

# @home

## Homeoffice-Modellevaluation

### Ausgangssituation

- SARS-Cov-2-Pandemie bereitete erheblichen Schub für Homeoffice-Verbreitung
- Langfristig höhere Verbreitung von Homeoffice als vor der Pandemie

### Problemstellung

Heterogene Studienteile

Produktivität  
Arbeitszufriedenheit  
Gesundheit

Mangel an evidenzbasierten Leitlinien

**Ziel**

Abklärung von evidenzbasierten zielgruppen-spezifischen Empfehlungen zur gesunden und produktiven Gestaltung der Arbeit im Homeoffice.

### Studienablauf

### About us

hhu

Heute hier	Projektteam
Prof. Dr. Claudia Flehke	Prof. Dr. Stefan Gäß
Leitende Schreiners, M. Sc. PH	Prof. Dr. Axel Dautner
	Prof. Dr. Nina Dörmann
	Prof. Dr. med. Peter Angerer
	Jana Brandt, M. Sc.
	Alex PH Spiller, M. Sc.
	Dr. Franca Witzmann



### Erste vorläufige Ergebnisse (1)

**Produktivität**

- steigt durch mehr Mitbestimmung bei der Gestaltung der Arbeit im Homeoffice (Problem: Frauen signifikant weniger Mitbestimmung als Männer)
- am höchsten in einem Homeoffice-Mischmodell

**Interaktionseffekte:**

- bei guter Ausstattung erhöhen mehr Stunden im Homeoffice die Produktivität ebenso bei guter Unterstützung

**Arbeitszufriedenheit**

- steigt durch mehr die Mitbestimmung bei der Gestaltung der Arbeit im Homeoffice

**Interaktionseffekte:**

- bei wenig Vorerfahrung senken mehr Stunden im Homeoffice die Arbeitszufriedenheit deutlich

**Work-Family-Conflict (FWC):**

- bei Männern: noch im homeoffice-Modell - feste Anzahl, freie Tage

### Erste vorläufige Ergebnisse (2)

**Gesundheit**

- Das Gefühl bei der Arbeit überwacht zu werden ist bei völliger Flexibilität signifikant geringer als in anderen Homeoffice-Modellen
- Mehr Stunden im Homeoffice reduzieren die körperliche Aktivität bei der Arbeit und erhöhen die Zeit im Sitzen
- Gleichzeitig zeigt sich ein Trend für mehr Sport in der Freizeit

**Evaluation Intervention**

- Die Teilnahme am Workshop "körperlich fit" und aktives Boundary Management scheinen sich positiv auf die Produktivität auszuwirken
- Die Nutzung von Schreibtischiern und Achtsamkeitsübungen scheinen die Produktivität zu senken
- Achtsamkeitsübungen scheinen jedoch die Family-Work-Conflicts zu reduzieren

# @home:

Homeoffice während und nach der SARS-CoV-2-Pandemie: Begleitung von Betrieben bei der Einführung und Ausweitung neuer Vereinbarungen

# About us



## Heute hier

Prof. Dr. Claudia Pischke

Louisa Scheepers, M. Sc. PH

## Projektteam

Prof. Dr. Stefan Süß

Prof. Dr. Axel Buchner

Prof. Dr. Nico Dragano

Prof. Dr. med. Peter Angerer

Jörn Brandt, M. Sc.

Ana Philippsen, M. Sc.

Dr. Daniela Bittersohl

# @home

## Homeoffice-Modellevaluation

### Ausgangssituation

- SARS-Cov-2-Pandemie bereitete erheblichen Schub für Homeoffice-Verbreitung
- Langfristig höhere Verbreitung von Homeoffice als vor der Pandemie

### Problemstellung

Heterogene Studienlage

Produktivität  
Arbeitszufriedenheit  
Gesundheit

Mangel an evidenzbasierten Leitlinien

**Ziel**

Ableitung von evidenzbasierten zielgruppen-spezifischen Empfehlungen zur gesunden und produktiven Gestaltung der Arbeit im Homeoffice.

### Studienablauf

### About us

hhu

Heute hier	Projektteam
Prof. Dr. Claudia Richter	Prof. Dr. Stefan GIB
Lea-Sophie Schwepers, M.Sc. PhD	Prof. Dr. Axel Buchner
	Prof. Dr. Nico Dragano
	Prof. Dr. Ina-Maria Argauer
	Ilona Brandt, M.Sc.
	Alex Pözlmann, M.Sc.
	Dr. Barbara Hübner-K



### Erste vorläufige Ergebnisse (1)

**Produktivität**

- steigt durch mehr Mitbestimmung bei der Gestaltung der Arbeit im Homeoffice (Problem: Frauen signifikant weniger Mitbestimmung als Männer)
- am höchsten in einem Homeoffice-Mischmodell

**Interaktionseffekte:**

- bei guter Ausstattung erhöhen mehr Stunden im Homeoffice die Produktivität (ebenso bei guter Unterstützung)

**Arbeitszufriedenheit**

- steigt durch mehr die Mitbestimmung bei der Gestaltung der Arbeit im Homeoffice

**Interaktionseffekte:**

- bei wenig Vorerfahrung senken mehr Stunden im Homeoffice die Arbeitszufriedenheit deutlich

**Work-family-Conflict (FWC):**

- bei Männern: hoch im Homeoffice-Modell - feste Anzahl, freie Tage



### Erste vorläufige Ergebnisse (2)

**Gesundheit**

- Das Gefühl bei der Arbeit überwacht zu werden ist bei völliger Flexibilität signifikant geringer als in anderen Homeoffice-Modellen
- Mehr Stunden im Homeoffice reduzieren die körperliche Aktivität bei der Arbeit und erhöhen die Zeit im Sitzen
- Gleichzeitig zeigt sich ein Trend für mehr Sport in der Freizeit

