

# - Ergebnisbericht-

## Forschungsbericht des Lehrstuhls für Psychologie im Arbeitsleben

### Studie zur Homeoffice-Tätigkeit



# **Vorwort**

## **Liebe Leserinnen und Leser,**

diese Broschüre entstand auf der Grundlage der Untersuchungsergebnisse der Studie „Homeoffice“ an der Sie vor einiger Zeit teilgenommen haben. Wir möchten Ihnen, den Teilnehmenden unserer Untersuchung, noch einmal ganz herzlich für Ihre Unterstützung danken und Ihnen mit dieser Broschüre wichtige Ergebnisse unserer Studie sowie Hinweise für deren Nutzung im Alltag aufzeigen.

Im ersten Teil erfahren Sie etwas über die Zielsetzung, das Vorgehen und die Stichprobe der Studie. Des Weiteren werden Informationen zur Homeoffice-Tätigkeit, Unterschiede zwischen der Arbeit im Büro und der Arbeit im Homeoffice, sowie Rahmenbedingungen, Chancen und Risiken der Homeoffice-Tätigkeit beschrieben.

Wir wünschen Ihnen viel Vergnügen beim Lesen und freuen uns, wenn Sie neue Gedanken aus dieser Broschüre mit in Ihren Alltag nehmen können!

Ihr Lehrstuhl für Psychologie im Arbeitsleben

Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg

Teresa Müller

Cornelia Niessen

Caterina Schug

# Inhalte

1. Zur Studie „Homeoffice“	4
2. Wie sieht ein typischer Homeoffice-Tag aus? Arbeitszeiten, Homeoffice-Erfahrung und -Anteil, beliebte Homeoffice-Tage, ...	7
3. Unterschiede zwischen HO und Büro Unterschiede in den Tätigkeiten, Arbeitszeiten und Unterbrechungen	8
4. Rahmenbedingungen	10
5. Chancen und Risiken von Homeoffice	14
6. Wie sollte man die Homeoffice-Tätigkeit gestalten?	15

# 1. Zur Studie „Homeoffice“

## Was waren die Ziele der Studie?

In der heutigen Arbeitswelt bieten Digitalisierung, neue Kommunikationsmedien und technischer Fortschritt immer neue Wege, um zu arbeiten. Alles kann flexibler gehandhabt werden, zum Beispiel die Arbeitszeiten oder der Arbeitsort. Dadurch können Berufliches und Privates leichter verschimmen als früher, andererseits lassen sich so Anfahrtskosten und -zeit sparen sowie die Arbeitstage individueller gestalten.

Viele Menschen nutzen bereits die Möglichkeit, von zuhause aus zu arbeiten, das sogenannte „Homeoffice“. Die Einstellungen dazu und die Erfahrungen damit können ganz unterschiedlich sein. Deshalb war es das Ziel unseres Forschungs-Projektes, herauszu-



finden, welche Chancen und Risiken die Arbeit im Homeoffice mit sich bringt, wie sich die Arbeit im Büro von der im Homeoffice unterscheidet und welche Rahmenbedingungen bzw. Gestaltungsmaßnahmen günstig für eine erfolgreiche Homeoffice-Tätigkeit sind.

Fragen, mit denen sich das Projekt „Homeoffice“ beschäftigt:

- **Welche Chancen und Herausforderungen bringt die Homeoffice-Tätigkeit mit sich?**
- **Wie sollte man Arbeit im Homeoffice gestalten?**
- **Unterscheiden sich Arbeitstage im Homeoffice von Arbeitstagen im Büro?**

Hinweise:

Bei den Daten in den Diagrammen handelt es sich, wenn nicht anders beschriftet, um **Prozentangaben**.

„SD“ ist die Abkürzung für Standardabweichung und ist ein Maß für die Streuung der Daten.

