

# BIST DU HEUTE IM BÜRO?

## HOMEOFFICE POST-COVID VEREINBAREN

ALEXANDER ANGLBERGER, SANDRA DOBLINGER, LEON HÖFER, SHAWNEE LEEB, LEONHARD REITER

### EINLEITUNG

Im Zuge der COVID-19-Pandemie musste ein großer Teil der arbeitenden Bevölkerung in das Homeoffice wechseln. Schätzungen zufolge haben rund 40% der derzeit Arbeitenden als eine Folge der Pandemie ins Homeoffice gewechselt (Ahrendt et al., 2020). Viele Aspekte im Homeoffice sind in Vereinbarungen geregelt, zum Beispiel wie viele Tage der Arbeitswoche zu Hause gearbeitet werden dürfen. Wir haben untersucht, wie solche Vereinbarungen zustande kommen, und wie dieser Prozess von den Beteiligten wahrgenommen wird. Homeoffice ist eine Art von Telearbeit, welche Arbeitstätigkeiten bezeichnet, die räumlich von Arbeitgeber\*in/-ort entfernt ausgeführt werden, unter Nutzung von Informations- sowie Kommunikationsmitteln (Nerdinger et al., 2019). Unter Arbeitsbedingungen werden Sachverhalte verstanden, die im Arbeitsprozess auftreten und die Arbeitstätigkeit oder das Arbeitsergebnis beeinflussen (Hacker & Sachse, 2023). Dazu gehören Arbeits- und Hilfsmittel, Technologien sowie die Unternehmensorganisation und Kooperationsformen.

### FRAGESTELLUNG

Wie wird der Vereinbarungsprozess der Homeoffice-Arbeitsbedingungen von den beteiligten Personen erfahren und wahrgenommen?

### METHODE

Im Rahmen der qualitativen Erhebung wurden vier Dyaden vollständig erhoben und insgesamt acht Interviews unter Verwendung eines semi-strukturierten Leitfadens durchgeführt. Dieser enthielt offene, erzählgenerierende Fragen zu Homeoffice-Umständen sowie dem zugrundeliegenden Vereinbarungsprozess und kam bei der jeweiligen Führungskraft und dem/der Mitarbeiter\*in gleichermaßen zur Anwendung. Die Homeoffice-Arbeitsbedingungen wurden anhand folgender Faktoren ermittelt: Zeit, Ort, Arbeitsinhalt, Rahmenbedingungen, Kommunikation und Kontrolle. Anschließend wurden die Interviews transkribiert mittels eines einheitlichen Transkriptionssystems (Kuckartz, 2010).



### AUSWERTUNG

Für die Auswertung der Interviews wurde die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring (2022) herangezogen. Hinsichtlich der Forschungsfrage wurden relevante Kategorien und Subkategorien über ein induktives Codiersystem gebildet. Die Interviews wurden nach den jeweiligen Codes analysiert. Die wichtigsten Codes sind in dem Ergebnisteil dargestellt.

### STICHPROBE

Vier "Dyaden" aus jeweils einem/r Mitarbeiter\*in und seiner/Ihrer Führungskraft

- Dyaden aus folgenden Bereichen:
- Pharmaunternehmen
  - Software/IT-Branche
  - Motor-/Fahrzeugbau
  - Immobilienvermittlung

- Voraussetzungen:
- Vollzeitbeschäftigung und
  - Tätigkeit, die Homeoffice-fähig ist



### DISKUSSION

#### SCHLUSSFOLGERUNGEN

Restriktivere Regelungen sind eher mit Unzufriedenheit der Mitarbeitenden verbunden. Führungskräfte beschreiben strengere Regelungen als Wettbewerbsnachteil gegenüber Firmen mit lockereren Regelungen. Bestimmte Arbeitsaspekte werden als passender für entweder Homeoffice oder Arbeit im Büro beschrieben. Konzentrierte, ablenkungsfreie Einzelarbeit wird als passender für Homeoffice identifiziert. Hingegen kreative Arbeit und Aufgaben, die viel Kommunikation im Team erfordern, werden als passender fürs Büro genannt. Öfter im Büro zu sein wird auch positiv für Aufstiegschancen erwähnt. Es zeichnet sich kein klares Bild ab, ob die Arbeit im Büro oder in der H produktiver ist.

