

**Homeoffice 2020 in Zeiten von Corona
– Einblick in eine Erhebung aus der Metall- und
Elektroindustrie
7. Fachtagung Arbeitsplanung und Prävention**

Stephan Sandrock

ifaa – Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e. V.

Agenda

- Fragestellungen
- Methode
- Stichprobe
- Technik
- Organisation
- Mensch
- Fazit/Diskussion

Fragestellungen



- ⇒ Wie funktioniert das Arbeiten von zu Hause aus?
- ⇒ Wie gehen Unternehmen mit der Arbeitszeit um?
- ⇒ Wie gestaltet sich Führung?
- ⇒ Welche Auswirkungen hat das Arbeiten im Homeoffice auf Beschäftigte und Führungskräfte?

Methode und Stichprobe

- Online-Befragung über Sosci-Survey
- Erhebungszeitraum 14.07. – 04.09.2020
- 86 Items für FK
- 76 Items für Beschäftigte
- Anschreiben über Verbände und Pressemitteilung, ifaa-Website

Stichprobe:

Gesamt auswertbares N: 237

davon 165 TN aus der M+E-Industrie

M+E-Industrie: Stichprobe

Unternehmensbereich, Führungsverantwortung, Geschlecht



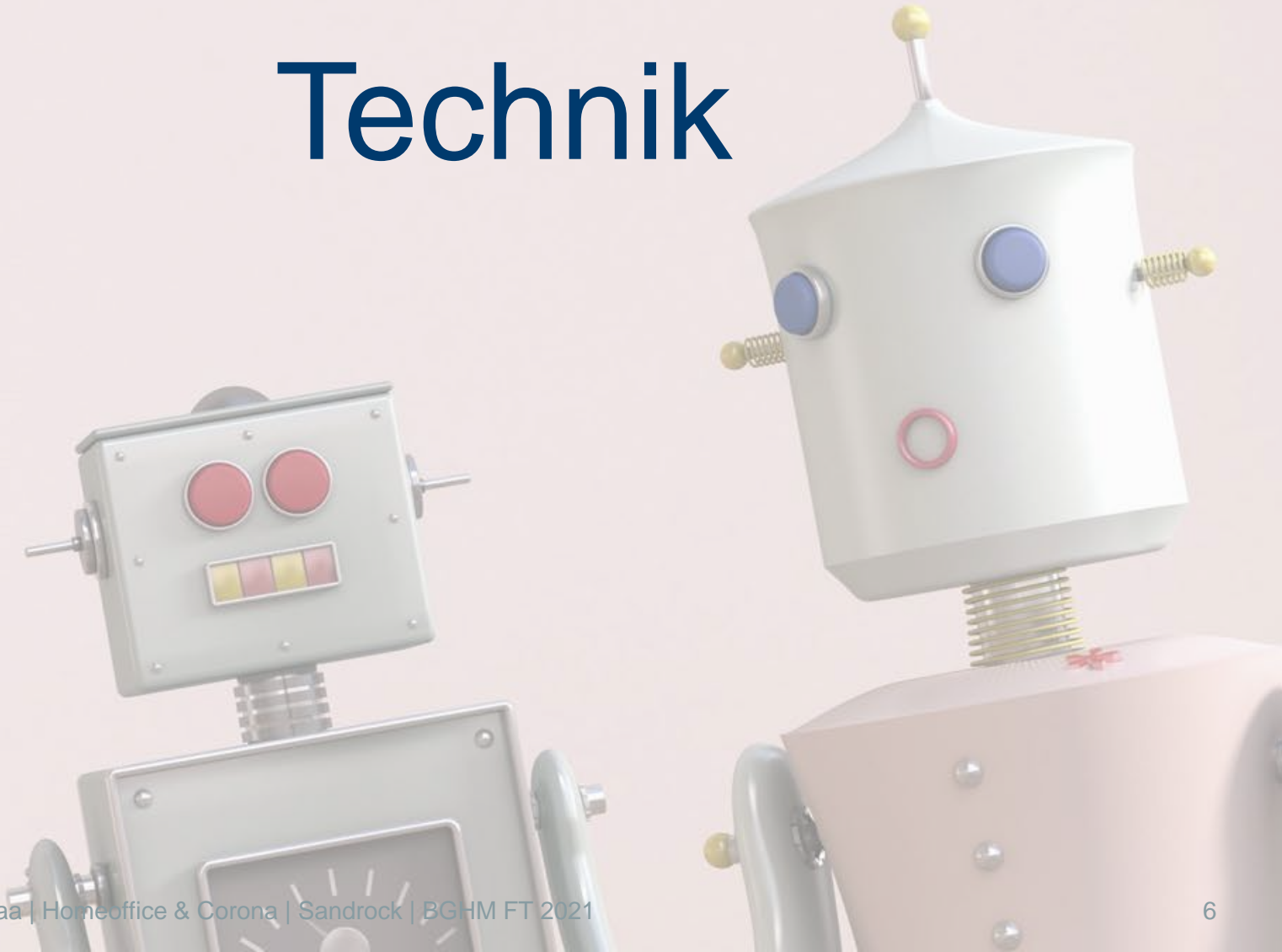
Bereich	Häufigkeit	Prozent
direkter Bereich	4	2,4
indirekter Bereich	26	15,8
Verwaltung	134	81,2
Gesamt	164	99,4
nicht beantwortet	1	0,6

Dekaden	N	Prozent
50er	9	5,5
60er	34	20,6
70er	43	26,1
80er	56	33,9
90er	21	12,7
Gesamt	163	98,8
fehlend	2	1,2