## Zum Vorgehen

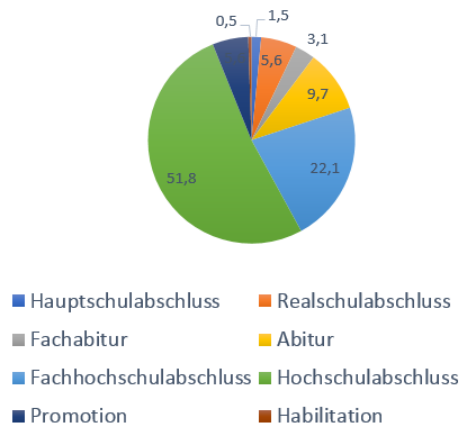
Wir befragten Berufstätige, die mindestens 20 Stunden in der Woche arbeiteten und regelmäßig Arbeitstage im Homeoffice verbringen. Zu Beginn wurde den Studienteilnehmenden ein Begrüßungs-Fragebogen zugeschickt. Wenn sie diesen ausgefüllt hatten, wurden ihnen ab einem vereinbarten Tag an fünf aufeinanderfolgenden Tagen täglich zwei kurze Fragebögen (einmal am Mittag und einmal unmittelbar vor oder nach Feierabend) per Online-Link zugesandt, deren Bearbeitung ca. 5 Minuten dauerte.

## Wer hat teilgenommen?

Insgesamt nahmen 312 Personen an unserer Studie teil, von denen 195 Teilnehmende die Tagesfragebögen so regelmäßig beantworteten, dass wir deren Tagesdaten auswerten konnten. 90 davon waren weiblich (46,2%) und 105 männlich (53,8%). Der Altersdurchschnitt lag bei 40,33 Jahren (SD = 9,36), wobei der/die jüngste Teilnehmende 22 und

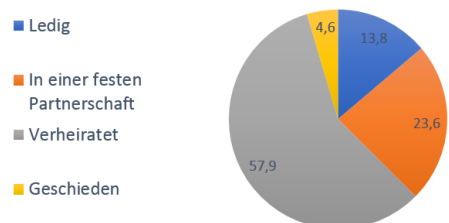
der/die älteste 61 Jahre alt war. Die prozentuale Verteilung der Bildungsabschlüsse der Befragten ist im Diagramm dargestellt.

**Bildungsabschlüsse**



Die meisten Teilnehmenden waren verheiratet (57,9%), 13,8% waren ledig, 23,6% lebten in einer festen Partnerschaft und 4,6% waren geschieden. 55,4% der Befragten hatten durchschnittlich ca. 2 Kinder.

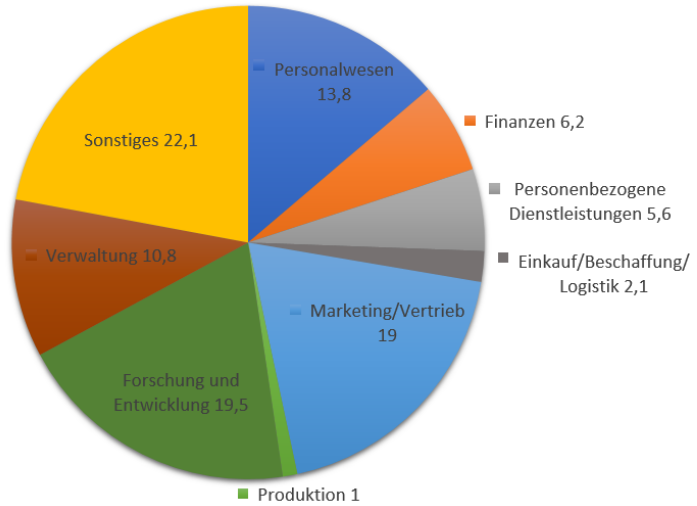
**Familienstand**



Bei 41,5% der Teilnehmenden mit Kindern lebte mindestens ein Kind unter 18 Jahren mit im Haushalt. Es wohnten durchschnittlich 2,74 Personen (SD = 1,32) im Haushalt der Befragten, wobei die meistangegebene Wohnform der Zwei-Personen-Haushalt war (36,4%).

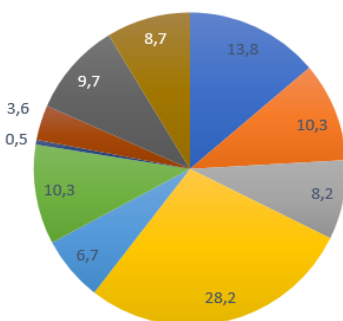
Die prozentualen Verteilungen hinsichtlich der beruflichen **Funktion** und der **Branche** der Teilnehmenden sind den beiden Diagrammen zu entnehmen. Im Mittel arbeiteten die Befragten seit 8,85 (SD = 8,67) Jahren bei ihrem jetzigen Arbeitgeber, wobei Zeitspannen von 0 bis

### Berufsfunktionen



41 Jahren vorkamen. 28,7% der Befragten hatten eine **Führungsposition** inne, und das seit durchschnittlich 5,75 (SD = 5,58) Jahren mit durchschnittlich 17,5 (SD = 54,0) unterstellten Mitarbeitern. Es wurden bis zu 400 unterstellte Mitarbeiter angegeben.

