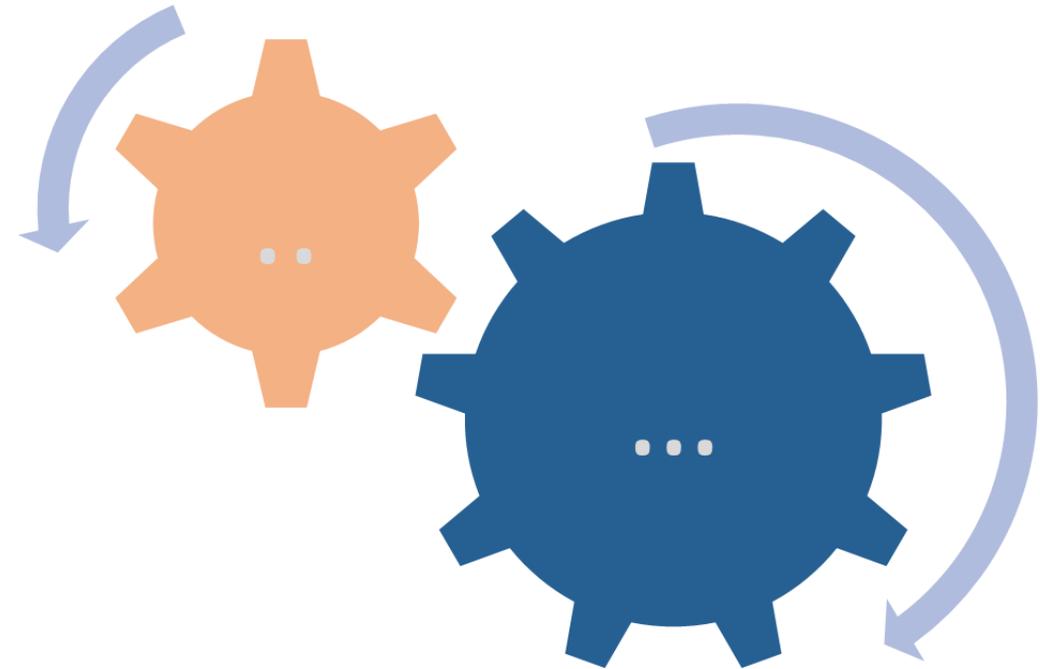


# Homeoffice und die Veränderung der Präsenzkultur in Zeiten der COVID19-Pandemie



**Laura Seinsche & Jana Neumann**

COVID op Kölsch, 19.05.2021

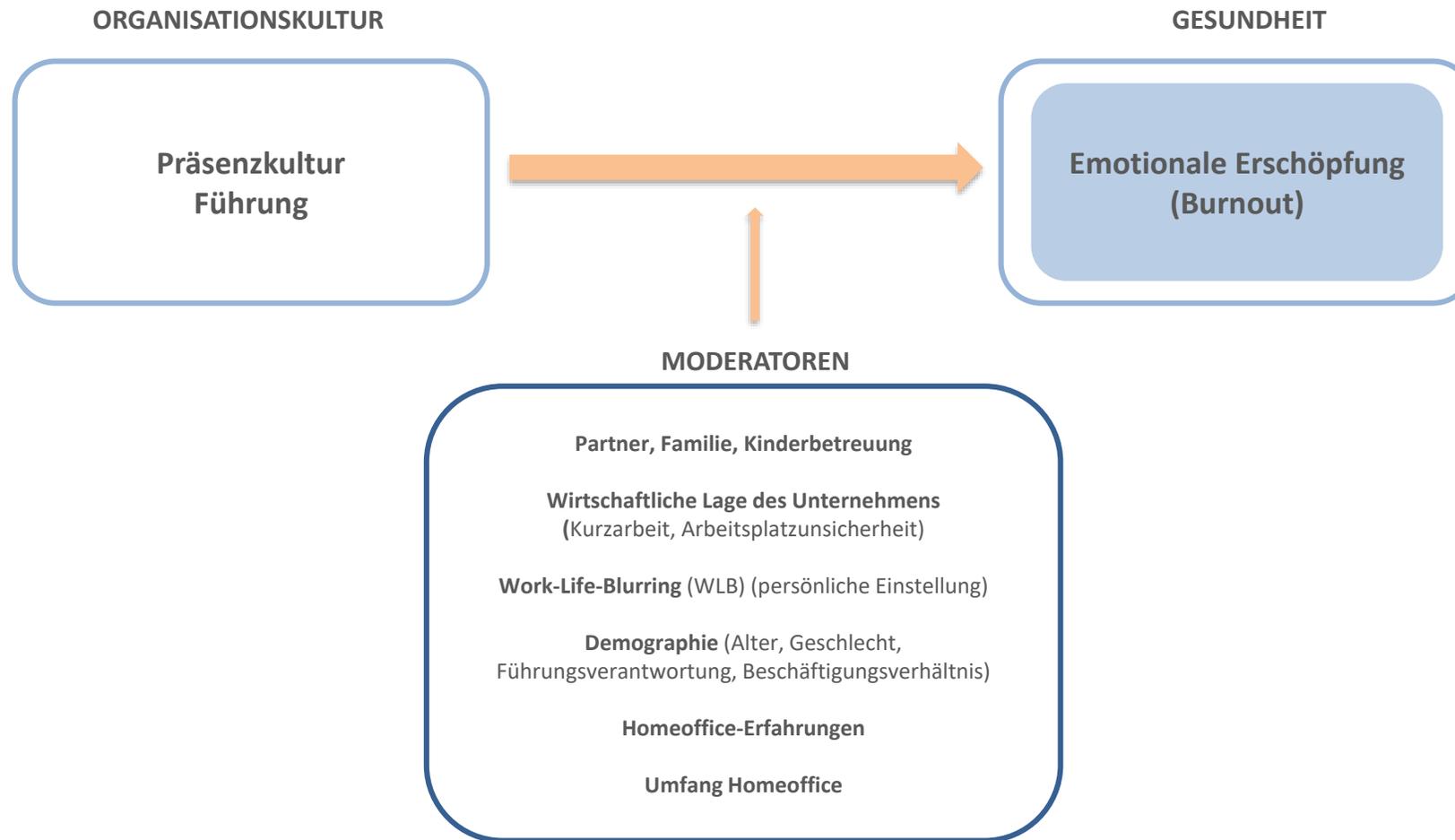


# Agenda

1. Studiendesign und Studienziel
2. Ergebnisse
3. Zusammenfassung und Ausblick
4. Zeit für Fragen



# Studienziel



# Was sind Homeoffice- und Präsenzkultur?

## Präsenzkultur

- Tendenz Anwesenheit am Arbeitsplatz (Arbeitszeit) mit Arbeitsleistung gleichzusetzen
- Lange Anwesenheit gilt als Zeichen eines besonderen Engagements
- Schlechtes Gewissen, wenn früher Feierabend gemacht wird (selbst wenn Arbeitsziele schon erledigt wurden)



## Homeofficekultur

- orts- und zeitflexible Arbeitsgestaltung ist möglich
- Erreichbarkeitsregelungen
- Ergebniskultur (Zielvereinbarungen)
- Führungskräfte leben Homeoffice vor
- Führungskräfte sind darin geschult, die Beschäftigten bei ihrer Arbeit im Homeoffice zu unterstützen



# Ausgangslage: Homeoffice- und Präsenzkultur

## Öffentlicher Dienst

Haben Sie bereits vor der Covid-19-Pandemie im Homeoffice gearbeitet?

ja 41,2%      nein 58,8%

- 14% der Beschäftigten im öffentlichen Dienst haben die Möglichkeit, ihre Arbeit im Homeoffice zu erledigen
