

Analyse von Belastungsfaktoren im Homeoffice

Meike SIEBERT-ADZIC, Ellen SCHÄFER

*Institut für Arbeitswissenschaft, Fachgebiet Arbeits- und
Organisationspsychologie, Universität Kassel
Heinrich-Plett-Str. 40, D-34132 Kassel*

Kurzfassung: Für das am Fachgebiet Arbeits- und Organisationspsychologie der Universität Kassel entwickelte Verfahren zur Modularen Analyse von Belastungsfaktoren in Organisationen (MABO) wurde vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie ein neues Modul zur Erfassung von Belastungen im Homeoffice entwickelt, das zurzeit erprobt wird. Neben der Identifikation homeoffice-spezifischer Belastungsschwerpunkte bezieht sich der Fragenbogen auch auf Faktoren wie soziale Eingebundenheit, Work-Life-Balance oder veränderte Anforderungen an Kommunikation sowie Kooperation im Team und mit Vorgesetzten.

Schlüsselwörter: Modulare Analyse von Belastungsfaktoren, Belastungen und Ressourcen im Homeoffice

1. Ausgangslage

Durch die COVID-19-Pandemie hat sich unser Arbeitsalltag stark verändert. So führte insbesondere die gesetzlich geforderte Arbeit im Homeoffice dazu, dass vertraute Abläufe und Routinen ad hoc umgestellt und veränderte Anforderungen an die Arbeitstätigkeiten sowie an die Kommunikation- und Kooperationsfähigkeiten bewältigt werden mussten. Persönliche Kontakte waren nur noch virtuell möglich, gleichzeitig konnten kaum technische oder organisatorische Vorbereitungen getroffen werden. Hinzu kamen weitere Herausforderungen wie z.B. Home-Schooling, Kinderbetreuung, Platz- und Bewegungsmangel im Homeoffice, Einsamkeit, Kontaktarmut, Unsicherheit oder Perspektivlosigkeit.

Am Fachgebiet Arbeits- und Organisationspsychologie wurde daher das bereits bestehende Verfahren zur Modularen Analyse von Belastungsfaktoren in Organisationen (MABO) durch ein neues Modul zum Thema Homeoffice ergänzt.

Nachfolgend wird das MABO-Verfahren vorgestellt, bevor auf die Konzeption des Homeoffice-Fragebogens eingegangen wird. Anschließend werden erste Ergebnisse skizziert, da der Fragebogen zurzeit im Rahmen verschiedener empirischer Studien validiert wird.

2. Modulare Analyse von Belastungsfaktoren in Organisationen (MABO)

2.1 Vorgehensweise des MABO-Ansatzes

Durch den Wandel der Arbeitswelt haben sich nicht nur die Rahmenbedingungen, sondern auch die daraus resultierenden Belastungen vieler Beschäftigten verändert. Das modulare MABO-Verfahren trägt dieser Entwicklung ebenso Rechnung wie den Anforderungen an die gesetzlich geforderte Gefährdungsbeurteilung psychischer

Belastungen (BAuA 2014), da es sich um einen ganzheitlichen Ansatz zur Identifikation psychischer Belastungsfaktoren handelt.

Zentrales Element ist ein standardisierter, modular aufgebauter Fragebogen, bei dem globale und tätigkeitsunspezifische Basismodule um Fragen zur Ermittlung tätigkeitspezifischer Belastungen ergänzt werden können (Sträter et al. in Druck). Es handelt sich um ein gleichermaßen bedingungs- wie personenbezogenes Arbeitsanalyseverfahren. In der Grundversion mit fünf Basismodulen werden primär die aus der Tätigkeit, der Kommunikation und Kooperation, der Arbeitsorganisation und den Umgebungsbedingungen resultierenden Belastungen erfasst. Zusätzlich erfolgt die Erfassung des Commitments und der Zufriedenheit der Mitarbeiter*innen als wesentliche Outcome-Faktoren. Optional können Fragen zur Erfassung individueller gesundheitlicher Folgen wie z.B. Burnout-Symptome oder Schlafstörungen anhand von Skalen zu kurz- bzw. langfristigen Beanspruchungen in den Fragebogen integriert werden. (vgl. Abb.1). Darüber hinaus existieren Module für bestimmte Branchen bzw. Tätigkeitsbereiche, z.B. Pflege, öffentlicher Dienst oder Produktion. Die Items sind in Form von Aussagen formuliert, die auf einer sechsstufigen Likert-Skala von „trifft gar nicht zu“ bis „trifft völlig zu“ zu beantworten sind.

