



Kapitelübersicht

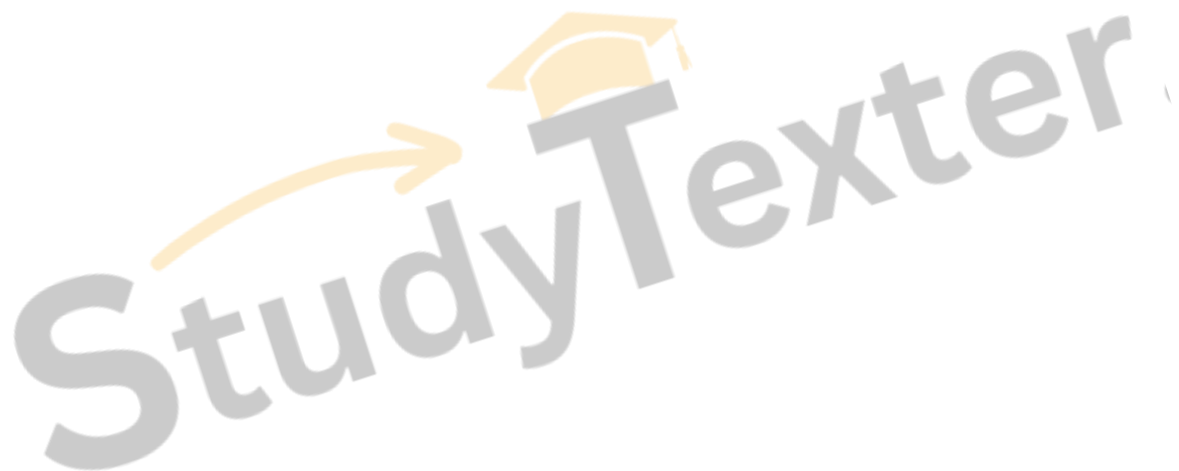
Schwerpunkte + Quellen

Einfluss von Remote-Arbeit auf Arbeitszufriedenheit und Produktivität: Eine theoretische Analyse unter Berücksichtigung sozialer Isolation, Selbstmanagement und Work-Life-Balance in der Arbeitspsychologie



Inhaltsübersicht

1. Einleitung.....	1
2. Remote-Arbeit im modernen Arbeitskontext.....	1
2.1 Entwicklung und Verbreitung.....	1
2.2 Technologische Rahmenbedingungen.....	2
3. Einflussfaktoren auf Arbeitszufriedenheit und Produktivität.....	3
3.1 Psychologische Aspekte und soziale Isolation.....	4
3.2 Selbstmanagement und Work-Life-Balance.....	5
4. Integration in die Arbeitsorganisation.....	7
5. Fazit.....	8



1. Einleitung

2. Remote-Arbeit im modernen Arbeitskontext

2.1 Entwicklung und Verbreitung

Zusammenfassung:

Detaillierte Untersuchung der historischen Entwicklung und aktuellen Verbreitung von Remote-Arbeit, einschließlich statistischer Daten und Trends in verschiedenen Branchen.

Schwerpunkte:

- **Historische Entwicklung:** Der Wandel von Telearbeit und Homeoffice zu dauerhaft etablierten Remote-Arbeitsformen zeigt sich besonders durch die verstärkte Nutzung digitaler Technologien und die Ausweitung des Arbeitsortes über das klassische Büro hinaus – so verrichten bereits rund neun Millionen Beschäftigte in Europa ihre Arbeit telekooperativ, mit über zwei Millionen Telearbeitenden allein in Deutschland, was etwa sechs Prozent der Erwerbstätigen entspricht (Konradt und Hertel 8). Zudem wird prognostiziert, dass ein wachsender Anteil der Tätigkeiten in Zukunft für Remote-Arbeit geeignet und organisatorisch umsetzbar ist, wie Modellberechnungen zeigen (Konradt und Hertel 40).

- **Aktuelle Verbreitung und Präferenzmuster:** Nach der Pandemie hat sich Remote-Arbeit als zentrales Element des „Neuen Normals“ etabliert; in Deutschland nutzen Vollzeitbeschäftigte im Schnitt 1,4 Tage pro Woche das Homeoffice, wobei eine Mehrheit bei einer 5-Tage-Woche zwei bis drei Tage Remote-Arbeit bevorzugt (Breisig et al. 9; Altun und Hartmann 1). Unternehmen schätzen insbesondere die damit verbundene Flexibilität und die bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, wie es 62 % bzw. 55 % der Unternehmen unmittelbar vor der Pandemie deutlich gemacht haben (Breisig et al. 18).