- Führungskräfte im öffentlichen Dienst doppelt so häufig (Grunau et al., 2019)
- Jeder fünfte Beschäftigte im öffentlichen Dienst würde die Möglichkeit von Homeoffice wahrnehmen (Brenke, 2016)
- Umsetzung von flexiblen Arbeitsbedingungen scheitert häufig, weil z.B. keine Diensthandys vorhanden oder die Homeoffice-Vorschriften (zu) streng formuliert sind (Stern et al., 2019)

## IT und technische Dienstleistungen

Haben Sie bereits vor der Covid-19-Pandemie im Homeoffice gearbeitet?

ja 55,7%      nein 44,3%

- 87 % der IT-Fachkräfte nutzen Homeoffice (Theisen, 2020)
- IKT-Branche nutzt im Vergleich zu anderen deutschen Branchen digitale Geräte, digitale Infrastrukturen und digitale Dienste vermehrt (Weber, et al. 2018)
- Bei SAP 20 % der Arbeitszeit im Homeoffice (Bauer & Hofmann, 2018)



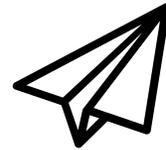
# Fragestellungen

1. Wie gestaltet sich die Präsenz- und Homeofficekultur während der Covid-19-Pandemie in Deutschland?
2. Welche Herausforderungen erleben Beschäftigte im Homeoffice in Zeiten der Covid-19-Pandemie?
3. Welche Gründe haben vor dem Ausbruch der Covid-19-Pandemie gegen die Arbeit im Homeoffice gesprochen?
4. In welchem Zusammenhang stehen die Ausprägungen von Präsenz- und Homeofficekultur mit der mentalen Gesundheit (emotionale Erschöpfung) von Beschäftigten?