Minimum = 1957; Maximum = 2002;
MW = 1979

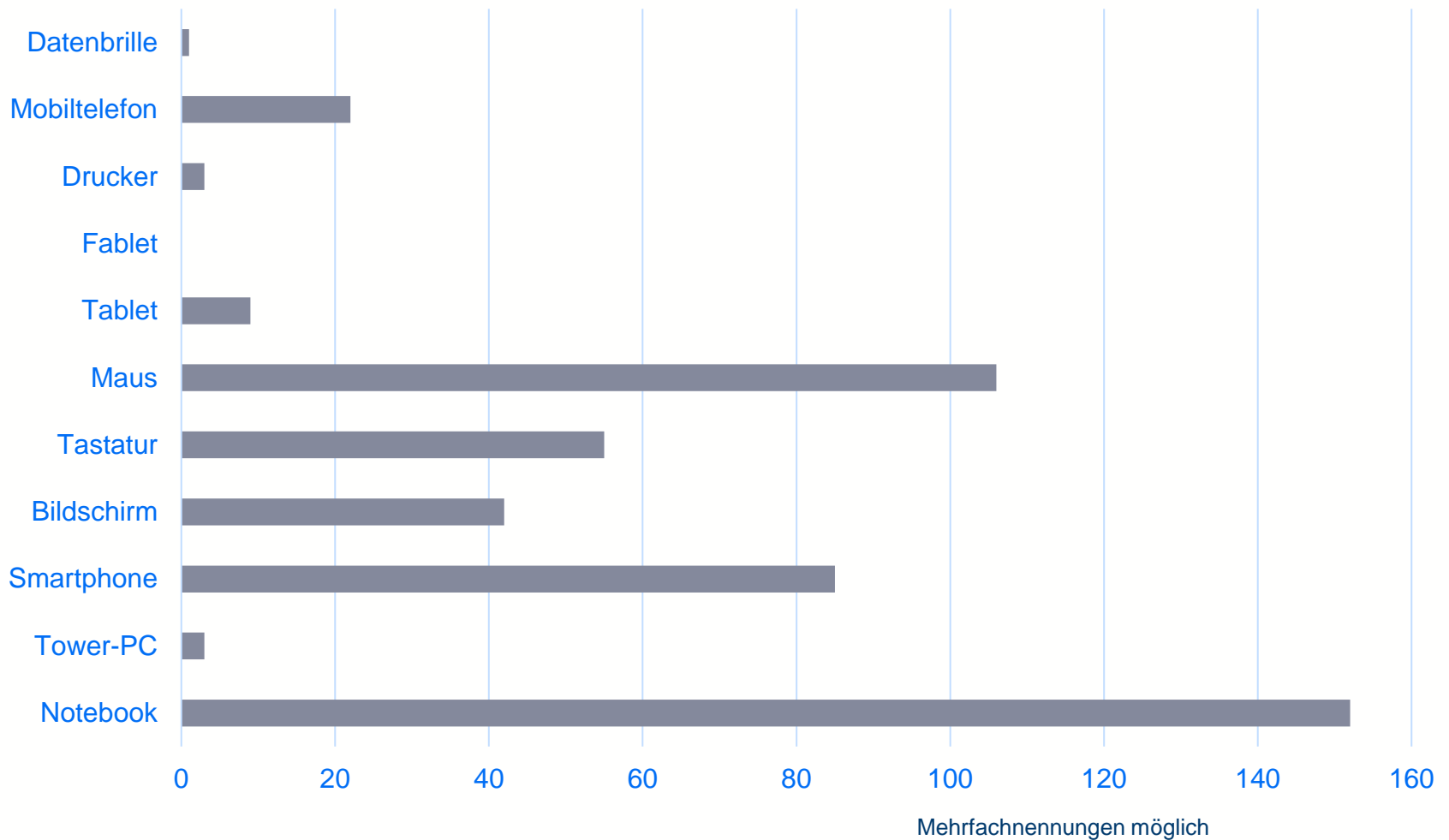
	Führungs- verantwortung	m	w
	ja	39	33
	nein	24	56
Gesamt		63	89

