

Die Schattenseiten im Homeoffice
Selbstgefährdende Verhaltensweisen und deren
Auslöser im Homeoffice am Beispiel der
Generation Y

Masterarbeit

am

Fachhochschul-Masterstudiengang Betriebswirtschaft & Wirtschaftspsychologie
an der Ferdinand Porsche FERNFH

Alexandra Stöckl, BSc

01603754

Begutachterin: Barbara Billinger, MA

Salzburg, Mai 2023

Eidesstattliche Erklärung

Ich erkläre hiermit, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig und ohne Benutzung anderer als der angegebenen Quellen und Hilfsmittel angefertigt habe. Alle Stellen, die wörtlich oder sinngemäß übernommen wurden, habe ich als solche kenntlich gemacht. Die Arbeit wurde in gleicher oder ähnlicher Form noch keiner anderen Prüfungsbehörde vorgelegt oder veröffentlicht. Die vorliegende Fassung entspricht der eingereichten elektronischen Version.

21. Mai 2023

Unterschrift

Danksagung

Zu Beginn möchte ich mich bei meiner Betreuerin Barbara Billinger, MA für Ihre tatkräftige Unterstützung und Ihre Hilfestellungen während des Entstehungsprozesses bedanken. Die Ratschläge und Tipps haben mir immer wieder neue Perspektiven aufgezeigt und so manchen Knoten im Kopf gelöst.

Zudem möchte ich mich ganz herzlich bei meiner besten Freundin Melissa bedanken. Du warst mir die ganze Zeit über sowohl eine mentale Stütze als auch eine wertvolle Ratgeberin. Vielen Dank für deine Zeit und deine Geduld.

Auch für den aufbauenden und konstruktiven Austausch mit meiner lieben Studienkollegin und Freundin Laura möchte ich mich bedanken, der mir nicht nur während dieses Schreibprozesses, sondern auch während des gesamten Studiums immer wieder zu neuem Auftrieb und Motivation verholfen hat.

Ein besonderer Dank richtet sich auch an meine Familie, die mich immer mit aufmunternden und motivierenden Worten unterstützten und mir beim Feinschliff der Arbeit beratend zur Seite standen.

Zuletzt möchte ich mich bei allen Interviewpartner*innen und Vermittler*innen für ihre Bereitschaft bedanken, mich im Rahmen meiner Masterarbeit zu unterstützen. Ohne eure Mitarbeit wäre diese Arbeit nicht möglich gewesen.

Ich wünsche Ihnen nun viel Freude beim Lesen meiner Masterarbeit.

Alexandra Stöckl

Zusammenfassung

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. Die vorliegende Masterarbeit untersuchte mithilfe von qualitativen Interviews, 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.

Schlüsselbegriffe: Homeoffice, Stress, Stressbewältigung, Coping, Selbstgefährdung, Interessierte Selbstgefährdung, Generation Y, Millennials

Abstract

Since the COVID-19 pandemic, working from home has become part of the daily working life and is already indispensable for the members of Generation Y. Besides a multitude of advantages, working at home also has its downsides. Due to the increased autonomy in the way people can structure and design their working time at home, self-endangering behaviours can result. In course of this master thesis qualitative interviews enabled to examine types and causes for self-endangering work behavior as well as protective measures. The outcome indicates that extensification and intensification, as well as presenteeism, are particularly prevalent. However, potential causes for self-harming behavior when working from home are organisational conditions, the proximity to the work environment, the constant accessibility and the personality of the individuals. The protection measures of Generation Y against self-endangering work behavior includes instrumental, mental as well as regenerative coping methods. The results illustrate the need for increased awareness of self-endangering work behavior and the promotion of a healthy self-leadership among employees when working from home.

Keywords: working from home, stress, coping, self-endangering work behavior, Generation Y, Millennials

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	1
1.1	Problemstellung und Forschungsfragen	1
1.2	Zielsetzung und Aufbau der Arbeit	4
2	Theorie-Teil	6
2.1	The new normal: Homeoffice.....	6
2.1.1	Vorteile der Homeoffice-Nutzung	7
2.1.2	Definition und gesetzliche Rahmenbedingungen.....	9
2.2	Stress.....	10
2.2.1	Belastung, Beanspruchung, Ressourcen und Stressoren	11
2.2.2	Stressoren im Arbeitsalltag und im Homeoffice	13
2.2.3	Das transaktionale Stressmodell nach Lazarus und Folkman	20
2.3	Bewältigungsstrategien	22
2.4	Selbstgefährdendes Verhalten zur Stressbewältigung.....	26
2.4.1	Definition.....	26
2.4.2	Ursachen für selbstgefährdende Verhaltensweisen	28
2.4.3	Formen von selbstgefährdendem Verhalten.....	30
2.4.4	Stand der Forschung.....	33
2.5	Generation Y	35
2.5.1	Definition.....	35
2.5.2	Merkmale der Generation Y	36
2.5.3	Forschungsinteresse.....	38
3	Empirischer-Teil	41
3.1	Erhebungsmethode	41
3.2	Qualitative Gütekriterien	42
3.3	Sampling	43
3.4	Durchführung der empirischen Untersuchung	44
3.5	Transkriptions- und Auswertungsverfahren	47

3.6	Methodischer Steckbrief	49
4	Ergebnisse	50
4.1	Beschreibung der Interviewpartner*innen	51
4.2	Formen selbstgefährdender Verhaltensweisen.....	52
4.2.1	Extensivierung der Arbeitszeit.....	53
4.2.2	Intensivierung der Arbeitszeit	53
4.2.3	Geringere Arbeitsqualität	55
4.2.4	Unzureichende körperliche Bewegung.....	55
4.2.5	Ungesundes Essverhalten	56
4.2.6	Präsentismus	57
4.2.7	Einnahme von Medikamenten.....	58
4.2.8	Resümee	59
4.3	Auslöser für Stress und selbstgefährdende Verhaltensweisen	59
4.3.1	Stresswahrnehmung, -arten und Auswirkungen.....	59
4.3.2	Allgemeine Stressoren	61
4.3.3	Stressoren im Homeoffice	63
4.3.4	Auslöser für selbstgefährdende Verhaltensweisen im Homeoffice ...	64
4.3.5	Resümee	74
4.4	Maßnahmen zum Schutz vor Stress und selbstgefährdenden Verhaltensweisen	75
4.4.1	Maßnahmen in Stresssituationen.....	75
4.4.2	Allgemeine Maßnahmen zum Schutz vor Selbstgefährdung	79
4.4.3	Resümee	82
4.5	Sonstige Kategorien und Erkenntnisse.....	82
4.5.1	Gründe für Homeoffice	82
4.5.2	Arbeitsplatz	84
4.5.3	Organisation	85
4.5.4	Stressoren im Büro	85

4.5.5	Soziale Aspekte	86
4.5.6	Trennung der Lebensbereiche	89
4.5.7	Persönlichkeit	89
4.5.8	Resümee	89
5	Diskussion und Ausblick	91
5.1	Zusammenfassung der Ergebnisse	91
5.2	Beantwortung der Forschungsfragen.....	92
5.3	Kritische Reflexion und Würdigung der Studie.....	99
5.4	Implikationen für die Praxis und Ausblick	100
	Literaturverzeichnis	103
	Abbildungsverzeichnis	117
	Tabellenverzeichnis	118
	Anhang	

1 Einleitung

Die moderne Arbeitswelt ist geprägt von Digitalisierung, Globalisierung und Flexibilisierung, wodurch die Anforderungen an jeden Einzelnen zunehmen (Landes, Steiner, Wittmann & Utz, 2020, S. 49). Hinzukommt das Arbeiten im Homeoffice als flexible Arbeitsform, welche spätestens seit der COVID-19 Pandemie für viele Personen fester Bestandteil des Arbeitsalltages geworden ist (Bachmayer & Klotz, 2021, S. 16). Vor allem die hybride Nutzung, bei der ein Teil der wöchentlichen Arbeitszeit im Büro und ein Teil im eigenen Zuhause verrichtet wird, hat sich bei vielen Arbeitnehmer*innen etabliert. So gaben bei einer Befragung unter den Unternehmensvertretern in Österreich im Jahr 2022 rund 48 Prozent an, dass fast alle Mitarbeiter*innen zumindest zeitweise das Homeoffice als Arbeitsplatz nutzen (www.statista.com, 11.03.2023).

Während das Arbeiten im Homeoffice und die damit verbundene vermehrte Flexibilität durchaus als positive Entwicklungen und Vorteile der neuen Arbeitswelt angesehen werden (Wolfsberger, Kellner, Korunka & Kubicek, 2022, S. 8ff.), zeichnen sich beim Arbeiten im Homeoffice aufgrund der erhöhten Selbststeuerung und Eigenverantwortung auch Schattenseiten ab (Seubert, Glaser, Jiménez & Kubicek, 2022, S. 22). Diese gilt es näher zu beleuchten, um potenzielle Gefahrenquellen für Mitarbeiter*innen zu identifizieren.

1.1 Problemstellung und Forschungsfragen

Wie die Forschung bisher zeigen konnte, birgt das flexible Arbeiten sowie die zunehmende Digitalisierung die Gefahr einer stärkeren Entgrenzung, wodurch die Trennung zwischen Arbeits- und Freizeit erschwert wird (Tavares, 2017, S. 32). Grund dafür ist, dass bei einer Tätigkeit im Homeoffice die Arbeitnehmer*innen selbstständig eine Balance zwischen Arbeit und Privatleben finden müssen, um gedanklich beide Lebensbereiche voneinander abzugrenzen und ausreichend Zeit für Erholung zu finden (Seubert et al., 2022, S. 11f.). Durch die erhöhte Selbstständigkeit und Eigenverantwortung im Homeoffice sind die einzelnen Mitarbeiter*innen bei der Tagesgestaltung, sowie im Umgang mit erhöhten Arbeitsanforderungen zumeist auf sich selbst gestellt (Seubert et al., 2022, S. 22).

Hinzukommt, dass Arbeitnehmer*innen einem stetig steigenden Anpassungs- und Leistungsdruck ausgesetzt sind, wodurch das individuelle Stress-Level ansteigen kann und gesundheitliche Schäden die Konsequenzen sein können (www.arbeiterkammer.at, 13.03.2023). So zeigen die Ergebnisse der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung der Statistik Austria 2022, auf Basis der Daten aus dem Jahr 2020, dass sich rund 60 Prozent

der Erwerbstätigen mindestens einem psychischen Gesundheitsrisiko ausgesetzt fühlen. Vor allem der starke Zeitdruck und die Arbeitsüberlastung wurden als häufigste arbeitsbezogene Gesundheitsrisiken identifiziert (Statistik Austria, 2022, S. 51). Da das Homeoffice eine Verlagerung des Arbeitsplatzes in das eigene Zuhause darstellt, können derartige Belastungen von den Mitarbeitenden auch im Homeoffice wahrgenommen werden. Nach einer Studie des Deutschen Gewerkschaftsbundes verspüren Mitarbeitende im Homeoffice zudem aufgrund von verlängerten Arbeitszeiten und ständiger Erreichbarkeit, die eine Entgrenzung der Arbeits- und Privatzeit fördert, eine verstärkte Belastung, wodurch die eigene Gesundheit gefährdet werden kann (Deutscher Gewerkschaftsbund, 2021, S. 2). Zudem können durch die vermehrte Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) im Homeoffice auch digitale Stressoren hervorgerufen werden, die eine zusätzliche Belastung für die Mitarbeitenden darstellen können (Reßing et al., 2022, S. 1027).

Die Wahrnehmung und das Bewältigungsverhalten im Umgang mit Belastungsfaktoren hängen von diversen Faktoren ab und können von Person zu Person unterschiedlich sein (Seiffge-Krenke, Auonla & Nurmi, 2009, S. 274). Die Gestaltungsfreiräume, die das Arbeiten im Homeoffice bietet, können im Umgang mit Belastungen dazu führen, dass Personen selbstgefährdende Verhaltensweisen zeigen. Bei selbstgefährdenden Verhaltensweisen gefährdet der*die Mitarbeiter*in wissentlich die eigene Gesundheit, um mit erhöhten Arbeitsanforderungen umzugehen, oder um den eigenen Erfolg zu fördern (Krause et al., 2015, S. 50). Gefährden Mitarbeitende die eigene Gesundheit zur Steigerung des beruflichen Erfolgs, wird dies auch als *interessierte Selbstgefährdung* bezeichnet (Peters, 2011, S. 1).

Die Forschung im Bereich der selbstgefährdenden Verhaltensweisen im beruflichen Kontext konnte bisher eine Verbindung zwischen flexiblen Arbeitszeiten und hoher Autonomie aufgrund von zielorientierten Managementstrategien (MBO) und selbstgefährdenden Verhaltensweisen aufzeigen (Krause, Dorsemagen, Stadlinger & Baeriswyl, 2012, S. 195; Krause, Dorsemagen & Peters, 2013, S. 14). Das Arbeiten im Homeoffice geht ebenfalls mit einem hohen Maß an Flexibilität und Selbstbestimmung einher, wodurch es zu untersuchen gilt, ob die flexible und selbstständige Arbeitsgestaltung im Homeoffice ebenfalls dazu führen kann, dass Personen für den eigenen beruflichen Erfolg oder im Umgang mit erhöhten Arbeitsanforderungen Bewältigungsstrategien entwickeln, die sich in Form von selbstgefährdenden Verhaltensweisen äußern.

Um dieses Forschungsthema zu untersuchen, erweist sich die Generation Y in diesem Zusammenhang als interessante Personengruppe. Grund dafür ist, dass bisherige Forschungen zeigen konnten, dass die Generation Y leistungsorientiert ist (Markiewicz,

2008 zitiert in Thoma, 2011, S. 170) und eine Bereitschaft zeigt, für den Unternehmenserfolg die eigene Arbeit zu intensivieren und Überstunden zu leisten (De Hauw & De Vos, 2010, S. 300; Dick, 2019, S. 14). Aus diesem Grund könnte die Generation Y prädestiniert sein, selbstgefährdende Verhaltensweisen vorzuweisen.

Zudem gilt die Generation Y als die dominierende Altersgruppe am aktuellen Arbeitsmarkt (www.diewirtschaft.at, 10.04.2023), weshalb dieser Kohorte aufgrund des vorherrschenden Arbeitskräftemangels (www.oesterreich.orf.at, 13.04.2023) besondere Aufmerksamkeit geschenkt werden sollte. Die aktuelle Arbeitsmarktsituation verdeutlicht die Notwendigkeit, dass Arbeitgeber*innen dem Wunsch der Generation Y nach selbstbestimmteren Arbeitsformen, wie dem Homeoffice (Bannon, Ford & Meltzer, 2011, S. 62f.; Klaffke & Parment, 2011, S. 17), nachkommen müssen, um diese als Mitarbeitende zu gewinnen bzw. zu binden und somit die Wettbewerbsfähigkeit aufrecht zu erhalten (Bruch, Kunze & Böhm, 2010, S. 15; Klaffke & Parment, 2011, S. 5). Umso wichtiger ist es daher, dass Verständnis für das Nutzungsverhalten der Generation Y bei einer regelmäßigen Tätigkeit im Homeoffice entwickelt wird und potenzielle Gefahrenquellen erkannt werden, um das Wohl der Mitarbeiter*innen im Homeoffice sicherzustellen.

Diese Aspekte machen die Generation Y zu einer interessanten Zielgruppe, um selbstgefährdende Verhaltensweisen und deren Auslöser bei einer regelmäßigen Tätigkeit im Homeoffice sowie die von der Generation Y eingesetzten Maßnahmen zum Schutz vor Selbstgefährdung zu erforschen. Aus diesem gesamtheitlichen Kontext wurden für die vorliegende Masterarbeit drei Forschungsfragen abgeleitet:

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

1.2 Zielsetzung und Aufbau der Arbeit

Da davon auszugehen ist, dass das Homeoffice auch in Zukunft Bestandteil der modernen Arbeitswelt sein wird, ist es notwendig, Verständnis für die Formen und Auslöser von selbstgefährdenden Verhaltensweisen im Homeoffice zu entwickeln, um das Arbeitsverhalten der Generation Y besser zu verstehen und Implikationen für die Praxis zur Sicherstellung des Wohlbefindens der Mitarbeiter*innen ableiten zu können. Das Ziel dieser Masterarbeit ist es, mithilfe von qualitativen Interviews die Formen und Auslöser für selbstgefährdende Verhaltensweisen sowie die Bewältigungsstrategien zum Schutz vor selbstgefährdenden Verhaltensweisen bei Personen der Generation Y bei einer regelmäßigen Tätigkeit im Homeoffice zu identifizieren. Forschungen, die die beiden Bereiche selbstgefährdende Verhaltensweisen und das Arbeiten im Homeoffice mit einem Fokus auf die Generation Y kombinieren, sind derzeit nur unzureichend vorhanden. Aus diesem Grund leistet die vorliegende Forschungsarbeit einen Beitrag, um diese Forschungslücke zu schließen und neue Erkenntnisse zu gewinnen.

Die vorliegende Forschungsarbeit lässt sich in einen theoretischen und einen empirischen Teil untergliedern. Der theoretische Teil dieser Arbeit umfasst fünf zentrale Themenbereiche, die einen Einblick in die relevanten theoretischen Bereiche ermöglichen, in denen das Forschungsthema eingebettet ist. Neben der Darstellung aktueller Erkenntnisse im Forschungsgebiet Homeoffice, werden die allgemeinen Begrifflichkeiten zum Thema Stress sowie eines der bekanntesten Modelle der Stressforschung, das transaktionale Stressmodell von Lazarus und Folkman (1984), vorgestellt. Darauf folgt ein Einblick in die Bewältigungsstrategien, welche Menschen im Umgang mit Stress nutzen. Dies dient auch zur Überleitung zum Themenschwerpunkt dieser Masterarbeit, den selbstgefährdenden Verhaltensweisen. In diesem Kapitel wird der Begriff Selbstgefährdung definiert und die in der bisherigen Forschung identifizierten Ursachen und Formen dargestellt. Abschließend werden die aktuellen Forschungserkenntnisse zu diesem Thema vorgestellt. Da der Fokus der Arbeit auf einer spezifischen Zielgruppe, der Generation Y, liegt, wird dieser Kohorte ein eigenes Kapitel gewidmet. Neben einer Definition werden die für diese Forschungsarbeit zentralen Merkmale der Generation Y vorgestellt und das Forschungsinteresse an der Generation Y erläutert.

Im empirischen Teil dieser Arbeit wird die Erhebungsmethode, sowie die relevanten qualitativen Gütekriterien, vorgestellt. Das Sampling sowie die Durchführung der empirischen Untersuchung werden ebenfalls erläutert. Abschließend wird das Transkriptions- und Auswertungsverfahren beschrieben. Die Ergebnisse der qualitativen Forschung

werden im darauffolgenden Kapitel dargestellt und anschließend vor dem theoretischen Hintergrund diskutiert. Zudem erfolgt in diesem Zusammenhang eine kritische Reflexion der empirischen Untersuchung, bei der die Limitationen und die Stärken der Arbeit aufgezeigt werden. Abschließend werden Implikationen für die Praxis und ein Ausblick für weiterführende Forschungsarbeiten aufgezeigt.

Das nachstehende Kapitel stellt den Theorie-Teil dar und beschreibt jene Themenbereiche, die den theoretischen Rahmen dieser Forschungsarbeit darstellen.

2 Theorie-Teil

Die nachstehenden Kapitel bilden den theoretischen Rahmen dieser Forschungsarbeit. Dafür wird zunächst die Relevanz des Homeoffice im aktuellen Arbeitskontext sowie die damit verbundenen Vorteile aufgezeigt und der Begriff definiert. Anschließend wird das Konstrukt Stress erläutert, um die potenziellen Stressoren im Arbeitsalltag und bei einer Tätigkeit im Homeoffice aufzuzeigen. Darauffolgend werden Bewältigungsstrategien im Umgang mit Stress erläutert und so auf das selbstgefährdende Verhalten als eine Bewältigungsform hingeleitet. Abschließend wird die Generation Y definiert und die für diese Masterarbeit relevanten Merkmale und Eigenschaften sowie das daraus folgende Forschungsinteresse erläutert.

2.1 The new normal: Homeoffice

Homeoffice zählt zu den mobilen Arbeitsformen und wird in der Literatur häufig unter dem Begriff *Teleworking* zusammengefasst. Das Konzept des Teleworking wurde erstmalig von Nilles (1975, S. 1142ff.) in seiner Darstellung zur Kosteneinsparung während der Öl-Krise in den 1970er Jahren in den USA dargelegt, wonach Arbeitskräfte in Telearbeitsstätten oder im eigenen Heim arbeiten sollten. Seither hat sich das Homeoffice auch in Europa etabliert, wobei es zunächst vor allem ausgewählten Mitarbeiter*innen, etwa unselbstständigen Wissensarbeiter*innen und Manager*innen, vorbehalten war (López-Igual & Rodríguez-Modroño, 2020, S. 6f.). Der Grund für die Ausweitung der Homeoffice-Nutzung kann vor allem der Weiterentwicklung der Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) zugeschrieben werden, da die Nutzung des Internets und mobiler Endgeräte das Arbeiten nahezu überall und jederzeit ermöglichen (Bentley et al., 2016, S. 207).

Die im März 2020 ausgebrochene COVID-19 Pandemie kann als maßgeblichen Treiber für die Ausbreitung der Homeoffice-Nutzung in Österreich gesehen werden. Aufgrund der Notwendigkeit die eigenen Mitarbeiter*innen vor einer Erkrankung zu schützen, ermöglichten viele Unternehmen kurzfristig das Arbeiten im Homeoffice (Bachmayer & Klotz, 2021, S. 8). Zwischen März und Ende November 2020 waren rund 39 Prozent der unselbstständigen Erwerbspersonen im Homeoffice tätig. Das eigene Zuhause wurde dabei von mehr als zwei Drittel der österreichischen Arbeitnehmer*innen erstmalig zur Arbeitsstätte umfunktioniert, da es diese Möglichkeit in den Organisationen zuvor entweder nicht gab, oder von den Arbeitnehmer*innen nicht in Anspruch genommen wurde (Bachmayer & Klotz, 2021, S. 14ff.). Vor der Pandemie nutzten nur etwa sechs Prozent

der Arbeitnehmer*innen in Österreich das eigene Zuhause als Arbeitsplatz (Paoli & Merllié, 2001, S. 8).

Seither ist das Homeoffice für viele Mitarbeiter*innen Teil ihres Arbeitsalltages geworden. Die Deloitte Flexible Working Studie aus dem Jahr 2020 prognostizierte, dass Homeoffice auch nach der COVID-19 Pandemie eine wichtige Rolle in der Arbeitswelt spielen wird. Vor allem hybride Arbeitsformen, bei denen ein Teil der Belegschaft im Büro und ein Teil im Homeoffice arbeitet, werden demnach bestehen bleiben (Kellner, Korunka, Kubicek & Wolfsberger, 2020, S. 19). In Österreich wünschen sich rund 44 Prozent der Arbeitnehmer*innen auch zukünftig die Möglichkeit in einem Ausmaß von ein bis zwei Tagen pro Woche bzw. 25 Prozent in einem Ausmaß von drei bis vier Tagen pro Woche im Homeoffice zu arbeiten (Bachmayer & Klotz, 2021, S. 24).

2.1.1 Vorteile der Homeoffice-Nutzung

Die in einer Vielzahl an Studien identifizierten Vorteile bieten eine Erklärung, warum viele Arbeitnehmer*innen das Homeoffice auch zukünftig in ihrem Arbeitsalltag nutzen möchten. So konnten einige Studien eine erhöhte wahrgenommene Produktivität und Effizienz im Homeoffice aufzeigen (Baruch, 2000, S. 44; Hill, Ferris & Martinson, 2003, S. 228; Bachmayer & Klotz, 2021, S. 32; Ipsen, van Veldhoven, Kirchner & Hansen, 2021; S. 8; Harker-Martin & MacDonnel, 2012, S. 609f.). Die erhöhte Produktivität wird dadurch erklärt, dass es zu einer Zeitersparnis aufgrund des Entfalls von Pendlerzeiten kommt, die wiederum häufig für die Arbeit genutzt wird (Ipsen et al., 2021, S. 8). Zudem kommt es zu weniger Unterbrechungen während dem Arbeiten (Kurland & Bailey, 1999, S. 61) und es ist eine individuellere Gestaltung des Arbeitstages möglich (Gajendran & Harris, 2007, S. 1528). Bailey und Kurland (2002, S. 389) weisen in ihrem Literature Review jedoch darauf hin, dass die Ergebnisse vieler Studien, die eine erhöhte Produktivität im Homeoffice nachweisen konnten, auf selbst dokumentierten Daten der Proband*innen basieren. Es ist daher möglich, dass es zu einer verzerrten Produktivitäts-Wahrnehmung kommt, weil die Mitarbeitenden durch das Angeben einer höheren Produktivität die Nutzung des Homeoffice rechtfertigen (Bailey & Kurland, 2002, S. 389). Eine verzerrte Wahrnehmung kann auch darauf zurückgeführt werden, dass Mitarbeitende im Homeoffice im Vergleich zu ihren Kolleg*innen im Büro häufig mehr Stunden arbeiten, wodurch lediglich der Eindruck einer höheren Produktivität entsteht (Baruch & Nicholson, 1997, S. 18ff.; Mann & Holdsworth, 2003, S. 197; Kelliher & Anderson, 2010, S. 98).

Ein weiterer Vorteil ist die erhöhte Arbeitszufriedenheit im Homeoffice. Diese ergibt sich aufgrund der Möglichkeit die eigenen Bedürfnisse an die Arbeitsaufgaben individuell anzupassen und dadurch freizeit- und familienbezogene Verantwortlichkeiten besser

miteinander vereinbaren zu können (Virick, DaSilva & Arrington, 2010, S. 139). Dabei gilt, je höher die wahrgenommene Autonomie, je niedriger der Arbeits-Familien-Konflikt¹ und je besser die Qualität der Beziehung zwischen Mitarbeitenden und Vorgesetzten ist, desto höher ist die Arbeitszufriedenheit im Homeoffice (Gajendran & Harris, 2007, S. 1536). Studien zeigen jedoch, dass die Arbeitszufriedenheit von der Intensität der Homeoffice-Nutzung abhängt. Bei einer moderaten Homeoffice-Nutzung ist die Arbeitszufriedenheit im Vergleich zu jenen Personen, die selten oder sehr häufig im Homeoffice arbeiten, am höchsten (Virick et al., 2010, S. 145f.; Golden & Veiga, 2005, S. 310). Ein Grund dafür ist, dass bei einer moderaten Homeoffice-Nutzung die Vorteile gegenüber den Nachteilen überwiegen. So ist der persönliche Austausch mit den Kolleg*innen bei moderater Nutzung weiterhin gegeben, aber auch die Flexibilität und die Freiheit des Homeoffice können genutzt werden (Virick et al., 2010, S. 149). Als optimales moderates Homeoffice-Maß identifizieren Gajendran und Harris (2007, S. 1531) zweieinhalb Tagen pro Woche. Bei Golden und Veiga (2005, S. 310) liegt das ideale Maß bei ca. 15 Wochenstunden. Die österreichische Arbeiterkammer spricht sich für ein optimales Homeoffice-Maß im Bereich von zwei bis zweieinhalb Tage pro Woche aus (Seubert et al., 2022, S. 24).

Ein weiterer Vorteil des Homeoffice ist eine verbesserte Work-Life-Balance (Elbaz, Richards & Provost, 2022, S. 3). Dies ergibt sich zum einen aus der Nutzung von digitalen Informations- und Kommunikationstools im Homeoffice, die ein hohes Maß an Flexibilität und Autonomie hinsichtlich der Entscheidung wann, wo und wie gearbeitet wird, ermöglichen (Rodríguez, 2021, S. 2). Zum anderen können durch die flexiblere Vereinbarkeit von familiären und beruflichen Angelegenheiten Arbeits-Familien-Konflikte eingedämmt werden (Gajendran & Harrison, 2007, S. 1536). Zu diesem Ergebnis kommt auch die Studie von Kurland & Bailey (1999, S. 61), die bei der Homeoffice-Nutzung eine bessere Vereinbarkeit von privaten und beruflichen Verbindlichkeiten identifizieren konnten, was sich in weiterer Folge auch positiv auf die Arbeitszufriedenheit auswirkt.

Darüber hinaus birgt das Arbeiten im Homeoffice das Potenzial einer mitarbeiterorientierten Personal-Praxis, indem die damit verbundene erhöhte Autonomie und die Möglichkeit verschiedene Lebensbereiche miteinander zu kombinieren, die Lebensqualität und somit das Wohlbefinden der Mitarbeiter*innen verbessern kann (Hornung & Glaser, 2009, S. 400f.). Dennoch ist zu beachten, dass das Arbeiten im eigenen Zuhause nicht

¹ Als Arbeits-Familien-Konflikt wird eine erschwerte Unvereinbarkeit zwischen familiären und beruflichen Verpflichtungen verstanden, wodurch Rollenkonflikte ausgelöst werden können (Nohe, 2021).

für jede*n Mitarbeitenden in jeder Lebenssituation eine ideale Lösung darstellt. Daher sollte jede*r Mitarbeiter*in frei und selbst entscheiden dürfen, ob und wann er*sie im Homeoffice arbeiten möchte (Pyöriä, 2011, S. 391).

2.1.2 Definition und gesetzliche Rahmenbedingungen

Die durch die Pandemie bedingte vermehrte Homeoffice-Nutzung war Auslöser für das Inkrafttreten des Homeoffice-Gesetzes (§ 2h AVRAG), wodurch erstmalig gesetzliche Bestimmungen sowie eine einheitliche Homeoffice Definition in Österreich erlassen wurden. Per Homeoffice-Gesetz, welches am 1. April 2021 in Kraft trat, liegt eine Arbeit im Homeoffice vor, wenn Arbeitnehmer*innen regelmäßig Arbeitsleistungen in der Wohnung erbringen (§ 2h Abs. 1 AVRAG). Im Homeoffice erfolgt die Leistungserbringung demnach an einem fixen Arbeitsort außerhalb der gewöhnlichen Arbeitsstätte. Die in der Definition erwähnte *Wohnung* bezieht sich dabei grundsätzlich auf das eigene Zuhause (www.arbeitsinspektion.at, 31.10.2022), kann aber auch den Nebenwohnsitz oder das Zuhause eines nahen Angehörigen oder des*der Lebensgefährt*in einschließen. Das Homeoffice unterscheidet sich dahingehend von anderen Telearbeitsformen, wie dem *Mobile Working*, da bei dieser Form die Mitarbeiter*innen auch öffentliche Orte und Coworking Spaces als Arbeitsstätte nutzen können. Zudem ist per gesetzlicher Definition die Arbeitsleistung regelmäßig im Homeoffice zu erbringen, wodurch gelegentliche Tätigkeiten, wie z. B. das vereinzelte Beantworten von E-Mails, keine Homeoffice-Nutzung darstellen (www.wko.at, 31.10.2022). Im Rahmen dieser Masterarbeit wird der Begriff *Homeoffice* gemäß der Definition nach dem § 2h Abs. 1 AVRAG verwendet.

Das Arbeiten im Homeoffice, wie auch das Arbeiten in der gewöhnlichen Arbeitsstätte, werden in Österreich hauptsächlich durch das Arbeitnehmerschutzgesetz (ASchG) und dem Arbeitsinspektionsgesetz (ArbIG) geregelt. Ausgenommen davon sind die arbeitsstättenbezogenen Arbeitsschutzvorschriften, da sich der Arbeitsort der Mitarbeiter*innen außerhalb der Organisation befindet (Seubert et al., 2021, S. 3). Folglich gelten im Homeoffice dieselben Bestimmungen, bspw. für die Einhaltung der Arbeitszeit und Arbeitsruhe, wie auch bei Tätigkeiten in der gewöhnlichen Arbeitsstätte (www.arbeitsinspektion.at, 31.10.2022). Zudem unterliegt der*die Arbeitgeber*in der Verpflichtung regelmäßige Evaluierungen arbeitsbedingter psychischer wie auch physischer Gefahren durchzuführen und bei Bedarf passende Maßnahmen zur Gefahrenreduktion zu implementieren (§ 4 Abs. 1 ASchG). Diese Vorschrift gilt es auch bei Mitarbeitenden im Homeoffice einzuhalten. Jedoch birgt das Arbeiten im Homeoffice zusätzliche Belastungsfaktoren, die bei der Evaluierung durch den*die Arbeitgeber*in zu berücksichtigen sind (Seubert et al., 2022, S. 9).

Um ein Verständnis für potenzielle Belastungsfaktoren im Homeoffice zu gewährleisten, wird im Folgenden der Begriff *Stress* sowie potenzielle arbeitsbezogene Stressoren im Homeoffice erläutert.

2.2 Stress

In der Literatur lässt sich keine einheitliche Definition für den Begriff *Stress* finden, da diese je nach Disziplin abweicht. Der Begriff *Stress* wurde erstmalig von Hans Selye, auch bekannt als der Vater der Stresstheorie (Fink, 2016, S. 5), definiert und bezeichnet aus medizinischer Sicht eine physiologische und endokrinologische Anpassungsreaktion des Organismus (z. B. körperliche Anspannung, Anstieg der Herzrate) auf emotionale und physische Stressoren (Faltermaier, 2005, S. 73). Dabei unterscheidet er zwei Formen von Stress: Eustress (positiven Stress) und Distress (negativen Stress). Demnach kann sich die Wahrnehmung von Stressoren sowohl positiv als auch negativ auf das Wohlbefinden einer Person auswirken, je nachdem ob die Stressoren als Herausforderung oder Bedrohung empfunden werden (Selye, 1956 zitiert in Ribatti, 2018, S. 178; Selye, 1976 zitiert in Ribatti, 2018, S. 178; Schaper, 2014, S. 532).

Lazarus und Folkman definieren psychischen Stress hingegen als „eine besondere Beziehung zwischen der Person und der Umwelt, die von der Person als Belastung oder Überschreitung seiner oder ihrer Ressourcen und Gefährdung seines oder ihres Wohlbefindens bewertet wird“ (Lazarus & Folkman, 1984, S. 19)². Stress ergibt sich demnach aus dem Zusammenspiel zwischen Person und Umwelt und führt zu einer Veränderung der physiologischen, psychologischen und verhaltensbezogenen Funktionen, wodurch das Wohlbefinden der Person beeinflusst wird (Konradt, Hertel & Schmook, 2003, S. 62).

Aus arbeitspsychologischer Sicht entsteht arbeitsbedingter Stress, wenn das Wissen und die Fähigkeiten einer Person zur Bewältigung der Arbeitsanforderungen und -belastungen nicht ausreichen und dadurch die Fähigkeit zur Bewältigung von der betroffenen Person in Frage gestellt wird (www.who.int, 26.12.2022).

Stress ist demnach die Folge eines Ungleichgewichts zwischen den Anforderungen der Situation an die Person und den verfügbaren Ressourcen zu deren Bewältigung. Im Rahmen dieser Masterarbeit wird unter Verwendung des Begriffs *Stress* der negative Stress (Distress) verstanden.

² aus dem Englischen wörtlich übersetzt

2.2.1 Belastung, Beanspruchung, Ressourcen und Stressoren

Im Alltag werden die Begriffe *Belastung* und *Beanspruchung* häufig als Synonyme für Stress verwendet. Jedoch sind diese Begrifflichkeiten gemäß ihren Definitionen klar vom Begriff *Stress* zu unterscheiden.

Der Begriff *psychische Belastung* umfasst laut Europäischer Norm DIN EN ISO 10075-1 die Gesamtheit aller äußerlichen Einflussfaktoren, die auf eine Person zukommen und auf psychischer Ebene wirken (DIN EN ISO 10075-1, 2000 zitiert in Joiko, Wolff & Schmauder, 2010, S. 9). Der Begriff *psychische Belastung* ist neutral zu betrachten, wodurch sowohl positive als auch negative Belastungsfolgen möglich sind, die in weiterer Folge eine *psychische Beanspruchung* verringern oder erhöhen (Ferreira & Vogt, 2022, S. 205). Als *psychische Beanspruchung* wird „die unmittelbare (nicht langfristige) Auswirkung der psychischen Belastung im Individuum in Abhängigkeit von seinen jeweiligen überdauernden und augenblicklichen Voraussetzungen, einschließlich der individuellen Bewältigungsstrategien“ (DIN EN ISO 10075-1, 2000 zitiert in Joiko et al., 2010, S. 10) bezeichnet. Demnach folgt aus einer *psychischen Belastung* eine *psychische Beanspruchung*, welche in unterschiedlichen Arten und Intensitäten auftreten kann. Der Begriff wird zwar ebenfalls neutral definiert, kann jedoch beeinträchtigende oder förderliche Beanspruchungsfolgen mit sich bringen (Ferreira & Vogt, 2022, S. 206).

Ressourcen sind hingegen all jene Faktoren, die einer Person im Umgang mit herausfordernden Situationen zu Verfügung stehen. Ressourcen dienen als Vermittler bzw. Kompensatoren im Zusammenspiel von Arbeitsbedingungen und Belastungsfaktoren und können zur psychischen Belastung gezählt werden. Ressourcen sind zumeist in unterschiedlichem Ausmaß vorhanden und können in organisationale und individuelle Ressourcen unterteilt werden (Ferreira & Vogt, 2022, S. 206). Ressourcen können demnach die Person selbst, die physikalisch-materielle (z. B. Arbeitsplatzbedingungen und Arbeitszeitgestaltung) und die soziale Umwelt sein (McGrath, 1981 zitiert in Schaper, 2014, S. 522).

Stressoren umfassen sämtliche äußeren und inneren Reize auf die der Organismus durch die Freisetzung von Stresshormonen mit einer erhöhten Wachsamkeit und der Mobilisierung von Energiereserven reagiert (Neuner, 2019, S. 12). Folglich erhöhen Stressoren die Wahrscheinlichkeit, dass Stress wahrgenommen wird, Individuen beeinflusst werden und für deren Umgang Bewältigungsstrategien angewendet werden müssen (Konradt et al., 2003, S. 62). Je nachdem wie lange die Stressoren vorhanden sind, ergeben sich daraus kurz-, mittel- oder langfristige Stressreaktionen. Dabei werden nach Bamberg, Keller, Wohlert und Zeh (2012, S. 15) drei Wirkungsebenen unterschieden:

die somatische (körperliche) Ebene, die kognitiv-emotionale Ebene und die Verhaltensebene. Auf der somatischen Ebene ergeben sich kurzfristige unterschiedliche körperliche Symptome, wie eine erhöhte Herzfrequenz oder ein steigender Blutdruck. Bleibt die Stresswahrnehmung über einen längeren Zeitraum bestehen, können sich daraus auf mittel- bis langfristige Sicht psychosomatische Beschwerden sowie organische Erkrankungen entwickeln. Auf kognitiv-emotionaler Ebene hingegen reagieren Menschen bei Stress zunächst bspw. mit Frust, Ärger oder einem psychischen Ermüdungsgefühl. Bleibt dieser Zustand bestehen, kann dies zu Angst, Depression und Arbeitsunzufriedenheit führen sowie ein Burnout begünstigen. Stress wirkt darüber hinaus auch auf der Verhaltensebene. Kurzfristig wirkt sich Stress hierbei auf die Leistung der Person aus und äußert sich in Form von Leistungsschwankungen oder Fehlern. Mittel- bis langfristig kann Stress auch zu gesundheitsschädlichem Verhalten in Form von einem vermehrten Nikotin- oder Alkoholkonsum oder zur missbräuchlichen Einnahme von Medikamenten führen. Zudem kann es auch das Nichterscheinen zur Arbeit und die vermehrte Inanspruchnahme des Krankenstandes (Absentismus) begünstigen (Bamberg et al., 2012, S. 15). Tabelle 1 bietet eine Übersicht der drei Wirkungsebenen, sowie Beispiele für kurz- bis langfristige Reaktionsformen.

Tabelle 1: Wirkungsebenen von Stress und deren Reaktionsformen

Wirkungsebene	Kurzfristig Reaktion	Mittel- bis langfristige Reaktion
Somatische Ebene	Erhöhte Herzfrequenz Blutdrucksteigerung Hormonausschüttung (z. B. Adrenalin)	psychosomatische Beschwerden organische Erkrankungen
Kognitiv-emotionale Ebene	Gereiztheit Frustration Ärger Psychisches Ermüdungsgefühl	Ängstlichkeit Depressivität Arbeitsunzufriedenheit Burnout
Verhaltensebene	Leistungsschwankung Fehler	Vermehrter Nikotin-, Alkohol- und Medikamentenkonsum Absentismus (Krankheitstage) Leistungsverweigerung

Quelle: eigene Darstellung nach Bamberg et al. (2012, S. 15)

Tabelle 1 veranschaulicht, dass Menschen auf unterschiedliche Weise auf Stress reagieren können und, dass sich die Reaktionen über die Zeit verändern. Zudem wird verdeutlicht, dass Stress nicht nur eine Auswirkung auf das Individuum selbst, sondern die

daraus resultierenden Reaktionen auch Konsequenzen für das soziale Umfeld der Person haben können (Bamberg et al., 2012, S. 15).

Die negativen gesundheitlichen Folgen eines zu hohen dauerhaften Stress-Levels bestätigt ein Artikel von Molnar (2006, S. 107f.) bei dem Stressprojekte in der Praxis durchgeführt wurden. Demnach fördern langfristig wirkende Stressoren die Entwicklung von chronischem Stress, welcher auf Dauer krank machen kann (Molnar, 2006, S. 107f.). Besonders arbeitsbezogener Stress bzw. psychosoziale Belastungen im Arbeitskontext sind Ursache vieler gesundheitlicher Beeinträchtigungen und Erkrankungen (Peter, 2002, S. 387). In einer EU-weiten Studie aus dem Jahr 2021 gaben rund 44 Prozent der Befragten an, dass sie ein erhöhtes arbeitsbedingtes Stresslevel als Folge der COVID-19 Pandemie erleben. Bei dieser Studie gaben 50 Prozent der Befragten auch an, dass sich die Offenlegung einer psychischen Erkrankung negativ auf die Karriere auswirken würde. Gleichzeitig fällt es wiederum 50 Prozent der Befragten seit der COVID-19 Pandemie leichter über Stress und psychische Gesundheit am Arbeitsplatz zu sprechen (EU-OSHA, 2022, S. 26ff.).

Da Stressoren als Auslöser für die Stresswahrnehmung gelten, werden im folgenden Kapitel Stressoren im Arbeitsalltag aufgezeigt und anschließend die spezifischen Stressoren und ihre Auslöser im Homeoffice dargestellt.

2.2.2 Stressoren im Arbeitsalltag und im Homeoffice

Arbeitsbezogene Stressoren werden in der Literatur unterschiedlich klassifiziert. Nach Sonnentag und Frese (2013, S. 562) und Leka, Cox und Griffiths (2003, S. 6f.), werden elf Stressoren unterschieden, die auf Mitarbeiter*innen im Arbeitsalltag wirken und in weiterer Folge Stress auslösen können. Tabelle 2 bietet eine Übersicht über die elf Stressoren sowie nähere Erläuterungen in Form von Beispielen.

Tabelle 2: Formen von Stressoren

Stressor	Beispiele
Physische Stressoren	Lärm, Hitze, fehlende ergonomische Arbeitsplatzgestaltung, Sicherheitsrisiken
Aufgabenbezogene Stressoren	Zeitdruck, Arbeitsmenge, Komplexität, Monotonie, Unterbrechungen
Rollen Stressoren	Rollenüberlastung, -konflikte, -unklarheit
Soziale Stressoren	Interpersonale Konflikte aufgrund von mangelndem sozialem Austausch mit Vorgesetzten und Kolleg*innen, Mobbing
Arbeitszeitbezogene Stressoren	Arbeitszeitgestaltung, Arbeitsintensivierung und -extensivierung
Karrierebezogene Stressoren	Job-Unsicherheit, fehlende Karrieremöglichkeiten
Traumatische Ereignisse	Unfälle, Naturkatastrophen
Stressige Wandelprozesse	Wandelprozesse in Organisationen, die wiederum Arbeitsextensivierung und Job-Unsicherheit fördern
Kontrolle	Fehlende Beteiligung an Entscheidungsfindung, fehlende Kontrolle über Wahl der Arbeitsmethoden, Arbeitszeit und -ort
Organisationale Kultur	Mangelnde Kommunikation und Führung, fehlende Klarheit hinsichtlich der organisationalen Ziele und Struktur
Work-Life-Balance	Konfliktäre Anforderungen im Privat- und Berufsleben, fehlende Unterstützung für private bzw. berufliche Probleme

Quelle: eigene Darstellung nach Sonnentag & Frese (2013, S. 562) und Leka et al. (2003, S. 6f.)

Wie Tabelle 2 verdeutlicht, können sich Stressoren im Arbeitskontext aus unterschiedlichen Bereichen wie der physischen Umgebung, aber auch aufgrund der Arbeitsaufgabe, der Arbeitszeit sowie den organisationalen Rahmenbedingungen, wie der Kultur, der fehlenden Kontrolle, den vorherrschenden Wandelprozessen oder den fehlenden Karrieremöglichkeiten ergeben. Auch soziale Stressoren, verursacht durch interpersonelle

Konflikte und konfliktären Anforderungen an die zu erfüllenden Rollen sowie Probleme bei der Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben stellen potenzielle Stressoren dar. Zudem können sich Stressoren aus einzelnen Ereignissen (z. B. einem traumatischen Erlebnis) ergeben, aber auch als chronische, über einen längeren Zeitraum bestehende Probleme auftreten (Sonntag & Frese, 2013, S. 561f.; Leka et al., 2003, S. 6f.). Da das Arbeiten im Homeoffice eine Verlagerung der Arbeitserbringung in das eigene Zuhause darstellt, können diese Stressoren auch bei der Heimarbeit in Erscheinung treten (Wieland & Grönwald, 2021, S. 25). In den nachstehenden Kapiteln werden daher jene Stressoren aus der vorhergehenden Tabelle näher beleuchtet, die bei einer Tätigkeit im Homeoffice auftreten können.

2.2.2.1 Selbstbestimmung der Arbeitsorganisation und -durchführung

Bei einer Tätigkeit im Homeoffice spielt im Bereich der Arbeitsorganisation und -durchführung die Selbstbestimmung eine zentrale Rolle. Autonomie wird dabei als wichtige Ressource identifiziert, die die Zufriedenheit und Motivation der Mitarbeitenden fördern kann. Dabei gilt, je höher die wahrgenommene Autonomie, desto höher ist die Zufriedenheit der Personen im Homeoffice (Allen, Golden & Timothy, 2015, S. 51). Eine Studie von Weinert, Maier & Laumer (2015, S. 1417) zeigt, dass das Ausmaß der wahrgenommenen Autonomie bei einer Tätigkeit im Homeoffice auch Stressoren, wie Arbeitsüberlastung und Rollenambiguität aufgrund von beruflichen und privaten Rollen, verringern kann. Ein erhöhter Freiheitsgrad im Homeoffice bedingt jedoch, dass die Mitarbeitenden die Arbeitsziele stärker verinnerlichen und zudem selbstständig entscheiden, wie viel Zeit sie für das Erreichen der Ziele und somit für den Unternehmenserfolg aufbringen (Waltersbacher, Maisuradze & Schröder, 2019, S. 93). Vor allem die zunehmende Eigenverantwortung und notwendige Selbstorganisation hinsichtlich der Arbeitsabläufe und Priorisierung der Aufgaben sind dabei wesentliche Einflussfaktoren (Chevalier & Kaluza, 2015, S. 230). Zudem stehen Arbeitnehmer*innen im Homeoffice vor der Herausforderung, selbstständig Pausen einzuplanen und den Arbeitstag zu einer angemessenen Uhrzeit zu beenden, da die Arbeit im Homeoffice immer präsent und zugänglich ist (Grant, Wallace & Spurgeon, 2013, S. 540f.). Ein zentraler Faktor, der die flexible Arbeitszeitgestaltung positiv oder negativ beeinflusst, ist das wahrgenommene Kontrollempfinden hinsichtlich der Arbeitszeitgestaltung. Personen im Homeoffice weisen bei festen Arbeitszeiten seltener psychische Belastungen durch die Arbeit auf, da diese Verlässlichkeit und Vorhersehbarkeit und somit weniger Mehrarbeit und Arbeitsdruck mit sich bringen (Lott, 2017, S. 4). In einer Studie von Biron und Van Veldhoven (2016, S. 1327f.) zeigt sich, dass jene Personen, die in einem hybriden Homeoffice-Verhältnis arbeiten und über ein hohes Maß an selbstständiger Arbeitszeitkontrolle verfügen, das

Gefühl haben, ein zu hohes Maß an Kontrolle zu besitzen. Dadurch wird die Wirkung der Arbeitszeitkontrolle als Ressource abgeschwächt. Daraus ergibt sich die Empfehlung, dass Personen im Homeoffice nur über ein mittleres Maß an Arbeitszeitkontrolle verfügen sollten, da sie so die Arbeitsanforderungen bewältigen können, aber die Arbeitszeit dennoch so weit begrenzt ist, dass das Verschwimmen mit den privaten Aufgaben eingedämmt wird (Biron & Van Veldhoven, 2016, S. 1327f.).

Die fehlende Berücksichtigung der Arbeitspausen und der notwendigen Erholungszeiten kann sich negativ auf das Wohlbefinden und die Gesundheit der Mitarbeitenden auswirken. Eigenverantwortliche Arbeitszeitgestaltung im Homeoffice kann folglich psychisch belastend und überfordernd wirken (Lott, 2017, S. 4) und eine arbeitsbedingte Energielosigkeit (engl. Fatigue) fördern (Palumbo, 2020, S. 785). Auch das Risiko einer emotionalen Erschöpfung aufgrund der erhöhten Flexibilität bei einer Tätigkeit im Homeoffice wird durch die Intensivierung der Arbeitszeit und dem Gefühl der ständigen Erreichbarkeit und Präsentismus begünstigt (Sardeshmukh, Sharma & Golden, 2012, S. 202; Beer-mann et al., 2017, S. 22; Steidelmüller, Meyer & Müller, 2020, S. 1003).

Die unterschiedlichen Erkenntnisse hinsichtlich der positiven und negativen Wirkung von Autonomie werden mit dem Begriff Autonomie-Paradoxon erklärt. Demnach führt ein zu hohes Maß an Autonomie dazu, dass Personen ihre Arbeit intensivieren und extensivieren und die Arbeit dadurch wiederum ihr Leben kontrolliert (Michel, 2011, S. 352; Putnam, Myers & Gailliard, 2014, S. 421). Ein erhöhter Arbeitseinsatz in Form von einer Arbeitsextensivierung durch das Leisten von Mehrarbeit im Homeoffice gegenüber dem Büro bestätigt sich in der Studie von Rupietta und Beckmann (2016, S. 18). Arbeitnehmer*innen im Homeoffice arbeiten demnach ca. zweieinhalb Stunden mehr im Vergleich zu jenen Personen im Büro. Zudem identifizieren die Autor*innen eine Zunahme der Mehrarbeit bei einem höheren Homeoffice-Ausmaß (Rupietta & Beckmann, 2016, S. 20). Im Literature Review von Tavares (2017, S. 34) zeigt sich, dass Teleworking aufgrund von Mehrarbeit, straffen Deadlines, Intensivierung und Extensivierung der Arbeit zu Stress führen kann, wodurch wiederum unzureichend Zeit für Erholung vorhanden ist. Häufig ist den Betroffenen nicht bewusst, dass ihr Verhalten durch Sozialisierungspraktiken, Arbeitsplatznormen oder von der Vorstellung des*der idealen Mitarbeiter*in beeinflusst werden (Putnam et al., 2014, S. 428). Auch die intrinsische Motivation aufgrund der erhöhten Autonomie kann Grund für die Ausdehnung der Arbeitszeit sein (Rupietta & Beckmann, 2016, S. 20).

