Mobiles Arbeiten der Verwaltungsmitarbeiter*innen bei USB Bochum GmbH und angeschlossenen Unternehmen vor und während Corona bedingter Beschränkungen – Erste Ergebnisse einer Längsschnittstudie

Andreas Glatz¹ · Thorsten Zisowski²

Angenommen: 29. November 2021 / Online publiziert: 3. Januar 2022

© The Author(s), under exclusive licence to Springer-Verlag GmbH Deutschland, ein Teil von Springer Nature 2021

Zusammenfassung

Mit dem Fortschreiten der COVID-19-Pandemie realisierte die USB-Familie für ihre Verwaltungsmitarbeiter*innen die Möglichkeit zum Homeoffice. Anschließend wurden unterstützende Maßnahmen für das Mobile Arbeiten umgesetzt und von einer Betriebsvereinbarung flankiert. Dies wird durch eine längsschnittliche Befragung begleitet. Vorliegend werden erste Ergebnisse der ersten Erhebung präsentiert. Ziel dieser ist der Vergleich der Vor-Corona-Zeit ohne Homeoffice (2/2020) mit der Situation während Corona nach Einführung von Homeoffice (10/2020). Im Rahmen der anonymen Onlinebefragung nahmen 68 Personen teil. 41,2 % arbeiten ausschließlich im Betrieb, die Übrigen sind teilweise/ganz von zu Hause aus tätig. Letztere tun dies zur Hälfte aufgrund einer Anordnung. Im Zuge der retrospektiven Befragung zeigt sich das Folgende. 91,0 % bewerten die Arbeitssicherheit als gleich oder besser. 2,3 h pro Woche sparen die Teilnehmer durchschnittlich. Kleine negative Effekte zeigen sich bei Informationsaustausch und Erreichbarkeit (Cohen's d jeweils $-0,27$). In geringem Maße steigt der Wunsch sich privat mit Kollegen auszutauschen (Cohen's d = $0,22$). Keinen Zuwachs gibt es bei Entgrenzung und Mehrarbeit durch Kollegen. Einen Effekt von nahezu mittlerer Stärke ist bei der Work-Life-Balance (Cohen's d = $0,49$) zu verzeichnen; hier steigt die Zufriedenheit. Ein mittlerer Effekt in Richtung Verbesserung findet sich beim Ungestörten Arbeiten (Cohen's d = $0,66$). Im Ergebnis zeigt sich ein kleiner Effekt hinsichtlich der Steigerung der Zufriedenheit mit der Arbeitssituation (Cohen's d = $0,24$). 85,3 % geben an, dass sie die Arbeit nun im Oktober gleich gut oder besser bewältigen können als im Februar. Durch die veränderte Situation werden pro Woche durchschnittlich 5,9 km Fahrtweg pro Woche eingespart.

Praktische Relevanz: Deutlich werden Vor- und Nachteile der Umstellung auf Mobiles Arbeiten in einem mittelständigen Unternehmen.

Schlüsselwörter Mobiles Arbeiten · Corona-Pandemie · Work-Life-Balance · Arbeitsbewältigung · Kilmaschutz

✉ Dr. Andreas Glatz
dr.andreas.glatz@gmx.de

¹ HFH Hamburger Fern-Hochschule,
Adolphstraße 40, 50679 Köln, Deutschland

² USB Bochum GmbH, Hanielstraße 1, 44801 Bochum,
Deutschland

Mobile working of administrative staff at USB Bochum GmbH and affiliated companies before and during corona-related restrictions—first results of a longitudinal study