**Evaluation intervention**

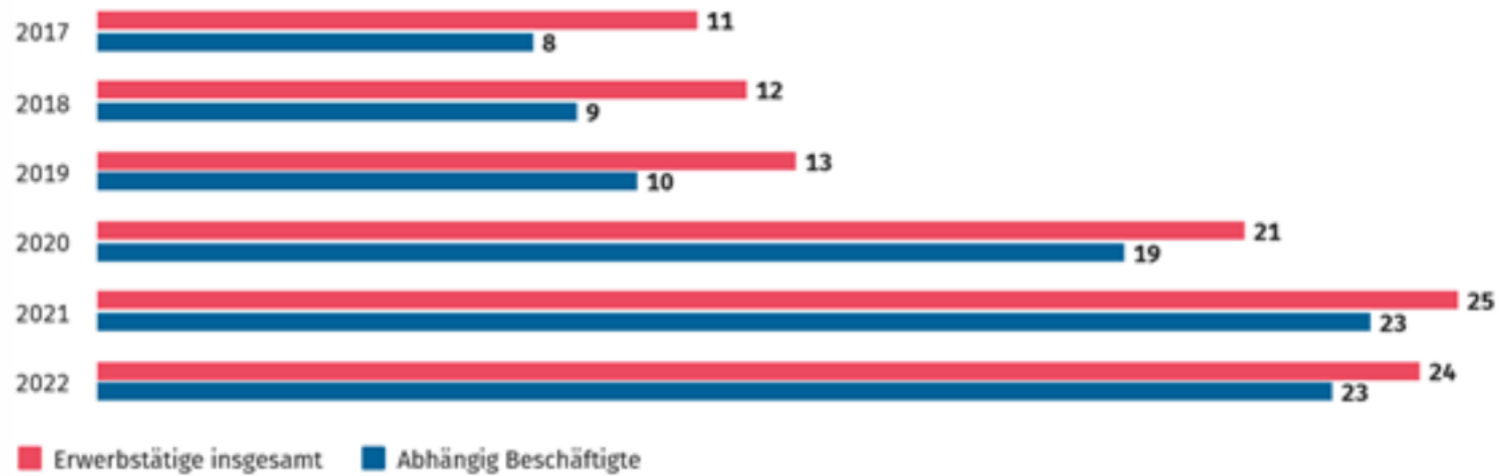
- Die Teilnahme am Workshop "körperlich fit" und aktives Boundary Management scheinen sich positiv auf die Produktivität auszuwirken
- Die Nutzung von Schrittzählern und Achtsamkeitsübungen scheinen die Produktivität zu senken
- Achtsamkeitsübungen scheinen jedoch die Family-Work-Conflicts zu reduzieren

# @home:

Homeoffice während und nach der SARS-CoV-2-Pandemie: Begleitung von Betrieben bei der Einführung und Ausweitung neuer Vereinbarungen

## Anteil der Erwerbstätigen im Homeoffice

Anteil in %

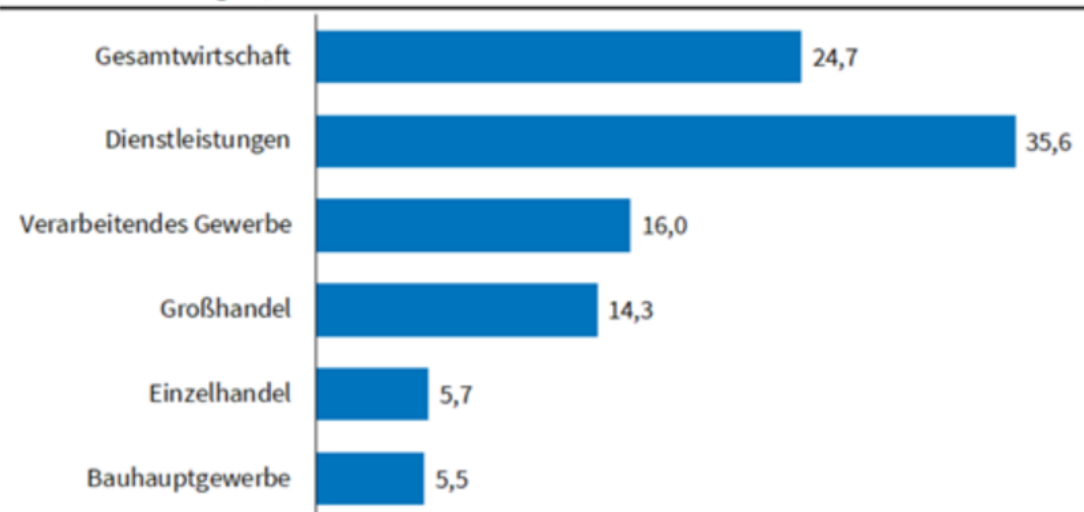


2022 = Erstergebnis.

© Statistisches Bundesamt (Destatis), 2023

## Nutzung von Homeoffice

Anteil der Beschäftigten, die zumindest teilweise im Homeoffice arbeiten in %



Quelle: ifo Konjunkturumfragen, Februar 2023.