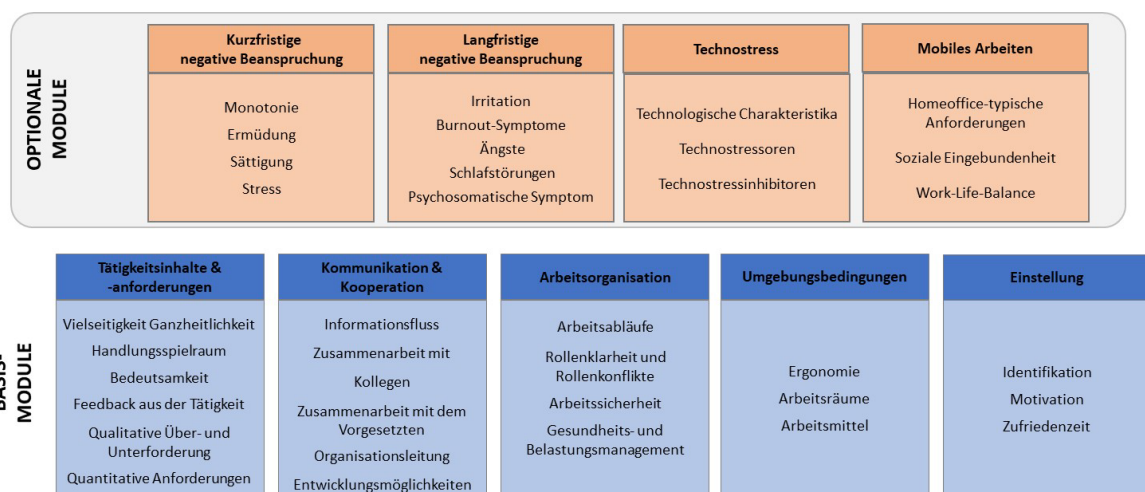


Abbildung 1: Basis- und spezifische MABO-Module

Der MABO-Ansatz zeichnet sich durch Praxisnähe und wissenschaftliche Fundierung aus. Entsprechende Gütekriterien sowie Normwerte-Betrachtungen konnten entwickelt werden (Englisch 2017; Sträter et al. in Druck). Aufgrund seiner Modularität und Adaptierbarkeit kann auf spezifische Situationen von Organisationen und ihrer Beschäftigten eingegangen werden, so dass sich ein zusätzlicher Nutzen für Personal- und Organisationsentwicklung sowie betriebliches Gesundheitsmanagement ergibt.

2.2 Entwicklung des Homeoffice-Moduls

Das Modul zum Thema Homeoffice wurde in zwei unterschiedlichen Versionen entwickelt: Die Kurzversion als modulares Element für das MABO-Verfahren beinhaltet Skalen zu den Themenbereichen homeoffice-spezifische Anforderungen, Commitment (Identifikation und Verbundenheit zum Unternehmen), Motivation und

Arbeitsleistung sowie soziale Eingebundenheit. Die Items sind als Vergleichsfragen formuliert, so dass erkennbar wird, wie stark welche Belastungsfaktoren im Homeoffice und in der Präsenzarbeit im Büro ausgeprägt sind.