Die am häufigsten genannte Regelung ist acht Tage pro Monat, zwei Tage pro Woche Homeoffice. Freitag ist der häufigste Homeoffice-Tag.

#### THEORETISCHE DISKUSSION

Die Homeoffice-Regelungen werden überwiegend von Führungskräften vorgegeben. Globale Firmenvorgaben werden oft als nicht bindend gesehen und mit "Ausnahmen" umgangen. Ausnahmen für einzelne Mitarbeitende im Sinne der I-Deals (Hornung et al., 2010) werden kaum erwähnt. Vertrauen den Mitarbeitenden gegenüber wird häufig als Basis der Vereinbarungen genannt. Im Gegenzug wird von ihnen auch viel Eigenverantwortung abverlangt. Homeoffice wird von den Mitarbeitenden im Sinne des psychologischen Vertrages (Rousseau, 1990) als Vorteil gesehen, wofür als Ausgleich zum Beispiel zusätzliche Arbeit in Kauf genommen wird. Mitarbeitende und Führungskräfte geben an, dass die Arbeit im Homeoffice nicht überwacht wird.

#### PRAKTISCHE IMPLIKATIONEN

- Möglichkeit für Homeoffice sollte nicht zu sehr eingeschränkt werden
- um Aufstiegschancen zu erhöhen, sollte man nicht zu oft im Homeoffice sein
- Passung zwischen Aufgabe und Arbeitsort sollte beachtet werden
  - tiefe Konzentration → Homeoffice
  - viel Absprache mit Kolleg\*innen → Büro

### ERGEBNISSE

VORGABEN / REGELUNG		ERWARTUNGEN	
EBENE DES UNTERNEHMENS	EBENE DER FÜHRUNGSKRAFT	ERWARTUNGEN AN DIE FÜHRUNGSKRAFT	ERWARTUNGEN AN DIE MITARBEITENDEN
Arbeitsort wird vorgegeben	lässt die Mitarbeitenden selbstständig die Homeoffice-Tage einteilen	Nicht-Einmischung	Selbstständigkeit/Eigenverantwortung
Führungskraft darf über Homeoffice entscheiden	gibt bestimmte Tage in der Woche vor, an denen Homeoffice gemacht werden kann	Performance	Performance
Büro wird für gewisse Tätigkeiten empfohlen	Vorbildwirkung	auf soziale Aspekte achten	an die Vorgaben halten
bestimmt Anzahl an Homeoffice-Tagen			
gelegentlich keine Vorgabe			
<i>"[...] die Regelung, dass wir [...] 8 Homeoffice-Tage im Monat haben, das ist quasi die offizielle Vorgabe."</i>	<i>"[...] aber die Regelung, die von meinem Bereichsleiter aktuell gelebt wird und gewünscht wird, ist einmal pro Woche [...]"</i>	<i>"ich muss schon schauen, dass es allen gut geht, dass alle gut ausgebildet werden, hab auch die ganze Verantwortung,..."</i>	<i>"... die Mitarbeiter sind da alle sehr eigenständig und eigenverantwortlich und am Ende des Tages zählt für mich das Ergebnis"</i>
ARBEITSINHALT		COVID - FOLGEN FÜR HOMEOFFICE	
BESSER IM BÜRO	BESSER IM HOMEOFFICE	"Normalisierung" von Homeoffice	
soziale Kontakte können besser gepflegt werden	eignet sich gut, um Standard-Arbeit zu erledigen	Digitale Kommunikation etabliert sich	
bessere Abstimmung im Team	weniger Ablenkungen, dadurch effizienteres/produktiveres Arbeiten	Zuhause weiterzuarbeiten wird als normal angesehen	
produktiver arbeiten		Regelungen werden wieder strenger	
<i>"[...] für den Zusammenhalt [...] extrem wichtig finde, dass man sich doch überwiegend in der Zeit sich persönlich sieht..."</i>	<i>"[...]ich kann mich für zwei, drei Stunden irgendwo hinsetzen wo ich keine Störung habe [...]"</i>	<i>"Ich glaube, es hat sich schon relativ stark verändert, einfach aus dem Aspekt heraus, dass damals in dem Berufsfeld eigentlich gar kein Homeoffice üblich war."</i>	

