



Fachhochschule Nordwestschweiz
Hochschule für Angewandte Psychologie

Vor- und Nachteile von Homeoffice während der COVID-19-Pandemie für Arbeitnehmende und Auswirkungen auf deren psychische Gesundheit

BACHELOR THESIS

2021

Autorin:

Krummenacher, Soa Mira

Begleitperson:

Dr. Füllemann, Désirée

Praxispartnerin:

Baloise Group

Wherry Obrist, Corina & Schreiber, Jacqueline

Abstract

Durch die COVID-19-Pandemie wurde das Arbeiten im Homeoffice für viele Arbeitnehmende plötzlich eine neue Alltagsrealität. Die vorliegende Arbeit hat das Ziel, den Chancen und Herausforderungen dieser Arbeitsform auf den Grund zu gehen und die psychische Gesundheit der Mitarbeitenden zu erheben. Die Untersuchung basiert auf einem 'Mixed Methods'-Ansatz. Aufbauend auf vier Experteninterviews wurde ein Fragebogen erstellt, um nebst den Vor- und Nachteilen die psychische Gesundheit anhand Arbeitsengagement und emotionaler Erschöpfung von Versicherungsmitarbeitenden zu erheben.

Die Untersuchungsergebnisse zeigen, dass vor allem die verminderte Ansteckungsgefahr mit dem SARS-CoV-2 Virus, das Wegfallen des Pendelns und der ruhigere Geräuschpegel während der Arbeit im Homeoffice positiv erlebt wurden. Der grösste Teil der 93 Fragebogen-Teilnehmenden zeigte ein positives Arbeitsengagement und war emotional nicht erschöpft. Vielen Angestellten fehlte jedoch der soziale Austausch mit Arbeitskolleg*innen, sie nahmen die Teamarbeit im Homeoffice als beschwerlicher wahr und litten an Bewegungsmangel. Am meisten Optimierungspotenzial sahen sie im Ausbau der arbeitsgerechten Infrastruktur.

Schlagwörter: Homeoffice, psychische Gesundheit, Arbeitsengagement, emotionale Erschöpfung

Die Arbeit umfasst 95 724 Anzahl Zeichen (inkl. Leerzeichen, exkl. Anhang)

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung.....	2
1.1	Ausgangslage und Vorstellung der Praxispartnerin Baloise Group	3
1.2	Ziele der Arbeit und Fragestellungen	4
1.3	Aufbau der Arbeit.....	4
2	Theoretischer Hintergrund	5
2.1	Boundary-Theorie	5
2.2	Vor- und Nachteile der Homeoffice-Arbeit	6
2.2.1	Vorteile	6
2.2.2	Nachteile	7
2.3	Gesundheitsfördernde Arbeitsgestaltung.....	8
2.4	Kohärenzerleben nach Antonovsky.....	8
2.5	Psychische Gesundheit im Homeoffice	9
2.6	Arbeitsengagement.....	9
2.7	Emotionale Erschöpfung	10
3	Methodisches Vorgehen.....	11
3.1	Untersuchungsdesign.....	11
3.2	Qualitative Datenerhebung: Halbstandardisierte Experteninterviews	11
3.2.1	Ausarbeitung und Aufbau des Interview-Leitfadens	11
3.2.2	Auswahl und Beschreibung der Stichprobe.....	12
3.2.3	Vorbereitung und Durchführung der Datenerhebung	13
3.2.4	Datenauswertung	13
3.3	Quantitative Datenerhebung: Der Fragebogen	14
3.3.1	Ausarbeitung und Aufbau des Fragebogens.....	14
3.3.1.1	Antwortskalen	15
3.3.2	Auswahl und Beschreibung der Stichprobe.....	15
3.3.3	Vorbereitung und Durchführung der Datenerhebung	16
3.3.4	Datenauswertung	16
4	Ergebnisse	19
4.1	Halbstandardisierte Experteninterviews.....	19
4.2	Fragebogen.....	21
4.2.1	Vor- und Nachteile des Arbeitens im Homeoffice.....	22
4.2.1.1	Weitere Vor- und Nachteile	26
4.2.2	Unterschiede nach Alter und Geschlecht	27
4.2.3	Auswirkungen von Homeoffice auf die psychische Gesundheit.....	30
4.2.4	Arbeitsengagement und emotionale Erschöpfung.....	30
4.2.5	Optimierungsvorschläge der Mitarbeitenden für das Homeoffices.....	31
4.2.6	Wunschpensum Homeoffice	32

5	Diskussion.....	33
5.1	Zusammenfassung der Ergebnisse	33
5.1.1	Vor- und Nachteile des Arbeitens im Homeoffice	33
5.2	Handlungsempfehlungen auf Ebene der Organisation	35
5.3	Fazit	36
5.4	Kritik und Reflexion	36
5.5	Ausblick	37
	Literaturverzeichnis.....	38
	Abbildungsverzeichnis	41
	Tabellenverzeichnis	42

Danksagung

Ich bedanke mich herzlich bei meiner Begleitperson, Frau Dr. Désirée Füllemann, für ihre fachliche Unterstützung, die angenehme Zusammenarbeit und ihre Geduld, mit welcher sie meine Arbeit begleitet hat. Weiter bin ich Corina Wherry Obrist und Jacqueline Schreiber seitens Baloise sehr dankbar für das konstruktive, zeitnahe Feedback sowie für ihr geschätztes Engagement und ihre wertvolle Unterstützung bezüglich Datenerhebung. Allen Personen, welche an der Datenerhebung mitgemacht haben, danke ich für ihre Teilnahme.

Mein ausdrücklicher Dank gilt ebenfalls meinem hilfsbereiten und interessierten Bekannten Heinz Schneider, dessen unermüdliches Engagement als Mentor und Korrekturleser der vorliegenden Arbeit den letzten Schliff verliehen hat. Frederik Baumgartner danke ich für die umfassende Hilfe in der statistischen Auswertung, Laurin Stoll für die Unterstützung in der Formatierung. Ebenfalls bin ich all den lieben Menschen in meinem privaten Umfeld sehr verbunden für ihre ausdauernde Begleitung, ihr Interesse und auch für ihr Verständnis, wenn gemeinsame Unternehmungen zwischenzeitlich etwas zu kurz gekommen sind.

Mein allergrößter Dank gilt meinen Eltern für ihre Unterstützung, den Willen und die Kraft, die sie mir auf den Weg gegeben haben, um Herausforderungen anzupacken und abzuschließen. Zudem hat mein Vater etliche Tage korrekturgelesen und wertvolle Verbesserungsvorschläge eingebracht.

1 Einleitung

Nicht nur die Gesellschaft als Ganzes, sondern auch die Arbeitswelt im Besonderen, wurde von den tiefgreifenden Umbrüchen durch die COVID-19-Pandemie erschüttert. Eine zentrale Veränderung ist für viele Beschäftigte die unmittelbare und teils gesetzlich verordnete Verlagerung der Arbeit ins Homeoffice (Evangelakos, 2020; Kunze, Hampel & Zimmermann, 2020). Primäres Ziel, und damit Grund für die vermehrte Einführung von Homeoffice im Jahre 2020, ist das Eindämmen der COVID-19-Pandemie. Millionen von Beschäftigten wurden durch die abrupt eingeführte Homeoffice-Pflicht vor immense Herausforderungen gestellt. Darunter können mangelnde Ausstattung mit arbeitsnotweniger Hardware sowie unzureichende Unterstützung durch die IT-Abteilung verstanden werden (Kunze et al., 2020).

Auch wenn wohl nie zuvor mehr über Homeoffice gesprochen wurde als im Jahr 2020, so wird diese Arbeitsform nicht erst seit der COVID-19-Pandemie untersucht. Bereits in den späten 80er-Jahren zeigte die arbeitspsychologische Forschung, wie die Grenzen zwischen Arbeits- und Privatleben zunehmend verschwinden. Durch die fortschreitende Entwicklung von technischen Hilfsmitteln wird die Arbeit zeitlich und räumlich immer flexibler (Currie & Eveline, 2011). Für das Arbeiten ausserhalb des Büros kennt die Forschung mittlerweile unterschiedliche Definitionen und verschiedene verwandte Begriffe. Beispiele dafür sind Telearbeit, Heimarbeit, mobil-flexibles Arbeiten (Beenken, 2020) sowie im englischen Sprachgebrauch auch der Begriff remote-work (Hermann & Frey Cordes, 2020). Die vorliegende Arbeit stützt sich auf die Definition von Beenken (2020), welcher Homeoffice als „Erledigung der Arbeit in den privaten Wohnräumen des Beschäftigten“ (S. 557) definiert.

Bereits vor der COVID-19-Pandemie stieg die Akzeptanz des Arbeitens im Homeoffice an (Evangelakos, 2020). Nun ist sie für viele die Norm und sogar Pflicht geworden. So meldet beispielsweise das Unternehmen Microsoft einen 500-prozentigen Anstieg der Meetings mittels der Plattform *Microsoft-Teams* seit dem Ausbruch der Pandemie (Evangelakos, 2020). Zum ersten Mal in der Geschichte wurde im Jahr 2020 Homeoffice gesetzlich verordnet. In der Schweiz beispielsweise bestand ab 18. Januar 2021 für Arbeitgebende die Verpflichtung, überall dort Homeoffice anzuordnen, wo dies aufgrund der Art der Tätigkeiten möglich ist und mit verhältnismässigem Aufwand umgesetzt werden kann (Staatssekretariat für Wirtschaft Website, n. d.). Durch diese neue Normalität des Arbeitens stellen sich sowohl für Betriebe als auch für Beschäftigte einige zukunftsweisende Fragen hinsichtlich der Arbeitsweltgestaltung. So gilt es beispielsweise die Vor- und Nachteile von Homeoffice abzuwägen, um optimale Arbeitsformen weiterzuentwickeln. Ausserdem scheint es auch wichtig herauszufinden, ob und unter welchen Umständen mobiles Arbeiten sowohl für Beschäftigte wie auch Arbeitgebende ein nachhaltiges und zukunftsfähiges Modell sein kann. Des Weiteren ist offen, wie gross der Anteil der Mitarbeitenden sein wird, die nach Ende der Kontaktbeschränkungen gerne in ihre stationären Büros zurückkehren oder auch künftig lieber von zu Hause aus arbeiten würden (Kunze et al., 2020). An diese Fragen will die

vorliegende Arbeit anknüpfen und Antworten dazu liefern, wie Mitarbeitende Vorzüge und Nachteile des Arbeitens im Homeoffice erleben.

Ein weiteres Augenmerk liegt zudem auf den Auswirkungen der mobilen Arbeitsform auf das Wohlbefinden der Mitarbeitenden. Während das Thema Gesundheit in Zeiten der COVID-19-Pandemie sowieso allgegenwärtig ist, rücken auch Bedenken über mögliche Belastungen für die psychische Gesundheit zunehmend in den öffentlichen Diskurs. Die Pandemie stellt seit Anfang des Jahres 2020 eine globale Herausforderung für Beschäftigte dar (Mojtahedzadeh, Rohwer, Lengen, Harth & Mache, 2021), doch nicht erst seit dann ist das Thema Gesundheit im Arbeitskontext von bedeutender Aktualität. Bereits im Jahr 2014 schrieben Schlipfenbach und Jacobi, dass die Bedeutung der psychischen Gesundheit ein vieldiskutiertes Thema sei, dessen Relevanz vermehrt in das gesellschaftliche Bewusstsein rückt. In den letzten Jahren sind dementsprechend auch die wissenschaftlichen Erkenntnisse der Wirkzusammenhänge zwischen den Arbeitsbedingungen und der Gesundheit der Beschäftigten in den Fokus von Öffentlichkeit und Politik getreten (Beermann et al., 2017). Die plötzliche Neuorganisation durch das Implementieren von Homeoffice, bedingt durch die COVID-19-Pandemie, kann zahlreiche aussergewöhnliche Risiken für die körperliche und psychische Gesundheit mit sich bringen. Als Beispiel kann die ergonomische Arbeitsplatzgestaltung, die zeitliche, räumliche und mentale Trennung von Arbeits- und Privatleben sowie die Arbeitszeitgestaltung dienen. Letzteres beinhaltet die Strukturierung des Arbeitstages sowie die Vermeidung von Störungen und Unterbrechungen (Mojtahedzadeh et al., 2021). Bei der näheren Betrachtung der gesundheitlichen Risiken stellt sich die Frage wie psychische Gesundheit im Arbeitskontext definiert werden kann. Bereits im Jahre 1948 definierte die Weltgesundheitsorganisation (WHO) psychische Gesundheit als „Zustand des Wohlbefindens, in dem der Einzelne seine Fähigkeiten ausschöpfen, die normalen Lebensbelastungen bewältigen, produktiv und fruchtbar arbeiten kann und imstande ist, etwas zu seiner Gemeinschaft beizutragen“ (1948, zitiert nach Schlipfenbach & Jacobi, 2014, S. 1). Diese Definition bezieht sich auf produktives und fruchtbares Arbeiten. Um dies zu gewähren, wird Arbeitsengagement vorausgesetzt und emotionale Erschöpfung als hinderlich erachtet. In dieser Arbeit wird, wie in der Literatur üblich (Schlipfenbacher & Jacobi, 2014), psychische Gesundheit mit psychischem Wohlbefinden gleichgesetzt.

1.1 Ausgangslage und Vorstellung der Praxispartnerin Baloise Group

Das Unternehmen Baloise Group, nachfolgend Baloise genannt, ist ein Schweizer Versicherungskonzern mit Hauptsitz in Basel. Der Konzern beschäftigt weltweit rund 7'600 Mitarbeitende, davon rund die Hälfte in der Schweiz. Die Kernmärkte befinden sich in der Schweiz, in Deutschland, Belgien und Luxemburg. Die Baloise ist Anbieterin von Präventions-, Vorsorge-, Assistance- und Versicherungslösungen (Baloise Website, n. d).

Um das Ansteckungsrisiko mit dem SARS-CoV-2 Virus, nachfolgend COVID-19-Virus genannt, zu senken, hat die Baloise vermehrt Homeoffice eingeführt. So interessierten sich die beiden Abteilungen *Personal- und Organisationsentwicklung* sowie *Betriebliches Gesundheitsmanagement* im Sommer 2020, die Bereitschaft und Motive der Mitarbeitenden in Bezug auf die Arbeit im Homeoffice zu erfassen. Darüber hinaus wurde die Erhebung der psychischen Gesundheit miteinbezogen, da die Autorin dieser Arbeit diesen Aspekt als relevant einschätzte. Aufgrund der Verordnung des Schweizerischen Bundesrates (Staatssekretariat für Wirtschaft Website, n. d) waren die Mitarbeitenden der Baloise zum Zeitpunkt der Datenerhebung verpflichtet, im Homeoffice zu arbeiten. Die Erhebung der Motive für das Arbeiten im Homeoffice erübrigte sich, da die Mitarbeitenden gar keine andere Wahl hatten. Somit verschob sich der Fokus der Untersuchung von den Motiven auf die Vor- und Nachteile dieser Arbeitsform.