Wie mit der erhöhten Autonomie und Selbstbestimmung bei einer Tätigkeit im Homeoffice umgegangen wird, ist unter anderem abhängig von den Selbstführungs- und Selbstmanagementkompetenzen der Mitarbeitenden. Besonders bei einer

Arbeitsverrichtung im Homeoffice sind Selbstdisziplin und Selbstregulation notwendig, um sowohl motiviert als auch diszipliniert zu arbeiten und persönliche Grenzen zu ziehen (Hellert, 2021, S. 276). Dabei umfasst die Selbstkontrollanforderung sowohl die Impulskontrolle, den Widerstand gegen Ablenkungen, als auch die Überwindung innerer Widerstände (Schmidt & Diestel, 2015, S. 56). Eine Studie von Schmidt und Diestel (2015, S. 56f.) zeigt, dass Personen, die häufig mit hohen Selbstkontrollanforderungen konfrontiert sind, ein höheres Risiko für psychische Belastungen am Arbeitsplatz aufweisen und diese somit einen Einfluss auf ihr Wohlbefinden haben. Zudem hängt die förderliche bzw. stressbedingende Wirkung der wahrgenommenen Autonomie von weiteren personenbezogenen Merkmalen, wie Erwartungen und Ambitionen, aber auch von der Arbeitsorganisation, dem Führungsstil und der Leistungsüberwachung ab (Eurofound, 2020, S. 26).

2.2.2.2 Entgrenzung von Privat- und Berufsleben

Wie aus dem vorherigen Kapitel hervorgeht, kann das Homeoffice eine Überarbeitskultur fördern (Walsh, 2005, S. 148). Den Betroffenen fällt es zunehmend schwerer eine Grenze zwischen Berufs- und Privatleben zu ziehen und sich während der Nicht-Arbeitszeit gedanklich von den arbeitsbezogenen Aufgaben zu trennen (Waltersbacher et al., 2019, S. 93). Eine Studie von Waltersbacher et al. (2019, S. 94) verdeutlicht, dass rund 29,8 Prozent der Beschäftigten, die in einem hybriden Homeoffice-Arbeitsverhältnis tätig sind, Schwierigkeiten beim Abschalten in der Nicht-Arbeitszeit haben. Zudem gaben rund 34,7 Prozent dieser Personen an, dass es ihnen schwer fällt außerhalb der Arbeitszeit nicht an arbeitsbezogene Probleme zu denken. Dieses Ergebnis bestätigt sich auch in einer Studie von Lott (2017, S. 4), wonach rund 45 Prozent (n= 4.136) der im Homeoffice beschäftigten Personen Probleme beim Abschalten während der Nicht-Arbeitszeit aufweisen, unabhängig vom Status der Beschäftigung oder der Branche, sowie von Job- und Haushaltsmerkmalen oder individuellen Eigenschaften.

Nach Palumbo (2020, S. 783) kann das Arbeiten im Homeoffice vor allem bei Personen in einem Vollzeit-Beschäftigungsverhältnis vermehrt zu Lebens-Arbeits-Konflikt bzw. Arbeits-Lebens-Konflikt führen. Bei Lebens-Arbeits-Konflikte überwiegen private bzw. familiäre Sorgen und Gedanken, so dass dies zu Konflikten zwischen Privat- und Berufsleben führen kann. Arbeits-Lebens-Konflikte beschreiben wiederum den umgekehrten Fall (Palumbo, 2020, S. 783). Auch die Wahrnehmung familiärer Pflichten im Homeoffice kann dazu führen, dass das Arbeiten im eigenen Zuhause eine erhöhte Rollenbelastung und häufigere Arbeitsunterbrechungen herbeiführt (Kurland & Bailey, 1999, S. 61). Der so genannte *häusliche Stress* wird demnach im Homeoffice häufig stärker wahrgenommen (Baruch & Nicholson, 1997, S. 20). Vor allem Frauen scheinen größere

Schwierigkeiten im Umgang mit dem Verschwimmen der beruflichen und privaten Grenzen zu haben (Palumbo, 2020, S. 783). Noch stärker zeigt sich dies bei Frauen, die im Homeoffice auch für die Betreuung von Kleinkindern im Alter zwischen null und fünf Jahren verantwortlich sind (Del Boca, Oggero, Profeta & Rossi, 2020, S. 1009f.). Dies bestätigt auch eine Studie von Carstensen (2020, S. 203), die aufzeigt, dass Frauen mit Betreuungspflichten bei der Nutzung von flexiblen Arbeitsarrangements und der Nutzung von digitalen Information- und Kommunikationstools (IKT) zu Mehrarbeit tendieren, die sich in unsichtbaren Überstunden erkenntlich machen. Dadurch steigen die Anforderungen und Belastungen für diese Personengruppe insgesamt an.

2.2.2.3 Nutzung von Informations- und Kommunikationstools (IKT)

Das Arbeiten im Homeoffice wird durch die Nutzung von Informations- und Kommunikationstools (IKT), wie z. B. mobilen Endgeräten, möglich. Die Nutzung von digitalen IKT kann jedoch zu einer zusätzlichen Stressbelastung führen, die als *digitaler Stress* bezeichnet wird (Mittermüller, Fischer & Riedl, 2013, S. 589). In einer Studie von Reißing et al. (2022, S. 1017ff.) zeigt sich, dass Personen im Homeoffice durch die Nutzung von IKT vor allem Belastungsfaktoren wie Omnipräsenz bzw. ständige Erreichbarkeit durch das zunehmende Verschwimmen der Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben wahrnehmen.

Aber auch die unterschiedlichen parallel zu bedienenden Informations- und Kommunikationskanäle im Homeoffice können zu häufigeren und störenden Unterbrechungen führen (Stettes & Hammermann, 2017, S. 12), die für die Betroffenen einen erhöhten Zeitaufwand bei der kognitiven Rückkehr zur ursprünglichen Aufgabe bedeuten (Reißing et al., 2022, S. 1019f.) und somit stressauslösend wirken. Zudem fördern digitale IKT neben vermehrten Unterbrechungen auch Multitasking und das Gefühl, einem schnelleren Arbeitstempo gerecht werden zu müssen, wodurch sich wiederum die Arbeitsbelastung erhöht und in weiterer Folge Stress wahrgenommen wird (Chesley, 2014, S. 596ff.).

2.2.2.4 Unternehmenskultur, Führungsverhalten und soziale Unterstützung

Bei der Implementierung einer gesundheitsförderlichen Homeoffice-Nutzung stellen die Unternehmenskultur und die Homeoffice-Bereitschaft wichtige Faktoren dar. Die über die Unternehmenskultur vermittelten sozialen Normen sowie die sozialen und organisationalen Faktoren wirken sich auf die Kultur und somit auf das kollektive organisationale und das individuelle Verhalten in allen Unternehmensbereichen aus (Lang & Hofer-Fischanger, 2022). Da sich Mitarbeitende im Homeoffice der direkten Kontrolle und Sichtbarkeit für die Führungskräfte und Arbeitskolleg*innen entziehen, ist das Vertrauen gegenüber den Mitarbeitenden eine wichtige Voraussetzung für die erfolgreiche

Implementierung einer Homeoffice-Kultur (Tavares, 2017, S. 32). Vor allem Führungskräfte spielen hierbei eine zentrale Rolle, da eine gelebte Präsenzkultur und das Monitoring-Verhalten der Führungskraft Hürden für das Homeoffice darstellen (Arnold, Kampkötter & Steffes, 2016, S. 10). Dies zeigt eine Umfrage von Arnold et al. (2016, S. 9), bei der rund 69 Prozent (n=2.614) der Angestellten angaben, dass sie das Homeoffice aufgrund des Bedürfnisses der Führungskraft nach direkter Kontrolle nicht nutzen. Auch eine Studie von Bölsch-Peterka, Krowicki, Schmidtke & Böckelmann (2022, S. 125) stellt fest, dass die fehlende Akzeptanz für Homeoffice auf Seiten der Führungskraft und der Arbeitskolleg*innen sowie Vorurteile hinsichtlich der Produktivität der Mitarbeiter*innen im Homeoffice, der Entfall sozialer Unterstützung und mögliche Ungleichbehandlungen bei der Vergabe von (Zusatz-) Aufgaben unter den Arbeitskolleg*innen als negative Beanspruchungsfolgen bei einer Tätigkeit im Homeoffice wahrgenommen werden.

Bei einer Tätigkeit im Homeoffice spielen die sozialen Beziehungen und die wahrgenommene emotionale Unterstützung durch den Vorgesetzten und die Arbeitskolleg*innen eine zentrale Rolle. Die regelmäßige und intensivere Nutzung von Homeoffice und die dadurch bedingte fehlende Sichtbarkeit kann dazu führen, dass formale wie informale Informationen nicht mit den Kolleg*innen im Homeoffice geteilt werden, wodurch bei den Betroffenen das Gefühl der sozialen Isolation und Einsamkeit entstehen kann (Bailey & Kurland, 2002, S. 390; Mann & Holdsworth, 2003, S. 198; Harpaz, 2002, S. 76). Dabei ist das Ausmaß der Homeoffice-Nutzung ausschlaggebend. So zeigen Studien, dass sich Personen bei intensiverer Homeoffice-Nutzung eher sozial isoliert fühlen als jene die das Homeoffice in einem geringeren Ausmaß nutzen (Gajendran & Harrison, 2007, S. 1534). Auch die Studie von Kossen und van der Berg (2022, S. 227ff.) während eines COVID-19 Lockdowns legt dar, dass mit zunehmenden Homeoffice-Ausmaß die Identifikation mit der eigenen Organisation abnimmt und das Gefühl der sozialen Isolation zunimmt, da die gewohnten Rituale und Unternehmenswerte weniger sichtbar waren und der regelmäßige persönliche Austausch mit den Arbeitskolleg*innen fehlte. Dabei zeigt sich aber auch, dass Personen, die eine hohe Aufgaben-Interdependenz aufweisen, sich weniger stark sozial isoliert fühlten (Kossen & van der Berg, 2022, S. 229). Die Ergebnisse der Studie von Vander Elst et al. (2017, S. 183) belegen, dass Personen, die an mehr als einem Tag in der Woche im Homeoffice arbeiten, weniger soziale Unterstützung wahrnehmen und sich dies indirekt auf die emotionale Erschöpfung und die kognitiven Stressbeschwerden auswirkt. Im Umkehrschluss wirkt sich die Wahrnehmung sozialer Unterstützung positiv auf das Wohlbefinden der Personen aus (Vander Elst et al., 2017, S. 185).

Ähnlich zur sozialen Isolation, weisen Studien darauf hin, dass die regelmäßige Homeoffice-Nutzung auch zu einer professionellen Isolation führen kann. Damit ist gemeint, dass Personen bei häufiger Homeoffice-Nutzung aufgrund ihrer Abwesenheit Gelegenheiten und Informationen verpassen könnten, was sich in weiterer Folge negativ auf ihre Arbeitsleistung auswirkt (Golden, Veiga & Dino, 2008, S. 1416). Zudem machen sich Personen im Homeoffice Sorgen, dass sie für Beförderungen oder Belohnungen nicht in Betracht gezogen werden, weil sie für die Führungskräfte nicht sichtbar sind (Backhaus, Tisch & Beermann, 2021, S. 4; Cooper & Kurland, 2002, S. 512). Inwieweit Personen bei regelmäßiger Homeoffice-Nutzung professionelle Isolation wahrnehmen, hängt davon ab, inwieweit Personalentwicklungsmaßnahmen, wie z. B. interpersonelles Networking, informales Lernen und Mentoring, in der Organisation wertgeschätzt werden und in welchem Ausmaß den Personen im Homeoffice diese Möglichkeiten entgehen (Cooper & Kurland, 2002, S. 519ff.). Zusammenfassend stellen die Unternehmenskultur, die fehlende soziale Unterstützung sowie eine Informationsunterversorgung potenzielle Stressoren im Homeoffice auf sozialer Ebene dar.

Wie Personen Stress wahrnehmen und in weiterer Folge damit umgehen, ist Gegenstand einer Vielzahl an Stressmodellen. Eines der bekanntesten Stressmodelle ist das transaktionale Stressmodell von Lazarus und Folkman, welches im nachstehenden Kapitel beschrieben wird.

2.2.3 Das transaktionale Stressmodell nach Lazarus und Folkman

Gemäß dem transaktionalen Stressmodell von Lazarus und Folkman (1984) bewertet eine Person eine Situation mithilfe einer primären und einer sekundären Bewertung. Bei der primären Bewertung wird die Situation anhand von persönlichen Soll-Werten bewertet, die die individuellen Grundbedürfnisse nach Liebe, Zugehörigkeit, Selbstverwirklichung und Autonomie, sowie Sicherheit und Umweltkontrolle umfassen, aber auch Ansprüche und Erwartungen repräsentieren können. Die Aufrechterhaltung dieser Soll-Werte ist für das psychische Gleichgewicht und Wohlbefinden notwendig (Kaluzza, 2018, S. 44). Werden bei der primären Bewertung folglich Diskrepanzen zwischen Soll und Ist-Werten identifiziert, werden diese in weiterer Folge als irrelevant, positiv oder stressend eingestuft. Die Einstufung als irrelevant bedeutet, dass die Umwelt keinen Einfluss auf das Wohlbefinden der Person hat und die Situation weder einen Gewinn noch einen Verlust für die Person darstellt. Eine positive Bewertung liegt vor, wenn die Person einen positiven Ausgang der Situation erwartet und das persönliche Wohlbefinden dadurch aufrechterhält oder steigert. Wird die Situation hingegen als stressend bewertet, wird diese

wiederum in drei weitere Abstufungen kategorisiert: Schädigung bzw. Verlust, Bedrohung oder Herausforderung (Lazarus & Folkman, 1984, S. 32).

Bei einer *Schädigung* bzw. einem *Verlust* wurde der Person bereits ein gewisser Schaden zugefügt bzw. der Verlust ist bereits eingetreten (Lazarus & Fokman, 1984, S. 32). Die individuellen Soll-Werte wurden verletzt und die Person reagiert mit Emotionen wie Ärger, Wut, Trauer oder Hilflosigkeit. Beispiele dafür reichen vom Verlust einer nahestehenden Person bis hin zur Kritik durch den*die Vorgesetzte*n (Kaluza, 2018, S. 45). Wird die Situation hingegen als *Bedrohung* eingestuft, ist die Schädigung noch nicht eingetreten, wird aber erwartet (Lazarus & Folkman, 1984, S. 32). Die Diskrepanz zwischen den Soll-Ist-Werten löst Angst aus, weil die Person z. B. das Erreichen persönlicher Ziele bedroht sieht. Bei einer Einstufung als *Herausforderung* erkennt die Person die Chance der erfolgreichen Bewältigung einer schwierigen Situation. Der Fokus liegt folglich auf dem potenziellen Gewinn- und Wachstumspotenzial. Wie auch bei einer *Bedrohung* erfordert der Umgang mit einer *Herausforderung* Bewältigungsbemühen und geht mit positiven Emotionen wie Aufregung und Eifer einher, weil die Person hier eine Möglichkeit sieht, sich und die eigenen Kompetenzen zu bestätigen (Lazarus & Folkman, 1984, S. 33; Kaluza, 2018, S. 45).

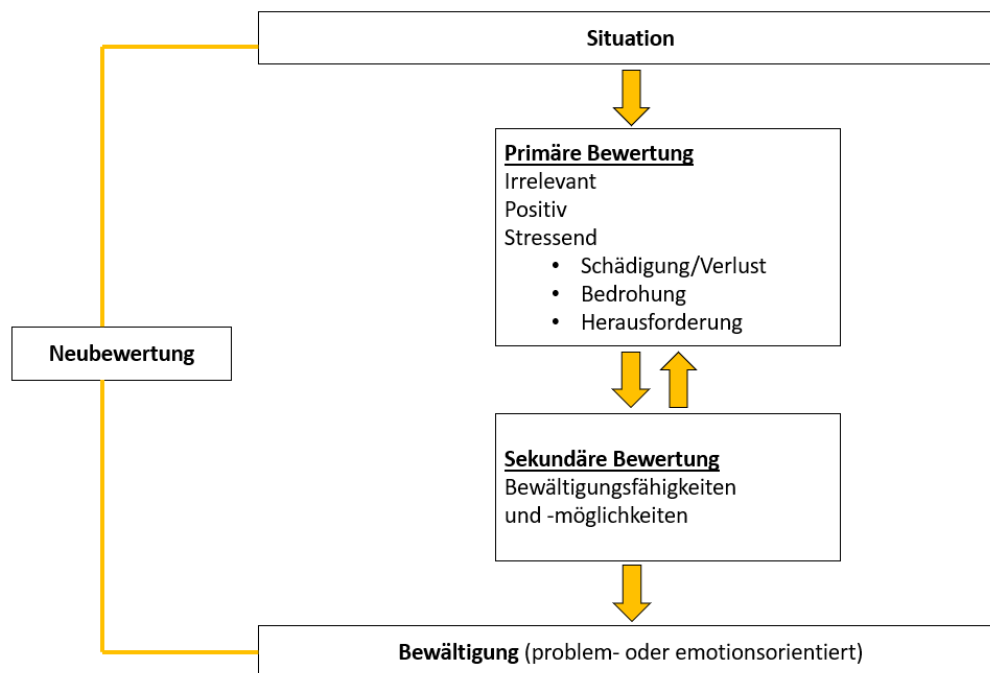
Daraufhin erfolgt die sekundäre Bewertung. Dabei prüft die Person, welche Bewältigungsfähigkeiten und -möglichkeiten (physisch, sozial, psychisch und materiell) vorhanden sind, um die Situation und den damit verbundenen, wahrgenommenen Stress zu reduzieren. Der sekundäre Bewertungsprozess ist ein aktiver Prozess, d.h. die betroffene Person macht sich aktiv Gedanken darüber, wie sie mit der Situation umgehen kann (Lazarus & Folkman, 1984, S. 35; Bamberg et al., 2012, S. 11).

Das transaktionale Stressmodell geht davon aus, dass sich die betroffene Person nach der sekundären Bewertung zwischen zwei verschiedenen Bewältigungsmöglichkeiten entscheidet: die problem- oder die emotionsbezogene Bewältigung (Lazarus & Folkman, 1984, S. 150ff.). Eine nähere Beschreibung der beiden Formen erfolgt im Kapitel 2.3

Nachdem konkrete Bewältigungsversuche umgesetzt wurden, kommt es zu einer Neubewertung auf Grundlage neuer Hinweise aus der Umwelt und Informationen aus der eigenen Reaktion. Die Erkenntnisse fließen in die primäre und sekundäre Bewertung ein (Lazarus & Folkman, 1984, S. 38). Dieses Rückkopplungssystem verdeutlicht die dynamische Person-Umwelt-Transaktion und die Auswirkung von Erfahrungsbildung im Umgang mit stressenden Situationen (Kaluza, 2018, S. 45). So kann ein erfolgreicher Bewältigungsversuch dazu führen, dass eine belastende Situation nicht mehr als belastend, sondern als Herausforderung wahrgenommen wird (Faltermaier, 2005, S. 78f.).

Abbildung 1 veranschaulicht das transaktionale Stressmodell nach Lazarus und Folkman (1984).

Abbildung 1: Transaktionales Stressmodell nach Lazarus und Folkman (1984)



Quelle: Eigene Darstellung nach Bamberg et al. (2012, S. 10)

Das transaktionale Stressmodell rückt die Stressprozesse und die daraus resultierende Entstehung von Stress in den Mittelpunkt und verdeutlicht, dass die Person selbst eine zentrale Rolle im Umgang mit Stressoren und den daraus resultierenden, potenziellen gesundheitlichen Schädigungen spielt. Dieses Modell bietet daher eine Erklärung, warum die Wahrnehmung und der Umgang mit Stressoren von Person zu Person verschieden sein kann (Peter, 2002, S. 387f.). Der Umgang mit Stressoren wird unter dem Begriff *Bewältigungsstrategien* zusammengefasst und wird im nächsten Kapitel beschrieben.

2.3 Bewältigungsstrategien

Im Umgang mit Stressoren nutzen Personen Bewältigungsstrategien. In der Literatur findet sich für das individuelle Bewältigungsverhalten auch der englische Begriff *Coping* (Neuner, 2019, S. 19). Als *Coping* definieren Lazarus und Folkman einen Prozess der „sich ständig verändernde kognitive und verhaltensmäßige Bemühungen, bestimmte externe und/oder interne Anforderungen zu bewältigen, die als Belastung oder Überschreitung der Ressourcen der Person eingeschätzt werden“ (Lazarus & Folkman, 1984, S. 141)³. Coping kann sowohl bewusste als auch unbewusste Strategien zur

³ aus dem Englischen wörtlich übersetzt

Stressbewältigung umfassen. Welche Bewältigungsstrategie verfolgt wird, hängt von verschiedenen Faktoren ab, wie der Persönlichkeit, den zur Verfügung stehenden Ressourcen, der erlebten Bedeutsamkeit der Situation, sowie prägenden Erfahrungen, wodurch eine bestimmte Reaktion erlernt wurde (Neuner, 2019, S. 19f.).

In der Literatur lassen sich verschiedene Klassifikationssysteme für die Bewältigungsstrategien identifizieren. Lazarus und Folkman differenzieren in ihrem transaktionalen Stressmodell zwischen problem- und emotionsorientierten Bewältigungsstrategien (vgl. Kapitel 2.2.3). Beim problemorientierten Bewältigungsverhalten liegt der Fokus auf der Person-Umwelt-Beziehung, indem versucht wird die Anforderungen, die zur Belastung führen zu bewältigen. Somit versuchen Personen das Problem selbst zu ändern, indem sie z. B. das Problem mit dem Vorgesetzten besprechen (Faltermaier, 2005, S. 101).

Beim emotionsorientierten Bewältigungsverhalten hingegen, sehen Personen die stressauslösende Situation als unveränderbar an bzw. erkennen, dass ihnen die notwendigen Ressourcen zu deren Bewältigung fehlen. Die Personen versuchen daher, die negativen Gefühle gegenüber den Stressoren zu ändern, indem sie die Situation verlassen und sich nicht mehr damit auseinandersetzen (Lazarus & Folkman, 1984, S. 305). Dabei kann es auch zum Missbrauch von Medikamenten und/oder Alkohol kommen. Dies verdeutlicht, dass das Bewältigungsverhalten von Personen auch gesundheitlich riskante Verhaltensweisen inkludieren kann (Faltermaier, 2005, S. 101).

Individuelle Bewältigungsstrategien können unter anderem in drei Arten zusammengefasst werden, die entweder reaktiv oder präventiv wirken: das instrumentelle, das mentale und das regenerative Coping (Kaluzza, 2018, S. 63ff.). Das instrumentelle Coping bezieht sich auf Bewältigungsstrategien im Umgang mit Stressoren und mit dem Ziel, diese zu reduzieren bzw. auszuschalten. Beispiele für diese Art des Coping sind das Delegieren von Aufgaben oder die Definition von Grenzen und Prioritäten. Instrumentelles Coping erfordert eine ausreichende Sachkompetenz, sowie Sozial- und Kommunikationskompetenzen und Selbstmanagementkompetenzen (Kaluzza, 2018, S. 63f.). Die instrumentelle Bewältigungsstrategie ähnelt folglich dem problemorientierten Coping gemäß dem transaktionalen Stressmodell.

Das mentale Coping zielt auf die persönlichen Stressverstärker z. B. persönliche Motive, Einstellungen und Denkmuster, ab. Dies umfasst die Reflexion der Bewertung von situativen Anforderungen (ähnlich der primären Bewertung im transaktionalen Stressmodell) und der eigenen Ressourcen zur Bewältigung der Situation (ähnlich der sekundären Bewertung im transaktionalen Stressmodell). Zudem gilt es die bestehenden Soll-

Werte, z. B. perfektionistische Leistungsansprüche oder überschätzte Kontrollambitionen, zu hinterfragen (Kaluza, 2018, S. 64).

Das regenerative Coping umfasst jene Strategien, die die physiologische und psychische Stressreaktion beeinflussen. Ziel ist es den unangenehmen Spannungszustand zu mindern. Dabei ist die kurzfristige Entspannung (Palliation), die in der akuten Stresssituation eingesetzt wird, und die längerfristige Entspannung (Regeneration), die der regelmäßigen Erholung dienen soll, zu unterscheiden. Beispiele für die kurzfristige Palliation sind der Energieabbau durch sportliche Aktivitäten oder die Einnahme von Psychopharmaka. Die längerfristige Regeneration umfasst hingegen das Ausüben von Hobbies oder die Durchführung regelmäßiger Entspannungsübungen (Kaluza, 2018, S. 64f.). Tabelle 3 fasst die Bewältigungsstrategien zusammen und veranschaulicht mithilfe von weiteren Beispielen, in welcher Form eine Person die jeweilige Strategie umsetzen kann.

Tabelle 3: Coping-Strategien

Strategie	Beispiele
Instrumentelles Coping	<ul style="list-style-type: none"> • Informationen suchen • Aufgaben delegieren • Aufgaben strukturieren • Zeitplanung anpassen/ändern • „Nein“ sagen • Unterstützung suchen • Persönliche/berufliche Prioritäten definieren
Mentales Coping	<ul style="list-style-type: none"> • Perfektionistische Leistungsansprüche kritisch reflektieren • Sichtweise verändern, um Situationen als Herausforderung statt als Bedrohung anzusehen • Sich nicht zu sehr mit den Aufgaben persönlich identifizieren und sich selbst nicht zu wichtig nehmen • Erfolge und positive Erlebnisse vor Augen halten
Regeneratives Coping	<p>Kurzfristige Palliation:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Einnahme von Psychopharmaka • Ablenkung (z.B. durch Fernsehen) • Abreagieren durch Sport • Gespräche mit Bezugspersonen führen • Atemübungen • Sich selbst etwas Gutes tun <p>Längerfristige Regeneration:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hobbies ausüben • Freunde/Familie treffen • Regelmäßige Entspannungsübungen durchführen • Regelmäßig Sport betreiben

Quelle: eigene Darstellung nach Kaluza (2018, S. 63ff.)

Da die in Tabelle 3 dargestellten Bewältigungsformen nicht an einen Arbeitsort gebunden sind, können diese auch bei einer Tätigkeit im Homeoffice angewendet werden. Studien stellten jedoch im Homeoffice noch weitere Bewältigungsstrategien fest. So konnten in der Studie von Reißing et al. (2022, S. 1026) im Umgang mit digitalen Stressoren im Homeoffice vor allem reaktive Maßnahmen identifiziert werden. Dazu gehören die flexible Zeiteinteilung und die Möglichkeit den Arbeitsplatz in einer stressigen Situation spontan verlassen zu können. Kognitive Pausen zur Senkung des Stresslevels, die für sportliche Aktivitäten genutzt werden, oder auch die Möglichkeit die Emotionen ausdrücken zu können, z. B. durch lautes Ausatmen, dienen ebenfalls dem Stressabbau (Reißing et al., 2022, S. 1026). Zur Ablenkung von der stressenden Situation werden auch die Nutzung von privaten Medien oder das Hören von Musik eingesetzt (Reißing et al., 2022, S. 1027).

In einer Studie von Kappel, Schmitt, Finnegan und Fureix (2021, S. 8f.) wurden in einer Online-Umfrage Personen aus wissenschaftlichen Berufsfeldern zu ihren Bewältigungsstrategien im Homeoffice während eines COVID-19 Pandemie bedingten Lockdowns befragt. Zu den drei meistgenannten Bewältigungsstrategien zählen Bewegung und Sport, Aktivitäten im Freien und Gespräche mit Freunden und Familie (Kappel et al., 2021, S. 8f.).

Im Umgang mit Stress kann aber auch die Entscheidung für das Arbeiten im Homeoffice selbst eine Bewältigungsstrategie sein, sofern die Wahl des Arbeitsortes den Mitarbeitenden frei zusteht. So zeigt eine Studie von Shao, Fang, Wang, Chang und Wang (2021, S. 832), dass Personen das Büro dem eigenen Zuhause bevorzugen, wenn es zu Koordinationsschwierigkeiten zwischen Arbeit und Familie kommt oder, wenn sie sich durch die Familie gestört fühlen. Hingegen wird das eigene Zuhause bei übermäßiger Arbeitsbelastung dem Büro vorgezogen. Zu berücksichtigen gilt hierbei, dass die Studie während der Hochphase der COVID-19 Pandemie durchgeführt wurde, wodurch das Homeoffice generell häufiger gewählt wurde, wenn zu den arbeitsbezogenen Stressoren noch pandemiebezogene Stressoren hinzukamen. Die Autor*innen der Studie ordnen die Wahl des Arbeitsorts einer problemorientierten Bewältigungsform gemäß dem transaktionalen Stressmodell von Lazarus und Folkman (1984) zu (Shao et al., 2021, S. 832). Besonders bei einer Tätigkeit im Homeoffice und der damit erhöhten Flexibilitätsanforderungen sowie der zeitlichen und räumlichen Entgrenzung, spielen die Selbstführungskompetenzen eine zentrale Rolle, um mit den Arbeitsanforderungen umgehen zu können. Abgrenzung, Selbststrukturierung und Selbstdisziplin werden in einer Studie von Mander, Hellert und Antoni (2021, S. 169) als erfolgreiche Bewältigungsstrategien in der Selbstführung identifiziert. Die Abgrenzung, d.h. die selbstständige Grenzziehung

zwischen Beruf- und Privatleben bei Personen im Homeoffice, ist Gegenstand der Boundary Theory, die zwischen Integrations- und Segmentierungsstrategien unterscheidet (Ashforth, Kreiner & Fugate, 2000, S. 475). Während Segmentation auf eine klare Abgrenzung zwischen den Lebensbereichen abzielt, verschwimmen die Grenzen bei der Integration und sind weniger klar gegeben (Bulger, Matthews & Hoffman, 2007, S. 366). Das Ausmaß der Grenzziehung beeinflusst, inwieweit es zu Überschneidungen zwischen Privat- und Berufsleben kommt und inwieweit folglich die damit verbundenen Konflikte (z. B. Arbeits-Familien-Konflikte) wahrgenommen werden (Bulger et al., 2007, S. 365). In einer Studie von Allen, Merlo, Lawrence, Slutsky und Gray (2021, S. 77f.) die den Zusammenhang zwischen Boundary Management und dem Gleichgewicht zwischen Arbeit und Freizeit während der Hochzeit der COVID-19 Pandemie untersucht, zeigt sich, dass Personen, die eine Segmentations-Präferenz hinsichtlich Privat- und Berufsleben aufweisen, eine bessere Abgrenzung zwischen Arbeit und Freizeit im Homeoffice erzielen. Zudem zeigt sich in derselben Studie, dass jenen Personen, die alleine im Homeoffice arbeiten, eine bessere Abgrenzung zwischen Arbeit und Freizeit gelingt als jenen Personen, die das Homeoffice mit anderen Familienmitgliedern oder dem*der Partner*in teilen (Allen et al., 2021, S. 78).

Aus den Studien geht hervor, dass Personen individuelle Coping-Strategien im Umgang mit Stress anwenden. Eine besondere Bewältigungsform im Umgang mit Stress ist das selbstgefährdende Verhalten, worauf das Forschungsinteresse dieser Masterarbeit liegt und worauf im nachstehenden Kapitel näher eingegangen wird.

2.4 Selbstgefährdendes Verhalten zur Stressbewältigung

Wie aus den vorherigen Kapiteln erkennbar ist, birgt das Arbeiten im Homeoffice eine Vielzahl an potenziellen Stressoren. Aufgrund der Selbstmanagementanforderungen und Eigenverantwortung durch die erhöhte Autonomie im Homeoffice liegt es bei den Mitarbeiter*innen für welches Bewältigungsverhalten sie sich bei steigenden arbeitsbezogenen Anforderungen entscheiden. Eine Studie von Knecht, Meier und Krause (2017, S. 198) zeigt, dass Mitarbeiter*innen in Arbeitsverhältnissen mit indirekter Kontrolle, zunehmend selbstgefährdendes Verhalten vorweisen, um mit den Arbeitsanforderungen umzugehen. Im Folgenden werden zunächst die zentralen Begriffe definiert, sowie die bisher in der Forschung identifizierten Ursachen für Selbstgefährdung erläutert.

2.4.1 Definition

Selbstgefährdendes Verhalten wird nach Krause et al. (2013, S. 51) definiert als: „Handlungen von Erwerbstätigen, welche mit dem Ziel der Bewältigung arbeitsbezogener

Stressoren ausgeübt werden, jedoch gleichzeitig die Wahrscheinlichkeit für das Auftreten von Erkrankungen erhöhen und/oder notwendige Regeneration verhindern“ (Krause et al., 2015, S. 51). Demnach stellt selbstgefährdendes Verhalten eine Bewältigungsform im Umgang mit Stressoren im Arbeitskontext dar.

Neben dem selbstgefährdenden Verhalten findet sich in der Literatur ein ähnlicher Begriff, die *Interessierte Selbstgefährdung*. Interessierte Selbstgefährdung wird definiert als das „Verhalten, bei dem man sich selbst dabei zusieht, wie das persönliche Arbeitshandeln die eigene Gesundheit gefährdet – aus einem Interesse am beruflichen Erfolg heraus“ (Krause et al., 2013, S. 14). Folglich steht bei der interessierten Selbstgefährdung nicht nur die Bewältigung von arbeitsbezogenen Anforderungen, sondern auch das Erreichen eines betriebswirtschaftlichen Erfolgs im Vordergrund.

Gemäß dem im Kapitel 2.2.3 beschriebenen transaktionalen Stressmodell von Lazarus und Folkmann (1984), entsprechen beide Formen des selbstgefährdenden Verhaltens einer problemorientierten Bewältigungsstrategie, da die Betroffenen versuchen durch aktives Handeln und durch die Erhöhung des persönlichen Einsatzes einen Umgang mit den arbeitsbezogenen Stressoren zu finden. Selbstgefährdende Verhaltensweisen zeichnen sich dadurch aus, dass Mitarbeiter*innen auf den notwendigen Erholungsbedarf verzichten oder riskante Handlungen aufzeigen (Krause et al., 2015, S. 51). Selbstgefährdendes Verhalten bzw. interessierte Selbstgefährdung können kurzfristig dabei helfen, um mit einer erhöhten Arbeitsanforderung umzugehen. Wenn dieses Verhalten aber über längere Zeit angewendet werden muss, kann es das eigene Wohlbefinden und die eigene Gesundheit gefährden (Deci, Dettmers, Krause & Berset, 2016, S. 26). Denn jede Bewältigungsstrategie ist mit physischen und psychischen Kosten verbunden und kann gesundheitsgefährdend wirken, wenn nach der Beanspruchung keine oder unzureichende Erholung für den Wiederaufbau der beanspruchten Ressourcen erfolgt (Semmer, Grebner & Elfering, 2010, S. 326).

Selbstgefährdendes Verhalten verdeutlicht, dass gesundheitliche Beeinträchtigungen im Arbeitskontext nicht nur auf die Arbeitsbedingungen, sondern auch auf die von den betroffenen Personen gewählte Bewältigungsstrategien zurückzuführen sind (Deci et al., 2016, S. 49). Selbstgefährdung kann grundsätzlich bei allen Beschäftigungsformen auftreten, wobei Führungskräfte und hochqualifizierte Personen eine stärkere diesbezügliche Tendenz aufweisen (Hofmann, 2021, S. 36; Krause et al., 2012, S. 194). Da sich das Wohlbefinden der Mitarbeiter*innen auf die Leistungsfähigkeit auswirkt (Wright & Cropanzano, 2000, S. 91; Zelenski, 2008, S. 531), ist es wichtig, selbstgefährdendes Verhalten der Mitarbeiter*innen zu erkennen und Maßnahmen dagegen zu ergreifen.

2.4.2 Ursachen für selbstgefährdende Verhaltensweisen

Der Trend zur Individualisierung, der einen Wandel von Fremd- zur Selbstbestimmung mit sich bringt, geht mit erweiterten Handlungsspielräumen für den Einzelnen einher und birgt gleichzeitig die Gefahr für zusätzliche Belastungen, bedingt durch die notwendige Selbstorganisation und Selbstregulation (Pfaff & Schubert, 2021, S. 51). Flexible Arbeitsformen sowie die indirekte Kontrolle entsprechen diesem Trend und bieten den Mitarbeiter*innen mehr Flexibilität, Autonomie und Handlungsspielräume und fordern gleichzeitig ein hohes Maß an Eigenverantwortung (Hofmann, 2021, S. 36). Während Autonomie meist in Verbindung mit erhöhter Motivation und Wohlbefinden steht (Deci & Ryan, 2000, S. 241), kann sich für die Mitarbeiter*innen dabei jedoch eine Doppelbelastung entwickeln, bei der sie nicht nur eine qualitativ gute Arbeit leisten, sondern auch für das Unternehmen rentabel arbeiten müssen (Krause et al., 2013, S. 14). Zudem sind die Beschäftigten selbst dafür verantwortlich eine Abgrenzung zwischen Privat- und Berufsleben zu finden, um ausreichend Erholung sicherzustellen (Afferbach, Unger & Gläser, 2021, S. 416). Daraus können sich für die Mitarbeiter*innen eine psychische Belastung und eine psychische Beanspruchung ergeben (Krause et al., 2013, S. 14).

Als Ursache für selbstgefährdende Verhaltensweisen lassen sich verschiedene Formen der psychischen Belastung feststellen, die sich aus der heutigen Arbeitswelt und den modernen Arbeitsformen ergeben, die bereits in den Kapiteln zuvor beschrieben wurden. So sind die zunehmende Arbeitsverdichtung und -intensivierung, häufige Arbeitsunterbrechungen, Zeitdruck und Multitasking in der zunehmenden Informationsüberflutung durch eine intensivere Nutzung von Informations- und Kommunikationstools (IKT) begründet (Schulz-Dadaczynski, Junghans & Lohmann-Haislah, 2019, S. 270ff.). Zudem können IKT zu einer stärkeren Entgrenzung zwischen Privat- und Berufsleben führen, wodurch wiederum die Work-Life-Balance und die notwendige Erholung erschwert werden (Ducki, 2019, S. 3).

Interessierte Selbstgefährdung tritt vor allem aufgrund von modernen Managementkonzepten, wie der Führung durch Zielsetzung (Management by Objectives), auf, die auf einer indirekten Unternehmenssteuerung aufbauen (Krause et al., 2013, S. 14). Während direkte Steuerungsformen dadurch gekennzeichnet sind, dass Mitarbeiter*innen klare Vorgaben und Anweisungen bekommen und die erbrachte Leistung bewertet wird, steht bei der indirekten Steuerung weniger die Leistung oder der (zeitliche) Aufwand, sondern der Erfolg im Vordergrund (Krause et al., 2012, S. 192). Das Arbeitsverhalten ähnelt dabei jenem eines*einer selbstständigen Unternehmer*in, der*die die Verantwortung trägt, den betriebswirtschaftlichen Erfolg für das Unternehmen sicherzustellen. Daraus kann sich eine neue Leistungsdynamik bei den Mitarbeiter*innen entwickeln, weil

auch eine hohe Leistung bei ungünstigen Umständen nicht immer zu einem Erfolg führen muss (Peters, 2011, S. 108f.). Bei Anwendung von MBO werden häufig Leistungsindikatoren, sogenannte Key Performance Indikatoren (KPI), definiert, anhand derer der Erfolg der Mitarbeitenden gemessen wird. Als negative Konsequenz können Mitarbeitende beginnen ihre Leistung mit den Kolleg*innen zu vergleichen, wodurch ein interner Wettbewerb gefördert wird (Knecht et al., 2017, S. 194). Aber auch, wenn das zu bewertende Ergebnis auf einer Team-Leistung beruht, kann dies zu einer Verschärfung der Selbstgefährdung führen, weil der Verzicht auf Mehrarbeit zu einem schlechten Gewissen und dem Gefühl führen kann, die Arbeitskolleg*innen im Stich zu lassen (Knecht et al., 2017, S. 194; Schmidt, Susec & Brandl, 2019, S. 66). Gleichzeitig kann die Unterstützung durch die Arbeitskolleg*innen wiederum die Arbeitsmenge, Präsentismus und emotionale Erschöpfung reduzieren (Baeriswyl, Krause, Elfering & Berset, 2016, S. 13).

Hinzu kommen spezifische Arbeitsanforderungen, die bei der Anwendung einer zielgerichteten Unternehmenssteuerung als zusätzliche Stressoren wirken können (Krause & Dorsemagen, 2017, S. 159). Dazu gehören die Zielspirale, unsichtbare Arbeit und hinderliche Prozessvorgaben. Die Führung durch Zielsetzung kann dazu führen, dass die formulierten Ziele unrealistisch definiert werden, da sie mehr auf den Marktbedürfnissen als auf den individuellen Fähigkeiten der Person beruhen, und mit jeder erneuten Zielvereinbarung weiter ansteigen (Zielspirale) (Chevalier & Kaluza, 2015, S. 237f.). Unter unsichtbare Arbeit fällt beispielsweise die administrative Arbeit und Weiterbildungen, die nicht direkt im Ergebnis sichtbar, aber für die Zielerreichung notwendig sind. Hinderliche Prozessvorgaben ergeben sich, wenn es bei der Anwendung von indirekter Kontrolle zu Widersprüchlichkeiten aufgrund von engen Prozessvorgaben und Verhaltensvorschriften kommt (Krause & Dorsemagen, 2017, S. 159).

Mit der indirekten Unternehmenssteuerung kommt es auch häufig zu einer Flexibilisierung der Arbeitszeitgestaltung (z. B. in Form von Gleitzeit⁴) (Chevalier & Kaluza, 2015, S. 235) oder zur Anwendung einer Vertrauensarbeitszeit (Brauner & Tisch, 2020, S. 212). Bei der Vertrauensarbeitszeit wird auf eine Arbeitszeitvorgaben und Arbeitszeiterfassung verzichtet, dennoch gelten weiterhin alle gesetzlichen Vorschriften betreffend der Arbeitszeitregelung lt. dem österreichischen Arbeitszeitgesetz (AZG) und Arbeitsruhegesetz (ARG). Die Verantwortung zur Einhaltung dieser gesetzlichen Vorgaben wird hierbei jedoch den Beschäftigten übertragen mit dem Ziel, den Mitarbeitenden einen effizienteren Umgang mit der Arbeitszeit zu ermöglichen (Koberwein, 2017, S. 17). Bei der

⁴ Bei einer Gleitzeit-Regelung kann der*die Mitarbeitende innerhalb eines vordefinierten zeitlichen Rahmens den Start- und Endzeitpunkt des Arbeitstags selbst bestimmen (www.wko.at, 26.12.2022)

Vertrauensarbeitszeit steht folglich wiederum die Erfüllung der vereinbarten Ziele und die Leistung im Vordergrund und weniger die dafür aufgebrauchte Zeit. In Österreich ist die Vertrauensarbeitszeit vorrangig leitenden Angestellten vorbehalten (www.wko.at, 26.12.2022). Während flexible Arbeitszeitmodelle und Vertrauensarbeitszeit zum einen zu einer größeren Autonomie und Selbstbestimmung beitragen und sich somit positiv auf die Work-Life-Balance auswirken können, kann es ebenfalls zu einer Verlängerung der Normalarbeitszeit führen (Asthleithner & Stadler, 2019, S. 364f.), wodurch die Entgrenzung zwischen Berufs- und Privatleben erschwert wird und wiederum selbstgefährdendes Verhalten begünstigt werden kann (Brauner & Tisch, 2020; S. 212; Seitz & Rigotti, 2018, S. 13f.).

Eine Studie von Seitz und Rigotti (2018, S. 13) untersucht verschiedene Arbeitszeitmodelle in Bezug auf Arbeitszufriedenheit und Zufriedenheit mit der Freizeit. Dabei stellen sie fest, dass Personen, die über eine völlig autonome Zeitgestaltung verfügen zwar im Vergleich zu jenen Personen, die fixe Zeitvorgaben haben, eine höhere Arbeitszufriedenheit aufweisen, aber unzufriedener hinsichtlich der Verfügbarkeit von Freizeit sind. Das Erbringen von Überstunden aufgrund der Abwesenheit fester Arbeitszeiten führt bei jenen Personen mit freier Zeiteinteilung zu mehr Unzufriedenheit hinsichtlich ihrer Freizeit. Eine Erklärung dafür sehen die Autor*innen im Gefühl der ständigen Erreichbarkeit, das aus der autonomen Zeiteinteilung heraus entsteht (Seitz & Rigotti, 2018, S. 13).

Trotz der identifizierten Ursachen gilt es zu erwähnen, dass mobil-flexible Arbeitsformen und die indirekte Steuerungsformen nicht als direkte Auslöser für selbstgefährdendes Verhalten gelten, sondern vielmehr Faktoren darstellen, die diese Verhaltensweisen begünstigen können (Hofmann, 2021, S. 36; Krause et al., 2015, S. 51).

2.4.3 Formen von selbstgefährdendem Verhalten

Bisher konnten acht Formen von selbstgefährdenden Verhaltensweisen beim Einsatz von flexiblen Arbeitszeiten und indirekter Unternehmenssteuerung identifiziert werden. Diese werden in weitere Folge näher beschrieben.

2.4.3.1 Extensivierung und Intensivierung der Arbeit

Bei hohen Arbeitsanforderungen können die Beschäftigten im Umgang mit den Stressoren die Arbeitszeit extensivieren und intensivieren. Bei der Extensivierung wird die vereinbarte Normalarbeitszeit überschritten, indem Überstunden geleistet werden oder Personen ihre Arbeit mit nach Hause nehmen, um diese in der Freizeit oder am Wochenende zu erledigen. Auch eine ständige Erreichbarkeit für die übrigen Kolleg*innen stellt eine Form der Extensivierung der Arbeit dar (Schulz-Dadacynski et al., 2019, S. 275).

Bei der Intensivierung der Arbeit versuchen die Beschäftigten hingegen durch Erhöhung des Arbeitstempos oder durch das gleichzeitige Erledigen mehrerer Aufgaben (Multitasking), mehr Arbeit innerhalb der Normalarbeitszeit zu erledigen. Dafür verzichten sie bspw. auf Pausen während der Arbeitszeit (Schulz-Dadacynski et al., 2019, S. 275). Rund 40,6 Prozent der Erwerbstätigen in Österreich gaben 2019 an, dass sie immer oder häufig unter Zeitdruck arbeiten. Wobei besonders die Berufsgruppe der Führungskräfte und Personen in akademischen Berufen betroffen sind (Statistik Austria, 2020, S. 78). Daraus können sich gesundheitliche Risiken ergeben, die sich auf das eigene Wohlbefinden auswirken. Betroffenen sind häufiger gereizt, haben Schwierigkeiten in der Freizeit nicht an die Arbeit zu denken und fühlen sich öfter erschöpft (Schulz-Dadacynski et al., 2019, S. 276).

2.4.3.2 Zuführung von Substanzen

Die Einnahme von Substanzen, wie Medikamente oder Hausmittel, kann je nach Art und Wirkung der Substanz den Betroffenen dabei helfen, entweder in der Arbeitszeit mehr Leistung zu erbringen oder nach der Arbeit besser abzuschalten. Zur Leistungsförderung können sowohl eine übermäßige Zuführung von Koffein als auch die Einnahme von Neuroenhancer⁵, wie Amphetamine, Ritalin bis hin zu illegalen Drogen, wie Kokain, erfolgen (Krause et al., 2015, S. 52). Deci et al. (2016, S. 57f.) fanden heraus, dass Personen, die durch Zuführung von Substanzen einen Weg zur Bewältigung der Arbeitsanforderungen und Erreichung der Ziele suchen, höhere Tendenzen zur emotionalen Erschöpfung und psychosomatische Beschwerden aufweisen.

2.4.3.3 Präsentismus

Obwohl es keine einheitliche Definition von Präsentismus gibt, können zwei Hauptstränge unterschieden werden (Steinke & Badura, 2011, S. 16ff.). Während die europäische Forschung Präsentismus als das Arbeiten trotz gesundheitlicher Beschwerden oder Krankheit definiert (Aronsson, Gustafsson & Dallner, 2000, S. 503; Johns, 2010, S. 519), liegt der Fokus der amerikanischen Forschung zum Thema Präsentismus stärker auf den Auswirkungen auf die Produktivität der Mitarbeiter*innen, wenn diese krank zur Arbeit erscheinen (Burton, Conti, Chen, Schultz & Edington, 1999, S. 864). Beim Präsentismus handelt es sich folglich um ein weltweit verbreitetes Phänomen (Lohaus & Habermann, 2019, S. 43). Er stellt das Gegenteil zum Absentismus dar, bei dem sich

⁵ Neuroenhancement beschreibt „die Verbesserung mentaler Eigenschaften und psychischer Fähigkeiten durch medizinische Mittel ohne therapeutische Absichten“ (Kipke, Heimann, Wiesing & Heinz, 2010)

Mitarbeitende im Falle einer Erkrankung krankschreiben lassen und nicht zur Arbeit erscheinen (Lohaus & Habermann, 2019, S. 5).

Die Ursachen für Präsentismus können sowohl in persönlichen Eigenschaften wie z. B. Alter oder Persönlichkeitsmerkmalen und Einstellungen, aber auch in arbeits- und organisationsbezogenen Faktoren, wie z. B. den Arbeitsbedingungen und der Unternehmenskultur, liegen (Leoni & Böheim, 2018, S. 61). Präsentismus ist auch in Österreich ein verbreitetes Phänomen. Bei einer Befragung im Jahr 2017 gaben rund 30 Prozent der österreichischen Beschäftigten an, innerhalb der letzten sechs Monate trotz gesundheitlicher Einschränkung zur Arbeit erschienen zu sein (Leoni & Böheim, 2018, S. 74). Erweitert man den Betrachtungszeitraum auf ein ganzes Jahr gehen Leoni und Böheim (2018, S. 76) davon aus, dass rund 50 Prozent der Beschäftigten zumindest einmal krank zur Arbeit erschienen sind. Diese Daten wurden vor dem Ausbruch der COVID-19 Pandemie erhoben, wodurch die Vermutung nahe liegt, dass sich die Anzahl der Krankenstände während der Pandemie erhöht haben. Tatsächlich zeigt das Ergebnis des Fehlzeitenreport 2021, dass sich die Anzahl der Krankenstände trotz der COVID-19 Pandemie sogar verringerten. Als Gründe werden hierfür zum einen die von der Regierung erlassenen Schutzmaßnahmen zur Eindämmung der Pandemie genannt, aber auch das Arbeiten im Homeoffice. Es wird davon ausgegangen, dass Personen bei leichter Erkrankung keinen Grund sehen sich krankschreiben zu lassen und daher im Homeoffice weiterarbeiten (Mayrhuber & Bittschi, 2021, S. 14).

2.4.3.4 Vortäuschen und Senken der Qualität

Das Vortäuschen als selbstgefährdende Verhaltensweise meint die bewusste Bereitstellung falscher Informationen oder die Zurückhaltung von Informationen. Dadurch versuchen Betroffene eine höhere Leistungsfähigkeit nach außen zu präsentieren, als sie tatsächlich haben, indem bspw. weitere Aufträge angenommen oder falsche Informationen zum tatsächlichen Projektstand genannt werden. Dies resultiert aus der Angst, die Wahrheit könnte ein negatives Bild von der eigenen Leistungsfähigkeit erzeugen. Das Vortäuschen kann in weiterer Folge dazu führen, dass das Ansprechen der belastenden Situation zunehmend erschwert wird (Krause et al., 2015, S. 53).

Das Senken der Qualität resultiert häufig aus zu hohen Ansprüchen, die unter dem gegebenen Zeitdruck nicht erfüllt werden können. Dadurch verzichten die Betroffenen z. B. auf wichtige Sekundäraufgaben, die aber für die Gesamtqualität wichtig wären. Dieses Verhalten kann in weiterer Folge negative Auswirkungen für das Unternehmen haben, vor allem wenn aufgrund der Senkung der Qualität wichtige Prüfvorgänge ausgelassen

werden und den Kund*innen bspw. ein fehlerhaftes Produkt verkauft wird (Krause et al., 2015, S. 53).

2.4.3.5 Das Umgehen von Sicherheits- und Arbeitsschutz

Beim Umgehen von Sicherheits- und Arbeitsschutz missachtet die betroffene Person die vorherrschenden formalen wie auch informalen Regelungen, obwohl ihr*ihm diese bekannt sind. Dadurch erhöht sich das Risiko für Unfälle, Krankheit und Verschleiß (Krause et al., 2015, S. 53).