### Branchen



- Produzierendes und verarbeitendes Gewerbe
- Gesundheits- und Sozialwesen
- Erziehung und Forschung
- Information und Kommunikation
- Öffentliche Verwaltung
- Finanz-/Versicherungsdienstleistungen oder Unternehmensberatung
- Handel
- Verkehr/Logistik
- Sonstige Dienstleistungen
- Sonstiges

## 2. Wie sieht ein typischer Homeoffice-Tag aus?

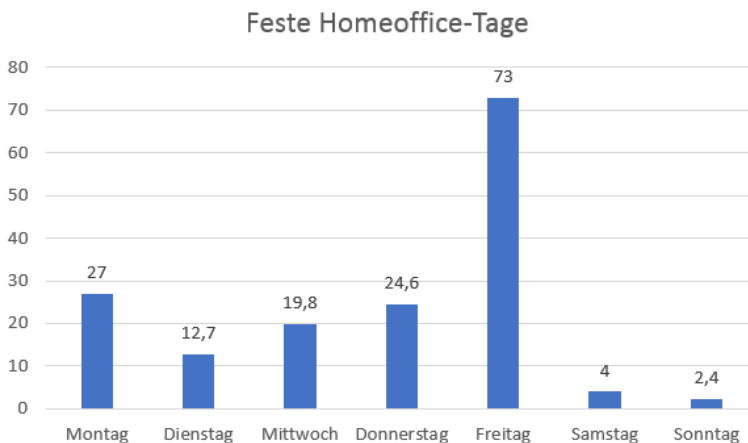
Im Durchschnitt arbeiteten die Befragten seit 4,13 (SD = 4,22) Jahren regelmäßig mindestens zwei Tage pro Monat vom Homeoffice aus. Die längste Homeoffice-Tätigkeit dauerte bereits 22 Jahre.

Prozentual gesehen verbrachten die Teilnehmenden durchschnittlich **29,81% (SD = 18,70) ihrer wöchentlichen Arbeitszeit im Homeoffice**. Der größte angegebene Anteil von Homeoffice-Arbeit lag bei 90% der wöchentlichen Arbeitszeit.

Bei 64,6% der Befragten gab es  **feste Homeoffice-Tage**.

Unter denjenigen, die feste Homeoffice-Tage hatten, gaben 27% den Montag, 12,7% den Dienstag, 19,8% den Mittwoch, 24,6% den Donnerstag, 73% den Freitag, 4% den Samstag und 2,4% den Sonntag als feste Homeoffice-Tag(e) an. Der Freitag war damit der häufigste feste Homeoffice-Tag.

Laut der Eingangserhebung arbeiteten die Befragten an einem Homeoffice-Tag im Mittel 7,78 (SD = 1,48) Stunden.



### 3. Unterschiede zwischen der Arbeit im Homeoffice und im Büro

#### Tätigkeiten

Die Teilnehmenden wurden zu Beginn der Studie gefragt, in welchem Ausmaß sich im Allgemeinen die Arbeitstätigkeiten, die sie vom Büro aus erledigen, von den Arbeitstätigkeiten im Homeoffice unterscheiden. Die meisten Befragten gaben an, dass sich die **Tätigkeiten wenig unterscheiden**.

**lich der Zeitspanne, in der gearbeitet wird.** Die in der Tageserhebung berichtete **Arbeitsdauer** im Homeoffice betrug im Mittel 7,7 (SD = 1,62) Stunden, die im Büro 8,5 (SD = 1,41) Stunden. **An Homeoffice-Tagen ergab sich also eine kürzere Arbeitsdauer.**