1.2 Ziele der Arbeit und Fragestellungen

Es ist von hoher Relevanz, dass sich Organisationen mit Vor- und Nachteilen von Homeoffice auseinandersetzen, um anstehenden Herausforderungen im Hinblick auf produktive, motivierte, zufriedene und gesunde Mitarbeitende zu meistern. Weiter soll die Akzeptanz von Homeoffice eingeschätzt werden können, um allenfalls nötige Hilfestellungen zu leisten. Ziel dieser Bachelorthesis ist, nebst dem Erfassen der Vor- und Nachteile auch das Erheben der psychischen Verfassung der Mitarbeitenden. Daraus werden Handlungsempfehlungen für die Arbeitgeberin abgeleitet, welche zum Ziel der Gesundheitserhaltung der Mitarbeitenden beitragen. Folgende Forschungsfragen werden untersucht:

F1: Welche Vor- und Nachteile bestehen für die Mitarbeitenden durch das verordnete Arbeiten im Homeoffice?

F1.1: Inwiefern unterscheiden sich Vor- und Nachteile aufgrund der soziodemografischen Faktoren Geschlecht und Alter?

F2: Welche Auswirkung hat Homeoffice auf die psychische Gesundheit?

F3: Welche Handlungsempfehlungen können abgeleitet werden, damit die Mitarbeitenden ihre psychische Verfassung im Homeoffice bewahren können?

1.3 Aufbau der Arbeit

Um die Fragestellungen in den aktuellen Forschungskontext zu betten, wird in Kapitel zwei der theoretische Hintergrund aufgearbeitet. Im dritten Kapitel wird das methodische Vorgehen erläutert und anschliessend werden die auf dieser Grundlage erhobenen Daten im vierten Kapitel als Ergebnisse dargestellt. Schliesslich erfolgt im fünften Kapitel die Diskussion, bei der die Ergebnisse interpretiert und Handlungsempfehlungen abgeleitet werden.

2 Theoretischer Hintergrund

Um eine theoretische Grundlage für den Untersuchungsgegenstand der vorliegenden Arbeit zu schaffen, werden in diesem Kapitel mögliche Erklärungsansätze für die Wirkung von Homeoffice auf die Beschäftigten anhand der Boundary-Theorie sowie des Kohärenzerlebens nach Aaron Antonovsky geliefert. Zudem kommt der wissenschaftliche Diskurs über Vor- und Nachteile von Homeoffice sowie der Einfluss dieser Arbeitsform auf die psychische Gesundheit zur Sprache. Weiter wird die gesundheitsfördernde Arbeitsgestaltung, das Arbeitsengagement und die emotionale Erschöpfung einbezogen.

2.1 Boundary-Theorie

Menschen möchten Berufs- und Privatleben unterschiedlich stark trennen oder vereinen. Das Arbeiten im Homeoffice kann somit für einige Personen mehr, für andere weniger Vor- und Nachteile bieten.

Die Boundary-Theorie eignet sich, um die Vereinbarung und Trennung von Berufs- und Privatleben im Homeoffice aufzuzeigen. Sie fokussiert sich darauf, wie Individuen Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben kreieren, aufrechterhalten oder verändern, um ihre Welt zu vereinfachen und zu klassifizieren und ein Gleichgewicht zwischen Berufs- und Privatleben herzustellen (Ashforth, Kreiner & Fugate, 2000), was Auswirkungen auf das Wohlbefinden der Arbeitnehmenden hat (Wepfer, Allen, Brauchli, Jenny & Bauer, 2018). Die Grenze bildet dabei ein Kontinuum mit zwei Polen. Es lässt sich zwischen durchlässig und offen für Integration anderer Domänen bis zu undurchlässig, sprich Segmentation zwischen Domänen unterscheiden (Nippert-Eng, 1996). Individuen werden in drei Grundtypen eingeteilt: der segmentierende Typ (segmentor), der intermediäre Typ (mixed type) und der integrierende Typ (integrator) (Degenhardt, Gisin & Schulze, 2014). Der segmentierende Typ verfolgt das Ziel, maximal zwischen Berufs- und Privatleben zu trennen. Im Gegensatz dazu verbindet der integrierende Typ das Berufsleben maximal mit dem Privatleben. Der intermediäre Typ steht zwischen diesen beiden Extremen (Gisin, Schulze & Degenhardt, 2016). Aus der Abbildung 1 ist das Kontinuum dieser Typen ersichtlich.

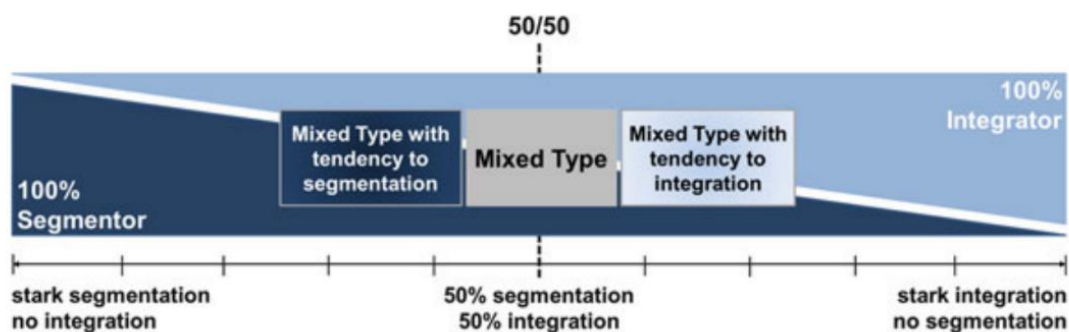


Abbildung 1. Kontinuum vom segmentierenden zum integrierenden Boundary-Typ nach Gisin et al. (2016)

Um im Homeoffice optimal arbeiten zu können, möchte der segmentierende Typ feste Heimarbeitsstage planen können, um damit seinen Ritualen und den gewünschten Alltagsstrukturen gerecht werden zu können. Ihm wird empfohlen, täglich erreichbare Ziele zu setzen und sich geeignete Rituale für die Rollenübergänge von *private to work* und *work to private* anzueignen. Verglichen wird dies mit: *Die Berufskleidung anziehen und dann das Haus verlassen*. Je mehr solche Rituale eingerichtet werden, desto einfacher sind Rollenübergänge im Homeoffice (Gisin et al., 2016).

Beim integrierenden Typ ist es umgekehrt. Je mehr Strukturen bestehen, desto weniger flexibel und effektiver kann er arbeiten. Anstelle fixer Homeoffice-Tagen möchte er das Arbeiten von zu Hause aus nach Bedarf nutzen können. Dabei möchte er sicherstellen, dass notwendige Erholungszeiten zur Verfügung stehen.

Der intermediäre Typ möchte eine Bedürfnisbeurteilung durchführen können, um zu klären, welche Aufgaben und Lebensbereiche wann den Vorzug erhalten. Im Zweifelsfall möchte er sich an trennenden Verhalten orientieren, um einer Überforderung vorzubeugen. Für die optimale Zusammenarbeit mit dem intermediären Typ biete es sich an, feste Arbeitstage festzulegen und sich daran zu halten (Gisin et al., 2016).

In der Studie von Wepfer et al. (2018) wurde die Beziehung zwischen der Integration von Berufs- und Privatleben und dem allgemeinen Wohlbefinden untersucht. Dabei stellte sich heraus, dass sich Beschäftigte, die ihre Arbeit in das Privatleben integrieren, weniger gut erholen (Wepfer et al., 2018).

2.2 Vor- und Nachteile der Homeoffice-Arbeit

Für das Arbeiten im Homeoffice sind verschiedene Vor- und Nachteile bekannt (Kunze et al., 2020), von denen nachfolgend einige Wichtige genannt werden.

2.2.1 Vorteile

Die **Einsparung der Pendelzeit** ist einer der grössten Vorteile im Homeoffice (Altun, 2016; Garnadt, Schnitzer & Viète, 2020). Zudem ist auch die **Vereinbarung von Berufs- und Privatleben** ein wichtiger Aspekt (Altun, 2016). Aus der Studie von Kunz et al. (2020), welche während der COVID-19-Pandemie

mit rund 700 Beschäftigten über neun Erhebungszeitpunkte durchgeführt wurde, ergibt sich, dass mehr als 70% der Befragten die Möglichkeit, Berufs- und Privatleben miteinander zu vereinbaren, als positiv einschätzen, unabhängig davon, ob minderjährige Kinder im Haushalt leben oder nicht. Wenn beispielsweise ein Kind erkrankt, können Eltern ihre **Betreuungsarbeit** besser wahrnehmen. Dies führt zur Reduktion von Fehlzeiten der Eltern im Betrieb, was sich für Arbeitgebende und Arbeitnehmende positiv auswirkt (Altun, 2016). Weiter kann im Homeoffice, nebst der Sorgearbeit für die Kinder, auch die Betreuung pflegebedürftiger Familienangehöriger besser wahrgenommen werden (Garnadt et al., 2020).

Ausser der besseren Vereinbarung von Betreuungsaufgaben im Homeoffice wünschen sich Beschäftigte, dass der Arbeitsplatz möglichst weit entfernt von den privaten Bereichen und möglichst gut gegen Lärm abgeschirmt ist (Fan Ng, 2010). Das Bedürfnis, in **Ruhe** arbeiten zu können, ist dabei zentral (Garnadt et al., 2020). Für eine optimale Produktivität im Homeoffice wünschen sich Mitarbeitende zudem ähnliche Qualitäten ihres Heimbüros wie am konventionellen Arbeitsort (Fan Ng, 2010). Laut Kunze et al. (2020) haben viele Mitarbeitende das Homeoffice schätzen gelernt. So wünscht sich ein Grossteil auch für die Zukunft mindestens eine gewisse Arbeitszeit zu Hause. Dabei ist es ihnen wichtig, nicht vollständig auf das Arbeiten im Büro verzichten zu müssen. Die Probanden geben in einer Selbsteinschätzung an, dass sie im Homeoffice **produktiver** arbeiten können, **engagierter** sind und **zufriedener** als im Büro.

2.2.2 Nachteile

Bei räumlicher Trennung des Arbeitsortes ist eine Erschwerung des direkten **Informationsaustauschs** vorhanden. Diese Behinderung wirkt sich negativ auf die **Kreativität** aus (Garnadt et al., 2020). Bis anhin haben insbesondere die fehlenden **sozialen Kontakte** am Arbeitsplatz gegen das Homeoffice gesprochen (Neumann, Lindert, Seinsche, Zeike & Pfaff, 2020). Zudem stellt sich die **Organisations- und Führungskultur** im Homeoffice als erschwert heraus. Die **technische Ausstattung** und **Ergonomie** am Arbeitsplatz können als weitere nachteilige Aspekte erachtet werden (Neumann et al., 2020). Beschäftigte wünschen sich optimalere technische Rahmenbedingungen. Dazu zählen Unterstützung durch die IT-Abteilung und verbesserte Ausstattung mit arbeitsnotwendiger Hardware, etwa Telefon, Laptops und Bildschirme (Kunze et al., 2020). Normalerweise tragen die Arbeitgebenden die Kosten für den Arbeitsplatz im Büro, was bis anhin im Homeoffice kaum realisiert wird (Garnadt et al., 2020). Aufgrund der Studie von Degenhardt et al. (2014) sind jene, die regelmässig im Homeoffice arbeiten mit der Einrichtung ihres Heimarbeitsplatzes zufriedener als jene, die nur sporadisch von zu Hause aus arbeiten.

2.3 Gesundheitsfördernde Arbeitsgestaltung

Im Kontext der COVID-19-Pandemie wurde die gesundheitsfördernde Arbeitsgestaltung von Mojtabehzadeh et al. (2021) im Homeoffice untersucht. Um möglichst negative psychische und physische Beanspruchungsfolgen zu vermeiden, muss der ergonomischen Arbeitsplatzgestaltung grosse Beachtung zu schenken. Weiter können als gesundheitsfördernde Komponenten die Arbeitszeitgestaltung erachtet werden. Damit ist die Strukturierung des Arbeitstages und die Vermeidung von Störungen und Unterbrechungen zu verstehen. Dabei sind die individuellen Bedürfnisse zu berücksichtigen wie beispielsweise Anzahl, Dauer und inhaltliche Gestaltung von Pausen (Mojtabehzadeh et al., 2021). Den arbeitspsychologischen Ressourcen werden für die Gesundheitsförderung, den Umgang mit belastenden Situationen sowie auch für die Verhinderung von Fehlbeanspruchungen und Krankheiten ebenso grosse Bedeutung zugeschrieben. Darunter können organisationale Ressourcen wie soziale Unterstützung oder personale Ressourcen verstanden werden. Als Beispiel für Letzteres kann das Kohärenzerleben nach Antonovsky gelten (Ulich & Wülser, 2015).

2.4 Kohärenzerleben nach Antonovsky

Der israelische Medizinsoziologe Aaron Antonovsky (1923–1994) fokussierte sich auf die positiven Aspekte der Gesundheit. Er stellte sich die Frage, was den Menschen, trotz vieler potenziell gesundheitsgefährdender Einflüsse, gesund hält und entwickelte das Konzept der *Salutogenese*, welches Gesundheit als Prozess und nicht als Zustand versteht (Ulich & Wülser, 2015). Auch in der vorliegenden Arbeit wird Gesundheit als Prozess verstanden. Dabei befindet sich jede Person in einem Kontinuum und ist nicht entweder gesund oder krank. So sind auch bei einer sterbenskranken Person stets noch gesunde Anteile vorhanden. Laut diesem Konzept reagieren Menschen auf Stressoren mit einem Spannungszustand, welcher je nach Bewältigungsverhalten gesundheitsfördernd, neutral oder gesundheitsschädlich sein kann (Ulich & Wülser, 2015).

Antonovsky führte den Begriff des Kohärenzerlebens – englisch *sense of coherence* (SOC) – als globale und unspezifische Lebensorientierung ein, die zwischen Gesundheitsressourcen und Stressbewältigung vermittelt. Beim SOC handelt es sich um ein durchdringendes, andauerndes, dynamisches und grundlegendes Lebensgefühl des Vertrauens, welches aus den Dimensionen *Verstehbarkeit*, *Handhabbarkeit* und *Sinnhaftigkeit* besteht. Mit Verstehbarkeit ist ein gewisser Grad an Vorhersehbarkeit gemeint, das Umfeld als erklärbar eingeschätzt zu können. Die Handhabbarkeit bezieht sich auf die Möglichkeit Einfluss auf das Umfeld nehmen zu können und dazu die nötigen Ressourcen für den Umgang mit Anforderungen und Belastungen zu besitzen. Sinnhaftigkeit ist dann vorhanden, wenn gestellte Aufgaben als positive Herausforderungen empfunden werden, die Engagement und Investitionen wert sind (Ulich & Wülser, 2015). Der SOC hängt auch stark mit Gesundheit, insbesondere der psychischen Gesundheit, zusammen (Eriksson & Lindström, 2006).

2.5 Psychische Gesundheit im Homeoffice

In der Studie von Neumann et al. (2020) wurde ein Zusammenhang zwischen Homeoffice, Präsenzkultur und der mentalen Gesundheit von Beschäftigten im öffentlichen Dienst aufgezeigt. Es wurde erwiesen, dass eine ausgeprägte Homeoffice-Kultur mit einer niedrigeren Burnout-Symptomatik einhergeht, als bei einer ausgeprägten Präsenzkultur.

Als negativer Faktor in der Homeoffice-Kultur wird die soziale Isolation genannt. Um dieser entgegen zu wirken, können öffentliche Coworking-Spaces – Gemeinschaftsgebäude, in welchen mehrere Personen im eigenen Bereich arbeiten – genutzt werden (Garnadt et al., 2020).