© ifo Institut

# Ausgangssituation

- SARS-Cov-2-Pandemie bereitete erheblichen Schub für Homeoffice-Verbreitung
- Langfristig höhere Verbreitung von Homeoffice als vor der Pandemie



## ⚠ Problemstellung

Heterogene Studienlage

Produktivität  
Arbeitszufriedenheit  
Gesundheit



Mangel an evidenzbasierten  
Leitlinien

## Ziel

Ableitung von evidenzbasierten zielgruppen-spezifischen Empfehlungen zur gesunden und produktiven Gestaltung der Arbeit im Homeoffice.





# Problemstellung

Heterogene Studienlage

**Produktivität**  
**Arbeitszufriedenheit**  
**Gesundheit**



Mangel an evidenzbasierten  
Leitlinien

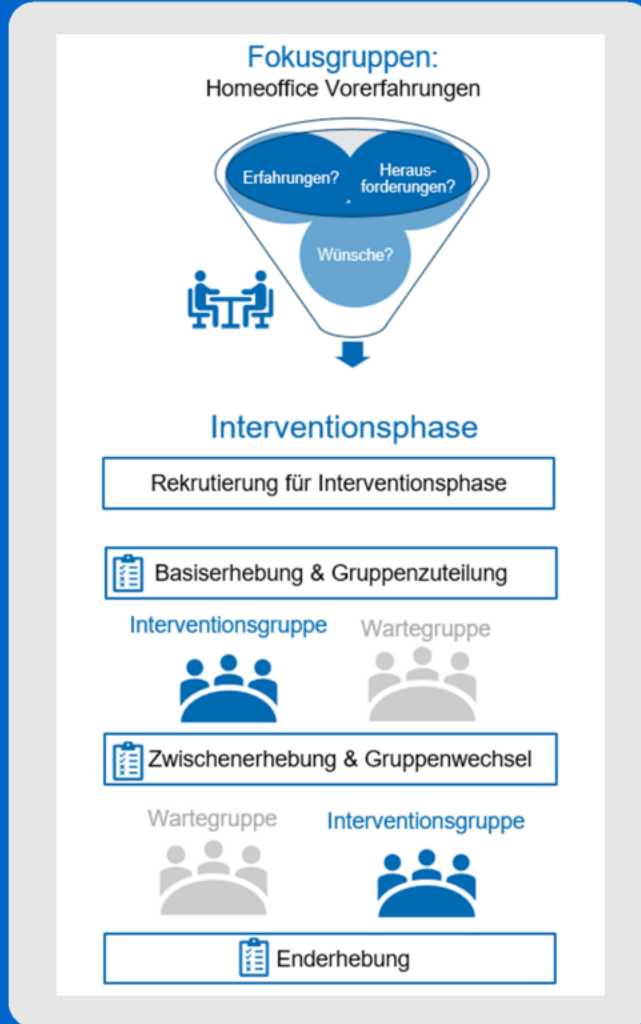


## Ziel

Ableitung von  
evidenzbasierten  
zielgruppen-spezifischen  
Empfehlungen zur  
gesunden und  
produktiven Gestaltung  
der Arbeit im Homeoffice.



# Studienablauf



**Fokusgruppen**

- 6 Fokusgruppen in 3 Organisationen
- 11 Führungskräfte und 23 Beschäftigte

Zentrale Erkenntnisse:

- Wahrnehmung der Arbeit im Homeoffice sehr individuell
  - subjektive Produktivität und Zufriedenheit höher
- Diskrepanz zwischen Führungskräften und Beschäftigten bei der Einstellung zum Homeoffice
- Unterstützung bei Arbeitsplatzgestaltung
- Fähigkeit zur Selbstorganisation nötig
- Kommunikationsstrategien im Team wichtig

„Ich kann zuhause konzentriert arbeiten, ohne, dass ich unendend ausgenissen werde.“

„Homeoffice: ein Anteil auf der Strecke, wird krank, fällt aus, produziert nicht mehr, fühlt sich nicht wohl. Während andere wirklich glücklich sind. Die (...) lieben genau das Ding, was sie leben wollen. Es gibt keine Patentlösung dafür aus meiner Sicht.“

„Habe eher eine schlechte Ausstattung (...) Aber nach und nach, dann natürlich auf Privatrechnung.“

**Stichprobe der Interventionsphase**

Gruppen = 201

- Organisationen der Fokusgruppen (1 + 20)
- Personen (10 + 470)

Cauchiaci: männlich 208 (104,5 %)  
Alter: Durchschnitt 42,78 Jahre (12,38 SD)

Präferenzen: 224 (112,5 %)  
Personenalter: 107 (24,2 %)  
Anschlussschlüssel: 107  
Homeoffice: 24,33 %

**Interventionsmaßnahmen**

Workshops zu den Themen:

**Workshop 1**

- Körperliche Aktivität
- Ergonomie

**Workshop 2**

- Technostress
- Boundary Management
- soziale Isolation
- Achtbarkeit
- digitale Kommunikation





## Fokusgruppen

- 6 Fokusgruppen in 3 Organisationen
- 11 Führungskräfte und 23 Beschäftigte

### Zentrale Erkenntnisse:

- Wahrnehmung der Arbeit im Homeoffice sehr individuell
  - subjektive Produktivität und Zufriedenheit höher
- Diskrepanz zwischen Führungskräften und Beschäftigten bei der Einstellung zum Homeoffice
- Unterstützung bei Arbeitsplatzgestaltung
- Fähigkeit zur Selbstorganisation nötig
- Kommunikationsstrategien im Team wichtig

„Ich kann zuhause konzentriert arbeiten, ohne, dass ich andauernd rausgerissen werde.“

