

# Eine weibliche Perspektive auf Home-Office und psychologische Sicherheit

Prof. Dr. Annette Hoxtell, Prof. Dr. Ivonne Preußner und Janine Bunzeck

# UMFRAGE Teilnehmerinnen

---

- 411 Frauen haben zwischen dem 3.7. und 8.9.20 teilgenommen

## **ARBEIT / Erwerbssituation**

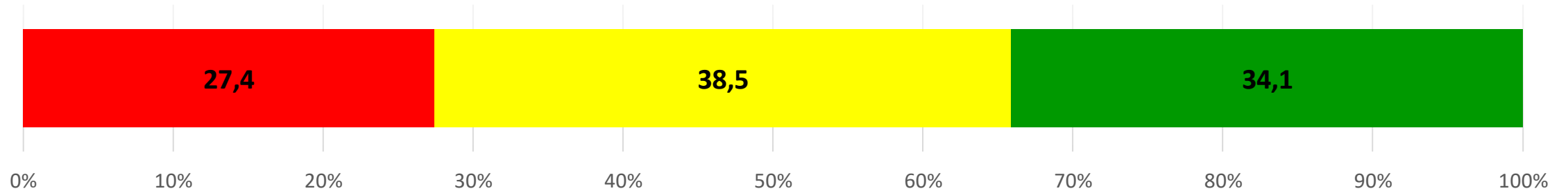
- ca. 2/3 arbeiten in Vollzeit und **1/3 in Teilzeit**
- 60% haben keine Führungsverantwortung, 40 % schon
- **41% arbeiten meistens im Team**, 59 % wenig bis gar nicht

## **LEBEN / Lebensumwelt**

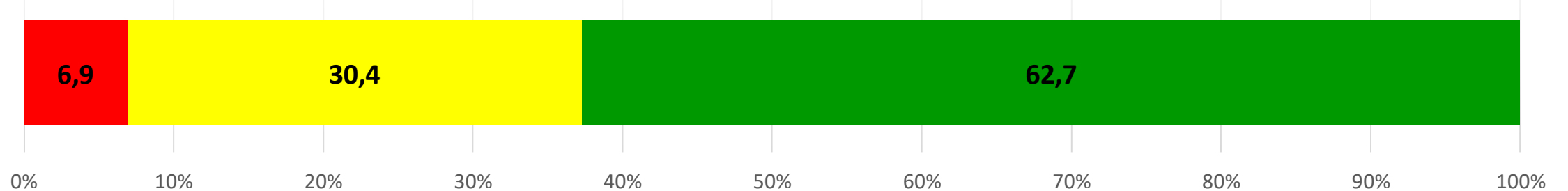
- 14% leben in Orten mit bis zu 20.000 Einwohner\*innen, 11% in Mittelstädten (20.000 bis 100.000 EW) und 74% in Großstädten
- Etwa **20% haben Kinder** zu versorgen