Ein weiteres Risiko bildet die unklare Abgrenzung zwischen Beruflichem und Privatem, was mit dem Potenzial an interessierter Selbstgefährdung in Beziehung steht (Dahlke, Hass, Lutsche, Risch & Virga, 2018). Darunter wird ein Verhalten verstanden, bei dem Arbeitnehmende an sich selbst sehen, wie das persönliche Arbeitshandeln die eigene Gesundheit gefährdet, beispielsweise indem deutlich über die festgelegte Arbeitszeiten hinaus gearbeitet wird (Peters, 2011). Dahlke et al. (2018) bestätigen das vermehrte Auftreten von interessierter Selbstgefährdung im Homeoffice. Von den Betroffenen wird eine individuelle Definition von Krankheit entwickelt, sodass zugunsten der Arbeit auf die Krankmeldung verzichtet wird. Dabei wird das Bedürfnis nach Erholungszeit ausser Acht gelassen und diese Zeit in Arbeitszeit umgewandelt. Die Überschreitung der maximalen Arbeitszeit wird von den Betroffenen nicht als Mehrarbeit wahrgenommen (Dahlke et al., 2018). Garnadt et al. (2020) behandeln die Mindestruhezeiten, welche bei einer flexiblen, auf individuelle Bedürfnisse ausgerichteten Arbeitszeiteinteilung besonders zu beachten sind. Sie fordern die Arbeitgebenden auf, klare Regeln zum Schutz der Beschäftigten aufzustellen und eine Überprüfung der individuellen Arbeitszeiten zu implementieren.

2.6 Arbeitsengagement

Das Konzept des Arbeitsengagements – englisch *work engagement* – wird als persistierender und positiv motivationalen Gefühlszustand der Erfüllung im beruflichen Kontext definiert (Schaufeli, Salanova, González-Romá & Bakker, 2002). Dabei ist der Gefühlszustand nicht auf ein bestimmtes Ereignis, Objekt, Individuum oder Verhalten bezogen, sondern auf die Gesamtarbeit. Dieses Konzept hat in den letzten Jahren in der Wissenschaft und Praxis an Bedeutung gewonnen, da zum einen der Fokus auf den arbeitsassoziierten Ressourcen und Stärken liegt, zum anderen wegen der Zunahme der globalisierten und wettbewerbsorientierten Wissens-, Dienstleistungs- und Informationsökonomie. Zur Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit sind Organisationen darauf angewiesen, dass die Mitarbeitenden ihre psychologischen Ressourcen wie Kompetenzen und Energien vollständig in ihre Arbeitsaufgabe investieren (Höge & Schnell, 2012). Mitarbeitende, welche eine hohe Ausprägung an Arbeitsidentifikation zeigen, verfügen auch über ein entsprechendes Arbeitsengagement (Schaufeli et

al., 2002). Laut Maslach (2011) sind engagierte Mitarbeitende bessere Mitarbeitende. Als Antonym wurde Burnout konzeptualisiert (Schaufeli et al., 2002). Burnout und Arbeitsengagement können als entgegengesetzte Pole eines Kontinuums betrachtet werden (Maslach & Leiter, 2001). Dabei gibt es keine standardisierte Definition des Begriffs Burnout. Doch in der Literatur wird ersichtlich, dass Burnout jeweils immer aus drei Dimensionen besteht: *Zynismus*, *reduzierte persönliche Leistungsfähigkeit* und *emotionale Erschöpfung* (Maslach, 2011).

2.7 Emotionale Erschöpfung

Emotionale Erschöpfung – englisch *emotional exhaustion* – wird als individuelles Stresserleben in Form von Ermüdung verstanden (Schaufeli & Bakker, 2004). Der Fokus in dieser Arbeit wird auf diese Dimension von Burnout gelegt, da durch das Arbeiten im Homeoffice ein starker Abbau von emotionalen Ressourcen vermutet wird. Dabei spielen hohe Arbeitsanforderungen eine zentrale Rolle, welche zu Burnout und Gesundheitsproblemen sowie zur Neigung führen, die Organisation verlassen zu wollen (Schaufeli & Bakker, 2004). Die Studie von Kunze et al. (2020) hat jedoch gezeigt, dass emotionale Erschöpfung während der COVID-19-Pandemie nur leicht angestiegen ist.

3 Methodisches Vorgehen

Im folgenden Abschnitt wird das angewendete Untersuchungsdesign vorgestellt, gefolgt von der qualitativen und quantitativen Datenerhebung und der Datenauswertung.

3.1 Untersuchungsdesign

Nach Flick (2017) verfolgt die vorliegende Untersuchung den 'Mixed Methods'-Ansatz und kombiniert qualitative Interviews mit einer quantitativen Fragebogenerhebung. In einem ersten Schritt wurden die Forschungsfragen mit der Praxispartnerin abgesprochen. Daraufhin folgten Durchführung und Auswertung der vier halbstandardisierten Experteninterviews. Mit diesen Ergebnissen wurde der Fragebogen erstellt. Dieser wurde mit der Praxispartnerin diskutiert und mit Mitarbeitenden aus dem Homeoffice durchgeführt. Die Daten wurden mit den Experteninterviews verglichen. Auf die Darstellung der Ergebnisse folgte schliesslich die Ableitung von Handlungsempfehlungen.

3.2 Qualitative Datenerhebung: Halbstandardisierte Experteninterviews

Die halbstandardisierten Experteninterviews hatten zum Ziel, einen ersten Überblick über die Homeoffice-Situation zu erhalten, Schwerpunkte des Fragebogens festzulegen und erste Vergleiche zwischen den Interview-Aussagen und den Forschungsergebnissen in der Literatur anzustellen. Das Experteninterview eignet sich besonders zur Exploration des Untersuchungsfeldes (Bogner & Menz, 2002). Laut Flick (2017) ist das halbstandardisierte Interview am geeignetsten, um den komplexen Wissensstand der Interview-Teilnehmenden abzurufen. Deshalb wurde eine Kombination dieser beiden Interviewformen angewandt. Der Wissensbestand der Interview-Teilnehmenden besteht aus expliziten und impliziten Annahmen. Damit Letztere artikuliert werden konnten, wurden zwei Typen von Fragen eingesetzt, die offene Frage und die Konfrontationsfrage (Flick, 2017).

Zum Zeitpunkt der Datenerhebung im Dezember 2020 stand noch die Forschungsfrage nach den Motiven zur Wahl von Homeoffice im Zentrum. Dabei war es von hoher Bedeutung, die Interview-Teilnehmenden nicht durch Suggestivfragen in ihrer subjektiven Meinung zu beeinflussen, damit möglichst alle effektiven Motive genannt wurden. Nachdem der Schweizerische Bundesrat am 18. Januar 2021 die Homeoffice-Pflicht eingeführt hatte (Staatssekretariat für Wirtschaft Website, n. d), musste der Fragebogen angepasst werden, indem die Fragen nach den Motiven durch jene nach den Vor- und Nachteilen der Homeoffice-Arbeit ersetzt wurden.

3.2.1 Ausarbeitung und Aufbau des Interview-Leitfadens

Der Interview-Leitfaden orientierte sich am Ergebnisbericht von *Homeoffice- und Präsenzkultur im öffentlichen Dienst in Zeiten der COVID-19-Pandemie* von Neumann et al. (2020), bei welchem, nebst den demografischen Daten, auf die organisatorische Voraussetzung für die Arbeit im Homeoffice Bezug

genommen wird. Insbesondere wurde das Item *Welchen Herausforderungen stehen Sie aktuell im Homeoffice gegenüber?* von Neumann et al. (2020) als wichtig erachtet. Dadurch können mögliche Probleme identifiziert werden. Das von der Autorin entwickelte Item *Was kann die Baloise unternehmen, damit Sie weniger Herausforderungen im Homeoffice haben?* zielt auf potenzielle Handlungsempfehlungen seitens der Arbeitgeberin. Mit dem folgenden, ebenfalls selbst generierten Item sollten Motive von Homeoffice aufgedeckt werden: *Was kommt Ihnen spontan in den Sinn, warum Sie gerne im Homeoffice arbeiten?* Bei einigen Items wurde anschliessend eine Konfrontationsfrage gestellt, um die Interview-Teilnehmenden zum Erzählen anzuregen (Flick, 2017). Auf Wunsch der Praxispartnerin wurden zudem Items zu den Vor- und Nachteilen der Arbeit im Büro in den Interview-Leitfaden integriert. Um den angegebenen Zeitraum vom 30 Minuten einhalten zu können, mussten einige Konfrontationsfragen eliminiert werden.

Der Interview-Leitfaden wurde in unterschiedliche Themenbereiche eingeteilt. Beginnend mit den demografischen Daten und Rahmenbedingungen folgt der Block zum Homeoffice-Anteil und den Beweggründen für das Arbeiten im Homeoffice beziehungsweise im Büro. Abgeschlossen wurde der Leitfaden durch Fragen nach Handlungsempfehlungen seitens der Beschäftigten und nach deren gesundheitlichem Befinden. Der Interview-Leitfaden wurde der Praxispartnerin vorgelegt und anschliessend entsprechend angepasst. Er ist im Anhang A vorzufinden.

3.2.2 Auswahl und Beschreibung der Stichprobe

Experten werden von Bogner und Menz (2002) folgendermassen definiert: „Der Experte verfügt über technisches, Prozess- und Deutungswissen, das sich auf sein spezifisches professionelles oder berufliches Handlungsfeld bezieht“ (S. 46). Laut Flick (2017) stellt eine Expertin, ein Experte nicht einfach einen Einzelfall dar, sondern ist Repräsentant einer Gruppe. Auf Basis dieses Wissens wurde die Auswahl der Expertinnen und Experten von der Baloise getroffen. Ausgewählt wurden vier Mitarbeitende, davon zwei mit Führungsaufgaben. Alle konnten bereits zum Zeitpunkt des Interviews auf einige Wochen Homeoffice-Erfahrung zurückgreifen. Dabei wurde nicht auf den Umfang der Homeoffice-Arbeitszeit geachtet.

Es konnten zwei weibliche und zwei männliche Interview-Teilnehmende aus unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern und Altersklassen rekrutiert werden. Die Interview-Teilnehmenden waren zwischen 50% und 80% im Homeoffice tätig. Die jüngste Person befand sich in der Altersklasse von 20-29 Jahre, die älteste in der Altersklasse von 50-59 Jahre. Es wurden absichtlich unterschiedliche Beschäftigungsgrade und verschiedene Wohnsituationen gewählt. Dabei lebten zwei der vier Teilnehmenden in einem Haushalt mit Kindern. Diese Diversitäten wurden explizit gewählt.

3.2.3 Vorbereitung und Durchführung der Datenerhebung

Um die Dauer des Interviews und die Verständlichkeit des Interview-Leitfadens abschätzen zu können, wurde ein Pretest mithilfe eines Convenience-Samplings durchgeführt. Dabei sind keine Verständnisfragen aufgetreten und der angegebene Zeitraum von 30 Minuten konnte eingehalten werden.

Alle halbstandardisierten Experteninterviews wurden aufgrund der aktuellen COVID-19-Pandemie-Vorschriften online durchgeführt. Während den Interviews wurden fortlaufend wichtige Aussagen stichwortartig notiert und mündlich paraphrasiert, um diese auf Richtigkeit zu kontrollieren und Missverständnissen vorzubeugen. Es wurde auf eine Audioaufnahme verzichtet, da ausschliesslich erste Hinweise zur Beantwortung der Forschungsfragen erhalten werden sollten.

3.2.4 Datenauswertung

Die halbstandardisierten Experteninterviews wurden in Anlehnung an die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring (2012) ausgewertet. Die Transkription ist bei der Analyse der Daten laut Flick (2017) ein wichtiger Schritt, jedoch sollte sie nicht den Forschungsprozess mit einem Übermass an Genauigkeit bestimmen, da dies nur in Sonderfällen notwendig sei. Daher wurde auf eine genaue Transkription verzichtet. Weiter hält Flick (2017) fest, dass eine zu genaue Transkription von Daten häufig Zeit und Energie binde, welche sinnvoller in ihre Interpretation gesteckt werden sollte. Im Weiteren wurden Kategorien gebildet, welche sich am Interview-Leitfaden orientierten (s. Tabelle 1), dies, um einen besseren Überblick über die Antworten der Interview-Teilnehmenden zu erhalten und als Vorbereitung für die Datenauswertung. Um Mehrfachantworten leichter auffindbar zu machen, wurden ähnliche Antworten mit derselben Farbe markiert. Dadurch konnten sie quantifiziert werden. Aus Datenschutzgründen sowie aufgrund geringer Relevanz für die Beantwortung der Fragestellungen wurde eine Datenreduktion vorgenommen (Flick, 2017).

Tabelle 1
 Kategoriensystem abgeleitet aus dem Interview-Leitfaden

Motive des Arbeitens im Homeoffice
<ul style="list-style-type: none"> • positiv • negativ
Motive des Arbeitens im Büro
<ul style="list-style-type: none"> • positiv • negativ
Homeoffice-Anteil bezogen auf Vollzeit-Arbeitspensum
<ul style="list-style-type: none"> • aktueller-Anteil • Wunschpensum-Anteil
Gesundheitliche Auswirkungen von Arbeiten im Homeoffice
<ul style="list-style-type: none"> • Positiv • negativ
Handlungsempfehlungen für die Arbeitgeberin
<ul style="list-style-type: none"> • keine spezifischen Kategorien

Die Ergebnisse der halbstandardisierten Experteninterviews wurden mit dem aktuellen wissenschaftlichen Diskurs abgestimmt und in die Fragebogen-Erhebung miteinbezogen.

3.3 Quantitative Datenerhebung: Der Fragebogen

Um möglichst repräsentative Aussagen über das Arbeiten im Homeoffice zu erhalten sowie Handlungsempfehlungen davon ableiten zu können, wurde eine quantitative Datenerhebung mittels Fragebogen angewandt. Damit sollte es, zusammen mit einer genügend grossen Stichprobe möglich sein, repräsentative Resultate zu erhalten, die mit einer qualitativen Erhebung alleine nicht zu erreichen gewesen wären. Mit dem Fragebogen wurden die Vor- und Nachteile des Arbeitens im Homeoffice erhoben und Unterschiede zwischen Altersgruppen und Geschlechtern eruiert. Mittels der Konstrukte *Arbeitsengagement* und *emotionale Erschöpfung* wurde der aktuelle psychische Gesundheitszustand der Mitarbeitenden ermittelt.

3.3.1 Ausarbeitung und Aufbau des Fragebogens

Die Erkenntnisse aus den halbstandardisierten Experteninterviews bildeten, zusammen mit der wissenschaftlichen Literatur, die Grundlage für den Fragebogen. Die Themenschwerpunkte wurden durch die am häufigsten genannten Aussagen der Interview-Teilnehmenden gelegt. Dementsprechend wurde eine Gliederung in passende Themenbereiche vorgenommen.