Abstract

As the COVID-19 pandemic progressed, the USB family made it possible for their administrative staff to work from home. Support measures for mobile working were implemented and supported by a company works agreement. A longitudinal survey is conducted to accompany these measures. The first results of the first survey are presented here. The aim of this survey is to compare the pre-Corona working situation without home office (2/2020) with the working situation during Corona—after the introduction of home office (10/2020). 68 people took part in the anonymous online survey. 41.2% of the participants work exclusively in the office, the remainder works partly/completely from home. Half of the latter do this due to a direct order. In the course of a retrospective survey the following becomes evident. 91.0% score occupational safety as equal or better. The participants save an average of 2.3 h per week. Small negative effects can be observed in the exchange of information and availability (Cohen's d both -0.27). The desire to exchange ideas privately with colleagues increases to a small extent (Cohen's $d=0.22$). There is no increase in delimitation and overtime by colleagues. An effect of close to medium strength can be seen in the work-life balance (Cohen's $d=0.49$); satisfaction increases here. A medium effect towards an improvement can be found in undisturbed work (Cohen's $d=0.66$). The result shows a small effect in terms of increasing satisfaction with the work situation (Cohen's $d=0.24$). 85.3% state that they can do the job equally well or better in October than in February. Due to the altered situation participants will save an average of 5.9 km of travel per week.

Practical Relevance: Improved understanding of the advantages and disadvantages of switching to mobile working in a medium-sized company.

Keywords Mobile working · Corona pandemic · Work-life balance · Coping with work · Climate protection

1 Hintergrund

Ausgangspunkt ist die weltweite COVID-19-Pandemie in deren Folge es vielerorts zu entsprechenden Einschränkungen kommt. Vorliegend wird betrachtet, wie ein mittelständisches Unternehmen darauf reagiert, wie es sich durch die Einführung, Ausweitung und Strukturierung des Angebotes in Sachen Homeoffice beziehungsweise Mobilem Arbeiten an diesen Umstand anpasst.

Partner ist die USB Bochum GmbH inklusive angeschlossener Unternehmen, sie ist ein Unternehmen der Abfall- und Entsorgungswirtschaft in der nordrhein-westfälischen Stadt Bochum. Zu Ihren Hauptaufgaben gehören insbesondere: Abfallsammlung wie Hausmüll- oder Altpapiersammlung, Altglassammlung, Betrieb von sechs Wertstoffhöfen sowie Sammelstellen für Grünschnitt, Betrieb einer mechanischen Aufbereitungsanlage (EKOCityCenter), Stadtreinigung und Winterdienst. Zur Bewältigung dieser Aufgaben stehen der USB Bochum GmbH zum Zeitpunkt der Erhebung 781 Mitarbeiter*innen zur Verfügung (705 gewerbliche Arbeitsplätze und 76 kaufmännische in der Verwaltung). Mit Blick auf die Letztgenannten wurden nach dem Erlass der NRW-Landesregierung vom 15.03.2020 zur Eindämmung der Corona-Virus-Pandemie (siehe: Das Landesportal WIR in NRW 2020) im Unternehmen zeitnah Möglichkeiten zum Homeoffice realisiert.

Maßnahmen von der USB Bochum GmbH wurden unter Beteiligung der verschiedenen betrieblichen Akteure ent-

wickelt und zu einem Paket geschnürt sowie von einer Betriebsvereinbarung flankiert. Dieses Paket soll das Mobile Arbeiten bei der USB Bochum GmbH unterstützen. Enthalten sind Maßnahmen zur Optimierung der Arbeitsplätze und der virtuellen Teamarbeit. Außerdem zielt es darauf ab, die Kompetenz für eine Führung auf Distanz zu erhöhen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu befördern. Ab November 2020 wurde damit begonnen Maßnahmen daraus zu realisieren.

Ziel der vorliegenden Arbeit ist insbesondere die Ausprägung der ‚Arbeitsbewältigung‘, einiger flankierender Bedingungen und auch der ‚Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen‘ der Verwaltungsmitarbeiter*innen im Kontext der Einführung, Ausweitung und Strukturierung des Angebotes zu Homeoffice/Mobilem Arbeiten zu ermitteln beziehungsweise die Veränderung dieser Merkmale im Zeitverlauf darzustellen. Dadurch sollen für das Unternehmen Erkenntnisse bereitgestellt werden, die erforderlichenfalls eine Modifikation des Maßnahmenpaketes gestatten, um die Bedingungen für das Arbeiten bei der USB Bochum GmbH zu optimieren.