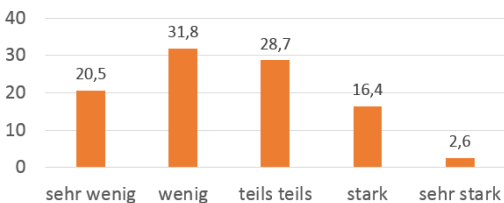
#### Unterbrechungen

Die Teilnehmenden wurden im Eingangsfragebogen außerdem gefragt, wie oft es im Allgemeinen vorkommt, dass sie im Büro bzw. im Homeoffice unterbrochen werden. Die Antwortmöglichkeiten waren:

- 1 -> „sehr selten/nie“
- 2 -> „selten (etwa 1x pro Woche)“
- 3 -> „gelegentlich (etwa 1x pro Tag)“
- 4 -> „oft (mehrmals pro Tag)“
- 5 -> „sehr oft (mehrmals pro Stunde)“

Die prozentuale Verteilung der Antworten ist in den Diagrammen zu sehen (S.9).

Ausmaß, in dem sich Arbeitstätigkeiten im Büro von denen im Homeoffice unterscheiden



#### Arbeitszeiten

Laut Eingangsfragebogen wurde im Homeoffice sowie im Büro meist von 8/9 Uhr bis 17/18 Uhr gearbeitet. Allgemein berichteten die Befragten also **keine großen Unterschiede** zwischen Büro und Homeoffice **hinsicht-**



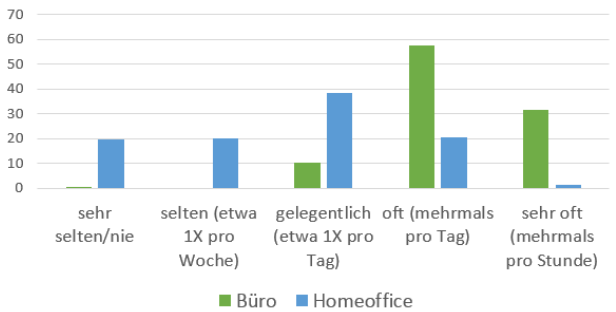
## Unterschiede HO—Büro

Die Teilnehmenden gaben an, im Allgemeinen **im Büro häufiger von Anderen oder „weil etwas Wichtiges dazwischen kommt“ unterbrochen** zu werden als im Homeoffice.

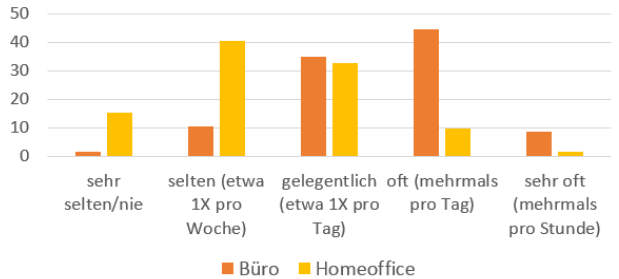
Die Befragten gaben außerdem an, im Allgemeinen **im Homeoffice ihre Arbeit häufiger für Haushalt, Kinderbetreuung, private Kontakte, Pflege von erkrankten Familienmitgliedern, Sport und Power Napping zu unterbrechen** als im Büro. Die Arbeit **im Büro** wurde stattdessen **häufiger für informelle Gespräche mit Kollegen/ Vorgesetzten unterbrochen.**

Keine Unterschiede ergaben sich bei der privaten Mediennutzung.

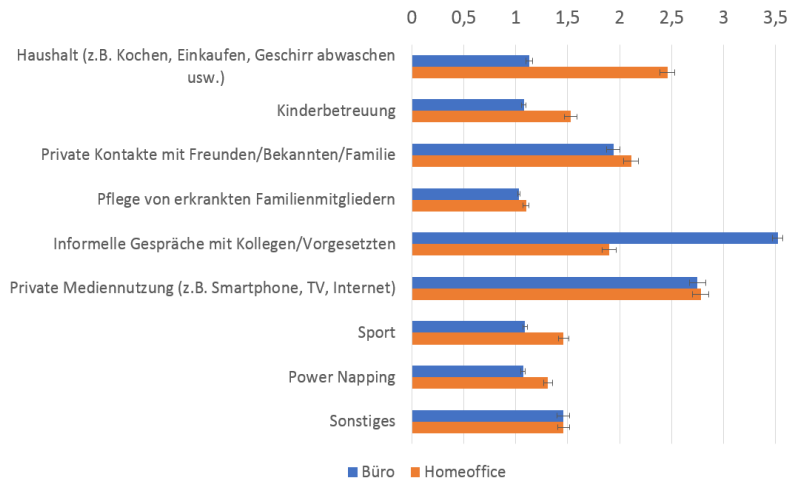
Häufigkeit der Unterbrechungen durch Andere