Technik



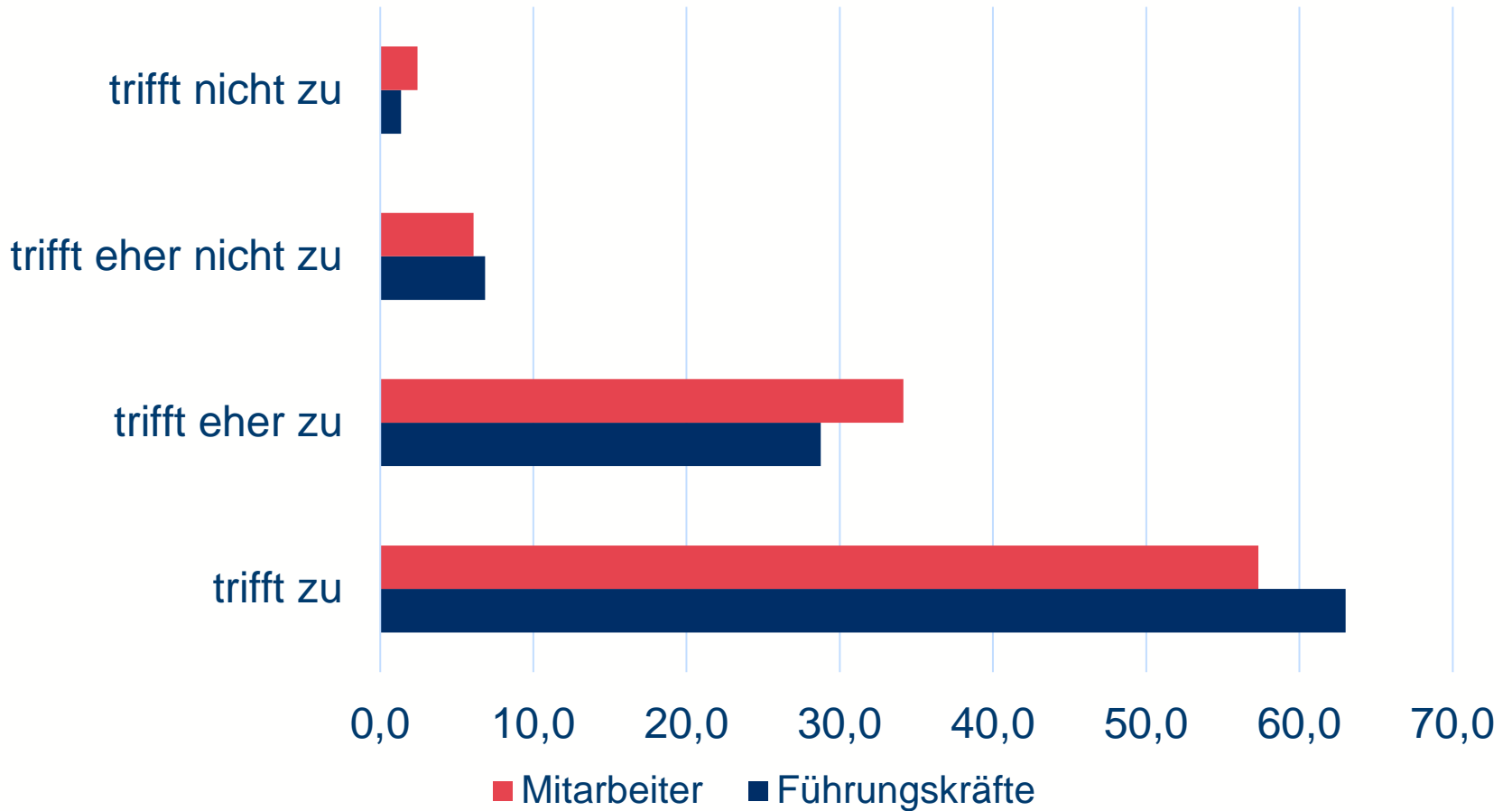
M+E-Industrie

Ausstattung mit technischen Arbeitsmitteln durch AG

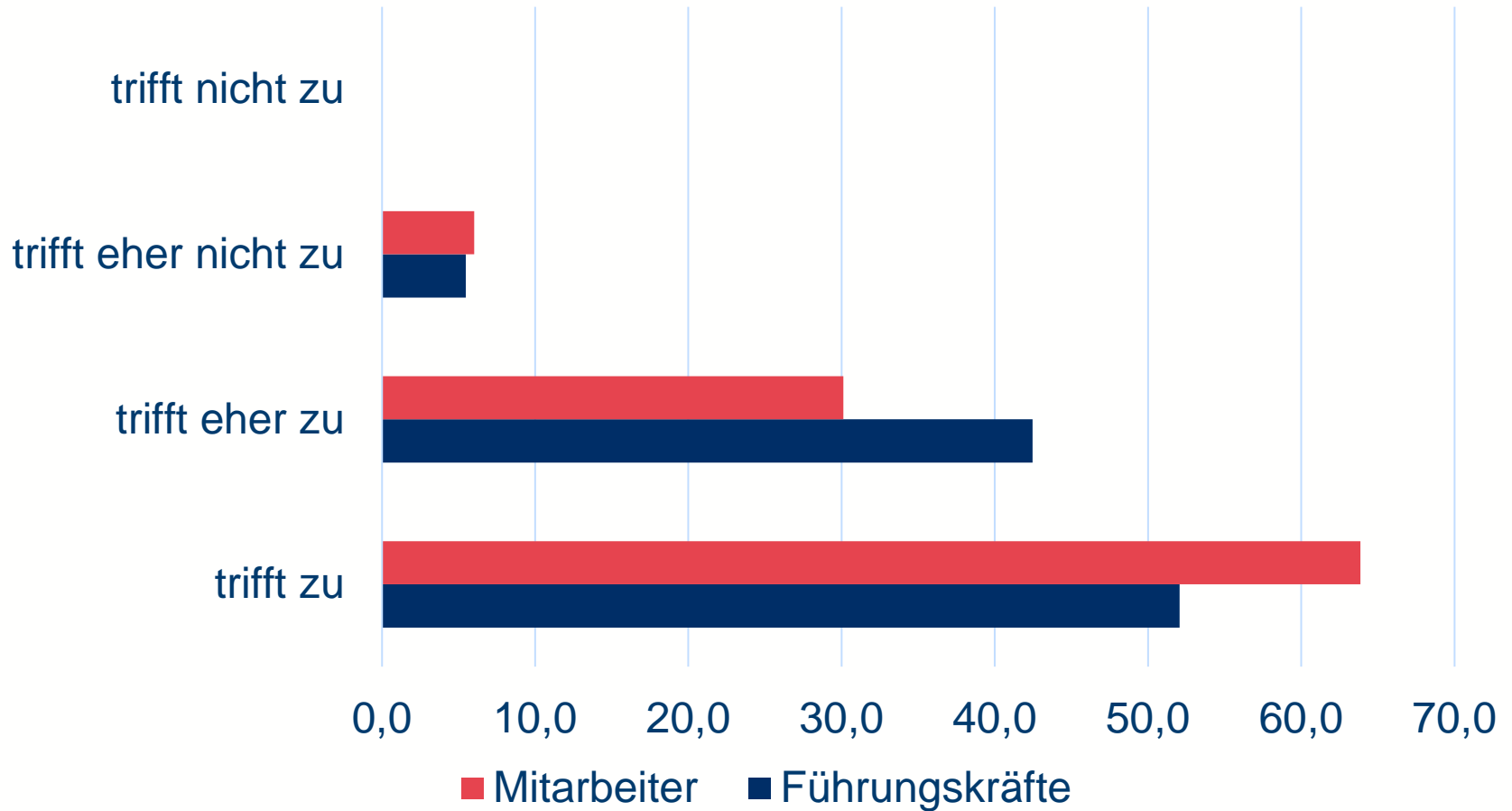


FK: Die Beschäftigten sind mit Geräten auf dem Stand der Technik ausgestattet.

MA: Ich bin mit Geräten auf dem Stand der Technik ausgestattet.



Ich habe ein gutes Verständnis der digitalen Prozesse/Techniken, mit denen ich arbeite.