Zu Beginn des Fragebogens wurde anhand selbst entwickelter Items nach der aktuellen **Quantität der Arbeitsstunden** im Homeoffice sowie auch jener vor der COVID-19-Pandemie gefragt. Darauf folgten geschlossene Fragen nach den **Vor- und Nachteilen des Homeoffice**. Damit die Mitarbeitenden weitere, ihnen wichtige Vor- und Nachteile mitteilen konnten, wurden zudem zwei offene, selbst entwickelte

Fragen angefügt. Es folgte die Erhebung von Arbeitsengagement und emotionaler Erschöpfung. Die beiden Konstrukte wurden anhand deutschsprachiger, publizierter und validierter Skalen erhoben. Für **Arbeitsengagement** wurde die Utrecht Work Engagement Scale-9 (UWES-9) verwendet. Dieses Selbstbeurteilungsinstrument wurde von 17 auf 9 Items reduziert (Sautier et al., 2015), und die interne Konsistenz ist mit einem Wert von Cronbachs Alpha (α) .94 als gut beurteilt worden (Blanz, 2015). Mit diesem Wert wird die Reliabilität des Fragebogens für das Konstrukt gemessen. Die **emotionale Erschöpfung** wurde anhand von fünf Items erfasst. Das Konstrukt stützt sich auf das Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS) (Maslach, Jackson & Leiter, 1996), wobei die Bestandteile *Zynismus* und *persönliche Leistungsfähigkeit* nicht erhoben wurden, da nicht das Ziel bestand, Burnout als gesamtes Konstrukt zu erfassen. Zudem wäre die Bearbeitungszeit des Fragebogens zu lang ausgefallen und hätte damit eine hohe Drop-Out-Rate verursacht. Mit einem Cronbachs Alpha Wert von .86 wird das Konstrukt *emotionale Erschöpfung* ebenfalls als gut bewertet (Blanz, 2015). Als nächstes wurde die Veränderung des Wohlbefindens im Homeoffice erhoben.

Mit dem selbst entwickelten Item nach dem **Wunschpensum** konnten die Mitarbeitenden angeben, in welchem zeitlichen Umfang sie in Zukunft gerne arbeiten würden. Sie hatten die Möglichkeit ihre Anteile im Homeoffice durch *geringer, möglichst flexibel, überhaupt nicht mehr, gleich viel wie aktuell* oder *mehr* zu wählen. Es folgten zwei selbst entwickelte Items mit Freitext-Antworten, bei welchen stichwortartig notiert werden konnte, was die Mitarbeitenden selbst und die Baloise zur **Optimierung der Arbeit** beitragen könnten. Die **soziodemografischen Angaben und Rahmenbedingungen** wurden bewusst erst am Schluss erfragt, wodurch mit einer erhöhten Rücklaufquote gerechnet werden konnte. Der gesamte Fragebogen befindet sich im Anhang B.

3.3.1.1 Antwortskalen

Die Antwortskala der Vor- und Nachteile wurde ursprünglich in Anlehnung an einen Artikel ausgewählt, welcher mit ähnlichen Items das Arbeiten in Coworking Spaces untersucht hatte. Dabei verwendeten die Forschenden eine Skalenausprägung von *stimme nicht zu (=1)* bis *stimme voll zu (=5)* (Robelski, Keller, Harth & Mache, 2019). Da sich der Fokus der Arbeit von den *Motiven* auf die *Vor- und Nachteile* verschob, wurde die Skala entsprechend angepasst. Mit einer fünfstufigen Antwortskala von *sehr negativ* bis *sehr positiv* konnten die unterschiedlichen Vor- und Nachteile bewertet werden. Die Antwortoption *ich weiss nicht / keine Antwort* wurde hinzugefügt. Damit die Konstrukte *Arbeitsengagement* und *emotionale Erschöpfung* vergleichbar und für die Teilnehmenden einfacher auszufüllen waren, wurde in beiden Fällen auf eine fünfstufige Likert-Skala von *nie (=1)* bis *immer (=5)* zurückgegriffen.

3.3.2 Auswahl und Beschreibung der Stichprobe

Als Grundgesamtheit können alle 3'820 Beschäftigten der Baloise in der Schweiz verstanden werden (Baloise Website, n. d.). Da zum Zeitpunkt der Fragebogenerhebung die Homeoffice-Pflicht bestand

(Staatssekretariat für Wirtschaft Website, n. d), konnte davon ausgegangen werden, dass praktisch alle Mitarbeitenden zur Zielgruppe gehörten. Es wurden nur jene Mitarbeitenden, welche zum Zeitpunkt der Datenerhebung nicht im Homeoffice arbeiteten, ausgeschlossen. Angestrebt wurde eine möglichst hohe Stichprobenzahl. Leider war die Veröffentlichung im Intranet aus internen Gründen nicht möglich. Somit wurde der Fragebogen schliesslich an 15 Personen des Human Resources und an 15 Teamleiter*innen weitergeleitet, die jeweils gebeten wurden, den Fragebogen ihren Mitarbeitenden zukommen zu lassen.

3.3.3 Vorbereitung und Durchführung der Datenerhebung

Um die zeitliche Dauer und die Verständlichkeit des Fragebogens abschätzen zu können, wurden zwei Pretest mithilfe von Convenience-Samplings durchgeführt. Verständnisfragen konnten geklärt und die entsprechenden Stellen verbessert werden. Der angegebene Zeitraum von 15 Minuten konnte bei beiden Pretests eingehalten werden. Die Ansprechpersonen der Baloise haben ebenfalls den Fragebogen überprüft und Optimierungsvorschläge sowie Ergänzungen eingebracht.

Der Fragebogen wurde im Online-Tool *Questback* erstellt. Er war während zehn Tagen online geschaltet. Nach sieben Tagen wurde eine von der Praxispartnerin verfasste Erinnerungsnachricht verschickt, um noch mehr Teilnehmende zu gewinnen.

3.3.4 Datenauswertung

Zur Auswertung der Daten wurden diese von Questback in die Statistik Software *IBM SPSS Statistics* exportiert. Alle Items, ausser die offenen Fragen, wurden als Pflichtfragen erstellt. Damit wurde dem Generieren fehlender Werte entgegengewirkt. Trotzdem sind bei wenigen Items fehlende Werte aufgetreten. Diese, sowie die Skalenausprägung *ich weiss nicht / keine Antwort*, wurden entsprechend als fehlende Werte codiert. Um einer Datenverzerrung entgegenzuwirken, wurden die fehlenden Werte bei der Berechnung von Prozentwerten im Ergebnisteil angegeben.

Vor- und Nachteile

Zur Auswertung der Vor- und Nachteile des Arbeitens im Homeoffice wurden die Mittelwerte und Standardabweichungen der Items berechnet. Anhand der Mittelwerte wurde eine Rangreihenfolge der Vor- und Nachteile erstellt.

Unterschiede Geschlecht und Alter

Zur Berechnung der Unterschiede innerhalb der soziodemografischen Faktoren wurde beim Vergleichen der Geschlechter der *t-Test nach Student* und beim Alter die *Varianzanalyse* angewendet.

Arbeitsengagement und emotionale Erschöpfung

Für die Konstrukte Arbeitsengagement und emotionale Erschöpfung wurden die Mittelwerte und Standardabweichungen eruiert. Arbeitsengagement wurde mit neun Items erfasst. Lag die Mittelwert-Summe über dem Wert 3 der Antwortskala (*keine spezifische Benennung*), so wurde dies als positiv bewertet. Ein Wert 3 oder kleiner gilt als negativ.

Emotionale Erschöpfung wurde anhand von fünf Items erfasst. Im Gegensatz zu Arbeitsengagement spricht ein Wert unter 3 gegen emotionale Erschöpfung. Folglich entspricht ein höherer Wert wie 3 für eine emotionale Erschöpfung. Bei beiden Konstrukten wurde zur Überprüfung der Reliabilität das Cronbachs Alpha berechnet.

Offene Fragen

Die offenen Fragen wurden in Anlehnung an die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring (2012) ausgewertet. Es wurde induktiv codiert, das bedeutet die Kategorien wurden direkt aus den Antworten abgeleitet, ohne dabei Theoriekonzepte miteinzubeziehen (Mayring, 2012). Anschliessend wurden die Ergebnisse quantifiziert. Aufgrund der Antworten wurde schliesslich ein Kategoriensystem erstellt, welches der Tabelle 2 zu entnehmen ist.

Tabelle 2
 Kategoriensystem zum Thema Optimierungsbedarf im Homeoffice

vermehrte Pausen	Jene Stichwörter, welche mit Erholungspausen zusammenhängen, wurden zu <i>vermehrte Pausen</i> kategorisiert. Beispielsweise wurde <i>mehr Pausenzeiten einplanen</i> von den Mitarbeitenden genannt.
vermehrte Bewegung	Zu dieser Kategorie wurde alles gerechnet, was mit physischer Betätigung zusammenhängt. Als Beispiel wurde <i>mehr bewegen</i> notiert.
bessere Planung und Organisation	Alles, was mit der Planung und Organisation der Arbeitsaufgaben und des Arbeitstages zusammenhängt, wurde zu dieser Kategorie gezählt. Als Beispiel wurde <i>Pendenz-Liste für den Tag erstellen</i> oder <i>fixe Blockzeiten</i> aufgeführt. Da sich die Themen von Planung und Organisation oft überschneiden, wurden diese beiden Kategorien zusammengefasst. Einzelne Vorschläge mussten von der Auswertung ausgeschlossen werden, da sie zu wenig präzise formuliert wurden.
separates Büro	Diese Kategorie widmet sich dem Wunsch nach einem eigenen Büro, in welchem ungestört gearbeitet werden kann. <i>Abgrenzung von der Familie mit eigenem Büro</i> wurde beispielsweise von einer Person genannt.
Infrastruktur	Zu dieser Kategorie gehört die Infrastruktur des Arbeitsplatzes, welche im Homeoffice benötigt wird wie beispielsweise <i>Drucker, höhenverstellbarer Arbeitstisch, Verbrauchsmaterial, ergonomischer Stuhl</i> .
verbessertes IT-Netzwerk	Diese Kategorie bezieht sich auf die Qualität der Internet-Verbindung. Als Beispiel wurde <i>Sicherstellung der Zugriffe</i> und <i>Qualität der Verbindung</i> erwähnt.
mehr sozialer Austausch	Jene Stichwörter, welche mit sozialem Austausch zusammenhängen, sei dieser virtuell oder über persönliche Kontakte, wurden der <i>Kategorie mehr sozialer Austausch</i> zugeordnet. Als Beispiel wurde <i>mehr informeller Austausch über Plattformen</i> genannt.

4 Ergebnisse

Nachfolgend werden die Ergebnisse vorgestellt, zuerst jene der halbstandardisierten Experteninterviews und anschliessend jene aus der Fragebogenerhebung.

4.1 Halbstandardisierte Experteninterviews

Die vier halbstandardisierten Experteninterviews wurden in Anlehnung an die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring (2012) ausgewertet. Ähnliche Aussagen wurden quantifiziert und zusammengefasst. Damit wurden die unterschiedlichen Motive für die Wahl des Arbeitens im Homeoffice und jene des Arbeitens im Büro ersichtlich. In Tabelle 3 sind die gesamten Ergebnisse dargestellt. Im Folgenden werden nur die Mehrfachnennung der Motive aufgeführt und anschliessend die gesundheitlichen Auswirkungen des Arbeitens im Homeoffice festgehalten. Es folgt jeweils der aktuelle und der gewünschte Homeoffice-Anteil, bezogen auf das jeweilige Arbeitspensum. Zum Schluss werden die Handlungsempfehlungen für die Arbeitgeberin vorgestellt.

Motive für das Arbeiten im Homeoffice

Von allen Personen (n=4) wurde die erhöhte Flexibilität von Arbeits- und Privatleben und von drei Personen zudem das Wegfallen der Pendelzeit sowie die verbesserte Konzentrationsfähigkeit genannt. Zwei Personen stellen ein effizienteres Arbeiten im Homeoffice fest.

Motive für das Arbeiten im Büro

Von zwei Personen wird das Arbeiten im Büro bei mehreren Meetings bevorzugt. Drei von vier Befragten sehen den Vorteil in der besseren Pflege der sozialen Kontakte und zwei im Aufrechterhalten der Unternehmenskultur.

Gesundheitliche Auswirkungen des Arbeitens im Homeoffice

Die gesundheitlichen Auswirkungen des Homeoffice wurden kontrovers beurteilt. Dies betrifft die Bereiche *sportliche Betätigung* und *Zeit für sich*. Einer Person fiel es leichter, sich sportlich zu betätigen; zwei andere Personen sprachen vom Gegenteil. Eine Person war der Meinung, mehr Zeit für sich zu haben, eine andere Person hingegen weniger.

Homeoffice-Anteil

Der Homeoffice-Anteil der Teilnehmenden lag zwischen 50% und 80%. Alle interviewten Personen äusserten den Wunsch, weniger im Homeoffice tätig zu sein. Bei einer Vollzeit-Anstellung liegt das Wunschpensum zwischen 20% und 60%. Eine Führungskraft wünscht maximal 20% Homeoffice-Arbeit,

um die Unternehmenskultur besser aufrechterhalten zu können und persönliche Gespräche leichter durchführen zu können.

Handlungsempfehlungen für die Baloise

Auf die Frage, was die Baloise unternehmen kann, um die Homeoffice-Arbeit zu optimieren, wünschten sich zwei Personen eine bessere Internetverbindung. Zudem sollte die Infrastruktur durch höhenverstellbare Tische erweitert werden (n=2). Eine Person sieht kein Verbesserungspotenzial.

Tabelle 3

Ergebnisse aus den halbstandardisierten Experteninterviews (n=4) mit Anzahl Antworten in Klammern

Motive des Arbeitens im Homeoffice
<ul style="list-style-type: none"> • flexiblere Strukturierung von Arbeits- und Privatleben (4x) • Wegfallen des Arbeitsweges (3x) • erhöhte Konzentration (3x) • effizientere Arbeitsweise (2x) • ausgewogenere Ernährung (1x) • mehr Schlaf (1x) • qualitativ hochwertigere Pausen (1x) • Vermeidung von Ansteckungsgefahr mit COVID-19-Virus (1x) • keine negative Beeinflussung durch Stimmung der Arbeitskolleg*innen (1x) • vermehrte Übernahme von Verantwortung für die eigene Arbeitstätigkeit (1x) • bessere Abdeckung von Betreuungsaufgaben (Kinder, Haustiere) (1x) • vermehrte Bewegung (1x) • entspannteres Arbeiten (1x)
Motive des Arbeitens im Büro
<ul style="list-style-type: none"> • leichteres Pflegen von sozialen Kontakten mit Arbeitskolleg*innen (3x) • einfachere Durchführung von Meetings (3x) • leichteres Pflegen der Unternehmenskultur (2x) • disziplinierteres Arbeiten (1x) • vermehrte Bewegung (1x) • bessere Infrastruktur (1x) • einfachere Beschaffung von Informationen (1x) • einfachere Abgrenzung zwischen Arbeits- und Privatleben (1x) • bessere Strukturierung des Alltags (1x) • vermehrter Teamzusammenhalt (1x) • einfachere Konfliktlösung (1x) • weniger Online-Kommunikation nötig (1x) • Erleichterung bei der Durchführung von kritischen Mitarbeiter*innen-Gesprächen (1x)
Homeoffice-Anteil bezogen auf ein Vollzeit-Arbeitspensum
<ul style="list-style-type: none"> • 50% bis 80% arbeiten die 4 Interview-Teilnehmer*innen aktuell im Homeoffice • 20% bis 60% ist das Wunschpensum dieser 4 Personen im Homeoffice zu arbeiten

Gesundheitliche Auswirkungen von Arbeiten im Homeoffice

Positiv

- mehr Zeit für sich / Familie (2x)
- mehr Zeit um Sport zu treiben (1x)

Negativ

- weniger Zeit um Sport zu treiben (2x)
 - weniger Zeit für sich (1x)
 - vermehrt Rückenschmerzen (1x)
 - Gefahr von zu viel Arbeiten (1x)
-

Handlungsempfehlungen für die Arbeitgeberin

- Bedarf an stabilerer Internetverbindung (2x)
 - verbessern der Infrastruktur (wie Stühle, Tische) (2x)
 - Wahl des Arbeitsortes sollte nach der Pandemie flexibel sein (1x)
 - keinen Verbesserungsbedarf (1x)
-

4.2 Fragebogen

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse der Fragebogenerhebung erläutert.

