

Work-Life-Balance seit Beginn der Pandemie

Ein Forschungsprojekt von: Joelle Golle, Kai Peters & Lorena Neubauer – Betreuende Dozenten: Stefan Dobler & Anita Haak

Die Covid-19 Pandemie hat für allerlei Veränderungen im Berufs- und Privatleben gesorgt. Eine wesentliche Veränderung ist dabei der situationsbedingte Anstieg von Home-Office Maßnahmen. Ende Januar 2021 betrug der Anteil der befragten Erwerbstätigen, die teilweise oder ausschließlich im Home-Office arbeiten 24 Prozent. Das Home-Office bietet Chancen und Risiken und sorgt dafür, dass sowohl Unternehmen als auch Mitarbeiter auf die veränderten Bedingungen reagieren und sich anpassen müssen. Doch welche Auswirkungen hat es auf das Privatleben und das eigene Stresslevel, das Arbeitsleben mit in die eigenen vier Wände zu nehmen?

Unsere Forschungsfrage

"Welche Förderungsmöglichkeiten sehen Mitarbeiter*innen deutscher Unternehmen im Bezug auf die Work-Life-Balance seit Beginn der Pandemie durch Zunahme von Home-Office?"

Wichtige Themen innerhalb unserer Forschung

- Work-Life-Balance** ➤ Was bedeutet Work-Life-Balance für dich?
- Home-Office** ➤ Siehst du im Home-Office eine Herausforderung oder einen Vorteil?
- Kommunikation & Tools** ➤ Hat sich die Kommunikation im Team verändert und welche Tools werden zur Kommunikation genutzt?
- Maßnahmen** ➤ Welche Maßnahmen ergreift das Unternehmen bezüglich der Förderung deiner Work-Life-Balance bereits und welche wünschst du dir?

Methodik & Ergebnisse

Zu Beginn haben wir eine Systematische Literatur-Review durchgeführt, um so einen Überblick vom aktuellen Forschungsstand zu gewinnen. So konnten wir neben unserer Forschungsfrage weitere Unterfragen generieren. Zur Beantwortung dieser Fragen haben wir uns für qualitative Interviews entschieden, um so zu neuen Erkenntnissen zu gelangen und ein besseres Themen Verständnis zu entwickeln. Daraufhin haben wir einen Leitfaden für die Interviews erstellt. Wir haben fünf Arbeitnehmer eines Unternehmens online über Zoom befragt. Die Interviewdauer beträgt zwischen 10 und 20 Minuten. Anschließend haben wir die Interviews transkribiert, sowie Kategorien und Codierungen gebildet.

"Wir haben sowas wie'n Gesundheitstag, Das ist 'ne coole Sache. Man muss halt teilnehmen."

"Wir tragen unsere Arbeitsstunden nach wie vor in unser Zeiterfassungssystem ein und können trotz Corona und trotz Home Office Überstunden aufbauen und die dann natürlich auch einlösen"

"Experten mit denen man einfach (...) sprechen kann über alles, dann auch über das Thema [Work-Life-Balance]"

"Ich persönlich würde mich freuen, wenn es irgendwie 2 Tage im Idealfall 3 Tage Home Office wären und (...) der Rest im Büro." ansonsten halt ne klare Regelung gibt."

Vorgehen



Sonntag, S. & Kuttler, I. & Fritz, C. (2010). Job stressors, emotional exhaustion, and need for recovery: A multi-source study on the benefits of psychological detachment. Journal of Vocational Behavior.

Sirgy, M. J., & Lee, D. J. (2018). Work-Life Balance: an Integrative Review. Applied Research in Quality of Life, 13(1), 229-254.

Wiese, B. (2007). Work-Life-Balance. In Moser, K. (Hrsg.), Wirtschaftspsychologie. Springer Lehrbuch, S. 245-261.

Brenner, W. & Fahse, T. & Trüeb, R. & Bogdan, D. (2020). Digitalisierung und der Lockdown: Eine Situationsanalyse im Juni 2020. Institut für Wirtschaftsinformatik Universität St.Gallen.