

Langzeitstudie an der HHU

Worauf Unternehmen und Beschäftigte bei der Arbeit im Homeoffice achten sollten

Die Bundesregierung fordert gemeinsam mit den Ländern Unternehmen dazu auf, Beschäftigte aktuell, wenn immer möglich, aus dem Homeoffice arbeiten zu lassen. Wie das ohne größere Produktivitätsverluste und zu starkes Stressempfinden gelingen kann, lässt sich aus der Forschung eines Teams um den Düsseldorfer Betriebswirt Prof. Dr. Stefan Süß ableiten, der sich seit vielen Jahren mit der flexiblen Gestaltung von Arbeit befasst. Eine aktuelle Panelstudie des Forschungsteams der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf (HHU), die sich unter anderem mit der Wahrnehmung von Stress, Work-Life-Balance und Produktivität während der Corona-Pandemie befasst, liefert konkrete Empfehlungen zur Gestaltung der Heimarbeit.

Zentrale Aussagen der Studien

Die erste Datenerhebung erfolgte im April 2020, die zweite im September 2020. Zu den Ergebnissen sagt Studienleiter Stefan Süß: „Wir konnten feststellen, dass die Produktivität der Beschäftigten im Homeoffice zunächst zurückgegangen ist, dann aber fast das Vorkrisen-Niveau erreicht hat. Allerdings zeigen unsere Daten auch, dass die Befragten, die im Büro arbeiten, signifikant weniger Stress empfinden als jene, die überwiegend von zu Hause aus tätig sind. Hinzu kommt, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Homeoffice nicht selten eine soziale Isolation und Konflikte zwischen Arbeit und Privatleben verspüren.“ Süß leitet daraus die Notwendigkeit ab, „dass sich Unternehmen jetzt Gedanken zu einer produktiven und für alle Beteiligten zufriedenstellenden Gestaltung der Heimarbeit machen müssen, da Homeoffice verstärkt umgesetzt werden wird.“

Generelle Aussagen dazu seien aber schwierig, so Süß, denn die Frage, wie einzelne Beschäftigte Stress wahrnehmen, hängt maßgeblich von der persönlichen Situation ab. Dabei spielen die heimischen Arbeitsbedingungen eine ebenso große Rolle wie die Frage, ob Betreuungspflichtige Kinder parallel zu Hause sind, womit nicht selten Konflikte zwischen Arbeit und Privatleben einhergehen. Der individuelle Wunsch, beides klar voneinander abzugrenzen, sei von großer Bedeutung: „Ich rate Unternehmen dringend, diesen so gut wie möglich zu unterstützen. Das geht nicht nur über den Arbeitsort, sondern auch darüber, dass sich Beschäftigte darauf verlassen können, außerhalb regulärer Arbeitszeiten in Ruhe gelassen zu werden.“

Von entscheidender Bedeutung für Produktivität, Stress und Zufriedenheit ist aber auch, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von zu Hause aus unproblematisch auf notwendige Daten zurückgreifen können und Hilfe zum Beispiel bei technischen Problemen erhalten. „Darin liegt für viele ein ganz erheblicher Stressfaktor und Unternehmen sollten hier in jedem Fall Unterstützung geben. Das gilt aber auch für die Benennung von Ansprechpartnern, an die sich Beschäftigte wenden können, wenn ihnen die Decke auf den Kopf fällt oder sie sich mit der Situation überfordert fühlen. Denn wir wissen, dass dauerhafte Unzufriedenheit genauso wie Stress zu geringerer Produktivität und letztlich sogar zu gesundheitlichen Problemen führen kann“, so Professor Süß.

Unabhängig davon ist es den Unternehmen zu empfehlen, für Austausch zwischen den Beschäftigten zu sorgen. Damit ist nicht nur der Austausch von beruflich relevanten Informationen gemeint. Vielmehr sollte auch die Möglichkeit gegeben werden, sich mit den Kolleginnen und Kollegen auf digitalem Weg zu unterhalten. „Wir wissen, dass dies Unzufriedenheit verringern und die Motivation erhöhen kann, da viele Personen auch bei der Arbeit nach sozialen Kontakten und Sinnstiftung streben. Ich empfehle hier nicht nur regelmäßige Meetings der Arbeitsgruppe oder Abteilung, sondern auch digitale Pausenräume, in denen ein informeller Austausch in kleinen Gruppen spontan möglich ist.“

Technisch ist das kein Problem und es trägt dazu bei, Kommunikationsflüsse im Unternehmen zu erhalten und die Zufriedenheit der Mitarbeiter zu erhöhen.“

Vorgehensweise der Studie

Eine erste Befragungswelle fand zwischen dem 07.04.2020 und dem 09.05.2020 statt. Es wurden 1.027 Personen aus verschiedenen Organisationen und Branchen befragt. An einer zweiten Befragungswelle vom 10.09.2020 bis 12.10.2020 haben 641 Befragte teilgenommen. Die 302 Studienteilnehmer, die zu beiden Zeitpunkten teilgenommen haben, bilden das Panel. Der öffentliche Dienst ist dabei stärker vertreten als Privatunternehmen. Die Probanden wurden gebeten, Einschätzungen über ihre gegenwärtige, pandemiebedingte Arbeitssituation abzugeben und Fragen zu aktuellen Empfindungen zu beantworten.

Die Studie an der HHU wurde durchgeführt von

Prof. Dr. Stefan Süß, Dekan der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät, Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Arbeit, Personal und Organisation

PD Dr. Sascha Ruhle, Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Arbeit, Personal und Organisation

René Schmoll, Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Arbeit, Personal und Organisation

Für weitere Informationen:

Prof. Dr. Stefan Süß, E-Mail: Stefan.Suess@hhu.de