Darüber hinaus wurde eine umfassendere Fragebogenversion entwickelt, welche als Standalone-Version eingesetzt werden kann. Diese Version ist insbesondere für Unternehmen interessant, die allen kaufmännischen Mitarbeitenden an PC-Arbeitsplätzen die Aufgabenerfüllung hybrid, entweder im Büro oder im Homeoffice, ermöglichen. Hierbei sind die zu Beginn dieses Artikels genannten MABO-Basis- und Spezialmodule inklusive Beanspruchungsfolgen und Work-Life-Balance - ebenfalls als Vergleichsfragen formuliert – integriert. Diese werden durch die vorgenannten Skalen homeoffice-spezifische Anforderungen, Commitment, Motivation und Arbeitsleistung sowie soziale Eingebundenheit ergänzt. Abbildungen 2 und 3 verdeutlichen das Vorgehen.

VI: Soziale Eingebundenheit				
27. Mein Gefühl, zum Team dazu zu gehören, ist im Homeoffice ...				
deutlich geringer ausgeprägt	geringer ausgeprägt	gleich/kein Unterschied	stärker ausgeprägt	deutlich stärker ausgeprägt
28. Dass ich mich isoliert und allein fühle, passiert im Homeoffice ...				
deutlich seltener	seltener	gleich/kein Unterschied	häufiger	deutlich häufiger
29. Informelle Gespräche während der Arbeit im Homeoffice sind ...				
deutlich seltener	seltener	gleich/kein Unterschied	häufiger	deutlich häufiger

Abbildung 2: Skala "Soziale Eingebundenheit"

Die Herangehensweise in Form vergleichender Fragen bietet den Vorteil, dass Unternehmen Informationen darüber erhalten, in welchem Arbeitssetting (im Homeoffice oder in Präsenz) bei welchen Zielgruppen erhöhte Belastungen wahrgenommen werden, ohne dass es einer Längsschnittstudie bedarf. Die Bewertungen erfolgen anhand einer 5-stufigen Likert-Skala.

IV: Kommunikation & Kooperation: Kolleg:innen & Team

16. Dass man bei auftretenden technischen Problemen allein dasteht, passiert im Homeoffice ...

deutlich seltener	seltener	gleich/kein Unterschied	häufiger	deutlich häufiger

17. Die Erreichbarkeit meiner Kolleg:innen ist im Homeoffice ...

deutlich schlechter	schlechter	gleich/kein Unterschied	besser	deutlich besser

18. Die Unterstützung durch Kolleg:innen ist im Homeoffice ...

deutlich geringer	geringer	gleich/kein Unterschied	höher	deutlich höher

19. Absprachen im Team funktionieren im Homeoffice ...

deutlich schlechter	schlechter	gleich/kein Unterschied	besser	deutlich besser

Abbildung 3: Skala "Kommunikation & Kooperation (Kolleg:innen und Team)"

3. Ergebnisdarstellung

Da bislang noch nicht alle Studien abgeschlossen sind, liegen vorerst nur Daten von 65 Studienteilnehmenden vor. Erste Tendenzen weisen darauf hin, dass Kommunikation und Absprachen im Homeoffice schlechter bewertet werden, ebenso die soziale Eingebundenheit sowie die häuslichen Arbeitsumgebungsbedingungen.

Beispielhaft verdeutlicht Abbildung 4 die Ergebnisdarstellung der größten negativen Abweichungen, wobei hier die Items im Homeoffice negativer bewertet werden als in der Präsenzarbeit.

