

DIE SCHATTENSEITEN IM HOMEOFFICE. SELBSTGEFÄHRDENDE VERHALTENSWEISEN UND DEREN AUSLÖSER IM HOMEOFFICE AM BEISPIEL DER GENERATION Y

Alexandra Stöckl, MA / Barbara Billinger, MA – Ferdinand Porsche FERNFH

Abstract: Das Arbeiten im Homeoffice ist spätestens seit der COVID-19 Pandemie Teil des Arbeitsalltages geworden und für die Mitglieder der Generation Y nicht mehr wegzudenken. Neben einer Vielzahl an Vorteilen birgt das Arbeiten im Homeoffice aufgrund der erhöhten Autonomie in den Gestaltungsmöglichkeiten jedoch auch Schattenseiten, die sich in Form von selbstgefährdenden Verhaltensweisen äußern können. In dieser Forschungsarbeit wurde mithilfe von qualitativen Interviews untersucht, welche Formen und Auslöser der Selbstgefährdung bei einer regelmäßigen Tätigkeit im Homeoffice der Generation Y zu erkennen sind, aber auch, welche Maßnahmen zum Schutz vor einem derartigen Verhalten eingesetzt werden. Die Ergebnisse zeigen, dass besonders die Extensivierung und Intensivierung, sowie Präsentismus vorherrschend sind, wobei als potenzielle Auslöser die organisationalen Rahmenbedingungen, die Nähe zum Arbeitsumfeld, die ständige Erreichbarkeit und die Persönlichkeit identifiziert werden konnten. Zum Schutz vor selbstgefährdenden Verhaltensweisen wenden Mitglieder der Generation Y ein breites Spektrum an Coping-Strategien an, welches sowohl instrumentelle, mentale als auch regenerative Bewältigungsformen umfasst. Die Ergebnisse verdeutlichen, dass eine verstärkte Bewusstseinsförderung für selbstgefährdende Verhaltensweisen im Arbeitskontext sowie die Förderung einer gesunden Selbstführung der Mitarbeitenden bei einer Tätigkeit im Homeoffice notwendig sind.

Keywords: Homeoffice, Stress, Stressbewältigung, Coping, Selbstgefährdung, interessierte Selbstgefährdung, Generation Y, Millennials

1 EINLEITUNG

Das Arbeiten im Homeoffice ist spätestens seit der COVID-19 Pandemie für viele Personen fester Bestandteil des Arbeitsalltages geworden [1] und kann aufgrund der damit verbundenen Flexibilität durchaus als positive Entwicklung der neuen Arbeitswelt angesehen werden [2]. Jedoch zeichnen sich beim Arbeiten im Homeoffice aufgrund der notwendigen Selbststeuerung und Eigenverantwortung der Mitarbeiter*innen auch Schattenseiten ab [3]. Das Arbeiten im Homeoffice geht mit einem hohen Maß an Flexibilität und Selbstbestimmung in der Tagesgestaltung sowie im Umgang mit erhöhten Arbeitsanforderungen und Stress einher [3], wodurch es die Gefahr von selbstgefährdenden Verhaltensweisen birgt. Bei selbstgefährdenden Verhaltensweisen bzw. der interessierten Selbstgefährdung gefährdet der*die Mitarbeiter*in wissentlich die eigene Gesundheit, um mit erhöhten Arbeitsanforderungen umzugehen bzw. um den eigenen beruflichen Erfolg zu fördern [4] [5]. Forschungsarbeiten in diesem Bereich konnten bisher eine Verbindung zwischen flexiblen Arbeitszeiten und hoher Autonomie aufgrund von zielorientierten Managementstrategien (MBO) und selbstgefährdenden Verhaltensweisen im Arbeitskontext nachweisen [6] [7].

Die Generation Y wurde als Zielgruppe gewählt, da sie als wichtige Kohorte auf dem aktuellen Arbeitsmarkt gilt [8]. Darüber hinaus wird diese Generation als leistungsorientierte Personengruppe beschrieben [9] [10], die bereit ist, für den Unternehmenserfolg die eigene Arbeit zu intensivieren und Überstunden zu leisten [11] [12] und somit eine gewisse Prädisposition zu selbstgefährdenden Verhaltensweisen vermuten lässt.