2 Methoden

Grundgesamtheit sind die Verwaltungsmitarbeiter*innen des Unternehmens. Diese werden online anonym mit Hilfe eines hoch standardisierten, eigens entwickelten Instru-

Abb. 1 Studiendesign. (Orange Felder: Situationen, Schwarze Pfeile: Bezüge der Erhebungen, Linker Doppelpfeil: Pre-Post-Vergleich, auf Basis direkter Veränderungsmessung, Rechter Doppelpfeil: Pre-Post-Vergleich, auf Basis indirekter Veränderungsmessung, Großer Doppelpfeil: Pre-Post-Vergleich, auf Basis direkter Veränderungsmessung)

Fig. 1 Study design (Orange spaces: situations, black arrows: relation of the survey, left double arrow: post comparison, based on direct change measurement, right double arrow: pre-post-comparison indirect measurement, big double arrow: pre-post-comparison, based on direct change measurement)

menten (Mobiles Arbeiten bei USB, kurz: MABU), von einem externen Dienstleister befragt. Themenbereiche sind „Arbeitsbedingungen“, „Zufriedenheit mit der Arbeitssituation“, „Arbeitsbewältigung“ und „CO₂-Emissionen“. Zu jedem Aspekt werden zwei gleichlautende Items angeboten, eines ist auf das aktuelle Zeitfenster (Oktober 2020) und das andere auf ein vergangenes Zeitfenster (Februar 2020, d. h. vor Corona) bezogen. Das Antwortformat ist vierstufig („trifft nicht zu“ bis „trifft zu“). Ausnahmen davon sind die Items „Arbeitssicherheit“ und „Arbeitsbewältigung“. Diesbezüglich liegen jeweils nicht zwei, sondern jeweils lediglich ein Item vor (Sieben Stufen: „sehr viel schlechter“ bis „sehr viel besser“). Weitere Ausnahmen sind die beiden Items, in denen es um die Ersparnis von Zeit und gefahrenen Kilometern geht. Hinsichtlich der eingesparten Zeit kann die Anzahl der gesparten Stunden pro Woche eingetragen werden. Hinsichtlich der eingesparten Kilometer können die Kilometer, getrennt nach Transportmittel, notiert werden. Der Fragebogen besteht, abgesehen von der Soziodemografie, aus 24 Items. Die Itemformulierungen können dem Ergebniskapitel entnommen werden.

Designelement Eins ist das Folgende. Das vorliegend skizzierte Erhebungsprojekt MABU beginnt im Oktober 2020. Zu diesem Zeitpunkt ist das Homeoffice-Angebot des Unternehmens gerade eingerichtet. Dort – genauer in der Zeit zwischen dem 16. und 23. Oktober – liegt die erste Erhebung (t_0). Danach startet das oben bereits angesprochene Maßnahmenpaket von der USB Bochum GmbH zur Unterstützung des Mobiles Arbeitens (Intervention). Ein Jahr nach Maßnahmenbeginn liegt die zweite Erhebung (t_1). Während die vorgenannte erste Erhebung das ‚Arbeiten mit Homeoffice‘ abbildet stellt die zweite das ‚Arbeiten mit Homeoffice+‘ dar – d. h. dem Arbeiten mit Homeoffice unter verbesserten Rahmenbedingungen. Diesbezüglich handelt es sich um eine längsschnittliche Untersuchung mit

konventionellem Pre-Post-Design. Wie im betrieblichen Kontext üblich werden keine Kontrollgruppen betrachtet.

Designelement zwei bezieht sich darauf, dass im Rahmen der ersten Erhebung die Zielgrößen außerdem auch retrospektiv erfragt werden. Zur Güte der retrospektiven Veränderungsmessung siehe Meyer et al. (2013) sowie Ülsmann und Fydrich (2013). Auf dieser Basis ist ebenfalls ein Pre-Post-Vergleich realisierbar, der es ermöglicht, die aktuelle Situation (Arbeiten mit Homeoffice) mit der vorherigen Situation (Arbeiten ohne Homeoffice) abzugleichen. Die Zustimmung zu den angebotenen Statements wurde vierstufig erfragt (1 = trifft nicht zu, 2 = trifft eher nicht zu, 3 = trifft eher zu, 4 = trifft zu). Zur Veranschaulichung beider Designelemente siehe Abb. 1.