- **Einfluss digitaler Kompetenzen und Technologieakzeptanz:** Die zunehmende Durchdringung digitaler Tools hat die Remote-Arbeit in Deutschland gefördert; 96 % der Unternehmen berichten, dass ihre Mitarbeitenden gut mit digitalen Tools zurechtkommen, wobei Videotelefonie mit fast 42 % als größte Unterstützung erlebt wird (Hart et al. 2-3). Dabei profitieren besonders jüngere Erwerbstätige, die eine Steigerung ihrer Produktivität durch Homeoffice im Vergleich zu älteren Gruppen häufig positiver bewerten (Hart et al. 2).

- **Auswirkungen der Homeoffice-Nutzung auf individuelle Erfahrungen:** Die Zufriedenheit mit der Arbeit im Homeoffice ist deutlich ausgeprägter als im Büro – nur 6 % der Befragten äußern Unzufriedenheit im Homeoffice, während nur 57 % mit der Arbeit im Büro zufrieden sind; zudem zeigen sich geringere Burn-out- und Boreout-Erscheinungen bei längerer Homeoffice-Nutzung (Thurnes und Imhof 20). Für 72 % der Befragten ist die bessere Vereinbarkeit von Leben und Arbeit der Hauptgrund, das Homeoffice dem Büro vorzuziehen, wenngleich sich etwa jede vierte befragte Person im Homeoffice isoliert fühlt (Thurnes und Imhof 20).

- **Produktivitätseffekte und kritische Reflexion wirtschaftlicher Faktoren:**

Einzelfallstudien belegen Produktivitätssteigerungen von 20 bis 50 Prozent durch Telearbeit, wobei die Produktivität aus Sicht der meisten Unternehmen sogar im Homeoffice als hoch oder höher als im Büro eingeschätzt wird (Altun und Hartmann 4; Konradt und Hertel 27). Dennoch bestehen Herausforderungen, etwa dass weniger als die Hälfte der Beschäftigten über eine vollständig ausgestattete Arbeitsumgebung zu Hause verfügt, und die Teamproduktivität wird im Homeoffice weniger positiv eingeschätzt als die individuelle Produktivität (Thurnes und Imhof 20; Altun und Hartmann 4).

Passende Quellen:

- Altun, Ufuk, und Veit Hartmann. PRODUKTIVITÄT IM HOMEOFFICE. ifaa - Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e. V., 2024, Düsseldorf, S. 1-4.
https://www.arbeitswissenschaft.net/fileadmin/Bilder/Angebote_und_Produkte/Zahlen_Daten_Fakten/Factsheet_Produktivitaet_im_Homeoffice_5.pdf
- Breisig, Thomas, et al. Gestaltung hybrider Arbeit. University of Oldenburg Press, 2023,
http://oops.uni-oldenburg.de/5931/1/978-3-8142-2413-8_Kr%C3%B6cher.pdf#page=33.
- Hart, Patrick, et al. Verteiltes Arbeiten und Digital Literacies während der Covid-19-Pandemie. 2020. IGSF - Interdisziplinäre Gesellschaft für Sozialtechnologie und Forschung, Graz, Österreich, dissertation,
http://ffhoarep.fh-hagenberg.at/bitstream/123456789/1617/1/FFH2022_169.pdf
- Konradt, Udo, und Guido Hertel. Management virtueller Teams. 2002. Universität Würzburg, Dissertation.
https://opus.bibliothek.uni-wuerzburg.de/files/1846/KonradHertel_virtuelle_Teams.pdf
- Thurnes, Christian M., und Felix Imhof. MITARBEITERZUFRIEDENHEIT UND -BINDUNG BEI REMOTE-ARBEIT MIT KI UNTERSTÜTZEN. OPINNOMETH, Heft 9/2024, Hochschule Kaiserslautern, Kompetenzzentrum OPINNOMETH, Zweibrücken, 2024, S. 1-63.
https://www.hs-kl.de/fileadmin/betriebswirtschaft/Aus_der_BW/Opinnometh/schriften/opinnometh_schriften_2024_01_29_ki_remote_issn2199-0301.pdf

2.2 Technologische Rahmenbedingungen

Zusammenfassung:

Analyse der technologischen Infrastruktur und Tools, die Remote-Arbeit ermöglichen, sowie deren Einfluss auf die Effizienz und Produktivität der Arbeitsprozesse.