Tabelle 4 bietet eine Übersicht der bisher identifizierten selbstgefährdenden Verhaltensformen sowie eine kurze Erläuterung bzw. Beispiel:

Tabelle 4: Die Formen selbstgefährdender Verhaltensweisen

Selbstgefährdende Verhaltensweisen	Erläuterung/Beispiele
Extensivierung der Arbeitszeit	Überschreitung der Normalarbeitszeit
Intensivieren der Arbeitszeit	Erhöhung der Intensität und Geschwindigkeit der Arbeit
Einnahme von Substanzen	z. B. Schlafmittel oder Beruhigungsmittel
Einnahme stimulierender Substanzen	z. B. koffeinhaltige Getränke, Neuroenhancer
Präsentismus	Arbeiten trotz gesundheitlicher Einschränkung oder Krankheit
Vortäuschen	Bereitstellung oder Zurückhaltung von Informationen, um hohe Leistungsfähigkeit vorzutäuschen
Senken der Qualität	Verzicht auf die Verrichtung wichtiger Sekundäraufgaben
Umgehen von Sicherheits- und Schutzstandard	missachten oder ignorieren von formellen und informellen Arbeits- und Gesundheitsschutzvorgaben

Quelle: eigene Darstellung nach Krause et al. (2015, S. 52)

2.4.4 Stand der Forschung

Selbstgefährdende Verhaltensweisen stellen ein noch eher jüngeres Forschungsgebiet dar, was sich in der geringen Anzahl an Studien zeigt. Nachstehende Studien bieten

einen exemplarischen Überblick über die aktuellen Forschungsarbeiten, die im Zusammenhang mit selbstgefährdenden Verhaltensweisen erstellt wurden.

Eder und Meyer (2022, S. 45f.) untersuchten in ihrer Studie welche Faktoren selbstgefährdendes Verhalten und in weiterer Folge Burnout bei Krankenschwestern in Deutschland fördern. Dabei stellen sie fest, dass besonders die Erledigung von zusätzlichen Aufgaben sowie die Unterstützung von Kolleg*innen aufgrund von krankheitsbedingten Ausfällen dazu führen, dass selbstgefährdende Verhaltensweisen, wie Extensivierung der Arbeit, Präsentismus und fehlende Erholung, gefördert werden. Zudem ist die fehlende Fähigkeit Grenzen zu ziehen und zusätzliche Aufgaben oder Vertretungen abzulehnen ein häufiger Auslöser für die oben genannten Verhaltensweisen. Besonders bei einer starken Identifikation mit dem eigenen Team, fällt es den Betroffenen schwer *Nein* zu sagen, da sie zu große moralische Verpflichtungen gegenüber den Kolleg*innen verspüren. Somit entsteht selbstgefährdendes Verhalten aus der Sorge heraus, sie würden ihre Kolleg*innen im Stich lassen. Die Autor*innen vermuten, dass die Betroffenen ihren Selbstwert hauptsächlich über die Arbeit definieren, wodurch selbstgefährdende Verhaltensweisen akzeptiert werden, um das eigene Selbstwertgefühl zu fördern (Eder & Meyer, 2022, S. 46).

In der Studie von Baeriswyl et al. (2016, S. 13f.) wurde das Job-Demand-Ressource Modell nach Demerouti und Bakker herangezogen, um herauszufinden, welche Prozesse zu emotionaler Erschöpfung führen. Dabei zeigt sich, dass eine hohe Arbeitsmenge die emotionale Erschöpfung sowohl direkt erhöht als auch Präsentismus, als selbstgefährde Verhaltensform, fördert. Präsentismus steigert in weiterer Folge wiederum die Erschöpfung. Die Autor*innen stellen auch fest, dass die Unterstützung durch Arbeitskolleg*innen eine Ressource darstellt, die sich negativ auf Präsentismus und die emotionale Erschöpfung auswirkt (Baeriswyl et al., 2016, S. 14).

Knecht et al. (2017, S. 197) führten eine Studie durch, um herauszufinden inwieweit sich typische Merkmale von Management durch Zielsetzung (Zielspirale, unsichtbare Arbeit und hinderliche Prozesse) auf selbstgefährdendes Verhalten und Erschöpfung auswirken. Dabei kamen sie zu dem Ergebnis, dass ein positiver Zusammenhang zwischen erhöhten Arbeitsanforderungen und selbstgefährdenden Verhaltensweisen besteht. Dabei zeigt sich selbstgefährdendes Verhalten als Vermittler zwischen Arbeitsanforderungen und Erschöpfung und somit als maladaptive Bewältigungsstrategie (Knecht et al., 2017, S. 198).

Chen, Richard, Boncoeur und Ford (2020) untersuchen in ihrer Studie wie Gewissenhaftigkeit, emotionale Stabilität und emotionale Erschöpfung im Arbeitskontext

zusammenhängen. Dabei fanden sie heraus, dass Personen, die ein hohes Maß an Gewissenhaftigkeit und Arbeitsengagement vorweisen, keine emotionale Erschöpfung erleben. Das Ergebnis verstärkt sich, wenn diese Personen als emotional stabil gelten. Die Autoren führen das darauf zurück, dass diese Personen besser mit Stresssituationen umgehen oder diese gänzlich vermeiden können. Hingegen tendieren jene Personen, die ein geringeres Maß an Gewissenhaftigkeit und emotionale Instabilität aufwiesen, zu einem erhöhten Maß an emotionaler Erschöpfung und einer geringeren Leistungsfähigkeit bzw. kontraproduktivem Arbeitsverhalten (Chen et al., 2020, S. 38).

2.5 Generation Y

In diesem Kapitel wird die Generation Y zunächst hinsichtlich der Geburtsjahrgänge definiert und die für das vorliegende Forschungsthema relevanten Merkmale und Eigenschaften dieser Generation beschrieben. Abschließend wird das Forschungsinteresse an dieser Personengruppe erläutert.

2.5.1 Definition

Als eine Generation versteht man eine Gruppe von Personen, die Teil derselben Alterskohorte ist und miteinander dieselben prägenden gesellschaftlichen sowie historischen Ereignisse teilt, die in den entscheidenden Entwicklungsstufen (Kindheit, Jugend, früheres Erwachsenenalter) geschehen sind (Bruch et al., 2009, S. 92) und somit deren Sichtweise und Einstellungen prägen (Scott, 2000, S. 356).

Aktuell treffen rund vier Generationen am Arbeitsmarkt aufeinander (Mahmoud, 2020, S. 194): die Baby-Boomer (1946 - 1964), die Generation X (1965 - 1979), die Generation Y (1980 - 2000) (Hardering, 2018, S. 78) und die Generation Z (ab 2001) (Kumar, Lahiri & Dogan, 2018, S. 156). Die unterschiedlichen Charakteristika und Motivationsfaktoren der Generationen sind Gegenstand diverser Studien (Wong, Gardiner, Lang & Coulon, 2008; Twenge, 2010; Kaifi, Nafei, Khanfar & Kaifi, 2012). Ein besonders Forschungsinteresse gilt dabei der Generation Y, auch bekannt als Millennials, da sie im Vergleich zu vorherigen Generationen andere Werte vertritt und neue Anforderungen an Arbeitgeber*innen stellt (Gursoy, Maier & Chi, 2008, S. 451; Cennamo & Gardner, 2008, S. 902). Hinsichtlich der Abgrenzung zwischen den einzelnen Generationen ist in der Literatur keine einheitliche Definition zu finden. Während Appel (2013, S. 4) die Generation Y als die Geburtsjahrgänge zwischen 1986 bis 2000 definiert, beschreibt Parment (2009, S. 15) die Millennials als die Jahrgänge zwischen 1984 bis 1994. Andere Autor*innen hingegen weiten den Zeitraum auf 1977 bis 2000 aus (Pinzaru et al., 2016, S. 174). De Hauw & De Vos (2010, S. 293) definieren die Generation Y wiederum als die Geburtsjahrgänge

zwischen 1980 bis 2000. Die Definition der Generation Y nach De Hauw und De Vos (2010, S. 293) wird als geeignetes Mittelmaß der in der Literatur zu findenden Zeiträume gesehen und daher als Definition für die vorliegende Forschungsarbeit verwendet. Demnach sind die Millennials im Jahr 2023 zwischen 23 und 43 Jahre alt.

Zu erwähnen gilt, dass die Zuordnung von Individuen zu einer Generation auf Basis des Geburtsjahres nicht immer mit den individuellen Merkmalen und Eigenschaften der Personen übereinstimmen muss. Verallgemeinerungen der jeweiligen Generationen, die in der Literatur identifiziert werden, sollen dem besserem Verständnis für die Wünsche und Bedürfnisse einer Generation im Allgemeinen dienen, können dadurch aber auch zur Bildung von Stereotypen und Vorurteilen beitragen (Bruch et al., 2010, S. 91; Prakash & Tiwari, 2021, S. 99).

2.5.2 Merkmale der Generation Y

Die im Folgenden ausgewählten Merkmale und Eigenschaften der Generation Y sind unter Berücksichtigung der Individualität jeder Person zu sehen und umfassen nur einen ausgewählten Teil, der in der Forschung identifizierten Merkmale.

2.5.2.1 Digitale Affinität

Ein wesentliches Merkmal der Generation Y ist, dass sie mit Technologie aufwuchs, was ihr die Bezeichnung als *digital natives* einbrachte (Hershatter & Epstein, 2010, S. 212). Digitalisierung gehört zum Leben der Millennials dazu, wodurch ihnen der Umgang mit digitalen Technologien, wie dem Internet und unterschiedlichen digitalen Informations- und Kommunikationstools, vertraut ist und sie sich leichter an technologische Änderungen anpassen können (Bannon et al., 2011, S. 61f.). Zudem fördert ihre digitale Affinität die Fähigkeit zum Multitasking und Multi-Screening (Pinzaru et al., 2016, S. 176; Bruch et al., 2010, S. 124). Die digitale Affinität unterscheidet die Generation Y maßgeblich von vorherigen Generationen, die hingegen als *digital immigrants* bekannt sind (Hershatter & Epstein, 2010, S. 212).

2.5.2.2 Arbeitseinstellung und Erwartungen

Im Arbeitskontext zeichnen sich Personen der Generation Y dadurch aus, dass sie bereit sind für den Erfolg der Organisation zu arbeiten und dafür bei Bedarf auch entsprechend mehr Zeit zu investieren, indem sie z. B. Überstunden leisten oder auf Pausen verzichten (De Hauw & De Vos, 2010, S. 300; Becton, Walker & Jones-Farmer, 2014, S. 181). Zudem sind sie bereit, in ihrer Freizeit Anrufe oder E-Mails zu beantworten, erledigen dafür aber auch private Angelegenheiten während der offiziellen Arbeitszeit (Parment, 2009, S. 96). Die Grenzen zwischen Privat- und Berufsleben sind für die Millennials

überlappend und nicht eindeutig erkennbar (Parment, 2009, S. 98f.). Dennoch nimmt eine ausgewogene Work-Life-Balance sowie Autonomie bei den Millennials einen hohen Stellenwert ein (Cennamo & Gardner, 2008, S. 903; Ng, Schweitzer & Lyons, 2010, S. 286; Buzza, 2017, S. 18f.). Aufgrund der stärkeren Familienorientierung ist es ihnen wichtig, berufliche und private bzw. familiäre Angelegenheiten miteinander vereinbaren zu können (Hershatler & Epstein, 2010, S. 219). Dafür erwarten sich Millennials von ihrem*ihrem Arbeitgeber*in ausreichend Flexibilität (Thoma, 2011, S. 173; Kaifi et al., 2012, S. 91) in Form von flexiblen Arbeitszeitmodellen und Arbeitsformen, wie dem Homeoffice (Bannon et al., 2011, S. 62f.; Klaffke & Parment, 2011, S. 17). Diese Erkenntnisse werden auch von der Deloitte Millennial Studie 2022 unterstützt, die eine gute Work-Life-Balance und flexible Arbeitsmodelle als zwei der Top-Fünf-Gründe identifizieren, warum Personen der Generation Y in Österreich eine*n Arbeitgeber*in auswählen (Deloitte Global, 2022, S. 8). Dies stimmt auch mit der Studie von Holcombe Ehrhart, Mayer und Ziegert (2012, S. 864) überein, die zeigt, dass Website-Inhalte, die die Sicherstellung einer Work-Life-Balance suggerieren, die Unternehmensattraktivität für Millennials steigert. Der Großteil der Millennials (rund 62 %) wünscht sich zudem die Möglichkeit in einem hybriden Arbeitsverhältnis tätig zu sein, bei dem ein flexibler Wechsel zwischen dem Büro und einem anderen Ort wie dem eigenen Zuhause möglich ist. Als einer der Hauptgründe werden in der Umfrage wiederum die Möglichkeit, private und familiäre Angelegenheiten besser koordinieren zu können, genannt (Deloitte Global, 2022, S. 10). Millennials möchten folglich selbstbestimmt arbeiten, sowohl in Bezug auf wann und wo gearbeitet wird, als auch in Bezug darauf, wie die vereinbarten Ziele erreicht werden (Klaffke & Parment, 2011, S. 17).

2.5.2.3 Leistung und Stresswahrnehmung

Während Millennials häufig mit dem Vorurteil zu kämpfen haben, dass sie in arbeitsbezogenen Belangen faul seien (Deal, Altman & Rogelberg, 2010, S. 198; Hayes, Parks, McNeilly & Johnson, 2018, S. 849), werden sie auch als hartarbeitend und leistungsorientiert beschrieben (Markiewicz, 2008 zitiert in Thoma, 2011, S. 170). Die Millennials setzen sich selbst ambitionierte Ziele, die einen gewissen Leistungsdruck und somit Stress verursachen können. So zeigt die Millennial Studie von EY 2022, dass rund 33 Prozent der befragten Millennials in Österreich innerhalb der nächsten fünf Jahre eine höhere Funktion bei ihrem aktuellen Arbeitgeber anstreben (Ernst & Young, 2022, S. 39). Jedoch scheint die Generation Y gegenüber älteren Generationen eine geringere Widerstandsfähigkeit gegenüber Druck und Stress zu haben und daher zur Überlastung zu tendieren (Pinzaru et al., 2016, S. 189f.). Die Deloitte Millennial Studie 2022 untersuchte die Stresswahrnehmung am Arbeitsplatz. Die Ergebnisse für Österreich ergaben,

dass sich rund 24 Prozent der Millennials aufgrund der hohen Arbeitsanforderungen ausgebrannt fühlen (Deloitte Global, 2022, S. 16).

Die Förderung der psychischen und physischen Gesundheit gehört gemäß einer Great Place to Work Mitarbeiter*innenbefragung zu den drei größten Anforderungen, die die Millennials an ihre Arbeitgeber*innen stellen (www.greatplacetowork.at, 26.12.2022). 38 Prozent der Millennials gaben in der Deloitte Millennial Studie 2022 an, dass seit der COVID-19 Pandemie über die mentale Gesundheit in der eigenen Organisation vermehrt gesprochen wird, dies aber bisher noch keine wesentliche Veränderung für Arbeitnehmer*innen mit sich brachte (Deloitte Global, 2022, S. 16).

2.5.3 Forschungsinteresse

Wie sich aus der bisherigen Forschung zum Thema selbstgefährdende Verhaltensweisen im beruflichen Kontext zeigte, besteht eine Verbindung zwischen flexiblen Arbeitszeiten und der hohen Autonomie aufgrund von einer indirekter Unternehmenssteuerung und selbstgefährdenden Verhaltensweisen. Da auch das Arbeiten im Homeoffice ein hohes Maß an Flexibilität und Selbstbestimmung mit sich bringt, ist es überraschend, dass es kaum Studien zu selbstgefährdenden Verhaltensweisen im Homeoffice gibt. Jedoch wurde im Kapitel 2.2.2 verdeutlicht, dass es im Homeoffice eine Vielzahl an potenziellen Stressoren gibt für deren Umgang eine Bewältigungsstrategie gewählt werden muss. Fraglich ist daher, ob selbstgefährdende Verhaltensweisen im Homeoffice zur Bewältigung herangezogen werden und welche Bewältigungsstrategien die Personen zum Schutz vor selbstgefährdenden Verhalten nutzen. Die vorliegende Masterarbeit erforscht selbstgefährdende Verhaltensweisen und deren Auslöser bzw. Bewältigungsstrategien zum Schutz vor dieser Verhaltensweise am Beispiel der Generation Y aus zwei Gründen. Zum einen lassen die in dem vorherigen Kapitel beschriebenen Eigenschaften und Merkmale der Millennials keine eindeutige Aussage zu, ob diese Kohorte prädestiniert für selbstgefährdende Verhaltensweisen ist. Einerseits könnte ihre Bereitschaft Überstunden zu leisten und auch während der Freizeit zu arbeiten (De Hauw & De Vos, 2010, S. 300; Becton et al., 2014, S. 181; Parment, 2009, S. 96) und der dadurch zunehmenden Entgrenzung zwischen Privat- und Berufsleben ein Hinweis für eine Tendenz hin zu selbstgefährdenden Verhaltensweisen sein. Auch die in der Deloitte Millennial Studie aus dem Jahr 2022 identifizierte erhöhte Wahrnehmung des Ausgebranntseins aufgrund der hohen Arbeitsanforderungen (Deloitte Global, 2022, S. 16) bei gleichzeitiger Forderung nach einer selbstbestimmten Arbeitsweise hinsichtlich wie, wann und wo gearbeitet wird (Bannon et al., 2011, S. 62f.; Klaffke & Parment, 2011, S. 17), könnte eine potenzielle Gefahrenquelle für selbstgefährdende Verhaltensweisen darstellen. Andererseits legt

die Generation Y großen Wert auf eine ausgewogene Work-Life-Balance (Cennamo & Gardner, 2008, S. 903; Ng et al., 2010, S. 286; Buzza, 2017, S. 18f.), wodurch ihnen möglicherweise eine klare Abgrenzung zwischen den beiden Lebensbereichen gelingt. Ihre digitale Affinität könnte zudem eine wichtige Ressource im Umgang mit dem durch digitale Kommunikations- und Informationstools ausgelösten Stress sein.

Der zweite, bereits in der Einleitung erwähnte Grund für die Wahl der Generation Y, liegt in der aktuellen demografischen Entwicklung und dem daraus resultierenden Arbeitskräftemangel, der die Notwendigkeit verdeutlicht, dass Arbeitgeber*innen dem Wunsch nach selbstbestimmterem Arbeiten in Form von Homeoffice (Bannon et al., 2011, S. 62f.; Klaffke & Parment, 2011, S. 17) nachkommen müssen, um Millennials zu gewinnen und zu binden und somit die Wettbewerbsfähigkeit aufrecht zu erhalten (Bruch et al., 2010, S. 15, Klaffke & Parment, 2011, S. 5).

Diese beiden Aspekte machen die Generation Y zu einer interessanten Zielgruppe und sie wurde daher für die vorliegende Forschungsarbeit ausgewählt, um selbstgefährdende Verhaltensweisen und deren Auslöser sowie die eingesetzten Bewältigungsmaßnahmen zum Schutz vor der Selbstgefährdung bei einer regelmäßigen Tätigkeit im Homeoffice zu erforschen.

Der vorliegende Theorie-Teil verdeutlicht, dass es im Rahmen dieser Forschungsarbeit verschiedene Themen zu berücksichtigen gilt. Es wurden die Themen Homeoffice, Stress, Stressbewältigung, selbstgefährdende Verhaltensweisen, sowie die Generation Y erläutert und die Verbindungen zueinander dargestellt. Das einleitende Kapitel zum Thema Homeoffice, bot einen Überblick über den aktuellen Forschungsstand, indem das aktuelle Nutzungsverhalten, die Vorteile, sowie die aktuell gültigen rechtlichen Rahmenbedingungen vorgestellt wurden. Anschließend wurde das Thema Stress zunächst allgemein definiert und von vermeintlichen Synonymen abgegrenzt. Anschließend wurden die bereits bekannten Stressoren im Arbeitsalltag, wie auch im Homeoffice vorgestellt. Mithilfe des transaktionalen Stressmodells nach Lazarus und Folkman konnte der Wahrnehmung- und Bewältigung-Prozess in einer Stresssituation veranschaulicht werden. Im Anschluss wurden Bewältigungsstrategien im Arbeitsalltag und im Homeoffice beschrieben. Dies diente der Überleitung zum Forschungsschwerpunkt dieser Arbeit, den selbstgefährdenden Verhaltensweisen. Hierbei wurden die zentralen Begriffe zunächst definiert und anschließend bereits bekannte Auslöser und Formen erläutert. Abschließend wurde die Zielgruppe dieser Arbeit, die Generation Y, definiert und die für diese

Forschungsarbeit relevanten Merkmale beschrieben, sowie das Forschungsinteresse erläutert.

Das nachstehende Kapitel stellt den empirischen Teil dar und beschreibt das methodische Vorgehen im Rahmen dieser Forschungsarbeit.

3 Empirischer-Teil

Dieses Kapitel befasst sich mit dem methodischen Vorgehen dieser Forschungsarbeit. Dafür wird zunächst die Erhebungsmethodik und das Erhebungsinstrument erläutert. Vor allem die Genese des Samplings für die leitfadengestützten episodischen Interviews stehen dabei im Mittelpunkt. Anschließend werden die Gütekriterien der qualitativen Forschung sowie das Transkriptions- und Auswertungsverfahren beschrieben.

Im Rahmen dieser Masterarbeit wurde ein qualitatives Forschungsdesign zur Beantwortung der Forschungsfragen gewählt, weil es bisher unzureichende Erkenntnisse über die Wahrnehmung und das Erleben von selbstgefährdenden Verhaltensweisen bei einer regelmäßigen Tätigkeit im Homeoffice mit dem Fokus auf der Generation Y gab. Quantitative Forschungsdesigns eigneten sich nicht um das Forschungsziel zu erfüllen, da hierbei der Fokus auf der Testung von Hypothesen durch statistische Auswertungen und Verallgemeinerungen der gewonnenen Ergebnisse liegt. Die qualitative Forschung verfolgt hingegen das Ziel soziale Phänomene mithilfe einer tiefen und differenzierten Analyse und Interpretation zu erforschen (Misoch, 2014, S. 1f.). Die theoriegenerierende Forschungslogik rückt das Subjekt in den Mittelpunkt und zielt darauf ab subjektive Wirklichkeitskonstruktionen zu verstehen, soziale Realitäten zu analysieren und Bedeutungen zu (re-)konstruieren (Misoch, 2014, S. 3). Da das Forschungsdesign einen qualitativen Ansatz verfolgt, ist das Prinzip der Offenheit und Flexibilität wegweisend (Lamnek, 2010, S. 173). Diese Vorgehensweise erhebt daher nicht den Anspruch Hypothesen zu bilden, sondern eine Basis zur Hypothesen Generierung zu schaffen, um so die Offenheit im Forschungsverlauf zu gewährleisten (Misoch, 2014, S. 28).

3.1 Erhebungsmethode

Zur Beantwortung der Forschungsfragen wurde als Erhebungsmethode das episodische Interview herangezogen. Episodische Interviews eignen sich, um Situationen im Alltag zu rekonstruieren (Flick, 2011a, S. 273) und dadurch Erfahrung betreffend des Untersuchungsgegenstandes zu vermitteln (Lamnek, 2010, S. 331). Beim episodischen Interview werden zwei Methoden kombiniert: das Prinzip der Narration und die offene Befragung. Anders als bei narrativen Interviews liegt der Fokus somit nicht nur auf dem Biografischen der Person, sondern ermöglicht auch ein gezieltes Nachfragen mithilfe von vorab festgelegten Leitfragen. Durch die Kombination zweier Befragungsmodi können sowohl semantisches als auch episodisches Wissen erhoben werden, indem sich Fragen mit einer Erzählaufforderung (episodische Wissensgenerierung) und präzisierende Fragen (semantische Wissensgenerierung) abwechseln (Lamnek, 2010, S. 331).

Das episodische Wissen ist bei Menschen im episodischen Gedächtnis, dem Gedächtnissystem für Selbsterlebtes, gespeichert, wodurch es möglich ist, dass Personen persönlich Erlebtes zeitlich einordnen und durch das Erzählen erneut emotional erleben können. Dies gelingt indem narrative Anreize, wie Erzählaufforderungen, in der Interviewsituation eingesetzt werden. Semantisches Wissen bezieht sich hingegen auf inhaltliches, begriffliches Wissen bzw. Faktenwissen, welches durch ein Frage-Antwort-Schema erhoben werden kann (Misoch, 2014, S. 58). Der Leitfaden bei episodischen Interviews berücksichtigt daher abwechselnd sowohl Anreize für narrative Erzählungen, als auch gezielte Fragestellungen. Das episodische Interview stellt durch die Kombination der beiden Befragungsmodi eine *within-methods*-Triangulation dar (Flick, 2011b, S. 324).

Leitfadengestützte episodische Interviews wurden als geeignete Methodik zur Beantwortung der Forschungsfragen erachtet, weil die Interviewpartner*innen durch die narrativen Anreize zur Rekonstruktion von Situationen im Homeoffice aufgefordert wurden, wodurch Verhaltensweisen beschrieben und deren Auslöser bzw. die Schutzmaßnahmen identifiziert werden konnten. Diese Vorgehensweise ermöglichte es zudem, dass durch die ausgelöste Selbstreflexion neue Erkenntnisse bei den Interviewpartner*innen selbst entstehen konnten, die den Interviewpartner*innen zu Beginn des Interviews nicht bewusst waren. Mithilfe des Interviewleitfadens konnte durch gezieltes Nachfragen das Interview gesteuert und gröbere Abschweifungen, die keinen Bezug zum Untersuchungsgegenstand hatten, weitestgehend verhindert werden.

3.2 Qualitative Gütekriterien

Bei einem qualitativen Forschungsansatz gilt es Gütekriterien einzuhalten, um die Qualität der Ergebnisse anhand von Maßstäben beurteilen zu können. Da die klassischen Gütekriterien der quantitativen Forschung (Objektivität, Reliabilität und Validität) in einem Forschungskontext entwickelt wurden, der wenige Gemeinsamkeiten mit der qualitativen Forschung aufweist und daher für qualitative Forschungsansätze nicht eins zu eins übernommen werden kann (Kuckartz, 2016, S. 202), ist es notwendig, eigene Gütekriterien zu formulieren, um eine gute qualitative Forschung sicherzustellen (Mayring, 2016, S. 140). Steinke (2012, S. 324ff.) definierte nachstehende, im Text kursiv gesetzte, qualitative Gütekriterien, die im Rahmen dieser Arbeit herangezogen wurden.

Da in der qualitativen Forschung im Vergleich zur quantitativen Forschung lediglich begrenzte Standardisierung möglich ist, gilt es die *intersubjektive Nachvollziehbarkeit* sicherzustellen und die Ergebnisse daraufhin zu bewerten. Die intersubjektive Nachvollziehbarkeit kann unter anderem durch eine genaue Dokumentation des gesamten

Forschungsprozesses sichergestellt werden. Dafür wird das Vorverständnis, die verwendete Erhebungsmethodik, die angewandten Transkriptionsregeln und die systematische und regelgeleitete Auswertungsmethodik genau beschrieben, wodurch die gewonnenen Ergebnisse nachvollziehbarer werden. Ein weiteres qualitatives Gütekriterium stellt die *Indikation des Forschungsprozesses* dar. Hierbei wird hinterfragt, ob die gesamte Vorgehensweise der Gegenstandsangemessenheit entspricht. Es gilt zu prüfen, ob das Vorgehen, die Methoden- und Samplingwahl, die Transkriptionsregeln, sowie die Auswertungsverfahren für die Forschung geeignet sind. Um eine *empirische Verankerung* sicherzustellen, ist es notwendig, dass sowohl eine Offenheit zur Theoriebildung besteht und gleichzeitig eine theoretische Belegbarkeit gegeben ist. Darüber hinaus gilt es die *Limitation* zu berücksichtigen. Eine Prüfung des Geltungsbereichs des Untersuchungsgegenstands ist notwendig, um eine unzulässige Verallgemeinerung der Erkenntnisse zu verhindern. Dafür müssen die Bedingungen, unter denen es zu den Forschungsergebnissen gekommen ist, analysiert und offengelegt werden. Ein weiteres Gütekriterium stellt die *Kohärenz* dar. Die entwickelte Theorie muss in sich konsistent sein. Mögliche Widersprüche zu bestehenden Theorien oder ungelöste Fragen gilt es offenzulegen. Darüber hinaus ist die *Relevanz* sicherzustellen. Hierbei gilt es zu prüfen, ob die generierte Theorie einen praktischen Nutzen hat und somit der Gesellschaft und Wissenschaft einen Mehrwert bietet, indem es eine Grundlage zur Erklärung von Phänomenen oder der Verallgemeinerung von Ergebnissen ermöglicht. Abschließend ist die *reflektierte Subjektivität* zu prüfen. Hierbei ist es notwendig, dass sich der*die Forscher*in in seiner*ihrer Rolle als Teil der sozialen Welt selbst hinterfragt und reflektiert.

Die Überprüfung der Einhaltung der Gütekriterien nach Steinke (2012, S. 324ff.) erfolgt im Rahmen der kritischen Reflexion (siehe Kapitel 5.3).

3.3 Sampling

Unter dem Begriff Sampling wird die Auswahl der zu befragenden Personen bezeichnet, die aufgrund von bestimmten Merkmalausprägungen eine für den Forschungsgegenstand relevante Population repräsentieren (Misoch, 2014, S. 185). Da es in den meisten Fällen nicht möglich ist eine Vollerhebung durchzuführen, werden mithilfe von Sampling-Strategien bestimmte Personen zur näheren Untersuchung ausgewählt (Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2014, S. 178). Im Rahmen dieser Masterarbeit wurde das selektive Sampling herangezogen (Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2014, S. 182f.). Dafür wurden vorab Kriterien festgelegt, womit sichergestellt wurde, dass die Interviewpartner*innen Erfahrungen im Forschungsbereich vorweisen und der Generation Y angehören. Die in Tabelle 5 angeführten Kriterien galt es zu erfüllen.

Tabelle 5: Auswahlkriterien Sampling

Homeoffice-Nutzung	mind. zwei – max. vier Tage / Woche
Geburtsjahr	1980 – 2000
Arbeitserfahrung im aktuellen Job	>= ein Jahr
Homeoffice-Erfahrung	>= ein Jahr
Art der Anstellung	25h – 40h / Woche

Quelle: eigene Darstellung

Die Interviewpartner*innen mussten regelmäßig mindestens zwei, aber maximal vier Tage pro Woche im Homeoffice arbeiten und diese Arbeitsweise seit mindestens einem Jahr praktizieren. Diese Einschränkung stellte sicher, dass die Personen an eine regelmäßige Tätigkeit im Homeoffice gewöhnt waren und sich demnach gut an ihre Erfahrungen im Homeoffice erinnern konnten. Personen, die unregelmäßig im Homeoffice arbeiten, wurden nicht in die Auswahl aufgenommen, da angenommen wurde, dass die Erzählungen zu sehr von Erinnerungsverzerrungen beeinflusst gewesen wären. Personen, die dauerhaft im Homeoffice arbeiten, wurden ebenfalls nicht ausgewählt, weil davon ausgegangen wurde, dass diese Personen wiederum andere Wahrnehmungen und Verhaltensweisen aufzeigen würden und somit der Vergleich zu jenen, die zwischen Büro und Homeoffice pendeln, erschwert worden wäre. Obwohl aus der Theorie hervorgeht, dass vor allem Vollzeitbeschäftigte im Vergleich zu Teilzeitbeschäftigten die Schattenseiten im Homeoffice verstärkt wahrnehmen, hätte das Sampling auch Interviewpartner*innen inkludiert, die zumindest 25 Wochenstunden arbeiten. Ein geringeres Stundenausmaß wurde jedoch nicht berücksichtigt, da hierbei vermutet wurde, dass zu wenig Erfahrungen im Homeoffice bestehen würde, worauf die Personen zurückgreifen konnten. Da das Forschungsinteresse auf der Generation Y liegt, wurden zudem nur Personen, die zwischen 1980 und 2000 geboren wurden, ausgewählt.

Darüber hinaus wurden keine weiteren Kriterien festgelegt, da ein möglichst heterogenes Sampling angestrebt wurde, um das Forschungsthema aus verschiedenen Perspektiven zu beleuchten.

3.4 Durchführung der empirischen Untersuchung

Die Durchführung der qualitativen Studie bestand aus mehreren Teilschritten. Zunächst wurde auf Basis der gewonnen theoretischen Erkenntnisse ein Interview-Leitfaden erstellt. Dieser diente der Orientierung und Sicherstellung, dass die relevanten Themenbereiche bei allen Interviewpartner*innen gleichermaßen abgefragt wurden.

Abweichungen vom Leitfaden während der Interviews ergaben sich vor allem aufgrund von Verständnisfragen der Interviewerin. Da es zu dem Thema selbstgefährdende Verhaltensweisen in der Literatur vorrangig Erkenntnisse in den Bereichen der freien Zeitgestaltung und der zielgerichteten Führungsstile, aber noch wenig theoretische Erkenntnisse im Bereich einer hybriden Homeoffice-Nutzung gab, wurde bei der Leitfadenstruktur darauf geachtet, dass die zentralen Themenbereiche, bei denen selbstgefährdende Verhaltensweisen erkennbar sein könnten, berücksichtigt wurden. Zudem war es für das Forschungsthema und im Sinne eines episodischen Interviews notwendig, den Interviewpartner*innen Fragen mit narrativen Anreizen zu stellen, um Erkenntnisse aus deren Beschreibungen ihres Alltags oder von spezifischen Situationen zu gewinnen.

Vor der Durchführung der Interviews wurde der Leitfaden von einer Person geprüft, um mögliche unklare Fragestellungen vorab abzuändern. Auf Basis des Feedbacks wurde der Leitfaden lediglich leicht angepasst, indem eine Frage zu den Vor- und Nachteilen in zwei Fragen zu jeweils den Vorteilen und den Nachteilen untergliedert wurde. Dadurch wurde sichergestellt, dass die Interviewpartner*innen sich bei der Beantwortung der Fragen auf einen Themenbereich konzentrieren konnten. Zudem wurde das erste Interview als Pretest durchgeführt, um weitere Anpassungen zu identifizieren, die erst unter realen Bedingungen erkennbar waren. Aufgrund des Testinterviews wurden keine weiteren Anpassungen vorgenommen. Das Pretest-Interview erbrachte bereits wertvolle Erkenntnisse für das Forschungsthema, wodurch es in weiterer Folge transkribiert und in der Auswertung berücksichtigt wurde.

Nach den ersten Interviews zeigte sich, dass eine Frage im Interviewleitfaden von manchen der Interviewpartner*innen nicht verstanden wurde, wodurch es zu Rückfragen während des Interviews gekommen ist. Aus diesem Grund wurde die Frage „Wie beeinflusst ihr soziales Umfeld im beruflichen wie auch im privaten Kontext Ihr Arbeiten im Homeoffice?“ in mehrere Subfragen aufgeteilt. Darüber hinaus wurde ab dem fünften Interview eine weitere Frage integriert, welche sich mit dem Thema Präsentismus befasste. Lediglich eine*r der vier Interviewpartner*innen zuvor hatte das Thema von sich aus angesprochen. Grund dafür könnte sein, dass es sich hierbei um ein sensibles Thema handelt, welches die Interviewpartner*innen nicht von sich aus ansprechen wollten. Da Präsentismus aber ein relevantes Subthema der vorliegenden Arbeit darstellt, wurde die Frage im Nachgang ergänzt. Der letztgültige und vollständige Interviewleitfaden wurde dem Anhang A beigefügt.

Das Akquirieren der Interviewpartner*innen erfolgte über das persönliche Netzwerk der Autorin, indem potenzielle Interviewpartner*innen mithilfe eines einheitlichen Anschreibens, welches alle relevanten Informationen zum Forschungsthema und der

Interviewsituation umfasste, informiert wurden. Bei einer Zusage wurden die in Tabelle 5 dargestellten Kriterien nochmals geprüft und anschließend die Einverständniserklärung zur Aufzeichnung des Interviews und der Verwertung der Daten per E-Mail versendet. Die Einverständniserklärung wurde von allen Interviewpartner*innen vor dem vereinbarten Termin unterschrieben per E-Mail retourniert.

Die Suche nach geeigneten Interviewpartner*innen erwies sich hinsichtlich des Homeoffice-Ausmaßes als herausfordernd. Da zum Zeitpunkt der Suche und Durchführung der Interviews die Homeoffice-Empfehlungen der österreichischen Regierung bedingt durch die COVID-19 Pandemie bereits aufgehoben waren, hatten viele Unternehmen die Nutzung des Homeoffice auf ein Minimum von maximal ein bis zwei Tagen reduziert.

Alle Interviews wurden virtuell via Microsoft Teams durchgeführt und mithilfe der Videofunktion aufgezeichnet. Die Entscheidung zu einer audiovisuell unterstützten Datenaufzeichnung wird damit begründet, dass einige Interviewpartner*innen außerhalb von Salzburg, dem Wohnort der Autorin, wohnhaft sind und durch die Online-Durchführung zeitliche Ressourcen geschont werden konnten. Um die Vergleichbarkeit der Interviews sicherzustellen, wurden alle Interviews online durchgeführt. Aufgrund der digitalen Affinität der Generation Y und der regelmäßigen Nutzung ähnlicher Tools im Homeoffice war zudem sichergestellt, dass die Interviewsituation für die Proband*innen nicht befremdlich war und die Interviews keinen größeren technischen Herausforderungen aufgrund mangelnder Erfahrung unterlagen.

Insgesamt wurden im Zeitraum vom 14. Januar 2023 bis 05. Februar 2023 zehn Interviews virtuell mithilfe von der Software Microsoft Teams durchgeführt. Die Interviewdauer lag im Durchschnitt bei ca. einer Stunde, wobei das kürzeste Interview 47 Minuten und das längste Interview 90 Minuten dauerte.

Zu Beginn jedes Interviews wurden die Interviewpartner*innen nochmals über das Forschungsvorhaben informiert. Dadurch wurde sichergestellt, dass alle Proband*innen zu Beginn des Interviews über dieselbe Wissensbasis verfügten. Zudem wurde auch nochmals auf die Verwendung der Daten hingewiesen und deren Anonymisierung zugesichert. Nach erneuter Einwilligung der Interviewpartner*innen wurde mit der ersten Frage das Interview begonnen. Am Ende der Interviews wurden den Personen noch einige sozio-demografische Fragen gestellt, um ein umfänglicheres Bild von den Interviewpartner*innen zu gewinnen. Aus Datenschutz-Gründen wurde der Abschluss jedoch nicht aufgezeichnet. Das verwendete Datenblatt wurde dem Anhang B beigefügt.

Acht der zehn Interviews erfolgten ohne technische Probleme. Bei zwei Interviews wurde aufgrund der schlechten Internetverbindung der Interviewpartner*innen nach einigen

Lösungsversuchen die Kamera der Interviewpartner*innen deaktiviert. Daraufhin war die Internetverbindung wieder stabil und das Interview konnte ohne Datenverlust fortgeführt werden. Aufgrund der daraufhin fehlenden Gestik und Mimik wurden Gesprächspausen bewusst länger ausgehalten, um mögliche Denkpausen der Interviewpartner*innen nicht zu unterbrechen.

3.5 Transkriptions- und Auswertungsverfahren

Transkription bedeutet die Verschriftlichung der gesprochenen Sprache, z. B. eines Interviews die eine systematische Auswertung und Interpretation ermöglicht (Mayring, 2016, S. 89). Es sind verschiedene Transkriptionsformen zu unterscheiden, wobei für wissenschaftliche Arbeiten das Originalgespräch bestmöglich rekonstruiert werden sollte (Fuß & Karbach, 2019, S. 18). Dennoch ist es nicht möglich, mithilfe einer Transkription ein vollständiges Bild der aufgezeichneten Situation wiederzugeben. „Den Grad der Reduktion gilt es abzuwägen und geeignet zu bestimmen“ (Dresing & Pehl, 2020, S. 724).

Das transkribierte Datenmaterial wurde in weiterer Folge gemäß der Themenanalyse nach Froschauer und Lueger analysiert. Da die Themenanalyse keine exakte Transkription oder Hervorhebung von besonderen sprachlichen Ausdrucksweisen aufgrund der fehlenden Feinanalyse erfordert (Lueger, 2010, S. 208), wurde die Transkription dahingehend vereinfacht und gemäß der Transkriptionsregeln nach Dresing und Pehl (2018, S. 21ff.) umgesetzt. Die vollständigen Transkriptionsregeln sind im Anhang C angeführt.

Die Interviews wurden mit Hilfe der Software MAXQDA transkribiert. Die Software wurde gewählt, da es sowohl die Möglichkeit zur Transkription von Videodateien als auch die Erstellung eines Kategoriensystems auf Basis der erstellten Transkripte unterstützt. Aufgrund der Größe des Kategoriensystems wurde auch Microsoft Excel zur Bildung der Kategorien herangezogen.

Die Themenanalyse nach Froschauer und Lueger bietet sich besonders für die Bearbeitung großer Datenmengen an, da diese Methodik eine reflektierende Zusammenfassung der aufkommenden Themen ermöglicht. Zudem können in der Analyse die situativen Äußerungsformen, sowie Zusammenhänge und die zugrundeliegende Sichtweise der Interviewpartner*innen berücksichtigt werden. Darüber hinaus ist ein zu starker Einfluss durch die subjektive Meinung des*der Forscher*in geringer, da bei der Themenanalyse der manifeste Gehalt der Aussagen im Fokus steht (Froschauer & Lueger, 2020, S. 182f.). Zu den Nachteilen der Themenanalyse zählen, dass der Entstehungshintergrund des Gesagten in der Analyse nicht berücksichtigt wird und keine Information darüber vorliegen, wie die Interviewpartner*innen zu ihrem Wissen gekommen sind bzw. welchen Einfluss der Kontext während des Interviews hatte (Froschauer & Lueger, 2020, S. 114).

Diese Informationen sind jedoch für das Forschungsvorhaben nicht ausschlaggebend und daher keine Ausschlusskriterien, welche gegen die Anwendung der Themenanalyse sprechen würden.

Die Themenanalyse basiert auf einem festgelegten Ablaufmodell, wonach die Transkripte in einer systematischen Vorgehensweise nachvollziehbar analysiert werden können. Die Themenanalyse umfasst zwei Verfahren: das Textreduktionsverfahren- und das Codierverfahren. Das Textreduktionsverfahren ermöglicht eine Zusammenfassung des gewonnenen Datenmaterials, indem die aufkommenden Themen und deren unterschiedliche Darstellung in den verschiedenen Interviews dargelegt werden (Froschauer & Lueger, 2020, S. 183). Mithilfe des Codierverfahrens werden daraus anschließend Kategorien gebildet. Folglich sieht die Themenanalyse nach Froschauer und Lueger eine induktive Vorgehensweise bei der Kategorienbildung vor (Froschauer & Lueger, 2020, S. 172ff.).

Im Rahmen dieser Masterarbeit wurden unter Anwendung der Themenanalyse zunächst jene Textstellen in den Transkripten farblich hervorgehoben, die ein Thema darstellen. Anschließend wurden aus den Textstellen Kategorien gebildet. Daraufhin wurden die Kategorien nochmals analysiert und Sub- bzw. Sub-Subkategorien gebildet, die jeweils eine Untergliederung der Kategorie darstellen und diese folglich näher definieren. Zum Teil wurden zusammenhängende Sub- und Sub-Subkategorien auch im Nachhinein zu einer Hauptkategorie zusammengefasst. Die Bildung von Kategorien erfolgte durch mehrmaliges Durchgehen der Transkripte, wobei das Identifizieren einer neuen Kategorie dazu führte, dass die übrigen Transkripte bzw. Kategorien auf zugehörige Inhalte untersucht wurden. Dieser Vorgang wurde so lange wiederholt, bis sich eine Sättigung einstellte und keine weiteren Erkenntnisse mehr gewonnen wurden.

Danach wurden die Hauptkategorien und Subkategorien strukturiert und miteinander verknüpft. Darüber hinaus ergaben sich aufgrund der breiten Fragestellungen im Interviewleitfaden einige Kategorien, die interessante Einblicke in die Wahrnehmung der Generation Y hinsichtlich der hybriden Homeoffice-Nutzung boten, aber nicht direkt einer der drei Forschungsfragen zugeordnet werden konnte. Da diese Kategorien dennoch nicht zu vernachlässigende Erkenntnisse darstellen, wurden sie in der weiteren Analyse berücksichtigt. In einem letzten Schritt wurden Gemeinsamkeiten und Unterschiede in Bezug auf den Forschungsgegenstand herausgearbeitet und analysiert. Anschließend wurden die Ergebnisse interpretiert. Zur besseren Orientierung wurden im Kategoriensystem Themenüberschriften eingefügt und jene Hauptkategorien, die unter einem bestimmten Thema angesiedelt sind, zugeordnet. Das vollständige Kategoriensystem wurde im Anhang D beigefügt.

3.6 Methodischer Steckbrief

Mithilfe des methodischen Steckbriefs (siehe Tabelle 6) werden die zentralen Eckpunkte des Forschungsvorhabens nochmals übersichtlich zusammengefasst.

Tabelle 6: Methodischer Steckbrief

Erhebungsmethode	Leitfadengestützte episodische Interviews
Anzahl der Erhebungen	zehn
Sampling	berufstätige Personen (mind. 25 h/Woche), geboren zwischen 1980-2000 und einer Berufs- und Homeoffice Erfahrung von mindestens einem Jahr
Grundgesamtheit	Vollzeit-berufstätige Personen (sechs Frauen, vier Männer), geboren zwischen 1988-1997 und einer Berufserfahrung von mindestens einem Jahr und einer Homeoffice Erfahrung von mindestens drei Jahren
Zeitraum der Befragung	14. Januar – 05. Februar 2023
Auswertung der Erhebung	Qualitative Themenanalyse nach Froschauer und Lueger

Quelle: eigene Darstellung

Im nächsten Kapitel werden die Ergebnisse dieser Forschungsarbeit vorgestellt.

4 Ergebnisse

Im folgenden Kapitel werden die Ergebnisse der qualitativen Studie vorgestellt und erste Interpretationen vorgenommen. Das zugrundeliegende Kategoriensystem (siehe Anhang D) wurde in sechs Themen untergliedert, wobei jedes Thema aus mehreren Haupt- sowie Sub- und Sub-Subkategorien besteht. Der Aufbau dieses Kapitels sieht aufgrund der großen Anzahl an Erkenntnissen keine lineare Beschreibung der einzelnen Kategorien vor. Stattdessen wurden nach der Erstellung des Kategoriensystems neue Cluster gebildet, die eine themenübergreifende Darstellung der Kategorien ermöglichen, um so die zentralen Verbindungen zwischen den Themen aufzuzeigen. Um einen logischen Aufbau sicherzustellen, gliedert sich dieses Kapitel in fünf Unterkapitel. Im ersten Unterkapitel werden die Interviewpartner*innen beschrieben, um einen Überblick über das Sample zu geben. In den nächsten drei Unterkapiteln werden die Kategorien der jeweiligen Forschungsfrage zugeordnet. Abschließend werden in einem fünften Unterkapitel die weiteren Erkenntnisse zusammengefasst. Der Grund dafür ist, dass neben den für das Forschungsthema relevanten Kategorien auch einige weitere Kategorien identifiziert wurden, die keiner der Forschungsfragen unmittelbar zugeordnet werden konnten, aber dennoch interessante Erkenntnisse liefern. Um die Vernetzung der Kategorien und die Verbindung zu den jeweiligen Forschungsfragen zu visualisieren und nachvollziehbar zu gestalten, wurden unterschiedlich farbige Markierung im Kategoriensystem vorgenommen. Tabelle 7 bietet hierfür einen Überblick.

Tabelle 7: Gliederung Kategoriensystem und Zuordnung im Ergebnis-Teil

Farbe im Kategoriensystem	Unterkapitel	Name des Kapitels
blau	4.1	Beschreibung der Interviewpartner*innen
pink	4.2	Formen selbstgefährdender Verhaltensweisen
grün	4.3	Auslöser für Stress und selbstgefährdende Verhaltensweisen
orange	4.4	Maßnahmen zum Schutz vor Stress und selbstgefährdenden Verhaltensweisen
weiß	4.5	Sonstige Kategorien und Erkenntnisse

Quelle: eigene Darstellung

Aufgrund der engen Vernetzung werden Sub- und Sub-Subkategorien aus Gründen der besseren Lesbarkeit zum Teil zusammenfassend beschrieben. Zudem werden namentlich erwähnten Kategorien kursiv gesetzt, wobei Hauptkategorien zusätzlich noch unterstrichen werden. Um die Nachvollziehbarkeit der Kategorienbildung sowie der

Interpretation sicherzustellen, werden an der jeweiligen Stelle ergänzend direkte Zitate aus den Transkripten angeführt.

4.1 Beschreibung der Interviewpartner*innen

Zunächst erfolgt ein Überblick über die relevanten Merkmale der Interviewpartner*innen. Zu Beginn wurden die Interviewpartner*innen aufgefordert, ihre aktuelle berufliche Funktion, sowie ihr aktuelles Homeoffice Nutzungsverhalten zu beschreiben. Die Erkenntnisse aus diesen Kategorien werden in Tabelle 8 zusammengefasst.

Tabelle 8: Beschreibung der Interviewpartner*innen

Nr.	Jahrgang	Geschlecht	Durchschn. Ausmaß Homeoffice / Woche	Homeoffice-Erfahrung	Berufsbereich
I1	1992	weiblich	3 Tage	3 Jahre	Einkauf
I2	1992	weiblich	3 Tage	3 Jahre	Personalwesen
I3	1996	weiblich	2 Tage	3 Jahre	IT
I4	1997	männlich	3 Tage	3 Jahre	Finanzwesen
I5	1995	weiblich	3 Tage	1 Jahr	Personalwesen
I6	1988	männlich	3 Tage	3 Jahre	Medien
I7	1988	weiblich	2 Tage	3 Jahre	Marketing
I8	1994	männlich	3 Tage	3 Jahre	IT
I9	1992	männlich	2 Tage	3 Jahre	Finanzwesen
I10	1989	weiblich	3 Tage	8 Jahre	Beratung

Quelle: eigene Darstellung

Als Interviewpartner*innen konnten sechs Frauen und vier Männer gewonnen werden, die in unterschiedlichen Branchen tätig sind. Dadurch wurde sichergestellt, dass das Forschungsthema aus verschiedenen Perspektiven beleuchtet wird. Der*die jüngste Teilnehmer*in wurde 1997 und der*die älteste Teilnehmer*in wurde 1988 geboren. Folglich ist auch die Generation Y in einem ausgewogenen Verhältnis repräsentiert. Keiner der Interviewpartner*innen hatte zum Zeitpunkt der Befragung selbst Kinder oder sonstige größere Verpflichtungen, z. B. aufgrund eines pflegeintensiven Haustiers. Lediglich ein*e Interviewpartner*in teilt sich das Homeoffice mit seinem*ihrem Lebensgefährte*in (aktuelle Lebenssituation). Das Homeoffice-Ausmaß liegt bei den Teilnehmer*innen zwischen zwei und drei Tagen, wobei der Großteil das Homeoffice seit der COVID-19

Pandemie nutzt, deren Ausbruch zum Zeitpunkt der Befragung ca. drei Jahre zurücklag. Die Möglichkeit der Homeoffice-Nutzung wurde als positive Entwicklung wahrgenommen.

„[...] ich finde Homeoffice ganz eine tolle Sache, es ist auch sehr zeitgerecht, es hat sich sehr weiter entwickelt in dem Bereich. Viele Firmen und Institutionen haben immer wieder gesagt es ist nicht möglich, Corona hat es bewiesen, dass es möglich ist. Ist vielleicht der große Gewinner in der Leidenszeit und ich bin sehr froh darüber, wie wir das im Unternehmen leben.“ (I9, Z 844-848)

Im Zuge der Interviews wurden von den Interviewpartner*innen immer wieder Rückblicke zur COVID-19 dominierenden Zeit und den Lockdown-Phasen hergestellt und von den *Corona Erfahrungen (Sichtweise Homeoffice)* berichtet, was als prägende Zeit wahrgenommen wurde und das aktuelle *Nutzungsverhalten* beeinflusst. Der fehlende soziale Austausch mit dem Arbeitsteam und das Gefühl der Isolation wurden während der Krise als besonders negativ wahrgenommen. Diese negativen *Erfahrungen* während der COVID-19 Pandemie bieten eine Erklärung, warum seither die hybride *Nutzungsweise* bevorzugt wird.