Demografische Angaben

Leider konnte von der Praxispartnerin nicht ausfindig gemacht werden, an wie viele Mitarbeitende der Fragebogen verschickt wurde. Somit kann die Rücklaufquote nicht berechnet werden. Insgesamt haben 121 Personen an der Erhebung teilgenommen wovon 93 Personen die Umfrage vollständig beendet haben, was 2.5% der 3'820 schweizweiten Mitarbeitenden der Baloise ausmacht. Durch vorzeitigen Abbruch der Teilnehmenden an der Umfrage konnten 28 Fälle nicht verwendet werden. Einige davon haben den Fragebogen ausschliesslich bis zur Einsteigerseite ausgefüllt. Von den 93 Personen zählen sich 53% zum männlichen, 46% zum weiblichen Geschlecht und 1% wählte *anderes*. Die Anzahl der Teilnehmenden in den Altersklassen ist der Tabelle 4 zu entnehmen. Die Mehrheit (73%) hat keine Führungsverantwortung, 27% stehen in einer Führungsposition. 14% arbeiten in einem Pensum bis 60%, 17% zwischen 60% und 80% und die Mehrheit, 69%, zwischen 81% und 100%.

Tabelle 4
Übersicht des Alters der befragten Personen aus dem Fragebogen (n=93)

Altersklasse	Anzahl Befragte in Prozent	Anzahl Befragte Häufigkeit
Jünger als 20 Jahre	1%	n=1
20 – 29 Jahre	13%	n=12
30 – 39 Jahre	20%	n=19
40 – 49 Jahre	31%	n=29
50 – 59 Jahre	27%	n=25
60 Jahre und älter	8%	n=7
Gesamt	100%	n=93

Umfang von Homeoffice vor und während der COVID-19-Pandemie

Knapp die Hälfte der Mitarbeitenden (47%) gab an, während der Datenerhebung fünf Tage im Homeoffice gearbeitet zu haben, je nach Überstundenanzahl auch mehr. 15% der Befragten arbeiteten zu diesem Zeitpunkt ein bis zwei Tage im Homeoffice, 32% drei bis vier Tage. Ein kleiner Rest von 6% arbeitete sehr unregelmässig von zu Hause aus.

Vor der COVID-19-Pandemie arbeiteten lediglich 4% der Befragten fünf Tage im Homeoffice, 13% haben zwei bis vier Tage pro Woche, 20% bis maximal einen Tag und 9% sehr unregelmässig im Homeoffice gearbeitet. Damals hat mehr als die Hälfte der Mitarbeiter*innen (54%) überhaupt nicht von zu Hause aus gearbeitet.

4.2.1 Vor- und Nachteile des Arbeitens im Homeoffice

Die Ergebnisse der Vor- und Nachteilen des Homeoffice werden nachfolgend erläutert.

Die Auflistung in Tabelle 5 widerspiegelt die Bewertung der Vorteile, diejenigen in Tabelle 6, die der Nachteile. Die 14 Vorteile wurden in eine Rangreihenfolge mit den Nummern 1 bis 14, die 6 Nachteile mit den Nummern 1 bis 6 gesetzt. Für die Rangreihenfolge wurde der Item-Mittelwert verwendet. Alle Mittelwerte, welche über dem Wert der Antwortskala 3 (*unverändert*) sind, gehören zu den Vorteilen (Antwortskala 4 = *positiv*, Antwortskala 5 = *sehr positiv*) jene darunter zu den Nachteilen (Antwortskala 2 = *negativ*, Antwortskala 1 = *sehr negativ*). Nachfolgend wurden die Antwortskalen *positiv* und *sehr positiv* sowie *negativ* und *sehr negativ* zu *positiv* und *negativ* zusammengefasst. Dabei wird nicht explizit auf fehlende Werte eingegangen. Die entsprechenden Mittelwerte, Standardabweichungen und Items, sind ebenfalls der Tabelle 5 und 6 zu entnehmen.

Die Vor- und Nachteile werden nachfolgend anhand Clusterungen vorgestellt. Sie wurden primär nach ihrer Rangreihenfolge, sekundär nach ihrer thematischen Verwandtschaft geclustert.

Tabelle 5
Deskriptive Statistik der Vorteile des Homeoffice von Frauen und Männern (n=93)

Vorteile									
Rang- reihen- folge	Item	Mittel- wert (M)	Standard- abweichung (SD)	Antwortskala in Prozent (%)					
				sehr negativ	negativ	unver- ändert	positiv	sehr positiv	fehlende Werte
1	Weniger Ansteckungsrisiko mit COVID-19-Virus durch Homeoffice	4.58	.67	0	1	7	25	65	3
2	Wegfallen der Pendelzeit durch Homeoffice	4.31	.98	2	3	15	20	59	0
3	Geräuschpegel im Homeoffice	4.13	.86	0	3	22	34	41	0
4	Verminderte Störung während der Arbeit im Homeoffice	3.95	.95	0	8	25	33	34	0
5	Arbeitskonzentration im Homeoffice	3.88	1.11	3	10	18	32	36	1
6	Produktivität im Homeoffice	3.84	.99	1	7	31	28	31	2
7	Vermehrter Schlaf durch Homeoffice	3.77	.96	1	1	50	14	32	2
8	Entspanntere Arbeitsweise im Homeoffice	3.74	1.08	2	12	26	30	30	0
9	Vereinbarung von Privatem und Beruflichem durch Homeoffice	3.67	1.02	1	11	33	28	26	1
10	Strukturierung des Tages durch Homeoffice	3.54	1.07	3	12	36	27	23	0
11	Betreuung von Kindern, pflegebedürftigen Menschen, Haustieren o.ä. durch Homeoffice	3.51	1.06	2	5	29	12	15	37
12	Arbeitszufriedenheit im Homeoffice	3.49	1.10	1	22	25	29	22	2
13	Gesündere Ernährung durch Homeoffice	3.46	.97	1	15	37	31	16	0
14	Durchführung von Meetings im Homeoffice	3.04	1.04	1	36	29	20	11	3

Tabelle 6
Deskriptive Statistik der Nachteile des Homeoffice von Frauen und Männern (n=93)

Nachteile				Antwortskala in Prozent (%)					
Rang- reihen- folge	Item	Mittel- wert (M)	Standard- abweichung (SD)	sehr negativ	negativ	unver- ändert	positiv	sehr positiv	fehlende Werte
1	Sozialer Austausch mit Arbeitskolleg*innen im Homeoffice	2.08	.98	28	50	13	7	3	0
2	Teamarbeit im Homeoffice	2.55	.98	8	52	26	9	7	0
3	Bewegungsverhalten durch Homeoffice	2.59	1.27	18	41	16	13	12	0
4	Bessere Ergonomie des Arbeitsplatzes (z.B. Büromöbel, Beleuchtung) im Homeoffice	2.63	1.17	13	41	27	7	12	1
5	Regelmässige Pausen im Homeoffice	2.83	1.17	4	39	32	17	7	1
6	Mehr Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten im Homeoffice	2.94	.90	4	23	47	15	5	5

Ansteckungsrisiko mit COVID-19-Virus, Wegfallen der Pendelzeit

Am positivsten gewichtet 89% der befragten Mitarbeitenden, das verminderte Ansteckungsrisiko mit dem COVID-19-Virus ($M=4.58;SD=.67$). An zweiter Stelle wird von 80% das Wegfallen der Pendelzeit als positiv erachtet. Dabei ist ersichtlich, dass die Mehrheit der Mitarbeitenden (82%) einen täglichen Arbeitsweg von 30 bis 60 Minuten hat, Hin- und Rückweg zusammengerechnet. Die restlichen 18% haben einen längeren Arbeitsweg.

Geräuschpegel, Störung, Arbeitskonzentration, Produktivität

Die Mehrheit der Befragten (75%) schätzt im Homeoffice den niedrigeren Geräuschpegel ($M=4.13;SD=.86$), die verminderte Störung während der Arbeit (67%) ($M=3.95;SD=0.95$), die erhöhte Arbeitskonzentration (68%) ($M=3.88;SD=1.11$) sowie die erhöhte Produktivität (59%) ($M=3.84;SD=.99$).

Schlafverhalten, entspannteres Arbeiten

Die Hälfte der Befragten (50%) hat im Homeoffice ein unverändertes Schlafverhalten, 46% ein positiveres ($M=3.77;SD=.97$). Lediglich 2% empfinden ihr Schlafverhalten seit der Homeoffice-Zeit als negativer.

Für die Mehrheit der Befragten (60%) ist es entspannter im Homeoffice zu arbeiten. Mehr als ein Viertel (28%) empfindet keinen Unterschied zwischen diesen beiden Arbeitsweisen. Die restlichen 14% beurteilen das Arbeiten im Homeoffice als weniger entspannt ($M=3.74;SD=1.08$).

Vereinbarung Berufs- und Privatleben, Betreuungsaufgaben

Betreuungsaufgaben von Kindern, pflegebedürftigen Menschen oder Haustieren kann von mehr als einem Viertel (29%) gleich wie im Büro wahrgenommen werden, von mehr als einem weiteren Viertel jedoch (27%) besser. 37% der Mitarbeitenden haben diese Frage nicht beantwortet, da sie wohl keine Betreuungsaufgaben wahrzunehmen haben ($M=4.35;SD=1.53$). 7% beurteilen das Erfüllen ihrer Betreuungsaufgaben als erschwerter.

Bei der Vereinbarung von Privatem und Beruflichem bewertet die Mehrheit (54%) der Befragten diese als erleichtert, ein Drittel (33%) als unverändert ($M=3.67;SD=1.02$).

Arbeitszufriedenheit

Auch bei der Arbeitszufriedenheit gibt es unterschiedliche Befunde. Während diese für mehr als die Hälfte (51%) positiver bewertet wird, ist sie für einen Viertel unverändert (25%) und für rund 23% negativer ($M=3.49;SD=1.10$).

Strukturierung des Tages, Durchführung von Pausen

Für die Hälfte der Befragten ist die Strukturierung des Tages im Homeoffice positiver (50%). Für mehr als ein Drittel besteht kein Unterschied zum Arbeiten im Büro.

Die Pausen hingegen erlebt knapp die Hälfte der Befragten im Homeoffice als beschwerlicher (43%), ein Drittel als unverändert (32%) und rund ein Viertel als positiver (24%) ($M=2.83;SD=.99$).

Teamarbeit, Durchführung von Meetings

Das Arbeiten im Team ist für mehr als die Hälfte der Homeoffice-Tätigen aufwendiger (52%), für rund einen Viertel bleibt dies unverändert (26%) ($M=2.55;SD=.98$). Die Teamarbeit bildet mit dem verminderten sozialen Austausch zwischen Arbeitskolleg*innen und dem geringeren Bewegungsverhalten (s. nächste Clusters), die drei ausgeprägtesten Nachteile.

Bei der Durchführung von Meetings im Homeoffice empfindet je etwa ein Drittel dies als schwieriger (37%), unverändert (29%) oder gar positiver (31%) ($M=3.04;SD=1.04$).

Sozialer Austausch mit Arbeitskolleg*innen, Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten

Beim sozialen Austausch zwischen Arbeitskolleg*innen sind die Befunde sehr deutlich ausgefallen. Dieser befindet sich auf Rangreihenplatz 1 der Nachteile. Mehr als drei Viertel der Befragten empfinden diesen Austausch als eingeschränkter (78%) ($M=2.08;SD=.98$).

Bei den Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten gibt es für knapp die Hälfte (47%) keine Unterschiede gegenüber dem Arbeiten im Büro. Etwas mehr als ein Viertel (27%) empfindet es schwieriger im Homeoffice lernen zu können, rund ein Fünftel (21%) jedoch als einfacher ($M=2.94;SD=.90$).

Ernährungs- und Bewegungsverhalten, Ergonomie des Arbeitsplatzes

Von der Mehrheit der Befragten wird das Bewegungsverhalten im Homeoffice als eingeschränkter empfunden (59%) ($M=2.59;SD=1.26$).

Ähnlich sieht es bei der Ergonomie des Arbeitsplatzes aus. Auch hier bewertet mehr als die Hälfte dies als ungenügend (54%) ($M=2.63;SD=1.17$).

Für knapp die Hälfte der Teilnehmer*innen (47%) ist die Ernährung im Homeoffice gesünder. Mehr als ein Drittel (37%) nimmt keinen Unterschied zur Arbeit im Büro wahr und ein kleiner Teil (16%) ernährt sich ungesünder ($M=3.46;SD=.97$).

4.2.1.1 Weitere Vor- und Nachteile

Alle Mitarbeitenden ($n=93$) hatten die Möglichkeit, im Fragebogen anhand offener Fragen noch weitere Vor- und Nachteile des Arbeitens im Homeoffice zu nennen. Jene, welche von mehr als einer Person genannt wurden, werden nachfolgend aufgeführt. Die gesamten Ergebnisse sind der Tabelle 7 zu entnehmen. Dabei ist anzumerken, dass mehr Nachteile als Vorteile genannt wurden. Als Vorteil wurde die verbesserte Work-Life-Balance ($n=2$), die grössere Eigenverantwortung ($n=2$) sowie die verminderten Umweltbelastungen geschätzt. Elf Mitarbeitende fühlen sich im Homeoffice einsamer. Viermal wurden technische Schwierigkeiten mit dem Zugang zum Internet genannt. Bei der Arbeitszeit sind gegensätzliche Aussagen aufgetreten. Zum Teil zeigt sich eine erhöhte Bereitschaft vermehrt Überstunden im Homeoffice zu leisten ($n=1$). Andererseits wird eine Zunahme der Arbeitszeit beklagt ($n=2$). Beklagt wird von zwei Mitarbeitenden, dass durch den verminderten sozialen Kontakt und dem geringen informellen Austausch Spontanität verloren gehen würde. Zudem haben Mitarbeitende ihre Arbeitsunterlagen an unterschiedlichen Orten gestapelt, was sie als mühsam empfinden ($n=2$). Die selteneren Abwechslungen und das erschwerte mentale Abschalten von der Arbeit bilden eine zusätzliche Erschwernis ($n=2$).