Schwerpunkte:

Technologische Ausstattung und Arbeitsplatzgestaltung als Basis für produktive Remote-Arbeit: Weniger als die Hälfte der Beschäftigten verfügt zu Hause über einen vollständig ausgestatteten Arbeitsplatz, was die Effizienz und Arbeitszufriedenheit im Homeoffice direkt beeinträchtigt; dies zeigt, dass Investitionen in technische Infrastruktur unabdingbar sind, um Chancen von Remote-Arbeit auszuschöpfen (Thurnes und Imhof 20).

Bedeutung digitaler Kompetenzen und Technologieakzeptanz: Die Akzeptanz und sichere Nutzung digitaler Tools wie Videokonferenzsystemen steigern die Effizienz im

Homeoffice, wobei insbesondere jüngere Beschäftigte ihre Produktivität durch Homeoffice positiver einschätzen als ältere Gruppen; dies untermauert die Notwendigkeit kontinuierlicher digitaler Weiterbildung (Altun und Hartmann 2).

Hybride und digitale Kommunikationsformate als neue Normalität: Während der Pandemie wurden Gremiensitzungen fast ausschließlich remote oder hybrid durchgeführt, was langfristig zur Etablierung digitaler Kommunikationsstrukturen führte; dies erleichtert die Teilhabe, kann jedoch auch den Kontakt zur Belegschaft erschweren und technische Ausstattungslücken offenlegen, da 23,6 % der Gremienmitglieder die technische Ausstattung als unzureichend empfinden (Kötter et al. 7; 9; 14).

Technikgestützte Flexibilisierung und deren Einfluss auf Produktivität und Zufriedenheit: Die breite Nutzung digitaler Technologien ermöglicht es 71 % der Beschäftigten, von einer gestiegenen Lebensqualität und 72 % von einer verbesserten Work-Life-Balance zu profitieren, während 94 % der Arbeitgebenden die Produktivität ihrer Beschäftigten im Homeoffice mindestens als gleich hoch oder höher einschätzen; gleichzeitig wird Homeoffice für 39 % der Beschäftigten zu einem entscheidenden Kriterium bei der Wahl der Arbeitgebenden (Lawrence et al. 4; 10).

Kritische Reflexion technologischer Herausforderungen und Chancen für nachhaltige Arbeitsmodelle: Technologische Defizite, wie unzureichende Ausstattung und Know-how oder der Einfluss von Technologie auf Teamdynamiken, bleiben zentrale Herausforderungen; jedoch zeigen Studien, dass eine gezielte Förderung digitaler Kompetenzen und Investitionen in technische Infrastruktur langfristig zur erfolgreichen und nachhaltigen Integration von Remote-Arbeit beitragen können (Thurnes und Imhof 20; Altun und Hartmann 2; Kötter et al. 9; Lawrence et al. 4).

Passende Quellen:

- Altun, Ufuk, und Veit Hartmann. PRODUKTIVITÄT IM HOMEOFFICE. ifaa - Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e. V., 2024, Düsseldorf, S. 1-4.
https://www.arbeitswissenschaft.net/fileadmin/Bilder/Angebote_und_Produkte/Zahlen_Daten_Fakten/Factsheet_Produktivitaet_im_Homeoffice_5.pdf
- Kötter, Julius, et al. Interessenvertretung unter Remote-Bedingungen. Mitbestimmungspraxis, Nr. 55, Hans-Böckler-Stiftung, 2023, S. 1-25.
https://www.boeckler.de/fpdf/HBS-008704/p_mbf_praxis_2023_55.pdf
- Lawrence, Katja, et al. Home Sweet Homeoffice. 3. Aufl., PwC, 2023, S. 1–21.
<https://www.pwc.de/de/real-estate/real-estate-institute/home-sweet-homeoffice.pdf>
- Thurnes, Christian M., und Felix Imhof. MITARBEITERZUFRIEDENHEIT UND -BINDUNG BEI REMOTE-ARBEIT MIT KI UNTERSTÜTZEN. OPINNOMETH, Heft 9/2024, Hochschule Kaiserslautern, Kompetenzzentrum OPINNOMETH, Zweibrücken, 2024, S. 1-63.
https://www.hs-kl.de/fileadmin/betriebswirtschaft/Aus_der_BW/Opinnometh/schriften/opinnometh_schriften_2024_01_29_ki_remote_issn2199-0301_.pdf