# Rekrutierung der Teilnehmer\*innen über Social Media

Befragungszeitraum  
Ende April – Ende Mai 2020



Versendung einer privaten  
Nachricht über *LinkedIn*:  
Öffentlichen Dienst, Ämtern,  
Behörden oder Verwaltungen in  
Deutschland



Schaltung einer Anzeige über  
*Facebook*: IT und technische  
Dienstleistungen



Viele Beschäftigte im Bereich IT stellen sich zurzeit folgende Fragen:  
1. Nimmt durch die Corona-Pandemie die Präsenzkultur in meiner Organisation ab, zu oder bleibt sie gleich?  
2. Fördert oder schädigt Home-Office in Zeiten von Corona mein Wohlbefinden?  
3. Wie muss man das Home-Office gestalten, damit es sich positiv auf meine Work-Life-Balance und mein Wohlbefinden auswirkt?  
-  
Wir wollen mit dieser Umfrage einen aktuellen Beitrag zur Klärung dieser Fragen liefern. Dazu sind wir auf Sie angewiesen. Wir benötigen Ihre Aufmerksamkeit für nur 10 Minuten. Ihre Meinung zum jetzigen Zeitpunkt ist uns wichtig. Als Dankeschön melden wir Ihnen die Ergebnisse der Studie zurück.  
-  
Bitte helfen Sie uns bei der zeitnahen Beantwortung dieser Frage und nehmen sie jetzt an der Befragung teil.



UNI-KOELN.DE/STUDIE-HOMEOFFICE

Studie zum Arbeiten im Home Office

Mehr dazu

Toggle navigation Zwischengespeicherte Umfrage laden...