„Homeoffice: ein Anteil auf der Strecke, wird krank, fällt aus, produziert nicht mehr, fühlt sich nicht wohl. Während andere wirklich glücklich sind. Die [...] leben genau das Ding, was sie leben wollen. Es gibt keine Patentlösung dafür aus meiner Sicht.“

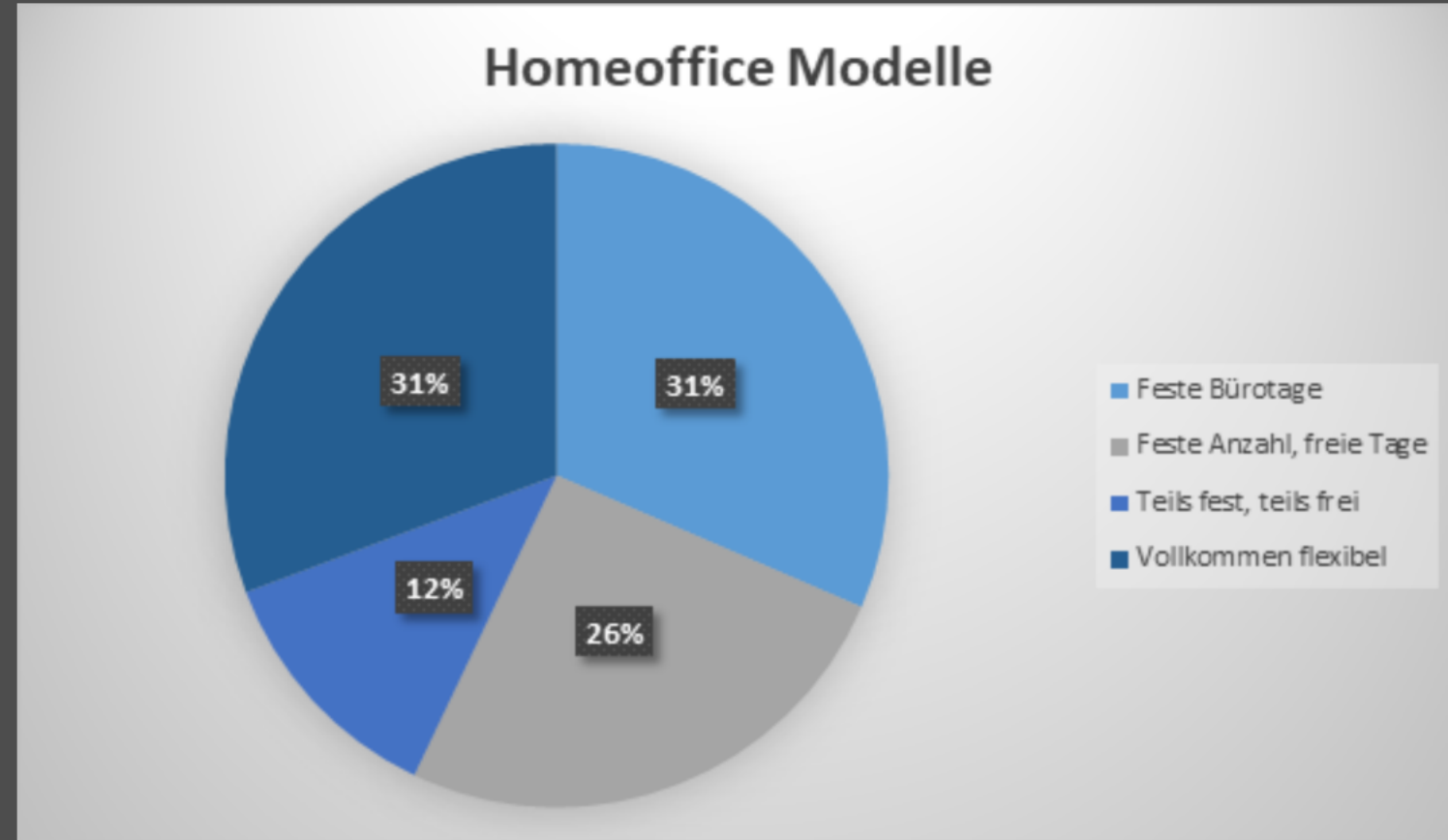
„Habe eher eine schlechte Ausstattung. [...] Aber nach und nach, rüstet man halt nach, dann natürlich auf Privatrechnung.“