„Also ich brauche es nicht fünf Tage die Woche, das würde ich nicht wollen, dass ich da gar nicht mehr im Büro bin, aber so, ja, die drei Tage passen dann eigentlich ganz gut.“ (I2, Z 565-567)

Generell wurde von allen Interviewpartner*innen eine positive *Einstellung* gegenüber dem Arbeiten im Homeoffice wahrgenommen und, dass die Möglichkeit im Homeoffice zu arbeiten, gerne genutzt wird.

„[...] also ich gehöre aber auch definitiv zum Team Homeoffice, also ich bin große Fan vom Homeoffice [...].“ (I5, Z 97-98)

4.2 Formen selbstgefährdender Verhaltensweisen

In diesem Kapitel werden die Formen selbstgefährdenden Verhaltensweisen, die sich aufgrund der Erzählungen der Interviewpartner*innen hinsichtlich ihrer generellen Arbeitsweise, wie auch in stressigen Situationen ergeben, beschrieben und interpretiert. Zu erwähnen gilt, dass keine*r der Interviewpartner*innen sich selbst bzw. das eigene Verhalten als selbstgefährdend bezeichnete. Diesem Kapitel wurden folglich sämtliche Kategorien zugewiesen, die eine potenzielle Gefährdung der Gesundheit darstellen und daher als selbstgefährdendes Verhalten interpretiert werden können.

4.2.1 Extensivierung der Arbeitszeit

Die Extensivierung der Arbeitszeit bezieht sich auf die Ausdehnung der gewöhnlichen Arbeitszeit aufgrund eines früheren Arbeitsbeginns oder eines späteren Arbeitsendes. Diese Verhaltensweise zeichnet folglich eine Form der Mehrarbeit bzw. Überarbeitung aus. Im Rahmen der Interviews konnte die Extensivierung in zwei unterschiedlichen Kontexten identifiziert werden. Zum einen wurde berichtet, dass im Homeoffice generell mehr gearbeitet wird. Als Grund dafür zeigte sich, dass vor allem der fehlende Fahrtweg zur und von der Arbeitsstätte und dem daraus resultierenden Zeitgewinn, zur Verlängerung der gewöhnlichen Arbeitszeit genutzt wird.

„Da beginne ich schon früher, weil ja das vorher schon alles wegfällt und dadurch arbeitet man eigentlich, also ich persönlich arbeite im Homeoffice mehr [...].“ (I1, Z 122-124)

Zum anderen zeigte sich die Extensivierung der Arbeitszeit auch als Bewältigungsform in stressigen Situationen. Hierbei wird die Arbeitstagdauer insgesamt verlängert, indem der Tag früher begonnen und später beendet wird, um die auftretenden Stressoren zu bewältigen.

„Also man bleibt einfach schneller mal länger sitzen und ganz ehrlich wenn im Homeoffice bin und ich habe jetzt das Gefühl ich bin jetzt noch nicht fertig geworden mit meinem Zeug oder ich oder irgendwas muss noch fertig werden, dann höre ich vielleicht einmal um 18, 18:30 auf, mache einmal eine Pause, esse einmal was, aber setze mich dann um 19:00 Uhr wieder dazu und mache das halt fertig.“ (I8, Z 268-272)

An dieser Textstelle lässt sich erkennen, dass die Grenzen zwischen Freizeit- und privatem Umfeld im Homeoffice verschwimmen, wodurch die Extensivierung der Arbeitszeit als einfaches Mittel zur Stressbewältigung angesehen wird, da die Arbeit jederzeit wieder aufgenommen werden kann, um die Arbeitsziele noch zu erreichen.

4.2.2 Intensivierung der Arbeitszeit

Unter der Intensivierung der Arbeitszeit wird die Verdichtung des Arbeitstages verstanden. Wie auch bei der Extensivierung der Arbeitszeit zeigte sich hier, dass die Intensivierung sowohl als Teil des gewöhnlichen Homeoffice-Alltags vorkommt, als auch zur Bewältigung von Stresssituationen herangezogen wird. Bei den Interviewpartner*innen äußerte sich die Intensivierung darin, dass die *Pausen* während des Arbeitstages verkürzt oder gänzlich darauf verzichtet werden, sowie, dass die *Mittagspause* lediglich zur Befriedigung der Grundbedürfnisse, aber nicht zur weiteren Erholung genutzt wird.

Während Pausen an einem Arbeitstag in der gewöhnlichen Arbeitsstätte als Teil des Arbeitsalltages gesehen werden, die sich vor allem durch Ablenkungen oder Kaffeepausen mit den Arbeitskolleg*innen ergeben, werden Pausen im Homeoffice zumeist auf ein Minimum beschränkt oder gar nicht eingehalten. Im Homeoffice scheinen zwischendurch lediglich sehr kurze Pausen legitimiert zu sein, die nur das Stillen eines Grundbedürfnisses, wie etwa Durst, beinhalten. Es wurde aber auch von einem fehlenden Bedürfnis nach einer Pause berichtet, wodurch wiederum lediglich wenige bzw. keine Pausen im Homeoffice gemacht werden.

„(...) und wenn ich bei uns im Büro bin, dann muss ich halt erstmal drei Stockwerke runter und dann gehe ich in die Kaffeeküche, dann muss ich vielleicht kurz anstehen, dann treffe ich vielleicht kurz wen und rede mit dem und dann geh ich wieder hoch und dann kann es halt schon mal sein, dass ich zehn Minuten weg bin und das ist was, dass ich mir im Homeoffice nie gönnen würde so eine ausgiebigere Pause, obwohl ich es jetzt auch im Büro nicht mit Absicht mache.“ (13, Z 500-505)

An dieser Textstelle ist zu erkennen, dass eine vermeintlich ausgiebige Pause im Ausmaß von zehn Minuten im Büroalltag als normal erscheint, während für derartige Pausen im Homeoffice keine Rechtfertigung besteht, da die längeren Wege und Ablenkungen durch Kolleg*innen im Homeoffice wegfallen. Die Wortwahl „gönnen“ in diesem Zusammenhang lässt zudem vermuten, dass Pausen etwas Besonderes sind, deren Einhaltung eine gewisse Form der Erlaubnis benötigen.

Auch in stressigen Situationen werden Pausen reduziert oder gänzlich darauf verzichtet. Auch wenn die Notwendigkeit eines kurzen Erholungsmoments erkannt wird, wird darauf verzichtet, um die Zeit zum Arbeiten verwenden zu können.

„Das ist was, da ertappe ich mich selbst immer, dass es für mich halt irgendwie keine Pause gibt, obwohl es mir eigentlich guttun würde, aber irgendwie gestehe ich sie mir nicht ein oder stehe ich sie mir nicht zu.“ (14, Z 851-853)

Die Mittagspause wird im Homeoffice zum Teil ebenfalls nicht eingehalten und durch regelmäßiges Snacken während des Arbeitstages ersetzt, um eine ausgiebigere Pause zu verhindern. Dies konnte wiederum sowohl in Stresssituationen, als auch im allgemeinen Homeoffice-Alltag festgestellt werden. Interviewpartner*innen berichteten auch, dass die Mittagspause gekürzt wird, um andere Aktivitäten, wie z. B. Haushaltstätigkeiten oder Sport, unterzubringen, um eine Extensivierung der Arbeitszeit aufgrund einer verlängerten Mittagspause zu verhindern. Daraus zeigt sich, dass Mittagspausen nicht nur der Erholung dienen, sondern vielmehr versucht wird, die Zeit effizient zu nutzen, um auch weitere Verpflichtungen zu erfüllen.

„[...] ich merke es aber für mich, dass ich das nicht unbedingt brauche, weil ich eben gerne dann die fünfzehn Minuten, die dann noch überbleiben anders gerne nutze oder und dann trotzdem nicht zu lange meine Pause machen möchte, um halt auch halbwegs zeitgerecht aufhören zu können.“ (I2, Z 664-667)

Eine weitere Form der Intensivierung ist die Erhöhung der Schnelligkeit beim Arbeiten. Dies zeigte sich vor allem in Stresssituationen, indem Personen versuchen die auftretenden Stressoren durch eine schnellere Arbeitsweise zu bewältigen, um so noch mehr Arbeitsmenge in derselben Zeit bewältigen zu können.

„Ja tatsächlich, dass ich einfach noch mehr und noch schneller arbeite und ich glaube, in stressigen Situationen wäre es gut, einfach einen Schritt zurückzumachen [...].“ (I10, Z 687-688)

4.2.3 Geringere Arbeitsqualität

Die Interviewpartner*innen berichteten, dass aus stressigen Situationen im Umgang mit der *Arbeitsmenge* bzw. dem *Zeitdruck* eine geringere Arbeitsqualität resultiert. Daraus kann eine Unzufriedenheit entstehen, da die Person für gewöhnlich einen höheren Leistungsanspruch an sich selbst und ihre Arbeitsergebnisse haben aber aufgrund der stressigen Situation davon abweichen müssen, um das Arbeitsziel in der vorgegebenen Zeit erreichen zu können.

„Also ich hatte da nicht mehr die Qualität, die ich von mir gewohnt war und die ich auch von mir verlange. Dadurch, dass nämlich so viel auf einmal war, habe ich dann die Emails nicht so sorgfältig abgearbeitet, sondern relativ schnell geschaut, dass die ersten Antworten an die Kunden rausgehen [...] und das war natürlich auch ein bisschen unzufriedenstellend, weil ich habe schon einen Qualitätsanspruch an meiner Arbeit und wenn ich den dann aus solchen Faktoren nicht wahrnehmen kann, ist es auch sehr frustrierend.“ (I10, Z 405-414)

Hierbei lässt sich zudem eine Verbindung zwischen der vorher erwähnten erhöhten Schnelligkeit beim Arbeiten und der Verringerung der Arbeitsqualität vermuten, da in derartigen Situationen primär darauf geachtet wird, dass die Arbeitsziele schnell erreicht werden, wodurch die Zeit nicht für zusätzliche Aufgaben verwendet wird, die die Qualität der Arbeit steigern würden.

4.2.4 Unzureichende körperliche Bewegung

Eine weitere Form, die als selbstgefährdendes Verhalten wahrgenommen wurde, ist die mangelnde Bewegung bei einer Tätigkeit im Homeoffice, wodurch die körperliche

Gesundheit vernachlässigt wird. Dies ergibt sich aufgrund der Vernachlässigung von Pausen, wodurch Personen längere Zeit in denselben Positionen verharren. Zudem findet auch während der Pausen im Homeoffice weniger Bewegung als im Büro statt, da die Küche oder das Badezimmer im eigenen Zuhause zumeist in unmittelbarer Reichweite ist, während im Büro dafür weitere Distanzen zurückgelegt werden müssen.

„Das ist vielleicht auch noch ein Nachteil am Homeoffice, ich glaube, ich bewege mich deutlich weniger, weil man sehr viel mehr am Schreibtisch den ganzen Tag verharrt und im Büro geht man mehr Schritte, oder da bin ich auch veranlasst, irgendwie mehr Schritte zu gehen.“ (15, Z 372-375)

Wie vorhin erwähnt, nutzen einige Interviewpartner*innen vor allem die Mittagspause aber auch für sportliche Aktivitäten oder Spaziergänge, wodurch der fehlenden Bewegung im Homeoffice entgegengewirkt wird.

Darüber hinaus berichteten einige Interviewpartner*innen, dass sie im Homeoffice nicht über ergonomisches Mobiliar verfügen, welches eine körperliche Gesundheit unterstützen würde und sich daher wiederum negativ auf die körperliche Gesundheit auswirken kann.

4.2.5 Ungesundes Essverhalten

Als weitere selbstgefährdende Verhaltensweise konnte ein ungesundes Essverhalten im Homeoffice festgestellt werden. Dies äußert sich durch die vermehrte Zuführung von Naschereien, welche besonders in stressigen Situationen erfolgt und der *Ablenkung* dient.

„Im Homeoffice bin ich da schon ein bisschen ruhiger, aber ab und zu stehe ich dann auf und (...) hole mir irgendwas Süßes (lacht). Das merke ich dann schon, wenn es stressiger wird, also da bin ich jemand, dann da brauche ich irgendwas, dann merke ich, dass ich da viel eher dazu tendiere zu naschen.“ (17, Z 584-587)

Als möglicher Grund für ein ungesünderes Essverhalten im Homeoffice könnte sein, dass Süßigkeiten in unmittelbarer Nähe zur Verfügung stehen, während in Büros mit Großraumkonzepten kein persönlich gestaltbarer Arbeitsplatz vorhanden ist und daher auch Süßigkeiten oder andere ungesunde Lebensmittel nicht aufbewahrt werden können. Das Naschen im Homeoffice wurde zudem als eine Form der Stress-Kompensierung beschrieben, weil das Holen der Süßigkeiten eine kurzfristige Ablenkung ermöglicht und eine Distanz zum Arbeitsplatz schafft.

4.2.6 Präsentismus

Präsentismus konnte als weitere Form der Selbstgefährdung im Homeoffice festgestellt werden. Präsentismus umfasst das Phänomen, dass Personen trotz Krankheit zur Arbeit erscheinen. Die Hemmschwelle im Homeoffice den Krankenstand in Anspruch zu nehmen, wurde von den Interviewpartner*innen als deutlich größer wahrgenommen, als bei einer vergleichbaren Situation im Büro. So gestanden sich die Personen ein, dass sie ohne der Möglichkeit im Homeoffice zu arbeiten, deutlich öfter im Krankenstand wären. Obwohl die Einstellung der Personen besagt, dass krank sein bedeutet, dass trotz Homeoffice-Möglichkeit nicht gearbeitet werden sollte, fällt es den meisten Personen schwer das für sich selbst auch einzuhalten.

„[...] wenn man krank ist, ist man krank, das ist eh klar, aber im Homeoffice schaut man da eher mal drüber und beißt einmal in den sauren Apfel, als wie man dann sofort in den Krankenstand geht.“ (I9, Z 518-520)

Die Interviewpartner*innen berichteten zudem von Abstufungen des Krankheitszustandes. So wurde zwischen einer leichten Erkrankung, wie z. B. Hals- oder Kopfschmerzen, sowie einer schwereren Erkrankung, bspw. Fieber oder Grippe, differenziert. Für den Großteil der Interviewpartner*innen legitimiert erst eine schwere Erkrankung die Inanspruchnahme eines Krankenstandes, während bei einer leichten Erkrankung auch im Homeoffice gearbeitet wird.

„[...] also ICH persönlich, also ich spreche jetzt von mir, arbeite auch, wenn ich jetzt nicht so krank bin, dass ich mich nicht bewegen kann, arbeite ich auch so, also wenn es jetzt ein Schnupfen ist und ein bisschen Halsweh, dann, kann ich trotzdem arbeiten [...]“ (I7, Z 941-944)

Die Betonung der eigenen Person „ICH“ in diesem Zusammenhang könnte darauf hinweisen, dass sich die Person darüber bewusst ist, dass dieses Verhalten der eigenen Gesundheit schaden kann und daher auch nicht als empfehlenswerte Verhaltensweise für andere ansieht.

Eine befragte Führungskraft verweist zudem auf die Schwierigkeit im Umgang mit kranken Mitarbeiter*innen im Homeoffice. Zwar würde es kommuniziert werden, dass bei Krankheit auch im Homeoffice nicht gearbeitet werden soll, jedoch erschwert die fehlende Sichtbarkeit die Einschätzung des tatsächlichen Krankheitszustandes. Aus diesem Grund sieht die Führungskraft die Inanspruchnahme des Krankenstandes bei einer Tätigkeit im Homeoffice in der Eigenverantwortung der Mitarbeitenden.

„Es funktioniert gerade so, ich fühle mich gerade ein bisschen fit und arbeite trotzdem und da ist auch wieder so ein bisschen Eigenverantwortung, der Punkt, ich sehe den daheim nicht, wie fit der wirklich ist, wir können halt nur appellieren, wenn ihr krank seid, arbeitet bitte nicht, aber es wird halt dann doch gemacht [...].“ (I6, Z 665-669)

Eine andere Person berichtete hingegen, dass durch die vorherrschende wertschätzende Kultur und das vertrauensvolle Miteinander trotz der Möglichkeit im Homeoffice zu arbeiten, der Krankenstand in Anspruch genommen wird.

„[...] in dem neuen Unternehmen ist es einfach wirklich eine wertschätzende Kultur, ein vertrauensvolles Miteinander, wo man auch wirklich von den Kollegen oder von der Führungskraft gesagt bekommt, bitte schau auf dich. Die Arbeit ist nicht alles, werde gesund und wenn es drei Tage länger dauert, ist auch in Ordnung. Es ist so auch ein bisschen von außen, die Erlaubnis, dass man nicht immer funktionieren muss.“ (I10, Z 628-632)

Dass die*der Interviewpartner*in in diesem Zusammenhang den Begriff „Erlaubnis“ verwendet, lässt vermuten, dass die Wahrnehmung besteht, dass der Krankenstand vom Unternehmen bzw. dem Arbeitsteam genehmigt werden muss und das persönliche Empfinden nicht ausreichend ist, um eine Auszeit zur Genesung zu rechtfertigen. Auch die Aussage „[...] dass man nicht immer funktionieren muss.“ könnte bedeuten, dass krank sein als eine persönliche Schwäche und somit als etwas Negatives gesehen wird. Beide Textstellen deuten jedenfalls darauf hin, dass die Führungskraft eine zentrale Rolle dabei spielt, ob der Krankenstand im Homeoffice in Anspruch genommen wird oder nicht.

4.2.7 Einnahme von Medikamenten

Im Zusammenhang mit Präsentismus zeigte sich auch ein weiteres selbstgefährdendes Verhalten, welches von einer Person im Zusammenhang mit der Bewältigung von Präsentismus geschildert wurde. So erfolgte die Einnahme eines Medikaments, in diesem Fall Aspirin, um trotz Krankheit die Arbeitsfähigkeit aufrecht zu erhalten und den Krankenstand nicht in Anspruch nehmen zu müssen.

„[...] gerade jetzt vorletzte Woche war es auch wieder so, wo ich einfach diesen grip-palen Effekt Infekt durch die Woche mitziehe, einfach hundert Prozent im Homeoffice bleibe und daheim halt quasi unter, ja (...) also, mir halt dann einfach Aspirin reinziehe über den Tag und so durch den Tag komme, wo ich wahrscheinlich, wenn ich nicht die Möglichkeit hätte, im Homeoffice zu arbeiten, wäre ich nicht ins Büro gefahren und wäre dadurch quasi im Krankenstand gewesen. Durch das Homeoffice habe ich mir das eben nicht genommen und habe quasi trotzdem gearbeitet ja.“ (I8, Z 523-529)

Diese Vorgehensweise widerspricht der vorher getroffenen Abstufung der Erkrankung, da trotz schwerer Erkrankung der Krankenstand nicht in Anspruch genommen wird, sondern durch die Zufuhr eines Medikaments die wesentlich benötigte Erholungszeit nicht eingehalten wird.

4.2.8 Resümee

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass verschiedene Formen selbstgefährdender Verhaltensweisen sowohl in Stresssituationen als auch im Homeoffice-Arbeitsalltag festgestellt werden konnten. Diese umfassen die Extensivierung und Intensivierung der Arbeitszeit sowie die Verringerung der Arbeitsqualität, unzureichende körperliche Bewegung und ungesundes Essverhalten. Im Zusammenhang mit der Selbstgefährdung in Form von Präsentismus konnte auch die Einnahme von Medikamenten als weitere selbstgefährdende Verhaltensweise identifiziert werden.

4.3 Auslöser für Stress und selbstgefährdende Verhaltensweisen

In diesem Kapitel werden vorab allgemeine Erkenntnisse beschrieben, die sich aus den Interviewfragen zum Thema *Stress* ergaben, um einen Einblick in die Stresswahrnehmung der Interviewpartner*innen zu erhalten. Anschließend werden sämtliche Kategorien zusammengefasst, die als Stressoren identifiziert wurden und die in weiterer Folge potenzielle Gefahrenquellen für selbstgefährdendes Verhalten darstellen können bzw. unmittelbar im Zusammenhang mit den vorher genannten selbstgefährdenden Verhaltensweisen stehen. Hierbei werden zunächst allgemeine Stressoren und Stressoren im Homeoffice beschrieben und anschließend jene Kategorien, die potenzielle Auslöser für die zuvor beschriebenen Verhaltensweisen.

4.3.1 Stresswahrnehmung, -arten und Auswirkungen

Die Beschreibungen der Stress-Wahrnehmung ergaben, dass Stress sowohl durch *körperliche Symptome* wie Herzrasen, einem erhöhten Puls, Kurzatmigkeit oder Ermüdung erkennbar ist, als auch in Form von *Emotionen*. Stress wird demnach als beklemmendes Gefühl sowie als Gefühl des Kontrollverlusts wahrgenommen oder als Zweifel oder Überforderung, wie man die Situationen bewältigen soll. Nervosität und Unruhe werden dabei ausgelöst.

„Also für mich ist Stress oder schlägt Stress sehr schnell körperlich um, dass ich irgendwie das Gefühl habe, ich kann nicht mehr so durchatmen, oder mein Puls wird

erhöht, also das merke ich dann richtig. Oft auch so ein beklemmendes Gefühl, wo ich mir denke, ok, es ist jetzt gerade wirklich so an der Grenze.“ (I10, Z 350-353)

Im Zuge der Interviews konnten drei Stressarten identifiziert werden, die unabhängig vom Arbeitsort auftreten können. Die Kategorie *negativer Stress* umfasst sämtliche Erfahrungen mit stressigen Situationen, in denen keine positiven Assoziationen während des Gesprächs aufgetreten sind. Negativer Stress wurde vor allem in Verbindung mit Ungewissheit und einer erhöhten Arbeitsmenge beschrieben.

Positiver Stress wird hingegen wahrgenommen, wenn Aufgaben mit einem Ereignis auftreten, das positive Assoziationen hervorruft. So berichtete eine Person von dem Stress, den er*sie zu Weihnachten verspürt, wenn er*sie noch schnell alle Arbeitskolleg*innen erreichen möchte, um ihnen schöne Feiertage zu wünschen.

Darüber hinaus wurde auch ein *produktivitätssteigernder Stress* festgestellt. Manche der Interviewpartner*innen beschrieben, dass sie ein gewisses Ausmaß an Druck benötigen, um produktiv arbeiten zu können. Somit zeigt sich, dass Stress nicht immer negative Assoziationen hervorruft, sondern auch als positiv und leistungsfördernd wahrgenommen werden kann.

„[...] komischerweise brauche ich sogar immer wieder ein bisschen einen Druck und ich bin in Drucksituationen effektiver wie in nicht Drucksituationen. (...) Also von dem her wirkt es sich komischerweise sogar positiv aus.“ (I9, Z 387-389)

Die psychischen Auswirkungen von Stress im Homeoffice wurden von den Interviewpartner*innen in unterschiedlichen Formen beschrieben. Zum einen setzen sich die Interviewpartner*innen selbst stärker unter Druck, wenn Aufgaben oder Ziele nicht erreicht werden. Zum anderen werden stressige Situationen im Homeoffice im Vergleich zu einer ähnlichen Situation im Büro als schlimmer wahrgenommen, da wiederum der soziale Austausch fehlt und die Personen das Gefühl haben, in der Situation auf sich alleine gestellt zu sein.

Es wurde auch von dem Gefühl berichtet, sich bei stressigen Situationen im Homeoffice in einem Teufelskreislauf zu befinden. Dies resultiert daraus, dass stressende Situationen das Gefühl der Müdigkeit und Energielosigkeit hervorrufen können, wodurch eine Antriebslosigkeit entsteht und die Freizeit nicht zum Ausgleich und zur Erholung genutzt werden kann. Zudem können stressige Situationen im Homeoffice dazu führen, dass die Arbeitszeit auf Kosten der Freizeit verlängert wird, wodurch wiederum Stresslevel und die Antriebslosigkeit steigen.

Diese Wahrnehmung teilen nicht alle Interviewpartner*innen. So berichtete ein*e Interviewpartner*in, dass er*sie nach einem stressigen und intensiven Arbeitstag ein gutes

Gefühl wahrnimmt, etwas getan zu haben und ihm*ihm daher der fehlende Ausgleich in der Freizeit nicht abgeht bzw. es keinen Stressor darstellt.

„[...] wenn es einmal stressiger ist für mich, dann war halt dieser Tag anstrengend, aber ich habe dann auch ab und zu dieses Gefühl, also das mir auch gefällt, uh da habe ich jetzt was getan, das ist, das ist gut [...].“ (I7, Z 614-616)

4.3.2 Allgemeine Stressoren

Im Zuge der Interviews wurden die Interviewpartner*innen gebeten, den Begriff „Stress“ für sich zu definieren. Auf Basis dieser Definitionen, sowie auf den Situationsbeschreibungen konnten einige Auslöser für Stress, so genannte Stressoren, abgeleitet werden. Allgemeine Stressoren sind unabhängig vom Arbeitsort vorherrschend und wurden nicht direkt in Verbindung mit der Tätigkeit im Homeoffice genannt. Teilweise wurde von den Interviewpartner*innen auch betont, dass es für sie keinen Unterschied macht, ob sie im Büro oder im Homeoffice arbeiten würden, da diese Auslöser davon unabhängig auftreten können.

Die zu bewältigende *Arbeitsmenge*, sowie der *Zeitdruck* aufgrund von Deadlines, wurden von allen Interviewpartner*innen als häufig auftretende Stressoren wahrgenommen. Besonders die Kombination aus einer Vielzahl an Aufgaben, welche unter Zeitdruck zu erfüllen sind, führen zu Stress.

„Also Stress ist für mich mit Zeitdruck anhand der noch sehr viel zu abarbeitenden Tätigkeiten verbunden.“ (I9, Z 315-316)

Zeit scheint hierbei ein kritischer Faktor zu sein, da eine Vielzahl an Aufgaben nicht als stressend empfunden werden, wenn für deren Bearbeitung ausreichend Zeit besteht.

„(...) ja die Menge, wenn man weiß welche Menge an Arbeit man hat, kann natürlich auch Stress auslösen, aber das ist dann auch wieder ein bisschen in Kombination, wenn ich weiß ich habe lange genug Zeit, ist natürlich was anderes, wie wenn wieder der Zeitdruck dazu kommt.“ (I2, Z 407-410)

Hinzukommen *Termine*, die aufgrund der Anzahl oder der wahrgenommenen Wichtigkeit Stress auslösen können. Dies steht auch in Verbindung mit *Zeitdruck* und der *Arbeitsmenge*, da durch einen vollen Terminkalender die Zeit zur Bearbeitung der anderen Arbeitsaufgaben verringert wird und sich somit das Stressniveau wiederum aufgrund des Zeitdrucks weiter erhöht.

Auch Emotionen wie das *Gefühl der Orientierungslosigkeit und der Machtlosigkeit* konnten als allgemeine Stressoren identifiziert werden. Diese resultierten aus

Situationsbeschreibungen, in denen die Interviewpartner*innen Stress wahrgenommen hatten. Das *Gefühl der Orientierungslosigkeit* ergab sich daraus, dass die Person sich vor einer Aufgabe wiederfand, in der er*sie nicht wusste, wie diese zu bewältigen ist oder wer ihn*sie unterstützen kann.

„Oder wenn halt wirklich richtig richtig viel zu tun war, gab es auch, auch Zeiten, dann kommt es auch immer darauf an, hat man vielleicht viel zu tun, aber weiß genau was zu tun ist, dann ist das jetzt nicht so ein Stress, dann ist so viel zu tun und es ist ein wenig mühsam, aber man arbeitet das einfach alles ab, oder man hat halt, ich weiß nicht, zehn Sachen am Tisch liegen, wo man nicht genau weiß was man zu tun hat und kommt nirgends weiter, weiß gerade nicht wen man fragen soll, es ist vielleicht schon später, die sind nicht mehr da oder sonst irgendwas.“ (I2, Z 347-353)

Aus dieser Textstelle geht auch hervor, dass Stress als weniger herausfordernd wahrgenommen wird, wenn zwar die Arbeitsmenge hoch ist, aber dafür Klarheit über die Vorgehensweise besteht.

Das *Gefühl der Machtlosigkeit* löst Stress aus, wenn sich die Arbeitsmenge erhöht, die betroffene Person selbst aber keinen Einfluss auf die Situation ausüben kann, um den Stress zu reduzieren, da Abhängigkeiten zu anderen Personen bestehen. Besonders in Berufen, wo enger Kund*innenkontakt besteht und eine schnelle Antwort erwartet wird, kann dies als Stressor wirken.

„[...] für mich ist es dann sehr stressig gewesen, wenn ich weiß, ich persönlich kann ihnen nicht helfen. Ich kann das nur weiterleiten und wenn natürlich die andere Abteilung zwei, drei Wochen braucht, bis das Problem gelöst ist und der Kunde täglich nachfragt und ich nur als Antwort habe, es tut mir leid, ich hab nochmal nachgefragt das dauert und man dann sozusagen dieses Negative abbekommt, das ist finde ich sehr stressig. Dieses ja auch die die Machtlosigkeit im Endeffekt.“ (I10, Z 383-388)

Als weiterer allgemeiner Auslöser für Stress konnte eine *fehlende Selbstorganisation* festgestellt werden. Wenn sich Personen in Situationen wiederfinden, in denen viele Aufgaben zu erledigen sind und sie versuchen alles gleichzeitig abzuarbeiten, entsteht ein Gefühl der Überwältigung und Überforderung. Durch fehlende Strukturierung und Organisation gelingt es nicht Klarheit darüber zu gewinnen, wie und in welcher Reihenfolge die Aufgaben zeitgerecht vollendet werden können.

„[...] wo es dann heißt und das bitte noch und das bitte noch und das bitte noch und dann kommt für mich, DANN aber erst der Stress auf, wenn ich einfach versuche alles gleichzeitig zu machen.“ (I4, Z 495-497)

Zuletzt kann in dieser Kategorie noch das *fehlende Wissen* einen Auslöser für Stress darstellen. Personen empfinden das Gefühl über unzureichendes Wissen in ihrem Aufgabengebiet zu verfügen als Stressor. Besonders Berufseinsteiger*innen berichteten über derartige Situationen.

„[...] ich bin in diesem Bereich noch nicht so lange (...) tätig tatsächlich, das heißt immer noch in einer Wissensaufbau-Phase, und das sind dann so unangenehme Situationen gewesen, wo man, dann danach schon irgendwo ein bisschen Stress hatte, weil man einfach, weil das Wissen einfach gefehlt hat [...].“ (15, Z 650-653)

4.3.3 Stressoren im Homeoffice

Im Zusammenhang mit einer Tätigkeit im *Homeoffice* wurden weitere *Stressoren* identifiziert. Hierbei wurden sowohl eine mangelnde technische Ausstattung als auch *technische Probleme* aufgrund einer unzureichend stabilen Internetverbindung genannt. Besonders die Sorge, dass bei auftretenden technischen Problemen die Hilfeleistungen durch die unternehmensinterne IT-Abteilung nur eingeschränkt oder gar nicht möglich ist, kann zu Stress führen. Hierbei erwies sich das Gefühl, dass man im Homeoffice mit derartigen Problemen auf sich allein gestellt ist als Stress-Verstärker.

„Ja, die größte Herausforderung ist schon, wann man gerade wenn, ich sage einmal wenn das Internet an dem Tag ganz extrem spinnt oder es Probleme gibt. Man ist dann schon ein bisschen auf sich alleine gestellt, dann im Büro kann man schneller die IT anrufen, es wird sich schneller gefühlt darum gekümmert, dass wieder alles läuft und im Homeoffice steht man dann schon da und es hat auch schon ein- zweimal die Situationen geben dann, wo ich gesagt habe, ich schaffe das jetzt so nicht, also so kann nicht weiterarbeiten, dann bin ich ins Auto gestiegen und ins Büro gefahren.“ (19, Z 240-246)

Zudem wurde bei einer Tätigkeit im Homeoffice die *Ablenkungen durch die private Umgebung* als Stressor wahrgenommen. Dieser ergibt sich sowohl durch Lärm aufgrund von Bauarbeiten oder anderen Aktivitäten von den Nachbar*innen. Aber auch das Läuten an der Haustür, weil z. B. ein Paket abgegeben wird, wird als störend und somit als Belastung im Homeoffice wahrgenommen.

Zusätzlich konnte das *Vermischen der Lebensbereiche*, indem private Termine während der Arbeitszeit wahrgenommen werden, als Stressor im Homeoffice festgestellt werden. Vor allem wenn private Termine unvorhergesehen mehr Zeit in Anspruch nehmen und es zu einer Überschneidung mit der Arbeitszeit kommt, löst dies Stress aus.

„Letztens hatte ich meine Gastherme zur Wartung, das hätte 30 Minuten dauern sollen, hat zweieinhalb Stunden gedauert, der hat die ganze Zeit irgendwas gemacht in meinem Badezimmer und ich hätte währenddessen in Meetings sein sollen, das war ja sowas ist absolut stressig, also wenn das Umfeld nicht passt, dann glaube ich ist das echt unnötiger zusätzlicher Stressfaktor [...].“ (I8, Z 375-379)

4.3.4 Auslöser für selbstgefährdende Verhaltensweisen im Homeoffice

Die von den Interviewpartner*innen beschriebenen Arbeitszeitmodelle, wie Gleitzeitmodell mit oder ohne Kernzeiten oder völlig frei einteilbare Arbeitszeitmodelle, ermöglichen eine große Flexibilität hinsichtlich der Arbeitszeitgestaltung. Somit obliegt es im Homeoffice den Mitarbeiter*innen zu bestimmen, wann sie ihren Arbeitstag beginnen bzw. beenden. Die verschiedene *Arbeitszeitmodelle* konnten ebenfalls als potenzielle Auslöser für die Extensivierung und Intensivierung der Arbeitszeit identifiziert werden. Diese *Eigenständigkeit* in der Organisation wurde jedoch als *Herausforderung* wahrgenommen, da eine vorgegebene zeitliche Struktur, sowie eine Orientierungsmöglichkeit an den Arbeitskolleg*innen aufgrund der eingeschränkten Sichtbarkeit fehlt.

„Sicher im Homeoffice kommt es schneller einmal vor, dass man länger bleibt, im Büro will man dann doch nicht so lange sitzen, das auf jedenfall schon, aber es gibt auch im Homeoffice Zeiten, wo ich ganz normal (...) aufhöre. Pünktlich ist jetzt ein schwieriges Wort, weil mit Gleitzeit gibt es jetzt nicht wirklich ein offizielles Ende [...].“ (I2, Z 308-312)

Durch diese *Eigenständigkeit*, die mit einer Tätigkeit im Homeoffice, sowie mit derartigen flexiblen Arbeitszeitmodellen einhergeht, wird die Verantwortung für die Gestaltung des Arbeitstages sowie der rechtzeitigen Erledigung der Aufgaben und Ziele den Mitarbeitenden überlassen und ihnen die Art und Weise, wie diese erfüllt werden freigestellt. Die Interviewpartner*innen berichten von der Möglichkeit weitestgehend selbstständig im Homeoffice arbeiten zu können und nehmen dies als etwas Positives wahr. Diese freie und selbstständige Organisation im Homeoffice kann jedoch eine Extensivierung der Arbeitszeit begünstigen.

„Aber das ist wieder das, wie soll ich sagen, die Eigenverantwortung, das Eigenmanagement, das man sich dann halt selbst einteilt. Ist natürlich auch nicht in jedem Unternehmen gleich. Bei uns ist es wie gesagt relativ locker, relativ frei, jeder hat sehr viele Möglichkeiten, sich selbst zu organisieren und dann muss es passen, wenn das am Montag passt, ist es ganz egal, wie er das gemacht hat oder sie, also, wenn er am Freitag bis sieben gesessen ist oder das am Donnerstag schon erledigt hat, ist dann ganz egal, es muss am Ende des Tages passen.“ (I6, Z 310-316)

Neben der Extensivierung kann auch die Intensivierung der Arbeitszeit und somit der Verzicht auf Erholungspausen aus den selbstständigen Gestaltungsmöglichkeiten im Homeoffice resultieren. So berichteten Interviewpartner*innen, dass sie auf Pausen verzichten, wenn sie einer großen *Arbeitsmenge* oder *Deadlines* gegenüberstehen. Der Verzicht auf Erholungspausen oder eine längere Mittagspause ergibt sich zudem auch aus dem *fehlenden sozialen Austausch* im Homeoffice. Die meisten Interviewpartner*innen gaben an, dass sie im Homeoffice kaum Kontakt zu ihren Arbeitskolleg*innen haben. Lediglich eine Person berichtete von einem regelmäßigen digitalen Austausch mit den Kolleg*innen im Homeoffice. Die Interviewpartner*innen erzählten, dass im Büro häufiger Pausen gemacht werden, da es vermehrt zu Ablenkungen oder Aufforderungen durch die Arbeitskolleg*innen kommt. Im Homeoffice arbeitet man hingegen für sich und durch die fehlenden Ablenkungen werden Pausen weniger konsequent eingehalten. Zum Teil erwähnten die Interviewpartner*innen aber auch, dass sie die Pausen im Homeoffice nicht brauchen oder dass die Homeoffice-Tage bewusst intensiviert werden.

„[...] aber ja im Homeoffice, ist es wie, wie schon gesagt, schon bei mir so einfach ein fokussierteres Arbeiten, also ich mache mir da jetzt nicht, ich gehe da spazieren und dort essen, sondern das sind so meine INTENSIVEN Arbeitstage Zuhause.“ (17, Z 288-290)

Der *fehlende soziale Austausch* mit den Arbeitskolleg*innen selbst wurde jedoch ebenfalls als Stressor wahrgenommen, da für manche Interviewpartner*innen der soziale Austausch der Stressbewältigung dient, dies aber im Homeoffice aufgrund der fehlenden Sichtbarkeit erschwert ist. Auch hier ist das Gefühl mit einer stressigen Situation allein fertig werden zu müssen, ähnlich wie bei den technischen Schwierigkeiten, als Grund genannt worden.

„Ja, es geht einem eben, es geht einem sicher näher, als wenn ich im Büro wäre. Eben weil man nicht aus kann bei gewissen Situationen, weil man sich vielleicht einmal mit jemanden nicht so gut mitteilen kann in der Sekunde, weil mal quasi wirklich auf sich alleine gestellt ist oft.“ (18, Z 387-390)

Aber auch das Gefühl der *ständigen Erreichbarkeit*, welche bei einer Tätigkeit im Homeoffice aufgrund der digitalen Kommunikation via E-Mails, Chats, sowie dem Firmen-Telefon entsteht, kann dafür sorgen, dass Arbeitstage intensiviert werden und dass auf Pausen verzichtet wird, um den Anfragen auf den verschiedenen Kanälen nachkommen zu können. Die Interviewpartner*innen berichteten davon, dass bei einer Tätigkeit im Homeoffice die Kommunikation verstärkt über Chats stattfindet und dies als störend und ablenkend wahrgenommen wird. Grund dafür ist, dass es eine Ablenkung von der

aktuellen Aufgabe darstellt und es wiederum Energie kostet, sich nach der Beantwortung der Chat-Nachricht wieder in die eigentliche Aufgabe einzufinden. Gleichzeitig besteht jedoch die Sorge, dass wichtige Informationen verpasst werden könnten, wenn Chats oder E-Mails nicht sofort gelesen werden. So berichtet ein*e Interviewpartner*in, dass während digitalen Terminen im Homeoffice, E-Mails oder Chat-Nachrichten gelesen und beantwortet werden, um nichts zu verpassen.

„Ehrlicherweise ist es sehr störend, das war früher nämlich nicht so, es gibt teilweise, jeder hat halt Unterschied/ eine unterschiedliche Art der Kommunikation und manche schreiben gerne Chat-Nachrichten. Also das ist so, kommunizieren gerne über den Chat, das ist halt, gerade wenn man in Phasen ist, wo man halt fokussierter arbeiten möchte, mühsam, aber das kann man auch dann stummschalten und sich ausloggen, aber wenn man jemand ist, der das jetzt natürlich auch nicht verpassen will oder so und halt da sein möchte, ist das dann so ein bisschen so schwieriger das zu handeln [...].“ (I7, Z 509-515)

Die ständige Erreichbarkeit resultiert zudem auch aus der Nutzung eines Firmentelefons auf dem ebenfalls ein Zugang zum E-Mail-Postfach oder den Chats besteht. Interviewpartner*innen berichteten, dass sie E-Mails oder Chat-Nachrichten auch nach Feierabend oder an den Wochenenden prüfen. Begründet wurde dies mit dem persönlichen Interesse Informationen zu erhalten bzw. jederzeit auf E-Mails oder Chat-Nachrichten reagieren zu können. Zu erwähnen gilt, dass keiner der Interviewpartner*innen dies in Verbindung mit Stress genannt hat, dies aber dennoch eine Form der Extensivierung der Arbeitszeit auf die Freizeit darstellt.

„[...] bei uns ist auch zum Beispiel, was auch durch Teams bedingt ist, auch niemand sich zu schade, dass er, wenn am Freitag am Abend noch was reinkommt, eine Teamsnachricht von der Chefin zum Beispiel, wo sie sagt, ok, könnt ihr bitte das und das machen am Montag, dann ist es bei uns auch oft so, dass wir dann noch zurückschreiben und da war es dann oft schon so, dass dann alle so geschrieben haben, ja was macht ihr noch da online? (lacht) Aber es ist halt einfach, ja, more convenient mit diesen neuen Themen wie Teams und so [...].“ (I4, Z 681-687)

Diese Textstelle deutet darauf hin, dass die Möglichkeit jederzeit Informationen zu erhalten als etwas Positives wahrgenommen wird. Die Aussage lässt jedoch auch vermuten, dass ein Bewusstsein der Führungskraft besteht, dass Nachrichten außerhalb der gewöhnlichen Arbeitszeit gelesen werden. Da nach der vorliegenden Aussage auch mehrere Teammitglieder darauf reagieren, scheint es eine gelebte Praxis zu sein, auch außerhalb der Arbeitszeit auf Nachrichten zu reagieren, wodurch eine gewisse informelle

Erwartungshaltung der ständigen Erreichbarkeit bestehen bzw. gefördert werden könnte.

Ein weiterer Auslöser für selbstgefährdende Verhaltensweisen ist die *Angst* die eigenen Bedürfnisse zu kommunizieren, wodurch ein negatives Fremdbild entstehen könnte. So wird auf Pausen verzichtet, weil die Sorge besteht, dass Arbeitskolleg*innen glauben könnten, man würde im Homeoffice weniger bzw. nicht produktiv genug arbeiten. Grund dafür ist die fehlende Sichtbarkeit im Homeoffice, wodurch ein Gefühl entsteht, man müsse die eigene Produktivität beweisen, indem ständige Erreichbarkeit gezeigt wird.

„[...] dass man Sorge hat, dass andere denken, man würde nichts arbeiten, ich glaube, das ist so der Hauptfaktor, warum man da vielleicht so ein bisschen mehr unter Druck steht, weil man glaube ich vergisst, wie viele kurze Pausen man eigentlich im Büro hätte und die jetzt aber sich selbst Zuhause nicht mehr traut, sich zu nehmen weil, alleine macht man es halt tendenziell weniger.“ (15, Z 578-582)

Die in der Textstelle beschriebene Sorge könnte darauf hindeuten, dass eine Präsenzkultur vorherrschend ist, wodurch das Gefühl entsteht, dass die Nutzung des Homeoffice durch eine intensivierete Arbeitsleistung gerechtfertigt werden muss. Zu erwähnen gilt, dass keine*r der Interviewpartner*innen von einer negativen Sichtweise des Arbeitsteams bzw. der Führungskräfte hinsichtlich der Homeoffice-Nutzung berichteten, wodurch es sich möglicherweise um eine informelle Präsenzkultur handeln könnte.

Zudem wird auch Wunsch nach einer Pause, bspw. während eines digitalen Termins, nicht an das Arbeitsteam kommuniziert, da Angst vor einem negativen Eindruck besteht. Ein weiterer Grund ist jedoch auch, dass die Sorge vorherrscht, man könnte interessante und wichtige Informationen verpassen, wenn die Besprechung kurz verlassen wird. Aufgrund des beruflichen Interesses wird folglich auf die Pause verzichtet und die Arbeitszeit intensiviert.

„Ja, ich habe mir das schon oft gedacht, dass ich mir das rausnehmen sollte vor dem Termin oder am Ende von einem Termin auf einmal zu sagen, hey Leute jetzt mal kurz Schluss oder wir haben eh schon überzogen, ich habe jetzt gleich einen Folgetermin jetzt machen wir einfach ein Ende, weil ich brauche jetzt eine kurze Pause. Das ist oft was, da sind wir, zum einen manchmal traue ich es mich nicht, je nachdem wer gerade dabei ist. Manchmal denke ich mir aber auch, ich weiß eh, dass es so wichtig ist, dass wir das jetzt noch fertig diskutieren und gönne mir dann selber irgendwie nicht die Zeit, weil mir halt das Thema dann in dem Moment so wichtig ist.“ (13, Z 526-533)

Aus der Textstelle geht hervor, dass dieses Verhalten auch davon abhängt, wer an den virtuellen Terminen teilnimmt. Somit scheint das Bedürfnis nach einer Pause als etwas Negatives wahrgenommen zu werden, welches vor gewissen, vermutlich höher gestellten Personen, nicht gezeigt werden sollte, da es als Schwäche interpretiert werden oder berufliche Nachteile für einen selbst mit sich bringen könnte.

4.3.4.1 Vermischung der Lebensbereiche

Als weiterer Auslöser für selbstgefährdende Verhaltensweisen kann die Nähe zum Freizeitumfeld bzw. das *Vermischen der Lebensbereiche* bei einer Tätigkeit im Homeoffice gesehen werden. Diese Erkenntnisse sind sowohl in der Kategorie Herausforderungen unter dem Thema *Trennung der Lebensbereiche* als auch in der Kategorie Stressoren im Homeoffice unter dem Thema *Stress* ersichtlich. Die Interviewpartner*innen berichteten, dass man im Homeoffice eher dazu verleitet ist, nach der Beendigung eines Arbeitstages den Laptop nochmals hochzufahren, um eine Aufgabe fertig zu stellen. Grund dafür ist das erschwerte *Abschalten* vom Arbeitsalltag im Homeoffice, was sich auf die *fehlende Distanz* zwischen Arbeitsort und Wohnbereich zurückführen lässt. Hierbei zeigt sich, dass Personen, die über ein eigenes Homeoffice-Büro verfügen und folglich der Arbeitsplatz im Wohnbereich nicht direkt sichtbar ist, von dieser Problematik ebenfalls betroffen sind.

„[...] natürlich ist man dann verleitet, dass man dann nochmal schnell hochfährt und so und wenn es halt im Büro, also wenn der Laptop halt im Büro ist, dann ist er im Büro, also, dass ist dann natürlich, obwohl ich ein eigenes Büro habe, aber es vermischt sich. Das ist vielleicht schon auch ein (...) also eine Herausforderung.“ (I1, Z 126-130)

Darüber hinaus können *Sorgen und Zweifel*, ob die Arbeitsleistung gut genug war oder möglicherweise Fehler passiert sind, das Abschalten erschweren, aber auch ein *schlechtes Gewissen* kann ein Grund dafür sein. Das schlechte Gewissen zeigte sich sowohl dahingehend, dass sich Personen schlecht fühlen, wenn eine Arbeitsaufgabe unvollendet ist und der Arbeitstag dennoch beendet wird, obwohl im Homeoffice die Möglichkeit bestehen würde, die Aufgabe noch fertig zu stellen. Andererseits zeigte sich ein schlechtes Gewissen aber auch in der Hinsicht, dass sich Personen schlecht fühlen, wenn sie Pausen während der Arbeitszeit nicht nutzen, um anderen Verpflichtungen wie z. B. Haushaltstätigkeiten nachzugehen. Somit kann eine Intensivierung der Arbeitszeit auch dadurch erfolgen, dass zwar kurze Pausen während des Arbeitstages eingehalten werden, diese aber nicht der Erholung dienen, sondern um andere Verpflichtungen

nachzugehen. Dieses Verhalten wird folglich wiederum durch die Nähe zum Freizeitumfeld bedingt.

„Ja, wahrscheinlich einfach, weil man ja örtlich in der eigenen Wohnung ist und sich denkt, man kann die Zeit noch besser nutzen. Das heißt, wenn man kurze Pausen zwischen den Meetings hat, dass man die Pause nicht quasi für sich nutzt, obwohl man es wahrscheinlich oft bräuchte, sondern die Pause nutzt, dass man effizient ist und etwas abarbeiten kann, um dann vielleicht am Abend ein bisschen früher Feierabend zu machen und nicht noch die Wäsche aufzuhängen et cetera (lacht).“ (I10, Z 445-450)

Bei dieser Textstelle zeigt sich, dass ein Wunsch nach einer möglichst effizienten Zeitnutzung besteht. Das schlechte Gewissen resultiert folglich aus der Sorge, dass man den Tag nicht gut genug nutzt und unzureichend produktiv ist. Diesem Verhalten wurde von der*dem Interviewpartner*in die *gesellschaftliche Erwartungshaltung* zugeschrieben, die einem das Gefühl vermittelt, man müsse in allen Lebensbereichen jederzeit produktiv sein. Daraus entsteht folglich ein schlechtes Gewissen, wenn man sich eine Auszeit zur Erholung nimmt.

„Das heißt tendenziell habe ich irgendwie das Gefühl, dass die Freizeit immer mehr so ein bisschen in den Hintergrund gerät, weil man in so einer Leistungsgesellschaft drinnen ist, wo man auch vielleicht teilweise ein schlechtes Gewissen hat, wenn man mal den ganzen Tag faul auf der Couch sitzt und Filme schaut, weil man sich denkt, man könnte die Zeit doch effizienter nutzen, vielleicht noch das eine oder andere in der Freizeit fertig machen, also so ein bisschen dieses Getriebene sich gar nicht so wirklich ausruhen dürfen.“ (I10, Z 555-561)

In diesem Zusammenhang wird das Auszeit nehmen als etwas beschrieben, was man sich verdienen muss bzw. eine Erlaubnis von außen erfordert und das eigene Bedürfnis nach einer Auszeit nicht als ausreichend erscheint.

Obwohl manche Interviewpartner*innen den Drang verspüren ihre Freizeit möglichst vernünftig zu gestalten, berichteten andere von einer *erschwertten Freizeit Nutzung* im Homeoffice. Grund dafür ist zum einen die Nähe zum Wohnbereich, wodurch manchen die Motivation fehlt, noch etwas nach einem Homeoffice-Tag zu unternehmen. Dieser fehlende Antrieb wurde als negativer Effekt der Homeoffice-Nutzung beschrieben. Zum anderen können vor allem stressige Tage dazu führen, dass Überstunden geleistet werden, wodurch weniger Zeit bleibt, um die Maßnahmen umzusetzen, die an gewöhnlichen Homeoffice-Tagen beim Abschalten helfen.

„Bei einem stressigen Tag Zuhause kann ich dann diese räumliche Distanz nicht herstellen, weil es dann 8:00, 09:00 Uhr [Anmerkung: gemeint ist 20:00, 21:00 Uhr] wird und ich dann einfach nichts anderes mehr machen möchte, als wie auf der Couch liegen und dadurch quasi keine räumliche Distanz habe und diese Gedanken wiederum mit in meinen, ja mein privates Leben nehme [...].“ (I8, Z 511-515)

4.3.4.2 Persönlichkeit

Die *Persönlichkeit* und die persönliche Leistungserwartung der Interviewpartner*innen konnte ebenfalls als potenzielle Quelle für selbstgefährdendes Verhalten identifiziert werden. Die Interviewpartner*innen beschrieben in einigen Nebensätzen ihrer Erzählungen wie sie sich selbst wahrnehmen. Daraus ergab sich die Kategorie Persönlichkeitsmerkmale. Besonders *Disziplin* und *Gewissenhaftigkeit* im Arbeitskontext wurde hierbei betont.