3. Einflussfaktoren auf Arbeitszufriedenheit und Produktivität

3.1 Psychologische Aspekte und soziale Isolation

Zusammenfassung:

Untersuchung der psychologischen Auswirkungen von Remote-Arbeit, insbesondere hinsichtlich sozialer Isolation, sowie deren Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit und das Wohlbefinden der Mitarbeiter:innen.

Schwerpunkte:

Psychische Auswirkungen von sozialer Isolation bei Remote-Arbeit und deren Folgen für die Arbeitszufriedenheit

Ein zentrales Problem der Remote-Arbeit ist das erhöhte Risiko sozialer Isolation, das etwa jede vierte befragte Person im Homeoffice erlebt, was nachweislich die Arbeitszufriedenheit und das psychische Wohlbefinden beeinträchtigen kann; im Vergleich zur Arbeit im Büro fehlt vielen der direkte soziale Austausch, insbesondere extravertierten Personen, was langfristig sogar zu einer Erosion von Teamdynamik und gemeinsamer Identität führen kann (Thurnes und Imhof 20; Kaiser et al. 4; 6).

Kritische Reflexion der unterschiedlichen Wahrnehmung und Vulnerabilität gegenüber sozialer Isolation

Die subjektive Erfahrung sozialer Isolation ist nicht für alle Beschäftigten gleich ausgeprägt: Während einige mit Selbstmanagement und digitalen Austauschformaten erfolgreich gegensteuern, empfinden speziell extravertierte Menschen und jene ohne tragfähige private Netzwerke die fehlende soziale Interaktion als belastend; dies verdeutlicht, dass personalisierte Lösungen für unterschiedliche Persönlichkeitstypen notwendig sind, um die Arbeitszufriedenheit im Homeoffice nachhaltig zu sichern (Kaiser et al. 4).

Verbindung zwischen sozialer Isolation, psychischen Erkrankungen und betrieblichen Herausforderungen

Zunehmende soziale Isolation kann das Risiko für psychische Erkrankungen erhöhen, was sich auch in den wachsenden Zahlen psychisch bedingter Fehltage widerspiegelt – so verzeichnete die AOK zwischen 2007 und 2017 einen Anstieg psychisch bedingter Fehlzeiten um 67,5 Prozent; Unternehmen greifen zwar zunehmend auf betriebliches Gesundheitsmanagement zurück, diese Maßnahmen erreichen jedoch selten mehr als zehn Prozent der Beschäftigten (Gericke 39; 21).

Kritische Analyse und Bewertung von Coping-Strategien gegen soziale Isolation – Kombination aus Technologie und gezielten Kommunikationsangeboten

Der Einsatz digitaler Tools wie Videokonferenzen kann helfen, soziale Isolation abzumildern, da fast 42 Prozent der Befragten Videotelefonie als größte Unterstützung im Homeoffice sehen; dennoch bleiben persönliche Begegnungen aus und strukturelle Maßnahmen wie virtuelle Kaffeepausen oder hybride Austauschformate sind weiterhin notwendig, um die soziale Einbindung und das Zugehörigkeitsgefühl im Team zu stärken (Thurnes und Imhof 20; Lawrence et al. 4).

Eigenständige Hypothese zur Arbeitsgestaltung: Individuelle und organisatorische Anpassungen als Schlüssel zur Minimierung negativer Effekte sozialer Isolation

Eine individuell angepasste Gestaltung von Remote-Arbeit, die flexible Präsenzzeiten im Büro, gezielte Fördersysteme für den sozialen Austausch sowie technische und psychologische Unterstützungsangebote kombiniert, könnte nach eigener Hypothese am

wirkungsvollsten negative Effekte sozialer Isolation begrenzen, die Arbeitszufriedenheit erhöhen und psychischer Belastung vorbeugen; diese Annahme wird durch die hohe Zufriedenheit im Homeoffice und die Bedeutung von Work-Life-Balance unterstrichen (Thurnes und Imhof 20; Lawrence et al. 4; Kaiser et al. 4).