# Stichprobe der Interventionsphase

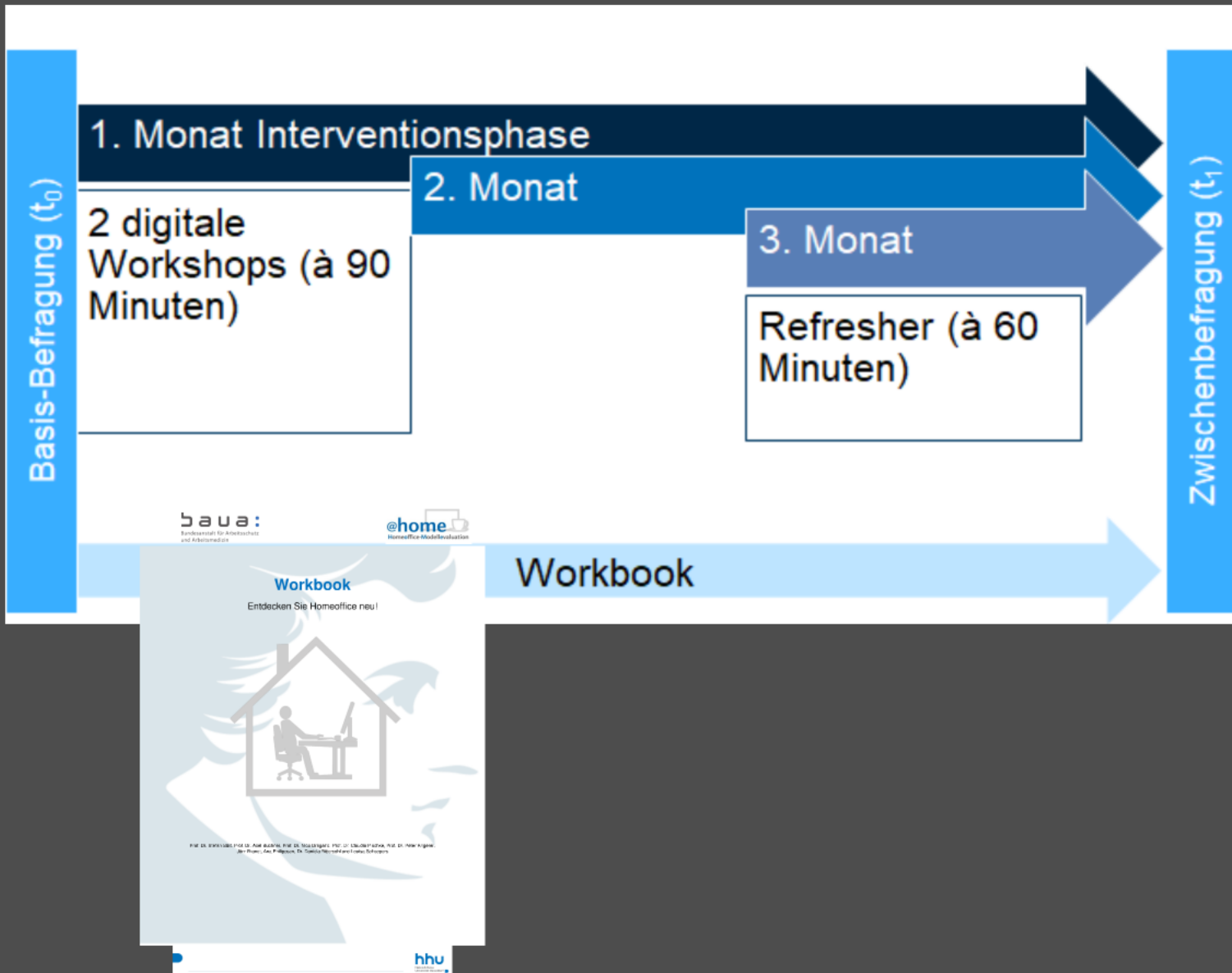


Gesamt = 531

- Organisationen der Fokusgruppen (n = 36)
- Panelanbieter (n = 475)
  
- Geschlecht: männlich 259 (48.8 %)
- Alter: durchschnittlich 42.75 Jahre (11.35 SD)
- Arbeitszimmer: 316 (59.5 %)
- Personalverantwortung: 207 (39.0 %)
- durchschnittlicher Anteil Homeoffice: 38.53 %



# Interventionsmaßnahmen



Workshops zu den Themen:  
**Workshop 1**

- körperliche Aktivität
- Ergonomie



**Workshop 2**

- Technostress
- Boundary Management
- soziale Isolation
- Achtsamkeit
- digitale Kommunikation

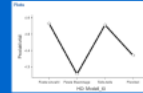




# Erste vorläufige Ergebnisse (1)

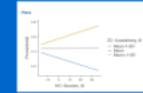
## Produktivität

- steigt durch mehr Mitbestimmung bei der Gestaltung der Arbeit im Homeoffice (Problem: Frauen signifikant weniger Mitbestimmung als Männer)
- am höchsten in einem Homeoffice Mischmodell



## Interaktionseffekte:

- bei guter Ausstattung erhöhen mehr Stunden im Homeoffice die Produktivität (ebenso bei guter Unterstützung)



## Arbeitszufriedenheit

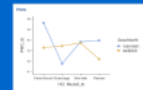
- steigt durch mehr die Mitbestimmung bei der Gestaltung der Arbeit im Homeoffice