Häufigkeit der Unterbrechungen, weil etwas Wichtiges dazwischenkommt



Arbeitsunterbrechungen für bestimmte Aktivitäten (Mittelwerte)

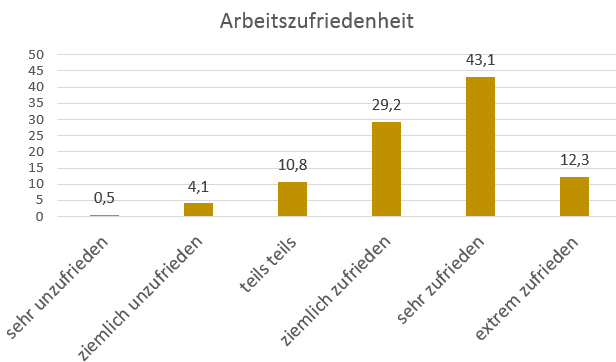


## 4. Rahmenbedingungen

Den Teilnehmenden wurden einige Fragen zu den Rahmenbedingungen gestellt, unter denen sie arbeiten, und zu den Einstellungen, die sie zu ihrer Arbeit haben.

### Arbeitszufriedenheit

Auf die Frage, wie zufrieden die Befragten mit ihrer Arbeit waren, konnten sie von 1 = „extrem unzufrieden“ bis 7 = „extrem zufrieden“ antworten. Die prozentuale Verteilung aus dem Eingangsfragebogen ist im Diagramm dargestellt. Im Allgemeinen waren die befragten Arbeitnehmenden mit ihrer Arbeit „ziemlich zufrieden“ bis „sehr zufrieden“ ( $M = 5,47$ ;  $SD = 1,01$ ). Die Tagesfragebögen zeigten,



dass die Befragten **an Home-office-Tagen zufriedener mit ihrer Arbeit** sind als an Bürotagen.

### Work-Life-Balance

Die Work-Life-Balance ist ein Maß dafür, wie zufrieden man mit der Aufteilung seiner Aufmerksamkeit bzw. Zeit zwischen Arbeit und Privatleben ist und damit, wie Arbeit und Privatleben zusammenpassen. Die Teilnehmenden sollten dazu Aussagen von 1 = „sehr unzufrieden“ bis 5 = „sehr zufrieden“ bewerten. Im Allgemeinen waren die Teilnehmenden mit ihrer Work-Life-Balance „eher zufrieden“ ( $M = 3,63$ ;  $SD = 0,79$ ). Die Auswertung der Tages-

Fragebögen ergab, dass die Teilnehmenden **an Home-office-Tagen zufriedener mit ihrer Work-Life-Balance waren** als an Bürotagen.

## Selbstkontrolle und „Ego Depletion“

Selbstkontrolle ist die Fähigkeit, Versuchungen zu widerstehen, schlechte Gewohnheiten abzulegen und selbstdiszipliniert zu sein. Ähnlich einem Muskel erschöpft die Selbstkontrollkraft durch wiederholte Beanspruchung, sodass man dann weniger Willenskraft für andere Anforderungen hat, die Selbstregulation erfordern. Wie ein Muskel muss sich diese Kraft dann erst wieder erholen. Die kurzfristige Erschöpfung der Selbstkontrollkraft nennt man „Ego Depletion“. Die Auswertung der Tagesfragebögen ergab, dass diese **Erschöpfung der Selbstkontrollkraft an Homeoffice-Tagen niedriger** ist als an Bürotagen.

## Intrinsische Motivation

Die intrinsische Motivation ist ein Maß dafür, wie erfreulich oder belohnend man die Arbeit an sich findet und wie sehr man es genießt seine Arbeit zu machen—unabhängig von „äußeren“ Anreizen, wie z.B. der

Bezahlung. Auf der Tagesebene zeigte sich, dass die **intrinsische Motivation an Homeoffice-Tagen höher** war als an Bürotagen.