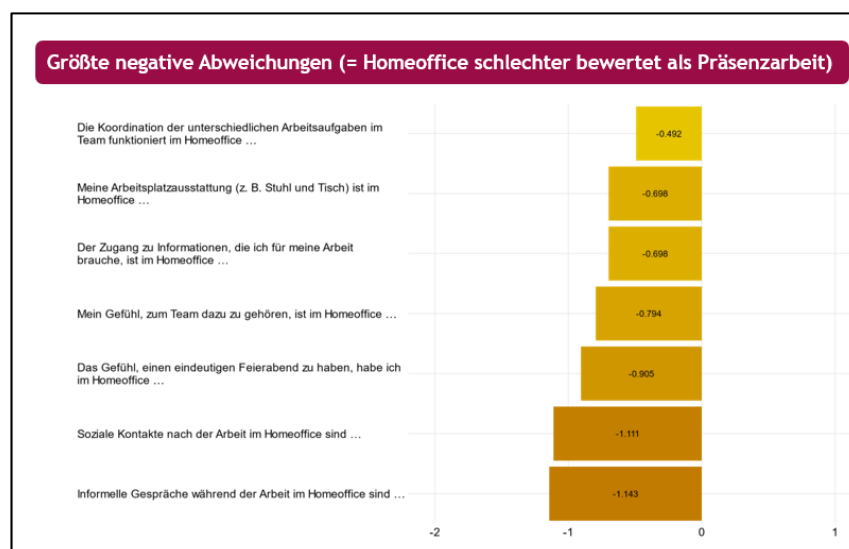


Abbildung 4: Beispielhafte Ergebnisdarstellung "Größte negative Abweichungen"

4. Ausblick

Da (mobiles) Arbeiten bzw. Homeoffice nach der Corona-Pandemie eine größere Rolle spielen wird als zuvor ist es aus Sicht von Unternehmen wichtig, Informationen darüber zu erhalten, in welchem Arbeitssetting, bei welchen Beschäftigtengruppen und im Rahmen welcher Tätigkeiten höhere Belastungen entstehen. Dies ermöglicht es Organisationen, konkrete Maßnahmen zur Belastungsreduktion sowohl im Büro als auch am Arbeitsplatz abzuleiten. Aufgrund der geringen Stichprobengröße der vorliegenden ersten Studie werden weitere Befragungsergebnisse unter Einsatz des Homeoffice-Fragebogens mit Spannung erwartet.

5. Literatur

- BAuA (2014) Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung. Erfahrungen und Empfehlungen. Berlin: Erich Schmidt Verlag.
- Englisch F (2017) Erweiterung und Validierung des "Fragebogen zur Mitarbeiterzufriedenheit" (MABO) anhand empirischer Daten (Masterarbeit).
- Sträter O, Unger M, Wehrmann J, Englisch F (in Druck) sis 1-2022.



Gesellschaft für
Arbeitswissenschaft e.V.

Technologie und Bildung in hybriden Arbeitswelten

68. Kongress der
Gesellschaft für Arbeitswissenschaft

Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg

Fraunhofer-Institut für Fabrikbetrieb und
Fabrikautomatisierung IFF, Magdeburg

02. – 04. März 2022

GfA-Press

Bericht zum 68. Arbeitswissenschaftlichen Kongress vom 02. – 04. März 2022

**Otto-von Guericke-Universität Magdeburg;
Fraunhofer-Institut für Fabrikbetrieb und -automatisierung IFF, Magdeburg**

Herausgegeben von der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.
Sankt Augustin: GfA-Press, 2022
ISBN 978-3-936804-31-7

NE: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft: Jahresdokumentation

Als Manuskript zusammengestellt. Diese Jahresdokumentation ist nur in der Geschäftsstelle (s. u.) erhältlich.

Alle Rechte vorbehalten.

© **GfA-Press, Sankt Augustin**

Schriftleitung: Prof. Dr. Rolf Ellegast

im Auftrag der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.

Ohne ausdrückliche Genehmigung der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V. ist es nicht gestattet:

- den Kongressband oder Teile daraus in irgendeiner Form (durch Fotokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren) zu vervielfältigen,
- den Kongressband oder Teile daraus in Print- und/oder Nonprint-Medien (Webseiten, Blog, Social Media) zu verbreiten.

Die Verantwortung für die Inhalte der Beiträge tragen alleine die jeweiligen Verfasser; die GfA haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

Geschäftsstelle der GfA

Simone John, Tel.: +49 (0)30 1300-13003

Alte Heerstraße 111, D-53757 Sankt Augustin

info@gesellschaft-fuer-arbeitswissenschaft.de · www.gesellschaft-fuer-arbeitswissenschaft.de

Screen design und Umsetzung

© 2022 fröse multimedia, Frank Fröse

office@internetkundenservice.de · www.internetkundenservice.de