Beschrieben werden vorliegend lediglich erste Ergebnisse der ersten Erhebung. Diese gibt Auskunft über den Vergleich zwischen der Situation vor Corona (02/2020) einerseits und der Situation während Corona mit Homeoffice (10/2020) andererseits. Diese zweite Situation liegt noch vor Realisierung des angesprochenen Maßnahmenpaketes. Über die zweite Erhebung und die auf dieser Basis möglichen Vergleiche wird sobald dies möglich ist in einem Folgeartikel berichtet werden.

3 Ergebnisse

Es wurden auf Grundlage der ersten Erhebung im Oktober 2020 insbesondere folgende Ergebnisse ermittelt.

3.1 Sample

Es haben 68 Verwaltungsmitarbeiter*innen teilgenommen. Das entspricht einer Rücklaufquote von 90,7 %. Jede Abteilung ist vertreten. Auf die Erhebung von Alter und Ge-

Abb. 2 Übersicht der Effekte (Cohen's d) – Betrag. (0 bis unter 0,2=kein Effekt, 0,2 bis unter 0,5=kleiner Effekt, 0,5 bis unter 0,8=mittlerer Effekt, 0,8 und höher= großer Effekt. Dargestellt ist der Betrag der Effektgröße Cohen's d. Tatsächlich handelt es sich bei „Informationsaustausch“ und „Erreichbarkeit“ um negativ und bei den Übrigen um positiv ausgeprägte Effekte)

Fig. 2 Overview over the effects (Cohen's d)—amount. (0 to below 0.2= no effect, 0.2 to below 0.5 small effect, 0.5 to below 0.8= medium effect, 0.8 and above= great effect. the amount of Cohen's d effects is shown. In fact, “information exchange” and “availability” are considered negative while the other effects are considered positive)

schlecht wurde mit Blick auf eine mögliche Identifizierbarkeit verzichtet.

Im Oktober 2020 geben 41,2% der Responder an ($n=68$), dass sie ausschließlich im Büro bei der USB Bochum GmbH arbeiten. Die Übrigen arbeiten teilweise oder ganz von zu Hause aus. Die Letztgenannten tun dies zur Hälfte wegen einer entsprechenden Corona bedingten Anordnung, die Übrigen aus eigenem Antrieb.

3.2 Arbeitsbedingungen

Es wurden im Rahmen der ersten Erhebung (10/2020, mit Homeoffice) mehrere „Arbeitsbedingungen“, die „Zufriedenheit mit der Arbeitssituation“ und die „Arbeitsbewältigung“ ermittelt und mit der Situation vor Corona (2/2020, ohne Homeoffice) verglichen – siehe Abb. 2.

Arbeitssicherheit eingeleitet wurde die Abfrage mit nachstehender Formulierung. „Nun geht es um Arbeitssicherheit. Diesbezüglich geht es insbesondere um folgende Gefährdungen; Mechanische Gefährdungen, Elektrische Gefährdungen, Gefahrstoffe, Biologische Arbeitsstoffe, Brand- und Explosionsgefährdungen, Thermische Gefährdungen, Gefährdungen durch spezielle physikalische Einwirkungen, Gefährdungen durch Arbeitsumgebungsbedingungen, Physische Belastung/Arbeitsschwere und Psychische Faktoren (durch Menschen, Tiere, Pflanzen etc.)“. Angeboten wurde das Statement: „Im Vergleich zum Februar ist die Arbeitssicherheit jetzt im Oktober wie folgt

ausgeprägt: [...]“. Es zeigt sich, dass 9,0% die Situation als „schlechter“ oder „eher schlechter“ beurteilen, 73,1% als „gleich“ und 17,9% als „eher besser“ beziehungsweise „sehr viel besser“ ($n=67$).

Zeitersparnis Eingestimmt wurden die Befragten mit folgenden Sätzen: „Nun geht es um Zeitersparnis, z. B. durch weniger Anfahrten zum Büro. Wenn Sie im Februar und auch im Oktober ganz und gar im Büro gearbeitet haben, dann haben Sie vermutlich Null Stunden Zeitersparnis pro Woche. Wenn Sie aber im Oktober Homeoffice beziehungsweise Mobiles Arbeiten nutzen, dann haben Sie vermutlich einige Stunden Ersparnis pro Woche. Bitte schätzen Sie das grob ein“. Das Item hieß: „Ich spare im Vergleich zu Februar im Oktober ... Stunden pro Woche“. Die Auswertung zeigt, dass die Mitarbeiter*innen im Oktober gegenüber dem Februar im Durchschnitt 2,3 h (SD 2,076, $n=68$) pro Woche einsparen.