Aus diesem gesamtheitlichen Kontext wurden drei Forschungsfragen abgeleitet:

1. Welche selbstgefährdenden Verhaltensweisen werden von der Generation Y bei einer regelmäßigen Tätigkeit im Homeoffice wahrgenommen?
2. Wodurch werden selbstgefährdende Verhaltensweisen bei Personen der Generation Y bei einer regelmäßigen Tätigkeit im Homeoffice ausgelöst?
3. Welche Bewältigungsstrategien entwickeln Personen der Generation Y zum Schutz vor selbstgefährdenden Verhaltensweisen bei einer regelmäßigen Tätigkeit im Homeoffice?

2 METHODEN

Im Rahmen dieser Forschungsarbeit wurde ein qualitatives Forschungsdesign gewählt, um einen substanziellen Beitrag zu den bisher unzureichenden Erkenntnissen über mögliches selbstgefährdendes Verhalten der Generation Y bei einer regelmäßigen Tätigkeit im Homeoffice leisten zu können. Es wurde ein selektives Sampling anhand folgender Kriterien durchgeführt:

Sampling-Kriterien	Soll	Ist
Geburtsjahr	1980-2000	1988-1997
Homeoffice-Nutzung	2-4 Tage	2-3 Tage
Homeoffice-Erfahrung	>= 1 Jahr	>= 1 Jahr
Arbeitserfahrung	>= 1 Jahr	>= 1 Jahr
Stundenausmaß (Arbeit)	25-40 h/Woche	38,5-40h/Woche

Tabelle 1: Auswahlkriterien Sampling, Quelle: eigene Darstellung

Alle Sampling-Kriterien wurden eingehalten, wobei keine in Teilzeit arbeitenden Personen oder Eltern für die Interviews gewonnen werden konnten. Insgesamt wurden zehn episodische Interviews geführt. Diese Form der Interviewführung ermöglichte durch ihre narrative Anreizgebung die Rekonstruktion von Situationen im Homeoffice [13], wodurch Verhaltensweisen beschrieben und deren Auslöser bzw. die Schutzmaßnahmen identifiziert werden konnten.

Das transkribierte Datenmaterial wurde anschließend mithilfe des Textreduktions- und eines Codierverfahrens gemäß der Themenanalyse nach Froschauer und Lueger analysiert [14].

3 ERGEBNISSE

Nachfolgend werden die Ergebnisse in Bezug auf die zugrunde gelegten Forschungsfragen dargestellt.

3.1 FORMEN SELBSTGEFÄHRDENDER VERHALTENSWEISEN IM HOMEOFFICE

Selbstgefährdende Verhaltensweisen konnten sowohl im Homeoffice-Alltag als auch in stressigen Homeoffice-Situationen festgestellt werden. Sie umfassen die Extensivierung und die Intensivierung der Arbeitszeit, da die reguläre Arbeitszeit häufig verlängert wird (Extensivierung) und weniger Pausen im Homeoffice eingehalten werden (Intensivierung). Präsentismus stellt eine weitere Form der Selbstgefährdung dar. Hierbei setzen die Personen trotz Krankheitsgefühl die Arbeit im Homeoffice fort. Zur Aufrechterhaltung der Arbeitsfähigkeit wurde in diesem Zusammenhang die Einnahme von Medikamenten als weitere selbstgefährdende Verhaltensweise identifiziert. Unzureichende körperliche Bewegung aufgrund der verkürzten Wege im eigenen Zuhause sowie ein ungesünderes Essverhalten in Stresssituationen im Homeoffice stellen weitere Ausprägungen dar.