Gefällt mir    Kommentieren    Teilen



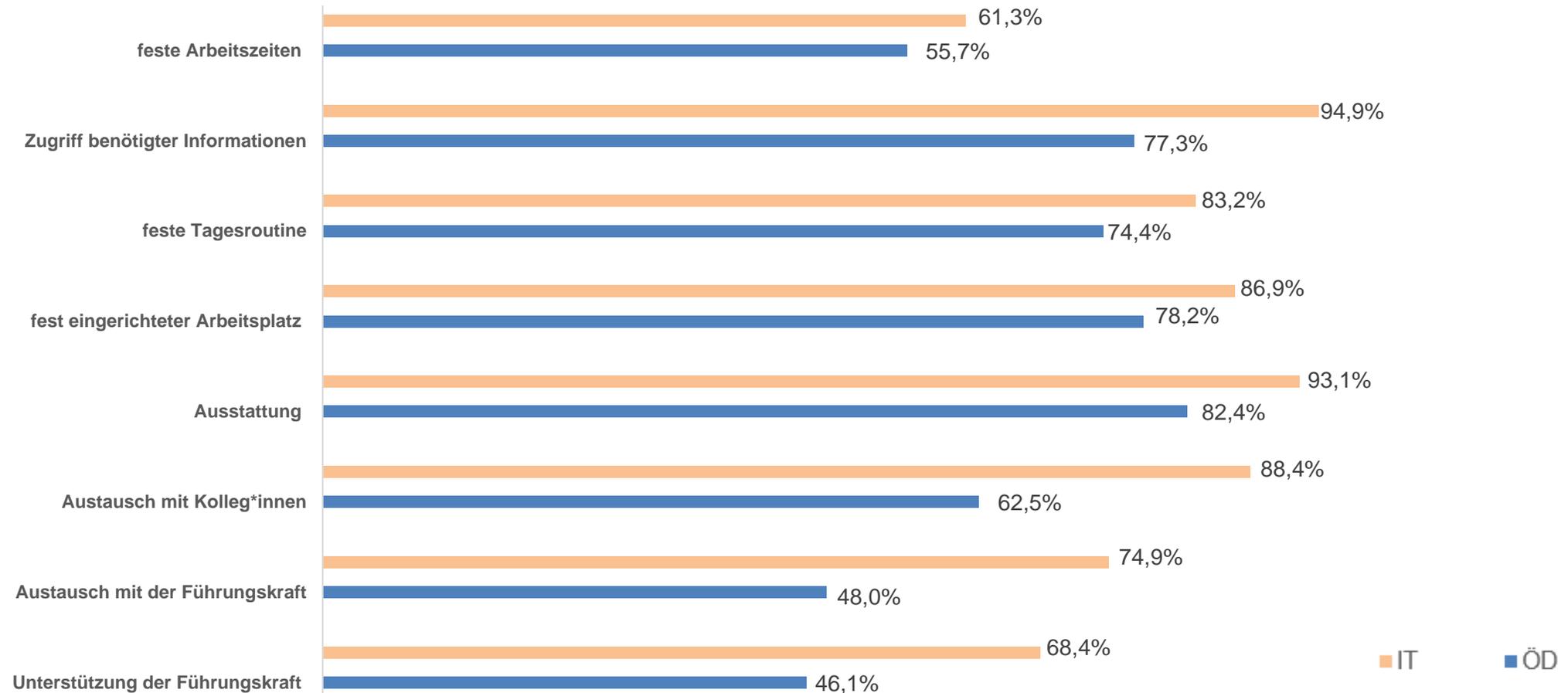
Universität zu Köln

Humanwissenschaftliche Fakultät  
Medizinische Fakultät

Institut für  
Medizinsoziologie,  
Versorgungsforschung und  
Rehabilitationswissenschaft