Erreichbarkeit im Vorspann der entsprechenden Items heißt es. „Nun geht es darum, wie gut die Arbeitskollegen zu erreichen sind, wenn man bezüglich der Arbeit etwas besprechen oder regeln möchte.“ Das Statement dazu hieß: „Meine Arbeitskollegen sind im [Februar beziehungsweise Oktober] sehr gut zu erreichen“. Diesbezüglich zeigt sich ein kleiner Effekt in Richtung Verschlechterung (Cohen's $d=-0,27$, mean vorher=3,44 SD=0,608, $n=68$, mean nachher=3,25 SD=0,780, $n=68$).

Informationsaustausch zum Statement „Der Informationsaustausch mit Kollegen funktioniert im [Februar beziehungsweise Oktober] sehr gut.“ findet sich ein kleiner Effekt in Richtung Verschlechterung (Cohen's $d = -0,27$, mean vorher = 3,41, SD = 0,652, $n = 68$, mean nachher = 3,21 SD = 0,744, $n = 68$).

Ungestörtes Arbeiten die Abfrage wurde mit folgenden Worten vorbereitet: „Nun geht es darum, wie ungestört Sie arbeiten können. Da spielt vieles hinein, z.B. wie laut es ist, ob andere ihre Arbeit unterbrechen und vieles mehr.“ Für das Item „Ich kann im [Februar beziehungsweise Oktober] ungestört arbeiten.“ Zeigte sich ein mittlerer Effekt in Richtung Verbesserung (Cohen's $d = 0,66$, mean vorher = 2,57, SD = 0,903, $n = 68$, mean nachher = 3,15, SD = 0,868, $n = 68$).

Entgrenzung einleitend hieß es wie folgt. „Manchmal nimmt man auch in der Freizeit dienstliche Anrufe an oder bearbeitet dienstliche E-Mails oder ähnliches. Mit anderen Worten: manchmal dringt die Arbeit in die Freizeit vor.“ Angeboten wurde das Statement „Im [Februar beziehungsweise Oktober] mache ich dienstliche Dinge oft auch in der Freizeit.“. Hier zeigte sich kein Effekt (Cohen's $d = 0,11$, mean vorher = 2,29, SD = 1,120, $n = 68$, mean nachher = 2,41, SD = 1,068, $n = 68$).

Work-Life-Balance eingeleitet wurde die Abfrage mit nachstehender Formulierung. „Nun geht es um die Balance zwischen Arbeit und Privatleben. Hat sich dies zwischen Februar und Oktober verändert?“. Das Statement hieß: „Im [Februar bzw. Oktober] bin ich zufrieden mit meiner Balance zwischen Arbeit und Privatleben.“. Es findet sich ein kleiner Effekt in Richtung der Steigerung der Zufriedenheit mit der Work-life-balance (Cohen's $d = 0,49$, mean

vorher = 2,91 SD = 0,824, $n = 68$, mean nachher = 3,29, SD = 0,714, $n = 68$).

Soziales Miteinander – Mehrarbeit durch Kollegen im Vorspann hieß es. „Wenn die Kollegen ihre Sachen spät oder auch gar nicht fertig machen, dann habe ich eventuell mehr Arbeit beziehungsweise mehr Stress.“ Das Statement war: „Im [Februar beziehungsweise Oktober] ist das sehr oft der Fall.“. Dazu fand sich kein Effekt (Cohen's $d = 0,00$, mean vorher = 2,03, SD = 0,790, $n = 68$, mean nachher = 2,03, SD = 0,772, $n = 68$).