„Ich bin sehr, sehr, sehr diszipliniert.“ (I8, Z 238)

„[...] ich bin halt sehr gewissenhaft [...].“ (I1, Z 429)

Jedoch besteht auch der Anspruch sich selbst laufend zu verbessern, wodurch ein Wunsch nach *Selbstoptimierung* festgestellt wurde. Darüber hinaus zeigte sich ein *fehlervermeidendes Verhalten* bei den Interviewpartner*innen was darauf hindeutet, dass Fehler als etwas Negatives wahrgenommen werden. Dies weist eine Parallele zu den vorhin erwähnten Sorgen und Zweifeln vor Fehlern auf, was dazu führt, dass sich Personen selbst unter Druck setzen, um Fehler zu vermeiden. Zudem besteht ein Bewusstsein für die zu tragende Verantwortung im Beruf, was wiederum ein fehlervermeidendes Verhalten fördert.

„Ich bin halt dann schon ein sehr genauer Mensch und jemand der auch denkt, man hat seine Verantwortung gegenüber dem Kunden und sicher, Fehler passieren, aber es ist halt trotzdem voll super unangenehm und dass ich mir auch das mehr zu Herzen nehme, dass da vielleicht ein Fehler passiert wäre auch wenn Fehler eben normal sind [...].“ (I2, Z 642-646)

Einige Interviewpartner*innen haben zudem eine hohe persönliche Leistungserwartung gegenüber sich selbst, sowohl im *beruflichen*, wie auch im *privaten* Kontext. Im *beruflichen Kontext* äußert sich dies darin, dass sie versuchen, immer sein* ihr Bestes zu geben und möglichst effektiv und effizient die Arbeitsaufgaben und Ziele zu erledigen.

„Ich glaube, dass ist tatsächlich mein persönlicher Anspruch, weil tatsächlich sagt mir mein Teamlead oft 80% reichen auch, ich brauche nicht immer 120% geben, aber ich

kann das noch gar nicht abstellen, weil ich bin irgendwie innerlich so leistungsgetrieben, wo ich mir denke, ich weiß, ich schaffe das irgendwie und ich möchte das bestmöglich machen und wahrscheinlich würden in vielen Fällen 80% absolut ausreichen, aber mir persönlich reicht das nicht.“ (I10, Z 527-532)

Wie sich an dieser Textstelle zeigt, wird der hohe Leistungsdruck von der Person selbst ausgelöst und resultiert nicht aus der Erwartungshaltung der Führungskraft. Auch ein gewisser *Selbstoptimierungswunsch* lässt sich hieraus erkennen, da die Zielerreichung „bestmöglich“ erfolgen muss. Der Person ist es ein Anliegen für den Erfolg im Beruf alles aus sich herauszuholen („120%“) und würde alles andere als eine persönliche Minderleistung ansehen.

Auch im *privaten Kontext* konnte eine hohe Leistungserwartung erkannt werden. Dies resultiert aus Erzählungen, in denen berichtet wurde, dass nicht nur die Arbeitszeit möglichst effizient genutzt werden soll, sondern auch für die Freizeit besteht die Erwartungshaltung etwas zu erleben und unternehmen zu müssen.

„Also ich finde schon auch wichtig, dass man sich und das fällt mir eh generell schwer, aber dass man sich selber so die Zeit nimmt, dann wirklich was Sinnvolles zu machen in seiner Freizeit, weil oft kommt man dann unter der Woche einfach heim und kocht halt, liegt auf Sofa und dann ist total platt und mag eh nichts anderes mehr machen und [...] die Woche ist jetzt halt vorbei und eigentlich hast nix erlebt. Eigentlich warst du nur arbeiten und ich finde es wichtig, dass man zum Ende von der Woche schon auch so privat irgendwie was erlebt hat.“ (I3, Z 590-597)

An dieser Textstelle zeigt sich, dass auch in der Freizeit ein Leistungsdruck besteht, etwas zu erleben und etwas „Sinnvolles“ zu machen. Die Freizeit Zuhause zu verbringen ohne etwas zu tun, wird als etwas Negatives betrachtet. Dieses Verhalten kann einen gewissen Leistungsdruck aufbauen und zum Verzicht auf notwendige Erholungszeiten führen. Freizeit kann folglich als zusätzlicher Stressfaktor erlebt werden, die nicht vorrangig der Erholung dient.

Die Arbeitseinstellung der Interviewpartner*innen wurde in einer weiteren Kategorie zusammengefasst. Alle Interviewpartner*innen gaben an, dass sie ihre Arbeit gerne machen. Für manche war das Interesse am eigenen Beruf auch die Begründung, warum sie im Homeoffice die Arbeitszeit extensivieren bzw. intensivieren, oder auf eine Form des Ausgleichs verzichten.

„Weil ich mache meinen Job voll gern und ich glaube, das ist auch ein Grund, warum ich jetzt nicht so das Bedürfnis hab mir ständig irgendwie einen Ausgleich zu schaffen.“ (I3, Z 580-582)

Wie im Kategoriensystem ersichtlich, konnte die Persönlichkeit auch in weiteren Kategorien als Auslöser für Stress bzw. selbstgefährdenden Verhaltensweisen identifiziert werden. So kehren die vorhin beschriebene *persönliche Arbeitseinstellung* sowie die *eigene Erwartungshaltung* in der Kategorie Stressoren im Homeoffice wieder, indem sich aufgrund des persönlichen, hohen Leistungsanspruches, ein angemessenes Beenden des Arbeitstages sich selbst nicht gestattet wird. So berichteten Interviewpartner*innen, dass sie mehr arbeiten, wenn das Tagessoll nicht den eigenen Erwartungen entspricht oder wenn Ängste bzw. Sorgen bestehen, dass z. B. Fehler passiert sind. In diesen Fällen baut sich die Person selbst zusätzlichen Leistungsdruck auf, der zu selbstgefährdendem Arbeitsverhalten führen kann.

„Da fühlt man sich extrem gestresst, obwohl man sich vielleicht in dem Moment gar nicht so gestresst fühlen müsste, wenn man einfach sich einmal eingesteht, ok vielleicht kann ich das ein anderes mal machen, vielleicht kann ich das etwas hinauszögern, vielleicht kann, nicht mal hinauszögern oder einfach verschieben, weil es ist ja oft so, dass die Themen gar nicht mal so brennen sind, aber man es für sich selbst einfach weg haben will ohne Rücksicht auf Verluste, sage ich mal und dann einfach alles reinstopft und dann wird es halt einfach wirklich extrem viel [...]“ (I4, Z 875-881)

4.3.4.3 Auslöser für Präsentismus

Parallelen zu den vorher genannten Verhalten zeigen sich beim Thema *Präsentismus*, da auch hier die *Persönlichkeit* als Auslöser für Präsentismus festgestellt werden kann. Die persönliche Leistungserwartung und Arbeitseinstellung können dafür sorgen, dass die eigenen Bedürfnisse, in diesem Fall eine Auszeit zur Genesung, vernachlässigt werden, um der eigenen Leistungserwartung zu entsprechen und keinen beruflichen Nachteil zu haben.

„Es ist, es tragt einem niemand auf. Ich habe auch nicht das Gefühl, dass ich das machen müsste, aber das ist wieder meine selbe, eigene Erwartungshaltung an mich selbst, dass ich einfach liefere und gewisse Themen einfach weg arbeiten möchte und die nicht liegen lassen möchte oder auch nicht will, dass die wer anderer übernimmt, weil ich weiß das ich es vielleicht selber besser machen könnte.“ (I8, Z 533-537)

Generell zeigen sich bei den Auslösern für Präsentismus einige Parallelen zu den bereits genannten Stressoren. So stellen die Arbeitsmenge und die damit verbundenen *Deadlines* Gründe dar, warum Personen trotz Krankenstand im Homeoffice weiterarbeiten.

„[...] die Leute verbinden sich halt dann trotzdem, dass sie sagen he, irgendwie geht es, die Arbeit wird nicht weniger, ich hab meine Abgabetermine, setze mich ein paar Stunden hin und arbeite.“ (I6, Z 673-675)

Auch die *fehlende Distanz* zum Arbeitsort stellt wiederum ein Hindernis dar, wodurch die Interviewpartner*innen eher dazu tendieren im Krankenstand zu arbeiten, da der Zugang erleichtert ist. Aber auch das *schlechte Gewissen* spielt hierbei wiederum eine Rolle. So wird die Arbeit ungern spontan an das Arbeitsteam abgegeben, aus der Sorge, man würde dadurch deren Belastung zusätzlich erhöhen, da sie die Arbeitsaufgaben für eine gewisse Zeit übernehmen müssten.

„[...] ich glaube, das ist auch manchmal das schlechte Gewissen, wenn man vielleicht spontan Termine an Kollegen Kolleginnen abgeben muss, viel eher dann denkt man sich, ach komm von Zuhause, ich lege mich einfach danach wieder zurück ins Bett und trinke einen Tee, ist einfach tendenziell leichter, dass man das versucht einzugehen.“ (I5, Z 318-322)

Auch der Wunsch nach *Kontrolle* wurde als Auslöser für Präsentismus identifiziert. Dies zeigte sich in der Sorge, dass wichtige Ereignisse oder Informationen während der Abwesenheit verpasst werden könnten, oder im eigenen Aufgabenfeld Probleme auftreten, welche die Arbeitskolleg*innen nicht allein bewältigen können. Dies könnte auf fehlendes Vertrauen gegenüber dem eigenen Arbeitsteam hinweisen, dass dieses keine zufriedenstellende Bearbeitung der Aufgaben während der Abwesenheit sicherstellen kann.

„Ja, ich möchte dann halt trotzdem (lacht) schauen, was passiert, was passiert so draußen (lacht). Ja, man hat manchmal das Gefühl, man muss trotzdem irgendwie auch, möchte einfach da sein und dabei sein und nicht nur jetzt ja, also so ganz abschalten das kann ich halt auch nicht persönlich und, außer es geht mir halt natürlich ganz schlecht und es geht nicht anders, das ist was anderes, aber wenn ich dann so Phasen habe, wo es mir ein bisschen besser geht und ich aufstehen kann und ja, dann kann ich das auch machen und dann setze ich mich kurz hin. Ich werde jetzt wahrscheinlich nicht zehn Stunden durcharbeiten, wenn es mir nicht gut geht und Kopfschmerzen habe, aber ab und zu reinschauen, ist für mich kein Problem. Weil es mir so kurz gut tut auch so ein bisschen zu sehen, ok, es ist alles in Ordnung [...].“ (I7, Z 959-968)

Ein weiterer Auslöser für Präsentismus ist die entfallende Sorge vor einer Ansteckung bzw. der *Schutz vor einer Ansteckung*. Da bei einer Tätigkeit im Homeoffice nicht die Gefahr besteht, dass man das eigene Arbeitsteam ansteckt, wurde dies als Rechtfertigung genannt, warum im Homeoffice trotz Krankheit weitergearbeitet wird. Aber auch den umgekehrten Fall, dass man im Homeoffice arbeitet, wenn die Arbeitskolleg*innen im Büro kränkeln, um sich selbst vor einer Ansteckung zu schützen, wurde in diesem Zusammenhang erwähnt.

„[...] wenn es jetzt was ist, wo ich mir denke, ok, es geht eh gerade ein sehr grippaler Infekt um und, die Arbeitskollegen werden nach und nach krank und dann denke ich mir so, ah vielleicht bleibe ich aus Eigenschutz einmal an dem Tag im Homeoffice oder weil es mir nicht gut geht, bleibe ich, weil ich die anderen nicht anstecken möchte.“ (19, Z 525-529)

Als weitere Gründe für das Arbeiten trotz Krankheit im Homeoffice wurde noch die *Abwechslung* genannt. Somit scheint die Möglichkeit im Homeoffice den Arbeitsaufgaben nachgehen zu können eine Form der Ablenkung und Ausweichmöglichkeit für die verspürte Langeweile zu sein, die sich durch einen längeren Krankenstand und der daraus eingeschränkten Möglichkeiten der Freizeitgestaltung ergeben.

„[...] es gab auch einmal in der Situation davor, wo ich Corona hatte und dann, ging es mir schlecht, aber jetzt nicht so schlecht, dass ich nicht arbeiten kann und dann ist mir halt vom ganzen Liegen, es ist, das halte ich dann irgendwie nicht mehr aus, sondern setze ich mich hin und das ist für mich dann so Abwechslung gewesen auch.“ (17, Z 944-947)

4.3.5 Resümee

Zusammenfassend zeigt sich, dass die Wahrnehmung von Stress auf unterschiedliche Arten erfolgen kann. Zudem bestehen Stressoren, wie z. B. Zeitdruck und eine hohe Arbeitsmenge, die unabhängig vom Arbeitsort als Stressoren identifiziert wurden, sowie jene, wie der fehlende soziale Austausch oder technische Probleme, die wiederum vorrangig im Homeoffice wahrgenommen werden. Auslöser für selbstgefährdendes Verhalten, darunter auch Präsentismus, reichen von den organisationalen Rahmenbedingungen, der Nähe zum Arbeitsumfeld bis hin zur Persönlichkeit.

4.4 Maßnahmen zum Schutz vor Stress und selbstgefährdenden Verhaltensweisen

In diesem Kapitel werden all jene Kategorien beschrieben, die als Schutz vor selbstgefährdenden Verhaltensweisen interpretiert werden können. Hierfür werden sowohl jene Maßnahmen dargestellt, die in stressigen Situationen zur Stressbewältigung herangezogen werden als auch jene Kategorien, die als proaktive Schutzmaßnahmen im Homeoffice-Alltag eingesetzt werden. Die folgenden Kategorien stammen aus den Themen *allgemeine Homeoffice-Aspekte, Stress und Trennung der Lebensbereiche*.

4.4.1 Maßnahmen in Stresssituationen

Die *Homeoffice-Nutzung* selbst kann eine Maßnahme zur Bewältigung von Stresssituationen und somit zum Schutz vor selbstgefährdenden Verhaltensweisen darstellen. So wird das Homeoffice von den Interviewpartner*innen bewusst als Arbeitsplatz ausgewählt, wenn stressige Situationen bevorstehen, da die Bewältigung der Stressoren aufgrund der fehlenden Ablenkungen und der Ruhe im Homeoffice leichter möglich ist als eine vergleichbare Situation im Büro. Das Homeoffice wird folglich auch als Zufluchtsort gesehen, in dem ruhiges und konzentriertes Arbeiten möglich ist und dadurch generell weniger Stress wahrgenommen wird.

„Aber ich muss ehrlich gesagt sagen, ich habe im Homeoffice weniger Stress als wie im Büro, deswegen, also ja, muss ich ehrlich, ja muss ich eigentlich schon, weil eben im Homeoffice natürlich alles ein bisschen ausgeschleifter ist. Oder nicht so viele zusätzliche Faktoren von außen und deswegen, habe ich jetzt nicht so viel, deswegen fällt mir jetzt nicht so viel ein zu Stress im Homeoffice, weil eigentlich mache ich Homeoffice, um weniger Stress zu haben. Muss ich ehrlich sagen.“ (I1, Z 281-286)

Hierbei zeigte sich auch eine Verbindung zum Thema *Persönlichkeit*. Es konnten zwei *Persönlichkeitstypen* bei den Interviewpartner*innen identifiziert werden. Personen, die sich selbst als *introvertiert* beschreiben und jene, die sich selbst als *Austausch suchende bzw. soziale* Menschen beschreiben. Jene Personen, die sich selbst als introvertiert beschrieben, tendieren eher dazu, in stressigen Situationen das Homeoffice aufzusuchen, um dort Ruhe zu finden, da die sozialen Interaktionen im Büro als Stressfaktor wahrgenommen werden.

„Ich bin da einfach so der introvertierte Mensch, der da mehr Ruhe braucht.“ (I3, Z 164-165)

Personen, die sich selbst als *Austausch suchende bzw. soziale* Menschen beschreiben, verspüren hingegen im Homeoffice ein erhöhtes Stresslevel, weil sie sich im Homeoffice nicht mit ihrem Arbeitsteam austauschen können und tendieren daher eher dazu, das Homeoffice in stressigen Situationen zu verlassen, um den Stress abzubauen.

„[...] ich bin sehr (...), wie sage ich das jetzt, wahrscheinlich zu einem gewissen Grad ein sozialer Mensch und ich brauche zu einem gewissen Grad auch die Interaktion [...].“ (I8, Z 187-188)

Der *soziale Austausch* selbst wird im Homeoffice aber auch als eine Möglichkeit zur Stressbewältigung gesehen. Dieser bezieht sich nicht nur auf den Austausch mit dem eigenen Arbeitsteam, sondern auch auf den Austausch mit dem*der Lebenspartner*in, den Freunden und der Familie, um Hilfeleistung und Zuspruch zu erhalten und so den Stress abzubauen.

„Also meistens (...) dann einfach versuchen auch von den Kollegen jemanden zu erreichen und das abzuklären, wenn man dann halbwegs eine Lösung hat oder weiß da ist noch jemand anderer mit am Boot, an Bord und hilft dir, dann ist es eigentlich schon wieder halb so schlimm. Ja, also über Kollegen eigentlich. Mit jemanden der sich da auch auskennt oder halbwegs auskennt oder dein Problem versteht. Zu sprechen hilft schon einmal.“ (I2, Z 630-634)

Auch die *Arbeitsorganisation* beinhaltet verschiedene Maßnahmen zum Schutz vor selbstgefährdendem Verhalten im Arbeitsalltag wie auch in Stresssituationen. So zeigt sich, dass eine gute *Selbstorganisation*, bei der auf eine Strukturierung und Priorisierung der Aufgaben geachtet wird, dabei unterstützt, dass das Maß an zu erledigenden Aufgaben innerhalb der regulären Arbeitszeit im Rahmen bleibt und somit eine Extensivierung der Arbeitszeit vermieden wird. Auch das Entwickeln und Einhalten von *Routinen* unterstützt hierbei. So wurde von einigen Interviewpartner*innen berichtet, dass sie im Homeoffice eigene Tagesroutinen entwickelt haben, die ihnen sowohl im Arbeitsalltag als auch stressigen Situationen helfen. Auch das Einhalten von *konstanten Arbeitszeiten* oder das Anpassen der Homeoffice-Arbeitszeiten an die regulären Büroarbeitszeiten unterstützen die Personen einen routinierten Ablauf und eine zeitliche Strukturierung sicherzustellen und eine Extensivierung zu vermeiden.

„[...] ich bin schon dazu geneigt, auch dann an einem gewissen Zeitpunkt einfach Feierabend zu machen, also jetzt nicht noch irgendwie zwei Stunden länger zu arbeiten, als ich eigentlich wollte. Sondern schon zu gucken, dass das alles immer in einem Rahmen bleibt [...].“ (I5, Z 456-459)

Auch die persönliche *Arbeitsplatzgestaltung* kann bei der Stressbewältigung helfen, indem durch die Schaffung einer gemütlichen Umgebung das allgemeine Stresslevel gesenkt wird. So berichtete ein*e Interviewpartner*in, dass dekorative Elemente, wie Kerzen, dabei helfen eine gemütliche Arbeitsatmosphäre zu schaffen. Hierbei lässt sich vermuten, dass das Homeoffice in stressigen Situationen bevorzugt wird, wenn in den gewöhnlichen Arbeitsstätten aufgrund von Großraumkonzepten keine individuelle Arbeitsplatzgestaltung möglich ist.

Weitere Maßnahmen zum Schutz vor Stress und selbstgefährdenden Verhaltensweisen ist das bewusste *Grenzen ziehen*. Hierbei berichteten Interviewpartner*innen, dass sie offen an ihr Arbeitsteam kommunizieren, wann sie ihre Mittagspause einplanen oder den Arbeitstag beenden werden. Ergänzend dazu werden Zeitblocker in den digitalen Kalender eingetragen, damit diese transparent für das ganze Arbeitsteam ersichtlich sind.

„Das hab ich mir dann eigentlich schon angewöhnt, einfach mal so um kurz vor zwölf die Dingen nicht mehr anzunehmen oder wirklich zu sagen Nein, ich mache jetzt eigentlich Pause und dann gleich ausstempeln, gleich den Laptop zu und in die Küche stellen und oder halt spazieren gehen oder so. Das hilft auf jeden Fall.“ (I3, Z 717-721)

Auch das *Auszeit nehmen*, durch kurze Pausen während des Arbeitstages oder in einer Stresssituation, um sich zwischendurch zu erholen und den Arbeitsplatz kurzfristig zu verlassen sowie die Inanspruchnahme eines Zeitausgleich für die angehäuften Überstunden oder einiger Urlaubstage zur Belohnung nach einer stressigen Phase, stellen weitere Maßnahmen zum Schutz vor Selbstgefährdung dar.

„[...] sich von Zeit zu Zeit immer wieder mal Urlaub zu nehmen oder Zeitausgleich. Sich da ein bisschen belohnen, weil wenn ich wegen sehr viel Stress, natürlich Überstunden mache, dann möchte die ZA-Stunden dann natürlich dann für das verwenden, dass ich für mich irgendwas unternehme oder was Gutes tue.“ (I9, Z 595-598)

Aus der Textstelle geht hervor, dass es in Ordnung zu sein scheint, wenn aufgrund von stressigen Phasen Überstunden zu leisten sind, sofern zu einem späteren Zeitpunkt auch ein Ausgleich möglich ist. Ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Arbeits- und Freizeit wird demnach als wichtig erachtet.

Im Homeoffice wird zudem die Möglichkeit die *Emotionen* in stressigen Situationen frei *äußern* zu können, ohne dadurch jemand anderen zu stören oder zu kränken, als Möglichkeit des Stressabbaus wahrgenommen.

„Ich glaube, manchmal ist der Stress im Homeoffice einfacher, weil man irgendwie sich vielleicht dann nicht beobachtet fühlt oder so, da kann man sich halt manchmal aufregen und das Gesicht verziehen und sich die Hände über dem Kopf zusammenschlagen und sich denken, kann der bitte aufhören zum Reden und das ist vielleicht was wo man im Büro zurückhaltend ist und ich glaube, dass es einfach hilft, wenn das auch einmal rauslässt (lacht).“ (13, Z 735-740)

Auch das Nutzen von *Erfahrungen* hilft dabei den wahrgenommenen Stress in Grenzen zu halten. So berichteten vor allem Interviewpartner*innen, die sich schon mehrere Jahre im Berufsleben befinden, dass sie auch in stressigen Situationen darauf vertrauen können, dass sie es wieder schaffen werden und sich dadurch weniger gestresst fühlen.

„[...] aber dann versuche ich schon natürlich ein bisschen die Erfahrung zu nutzen und einen kühlen Kopf zu bewahren und das Beste daraus machen und das Ganze so gut wie möglich dann zu lösen [...].“ (19, Z 373-375)

Darüber hinaus konnte im Zuge der Stressbewältigung auch die *Reflexion* als Maßnahme identifiziert werden. Hierbei wird versucht, die eigene Arbeitsweise bzw. Verhaltensweise in stressigen Situationen zu reflektieren, um dadurch herauszufinden, was die Person besser machen hätte können. Hier zeigen sich wiederum Parallelen zum bereits erwähnten Persönlichkeitsmerkmal *Selbstoptimierung*. Hierunter fallen aber auch die Schaffung eines Bewusstseins, dass die Person nicht allein für die Bewältigung der Situation verantwortlich ist und, dass der Stress häufig ein eigenständig produziertes Konstrukt ist, welches im Kopf entsteht, aber nicht real existiert.

„Also einfach mal schauen, woher kommt der Stress? Meistens entsteht er wirklich im Kopf dann.“ (16, Z 759-760)

Eine weitere Form der Stressbewältigung stellen *Ablenkungen* dar. Hierbei wurden von den Interviewpartner*innen verschiedenste Formen genannt, wobei alle das Ziel verfolgen der stressigen Situation auszuweichen. Während einige Interviewpartner*innen berichteten, dass sie *sportliche Betätigungen* nutzen, suchen andere eher die *Entspannung*. Auch das Hören von *Musik* wurde als Methode genannt, die dabei hilft, die Stimmung zu verbessern, oder das Ausüben von diversen *Hobbies*, wie z. B. Serien ansehen oder ein Buch lesen. *Sozialer Austausch* wird auch zur Ablenkung genutzt, wobei hier darauf geachtet wird, dass keine Arbeitsthemen besprochen werden. Auch das Schaffen einer physischen *Distanz*, indem der Arbeitsplatz für kurze Zeit bewusst verlassen wird, um bspw. einen Spaziergang zu machen, den Raum zu lüften oder einen Kaffee oder Tee zu holen, wird zur Ablenkung genutzt.

„Aber ansonsten ja für mich ist halt immer irgendwie so dieses Körperliche, Physische ein Ventil, wie ich vorhin schon gesagt habe, also kann dann gerne mal ein paar push ups machen oder was da hilft auch oft, wenn man schon mit niemanden darüber reden kann.“ (I8, Z 400-403)

Hierbei zeigt sich auch, dass aufgrund der *Nähe zum Freizeitumfeld* im Homeoffice mehr Möglichkeiten zur Stressbewältigung bestehen. Dadurch wird von den Interviewpartner*innen eine verbesserte Work-Life-Balance wahrgenommen, die wiederum dabei hilft, besser mit stressigen Situationen umzugehen.

„[...] wobei beim Homeoffice kann ich glaube ich vom Stress ein bisschen schneller runterfahren, weil ich direkt in meinem Freizeitumfeld bin. Wenn ich im Büro bin, brauche ich längere Zeit, weil auch mit dem Bus nach Hause fahren [...] und dann fängt die Freizeit für mich halt viel später an [...].“ (I5, Z 845-849)

Abschließend zeigt sich, dass auch die *Selbstbestimmung* im Homeoffice die Stressbewältigung unterstützt, da aufgrund der bereits genannten Eigenständigkeit im Homeoffice selbstständig entschieden werden kann, wie mit der stressigen Situation umgegangen wird bzw., welche Maßnahmen in dem Moment einem selbst als geeignet erscheinen. In diesem Zusammenhang wurde auch berichtet, dass die selbstständige Entscheidung, wann bspw. auf Chat-Nachrichten geantwortet wird, eine Entlastung darstellt, um den Stress, bedingt durch die digitale Kommunikation, zu senken.

„Ja, weil das wieder so diese Selbstbestimmtheit ist oder, dass man jetzt, man hat grad das Bedürfnis sich zu bewegen und irgendwie sich die Beine zu vertreten oder so und das kann ich im Büro halt nicht und im Homeoffice kann ich das [...].“ (I3, Z 759-761)

4.4.2 Allgemeine Maßnahmen zum Schutz vor Selbstgefährdung

Während sich die vorherigen Maßnahmen vorrangig aus den Erzählungen der Bewältigung von Stresssituationen ergaben, konnten durch die Sichtweise und Verhaltensweisen der Interviewpartner*innen noch weitere Maßnahmen identifiziert werden, die einen Schutz vor selbstgefährdenden Verhaltensweisen im Homeoffice-Alltag darstellen können. Diese wurden sowohl den Kategorien unter dem Thema *allgemeine Homeoffice-Aspekte*, als auch unter dem Thema *Trennung der Lebensbereiche* zugeordnet. Diese Maßnahmen können als Prävention vor selbstgefährdenden Verhalten verstanden werden, indem damit auf das Einhalten der Erholungszeit geachtet wird.

Unter dem Thema *allgemeine Homeoffice-Aspekte* konnten wiederum *Routinen* im Tagesablauf und die Einhaltung *konstanter Arbeitszeiten* im Homeoffice als generelle Maßnahmen zum Schutz vor selbstgefährdenden Verhaltensweisen im Homeoffice-Arbeitsalltag festgestellt werden. Hinzukommt, das bewusste Einhalten von *kurzen Pausen*, bei deren *Gestaltung* vor allem auf die Distanz zum Arbeitsplatz und/oder der Ablenkung geachtet wird.

Die Kategorie *Einstellung* unter dem Thema *Trennung der Lebensbereiche* umfasst die Beschreibungen des *Stellenwerts der Freizeit* der Interviewpartner*innen, von welchen auf die Frage nach ihrer persönlichen Definition einer Work-Life-Balance berichtet wurden. Daraus ergab sich, dass eine ausgewogenen Work-Life-Balance von den meisten Interviewpartner*innen eine große Bedeutung zugeschrieben wird, wobei der Stellenwert der Freizeit und Arbeitszeit prinzipiell als gleich wichtig betrachtet wird. Es ist den Interviewpartner*innen ein Anliegen, dass ausreichend Zeit für Freizeitaktivitäten vorhanden ist. Daher wird auf eine klare Trennung zwischen den beiden Lebensbereichen geachtet, was dabei unterstützen kann, dass selbstgefährdende Verhaltensweisen unterbunden werden.

Dies stellt einen gewissen Widerspruch zu dem vorhin erwähnten Stressor, der digitalen Erreichbarkeit, dar, da trotz der Wichtigkeit einer klaren Trennung der Lebensbereiche die E-Mails und Chat-Nachrichten über das Firmentelefon aufgrund des eigenen Interesses verfolgt und bearbeitet werden, wodurch es zu einer gewollten Überlappung zwischen Arbeits- und Freizeit kommt.

„[...] dass finde ich, das Private genauso viel wert hat wie die Arbeit. Aber natürlich jedes in seinem eigenen Zeitraum, die Wertigkeit haben sollte, also man sollte sich nicht einschränken im Privaten. Nur weil man jetzt sagt, ok die Arbeit hat so den hohen Fokus und man sollte sich aber in der Arbeit nicht wegen dem privaten einschränken, weil das Private so viel Fokus hat, weil ich finde, das sind einfach zwei Themen und die muss man auch wirklich getrennt betrachten und wenn man in der Arbeit sitzt, dann ist halt jetzt Arbeit dran und wenn man danach in, privates macht, dann ist es privates [...].“ (I4, Z 719-725)

Es wurde aber auch erwähnt, dass zur Trennung der Lebensbereiche Selbstdisziplin nötig ist. Daraus lässt sich schließen, dass die Lebensbereiche leichter verschwimmen können und daher die Trennung ein konstantes Bemühen erfordert.

Lediglich ein*e Interviewpartner*in gab an, dass die Arbeit oberste Priorität hat und daher ein ausgewogenes Verhältnis nicht notwendig ist.

Auch das *Bewusstsein* für die eigene *Rolle* in der Arbeit unterstützt dabei selbstgefährdende Verhaltensweisen zu verhindern. So wurde berichtet, dass keine Überstunden geleistet werden bzw. die ständige Erreichbarkeit in der Freizeit nicht als notwendig erachtet wird, weil die aktuelle Position im Unternehmen dies nicht rechtfertigt.

„Weil das ist, dann meine Freizeit und ich werde ein Stück weit auch nicht dafür bezahlt, also das ist für mich schon auch ein Faktor, ich bin in keiner Position, in der ich vierundzwanzig sieben erreichbar sein muss.“ (15, Z 832-834)

Bei den Maßnahmen zur Trennung der Lebensbereiche zeigen sich Parallelen zu jenen Maßnahmen, die bereits zur Stressbewältigung herangezogen werden. So wird auch hier das *Schaffen eines Ausgleichs* genannt, was sich darauf bezieht, dass Personen einen fairen Ausgleich zwischen Arbeits- und Freizeit schaffen wollen, so dass keiner der Lebensbereiche unberechtigt mehr Zeit einnimmt. So wurde berichtet, dass das Arbeiten im Homeoffice zwar dafür genutzt wird, dass private Termine während der Arbeitszeit erledigt werden, jedoch wird dafür die Arbeitszeit an diesem Tag wiederum verlängert, um einen Ausgleich zu schaffen.

Als weitere Maßnahme wurde das *Entfernen von den Geräten* identifiziert, wodurch sichergestellt werden soll, dass in der Freizeit eine größere Hemmschwelle besteht, den Firmenlaptop oder das Firmentelefon zur Hand zu nehmen. Durch das gezielte Abschalten der Geräte am Ende eines Arbeitstages, wird eine Distanz zur Arbeit hergestellt und dadurch das Erholen erleichtert. Der Standby-Modus der Geräte wird hierbei nicht als ausreichend erachtet. Eine Person berichtete auch davon, dass das private Handy während der Arbeitszeit in den Flugmodus gestellt wird, um eine Vermischung der beiden Lebensbereiche proaktiv zu verhindern.

„Mein Handy geht immer in den Flugmodus, wenn ich in der Früh zu arbeiten beginne [...]“ (18, Z 240-241)

Abschließend wurde auch die Kategorie *Grenzen ziehen* als allgemeine Maßnahme zum Schutz vor selbstgefährdenden Verhaltensweisen identifiziert. So fällt der Wechsel in die Freizeit leichter, wenn *private Termine* mit Freund*innen oder Familie *vereinbart* werden. Hingegen zeigen sich Schwierigkeiten, wenn es sich um Termine handelt, die man mit sich selbst ausgemacht hat. So beschrieb eine Person, dass das Zeitfenster, welches für die Ausführung eines Hobbies eingeplant ist, eher verschoben wird, wenn arbeitsbezogenen Ziele nicht erreicht wurden, als wenn es sich um einen Termin mit Freund*innen handelt.

„[...] wenn es natürlich was ist, wo man sich mit jemandem, mit einer anderen Person was ausmacht, dann ist das für mich schon so, dass das dann einfach steht und dann

ist halt wirklich trotzdem, wenn dann wenn das wirklich noch einer gewissen Uhrzeit ist, dann ist das halt einfach so. Dann kann die Arbeit sagen was sie will.“ (I4, Z 907-911)

Lediglich eine Person gab an, dass sie jede Form von privaten Aktivitäten absagen würde, wenn aufgrund der Arbeit Überstunden zu leisten sind.

Die Trennung der beiden Lebensbereiche wird wiederum durch die *Kommunikation* der privaten Vorhaben an das Arbeitsteam unterstützt. Durch das Blocken der Freizeit im digitalen Arbeitskalender wird sichergestellt, dass das Arbeitsteam keine Termine einstellt, die die Nutzung der Freizeit beeinträchtigen könnten.

„Aber es gibt auch Tage, wo ich mal wirklich aktiv einen Blocker für einen gewissen Zeitraum einstelle, wo ich sage, ok, da muss ich geschwind irgendetwas erledigen, oder auch am Abend oft, wenn ich weiß ok, ich muss heute, auch wenn es nicht so früh ist, aber wenn ich wirklich weiß ok, ich muss heute um 17:00 Uhr weg, dann stelle ich mir lieber einen Termin für 17:00 Uhr rein, dass ich einfach auch, dass das einfach nicht sein kann, dass irgendwer zum Beispiel spontan entscheiden ok, ich brauche dich bitte noch eine Viertelstunde nach fünf [...].“ (I4, Z 627-633)

4.4.3 Resümee

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die Interviewpartner*innen über ein breites Repertoire an Maßnahmen verfügen, die sowohl zur Stressbewältigung als auch im Arbeitsalltag als Schutz vor selbstgefährdenden Maßnahmen dienen. Vor allem eine routinierte Arbeitsorganisation als auch unterschiedliche Formen der bewussten Distanzierung dienen als reaktive und präventive Schutzmaßnahmen.

4.5 Sonstige Kategorien und Erkenntnisse

In diesem Kapitel werden all jene Kategorien beschrieben, die weitere Erkenntnisse rund um die Wahrnehmung der Homeoffice-Nutzung bieten, jedoch keinem der vorherigen Kapitel zugeordnet werden konnten.

4.5.1 Gründe für Homeoffice

Unter dem Thema *allgemeine Homeoffice-Aspekte* wurden in der Kategorie Gründe für Homeoffice eine Vielzahl an unterschiedlichen Beweggründen für die Homeoffice-Nutzung zusammengetragen. Allgemein kann festgehalten werden, dass die Gründe für die regelmäßige Homeoffice-Nutzung divers sind und teilweise Zusammenhänge zueinander aufweisen.

Die im Homeoffice wahrgenommene *Ruhe* wurde als einer der Gründe für die Homeoffice-Nutzung genannt. Die Ruhe, die im Homeoffice wahrgenommen wird, lässt sich auf die Tatsache zurückführen, dass keiner der Interviewpartner*innen zum Zeitpunkt der Befragung Kinder hatte und der Großteil im Homeoffice alleine arbeitet. Die Suche nach Ruhe im Homeoffice hängt aber auch mit den Arbeitsplatzkonzepten wie Großraumbüros mit Desksharing oder einer offenen Bürofläche und dem damit einhergehend, erhöhten Lärmpegel und den Ablenkungen durch die sozialen Interaktionen zusammen. Die meisten Interviewpartner*innen gaben zudem an, dass sie im Homeoffice *produktiver* arbeiten können, was wiederum der Ruhe als auch den fehlenden Ablenkungen durch die Arbeitskolleg*innen zugeschrieben wurde. Auch für bestimmte *Arten der zu erledigenden Aufgaben* wird das Homeoffice dem Büro gegenüber bevorzugt. So wurden vor allem Aufgaben, die eine erhöhte *Konzentration* fordern, sowie Arbeitstage mit vielen *digitalen Terminen*, aber auch das Halten von *Präsentationen* als Gründe für die Homeoffice-Nutzung genannt. Generell besteht die Ansicht, dass die *Qualität der Arbeit* nicht vom Arbeitsort abhängt.

Die Homeoffice-Atmosphäre wird im Vergleich zum Büro als entspannter wahrgenommen, da man sich im privaten Umfeld befindet, wodurch das Homeoffice auch einen gewissen *Wohlfühlfaktor* bietet. Die Möglichkeit das eigene Homeoffice nach den persönlichen Vorlieben gestalten zu können, entspringt zum Teil aus den modernen *Arbeitsplatzkonzepten*, da in solchen Büros persönliche Gegenstände maximal für die Dauer eines Arbeitstages platziert werden dürfen. Generell ermöglicht das Homeoffice eine leichtere Berücksichtigung *der persönlichen Bedürfnisse*, aufgrund der Nähe zum privaten Umfeld. Dies bezieht sich sowohl auf die Gestaltung der Homeoffice-Tage indem bspw. digitale Termine auf dem Balkon wahrgenommen werden können, als auch auf die Möglichkeit sich die Homeoffice-Tage frei einteilen zu können, was jedoch aufgrund von unternehmensinternen Regeln nicht allen Interviewpartner*innen möglich ist.

Als weiterer Grund für die Homeoffice-Nutzung konnte unter der Kategorie *Zeit* sowohl die *Zeitersparnis* aufgrund des fehlenden Anfahrtsweges als auch die Möglichkeit zur *individuellen Zeitgestaltung* identifiziert werden. Der Zeitgewinn durch den fehlenden Pendlerweg empfanden alle Interviewpartner*innen als positiv, unabhängig von der Dauer der Fahrtzeit. Die gewonnene Zeit wird von den Interviewpartner*innen unterschiedlich genutzt. Wie bereits erwähnt, nutzen manche die Zeit, um mehr zu arbeiten, während andere die Möglichkeit genießen, länger zu schlafen oder Haushaltstätigkeiten verrichten zu können. Bei der *individuellen Zeitgestaltung* wurde besonders die Möglichkeit den Arbeitstag, sowie die Pausen, z. B. die Mittagspause, nach den eigenen Bedürfnissen gestalten und einplanen zu können, genannt. Zudem wird die gewonnene Zeit

durch den fehlenden Pendlerweg als positiv wahrgenommen, da ein direkter Wechsel in die Freizeit ermöglicht wird, wodurch das Gefühl über mehr Freizeit zu verfügen, gefördert wird.

Die individuelle Zeitgestaltung hängt auch mit der wahrgenommenen *Flexibilität* im Homeoffice zusammen. Besonders die Flexibilität während der Arbeitszeit *Haushaltstätigkeiten* zu erledigen oder *private Termine*, wie z. B. Arzttermine, Termine mit Handwerkern oder Behörden-Termine, wahrnehmen zu können, wird als positiv bewertet, weil dadurch die Freizeit weniger eingeschränkt wird bzw. weniger Urlaubstage für private Termine verbraucht werden müssen.

Homeoffice wird zudem als *Auszeit und Abwechslung* vom Büroalltag gesehen, die mittlerweile für viele der Interviewpartner*innen nicht mehr wegzudenken ist.

Auch die *Kosteneinsparung*, die durch entfallende Essensbestellungen in den Mittagspausen im Büro ermöglicht wird und der *Umweltaspekt* aufgrund der CO2 Einsparungen durch den fehlenden Fahrtweg wurden als Vorteile der Homeoffice-Nutzung genannt.

Ein*e Interviewpartner*in nutzt das Homeoffice auch, um seinen*ihren *Lebensmittelpunkt*, der sich in einem anderen Bundesland in Österreich als die Arbeitsstätte befindet, nicht aufgeben zu müssen.

4.5.2 Arbeitsplatz

Im Rahmen der Interviews wurden einige Informationen zur Gestaltung des Arbeitsplatzes gesammelt. Während ein Teil der Interviewpartner*innen über die Möglichkeit verfügt, den Homeoffice-*Arbeitsort* in einem eigenen Zimmer einzurichten, arbeiten andere in ihrem Wohnbereich, bspw. am Esszimmertisch oder an einem separaten Schreibtisch im Wohnraum.

Hinsichtlich der Homeoffice *Ausstattung* zeigt sich, dass Wert auf ein ähnliches Mobiliar und eine ähnliche technische Ausrüstung, wie im Büro gelegt wird. Vor allem ein geeigneter Tisch und Stuhl, sowie ein zweiter Bildschirm, wurden als Voraussetzung für ein gutes Arbeiten im Homeoffice genannt. Dadurch verringern sich die Unterschiede zwischen den Arbeitsweisen im Büro und im Homeoffice und erleichtern das Arbeiten im Homeoffice. Dies ist jedoch nicht für alle Interviewpartner*innen möglich und so wird von diesen die fehlende technische Ausstattung, eine schlechte Internetverbindung und die mangelnde Ergonomie im Homeoffice als Störfaktoren wahrgenommen.

4.5.3 Organisation

In der Kategorie Organisation wurden zum einen verschiedene Aspekte der Strukturierung des *Arbeitsablaufs* aufgezeigt, als auch *Methoden* der Aufgabenbewältigung. Der *Arbeitsablauf* unterscheidet sich für die Interviewpartner*innen im Homeoffice nicht zum Büro. Dies kann zum einen auf die Erfahrungen, die die Personen bisher in ihrer mehrjährigen Homeoffice-Nutzung gesammelt haben, als auch an einer geeigneten Infrastruktur im eigenen Zuhause zurückgeführt werden. Zudem wurden im Zuge der intensiveren Homeoffice-Nutzung viele Arbeitsprozesse in den jeweiligen Unternehmen digitalisiert, wodurch die Bearbeitung im Homeoffice wiederum erleichtert wird bzw. der Arbeitsort keinen Einflussfaktor auf das Arbeiten selbst darstellt.

Die *Methoden*, die zur Organisation im Homeoffice genutzt werden, zeigen eine vielfältige Bandbreite auf. Während die einen sich vor allem über den digitalen Kalender organisieren und sich dort Termine und Aufgaben eintragen, nutzen andere eher analoge Formen, wie Notizbücher oder Haftnotizen. Zum Teil ist es auch durch die Art der Aufgaben, z. B. im Projektmanagement, bedingt, dass eine selbstständige Organisation nur bedingt notwendig ist, da aufgrund von Terminen und Abstimmungen immer schon eine gewisse Tagesstruktur gegeben ist. Mithilfe von Fokuszeiten, die für das Arbeitsteam im Kalender ersichtlich sind, wird konzentriertes Arbeiten ohne Ablenkungen ermöglicht. Ein gutes Zeitmanagement und ein durch Erfahrung entwickeltes Gefühl dafür, wie lange man für eine Tätigkeit braucht, werden als wichtige Faktoren des Selbstmanagements wahrgenommen. Generell wurde der Eindruck vermittelt, dass die Interviewpartner*innen keine größeren Herausforderungen mit ihrer Selbstorganisation im Homeoffice wahrnehmen.

4.5.4 Stressoren im Büro

Da die Proband*innen im Zuge der Interviews immer wieder Vergleiche zu Ihrem Büroalltag herstellten, konnten auch Stressoren bei der gewöhnlichen Bürotätigkeit identifiziert werden. Zum einen wurden im Büro die *sozialen Interaktionen* mit Arbeitskolleg*innen als stressend wahrgenommen, da es hierbei zu Ablenkungen kommt, worunter die Konzentration und die Produktivität der Proband*innen leidet. In diesem Zusammenhang zeigt sich auch, dass moderne Arbeitsplatzkonzepte dazu beitragen können, dass das Homeoffice öfter genutzt wird, da der Lärm und die sozialen Interaktionen im Büro als belastend wahrgenommen werden.

Als weiterer Stressor, der in Verbindung mit einer Tätigkeit im Büro aufscheint, wurde der *Verkehr* bei der Hin- und Rückfahrt zum Arbeitsplatz genannt. Ein erhöhtes Verkehrsaufkommen lässt den allgemeinen Stresspegel ansteigen, wodurch sich die

Personen zu Beginn der Arbeit im Büro bereits gestresster fühlen und nach der Arbeit wiederum gestresster Zuhause ankommen. Dadurch fühlen sich die Personen folglich an Bürotagen generell gestresster.

4.5.5 Soziale Aspekte

Unter diesem Thema wurden sämtliche Kategorien zusammengefasst, die sich auf die sozialen Aspekte im Homeoffice, wie das Arbeitsteam, die Führungskraft, die digitale Kommunikation und die Homeoffice-Kultur, beziehen.

4.5.5.1 Arbeitsteam

Die hybride *Zusammenarbeit* im Arbeitsteam wird von den Interviewpartner*innen durchwegs als positiv wahrgenommen und wird bei den meisten Interviewpartner*innen so erlebt, dass auch das Arbeitsteam gerne und oft im Homeoffice arbeitet. Das Arbeitsteam scheint daher keinen Einflussfaktor für das Nutzungsverhalten der Interviewpartner*innen darzustellen. Besonders die Erfahrungen mit der *Homeoffice-Nutzung* während der COVID-19 Pandemie unterstützten das Arbeitsteam dabei Wege zu finden, um sich aufeinander einzuspielen. So wurden von einigen im Team fixe Tage vereinbart, in denen alle im Büro zusammenkommen oder sich bei einem wöchentlichen Call gemeinsam austauschen. Um darüber hinaus eine gute Zusammenarbeit sicherzustellen, werden die Homeoffice-Tage zumeist mit dem Team vereinbart und im digitalen Kalender vermerkt, so dass jedes Teammitglied informiert ist, wann wer im Büro bzw. im Homeoffice arbeitet. Umgekehrt legen die Personen Wert darauf, dass die Büro-Tage gemeinsam verbracht werden, wodurch es auch hier zu Abstimmungen kommt.

Während es für eine Person Normalität ist, dass er*sie während der Homeoffice-Arbeitstage regelmäßig in virtuellen Kontakt mit den Arbeitskolleg*innen steht, meiden andere den Kontakt via Telefon oder Chats, da sie Sorge haben, sie könnten ihre Arbeitskolleg*innen mit einer Kontaktanfrage stören. Dies zeigt eine Verbindung zu den wahrgenommenen *Herausforderungen* auf, bei denen unter anderem die *soziale Isolation* im Homeoffice wahrgenommen wird. Gemeint ist damit das Gefühl der Vereinsamung aufgrund des fehlenden Kontakts zu den Arbeitskolleg*innen im Homeoffice. Auch die *professionelle Isolation* zeigt sich bei der Homeoffice-Nutzung. Es besteht die Sorge, dass durch den unzureichenden Austausch mit den Kolleg*innen wichtige Informationen nicht geteilt werden.

Beim *Onboarding* wird die sofortige Homeoffice-Nutzung neuer Kolleg*innen als problematisch angesehen. Grund dafür ist, dass der Eindruck besteht, dass man das neue Teammitglied im Homeoffice unzureichend kennenlernen kann und durch die fehlende

Sichtbarkeit der Wissenstransfer erschwert wird. Daher wird in der Onboarding-Phase darauf geachtet, dass neue Mitarbeitende zunächst im Büro eingearbeitet werden und auch die übrigen Teammitglieder öfter im Büro anwesend sind.

4.5.5.2 Führungskraft

Die Einstellung zum Homeoffice und die eigene *Homeoffice-Nutzung* der Führungskräfte der Interviewpartner*innen wurden als durchwegs positiv beschrieben und scheint daher keinen Einflussfaktor auf das Homeoffice-Nutzungsverhalten der Interviewpartner*innen darzustellen. Lediglich eine Person berichtete, dass die Führungskräfte das Homeoffice im Vergleich zu einem selbst seltener nutzen. In allen anderen Fällen wird das Homeoffice von den Führungskräften in einem ähnlichen Ausmaß wie von den Mitarbeiter*innen genutzt.

Aufgrund der Beschreibungen der jeweiligen Führungskräfte konnten auch Merkmale des *Führungsstils* identifiziert werden. So setzen die Führungskräfte bei der Mitarbeiterführung auf die *Eigenverantwortung* der Mitarbeitenden. Die Führungskräfte überlassen ihren Mitarbeitenden Freiraum, um ihnen eine selbstständige Organisation der Arbeitstage und Arbeitsweisen im Homeoffice zu ermöglichen. Zu erwähnen gilt, dass die meisten Interviewpartner*innen angaben, dass sie ihre Arbeit aufgrund der Position oder der Aufgaben größtenteils selbstständig erfüllen können. Dies deutet auf einen eher zielorientierten Führungsstil hin.

Zudem wurden die Führungskräfte sowohl als *leistungsorientiert* und *menschlich* beschrieben, aber auch als *Vorbilder* hinsichtlich der Homeoffice-Nutzung. Demnach achten manche der Führungskräfte selbst darauf, dass regelmäßige Arbeitszeiten und Pausen eingehalten werden und sorgen sich auch um das Wohlbefinden ihrer Mitarbeitenden, wenn ihnen auffällt, dass jemand im Homeoffice besonders intensive und lange Arbeitstage aufweist.

4.5.5.3 Digitale Kommunikation

Die digitale Kommunikation stellt im Homeoffice einen wichtigen Aspekt dar, für den die Interviewpartner*innen zum Teil *Regeln* aufgestellt haben, um die Funktionsweise sicherzustellen. Die Regeln sind dabei von Unternehmen zu Unternehmen recht unterschiedlich. So bestehen Regeln, die besagen, dass man die Arbeitskolleg*innen vor jedem Anruf zunächst über einen Chat anschreiben muss, um die Verfügbarkeit der Person vorab zu prüfen. Auch Statusbenachrichtigungen werden unterschiedlich gelebt. Während dem einen klar ist, dass das Gegenüber bei einem „nicht stören“-Status tatsächlich nicht erreichbar ist, verunsichert der Status andere, da sich die Personen den Status häufig für einen langen Zeitraum einstellen und es daher für die

Arbeitskolleg*innen schwer abzuschätzen ist, wann die Person wieder erreichbar sein wird. Aus diesem Grund empfinden es einige Interviewpartner*innen im Büro als einfacher, dringend benötigte Informationen zu erhalten, da man direkt sieht, ob die Person gerade angesprochen werden kann oder nicht.

Die *Formen* der Kommunikation reichen von regelmäßigem digitalem Austausch bis hin zu den bereits erwähnten digitalen Meetings. Während die einen den Austausch im Homeoffice als angenehmer empfinden, da durch gemeinsamen Screen-Sharing die Kommunikation vereinfacht wird, meiden andere die digitale Kommunikation zur Klärung von komplexeren Themen und bevorzugen den persönlichen Kontakt im Büro.

Dies spiegelt sich zum Teil auch in den wahrgenommenen *Herausforderungen* der digitalen Kommunikation wider. So wurde die *fehlende Sichtbarkeit der Gestik und Mimik* des Gegenübers genannt, da es im Homeoffice hauptsächlich zu einem schriftlichen Austausch kommt. Dies erschwert die Einschätzung, wie das Gesagte bzw. das Feedback gemeint ist. Auch ein *trägerer Informationsfluss* wurde bemängelt, der daraus entsteht, dass Personen aufgrund der Statusbenachrichtigungen bzw. der bestehenden Hemmschwelle nicht so leicht kontaktiert werden können wie im Büro. Dadurch sind häufig E-Mails auch für kurze Fragen zu verfassen, deren Beantwortung eine längere Zeit in Anspruch nimmt, wodurch der Arbeitsprozess verlangsamt wird.

Gleichzeitig nehmen Personen im Homeoffice ein häufig läutendes Telefon, sowie die Vielzahl an Chat-Nachrichten als *Ablenkung* und Störfaktor wahr. Zuletzt wurde in diesem Zusammenhang der *fehlende Wissenstransfer* bemängelt, der daraus resultiert, dass durch den geringen persönlichen Austausch, kreatives Arbeiten oder Brainstorming-Aktivitäten erschwert werden. Trotz des Einsatzes von modernen digitalen Tools, wie z. B. Confluence, wird dies auf virtuellem Wege als Herausforderung wahrgenommen.