# Einhaltung der Homeoffice-Empfehlungen der INQA (INQA, 2020)



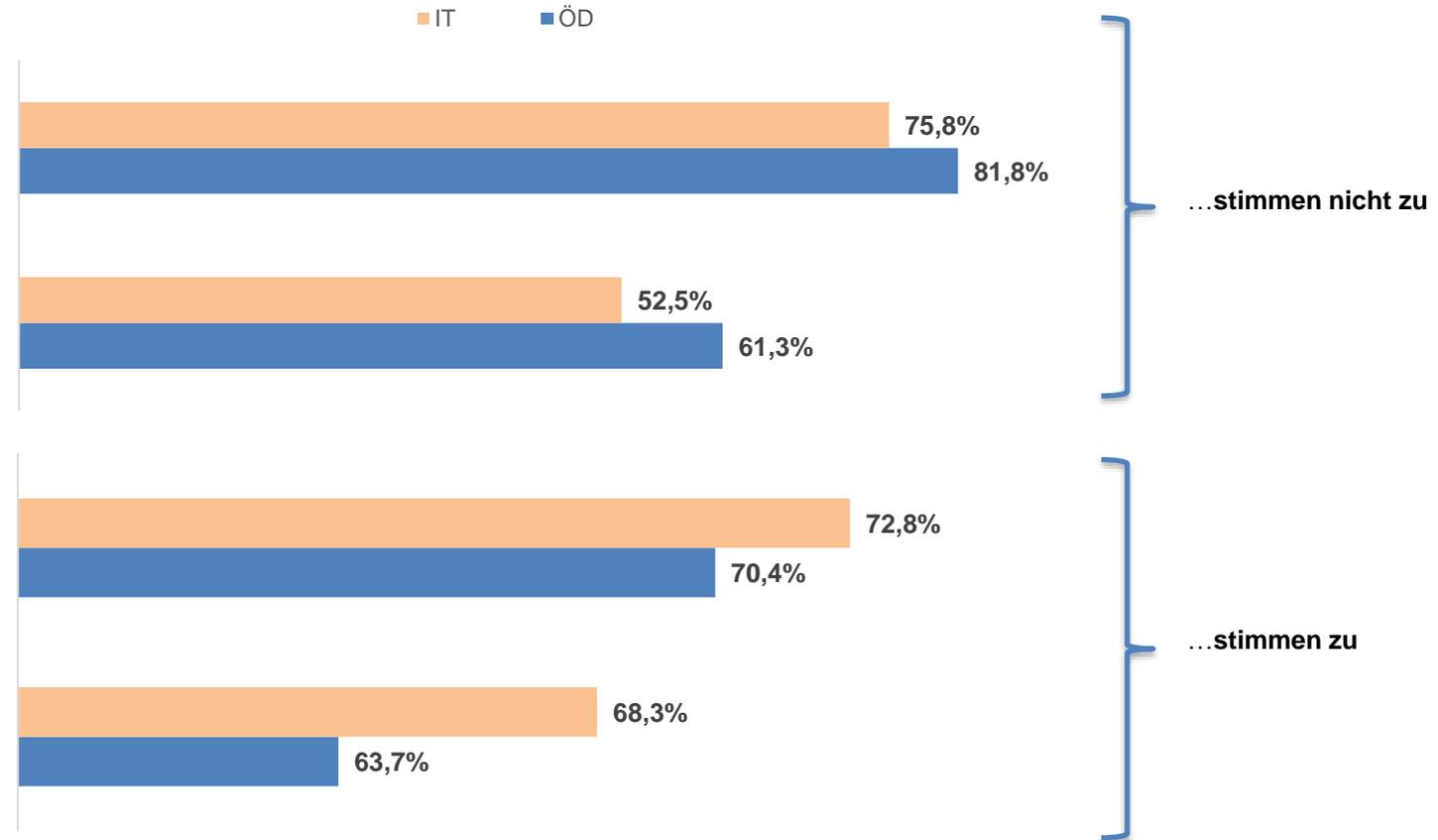
# Homeofficekultur

In unserer Organisation sind die Führungskräfte darin geschult (z.B. durch Weiterbildungen), Mitarbeiter bei der Arbeit im Homeoffice zu unterstützen/ die Arbeit im Homeoffice zu fördern.

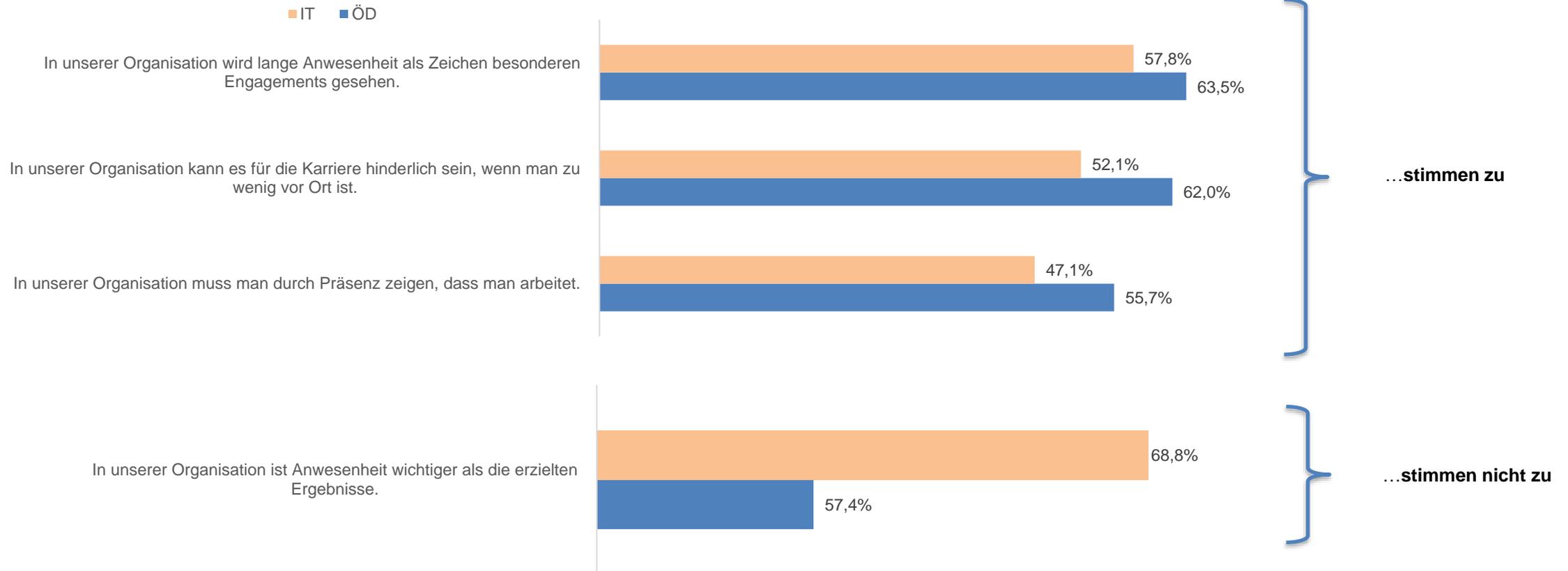
In unserer Organisation wird Homeoffice von den Führungskräften vorgelebt.

In unserer Organisation gibt es Strategien und Regelungen zur Arbeit im Homeoffice.

In unserer Organisation hält man Maßnahmen zur Arbeit im Homeoffice für Mitarbeiter generell für sinnvoll.