Soziales Miteinander – privater Austausch mit Kollegen eingeleitet wurde mit folgenden Worten. „Manchmal ist es ein gutes Gefühl Kollegen zu haben und auch private Dinge besprechen zu können.“. Das Statement hieß: „Im [Februar bzw. Oktober] hätte ich gern mehr privaten Austausch mit Kollegen gehabt“. Dazu fand sich ein kleiner Effekt. Im Oktober ist der Wunsch nach mehr privaten Austausch mit Kollegen größer als im Februar (Cohen's $d = 0,22$, mean vorher = 2,07, SD = 0,886, $n = 68$, mean nachher = 2,29, SD = 1,120, $n = 68$). Siehe dazu die Übersicht der Effektgrößen in Abb. 2.

3.3 Führung

Führung zur Einstimmung der Befragten hieß es. „Nun geht es um Führung, also darum, wie Sie von der nächsthöheren Ebene geführt werden“. Als Statement wurde angeboten: „Im [Februar bzw. Oktober] habe ich den Eindruck, dass die Führung der Situation angemessen ist“. Diesbezüglich zeigt sich kein Effekt für die Veränderung der Angemessenheit der Führung (Cohen's $d = -0,15$, mean vorher = 3,37, SD = 0,689, $n = 68$, mean nachher = 3,26, SD = 0,745, $n = 68$).

Abb. 3 Arbeitsbewältigung – Oktober im Vergleich zu Februar – Prozente

Fig. 3 Work management—October and February in comparison—percentage

3.4 Zufriedenheit mit der Arbeitssituation und Arbeitsbewältigung

Zufriedenheit mit der Arbeitssituation eingestimmt wurden die Befragten wie folgt: „Nun geht es um die Arbeitssituation. Da spielt vieles hinein, z. B. wo Sie arbeiten, wie gut Sie dort technisch ausgestattet sind, wie gut ihr Zugang zu Informationen ist, wie ungestört sie dort sind und vieles mehr. Es geht also darum, wie es sich arbeiten lässt.“ Das zugehörige Statement war: „Ich war mit meiner Arbeitssituation im [Februar beziehungsweise Oktober] sehr zufrieden“. Im Ergebnis zeigt sich ein kleiner Effekt in Richtung Verbesserung der Zufriedenheit mit der Arbeitssituation (Cohen's $d=0,24$, mean vorher = 3,13, SD = 0,751, $n=68$, mean nachher = 3,31, SD = 0,738, $n=68$).

Arbeitsbewältigung angeboten wurde das Statement „Im Vergleich mit Februar lässt sich meine Arbeit jetzt im Oktober wie folgt erledigen ...“. Es zeigt sich, dass 17,7 % der Responder ihre Arbeit nun schlechter, 54,4 % gleich und 30,9 % besser erledigen können als zuvor ($n=68$) – siehe Abb. 3.

3.5 CO2-Emissionen

CO2-Emissionen Eingeleitet wurde mit folgenden Worten. „Nun geht es um die Einsparung von CO2 durch weniger Anfahrten zum Büro. Wenn Sie im Februar und auch im Oktober ganz und gar im USB-Büro gearbeitet haben, dann haben Sie vermutlich keine CO2-Ersparnis pro Woche. Wenn Sie aber im Oktober Homeoffice beziehungsweise Mobiles Arbeiten nutzen, dann haben Sie vermutlich einiges an Ersparnis pro Woche. Bitte schätzen Sie das grob ein“. Das Statement hieß: „Im Vergleich zu Februar spare ich im Oktober durchschnittlich ... km/Woche“. Die Auswertung ergab Einsparungen von durchschnittlich 5,9 km pro Woche (PKW 5,4, Bus 0,1, Bahn 0,1, Sonstiges 0,3). Auf 100 Personen und ein Jahr hochgerechnet ergibt dies bezüglich der PKW-Fahrten etwa eine Ersparnis von 4,8 t CO2.

4 Diskussion

Im Rahmen der Erhebung von Oktober 2020 werden insbesondere aktuell und retrospektiv ermittelte Status von ‚Arbeitsbedingungen‘, ‚Zufriedenheit mit der Arbeitssituation‘ und ‚Arbeitsbewältigung‘ der Mitarbeiter*innen von der USB Bochum GmbH verglichen um deren Veränderung gegenüber der Vor-Corona-Zeit aufzuzeigen. Im Oktober arbeiten 58,8 % der Fälle ganz oder teilweise von zu Hause aus.