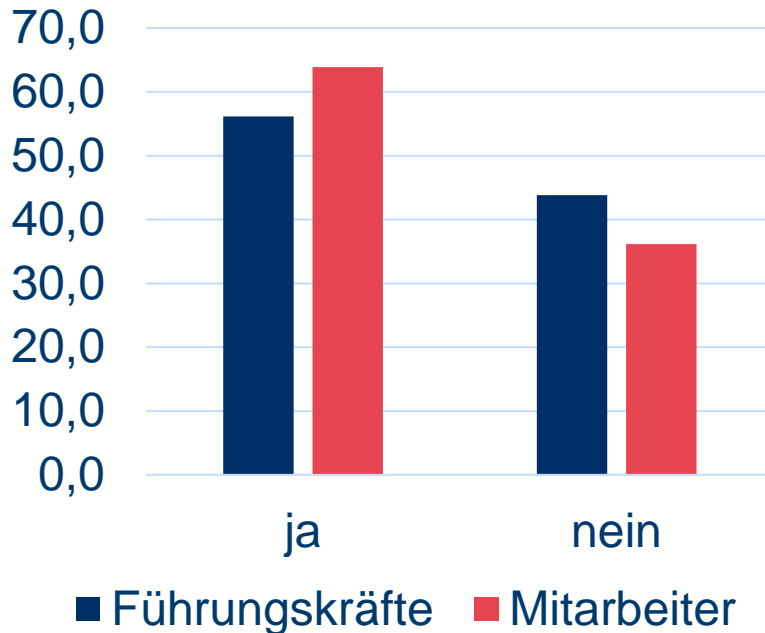




ifaa

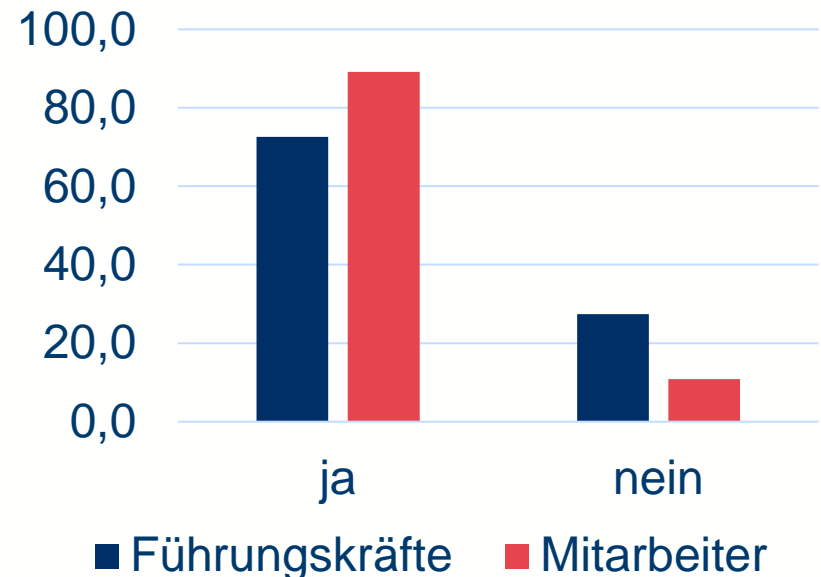
Organisation

Regeln zu mobiler Arbeit bzw. Homeoffice

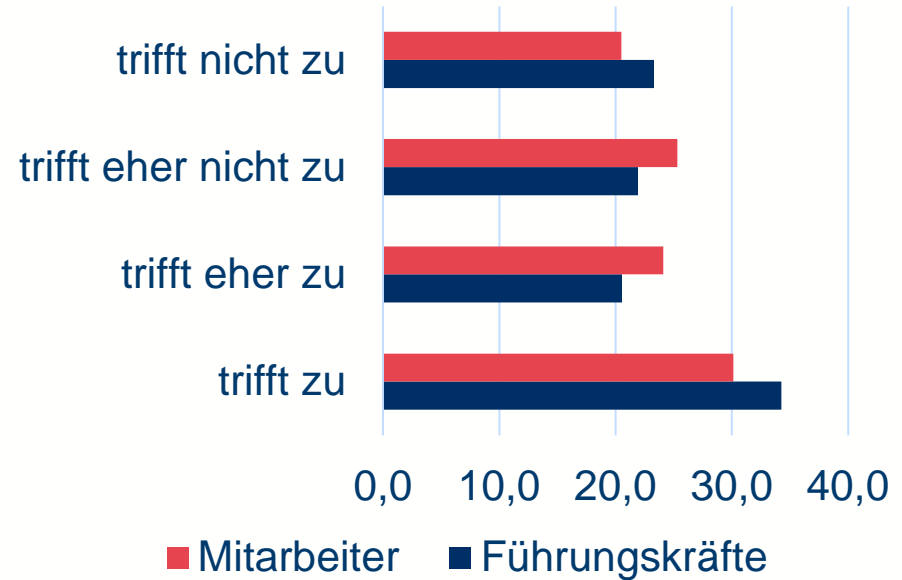
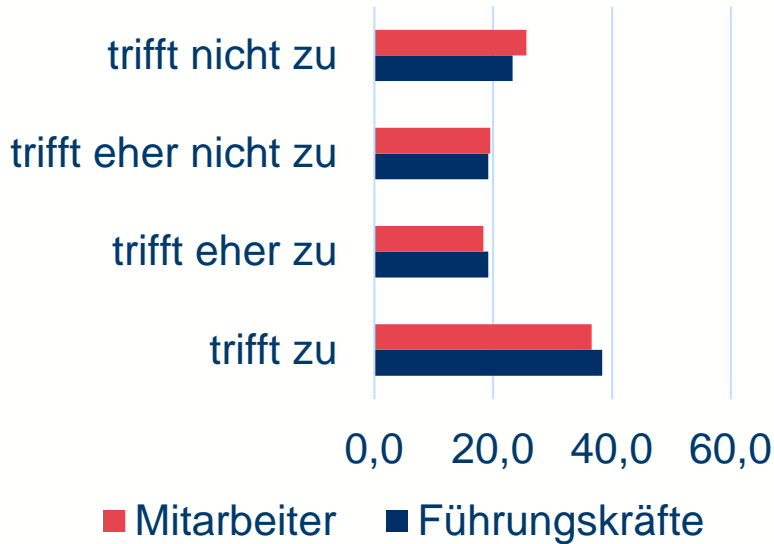


Bereits vor der Corona-Pandemie gab es betriebliche Vereinbarungen zu mobiler Arbeit bzw. Homeoffice.

Es existieren Instrumente und Mittel für die selbstständige Zeiterfassung und Dokumentation der Arbeitszeiten fürs Homeoffice.



Regeln zu Arbeitszeit und Erreichbarkeit heterogen



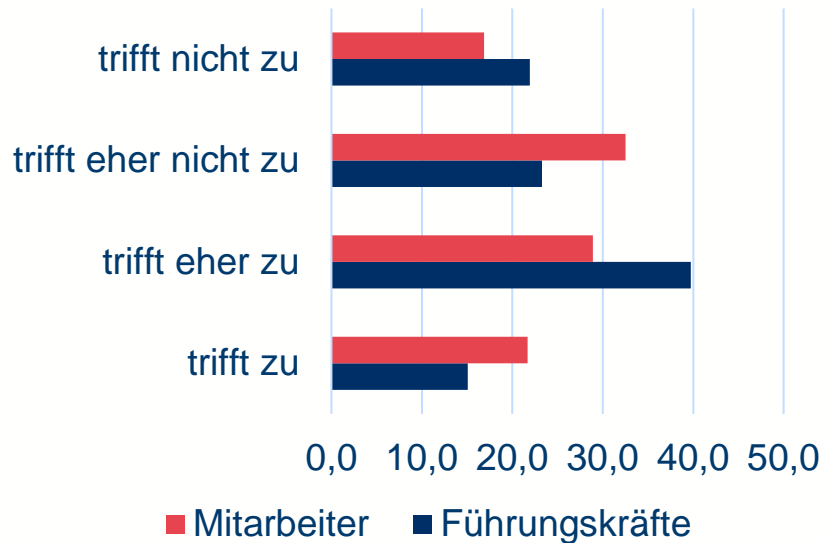
Die Regelungen bezüglich der Homeoffice-Tage und der Arbeitszeit sind klar vereinbart und schriftlich festgehalten.

Es bestehen betriebliche Regelungen bezüglich der Erreichbarkeit im Homeoffice.

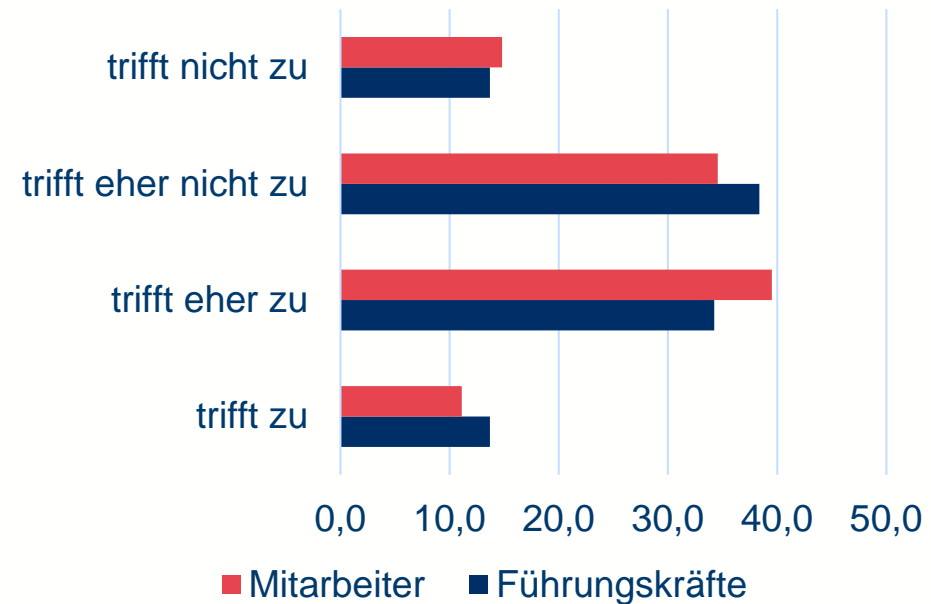
In meinem Unternehmen wurde die individuelle Mitarbeiterentwicklung in Bezug auf digitale Themen und Homeoffice bereits VOR und SEIT Beginn der Corona-Pandemie gefördert.



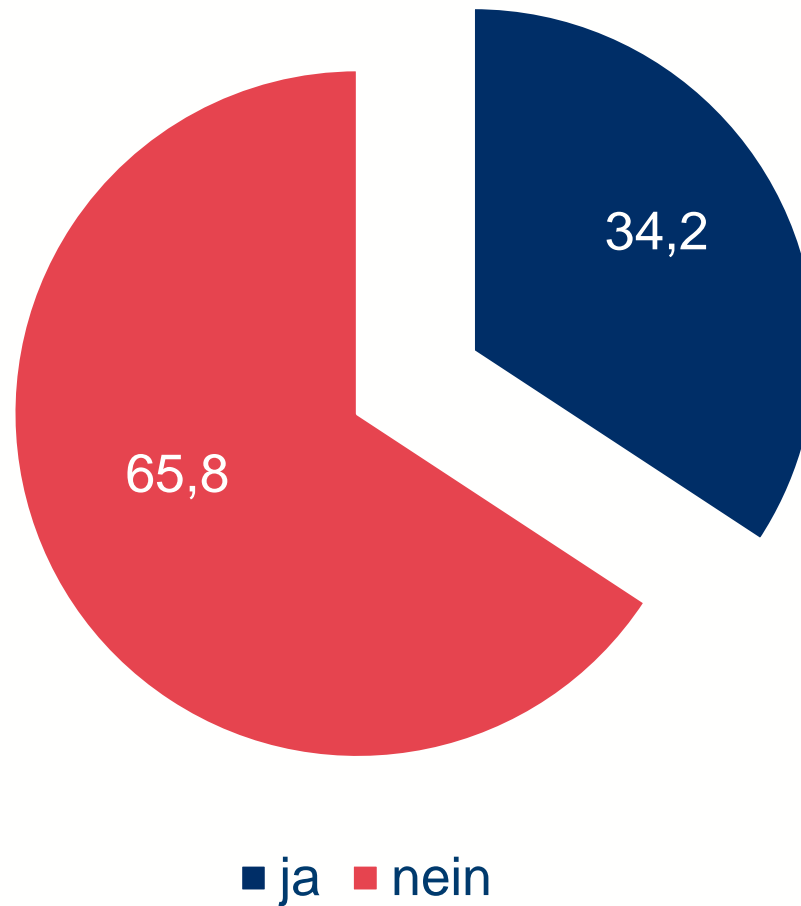
VOR



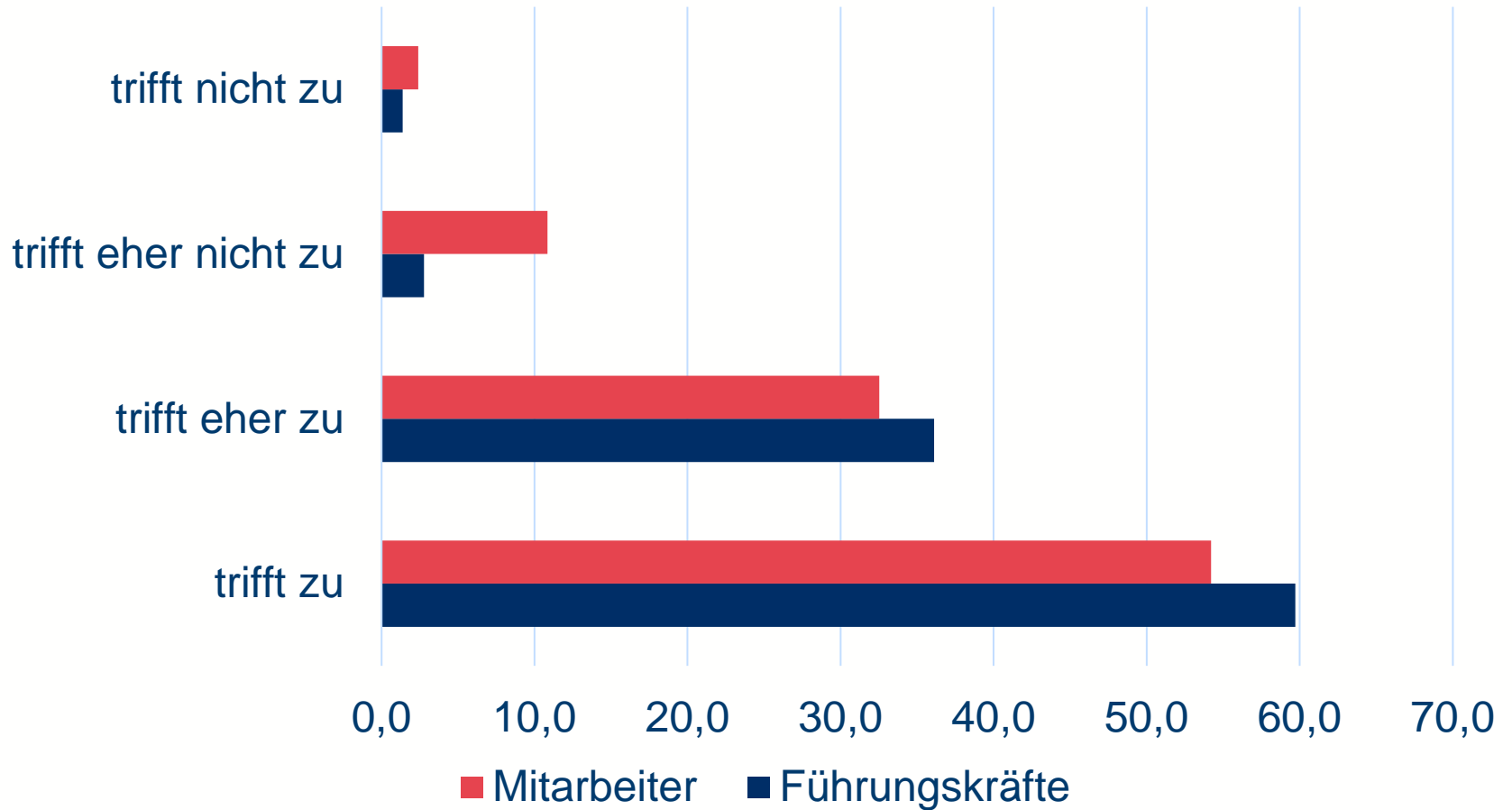
SEIT



FK: Es gibt Schulungsangebote des Unternehmens für das Führen auf Distanz.



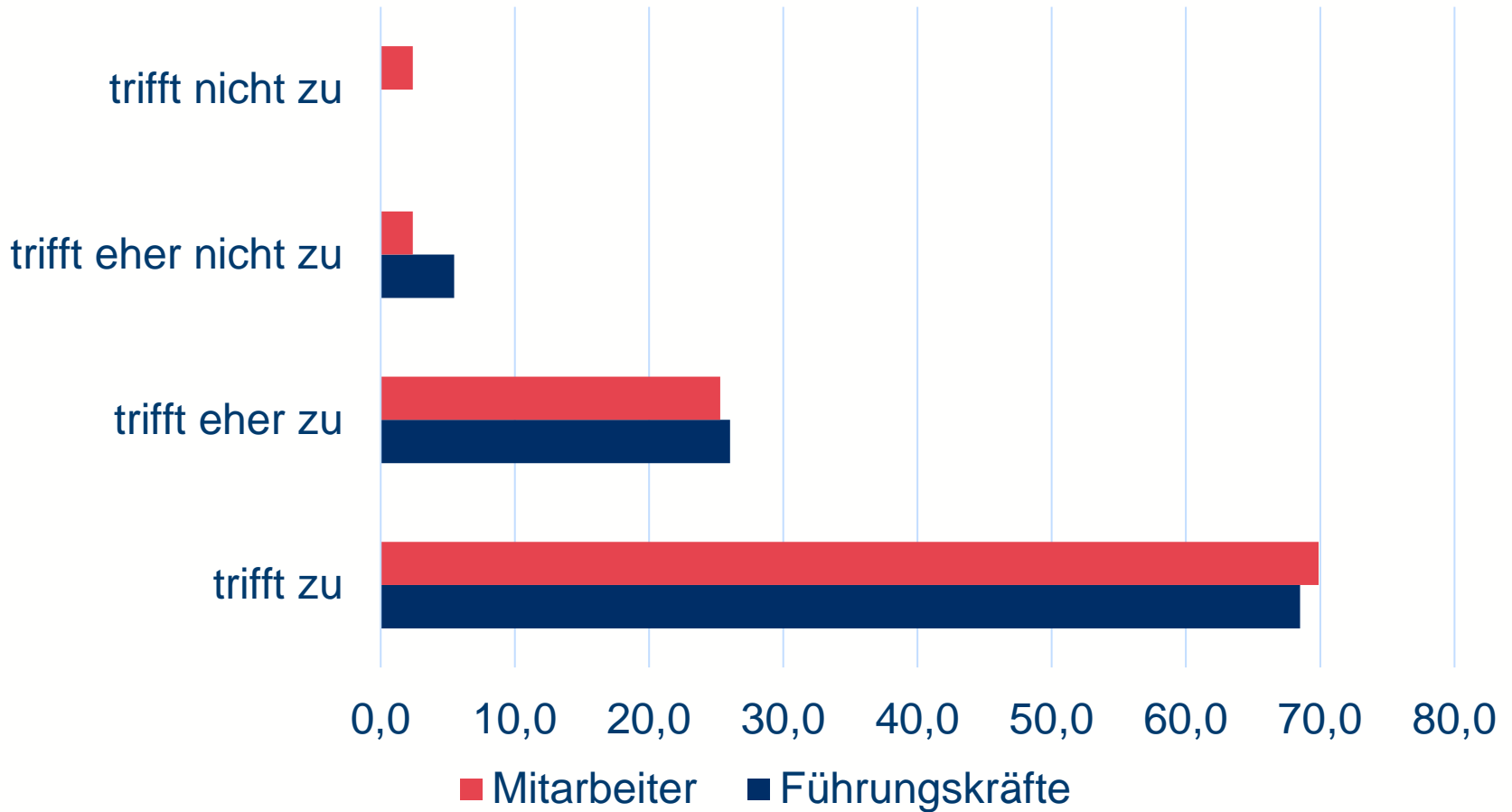
FK: Während der Phase der verstärkten Arbeit im Homeoffice habe ich alle wichtigen Informationen an meine Beschäftigten weitergegeben.
 MA: Während der Phase der verstärkten Arbeit im Homeoffice habe ich alle wichtigen Informationen von meiner Führungskraft erhalten.



Mensch

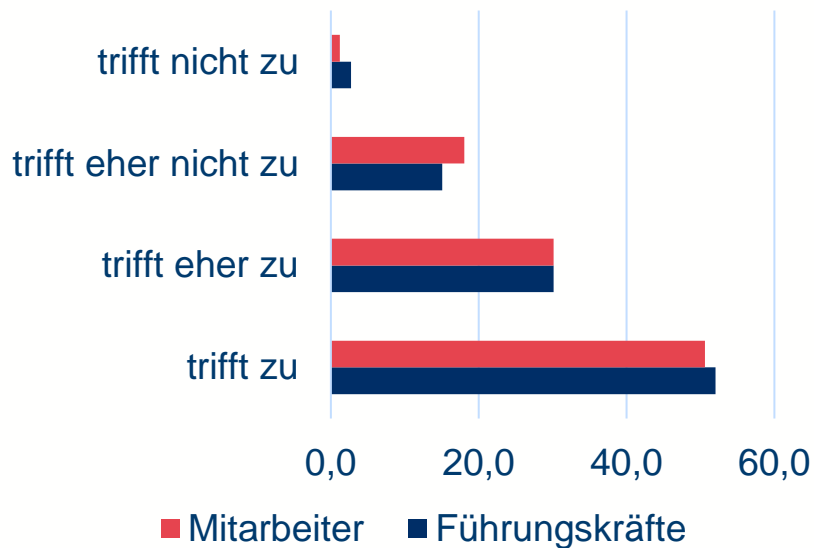
FK: Ich vertraue meinen Beschäftigten.

MA: Ich habe das Gefühl, dass meine Führungskraft mir vertraut.

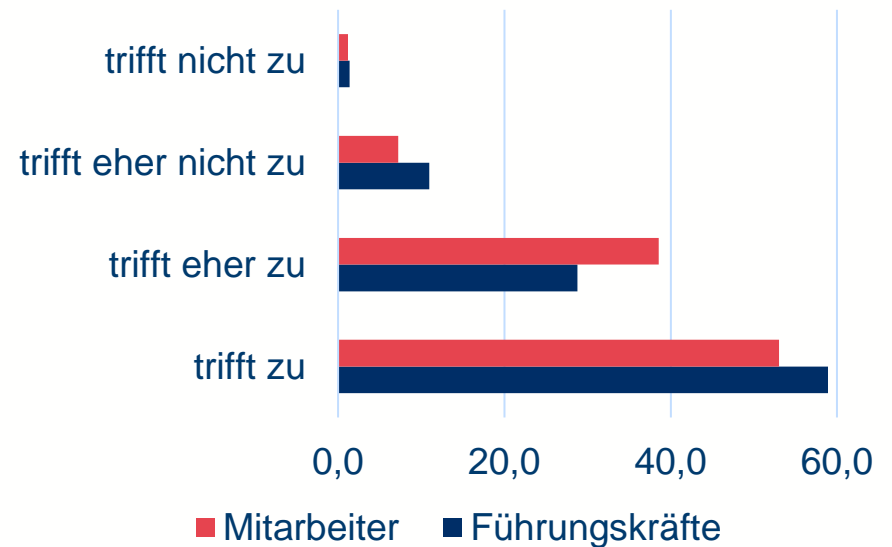


Die Eigenverantwortung (hinsichtlich Ergonomie, Arbeits- und Gesundheitsschutz) und Kommunikation hat durch das verstärkte Arbeiten im Homeoffice an Bedeutung gewonnen.