# Präsenzkultur



# Gründe, die bisher gegen die Arbeit im Homeoffice gesprochen haben aus Sicht der Arbeitnehmer\*innen

## Öffentlicher Dienst

Häufigkeit der Antworten

### Organisations- und Führungskultur

Präsenzkultur am Arbeitsplatz, negative Einstellung von Führungskräften gegenüber Homeoffice, keine einheitlichen Regelungen

### Technische Ausstattung

fehlende technische Ausstattung, fehlende digitale Prozesse, fehlende digitale Ablage

### Persönlicher Kontakt

Verschlechterung der Kommunikation, Face-to-Face Zusammenarbeit, Mitarbeitergespräche, Kundenkontakt, fehlende soziale Kontakte

## IT und technische Dienstleistungen

### Organisations- und Führungskultur

Präsenzkultur am Arbeitsplatz, negative Einstellung von Führungskräften gegenüber Homeoffice, keine einheitlichen Regelungen

### Fehlender persönlicher Kontakt

Verschlechterung der Kommunikation und der Informationsweitergabe, Meetings und Teamarbeit, kein spontaner Ideenaustausch, fehlende soziale Kontakte

### Technische Ausstattung

Fehlende Hard- und Software, Internetgeschwindigkeit



Universität zu Köln

Humanwissenschaftliche Fakultät  
Medizinische Fakultät

Institut für  
Medizinsoziologie,  
Versorgungsforschung und  
Rehabilitationswissenschaft



# Herausforderungen während der Covid-19-Pandemie bei die Arbeit im Homeoffice

## Öffentlicher Dienst

### Ausstattung im Homeoffice

fehlende technische Infrastruktur, fehlender Zugriff auf Programme und Informationen, Nutzung eigener Geräte

### persönlicher Kontakt

erschwerter Kommunikation, fehlende soziale Kontakte

### Kinderbetreuung und Homeschooling

Doppelbelastung durch Betreuung von Klein- und Schulkindern

### Organisations- und Führungskultur

Negatives Image von Homeoffice, fehlendes Vertrauen von Führungskräften und Kolleginnen und Kollegen, Präsenzkultur

### Selbstmanagement

Fehlende Motivation und Disziplin, Schaffung von Arbeitsstruktur, Einhaltung von Pausen- und Arbeitszeiten

### Entgrenzung von Arbeits- und Privatleben

Verschwimmende Grenzen von Arbeits- und Privatleben, fehlende räumliche Trennung, Gefühl von ständiger Erreichbarkeit

Häufigkeit der Antworten

## IT und technische Dienstleistungen

### Persönlicher Kontakt

Fehlender sozialer Austausch, erschwerte Erreichbarkeit, Kommunikation und Koordination von Abläufen

### Kinderbetreuung und Homeschooling

Doppelbelastung durch Betreuung von Klein- und Schulkindern

### Selbstmanagement

Fehlende Motivation und Disziplin, Schaffung von Arbeitsstruktur, Einhaltung von Pausen- und Arbeitszeiten

### Technische Infrastruktur

Schlechte Internetverbindung

### Entgrenzung von Arbeits- und Privatleben

Verschwimmende Grenzen von Arbeits- und Privatleben, fehlende räumliche Trennung, Gefühl von ständiger Erreichbarkeit



# Mentale Gesundheit / emotionale Erschöpfung

## Öffentlicher Dienst



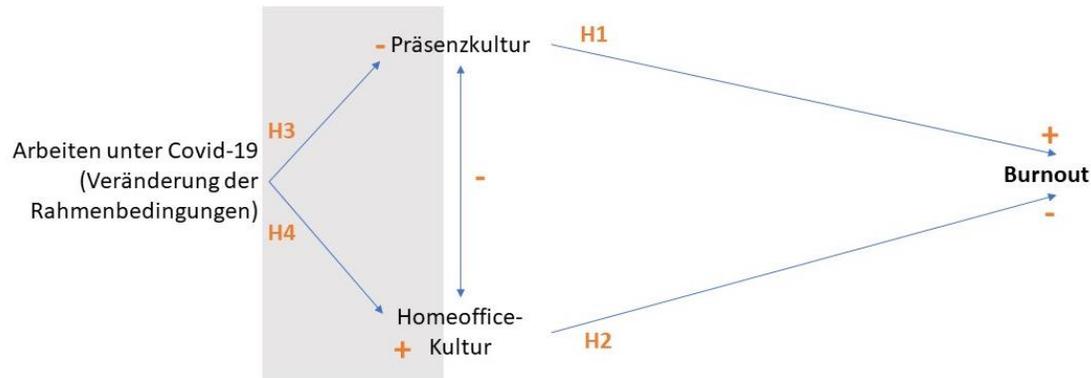
## IT und technische Dienstleistungen



# Ausblick: Weiterer Ansatz und zugrundeliegendes Wirkmodell

H1: Eine ausgeprägte Homeofficekultur steht in Zusammenhang mit einer positiven mentalen Gesundheit von Beschäftigten im öffentlichen Dienst (bzw. im Bereich IT und technische Dienstleistungen). ✓