# EMPFINDEN & ERLEBEN

STIMMUNG WÄHREND 1. LOCKDOWN

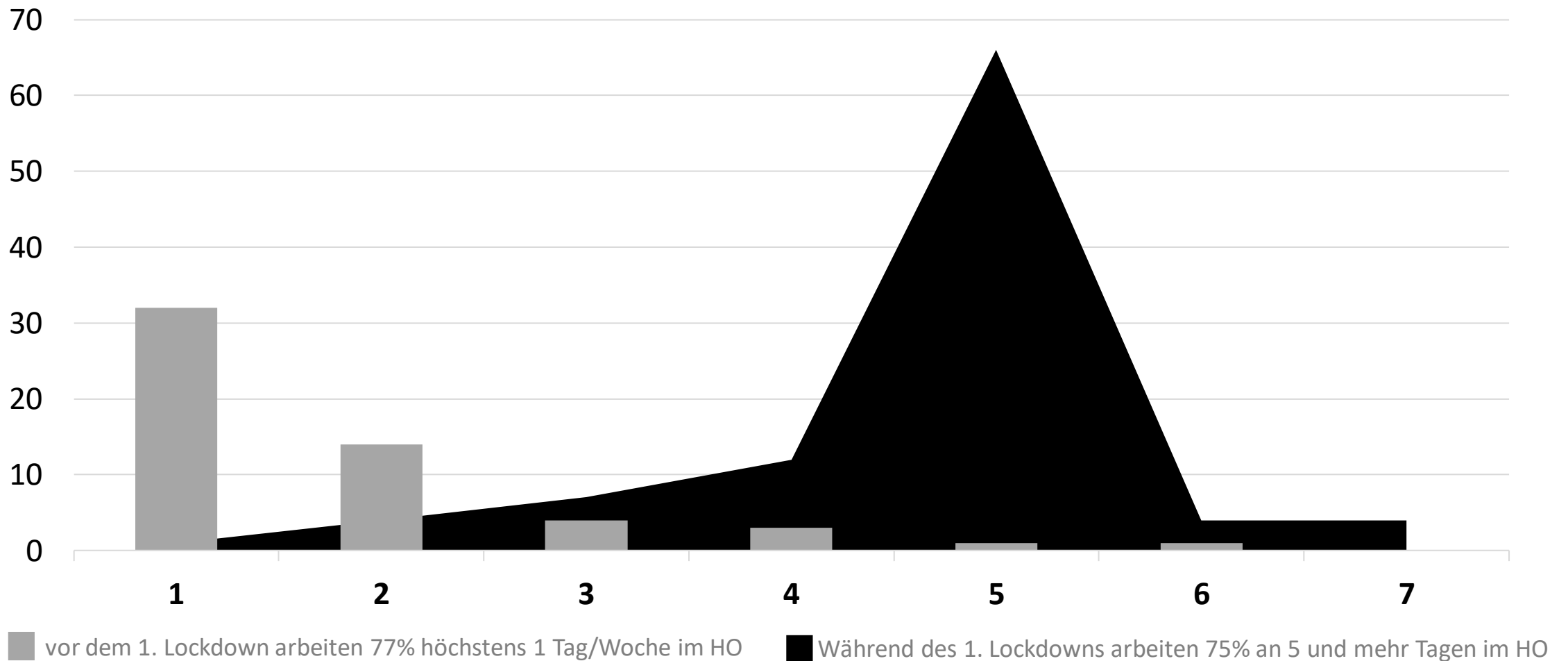


STIMMUNG NACH 1. LOCKDOWN

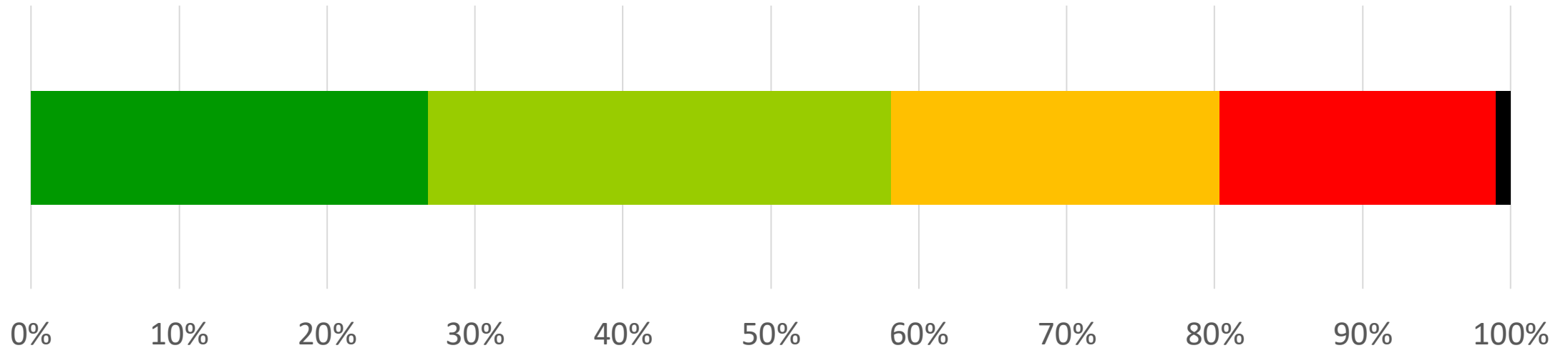


■ schlecht ■ teils/teils ■ gut/sehr gut

# ARBEITSTAGE IM HO pro Woche



# ARBEITSPLATZ im Home Office



■ im eigenen Arbeitszimmer.

■ in einem Zimmer mit Schreibtisch, das zum Arbeiten und einem anderen Zweck dient.

■ in einem Zimmer mit Schreibtisch, das normalerweise einem anderen Zweck dient.

■ in einem Zimmer ohne Schreibtisch, das einem anderen Zweck dient.

■ anders

# ZURECHTKOMMEN mit Arbeit im HO



- WÄHREND des 1. Lockdowns kamen **64%** der Frauen mit der Arbeit im HO **gut zurecht**
- **Teilzeitbeschäftigte** kommen mit Arbeit im HO **schlechter** zurecht als Vollzeitbeschäftigte
- **Lebensumstände** spielen große Rolle:
  - HO mit anwesenden **Kindern** schwierig
  - Kleiner **Wohnort** geht oft mit langen Arbeitswegen einher → HO besser

Ich werde im Homeoffice nicht so oft **abgelenkt** wie im Büro. Meine Konzentration ist viel höher und es macht mir mehr Spaß, da auch Stress für lange **Fahrtzeiten** ins Büro entfällt.

Die **fehlende Bewegung** auf dem Arbeitsweg habe ich ersetzt durch morgendliche sportliche Aktivität.

Homeoffice und **Kinderbetreuung** gleichzeitig funktionieren nicht: Kind wollte beschäftigt werden...

Vollzeit Kinderbetreuung durch **Kitaschließung** war eine hohe Belastung für mich. Mein Mann und ich haben im **Schichtsystem** arbeiten müssen, um der Kinderbetreuung und dem Arbeitspensum gerecht zu werden. Dabei blieb dann aber keine Zeit für irgendetwas anderes, es gab keine **Erholungsphasen** und das Energielevel war entsprechend niedrig.

# VOR- und NACHTEILE der Arbeit im HO

Das läuft <b>BESSER</b>	Das läuft <b>SCHLECHTER</b>
Zeitersparnis (87,5 %)	Fehlender <b>Austausch</b> mit Kolleg*innen (83.2 %)
Eigener <b>Rhythmus</b> und Zeiteinteilung (72,7 %)	Fehlende <b>Bewegung</b> (60,2 %)
Mehr <b>Ruhe</b> (60,7 %)	Fehlende <b>Trennung</b> von <b>Arbeit</b> und <b>Privatem</b> (51,7 %)
Bessere <b>Vereinbarkeit</b> (58,6 %)	<b>Technische</b> Unzulänglichkeiten (40,3 %)

- Männer im Vergleich
  - Sie geben **weniger Vorteile** der Arbeit im HO an als Frauen
  - Sie **vermissen** häufiger das direkte **Feedback** durch Vorgesetzte



# DIGITALEs Arbeiten im HO

% der Frauen	Neue Form des Kontaktes und der Zusammenarbeit
85	Online <b>Team-Meeting</b>
40	Digitale Kollaboration
40	Virtuelle Formate zum <b>informellen Austausch</b> (Kaffeklatsch, Team-Lunch, ...)
7	Agile Methoden
5	Weitere (Jour Fixe, Lehre,...)

- **Vor** der Corona-Pandemie verbrachten die Frauen durchschnittlich **43%** ihrer Arbeitszeit mit **technischen Kommunikationsmedien**,
- Während der 1. Hochphase etwa **70%** der Arbeitszeit.

# PSYCHOLOGISCHE SICHERHEIT



**Psychologische Sicherheit** umfasst die gemeinsame Überzeugung, in einem Team zwischenmenschliche Risiken eingehen zu können. Teammitglieder können beispielsweise Fehler machen, unausgegrenzte Ideen sowie Probleme besprechen, ohne Angst haben zu müssen, bloßgestellt oder bestraft zu werden (Edmondson, 1999).

- Globale PS änderte sich während Lockdown kaum.
- Leichte Verbesserung in zwei Dimensionen:
  - Einigen fällt es leichter, im Team **um Hilfe zu bitten**
  - Einige fühlen sich sicherer, ein **Risiko einzugehen**.



**Arbeitsorten** wird noch weniger Bedeutung zugeschrieben als jetzt [...] In der weiten Zukunft sitzen wir vielleicht als **Avatare** in einem Raum zusammen und kommen so trotzdem zu einer Art persönlicher Interaktion .

So stelle ich mir die  
Zusammenarbeit mit  
meinem Team im  
**NEUEN NORMAL** vor.

**Wertschätzung** der Person, Reflexionsfähigkeit der Team-Mitglieder, **Empathie**.  
Regelmäßige, transparente digitale **Rücksprache** zu aktuellen Themen.

Ich stelle mir die Zusammenarbeit auf **kurzem Wege**, produktiv und wertschätzend vor. Die Einhaltung von **Absprachen** und Fristen sowie die Berücksichtigung individueller **Bedürfnisse** ist mir wichtig.

Live Lunch einmal im Monat,  
**virtueller Kuchentag**  
einmal in der Woche.

# FRAGEN? INTERESSE AN GESAMTAUSWERTUNG?

Prof. Dr. Ivonne Preußner, [ivonne-preusser@th-koeln.de](mailto:ivonne-preusser@th-koeln.de)

Janine Bunzeck, [janine.bunzeck@th-koeln.de](mailto:janine.bunzeck@th-koeln.de)

## KONTAKT

Prof. Dr. Annette Hoxtell  
[annette.hoxtell@hwtk.de](mailto:annette.hoxtell@hwtk.de)

030 / 20617674