## Interaktionseffekte:

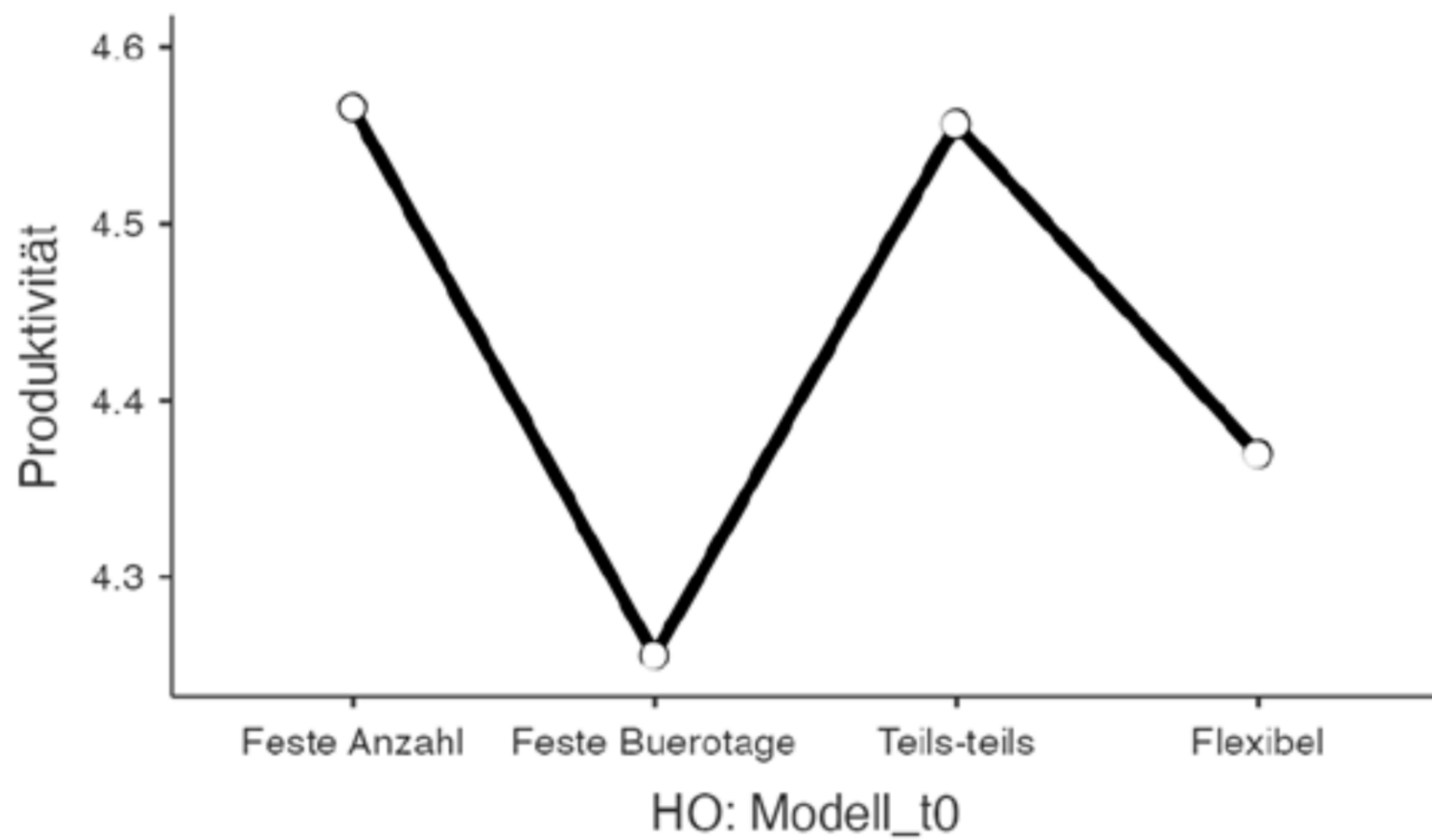
- bei wenig Vorerfahrung senken mehr Stunden im Homeoffice die Arbeitszufriedenheit deutlich

## Work-Family-Conflict (FWC):

- bei Männern: hoch im Homeoffice Modell - Feste Anzahl, freie Tage



## Plots

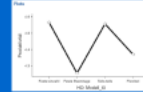




# Erste vorläufige Ergebnisse (1)

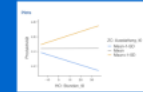
## Produktivität

- steigt durch mehr Mitbestimmung bei der Gestaltung der Arbeit im Homeoffice (Problem: Frauen signifikant weniger Mitbestimmung als Männer)
- am höchsten in einem Homeoffice Mischmodell



## Interaktionseffekte:

- bei guter Ausstattung erhöhen mehr Stunden im Homeoffice die Produktivität (ebenso bei guter Unterstützung)



## Arbeitszufriedenheit

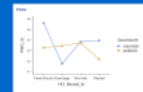
- steigt durch mehr die Mitbestimmung bei der Gestaltung der Arbeit im Homeoffice