Negative Effekte finden sich bezüglich der ‚Erreichbarkeit der Kollegen‘ und des ‚Informationsaustauschs mit Kollegen‘. Auch ist der ‚Wunsch nach mehr Kontakt mit Kollegen‘ etwas größer geworden. Diese Effekte sind jedoch klein und überdies für die Umstellungsphase sowieso zu erwarten. Auch liegt die Post-Situation im Oktober noch vor Beginn der Realisierung des entsprechenden Maßnahmenpaketes. Dies relativiert diese Befunde weiter.

Neutral ist der Effekt bezüglich der ‚Mehrarbeit durch Kollegen‘, das heißt, dass diese trotz der immensen Umstellung nicht stattfindet. Das ist aus Sicht des Unternehmens und der Mitarbeiter*innen positiv zu bewerten. Auch ist die Sorge, dass über alle Fälle eine Steigerung von ‚Entgrenzung‘ zu verzeichnen ist beziehungsweise zunehmend mehr dienstliche Dinge in der Freizeit erledigt werden, unbegründet. Außerdem war zu befürchten, dass die Führung der Mitarbeiter*innen, die ja ursprünglich auf Präsenz ausgerichtet war, in der neuen Situation im Oktober nicht mehr angemessen funktioniert. Es zeigt sich jedoch, dass es hinsichtlich der ‚Situationsangemessenheit der Führung‘ keinen relevanten Unterschied gibt. Das ist ebenfalls positiv zu bewerten.

Positive Effekte kleiner Ausprägung finden sich bezüglich der ‚Zeitersparnis‘, der ‚Work-Live-Balance‘ und der ‚Zufriedenheit mit der Arbeitssituation‘, hinsichtlich des ‚Ungestörten Arbeitens‘ liegt sogar ein mittelstarker Effekt vor. Außerdem geben 91,0 % der Antwortenden an, dass es um die Arbeitssicherheit nun gleich oder besser bestellt ist als zuvor. Darüber hinaus teilen 85,3 % der Responder mit, dass die Arbeit nun gleich gut oder besser bewältigt werden kann als im Februar. Diese Ergebnisse liegen auf der Linie einer einschlägigen Befragung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) – siehe Frodermann, et al. (2021, S. 6) – dort wird Homeoffice wahrgenommen als „mehrheitlich hilfreich, wenig belastend und effizienzsteigernd“.

In der Summe kann die Umstellung von der Vor-Corona-Zeit zum Arbeiten unter Corona-Bedingungen als erfolgreich bezeichnet werden. Hinzukommt kommt darüber hinaus noch eine deutliche Einsparung von CO2-Emissionen, das heißt ein positiver Effekt für die Umwelt.

Die Folgeveröffentlichung zu diesem Projekt wird die Umsetzung des Maßnahmenpaketes betrachten und die Ergebnisse der daran anschließenden zweiten Erhebung. Auf dieser Basis wird dann durch Vergleich der ersten mit der zweiten Erhebung ein konventionelles Pre-Post Design Anwendung finden und die Wirkung des Paketes abgebildet.

Literatur

Das Landesportal WIR in NRW (2020) Pressemitteilung vom 15.03. 2020. <https://www.land.nrw/de/pressemitteilung/landesregierung->

- [beschliesst-weitere-massnahmen-zur-eindaemmung-der-corona-virus](#). Zugegriffen: 16. Dez. 2021
- Frodermann C, Grunau P, Haas G-C, Müller D (2021) Homeoffice in Zeiten von Corona: Nutzung, Hindernisse und Zukunftswünsche. IAB-Kurzbericht, Bd. 05/2021. IAB, Nürnberg
- Meyer T, Richter S, Raspe H (2013) Agreement between pre-post measures of change and transition ratings as well as then-tests. BMC Med Res Methodol. <https://doi.org/10.1186/1471-2288-13-52>. Zugegriffen: 16. Dez. 2021
- Ülsmann D, Fydrich T (2013) Es ging mir schlechter, als ich dachte! Retrospektive Symptomeinschätzung und Psychotherapieerfolg. Z Klin Psychol Psychother 42(2):87–95