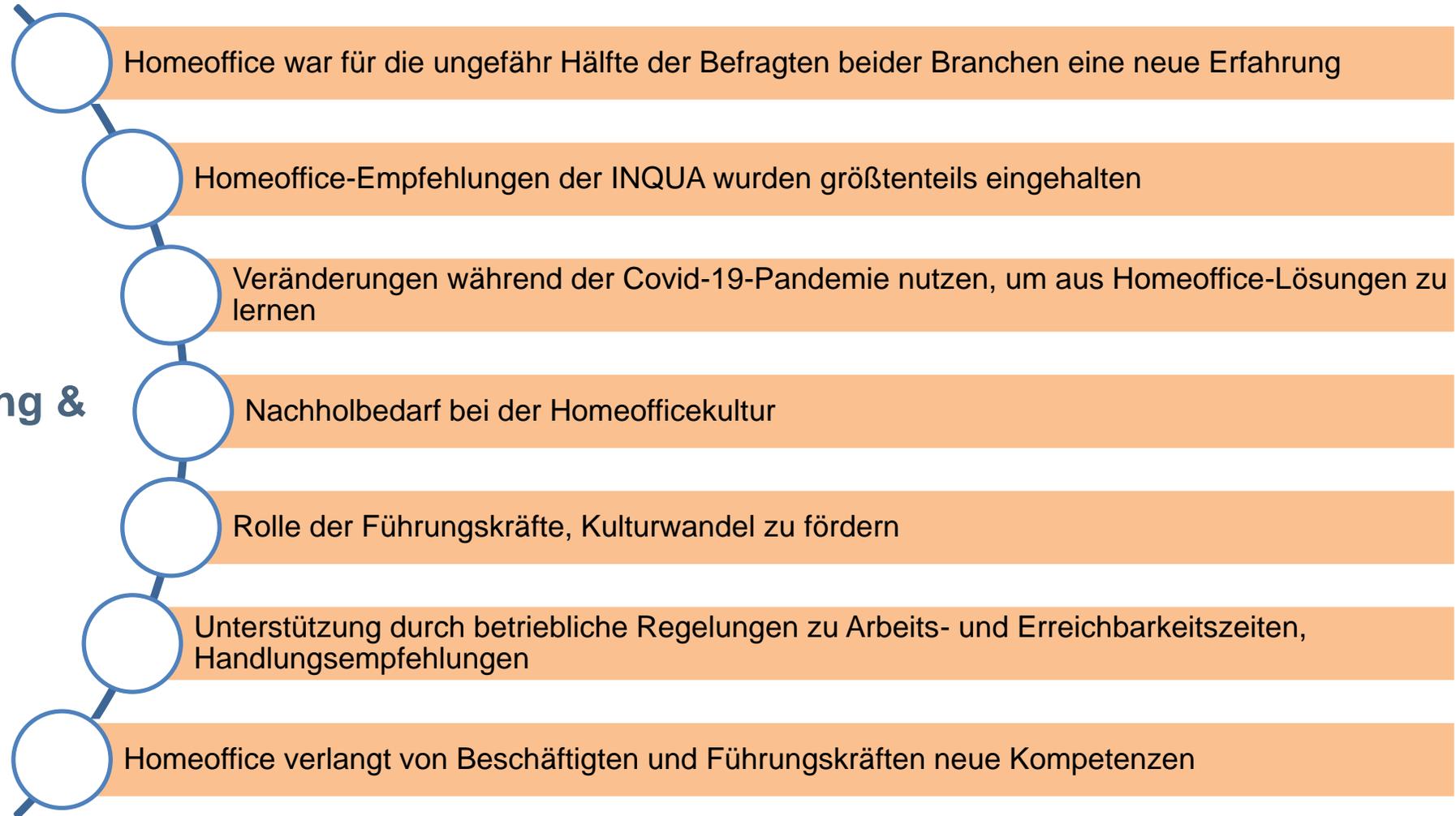
H2: Eine ausgeprägte Präsenzkultur steht in einem negativen Zusammenhang mit der mentalen Gesundheit von Beschäftigten im öffentlichen Dienst (bzw. im Bereich IT und technische Dienstleistungen). ✓