4.5.5.4 Homeoffice-Kultur

In der Kategorie Homeoffice-Kultur wurden zum einen Homeoffice *Regelungen* zusammengefasst, die bei manchen Interviewpartner*innen sowohl als offizielle als auch als inoffizielle Regeln vorherrschen. Zu den *offiziellen Regeln* gehören die Homeoffice-Verbindungen des Unternehmens, die von einer völlig freien Einteilung der Homeoffice-Tage, bis hin zu einem vorbestimmten Ausmaß an Homeoffice-Tagen pro Woche oder pro Monat reichen. Eine Person berichtete von einem so genannten Loyalty Programm, bei dem das Ausmaß der Homeoffice-Tage pro Woche von der Zugehörigkeitsdauer im Unternehmen abhängt.

Informelle Regeln beinhalten all jene Vereinbarungen, die sich team- oder abteilungsintern entwickelt haben und folglich von anderen Teams bzw. Abteilungen, sowie den offiziellen Vereinbarungen abweichen können. Diese Regelungen beziehen sich sowohl auf die Anzahl der Homeoffice-Tage, die tatsächlich genutzt werden dürfen, als auch auf die Abstimmung der Homeoffice- und Büro-Tage im Team und der Kommunikationspflicht bezüglich der zeitlichen Erreichbarkeit der einzelnen Teammitglieder.

Als *Voraussetzungen* für eine gute Homeoffice-Kultur wurden das *Commitment* der Mitarbeitenden genannt, dass jeder unabhängig vom Arbeitsort seine Arbeit nach bestem Wissen und Gewissen erfüllt und das gegenseitige *Vertrauen* zwischen Mitarbeitenden und Unternehmen, dass die Mitarbeitenden im Homeoffice gleich gute Arbeit leisten wie im Büro. Auch ein übereinstimmendes *Arbeitsethos*, wodurch alle Teammitglieder eine gleiche Grundeinstellung gegenüber der Arbeitserfüllung teilen, wurde als wichtige Basis genannt.

4.5.6 Trennung der Lebensbereiche

Unter dem Thema Trennung der Lebensbereiche konnten neben den *Herausforderungen* auch *privaten Ablenkungen* identifiziert werden. Hierbei wurde das *private Telefon* als störend beschrieben, da es im Homeoffice öfter als im Büro zur Hand genommen wird, um sich aufgrund von Langeweile in den sozialen Medien abzulenken oder Nachrichten aus dem privaten Umfeld zu beantworten. Zudem stellen *Ablenkungen aus der privaten Umgebung* aufgrund des Haustieres oder Lärm in der Umgebung auch außerhalb von Stresssituationen Störfaktoren dar.

4.5.7 Persönlichkeit

Unter dem Thema Persönlichkeit konnten noch weitere *Persönlichkeitsmerkmale* entdeckt werden, womit die Interviewpartner*innen ihre Arbeitsweise bzw. -verhalten beschrieben. So beschrieben sie sich selbst auch als *hilfsbereit* gegenüber ihrem Arbeitsteam, indem sie dem eigenen Arbeitsteam in stressigen Situationen Unterstützung anbieten. Zudem sind sie *zuversichtlich* hinsichtlich der Bewältigung von herausfordernden Situationen und verfügen über die Fähigkeit, *locker* mit gewissen Themen oder Situationen umgehen zu können.

4.5.8 Resümee

Zusammenfassend zeigt sich, dass besonders das Thema soziale Aspekte, welches die Kategorien Arbeitsteam, Führungskraft, digitale Kommunikation und Homeoffice-Kultur umfassen, als auch die Gründe für die Homeoffice-Nutzung eine Vielzahl an weiteren

Erkenntnissen brachten. Weitere Subkategorien in den Hauptkategorien Arbeitsplatz, Organisation, Stressoren im Büro sowie in den Themen Trennung der Lebensbereiche und Persönlichkeit wurden beschrieben.

Wie sich in diesem Kapitel zeigte, konnte im Zuge dieser Forschungsarbeit eine breite Vielfalt an Ergebnissen gewonnen werden. Die Erkenntnisse werden im nachfolgenden Kapitel zusammengefasst und ausgewählte Aspekte diskutiert.

5 Diskussion und Ausblick

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse dieser Forschungsarbeit zusammengefasst und mithilfe der theoretischen Erkenntnisse aus Kapitel 2 diskutiert. Dadurch werden die zentralen Erkenntnisse noch einmal hervorgehoben und die Forschungsfragen anschließend beantwortet. Anschließend erfolgt eine kritische Reflexion der Arbeit, bei der sowohl die Einhaltung der Gütekriterien als auch die Limitationen und Stärken der Arbeit beleuchtet werden. Die Implikationen für die Praxis, sowie ein Ausblick für weiterführende Studien schließen dieses Kapitel ab.

5.1 Zusammenfassung der Ergebnisse

Das Arbeiten im Homeoffice ist für die Generation Y spätestens seit der COVID-19 Pandemie aufgrund vieler Vorteile, wie bspw. Flexibilität, Ruhe und Zeitersparnis, aus dem Arbeitsalltag nicht mehr wegzudenken. Das Homeoffice wird als positive Entwicklung in der modernen Arbeitswelt wahrgenommen. Besonders die hybride Nutzung, bei der ein regelmäßiger Wechsel zwischen Arbeitsplatz und Homeoffice erfolgt, wird bevorzugt gelebt, wie es auch in der Deloitte Flexible Working Studie aus dem Jahr 2020 prognostiziert wurde (Kellner et al., 2020, S. 19). Die Flexibilität in der Wahl des Arbeitsortes ermöglicht es, die positiven Aspekte beider Arbeitsformen zu nutzen und somit Nachteile, die eine einseitige Nutzungsweise mit sich bringt, zu umgehen (Virick et al., 2010, S. 149). Besonders das Gefühl der sozialen Isolation, welche als negative Erfahrung während der intensiven Homeoffice-Nutzung aufgrund der Hochphase der COVID-19 Pandemie erlebt wurde und sich auch in der Studie von Kossen (2022, S. 227ff.) und van der Berg als zentrale Belastung bei einer Tätigkeit im Homeoffice erwies, kann durch eine hybride Homeoffice-Nutzung umgangen werden.

Da das Arbeiten im Homeoffice eine Verlagerung der Tätigkeit in das eigene Zuhause darstellt, gilt es auch im Homeoffice Wege zu finden, um mit arbeitsbezogenen Stressoren umzugehen. Wie auch das transaktionale Stressmodell von Lazarus und Folkman verdeutlicht, ist die Wahrnehmung, die Bewertung und die Bewältigung von Stresssituationen von Person zu Person unterschiedlich (Peter, 2002, S. 387f.) und von den individuell verfügbaren Ressourcen sowie weiteren Faktoren wie der Persönlichkeit oder den Erfahrungen abhängig (Neuner, 2019, S. 19f.). So zeigt sich auch bei den Ergebnissen eine große Bandbreite an Auslösern und Bewältigungsmethoden, die in stressigen Situationen bei einer Tätigkeit im Homeoffice wahrgenommen bzw. angewendet werden. Auf Basis der Erzählungen konnten selbstgefährdende Verhaltensweisen als Umgangsformen in stressigen Arbeitssituationen als auch in der allgemeinen Arbeitssituation im

Homeoffice festgestellt werden. Die Auslöser für diese Verhaltensformen sind jedoch recht unterschiedlich und werden im nächsten Kapitel näher beschrieben. Dennoch verfügt die Generation Y auch über ein umfangreiches Repertoire an Strategien, um sich vor selbstgefährdenden Verhaltensweisen im Homeoffice zu schützen.

Neben selbstgefährdenden Verhaltensweisen konnte auch die interessierte Selbstgefährdung, bei der es zu einer Vernachlässigung der eigenen Gesundheit aus Interesse am beruflichen Erfolg kommt (Krause et al., 2013, S. 14), bei der Generation Y festgestellt werden. Selbstgefährdendes Verhalten äußerte sich sowohl in Form von der Bereitschaft Überstunden zu leisten, als auch im Verzicht auf Erholungspausen, der Vermischung der Arbeits- und Freizeit sowie der Bereitschaft zur ständigen Erreichbarkeit während der Freizeit. Während in den bisherigen Forschungsarbeiten zu selbstgefährdenden Verhaltensweisen bzw. interessierten Selbstgefährdung vorrangig die organisationalen Rahmenbedingungen, wie der Einsatz von flexiblen Arbeitszeitmodellen und zielorientierten Managementkonzepten (MBO) als Auslöser identifiziert wurden (Krause et al., 2013, S. 14; Chevalier & Kaluza, 2015, S. 235), konnte in dieser Forschungsarbeit darüber hinaus auch die Persönlichkeit der Generation Y, insbesondere die hohe Leistungserwartung und Arbeitseinstellung, als weiterer Auslöser für selbstgefährdendes Verhalten festgestellt werden.

Im nächsten Kapitel wird auf die Erkenntnisse, die zur Beantwortung der drei Forschungsfragen relevant sind, detaillierter eingegangen.

5.2 Beantwortung der Forschungsfragen

Die vorliegende Forschungsarbeit verfolgte das Ziel Antworten auf die folgenden drei Forschungsfragen zu finden:

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

Da die Formen und Auslöser für selbstgefährdende Verhaltensweisen eng miteinander verbunden sind, werden die ersten beiden Forschungsfragen zum Teil gemeinsam beantwortet, um eine bessere Nachvollziehbarkeit zu gewährleisten.

Es konnten verschiedene Formen der selbstgefährdenden Verhaltensweisen der Generation Y bei einer regelmäßigen Tätigkeit im Homeoffice festgestellt werden. Zum Teil decken sich diese auch mit den Erkenntnissen aus den bisherigen Forschungsarbeiten zum Thema Homeoffice und Selbstgefährdung im Arbeitskontext. So konnte bei den Interviewpartner*innen sowohl die Extensivierung als auch die Intensivierung der Arbeitszeit im Homeoffice identifiziert werden, indem die gewöhnliche Arbeitszeit verlängert und die Erholungspausen reduziert oder gänzlich darauf verzichtet werden. Dafür konnten unterschiedliche Auslöser festgestellt werden. Die Interviewpartner*innen berichteten, dass sie in der Lage sind, ihre Arbeit selbstständig durchzuführen und den Arbeitstag bzw. Arbeitsablauf im Homeoffice großteils frei zu gestalten. Dies ermöglicht ein eigenständiges und flexibles Arbeiten, welches durch flexible Arbeitszeitregelungen, wie Gleitzeitmodelle oder gänzlich frei einteilbare Arbeitszeiten, zusätzlich unterstützt wird. Auch in der Literatur wird die Autonomie, welche den Personen bei der Organisation und Arbeitsstrukturierung im Homeoffice überlassen wird sowie flexible Arbeitszeitmodelle als wichtige Voraussetzungen für ein funktionierendes Arbeiten im Homeoffice beschrieben, aber auch als potenzielle Auslöser für selbstgefährdendes Verhalten erkannt (Allen et al., 2015, S. 51; Chevalier & Kaluza, 2015, S. 230f.). In der Literatur zur interessierten Selbstgefährdung werden zudem zielorientierte Managementkonzepte als potenzielle Auslöser genannt (Krause et al., 2013, S. 14). Die Interviewpartner*innen berichteten von einer selbstständigen Arbeitsgestaltung, bei der die Art und Weise wie Aufgaben erfüllt werden, in der eigenen Verantwortung der Personen liegt und die Einhaltung der Deadlines im Vordergrund steht. Dies lässt darauf schließen, dass auch die Interviewpartner*innen einer eher zielorientierten Führung unterliegen, jedoch wurden derartige Managementkonzepte nicht explizit von den Interviewpartner*innen erwähnt. Die organisationalen Rahmenbedingungen im Homeoffice erweisen sich als Gratwanderung, da es dadurch zu einer Ausbeutung der eigenen Gesundheit kommen kann, indem im Umgang mit einer erhöhten Arbeitsmenge und Zeitdruck auf notwendige Erholungszeiten verzichtet wird. Dies entspricht der Definition von selbstgefährdenden Verhaltensweisen (Krause et al., 2015, S. 51).

Neben den organisationalen Rahmenbedingungen der Arbeit zeigte sich in den Interviews, dass die Persönlichkeit der Generation Y, insbesondere der eigene hohe Leistungsanspruch und die Arbeitseinstellung, weitere Faktoren sind, die selbstgefährdendes Verhalten begünstigen können. Die Generation Y wird in der Literatur als leistungsorientiert beschrieben (Markiewicz, 2008 zitiert in Thoma, 2011, S. 170). Sie ist bereit für den Unternehmenserfolg Mehrarbeit zu leisten (De Hauw & De Vos, 2010, S. 300; Becton et al., 2014, S. 181) und tendiert dazu sich selbst unter Druck zu setzen (Ernst &

Young, 2022, S. 39), wodurch wiederum das Gefühl von Stress wahrgenommen werden kann. Eine hohe Leistungserwartung gegenüber sich selbst zeigte sich auch bei einigen Interviewpartner*innen, wodurch eine Tendenz hinsichtlich einer interessierten Selbstgefährdung erkennbar ist, bei der die Gesundheit zu Gunsten des beruflichen Erfolgs gefährdet wird (Krause et al., 2013, S. 14), indem Mehrarbeit zur Erreichung der Ziele bzw. zur Fertigstellung der Aufgaben geleistet wird. Zu hinterfragen gilt es, woher diese hohe Leistungserwartung der Generation Y kommt. Antworten könnten möglicherweise in der Erziehung dieser Generation gefunden werden. Die persönliche Leistungserwartung und die Arbeitseinstellung erweisen sich jedenfalls als bisher unzureichend berücksichtigte Faktoren im Bereich der selbstgefährdenden Verhaltensweisen im Arbeitskontext und stellen damit eine neue Erkenntnis in diesem Forschungsfeld dar.

Die vorherrschende Ruhe und die fehlenden Ablenkungen im Homeoffice begünstigen zudem die Minimierung bzw. Verzicht auf Erholungspausen, wodurch eine Intensivierung der Arbeitszeit die Folge sein kann. Während in der Literatur das produktivere Arbeiten im Homeoffice aufgrund der dort vorherrschenden Ruhe bedingt durch die fehlenden Ablenkungen (Kurland & Bailey, 1999, S. 61) als Vorteil beschrieben wird und dies auch von den Interviewpartner*innen als Grund für die Homeoffice-Nutzung genannt wurde, zeigt sich in den Erkenntnissen dieser Forschungsarbeit, dass es häufig zu einer Gratwanderung zwischen produktivem Arbeiten und einer Intensivierung der Arbeitszeit durch den Verzicht auf Erholungspausen im Homeoffice kommt. Zwar gelingt es, nach den Berichten der Interviewpartner*innen, im Homeoffice aufgrund der Abschottung leichter mit stressigen Situationen umzugehen, jedoch können diese fehlenden Ablenkungen wiederum dazu führen, dass auf Pausen verzichtet wird und dies zu einer Intensivierung der Arbeitszeit und somit zur Selbstgefährdung führen kann.

Als Auslöser für die Intensivierung der Arbeitszeit zeigte sich zudem auch die Angst vor einem negativen Eindruck gegenüber dem Arbeitsteam bzw. der Führungskraft hinsichtlich der eigenen Produktivität, wodurch Pausen minimiert oder gänzlich darauf verzichtet wurden. Auch in der Literatur erweisen sich die negative Einstellung des Arbeitsteams bzw. der Führungskräfte (Bölsch-Peterka et al., 2022, S. 125) sowie eine vorherrschende Präsenzkultur im Unternehmen (Arnold et al., 2016, S. 10) als potenzielle Stressoren bei einer Tätigkeit im Homeoffice. Da jedoch keine*r der Interviewpartner*innen von einer negativen Einstellung des sozialen Umfelds gegenüber der Homeoffice-Nutzung berichteten, sondern vielmehr die positive Sichtweise des Unternehmens und der regelmäßigen Nutzung des Arbeitsteams betonten, gilt zu hinterfragen, ob derartige Ängste tatsächlich auf eine informelle Präsenzkultur im Unternehmen zurückgeführt werden können. Da in diesem Zusammenhang auch die Sorge vor dem Verpassen wichtiger

Informationen erwähnt wurde, könnte die Intensivierung zur Vermeidung eines negativen Eindrucks auch darauf zurückgeführt werden, dass die Sorge vor beruflichen Nachteilen im Homeoffice besteht. Während in der Literatur die professionelle Isolation als Nachteil bei einer häufigen Homeoffice-Nutzung erkannt wurde (Golden et al., 2008, S. 1416), scheint dies auch ein potenzieller Einflussfaktor bzw. Auslöser für Intensivierung bei der hybriden Homeoffice-Nutzung zu sein.

Neben einer Verringerung der Arbeitsqualität, bei der Personen in stressigen Situationen den persönlichen Leistungsanspruch und das zusätzliche Engagement reduzieren bzw. darauf verzichten (Krause et al., 2015, S. 53), erwies sich auch Präsentismus als häufig auftretende Form der Selbstgefährdung im Homeoffice, welche ebenfalls von Krause et al. (2015, S. 52) festgestellt wurde. Im Homeoffice besteht eine größere Hemmschwelle den Krankenstand in Anspruch zu nehmen (Mayrhuber & Bittschi, 2021, S. 14). So zeigt sich auch in den Interviews, dass bei leichter Erkrankung im Homeoffice gearbeitet wird und dies nicht als ausreichend zur Rechtfertigung eines Krankenstandes erscheint. Die Auslöser für dieses Verhalten sind hierbei unterschiedlich, wobei wiederum der persönliche Leistungsanspruch als Einflussfaktor identifiziert werden konnte. Auffallend ist zudem, dass bei dieser Form der Selbstgefährdung das schlechte Gewissen gegenüber dem Arbeitsteam ebenfalls als Auslöser festgestellt werden konnte, welches sich sonst bei keinem der anderen selbstgefährdenden Formen als Auslöser erwies. Während sich das schlechte Gewissen bzw. das Verantwortungsgefühl gegenüber dem Team in der Studie von Eder und Meyer (2022, S. 46) auch als Auslöser für anderen Formen der selbstgefährdenden Verhaltensweisen erwies, zeigte es sich bei den Interviewpartner*innen nur in Form des Präsentismus. Dies könnte auf einen starken Teamzusammenhalt hindeuten, wodurch darauf geachtet wird, die eigenen Arbeitskolleg*innen vor einer zusätzlichen Belastung zu bewahren, was wiederum ein allgemein hohes Stresslevel der Arbeitnehmer*innen vermuten lässt.

Während die Einnahme von Substanzen bei Krause et al. (2015, S. 52) als generelle selbstgefährdende Verhaltensform präsentiert wird, wurde in dieser Forschungsarbeit lediglich von einer Person während eines Krankenstandes bewusst ein Medikament über einen längeren Zeitraum eingenommen, um die Arbeitsfähigkeit aufrecht zu erhalten. Dies könnte daran liegen, dass das Preisgeben einer derartigen Information mit einer größeren Hemmschwelle verbunden ist oder, dass die Einnahme von Substanzen tatsächlich keine häufige Form der Selbstgefährdung bei der Generation Y darstellt.

Zusätzlich konnten bei einer regelmäßigen Tätigkeit im Homeoffice auch Verhaltensweisen identifiziert werden, die in der Forschung zur Selbstgefährdung im Arbeitskontext bisher noch nicht berücksichtigt wurden. Hierzu zählen die mangelnde Bewegung im

Homeoffice aufgrund der kürzeren Wege und des Weglassens von Pausen, wodurch es zu physischen Belastungen kommen kann. Zudem konnte auch ein ungesünderes Essverhalten durch die vermehrte Zufuhr von Süßigkeiten in Stresssituationen bei einer Tätigkeit im Homeoffice festgestellt werden. Auch wenn diese Verhaltensweisen nicht zwangsweise eine Beeinträchtigung der Erholungspausen mit sich bringen, können sie dennoch über längere Zeit eine Beeinträchtigung der Gesundheit darstellen. Aus diesem Grund sind diese ebenfalls als selbstgefährdendes Verhalten zu bewerten und als Ergänzung zu den bereits identifizierten Formen der Selbstgefährdung im Arbeitskontext zu erachten bzw. in zukünftigen Forschungen zu berücksichtigen.

Neben den bereits genannten Gründen für selbstgefährdende Verhaltensweisen, konnten noch weitere potenzielle Auslöser identifiziert werden. Besonders bei einer Tätigkeit im Homeoffice zeigte sich die Nähe zum Arbeitsumfeld als Herausforderung hinsichtlich der Einhaltung von Erholungszeiten, da durch die Nutzung digitaler Informations- und Kommunikationstools (IKT) die Möglichkeit besteht jederzeit zu arbeiten. Während in der Literatur zur Generation Y von einer Tendenz zur Vermischung der beiden Lebensbereiche berichtet wird, die nicht eindeutig voneinander abgrenzbar sind (Parment, 2009, S. 96), nimmt die Trennung der beiden Lebensbereiche sowie die Freizeit nach den Berichten der Interviewpartner*innen einen hohen Stellenwert ein. Vor allem ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Arbeits- und Freizeit wird als wichtig erachtet. Demnach ist es für die Personen in Ordnung Überstunden zu leisten, sofern diese zu einem späteren Zeitpunkt wieder durch mehr Freizeit ausgeglichen werden können. Dies deckt sich auch mit der bisherigen Generationen Forschung, die zeigt, dass die Generation Y auf eine ausgewogenen Work-Life-Balance Wert legt (Ng et al., 2010, S. 286; Buzza, 2017, S. 18f.).

Dennoch konnten sowohl Segmentations- als auch Integrationsstrategien im Sinne der Boundary Theorie (Ashforth et al., 2000, S. 475f.) bei den Interviewpartner*innen festgestellt werden. Den meisten Interviewpartner*innen ist eine klare Trennung der beiden Lebensbereiche (Segmentation) bei einer Tätigkeit im Homeoffice wichtig und sie stellen dies auch durch gezielte Maßnahmen, wie dem Ausschalten und Wegräumen der Endgeräte nach dem Arbeitstag, sicher. Dennoch zeigten ein paar Interviewpartner*innen trotz dieser Einstellung, eher eine Integrationsstrategie, indem die Bereitschaft besteht auch in der Freizeit E-Mails oder Chat-Nachrichten zu bearbeiten. Dies deckt sich mit den Erkenntnissen von Reßing et al. (2022, S. 1020f.) bei der ebenfalls die wahrgenommene Omnipräsenz durch das Verschimmen der beiden Lebensbereiche aufgrund von IKT im Homeoffice wahrgenommen wurde. Während dies in der Studie von Reßing et

al. (2022, S. 1020f.) als Belastung beschrieben wird, betonen die Interviewpartner*innen, dass die ständige Erreichbarkeit nicht von außen verlangt wird, sondern viel mehr aus eigenem Antrieb heraus erfolgt und dem eigenen Interesse dient. Daraus lässt sich eine Tendenz zur interessierten Selbstgefährdung erkennen. Als Grund für die ständige Erreichbarkeit konnte neben den IKT auch die Angst etwas zu verpassen, wenn eintreffende Nachrichten nicht sofort gelesen werden, als weiterer Auslöser für selbstgefährdende Verhaltensweisen identifiziert werden. Dies könnte mit der digitalen Affinität der Generation Y zusammenhängen, wodurch der Umgang und das Umgeben sein von Technologie als normal empfunden wird (Bannon et al., 2011, S. 61f.).

Während die Umfrage von Arnold et al. (2016, S. 10) ergab, dass vor der Covid-19 Pandemie das Homeoffice aufgrund des Wunsches der Führungskraft nach direkter Kontrolle nicht genutzt wurde, berichteten die Interviewpartner*innen hingegen, dass ihre Führungskräfte und das Arbeitsteam zumeist das Homeoffice in einem ähnlichen Ausmaß nutzen und eine positive Einstellung gegenüber der Nutzung vorweisen. Somit scheint das Arbeiten im Homeoffice mittlerweile weitestgehend akzeptiert und gelebt zu werden, wodurch sich die zuvor vorherrschende negative Einstellung gegenüber dem Homeoffice in den Unternehmen durch die Krise gewandelt hat. Nach den Erzählungen scheinen die meisten Unternehmen seit der COVID-19 Pandemie eine gewisse Homeoffice-Kultur entwickelt zu haben, die formale wie informale Regeln beinhaltet und auf Vertrauen aufbaut und dadurch die Nutzung unterstützt. Eine auf Vertrauen aufbauende Homeoffice-Kultur wurde auch in der Literatur als wichtige Voraussetzung für ein erfolgreiches Etablieren des Homeoffice genannt (Arnold et al., 2016, S. 10; Tavares, 2017, S. 32). Diese Entwicklung scheint daher eine Erklärung zu bieten, warum die sozialen Aspekte nicht als direkter Auslöser für Stress bzw. Selbstgefährdung identifiziert werden konnten.

Um die dritte Forschungsfrage, *„welche Bewältigungsstrategien entwickeln Personen der Generation Y zum Schutz vor selbstgefährdenden Verhaltensweisen bei einer regelmäßigen Tätigkeit im Homeoffice?“*, zu beantworten, wurden jene Coping-Strategien der Interviewpartner*innen analysiert, die Formen der Stressbewältigung darstellen, ohne dass dabei die Gesundheit gefährdet wird. Es konnte nicht festgestellt werden, dass diese Bewältigungsformen bewusst von den Personen zum Schutz vor Selbstgefährdung eingesetzt wurden. Sie stellen vielmehr Maßnahmen dar, die zur akuten oder präventiven Stressbewältigung eingesetzt werden.

In der Literatur werden die Coping-Strategien verschiedenen Kategorien zugeordnet, wobei die Klassifizierung je nach Autor*in abweicht. So wird im transaktionalen

Stressmodell zwischen einer problemorientierten und emotionsorientierten Bewältigungsstrategien unterschieden (Faltermaier, 2005, S. 101). Wie aus der Literatur hervorgeht, werden selbstgefährdende Verhaltensweisen als eine problemorientierte Bewältigungsform eingestuft, indem die Stressbewältigung durch ein aktives Tun erfolgt (Krause et al., 2015, S. 50). Aufgrund der Vielfalt an identifizierten Coping-Strategien erschien die Unterteilung nach dem transaktionalen Stressmodell als unzureichend. Daher wird in der weiteren Diskussion die Aufgliederung nach Kaluza (2018, S. 63ff.) mitberücksichtigt, die eine Unterteilung in eine instrumentelle, mentale und regenerative Coping-Strategie vornimmt. All diese Coping-Strategien fanden auch bei der Generation Y Anwendung.

Die instrumentellen bzw. problemorientierten Bewältigungsmaßnahmen äußerten sich vor allem in Form der Arbeitsorganisation im Homeoffice, die sowohl Routinen als auch die Strukturierung und Priorisierung von Aufgaben beinhaltet. Zudem erwies sich die Homeoffice-Nutzung selbst als eine Form der instrumentellen Bewältigungsmaßnahmen. Während in der Studie von Shao et al. (2021, S. 832) das Homeoffice aufgrund von Arbeits-Familien-Konflikten verlassen wurde bzw. bei erhöhter Arbeitsbelastung wiederum aufgesucht wurde, erwies sich in dieser Forschungsarbeit das Homeoffice als Zufluchtsort, da hier Ruhe gefunden wird und dadurch das allgemeine Stresslevel gesenkt werden kann, was auch die Bewältigung weiterer Stressoren erleichtert. Vor allem Personen, die sich selbst als introvertiert beschrieben, berichteten, dass das Homeoffice aufgrund der fehlenden sozialen Ablenkungen als Abwechslung zum gewöhnlichen Arbeitsplatz gebraucht wird. Hingegen tendieren jene Personen, die sich selbst als Austausch suchend bezeichneten, in Stresssituationen eher dazu, das Homeoffice zu verlassen, da der soziale Austausch im Homeoffice aufgrund der fehlenden Sichtbarkeit als erschwert wahrgenommen wird und ihnen der soziale Austausch bei der Stressbewältigung hilft. Somit zeigt sich, dass auch die Wahl des Arbeitsortes eine Form des Coping sein kann und eine Verbindung zur Persönlichkeit besteht.

Auch das bewusste Ziehen von Grenzen, um die beiden Lebensbereiche Arbeit und Freizeit voneinander abzugrenzen, erweist sich als instrumentelle Bewältigungsform (Kaluza, 2018, S. 63f.), da die Personen so sicherstellen, dass Erholungspausen eingehalten werden und ein zu starkes Verschwimmen der Lebensbereiche vermieden wird. Wie bereits vorhin erwähnt, zeigt sich hierbei die Einstellung, dass die Freizeit einen hohen Stellenwert einnimmt und diese daher ausreichend Berücksichtigung finden muss, als hilfreich.

Bei den mentalen Stressbewältigungsmaßnahmen (Kaluza, 2018, S. 63ff.) können die Reflexion der Situation und des eigenen Handelns sowie das Nutzen von Erfahrungen

und das Zulassen der Emotionen zugeordnet werden. Dass das Zulassen von Emotionen im Homeoffice aufgrund der fehlenden Sichtbarkeit erleichtert wird und daher als Form der Stressbewältigung dienen kann, zeigte sich auch in der Studie von Reßing et al. (2022, S. 1026).

Regenerative Stressbewältigungsformen werden nach Kaluza (2018, S. 64) in eine kurz- und eine langfristige Form unterschieden und können auch als emotionsorientierte Bewältigungsformen verstanden werden, da deren Ziel die Ablenkung von der stressenden Situation darstellt (Kaluza, 2018, S. 64f.; Faltermaier, 2005, S. 101). In den Interviews wurden eher situationsbedingte Maßnahmen beschrieben, was auf eine eher kurzfristige Palliation schließen lässt. Es kann jedoch davon ausgegangen werden, dass diese auch zu einer längerfristigen Regeneration beitragen. Bei den regenerativen Maßnahmen wurden besonders häufig sportliche Aktivitäten und der soziale Austausch mit dem privaten und beruflichen Umfeld genannt. Auch das bewusste Nehmen einer Auszeit, in Form von Zeitausgleich oder Urlaub, kann als regenerative, längerfristigen Stressbewältigungsform interpretiert werden.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Generation Y bei einer regelmäßigen Tätigkeit im Homeoffice zu selbstgefährdenden Verhaltensweisen tendiert, wobei aufgrund der subjektiven Wahrnehmung und Bewertung von Situationen keine Verallgemeinerung möglich ist, wann welcher Auslöser zu welcher Bewältigungsform führt. Die verschiedenen Auslöser stellen jedenfalls potenzielle Gefahrenquellen dar, die selbstgefährdende Verhaltensweisen begünstigen können. Dennoch konnten auch einige Maßnahmen zum Schutz vor selbstgefährdenden Verhaltensweisen aufgezeigt werden. Die Komplexität, welche diese Thematik aufgrund der vielen Verbindungen zwischen den Themen mit sich bringt, bietet eine Erklärung, warum sich die Erkenntnisse oft nicht eindeutig voneinander abgrenzen lassen.

5.3 Kritische Reflexion und Würdigung der Studie

Die kritische Reflexion stellt einen wichtigen Punkt in der Forschung dar und ihr wird daher in diesem Kapitel Platz eingeräumt. Im Empirischen-Teil dieser Arbeit wurden Gütekriterien vorgestellt, welche weitestgehend eingehalten wurden. Jedoch sind bei der Limitation und somit bei der Übertragbarkeit der Erkenntnisse Einschränkungen anzumerken. Grund dafür ist, dass nicht alle Berufsformen, Arbeitszeitmodelle oder Lebensstile im Sample berücksichtigt werden konnten. Obwohl darauf geachtet wurde, dass anhand der selektiven Sampling Methode und den formulierten Kriterien ein möglichst diverses Sample zustande kommt, konnten keine Personen bspw. in einem Teilzeit-Beschäftigungsverhältnis oder Personen mit familiären Pflichten, wie

Kinderbetreuungspflichten, für ein Interview gewonnen werden. Das Sampling umfasst sieben verschiedene Berufsbereiche (Einkauf, Personalwesen, IT, Finanzwesen, Medien, Marketing und Beratung), daher ist die Übertragbarkeit der Erkenntnisse auf andere Berufsfelder möglicherweise beschränkt. Dennoch gilt es zu erwähnen, dass die qualitative Forschung nicht auf das Treffen von allgemeingültigen Aussagen abzielt und daher eine vollständige Verallgemeinerung nicht erreicht werden muss.

Als Limitation dieser Studie kann zudem der beschränkte Tiefgang in der Analyse aufgrund der Vielzahl an Erkenntnissen festgehalten werden. Der Grund dafür kann auf die offene Fragestellung und die Berücksichtigung verschiedener Themenbereiche im Interviewleitfaden zurückgeführt werden. Diese Vorgehensweise wurde jedoch als notwendig erachtet, um alle Bereiche, in denen für das Forschungsthema relevante Erkenntnisse aufscheinen könnten, zu berücksichtigen und nicht vorab auszuschließen. Daraus resultierte ein recht umfangreiches Kategoriensystem, welches sich in der Ergebnisdarstellung und in der Diskussion aufgrund der Komplexität und engmaschigen Verbindungen zwischen den Themen als herausfordernd erwies.

Als Stärke dieser Forschungsarbeit können die gewonnenen Einblicke in die Wahrnehmung der Generation Y, sowohl in Bezug auf das hybride Arbeiten im Homeoffice, als auch in deren Verhaltensweisen bei einer regelmäßigen Tätigkeit im Homeoffice und in stressigen Situationen festgehalten werden. Obwohl der Kern des Forschungsthemas, die selbstgefährdenden Verhaltensweisen im Homeoffice, ein sensibles und persönliches Thema darstellt, zeigten die Interviewpartner*innen große Gesprächsbereitschaft, die wiederum den Umfang der Erkenntnisse erklärt. Die Forschungsarbeit verdeutlicht darüber hinaus die Relevanz des Themas Stress und Stressbewältigung der Generation Y in der modernen Arbeitswelt. Zudem leistet diese Forschungsarbeit durch die Fokussierung auf die Generation Y einen Beitrag zur bestehenden Generationenforschung.

5.4 Implikationen für die Praxis und Ausblick

Abschließend werden auf Basis der gewonnenen Erkenntnisse Implikationen für die Praxis abgeleitet, sowie ein Ausblick für weiterführende Forschungsarbeiten aufgezeigt.

Da die Interviewpartner*innen die Nutzung des Homeoffice als wichtigen Bestandteil ihres Arbeitsalltages sehen, sollten Unternehmen jedenfalls Möglichkeiten zur Homeoffice-Nutzung bieten. Wie aus den Ergebnissen der Forschungsarbeit hervorgeht, können die Wahrnehmung und Umgangsformen mit stressigen Situationen von Person zu Person unterschiedlich sein. Daher sollte auf ein hohes Maß an Selbstständigkeit

hinsichtlich der Arbeitstag-Gestaltung geachtet werden, da dadurch die individuellen Bedürfnisse besser berücksichtigt werden können. Um daraus resultierenden selbstgefährdenden Verhaltensweisen, wie der Extensivierung und der Intensivierung der Arbeitszeit, entgegenzuwirken, können gemeinsam Zeiten für Mittagspausen oder virtuelle Kaffeepausen vereinbart werden, um so eine zeitliche Strukturierung und Orientierung im Homeoffice zu bieten. Die Notwendigkeit sollte vorab jedoch mit dem Team abgestimmt werden, damit diese Maßnahmen nicht als Einschränkung der persönlichen Flexibilität im Homeoffice angesehen werden und Unzufriedenheit auslösen. Darüber hinaus sollten die Leistungserwartung und Erreichbarkeit im Homeoffice offen zwischen Führungskraft und Arbeitsteam kommuniziert werden, damit Klarheit über persönliche Grenzen besteht. Klare und transparente Regeln hinsichtlich der Erreichbarkeit und Leistungserwartung sowie regelmäßige Abstimmungen im Arbeitsteam können dabei helfen Überforderungen und somit Gefahrenquellen für selbstgefährdende Verhaltensformen vorzubeugen. Werden zielorientierte Managementkonzepte im Unternehmen eingesetzt, gilt es diese dahingehend zu reflektieren, ob die Mitarbeiter*innen über die notwendigen Ressourcen verfügen, um die vorgegebenen Ziele zu erreichen. Hierbei würden sich regelmäßige Zielvereinbarungs-Gespräche zwischen Führungskräfte und Mitarbeitenden anbieten.

Zudem ist es notwendig, dass Mitarbeitende wie auch Führungskräfte ein Bewusstsein für selbstgefährdende Verhaltensweisen bei einer Tätigkeit im Homeoffice entwickeln, um diese zu erkennen und bei Bedarf zu intervenieren. Hierbei könnten Unternehmen verpflichtende Workshops oder Vorträge zum Thema Stressbewältigung und Selbstgefährdung im Homeoffice für alle Mitarbeitenden anbieten sowie Informationsmaterial im Intranet des Unternehmens zur Verfügung stellen. Bei der Bewusstseinsförderung kann auch die Personalabteilung des Unternehmens in Form eines betrieblichen Gesundheitsmanagements unterstützen, indem Weiterbildungsmaßnahmen in Bereichen des gesunden Selbstmanagements und der gesunden Selbstführung bei einer Tätigkeit im Homeoffice für alle Mitarbeitenden angeboten werden.

Besonders wichtig ist es Führungskräfte für diese Thematik stärker zu sensibilisieren, da sie aufgrund ihrer Vorbildfunktion einen wesentlichen Einfluss auf die Verhaltensweisen der Mitarbeitenden im Homeoffice bzw. im Umgang mit stressigen Situationen haben. Eine gesunde Selbstführung der Führungskräfte kann dabei unterstützen, dass selbstgefährdende Verhaltensweisen von den Mitarbeitenden selbst erkannt und geändert werden. Entsprechende Weiterbildungsmöglichkeiten sollten daher den Führungskräften angeboten werden.

Sollten Führungskräfte in ihrem Team selbstgefährdende Verhaltensweisen bemerken, sind jedenfalls die Gründe dafür zu identifizieren und Möglichkeiten für gesündere Formen der Stressbewältigung zu finden. Im Idealfall erfolgt ein persönlicher Austausch, wobei hierfür eine vertrauensvolle Beziehung zwischen Führungskraft und Mitarbeitenden bestehen muss, damit derartige Themen auch angesprochen werden können. Eine Möglichkeit, um den Austausch über Stress und Stressbewältigung zu normalisieren, wäre es zudem diese Thematik als Teil der regulären Mitarbeiter*innengespräche aufzunehmen. Dadurch wird sichergestellt, dass das Thema regelmäßig besprochen wird und es nicht erst bei einem akuten Fall zur Sprache kommt.

Im Unternehmen sollten darüber hinaus regelmäßige (z. B. halbjährliche) anonyme Mitarbeiter*innenbefragungen zur aktuellen psychischen Belastungssituation im Homeoffice durchgeführt werden. In anonymer Form fällt es den Mitarbeiter*innen womöglich leichter negative Erfahrungen und Probleme zu schildern. Die Ergebnisse der Befragungen können dem Unternehmen Informationen darüber liefern, ob Tendenzen zu selbstgefährdenden Verhaltensweisen bestehen bzw. welche Auslöser dafür verantwortlich sind und wo die Organisation bzw. die Führungskräfte eingreifen müssen. Bei der Durchführung und Auswertung empfiehlt es sich (externe) Arbeitspsycholog*innen zur Unterstützung heranzuziehen, um eine korrekte Interpretation der Ergebnisse sicherzustellen und gemeinsam wirksame Maßnahmen zur Gegensteuerung ableiten zu können.

In weiterführenden Forschungsarbeiten könnte die Rolle der Persönlichkeit und der persönlichen Leistungserwartung in der Stresswahrnehmung und -bewältigung näher betrachtet werden, da diese als wiederkehrende Faktoren in dieser Arbeit auftraten. Dabei könnten mithilfe von quantitativen Studien die Zusammenhänge und die Typen bspw. mit dem Big-Five-Persönlichkeitstest analysiert werden, die sich zwischen den verschiedenen Persönlichkeitsmerkmalen und der Stresswahrnehmung bzw. -bewältigung ergeben. Darüber hinaus wäre eine vergleichbare qualitative Studie mit einem anderen Sample interessant, um die bereits gewonnenen Erkenntnisse noch zu erweitern. So würde ein Sample mit berufstätigen Eltern mit Kindern oder Teilzeitkräften sowie Personen unterschiedlicher Generationen, die im Homeoffice arbeiten, einen interessanten Vergleich darstellen. Zukünftige Forschungsarbeiten könnten das Forschungsthema zudem mithilfe anderer qualitativer Methoden beleuchten. Eine Feinstrukturanalyse mithilfe der rekonstruktiven Hermeneutik oder eine längerfristige Studie, z. B. eine Tagebuchstudie, stellen Möglichkeiten dar, um ein noch tiefergehendes Verständnis für selbstgefährdende Verhaltensweisen bei einer regelmäßigen Tätigkeit im Homeoffice zu entwickeln.

Literaturverzeichnis

- Afferbach, Thomas/Unger, Robert/Gläsener, Katharina (2021). Wandel ohne Ankündigung: Wahrnehmung der kurzfristigen Umstellung auf Telearbeit bei einem Personaldienstleister. In Bernhard Badura/Antje Ducki/Helmut Schröder/Markus Meyer (Hrsg.). Fehlzzeiten-Report 2021 (S. 419-437). Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg.
- Allen, Tammy D./Golden, Timothy D./Shockley, Kristen M. (2015). How Effective Is Telecommuting? Assessing the Status of Our Scientific Findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16(2), 40–68.
- Allen, Tammy D./Merlo, Kelsey/Lawrence, Roxanne C./Slutsky, Jeremiah/Gray, Cheryl E. (2021). Boundary Management and Work-Nonwork Balance While Working from Home. *Applied Psychology*, 70(1), 60–84.
- Appel, Wolfgang (2013). Personaler und Digital Natives. In Wolfgang Appel/Birgit Michel-Dittgen (Hrsg.). *Digital Natives* (S. 3–7). Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Arnold, Daniel/Kampkötter, Patrick/Steffes, Susanne (2016). Homeoffice als Herausforderung für die Mitarbeiterführung. *PERSONALquaterly*, 3, S. 8–13.
- Aronsson, Gunnar/Gustafsson, Klas/Dallner, Margareta (2000). Sick but yet at work. An empirical study of sickness presenteeism. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 54(7), 502–509.
- Ashforth, Blake E./Kreiner, Glen E./Fugate, Mel (2000). All in a Day's Work: Boundaries and Micro Role Transitions. *The Academy of Management Review*, 25(3), 472–491.
- Astleithner, Franz/Stadler, Bettina (2019). Arbeitszeitlänge im Kontext von Autonomie: Zeiterfassung als Instrument gegen interessierte Selbstgefährdung? *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 73(4), 355–368.
- 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].
- Backhaus, Nils/Tisch, Anita/Beermann, Beate (2021). Telearbeit, Homeoffice und Mobiles Arbeiten: Chancen, Herausforderungen und Gestaltungsaspekte aus Sicht des Arbeitsschutzes. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA). Online: https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Fokus/Telearbeit-Homeoffice.html?pk_campaign=DOI [Abruf am 26.12.2022].
- Baeriswyl, Sophie/Krause, Andreas/Elfering, Achim/Berset, Martial (2016). How workload and coworker support relate to emotional exhaustion: The mediating role of sickness presenteeism. *International Journal of Stress Management*, 24(1), 52–73.

- Bailey, Diane E./Kurland, Nancy B. (2002). A review of telework research: findings, new directions, and lessons for the study of modern work. *Journal of Organizational Behavior*, 23(4), 383–400.
- Bamberg, Eva/Keller, Monika/Wohlert, Claudia/Zeh, Annett (2012). *BGW-Stresskonzept Das arbeitspsychologische Stressmodell*. Hamburg: Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW).
- Bannon, Shele/Ford, Kelly/Meltzer, Linda (2011). Understanding Millennials in the Workplace. *CPA Journal*, 81(11), 61–65.
- Baruch, Yehuda/Nicholson, Nigel (1997). Home, Sweet Work: Requirements for Effective Home Working. *Journal of General Management*, 23(2), 15–30.
- Baruch, Yehuda (2000). Teleworking: benefits and pitfalls as perceived by professionals and managers. *New Technology, Work and Employment*, 15(1), 34–49.
- Becton, John Bret/Walker, Harvell Jack/Jones-Farmer, Allison (2014). Generational differences in workplace behavior: Generational differences in behavior. *Journal of Applied Social Psychology*, 44(3), 175–189.
- Beermann, Beate/Amlinger-Chatterjee/Monischa, Brenscheidt, Frank/Gerstenberg, Susanne/Niehaus, Michael/Wöhrmann, Anne (2017). *Orts- und zeitflexibles Arbeiten: Gesundheitliche Chancen und Risiken* (2. Auflage). Dortmund/Berlin/Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA). Online: https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/Gd92.html?pk_campaign=DOI [Abruf am 26.09.2022].
- Bentley, Tim/Teo, Stephen/McLeod, L/Tan, Felix/Bosua, Rachele/ Gloet, Marianne (2016). The role of organisational support in teleworker wellbeing: A socio-technical systems approach. *Applied Ergonomics*, 52, 207–215.
- Biron, Michal/van Veldhoven, Marc (2016). When control becomes a liability rather than an asset: Comparing home and office days among part-time teleworkers. *Journal of Organizational Behavior*, 37(8), 1317–1337.
- Bölsch-Peterka, Ronja/Krowicki, Martin/Schmidtke, Aliena/Böckelmann, Irina (2022). Durchführung von digitalen Arbeitssituationsanalysen für die mobil-flexible Arbeit zur Erhebung von psychischen Belastungsfolgen: Befragung von Mitarbeiter*innen einer öffentlichen Verwaltung zu Homeoffice – Erfahrungen während der SARS-CoV-2-Pandemie. *Zentralblatt für Arbeitsmedizin, Arbeitsschutz und Ergonomie*, 72(3), 115–128.
- Brauner, Corinna/Tisch, Anita (2020). Menschengerechte Arbeitszeiten – Grundlagen, Kriterien und Gestaltungsmöglichkeiten. In Bernhard Badura/Antje Ducki/Helmut Schröder/Joachim Klose/Markus Meyer (Hrsg.). *Fehlzeiten-Report 2020* (S. 203–215). Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg.
- Bruch, Heike/Kunze, Florian/Böhm, Stephan (2010). *Generationen erfolgreich führen: Konzepte und Praxiserfahrungen zum Management des demographischen Wandels*. Wiesbaden: Gabler.

- Bulger, Carrie A./Matthews, Russell A./Hoffman, Mark E. (2007). Work and personal life boundary management: Boundary strength, work/personal life balance, and the segmentation-integration continuum. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(4), 365–375.
- Burton, Wayne N./Conti, Daniel J./Chen, Chin-Yu/Schultz, Alyssa B./Edington, Dee W. (1999). The Role of Health Risk Factors and Disease on Worker Productivity: *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 41(10), 863–877.
- Buzza, John S. (2017). Are You Living to Work or Working to Live? What Millennials Want in the Workplace. *Journal of Human Resources Management and Labor Studies*, 5(2), 15-20.
- Carstensen, Tanja (2020). Orts- und zeitflexibles Arbeiten: Alte Geschlechterungleichheiten und neue Muster der Arbeitsteilung durch Digitalisierung. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 74(3), 195–205.
- Cennamo, Lucy/Gardner, Dianne (2008). Generational differences in work values, outcomes and person-organisation values fit. *Journal of Managerial Psychology*, 23(8), 891–906.
- Chen, Hao/Richard, Orlando C./Boncoeur, Dorian/Ford, David L. (2020). Work engagement, emotional exhaustion, and counterproductive work behavior. *Journal of Business Research*, 114, 30–41.
- Chesley, Noelle (2014). Information and communication technology use, work intensification and employee strain and distress. *Work, Employment and Society*, 28(4), 589–610.
- Chevalier, Anja/Kaluza, Gert (2015): Psychosozialer Stress am Arbeitsplatz: Indirekte Unternehmenssteuerung, selbstgefährdendes Verhalten und die Folgen für die Gesundheit. In: Böcken, Jan/Braun, Bernard/Meierjürgen, Rüdiger (Hrsg.). *Gesundheitsmonitor 2015. Bürgerorientierung im Gesundheitswesen - Kooperationsprojekt der Bertelsmann Stiftung und der BARMER GEK* (S. 228 – 253). Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung.
- Cooper, Cecily D./Kurland, Nancy B. (2002). Telecommuting, professional isolation, and employee development in public and private organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 23(4), 511–532.
- Deci, Edward L./Ryan, Richard M. (2000). The „What“ and „Why“ of goal pursuit: Human needs and the self-determination of behavior. *Journal of Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268.
- Deci, Nicole/Dettmers, Jan/Krause, Andreas/Berset, Martial (2016). Coping in flexible working conditions – engagement, disengagement and self-endangering strategies. *Journal Psychologie des Alltagshandelns*, 9(2), 49–65.
- Deal, Jennifer J./Altman, David G./Rogelberg, Steven G. (2010). Millennials at Work: What We Know and What We Need to Do (If Anything). *Journal of Business and Psychology*, 25(2), 191–199.
- Del Boca, Daniela/Oggero, Noemi/Profeta, Paola/Rossi, Mariacristina (2020). Women's and men's work, housework and childcare, before and during COVID-19. *Review of Economics of the Household*, 18(4), 1001–1017.

- Deloitte Global (2022): 2022 Gen Z and Millennial Survey. Country profile: Austria. Online: <https://www2.deloitte.com/at/de/seiten/human-capital/artikel/millennial-survey.html> [Abruf am 24.08.2022]
- Deutscher Gewerkschaftsbund (2021). Arbeiten im Homeoffice. Zwischen Gestaltungsspielraum und Mehrbelastung. Online: <https://index-gute-arbeit.dgb.de/++co++664c54a4-d811-11eb-93de-001a4a160123> [Abruf am 12.03.2023].
- 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.
- Dick, Shanna D. (2019). Generational similarities in work values of generations X, Y and Z. *Journal of Human Resource Management*, 22(2), 10-27.
- DIN EN ISO 10075 (2000). Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung. Teil 1: Allgemeines und Begriffe.
- Dresing, Thorsten/Pehl, Thorsten (2018). *Praxisbuch Interview, Transkription & Analyse: Anleitungen und Regelsysteme für qualitativ Forschende* (8. Auflage). Marburg: Eigenverlag.
- Dresing, Thorsten/Pehl, Thorsten (2020). Transkription. In Günter Mey, Katja Mruck (Hrsg.). *Handbuch Qualitative Forschung in der Psychologie* (S. 723-733). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Ducki, Antje (2019). Digitale Transformationen – von gesundheitsschädigenden Effekten zur gesundheitsförderlichen Gestaltung. In Bernhard Badura/Antje Ducki/Helmut Schröder/Joachim Klose/Markus Meyer (Hrsg.). *Fehlzeiten-Report 2019* (S. 1–13). Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg.
- Eder, Lara Luisa/Meyer, Bertolt (2022). Self-endangering: A qualitative study on psychological mechanisms underlying nurses' burnout in long-term care. *International Journal of Nursing Sciences*, 9(1), 36–48.
- Elbaz, Sasha/Richards, Justine Blaise/Provost Savard, Yanick (2022). Teleworking and work–life balance during the COVID-19 pandemic: A scoping review. *Canadian Psychology*. DOI: <http://doi.apa.org/getdoi.cfm?doi=10.1037/cap0000330>.
- Ernst & Young. (2022). *Karrierewege Millennials 2022*. Online: https://www.ey.com/de_at/news/2022/04/ey-studie-karrierewege-millennials-2022 [Abruf am 05.01.2023].
- European Agency for Safety and Health at work (2022). OSH Pulse – Occupational safety and health in post-pandemic workplaces. Flash Eurobarometer. Report. Online: <https://osha.europa.eu/en/publications/osh-pulse-occupational-safety-and-health-post-pandemic-workplaces> [Abruf am 26.12.2022].
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2020). *Telework and ICT-based mobile work: flexible working in the digital age*. Online: <http://eurofound.link/ef19032> [Abruf am 26.12.2022].
- Faltermaier, Toni (2005). *Gesundheitspsychologie*. Stuttgart: Verlag W. Kohlhammer.