Passende Quellen:

- Gericke, Till. Akzeptanz und Ablehnung von betrieblichem Gesundheitsmanagement. 2022. Christian-Albrechts-Universität zu Kiel, Doktorarbeit.
https://macau.uni-kiel.de/servlets/MCRFileNodeServlet/macau_derivate_00004429/Doktorarbeit%20-%20Till%20Gericke%20finale%20Druckfassung.pdf
- Kaiser, Stephan, et al. "One size fits all? Ein Plädoyer für eine differenzierte Betrachtung und Gestaltung hybrider Arbeit." Schmalenbach IMPULSE, Bd. 3, Nr. 2, 2023, S. 1-9. <https://doi.org/10.54585/TRDC8581>.
- Lawrence, Katja, et al. Home Sweet Homeoffice. 3. Aufl., PwC, 2023, S. 1–21.
<https://www.pwc.de/de/real-estate/real-estate-institute/home-sweet-homeoffice.pdf>
- Thurnes, Christian M., und Felix Imhof. MITARBEITERZUFRIEDENHEIT UND -BINDUNG BEI REMOTE-ARBEIT MIT KI UNTERSTÜTZEN. OPINNOMETH, Heft 9/2024, Hochschule Kaiserslautern, Kompetenzzentrum OPINNOMETH, Zweibrücken, 2024, S. 1-63.
https://www.hs-kl.de/fileadmin/betriebswirtschaft/Aus_der_BW/Opinnometh/schriften/opinnometh_schriften_2024_01_29_ki_remote_issn2199-0301_.pdf

3.2 Selbstmanagement und Work-Life-Balance

Zusammenfassung:

Erforschung der Bedeutung von Selbstmanagement und der Balance zwischen Berufs- und Privatleben in der Remote-Arbeit, einschließlich Strategien zur Verbesserung der persönlichen Produktivität und Zufriedenheit.

Schwerpunkte:

Selbstmanagement als zentrale Voraussetzung für Arbeitszufriedenheit und Produktivität in der Remote-Arbeit: Die Fähigkeit, sich selbst zu organisieren, Aufgaben eigenständig zu priorisieren und Motivation ohne direkte Kontrolle von außen aufrechtzuerhalten, ist ein entscheidender Erfolgsfaktor im Homeoffice. Untersuchungen zeigen, dass Beschäftigte, die ihr Arbeits- und Zeitmanagement eigenverantwortlich gestalten können, von höherer Arbeitszufriedenheit und geringeren Burnout-Risikofaktoren profitieren, wobei insbesondere eine größere Vielfalt und Herausforderung der Arbeit die Produktivität und Motivation steigert (Thurnes und Imhof 20).

Bedeutung der Work-Life-Balance und konkrete Auswirkungen der Grenzverwischung zwischen Berufs- und Privatleben: Für 72% der Befragten zählt die verbesserte Vereinbarkeit von Leben und Arbeit zu den Hauptgründen für die Präferenz von Remote-Arbeit, während jedoch 20% angeben, Schwierigkeiten dabei zu haben, eine klare Trennung zwischen Beruf und Privatleben herzustellen – ein Umstand, der nachweislich zu erhöhter psychischer Belastung führen kann (Thurnes und Imhof 20; Feinstein et al. 4). Gleichzeitig berichten 71% der Beschäftigten von einer gesteigerten Lebensqualität durch flexible Arbeitsmodelle, was verdeutlicht, dass die individuelle Gestaltung der Work-Life-Balance maßgeblich für das Wohlbefinden verantwortlich ist

(Lawrence et al. 4).

Unterschiedliche Persönlichkeitsmerkmale und emotionale Intelligenz als moderierende Einflussfaktoren: Die Forschung belegt, dass Personen mit hoher emotionaler Intelligenz und ausgeprägter Selbstreflexion besser mit den Herausforderungen der Homeoffice-Arbeit umgehen und dadurch eine höhere Arbeitszufriedenheit und Leistungsfähigkeit aufweisen. Die Fähigkeit, eigene Emotionen zu regulieren und Stresssituationen konstruktiv zu begegnen, wirkt sich dabei positiv auf die Balance zwischen Arbeit und Freizeit aus (Tanjour 15-17).