## Interaktionseffekte:

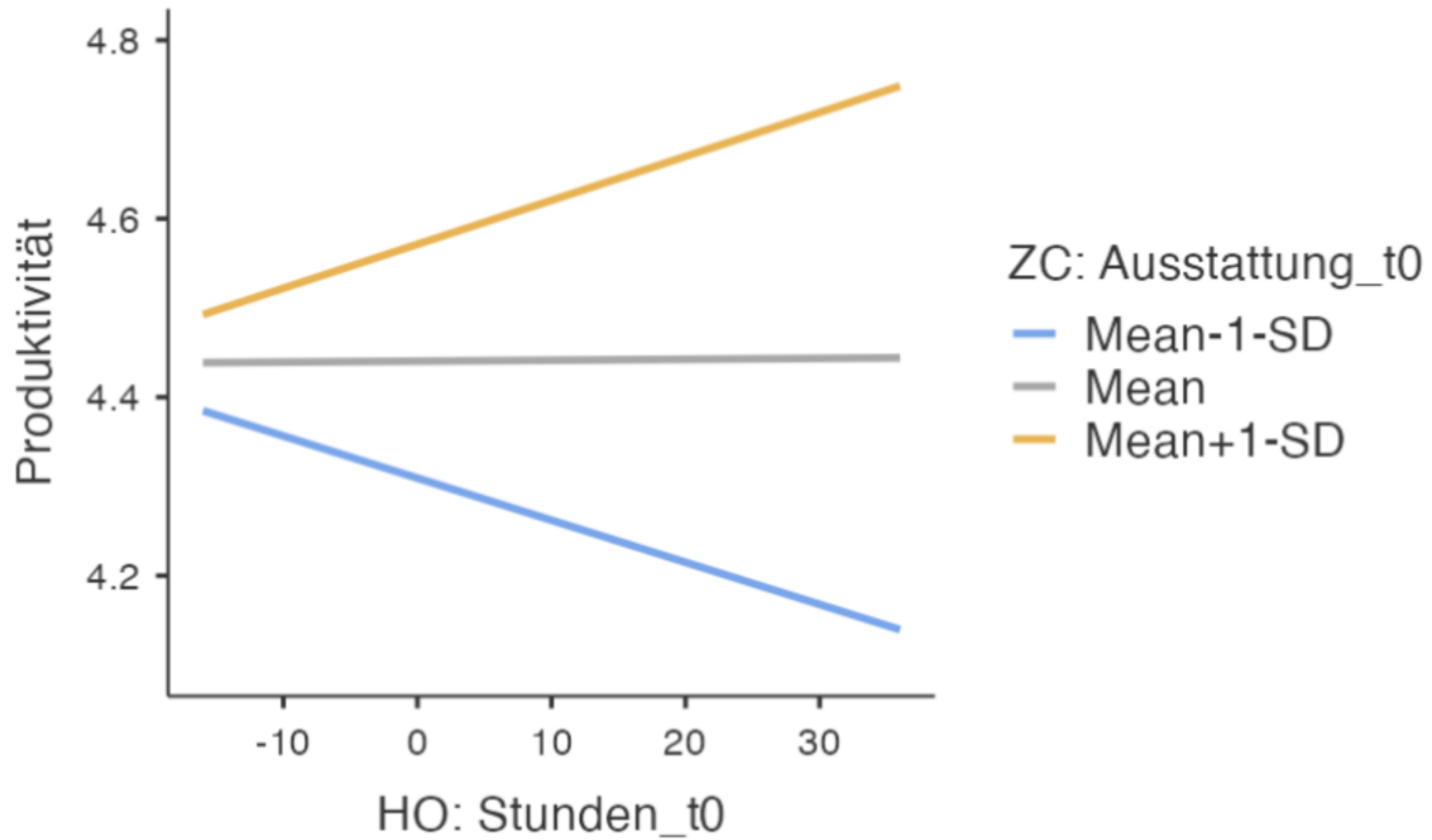
- bei wenig Vorerfahrung senken mehr Stunden im Homeoffice die Arbeitszufriedenheit deutlich

## Work-Family-Conflict (FWC):

- bei Männern: hoch im Homeoffice Modell - Feste Anzahl, freie Tage



## Plots



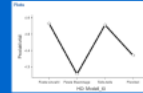




# Erste vorläufige Ergebnisse (1)

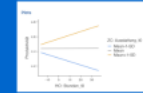
## Produktivität

- steigt durch mehr Mitbestimmung bei der Gestaltung der Arbeit im Homeoffice (Problem: Frauen signifikant weniger Mitbestimmung als Männer)
- am höchsten in einem Homeoffice Mischmodell



## Interaktionseffekte:

- bei guter Ausstattung erhöhen mehr Stunden im Homeoffice die Produktivität (ebenso bei guter Unterstützung)



## Arbeitszufriedenheit

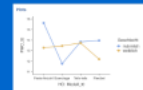
- steigt durch mehr die Mitbestimmung bei der Gestaltung der Arbeit im Homeoffice

## Interaktionseffekte:

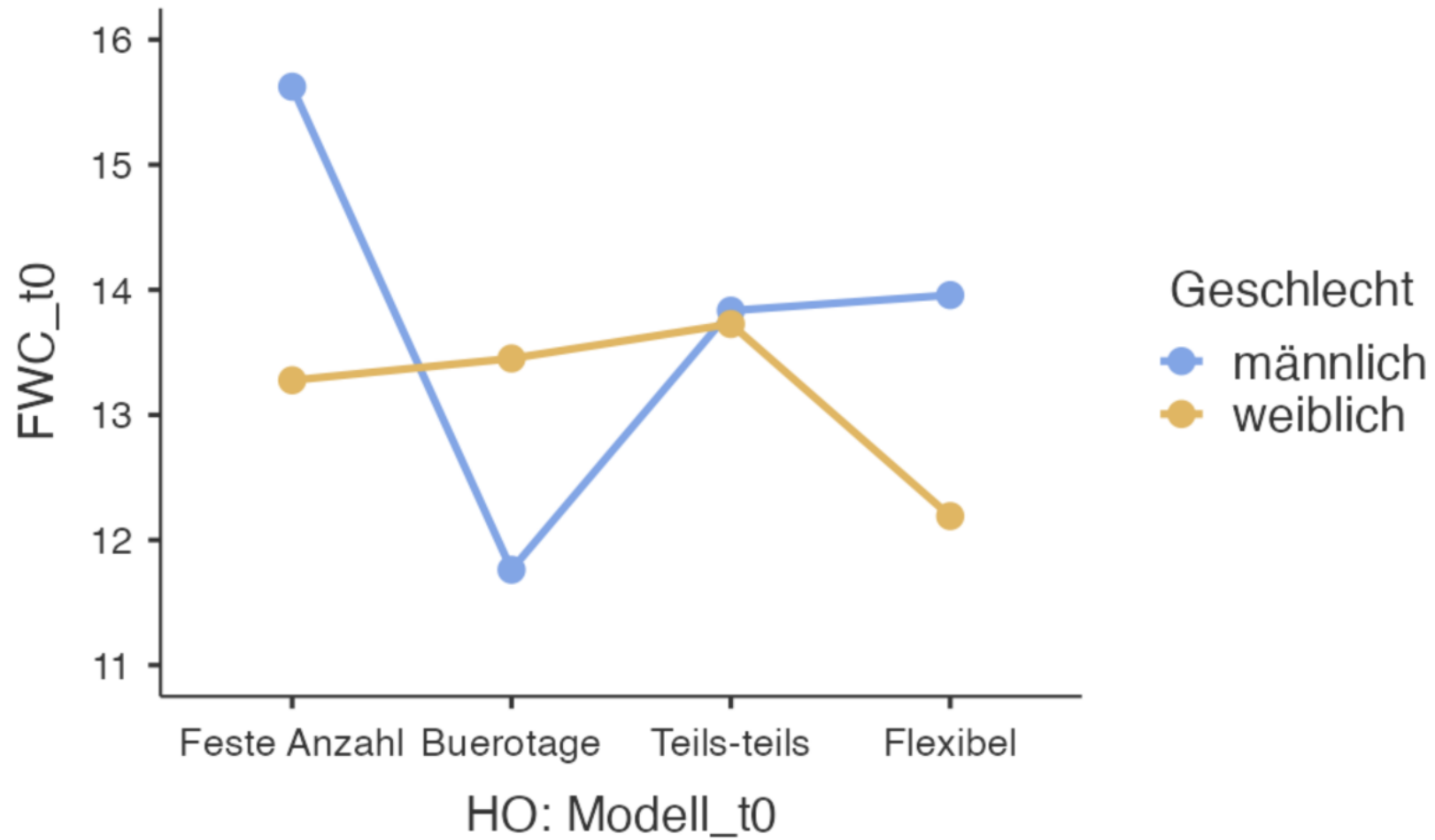
- bei wenig Vorerfahrung senken mehr Stunden im Homeoffice die Arbeitszufriedenheit deutlich

