

## Aktuelle wissenschaftliche Erkenntnisse zu Homeoffice – 15.2.2021

Studien zeigen, dass die Arbeit von Zuhause auf der einen Seite Chancen wie reduzierte Pendelzeit, erhöhte Leistung, höhere Arbeitszufriedenheit und bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglicht. Auf der anderen Seite besteht das Risiko, sich im Homeoffice gestresster und sozial isolierter zu fühlen, langfristig geringere Leistung zu zeigen, demotivierter zu sein und insgesamt ein geringeres Wohlbefinden zu haben.

Worauf zu achten ist, wenn Homeoffice als fester Bestandteil im Arbeitsalltag erfolgreich integriert werden soll, ist in einer folgenden Checkliste zusammengestellt.

### Homeoffice Checkliste

---

#### Homeoffice gestalten

- ✓ Ein ausgeglichenes Verhältnis von Homeoffice und Präsenztagen im Büro (**2,5 Tage im Homeoffice**) sollte bei der Integration verfolgt werden, da der vorübergehende physische Kontakt zu Führungskräften, Kollegen und Kolleginnen gegeben sein sollte und die Beziehungen nicht unter der Distanz leiden.
- ✓ Aufgaben, die viel Konzentration erfordern, können gut im Homeoffice erledigt werden, da es zu einer geringen Ablenkung z.B. durch die Teammitglieder kommt. Die Produktivität wird durch die **Verlagerung** dieser **Aufgaben** ins Homeoffice gesteigert (Voraussetzung: keine Ablenkung im Homeoffice!).
- ✓ **Freiwilligkeit** und Flexibilität von Homeoffice-Tagen sollte ermöglicht werden, da sonst der positive Effekt von besserer Vereinbarkeit von Beruf und Familie abgeschwächt wird bzw. nicht gegeben ist.
- ✓ **Flexibilität** und Autonomie im Homeoffice sollte dem Mitarbeiter/ der Mitarbeiterin ermöglicht werden, um persönliche und arbeitsbezogene Belange zu harmonisieren und damit auch das Wohlbefinden zu erhöhen.

#### Potenziellen Risiken entgegensteuern

- ✓ **Zu viel Autonomie** im Homeoffice kann überfordernd wirken; Abhilfe kann ein festgelegter Rahmen über Aufgaben, Ziele, oder Entscheidungsspielräume schaffen.
- ✓ Aufgrund der Flexibilität im Homeoffice **arbeiten** hoch motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter **länger** und das kann langfristig zu Erschöpfung führen. Daher sollte die Mitarbeiterin/ der Mitarbeiter explizit vor Selbstausbeutung geschützt werden.
- ✓ **Soziale und professionelle Isolation** kann durch regelmäßigen Austausch mit bzw. Feedback und Unterstützung von Führungskräften sowie Kolleginnen und Kollegen verhindert werden.
- ✓ Eine **Arbeitsintensivierung** tritt im Homeoffice vermehrt auf; daher ist zu empfehlen, dass man als Führungskraft regelmäßig Rückmeldung von den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen erhält, ob die Arbeitsbelastung zu bewältigen ist. Wenn die Belastung zu hoch ist, sollte Abhilfe in Form von Unterstützung und Entlastung geschaffen werden.
- ✓ Es können **Rollenkonflikte** zwischen Arbeit und Familie im Homeoffice auftreten. Durch bewusste Gestaltung beider Bereiche kann die Vereinbarkeit unterstützt werden.
- ✓ Der Angst, dass die **Karriere** unter dem Arbeiten im Homeoffice **leidet**, kann entgegengewirkt werden, indem sowohl die Arbeit als auch die Person sichtbar gemacht werden.

#### Impulse setzen

- ✓ Eine **Lernkultur** muss auch im Homeoffice etabliert werden, damit auch ohne gemeinsamen physischen Ort die Vorteile des voneinander Lernens aufrechterhalten werden.
- ✓ Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sollten angeleitet werden, sich **eigene Ziele** im Homeoffice zu setzen, da dadurch die Arbeitszufriedenheit erhöht wird.
- ✓ Eine **Pausenkultur** muss auch im Homeoffice gelebt werden. Es sollte bewusst Zeit für Erholung ermöglicht und daran erinnert werden, da die Erholung wichtig für langfristig gesunde und erfolgreich arbeitende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist.
- ✓ **Vertrauen**, Engagement und Zusammenhalt im **Team** müssen durch teambildende Maßnahmen gefördert werden.