Notwendigkeit technischer und organisatorischer Unterstützung zur Förderung von Selbstmanagement und Work-Life-Balance: Fehlt eine adäquate technische Infrastruktur – weniger als die Hälfte der Beschäftigten verfügt über einen voll ausgestatteten Arbeitsplatz zuhause – können Selbstmanagement und Produktivität erheblich eingeschränkt werden. Ebenso ist die gezielte Förderung digitaler Kompetenzen und die Entwicklung flexibel anpassbarer Arbeitszeiten aufgrund individueller Bedürfnisse zentral, um eine nachhaltige Zufriedenheit und Leistungsfähigkeit sicherzustellen (Thurnes und Imhof 20; Lawrence et al. 4; Kaiser et al. 4).

Eigene Hypothese zur Wirkung hybrider Arrangements: Die Kombination aus individuellen Freiräumen für Selbstmanagement, unterstützenden Tools für die digitale Zusammenarbeit sowie organisatorischen Leitplanken für Kommunikation und Erreichbarkeit trägt dazu bei, die Vorteile flexibler Arbeit zu nutzen, negative Konsequenzen wie Überforderung oder Entgrenzung aber einzudämmen. So können beispielsweise verbindliche Kommunikationszeiten, regelmäßige Check-ins und transparente Zielvereinbarungen die Selbststeuerung fördern und den Bedarf nach sozialem Austausch abdecken, während die Möglichkeit zur Anpassung der Arbeitszeit an familiäre oder persönliche Bedürfnisse sowohl die Produktivität als auch die Arbeitszufriedenheit langfristig verbessert (Kaiser et al. 4; Feinstein et al. 4; Thurnes und Imhof 20).

Passende Quellen:

- Feinstein, Ingrid, et al. Home Office Frustrpotenzial: Back to Office. Ipsos, Bertelsmann Stiftung, 2021.
www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/Projekte/Fuehrungsdialoge/Home_Office_Studie_Nov21.pdf PDF File.
- Kaiser, Stephan, et al. "One size fits all? Ein Plädoyer für eine differenzierte Betrachtung und Gestaltung hybrider Arbeit." Schmalenbach IMPULSE, Bd. 3, Nr. 2, 2023, S. 1-9. <https://doi.org/10.54585/TRDC8581>.
- Lawrence, Katja, et al. Home Sweet Homeoffice. 3. Aufl., PwC, 2023, S. 1–21.
<https://www.pwc.de/de/real-estate/real-estate-institute/home-sweet-homeoffice.pdf>
- Tanjour, Fadia. Arbeitszufriedenheit, organisatorisches affektives Commitment und emotionale Intelligenz. 2013. Christian-Albrechts-Universität zu Kiel, Dissertation.
https://macau.uni-kiel.de/servlets/MCRFileNodeServlet/dissertation_derivate_00005678/AZ,_AC_und_EI.pdf
- Thurnes, Christian M., und Felix Imhof. MITARBEITERZUFRIEDENHEIT UND -BINDUNG BEI REMOTE-ARBEIT MIT KI UNTERSTÜTZEN. OPINNOMETH, Heft 9/2024, Hochschule Kaiserslautern, Kompetenzzentrum OPINNOMETH, Zweibrücken, 2024, S. 1-63.
https://www.hs-kl.de/fileadmin/betriebswirtschaft/Aus_der_BW/Opinnometh/schriften

4. Integration in die Arbeitsorganisation

Zusammenfassung:

Betrachtung der Integration von Remote-Arbeit in die bestehende Arbeitsorganisation, einschließlich der Anpassung von Unternehmensstrukturen, Prozessen und der Unternehmenskultur zur Unterstützung hybrider Arbeitsmodelle.

Schwerpunkte:

Kritische Bewertung der Auswirkungen hybrider und remote Arbeitsmodelle auf die organisatorische Bindung und den Zusammenhalt

Studien belegen, dass hybride Arbeitsmodelle langfristig die Bindung der Mitarbeitenden an das Unternehmen schwächen und zu einer Erosion des Teamzusammenhalts führen können, da der soziale Austausch und die gemeinsame Identität im Unternehmen abnehmen; insbesondere der reduzierte direkte Kontakt bewirkt, dass Beziehungen im Team zunehmend erodieren, wodurch sowohl die Teamdynamik als auch die langfristige Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens beeinträchtigt werden können (Kaiser et al. 6).