## Work-Family-Conflict (FWC):

- bei Männern: hoch im Homeoffice Modell - Feste Anzahl, freie Tage



## Plots





## Erste vorläufige Ergebnisse (2)

### Gesundheit

- Das Gefühl bei der Arbeit überwacht zu werden ist bei völliger Flexibilität signifikant geringer als in anderen Homeoffice Modellen
- Mehr Stunden im Homeoffice reduzieren die körperliche Aktivität bei der Arbeit und erhöhen die Zeit im Sitzen
  - Gleichzeitig zeigt sich ein Trend für mehr Sport in der Freizeit

### Evaluation Intervention

- Die Teilnahme am Workshop "körperlich Fit" und örtliches Boundary Management scheinen sich positiv auf die Produktivität auszuwirken
- Die Nutzung von Schrittzählern und Achtsamkeitsübungen scheinen die Produktivität zu senken
  - Achtsamkeitsübungen scheinen jedoch die Family-Work-Conflicts zu reduzieren

# @home

## Homeoffice-Modellevaluation

### Ausgangssituation

- SARS-Cov-2-Pandemie bereitete erheblichen Schub für Homeoffice-Verbreitung
- Langfristig höhere Verbreitung von Homeoffice als vor der Pandemie

### Problemstellung

Heterogene Studierlage

Produktivität  
Arbeitszufriedenheit  
Gesundheit

Mangel an evidenzbasierten Leitlinien

Ziel

Abklärung von evidenzbasierten zielgruppen-spezifischen Empfehlungen zur gesunden und produktiven Gestaltung der Arbeit im Homeoffice.

### Studienablauf

### About us

hhu

Heute hier	Projektteam
Prof. Dr. Claudia Flehke	Prof. Dr. Stefan Gäß
Linda Schreiers, M. Sc. PM	Prof. Dr. Axel Dautner
	Prof. Dr. Nina Dörmann
	Prof. Dr. Ina-Petra Angerer
	Jana Brandt, M. Sc.
	Alex Pflüger, M. Sc.
	Dr. Franca Kitzmann



### Erste vorläufige Ergebnisse (1)

**Produktivität**

- steigt durch mehr Mitbestimmung bei der Gestaltung der Arbeit im Homeoffice (Problem: Frauen signifikant weniger Mitbestimmung als Männer)
- am höchsten in einem Homeoffice-Mischmodell

**Interaktionseffekte:**

- bei guter Ausstattung erhöhen mehr Stunden im Homeoffice die Produktivität ebenso bei guter Unterstützung

**Arbeitszufriedenheit**

- steigt durch mehr die Mitbestimmung bei der Gestaltung der Arbeit im Homeoffice

**Interaktionseffekte:**

- bei wenig Vorerfahrung senken mehr Stunden im Homeoffice die Arbeitszufriedenheit deutlich

**Work-Family-Conflict (FWC):**

- bei Männern: noch im homeoffice-Modell - feste Anzahl, freie Tage

### Erste vorläufige Ergebnisse (2)

**Gesundheit**

- Das Gefühl bei der Arbeit überwacht zu werden ist bei völliger Flexibilität signifikant geringer als in anderen Homeoffice-Modellen
- Mehr Stunden im Homeoffice reduzieren die körperliche Aktivität bei der Arbeit und erhöhen die Zeit im Sitzen
- Gleichzeitig zeigt sich ein Trend für mehr Sport in der Freizeit

**Evaluation Intervention**

- Die Teilnahme am Workshop "körperlich fit" und aktives Boundary Management scheinen sich positiv auf die Produktivität auszuwirken
- Die Nutzung von Schreibtischiern und Achtsamkeitsübungen scheinen die Produktivität zu senken
- Achtsamkeitsübungen scheinen jedoch die Family-Work-Conflicts zu reduzieren

# @home:

Homeoffice während und nach der SARS-CoV-2-Pandemie: Begleitung von Betrieben bei der Einführung und Ausweitung neuer Vereinbarungen