*Für Fragen und Anmerkungen stehen wir gern zur Verfügung.*

*Lydia Bendixen und Tabea Scheel*

Lydia Bendixen & Prof. Dr. Tabea Scheel, Arbeits- und Organisationspsychologie, Internationales Institut für Management und ökonomische Bildung, Europa-Universität Flensburg  
[lydia.bendixen@uni-flensburg.de](mailto:lydia.bendixen@uni-flensburg.de); [tabea.scheel@uni-flensburg.de](mailto:tabea.scheel@uni-flensburg.de)

## Aktuelle wissenschaftliche Erkenntnisse zu Homeoffice – 15.2.2021

### Liste der zugrundeliegenden Fachartikel

- Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2015). How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. *Psychological Science in the Public Interest: A Journal of the American Psychological Society*, 16(2), 40–68. <https://doi.org/10.1177/1529100615593273>
- Bloom, N., Liang, J., Roberts, J., & Ying, Z. J. (2015). Does working from home work? Evidence from a Chinese experiment. *The Quarterly Journal of Economics*, 130(1), 165–218. <https://doi.org/10.1093/qje/qju032>
- Bosua, R., Kurnia, S., Gloet, M., & Moza, A. (2017). Telework impact on productivity and well-being. In Jyoti Choudrie, Panayiota Tsatsou and Sherah Kurnia, J. Choudrie, P. Tsatsou, & S. Kurnia (Eds.), *Social Inclusion and Usability of ICT-Enabled Services*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315677316>
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work–family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 169–198. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.08.009>
- Cooper, C. D., & Kurland, N. B. (2002). Telecommuting, professional isolation, and employee development in public and private organizations // Telecommuting, professional isolation, and employee development in public and private organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 511–532. <https://doi.org/10.1002/job.145>
- Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *The Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524–1541. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1524>
- Gajendran, R. S., Harrison, D. A., & Delaney-Klinger, K. (2015). Are telecommuters remotely good citizens? Unpacking telecommuting effects on performance via i-deals and job resources. *Personnel Psychology*, 68(2), 353–393. <https://doi.org/10.1111/peps.12082>
- Hoch, J. E., & Kozlowski, S. W. J. (2014). Leading virtual teams: Hierarchical leadership, structural supports, and shared team leadership. *The Journal of Applied Psychology*, 99(3), 390–403. <https://doi.org/10.1037/a0030264>
- Kelliher, C., & Anderson, D. (2010). Doing more with less? Flexible working practices and the intensification of work. *Human Relations*, 63(1), 83–106. <https://doi.org/10.1177/0018726709349199>
- Lapierre, L. M., van Steenbergen, E. F., Peeters, M. C. W., & Kluwer, E. S. (2016). Juggling work and family responsibilities when involuntarily working more from home: A multiwave study of financial sales professionals. *Journal of Organizational Behavior*, 37(6), 804–822. <https://doi.org/10.1002/job.2075>
- Maruyama, T., & Tietze, S. (2012). From anxiety to assurance: Concerns and outcomes of telework. *Personnel Review*, 41(4), 450–469. <https://doi.org/10.1108/00483481211229375>
- Müller, T., & Niessen, C. (2019). Self-leadership in the context of part-time teleworking. *Journal of Organizational Behavior*, 40(8), 883–898. <https://doi.org/10.1002/job.2371>
- Peters, P., den Dulk, L., & van der Lippe, T. (2009). The effects of time-spatial flexibility and new working conditions on employees' work–life balance: The Dutch case. *Community, Work & Family*, 12(3), 279–297. <https://doi.org/10.1080/13668800902968907>
- Putnam, L. L., Myers, K. K., & Gailliard, B. M. (2014). Examining the tensions in workplace flexibility and exploring options for new directions. *Human Relations*, 67(4), 413–440. <https://doi.org/10.1177/0018726713495704>
- Rau, B. L., & Hyland, M. A. M. (2002). Role conflict and flexible work arrangements: The effects on applicant attraction. *Personnel Psychology*, 55(1), 111–136. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2002.tb00105.x>
- Sianoja, M., Kinnunen, U., Bloom, J. de, Korpela, K., & Geurts, S. (2016). Recovery during lunch Breaks: Testing long-term relations with energy levels at work. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology*, 1(1), Article 7. <https://doi.org/10.16993/sjwop.13>
- Song, Y., & Gao, J. (2020). Does Telework Stress Employees Out? A Study on Working at Home and Subjective Well-Being for Wage/Salary Workers. *Journal of Happiness Studies*, 21(7), 2649–2668. <https://doi.org/10.1007/s10902-019-00196-6>
- Trougakos, J. P., Hideg, I., Cheng, B. H., & Beal, D. J. (2014). Lunch breaks unpacked: The role of autonomy as a moderator of recovery during lunch. *The Academy of Management Journal*, 57(2), 405–421. <https://doi.org/10.5465/ami.2011.1072>