## Arbeitsanforderungen

Arbeitsanforderungen kennzeichnen sich dadurch, wie schnell bzw. hart gearbeitet werden muss. Hoher Zeitdruck und eine große Arbeitsmenge sind Merkmale hoher Arbeitsanforderungen. Im Eingangsfragebogen stuften die Teilnehmenden auf einer Skala von 1 bis 5 ein, dass sie im Allgemeinen eher hohe Arbeitsanforderungen haben ( $M = 3,42$ ;  $SD = 0,71$ ). Die Auswertung der Tagesbefragung zeigte **keine Unterschiede hinsichtlich der Arbeitsanforderungen zwischen Homeoffice-Tagen und Bürotagen.**

### Freiheit in der Planung und in der Auswahl der Mittel

Planungsfreiheit bedeutet, frei in der zeitlichen Einteilung der Arbeit zu sein und selbst entscheiden zu können, in welcher Reihenfolge man seine Arbeit macht. Im Eingangsfragebogen stufen die Teilnehmenden auf einer Skala von 1 bis 5 ein, dass sie im Allgemeinen eher hohe Planungsfreiheit in ihrem Beruf wahrnahmen ( $M = 4,06$ ;  $SD = 0,71$ ).

Freiheit in der Auswahl der Mittel beinhaltet, bei der Arbeit oft zwischen verschiedenen Herangehensweisen wählen und selbst entscheiden zu können, mit welchen Mitteln man zum Ziel kommt und wie man seine Arbeit verrichtet. Auch hier stufen die Teilnehmenden im Eingangsfragebogen auf einer Skala von 1 bis 5 ein, dass sie in ihrem Beruf im Allgemeinen eher hohe ( $M = 4,21$ ;  $SD = 0,69$ ) Freiheit in der Auswahl der Mittel und Wege wahrnahmen. Die Tageserhebungen machten

deutlich, dass die Teilnehmenden **an Homeoffice-Tagen mehr Planungsfreiheit sowie mehr Freiheit in der Auswahl der Mittel** wahrnahmen als an Bürotagen.

### Rückmeldung

Feedback bei der Arbeit kann von Vorgesetzten, Kollegen/Innen oder anderen Personen aus der Organisation kommen. Im Eingangsfragebogen stufen die Teilnehmenden auf einer Skala von 1 bis 5 ein, dass sie im Allgemeinen nur teilweise bis weniger oft ( $M = 2,76$ ;  $SD = 0,85$ ) Rückmeldung bei ihrer Arbeit bekommen. Die Ergebnisse der Tageserhebungen zeigten, dass die Befragten **an Homeoffice-Tagen weniger Rückmeldung durch Vorgesetzte, durch Kollegen/Innen und durch andere Personen aus der Organisation** wahrnahmen als an Bürotagen.



### Soziale Unterstützung

Die soziale Unterstützung in der Arbeit beschreibt, inwieweit die Befragten das Gefühl haben, sich in der Arbeit mit Menschen austauschen zu können, und ob Vorgesetzte und Kollegen freundlich und an ihnen interessiert sind. Im Eingangsfragebogen stuften die Teilnehmenden auf einer Skala von 1 bis 5 ein, dass sie im Allgemeinen „teilweise“ ( $M = 3,56$ ;  $SD = 0,75$ ) soziale Unterstützung in der Arbeit bekommen. Die Auswertung der Tagesbefragung zeigte, dass die wahrgenommene **Soziale Unterstützung an Homeoffice-Tagen geringer war** als an Bürotagen.

### Vorstellung des eigenen Erfolgs, Selbstbelohnung und eigene Zielsetzungen

Sich selbst relevante und erstrebenswerte Ziele zu setzen, sich vorzustellen, wie man seine Ziele erfolgreich erreicht und sich selbst zu belohnen, sind drei wichtige Strategien, die einem

helfen, sich selbst zu organisieren und mit Anforderungen umzugehen.

Im Eingangsfragebogen stuften die Teilnehmenden auf einer Skala von 1 bis 5 ein, dass sie sich im Allgemeinen in ihrer Arbeit teilweise vorstellen, eine Aufgabe bereits erfolgreich ausgeführt zu haben ( $M = 3,01$ ;  $SD = 0,89$ ), sich bei der Arbeit teilweise selbst belohnen ( $M = 2,72$ ;  $SD = 1,09$ ) und teilweise bis eher oft eigene Ziele zu setzen ( $M = 3,46$ ,  $SD = 0,78$ ). Die Tagesbefragungen konnten herausstellen, dass sowohl die **eigenen Zielsetzungen**, als auch die **Vorstellung eigener Erfolge sowie die Selbstbelohnung an Homeoffice-Tagen mehr genutzt** wurde als an Bürotagen.