Tabelle 7

Ergebnisse der offenen Fragen nach weiteren Vor- und Nachteilen mit Anzahl Antworten in Klammern (n=41)

Weitere Vorteile des Arbeitens im Homeoffice
<ul style="list-style-type: none"> • ausgeglicheneres Gleichgewicht Work-Life-Balance (2x) • mehr Eigenverantwortung (2x) • verminderte Umweltbelastungen (2x) • Selbstbestimmung von Frischluftzufuhr / Temperatur-Regulation (1x) • keine Maskenpflicht (1x) • keine Kleidervorschriften (1x) • weniger Kleider waschen (1x) • leichteres Verrichten der Hausarbeiten (1x) • bessere Vorbereitung auf Meetings (1x) • weniger Krankheitsausfälle (1x) • grössere Bereitschaft zu Überstunden (1x) • Ortsungebundenheit (1x)
Weitere Nachteile des Arbeitens im Homeoffice
<ul style="list-style-type: none"> • Auftreten von Einsamkeitsgefühl (11x) • vermehrte technische Probleme (4x) • Unordnung zu Hause nimmt zu (2x) • Wegfall informeller Informationen (2x) • weniger Abwechslung (2x) • Unterlagen an unterschiedlichen Orten (2x) • Zunahme der Arbeitszeit (2x) • Spontanität geht verloren (2x) • mentales Abschalten schwieriger (2x) • eingeschränkte Gestik / Mimik in Meetings (1x) • Abgrenzungsschwierigkeiten zwischen Privatem und Beruflichem (1x) • grössere Ablenkungsgefahr (1x) • Pflegen von Netzwerk fehlt (1x) • Stimmungsbilder abholen schwierig (1x) • vermehrte Lustlosigkeit (1x) • höhere Belastung der Augen durch vermehrte Bildschirmarbeit (1x)

4.2.2 Unterschiede nach Alter und Geschlecht

Nachfolgend werden die drei am häufigsten genannten Vor- und Nachteile der Homeoffice-Arbeit auf Unterschiede zwischen Frauen und Männern bezüglich der Rangreihenfolgen verglichen. Zudem werden alle Vor- und Nachteile nach signifikanten Unterschieden zwischen den Geschlechtern sowie dem Alter beleuchtet.

Alter

Es gibt keine signifikanten Unterschiede in den Mittelwerten bei den Vor- und Nachteilen in Abhängigkeit des Alters.

Geschlechter

Das individuelle Empfinden der Vor- und Nachteile des Arbeitens im Homeoffice unterscheidet sich zwischen Männern und Frauen hinsichtlich deren Rangreihenfolge. In Tabelle 8 ist die Rangreihenfolge der von Frauen und der von Männern genannten 15 Vorteile zu entnehmen. Dabei fällt auf, dass die ersten beiden Rangreihenfolgen identisch sind. Unter 1 wird *weniger Ansteckungsrisiko mit Corona-Virus* (Frauen: $M=4.63;SD=.62$ / Männer: $M=4.43;SD=.97$), unter 2 das *Wegfallen der Pendelzeit* genannt (Frauen: $M=4.44;SD=.83$ / Männer: $M=4.24;SD=1.07$). Im weiteren fällt auf, dass bei den Frauen der *vermehrte Schlaf* auf Rangreihenplatz 3 zu liegen kommt, bei den Männern fällt dieser Aspekt auf Rang 11. (Frauen: $M=4.16;SD=.87$ / Männer: $M=3.43;SD=.93$). Auf dem Rangreihenplatz 3 bei den Männern folgt der *Geräuschpegel* ($M=4.16;SD=.83$). Dieser Aspekt liegt bei den Frauen auf Platz 4.

Die Rangreihenfolgen unterscheiden sich zwischen den Geschlechtern auch bezüglich der Nachteile (s. Tabelle 9). Auf Rangreihenplatz 1 wird bei beiden Geschlechtern der *soziale Austausch mit Arbeitskolleg*innen* genannt (Frauen: $M=2.28;SD=1.14$ / Männer: $M=1.90;SD=.80$). Frauen nehmen die *schlechtere Ergonomie des Arbeitsplatzes* im Homeoffice stärker wahr (Rangreihenplatz 2) als Männer (Rangreihenplatz 4) (Frauen: $M=2.58;SD=1.35$ / Männer: $M=2.69;SD=.99$). Bei den Männern steht auf Rangreihenplatz 2 die *Teamarbeit* ($M=2.37;SD=.83$).

Alle 20 Vor- und Nachteile wurden mit dem t-Test nach Student auf Unterschiede getestet. Dabei wurde ersichtlich, dass die drei grössten Vorteile von Frauen und Männern nicht signifikant anders bewertet werden. Es handelt sich um das *Ansteckungsrisiko mit dem Corona-Virus* (Frauen: $M=4.63;SD=.62$ / Männer: $M=4.43;SD=.97$ / $p=.436$ / $t(90)=.782$), dem *Wegfallen der Pendelzeit* (Frauen: $M=4.44;SD=.83$ / Männer: $M=4.24;SD=1.07$ / $p=.331$ / $t(90)=.978$) und dem *Geräuschpegel* (Frauen: $M=4.09;SD=.92$ / Männer: $M=4.16;SD=.86$ / $p=.701$ / $t(90)=-.383$). Bei den drei ausgeprägtesten Nachteilen sieht es nicht anders aus. Diese wurden von Männern und Frauen ähnlich gewichtet. Bei *sozialem Austausch zwischen Arbeitskolleg*innen* (Frauen: $M=2.28;SD=1.14$ / Männer: $M=1.90;SD=.80$ / $p=.06$ / $t(90)=1.875$), *Teamarbeit* (Frauen: $M=2.77;SD=1.11$ / Männer: $M=2.37;SD=.83$ / $p=.052$ / $t(90)=1.969$) und *Bewegungsverhalten* (Frauen: $M=2.60;SD=1.33$ / Männer: $M=2.61;SD=1.20$ / $p=.977$ / $t(90)=-.029$) sind ebenfalls keine signifikanten Unterschiede vorhanden. Die restlichen Vor- und Nachteile unterscheiden sich ebenfalls nicht wesentlich voneinander. Frauen nehmen jedoch *das Durchführen von Meetings im Homeoffice* signifikant positiver wahr (Frauen: $M=3.30;SD=1.10$ / Männer: $M=2.82;SD=1.03$ / $p=.037$ / $t(90)=2.119$). Die Effektstärke nach Cohen liegt bei $d=.3916$ und entspricht einem mittleren Effekt (Heimisch, Niederer & Zöfel, 2018). Frauen nehmen zudem den vermehrten Schlaf bedingt durch Homeoffice signifikant positiver wahr als ihre Arbeitskollegen (Frauen: $M=4.16;SD=.87$ / Männer: $M=3.43;SD=.93$ / $p=.002$ / $t(90)=3.130$). Die Effektstärke nach Cohen liegt bei $d=.891$ und entspricht einem grossen Effekt (Heimisch et al., 2018).

Tabelle 8

Unterschiede der Mittelwerte und Standardabweichungen der gewichteten Vorteile zwischen Frauen und Männern

Vorteile						
Rangreihenfolge	Item der Vorteile von Frauen	Mittelwert (M)	Standardabweichung (SD)	Item der Vorteile von Männern	Mittelwert (M)	Standardabweichung (SD)
1.	Weniger Ansteckungsrisiko mit Corona-Virus durch Homeoffice	4.63	.62	Weniger Ansteckungsrisiko mit Corona-Virus durch Homeoffice	4.43	.97
2.	Wegfallen der Pendelzeit durch Homeoffice	4.44	.83	Wegfallen der Pendelzeit durch Homeoffice	4.24	1.07
3.	Vermehrter Schlaf durch Homeoffice	4.16	.87	Geräuschpegel im Homeoffice	4.16	.83
4.	Geräuschpegel im Homeoffice	4.09	.92	Verminderte Störungen während der Arbeit im Homeoffice	3.92	.98
5.	Verminderte Störungen während der Arbeit im Homeoffice	4.02	.89	Entspanntere Arbeitsweise im Homeoffice	3.80	1.08
6.	Arbeitskonzentration im Homeoffice	3.98	1.10	Arbeitskonzentration im Homeoffice	3.78	1.18
7.	Vereinbarung von Privatem und Beruflichem durch Homeoffice	3.88	1.01	Produktivität im Homeoffice	3.67	.944
8.	Produktivität im Homeoffice	3.81	1.31	Betreuung von Kindern, pflegebedürftigen Menschen, Haustieren o.ä. durch Homeoffice	3.47	1.08
9.	Entspanntere Arbeitsweise im Homeoffice	3.72	1.08	Strukturierung des Tages durch Homeoffice	3.45	1.12
10.	Strukturierung des Tages durch Homeoffice	3.65	1.02	Vereinbarung von Privatem und Beruflichem durch Homeoffice	3.45	1.10
11.	Gesündere Ernährung durch Homeoffice	3.53	.098	Vermehrter Schlaf durch Homeoffice	3.43	.93
12.	Arbeitszufriedenheit im Homeoffice	3.53	1.27	Gesündere Ernährung durch Homeoffice	3.41	1.10
13.	Betreuung von Kindern, pflegebedürftigen Menschen, Haustieren o.ä. durch Homeoffice	3.43	1.23	Arbeitszufriedenheit im Homeoffice	3.35	1.15
14.	Durchführung von Meetings im Homeoffice	3.24	1.10	-	-	-
15.	Mehr Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten	3.03	.96	-	-	-

Tabelle 9

Unterschiede der Mittelwerte und Standardabweichungen der gewichteten Nachteile zwischen Frauen und Männern

Nachteile						
Rangreihenfolge	Item der Vorteile von Frauen	Mittelwert (M)	Standardabweichung (SD)	Item der Vorteile von Männern	Mittelwert (M)	Standardabweichung (SD)
1.	Sozialer Austausch mit Arbeitskolleg*innen im Homeoffice	2.28	1.14	Sozialer Austausch mit Arbeitskolleg*innen im Homeoffice	1.90	.80
2.	Bessere Ergonomie des Arbeitsplatzes (z.B. Büromöbel, Beleuchtung) im Homeoffice	2.58	1.35	Teamarbeit im Homeoffice	2.37	.83
3.	Bewegungsverhalten durch Homeoffice	2.60	1.33	Bewegungsverhalten durch Homeoffice	2.61	1.20
4.	Teamarbeit im Homeoffice	2.77	1.11	Bessere Ergonomie des Arbeitsplatzes (z.B. Büromöbel, Beleuchtung) im Homeoffice	2.69	.99
5.	Regelmässiger Pausen im Homeoffice	2.79	1.17	Durchführung von Meetings im Homeoffice	2.82	1.03
6.	-	-	-	Regelmässiger Pausen im Homeoffice	2.84	.87
7.	-	-	-	Mehr Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten im Homeoffice	2.92	.82

4.2.3 Auswirkungen von Homeoffice auf die psychische Gesundheit

Durch das Arbeiten im Homeoffice hat sich bei einem Drittel (33%) der befragten Männern und Frauen (n=91) die psychische Gesundheit verbessert, bei einem Fünftel (20%) sogar sehr. Dementsprechend wirkt sich bei mehr als der Hälfte der Befragten (53%) das Homeoffice positiv auf die psychische Gesundheit aus. Bei knapp einem Fünftel hingegen (18%) hat sich der mentale Zustand verschlechtert, bei 2% sogar sehr. Bei etwas mehr als einem Viertel ist dieser unverändert geblieben (27%). In der Abbildung 2 sind die Ergebnisse grafisch dargestellt. Dabei ist ersichtlich, dass sich die Nennung zwischen den Geschlechtern nicht signifikant unterscheiden ($p=.795$).

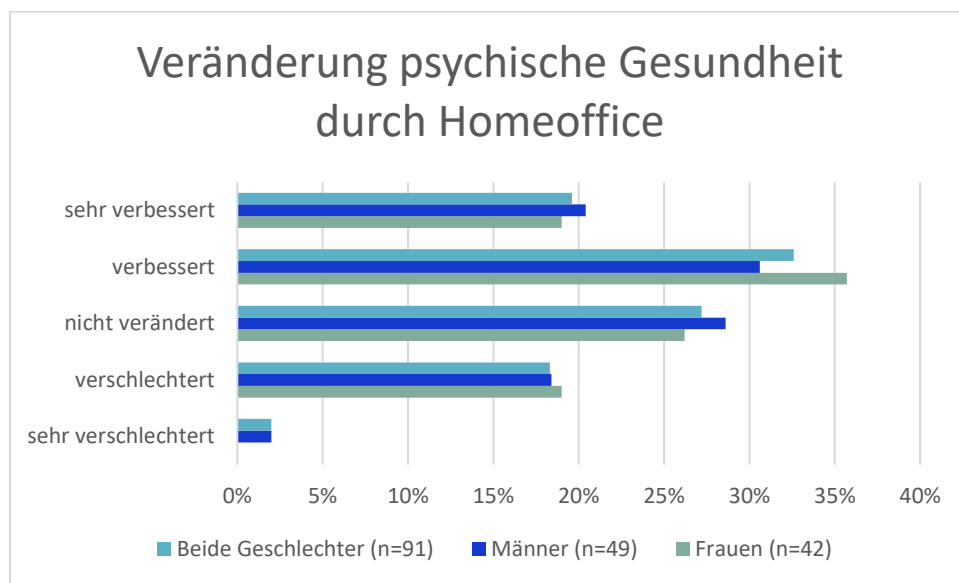


Abbildung 2. Veränderung der psychischen Gesundheit durch Homeoffice bei Frauen und Männern (n=91)

4.2.4 Arbeitsengagement und emotionale Erschöpfung

Das Konstrukt Arbeitsengagement wurde mithilfe von neun Items erfasst. Mithilfe der Reliabilitätsanalyse wurde das Cronbachs Alpha mit einem Wert von .93 berechnet. Gemäss Blanz (2015) ist dies ein exzellenter Wert.

Alle Antworten zum Konstrukt Arbeitsengagement (neue Items) der 87 Befragten weisen einen Mittelwert von $M=3.84$ und einer Standardabweichung von $SD=.76$ auf. Da sich der Mittelwert über dem Wert 3 befindet (*keine spezifische Benennung*), kann gesagt werden, dass die Mitarbeitenden zum Zeitpunkt der Erhebung ein positives Arbeitsengagement aufwiesen. Der tiefste Mittelwert mit $M=3.47$ weist das Item *Ich fühle mich glücklich, wenn ich viel arbeite* auf. Der höchste Wert von $M=4.24$ fällt auf das Item *Ich bin stolz auf die Arbeit, die ich mache*.

Das Konstrukt emotionale Erschöpfung wurde anhand von fünf Items erfasst. Ebenfalls wurde das Cronbachs Alpha berechnet und weist einen Wert von .89 auf. Laut Blanz (2015) wird der Wert als gut

bewertet. Alle Antworten zum Konstrukt emotionale Erschöpfung (fünf Items) der 87 Befragten weisen einen Mittelwert von $M=2.38$ und einer Standardabweichung von $SD=.90$ auf. Es wurde dieselbe fünfstufige Skala angewendet wie beim Konstrukt Arbeitsengagement. Die Mittelwerte der emotionalen Erschöpfung liegen unter dem Wert 3 (*keine spezifische Benennung*) und sind, wegen einer geringen Ausprägung von emotionaler Erschöpfung, im Gegensatz zu denjenigen des Arbeitsengagements, positiv. Das Item *Ich fühle mich durch meine Arbeit ausgebrannt* weist mit $M=1.96$ den tiefsten Mittelwert auf. Hingegen erhält den höchsten Mittelwert von $M=2.90$ das Item *Am Ende eines Arbeitstages fühle ich mich verbraucht*.