Notwendigkeit gezielter Anpassungen von Unternehmensstrukturen und Führungsprozessen zur erfolgreichen Integration von Remote-Arbeit

Die Integration von Remote-Arbeit erfordert umfassende Veränderungen in den Unternehmensstrukturen, beispielsweise in Form flexibler Arbeitszeitgestaltung, digital gestützter Kommunikationswege sowie klarer Vereinbarungen zur Erreichbarkeit, ohne dabei die Gefahr der Entgrenzung zu vernachlässigen; nur so kann die hohe Individualisierung der Arbeitsbedingungen, die von bis zu 80 Prozent der Beschäftigten im „Neuen Normal“ gefordert wird, realisiert werden (Breisig et al. 27–28).

Berücksichtigung individueller Bedürfnisse und Vielfalt: Remote-Arbeit als Differenzierungsmerkmal für Arbeitgeberattraktivität

Unternehmen, die flexibel auf die unterschiedlichen Präferenzen ihrer Beschäftigten eingehen – etwa durch die Möglichkeit, zwei bis drei Tage pro Woche remote zu arbeiten oder die Arbeitszeiten an familiäre Bedürfnisse anzupassen –, erhöhen nicht nur die Arbeitszufriedenheit, sondern auch ihre Attraktivität als Arbeitgebende; 39 Prozent der Beschäftigten bewerten das Angebot von Homeoffice als entscheidendes Kriterium bei der Wahl des Unternehmens (Lawrence et al. 4; 10; Kaiser et al. 4).

Reflexion über die Rolle organisationaler Rahmenbedingungen und Förderung der (affektiven) Bindung

Die Arbeitszufriedenheit und die Bindung an die Organisation werden maßgeblich durch die Rahmenbedingungen beeinflusst; insbesondere eine gezielte Gestaltung von Remote-Arbeit, die sowohl Flexibilität als auch soziale Einbindung und Wertschätzung bietet, trägt laut empirischer Analysen entscheidend zur affektiven Bindung und damit zur Mitarbeitendenbindung bei – dies zeigt sich etwa in einem Pfadkoeffizienten von 0.587 für die Bedeutung der Rahmenbedingungen (Godbersen et al. 7).

Eigene Hypothese: Nachhaltige Integration von Remote-Arbeit erfordert ein ausgewogenes Verhältnis von Autonomie, technologischer Unterstützung und verbindlichen Kommunikationsformaten

Die nachhaltige Integration von Remote-Arbeit sollte auf einer Kombination aus individueller Autonomie, gezielter technischer und organisatorischer Unterstützung sowie verbindlichen, sozial-kommunikativen Strukturen basieren, um sowohl die Produktivität als auch die Arbeitszufriedenheit zu maximieren und den Risiken sozialer Isolation und fehlender Bindung wirksam entgegenzuwirken; dies wird durch die positiven Effekte flexibler Arbeitsmodelle auf Lebensqualität und Work-Life-Balance ebenso gestützt wie durch die Notwendigkeit, soziale Austauschformate und eine hohe Erreichbarkeit bedarfsgerecht zu gestalten (Breisig et al. 18; Lawrence et al. 4; Kaiser et al. 4; Godbersen et al. 7).

Passende Quellen:

- Breisig, Thomas, et al. Gestaltung hybrider Arbeit. University of Oldenburg Press, 2023, http://oops.uni-oldenburg.de/5931/1/978-3-8142-2413-8_Kr%C3%B6cher.pdf#page=33.
- Godbersen, Hendrik, et al. "Arbeitszufriedenheit und Mitarbeiterbindung bei Frauen." zfo Zeitschrift Führung + Organisation, Nr. 2, 2021, S. 95–103. https://www.zfo.de/fileadmin/user_upload/zfo/protected/pdf/3734_12.pdf
- Kaiser, Stephan, et al. "One size fits all? Ein Plädoyer für eine differenzierte Betrachtung und Gestaltung hybrider Arbeit." Schmalenbach IMPULSE, Bd. 3, Nr. 2, 2023, S. 1-9. <https://doi.org/10.54585/TRDC8581>.
- Lawrence, Katja, et al. Home Sweet Homeoffice. 3. Aufl., PwC, 2023, S. 1–21. <https://www.pwc.de/de/real-estate/real-estate-institute/home-sweet-homeoffice.pdf>

5. Fazit

 StudyTexter