*Ob durch die Covid-19-Pandemie langfristig eine Veränderung der Präsenzkultur zugunsten der Zunahme einer Homeofficekultur erfolgt, muss im Längsschnitt noch ermittelt werden.*



## Zusammenfassung & Ausblick



**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!**



# Literaturquellen

- Bauer, W. & Hofmann, J. (2018). Arbeit, IT und Digitalisierung. In J. Hofmann (Hrsg.), *Arbeit 4.0 - Digitalisierung, IT und Arbeit. IT als Treiber der digitalen Transformation* (Edition HMD, S. 1–16). Wiesbaden: Springer Vieweg. [https://doi.org/10.1007/978-3-658-21359-6\\_1](https://doi.org/10.1007/978-3-658-21359-6_1)
- Brenke, K. (2016). Home Office: Möglichkeiten werden bei weitem nicht ausgeschöpft. DIW-Wochenbericht, 83(5), 95-105. Verfügbar unter <https://www.econstor.eu/handle/10419/127434>
- Grunau, P., Ruf, K., Steffes, S. & Wolter, S. (2019). Mobile Arbeitsformen aus Sicht von Betrieben und Beschäftigten: Homeoffice bietet Vorteile, hat aber auch Tücken (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit, Hrsg.) (IAB-Kurzbericht 11/2019). Verfügbar unter <http://hdl.handle.net/10419/216702>
- Initiative Neue Qualität der Arbeit (2020). Was Sie über die Arbeit im Home-Office wissen müssen. Zugriff am 08.07.2020. Verfügbar unter <https://www.inqa.de/DE/wissen/schwerpunkt-covid/home-office/uebersicht.html>
- Neumann, J., Lindert, L., Seinsche, L., Zeike, S. J. & Pfaff, H. (2020). Homeoffice- und Präsenzkultur im öffentlichen Dienst in Zeiten der Covid-19-Pandemie \*aktualisierte Version\*. Forschungs- oder Projektbericht. <https://kups.ub.uni-koeln.de/11744/>
- Seinsche, L., Lindert, L., Neumann, J., Zeike, S. J. & Pfaff, H. (2020). Homeoffice- und Präsenzkultur im Bereich IT und technische Dienstleistungen in Zeiten der Covid-19-Pandemie \*Aktualisierte Version\*. Forschungs- oder Projektbericht. <https://kups.ub.uni-koeln.de/11743/>
- Stern, S., Klier, J., Kirchherr, J. W., Pethö-Schramm, A.-M., Susnjara, I., Ohloff, T. et al. (2019). Die Besten, bitte: Wie der öffentlichen Sektor als Arbeitgeber punkten kann (McKinsey & Company, Hrsg.). Zugriff am 13.08.2020. Verfügbar unter [https://www.mckinsey.de/~media/mckinsey/locations/europe%20and%20middle%20east/deutschland/news/presse/2019/2019-04-03%20die%20besten%20bitte/20190402\\_die%20besten%20bitte\\_studie%20fachkrftemangel%20ffentlicher%20sektor.ashx](https://www.mckinsey.de/~media/mckinsey/locations/europe%20and%20middle%20east/deutschland/news/presse/2019/2019-04-03%20die%20besten%20bitte/20190402_die%20besten%20bitte_studie%20fachkrftemangel%20ffentlicher%20sektor.ashx)
- Theisen, S. (2020, 30. April). IT-Fachkräfte im Homeoffice loben Arbeitgeber. COMPUTER-WOCHE. Zugriff am 15.07.2020. Verfügbar unter <https://www.computerwoche.de/a/it-fachkraefte-im-homeoffice-loben-arbeitgeber,3548939>
- Weber, T., Bertschek, I., Ohnemus, J. & Ebert, M. (2018). *Monitoring-Report Wirtschaft DIGITAL 2018* (Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi), Hrsg.). ZEW-Gutachten und Forschungsberichte. Zugriff am 30.06.2020. Verfügbar unter [https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Publikationen/Digitale-Welt/monitoring-report-wirtschaft-digital-2018-langfassung.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=4](https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Publikationen/Digitale-Welt/monitoring-report-wirtschaft-digital-2018-langfassung.pdf?__blob=publicationFile&v=4)