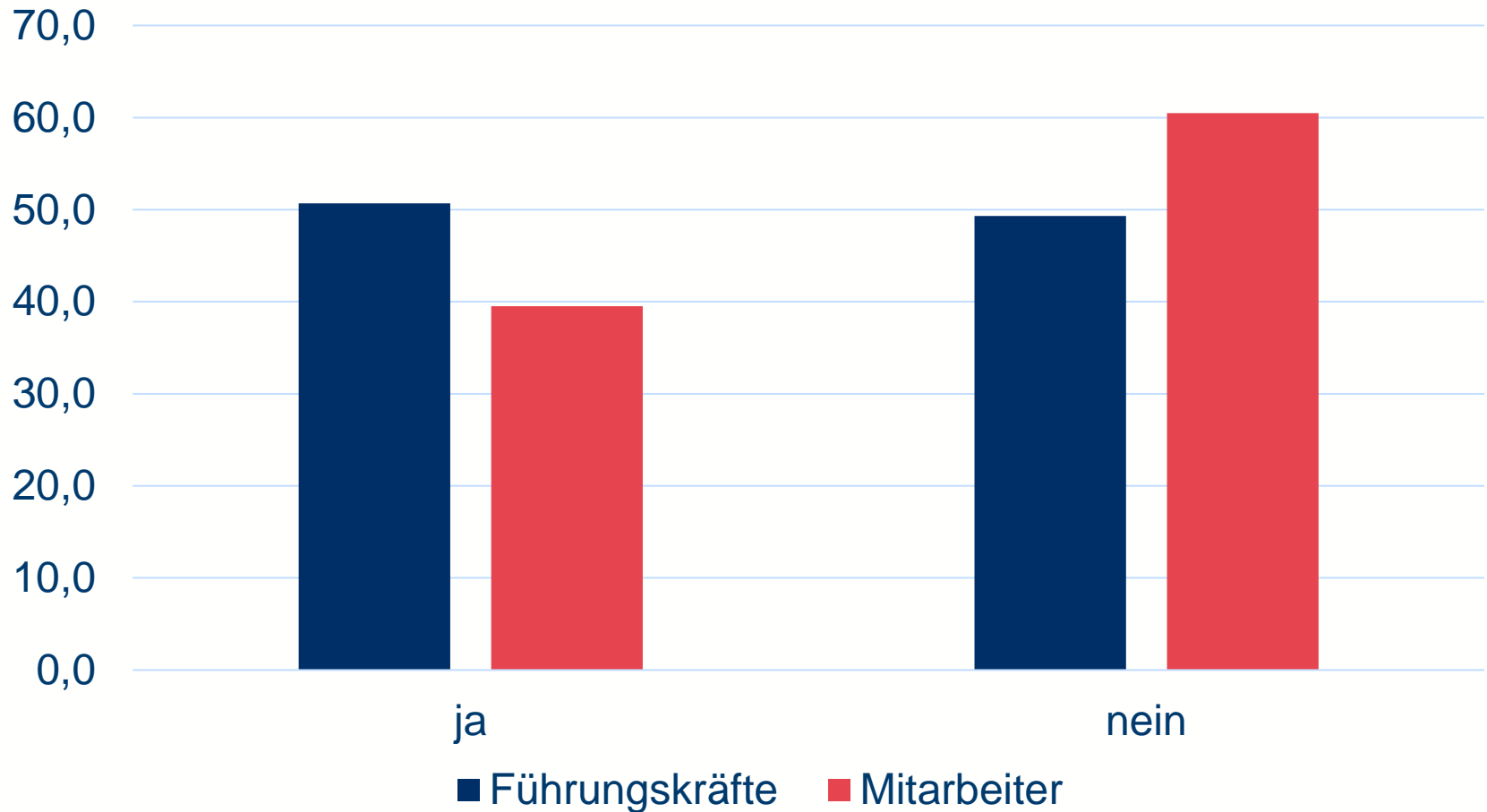
Arbeitsschutz



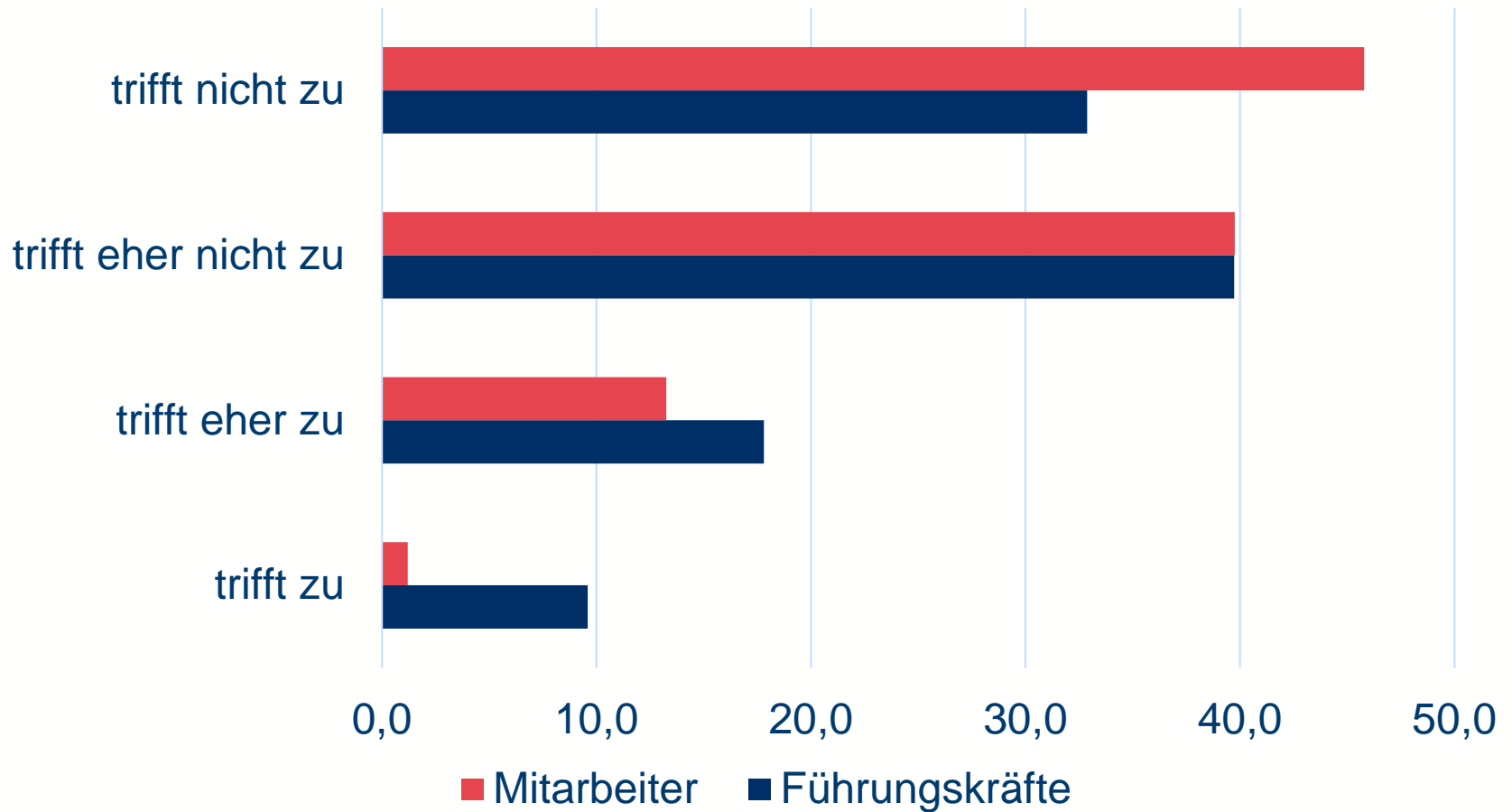
Kommunikation



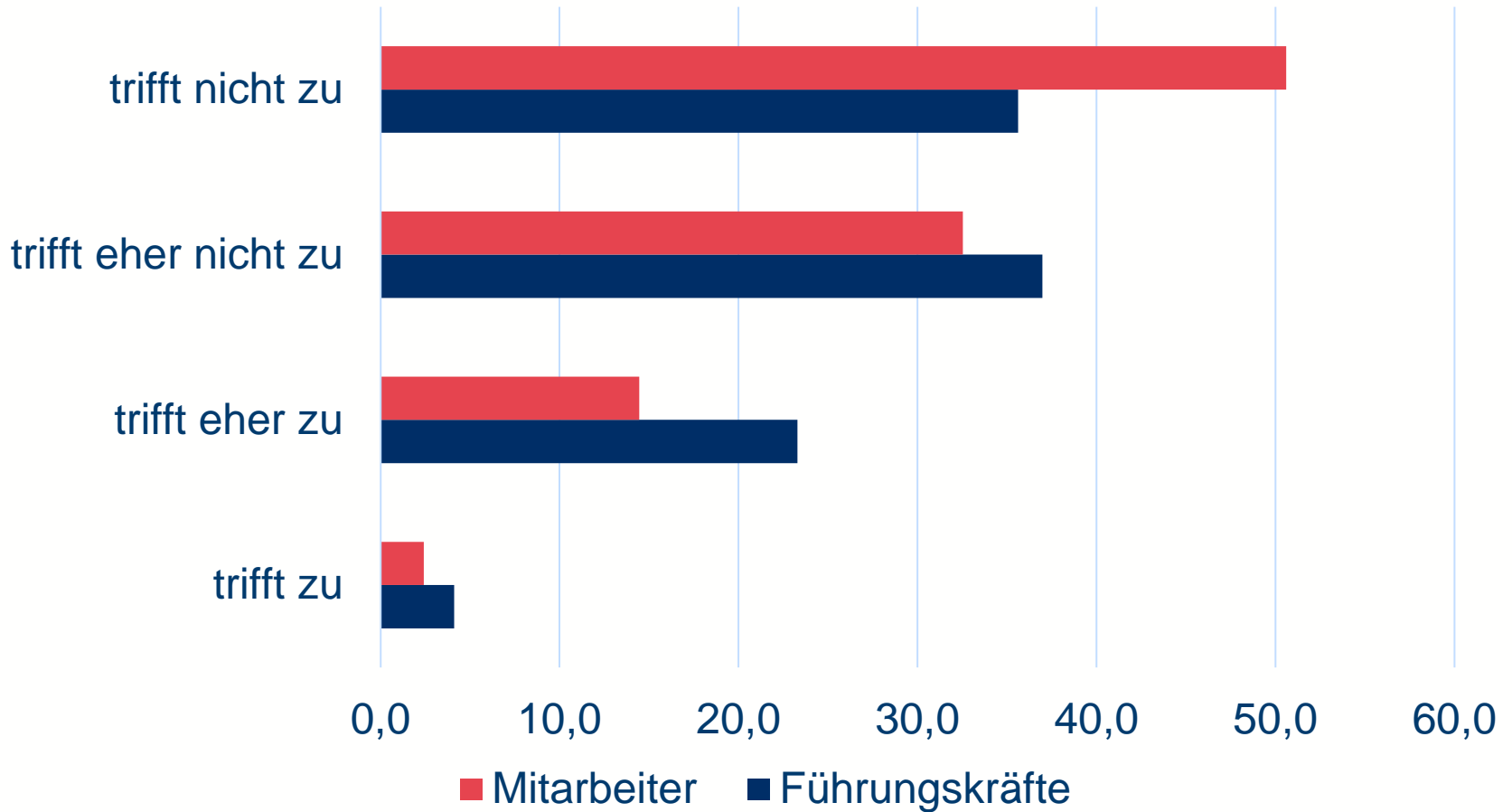
Während der Phase der verstärkten Arbeit im Homeoffice wurden die Beschäftigten / wurde ich auf die Bedeutung von Ergonomie und Arbeits- und Gesundheitsschutz hingewiesen.



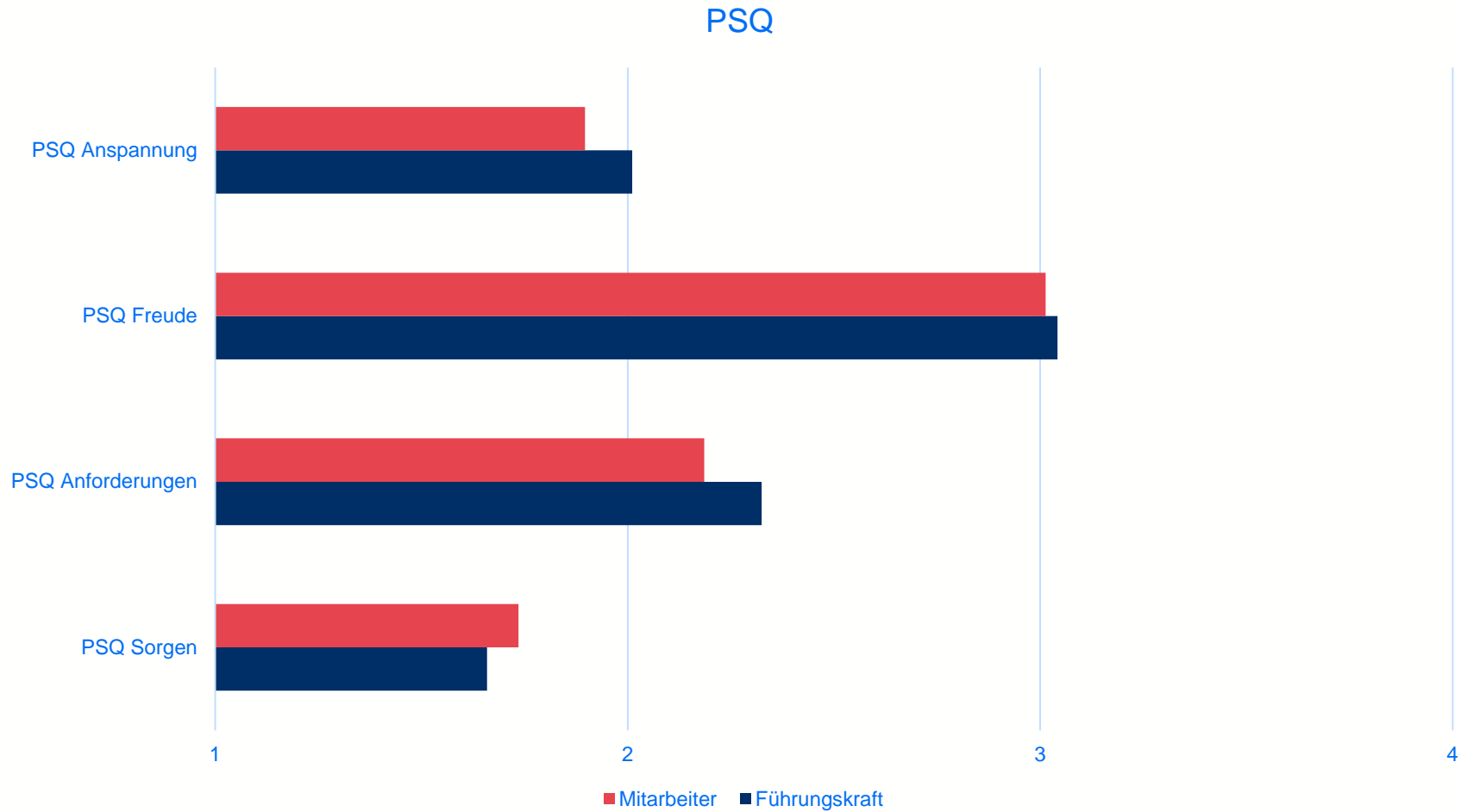
Im Homeoffice habe ich Probleme mit meinem Zeitmanagement.



Ich werde im Homeoffice häufig gestört/abgelenkt
(z. B. durch Kinder und/oder Hausarbeit).



Perceived Stress Questionnaire



- keine repräsentativen Aussagen möglich, sondern Tendenzen
- Bedeutung der Eigenverantwortung steigt, aber Unterstützung und Information zur Eigenverantwortung ausbaufähig
- wenig Probleme mit Zeitmanagement und Störungen
- Erreichbarkeit scheint gewährleistet, ebenso Informationsfluss
- Sicherheit und Wissen im Umgang mit Technik
- Absprachen, Beziehung zu Kollegen und Kunden haben sich nicht verschlechtert
- Regelungen zu Homeoffice heterogen

- Nachholbedarf beim Thema Qualifizierung und Weiterbildung
 - Führen auf Distanz
 - „Digitalisierung“
- bei vielen Aussagen stimmen FK und MA überein, allerdings sehen FK einige Dinge nicht so positiv wie MA



Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



Dr. Stephan Sandrock

Leitung Fachbereich Arbeits- und Leistungsfähigkeit

s.sandrock@ifaa-mail.de

+49 211 54226333

Weitere Informationen finden Sie auf unserer Webseite: www.arbeitswissenschaft.net



@ifaa_online