4.2.5 Optimierungsvorschläge der Mitarbeitenden für das Homeoffices

In der Tabelle 10 sind die generellen Optimierungsvorschläge und jene die an die Baloise gerichtet sind, ersichtlich. Dabei ist der Optimierungsbedarf im Bereich der Infrastruktur am höchsten. Als Beispiel kann folgende Antwort genannt werden: *Arbeitsplatz professionell einrichten, z.B. höhen-verstellbarer Bürotisch, Drucker, grösserer oder zweiter Bildschirm*. Insgesamt spielen die Pausen auch hier eine wichtige Rolle. Sie sollen vermehrt eingelegt werden. Dies wird an folgendem Beispiel ersichtlich: *Pausen bewusst planen (nicht nur Mittagspause)*. Zum Teil wünschen sich Mitarbeitende von der Arbeitgeberin eine Pausenverordnung. Weiter möchten neun Mitarbeitende ihre Planung und Organisation des Arbeitsalltages optimieren. Fünf Mitarbeitende wollen sich zudem vermehrt bewegen und drei sich häufiger unter den Arbeitskolleg*innen austauschen. Vier Mitarbeitende wünschen sich verbesserte IT-Netzwerke, damit die Qualität ihrer Internetverbindung stets gewährleistet wird.

Tabelle 10

Ergebnisse der offenen Fragen nach Optimierungsvorschlägen mit Anzahl Antworten in Klammern (n=48)

Optimierungsvorschläge für Mitarbeitende im Homeoffice
<ul style="list-style-type: none"> • tauglichere Infrastruktur (15x) • bessere Planung und Organisation (9x) • häufigere Pausen (7x) • separates Büro (5x) • vermehrte Bewegung (5x) • mehr sozialer Austausch (3x)
Optimierungsvorschläge an die Baloise von Mitarbeitenden im Homeoffice
<ul style="list-style-type: none"> • tauglichere Infrastruktur (18x) • verbesserte IT-Netzwerke (4x) • vermehrte Pausen (verordnen) (2x) • mehr sozialer Austausch (2x)

4.2.6 Wunschensum Homeoffice

Die Mehrheit der Mitarbeitenden (60%) möchte den Homeoffice-Anteil selbst festlegen. Knapp ein Sechstel (16%) würde gerne den aktuellen Anteil so beibehalten. Ein kleiner Teil von 6% möchte vermehrt im Homeoffice arbeiten, 15% weniger und 2% wünschen kein Homeoffice mehr. In Abbildung 3 ist dies grafisch dargestellt.

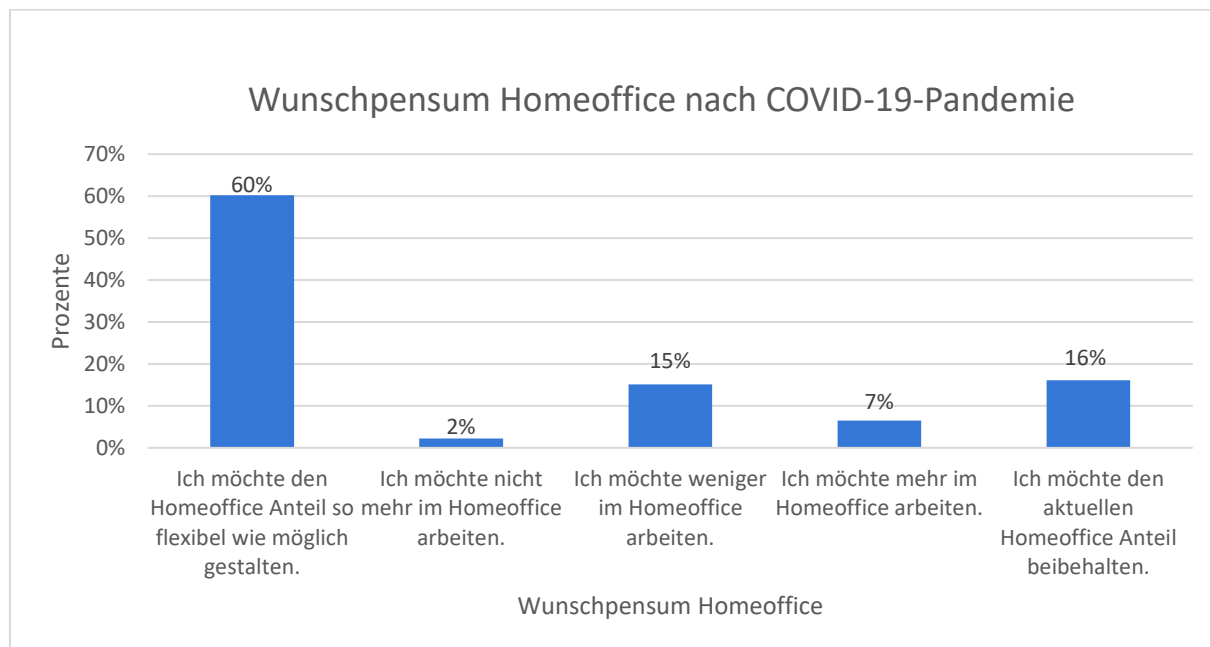


Abbildung 3. Wunschensum Homeoffice nach COVID-19-Pandemie (n=93)

5 Diskussion

In den nachfolgenden Abschnitten werden die Ergebnisse der Datenerhebung zusammengefasst und diskutiert. Implikationen werden für die Praxis anhand der Handlungsempfehlungen auf der Ebene der Organisation abgeleitet, gefolgt von einer kritischen Reflexion der Arbeit, dem Ausblick auf zukünftige Forschungsbereiche und einem Fazit.

5.1 Zusammenfassung der Ergebnisse

In der vorliegenden Arbeit wurden die Vor- und Nachteile des verordneten Homeoffice sowie dessen Auswirkungen auf die psychische Gesundheit der Betroffenen anhand Arbeitsengagement und emotionaler Erschöpfung untersucht. Die Abteilungen Personal- und Organisationsentwicklung sowie das Betriebliche Gesundheitsmanagement der Baloise Schweiz sind interessiert zu wissen, wie es ihren Mitarbeitenden im Homeoffice ergeht, wie sich Homeoffice auf deren psychische Gesundheit auswirkt und welche Optimierungswünsche bestehen.

Über die Hälfte der befragten Mitarbeitenden hat durch die COVID-19-Pandemie erstmals im Homeoffice gearbeitet. Es kann davon ausgegangen werden, dass dies für viele eine grosse Umstellung war und einige Herausforderungen mit sich brachte. Kunze et al. (2020) beziehen sich insbesondere auf die unzureichende Unterstützung durch IT-Abteilungen und mangelnde Ausstattung an Hardware.

5.1.1 Vor- und Nachteile des Arbeitens im Homeoffice

Nachfolgend werden die wichtigsten Vor- und Nachteile der Homeoffice-Arbeit sowie dessen Unterschiede bezüglich Alter und Geschlecht zusammengefasst, gefolgt von den Optimierungsvorschlägen der Mitarbeitenden.

Vorteile

Am meisten schätzen Mitarbeitende die verminderte **Ansteckungsgefahr** mit dem COVID-19-Virus. Daraus folgt die Interpretation, dass die Mitarbeitenden aus diesem Grund das Arbeiten von zu Hause aus als sinnvoll empfinden. Sinnhaftigkeit gehört laut Antonovsky zum Kohärenzerleben, was ein grundlegendes Lebensgefühl des Vertrauens bedeutet (Ulich & Wülser, 2015) und direkt mit psychischer Gesundheit zusammenhängt (Eriksson & Lindström, 2006).

An zweiter Stelle steht das Wegfallen der **Pendelzeit**. Dieser Aspekt wurde bereits in anderen Studien als einer der grössten Vorteile eruiert (Altun, 2016; Garnadt et al., 2020).

Als weitere Vorteile der Heimarbeit wurden genannt: tieferer **Geräuschpegel**, seltenere **Störungen**, verbesserte **Konzentrationsfähigkeit** und **produktiveres Arbeiten**. Kunze et al. (2020) bestätigen dies anhand einer Selbsteinschätzung von Beschäftigten. Im Büro, besonders wenn Mitarbeitende in einem Grossraumbüro arbeiten, können viele Unterbrechungen die Konzentration und Produktivität

beeinträchtigen. In **Ruhe** arbeiten zu können ist ein Bedürfnis der Homeoffice-Arbeitenden. Dies bestätigte bereits Garnadt et al. (2020). Vermeidung von Störungen und Unterbrechungen zählen zudem zur gesundheitsfördernden Arbeitsgestaltung (Mojtahadzadeh et al., 2021).

Als weitere Vorteile werden die **Work-Life-Balance**, die vermehrte **Eigenverantwortung** des Arbeitens und die verminderte **Umweltbelastung** genannt.

Nachteile

Als negativste Folge wird die verminderte **soziale Interaktion** zwischen Arbeitskolleg*innen im Homeoffice bewertet. Neumann et al. (2020) bestätigen diesen Aspekt. Weiter leidet die **Teamarbeit** unter der Homeoffice-Situation. Dass zwischen diesen beiden zentralen Aspekten ein Zusammenhang besteht, wurde nicht direkt untersucht, aber darf vermutet werden.

Auch das verminderte **Bewegungsverhalten** beim Arbeiten zu Hause wird von vielen Befragten als negativ betrachtet. Es kann davon ausgegangen werden, dass sich diese Mitarbeitende weniger bewegen, weil der Arbeitsweg sowie die Verbindungswege von einem Büro in ein anderes wegfallen.

Als weiterer negativer Punkt wurde anhand der offenen Frage die mangelhafte **Ergonomie** des Arbeitsplatzes genannt. Dies bestätigen auch Neumann et al. (2020). Vielen Mitarbeitenden fehlt zu Hause eine gleichwertige **Büro-Infrastruktur**. **Technische Probleme** wurden als weitere Nachteile genannt, was auch von Neumann et al. (2020) bestätigt wird.

Pausen werden als weiteres Problem dargestellt. Die Gründe dafür können vielfältig sein. Beispielsweise besteht die Vermutung, dass zu wenig Pausen eingelegt werden, da die Gespräche mit Arbeitskolleg*innen fehlen. So können Pausen auch als weniger erholsam empfunden werden. Es liegt nahe, dass Beschäftigte, welche Berufs- und Privatleben stark vereinen, eher vom Pausen-Problem betroffen sind, da sie sich laut Wepfer et al. (2018) weniger gut erholen können.

11 der 93 Mitarbeitenden haben bei der offenen Frage der weiteren Nachteile **Einsamkeit** als Belastung aufgeführt. Laut Luhmann (2021) hat Einsamkeit während der COVID-19-Pandemie in Deutschland in allen Altersgruppen stark zugenommen. Soziale Isolation als Problem des Arbeitens im Homeoffice wird auch von Garnadt et al. (2020) bestätigt. Die Studie von Kunze et al. (2020) hat gezeigt, dass 20% der Befragten sich im Homeoffice einsam und sozial isoliert fühlen. Chronisch einsame Personen sind einem erhöhten Risiko für verschiedene psychische und körperliche Erkrankungen ausgesetzt (Luhmann, 2021).

Unterschiede nach Geschlecht und Alter

Männer und Frauen gewichten Vor- und Nachteile signifikant unterschiedlich. Frauen bewerten den vermehrten Schlaf positiver. Dies bestätigt eine in Spanien durchgeführte Studie. In welcher die Schlafqualität während des Lockdowns der COVID-19-Pandemie analysiert wurde. Bei den Frauen war

die Schlafqualität beeinträchtigt (Maestro-Gonzalez, Sánchez-Zaballos, Mosteiro-Díaz & Zuazua-Rico, 2021). Frauen nehmen die Durchführung von Meetings im Homeoffice positiver wahr. Die Gründe dazu bleiben offen.

Zwischen den Altersklassen sind keine Unterschiede festzustellen.

Optimierungsvorschläge der Mitarbeitenden

Häufig wurden ähnliche Optimierungsvorschläge genannt. Mitarbeitende möchten vermehrt und bewusst Pausen einlegen und ihre Arbeitstage besser organisieren und planen. Zudem fehlt es ihnen im Homeoffice oft an geeigneter Infrastruktur und an einem separaten Arbeitsraum.

5.2 Handlungsempfehlungen auf Ebene der Organisation

Da 60% der befragten Mitarbeitenden den Homeoffice-Anteil in Zukunft so flexibel wie möglich gestalten möchten, sollte die Arbeitgeberin ihnen entsprechende Entscheidungen ermöglichen und dadurch auch eigenverantwortliches Handeln stärken. Dies wird ebenfalls von Kunze et al. (2020) empfohlen und zwar mit der zusätzlichen Begründung, die Attraktivität des Unternehmens würde dadurch gesteigert. Erst durch eine **individuell anpassbare Homeoffice-Regelung** können Mitarbeitende von den Vorteilen dieser Arbeitsform maximal profitieren. Die Datenerhebung hat gezeigt, dass Mitarbeitende sich im Homeoffice besser konzentrieren können und der Geräuschpegel als geringer empfunden wird. Daraus kann für die Arbeit im Büro die Notwendigkeit abgeleitet werden, vermehrt **ruhige Arbeitsbereiche** zu schaffen.

Im weiteren besteht Optimierungsbedarf für die Mitarbeitenden in der **Planung und Organisation** des Arbeitsalltages. Somit könnte es hilfreich sein, wenn die Arbeitgeberin entsprechende Empfehlungen macht. Allgemein haben Mitarbeitende das Bedürfnis, sich im Homeoffice vermehrt zu bewegen. Ein regelmässiger Wechsel zwischen stehenden und sitzenden Arbeitsphasen sowie **Bewegung** der Gliedmassen stellen gesundheitsfördernde Massnahmen für die Schreibtischtätigkeit dar (Janneck, Jent, Weber & Nissen, 2018).

Um den verminderten sozialen Interaktionen mit Arbeitskolleg*innen entgegenzuwirken, können laut Garnadt et al. (2020) öffentliche Coworking-Spaces genutzt werden. Zudem sollten die Mitarbeitenden dazu animiert werden, sporadisch informelle **Online-Austauschrunden** durchzuführen, bei welchen sie sich auch über private Angelegenheiten austauschen können. Die damit einhergehende vermehrte Kommunikation würde sich möglicherweise auch auf die Teamarbeit positiv auswirken. Auch **Teamevents** könnten zur Minderung dieses Problems beitragen, sobald diese wieder durchgeführt werden dürfen. Zur Optimierung der **Infrastruktur** könnte den Mitarbeitenden ein einmaligen Beitrag ausbezahlt werden. Dies könnte sich direkt auch auf die Ergonomie auswirken, wodurch gesundheitliche Probleme vermieden werden könnten. Um ein effektives Arbeiten im Homeoffice zu ermöglichen, ist es

laut Kunze et al. (2020) auch zwingend notwendig, **Führungskräfte** entsprechend zu sensibilisieren und auszubilden.

5.3 Fazit

Aus der Untersuchung der Situation, die im verordneten Homeoffice entstanden ist, kann eine Reihe von Erkenntnissen gewonnen werden für eine besser Bewältigung einer freiwilligen und flexibleren Homeoffice-Situation, wie sie in Zukunft erwartet werden darf. Deshalb ist es für Unternehmen relevant zu wissen, worin aus Sicht der Mitarbeitenden die Vor- und Nachteile des Arbeitens im Homeoffice bestehen.

Die Untersuchung ergab, dass die Ansteckungsgefahr mit dem COVID-19-Virus, die Pendelzeit und die ruhigere Arbeitsumgebung zu den am stärksten gewichteten Vorteilen gehören. Daraus ergibt sich der Hinweis, im Büro vermehrt ungestörte Arbeitsplätze zu schaffen.