## 5. Chancen und Risiken von Homeoffice

### Chancen

Unsere Studie konnte viele Chancen des Homeoffice identifizieren. Zum Einen gab es im Homeoffice insgesamt **weniger Unterbrechungen** als im Büro.

Die Befragten waren im Homeoffice außerdem zufriedener mit ihrer **Work-Life-Balance**, berichteten **weniger Erschöpfung der Selbstkontrollkraft, mehr intrinsische Motivation, mehr Freiheit** in der Planung und in der Auswahl der Arbeitsmittel und **mehr Nutzung der Strategien „Vorstellung des eigenen Erfolges“, „eigene Zielsetzungen“ und „Selbstbelohnung.“**

Insgesamt konnten wir also feststellen, dass das Homeoffice **sehr viele Vorteile** im Hinblick auf das Wohlbefinden und die Arbeitsbedingungen bietet.



### Risiken

Zum Einen könnte der Befund, dass im Homeoffice die **Arbeitsdauer kürzer** ist, als Risiko gesehen werden. Hier muss aber auch in Betracht gezogen werden, dass dafür an anderen Tagen evtl. mehr gearbeitet wird, oder man für die anstehenden Aufgaben, z.B. dank weniger Unterbrechungen, weniger Zeit brauchen könnte.

Zu den gefundenen Risiken des Homeoffice zählte, dass die Befragten im Homeoffice **weniger Rückmeldung** von Vorgesetzten, Kollegen/Kolleginnen oder anderen Personen aus der Organisation bekamen als im Büro.

Außerdem spürten die Teilnehmenden **an Homeoffice-Tagen weniger soziale Unterstützung** durch Kollegen/Kolleginnen oder andere Menschen als im Büro.

Sowohl Rückmeldung über die Arbeit als auch soziale Unterstützung sind jedoch sehr wichtig für eine gute und gesunde Arbeitsatmosphäre.

## 6. Gestaltung der Homeoffice-Tätigkeit

Wie kann man die Arbeit im Homeoffice verbessern?

Um diese Frage zu beantworten, sollte man sich die ermittelten Risiken ansehen. Es scheint wünschenswert, die **Rückmeldung über die Arbeit** und die **soziale Unterstützung** im Homeoffice zu verbessern.



Für Führungskräfte kann das heißen, auch Mitarbeiter/Innen, die im Homeoffice sind, **regelmäßig Feedback** zukommen zu lassen .

Für Arbeitnehmer/Innen im Homeoffice scheint es empfehlenswert zu sein, **aktiv Feedback** von Vorgesetzten, Kollegen/ Kolleginnen oder Anderen aus der Organisation **einzuholen**, zum Beispiel per Email oder Telefon. Außerdem sollte man darauf achten, trotz des Aufent-

halts im Homeoffice **Kontakt zu Kollegen/Kolleginnen oder Kunden/Kundinnen zu suchen**, zum Beispiel per Telefon oder Email. Kollegen/Kolleginnen können beispielsweise um Rat gefragt werden oder um emotionale Unterstützung. Die unterstützende Komponente des sozialen Umfeldes bei der Arbeit sollte durch die Homeoffice-Tätigkeit nicht ungenutzt bleiben.

Für Kollegen/Kolleginnen kann das heißen, dass es ratsam ist, die Mitarbeiter/Innen im Homeoffice nicht „in Ruhe zu lassen“, sondern vor allem, was die Rückmeldung und den sozialen Kontakt über Telefon oder Internet betrifft, „ganz normal“ zu behandeln.



# Projektbroschüre „Homeoffice“

## **Autoren der Broschüre**

Caterina Schug (B. Sc., Psychologie)

Teresa Müller (M. Sc., Psychologie)

Prof. Dr. Cornelia Niessen

## **Adresse**

Friedrich-Alexander Universität Erlangen-Nürnberg

Lehrstuhl für Psychologie im Arbeitsleben

Nägelsbachstr. 49c

D-91052 Erlangen

## **Telefon**

+49 9131 85 64006

## **E-Mail**

[teresa.tm.mueller@fau.de](mailto:teresa.tm.mueller@fau.de)