- Ferreira, Yvonne/Vogt, Joachim (2022). Psychische Belastung und deren Herausforderungen. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 76(2), 202–219.
- Fink, Georg (2016). Stress, Definitions, Mechanisms, and Effects Outlined. In Georg Fink (Hrsg.) *Stress: Concepts, cognition, emotion, and behavior* (S. 3–11). San Diego: Elsevier Academic Press.
- Flick, Uwe (2011a). Das Episodische Interview. In Gertrud Oelerich/Hans-Uwe Otto (Hrsg.). *Empirische Forschung und Soziale Arbeit* (S. 273–280). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Flick, Uwe (2011b). Triangulation. In Gertrud Oelerich/Hans-Uwe Otto (Hrsg.). *Empirische Forschung und Soziale Arbeit* (S. 323–328). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Froschauer, Ulrike/Lueger, Manfred (2020). *Das qualitative Interview* (2. Auflage). Wien: Facultas Verlag.
- Fuß, Susanne/Karbach, Ute (2019). *Grundlagen der Transkription* (2. Auflage). Opladen: Verlag Barbara Budrich.
- Gajendran, Ravi S./Harrison, David A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524–1541.
- Golden, Timothy D./Veiga, John F. (2005). The Impact of Extent of Telecommuting on Job Satisfaction: Resolving Inconsistent Findings. *Journal of Management*, 31(2), 301–318.
- Golden, Timothy D./Veiga, John F./Dino, Richard N. (2008). The impact of professional isolation on teleworker job performance and turnover intentions: Does time spent teleworking, interacting face-to-face, or having access to communication-enhancing technology matter? *Journal of Applied Psychology*, 93(6), 1412–1421.
- Grant, Christine A./Wallace, Louise M./Spurgeon, Peter C. (2013). An exploration of the psychological factors affecting remote e-worker's job effectiveness, well-being and work-life balance. *Employee Relations*, 35(5), 527–546.
- Gursoy, Dogan/Maier, Thomas A./Chi, Christina G. (2008). Generational differences: An examination of work values and generational gaps in the hospitality workforce. *International Journal of Hospitality Management*, 27(3), 448–458.
- Hardering, Friedericke (2018). Die Sinnsuche der Generation Y: Zum Wandel von Ansprüchen an den Sinn (in) der Arbeit. In Bernhard Badura/Antje Ducki/Helmut Schröder/Joachim Klose/Markus Meyer (Hrsg.). *Fehlzeiten-Report 2018* (S. 75–83). Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg.
- Harker-Martin, Brittany/MacDonnell, Rhiannon (2012). Is telework effective for organizations?: A meta-analysis of empirical research on perceptions of telework and organizational outcomes. *Management Research Review*, 35(7), 602–616.
- Harpaz, Itzhak (2002). Advantages and disadvantages of telecommuting for the individual, organization and society. *Work Study*, 51(2), 74–80.

- Hayes, Jessica B./Parks, Cecelia/McNeilly, Samantha/Johnson, Phill (2018). Boomers to Millennials: Generational Stereotypes at Work in Academic Librarianship. *The Journal of Academic Librarianship*, 44(6), 845–853.
- Hellert, Ulrike (2021). Arbeitszeit flexibel und gesundheitsgerecht gestalten. In Bernhard Badura/Antje Ducki/Helmut Schröder/Markus Meyer (Hrsg.). *Fehlzeiten-Report 2021* (S. 265–278). Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg.
- Hershatler, Andrea/Epstein, Molly (2010). Millennials and the World of Work: An Organization and Management Perspective. *Journal of Business and Psychology*, 25(2), 211–223.
- Hill, E. Jeffrey/Ferris, Maria/Mårtinson, Vjollca (2003). Does it matter where you work? A comparison of how three work venues (traditional office, virtual office, and home office) influence aspects of work and personal/family life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(2), 220–241.
- Hofmann, Josephine Charlotte (2021). Arbeit in Zeiten von Gesundheitskrisen – Veränderungen in der Corona-Arbeitswelt und danach. In Bernhard Badura/Antje Ducki/Helmut Schröder/Markus Meyer (Hrsg.). *Fehlzeiten-Report 2021* (S. 27–41). Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg.
- Holcombe Ehrhart, Karen/Mayer, David M./Ziegert, Jonathan C. (2012). Web-based recruitment in the Millennial generation: Work–life balance, website usability, and organizational attraction. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 21(6), 850–874.
- Hornung, Severin/Glaser, Jürgen (2009). Home-Based Telecommuting and Quality of Life: Further Evidence on an Employee-Oriented Human Resource Practice. *Psychological Reports*, 104(2), 395–402.
- Ipsen, Christine/van Veldhoven, Marc/Kirchner, Kathrin/Hansen, John Paulin (2021). Six Key Advantages and Disadvantages of Working from Home in Europe during COVID-19. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(4), 1–17.
- Johns, Gary (2010). Presenteeism in the workplace: A review and research agenda. *Journal of Organizational Behavior*, 31(4), 519–542.
- Joiko, Karin/Wolff, Gertrud/Schmauder, Martin (2010). *Psychische Belastung und Beanspruchung im Berufsleben: erkennen - gestalten* (5. Auflage). Dortmund-Dorstfeld: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
- Kaifi, Belal A./Nafei, Wageeh A./Khanfar, Nile M./Kaifi, Maryam M. (2012). A Multi-Generational Workforce: Managing and Understanding Millennials. *International Journal of Business and Management*, 7(24), 1833–8119.
- Kaluza, Gert (2018). *Stressbewältigung: Trainingsmanual zur psychologischen Gesundheitsförderung*. Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg.
- Kappel, Sarah/Schmitt, Oceane /Finnegan, Emily/Fureix, Carole (2021). Learning from lockdown - Assessing the positive and negative experiences, and coping strategies of researchers during the COVID-19 pandemic. *Applied Animal Behaviour Science*, 236. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.applanim.2021.105255>.

- Kelliher, Clare/Anderson, Deirdre (2010). Doing more with less? Flexible working practices and the intensification of work. *Human Relations*, 63(1), 83–106.
- Kellner, Barbara/Korunka, Christian/Kubicek, Bettina/Wolfsberger, Juliana (2020): Wie COVID-19 das Arbeiten in Österreich verändert hat. In Deloitte Consulting GmbH (Hrsg.) *Flexible Working Studie 2020*. Online: <https://www2.deloitte.com/at/de/seiten/human-capital/artikel/flexible-working-studie.html> [Abruf am 17.08.2022].
- Kipke, Roland/Heimann, Hannah/Wiesing, Urban/Heinz, Andreas (2010). Neuroenhancement: Falsche Voraussetzungen in der aktuellen Debatte. Online: <https://www.aerzteblatt.de/archiv/79523/Neuroenhancement-Falsche-Voraussetzungen-in-der-aktuellen-Debatte> [Abruf am 03.04.2023].
- Klaffke, Martin/Parment, Anders (2011). Herausforderungen und Handlungsansätze für das Personalmanagement von Millennials. In Martin Klaffke (Hrsg.). *Personalmanagement von Millennials* (S. 3–21). Wiesbaden: Gabler.
- Knecht, Michaela/Meier, Gregory/Krause, Andreas (2017). Endangering one's health to improve performance?: How indirect control triggers social momentum in organizations. *Gruppe. Interaktion. Organisation. Zeitschrift für Angewandte Organisationspsychologie (GIO)*, 48(3), 193–201.
- Koberwein, Isabel (2017). Vertrauensarbeitszeit: Ein Modell mit Tücken. Online: https://www.gesundearbeit.at/cms/V02/V02_7.12.5.a/1509603323988/service/aktuelles/2017/vertrauensarbeitszeit-ein-modell-mit-tuecken [Abruf am 26.12.2022].
- Konradt, Udo/Hertel, Guido/Schmook, Renate (2003). Quality of management by objectives, task-related stressors, and non-task-related stressors as predictors of stress and job satisfaction among teleworkers. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 12(1), 61–79.
- Kossen, Cara/van der Berg, Alexandra M. (2022). When the exception becomes the norm: A quantitative analysis of the dark side of work from home. *German Journal of Human Resource Management: Zeitschrift für Personalforschung*, 36(3), 213–237.
- Krause, Andreas/Dorsewagen, 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.
- Krause, Andreas/Dorsewagen, Cosima/Peters, Klaus (2013). Interessierte Selbstgefährdung. Die unerwünschten Nebenwirkungen moderner Steuerungsformen. *Hernsteiner Fachzeitschrift für Management- und Leadership-Entwicklung*, 3, 14–15.
- Krause, Andreas/Baeriswyl, Sophie/Berset, Martial/Deci, Nicole/Dettmers, Jan/Dorsewagen, 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.

- Krause, Andreas/Dorsemagen, Cosima (2017). Neue Herausforderungen für die betriebliche Gesundheitsförderung durch indirekte Steuerung und interessierte Selbstgefährdung. In: Gudrun Faller (Hrsg.) Lehrbuch Betriebliche Gesundheitsförderung (3. Auflage) (S.153-164). Bern: Hogrefe Verlag.
- Kuckartz, Udo (2016). Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung (3. Auflage). Weinheim: Beltz Juventa.
- Kumar, Virender/Lahiri, Avishek/Dogan, Orhan Bahadir (2018). A strategic framework for a profitable business model in the sharing economy. *Industrial Marketing Management*, 69, 147–160.
- Kurland, Nancy B./Bailey, Diane E. (1999). Telework: The advantages and challenges of working here, there anywhere, and anytime. *Organizational Dynamics*, 28(2), 53–68.
- Lamnek, Siegfried (2010). *Qualitative Sozialforschung* (5. Auflage). Weinheim Basel: Beltz.
- Landes, Miriam/Steiner, Eberhard/Wittmann, Ralf/Utz, Tatjana (2020). Führung von Mitarbeitenden im Home Office. Umgang mit dem Heimarbeitsplatz aus psychologischer und ökonomischer Perspektive. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Lang, Gert/Hofer-Fischanger, Kathrin (2022). Betriebliche Absichten für gesundheitsförderliche Telearbeit nach dem COVID-19-Lockdown 2020. *Prävention und Gesundheitsförderung*. DOI: <https://doi.org/10.1007/s11553-022-00956-y>.
- Lazarus, Richard S./Folkman, Susan (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer.
- Leoni, Thomas/René, Böheim (2018). Fehlzeitenreport 2018. Krankheits- und unfallbedingte Fehlzeiten in Österreich – Präsentismus und Absentismus. Online: <http://www.wifo.ac.at/wwa/pubid/61487> [Abruf am 26.12.2022].
- Leka, Stavroula/Cox, Tom/Griffiths, Amanda (2003). *Work organization and stress: systematic problem approaches for employers, managers and trade union representatives*. Geneva: World Health Organization.
- Lohaus, Daniela/Habermann, Wolfgang (2019). Presenteeism: A review and research directions. *Human Resource Management Review*, 29(1), 43–58.
- López-Igual, Purificación/Rodríguez-Modroño, Paula (2020). Who is Teleworking and Where from? Exploring the Main Determinants of Telework in Europe. *Sustainability*, 12(21). DOI: <https://doi.org/10.3390/su12218797>.
- Lott, Yvonne (2017). *Selbstorganisiertes arbeiten als Ressource für Beschäftigte nutzen!* Forschungsförderung Policy Brief, 3, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Lueger, Manfred (2010). *Interpretative Sozialforschung: Die Methoden*. Wien: Facultas Verlag.
- Mahmoud, Ali B./Fuxman, Leonora/Mohr, Iris/Reisel, William D./Grigoriou, Nicholas (2020). “We aren’t your reincarnation!” workplace motivation across X, Y and Z generations. *International Journal of Manpower*, 42(1), 193–209.

- Mander, Rebekka/Hellert, Ulrike/Antoni, Conny H. (2021). Selbstführungsstrategien zur Bewältigung von Flexibilitätsanforderungen digitaler Arbeit mit hohem Zeit- Orts- und Handlungsspielraum – eine qualitative Studie. *Gruppe. Interaktion. Organisation. Zeitschrift für Angewandte Organisationspsychologie (GIO)*, 52(1), 163–171.
- Mann, Sandi/Holdsworth, Lynn (2003). The psychological impact of teleworking: stress, emotions and health. *New Technology, Work and Employment*, 18(3), S. 196 – 211.
- Markiewicz, Pete (2008): *The Millennial Generation as Employees*. Los Angeles: Art
- Mayrhuber, Christine/Bittschi, Benjamin (2021). Fehlzeitenreport 2021. Krankheits- und unfallbedingte Fehlzeiten in Österreich. Frühintervention, Wiedereingliederung und mentale Gesundheit. Wien: Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung
- Mayring, Philipp (2016). *Einführung in die qualitative Sozialforschung* (6. Auflage). Weinheim: Beltz Verlag.
- McGrath, Joseph E. (1981). Stress und Verhalten in Organisationen. In Jürgen R. Nitsch (Hrsg.). *Stress* (S. 441–499). Bern: Huber.
- Michel, Alexandra (2011). Transcending Socialization: A Nine-Year Ethnography of the Body's Role in Organizational Control and Knowledge Workers' Transformation. *Administrative Science Quarterly*, 56(3), 325–368.
- Misoch, Sabina (2014). *Qualitative Interviews*. Berlin/München/Boston: De Gruyter Oldenbourg.
- Mittermüller, Nadine/Fischer, Thomas/Riedl, René (2019). Digitaler Stress im Smart Home: Eine empirische Untersuchung. *HMD Praxis der Wirtschaftsinformatik*, 56(3), 587–597.
- Molnar, Martina (2006). Betriebliche Stressprojekte in der Praxis. *Psychologie in Österreich* 2, 104-109.
- Neuner, Ralf (2019). *Psychische Gesundheit bei der Arbeit: Gefährdungsbeurteilung und Betriebliches Gesundheitsmanagement* (3. Auflage). Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Ng, Eddy S.W./Schweitzer, Linda/Lyons, Sean T. (2010). New Generation, Great Expectations: A Field Study of the Millennial Generation. *Journal of Business and Psychology*, 25(2), 281–292.
- Nilles, Jack (1975). Telecommunications and Organizational Decentralization. *IEEE Transactions on Communications*, 23(10), 1142–1147.
- Nohe, Christoph (2021). Work/family conflict. *Dorsch Lexikon der Psychologie*. Online: <https://dorsch.hogrefe.com/stichwort/work-family-conflict> [Abruf am 03.04.2023].
- Palumbo, Rocco (2020). Let me go to the office! An investigation into the side effects of working from home on work-life balance. *International Journal of Public Sector Management*, 33(6/7), 771–790.

- Paoli, Pascal/Merllié, Damien (2001). Third European survey on working conditions 2000. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Online: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2001/working-conditions/third-european-survey-on-working-conditions-2000> [Abruf am 30.08.2022].
- Parment, Anders (2009). Die Generation Y - Mitarbeiter der Zukunft: Herausforderung und Erfolgsfaktor für das Personalmanagement. Wiesbaden: Gabler.
- Peter, Richard (2002). Berufliche Gratifikationskrisen und Gesundheit. *Psychotherapeut*, 47(6), 386–398.
- 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.
- Pfaff, Holger/Schubin, Kristina (2021). Zukünftige Gesundheitsrisiken: Was kommt auf die Gesellschaft zu? In Bernhard Badura/Antje Ducki/Helmut Schröder/Markus Meyer (Hrsg.). *Fehlzeiten-Report 2021* (S. 43–63). Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg.
- Pinzaru, Florina/Vatamanescu, Elena-Mădălina/Mitan, Andreea/ Savulescu, Rodica/Vitelar, Alexandra/Noaghea, Cosmina/Balan, Mădălina (2016). Millennials at work: Investigating the specificity of generation Y versus other generations. *Management Dynamics in the Knowledge Economy*, 4(2), 173-192.
- Prakash, Karuna/Tiwari, Prakash (2021). Millennials and Post Millennials: A Systematic Literature Review. *Publishing Research Quarterly*, 37(1), 99–116.
- Przyborski, Aglaja/Wohlrab-Sahr, Monika (2014). *Qualitative Sozialforschung: Ein Arbeitsbuch* (4. Auflage). München: Oldenbourg Verlag.
- Putnam, Linda L./Myers, Karen K./Gailliard, Bernadette M. (2014). Examining the tensions in workplace flexibility and exploring options for new directions. *Human Relations*, 67(4), 413–440.
- Pyöriä, Pasi (2011). Managing telework: risks, fears and rules. *Management Research Review*, 34(4), 386–399.
- Reßing, Caroline/Zeuge, Anna/Arenz, Robin/Baumgart/Thorben Lukas/Schneider, Dominik Jan/Niehaves, Björn (2022). Take it Easy – Eine qualitative Untersuchung digitaler Stressoren und Stressbewältigungsmaßnahmen im Homeoffice. *HMD Praxis der Wirtschaftsinformatik*, 59(4), 1011-1031.
- Ribatti, Domenico (2018). Hans Selye and his studies on the role of mast cells in calciophylaxis and calcergy. *Inflammation Research*, 68(2), 177–180.
- Rodríguez-Modroño, Paula/López-Igual, Purificación (2021). Job Quality and Work—Life Balance of Teleworkers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(6). DOI: <https://doi.org/10.3390/ijerph18063239>.
- Rupietta, Kira/Beckmann, Michael (2016). Arbeiten im Homeoffice: Förderung der Arbeitsbereitschaft oder Einladung zum Faulenzen. *Personalquarterly*, 3, 16–21.

- Sardeshmukh, Shruti R./Sharma, Dheeraj/Golden, Timothy D. (2012). Impact of telework on exhaustion and job engagement: a job demands and job resources model: Impact of telework on exhaustion and job engagement. *New Technology, Work and Employment*, 27(3), 193–207.
- Schaper, Niclas (2014). Wirkungen der Arbeit. In Nerdinger W. Friedemann, Blickle, Niclas Schaper (Hrsg.) *Arbeits- und Organisationspsychologie* (3. Auflage) (S. 517–539). Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg.
- Schmidt, Klaus-Helmut/Diestel, Stefan (2015). Self-Control Demands: From Basic Research to Job-Related Applications. *Journal of Personnel Psychology*, 14(1), 49–60.
- Schmidt, Astrid/Susec, Barbara/Brandl, Karl-Heinz (2019). Gute Digitale Arbeit?: Gewerkschaftliche Handlungsfelder im digitalen Wandel. In Bernhard Badura/Antje Ducki/Helmut Schröder/Joachim Klose/Markus Meyer (Hrsg.). *Fehlzeiten-Report 2019* (S. 63–76). Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg.
- Scott, Jaqueline (2000). Is it a different world to when you were growing up? Generational effects on social representations and child-rearing values. *British Journal of Sociology*, 51(2), 355-376.
- Schulz-Dadaczynski, Anika/Junghanns, Gisa/Lohmann-Haislah, Andrea (2019). Extensives und intensiviertes Arbeiten in der digitalisierten Arbeitswelt – Verbreitung, gesundheitliche Risiken und mögliche Gegenstrategien. In Bernhard Badura/Antje Ducki/Helmut Schröder/Joachim Klose/Markus Meyer (Hrsg.). *Fehlzeiten-Report 2019* (S. 267–283). Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg.
- Seiffge-Krenke, Inge/Aunola, Kaisa/Nurmi, Jari-Erik (2009). Changes in stress perception and coping during adolescence: The role of situational and personal factors. *Child Development*, 80(1), 259–279.
- Seitz, Julia/Rigotti, Thomas (2018). How do differing degrees of working-time autonomy and overtime affect worker well-being? A multilevel approach using data from the German Socio-Economic Panel (SOEP). *German Journal of Human Resource Management: Zeitschrift für Personalforschung*, 32(3–4), 177–194.
- Selye, Hans (1956). *The stress of life*. New York: Mc Graw-Hill Co.
- Selye, Hans (1976). *Stress in health and disease*. Boston: Butterworth's Inc.
- Semmer, Norbert/Grebner, Simone/Elfering, Achim (2010). „Psychische Kosten“ von Arbeit: Beanspruchung und Erholung, Leistung und Gesundheit. In Uwe Kleinbeck, Klaus-Helmut Schmidt (Hrsg.). *Enzyklopädie der Psychologie: Themenbereich D - Praxisgebiete Serie III Wirtschafts-, Organisations- und Arbeitspsychologie Band 1, Arbeitspsychologie* (S. 325-370). Göttingen: Hogrefe.
- 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].

- Shao, Yiduo/Fang, Yanran/Wang, Mo/Chang, Chu-Hsiang Daisy/Wang, Lin (2021). Making daily decisions to work from home or to work in the office: The impacts of daily work- and COVID-related stressors on next-day work location. *Journal of Applied Psychology*, 106(6), 825–838.
- Sonntag, Sabine/Frese, Micheal (2013). Stress in Organizations. In Irving B. Weiner (Hrsg.). *Handbook of Psychology* (2. Auflage). New York: Wiley.
- Statistik Austria (2020). Arbeitsorganisation und Arbeitszeitgestaltung. Modul der Arbeitskräfteerhebung 2019. Online: <https://www.statistik.at/services/tools/services/publikationen/detail/1062> [Abruf am 08.04.2023].
- Statistik Austria (2022). Arbeitsunfälle und Arbeitsbezogene Gesundheitsprobleme. Modul der Arbeitskräfteerhebung 2020. Online: https://www.statistik.at/fileadmin/publications/arbeitsunfaelle_und_arbeitsbezogene_gesundheitsprobleme_2020.pdf [Abruf am 08.04.2023].
- Steidelmüller, Corinna/Meyer, Sophie-Charlotte/Müller, Grit (2020). Home-Based Telework and Presenteeism Across Europe. *Journal of Occupational & Environmental Medicine*, 62(12), 998–1005.
- Steinke, Mika/Badura, Bernhard (2011). Präsentismus: ein Review zum Stand der Forschung. Dortmund/Berlin/Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
- Steinke, Ines (2012). Gütekriterien qualitativer Forschung. In Uwe Flick, E., Ernst von Kardorff, Ines Steinke (Hrsg.). *Qualitative Forschung. Ein Handbuch* (9. Auflage) (S. 319-331). Reinbeck bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag.
- Stettes, Oliver/Hammermann, Andrea (2017). Mobiles Arbeiten in Deutschland und Europa – Eine Auswertung auf Basis des European Working Conditions Survey 2015. *IW Trends*, 44(3), 1-23.
- Tavares, Aida Isabel (2017). Telework and health effects review. *International Journal of Healthcare*, 3(2), 30-36.
- Thoma, Christoph (2011). Erfolgreiches Retention Management von Millennials. In Martin Klaffke (Hrsg.). *Personalmanagement von Millennials* (S. 163–179). Wiesbaden: Gabler.
- Twenge, Jean M. (2010). A Review of the Empirical Evidence on Generational Differences in Work Attitudes. *Journal of Business and Psychology*, 25(2), 201–210.
- Vander Elst, Tinne/Verhoogen, Ronny/Sercu, Maarten/Van den Broeck, Anja/ Baillien, Elfi/Godderis, Lode (2017). Not Extent of Telecommuting, But Job Characteristics as Proximal Predictors of Work-Related Well-Being. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 59(10), e180–e186.
- Virick, Meghna/DaSilva, Nancy/Arrington, Kristi (2010). Moderators of the curvilinear relation between extent of telecommuting and job and life satisfaction: The role of performance outcome orientation and worker type. *Human Relations*, 63(1), 137–154.
- Walsh, Janet (2005). Work-Life Balance: Challenging the Overwork Culture. In Stephan Bach (Hrsg.): *Managing Human Resources*. (4. Auflage) (S.148-177). Oxford: Blackwell Publishing.

- Waltersbacher, Andrea/Maisuradze, Maia/Schröder, Helmut (2019). Arbeitszeit und Arbeitsort – (wie viel) Flexibilität ist gesund?: Ergebnisse einer repräsentativen Befragung unter Erwerbstätigen zu mobiler Arbeit und gesundheitlichen Beschwerden. In Bernhard Badura/Antje Ducki/Helmut Schröder/Joachim Klose/Markus Meyer (Hrsg.). Fehlzzeiten-Report 2019 (S. 77–107). Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg.
- Weinert, Christoph/Maier, Christian/Laumer, Sven (2015): Why are teleworkers stressed? An empirical analysis of the causes of telework-enabled stress. Proceedings der 12. Internationalen Tagung Wirtschaftsinformatik, Osnabrück, 04-06.03.2015.
- Wieland, Rainer/Groenewald, Sara (2021). Homeoffice – Ein arbeitspsychologischer Blick über die Coronakrise hinaus. *Journal Psychologie des Alltagshandelns*, 14(1), S. 20–32.
- 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].
- Wong, Melissa/Gardiner, Elliroma/Lang, Whitney/Coulon, Leah (2008). Generational differences in personality and motivation: Do they exist and what are the implications for the workplace? *Journal of Managerial Psychology*, 23(8), 878–890.
- Wright, Thomas A./Cropanzano, Russell (2000). Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 84–94.
- Zelenski, John M./Murphy, Steven A./Jenkins, David A. (2008). The happy-productive worker thesis revisited. *Journal of Happiness Studies*, 9(4), 521–537.

Online-Quellen

https://www.arbeiterkammer.at/beratung/ArbeitundGesundheit/psychischebelastungen/Stress_am_Arbeitsplatz.html [Abruf am 13.03.2023].

<https://www.arbeitsinspektion.gv.at/homeoffice> [Abruf am 31.10.2022].

<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/733658/umfrage/nutzung-von-home-office-telearbeit-in-oesterreich/#:~:text=Bei%20einer%20im%20Fr%C3%BChsommer%202022,Prozent%20hingegen%20tat%20dies%20niemand.> [Abruf am 11.03.2023].

<https://www.die-wirtschaft.at/meldungen/fuer-diese-unternehmen-wollen-millennials-arbeiten-50264> [Abruf am 10.04.2023].

<https://www.greatplacetowork.at/millennials-generation-z/> [Abruf am 26.12.2022].

<https://oesterreich.orf.at/stories/3199687/> [Abruf am 13.04.2023].

<https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/occupational-health-stress-at-the-workplace#:~:text=Work%2Drelated%20stress%20is%20the,challenge%20their%20ability%20to%20cope> [Abruf am 26.12.2022].

<https://www.wko.at/service/arbeitsrecht-sozialrecht/Eine-Serie-zur-Arbeitszeit.html> [Abruf am 26.12.2022].

<https://www.wko.at/service/arbeitsrecht-sozialrecht/homeoffice-die-neuen-gesetzlichen-regelungen.html> [Abruf am 31.10.2022].

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Transaktionales Stressmodell nach Lazarus und Folkman (1984)22

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Wirkungsebenen von Stress und deren Reaktionsformen.....	12
Tabelle 2: Formen von Stressoren	14
Tabelle 3: Coping-Strategien.....	24
Tabelle 4: Die Formen selbstgefährdender Verhaltensweisen	33
Tabelle 5: Auswahlkriterien Sampling.....	44
Tabelle 6: Methodischer Steckbrief	49
Tabelle 7: Gliederung Kategoriensystem und Zuordnung im Ergebnis-Teil	50
Tabelle 8: Beschreibung der Interviewpartner*innen	51

Anhang

A Interviewleitfaden

Begrüßung und Kontexterklärung

Vorab möchte ich mich bei Ihnen herzlich bedanken, dass Sie sich Zeit nehmen, um mich mit diesem Interview bei meiner Masterarbeit zu unterstützen. Ich erkläre vielleicht noch einmal kurz das Forschungsprojekt und den Ablauf.

Im Rahmen meiner Masterarbeit im Studiengang Betriebswirtschaft und Wirtschaftspsychologie an der Ferdinand Porsche FernFH führe ich qualitative Interviews durch und beschäftige mich damit, dass das Homeoffice bei allen Vorteilen auch unterschiedlichste Herausforderungen mit sich bringt und ich gerne wissen möchte, welche das sind und wie Sie damit umgehen und welche Lösungen Sie für sich gefunden haben. Die Zielgruppe meiner Forschungsarbeit ist die Generation Y. Dabei geht es um Ihre persönlichen Erfahrungen, die Sie bisher im Homeoffice gesammelt haben. Wichtig zu erwähnen ist, dass es keine richtigen oder falschen Antworten gibt.

Das Interview wird voraussichtlich eine Stunde dauern. Ich würde dieses Interview gerne mittels Video-Aufzeichnung aufnehmen, da ich nicht alles mitschreiben kann und um es im Anschluss zu verschriftlichen und zu analysieren. Die Masterarbeit wird nach der Abgabe veröffentlicht. Die Daten werden vollständig anonymisiert, sodass keine Rückschlüsse auf Ihre Person oder das Unternehmen möglich sind. Alle erhobenen Daten werden streng vertraulich behandelt und nur zu Forschungszwecken herangezogen.

Die Einverständniserklärung haben Sie bereits vorab per E-Mail erhalten und an mich unterschrieben retourniert.

Sind Sie mit dieser Vorgehensweise einverstanden?

Haben Sie noch Fragen?

1. Einstiegsfragen: sozio-demografischen Daten
Zu Beginn, beschreiben Sie mir bitte ihre aktuelle Position im Unternehmen und welche Aufgaben damit verbunden sind.
Wie ist es dazu gekommen, dass Sie im Homeoffice arbeiten und in welchem Ausmaß nutzen Sie es?
Wie lange nutzen Sie das Homeoffice bereits?

2. Beschreiben Sie mir wie Ihr typischer Tagesablauf im Homeoffice aussieht?		
Themencluster/inhaltliche Aspekte	Aufrechterhaltungsfragen	Nachfragen
<p>Einstieg:</p> <p>Homeoffice Erfahrung, allgemeine Aspekte, Vor- und Nachteile</p>	<p>Können Sie mir ein Beispiel nennen?</p> <p>Und weiter?</p> <p>Gibt es sonst noch etwas?</p>	<p>Welche Unterschiede erkennen Sie zwischen Ihren Tagesabläufen, wenn Sie im Büro bzw. im Homeoffice arbeiten?</p> <p>Wie selbstständig kannst du dir deinen Tag/Tage im Homeoffice gestalten?</p> <p>Gibt es hier einen Unterschied zu den Tagen im Büro?</p> <p>Wieso nutzen Sie das Homeoffice, um zu arbeiten?</p> <p>Welche Vorteile erkennen Sie?</p> <p>Welche Nachteile erkennen Sie?</p>
3. Beschreiben Sie mir, wie Sie sich im Homeoffice selbst organisieren		
Themencluster/inhaltliche Aspekte	Aufrechterhaltungsfragen	Nachfragen
<p>Selbstmanagement</p>	<p>Können Sie mir ein Beispiel nennen?</p> <p>Und weiter?</p> <p>Wie meinen Sie das genau?</p> <p>Fällt Ihnen sonst noch etwas zum Selbstmanagement ein?</p>	<p>Was tun Sie, wenn Sie Ihre Ziele bzw. Aufgaben nicht erfüllen konnten?</p> <p>Mit welchen Herausforderungen sehen Sie sich in Hinblick auf die Selbstorganisation im Homeoffice konfrontiert?</p> <p>Welche Faktoren sind Ihrer Meinung nach wichtig für ein gelungenes Selbstmanagement im Homeoffice?</p>

		Wie frei sind Sie in der Arbeitsgestaltung im Homeoffice?
4. Was bedeutet für Sie Stress?		
Themencluster/inhaltliche Aspekte	Aufrechterhaltungsfragen	Nachfragen
Stresswahrnehmung im Homeoffice, Auslöser für Stress, Umgang mit Stress	Können Sie mir ein weiteres Beispiel nennen? Und weiter? Wie haben Sie sich dabei gefühlt?	Erzählen Sie mir von einer Situation im Homeoffice, in der sie sich gestresst fühlten. Welche Auslöser waren dafür verantwortlich? Wie sind Sie damit umgegangen? Welche weiteren Gründe identifizieren Sie für Ihre Stress Wahrnehmung im Homeoffice? Welche weiteren Störfaktoren nehmen Sie im Homeoffice wahr? Wie würden Sie Ihr Verhalten in stressigen Situationen im Homeoffice generell beschreiben? Wie wirkt sich Stress auf Ihr Selbstmanagement im Homeoffice aus?
5. Beschreiben Sie mir, was für Sie der Begriff Work-Life-Balance bedeutet.		
Themencluster/inhaltliche Aspekte	Aufrechterhaltungsfragen	Nachfragen
Work-Life-Balance	Wie meinen Sie das genau? Können Sie mir ein Beispiel nennen?	Wie erleben Sie Ihre Work-Life-Balance im Homeoffice?

	Und weiter?	<p>Wie wirkt sich Stress auf Ihre Work-Life-Balance im Homeoffice aus?</p> <p>Wie gestalten Sie ihre Arbeitszeiten im Homeoffice?</p> <p>Wie gehen Sie damit um, wenn Sie krank sind oder Sie sich krank fühlen im Homeoffice?</p>
6. Wie gleichen Sie Stress im Homeoffice aus?		
Themencluster/inhaltliche Aspekte	Aufrechterhaltungsfragen	Nachfragen
Bewältigungsstrategien im Umgang mit Stress	<p>Können Sie mir ein Beispiel nennen?</p> <p>Und weiter?</p> <p>Fällt Ihnen sonst noch etwas im Umgang mit Stress ein?</p>	<p>Wie entspannen Sie sich nach einem stressigen Arbeitstag im Homeoffice?</p> <p>Erkennen Sie bei sich Verhaltensweisen im Umgang mit Stress, die sie gerne an sich ändern würden?</p> <p>Welche Tipps würden Sie Ihren Kolleg*innen im Umgang mit Stress geben, wenn sich diese im Home Office häufig gestresst fühlen?</p>
7. Beschreiben Sie mir, wie das Arbeiten im Homeoffice in Ihrem Unternehmen gelebt wird?		
Themencluster/inhaltliche Aspekte	Aufrechterhaltungsfragen	Nachfragen
Soziales Umfeld und Kultur Abschluss	<p>Können Sie mir ein Beispiel nennen?</p> <p>Wie geht es Ihnen damit?</p> <p>Wie meinen Sie das genau?</p>	<p>Welche Regeln oder Vereinbarungen gibt es für das Arbeiten im Homeoffice?</p> <p>Wie wird Homeoffice in Ihrem Team/ Abteilung gelebt?</p> <p>Wie stehen Ihre Teamleitung und ihr Team zu Homeoffice?</p>

		<p>Wie klappt die Zusammenarbeit im Team, wenn sie im Homeoffice sind?</p> <p>Wie beeinflusst ihr soziales Umfeld im beruflichen wie auch im privaten Kontext Ihr Arbeiten im Homeoffice?</p>
--	--	---

Abschluss

Ich denke, ich habe nun alle relevanten Informationen. Ich bedanke mich bei Ihnen für Ihre Zeit und Ihre Mitarbeit. Sie haben einen wichtigen Beitrag zu meiner Masterarbeit geleistet. Gibt es von Ihrer Seite noch etwas, das Sie für wichtig halten und ich nicht gefragt habe? Bestehen noch Unklarheiten oder haben Sie Fragen?

Vielen Dank und alles Gute.

B Datenblatt

**Datenblatt Interviewpartner*in
zum Verbleib bei der Interviewerin**

Interview-Code-Nr:
Datum:
Microsoft Teams Videoanruf per:
Dauer:

Angaben zur Person:

Name:

E-Mail-Adresse:

Geschlecht: weiblich männlich divers

Berufsgruppe/Beruf:

Führungsverantwortung: Ja Nein

Berufserfahrung im aktuellen Job in Jahren:

Arbeitsstunden/Woche lt. Dienstvertrag:

Homeoffice-Erfahrung in Jahren:

Anzahl Homeoffice-Tage/Woche:

Geburtsjahr:

Anmerkungen:

C Transkribierregeln

Im Rahmen dieser Arbeit wurde das Transkriptionssystem nach Dresing und Pehl (2018, S. 21ff.) verwendet, welches folgende Regeln berücksichtigt:

- Das Interview wird wörtlich zitiert, wobei weder lautsprachlich noch zusammenfassend transkribiert wird. Sofern eine eindeutige Übersetzung möglich ist, wird der Dialekt ins Hochdeutsch umgewandelt
- Wortverschleifungen werden in die einzelnen Wörter aufgetrennt und syntaktische Fehler korrigiert
- Wort- und Satzabbrüche und Stottern werden nicht transkribiert
- Wortwiederholungen werden nur dann mittranskribiert, wenn dadurch das Gesagte betont wurde
- Satzabbrüche werden mit einem Abbruchzeichen „/“ erkenntlich gemacht
- Interpunktion erfolgt durch das Setzen eines Punkts, um Sinneinheiten zu bilden und die Lesbarkeit zu gewährleisten
- Pausen werden durch folgendes Symbol gekennzeichnet: (...)
- Äußerst einer der beiden Gesprächspartner während der Fragestellung oder Erzählung eine Verständnissignale, wie „mhm“ oder „ähm“, wird dies nicht mittranskribiert, außer das Verständnissignal dient der Beantwortung einer Frage
- Betonungen werden durch Großschreibung erkennbar gemacht
- Der Wechsel zwischen den Gesprächspartnern wird durch eine Leerzeile gekennzeichnet und jeder Aussage wird in einem eigenen Absatz festgehalten
- Nonverbale Äußerungen, wie z. B. Lachen oder Seufzen, werden an der jeweiligen Stelle in Klammer ergänzt, z. B. (seufzt)
- Unverständliche Wörter werden mit (unv.) gekennzeichnet und bei unverständlichen Passagen während des Gesprächs wird der Grund ergänzt, z. B. (unv., Mikrofon raucht)
- Die*der Interviewer*in wird durch ein „I“ ersetzt und die*der Interviewpartner*in durch ein „B“ und einer fortlaufenden Nummer bei mehreren Interviewpartner*innen.

D Kategoriensystem

Thema: allgemeine Homeoffice-Aspekte			
Hauptkategorie	Subkategorie	Sub-Subkategorie	Beispiel-Zitate
Berufliche Funktion			„Ja ich arbeite im Einkauf bei ja einem großen Handelsunternehmen und ich bin eben so Einkäuferin im Großen und Ganzen.“ (11, Z 33-34)
Aktuelle Lebenssituation	Lebenspartner		„[...] ich lebe mit meinem Freund zusammen und wir teilen uns quasi die Bereiche.“ (17, Z 68)
	Kinder		„Ich wohne alleine, habe keine Kinder [...].“ (18, Z 300-301)
	Haustiere		„[...] ich habe zwei Katzen, die sind recht pflegeleicht [...].“ (16, Z 451-452)
Aktuelles Nutzungsverhalten Homeoffice	Häufigkeit	Anzahl der Tage	„[...] also ich bin circa ja durchschnittlich wahrscheinlich zweimal die Woche im Büro.“ (15, Z 99-100)
		Nutzungsweise	„Also ich brauche es nicht fünf Tage die Woche, das würde ich nicht wollen, dass ich da gar nicht mehr im Büro bin, aber so, ja, die drei Tage passen dann eigentlich ganz gut.“ (12, Z 565-567)
	Auslöser der Nutzung		„Eigentlich seit Corona mindestens seit eineinhalb Jahre wirklich regelmäßig.“ (13, Z 57)
Sichtweise Homeoffice	Einstellung		„[...] also ich gehöre aber auch definitiv zum Team Homeoffice, also ich bin große Fan vom Homeoffice [...].“ (15, Z 97-98)

	Corona-Erfahrungen		<p>„[...] ich finde Homeoffice ganz eine tolle Sache, es ist auch sehr zeitgerecht, es hat sich sehr weiter entwickelt in dem Bereich. Viele Firmen und Institutionen haben immer wieder gesagt es ist nicht möglich, Corona hat es bewiesen, dass es möglich ist. Ist vielleicht der große Gewinner in der Leidenszeit und ich bin sehr froh darüber, wie wir das im Unternehmen leben.“ (19, Z 844-848)</p> <p>„Ich habe bei mir im Team die Fälle gehabt, die (...) einfach schon ein bisschen down waren, aber da reden wir jetzt noch von diesen hundert Prozent Homeoffice, Corona und so, die einfach schon ein bisschen down waren, wo man einfach gemerkt ok, der braucht einfach wirklich einen persönlichen Austausch [...].“ (16, Z 732-736)</p>
Gründe für Homeoffice	Ruhe		„Ich finde es oft mal im Homeoffice entspannter, weil ich sitze im Büro im Großraumbüro, und da ist immer was los und daheim habe ich halt einfach mein kleines Büro und da herrscht Ruhe [...].“ (13, Z 103-105)
	Zeit	Zeitersparnis	„Also für mich ist natürlich der absolute Vorteil diese Pendlerei, die wegfällt, also das ist für mich absolut, also der größte Vorteil, also das merke ich alleine schon von der geistigen Anstrengung her und vor dem wie lang die Tage werden, weil wenn ich im Homeoffice bin, brauche ich halt nicht um halb sechs aufstehen, sondern kann halt einfach zwei Stunden später aufstehen [...].“ (14, Z 141-145)
		Individuelle Zeitgestaltung	„Und zum anderen natürlich, ja aus den Gründen, die ich vorher genannt habe, es ist natürlich schon

			praktisch, wenn ich jetzt wirklich Mittag weg kann und die Mittagspause zum Beispiel die Mittagspause völlig frei gestalten kann und wenn ich um fünf fertig bin mit der Arbeit, bin ich wirklich fertig, bin daheim und kann was anderes machen, gerade im Sommer zum Beispiel, wohingegen ich, wenn ich im Office wäre, natürlich noch heimgenuss muss.“ (I6, Z 162-167)
	Arbeitsplatzkonzepte		„[...] für mich ist es auch wichtig, Arbeitsumgebung, dass ist nämlich auch ein Grund, warum ich Homeoffice schon sehr gerne mag, weil im Büro, eben im Großraumbüro, ist eben Share Desk und da ist eben, man hat keinen persönlichen Arbeitsplatz, man muss eben in der Früh seine Tastatur und seine Maus und so mitnehmen und das alles einrichten, und eben, damit das im Homeoffice gelingt, ist für mich wichtig, dass ich eben, dass ich einen eigenen Schreibtisch habe, wo das schon alles eingerichtet ist, wo ich meine persönlichen Gegenstände, also das ist für mich wichtig [...].“ (I1, Z 199-205)
	Art der zu erledigenden Tätigkeit		„Das nächste Mal für DIE Arbeit oder für den Termin sollte ich vielleicht besser ins Büro.“ (I3, Z 880)
		Konzentration	„Aber, wie gesagt, ich habe dann trotzdem das Gefühl, dass ich daheim dann umso konzentrierter arbeite und dann trotzdem auf dasselbe Zeitmanagement rauskomme, als wie im Büro.“ (I9, Z 223-225)
		Qualität der Arbeit	„[...] generell würde ich, also das ist auch das gute an meiner Arbeit, dass es keinen Qualitätsunterschied

			gibt, ob ich jetzt im Homeoffice oder im Büro bin.“ (I1, Z 101-103)
		Digitale Termine	„Ja, kommt immer darauf an, was man für Tätigkeiten gerade hat. Hat man den ganzen Tag irgendwelche Termine, dann bleibt man eher Zuhause [...].“ (I2, Z 63-64)
		Präsentationen	„Also deswegen ist es manchmal im Homeoffice schon, Präsentationen halten sich einfach viel, ein bisschen easier ab (lacht).“ (I7, Z 132-134)
	Flexibilität	Haushaltstätigkeiten	„Zum einen eine noch flexiblere Zeitgestaltung und Tagesplanung, weil wenn ich gerade keine To Dos habe, kann man den Geschirrspüler ausräumen, Wäsche waschen, ein bisschen was in der Wohnung machen, was man normalerweise erst am Abend, wenn man von der Arbeit heimkommt, macht, das heißt also, es ist ein bisschen das ganze häusliche kann man auch dazwischen erledigen.“ (I10, Z 158-162)
		Private Termine	„Also ich finde es schon ganz gut, dass man ab und zu auch die Flexibilität haben kann, im Homeoffice zu arbeiten, wenn, es ist einfach manchmal einfach angenehmer, dass man auch Sachen erledigen kann und dann, man verliert doch Zeit, wenn man auch in die Arbeit fährt. Und das ist dann schon praktischer oder wenn man schnell eben noch mal zum Arzt gehen muss, das ist einfach viel leichter, dann das über das Homeoffice abzuwickeln [...].“ (I7, Z 110-115)

	Persönliche Bedürfnisse		„[...] auch sowas wie frühstücken zum Beispiel, da man kann eigentlich sein Bedürfnis im Homeoffice viel besser anpassen, wie wenn man direkt schon im Büro ist.“ (15, Z 91-93)
	Kosteneinsparung		„Ein anderer Vorteil ist sicher auch der Kostenfaktor. Ich muss halt an dem Tag nicht, also ich habe zwar eine Jahreskarte für meinen Bus, aber zum Beispiel auch die Kantine. Selbst, wenn das wirklich überschaubar ist von dem was wir da mittlerweile zahlen müssen, aber es ist natürlich für mich günstiger, meine Reste von Zuhause einfach zu essen, mir nicht zu überlegen, ob dann doch mal im Team was bestellt wird oder ähnliches.“ (15, Z 230-235)
	Auszeit / Abwechslung		„Ja, ich finde es sehr, es ist eine super Balance in (...) in die man sich da, also dadurch, dass man vorher immer fünf Tage im Präsenzdienst war, ist es eine willkommene Abwechslung auch zur wöchentlichen Arbeit.“ (19, Z 112-114)
	Produktivität		„Ich glaube, ich hatte mit dem Punkt einfach der Produktivität nochmal, ich hatte das vorher schon mal gesagt, aber ich merke das schon, dass ich viele meiner Tätigkeiten einfach viel entspannter zuhause erledigen kann und damit produktiver bin.“ (15, Z 223-225)
	Distanz zum Arbeitsplatz/Lebensmittelpunkt		„Also ist halt so, dass ich eigentlich in Wien meinen Wohnsitz habe und deswegen ja, bin ich beruflich halt eben in Salzburg mal die drei Tage tätig, deswegen dort im Office eben und in Wien, dann im Homeoffice.“ (17, Z 43-45)

	Wohlfühlfaktor		„Ja dadurch, dass eben man in den eigenen vier Wänden ist, ist immer ein bisschen eine entspanntere Atmosphäre, wie im Büro. Also ich glaube, es gibt selten ein Büro irgendwo, wo er sagt, da fühle ich mich wohler als wie in den eigenen vier Wänden. Nehme ich an, ist eher selten. Und Wohlbefinden trägt ja schon mal sehr viel dazu bei, dass man gut drauf ist und, wenn man gut drauf ist, macht man seine Arbeit vermutlich besser, nehme ich mal an [...].“ (I9, Z 649-653)
	Umweltaspekt		„Es ist (...) ökologisch von Vorteil, wenn man ein bisschen einen Wert darauf legt auch [...].“ (I9, Z 648)
Arbeitszeitgestaltung	Arbeitszeitmodelle	Gleitzeit	„Also grundsätzlich haben wir Gleitzeit [...].“ (I2, Z 133)
		Vorgegebene Kernzeit	„Die Kernarbeitszeiten gelten auch im Homeoffice, die ich dir zwar jetzt nicht nennen kann, aber ich weiß, dass wir welche haben und dass diese auch im Homeoffice gelten.“ (I8, Z 626-628)
		Frei einteilbar	„Ja also die Arbeitszeitgestaltung ist bei uns eigentlich sehr flexibel, also wir haben keine, also keinen fixen Zeitraum, wo wir da sind müssen.“ (I4, Z 675-676)
	Gestaltung	Konstante Arbeitszeiten	„Eh eigentlich sehr, sehr konstant nach meinem, ja so wie, also so wie mein Arbeitstag, den ich dir vorhin beschrieben habe, so würde ich sagen ist meine Arbeitszeit von Montag bis Donnerstag. Freitag, wenn es sich machen lässt, hört man früher auf und das ist dann eigentlich immer konstant, egal ob man im Office ist oder im Homeoffice.“ (I8, Z 634-637)

		Arbeitstagsdauer	„Da beginne ich schon früher, weil ja das vorher schon alles wegfällt und dadurch arbeitet man eigentlich, also ich persönlich arbeite im Homeoffice mehr [...].“ (I1, Z 122-124)
	Pausen	Kurze Pausen	„Am Nachmittag ist meistens dann mit einer Kollegin so ein virtueller Kaffee (lacht), was wir uns eingeteilt haben, immer so zehn, fünfzehn Minuten, wo wir noch einmal entweder fachliche Themen klären oder einfach nur ein bisschen plaudern [...].“ (I10, Z 80-82)
		Weniger Pausen	„(...) und wenn ich bei uns im Büro bin, dann muss ich halt erstmal drei Stockwerke runter und dann gehe ich in die Kaffeeküche, dann muss ich vielleicht kurz anstehen, dann treffe ich vielleicht kurz wen und rede mit dem und dann geh ich wieder hoch und dann kann es halt schon mal sein, dass ich zehn Minuten weg bin und das ist was, dass ich mir im Homeoffice nie gönnen würde so eine ausgiebigere Pause, obwohl ich es jetzt auch im Büro nicht mit Absicht mache.“ (I3, Z 500-505)
		Mittagspause	„[...] ich merke es aber für mich, dass ich das nicht unbedingt brauche, weil ich eben gerne dann die fünfzehn Minuten, die dann noch überbleiben anders gerne nutze oder und dann trotzdem nicht zu lange meine Pause machen möchte, um halt auch halbwegs zeitgerecht aufhören zu können.“ (I2, Z 664-667)
		Pausengestaltung	„Eine Pausengestaltung haben wir tatsächlich im Team so geregelt, dass jeder von zwölf bis eins sich diese Zeit als Blocker setzt, dass man auch wirklich

			auf sich und auf die Pausen achtet, weil sonst setzt man sich nur Termine rein, das heißt um 12:00 Uhr mache ich mir meine Mittagspause. Die ist meistens wirklich auch eine Stunde, weil man die Zeit zum Abschalten braucht. Meistens koche ich dann noch, wenn ich im Homeoffice bin oder gehe ein bisschen spazieren, also da schaue ich dann, dass ich wieder ein bisschen zu Kräften komme.“ (I10, Z 69-75)
Arbeitsplatz	Arbeitsort	Eigenes Büro Homeoffice Zuhause	„[...] ich habe also einen eigenen Raum als Büro.“ (I1, Z 67-68)
		Wohnbereich	„Wir haben einerseits einen Wohnzimmertisch und in der Küche einen Tisch und ja, es ist halt nicht wirklich so ein eigenes Büro vorhanden, von dem her ist es, die Situation, dass wir uns halt quasi unsere Lebensbereiche in Arbeitsbereiche umgewandelt haben.“ (I7, Z 68-71)
	Ausstattung (Mobilier/Technik/Internet)		„Das Equipment ist bei uns das gleiche, also wir haben den Laptop mit dem Bildschirm daheim, das ist im Office genau das gleiche, ob ich den jetzt daheim anstecke oder im Office, macht nicht wirklich einen Unterschied.“ (I6, Z 250-252) „Also Voraussetzung ist natürlich ein stabiles Internet ohne dem geht es natürlich nicht.“ (I9, Z 177-178)
	Mangelnde Bewegung		„Das ist vielleicht auch noch ein Nachteil am Homeoffice, ich glaube, ich bewege mich deutlich weniger, weil man sehr viel mehr am Schreibtisch den ganzen Tag verharrt und im Büro geht man mehr Schritte,

			oder da bin ich auch veranlasst, irgendwie mehr Schritte zu gehen.“ (I5, Z 372-375)
Organisation	Strukturierung	Routine	„[...] also ich habe so meine Routine im Büro, dass ich mir einen Kaffee hole, dass ich mir Wasser an den Tisch hole und so und dann loslegen und das mache ich ja eigentlich im Homeoffice genau gleich.“ (I3, Z 180-182) „[...] und was schon, glaube ich, auch ein wichtiger Faktor ist, ist trotzdem zu gucken, dass man nicht (...) zu komplett anderen Uhrzeiten arbeiten geht und Feierabend macht, wie wenn man ins Büro geht, also ich bin an sich zur gleichen Zeit im Homeoffice online wie im Büro.“ (I5, Z 551-554)
		Arbeitsablauf	„Die Tätigkeit bleibt dieselbe, auch der Aufwand bleibt dasselbe, aber man ist ein bisschen flexibler für seine privaten Termine und Tätigkeiten.“ (I9, Z 64-65)
		Methoden	„Das heißt mein Kalender ist immer aktuell und gut befüllt. Ansonsten habe ich mittlerweile schon eine ungefähre Ahnung wie lange etwas braucht, dass ich mir entsprechend auch Fokus-Zeiten einplanen kann.“ (I10, Z 217-220)
	Eigenständigkeit		„Aber das ist wieder das, wie soll ich sagen, die Eigenverantwortung, das Eigenmanagement, das man sich dann halt selbst einteilt. Ist natürlich auch nicht in jedem Unternehmen gleich. Bei uns ist es wie gesagt relativ locker, relativ frei, jeder hat sehr viele Möglichkeiten, sich selbst zu organisieren und dann muss es passen, wenn das am Montag passt, ist es ganz egal,