3.2 AUSLÖSER VON SELBSTGEFÄHRDENDEN VERHALTENSWEISEN IM HOMEOFFICE

Es konnten eine Vielzahl an potenziellen Auslösern für selbstgefährdende Verhaltensweisen bei einer regelmäßigen Tätigkeit im Homeoffice festgestellt werden. Neben arbeitsortunabhängigen Stressoren, wie z. B. Zeitdruck und einer hohen Arbeitsmenge, stellen im Homeoffice organisationale Rahmenbedingungen, wie bspw. flexible Arbeitszeitmodelle und die Selbstständigkeit in der Arbeitsgestaltung, aber auch die Nähe zum Arbeitsumfeld und die ständige Erreichbarkeit mögliche Auslöser dar. Die Angst, wichtige Informationen zu verpassen, aber auch die Sorge, von Arbeitskolleg*innen als weniger produktiv wahrgenommen zu werden, sind Gründe für Intensivierung bzw. Extensivierung der Arbeitszeit. Die Persönlichkeit der Generation Y stellt einen weiteren potenziellen Auslöser dar, der besonderes Augenmerk verdient, da er in bisherigen Forschungsarbeiten nur unzureichend berücksichtigt wurde. Besonders die persönliche Arbeitseinstellung und die eigenen Ansprüche führen zu hohen Leistungserwartungen, die wiederum zusätzlichen Stress auslösen und zu selbstgefährdenden Verhaltensweisen führen können.

3.3 MAßNAHMEN ZUM SCHUTZ VOR SELBSTGEFÄHRDENDEN VERHALTENSWEISEN IM HOMEOFFICE

Zum Schutz vor selbstgefährdenden Verhaltensweisen wenden Mitglieder der Generation Y ein breites Spektrum an Coping Strategien an, welches sowohl instrumentelle, mentale als auch regenerative Bewältigungsformen [15] umfasst. Als instrumentelle Bewältigungsformen wurden unter anderem die eigene Arbeitsorganisation und (zeitliche) Routinen identifiziert, da diese Struktur bieten und somit eine Extensivierung bzw. Intensivierung verhindern können. Auch die Homeoffice-Nutzung selbst stellt eine Bewältigungsstrategie dar, da sich Personen im eigenen Zuhause wohlfühlen und durch die vorherrschende Ruhe generell weniger gestresst sind. Als mentale Coping-Strategien konnten bspw. die Reflexion von (Stress-)Situationen im Homeoffice und das Zulassen von Emotionen aufgrund der fehlenden Sichtbarkeit festgestellt werden. Regenerative Bewältigungsformen bilden hingegen verschiedene Formen von Ablenkung, wie bspw. sportliche Aktivitäten, aber auch der soziale Austausch mit dem privaten Umfeld sowie das bewusste Auszeitnehmen in Form von Zeitausgleich oder Urlaubstagen.

4 CONCLUSIO

Sowohl im Arbeitsalltag als auch in Stresssituationen treten bei der Generation Y im Homeoffice selbstgefährdende Verhaltensweisen auf. Auch die interessierte Selbstgefährdung zur Förderung des eigenen beruflichen Erfolgs wurde festgestellt. Da die Wahrnehmung, die Bewertung und die Bewältigung von Stress von Person zu Person unterschiedlich sind, zeigen auch die Ergebnisse eine große Bandbreite an Auslösern und Bewältigungsmethoden, die nicht als universelle Konstellationen gesehen werden können.

Da das Arbeiten im Homeoffice Teil des Arbeitsalltages geworden ist, verdeutlichen die Erkenntnisse, dass es eines stärkeren Bewusstseins für selbstgefährdende Verhaltensweisen bzw. interessierte Selbstgefährdung bei einer Tätigkeit im Homeoffice bedarf. Schulungen zu einer gesunden Selbstführung und einem guten Selbstmanagement stellen notwendige Maßnahmen dar, um das Wohl der Mitarbeiter*innen bei einer Tätigkeit im Homeoffice aufrecht zu halten.

5 REFERENZEN

[1] Bachmayer, Wolfgang/Klotz, Johannes (2021): Homeoffice: Verbreitung, Gestaltung, Meinungsbild und Zukunft. Zusammenfassung der österreichweit ersten integrierten Befragung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern. Online: <https://www.bmaw.gv.at/Presse/News/Homeoffice-Studie.html> [Abruf am 17.08.2022].