Die gravierendsten Nachteile sind die geringere soziale Interaktion mit Arbeitskolleg*innen, das Wegfallen der Teamarbeit, die verminderte physische Bewegung, die erhöhte Einsamkeit und die wenig ausgebaute Infrastruktur. Dabei wurde ersichtlich, dass Frauen im Vergleich zu ihren Arbeitskollegen den vermehrten Schlaf und die Durchführung von Meetings durch die Arbeit zu Hause positiver einschätzen. Zwischen den Altersklassen gab es keine Unterschiede in der Wahrnehmung der Vor- und Nachteile.

Zudem ergab die Untersuchung, dass die Mitarbeitenden im Homeoffice mehrheitlich ein positiv ausgeprägtes Arbeitsengagement haben und sich emotional nicht erschöpft fühlen.

Abschliessend lassen sich unterschiedliche Handlungsempfehlungen für die Organisation ableiten. Die Selbstbestimmung des Homeoffice-Anteils soll von den Mitarbeitenden in einem gewissen Rahmen individuell ermöglicht werden, um die Nachteile zu minimieren. Der Bedarf an Förderung von Sport, sozialem Austausch und festen Pausenzeiten, wie er im verordneten Homeoffice bestand, dürfte bei einem partiellen Homeoffice-Modell deutlich zurück gehen. Hingegen dürften viele Mitarbeitende auch unter zukünftigen Bedingungen einer Teilzeit-Homeoffice-Arbeit eine bessere Infrastruktur benötigen. Ein weiterer wichtiger Punkt ist die Verbesserung der ergonomischen Situation. Eine finanzielle Unterstützung seitens Arbeitgeberin könnte dieses Problem lösen. Zugleich würde das Gesundheitsförderung und Prävention von gesundheitlichen Beschwerden mit sich bringen.

5.4 Kritik und Reflexion

Retrospektiv betrachtet, hätten im Verlauf dieser Arbeit einige Punkte besser gemacht werden können, die im Folgenden beschrieben werden.

Der Theorieteil ist etwas gering ausgefallen. Dies hat den Grund, dass die Änderung der Fragestellung kurz vor der Datenerhebung von *Motiven* auf *Vor- und Nachteile im Homeoffice* verändert werden musste, da der Schweizerische Bundesrat die Homeoffice-Pflicht eingeführt hat (Staatssekretariat für Wirtschaft Website, n. d). Dadurch wurden einige bereits geschriebene Kapitel des Theorieteils obsolet.

Als zielführend und wirkungsvoll erwiesen sich, die halbstandardisierten Experteninterviews zu Beginn der Datenerhebung durchzuführen. Dank diesen konnte ein guter Überblick über die aktuelle Homeoffice-Situation geschaffen werden, was die Grundlage für den Fragebogen bildete.

Es müssen einige Limitationen bei der Interpretation der Ergebnisse der Fragebogenerhebung berücksichtigt werden. So ist die Stichprobengrösse des Fragebogens von 93 Mitarbeitenden als eher klein zu beurteilen. In einer weiteren Arbeit wäre es von Vorteil, wenn mehr Mitarbeitende an der Datenerhebung teilnehmen würden.

Die freiwillige Teilnahme am digital versendeten Fragebogen könnte die Resultate verzerrt haben, denn es liegt nahe, dass jene mit grösserer emotionaler Erschöpfung und geringerem Arbeitsengagement den Fragebogen gar nicht erst ausgefüllt haben, da es ihnen für den Zusatzaufwand möglicherweise an Kräften und Motivation fehlte.

Bei der Fragebogenerhebung handelt es sich um eine Selbsteinschätzung, welche begrenzte Objektivität aufweist.

Das Item nach dem Wunschpensum ist kritisch zu betrachten, denn durch die Antwortmöglichkeit *Ich möchte den Homeoffice-Anteil so flexibel wie möglich gestalten*, mussten sich die Befragten nicht auf ein Wunschpensum festlegen. Es zeigt sich, dass 60% der Befragten autonom über die Anzahl Homeoffice-Stunden entscheiden möchten. Aus diesem Grund wurde das Item als relevant erachtet und nicht von der Datenauswertung ausgeschlossen.

5.5 Ausblick

Geht man davon aus, dass verordnetes Homeoffice in der bisherigen Form in näherer Zukunft nicht mehr auftreten wird, so besteht aber gleichwohl ein Interesse, die möglichen Formen eines flexiblen Teilzeit-Homeoffice wissenschaftlich zu untersuchen und arbeitspsychologisch zu betreuen.

Aus der relativ kurzen Homeoffice-Dauer eines Jahres lässt sich nicht unbedingt ableiten, wie sich eine langfristige Homeoffice-Tätigkeit auswirken wird. Der Wunsch nach partiellem Homeoffice wurde von den Mitarbeitenden unmissverständlich geäussert. Daher wäre es womöglich im Interesse der Unternehmen und der Arbeitnehmenden eine entsprechende Langzeitstudie zu initiieren.

Literaturverzeichnis

- Altun, U. (2016). Mobiles Arbeiten. *Betriebspraxis & Arbeitsforschung*, (228), 29–31.
- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E. & Fugate, M. (2000). All in a Day's Work. Boundaries and Micro Role Transitions. *Academy of Management review*, 25(3), 472–491.
- Baloise Website. (n. d). Zugriff am 05.06.2021. Verfügbar unter:
<https://www.baloise.com/de/home/ueber-uns/wer-wir-sind/auf-einen-blick.html>
- Beermann, B., Amlinger-Chatterjee, M., Brenscheidt, F., Gerstenberg, S., Niehaus, M. & Wöhrmann, A. M. (2017). *Orts- und zeitflexibles Arbeiten. Gesundheitliche Chancen und Risiken*. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
<https://doi.org/10.21934/BAUA:BERICHT20170905>
- Blanz, M. (2015). *Forschungsmethoden und Statistik für die Soziale Arbeit. Grundlagen und Anwendungen*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Bogner, A. & Menz, W. (2002). Das theoriegenerierende Experteninterview. In A. Bogner, B. Littig & W. Menz (Hrsg.), *Das Experteninterview* (S. 33–70). Wiesbaden: Springer Fachmedien.
https://doi.org/10.1007/978-3-322-93270-9_2
- Currie, J. & Eveline, J. (2011). E-technology and work/life balance for academics with young children. *Higher Education*, 62(4), 533–550. <https://doi.org/10.1007/s10734-010-9404-9>
- Dahlke, L., Hass, K., Lutsche, S., Risch, C. & Virga, P. (2018). *Interessierte Selbstgefährdung im Home-Office. Eine qualitativ-empirische Untersuchung am Beispiel von HR-Beschäftigten*. Hamburg: Universität Hamburg, Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften.
- Degenhardt, B., Gisin, L. & Schulze, H. (2014). *Schweizerische Umfrage «Home Office 2013» - Teil 1. Vergleich der Rahmenbedingungen aus der Sicht der nie, unregelmässig und regelmässig alternierend im Home Office Arbeitenden*. Olten: Fachhochschule Nordwestschweiz Hochschule für Angewandte Psychologie.
- Eriksson, M. & Lindström, B. (2006). Antonovsky's sense of coherence scale and the relation with health. A systematic review. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 60(5), 376–381.
<https://doi.org/10.1136/jech.2005.041616>
- Evangelakos, G. (2020). Keeping critical assets safe when teleworking is the new norm. *Network Security*, (6), 11–14. [https://doi.org/10.1016/S1353-4858\(20\)30067-2](https://doi.org/10.1016/S1353-4858(20)30067-2)
- Fan Ng, C. F. (2010). Teleworker's home office. An extension of corporate office? *Facilities*, 28(3/4), 137–155. <https://doi.org/10.1108/02632771011023113>
- Flick, U. (2017). *Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung*. Hamburg: Rowohlt.
- Garnadt, N., Schnitzer, M. & Viète, S. (2020). Räumliche Flexibilisierung durch zunehmende Homeoffice-Nutzung. *Wirtschaftsdienst*, 100(9), 661–666. <https://doi.org/10.1007/s10273-020-2734-z>

- Gisin, L., Schulze, H. & Degenhardt, B. (2016). Boundary Management as a Crucial Success Factor for Flexible-Mobile Work, Demonstrated in the Case of Home Office. Boundary-Types, Boundary-Management and Boundary Tactics Used in Home Office. In B. Deml, P. Stock, R. Bruder & C. M. Schlick (Hrsg.), *Advances in Ergonomic Design of Systems, Products and Processes* (S. 375–394). Berlin: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-662-48661-0_25
- Heimisch, F., Niederer, R. & Zöfel, P. (2018). *Statistik im Klartext. Für Psychologen, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftler* (2., aktualisierte und erweiterte Aufl.). Hallenbergmoos: Pearson.
- Höge, T. & Schnell, T. (2012). Kein Arbeitsengagement ohne Sinnerfüllung. Eine Studie zum Zusammenhang von Work Engagement, Sinnerfüllung und Tätigkeitsmerkmalen. *Wirtschaftspsychologie*, (1), 91–99.
- Janneck, M., Jent, S., Weber, P. & Nissen, H. (2018). Ergonomics To Go. Designing The Mobile Workspace. *International Journal of Human–Computer Interaction*, 34(11), 1052–1062. <https://doi.org/10.1080/10447318.2017.1413057>
- Kunze, F., Hampel, K. & Zimmermann, S. (2020). Homeoffice in der Corona-Krise. Eine nachhaltige Transformation der Arbeitswelt? *Policy Paper*, (2), 1–9. Verfügbar unter: <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:bsz:352-2-926cp7kvkn359>
- Luhmann, M. (2021). *Einsamkeit - Erkennen, evaluieren und entschlossen entgegenzutreten. Schriftliche Stellungnahme zur öffentlichen Anhörung am 19.04.2021*. Bochum: Ruhr-Universität, Fakultät für Psychologie.
- Maestro-Gonzalez, A., Sánchez-Zaballos, M., Mosteiro-Díaz, M. P. & Zuazua-Rico, D. (2021). Quality of sleep among social media users during the lockdown period due to COVID-19 in Spain. *Sleep Medicine*, 80, 210–215. <https://doi.org/10.1016/j.sleep.2021.01.050>
- Maslach, C. (2011). Engagement research. Some thoughts from a burnout perspective. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 47–52. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2010.537034>
- Maslach, C., Jackson, S. E. & Leiter, M. P. (1996). *Maslach Burnout Inventory Manual* (3rd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C. & Leiter, M. P. (2001). Burnout and Quality in a Sped-up World. *The Journal for Quality and Participation*, 24(2), 48.
- Mayring, P. (2012). Qualitative Inhaltsanalyse – ein Beispiel für Mixed Methods. *Mixed Methods in der empirischen Bildungsforschung*, 1, 27–36.
- Mojtahedzadeh, N., Rohwer, E., Lengen, J., Harth, V. & Mache, S. (2021). Gesundheitsfördernde Arbeitsgestaltung im Homeoffice im Kontext der COVID-19-Pandemie. *Zentralblatt für Arbeitsmedizin, Arbeitsschutz und Ergonomie*, 1–6. <https://doi.org/10.1007/s40664-020-00419-1>

- Neumann, J., Lindert, L., Seinsche, L., Zeike, S. J. & Pfaff, H. (2020). *Homeoffice- und Präsenzkultur im Bereich IT und technische Dienstleistungen in Zeiten der Covid-19-Pandemie*. Köln: Universität zu Köln, Humanwissenschaftliche Fakultät, Medizinische Fakultät.
- Nippert-Eng, C. (1996). Calendars and Keys. The Classification of "Home" and "Work". *Sociological Forum*, 11(3), 563–582.
- Peters, K. (2011). Indirekte Steuerung und Interessierte Selbstgefährdung. Eine 180-Grad Wende bei der betrieblichen Gesundheitsförderung. In Kratzer, W. Dunkel, K. Becker, S. Hinrichs (Hrsg.), *Arbeit und Gesundheit im Konflikt* (S. 105–125). Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Robelski, S., Keller, H., Harth, V. & Mache, S. (2019). Coworking Spaces. The Better Home Office? A Psychosocial and Health-Related Perspective on an Emerging Work Environment. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(13), 1–22. <https://doi.org/10.3390/ijerph16132379>
- Sautier, L. P., Scherwath, A., Weis, J., Sarkar, S., Bosbach, M., Schendel, M. et al. (2015). Erfassung von Arbeitsengagement bei Patienten mit hämatologischen Malignomen: Die psychometrischen Eigenschaften der deutschen Version der Utrecht Work Engagement Scale 9 (UWES-9). *Die Rehabilitation*, 54(5), 297–303. <https://doi.org/10.1055/s-0035-1555912>
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2004). Job Demands, Job Resources, and Their Relationship with Burnout and Engagement. A Multi-Sample Study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 293–315.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V. & Bakker, A. B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout. A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness studies*, 3(1), 71–92.
- Schlipfenbacher, C. & Jacobi, F. (2014). Psychische Gesundheit. Definition und Relevanz. *Public Health Forum*, 22(1), 2–5. <https://doi.org/10.1016/j.phf.2013.12.012>
- Staatssekretariat für Wirtschaft Website. (n. d). Zugriff am 05.06.2021. Verfügbar unter: https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Arbeitnehmerschutz/covid-19/homeoffice_covid19.html
- Ulich, E. & Wülser, M. (2015). *Gesundheitsmanagement in Unternehmen*. Wiesbaden: Springer Fachmedien. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-04485-5>
- Wepfer, A. G., Allen, T. D., Brauchli, R., Jenny, G. J. & Bauer, G. F. (2018). Work-Life Boundaries and Well-Being: Does Work-to-Life Integration Impair Well-Being through Lack of Recovery? *Journal of Business and Psychology*, 33(6), 727–740. <https://doi.org/10.1007/s10869-017-9520-y>

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1. Kontinuum vom segmentierenden zum integrierenden Boundary-Typ nach Gisin et al. (2016)	6
Abbildung 2. Veränderung der psychischen Gesundheit durch Homeoffice bei Frauen und Männern (n=91)	30
Abbildung 3. Wunschsensum Homeoffice nach COVID-19-Pandemie (n=93)	32

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Kategoriensystem abgeleitet aus dem Interview-Leitfaden.....	14
Tabelle 2 Kategoriensystem zum Thema Optimierungsbedarf im Homeoffice	18
Tabelle 3 Ergebnisse aus den halbstandardisierten Experteninterviews (n=4) mit Anzahl Antworten in Klammern	20
Tabelle 4 Übersicht des Alters der befragten Personen aus dem Fragebogen (n=93)	22
Tabelle 5 Deskriptive Statistik der Vorteile des Homeoffice von Frauen und Männern (n=93)	23
Tabelle 6 Deskriptive Statistik der Nachteile des Homeoffice von Frauen und Männern (n=93).....	24
Tabelle 7 Ergebnisse der offenen Fragen nach weiteren Vor- und Nachteilen mit Anzahl Antworten in Klammern (n=41).....	27
Tabelle 8 Unterschiede der Mittelwerte und Standardabweichungen der gewichteten Vorteile zwischen Frauen und Männern	29
Tabelle 9 Unterschiede der Mittelwerte und Standardabweichungen der gewichteten Nachteile zwischen Frauen und Männern	29
Tabelle 10 Ergebnisse der offenen Fragen nach Optimierungsvorschlägen mit Anzahl Antworten in Klammern (n=48).....	31