			<p>wie er das gemacht hat oder sie, also, wenn er am Freitag bis sieben gegessen ist oder das am Donnerstag schon erledigt hat, ist dann ganz egal, es muss am Ende des Tages passen.“ (16, Z 310-316)</p>
		Herausforderungen	<p>„Herausforderung ist für mich dieses, man kann selber ALLES bestimmen und alles organisieren, wie man das möchte. Fehlender Anhaltspunkt, vielleicht ein bisschen, wie machen das andere?“ (110, Z 228-230)</p> <p>„Sicher im Homeoffice kommt es schneller einmal vor, dass man länger bleibt, im Büro will man dann doch nicht so lange sitzen, das auf jedenfall schon, aber es gibt auch im Homeoffice Zeiten, wo ich ganz normal (...) aufhöre. Pünktlich ist jetzt ein schwieriges Wort, weil mit Gleitzeit gibt es jetzt nicht wirklich ein offizielles Ende [...].“ (12, Z 308-312)</p>
Thema: Stress			
Hauptkategorie	Subkategorie	Sub-Subkategorie	Beispiel-Zitate
Wahrnehmung	Körperliche Symptome		<p>„Also für mich ist Stress oder schlägt Stress sehr schnell körperlich um, dass ich irgendwie das Gefühl habe, ich kann nicht mehr so durchatmen, oder mein Puls wird erhöht, also das merke ich dann richtig. Oft auch so ein beklemmendes Gefühl, wo ich mir denke, ok, es ist jetzt gerade wirklich so an der Grenze.“ (110, Z 350-353)</p>
	Emotionen		
Stressarten	Positiver Stress		<p>„[...] dann gibt es, abgesehen von der Arbeit, da gibt es natürlich auch positiven Stress, wenn man zum Beispiel zu Weihnachten zu fünfundzwanzig Leuten</p>

			rennen muss, sowas natürlich auch [...].“ (I2, Z 383-385)
	Negativer Stress		„Auch unterschiedlich, glaube ich, also es gibt eben diesen Stress, da ist so viel zu tun, aber ich weiß was zu tun ist und das ist zwar, ja (seufzt) was habe ich noch zu tun und es wird schon immer später und so aber es funktioniert trotzdem, man arbeitet so einfach alles nacheinander ab, wie so ein Roboter teilweise schon (lacht). [...] und dann gibt es diesen Stress, wo man nicht weiter weiß und dann eigentlich, man sitzt und probiert und probiert oder versucht herauszufinden wie das funktioniert und es dauert schon eine Stunde oder zwei Stunden, die Zeit rinnt, man weiß man hat voll viel zu tun und kommt da nicht weiter, das ist dann halt eher der unangenehmere Stress. Teilweise man hat die Zeit dazu eigentlich eh nicht, aber man findet aber jetzt nicht heraus, was die Lösung ist, woran das Problem liegt, wo hakt es da gerade, ja.“ (I2, Z 379-390)
	Produktivitätssteigernder Stress		„[...] komischerweise brauche ich sogar immer wieder ein bisschen einen Druck und ich bin in Drucksituationen effektiver wie in nicht Drucksituationen. (...) Also von dem her wirkt es sich komischerweise sogar positiv aus.“ (I9, Z 387-389)
Stressoren/Auslöser für Stress	Allgemeine Stressoren	Arbeitsmenge	„(...) ja die Menge, wenn man weiß welche Menge an Arbeit man hat, kann natürlich auch Stress auslösen, aber das ist dann auch wieder ein bisschen in Kombination, wenn ich weiß ich habe lange genug Zeit, ist natürlich was anderes, wie wenn wieder der Zeitdruck dazu kommt.“ (I2, Z 407-410)

		Zeitdruck/Deadlines	„Also Stress ist für mich mit Zeitdruck anhand der noch sehr viel zu abarbeitenden Tätigkeiten verbunden.“ (I9, Z 315-316)
		Termine	„[...] ja, wenn ich wichtige Termine abhalten muss, da kann es dann für mich auch so ein bisschen stressiger werden, weil ich versuche mich auch ein bisschen besser zu positionieren im Homeoffice, damit alles gut aufbereitet ist, dass das die Präsentation funktioniert, das es eben nicht stockt beim Präsentieren, solche Sachen, dass führt dann ab und so natürlich auch zu stressigen Momenten.“ (I7, Z 451-455)
		Gefühl von Machtlosigkeit	„[...] für mich ist es dann sehr stressig gewesen, wenn ich weiß, ich persönlich kann ihnen nicht helfen. Ich kann das nur weiterleiten und wenn natürlich die andere Abteilung zwei, drei Wochen braucht, bis das Problem gelöst ist und der Kunde täglich nachfragt und ich nur als Antwort habe, es tut mir leid, ich hab nochmal nachgefragt das dauert und man dann sozusagen dieses Negative abbekommt, das ist finde ich sehr stressig. Dieses ja auch die die Machtlosigkeit im Endeffekt.“ (I10, Z 383-388)
		Orientierungslosigkeit	„Oder wenn halt wirklich richtig richtig viel zu tun war, gab es auch, auch Zeiten, dann kommt es auch immer darauf an, hat man vielleicht viel zu tun, aber weiß genau was zu tun ist, dann ist das jetzt nicht so ein Stress, dann ist so viel zu tun und es ist ein wenig mühsam, aber man arbeitet das einfach alles ab, oder man hat halt, ich weiß nicht, zehn Sachen am Tisch liegen, wo man nicht genau weiß was man zu tun hat

			und kommt nirgends weiter, weiß gerade nicht wen man fragen soll, es ist vielleicht schon später, die sind nicht mehr da oder sonst irgendwas.“ (I2, Z 347-353)
		Fehlende Selbstorganisation	„[...] wo es dann heißt und das bitte noch und das bitte noch und das bitte noch und dann kommt für mich, DANN aber erst der Stress auf, wenn ich einfach versuche alles gleichzeitig zu machen.“ (I4, Z 495-497)
		Fehlendes Wissen	„[...] ich bin in diesem Bereich noch nicht so lange (...) tätig tatsächlich, das heißt immer noch in einer Wissensaufbau-Phase, und das sind dann so unangenehme Situationen gewesen, wo man, dann danach schon irgendwo ein bisschen Stress hatte, weil man einfach, weil das Wissen einfach gefehlt hat [...].“ (I5, Z 650-653)
	Büro	Soziale Interaktionen	[...] wenn ich mehrere Tage hintereinander ins Büro fahre, bin ich viel erledigter wie wenn ich Homeoffice hätte, also diese ständigen sozialen Interaktion, das ständig, dass Leute an einem Tisch vorbeigehen, und wir haben ja auch Open Space und Desk Sharing ist es eben ja nicht so, dass jeder sein eigenes Büro hat, vielleicht wäre es dann wieder anders (...) aber das strengt mich schon deutlich mehr an, wie wenn ich eben Zuhause Homeoffice machen kann.“ (I5, Z 148-153)
		Verkehr auf Arbeitsweg	„Ist auch der Punkt, wo ich sage, es möchte keiner mehr missen das Homeoffice, weil im Büro gehe ich gestresst raus, ich fahre gestresst eine Stunde heim, bin nur gestresst dadurch im Verkehr und weiß

			genau, shit, jetzt ist Abend und am nächsten Tag geht es wieder gleich weiter.“ (I6, Z 686-689)
	Homeoffice	Fehlender sozialer Austausch	„Ja, es geht einem eben, es geht einem sicher näher, als wenn ich im Büro wäre. Eben weil man nicht aus kann bei gewissen Situationen, weil man sich vielleicht ein-mal mit jemanden nicht so gut mitteilen kann in der Sekunde, weil mal quasi wirklich auf sich alleine gestellt ist oft.“ (I8, Z 387-390)
		Ablenkungen durch Umgebung	„Und dann im Homeoffice auch, ja, eine Zeit ganz intensiv, dann läutet jemand an der Tür der Paketbote mag für einen Nachbarn oder eine Nachbarin, die nicht da ist irgendetwas abgeben, also man ist dann ständig so, auch wenn es nur ein paar Sekunden sind, rausgerissen aus der Konzentration.“ (I10, Z 427-430)
		Technische Probleme	„Ja, die größte Herausforderung ist schon, wann man gerade wenn, ich sage einmal wenn das Internet an dem Tag ganz extrem spinnt oder es Probleme gibt. Man ist dann schon ein bisschen auf sich alleine gestellt, dann im Büro kann man schneller die IT anrufen, es wird sich schneller gefühlt darum gekümmert, dass wieder alles läuft und im Homeoffice steht man dann schon da und es hat auch schon ein- zwei-mal die Situationen geben dann, wo ich gesagt habe, ich schaffe das jetzt so nicht, also so kann nicht weiterarbeiten, dann bin ich ins Auto gestiegen und ins Büro gefahren.“ (I9, Z 240-246)
		Ständige Erreichbarkeit	„Ehrlicherweise ist es sehr störend, das war früher nämlich nicht so, es gibt teilweise, jeder hat halt Unterschied/ eine unterschiedliche Art der

			<p>Kommunikation und manche schreiben gerne Chat-Nachrichten. Also das ist so, kommunizieren gerne über den Chat, das ist halt, gerade wenn man in Phasen ist, wo man halt fokussierter arbeiten möchte, mühsam, aber das kann man auch dann stummschalten und sich ausloggen, aber wenn man jemand ist, der das jetzt natürlich auch nicht verpassen will oder so und halt da sein möchte, ist das dann so ein bisschen so schwieriger das zu handeln [...].“ (17, Z 509-515)</p>
		<p>Persönliche Arbeitseinstellung</p>	<p>„Da fühlt man sich extrem gestresst, obwohl man sich vielleicht in dem Moment gar nicht so gestresst fühlen müsste, wenn man einfach sich einmal eingesteht, ok vielleicht kann ich das ein anderes mal machen, vielleicht kann ich das etwas hinauszögern, vielleicht kann, nicht mal hinauszögern oder einfach verschieben, weil es ist ja oft so, dass die Themen gar nicht mal so brennen sind, aber man es für sich selbst einfach weg haben will ohne Rücksicht auf Verluste, sage ich mal und dann einfach alles reinstopft und dann wird es halt einfach wirklich extrem viel [...].“ (14, Z 875-881)</p>
		<p>Angst</p>	<p>„[...] dass man Sorge hat, dass andere denken, man würde nichts arbeiten, ich glaube, das ist so der Hauptfaktor, warum man da vielleicht so ein bisschen mehr unter Druck steht, weil man glaube ich vergisst, wie viele kurze Pausen man eigentlich im Büro hätte und die jetzt aber sich selbst zu Hause nicht mehr</p>

			<p>traut, sich zu nehmen weil, alleine macht man es halt tendenziell weniger.“ (15, Z 578-582)</p>
		<p>Vermischung der Lebensbereiche</p>	<p>„Letztens hatte ich meine Gastherme zur Wartung, das hätte 30 Minuten dauern sollen, hat zweieinhalb Stunden gedauert, der hat die ganze Zeit irgendwas gemacht in meinem Badezimmer und ich hätte währenddessen in Meetings sein sollen, das war ja sowas ist absolut stressig, also wenn das Umfeld nicht passt, dann glaube ich ist das echt unnötiger zusätzlicher Stressfaktor [...].“ (18, Z 375-379)</p>
<p>Psychische Auswirkungen von Stress</p>			<p>„[...] , wenn es einmal stressiger ist für mich, dann war halt dieser Tag anstrengend, aber ich habe dann auch ab und zu dieses Gefühl, also das mir auch gefällt, uh da habe ich jetzt was getan, das ist, das ist gut, dann komme ich nach Hause oder auch zu Hause oder bin ich schon Zuhause, denke mir so, wah das war jetzt ein anstrengender Tag, das war gut [...].“ (17, Z 614-618)</p> <p>„Was natürlich den allgemeinen Stress und ja, 479 den allgemeinen Stresspegel erhöht, wenn man dann ja nach einem stressigen Tag 480 irgendwie daheim sitzt und das ist dann irgendwie 8:00, 9:00 Uhr und eigentlich hat man 481 keine Lust mehr hinaus zu gehen. Weiß aber eigentlich würde jetzt Bewegung helfen, macht 482 es dann aber nicht mehr, kommt dann dadurch zu weniger Schlaf. Wirkt sich wieder auf den 483 nächsten Tag aus, man ist weniger Stress resilient, wenn man nicht ausgeschlafen ist, also 484</p>

			Stress ist sicher schlecht für die Work-Life-Balance und besonders schlecht, wenn man im Homeoffice ist.“ (I8, Z 479-786)
Stressbewältigung	Homeoffice-Nutzung		„Aber ich muss ehrlich gesagt sagen, ich habe im Homeoffice weniger Stress als wie im Büro, deswegen, also ja, muss ich ehrlich, ja muss ich eigentlich schon, weil eben im Homeoffice natürlich alles ein bisschen ausgeschleifter ist. Oder nicht so viele zusätzliche Faktoren von außen und deswegen, habe ich jetzt nicht so viel, deswegen fällt mir jetzt nicht so viel ein zu Stress im Homeoffice, weil eigentlich mache ich Homeoffice, um weniger Stress zu haben. Muss ich ehrlich sagen.“ (I1, Z 281-286)
	Extensivierung der Arbeitszeit	Früher anfangen	„Ja, dann starte ich meistens schon früher, also teilweise schon um sieben in der Früh. Im Homeoffice ist es ja einfacher im Endeffekt kann ich nach dem Aufstehen ja mich schon auf den Computer setzen und zu arbeiten beginnen.“ (I10, Z 289-291)
		Länger arbeiten	„Also man bleibt einfach schneller mal länger sitzen und ganz ehrlich wenn im Homeoffice bin und ich habe jetzt das Gefühl ich bin jetzt noch nicht fertig geworden mit meinem Zeug oder ich oder irgendwas muss noch fertig werden, dann höre ich vielleicht einmal um 18, 18:30 auf, mache einmal eine Pause, esse einmal was, aber setze mich dann um 19:00 Uhr wieder dazu und mache das halt fertig.“ (I8, Z 268-272)
	Intensivierung	Schnell arbeiten	„Ja tatsächlich, dass ich einfach noch mehr und noch schneller arbeite und ich glaube, in stressigen

			Situationen wäre es gut, einfach einen Schritt zurückzumachen [...].“ (I10, Z 687-688)
		Weniger Pausen	„Das ist was, da ertappe ich mich selbst immer, dass es für mich halt irgendwie keine Pause gibt, obwohl es mir eigentlich guttun würde, aber irgendwie gestehe ich sie mir nicht ein oder stehe ich sie mir nicht zu.“ (I4, Z 851-853)
		Verkürzte Mittagspause	„[...] das wird sich an dem Tag schwer ausgehen, ja, macht es dann schon etwas mit einem, dann sind diese ganzen guten Vorsätze, wo man sich denkt ok, jetzt kann man nicht eine Stunde zum Beispiel Mittagspause machen, sondern vielleicht nur eine halbe Stunde, weil man braucht die Zeit, man macht jetzt keine Nachmittagspause, sondern man sitzt dann auch wieder diese drei, vier Stunden intensiv vor dem Bildschirm, dass man das Gefühl hat, man hat das Tagessoll erledigt [...].“ (I10, Z 499-504)
	Geringere Arbeitsqualität		„Also ich hatte da nicht mehr die Qualität, die ich von mir gewohnt war und die ich auch von mir verlange. Dadurch, dass nämlich so viel auf einmal war, habe ich dann die Emails nicht so sorgfältig abgearbeitet, sondern relativ schnell geschaut, dass die ersten Antworten an die Kunden rausgehen [...] und das war natürlich auch ein bisschen unzufriedenstellend, weil ich habe schon einen Qualitätsanspruch an meiner Arbeit und wenn ich den dann aus solchen Faktoren nicht wahrnehmen kann, ist es auch sehr frustrierend.“ (I10, Z 405-414)
	Arbeitsorganisation	Arbeitsplatzgestaltung	„Den Arbeitsplatz gemütlich einrichten, zum Beispiel in der Adventzeit habe ich oder auch jetzt immer noch

			habe ich Kerzen, also das ist für mich auch so dass es gemütlich ist. Für mich ist so eine Kerze so ein bisschen Stress reduzierend, weil ich das einfach gerne mag oder einen Tee machen oder Kaffee machen, so Gemütlichkeitssachen.“ (I1, Z 416-420)
		Selbstorganisation	„Aber sonst versuche ich da immer ruhig zu bleiben und man muss dann fokussiert sein und sagen (...) und priorisieren vor allem, ich sage dann, ja, passt das muss jetzt bis 12 erledigt werden, das machen wir und die setzt man halt dann vor und dann arbeitet man sich halt, arbeitet man die Punkte nacheinander ab, weil alles auf einmal geht nicht [...].“ (I7, Z 394-398)
		Routinen	„[...] ich bin schon dazu geneigt, auch dann an einem gewissen Zeitpunkt einfach Feierabend zu machen, also jetzt nicht noch irgendwie zwei Stunden länger zu arbeiten, als ich eigentlich wollte. Sondern schon zu gucken, dass das alles immer in einem Rahmen bleibt [...].“ (I5, Z 456-459)
	Erfahrungen nutzen		„[...] aber dann versuche ich schon natürlich ein bisschen die Erfahrung zu nutzen und einen kühlen Kopf zu bewahren und das Beste daraus machen und das Ganze so gut wie möglich dann zu lösen [...].“ (I9, Z 373-375)
	Grenzen ziehen		„Das hab ich mir dann eigentlich schon angewöhnt, einfach mal so um kurz vor zwölf die Dingen nicht mehr anzunehmen oder wirklich zu sagen Nein, ich mache jetzt eigentlich Pause und dann gleich austampeln, gleich den Laptop zu und in die Küche

			stellen und oder halt spazieren gehen oder so. Das hilft auf jeden Fall.“ (I3, Z 717-721)
	Emotionen äußern		„Ich glaube, manchmal ist der Stress im Homeoffice einfacher, weil man irgendwie sich vielleicht dann nicht beobachtet fühlt oder so, da kann man sich halt manchmal aufregen und das Gesicht verziehen und sich die Hände über dem Kopf zusammenschlagen und sich denken, kann der bitte aufhören zum Reden und das ist vielleicht was wo man im Büro zurückhaltend ist und ich glaube, dass es einfach hilft, wenn das auch einmal rauslässt (lacht).“ (I3, Z 735-740)
	Auszeit nehmen		„[...] sich von Zeit zu Zeit immer wieder mal Urlaub zu nehmen oder Zeitausgleich. Sich da ein bisschen belohnen, weil wenn ich wegen sehr viel Stress, natürlich Überstunden mache, dann möchte die ZA-Stunden dann natürlich dann für das verwenden, dass ich für mich irgendwas unternehme oder was Gutes tue.“ (I9, Z 595-598)
	Homeoffice verlassen		„[...] schaue halt dann das, wenn ich solche Tage gehabt, dass ich dann bewusst am nächsten Tag wieder ins Büro gehe um diese Balance bewusst wieder hervorzurufen.“ (I8, Z 214-216)
	Reflexion		„Also einfach mal schauen, woher kommt der Stress? Meistens entsteht er wirklich im Kopf dann.“ (I6, Z 759-760)
	Sozialer Austausch		„Also meistens (...) dann einfach versuchen auch von den Kollegen jemanden zu erreichen und das abzuklären, wenn man dann halbwegs eine Lösung hat

			oder weiß da ist noch jemand anderer mit am Boot, an Bord und hilft dir, dann ist es eigentlich schon wieder halb so schlimm. Ja, also über Kollegen eigentlich. Mit jemanden der sich da auch auskennt oder halbwegs auskennt oder dein Problem versteht. Zu sprechen hilft schon einmal.“ (12, Z 630-634)
	Ablenkung	Etwas essen/trinken	„Im Homeoffice bin ich da schon ein bisschen ruhiger, aber ab und zu stehe ich dann auf und (...) hole mir irgendwas Süßes (lacht). Das merke ich dann schon, wenn es stressiger wird, also da bin ich jemand, dann da brauche ich irgendwas, dann merke ich, dass ich da viel eher dazu tendiere zu naschen.“ (17, Z 584-587)
		Sportliche Betätigung	„Aber ansonsten ja für mich ist halt immer irgendwie so dieses Körperliche, Physische ein Ventil, wie ich vorhin schon gesagt habe, also kann dann gerne mal ein paar push ups machen oder was da hilft auch oft, wenn man schon mit niemanden darüber reden kann.“ (18, Z 400-403)
		Entspannen	„[...] aber manchmal ist es auch einfach angenehm auch nichts zu tun, sich auf die Couch zu schmeißen, (...).“ (12, Z 599-600)
		Musik hören	„[...] vielleicht währenddessen mal einen gute Laune Song zu hören, einfach um kurz ein bisschen runterzukommen, bisschen was anderes zu denken. Das ist am Ende auch, so einen Song geht drei Minuten also, das ist jetzt wirklich nicht lange, aber ich finde das

			schon sehr, sehr hilfreich, um sich eigentlich wieder runterzufahren [...].“ (I5, Z 758-762)
		Sozialer Austausch	„Ja mir zum Beispiel was kochen oder Zeit mit meinen Freunden, mit meinem Partner zu verbringen, BEWUSST keine Themen der Arbeit groß anzusprechen, sicher auch ein Learning im Laufe der Monate und Jahre, die man da irgendwie beschäftigt war, dass man natürlich sich über seinen Tag austauschen darf und das auch irgendwo sollte aber vielleicht nur bis zu einem gewissen Punkt und manchmal ist es besser, man macht es nicht so groß zum Thema, weil man dann viel zu sehr gedanklich in dem Thema bleibt.“ (I5, Z 892-897)
		Distanz schaffen	„Oder in der Mittagspause spazieren gehen, wenn es wirklich, dass hilft mir auch sehr, dass ich in der Mittagspause rausgehe und spaziere und generell, wenn es schön ist, dann ist man gleich nochmal viel erfrischer oder in der Mittagspause in ein Geschäft gehe, dass ich gerne mag, das ist so Deko-Sachen und Einrichtungssachen, das ist auch bei mir unten, das ist auch so, wenn es gerade nicht so gut gelaufen ist, dann gehe ich in das Geschäft und stöbere dort in der Mittagspause oder nach der Arbeit.“ (I1, Z 401-406)
		Hobbies ausüben	„Und was ich sehr gerne mache ich bin eine absolute Leserratte (lacht), das heißt für mich ist lesen auch entspannen, also da nehme ich mir mal ein gutes Buch, einen Tee und setze mich auf die Couch, ein bisschen zum Entspannen.“ (I10, Z 645-648)

	Selbstbestimmung		„Ja, weil das wieder so diese Selbstbestimmtheit ist oder, dass man jetzt, man hat grad das Bedürfnis sich zu bewegen und irgendwie sich die Beine zu vertreten oder so und das kann ich im Büro halt nicht und im Homeoffice kann ich das [...].“ (I3, Z 759-761)
	Nähe zur Freizeit		„[...] wobei beim Homeoffice kann ich glaube ich vom Stress ein bisschen schneller runterfahren, weil ich direkt in meinem Freizeitumfeld bin. Wenn ich im Büro bin, brauche ich längere Zeit, weil auch mit dem Bus nach Hause fahren [...] und dann fängt die Freizeit für mich halt viel später an [...].“ (I5, Z 844-849)
Thema: Präsentismus			
Hauptkategorie	Subkategorie	Sub-Subkategorie	Beispiel-Zitate
Einstellung			„[...] wenn man krank ist, ist man krank, das ist eh klar, aber im Homeoffice schaut man da eher mal drüber und beißt einmal in den sauren Apfel, als wie man dann sofort in den Krankenstand geht.“ (I9, Z 518-520)
Bewältigung			„[...] gerade jetzt vorletzte Woche war es auch wieder so, wo ich einfach diesen grippalen Effekt Infekt durch die Woche mitziehe, einfach hundert Prozent im Homeoffice bleibe und daheim halt quasi unter, ja (...) also, mir halt dann einfach Aspirin reinziehe über den Tag und so durch den Tag komme, wo ich wahrscheinlich, wenn ich nicht die Möglichkeit hätte, im Homeoffice zu arbeiten, wäre ich nicht ins Büro gefahren und wäre dadurch quasi im Krankenstand gewesen. Durch das Homeoffice habe ich mir das eben

			nicht genommen und habe quasi trotzdem gearbeitet ja.“ (18, Z 523-529)
Auslöser für Präsentismus	Deadlines		„[...] die Leute verbinden sich halt dann trotzdem, dass sie sagen he, irgendwie geht es, die Arbeit wird nicht weniger, ich hab meine Abgabetermine, setze mich ein paar Stunden hin und arbeite.“ (16, Z 673-675)
	Schlechtes Gewissen		„[...] ich glaube, das ist auch manchmal das schlechte Gewissen, wenn man vielleicht spontan Termine an Kollegen Kolleginnen abgeben muss, viel eher dann denkt man sich, ach komm von Zuhause, ich lege mich einfach danach wieder zurück ins Bett und trinke einen Tee, ist einfach tendenziell leichter, dass man das versucht einzugehen.“ (15, Z 318-322)
	Abwechslung		„[...] es gab auch einmal in der Situation davor, wo ich Corona hatte und dann, ging es mir schlecht, aber jetzt nicht so schlecht, dass ich nicht arbeiten kann und dann ist mir halt vom ganzen Liegen, es ist, das halte ich dann irgendwie nicht mehr aus, sondern setze ich mich hin und das ist für mich dann so Abwechslung gewesen auch.“ (17, Z 944-947)
	Fehlende Distanz		„[...] ich glaube zu meinen, dass das viele im Home-office auch eher dazu tendieren, obwohl sie krank sind, da auch mal so den Laptop aufzuklappen, weil das (...) man ist halt einfach näher an der Arbeit [...].“ (17, Z 971-973)
	Kontrolle		„Ja, ich möchte dann halt trotzdem (lacht) schauen, was passiert, was passiert so draußen (lacht). Ja,

		<p>man hat manchmal das Gefühl, man muss trotzdem irgendwie auch, möchte einfach da sein und dabei sein und nicht nur jetzt ja, also so ganz abschalten das kann ich halt auch nicht persönlich und, außer es geht mir halt natürlich ganz schlecht und es geht nicht anders, das ist was anderes, aber wenn ich dann so Phasen habe, wo es mir ein bisschen besser geht und ich aufstehen kann und ja, dann kann ich das auch machen und dann setze ich mich kurz hin. Ich werde jetzt wahrscheinlich nicht zehn Stunden durcharbeiten, wenn es mir nicht gut geht und Kopfschmerzen habe, aber ab und zu reinschauen, ist für mich kein Problem. Weil es mir so kurz gut tut auch so ein bisschen zu sehen, ok, es ist alles in Ordnung [...].“ (I7, Z 959-968)</p>
	<p>Persönlichkeit</p>	<p>„Es ist, es trägt einem niemand auf. Ich habe auch nicht das Gefühl, dass ich das machen müsste, aber das ist wieder meine selbe, eigene Erwartungshaltung an mich selbst, dass ich einfach liefere und gewisse Themen einfach weg arbeiten möchte und die nicht liegen lassen möchte oder auch nicht will, dass die wer anderer übernimmt, weil ich weiß das ich es vielleicht selber besser machen könnte.“ (I8, Z 533-537)</p>
	<p>Schutz vor Ansteckung</p>	<p>„[...] wenn es jetzt was ist, wo ich mir denke, ok, es geht eh gerade ein sehr grippaler Infekt um und, die Arbeitskollegen werden nach und nach krank und dann denke ich mir so, ah vielleicht bleibe ich aus Eigenschutz einmal an dem Tag im Homeoffice oder</p>

			weil es mir nicht gut geht, bleibe ich, weil ich die anderen nicht anstecken möchte.“ (19, Z 525-529)
Thema: soziale Aspekte			
Hauptkategorie	Subkategorie	Sub-Subkategorie	Beispiel-Zitate
Arbeitsteam	Herausforderungen	Soziale Isolation	„Aber im Homeoffice nur über Teams, ich merke das auch in meinen vorherigen Jobs, da war ich teilweise nur im Büro war, man lernt Kollegen ganz anders kennen, also es ist halt viel persönlicher, eben jetzt, ich mag ja Homeoffice sehr gerne, aber es ist schon man ist halt sehr viel daheim und weg von den Kollegen. Auch von Kollegen mit denen man nicht direkt zusammenarbeitet und dann ist es manchmal nicht so persönlich oder nicht so der nette Austausch [...].“ (11, Z 252-257)
		Professionelle Isolation	„Weil wir arbeiten jetzt schon zum größten teils selbstständig, aber ich mag das halt trotzdem, man bekommt im Büro auch viel mehr mit, wenn jetzt einfach auch sich zwei Kollegen über etwas unterhalten, was dich ja trotzdem vielleicht irgendwann betreffen könnte, weil du auch einmal so ein Thema haben wirst oder dich dann auch einbringen könntest und sie wissen das vielleicht gar nicht, ich finde man bekommt halt auch ein wenig mehr mit und von dem her finde ich das auch ganz gut im Büro zu sein [...].“ (12, Z 572-577)
	Zusammenarbeit		„Das funktioniert eigentlich recht gut, auch wenn wir dann Team Meetings haben, wo drei im Büro sind und eine Person im Homeoffice ist, dann schaltet man die

			dazu und das ist eigentlich sehr, sehr unproblematisch mittlerweile und sehr sehr einfach ja.“ (I8, Z 675-677)
	Homeoffice-Nutzung		„In, ich kann dementsprechend eher nur für meine Abteilung oder mein Team eigentlich sprechen, aber es wird sehr positiv gelebt also ich habe den Eindruck, dass jeder der gerne Homeoffice macht und das auch sehr gerne nutzt, dass da auch geschaut wird, dass regelmäßig Homeoffice Zeiten da sind. Es wird auch respektiert, wie gesagt, wir haben eben einen fixen Tag, an dem wir uns eben für so ein klassisches Jour Fixe einfach vor Ort treffen, damit auch der persönliche Kontakt da ist, dass wir den schon auch pflegen und ja, sicher auch ein Thema der Mitarbeiterbindung, wenn da die sozialen Interaktionen gefördert werden.“ (I5, Z 987-994)
	Onboarding		„Für neuere Kollegen glaube ich, ist es neu, wenn du neu anfängst, dass du da ein bisschen mehr im Büro bist. Finde ich aber auch, dass finde ich auf jedenfall gut, weil es doch sehr viel gibt, um mal herzuzeigen und sich dann ein bisschen kennenzulernen, weil von Tag eins im Homeoffice geschickt zu werden, natürlich gab es auch Kollegen an Corona, aber ist glaube ich auch angenehmer, wenn du die Leute, mit denen du viel zu tun hast, auch mal persönlich kennlernst und die Arbeitsweise und so siehst und auch ein bisschen mitbekommst und erst dann ins Homeoffice gehst.“ (I2, Z 697-704)

Führungskraft	Homeoffice-Nutzung		„Wir haben jetzt mittlerweile eine Homeoffice Regelung fünfzig-fünfzig, das heißt wir können wirklich 50 Prozent der Arbeitszeit aus dem Homeoffice verrichten und das wird auch gelebt, also sowohl die Führungskräfte als auch die Mitarbeiter. Sogar das Management Board sind eben sehr, sehr häufig im Homeoffice.“ (I10, Z 717-721)
	Führungsstil	Eigenverantwortung	„Ich lasse da auch relativ viel Freiraum, was bei mir im Team, was mein Team betrifft, lasse ich relativ viel Freiraum, dass sich die selbst organisieren können. Viel auf Selbstverantwortung natürlich und solange das funktioniert, hat man sehr, sehr viel Freiraum, ja.“ (I6, Z 266-269)
		Vorbildfunktion	„Er schaut auch tatsächlich, dass er als gutes Beispiel voran geht, das heißt jetzt nicht ganz früh starten und bis spät am Abend arbeiten, sondern er ist auch meistens um 09:00 Uhr online und dann bis 18:00 Uhr, Daumen mal Pi, und er schaut auch tatsächlich, dass wir unsere Pausen einhalten. Das heißt, wenn er mal in den Kalendern sieht, ok, diese Mittagspause, da haben wir laufend Termine, dann schreibt er uns schon an und sagt, habt ihr heute schon Pause gemacht? Passt alles?“ (I10, Z 792-797)
		Leistungsorientiert & menschlich	„[...] ich finde, dass ich super menschliche Führungskräfte habe, die sind schon leistungsorientiert aber die achten auch irgendwie aufeinander also ich bin auch voll happy mit denen, das sind wirklich super Vorbilder und denen ist es auch wichtig, dass es uns gut geht bei dem was wir tun und ich kenne aber schon

			auch andere Führungsstile bei uns im Unternehmen, da ist Homeoffice gar nicht cool angesehen, die sind wesentlich strenger, dass man dann auch wirklich bis um fünf bleibt, obwohl mir eigentlich eine Kernzeit haben bis um drei. Also ich glaube, jetzt innerhalb von dem Bereich, wo ich arbeite da ist es ganz unterschiedlich, da kann jetzt jeder eigentlich fast individuell bestimmen, aber in andere Bereiche ist das nicht so. Ich glaube das ist hauptsächlich Führungsthema.“ (I3, Z 782-791)
Digitale Kommunikation	Regeln		„ [...] wir haben die so Art Büro-Knigge, dass man bei uns im Teams die Leute immer zuerst mit Fragezeichen anschreibt einfach um zu checken, haben die gerade den Kopf dafür [...].“ (I3, Z 352-354)
	Formen		„Und ansonsten ist es so, dass wir tatsächlich auch sehr viel virtuell miteinander kommunizieren, auch wenn es einfach nur privat oder Späße sind, wo wir uns lustige Bilder hin und her schicken. Das heißt, wir sind eigentlich als Team laufend in Kontakt und das gelingt uns sehr gut.“ (I10, Z 756-759)
	Herausforderungen	Fehlende Gestik / Mimik	„Ich bin ein (...), ich bin sehr (...), wie sage ich das jetzt, wahrscheinlich zu einem gewissen Grad ein sozialer Mensch und ich brauche zu einem gewissen Grad auch die Interaktion und wenn ich zum Beispiel meine Vorgesetzten längere Zeit nicht sehe, vielleicht auch gar nicht höre, weil wir nur einmal in der Woche sprechen und nur die, nur Textnachrichten bekomme, dann tu ich mir persönlich sehr schwer einzuschätzen, wie stehen sie gerade meiner Arbeit und meiner Performance gegenüber? Das heißt, ich mache mir

			<p>dann meistens unnötige Gedanken im Sinne von ich bin, ja ich liefere vielleicht nicht das, was von mir erwartet wird, obwohl das absolut unbegründet ist und ich mir das eigentlich nur selber einrede, weil mir einfach diese ja Mimik und Gestik dann fehlt.“ (18, Z 187-195)</p>
		<p>träger Informationsfluss</p>	<p>„Und das merke ich schon, dass da irgendwie so zwischen Abstimmung auf die Schnelle im Büro wesentlich mehr stattfindet, ähnlich wie das Beispiel, was sie vorher gesagt haben mit den Fachabteilungen, dann stehe ich halt geschwind auf und gehe ins andere Büro und schau halt ob mir das gerade wer beantworten kann, wenn ich im Homeoffice sitze, dann muss ich halt eine Email schreiben und hoffen, dass es andere von denen die angeschrieben habe, wirklich weiß.“ (13, Z 820-826)</p> <p>„Im Vergleich zum Büro kommt es vielleicht manchmal vor, dass es im Büro einfacher wäre, wenn ich kurz die zwei Zimmer weiter gehen könnte und einfach versuchen könnte eine Person auf einem kurzen Weg zu erreichen, wenn ich eine super dringende Aussage brauche oder schnelle Entscheidung [...] das geht im Homeoffice halt echt gar nicht, also da bist du eigentlich darauf angewiesen, dass du, wir haben die so Art Büro-Knigge, dass man bei uns im Teams die Leute immer zuerst mit Fragezeichen anschreibt einfach um zu checken, haben die gerade den Kopf dafür und wenn du da halt im Homeoffice,</p>

			da kriegst du keine Antwort, brauchst aber dringend eine Rückmeldung dann ist das schon manchmal frustrierend, dass man da sitzt und einfach nicht hinkommt, sozusagen.“ (I3, Z 343-356)
		Ablenkung	„Ehrlicherweise ist es sehr störend, das war früher nämlich nicht so, es gibt teilweise, jeder hat halt Unterschied/ eine unterschiedliche Art der Kommunikation und manche schreiben gerne Chat Nachrichten. Also das ist so, kommunizieren gerne über den Chat, das ist halt, gerade wenn man in Phasen ist, wo man halt fokussierte arbeiten möchte, mühsam, aber das kann man auch dann stummschalten und sich ausloggen, aber wenn man jemand ist, der das jetzt natürlich auch nicht verpassen will oder so und halt da sein möchte, ist das dann so ein bisschen so schwieriger das zu handeln, aber dann agiere ich meistens so, dass ich sage ja, ich gebe den Kollegen Bescheid, ich melde mich, sobald ich fertig bin, aber das ist so ein Störfaktor halt, wenn man gerade arbeitet und immer wieder Chat Nachrichten kriegt [...].“ (I7, Z 509-518)
		Fehlender Wissens-transfer	„Das ist, finde ich ein großer Nachteil aus dem Homeoffice, wenn man wirklich sehr viel Zeit alleine verbringt und zum anderen eben dieser fehlende Wissenstransfer würde ich mal sagen, weil auch wenn wir eigene Confluence Seiten haben und unsere shared Dokumente aber (...) ich erhalte sehr viel Wissen und neuen Input durch mündlichen Austausch, durch kreatives Brainstorming, und das finde ich geht im persönlichen Face to Face Situation viel einfacher und das fehlt mir dann, weil ich bin ein sehr kreativer

			Mensch, der von diesem Wissen von Kolleginnen und den Gesprächen auch profitiert, und das ist etwas, was sehr fehlt im Homeoffice.“ (I10, Z 178-186)
Homeoffice-Kultur	Homeoffice-Regeln	Offiziell	„Also bei uns ist es so, je nachdem, wie lange man im Unternehmen ist, hat man einen unterschiedlichen Prozentansatz, was die Homeoffice Dauer betrifft, was erlaubt ist, sozusagen. Standardmäßig ist bei uns fünfzig-fünfzig.“ (I6, Z 61-64)
		inoffiziell	„Es gibt jetzt eigentlich so keine Vorgaben soweit ich weiß, oder in meinem Team, wie oft man im Büro sein sollte, natürlich, am Anfang glaube ich war es bei mir schon extrem, dass ich halt teilweise nur einmal in der Woche im Büro war, da hat dann eben meine Vorgesetzte schon gemeint, dass zwei Tage wären schon gut oder ich sollte zumindest mit zwei Tage beginnen, aber es gibt jetzt keine Regelung, keine fixe, weil eben, meine Managerin, die ist die sieht jetzt Homeoffice nicht als negativ also die ist auch selbst öfter im Homeoffice und deswegen gibt es da jetzt auch keine Vorgaben.“ (I1, Z 448-454)
	Voraussetzungen	Commitment	„Aber ich glaube, wenn beide Seiten sich dagegen über das Commitment geben, gibt es natürlich wie immer irgendwo schwarze Schafe, das ist ganz klar, aber ich glaube, wenn da wirklich von beiden Seiten das Vertrauen da ist und das Commitment, dann, ja, ist das ein wichtiger Baustein, dass das halt überhaupt funktionieren kann.“ (I4, Z 293-297)
		Vertrauen	„Das ist was, das habe ich nicht, oder, also ich werde nicht, also ich hoffe, ich werde nicht kontrolliert (lacht),

			in irgendeiner Art und Weise, aber das ist was, wo ich sagen würde, wenn im Homeoffice kontrolliert wird, dann würde ich wahrscheinlich kein Homeoffice machen. Weil ich finde, dass es da dafür so ein Vertrauen in beide Richtungen gibt und ich glaube, dass ich da eh ein sehr pflichtbewusster und loyaler Mensch bin, aber ich erwarte mir das Vertrauen schon von meinem Arbeitgeber davon auszugehen, dass das passt und sonst einfach auf mich zuzukommen, wenn es den Eindruck gibt, dass ich, also an diese Tage einfach nix mache oder meine Arbeitsleistung nicht passt.“ (I3, Z 897-905)
		Arbeitsethos	„Ja, könnte ich jetzt gar nicht, könnte ich jetzt gar nichts sagen, was nicht so Grundeinstellung der Arbeit einfach sind, die wir da alle so teilen. Also eben, wie dieses zügig trotzdem zu gucken, dass man irgendwie seine Arbeits To Dos erledigt, aber das würde ich sagen ist Homeoffice oder Büro.“ (I5, Z 1043-1045)

Thema: Trennung der Lebensbereiche			
Hauptkategorie	Subkategorie	Sub-Subkategorie	Beispiel-Zitate
Maßnahmen	Ausgleich schaffen		„(...) Für mich bedeutet das, dass es eigentlich, neben der Arbeit muss noch genug Zeit für Freizeit bleiben und das muss auch einmal möglich sein vielleicht mal früher aufzuhören, weil man was vorhat, aber es ist dann genauso ok, wenn einmal viel zu tun ist, dass man da auch ein bisschen mehr in die Arbeit reinsteckt aber sich das dann schon irgendwie ausgleichen sollte.“ (I2, Z 541-545)

	Von Geräten entfernen		„Mein Handy geht immer in den Flugmodus, wenn ich in der Früh zu arbeiten beginne [...].“ (I8, Z 240-241)
	Grenzen ziehen	Private Termine vereinbaren	„[...] wenn es natürlich was ist, wo man sich mit jemandem, mit einer anderen Person was ausmacht, dann ist das für mich schon so, dass das dann einfach steht und dann ist halt wirklich trotzdem, wenn dann wenn das wirklich noch einer gewissen Uhrzeit ist, dann ist das halt einfach so. Dann kann die Arbeit sagen was sie will.“ (I4, Z 907-911)
		Freizeit kommunizieren	„Aber es gibt auch Tage, wo ich mal wirklich aktiv einen Blocker für einen gewissen Zeitraum einstelle, wo ich sage, ok, da muss ich geschwind irgendetwas erledigen, oder auch am Abend oft, wenn ich weiß ok, ich muss heute, auch wenn es nicht so früh ist, aber wenn ich wirklich weiß ok, ich muss heute um 17:00 Uhr weg, dann stelle ich mir lieber einen Termin für 17:00 Uhr rein, dass ich einfach auch, dass das einfach nicht sein kann, dass irgendwer zum Beispiel spontan entscheiden ok, ich brauche dich bitte noch eine Viertelstunde nach fünf [...].“ (I4, Z 627-633)
Einstellung	Rollen-Bewusstsein		„Weil das ist, dann meine Freizeit und ich werde ein Stück weit auch nicht dafür bezahlt, also das ist für mich schon auch ein Faktor, ich bin in keiner Position, in der ich vierundzwanzig sieben erreichbar sein muss.“ (I5, Z 832-834) „[...] da habe ich viel lernen müssen auf die harte Tour, was es bedeutet, sich keine Auszeit zu nehmen und ich muss sagen in der Arbeitswelt funktioniert das leichter, weil für die Stunden werde ich irgendwo

			bezahlt, mir steht einfach gesetzlich Urlaub zu und damit kann ich das ganz gut auch für mich umsetzen [...]“ (15, Z 337-340)
	Stellenwert der Freizeit		„[...] dass finde ich, das Private genauso viel wert hat wie die Arbeit. Aber natürlich jedes in seinem eigenen Zeitraum, die Wertigkeit haben sollte, also man sollte sich nicht einschränken im Privaten. Nur weil man jetzt sagt, ok die Arbeit hat so den hohen Fokus und man sollte sich aber in der Arbeit nicht wegen dem privaten ein-schränken, weil das Private so viel Fokus hat, weil ich finde, das sind einfach zwei Themen und die muss man auch wirklich getrennt betrachten und wenn man in der Arbeit sitzt, dann ist halt jetzt Arbeit dran und wenn man danach in, privates macht, dann ist es privates [...]“ (14, Z 719-725)
Herausforderungen	Abschalten	Fehlende Distanz	„[...] natürlich ist man dann verleitet, dass man dann nochmal schnell hochfährt und so und wenn es halt im Büro, also wenn der Laptop halt im Büro ist, dann ist er im Büro, also, dass ist dann natürlich, obwohl ich ein eigenes Büro habe, aber es vermischt sich. Das ist vielleicht schon auch ein (...) also eine Herausforderung.“ (11, Z 126-130)
		Schlechtes Gewissen	„Ja, wahrscheinlich einfach, weil man ja örtlich in der eigenen Wohnung ist und sich denkt, man kann die Zeit noch besser nutzen. Das heißt, wenn man kurze Pausen zwischen den Meetings hat, dass man die Pause nicht quasi für sich nutzt, obwohl man es wahrscheinlich oft bräuchte, sondern die Pause nutzt, dass man effizient ist und etwas abarbeiten kann, um dann

			vielleicht am Abend ein bisschen früher Feierabend zu machen und nicht noch die Wäsche aufzuhängen et cetera (lacht).“ (I10, Z 445-450)
		Sorgen/Zweifel	„Ich weiß nicht mehr genau, was das war, aber ich war glaube ich nicht sicher, ob das jetzt wirklich so korrekt ist oder ob da wirklich ein grober Fehler gemacht wurde und ob ich das und das und das schon geprüft habe und dann überlegt man noch ah das und das könnte ich mir noch anschauen und das darf ich nicht bis morgen vergessen [...].“ (I2, Z 621-625)
	Gesellschaftliche Erwartungshaltung		„Das heißt tendenziell habe ich irgendwie das Gefühl, dass die Freizeit immer mehr so ein bisschen in den Hintergrund gerät, weil man in so einer Leistungsgesellschaft drinnen ist, wo man auch vielleicht teilweise ein schlechtes Gewissen hat, wenn man mal den ganzen Tag faul auf der Couch sitzt und Filme schaut, weil man sich denkt, man könnte die Zeit doch effizienter nutzen, vielleicht noch das eine oder andere in der Freizeit fertig machen, also so ein bisschen dieses Getriebene sich gar nicht so wirklich ausruhen dürfen.“ (I10, Z 555-561)
	Erschwerte Freizeit Nutzung		„Bei einem stressigen Tag Zuhause kann ich dann diese räumliche Distanz nicht herstellen, weil es dann 8:00, 09:00 Uhr wird und ich dann einfach nichts anderes mehr machen möchte, als wie auf der Couch liegen und dadurch quasi keine räumliche Distanz habe und diese Gedanken wiederum mit in meinen, ja mein privates Leben nehme [...].“ (I8, Z 511-515)

	Private Ablenkungen	Privates Telefon	„(...) Ja, ich glaube im Homeoffice ist man schneller mal geneigt, so dass man abgelenkt wird, dass man keine Ahnung, einmal LEICHTER auf das Handy greift und nochmal zurückschreibt, einer Person zurückschreibt [...].“ (I4, Z 584-586)
		Ablenkungen aus der Umgebung	„Ja, wenn die Nachbarn laut sind, oder (...) ja, laut mit man hört das Geschrei von Nachbarn oder der hängt das siebenhundertste Bild auf oder bohrt was in der Wand oder wie auch immer oder der Postler läutet viermal am Tag das tangiert mich im Büro alles nicht.“ (I9, Z 411-413)
Thema: Persönlichkeit			
Hauptkategorie	Subkategorie	Sub-Subkategorie	Beispiel-Zitate
Persönlichkeitstypen	Introvertiert		„Ich bin da einfach so der introvertierte Mensch, der da mehr Ruhe braucht.“ (I3, Z 164-165)
	Austausch suchend/sozial		„[...] ich bin sehr (...), wie sage ich das jetzt, wahrscheinlich zu einem gewissen Grad ein sozialer Mensch und ich brauche zu einem gewissen Grad auch die Interaktion [...].“ (I8, Z 187-188)
Persönlichkeitsmerkmale	Disziplin		„Ich bin sehr, sehr, sehr diszipliniert.“ (I8, Z 238)
	Gewissenhaftigkeit		„[...] ich bin halt sehr gewissenhaft [...].“ (I1, Z 429)
	hilfsbereit		„Also wenn das mal vorkommt, dass jemand zu mir sagt, boah irgendwie geht es mir heute nicht gut oder so, dann biete ich natürlich immer an magst kurz, sollen wir kurz telefonieren oder kann ich dir irgendwie helfen und das ist bei uns wirklich allgemein so

			gegeben, also man, versucht immer, den Kollegen zu helfen, oder es ist immer jemand da.“ (17, Z 785-788)
	zuversichtlich		„[...] und weiß auch, dass wir das wieder hinkriegen [...].“ (12, Z 486)
	Selbstoptimierung		„Weil man es vielleicht am, beim nächsten Mal besser machen will, also ich glaube es ist häufig, weil man sich denkt, ok, das ist jetzt nicht so ganz rund gelaufen ob das jetzt fehlendes Wissen ist, ob das vielleicht noch nicht die Info/, dass man noch nicht Informationen erhalten hat, die man braucht, um nächste Steps einzuleiten. Ich glaube, das ist einfach so ein bisschen der eigenen Optimierungswunsch aus dem, was nicht so gut gelaufen ist, zu lernen und es besser umzusetzen, damit Stresssituationen vielleicht doch einfach verringert werden.“ (15, Z 929-935)
	locker		„Also ich bin schon jemand, der locker mit den Dingen umgehen kann.“ (17, Z 730-731)
	Fehlervermeidendes Verhalten		„Ich bin halt dann schon ein sehr genauer Mensch und jemand der auch denkt, man hat seine Verantwortung gegenüber dem Kunden und sicher, Fehler passieren, aber es ist halt trotzdem voll super unangenehm und dass ich mir auch das mehr zu Herzen nehme, dass da vielleicht ein Fehler passiert wäre auch wenn Fehler eben normal sind [...].“ (12, Z 642-646)
Persönliche Leistungserwartung	Beruflicher Kontext		„Ich glaube, dass ist tatsächlich mein persönlicher Anspruch, weil tatsächlich sagt mir mein Teamlead oft 80% reichen auch, ich brauche nicht immer 120%

			geben, aber ich kann das noch gar nicht abstellen, weil ich bin irgendwie innerlich so leistungsgetrieben, wo ich mir denke, ich weiß, ich schaffe das irgendwie und ich möchte das best-möglich machen und wahrscheinlich würden in vielen Fällen 80% absolut ausreichen, aber mir persönlich reicht das nicht.“ (I10, Z 527-532)
	Privater Kontext		„Also ich finde schon auch wichtig, dass man sich und das fällt mir eh generell schwer, aber dass man sich selber so die Zeit nimmt, dann wirklich was Sinnvolles zu machen in seiner Freizeit, weil oft kommt man dann unter der Woche einfach heim und kocht halt, liegt auf Sofa und dann ist total platt und mag eh nichts anderes mehr machen und [...] die Woche ist jetzt halt vorbei und eigentlich hast nix erlebt. Eigentlich warst du nur arbeiten und ich finde es wichtig, dass man zum Ende von der Woche schon auch so privat irgendwie was erlebt hat.“ (I3, Z 590-597)
Arbeitseinstellung			„Weil ich mache meinen Job voll gern und ich glaube, das ist auch ein Grund, warum ich jetzt nicht so das Bedürfnis hab mir ständig irgendwie einen Ausgleich zu schaffen.“ (I3, Z 580-582)