[2] Wolfsberger, Juliana/Kellner, Barbara/Korunka, Christian/Kubicek, Bettina (2022). Arbeit im Wandel: hybrid work, workation und das Büro der Zukunft. In Deloitte Consulting GmbH (Hrsg.) Flexible Working Studie 2022. Online: https://ao-psy.univie.ac.at/fileadmin/user_upload/p_ao_psy/files/Flexible_Working_Studie_2022.pdf [Abruf am 07.04.2023].

[3] Seubert, Christian/Glase, Jürgen/Jiménez, Paulino/Kubicek, Bettina (2022). Psychische Gesundheit im Homeoffice. Arbeits- und organisationspsychologische Handlungsempfehlungen zur Umsetzung des Schutzes von Arbeitnehmer:innen im Homeoffice. Online: https://www.arbeiterkammer.at/service/broschueren/ArbeitnehmerInnenschutz/broschueren/Psychische_Gesundheit_im_Homeoffice.html [Abruf am 27.12.2022].

[4] Krause, Andreas/Baeriswyl, Sophie/Berset, Martial/Deci, Nicole/Dettmers, Jan/Dorsemagen, Cosima/Meier, Wolfgang/Schraner, Salome/Stetter, Benjamin/Straub, Laura (2015). Selbstgefährdung als Indikator für Mängel bei der Gestaltung mobil-flexibler Arbeit: Zur Entwicklung eines Erhebungsinstruments. *Wirtschaftspsychologie*, 4, 49–59.

[5] Peters, Klaus (2011). Indirekte Steuerung und interessierte Selbstgefährdung. Eine 180- Grad-Wende bei der betrieblichen Gesundheitsförderung. In Nick Kratzer, Karina Becker, Wolfgang Dunkel, Stephan Hinrichs (Hrsg.). *Arbeit und Gesundheit im Konflikt. Analysen und Ansätze für ein partizipatives Gesundheitsmanagement* (S. 105-122) Berlin: edition sigma.

[6] Krause, Andreas/Dorsemagen, Cosima/Stadlinger, Jörg/Baeriswyl, Sophie (2012). Indirekte Steuerung und interessierte Selbstgefährdung: Ergebnisse aus Befragungen und Fallstudien. Konsequenzen für das Betriebliche Gesundheitsmanagement. In Bernhard Badura/Antje Ducki/Helmut Schröder/Joachim Klose/Markus Meyer (Hrsg.). *Fehlzeiten- Report 2012* (S. 191–202). Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg.

[7] Krause, Andreas/Dorsemagen, Cosima/Peters, Klaus (2013). Interessierte Selbstgefährdung. Die unerwünschten Nebenwirkungen moderner Steuerungsformen. *Hernsteiner Fachzeitschrift für Management- und Leadership-Entwicklung*, 3, 14-15.

Beitrag im Rahmen des 17. Forschungsforums der österreichischen Fachhochschulen von 17.-18. April 2024 an der IMC Krems.

- [8] <https://www.die-wirtschaft.at/meldungen/fuer-diese-unternehmen-wollen-millennials-arbeiten-50264> [Abruf am 10.04.2023].
- [9] Markiewicz, Pete (2008): The Millennial Generation as Employees. Los Angeles: Art.
- [10] Thoma, Christoph (2011). Erfolgreiches Retention Management von Millennials. In Martin Klaffke (Hrsg.). Personalmanagement von Millennials (S. 163–179). Wiesbaden: Gabler.
- [11] De Hauw, Sara/De Vos, Ans (2010). Millennials' Career Perspective and Psychological Contract Expectations: Does the Recession Lead to Lowered Expectations? *Journal of Business and Psychology*, 25(2), 293–302.
- [12] Dick, Shanna D. (2019). Generational similarities in work values of generations X, Y and Z. *Journal of Human Resource Management*, 22(2), 10-27.
- [13] Flick, Uwe (2011). Das Episodische Interview. In Gertrud Oelerich/Hans-Uwe Otto (Hrsg.). *Empirische Forschung und Soziale Arbeit* (S. 273–280). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- [14] Froschauer, Ulrike/Lueger, Manfred (2020). *Das qualitative Interview* (2. Auflage). Wien: Facultas Verlag.
- [15] Kaluza, Gert (2018). *Stressbewältigung: Trainingsmanual zur psychologischen Gesundheitsförderung*. Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg.