



universität
wien

MASTERARBEIT / MASTER'S THESIS

Titel der Masterarbeit / Title of the Master's Thesis

Die Auswirkungen von Telearbeit auf
die interne Peer-to-Peer-Kommunikation in Unter-
nehmen während der COVID-19 Pandemie

verfasst von / submitted by

Merima Jefkaj, BA

angestrebter akademischer Grad / in partial fulfilment of the requirements for the de-
gree of

Master of Arts (MA)

Wien, 2023 / Vienna 2023

Studienkennzahl lt. Studienblatt /
degree programme code as it appears on
the student record sheet:

UA 066 841

Studienrichtung lt. Studienblatt /
degree programme as it appears on
the student record sheet:

Masterstudium Publizistik und
Kommunikationswissenschaften

Betreut von / Supervisor:

Univ.-Prof. Dr. Sabine Einwiller

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung	1
1.1.	Problemstellung und Forschungsinteresse	1
1.2.	Aufbau der Arbeit	3
1.3.	Theoretischer Bezugsrahmen	4
2.	Corona-Pandemie	5
2.1.	Entstehung und Definition	5
2.2.	Gefahren und Ausbreitung	6
2.3.	Maßnahmen	6
2.4.	Auswirkungen	8
3.	Digitale Transformation	9
3.1.	Entstehung und Definition	9
3.1.1.	Crossmedia	10
3.2.	Auswirkungen	10
4.	Home-Office	13
4.1.	Entstehung und Definition	13
4.2.	Telearbeit	14
4.3.	Hybrides Arbeiten	14
4.3.1.	New Work	15
4.4.	Positive Auswirkungen	15
4.5.	Negative Auswirkungen	16
5.	Soziale Interaktion	19
5.1.	Entstehung und Definition	19
5.2.	Soziale Interaktion am Arbeitsplatz	19
5.3.	Soziale Interaktion und Telearbeit	20
5.4.	Soziale Interaktion und die interne Kommunikation	21
6.	Interne Peer-to-Peer-Kommunikation	22
6.1.	Definition	22
6.2.	Bereiche der internen Kommunikation	23
6.3.	Ziele der internen Mitarbeiterkommunikation	24
6.3.1.	Horizontalkommunikation	25
6.4.	Interne Mitarbeiterkommunikation in Zeiten digitaler Transformation	25
7.	Interne Unternehmenskommunikation	27

7.1.	Definition	27
7.2.	Ziele internen Unternehmenskommunikation	27
7.3.	Interne Unternehmenskommunikation in Zeiten digitaler Transformation	28
8.	Methode und Untersuchungsanlage.....	31
8.1.	Forschungsfragen	31
8.2.	Qualitatives Leitfadeninterview.....	32
8.3.	Datenerhebung.....	33
8.4.	Auswertungsmethode.....	36
8.5.	Sampling	37
8.6.	Kategorienschema	38
9.	Ergebnisse	40
9.1.	Arbeitssituation bzw. Arbeitsort	40
9.2.	Verwendung von Kommunikationsmitteln bzw. Instrumenten.....	42
9.3.	Arbeitsleistung	45
9.4.	Veränderungen aufgrund Covid-19.....	47
9.5.	Peer-to-Peer-Kommunikation seit Einführung von Home-Office	52
9.6.	Persönlicher Kontakt zu Mitarbeitenden bzw. Kolleg: innen	54
9.7.	Zufriedenheit am Arbeitsplatz.....	55
9.8.	Bewertung der Kommunikation des Unternehmens.....	56
9.9.	Weiterführung der hybriden Arbeit	58
10.	Diskussion	60
10.1.	Telearbeit und interne Unternehmenskommunikation.....	60
10.2.	Telearbeit und Mitarbeiterkommunikation	62
10.3.	Telearbeit und Arbeitssituationsbewertung	64
10.4.	Auswirkungen der Telearbeit auf die Peer-to-Peer Kommunikation	65
11.	Fazit und Ausblick.....	71
12.	Literaturverzeichnis	75
13.	Anhang.....	83
13.1.	Interviewleitfaden	83
13.2.	Kategorienschema	88
13.3.	Liste der Codings	92
	Abstract	159

Abbildungsverzeichnis

<i>Abbildung 1: Bereiche der Mitarbeiterkommunikation</i>	<i>23</i>
<i>Abbildung 2: Voraussichtliche Veränderung des Home-Office-Angebots.....</i>	<i>30</i>
<i>Abbildung 3: Auflistung der Haupt- und Unterkategorien auf MAXQDA</i>	<i>35</i>
<i>Abbildung 4: Auszug des Kategorienschemas</i>	<i>39</i>
<i>Abbildung 5: Persönlicher Kontakt zu Mitarbeitenden bzw. Kolleg: innen</i>	<i>54</i>
<i>Abbildung 6: Zufriedenheit am Arbeitsplatz</i>	<i>55</i>
<i>Abbildung 7: Bewertung der Kommunikation des Unternehmens</i>	<i>57</i>
<i>Abbildung 8: Weiterführung der hybriden Arbeit</i>	<i>58</i>

Abkürzungsverzeichnis

bzw.	beziehungsweise
d.h.	das heißt
ebd.	ebenda bzw. ebendort
et al.	et alii (und andere)
f.	auf folgender Seite
ff.	auf mehreren fortfolgenden Seiten
FF	Forschungsfrage
FFP	filtering-face-piece
Hrsg.	Herausgebende
MNS	Mund-Nasen-Schutz
MS	Microsoft
u.a.	unter anderem
vgl.	vergleichsweise
z.B.	zum Beispiel

1. Einleitung

Corona-Pandemie als Beweis: Es braucht keinen Bürobetrieb für das Arbeiten. Die Virtualisierung der Arbeitswelt ist längst keine Zukunftsvision mehr, sie ist Realität. Der längst überfällige Wandel ist gekommen, um zu bleiben, so Holger Schellkopf Chefredakteur des Digital-Magazins t3n. Die notwendige Voraussetzung ist jedoch ein hohes Maß an digitaler Transformation (vgl. Schellkopf 2021).

1.1. Problemstellung und Forschungsinteresse

Seit Beginn 2020 hat sich das Covid-19-Virus weltweit verbreitet und somit das Leben aller massiv verändert. Im Besonderen sind gesellschaftliches Leben, die Wirtschaft, politische Prozesse und natürlich auch das soziale Miteinander tiefgehend betroffen. Folglich hat die virtuelle Kommunikation in der herausfordernden Zeit mit dem Coronavirus und den daraus resultierenden Lockdowns sowohl privat als auch beruflich neue Ausmaße erreicht. Die größte berufliche Veränderung für viele Arbeitnehmende ergab sich durch die Einführung des sogenannten Home-Office, dem mit moderner Kommunikationstechnik ausgestatteten Büro im eigenen Wohnhaus. Viele Unternehmen setzten auf das Modell der virtuellen Zusammenarbeit und haben zeitgleich auch den Grundstein für die „Hybridisierung“ der zukünftigen Arbeitswelt, d. h. die Kombination aus Home-Office und Arbeitsplatz, gelegt. Die teils erzwungene Virtualisierung in der gegenwärtigen Arbeitswelt führte zur Einführung neuer Arbeitsweisen u. a. auch in der organisationsinternen Mitarbeiterkommunikation. So mussten die Kommunikationsweisen und Verhaltensmuster zwischen Vorgesetzten und den jeweiligen Mitarbeitenden situationsbedingt angepasst werden. Die größte Herausforderung in der digitalen Transformation der Arbeitswelt stellt für Führungskräfte, aufgrund der geringeren Kontrollmöglichkeiten, Vertrauen in die Arbeitnehmenden als Grundvoraussetzung dar. Neben der Führungskommunikation ist auch die interne Peer-to-Peer-Kommunikation, sprich die Kommunikation zwischen Mitarbeitenden, im Kollegenkreis oder in Abteilungen, ebenfalls von den neuen Maßnahmen betroffen. Zur teils neugewonnen Einteilungsfreiheit kommt zeitgleich auch mehr Verantwortung auf Telearbeitende zu (vgl. Risak 2016, S.204).

Das Erkenntnisinteresse folgender Arbeit erschließt sich darin, die Erfahrungen von Arbeitnehmenden mit den virtuellen internen Kommunikationsprozessen des letzten Jahres zu erforschen. Wie hat sich das organisationsinterne Kommunikationsverhalten durch die Technologisierung verändert. Durch die beschleunigte Einführung digitaler Technologie gilt es im Besonderen die virtuelle Zusammenarbeit der internen Peer-to-Peer-Kommunikation in Unternehmen sowie den Einfluss der Telearbeit während der COVID-19 Pandemie und der daraus schließenden Hybridisierung der Arbeitswelt zu untersuchen. Besteht aktuell für Arbeitnehmende nach wie vor die Möglichkeit von zu Hause zu arbeiten bzw. wird von Unternehmen eine Hybrid-Lösung angeboten. Es gilt zudem, die Auswirkungen der adaptierten Kommunikationsprozesse sowie -strukturen in Zeiten virtueller Zusammenarbeit zu ermitteln und die dadurch langfristigen gesellschaftlichen, und technologischen Veränderungen zu erforschen.

Hierbei gilt es explizit zu erforschen, wie sich Unternehmen und Mitarbeitende an die Pandemie angepasst haben und welchen Beitrag Führungskräfte sowie Arbeitnehmende zur Erreichung der Ziele trotz der Corona-Pandemie geleistet haben, sowie welche Herausforderungen bewältigt worden sind. Darüber hinaus werden mit dem Resultat der durchgeführten qualitativen Studie Aussagen über zukünftige Verfahrensweisen der Berufswelt getätigt.

Mit dem Ziel, die soeben genannten Forschungsinteressen zu beantworten, insbesondere die Veränderungen der internen Mitarbeiterkommunikation seit dem Ausbruch der Corona-Pandemie zu erforschen, werden sämtliche Erfahrungen der Arbeitnehmenden in Hinblick auf virtueller bzw. hybrider Zusammenarbeit untereinander analysiert.

Dazu wurde folgende forschungsleitende Forschungsfrage ausgearbeitet:

„Welche Auswirkungen hat die Telearbeit auf die interne Peer-to-Peer Kommunikation in einem Unternehmen?“

Aus dieser zentralen Forschungsfrage wird weiters eine Reihe von Fragestellungen abgeleitet, auf die diese Arbeit Antworten geben soll. Folgend wurden weitere Forschungsfragen gebildet:

FF1: „Inwiefern hat sich die interne Unternehmenskommunikation durch die Telearbeit während der Corona-Pandemie geändert?“

FF2: „Wie hat sich die interne Peer-to-Peer-Kommunikation durch die Telearbeit während der Corona-Pandemie verändert?“

FF3: „Wie bewerten Mitarbeitende die Arbeitssituation in ihrem Arbeitsumfeld?“

1.2. Aufbau der Arbeit

Die vorliegende Masterarbeit ist in dreizehn Kapitel gegliedert. Beginnend mit dem *ersten Kapitel* der **Einleitung** wird die Problemstellung näher erläutert und folglich das Forschungsinteresse samt Forschungsfragen dargelegt.

Den theoretischen Teil der Arbeit bilden *Kapitel zwei bis sieben*. In den Kapiteln erfolgt jeweils die Grundlage der Thematik, welche auch anhand aktueller Studien gestützt wird. Mittels Definitionen sowie Erläuterungen relevanter Begriffe in allen Kapiteln sollen bereits vorliegende Arbeiten zu dem Thema reproduzierbar gemacht werden.

Beginnend mit der Ursache für die rasche Weiterentwicklung der Digitalisierung in Arbeitswelten wird im *Kapitel zwei* zunächst die **Corona-Pandemie** thematisiert. Im Zuge dessen wird im *dritten Kapitel* die **digitale Transformation** als Überleitung zum Hauptuntersuchungsfaktor, die Veränderung der Mitarbeiterkommunikation aufgrund der Pandemie, näher betrachtet und angeführt. Anknüpfend wird im *Kapitel vier* das **Home-Office** näher untersucht, sowie auf die Fortschritte der virtuellen Arbeitsmöglichkeit eingegangen.

Weiters ist im *fünften Kapitel* die theoretische Grundlage der **sozialen Interaktion** nachzulesen. Darauf aufbauend folgt im *sechsten Kapitel* die Darstellung organisationsinterner Mitarbeiterkommunikation, auch **interne Peer-to-Peer-Kommunikation** genannt. Da in den Ergebnissen unter anderem auch eine Analyse der **internen Unternehmenskommunikation** durchgeführt wird, ist diese im *siebten Kapitel* angeführt. Die Kommunikation zwischen den Arbeitnehmenden und den Führungskräften wird somit als letzte thematisch Einbettung für die vorliegende Masterarbeit thematisiert.

Kapitel acht bezieht sich auf die **Methodenauswahl und die Untersuchungsanlage**. Hier wurden die bedeutsamen Forschungsfragen, das qualitative Leitfadeninterview und das Sample, sowie die angewandte Datenerhebung und Auswertungsmethode erfasst. Auch die Erstellung des Kategoriensystems und teils das Kategorienschema selbst sind in diesem Kapitel aufgelistet.

Im *Kapitel neun* wurde der Fokus auf die **Ergebnisse** gelegt. Die erhobenen Resultate der geführten Interviews sind je nach Hauptkategorie, des zuvor angesprochenen Schemas, in Unterkapiteln gegliedert.

Aus den Erkenntnissen der Themen und Auswertung erfolgt in *Kapitel zehn* die **Diskussion** und Beantwortung der Forschungsfragen. Daraus folgend ergeben sich die wesentlichen Schlussfolgerungen und ein Forschungsausblick. **Fazit und Ausblick** bilden demnach *Kapitel elf*.

Im *zwölften und letzten Kapitel* befindet sich der **Anhang** der Arbeit, bestehend aus Leitfadeninterview, vollständigem Kategorienschema, Liste der Codings aus der qualitativen Datenanalyse mittels MAXQDA und letztlich dem Abstract.

1.3. Theoretischer Bezugsrahmen

Im nächsten Hauptkapitel sowie in den Aufeinanderfolgenden werden theoretisch fundierte Grundlagen anhand diverser Themen sowie Theorien und Studien, die sich damit beschäftigen, angeführt. So wird sich dahingehend ein Überblick über wichtige Schlüsselbegriffe sowie Kommunikationsmodellen verschafft. Um ein allgemeines und besseres Verständnis für wesentliche Begrifflichkeiten wie beispielsweise „Telearbeit“ und „Peer-to-Peer-Kommunikation“ wie im Arbeitstitel angeführt zu erlangen, ist es unumgänglich, diese im jeweiligen Themenabschnitt vorab zu definieren. Ziel ist es, mithilfe der erhaltenen Ausgangsbasis der Theorien und Studien u.a. die Corona-Pandemie und die mit sich bringenden Veränderungen in Hinsicht auf die Kommunikation in der Arbeitswelt zu erforschen und analysieren.

2. Corona-Pandemie

Beginnend mit der Thematik des Coronavirus, dem Ursprung vieler Veränderungen, soll ein tieferes Verständnis für die daraus erfolgten Auswirkungen erlangt werden. Eine dieser Folgen ist die rasche Digitalisierung der Arbeitswelt, zu dem im nächsten Kapitel (siehe Kapitel 3. Digitale Transformation) näheres erläutert wird. Zunächst gilt es die Entstehung von Corona und das Virus an sich zu definieren.

2.1. Entstehung und Definition

Der lateinischen Begriff *Corona* bedeutet so viel wie Kranz oder Krone. Dabei ist die kranz- bzw. kronenförmige Struktur der RNA-Viren aus der SARS-Familie namensgebend für das sogenannte SARS-CoV-2 Virus (vgl. Hörmansdorfer und Ackermann, 2020).

Das Coronavirus wurde erstmals im Dezember 2019 in China identifiziert und ist auch bekannt unter Covid-19. Die Wortzusammensetzung ergibt sich aus dem englischsprachigen *coronavirus disease*, zu deutsch Coronavirus Krankheit bzw. Erkrankung, und dem Ausbruchsjahr 2019, demnach Covid-19 (vgl. Deutsches Zentrum für Infektionsforschung, 2020). Durch die enorm schnelle Verbreitung der Coronaviren aus Wuhan wurde die Krankheit im März 2020 als offizielle weltweite Pandemie eingestuft (vgl. World Health Organization, 2020).

Als *Pandemie* wird eine sich schnell- sowie weitausbreitende Seuche, auch Epidemie, eines globalen Ausmaßes bezeichnet. Im Unterschied dazu, spricht man von einer *Epidemie*, wenn eine ansteckende Erkrankung zwar eine große Anzahl von Menschen gleichzeitig befällt, das Verbreitungsgebiet jedoch begrenzt ist und z.B. lediglich einzelne Landesflächen betrifft. D.h. breitet sich die Krankheit überregional aus, wird die Epidemie zur Pandemie (vgl. Dudenredaktion, o.D.).

Von einer Pandemie ist die Rede, wenn die Verbreitung einer Erkrankung länder- und kontinentübergreifend bishin zur weltweiten Streuung erfolgt und zusätzlich erhebliche Gesellschafts- und Wirtschaftskrisen hervorruft (vgl. Weerth 2020).

2.2. Gefahren und Ausbreitung

Die Covid-19-Pandemie betrifft seit Ausbruch des Virus Menschen jedes Alters, da die Erkrankung des respiratorischen Traktes sowohl leicht übertragbar als auch äußerst ansteckend ist. Das Coronavirus ist ein Virus, das sich hauptsächlich über Tröpfcheninfektionen wie durch Niesen oder Husten über die Luft übertragen lässt (vgl. Robert Koch Institut, 2020).

Durch die hohe Ansteckungsgefahr der Coronaviren kann bereits ein flüchtiger Kontakt mit einer infizierten Person eine Erkrankung hervorrufen. Bei Erkrankung reichen die Verläufe, je nach Allgemeinzustand, Alter und Vorerkrankungen der erkrankten Personen von leicht bis sehr schwer. Der Krankheitsverlauf kann mannigfaltig sein und unterschiedlichste Symptome wie Fieber, Husten, Kurzatmigkeit, Atembeschwerden, aber auch Langzeitfolgen mit sich bringen. In schweren Fällen kann die Krankheit zu einer Lungenentzündung führen, die letztlich sogar tödlich verlaufen kann (vgl. Kurth & Krause, 2004).

Es gibt evidente Hinweise darauf, dass bestimmte Altersgruppen ein höheres Risiko haben, schwere Verläufe zu entwickeln bzw. aufgrund einer Covid-19-Erkrankung zu versterben. Laut der WHO sind Menschen im Alter von über 60 Jahren, sowie Menschen mit bestimmten Vorerkrankungen, wie zum Beispiel Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Diabetes und bestimmten Lungenerkrankungen, besonders gefährdet. Die letzten Jahre der Pandemie haben jedoch gezeigt, dass es ebenso Fälle von schweren Verläufen und Todesfällen bei jüngeren Menschen, insbesondere bei Menschen mit Vorerkrankungen, gab. (vgl. World Health Organization, 2020).

2.3. Maßnahmen

Die Pandemie hat zu Einschränkungen in vielen Bereichen geführt, darunter zählt u.a. die Einführung der Maskenpflicht und die soziale Distanzierung bzw. Kontaktbeschränkung. Unter Einhaltung neu entwickelter Corona-Maßnahmen, wie beispielsweise das Verringern von sozialen Kontakten und das Tragen von Mund-Nasen-Schutz Masken, wurde versucht, gegen die Ausbreitung der Krankheit vorzugehen.

Die Maßnahmen zur Bekämpfung von Covid-19 werden von den Regierungen und Gesundheitsbehörden der Bundesländer festgelegt und umgesetzt. So kann es sein, dass in einem Bundesland die Maskenpflicht in öffentlichen Räumen eingeführt wurde, während in einem anderen Bundesland auf die Maßnahmen verzichtet wird. Die österreichische Hauptstadt Wien unterscheidet sich aufgrund der hohen Einwohnerzahl beispielsweise immer wieder und auch nach wie vor mit den Bestimmungen bezüglich einer Maskenpflicht.

Zu allen Zeitpunkten der Pandemie war es wichtig, dass alle getroffenen Maßnahmen zur Bekämpfung von Covid-19 von den Bürger: innen eingehalten werden, um das Risiko einer Ansteckung zu verringern und die Belastung des Gesundheits- und Sozialsystems zu vermindern (vgl. Bohlken, Schömig, Lemke et al., 2020). Sie sollten vor allem zu Beginn der Pandemie dazu beitragen, die Ausbreitung des Coronavirus zu verlangsamen und Zeit zu gewinnen, um die Entwicklung von Impfstoffen und Behandlungsmöglichkeiten zu ermöglichen.

Bei den, von der Regierung und Gesundheitsbehörden, weltweit eingeführten Impfeempfehlungen wird zwischen verschiedene Covid-19-Impfstoffe, die von verschiedenen Herstellern entwickelt wurden, unterschieden. Alle zugelassenen Impfstoffe werden jedoch in der Regel in mehreren Dosen verabreicht, die im Abstand von einigen Wochen oder Monaten gegeben werden, um eine optimale Wirksamkeit zu gewährleisten (vgl. Orf.at, 2020).

Mit dem Anstieg der Infizierten wurden die Infektionsschutzmaßnahmen laufend angepasst und verschärft, so wurde eine anfängliche Reduktion von Kontakten zu teils strengen Kontaktbeschränkung ausgeweitet. Sämtliche Corona-Maßnahmen änderten sich stetig unter dem Aspekt der Infektionszahlen. So musste man z.B. die Einschränkungen bei der Menschenanzahl, die sich in geschlossenen Räumen befinden, einhalten. Neben der sozialen Distanzierung und unter öffentlicher Einhaltung von mindestens 1-2 Metern Abstand zu anderen Menschen, wurde auch von MNS-Maske zur FFP2-Maske gewechselt (vgl. Vienna.at, 2020). Der Umstieg auf die FFP-Masken, *filtering-face-piece masks*, wurde verpflichtend eingesetzt, da diese durch die Luft übertragene Krankheitserreger filtern können, um das Risiko einer Ansteckung zu verringern und zielschauend die Pandemie dadurch bekämpft (vgl. Dargaville et al., 2020).

2.4. Auswirkungen

Wie eingangs angeschnitten, hat die Pandemie weltweit tiefgreifende Auswirkungen auf das öffentliche Leben, die Wirtschaft und den Alltag der Menschen verursacht, um nur einige Bereiche zu nennen. Unter den Einschränkungen des öffentlichen Lebens fallen die Maßnahmen, wie die Einführung der Maskenpflicht, Kontaktbeschränkungen sowie soziale Distanzierung und Schließungen von Geschäften, Schulen und anderen Einrichtungen. Aber auch für die Wirtschaft hat die Pandemie negative Folgen, beispielsweise kam es zu einem Anstieg der Arbeitslosigkeit und somit zu wirtschaftlichen Herausforderungen für viele Unternehmen. Durch die Einschränkung der sozialen Kontakte, dem ständigen Testen, der Quarantänevorschriften und weiteren Veränderungen des täglichen Lebens hatte die Pandemie psychischen Belastungen wie Einsamkeit und Angstzustände zur Folge (vgl. Bohlken, Schömig, Lemke et al., 2020).

3. Digitale Transformation

Anknüpfend zu den Auswirkungen im Kapitel zuvor ist anzumerken, dass die Corona-Pandemie die situationsbedingte Erzwingung einer digitalen Arbeitswelt zur Folge hat. Um darauf näher eingehen zu können, werden vorab Begriffe im Zusammenhang mit der digitalen Transformation erklärt, um das Verständnis für die Thematik zu schaffen.

3.1. Entstehung und Definition

Wird eine analoge Leistungserbringung durch ein digitales Modell teilweise oder ganz ersetzt, so ist die Rede von Digitalisierung (vgl. Wolf et al., 2018). Die digitale Transformation setzt auf den Einsatz von digitalen Technologien, um mit ihnen die eigenen Wertschöpfungsprozesse neu- oder umzugestalten (vgl. Kreuzer und Land 2015, S.159). Im Vergleich zur Digitalisierung definiert digitale Transformation nicht nur die technologischen Veränderungen, sondern auch deren Auswirkungen und Folgen. Demnach betrifft digitale Transformation in Unternehmen und Organisationen Menschen, Maschinen und Produkte (vgl. Appelfeller und Feldmann 2018, S.3). Die digitale Transformation der Arbeitswelt hat seit der Corona-Pandemie ihren bisherigen Höhepunkt erreicht.

Der Begriff Transformieren ist gleichbedeutend umwandeln und umformen und kommt aus dem Lateinischen *transformare*. Im Zusammenhang mit betriebswirtschaftlichen Wandlungen bezieht sich der Begriff digitale Transformation auf eine essenzielle Neugestaltung sowie Änderungsprozesse der Wirtschaftstätigkeit in Unternehmen (vgl. Böckenholt und Peter 2017, S.111).

Es ist wichtig, dass Unternehmen und Organisationen die digitale Transformation auch weiterhin unterstützen und fördern, um sich auf zukünftige Herausforderungen vorzubereiten und wettbewerbsfähig zu bleiben.

Eine weitere Definition besagt, dass die digitale Transformation als Einführung neuer Arbeitsmethoden dient und Änderungen von Organisationsstrukturen und Geschäftsmodellen mithilfe von zielgerichtetem Einsatz digitaler Technologien vornimmt (vgl. Creusen et al., 2017, S.13). Demzufolge führt eine digitale Trans-

formation zum Wandel der Arbeitswelt. Anhand der aktuellen Ereignisse hinsichtlich der Corona-Pandemie lassen sich besagte radikale theoriebasierte Veränderungen in der Arbeitswelt, in Bezug auf die Erweiterung des hybriden Arbeitsmodells sowie der Möglichkeit Home-Office zu betreiben, feststellen. Diese werden in Kapitel 4. Home-Office näher behandelt.

3.1.1. Crossmedia

Die digitale Transformation und die einhergehenden technologischen Fortschritte haben zur crossmedialen Kommunikation beigetragen. Crossmedia beschreibt einen Informationsaustausch via mehreren Medienplattformen sowie -Kanälen für Nutzer: innen, um eine Optimierung der Kommunikation zu erlangen. Das Verwirklichen der Ziele in Unternehmen sollen durch crossmediale Kommunikation verbessert werden (vgl. Gabriel und Röhrs, 2018, S.100).

3.2. Auswirkungen

Die digitale Transformation umfasst in der Regel die Einführung von digitalen Technologien und Prozessen, die die Art und Weise verändern, wie Unternehmen arbeiten und Geschäfte betreiben. Durch die Digitalisierung, den Einsatz von Technologien und Prozessen und die dadurch gewonnenen Angebote und Dienstleistungen, verändert sich auch die Zusammenarbeit untereinander in Unternehmen. Digitale Informations- und Kommunikationssysteme sorgen zunehmend für automatisierte Arbeitsprozesse und weiters auch für flexible Arbeitszeiten sowie -orten. Mit den mit sich bringenden Vorteilen muss sich jedoch auch über die Schattenseiten Gedanken gemacht werden. So werden beispielsweise Routinetätigkeiten vermehrt von Maschinen übernommen (vgl. Gerdenitsch und Korunka 2019, S.3).

Die Individualisierung der Arbeitswelt führt in weiterer Folge zu Selbstverwirklichung bei der Arbeit. Die besprochene Entwicklung erfordert Flexibilität und Erweiterung an Arbeitsformen und kann durch digitale Technologien ermöglicht und erweitert werden. Folglich verändern sich auch die Arbeitstätigkeiten. So gewinnt wissensbasierte Arbeit an Bedeutung und wird vermehrt virtuell eingesetzt. Das

hat eine Entgrenzung der Arbeit zur Folge, d.h. räumliche und zeitliche Arbeitsgrenzen werden aufgehoben. Ein Beispiel zu genannten Formen flexibler Arbeit ist unter anderem das Home-Office sowie die damit verbundene Telearbeit (vgl. Gerdenitsch und Korunka 2019, S.7ff.).

„Kommunikations- und Kollaborationsmöglichkeiten wie Soziale Netzwerke (Helferich und Pleil 2020), digitale Arbeitsplätze (Schwägerl 2020) und mobile Technologien (Wolf und Böhringer 2020) wurden vielfach ausgebaut, und Mitarbeitende wie Führungskräfte mussten sich in kürzester Zeit mit den neuen Möglichkeiten vertraut(er) machen, sofern sie diese nicht bereits genutzt hatten. Dies hat unter anderem dazu geführt, dass sich vorher existierende Generationenunterschiede hinsichtlich der Vertrautheit mit digitalen Kommunikationsformen verringert haben.“ (Einwiller et al., 2021, S.18)

Die Pandemie hat dazu geführt, dass die digitale Kommunikation im Arbeitsumfeld an Bedeutung gewinnt. Mitarbeitende waren gezwungen, von zu Hause zu arbeiten und waren daher auf digitale Plattformen angewiesen, um mit Kolleg:innen und Vorgesetzten in Kontakt zu treten und bleiben.

Zusammenfassend wurde die digitale Transformation, wie im oben angeführten Zitat, durch die Covid-19-Pandemie beschleunigt, da viele Unternehmen und Organisationen gezwungen waren, schnell auf die Einschränkungen zu reagieren und alternative Arbeitsmodelle zu finden. Dies hat dazu beigetragen, dass viele Unternehmen und Organisationen digitale Technologien und Prozesse schneller als geplant einführen und damit ihre Arbeitsweise verändern (vgl. Einwiller et al., 2021, S.18).

Studie A

Eine Online-Befragung mit Titel: „Zukunftsstudie Münchner Kreis – Sonderstudie zur Coronapandemie“, wurde im April 2020 bereits durchgeführt und fragt nach den langfristigen gesellschaftlichen, technologischen und wirtschaftlichen Auswirkungen sowie den relevantesten Entwicklungen in Organisationen. Gemeinsam mit dem MÜNCHNER KREIS e. V. veröffentlichte Zukunftsstudie Leben, Arbeit, Bildung 2035 die Begleitstudie im Juni 2020. Insgesamt haben 211 Expert:

innen für Digitalisierung, Technologie und künstliche Intelligenz an der Sondererhebung teilgenommen und sich der Befragung zur durch die Pandemie zu erwartenden mittel- bis langfristigen Auswirkungen auf die Arbeitswelt in Deutschland bereiterstellt (vgl. Wintermann, 2020).

Grundsätzlich lassen sich aus den Ergebnissen zwei Tendenzen erkennen. Zum einen erfährt die Digitalisierung der Berufswelt durch die Corona-Krise einen deutlichen Schub. Die Beschleunigung der digitalen Transformation in der Arbeitswelt wurde von 85 % der Befragten bestätigt. Die Teilnehmenden gehen davon aus, dass digitale Kommunikationstools allgegenwärtige Arbeitsmittel und Telearbeit sich als alternative Arbeitsform etablieren wird. 92 % der Expert: innen gehen davon aus, dass sich die digitale Transformation in den Unternehmen beschleunigen wird und folglich digitale Dienstleistungen und Kundenkommunikationskanäle auch nach der Covid-Pandemie noch verstärkt zum Einsatz kommen (vgl. Wintermann, 2020).

Die zweite deutlich erkennbare Tendenz aus den Antworten der Expert: innen ist, dass Nachhaltigkeit auch durch Anpassungen der Arbeitsbedingungen erreicht werden kann. Beispiele für positive Effekte wären u. a. weniger Dienstreisen, folglich die Reduktion von Flügen sowie ein geringeres Verkehrs- bzw. Pendleraufkommen. Neben dem Effekt eines Nachhaltigkeitspotenzials herrscht eine allgemeine Entschleunigung, welche durch die Pandemie hervorgerufen wurde (vgl. Wintermann, 2020).

Aus den Erkenntnissen resümierend gehen zwei Drittel der Befragten davon aus, dass auch künftig eine Auflösung des Büroalltags stattfinden oder zumindest eine Balance aus virtueller und physisch präsenter Bürokultur gefunden werden muss (vgl. Wintermann 2020).

4. Home-Office

Im Folgenden wird das Thema Home-Office näher betrachtet, um ein tieferes Verständnis für die vorliegende Arbeit zu erlangen. Bereits im vorherigen Kapitel wurde angedeutet, dass Home-Office eine wichtige Rolle spielt bzw. eine Form der Auswirkung von digitaler Transformation darstellt. Es gilt nun, dieses Thema weiterführend aus diversen Perspektiven zu untersuchen.

4.1. Entstehung und Definition

Es gibt diverse Schreibweisen für den Begriff Home-Office. Vorliegende Masterarbeit wird Erstgenannte bevorzugen: Home-Office, Homeoffice oder auch Home Office. Nach der Definition im Duden wird unter Home-Office ein Arbeitsplatz im privaten Wohnraum mit ausgestattet Kommunikationstechnik verstanden und ist eine „Form der Arbeit von zu Hause aus“ (vgl. Dudenredaktion, o.D.).

Die Begriffsdefinition nach Risak besagt jedoch, dass von Home-Office nur dann die Rede ist, wenn keine Informations- und Kommunikationstechnologien verwendet werden. Sollten genannte Technologien zum Einsatz kommen, wie es aktuell in der Arbeitswelt der Fall ist, so spricht man von Telearbeit. Somit unterliegen aktuell viele Heimarbeitsplätze der Telearbeit (vgl. Risak 2016, S.204).

Im Rahmen dieser Arbeit wird die Schreibweise Home-Office bevorzugt und verwendet und der Begriff als flexibles Organisationsmodell, in dem Mitarbeitenden ihre Arbeit ortsunabhängig verrichten können, definiert. Unter der Flexibilität in Bezug auf den Arbeitsort wird die Erbringung der Arbeitsleistung zwar von jedem Ort aus aber innerhalb österreichischer Staatsgrenzen verstanden.

Um weitere Klarheit bezüglich des verwendeten Begriffs Home-Office zu schaffen, bezieht sich folgende Masterarbeit auf die Definition nach Scholz, in der das virtuelle Kommunizieren bzw. die Telearbeit jene Kommunikation über eine räumliche Distanz mithilfe von Technologie ist (vgl. Scholz 2010, S.1126).

4.2. Tlearbeit

Home-Office, auch als Tlearbeit bezeichnet, ist eine Arbeitsform, die den Beschäftigten ermöglicht, ihre Arbeit vollständig oder teilweise aus dem Privathaus heraus zu verrichten und bietet somit eine Flexibilität in Bezug auf den Arbeitsort (vgl. Haufe 2021).

„Tlearbeit ist eine Form der Arbeit, die regelmäßig außerhalb der Organisationsstätte stattfindet (engl.: Telework, amerikanisch: Telecommuting).“ (Scholz 2010, S.1126)

Der Fortschritt der digitalen Transformation hat auch Erweiterungen der Arbeitsformen ergeben. Unter den verschiedenen Bezeichnungen wie Home-Office, Tlearbeit oder diversen hybriden Arbeitsmodellen wird die teilweise oder vollständige Verlegung bzw. Verlagerung der Erwerbstätigkeit in das private Wohnumfeld der Arbeitnehmer: innen diskutiert. Bei einer teilweisen Auslagerung ist die Rede von hybridem Arbeiten (vgl. Aumann 2019, S.143).

4.3. Hybrides Arbeiten

Neben der Form des reinen Home-Office hat sich es auch u.a. das hybride Arbeitszeitmodell durchgesetzt, welches sehr beliebt unter den Arbeitnehmenden scheint und folglich auch beibehalten werden möchte (siehe Studie B, S.17).

Hybrid beschreibt die Mischform und die Bildung aus zwei oder mehreren Komponenten (vgl. Dudenredaktion, o.D.). Demnach beschreibt die etablierte Form der hybriden Arbeitsplatzgestaltung eine Mischung zweier oder mehrerer Arbeitsformen miteinander. Je nach Ausmaß der Stunden und Abmachung mit den Vorgesetzten wird unter hybridem Arbeiten der Mix aus Präsenzarbeit vor Ort im Büro und virtueller Arbeit im Home-Office verstanden. Folgende Forschungsarbeit bezieht sich bei Anführung der hybriden Arbeitsform auf die besagte Mischform der Arbeitsmodelle Büro- und Tlearbeit.

Die Corona-Pandemie hat dazu geführt, dass viele Mitarbeitende ihrer Arbeitsleistung im Home-Office nachgehen (müssen). Einige Beispiele an sowohl positiven als auch negativen Auswirkungen, der hybriden Arbeitsform sowie dem reinen

Home-Office werden folgend in Kapitel 4.4. Positive Auswirkungen und 4.5. Negative Auswirkungen aufgelistet.

4.3.1. New Work

Die New-Work-Bewegung hat sich seit ihrer Entstehung im Laufe der Jahre mit verschiedenen Aspekten der Beziehung zwischen Menschen und Arbeit auseinandergesetzt (vgl. Bergmann, 2004, S.1ff.). *New Work*, auch verändertes und neues Arbeitsverständnis, umfasst Ansätze und Konzepte, die sich auf die Umgestaltungen der Arbeitswelt beziehen (vgl. Hackl et al., 2017). Veränderungen werden beispielsweise durch die zunehmende Digitalisierung und globale Entwicklung hervorgerufen. Unter diesen Umständen wird eine ständige Anpassung von Unternehmen sowie Eigenverantwortung von Mitarbeiter: innen vorausgesetzt (vgl. Bartz & Schmutzer, 2015). Die Veränderungen fördern die Möglichkeit vom ortsungebundenen und virtuellen Arbeiten und basiert auf Vertrauen. Mit der „neuen Welt des Arbeitens“ geht zeitgleich eine neue Bewegung sowie Umstrukturierung hervor. Folglich sind Home-Office und Telearbeit Arbeitsformen der Zukunft, die der Wandel der Arbeitswelt mit sich bringt (vgl. Hackl, et al., 2017, S.44f.)

4.4. Positive Auswirkungen

Für viele Mitarbeitende hat die Ausbreitung des Corona-Virus einige Vorteile ergeben, wie beispielsweise die Möglichkeit des längeren Schlafens, der anstehenden Arbeit in bequemer Kleidung nachzugehen sowie mehr Zeit z.B. auch für Kinder und Haustiere (vgl. Hermann/Frey Cordes 2020, S.6). Durch Telearbeit werden vorteilhafterweise auch Kosten verringert, so kann man beispielsweise in der Zeit während des Home-Office auch zusätzlich der Kinderbetreuung nachgehen. Aber auch für Arbeitnehmende ohne Kinder wird Zeit beim täglichen Pendeln zur Arbeit und zurück Geld für Fahrtickets für den Arbeitsweg gespart (vgl. Fuchs, 2020, S.1). Auch Arbeitgebende können infolge von Home-Office u.a. durch Shared-Desk-Konzept, dem Teilen des Arbeitsplatzes, einsparen (vgl. Erek et al., 2010, S.22).

Durch die Einführung von Home-Office können Mitarbeiter: innen die Arbeitszeit teils individuell einteilen und an ihren persönlichen Rhythmus anpassen. Durch die freie Zeiteinteilung erfolgt auch eine leichtere Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben (vgl. Wingen et al., 2004, S.80).

Eine weitere positive Auswirkung der Flexibilität im Home-Office ist die steigende Motivation sowie folglich Produktivität. Weiters kann die Telearbeit über einen positiven Einfluss auf das Work-Life-Balance der im Home-Office Arbeitenden verfügen (vgl. Rupietta und Beckmann, 2016, S.14).

4.5. Negative Auswirkungen

Trotz gewonnener Flexibilität berichten Telearbeitende von vergleichsweise zunehmendem Druck und Stress aufgrund gehäufte Arbeitsbeanspruchung im Home-Office (vgl. Haufe, 2020). Zudem können sich Arbeitnehmende im Home-Office aufgrund der digitalen Transformation und dem Zuwachs an technischen Programmsoftwares und deren Anwendung überwältigt und überfordert fühlen (vgl. Eppler & Mengis, 2004). Eine Überbelastung kann zu einem verringerten Wohlbefinden führen und gesundheitliche Folge verursachen. Der damit verknüpfte Leistungseinbruch hat folglich Auswirkungen auf die Produktivität (vgl. Karr- Wisniewski & Lu, 2010).

Ein weiterer negativ behafteter Aspekt der Telearbeit ist, dass das Kommunizieren über die räumlichen Distanzen hinweg für eine Vermischung von Arbeits- und Privatleben sorgt, d.h. das Unterscheiden der beiden Ebenen wird durch die Überschreitung der Grenzen zunehmend schwerer (vgl. Grunau et al., 2019 S.8f.). Das Bereitstehen virtueller Informations- und Kommunikationstechnologien in den eigenen vier Wänden ermöglicht somit eine ständige, 24-Stunden am Tag und sieben Tage die Woche, mögliche Erreichbarkeit, was wiederum zusätzlich die Trennung von Beruf und Freizeit erschwert (vgl. Ashforth et al., 2000).

Im Zusammenhang mit dem Home-Office ist auch eine Abnahme des Teamgefühls der COVID-19-Pandemie zurückzuführen. Sich einer Gruppe verbunden zu fühlen ist ein psychischer emotionaler Prozess und wird dem Zugehörigkeitsgefühl zugeschrieben, welches sich nicht nur positiv auswirken kann. So können

Programmerweiterung sowie technologische Verbesserungen beispielsweise auch das Gemeinschafts- und Wir-Gefühl negativ beeinflussen (vgl. Pfaff-Czarnecka, 2018, S.4ff.). Dies kann weitlaufend zum Verlust der sozialen Kontakte mit Kolleg: innen und Vorgesetzten führen.

Ungestörtes Arbeiten und geringe Ablenkungen während der Tlearbeit kann die Produktivität erhöhen. Es besteht aber auch das Risiko, dass Mitarbeiter: innen während der Arbeitszeit im Home-Office von Störquellen wie privaten Anrufen und Nachrichten abgelenkt werden (vgl. Baines and Gelder, 2003). Weiteres Störpotential, welches ausschlaggebend für eine geringere Leistungserbringung sein kann, sind u.a. weitere Personen im Haushalt während der Arbeitszeit, das Türklingeln und das Empfangen der Post sowie Pakete (Allen & Moorman, 1997; Palmer-Pearl, 2004). Folglich kann es auch schwieriger im Home-Office sein sich selbst zu motivieren und die gleiche Produktivität wie im Büro zu erlangen.

Weiters kann die Digitalisierung der Arbeitswelt für Arbeitgebende, anhand der Abgabe der Kontrolle, auch herausfordernd sein (vgl. Stakenborg, 2020, S.32). Aufgrund der zuvor genannten Ablenkungsmöglichkeiten im Home-Office und keinerlei Übersicht der Führungskräfte kommt es vermehrt vor, dass Misstrauen gegenüber den Angestellten aufgebaut wird. Mit der Einführung der Tlearbeit in Unternehmen kann auch eine Ausnutzung des entgegengebrachten Vertrauens vorkommen. Man geht davon aus, dass Arbeitnehmende zuhause während der Arbeitszeit auch privaten Gesprächen nachgehen. Hierbei ist jedoch anzumerken, dass auch in der Präsenarbeit Smalltalks geführt werden (vgl. Jerzy, 2020, S1).

Studie B

Die österreichweit erste integrierte Befragung von Arbeitnehmenden sowie Arbeitgebenden mit dem Titel: „Homeoffice: Verbreitung, Gestaltung, Meinungsbild und Zukunft“ wurde von der OGM Gesellschaft für Marketing im März 2021 veröffentlicht. Der Untersuchungszeitraum vorliegender Online-Befragung fand in den Monaten November und Dezember 2020 statt. Der Herausgeber der Studie, das Bundesministerium für Arbeit, gibt an, dass sowohl Arbeitnehmende als auch Unternehmen die Integration von Tlearbeit im Arbeitsalltag begrüßen.

Die angeführte Studie zeigt, dass trotz der zumeist sehr kurzfristigen und improvisierten Einführung der Telearbeit aus Sicht der sowohl Arbeitnehmenden als auch Arbeitgebenden mehrheitlich gut funktioniert hat. Fast 40 Prozent aller unselbstständig Beschäftigten haben 2020 zumindest zeitweise im Home-Office gearbeitet. Insgesamt 1,5 Millionen, somit der Großteil der Arbeitnehmenden war während der Krise das erste Mal im Home-Office.

Die allgemeine Zufriedenheit bezüglich der Umsetzung und dem Funktionieren der Telearbeit war im Zeitraum der Studiendurchführung im Allgemeinen sehr hoch. Grund dafür ist die gute Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben. Hierbei ist anzumerken, dass keine Unterschiede zwischen Männern und Frauen bezüglich der Zufriedenheit resultieren. Ein Faktor, der hingegen Unterschiede vorweist, ist das Alter. Jüngere Arbeitnehmende sind deutlich zufriedener mit der Home-Office-Vereinbarung als Ältere.

Weiters konnte belegt werden, dass sowohl Beschäftigte als auch Unternehmen selbst die Telearbeit dazu genutzt haben, um flexibler und selbstständiger zu arbeiten. Die Resultate der Studie ergaben, dass die Arbeitnehmenden die aktuelle Arbeitssituation hinsichtlich der Telearbeit auch in Zukunft für mindestens 2 Tage beibehalten möchten (vgl. Bachmayer und Klotz 2021).

Die negativen Auswirkungen der Telearbeit äußerten sich laut Studie hinsichtlich der Koordination und Organisation der Arbeit sowie des Teamworks. Es gab viel weniger Kommunikation, Kooperation, Arbeitsklima und soziale Aspekte (vgl. Bachmayer und Klotz 2021).

5. Soziale Interaktion

Die soziale Interaktion bezieht sich auf die Art und Weise, wie Menschen miteinander kommunizieren und interagieren. Um die noch folgenden Themen, interne Mitarbeiterkommunikation sowie interne Unternehmenskommunikation anzuführen, bedarf es zunächst an Grundlagen der sozialen Interaktion. In diesem Kapitel der Arbeit wird auf die Bedeutung der sozialen Interaktion am Arbeitsplatz eingegangen.

5.1. Entstehung und Definition

Interaktion (eng. interaction) wird als Wechselwirkung verstanden und bezeichnet allgemein das Zusammenspiel von zwei (oder mehr) Merkmalen, Variablen, Konstrukten, Personen oder Verhaltensweisen. Im sozialwissenschaftlichen Kontext bezieht sich die Interaktion auf die Art und Weise, wie Menschen miteinander in Beziehung treten und aufeinander einwirken (vgl. Auhagen, 2019).

Soziale Interaktionen beinhalten nicht nur den Austausch von zweckorientierten Informationen, sondern auch den Austausch von Gedanken, Gefühlen und Verhaltensweisen zwischen zwei oder mehreren Individuen. Sie umfasst sowohl nonverbale als auch verbale Kommunikation und kann sowohl in Form von Face-to-Face-Kommunikation als auch über digitale Medien auftreten. Der Unterschied zur einseitigen Kommunikation ist, dass soziale Interaktionen immer in einem gegenseitigen Austausch stehen, d.h. jede Person ist aktiv an der Interaktion beteiligt. Diese Wechselbeziehung kann divers stattfinden, beispielsweise zwischen zwei Personen oder in Gruppen, aber auch die Interaktion über sozialen Netzwerken ist möglich (vgl. ebd., 2019).

5.2. Soziale Interaktion am Arbeitsplatz

Zwischenmenschliche Interaktionen sind ein integraler Bestandteil im Privat- und Berufsleben (Sailer et al., 2016, S. 2). Die Forschung hat gezeigt, dass die soziale Interaktion sowohl ein tägliches Konstrukt für Mitarbeitende darstellt als auch ausschlaggebend für das Wohlbefinden am Arbeitsplatz ist (vgl. Winslow et al., 2019, S. 2f.).

Soziale Interaktion im Arbeitskontext wird einerseits in formelle und andererseits in informelle Interaktion differenziert. Die Formelle wird auch als arbeitsbezogene oder tätigkeitsbezogene Interaktion bezeichnet und umfasst Meetings, Besprechungen, Präsentationen und andere formale Kommunikationsformen, die für die Erfüllung von Aufgaben erforderlich sind. Informelle Interaktionen hingegen, haben einen informellen Charakter und sind von Aufgaben losgelöst. Beispiele dafür sind Smalltalks, soziale Aktivitäten und andere nicht-formelle Kommunikationsformen, die dazu beitragen, die Beziehungen zwischen Kollegen: innen aufzubauen und zu stärken (vgl. Tschan et al., 2004, S. 147ff.).

Die Einbindung von sozialen Interaktionen im Arbeitsalltag ist von entscheidender Bedeutung für die Erfüllung von Aufgaben in Unternehmen. Beide Formen von Interaktionen, formelle und informelle, sind für die effektive Kommunikation und Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedern einer Organisation unerlässlich. Formelle Interaktionen ermöglichen es den Mitarbeitenden, ihre Aufgaben effektiv zu erfüllen und Entscheidungen zu treffen, während informelle Interaktionen dazu beitragen, das Verständnis und die Zusammenarbeit zwischen den Mitarbeitenden zu fördern. Zwischenmenschliche Interaktionen sind daher eines der am häufigsten vorkommenden Ereignisse am Arbeitsplatz und es ist wichtig, dass Unternehmen die Bedeutung von sozialen Interaktionen im Arbeitsalltag erkennen und gezielt fördern, um eine positive Arbeitsatmosphäre und eine erfolgreiche Zusammenarbeit zu schaffen (vgl. Basch und Fisher, 2000, S. 44).

5.3. Soziale Interaktion und Telearbeit

Die soziale Interaktion im Kontext von Telearbeit konzentriert sich hauptsächlich auf die Interaktionen zwischen Arbeitskolleg: innen. Durch die digitale Transformation und die Etablierung der hybriden Arbeitsform kommt es zu stetig abnehmenden sozialen Interaktionen im Arbeitsalltag. Da Arbeitnehmende sich nicht mehr regelmäßig im Büro vor Ort treffen, kommt es zum Rückgang der informellen Unterhaltungen untereinander. Dadurch kann in weiterer Folge auch der Aufbau von persönlichen und informellen Beziehungen zwischen Arbeitnehmenden erschwert werden (vgl. Van der Lippe und Lippényi, 2019, S. 63). Das Aufrechterhalten zwischenmenschlicher Kontakte führt aufgrund räumlicher Distanz der Mitarbeitenden dazu, dass elektronische Kommunikationsmittel vermehrt zum

Einsatz kommen. Dementsprechend ist eine Abhängigkeit der virtuellen Kommunikationsmöglichkeiten für sozialen Interaktionen erforderlich (vgl. Thatcher & Zhu, 2006, S. 1080).

5.4. Soziale Interaktion und die interne Kommunikation

Im Arbeitsprozess kommt es häufiger zu formellen als zu informellen Interaktionen. Diese sind jedoch im virtuellen Arbeitskontext wesentlich und u.a. auch grundlegend für die Leistungserbringung und weiters auch für den Erfolg von Unternehmen (vgl. Tschan et al., 2004, S. 147ff.).

Eine effektive interne Mitarbeiterkommunikation ist von entscheidender Bedeutung für den Erfolg eines Betriebes. Wenn Mitarbeitende effektiv miteinander kommunizieren, können sie ihre Arbeit erfolgreich erledigen und Probleme schneller lösen. Eine regelmäßige Kommunikation kann durch verschiedene Kanäle sowie durch regelmäßige Meetings und E-Mail-Verkehr erfolgen (vgl. ebd., 2004).

Bezugnehmend auf die interne Unternehmenskommunikation ist es wichtig, dass die Unternehmensführung regelmäßig und transparent mit den Mitarbeitenden kommuniziert, um sicherzustellen, dass alle über die aktuellen Entwicklungen informiert sind und ihre Arbeit entsprechend anpassen können. Eine offene und transparente Kommunikation schafft Vertrauen und trägt zur Verbesserung der Arbeitszufriedenheit und Motivation bei. Dies wird zum Beispiel durch regelmäßige Mitarbeiterversammlungen erzielt (vgl. ebd., 2004).

6. Interne Peer-to-Peer-Kommunikation

Um die angeführten Studien ggf. bestätigen zu können, bedarf es auch an theoretischen Grundlagen der internen Peer-to-Peer-Kommunikation sowie der Unternehmenskommunikation. Das vorliegende Kapitel widmet sich diesem Forschungsbereich, fokussierend auf die Mitarbeiterkommunikation.

Anzumerken ist, dass im Rahmen dieser Arbeit die Themen aufeinander aufbauend folgen: Angefangen mit der Ursache der Forschungsarbeit, der Corona-Pandemie, über die Theorie digitaler Transformation und die daraus resultierte Auswirkung bzw. Einführung von Home-Office. Folglich wird in diesem Abschnitt neben erneuten Erläuterungen der Schlüsselwörter sowie den themengestützten Ausgangspunkten an die zuvor angeführte Basis der sozialen Interaktion angeknüpft. D.h. der Aspekt von Home-Office wird sowohl in folgendem als auch im darauffolgenden Kapitel miteinbezogen.

6.1. Definition

Die Peer-to-Peer-Kommunikation ist eine Form der Mitarbeiterkommunikation, bei der sich Mitarbeitende direkt untereinander austauschen, ohne dass ein Vorgesetzter oder eine andere Hierarchieebene dazwischen geschaltet ist. Gespräche zwischen Kolleg: innen, auch „Peers“, steuern zum Informationsaustausch, zur Meinungsbildung und sozialer Koordination bei (vgl. Kleinberger Günther 2005, S.80) und unterliegen im Großen und Ganzen der „Soft-Communication.“ Darunter fällt die „ungesteuerte, spontane, allenfalls auch wenig strukturierte“ Kommunikation im Unternehmen zwischen den Mitarbeitenden auf gleich hierarchischer Stufe (vgl. Kleinberger 2019, S.3f.).

Mitarbeiterkommunikation bzw. Peer-to-Peer-Kommunikation ist ein Teilbereich der internen Kommunikation, die sich auf die Kommunikation innerhalb eines Unternehmens bezieht. Sie beinhaltet sämtliche kommunikativen und informativen Abläufe zwischen Mitglieder: innen in Organisationen oder Unternehmen (vgl. Einwiller et al., 2021, S.3).

6.2. Bereiche der internen Kommunikation

Das Konzept der Mitarbeiterkommunikation umfasst alle kommunikativen und informativen Vorgänge, die zwischen den Mitgliedern eines Unternehmens oder einer Organisation ablaufen und kann in organisationsinterne und organisations-externe Handlungsfelder eingeteilt werden (vgl. Einwiller et al., 2021, S.3). Der organisationsinternen Mitarbeiterkommunikation, womit sich vorliegende Arbeit grundlegend beschäftigt, obliegt die interne Unternehmenskommunikation, d. h. die Kommunikation von Organisationen mit ihren Mitarbeitenden (vgl. Huck-Sandhu 2020; Welch und Jackson 2007, S.186). Hierzu zählt zum einen die Führungskommunikation, d.h. die Kommunikation von Vorgesetzten mit Mitarbeitenden, welches das Potenzial der Mitarbeitenden fördert, um die Interessen der Unternehmen und Organisationen zu erzielen. Und zum anderen die organisationsinterne Mitarbeiterkommunikation worunter die informelle Kommunikation im Kollegenkreis oder in Projektteams sowie die Kommunikation zwischen Mitarbeitenden in den jeweiligen Abteilungen verstanden wird (siehe Abbildung 1).

Tab. 1 Bereiche der Mitarbeiterkommunikation		
	Initiatoren der Kommunikation	
	Top-Management bzw. mandatierte Fachleute/- abteilungen	Mitarbeitende auf allen Hierarchieebenen
Organisationsintern	Kommunikation von Organisationen mit ihren Mitarbeitenden <i>(Interne Unternehmens- kommunikation einschließlich Führungskräftekommunikation)</i>	Kommunikation von Vorge- setzten mit Mitarbeitenden <i>(Führungskommunikation)</i> Kommunikation zwischen Mitarbeitenden in Abteilungen/ Projektteams sowie abteilungsübergreifend/ organisationsweit <i>(Interne Peer-to-Peer- Kommunikation)</i>
Organisationsextern	Kommunikation von Organisationen mit potenziellen Mitarbeitenden <i>(Employer Branding)</i>	Kommunikation von Mitarbeitenden gegenüber externen Stakeholdern und Rezipienten <i>(Mitarbeitende als Botschafter)</i>

Abbildung 1: Bereiche der Mitarbeiterkommunikation (Einwiller et al., 2021, S.4)

6.3. Ziele der internen Mitarbeiterkommunikation

Um Unternehmensziele zu verfolgen und zu erreichen, bedarf es an Kommunikation unter den Mitgliedern der Organisationen (vgl. Quirke 2000, S.21; Zerfaß 2010, S.290–297). Ganz gleich ob weniger geplante Peer-to-Peer-Kommunikation oder gesteuerte Kommunikation zwischen Mitglieder: innen, beides könnte eventuell eine ausschlaggebende Beeinflussung auf die eigentlichen Zielgrößen sowie auf die Unternehmensleistungen haben. Damit wird verdeutlicht, dass alle Art der Kommunikation und die damit verbundenen Abläufe einen Einfluss auf das Leistungsvermögen in Unternehmen und weiters auf den Erfolg von Organisation besitzen (vgl. Einwiller et al., 2021, S.11f.).

„Die Ziele der Mitarbeiterkommunikation umfassen die Förderung von Koordination und Austausch, Unternehmenskultur, Identifikation, Motivation und Engagement, Loyalität und Reputation“ (Einwiller et al., 2008, S 223ff).

Bei mitarbeiterbezogenen Zielen werden zwei grundlegende Interessen verfolgt. Zum einen das Wohlbefinden der Mitarbeitenden und zum anderen deren Motivation (vgl. Barkela et al., 2020).

Die Arbeitsmotivation hängt mit der Arbeitsleistung sowie der Arbeitszufriedenheit zusammen, die wiederum eine motivierende Wirkung hat (vgl. Nerdinger 2019, S.483). Die Motivation kann entstehen, wenn Mitarbeiter: innen positive Verbindungen mit einem Unternehmen verknüpfen, wie beispielsweise das Wohlbefinden und die Arbeitszufriedenheit. Dies wiederum bedarf Engagement, welches ebenfalls ein mitarbeiterbezogenes Ziel darstellt (vgl. Einwiller et al., 2008, S.228).

Das allgemeine Wohlbefinden der Mitarbeitenden sowie die Arbeitszufriedenheit am Arbeitsplatz stehen in Zusammenhang mit der Lebenszufriedenheit (vgl. Bowling et al., 2010). Die Integration von Mitarbeitenden hat Auswirkungen auf die Zugehörigkeit zu ihrer Arbeitsorganisation. Hier gilt je höher das Zugehörigkeitsgefühl, desto höher die Chancen, dass die eigene Persönlichkeit, mit der der Organisation eine weitreichende Übereinstimmung finden (vgl. van Dick 2017, S.2). Eine höhere Zufriedenheit sowie eine Leistungssteigerung hängen von der

Identifikation zwischen Mitarbeitenden und Unternehmen ab (van Dick et al., 2019).

Für die Zielerreichung ist eine effektive interne Kommunikation bedeutend, die eine organisierte Planung, Steuerung und Durchführung von Prozessen ermöglicht und somit sicherstellt, dass Informationen und Anweisungen planmäßig von allen Ebenen im Unternehmen empfangen und verstanden werden (vgl. Bungarten, 1994, S. 36).

6.3.1. Horizontalkommunikation

Um die geregelten Abläufe des Informationsaustauschs durchführen zu können sind unterschiedliche Kommunikationsvorgänge möglich. Mast (2014) unterteilt hierbei in Abwärtskommunikation: „top down“, die Aufwärtskommunikation: „bottom up“ sowie in horizontale Kommunikation: „in between“.

Letzteres bezieht sich auf den gegenseitigen Austausch von Informationen und Ideen zwischen Mitarbeitern auf gleicher Hierarchieebene innerhalb einer Unternehmensabteilung (vgl. Mast 2014, S.1127).

Der Unterschied zur vertikalen Kommunikation, zwischen Aufwärts- bzw. Abwärtskommunikation, besteht darin, dass sich vertikale auf den Austausch von Informationen zwischen verschiedenen Hierarchieebenen innerhalb des Unternehmens konzentriert (vgl. Rodriques, 2000, S.70). Statt dem Austausch zwischen Mitarbeitenden und Führungskräften befasst sich die vorliegende Arbeit vorrangig mit dem Informationsaustausch auf derselben Hierarchieebene, d.h. zwischen Kolleg: innen. Der horizontale Kommunikationsaustausch in der Mitarbeiterkommunikation ist wesentlich und weiterführend auch entscheidend für die Weiterbildung der Unternehmenskultur (vgl. Mirjaliisa und Piekkari, 2002, S.12)

6.4. Interne Mitarbeiterkommunikation in Zeiten digitaler Transformation

Besonders in einer herausfordernden Zeit wie der derzeitigen Corona-Pandemie sind Führungskräfte und Unternehmen aufgrund überwältigender Veränderungen nicht in der Lage, selbstständig zu reagieren und die notwendigen Prozesse

umzusetzen. Hierfür wird die Mithilfe der zuvor erwähnten motivierten, zufriedengestellten und engagierten Mitarbeiter: innen benötigt (vgl. Einwiller et al., 2008, S.227).

"Ereignisse, die plötzlich eintreten, die Routinen von Systemen ernsthaft stören, neue Vorgehensweisen zur Bewältigung der Störung erfordern und eine Gefahr für Werte und soziale Ziele darstellen. Sie sind von großem Ausmaß und erfordern die Reaktion mehrerer Regierungseinheiten." (Quarantelli und Coombs 2015).

Fraglich ist daher, wie Unternehmen und deren Führungskräfte hinsichtlich der Corona-Pandemie die interne Kommunikation handhaben und auch wie sie zu Beginn der Pandemie verlief. Zudem ist entscheidend, welchen Einfluss und welche Auswirkungen die Telearbeit hervorgerufen hat bezüglich Veränderungen der Mitarbeiterkommunikation. Aus den bisherigen theoretischen Grundlagen lässt sich bereits das Forschungsvorhaben der vorliegenden Arbeit zusammenfassen. Anhand des noch folgenden und letzten thematischen Kapitels (7. Interne Unternehmenskommunikation) soll die theoretisch fundierte Grundlage für die noch folgende Beantwortung der Forschungsfragen der Masterarbeit vervollständigt werden.

7. Interne Unternehmenskommunikation

Die teils in Kapitel 5.2. Bereiche der internen Kommunikation angeführte interne Unternehmenskommunikation wird darauf aufbauend nun im abschließenden Kapitel näher erläutert.

7.1. Definition

Die Kommunikation in Unternehmen und Organisationen umfasst sämtliche wechselseitigen Austausche an Informationen (vgl. Mast 2004, S.598) und ist wesentlich, da ohne interne Kommunikation auch keine Weiterentwicklung stattfinden kann. (vgl. Kalmus 1982, S.94).

„Die interne Unternehmenskommunikation umfasst sämtliche kommunikative Prozesse, die sich in einem Unternehmen zwischen Mitarbeitern der verschiedenen Abteilungen und Hierarchiestufen abspielen. Sie reicht von Alltags- bis zu Krisensituationen und sorgt dafür, dass Wissen, gemeinsame Werte und Unternehmensziele für alle Mitarbeiter zugänglich und erlebbar werden.“ (Mast 2014, S.1123)

Die interne Kommunikation sorgt für die Verbindung im Unternehmen untereinander und für Interaktion sowie Koordination, sodass das Ineinandergreifen der einzelnen Akteure ermöglicht werden kann (vgl. Mast 2016, S.263).

7.2. Ziele internen Unternehmenskommunikation

Als wesentlicher Punkt für den Erfolg eines Unternehmens ist die Unternehmenskultur und Kommunikation. Um erfolgreich und wettbewerbsfähig am Markt zu sein, bedarf es an zielorientiertem Informationsaustausch sowie effektiver Kommunikation und Zusammenarbeit in Organisationen. Dies und Lernprozesse dienen als Voraussetzung für positive Kooperation und steigende Motivationen in Unternehmen (vgl. Franken 2004, S.168).

Die Aufgaben und Ziele der internen Kommunikation, um zu funktionieren und zu operieren, fasst Mast in fünf Bereiche zusammen: Information, Wissen und Veränderungsbereitschaft, Außenwirkung, Integration und Identifikation sowie die Koordination und Vernetzung (vgl. Mast 2019, S.9).

Zur Zielerreichung der Unternehmensführung wird die Unternehmenskommunikation stets strategisch geplant und durchgeführt. Um die Zielsetzungen auch erreichen zu können, kommunizieren und informieren Vorgesetzte demnach die Mitarbeitenden über die Ziele und deren Vorgehensweise (vgl. Bentele 1994, S.20). Bruhn umfasst bei seiner Definition folglich alle wesentlichen getroffenen Maßnahmen und verwendeten Instrumente in Bezug auf die Kommunikation, die für die Leistung und Interaktion eines Unternehmens ausschlaggebend sind (vgl. Bruhn 2013, S.5f.).

7.3. Interne Unternehmenskommunikation in Zeiten digitaler Transformation

Um mit den Fortschritten der digitalen Transformation mitgehen zu können, ist es erforderlich neue Technologien und Prozesse auszuprobieren (vgl. Pleil und Helferich 2020, S.15). Es liegt in der Verantwortung der Unternehmen und Organisationen, notwendige neue Kommunikationsmaßnahmen wie die Einführung erweiterter Kommunikationskanäle und -Tools für eine verbesserte Entwicklung interner Kommunikationsmöglichkeiten zu etablieren (vgl. Eicke 2018, S.64).

Die Digitalisierung sorgt für grundlegende Veränderung und Anpassung der Art und Weise, wie kommuniziert wird. Von Unternehmen wird eine Bereitschaft für Erneuerungen vorausgesetzt, damit in Situationen wie der Corona-Pandemie akkurat gehandelt werden kann. Durch den Einsatz von Technologien kann es dazu kommen, dass Arbeitsvorgänge angepasst werden und sich dadurch die interne Kommunikation sowie die Zusammenarbeit im Unternehmen folglich verändern (vgl. Schüller 2016, S.10).

Es ist wichtig, dass die interne Kommunikation in einem Unternehmen auf die Veränderungen und Herausforderungen, die durch die Digitalisierung entstehen, adäquat reagiert. Düren stimmt mit den Aussagen von Schüller überein und

spricht von einer durch digitale Transformation verlangter technologischen Entwicklung sowie strukturellen Angleichung. Der dynamische Aufbau von Organisationen wird anstelle der strikten Zuteilungen in Abteilungen bevorzugt (vgl. Dühring 2020).

Die genannten Veränderungsprozesse der internen Kommunikation führen zu weiteren Schwierigkeiten. Davon betroffen sind laufende Erweiterungen neuer Arbeitsprozesse und -strukturen, Methoden und Verfahrensweisen sowie Anwendungsfelder (vgl. Kirf et al., 2017, S.56).

Aufbauend auf Erkenntnis der Studie B, die eine Bevorzugung der virtuellen Arbeitsweise von Arbeitnehmenden darstellt, wird anhand der Studie C das unternehmensseitige Angebot des Arbeitsmodells untersucht. Anhand aller für die vorliegende Masterarbeit relevanten Themen kann nun dem Forschungsvorhaben nachgegangen und ein Zusammenhang zu den Studienergebnissen gezogen werden.

Studie C

Die Studie des Fraunhofer IAO (Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation) in Kooperation mit der deutschen Gesellschaft für Personalführung DGFP e.V. trägt den Titel „Arbeiten in der Corona-Pandemie – auf dem Weg zum NEW NORMAL.“ Die dreiwöchige Befragung fand im Mai 2020 statt und zählt knapp 500 Teilnehmende bzw. deutsche Unternehmen verschiedenster Branchen und Unternehmensgrößen (vgl. Hoffmann; Piele und Piele 2020).

Die Studienergebnisse (Abbildung 2, S.30) zeigen die zukünftige Arbeitsform „New Normal“ oder auch dem „New Different.“ Demzufolge soll eine Änderung vom normalen Büroalltag hin zu einer hybriden, flexiblen und nachhaltigen Arbeitswelt demnächst umgesetzt werden.

Dem Kreisdiagramm ist zu entnehmen, dass knapp die Hälfte der Befragten das Home-Office- Angebot ausweiten würden (42 %). Ein ähnlicher Anteil der Befragten (44 %) befand sich im Zeitpunkt der Befragung noch in einer Abwägungs-

phase. Lediglich weniger als ein Prozent will die Home-Office-Möglichkeit verringern. Zusammenfassend wird eine deutliche Mehrheit für eine Ausweitung virtueller Arbeitsformen in deutschen Unternehmen die Folge sein (vgl. Hoffmann et al., 2020).

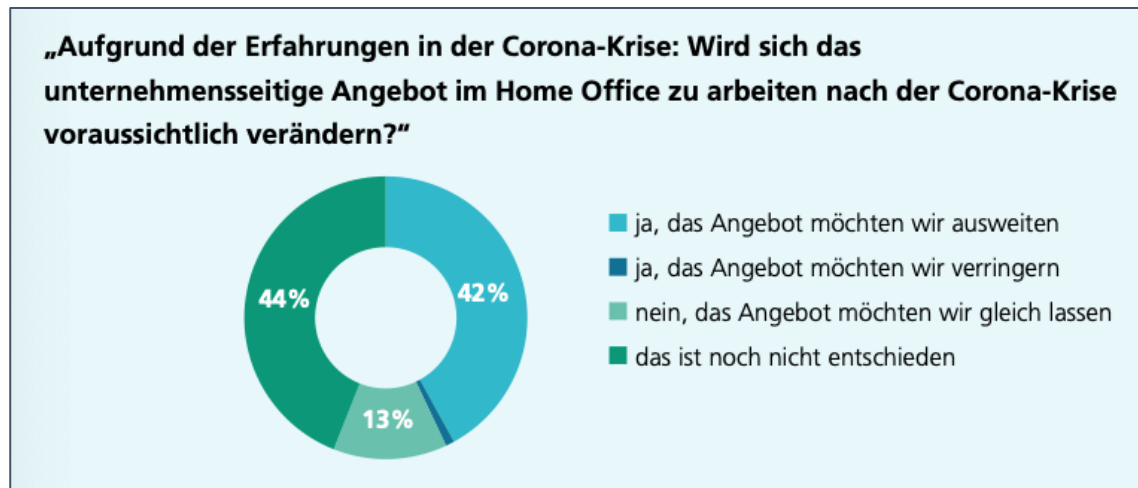


Abbildung 2: Voraussichtliche Veränderung des Home-Office-Angebots

8. Methode und Untersuchungsanlage

Kapitel 8 beschreibt die methodische Vorgehensweise der vorliegenden Masterarbeit. Die Erarbeitung der Thematik erfolgte anhand 15 geführter Interviews mit Arbeitnehmenden aus verschiedenen Branchen. Einschlusskriterium für die zu interviewenden Personen war zumindest zeitweise stattgefundenes Arbeiten im Home-Office während der Corona-Pandemie.

Dabei wird anhand einer qualitativen Inhaltsanalyse der Interviews, die Untersuchung zur virtuellen Zusammenarbeit in der internen Peer-to-Peer-Kommunikation während der COVID-19-Pandemie durchgeführt.

Die gewählte Methodik der qualitativen Vorgehensweise soll demnach tiefgreifende strukturelle Veränderungen des jeweiligen Arbeitsumfeldes individuell aufzeigen, um somit die derzeitige Arbeitssituation der Befragten zu ermitteln. Der Fokus der Analyse zielt insbesondere auf die Auswirkungen der internen Kommunikationsweisen und Verhaltensmuster in Unternehmen ab.

8.1. Forschungsfragen

Aus dem Theorieteil der vorherigen Kapitel und den resultierten Forschungsergebnissen der angeführten Studie A ergab sich u.a. eine negative Auswirkung bezüglich des Gemeinschaftsgefühls intern sowie im Teamwork. Die Folgen des virtuellen Arbeitens zeigen, dass es zu geringerer Kommunikation und Kooperation und folglich zu einem weniger positiv wahrgenommenen Arbeitsklima kommt. Dennoch geht man nach den Resultaten aller Studien größtenteils von einer Auflösung des gängigen Büroalltags, oder zumindest vom Angebot einer Hybrid-Lösung, d.h. ein Zusammenspiel aus virtueller Arbeit im Home-Office und physisch präsenter Büroarbeit aus.

Ziel ist es, die Erkenntnisse der Studien zu evaluieren bzw. die Veränderung der internen Mitarbeiterkommunikation weiter zu erforschen, dadurch werden die Erfahrungen von Arbeitnehmenden mit virtueller bzw. hybrider Zusammenarbeit untersucht. Hierzu wurde folgende **forschungsleitende Forschungsfrage** aufgestellt:

„Welche Auswirkungen hat die Telearbeit auf die interne Peer-to-Peer-Kommunikation in einem Unternehmen?“

Folgend lassen sich auf Basis von vorhin genannten Erkenntnissen und Theorien weitere Forschungsfragen bilden:

FF1: *„Inwiefern hat sich die interne Unternehmenskommunikation durch die Telearbeit während der Corona-Pandemie geändert?“*

FF2: *„Wie hat sich die interne Peer-to-Peer-Kommunikation durch die Telearbeit während der Corona-Pandemie verändert?“*

FF3: *„Wie bewerten Mitarbeitende die Arbeitssituation in ihrem Arbeitsumfeld?“*

8.2. Qualitatives Leitfadeninterview

Um vertiefende Erkenntnisse zur genannten Thematik zu eruieren, wurden als Erhebungsmethode in der qualitativen Sozialforschung die Leitfadeninterviews gewählt.

Leitfadeninterviews sind Befragungen, „die stärker entlang eines Leitfadens verlaufen, der Themen und Fragen enthält, die das Gespräch strukturieren.“ (Loosen, 2017, S.143). Die Struktur des Leitfadens fungiert im Gespräch als Orientierung. Somit werden durch die Hilfestellung die Forschungsfragen zielgerecht beantwortet. Die anzusprechenden Themen dienen als Gedächtnisstütze während den geführten Interviews und müssen nicht zwingend dem Ablauf des Leitfadens folgen. Diese Methode wird vermehrt in der Forschung für Journalismus und Mediennutzung angewendet. Die jeweiligen Aussagen der Interviewenden sowie der Interviewteilnehmenden tragen anschließend zur Kategorienbildung im Auswertungsverfahren bei (vgl. Loosen, 2017, S.144 ff.).

Im entwickelten Leitfadeninterview wird untersucht, wie sich die Kommunikation unter den Mitarbeitenden in Unternehmen seit der Covid-19-Pandemie verändert hat. Viele Arbeitnehmende sind bzw. waren zum Teil seit Ausbruch der Pandemie coronabedingt im Home-Office. Dieser Aspekt, also wie Arbeitnehmende die vir-

tuelle Kommunikation mit der Unternehmensleitung, aber auch vor allem untereinander mit den Kolleg:innen empfinden, wurde in vorliegender Arbeit untersucht. Die virtuelle Kommunikation, auch Telearbeit, ist hierbei als Kommunikation über eine räumliche Distanz mithilfe von Technologie zu verstehen (vgl. Scholz 2010, S.1126).

Für die folgende Forschung sind daher persönliche Erfahrungen ausschlaggebend und von besonderem Interesse. Die Interviews wurden aufgezeichnet, damit unverfälschte Aussagen in die Analyse miteinbezogen werden können. Alle teilnehmenden Personen waren mit einer Aufzeichnung einverstanden. Sämtliche Daten wurden anonymisiert und ausschließlich im Rahmen dieser Arbeit ausgewertet. Anhand einer Reihe von Fragen und Antworten aus persönlichen Perspektiven der interviewten Personen bezüglich ihrer Arbeitsalltage wurden dementsprechend Haupt- sowie Subkategorien für das weitere Auswertungsverfahren entwickelt. Das vollständige Leitfadeninterview kann im Anhang nachgelesen werden.

8.3. Datenerhebung

Die Studie basiert auf einer qualitativen Befragung, welches einem teilstrukturierten Leitfadeninterview als Erhebungsinstrument zugrunde liegt. Die Fragestellung der Themenaspekte wird offen formuliert, sodass die Befragten frei im Antworten sind, d.h. es herrscht keine Beeinflussung von gegebenen Antwortmöglichkeiten (vgl. Mayring 2016, S.66).

Beginnend mit einer vorformulierten Begrüßung sowie einer Einführung und Aufklärung über die Verwendung der personen- sowie firmenbezogenen Daten der Interviewten, folgen personenbezogene Fragen zum Beruf und Unternehmen. Anknüpfend an die persönliche Befragung folgen Fragestellungen zur aktuellen Arbeitssituation, aber auch zum Arbeitsverfahren vor und nach der Corona-Pandemie. Hierbei werden Vorgehensweisen und Strategien der interviewten Personen während der Umstellung auf die virtuelle Arbeit erfragt. Unter anderem wird dabei auf die Nutzung neuer Kommunikationsmittel, etwaige technische Beschwerden, die Häufigkeit der Kommunikation im Unternehmen sowie Schwierigkeiten bei der Trennung von Beruf und Privatleben eingegangen.

In weiterer Folge wird auch die Beurteilung subjektiver Zufriedenheit mit dem momentanen Arbeitsumfeld mittels einer Skala von 1-10 erfragt. Danach folgen Fragen zur Arbeitsleistung, sprich Produktivität und Leistungserbringung, und zur Veränderung der Erwartungshaltung und Wertschätzung im Home-Office.

Weiters sind Fragen zur Zusammenarbeit untereinander seit der Umstellung auf das virtuelle Arbeiten angeknüpft. Die Erfragung zielt auf die Veränderung des Gemeinsamkeitsgefühls im Unternehmen, sowie auf Bewertung der Peer-to-Peer-Kommunikation, genauer gesagt das interne Kommunikationsverhalten im Unternehmen aufgrund der Corona-Pandemie ab. Die Fragestellungen beziehen sich zum einen auf die Unterschiede des Kommunikationsverhaltens vor und nach der Pandemie und zum anderen auf die Wichtigkeit des persönlichen Austausches vor Ort. Letzteres wird erneut anhand einer Skala von 1-10 erfasst.

Daran anknüpfend folgen Erkundigungen zu den Auswirkungen auf die interne Peer-to-Peer-Kommunikation aufgrund der Telearbeit. Am Ende werden Fragen zur aktuellen internen Unternehmenssituation gestellt und im Zuge dessen wird eine zusätzliche Analyse zur Bewertung der Kommunikation seitens der Unternehmensleitung durchgeführt.

Abschlussthematik des Leitfadeninterviews bildet die Fragestellung zur Weiterführung des hybriden Arbeitsmodells und die persönliche Präferenz des Arbeitssortes. Abschließend werden die soziodemografischen Daten der Teilnehmenden aufgenommen und gefragt, ob noch thematische Anmerkungen hinzugefügt werden wollen. Abschließend wird mittels einer Dankesbekundung das Interview und die Aufzeichnung beendet.

Zur Qualitätssicherung des qualitativen Leitfadens wurde das Leitfadeninterview vorab mit drei dem Sample entsprechenden Teilnehmenden durchgeführt und somit auf Validität geprüft. Mittels der Pretests wurde das Interview dahingehend überarbeitet und für die endgültige Erhebung finalisiert.

Aufgrund der Unkompliziertheit und Bevorzugung der Interviewteilnehmenden finden die Interviews mittels Videogespräch über Zoom statt. Mit der Erlaubniserteilung der Befragten wurden die Interviews, als doppelte Sicherung, sowohl per Aufnahmefunktion auf dem Laptop als auch mit dem Smartphone aufgezeichnet.

Wie bereits erwähnt, werden die Befragten nach der Begrüßung und Einführung über die Verwendung der personen- sowie firmenbezogenen Daten aufgeklärt.

Nach Durchführung aller Interviews wurde ohne Transkriptionsprogramm nach den Transkriptionsregeln von Kuckartz transkribiert. Nach dem langwierigen Prozess wurden die Transkripte auf MAXQDA2022 eingefügt und anschließend neun Codesysteme erstellt. Die Liste der Codes erfolgt nach Erstellung bzw. Einteilung der Haupt- und Subkategorie im Kategoriensystem (siehe Kapitel 8.6. Kategorienschema). Eine Kategorienbildung ist wesentlich für die weiterführende Analyse des Materials. Zudem können anhand des Kategoriensystems Rückschlüsse über das Material gezogen werden (vgl. Mayring 2016, S.66).

Folglich wurden mithilfe des qualitativen Auswertungsprogramms alle Hinweise bzw. Textstellen in der jeweiligen Subkategorie vermerkt. Insgesamt wurden 9 Kategorien mit insgesamt 27 Unterkategorien definiert. Die Gesamtanzahl der Codierungen beläuft sich auf 597. Infolgedessen erfolgte die Auswertung anhand der empirisch gewonnenen Daten.

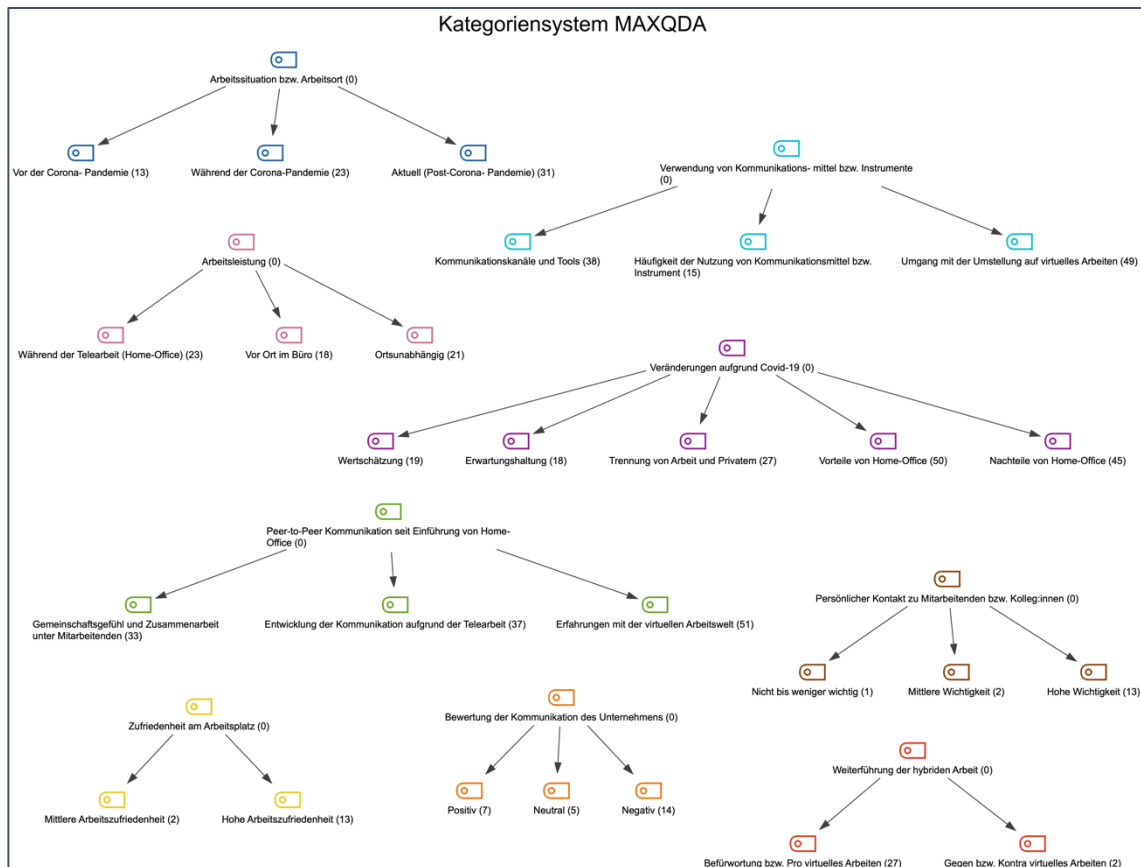


Abbildung 3: Auflistung der Haupt- und Unterkategorien auf MAXQDA

8.4. Auswertungsmethode

Die erhobenen qualitativen Interviews wurden mithilfe der inhaltlich strukturierten Inhaltsanalyse von Udo Kuckartz (2016) erfasst. Anhand dieser Vorgehensweise erfolgt eine systematische sowie theoriegeleitete Auswertungsmethode. Diese regelgeleitete Analyse bietet sich zudem an, um Rückschlüsse auf bestimmte Aspekte der Untersuchung ziehen zu können. Diese Analysemethode erfolgt in 7 Phasen und im folgenden Unterkapitel werden diese aufgelistet und zusammengefasst angeführt.

(1) Initiierende Textarbeit

Beginnend mit dem Durchlesen der Transkripte, wie in der von Kuckartz beschriebenen Phase eins, werden daraufhin für das Forschungsvorhaben der MA-Thesis bedeutend scheinende Textstellen markiert und wenn notwendig mit Anmerkungen und Memos versehen. Anschließend wird pro Interview eine kurze Fallzusammenfassung erstellt (vgl. Kuckartz, 2016, S.100f.).

(2) Entwickeln von thematischen Hauptkategorien

In Phase zwei wird die Entstehung und Entwicklung der Haupt- und Subkategorien näher erläutert. Im Regelfall werden diese durch die Ableitung der aufgestellten Forschungsfragen gebildet. Empfehlenswert ist eine genaue Datenanalyse der festgelegten Hauptkategorien sowie einen Probelauf durchzuführen. So testet man zeitgleich die Unterschiede zwischen den Kategorien. Als Anhaltspunkt für den Pretest gelten 10 bis 25 Prozent des Auswertungsmaterials als ausreichend (vgl. Kuckartz, 2016, S.101).

(3) Codieren des gesamten Materials mit den Hauptkategorien

In Phase drei werden die Textstellen der geführten Interviews fortlaufend codiert. Jeder zugeordnete Textabschnitt unterliegt einer Kategorie. Dabei können die markierten Passagen auch in mehreren Haupt- bzw. Subkategorien vorkommen. Sinnvoll ist es hierbei Sinnabschnitte zu codieren, d.h. Textstellen so zu kodieren, dass sie auch außerhalb des Kontextes verständlich sind (vgl. Kuckartz, 2016, S.101ff.).

(4) Zusammenstellung aller Textstellen

In der vierten Etappe werden alle gleich codierten Hauptkategorien, als Einleitung für die nächstfolgende Phase, zusammengestellt (vgl. Kuckartz, 2016, S.106).

(5) Induktive Bestimmung von Subkategorien am Material

Anschließend am Codierungsprozess werden die Hauptkategorien ausdifferenziert, damit Subkategorien gebildet werden. Es gilt alle codierten Textstellen zu erfassen und anhand einer Tabelle geordnet und systematisiert darzustellen (vgl. Kuckartz, 2016: S.106f.).

(6) Kodierung des kompletten Materials mit dem ausdifferenzierten Kategoriensystem

In der vorletzten und umfangreichsten Phase findet der zweite Kodierungsprozess statt. Anhand der Ausdifferenzierung von Kategorien wird nun ersichtlich ob die codierten Textstellen ausreichend für eine Analyse sind. Wurden Subkategorien nicht genügend ausdifferenziert, muss das Material erneut herangezogen werden. Fand hingegen eine zu starke Differenzierung statt, können diese zusammengefügt werden (vgl. Kuckartz, 2016, S.110).

(7) Einfache und komplexe Analysen, Visualisierungen

Im finalen Abschnitt werden kategorienbasierte Auswertung und Ergebnisdarstellung mittels Haupt- und Subkategorien dargestellt. Nach Kuckartz gibt es hierfür sieben verschiedene Analysemethoden: die kategorienbasierte Auswertung bezogen auf die Hauptkategorien, die Analyse der Zusammenhänge zwischen Haupt- und Subkategorie sowie die Analyse der Zusammenhänge nur zwischen Hauptkategorien. Zu den weiteren Darstellungsformen der Auswertungsergebnissen zählen auch qualitative und quantitative Kreuztabellen, um nur einige zu nennen (vgl. Kuckartz, 2016: S.117ff).

8.5. Sampling

Der Begriff *Sampling* bezeichnet in der empirischen Sozialforschung die Auswahl einer zu untersuchenden Gruppe. Das Auswahlverfahren bestimmter Stichpro-

ben erfolgt unter Einhaltung ausgewählter Kriterien, d.h. dass nur bestimmte Personen oder Ereignisse, die zu einem bestimmten Zeitpunkt an einem bestimmten Ort sind oder waren, zur Analyse herangezogen werden können (vgl. Przyborski/ Wohlrab-Sahr, 2014, S.178).

Für die vorliegende Masterarbeit wurde das Sampling von der Corona-Pandemie ausgehend und weiters von der Einführung der virtuellen Arbeitswelt bestimmt. Untersucht wurden arbeitstätige Personen, die von der Arbeitsumstellung auf das Home-Office betroffen waren und teils noch sind. Codiert wurden demnach beispielsweise alle Textstellen und Hinweise die Auskunft darauf geben, welches Arbeitsmodell die Befragten zu welchem Zeitpunkt ausgeübt haben.

Unter Einhaltung des Auswahlverfahrens wurden insgesamt 15 Interviewteilnehmende in Bezug auf die Relevanz des Forschungsvorhabens befragt. Untersucht werden hierbei Mitarbeitende aus verschiedenen Branchen, in denen das Home-Office mindestens 50 % der Arbeitszeit im Zeitraum zwischen März 2019 bis jetzt, November 2022, eingenommen hat. Bei der Datenerhebung handelt es sich um eine Stichprobe von 15 Arbeitnehmenden mit jeweils einer 30+ minutenlangen Interviewdauer. Das Sample besteht aus sechs männlichen und neun weiblichen Arbeitnehmenden im Durchschnittsalter von 35,4. Bei den Männern erstreckt sich das Untersuchungsalter zwischen 24 bis 61 Jahren und ergibt einen Durchschnitt von 36,67 Jahren. Der errechnete Mittelwert der weiblichen Teilnehmerinnen liegt bei 34,55 Jahren und ergibt sich durch das Alter der gesamten weiblichen teilnehmenden Personen, beginnend bei 25 und endend mit 57 Jahren.

8.6. Kategorienschema

Das vorliegende Kategoriensystem zum Thema „Auswirkungen der Telearbeit auf die interne Peer-to-Peer-Kommunikation“ wird auf Basis der geführten Interviews entwickelt. Für eine inhaltlich strukturierte Inhaltsanalyse ist die Eingliederung in Haupt- und Subkategorien des erforschten Materials für die Untersuchung wesentlich.

Die Erstellung des Kategorienschemas umfasst insgesamt neun Hauptkategorien samt näherer Erläuterung bzw. einer Beschreibung, sowie jeweils zwei bis

fünf Unter- bzw. Subkategorien mit jeweils passenden Beispielen aus den Antworten bzw. Aussagen der Interviewteilnehmenden. Das gesamte Kategorienschema befindet sich im Anhang der Masterarbeit.

Kategorie	Beschreibung	Subkategorie	Beispiele
K1 Arbeitssituation bzw. Arbeitsort	Codiert werden alle Textstellen, die Hinweise darauf geben, welches Arbeitsmodell die Befragten zu welchem Zeitpunkt ausgeübt haben. (Home-Office, Hybrid-Arbeiten oder vor Ort im Büro).	K1.1 Vor der Corona-Pandemie	„Davor hatten wir kein Home-Office.“ „Nein, das hat sich erst seit Corona ergeben.“
		K1.2 Während der Corona-Pandemie	„Anfangs und Haupt-Coronazeit waren es 100 Prozent Home-Office.“
		K1.3 Aktuell (Post-Corona-Pandemie)	„Wir haben uns für ein Ausmaß von ein bis zwei Tage in der Woche geeinigt.“
K2 Verwendung von Kommunikationsmittel bzw. Instrumente	Codiert werden alle Hinweise auf konkrete Verwendung der Kommunikationsmittel sowie ihr Umgang damit, angefangen von E-Mail-Programmen und face-to-face-Kommunikation über Telefon und soziale Netzwerke bis hin zu Video-Kommunikationstools.	K2.1 Kommunikationskanäle und Tools	„Also entweder über Outlook natürlich, über Mail oder telefonisch eigentlich.“ „Doch schon, MS-Teams und WebEx.“
		K2.2 Häufigkeit der Nutzung von Kommunikationsmittel bzw. Instrumente	„Ich habe mehrmals täglichen Kontakt mit Kollegen und Mitarbeitern.“ „Also es gibt eher tendenziell mehr Onlinetreffen“ „Es ist mehr als davor. Wir treffen uns im Microsoft Teams mit der Kamera und wir schreiben laufend.“
		K2.3 Umgang mit der Umstellung auf virtuelles Arbeiten	„Ganz schnell in meine Routine mitaufgenommen.“ „Am Anfang eben die Schwierigkeit war mal da reinzukommen, eben dieser Zugriff auf diesen Server war ein bisschen problematisch.“

Abbildung 4: Auszug des Kategorienschemas

9. Ergebnisse

In diesem Abschnitt der Arbeit werden die Ergebnisse aus den geführten Interviews und die daraus ergebenden Interpretationen dargestellt. Die resultierten Ergebnisse erfolgen nach inhaltlichen Aussagen der Interviewenden und werden im vorliegenden Kapitel nach den Hauptkategorien des Kategorienschemas unterteilt und gelistet. Im Anschluss werden die oben genannten Forschungsfragen anhand dieser Auswertungen und Ergebnissen erörtert.

Damit Rückschlüsse auf die Beantwortung der Forschungsfragen und das Erkenntnisinteresse gezogen werden können, werden Zitate, die aus der Befragung hervorgegangen sind, angeführt. Ausgewählt werden diese anhand ihrer Aussagekraft und dem Bezug auf das Forschungsvorhaben. Zur besseren Darstellung und Lesbarkeit der Auswertungsergebnisse werden diese eingerückt und kursiv dargestellt.

Der Untersuchungszeitraum der vorliegenden Masterarbeit liegt zwischen März 2020 und Dezember 2022 und umfasst somit sowohl die Höhepunkte der Pandemie mit den umfassenden Lockdownregelungen als auch die Zeit danach mit den Lockerungen der Maßnahmen.

9.1. Arbeitssituation bzw. Arbeitsort

Um dem Forschungsinteresse der Auswirkung von Telearbeit auf die interne Mitarbeiterkommunikation nachgehen zu können, ist die Erfassung der Veränderung des Arbeitsortes bzw. Entwicklung der Arbeitssituation wesentlich. Die erste Hauptkategorie unterteilt sich in drei Subkategorien und gibt Auskunft darüber welchen zeitweiligen Arbeitszustand die Befragten an welchem Zeitpunkt der Corona-Pandemie hatten bzw. immer noch haben.

Vor der Corona- Pandemie

Bezogen auf die Frage, ob Home-Office auch vor dem Ausbruch der Corona-Pandemie genutzt wurde, zeigt die Auswertung, dass die überwiegende Mehrheit, genauer gesagt 14 von 15 Befragten, noch nie von zuhause gearbeitet ha-

ben. Es folgen größtenteils Antworten wie „einhundert Prozent im Büro“ (Interview 1, Pos. 9) und „das hat sich erst seit Corona ergeben“ (Interview 9, Pos.15). Auch heißt es, dass zwar Video-Calls fester Bestandteil der Arbeit waren und sind, jedoch wurden diese vor Ort geführt (vgl. Interview 15, Pos.7).

Darüber hinaus wurde auch von Mitarbeitenden bereits vor der Covid-Pandemie um Einführung von Home-Office ersucht, jedoch wurde dies abgelehnt, wie folgendes Zitat zeigt:

„Also ich hatte auch schon einmal eine Anfrage gestellt, ob es Home-Office gibt und es wurde damals verneint. Aber als Corona angefangen hat haben sie es sofort eingestellt, dann ging es auf einmal.“ (Interview 3, Pos.9).

Wie dem Interview fünf zu entnehmen ist, dem Einzelfall, wurde breites vor dem Ausbruch der Corona-Pandemie ein Teil der Arbeit von daheim erledigt. Aus der Sicht der Befragten sei das im Gegensatz zu traditionellerem Unternehmen üblich in der Startup-Kultur (vgl. Interview 5, Pos.13).

Während der Corona-Pandemie

„Alle sind Vollzeit ins Home-Office geschickt worden. Damals waren das fast hundert Prozent“ (Interview 3, Pos.9). Anfangs, mit Ausbruch der Pandemie, mussten neun Befragte von 100 Prozent Büroarbeit zu 100 Prozent Home-Office auf unbestimmte Zeit wechseln. „Ich war durchgehend im Home-Office, circa eineinhalb Jahre“ (Interview 4, Pos.11).

Vier der Befragten hatten, teils auch ungewollt, eine zwei bis drei Tage Home-Office-Regelung, Risikopatienten ausgenommen:

„Wenn du zum Beispiel ein Risikopatient bist, also ein höheres Risiko hast, dann durftest du zu 100% ins Home-Office. Aber wenn das nicht der Fall ist und du das nicht vorlegen konntest, dann grundsätzlich immer 40% Büro und 60% Home-Office.“ (Interview 9, Pos.11).

In einem Fall wurde sich auf eine zweiwöchige abwechselnde Büroschicht als Lösung geeinigt, sodass sich nicht immer alle treffen und somit die Infektionsgefahr an COVID-19 verringert wird (vgl. 14, Pos.7).

Nach einer Weile reinem Home-Office und mit der Lockerung der Pandemiemaßnahmen hat sich der Anteil an Home-Office Stunden demnach auch Schritt für Schritt verringert. Bei der Mehrheit der Befragten hat man sich dann ebenfalls auf eine zwei bis drei Tage Home-Office-Regelung geeinigt, so heißt es:

„Es ist mittlerweile schon weniger geworden. Am Anfang waren es hundert Prozent. Inzwischen haben wir 20% vertraglich.“ (Interview 2, Pos.16).

Unter Einhaltung der Coronamaßnahmen war es der Geschäftsführung auch wichtig, dass alle wieder zusammenkommen und mehrheitlich auch wieder im Büro vor Ort sind (vgl. Interview 11, Pos.9).

Aktuell (Post-Corona-Pandemie)

Bei 14 der 15 Interviewteilnehmenden bestehen inzwischen Mischzustände bezüglich ihrer Arbeitssituation. 11 von 15 haben aktuell eine zwei bis drei Tage Home-Office-Regelung, welche meist nach Absprache recht flexibel auch vermehrt werden kann.

„Also wir haben eine, das nennt sich Mobile-Office Vereinbarung, wo wir in der Woche bis zu zwei Tage Home-Office konsumieren können. Bei mehr Tagen ist das, mit dem Vorgesetzten zu vereinbaren. Wir können somit irgendwo in Österreich arbeiten, es muss nicht zwingend zu Hause sein. Du musst nur mit dem Laptop innerhalb vom österreichischen Staatsgebiet sein.“ (Interview 13, Pos.7).

Bei den weiteren besteht das hybride Arbeitsmodell zwar ebenfalls, jedoch wurde diese auf einmal in der Woche bzw. sogar auch auf ein bis zweimal im Monat reduziert. Nur bei einer Befragten hat sich der Arbeitsort vom reinen Home-Office nicht mehr zurückgeändert. Auf eigenen Wunsch hin befindet sich die Arbeitnehmende seit 2 Jahren ausschließlich Home-Office und bevorzugt diese Arbeitsweise (vgl. Interview 6, Pos.9).

9.2. Verwendung von Kommunikationsmitteln bzw. Instrumenten

Bezugnehmend auf das virtuelle Arbeiten und die Kommunikation sind in diesem Abschnitt alle verwendeten Kommunikationsmittel und Instrumente, sowie ihr

Umgang damit und deren Nutzungshäufigkeit erfasst worden. Folgende Hauptkategorie unterteilt sich ebenfalls in drei Subkategorien.

Kommunikationskanäle und Tools

Die Hauptkommunikation in allen Unternehmen während des Home-Office findet über E-Mailverkehr statt. Als meistgenutztes Kollaborationstool geht Microsoft Teams mit 8 von 15 Einsatzorten in verschiedensten Branchen hervor, gefolgt von Zoom und Webex mit jeweils drei. Weitere genutzte Kommunikationstools sind Intranet-Plattformen, Jabber, WhatsApp sowie Google Workspace.

„Also wir nutzen als Unternehmen Google Workspace, das ist eine Cloud-Lösung und das ist unser Hauptkommunikations- und Kollaboration-Tool, die wir im Unternehmen haben und das umfasst verschiedene Kommunikationskanäle. Also wir haben einerseits E-Mail, wir haben Chat, wir haben Google-Meet, also auch mit Video.“ (Interview 1, Pos.13).

Häufigkeit der Nutzung von Kommunikationsmittel bzw. Instrumente

„Es ist eher selten. Einmal in der Woche vielleicht.“ (Interview 9, Pos.53). Abgesehen von diesem Einzelfall werden die Kommunikationsmittel mehrmals täglich verwendet. Unabhängig ob im Büro oder im Home-Office, man ist ständig in Kontakt mit Kolleg: innen und Mitarbeitenden (vgl. Interview 3, Pos.44). Virtuell wird auch Privates ausgetauscht und auch Smalltalks werden geführt, das ergibt sich je nach Anlass und anstehender Arbeit.

„Es gibt natürlich, ich sage mal, einen geplanten Austausch. Zum Beispiel den täglichen Jour Fixe mit meiner Chefin am Anfang des Tages. Und dann gibt es unternehmensweite Meetings, wo sich jetzt unsere Direktorin und der Senior Leadership-Team treffen. Oder es gibt auch Teammeetings intern.“ (Interview 1, Pos.43).

Umgang mit der Umstellung auf virtuelles Arbeiten

Es war auf jeden Fall turbulent, als die Pandemie ausgebrochen und die Umstellung für alle schlagartig eingetroffen ist. Das war eine komplett andere Art des Arbeitens und definitiv eine Umstellung sowohl für mich persönlich als auch für das gesamte Team (vgl. Interview 1, Pos.17).

Die Ergebnisse zeigen, dass anfangs digital zu arbeiten für viele ungewohnt war und sich demnach viele unsicher fühlten. Nach einer Eingewöhnungsphase ist das Home-Office von allen, insbesondere von Jüngeren, schnell in die Arbeitsroutine adaptiert worden.

„Schnell würde ich nicht sagen. Für meine jüngeren Kolleg: innen bestimmt, die teilweise auch Studenten sind und nur nebenbei bei uns arbeiten. Aber ich würde sagen, dass ich schon so paar Monate gebraucht habe, bis ich wirklich in diese Zoom-Geschichte reingekommen bin, sodass es eine Routine wurde.“ (Interview 12, Pos.22)

Aus den Interviews geht deutlich hervor, dass ältere Personen mehr Probleme mit der Umstellung auf die virtuelle Arbeitswelt haben. Laufend wurden, meist jüngere Kolleg: innen um Hilfe gebeten. So kam es beispielsweise vor, dass eine Führungsposition, Ende fünfzig, das erste Mal MS-Teams verwendete und Veränderung als schwierig zu meistern empfunden hat. Die jüngeren Interviewteilnehmenden berichten davon, dass es Probleme bei älteren Mitarbeitenden gab. Beispielsweise mit der Funktion Bildschirm-Teilen oder beim Verbinden von Headset und Mikrofon (vgl. Interview 13, Pos.17). Aber auch Unterstützung bei der PowerPoint Formatierung wurde benötigt, so der 25-jährige Teilnehmende (Interview 8, Pos.47).

Womit jedoch äußerst viele der Befragten, sowohl jung als auch alt anfänglich Probleme hatten, ist der VPN-Zugang zu Beginn der Home-Office-Ära. „Es war höchst kompliziert und es gab auch keine großartige Anleitung dazu.“ (vgl. Interview 14, Pos.13).

Die klassischen Probleme, die es am Anfang gab und teilweise auch jetzt immer noch vorkommen, wie wenn sich das Headset nicht verbinden lässt, werden auch weiterhin laufend bestehen bleiben. Mittlerweile sind zwei Jahre der Pandemie vergangen und inzwischen haben alle das Wissen, wie man in virtuelle Programme einsteigt. Man hat neue Skills im Online-Bereich erlernt und ist größtenteils fähig, verschiedene anfallende Problematiken zu lösen um die Kommunikation und das Arbeiten untereinander problemlos gestalten zu können. Das Arbeiten von zuhause aus wurde demnach gut aufgenommen und etabliert, sodass dem

hybriden Arbeitsmodell theoretisch, aus technischer Sicht, nichts mehr im Wege stand (vgl. Interview 14, Pos.49).

9.3. Arbeitsleistung

Zur vertiefenden Analyse des Forschungsvorhabens wurde auch die erbrachte Leistung untersucht, darunter fällt die Arbeitskonzentration, die Produktivität sowie die Motivation. Die Hauptkategorie Arbeitsleistung ist je nach Arbeitsort, demnach entweder vor Ort im Büro, im Home-Office oder ortsunabhängig, in Subkategorien unterteilt.

Während der Telearbeit (Home-Office)

Laut Auswertung sind zwei Drittel wesentlich konzentrierter und produktiver während des Home-Office. Es ist leiser und somit ist man effektiver, auch wenn der Haushalt eventuell manchmal ablenkt, insbesondere wenn es um Recherchearbeiten oder präzise Tätigkeiten geht und man Ruhe braucht. Besagte Personen sind deutlich produktiver zuhause, da keine regelmäßigen Unterbrechungen durch beispielsweise Kolleg:innen wie vor Ort stattfinden und man seinen Tätigkeiten somit ungestört nachgehen kann.

Auch die Freude und die Motivation steigen mit dem Wissen, dass am nächsten Tag Home-Office ist. Die Befragten berichten darüber, dass sie in der Lage sind, deutlich größere Arbeitsumfänge zu bewältigen. Das Abarbeiten von E-Mails fällt ihnen leichter und sie sind schneller. Auch das Einteilen von Meetings bewerten sie als besser und effizienter, dadurch gewinnen sie zusätzlich an Zeitersparnis.

„Ich finde am Home-Office die effektive Arbeitszeit ist besser. Ich kann mir ein-einhalb Stunden nehmen und ich power eine Aufgabe durch. Man ist ungestört und man schafft E-Mails und Präsentationen in viel kürzer Zeit im Home-Office als in der Firma. Bei uns in der Firma mit dem Open Door Prinzip kommt jeder alle fünf Minuten und du wirst hundertmal unterbrochen. Im Home-Office kannst du aber effektiv Aufgaben schneller erledigen und dann ist das einmal aufstehen und kurz kochen nicht mehr so tragisch meiner Meinung nach.“ (Interview 13, Pos.25).

Die Auswertung hat ergeben, dass die Leistungserbringung bei einem Drittel der Interviewteilnehmenden, trotz Gemütlichkeit und Bevorzugung von Home-Office, sinkt. Sie berichten, dass Haushalt, die eigenen Kinder, das Klingeln an der Tür, die erhaltene Post und das private Telefonieren mit Freunden und Familienangehörigen enorm von der Arbeitstätigkeit ablenken und man folglich weniger produktiv ist. Teilweise ist es für Eltern ein zusätzlicher Ballast, den Kindern zu vermitteln, dass wenn man zu Hause ist, trotzdem arbeiten muss. Zudem sind der Großteil der Teilnehmenden davon überzeugt, dass wenn man alles allein bewältigen muss die Arbeit mit der Zeit stressig wird und folglich die Arbeitsmotivation abnimmt.

Vor Ort im Büro

Erfahrungsgemäß schildern die Befragten, dass sie „vermutlich“ „ganz leicht“ produktiver und konzentrierter in der Arbeit sind aufgrund der geschaffenen Arbeitsatmosphäre (vgl. Interview 8, Pos.24 und Interview 11, Pos.31).

Bei problemorientierten Ansätzen ist das Arbeiten vor Ort im Büro sicherlich vorteilhafter, da sich solche Angelegenheiten virtuell teils schwer lösen lassen. In einem Meetingraum hingegen ist das viel schneller abgewickelt, ohne dass online Einladungslinks für Meetings mit Zeitfenstern versendet werden müssen. Zudem kommt hinzu, dass, wenn alle im Office zusammenarbeiten, mehr Input geliefert wird und ein besseres Outcome entsteht (vgl. Interview 13, Pos.27).

Jedoch ist nicht Außeracht zu lassen, dass in der Firma doch sehr viele Mitarbeitende um einen herum sind. „Ablenkung ist da großgeschrieben“ (Interview 4, Pos.23). Aufgrund der Kolleg:innen die reinkommen, weil sie zum Beispiel Hilfe brauchen oder quatschen wollen, wird man immer wieder aus der Tätigkeit gerissen. Oft verplappert man sich und daher ist die effektive Arbeitszeit wiederum in Frage zu stellen. (vgl. Interview 10, Pos.35).

„Im Büro ist man doch wieder abgelenkt von den Kolleg:innen und Kolleg:innen, denn man kommt schneller in ein Gespräch oder führt Small-Talk oder es kommt zu Abstimmungen und die dauern dann oft ewig lang, also Stunden fast. Und dann hat man wieder in der Stunde weniger Zeit, um seine Arbeit fertig zu machen. Da würde ich sehr häufig in den letzten Wochen abgelenkt und musste das

eben im Home-Office aufarbeiten, was ich dann aber ziemlich schnell eigentlich machen konnte, weil ich eben ungestört war.“ (Interview 14, Pos.21).

Einige der Befragten haben zudem ein Unwohlsein im Unternehmen vor Ort entwickelt. So heißt es, dass ein Gefühl der Beobachtung aufgebaut wurde. Man geht gedanklich jeden nächsten Arbeitsschritt durch, damit es nicht den Anschein erweckt, als hätte man nichts zu tun bzw. dass man nichts leistet. Dieser Gedanke sorgt für zusätzlichen Stress und hemmt die Arbeitskonzentration (vgl. Interview 5, Pos.25).

Ortsunabhängig

Weder Home-Office noch die Präsenzarbeit sind wesentlich für eine Steigerung der Arbeitsmotivation, so heißt es, dass zuhause lediglich der Entspannungsfaktor hinzukommt. Zudem lässt sich für die Einzelfälle der Befragten die Produktivität nicht anhand der Anwesenheit an bestimmten Orten festlegen. Je nach Arbeitsaufgabe und eigener Präferenzen bestimmt sich die Leistungserbringung.

„Es ist schwierig, manchmal bin ich komplett produktiv im Home-Office und manchmal gar nicht. Also es ist wirklich schwierig einzuschätzen. Also es hängt dann quasi einfach vom Tag ab und gar nicht jetzt wo man arbeitet, sondern einfach vom Tag gestimmt.“ (Interview 3, Pos.29).

9.4. Veränderungen aufgrund Covid-19

In diesem Kapitel werden die erforschten Veränderungen hinsichtlich der virtuellen Arbeit und der Kommunikation dargestellt. Die Hauptkategorie enthält sämtliche Auswirkungen von Home-Office, angefangen bei der Erwartungshaltung sowie der Wertschätzung der Befragten, über die Schwierigkeiten beim Trennen von Arbeit und Privatem bis hin zu Vor- und Nachteilen von Telearbeit.

Wertschätzung

Prinzipiell hat sich an der Wertschätzung nichts Wesentliches geändert, lediglich die Form der Wertschätzung ist eine andere. So wird einst mündliches Feedback nun öfter schriftlich per E-Mail mitgeteilt. Das heißt Arbeitnehmende die Wertschätzung seitens der Arbeitgebenden widerfahren haben, erfahren diese auch

weiterhin. Anfänglich war es eine Herausforderung virtuell das Gefühl von Dankbarkeit und Wertschätzung zu vermitteln, jedoch hat sich das mithilfe von Chatfunktionen diverser Kommunikationstools verbessert. „Die Wertschätzung ist nach wie vor groß geschrieben bei uns“ (Interview 10, Pos.39).

Ebenso hat bei den Befragten, die sich in der Präsenz nicht wertgeschätzt gefühlt haben, keine wesentliche Veränderung durch das Home-Office stattgefunden. „Die Wertschätzung war einfach nie da.“ (Interview 6, Pos.38). Dass Wertschätzung in der Regel zu kurz kommt und es für Führungskräfte im Home-Office deutlich schwieriger übertragbar ist, darüber ist man sich einig.

„Ja es ist etwas mager muss ich sagen. Wir stecken echt früh Ehrgeiz und Engagement in die Arbeit und manchmal wird das nicht einmal anerkannt. Es wäre nett auch Mitarbeiter ein bisschen mehr loben.“ (Interview 13, Pos.32).

Erwartungshaltung

Der Auswertung nach sind vier der Untersuchten der Meinung, dass sich durch und während des Home-Office die Erwartungshaltung nicht unbedingt geändert hat. Die befragten Personen empfinden es nicht als entscheidend von welchem Ort aus bzw. in welchen Räumlichkeiten gearbeitet wird. Es besteht keine Nachweispflicht, im Sinne von Rechtfertigung, dass auch im Home-Office gearbeitet wird (vgl. Interview 8,26).

Die Mehrheit jedoch, genauer gesagt 11 von 15 Mitarbeitenden, haben durch das Home-Office ein Gefühl von ständiger Erreichbarkeit entwickelt. Auch der Druck zuhause ebenso produktiv zu sein und die geleistete Arbeit möglichst sichtbar zu machen sind zusätzliche Faktoren, die durch virtuelles Arbeiten hervorgerufen wurden.

„Es wurde nicht wirklich ausgesprochen, dass die Erwartungshaltung von den Kolleg:innen anders ist, aber irgendwie ist das schon so. Ich meine auch, dass meine Erwartungshaltung sich ein bisschen geändert hat. Ich habe schon das Gefühl dadurch, dass ich im Home-Office nebenbei so viel für zu Hause mache, dass ich auch mehr für die Arbeit machen sollte.“ (Interview 10, Pos.37).

Trennung von Arbeit und Privatem

Aus den geführten Interviews geht unmissverständlich hervor, dass die Beschäftigten Schwierigkeiten haben, eine Grenze zwischen Beruf und Privatleben während der Zeit im Home-Office zu ziehen. Angefangen bei der räumlichen Trennung zuhause kommt es vermehrt vor, dass Wohnzimmer zum Home-Office umfunktioniert wird. Der Arbeit ungestört nachzugehen, gestaltet sich zum einen aufgrund der gewohnten Umgebung bzw. ungewohnten Arbeitsumgebung und zum anderen als Elternteil schwieriger.

„Auf jeden Fall verwischen da die Grenzen, denn du bist ja eigentlich in deinem privaten Bereich und dann musst du daheim arbeiten. Es kommen andere private Sachen dazwischen, die du dann, während du eigentlich arbeiten solltest, dann doch erledigst und zum Beispiel Wäsche waschen.“ (Interview 9, Pos.31).

So ist es für viele ein Teil vom Home-Office sich um die Wäsche zu kümmern, den Geschirrspüler aus- und einzuräumen und teilweise auch den Haushalt zu führen. Auch die Post zu empfangen, außerhalb der Pause mit dem Kochen zu beginnen, private Gespräche zu führen, sich öfter Kaffee- und Raucherpausen zu genehmigen oder kurz den Hund auszuführen gehören zum Home-Office Alltag dazu.

Zwar verwischen bei allen Arbeitnehmenden die Grenzen zwischen Beruflichem und Privatem, jedoch wird immer wieder betont, dass auch vor Ort im Büro mit Kolleg: innen Zeit verloren geht. So heißt es, dass auch wenn man im Büro sitzt, nicht zwangsläufig die gesamten Stunden konzentriert durchgearbeitet wird. Die Anwesenheit führt auch öfters zu Smalltalks und Unterbrechungen, die grundsätzlich auch länger andauern.

Vorteile von Home-Office

Nach wie vor besteht ein mulmiges Gefühl, wenn wieder vor Ort im Büro gearbeitet wird. Folglich wird sich zunehmend die Frage gestellt, ob man sich nicht doch ansteckt oder erkrankt, sobald das Arbeitsgebäude für längere Zeit besucht, so der 61-Jährige (vgl. Interview 2, Pos.34). Abgesehen von der Vorbeugung der Ansteckungsgefahr sind mit dem Home-Office weitere Vorteile zustande gekommen. Keine langen Arbeitswege mehr, das heißt zum einen Zeitersparnis und

zum anderen weniger Stress am Morgen. Die längeren Schlafzeiten führen zu weniger Müdigkeit und verbesserter Konzentration. Von einer Interviewteilnehmerin wird sogar berichtet, dass mit der Einführung der virtuellen Arbeit die Krankenstände zurückgegangen sind (vgl. Interview 9, Pos.72). Durch das ortsunabhängige Arbeiten und die damit erhaltene Flexibilität wird zudem ermöglicht zwei Wohnsitze zu bedienen. Diese Möglichkeit wird besonders häufig bei verlängerten Wochenenden in Anspruch genommen (vgl. Interview 8, Pos.60).

Das Home-Office ist auch eine enorme Entlastung an Stress, wenn beispielsweise das Kind krank ist oder man Haustiere besitzt. Die Telearbeit hat auch den Vorteil, dass unangenehme Situationen teils vermieden werden können. So ist man nicht gezwungen beispielsweise nach einer Weisheitszahnoperation mit einer geschwollenen Hamsterbacke im Office gesehen zu werden. Be beziehungsweise es besteht die Möglichkeit, während des Genesungsprozesses von zuhause arbeiten zu können (vgl. Interview 13, Pos.9). Darüber hinaus besteht die Möglichkeit virtuell viele Kontakte parallel zu halten, denn online sind meistens mehr Personen gleichzeitig beieinander als physisch vor Ort. Mithilfe von Video-Kommunikationstools ist das definitiv eine Alternative. So heißt es, dass bis auf die Haptik virtuelles Arbeiten vollkommend ausreichend ist.

„Man ist viel schneller connected, also verbunden und vernetzt. Manche Entscheidungen können viel schneller getroffen werden. Und man kann tatsächlich, und das finde ich als einen Riesenvorteil, mit Bildschirmteilen viele gleichzeitig an Dingen arbeiten lassen. Das erleichtert auch viele, viele Schritte enorm. Also das macht den gesamten Ablauf superschnell. Das wäre und ist selbst analog nicht möglich.“ (Interview 15, Pos.23)

Weiters wurden durch das Home-Office auch Positionen eingeführt, die im Unternehmen zuvor nicht bestanden. Demnach sind neue Arbeitsstellen infolge der Corona-Pandemie entsprungen (vgl. Interview 4, Pos.71). Zudem resultierte das Ergebnis, dass introvertierte Personen sich wohler virtuell bei Onlinepräsentationen oder Meetings fühlen (vgl. Interview 5, Pos.54).

Nachteile von Home-Office

Abgesehen von den technischen Problemen wie abgebrochene Internetverbindung, fehlender Ton und eingefrorener Bildschirm ist das meistgenannte Argument, weshalb das virtuelle Arbeiten nicht direkt übernommen werden kann, das Fehlen der zwischenmenschlichen Ebene. Diese Stimmung fehlt im virtuellen Bereich und ist auch wahnsinnig schwer herzustellen (vgl. Interview 1, Pos.53). Anhand der Körpersprache oder Mimik und Gestik im Kollegenkreis lassen sich vor Ort die Empathie bzw. Einstellung zu einem bestimmten Thema leichter lesen.

„Ich finde persönlich ist es viel aussagekräftiger. Wenn man mit einem Menschen live redet, man sieht die Emotionen viel besser.“ (Interview 9, Pos.64).

Es wird von einem Beispiel berichtet, wo die Einführung einer Führungskraft virtuell stattgefunden hat. Älteren Befragten fehlt die Zusammenarbeit, folglich fördert das Home-Office bei ihnen ein Gefühl von Einsamkeit. So heißt es, man habe irgendwie keine Firma hinter einem stehen (vgl. Interview 2, Pos.44).

Als Neuzugang im Unternehmen fällt der Aufbau einer näheren Bindung zu Mitarbeitenden im Vergleich zur Face-to-Face-Kommunikation zusätzlich schwerer. Der reine virtuelle Austausch sorgt zudem, dass es auch ein Stückweit unpersönlicher bleibt.

Ein weiterer Nachteil ist, dass Home-Office das Parallel-Arbeiten fördert. Da auch keine Kamerapflicht herrscht, hat man somit auch keinen Überblick wer aufpasst und wer nebenbei mit anderem beschäftigt ist. Zunehmend kommt es dementsprechend vor, dass virtuell das Verständnis fehlt, sodass Missverständnisse entstehen und die Arbeit teils auch falsch ausgeführt wird.

9.5. Peer-to-Peer-Kommunikation seit Einführung von Home-Office

Betreffend der Forschung, welche Auswirkungen Telearbeit auf die Mitarbeiterkommunikation hervorruft, sind in diesem Kapitel sämtliche Veränderungen der Kommunikation seither erfasst. Unter dieser Hauptkategorie fällt auch die Untersuchung des gemeinsamen Arbeitsklima, sowie die gesammelten Erfahrungen seit der Umstellung der Arbeitsweise auf das Virtuelle.

Gemeinschaftsgefühl und Zusammenarbeit unter Mitarbeitenden

Die Umsetzung von einem virtuellen Gemeinschaftsgefühl hat sich nur in 2 von 15 Fällen als positiv bzw. gestärkt erwiesen. Trotz teils anfänglicher Schwierigkeiten ist das Wir-Gefühl letztlich aktuell in zwei Unternehmen durch das virtuelle Arbeiten angestiegen. Bei dem Großteil jedoch hat sich durch die wenigen Bürotage folglich auch das Wir-Gefühl untereinander reduziert. Das fehlende gemeinsame Zusammensitzen und auch der persönliche Kontaktaustausch führen zu einem distanzierten Kommunikationsverhältnis.

„Wir haben eben immer zusammen Mittag gegessen und zusammen Kaffee getrunken und ich finde das hat schon extrem zum Wir-Gefühl beigetragen, das fehlt auch.“ (Interview 11, Pos.37).

Entwicklung der Kommunikation aufgrund der Telearbeit

Teamübergreifend gab es schon hin und wieder anfängliche Schwierigkeiten, vor allem mit den nicht homeoffice-affinen Kolleg:innen. Aus den Resultaten erfolgte die Erkenntnis, dass bei einer bereits gut ausgeprägten Kommunikationsbasis untereinander, das Aufrechterhalten dieser auch online dementsprechend müheloser ist. Das gewohnte Miteinander im Büro und die Hilfestellung untereinander sorgen für eine gewisse Erleichterung bei den virtuellen Kommunikationsabläufen. Die vorhandene Grundstruktur während der Anwesenheit wurde oftmals auf Kommunikationsmitteln bzw. Kanäle übertragen, so wurden beispielsweise die Zeiten von Meetings beibehalten, was für ein relativ natürliches Geschehen sorgt (vgl. Interview 1, Pos.17).

„Das war für uns auch ein Erfolg irgendwie zu sehen, dass wir unsere Arbeit gleich gut zu Hause umsetzen können, trotz den Schwierigkeiten.“ (Interview 1, Pos.35).

Für viele ist die virtuelle Arbeitsaufteilung tatsächlich angenehmer, da so gut wie alles verschriftlicht wird. So können sämtliche Arbeitsfortschritte oder Besprechungen von Kolleg: innen, die zu dem Zeitpunkt krankheitsbedingt nicht anwesend sind oder mit einem späteren Dienstbeginn, nachgelesen werden. Für viele hat sich somit die Kommunikation verbessert.

Es geht zudem hervor, dass der sich Kontakt untereinander vermehrt hat, da online mehr miteinander kommuniziert wird. Anknüpfend zu der Erkenntnis über die Häufigkeit ist, dass der Austausch über private Angelegenheiten vergleichsweise weniger im Home-Office vorkommt. Grund dafür ist unter anderem die entstandene Distanz, nicht zuletzt aufgrund der räumlichen Trennung, aber auch die fehlende Wahrnehmung des Gegenübers, welche online nicht vermittelbar ist. Meist dient der virtuelle Small-Talk lediglich als Übergang zur Einführung in die eigentliche Arbeitsanfrage.

Für einige stellt die virtuelle Kommunikation aber auch eine Herausforderung dar, sodass es auch häufig zu Missverständnissen kommt. Aus der Untersuchung geht zudem hervor, dass sich die Zustände intern so verschlechtert haben, dass im Büro ein Gefühl von Unwohlsein zustande gekommen ist, so die 28-Jährige (vgl. Interview 5, Pos.40).

Erfahrungen mit der virtuellen Arbeitswelt

Meetings, die virtuell stattfinden, verlaufen aufgrund des festgelegten Zeitrahmens strikter und kontrollierter nach der Agenda ab, was wiederum das Zwischenmenschliche untereinander verringert. Erfahrungsgemäß wartet man wesentlich länger auf benötigte Informationen, sobald sich eine Person im Home-Office befindet. Man fühlt sich hin und wieder alleine und/oder gestresst bei gewissen Arbeitsprozessen, die persönlich besprochen werden müssen, was wiederum zu einem Aufschub führt.

„Da gibt schon gewisse Mitglieder im Team, wo man sagt, OK, dann kläre ich doch lieber etwas ab, wenn ich dann vor Ort im Büro bin. Weil ich eben weiß, dass die Person eher weniger erreichbar ist.“ (Interview 1, Pos.17).

Erwiesenermaßen ist es besonders als Neuzugang im Unternehmen am Anfang wertvoll und sinnvoll, das Personal vor Ort kennenzulernen und ein Grundgefühl bzw. um eine Basis für ein förderlicheres Kommunikationsverhältnis aufzubauen (vgl. Interview 8, Pos.31).

Eine weitere resultierende Feststellung ist, dass die Arbeitswelt Schritt für Schritt in Richtung Digitalisierung schreitet. In vielen Unternehmen wird bereits von einem Post-Corona-Zustand gesprochen und zeitgleich werden weiterhin die Möglichkeiten für ein virtuelles Arbeiten ausgebaut. Das Home-Office ist nicht mehr rückabwickelbar und somit eine dauerhaft etablierte Arbeitsform. Mittlerweile wird auch bei Bewerbungsgesprächen sehr oft die Frage gestellt, ob es Home-Office gibt bzw. wie man zum virtuellen Arbeiten steht. Anknüpfend dazu wurden Beobachtungen festgestellt, in denen grundsätzlich Personen ab 50 kein Home-Office bevorzugen. Die ältere Generation, Ausnahmen vorbehalten, ziehen eine strikte Trennung zwischen Arbeit und Privatleben vor (vgl. Interview 9, Pos.78).

9.6. Persönlicher Kontakt zu Mitarbeitenden bzw. Kolleg: innen

Im vorliegenden Kapitel wurde die Wichtigkeit hinsichtlich des persönlichen Kontaktes zwischen Mitarbeitenden bzw. Kolleg: innen analysiert. Die Ergebnisse folgender und weiterer Hauptkategorien wurden mittels einfacher Codekonfigurationen erfasst und anhand eines Tortendiagramms dargestellt.

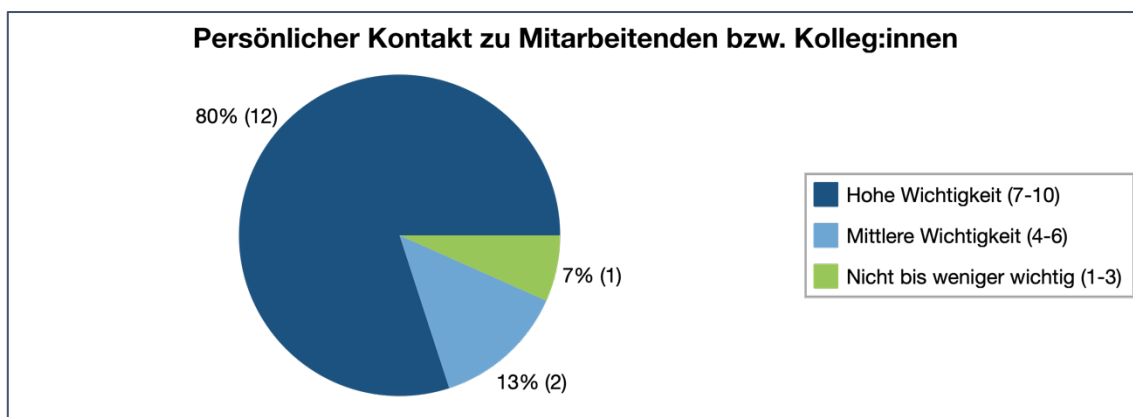


Abbildung 5: Persönlicher Kontakt zu Mitarbeitenden bzw. Kolleg: innen

Wie dem Diagramm auf der vorherigen Seite (Abbildung 5) zu entnehmen ist, ist den Befragten der persönliche Kontakt zu Mitarbeitenden bzw. Kolleg:innen verhältnismäßig wichtig. Insgesamt 12 von 15 Interviewteilnehmenden empfinden den Austausch vor Ort enorm wichtig und essentiell für den beruflichen Kontext.

„Also persönlichen Kontakt ich finde ganz wichtig, eben auch Kontakte in der Arbeit zu knüpfen und auch die ganzen Ansprechpartner in sämtlichen Sachen zu kennen.“ (Interview 14, Pos.37).

Weiters geht aus dem Diagrammergebnissen hervor, dass zwei der Befragten dem persönlichen Kontaktaustausch eine mittlere Wichtigkeit zuschreiben. In einem Fall wurde die Wichtigkeit bezüglich des persönlichen Kontaktes unter Mitarbeitenden vor Ort auf der Skala lediglich mit drei bis vier bewertet. Sie berichtet davon, dass sie sich tendenziell gut mit allen verstehen würde, jedoch die Gespräche sehr oberflächlich sind. Ihr ist der persönliche Kontakt daher weniger bis nicht wichtig und sie betont zudem, dass einmal die Woche der Austausch in persona ausreichen würde (vgl. Interview 7, Pos.32).

9.7. Zufriedenheit am Arbeitsplatz

In diesem Abschnitt der Arbeit wurde die Zufriedenheit am Arbeitsplatz untersucht. Je nachdem wie zufrieden die Befragten ihre aktuelle Arbeitssituation empfinden, wurde mittels einer Skala von 1 bis 10 die Arbeitszufriedenheit bewertet. Die Aufschlüsselung erfolgt wie im vorherigen Kapitel mit: geringe Arbeitszufriedenheit 1-3, mittlere Zufriedenheit 4-6 oder hohe Arbeitszufriedenheit 7-10.

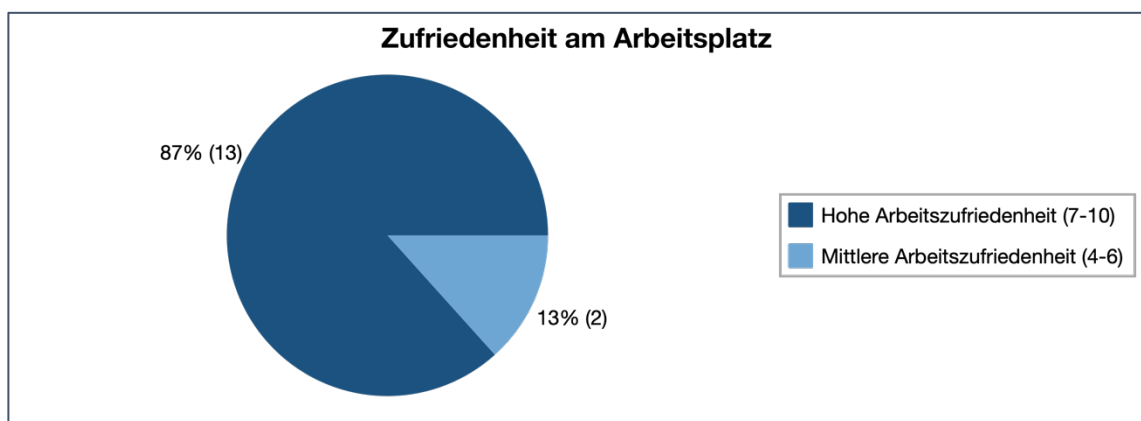


Abbildung 6: Zufriedenheit am Arbeitsplatz

Mit Blick auf die Grafik der Seite zuvor (Abbildung 6) fällt auf, dass keiner der Befragten eine geringe Arbeitszufriedenheit aufweist. Im Gegenteil: beinahe alle der Arbeitnehmenden sind mit ihrer aktuellen Arbeitssituation deutlich zufrieden und weisen somit laut Diagramm eine hohe Arbeitszufriedenheit auf. Lediglich 2 der insgesamt 15 Interviewteilnehmenden bewerten ihre Zufriedenheit am Arbeitsplatz, mit fünf und schwankenden sechs, somit mittelmäßig ein.

9.8. Bewertung der Kommunikation des Unternehmens

Die vorliegenden Ergebnisse wurden anhand der Teilnehmeraussagen hinsichtlich der Unternehmenskommunikation in negativ, neutral oder positiv bewertet und unterteilt. Mit jeweils 4 Befragten ist der Anteil von der neutralen sowie positiven Erfahrungen bezüglich der Unternehmenskommunikation.

Positive Bewertung der Unternehmenskommunikation

In der herausfordernden Zeit haben Unternehmen und die Arbeitgeber anhand regelmäßiger Kommunikation in Form von Rundmails sehr schnell gehandelt. Es wurden ausreichend Informationsmitteilungen zur aktuellen Situation, weiteren Coronamaßnahmen sowie zur Impfpflicht mittels diversen Kommunikationstools und Kanälen angekündigt. In 4/15 Fällen ist den Arbeitgebenden die Situation so bedeutend gewesen, dass alle Mitarbeitenden über Sprachrohre mehrmals informiert wurden. Zusätzlich wurde eine eigene E-Mail-Adresse erstellt, an die man sich auch bezüglich Fragen wenden konnte, dadurch kam es zu keinen Ungewissheiten. Die Kommunikation zwischen Mitarbeitenden und Arbeitgebenden hat sich im virtuellen Bereich verbessert und verfeinert.

„Ich würde sagen die Kommunikation hat sich auf jeden Fall vermehrt seit Anfang der Pandemie. Also, die Unternehmensleitung hat auch wirklich gemerkt, dass genau in diesen schwierigen Zeiten alle eine klare Führung brauchen.“ (Interview 1, Pos.57).

Neutrale Bewertung der Unternehmenskommunikation

Weitere vier Befragungen haben ergeben, dass die Kommunikation seitens des Unternehmens unverändert ist. Bei Neuerungen beziehungsweise Veränderungen wurden die Mitarbeitenden immer, auch vor der Corona-Pandemie, direkt mittels Informationen via E-Mails informiert. Es kann auch jederzeit mit den Vorgesetzten in Kontakt getreten werden, auch diese Option hat sich mit dem Ausbruch der Covid19-Pandemie nicht geändert. (vgl. Interview 6, Pos.61).

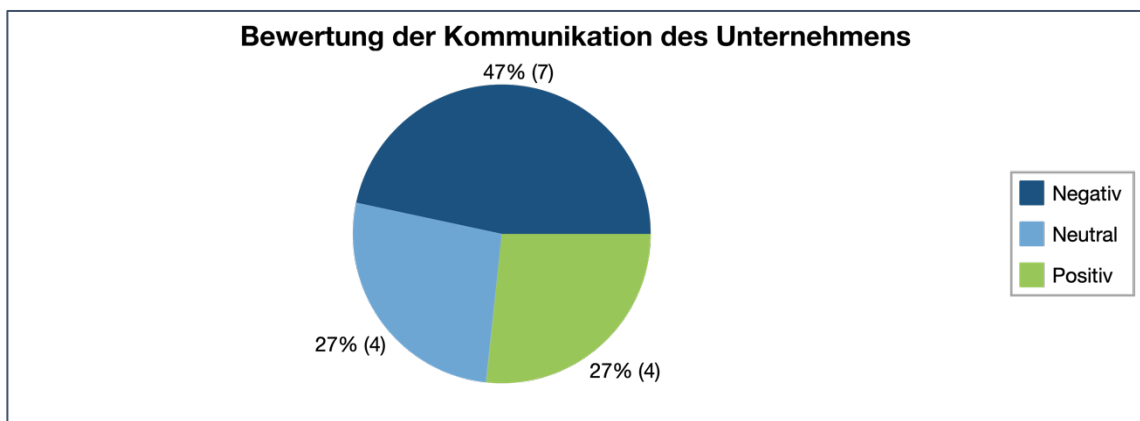


Abbildung 7: Bewertung der Kommunikation des Unternehmens

Negative Bewertung der Unternehmenskommunikation

Laut vorliegender Grafik stellen die negativen Beurteilungen der Unternehmenskommunikation den größten Anteil des Tortendiagramms (Abbildung 7) dar. Grund dafür waren teils die generellen Kommunikationsprobleme vor der Pandemie und teils die fehlenden aktuellen Informationen. Weder per Mail noch per Telefon wurden Aufklärungen bezüglich der aktuellen Lage vermittelt. Dies sorgte dafür, dass Arbeitnehmende sich selbstständig über das Geschehen und die Arbeitsbedingungen informieren mussten. Die Kommunikation zwischen den Vorgesetzten und den Mitarbeitenden wurde verringert bzw. auch in einigen Unternehmen eine Weile komplett eingestellt, was folglich zu Ungewissheit führte.

„Natürlich hat man sich bei Ausbruch der Pandemie schwergetan. Niemand wusste wie man reagieren soll und sie haben uns teilweise ziemlich lang im Offenen stehen lassen.“ (Interview 12, Pos.60).

9.9. Weiterführung der hybriden Arbeit

Im letzten Kapitel der Ergebnisse ist die Analyse aller Textstellen und Hinweise der Befragten bezüglich der Weiterführung des hybriden Arbeitsmodells anhand eines weiteren Tortendiagramms dargestellt. Unterteil wird die Untersuchung in Pro und Kontra virtuelles Arbeiten. Als Grundtendenz ist laut Diagramm deutlich erkennbar, dass die Mehrheit das Weiterführen des hybriden Arbeitsmodells bevorzugen, mit Ausnahme eines Befragten.

Gegen bzw. Kontra virtuelles Arbeiten

Trotz einiger Vorteile, die das Home-Office zu bieten hat, sagt das virtuelle Arbeitsmodell dem 61-Jährigen nicht zu. Es kommt das Gefühl auf, dass keine Firma hinter einem steht. Die persönliche Präferenz ist es demnach in einer Gemeinschaft zu arbeiten und sich per Face-to-Face-Kommunikation auszutauschen (vgl. Interview 2, Pos.66).

Befürwortung bzw. Pro virtuelles Arbeiten

93 Prozent der Interviewteilnehmenden bevorzugen den Mix aus Tagen im Büro und Home-Office, genauer gesagt das hybride Arbeitsmodell. Es wird auch mehrmals betont, dass reines Home-Office nicht erwünscht ist, da das Zwischenmenschliche verloren geht.

„Auf gar keinen Fall reines Home-Office. Ich denke nämlich, dass dann die Grenzen zwischen privatem und der Arbeit zu ziehen ganz schwierig wird. Das hybride Modell, also arbeiten vor Ort und Home-Office, ist ein perfekter Mix für mich persönlich.“ (Interview 9, Pos.76).

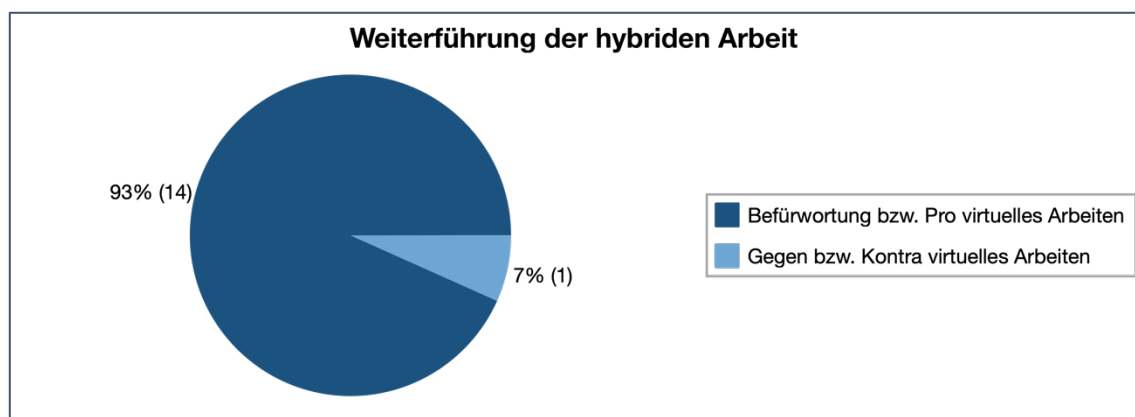


Abbildung 8: Weiterführung der hybriden Arbeit

Die Ergebnisse (Abbildung 9) zeigen, dass Mitarbeitende die hybride Arbeit in der zukünftigen Arbeitswelt sehen und auch erwarten. Es wird erhofft, dass das virtuelle Arbeiten normalisiert wird und weiterhin mehr in den Arbeitsalltag aufgenommen wird, sodass auch Home-Office weitergehend zur Normalität wird. Mehrmals wird das aktuelle hybride Arbeitsmodell aufgrund der mitbringenden Vorteile als perfekt angesehen beziehungsweise auch als perfekten Ausgleich betitelt.

„Und ich hoffe, dass Unternehmen sich das auch zu Herzen nehmen oder sich in die Richtung auch weiterentwickeln oder zumindest so bleiben und Home-Office möglich ist. Man hat eigentlich gesehen, dass das funktioniert.“ (Interview 5, Pos.62).

10. Diskussion

In diesem Teil der Arbeit werden die aus den Interviews gewonnenen Resultate des vorherigen Kapitels mit bereits vorhandenen Theorien und Studien zusammengeführt und analysiert. Somit wird folglich eine mögliche Kongruenz nachgewiesen oder Unterscheidungen der entwickelten Theorien dargelegt.

Die hervorgegangenen Erkenntnisse in *Kapitel neun* werden für die Beantwortung der forschungsleitenden Fragestellung sowie der daraus resultierten drei Forschungsfragen herangezogen. In Hinblick auf die Virtualisierung und der eingehenden Veränderung während der globalen Covid-Pandemie wird die interne Peer-to-Peer-Kommunikation untersucht und diskutiert. Die dafür aufgestellte forschungsleitende Frage der Arbeit lautet: *„Welche Auswirkungen hat die Telearbeit auf die interne Peer-to-Peer-Kommunikation in einem Unternehmen?“*

10.1. Telearbeit und interne Unternehmenskommunikation

Beginnend mit dem Diskussionsthema „Interne Kommunikation in Unternehmen“ erschließt sich in folgendem Unterkapitel die Beantwortung der ersten Forschungsfrage: *„Inwiefern hat sich die interne Unternehmenskommunikation durch die Telearbeit während der Corona-Pandemie geändert?“*

Wie aus den theoriebasierten Grundlagen hervorgeht, umfasst die interne Unternehmenskommunikation nach Mast (2004) sämtliche kommunikative Prozesse, die sich in einem Unternehmen zwischen Mitarbeitenden der verschiedenen Abteilungen und Hierarchiestufen abspielen. Durch die digitale Transformation und die mit sich bringende Veränderung genannter Prozesse sind Unternehmen gezwungen, sich an die Digitalisierung der Arbeitswelt anzupassen. Die Beschleunigung der digitalen Transformation in der Arbeitswelt wurde anhand der Online-Befragung (Studie A, S.11) ebenfalls bestätigt. Die resümierten Erkenntnisse dieser Studie zeigen, dass in Zukunft eine Mischung aus virtueller und physisch präsender Arbeit folgen wird. Dies ist somit die mit sich bringende Neugestaltung und Anpassung angeführter New Work Theorie (Kapitel 4.3.1. New Work).

Mit den Veränderungen von Kommunikationsstrukturen wird zeitgleich ein Wandel in der internen Kommunikation spürbar. Darauf aufbauend wurden die Bewertung der internen Unternehmenskommunikation sowie die Veränderung dieser aufgrund der Pandemie untersucht.

Anhand der Ergebnisse vorliegender Arbeit (siehe Kapitel 9.8. Bewertung der Kommunikation des Unternehmens) ist zur Evaluierung der Unternehmenskommunikation zusammenfassend keine Änderung ersichtlich. Die Anzahl der Teilnehmer: innen mit negativer Erfahrung bzw. Bewertung hinsichtlich der Kommunikation mit Führungskräften bzw. Vorgesetzten ist gleich hoch wie die der Positiven. Zudem wird durch die neutralen Aussagen des Großteils, die ebenfalls aus den Ergebnissen herauszulesen sind, die Veränderung bzw. in dem Fall die Nicht-Veränderung der internen Unternehmenskommunikation bestärkt. Resümierend lässt sich zur Kommunikationsbewertung in Organisationen und Unternehmen im Durchschnitt keine Änderung erfassen.

Um der Forschungsfrage gerecht zu werden, wurden neben der Bewertung der Kommunikation auch weitere Veränderungen in Unternehmen, hervorgerufen durch die Corona-Pandemie, analysiert.

Die Datenauswertung lässt eine Tendenz zur Telearbeit feststellen. Anzumerken ist hierbei jedoch, dass eine Einführung des hybriden Arbeitsmodells dem reinen Home-Office bevorzugt wird. Gründe gegen 100-prozentiges Arbeiten von zuhause sind, wie in den geführten Interviews mehrmals erwähnt, die dadurch verbundene Abnahme der sozialen Kontakte sowie die des Zugehörigkeitsgefühls. Diese Negativerfahrungen wurden zu Beginn der Corona-Pandemie und dem damit einhergehenden verpflichtenden reinem Home-Office, auf kurz oder lange Dauer, erlangt.

Die Anpassung der Arbeitsvorgänge an die Virtualisierung am Beispiel der Corona-Pandemie führt zu neuen Erkenntnissen, wie einer Erweiterung der Telearbeit. Aus der Studie „Arbeiten in der Corona-Pandemie – auf dem Weg zum NEW NORMAL“ (Studie C, S.25f.) wird, wie dem Titel zu entnehmen ist, eine neue Arbeitsform angestrebt. Die Studienergebnisse zeigen, dass eine Planung seitens der Unternehmen hinsichtlich zukünftige Angebotsausweitung von

Home-Office vorgesehen wird. Grund dafür ist die Bevorzugung der Weiterführung des hybriden Arbeitsmodells. Die neugewonnenen Ergebnisse in Kapitel 9.9. lassen ebenfalls deutlich auf eine Weiterführung der hybriden Arbeit schließen. 14 der 15 Interviewteilnehmenden bevorzugen die Mischform aus Präsenzarbeit vor Ort im Büro und virtueller Arbeit im Home-Office. Abgesehen von einem Befragten ist das Ergebnis der Auswertung einheitlich für eine Bevorzugung des virtuellen Arbeitens, demnach Pro hybride Arbeit.

Bei angeführter Ausnahme handelt es sich um einen 61-Jährigen, der trotz der Vorteile von Telearbeit die Face-to-Face-Kommunikation vorzieht. Einhergehend mit der Erkenntnis der Studie B, dass jüngere Arbeitnehmende deutlich zufriedener als Ältere sind, könnte man darauf schließen, dass die Zufriedenheit Einfluss auf die Befürwortung der weiterführenden virtuellen Arbeitswelt hat.

10.2. Telearbeit und Mitarbeiterkommunikation

Übergehend von der Unternehmenskommunikation zur Peer-to-Peer-Kommunikation wird in folgendem Abschnitt der Arbeit durch den Diskussionsbeitrag und den zentralen Ergebnissen die zweite Forschungsfrage beantwortet: *„Wie hat sich die interne Peer-to-Peer-Kommunikation durch die Telearbeit während der Corona-Pandemie verändert?“*

Mit dem Fokus auf die Änderung der Kommunikation seit Ausbruch des Coronavirus werden zunächst die Ergebnisse der vorliegenden Auswertung hinsichtlich der Verwendung von Kommunikationsmitteln bzw. Instrumenten näher erläutert. Untersucht wurden die Nutzung von Kommunikationskanälen sowie -Tools und deren Häufigkeit, sowie die Handhabung mit Hard- und Software zu Beginn des Home-Office.

Wie bereits im Unterkapitel 9.2. dargelegt, wurden mit der Umstellung auf virtuelles Arbeiten diverse Kommunikationsplattformen von Unternehmen und Organisationen für den Informationsaustausch zur Verfügung gestellt. Neben den bereits bekannten E-Mail-Programmen wurden neueingeführte Kommunikationskanäle und -Tools wie Microsoft Team, Webex und Zoom verwendet. 14 von 15

Befragten geben beim Interview an (mehrmals) täglichen Kontakt zu Kolleg: innen und Führungskräften mittels virtueller Kommunikationsmöglichkeiten zu haben. Ortsunabhängig finden Meetings meist virtuell statt, da sich immer wieder Mitarbeitende im Home-Office befinden.

Bezugnehmend auf die virtuelle Umstellung bzw. den Umgang mit den Kommunikationsinstrumenten wird durch die Ergebnisse der Befragung ersichtlich, dass es anfangs eine ungewohnte Arbeitsform darstellte. Je nach Computeraffinität und Bedienung des digitalen Equipments und dessen Programme nahm die Unsicherheit der Telearbeit ab. Ältere Befragte geben zu, dass es teilweise Monate benötigt hat, bis das virtuelle Arbeiten in den eigenen vier Wänden nach und nach in die gewohnte Arbeitsroutine aufgenommen wurde. Jüngere Kolleg: innen haben die Älteren unterstützt und häufig bei technischen Schwierigkeiten ausgeholfen. Trotz turbulentem Start und dem vermehrt auftretenden Problem mit dem VPN-Zugang sowohl für jüngere als auch ältere Mitarbeitenden ist aktuell das hybride Arbeiten mehrheitlich die bevorzugte Arbeitsweise.

Neben der Veränderungsart der Peer-to-Peer-Kommunikation von Face-to-Face-Interaktion auf Virtuelle, resultiert aus den Ergebnissen ein überwiegend verschlechtertes Gemeinschaftsgefühl. Die Zusammenarbeit unter Mitarbeitenden hat sich bei 13 von 15 Teilnehmenden aufgrund der Umstellung auf Telearbeit reduziert. Weiters wird in der Auswertung in Kapitel 9.5. „Peer-to-Peer Kommunikation seit Einführung von Home-Office“ ersichtlich, dass obwohl die virtuelle Kommunikation auch Missverständnissen beim Informationsaustausch hervorruft, sich die Kommunikation verbessert hat. Aufgrund des täglichen virtuellen Kontaktes miteinander hat sich die Interaktion vermehrt. Für eine weitere Kommunikationsverbesserung seit Einführung von Home-Office sorgt das Verschriftlichen vieler Meetings und Arbeitsschritten. Es wurde teils etabliert, dass Nicht-anwesende sämtliche Zusammenfassungen nachlesen. Dadurch verfügen alle über denselben Wissensstand, was wiederum für eine und effektivere Arbeitskommunikation und produktivere Zusammenarbeit sorgt.

Aus den Interviews wird erkennbar, dass die Kommunikation mit neuen Kollegen: innen durch virtuelle Telearbeit tatsächlich schwieriger ist, da sie sich nicht in direktem Kontakt treffen und folglich der persönliche Bezug fehlt. Grund für die

erschweren Kommunikationsverhältnisse, wie sich in der Auswertung (Kapitel 9.6. Persönlicher Kontakt zu Mitarbeitenden bzw. Kolleg: innen) zeigt, dass der persönliche Kontaktaustausch zwischen Kolleg: innen einen hohen Stellenwert hat. Denn 80 Prozent der Befragten empfinden den persönlichen Kontakt untereinander sehr bedeutend bei der Schaffung einer positiven Arbeitsumgebung und messen ihm eine hohe Wichtigkeit bei. Der Unterschied zu Onlinekommunikation ist der, dass keine nonverbalen Signale, wie zum Beispiel Körpersprache erfasst werden können und dadurch keine tiefgründigere sondern eher oberflächliche Kommunikation entsteht.

10.3. Telearbeit und Arbeitssituationsbewertung

Die wichtigsten Ergebnisse bezüglich der Zufriedenheit am Arbeitsplatz werden im Folgendem zusammengefasst und diskutiert, um so die Beantwortung der dritten und letzten Forschungsfrage zu ermöglichen: *„Wie bewerten Mitarbeitende die Arbeitssituation in ihrem Arbeitsumfeld?“*

Wie aus der Theorie (Kapitel 6.3.) hervorgeht, ist die Arbeitszufriedenheit mit der Arbeitsmotivation verknüpft (vgl. Nerdinger 2019) und stellt ein Ziel in der internen Mitarbeiterkommunikation dar. Die Teilnehmer: innen des Interviews in dieser Arbeit berichteten, dass das Arbeiten von zu Hause eine positive Auswirkung auf ihre Arbeitsmotivation hat. Folglich kann eine positive Korrelation zwischen Home-Office bzw. hybridem Arbeiten mit der Arbeitszufriedenheit hergestellt werden und folgende Studie dazu bestätigt werden.

Aus der angeführten Studie (Studie B, S.17) erfolgt die Erkenntnis, dass eine allgemein sehr hohe Zufriedenheit bezüglich einer Einführung von Home-Office einhergeht. Wie Studie B zeigt, ist der Grund dafür u.a. die Vereinbarkeit von Beruflichem und Privatem. Angemerkt wurde hierbei, dass die Zufriedenheit am Arbeitsplatz keine Differenzierung hinsichtlich des Geschlechts aufweist. Somit ist die Zufriedenheit der Home-Office-Vereinbarung bei Frauen und Männer gleich groß. Unterscheidungen wurden jedoch beim Alter erkennbar. So sind laut Studie jüngere Arbeitnehmende deutlich zufriedener als die Älteren.

Mittels der Datenauswertung und den daraus folgenden Ergebnissen vorliegender Arbeit können die Resultate der Studie B in Bezug auf erhöhte Arbeitszufriedenheit bestätigt werden. Anhand des erstellten Leitfadeninterviews und der dazugehörigen Befragung hinsichtlich der Motivation und Arbeitszufriedenheit resultieren Ergebnisse, die ein überwiegend hohes Maß an Zufriedenheit am Arbeitsplatz empfinden. Wie den Ergebnissen in Kapitel 9.7. „Zufriedenheit am Arbeitsplatz“ zu entnehmen ist, zeigen lediglich zwei der Befragten eine mittlere Zufriedenheit im Beruf und keiner der interviewten Personen konnte eine geringe Zufriedenheit aufweisen bzw. gab an, unzufrieden zu sein.

Weiters zeigen die Ergebnisse der Online-Befragung auch, dass sowohl Arbeitnehmende als auch Unternehmen die Integration von Telearbeit im Arbeitsalltag befürworten. Dies konnte durch die Datenerhebung in dieser Arbeit und der deckenden Ergebnisse bestätigt werden (siehe Kapitel 9.9. Weiterführung der hybriden Arbeit).

10.4. Auswirkungen der Telearbeit auf die Peer-to-Peer Kommunikation

Anhand der Diskussion und Beantwortung der drei Forschungsfragen gilt es nun die forschungsleitende Fragestellung zu beantworten: *“Welche Auswirkungen hat die Telearbeit auf die interne Peer-to-Peer-Kommunikation in einem Unternehmen?”*

Aufbauend auf die zuvor behandelten Unterkapitel, insbesondere auf die Kommunikationsveränderungen seit Ausbruch des Coronavirus (Kapitel 9.2. Telearbeit und Mitarbeiterkommunikation) werden nun weitere Auswirkungen der Telearbeit auf die Kommunikation unter Mitarbeitenden diskutiert.

Die wesentlichste Erfassung in Bezug auf Folgen der Corona-Pandemie ist die Entwicklung der Arbeitssituation, die durch digital geförderte Transformation zur Etablierung des Home-Office führte. Der Wandel des Arbeitsortes hat auch Einfluss auf die Peer-to-Peer-Kommunikation in einem Unternehmen und wurde daher auch im Rahmen der Masterarbeit untersucht.

Im Interview wurde nach der Arbeitssituation vor und nach der Corona-Pandemie, aber auch nach der aktuellen Situation gefragt. Die Ergebnisse im Kapitel 9.1. „*Arbeitssituation bzw. Arbeitsort*“ wurden demnach in drei Subkategorien unterteilt und geben Auskunft über die Arbeitssituation bzw. den Arbeitsort vor und nach der Corona-Pandemie, aber auch über den aktuellen Stand.

Die Auswertung zeigt, dass die große Mehrheit, genauer gesagt 14 von 15 Befragten, vor Ausbruch der Corona-Pandemie nie im Home-Office gearbeitet hat. Teilweise forderten die Arbeitnehmenden bereits vor Etablierung von Home-Office eine erweiterte virtuelle Arbeitsform, die jedoch abgelehnt wurde. Die Chance von zuhause zu arbeiten bzw. Telearbeit zu betreiben, wurde für den Großteil der Interviewteilnehmenden erst mit der der Ausbreitung des Coronavirus angeboten. Demnach wurde von 100-prozentiger Büroarbeit auf 100 Prozent reines Home-Office, teilweise auch für eineinhalb Jahre durchgängig, umgestellt. Nach kurz- oder langwieriger Telearbeit ist letztlich mit der Lockerung der Coronamaßnahmen der Anteil der Home-Office-Stunden sukzessive zurückgegangen. Es entwickelt sich je nach Unternehmen eine zwei- bis dreitägige Home-Office-Regelung in der Woche, somit eine Mischform aus physisch anwesender Arbeit und virtueller Arbeit außerhalb der Organisation. Der Mix aus Telearbeit und Büroarbeit ist aktuell nach wie vor Bestandteil in der Arbeitswelt. Während einige das hybride Arbeitsmodell mit der zwei bis drei Tages-Regelung weiterführen, findet bei anderen eine Reduktion der Home-Office-Zeiten auf einmal pro Woche oder sogar lediglich ein- oder zweimal im Monat statt.

Einhergehend mit der Weiterführung der hybriden Arbeit wurden auch die Auswirkungen der Telearbeit auf erbrachte Leistung betrachtet, darunter Arbeitskonzentration, Produktivität und Motivation. Wie die Ergebnisse zeigen, ist es trotz Ablenkung ruhiger und die befragten Personen geben an effizienter im Home-Office zu sein, insbesondere bei Recherchen oder präzisen Aufgaben, wo Konzentration erfordert ist. Zwei Drittel der Befragten sind konzentrierter und folglich produktiver, wenn sie von zuhause arbeiten. Sie berichten, dass sie teilweise ein deutlich höheres Arbeitspensum bewältigen können. Zu wissen, dass am nächsten Tag Home-Office ansteht, steigert die Arbeitsfreude und Motivation. Die flexibleren Arbeitszeiten und strukturierten Meetings bringen ein Zeitersparnis mit sich.

Da das Lösen von Problemen sich manchmal virtuell schwieriger gestaltet, erweist sich das Arbeiten vor Ort im Büro bei problemorientierten Herangehensweisen definitiv als vorteilhafter. Wenn alle im Büro zusammen daran arbeiten, wird mehr Input eingeholt und folglich ein besseres Outcome erzielt.

Weiters ergab sich aus der Interviewbefragung eine Abnahme der Leistungserbringung bei einem Drittel der Befragten. Sie berichten davon, dass die Hausarbeit, das Klingeln an der Tür und Empfangen der Post sowie Personen im Haushalt besonders Kinder und weitere Faktoren eine große Arbeitsablenkungen darstellen und zu geringerer Produktivität führen. Zudem ist es für Eltern eine zusätzliche Schwere, ihren Kindern das Prinzip Arbeiten von zuhause aus zu erklären.

Darüber hinaus ist die Mehrheit der Teilnehmenden davon überzeugt, dass, wenn Arbeitsaufgaben ständig allein erledigt werden müssen, die Arbeit mit der Zeit belastend wird und somit die Arbeitsmotivation abnehmen kann. Aber auch im Office, finden durch das Open-Door-Prinzip vermehrt Unterbrechungen statt. Kollegen: innen werden immer wieder von Führungskräften von der Arbeit abgezogen oder untereinander aufgehalten, nicht auch um sich einfach zu unterhalten. Daher ist die tatsächliche Arbeitszeit im Office ebenfalls umstritten.

Zusammenfassend lässt sich im Kapitel 9.3. „Arbeitsleistung“ noch festhalten, dass Telearbeit dafür gesorgt bzw. dazu beigetragen hat, dass bei einigen der Befragten nun ein Unwohlsein während des Arbeitens vor Ort im Unternehmen entstanden ist. Zudem hat Home-Office zum Aufbau eines Beobachtungsgefühl im Office geführt.

Folgende und letzte Hauptkategorie im Kategorienschema (9.4. Veränderungen aufgrund Covid-19) trägt ebenfalls zur Diskussion bei und stellt zum einen die erforschten Veränderungen in der virtuellen Arbeit und Kommunikation dar und umfasst zum anderen alle daraus erfolgten Auswirkungen. Neben den Vor- und Nachteilen der Telearbeit setzt sich folgender Abschnitt der Arbeit auch mit der Veränderung von Wertschätzung und Erwartungshaltung durch das Home-Office sowie mit den Schwierigkeiten bei der Trennung von Beruf und Privatleben auseinander.

Zusammengefasst hat sich hinsichtlich der Wertschätzung lediglich die Vorgehensweise bzw. das Medium geändert. Grundsätzlich erfolgte die Übermittlung von Wertschätzung und auch Feedback meist persönlich per Face-to-Face-Kommunikation. Durch die Entwicklung der digitalen Transformation und der Etablierung des virtuellen Arbeitens passiert sie nun häufiger schriftlich und online. Dies bedeutet, dass Mitarbeitende, die von ihren Arbeitgebenden Anerkennung erhalten haben, diese auch weiterhin erfahren und Befragte, die keine Wertschätzung durch die Unternehmensleitung oder Vorgesetzten widerfahren haben, auch keine signifikanten Veränderungen durch das Home-Office erleben werden.

In Bezug auf die Erwartungshaltung hat sich das Home-Office für die Mehrheit, genauer gesagt 11 von 15 Beschäftigten, negativ ausgewirkt. Ein zusätzlicher Faktor der durch virtuelles Arbeiten aufgekommen ist, ist der Druck, zu Hause gleich produktiv oder noch produktiver zu sein und die geleistete Arbeit auch möglichst sichtbar zu machen, sodass niemand denken könnte, dass im Home-Office nicht gearbeitet wird. Eine Nachweispflicht über die erbrachte Arbeitsleistung im Home-Office wurde bei keinem der Befragten zu keinem Zeitpunkt gefordert.

Weiters geht auch aus den Interviews hervor, dass es den Beschäftigten im Home-Office schwerfällt, Beruf und Privatleben zu trennen. Beginnend bei der Nutzung von privaten Handys und der formlosen Kontaktaufnahme per WhatsApp bis hin zur Raumaufteilung, wo das Wohnzimmer zum Home-Office umfunktioniert wird. So wird das Arbeiten von daheim durch das vertraute Umfeld und der gewohnten privaten Kommunikationsnutzung zeitgleich zu einer ungewohnten Arbeitsumgebung und befremdlichen Art des beruflichen Kontaktaus-tausches. Zugegebenermaßen wird die Grenzziehung zwischen Berufs- und Privatleben durch die ständige Entwicklung und Virtualisierung der Arbeitswelt erschwert, viel eher kommt es zu einer Verschmelzung Beider.

Anknüpfend zu den Veränderungen einhergehenden mit der Covid-Pandemie ist festzuhalten, dass Home-Office den Nachteil mit sich bringt Schüchternheit zu fördern. Aus den Ergebnissen vorliegender Arbeit erfolgt die Erkenntnis, dass introvertierte Personen sich wohler fühlen bei Onlinepräsentationen oder virtuellen Meetings.

Die Ergebnisse der Interviews zeigen, dass das Home-Office dazu führen kann, dass introvertierte Mitarbeitende sich noch mehr zurückziehen und menschlichen Kontakt vermeiden. Dies führt dazu, dass diese Mitarbeitenden teamintern lieber Nachrichten und E-Mails versenden, anstatt direkt mit ihren Kollegen zu sprechen. Dies kann zu einem Zeitverlust und demnach auch zu einer negativen Auswirkung auf die Produktivität führen, da schnellere und effizientere Lösungen durch direkten Austausch und Face-to-Face-Kommunikation erreicht werden könnten. Die Tendenz zur Introvertiertheit scheint besonders bei jüngeren Mitarbeitenden verstärkt vorzukommen. Eine 25-jährige Interviewteilnehmerin bestätigt das und berichtet davon, dass sie sich, wenn möglich vor Anrufen drückt und meist schriftlich Kontakt zu anderen aufnimmt. Diese Absichten und Eigenschaften können durch Telearbeit verstärkt werden.

In Hinblick auf die forschungsleitende Frage vorliegender Arbeit lässt sich nun anhand aller angeführten Theorien und Ergebnissen der Diskussion zusammenfassend die Frage nach den Auswirkungen der Telearbeit auf die interne Peer-to-Peer-Kommunikation in einem Unternehmen beantworten.

Allgemein wurde ersichtlich, dass die Auswirkungen von Telearbeit auf die interne Peer-to-Peer-Kommunikation in einem Unternehmen von verschiedenen Faktoren abhängen, einschließlich der Größe des Unternehmens, der Art der Arbeit, der Verfügbarkeit von Technologie und der Unternehmenskultur. In manchen Fällen kann Telearbeit die interne Kommunikation erschweren, da es schwieriger sein kann, spontane Gespräche unter Mitarbeitenden oder Meetings abzuhalten. Andererseits kann Telearbeit die interne Kommunikation verbessern, da es einfacher sein kann, mit Kollegen: innen in anderen Zeitzonen oder an entfernten Standorten zu kommunizieren, dies wiederum auch die Effizienz der Kommunikation und der Arbeitsleistung steigert.

Im Gegensatz zur internen Unternehmenskommunikation sind in der Mitarbeiterkommunikation Veränderungen durch die Datenerhebung vorliegender Arbeit ersichtlich. Eine Erkenntnis ist, dass die interne Kommunikation auf gleicher Hierarchieebene innerhalb einer Unternehmensabteilung durch die Etablierung von Home-Office nun häufiger schriftlich und online erfolgt, da sich Mitarbeitende

meist abwechselnd im Home-Office befinden und deshalb kaum Präsenzmee-
tings stattfinden. Anhand der vermehrten virtuellen Kommunikation und Interak-
tion kommen auch Missverständnisse auf, welche beim direkten Austausch even-
tuell so nicht passiert wären. Folglich wird die Wichtigkeit des persönlichen Kom-
munikationsaustausches, Face-to-Face-Kommunikation, und auch in Hinblick
auf nonverbale Kommunikation wie Mimik und Gestik bekräftigt. Aus dem Durch-
schnitt der geführten Interviews resultiert dennoch eine tendenziell positive Aus-
wirkung der Telearbeit auf die Peer-to-Peer-Kommunikation, da der ständige
Kontakt untereinander allgemein für eine verbesserte interne Mitarbeiterkommuni-
kation und eine effizientere Arbeitsleistung sorgt.

11. Fazit und Ausblick

Mit dem Ziel, die Erkenntnisse der Studien und Theorien zu bestätigen bzw. die Veränderung der internen Mitarbeiterkommunikation zu erforschen, werden die Erfahrungen von Arbeitnehmenden mit reiner virtueller bzw. hybrider Zusammenarbeit untersucht. Hierzu wurde in der vorliegenden Masterarbeit ein Überblick über die Auswirkungen der Telearbeit auf die interne Peer-to-Peer-Kommunikation erarbeitet. Nach der eingehenden theoretischen und empirischen Annäherung an den Forschungsbereich der internen Mitarbeiterkommunikation konnte die forschungsleitende Fragestellung beantwortet werden.

Die vorliegende Masterarbeit untersuchte die Auswirkungen der Telearbeit auf die interne Peer-to-Peer-Kommunikation in österreichischen Unternehmen und Organisationen. Dazu wurden Interviewtranskriptionen mittels der qualitativen Datenerhebung durch MAXQDA und der zusammenfassenden Inhaltsanalyse nach Mayring (2016) ausgewertet. Anhand der Analyse, dem Zusammenstellen aller mit der gleichen Kategorie codierten Textstelle und induktives Bestimmen von Subkategorien am Material wurde jeweils die Kommunikation und Arbeitssituation der Befragten ermittelt.

Es wurde festgestellt, dass die digitale Transformation durch die Corona-Pandemie zu einer Veränderung der Arbeitssituation und Kommunikation geführt hat. Vor der Pandemie hatte die Mehrheit der Befragten nie im Home-Office gearbeitet, jedoch wurde aufgrund der Ausbreitung des Virus eine 100-prozentige Umstellung auf Home-Office vorgenommen. Aktuell hat sich eine Mischform aus Telearbeit und Büroarbeit entwickelt, wobei einige Unternehmen eine zwei- bis dreitägige Home-Office-Regelung beibehalten, während andere die Home-Office-Zeiten reduzieren.

Trotz anfänglicher Schwierigkeiten bei Umstellung auf das virtuelle Arbeiten haben die meisten Teilnehmenden sich an diese neue Arbeitsweise angepasst und bevorzugen den hybriden Ansatz. Allerdings hat die Verlagerung der Kommunikation auf virtuelle Kanäle auch zu einer Verschlechterung des Gemeinschaftsgefühls unter den Mitarbeitenden geführt, wie 13 von 15 Teilnehmenden berichteten, da Gefühle wie Dankbarkeit und Wertschätzung anfangs schwierig virtuell zu vermitteln waren.

Das hybride Arbeitsmodell, welches die Mischung aus virtueller und physisch präsenter Arbeit beinhaltet, wurde eingeführt, da es sowohl von Unternehmen als auch Arbeitnehmende erwünscht wurde. Unternehmen haben erkannt, dass die Möglichkeit der Telearbeit für ihre Mitarbeitende ein wichtiger Faktor für die Work-Life-Balance darstellt. Arbeitnehmende schätzen die Flexibilität und die Möglichkeit, von zu Hause aus arbeiten zu können. Das hybride Arbeiten ermöglicht es Unternehmen, das virtuelle Arbeitsangebot zu erweitern und gleichzeitig die Vorteile der physisch präsenten Arbeit beizubehalten.

Weiters ergibt sich auch eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, eine höhere Produktivität der Arbeitsleistung und ein erhöhtes Wohlbefinden in der Arbeitsumgebung. Durch die Einführung von verschiedenen Kommunikationsplattformen und -tools wie Microsoft Teams, Webex und Zoom, ist der tägliche Austausch von Informationen sowohl für die horizontale Kommunikation, d.h. auf selber Hierarchieebene, als auch für die Vertikale, zwischen Kolleg: innen und Führungskräften, unproblematisch möglich.

Eine weitere ermittelte Feststellung ist, dass die Arbeitswelt Schritt für Schritt in Richtung Digitalisierung voranschreitet. Viele Unternehmen sprechen bereits von einem Post-Corona-Zustand und gleichzeitig werden die Möglichkeiten für ein virtuelles Arbeiten weiter ausgebaut. Das bedeutet die Telearbeit, die durch die Corona-Pandemie stark gefördert wurde, ist nicht mehr rückgängig zu machen und somit eine dauerhafte Arbeitsform geworden. Im Zusammenhang damit wurden Beobachtungen festgestellt, dass Personen ab 50 grundsätzlich kein Home-Office bevorzugen. Allgemein bevorzugt die ältere Generation, Ausnahmen vorbehalten, eine strikte Trennung zwischen Arbeit und Privatleben.

Zusammengefasst lässt sich sagen, dass das Home-Office sowohl positive als auch negative Auswirkungen auf die interne Mitarbeiterkommunikation hat. Einerseits kann die Telearbeit die Kommunikation vereinfachen und die Flexibilität erhöhen, was zu einer höheren Zufriedenheit und Motivation der Mitarbeitenden führen kann. Andererseits kann das Fehlen von Face-to-Face-Kommunikation und die Verwendung von Technologie als Barriere für den weiteren direkten Kommunikationsaustausch wirken. Um die negativen Auswirkungen der Telearbeit auf die interne Peer-to-Peer-Kommunikation zu minimieren, wie die Abnahme

des Zugehörigkeitsgefühls, ist es wichtig, dass Unternehmen die richtigen Strategien und Tools implementieren und regelmäßig die Kommunikation pflegen und somit verbessern.

Im Zuge des Fazits folgen Limitationen folgender Masterarbeit. Einige mögliche Einschränkungen könnten die Subjektivität sowie die fehlende Repräsentativität sein. Da die Antworten auf offene Fragen von subjektiven Faktoren beeinflusst sein können, ist eine Generalisierung der Ergebnisse und demnach eine Übertragung auf größere Bevölkerung schwierig. Weitere Limitationen können zudem Fehlerquellen bilden, die sowohl in der Datenerhebung als auch bei der Datenauswertung vorkommen können. Die Interpretation der Daten kann subjektiv sein, folglich besteht die Gefahr, dass die Ergebnisse aufgrund von persönlichen Annahmen oder Vorurteilen verzerrt werden.

Es ist wahrscheinlich, dass die Telearbeit auch in Zukunft eine wichtige Rolle in der Arbeitswelt spielen wird. Demnach bleibt abzuwarten, wie sich die interne Mitarbeiterkommunikation in Zukunft weiterentwickelt und ob die aktuelle Mischform aus Telearbeit und Büroarbeit weiterhin bestehen bleibt. Es wird wichtig sein, die Auswirkungen der Telearbeit auf die Leistung und Motivation der Mitarbeitenden weiterhin zu untersuchen, um ein optimales Arbeitsmodell zu entwickeln. Eine erneute Interviewdurchführung mit denselben Teilnehmenden in einem größeren Zeitabstand kann tatsächlich vorteilhaft sein, um die langfristigen Auswirkungen von Telearbeit zu untersuchen. Dies würde es ermöglichen, Veränderungen im Verhalten und in den Einstellungen der Teilnehmenden im Laufe der Zeit zu beobachten und zu untersuchen, d.h. wie sich die Auswirkungen von Telearbeit auf die informellen Interaktionen im Laufe der Zeit entwickeln. Für die Zukunft ist es wichtig, dass es auch weitere Erhebungen aus verschiedenen Perspektiven und auch anhand verschiedener Methodenvorgehensweisen erfolgen, um die langfristigen Folgen von Telearbeit zu beobachten. Durch die Durchführung von regelmäßigen Umfragen können die Veränderungen im Verhalten und in den Einstellungen der Arbeitnehmenden erfasst werden. Aber auch anhand von Analysen aus Unternehmensdatenbanken können Einblicke in die Auswirkungen von Telearbeit auf Produktivität, Kosten und die Zufriedenheit der Mitarbeitenden gewonnen werden.

Obwohl die virtuelle Kommunikation Herausforderungen mit sich bringt, ist es wichtig, Wege zu finden, um das Gemeinschaftsgefühl und die Zusammenarbeit aufrechtzuerhalten, besonders wenn viele Menschen weiterhin von zu Hause arbeiten müssen. Dies kann durch regelmäßige virtuelle Teammeetings, Informationsaustausch und Unterstützung bei technischen Schwierigkeiten erreicht werden. Es ist auch wichtig, die Möglichkeiten der virtuellen Kommunikation zu nutzen, um Kontakt und Interaktion unter Teammitgliedern aufrechtzuerhalten und die Motivation und das Engagement zu fördern.

12. Literaturverzeichnis

- Allen, K., & Moorman, G. (1997): *Leaving home: The emigration of home-office workers. American Demographics*, 19(10), 57–61.
- Appelfeller, W. & Feldmann, C. (2018): *Die digitale Transformation des Unternehmens: Systematischer Leitfaden mit zehn Elementen zur Strukturierung und Reifegradmessung. Berlin Heidelberg: Springer.*
- Ashforth, B. E., kreiner, G. E. & Fugate, M. (2000): *All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. The Academy of Management Review*, 25, 3, 472-491.
- Auhaben, A. E. (2019): *Lexikon der Psychologie, Interaktion. Essay im Spektrum.* <https://www.spektrum.de/lexikon/psychologie/interaktion/7296>. Zugriff am 19.12.2022.
- Aumann, Annemarie (2019): *Arbeitsunfall 4.0: Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG.*
- Bachmayer, W. & Klotz, J. (2021): *Homeoffice: Verbreitung, Gestaltung, Meinungsbild und Zukunft.* <https://www.bma.gv.at/Services/News/Homeoffice-Studie.html>. Zugriff am 28.08.2022.
- Baines, S., & Gelder, U. (2003): *What is family friendly about the workplace in the home? The case of self-employed parents and their children. New Technology, Work & Employment*, 18(3), 223–234.
- Barkela, B., Glogger, I., Maier, M., & Schneider, F. (2020): *Ziele und Wirkung der internen Organisationskommunikation. In S. Einwiller, S. Sackmann & A. Zerfaß (Hrsg.), Handbuch Mitarbeiterkommunikation. Interne Kommunikation in Unternehmen. Wiesbaden: Springer Gabler.*
- Basch, J., & Fisher, C. D. (2000): *Affective events–emotions matrix: A classification of work events and associated emotions. In Ashkanasy N. M., Härtel C. E. & Zerbe, W. J. (Hrsg.), Emotions in the workplace: Research, theory, and practice (36 - 48). Quorum Books/Greenwood Publishing Group.*
- Bartz, M. & Schmutzer, T. (2015): *New World of Work- Transformationen – Herausforderungen auf dem Weg zum Unternehmen der nächsten Generation. S. 181–198. In: Widuckel, Werner (Hrsg.) (2020) Arbeitskultur 2020: Herausforderungen und Best Practices der Arbeitswelt der Zukunft. Wiesbaden: Springer Gabler.*
- Bentele, G.; Beck, K. (1994): *Information – Kommunikation – Massenkommunikation: Grundbegriffe und Modelle der Publizistik- und Kommunikationswissenschaft. In: Jarren, O. (Hrsg.): Medien und Journalismus. Eine Einführung. Band 1, Opladen.*
- Bergmann, F. (2014): *Neue Arbeit, Neue Kultur, Arbor Verlag, Freiburg im Breisgau.*

- Böckenholt, I. & Peter, M. (2017): *Transformationsmanagement in Unternehmen: eine betriebswirtschaftliche Einordnung*. In: *HR-Exzellenz: Innovative Ansätze in Leadership und Transformation*. Herausgegeben von Walter Jochmann; Ingo Böckenholt; Stefan Diestel. Wiesbaden: Springer Fachmedien, S. 107–125. Online im Internet: DOI: 10.1007/978-3-658-14725-9_7. Zugriff am 22.08.2022.
- Bohlken, J., Schömig, F., Lemke, M. R., Pumberger, M. & Riedel-Heller, S. G. (2020): *COVID-19- Pandemie: Belastungen des medizinischen Personals [COVID-19 Pandemic: Stress Experience of Healthcare Workers - A Short Current Review]*. *Psychiatrische Praxis*, 47(4), 190–197. <https://doi.org/10.1055/a-1159-5551>. Zugriff am 28.11.2022.
- Bowling, N. A., Eschleman, K. J., & Wang, Q. (2010): *A meta-analytic examination of the relationship between job satisfaction and subjective well-being*. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(4), 915–934.
- Bruhn, M. (2013): *Kommunikationspolitik. Systematischer Einsatz der Kommunikation für Unternehmen*, 7. überarbeitete Auflage, München.
- Bungarten, T. (Hrsg.) (1994): *Unternehmenskommunikation: Linguistische Analysen und Beschreibungen*, Tostedt.
- Creusen, U., Gall, B. & Hackl, O. (2017): „Treiber des digitalen Wandels in Unternehmen.“ In: *Digital Leadership: Führung in Zeiten des digitalen Wandels*. Herausgegeben von Utho Creusen; Birte Gall; Oliver Hackl. Wiesbaden: Springer Fachmedien, S. 1–49. Online im Internet: DOI: 10.1007/978-3-658-17812-3_1. Zugriff am 03.09.2022.
- Dargaville, T., Spann, K. & Celina, M. (2020): *Opinion to address the personal protective equipment shortage in the global community during the COVID-19 outbreak. Polymer degradation and stability*, 176, 109162. <https://doi.org/10.1016/j.polymdegradstab.2020.109162>. Zugriff am 24.11.2022.
- Deutsches Zentrum für Infektionsforschung (2020): *Deutsches Zentrum für Infektionsforschung: Coronavirus*. <https://www.dzif.de/de/glossar/coronavirus>. Zugriff am 28.11.2022.
- Dick, R. van (2017): *Identifikation und Commitment fördern* (2. Aufl.). Göttingen: Hogrefe.
- Dick, R. van, Bracht, E., & Hernandez Bark, A. (2019): *Organisationale Identifikation und Kommunikation*. In S. Einwiller, S. Sackmann & A. Zerfaß (Hrsg.), *Handbuch Mitarbeiterkommunikation. Interne Kommunikation in Unternehmen*. Wiesbaden: Springer Gabler.
- Dudenredaktion, (o.D.): *Homeoffice*. In *Duden online*. Abgerufen von <https://www.duden.de/node/68037/revision/1268212>. Zugriff am 19.06.2022.

- Dudenredaktion, (o.D.): Hybrid. In Duden online. Abgerufen von <https://www.duden.de/node/69151/revision/1314513>. Zugriff am 21.06.2022.
- Dudenredaktion, (o.D.): Epidemie oder Pandemie?. In Duden online. Abgerufen von <https://www.duden.de/sprachwissen/sprachratgeber/Epidemie-Pandemie>. Zugriff am 19.06.2022.
- Dühning, L. (2020): Agilität und Unternehmenskommunikation: Herausforderungen und Handlungsoptionen. In A. Zerfaß, M. Piwinger & U. Röttger (Hg.): Handbuch Unternehmenskommunikation. 3. Auflage. Wiesbaden: Springer Gabler.
- Eicke, K.-N. (2018): Interne Kommunikation und Digitalisierung. In B. Kirf, K.-N. Eicke & S. Schömburg (Hg.): Unternehmenskommunikation im Zeitalter der digitalen Transformation. S. 55–92. Wiesbaden: Springer Gabler.
- Einwiller, S., Klöfer, F. & Nies, U. (2008): Mitarbeiterkommunikation. In: Meckel, M./Schmid, B. (Hrsg.), Unternehmenskommunikation. Kommunikationsmanagement aus Sicht der Unternehmensführung. 2. Auflage. S. 221-260. Wiesbaden: Gabler GWV Fachverlage.
- Einwiller, S., Sackmann, S. & Zerfass, A. (2021): Mitarbeiterkommunikation: Gegenstand, Bereiche und Entwicklungen. In S. Einwiller, S. Sackmann & A. Zerfass (Hrsg.), Handbuch Mitarbeiterkommunikation. Wiesbaden: Springer.
- Erek, K. & Zarnekow, R. & Schmidt, N.-H. & Kolbe, L. M. (2010): Green IT im Rahmen eines nachhaltigen Informationsmanagements, in: HMD Praxis der Wirtschaftsinformatik, Band 47, H. 4, 18–27.
- Eppler, M. J., & Mengis, J. (2004): The concept of information overload: A review of literature from organization science, accounting, marketing, MIS, and related disciplines. *The Information Society*, 20, 325–344. doi:10.1080/01972240490507974
- Frandsen, F. & Johansen, W. (2020): Crisis communication. De Gruyter Mouton.
- Franken, S. (2004): Verhaltensorientierte Führung. Individuen – Gruppen – Organisationen, Wiesbaden.
- Fuchs, H. (2020): Neue Studie: Ein Hoch auf Homeoffice! <https://www.dw.com/de/neue-studie-ein-hoch-aufs-homeoffice/a-54260701>. Zugriff am: 07.11.2022
- Gabriel, R. & Röhrs, H. (2018): Social Media als Teil von Crossmedia. In: Otto, K. & Köhler, A., Crossmedialität im Journalismus und in der Unternehmenskommunikation. (S. 95-121). Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Gerdenitsch, C. & Korunka, C. (2019): Die Wirtschaftspsychologie. Digitale Transformation der Arbeitswelt. Psychologische Erkenntnisse zur Gestaltung von aktuellen und zukünftigen Arbeitswelten. Herausgegeben von Felix C. Brodbeck; Erich Kirchler; Ralph Woschée. Berlin: Springer Verlag.

- Grunau, P. & Ruf, K. & Steffes, S. & Wolter, S. (2019): *Mobile Arbeitsformen aus Sicht von Betrieben und Beschäftigten: Homeoffice bietet Vorteile, hat aber auch Tücken*. IAB- Kurzbericht 11/2019.
- Hackl, B., Wagner, M., Attmer, L. & Baumann, D. (2017): *New Work: Auf dem Weg zur neuen Arbeitswelt*. Management-Impulse, Praxisbeispiele, Studien, Springer Gabler, Wiesbaden.
- Haufe (2020): *Mitarbeiter im Homeoffice befürchten einen Karriereknick*. Abgerufen am 17. September 2021 von https://www.haufe.de/personal/hr-management/studie-homeoffice-in-der-corona-krise-vergleich-zum-buero_80_516216.html.
- Haufe (2021): *Homeoffice - Definition und Regelungen im Arbeitsrecht*. <https://www.haufe.de/thema/homeoffice>. Zugriff am 05.10.2022.
- Herrmann, M. & Frey Cordes, R. (2020): *Homeoffice im Zeichen der Pandemie: Neue Perspektiven für Wissenschaft und Praxis?* In: IUBH Discussion Papers - Human Resources, No. 2/2020, IUBH Internationale Hochschule, Erfurt.
- Hoffmann, J., Piele, A. & Piele, C. (2020): *Arbeiten in der Corona-Pandemie – Auf dem Weg zum NEW NORMAL*. https://benefit-bgm.de/wp-content/uploads/2020/08/Studie-Homeoffice_FRAUNHOFER-INSTITUT_IAO.pdf. Zugriff am 12.07.2021.
- Hörmansdorfer P. & Ackermann B. (2020): *Hörmansdorfer, Stefan/ Ackermann, Nikolaus: Gesundheit: Coronavirus-Erkrankungen (SARS, MERS)*. https://www.lgl.bayern.de/gesundheits/infektionsschutz/infektionskrankheiten_a_z/coronavirus/. Zugriff am 22.07.2022.
- Huck-Sandhu, S. (2020): *Mitarbeiterkommunikation aus Sicht der PR-Forschung*. In S. Einwiller, S. Sackmann & A. Zerfaß (Hrsg.), *Handbuch Mitarbeiterkommunikation. Interne Kommunikation in Unternehmen*. Wiesbaden: Springer Gabler.
- Jerzy, N. (2020): *Misstrauisch, aber zufrieden: Das halten Chefs vom Homeoffice*, in: Capital.de. URL: <https://www.capital.de/karriere/misstrauisch-aber-zufrieden-das-halten-chefs-vom-homeoffice>. Zugriff am: 15.05.2022.
- Kalmus, Michael (1982): *Aufgaben und Probleme der innerbetrieblichen Öffentlichkeitsarbeit*, in: Haedrich, G., Barthenheier, G., Kleinert, H. (Hrsg.): *Öffentlichkeitsarbeit. Dialog zwischen Institutionen und Gesellschaft. Ein Handbuch*. Berlin und New York.
- Karr-Wisniewski, P., & Lu, Y. (2010): *When more is too much: Operationalizing technology overload and exploring its impact on knowledge worker productivity*. *Computers in Human Behavior*, 26, 1061–1072. doi:10.1016/j.chb.2010.03.008
- Kirf, B. & Eicke, K.-N. & Schömburg, S. (2017): *Unternehmenskommunikation im Zeitalter der digitalen Transformation. Wie Unternehmen interne und externe Stakeholder heute und in Zukunft erreichen*. Wiesbaden: Springer.

- Kreutzer, R. T. & Land, K.-H. (2015): *Dematerialisierung. Die Neuverteilung der Welt in Zeiten des digitalen Darwinismus*. Köln: Future Vision Press.
- Kleinberger, G. U. (2005): „Softcommunication“ – Relevanz und Strukturiertheit von spontaner innerbetrieblicher Kommunikation. *Sociolinguistica*, 19(1), 73–81.
- Kleinberger, U. (2019): *Interpersonale und informelle Kommunikation am Arbeitsplatz*. In S. Einwiller, S. Sackmann & A. Zerfaß (Hrsg.), *Handbuch Mitarbeiterkommunikation. Interne Kommunikation in Unternehmen*. Wiesbaden: Springer Gabler.
- Kuckartz, U. (2016): *Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung*. 3. überarbeitete und aktualisierte Auflage. Weinheim: Beltz.
- Kurth, R. & Krause, G. (2004): *Infektionsepidemiologisches Jahrbuch meldepflichtiger Krankheiten für 2003*. Robert-Koch-Institut. https://www.rki.de/DE/Content/Infekt/Jahrbuch/Jahrbuch_2003.pdf?__blob=publicationFile. Zugriff am 27.12.2022.
- Loosen, W. (2016): *Das Leitfadeninterview – eine unterschätzte Methode*. In: Averbek-Lietz, S./Meyen, M., *Handbuch nicht standardisierter Methoden in der Kommunikationswissenschaft*. (S. 139-157). Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Malczok, M. & Szyszka, P. (2016a): *Interne Kommunikation – ein Begriff revisited*. In: Huck-Sandhu, S., *Interne Kommunikation im Wandel. Theoretische Konzepte und Empirische Befunde*. (S. 23-40). Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Malczok, M. & Szyszka, P. (2016b): *Interne Kommunikation – warum es wichtig ist, ein Kind beim richtigen Namen zu nennen*. In: Nowak, R./Roither, M. (Hrsg.), *Interne Organisationskommunikation. Theoretische Fundierungen und praktische Anwendungen*. (S. 17-39). Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Mast, C. (2004): *Kommunikation*, in: Schreyögg, G., von Werder, A. (2004): *Handwörterbuch Unternehmensführung und Organisation*, 4., völlig neu bearbeitete Auflage, Stuttgart, Sp. 596 - 606.
- Mast, C. (2014): *Interne Unternehmenskommunikation. Mitarbeiter führen und motivieren. Strategie. Management*. In: Zerfaß, A./Piwinger, M. (Hrsg.), *Handbuch Unternehmenskommunikation. Strategie. Management. Wertschöpfung*. S. 1121- 1141. 2. Auflage. Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Mast, C. (2016): *Unternehmenskommunikation: ein Leitfaden*. 6., überarbeitete und erweiterte Auflage. Konstanz: UVK-Verlagsgesellschaft.
- Mast, C. (2019): *Interne Unternehmenskommunikation: Mitarbeiter und Führungskräfte informieren und motivieren*. Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Mayring, P. (2016): *Einführung in die qualitative Sozialforschung: eine Anleitung zu qualitativem Denken*. Weinheim: Beltz.

- Meckel, M. & Schmid, B. F. (2008): *Unternehmenskommunikation. Kommunikationsmanagement aus Sicht der Unternehmensführung* (2. Aufl.). Gabler.
- Mirjaliisa, C. & Marschan-Piekkari, R. (2002): *Language Training for Enhanced Horizontal Communication: A challenge for MNCs*, in *Business Communication Quarterly*, Volume 65, Nr. 2, S. 9-29.
- Nerdinger, F. W. (2019): *Arbeitsmotivation und Arbeitszufriedenheit*. In F. W. Nerdinger, G. Blickle & N. Schaper (Hrsg.), *Arbeits- und Organisationspsychologie* (S. 463–486). Wiesbaden: Springer.
- Orf.at (2020): *Erste Impfungen in Österreich verabreicht*. 27.12.2020. In: <https://orf.at/stories/3195150>. Zugriff am 24.09.2022.
- Palmer-Pearl, S. (2004): *A study on the inclination of Jamaican employees to opt for telework: A comparison with findings for United Kingdom employees*. Dissertation Abstracts International.
- Pfaff-Czanercka, J. (2018): *Zugehörigkeit neu denken. Herausforderungen der Arbeitswelt von heute und morgen*. In: Geramanis, O./Hutmacher, S. (Hrsg.), *Identität in der modernen Arbeitswelt. Neue Konzepte für Zugehörigkeit, Zusammenarbeit und Führung*. (S. 3-21). Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Pleil, T. & Helferich, P.S. (2020): *Unternehmenskommunikation in der digitalen Transformation*. Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Przyborski, A. & Wohlrab-Sahr, M. (2014): *Qualitative Sozialforschung. Ein Arbeitsbuch*. 4. überarbeitete und aktualisierte Auflage. München: Oldenbourg Wissenschaftsverlag GmbH.
- Quarantelli, E. L. & Coombs, W.T. (2015): *Crisis and Emergency Risk Communication*.
- Quirke, B. (2000): *Making the connections: Using internal communication to turn strategy into action*. Aldershot: Gower.
- Risak, M. (2016): *Home-Office I – Arbeitsrecht – Vertragsgestaltung, Arbeitszeit und ArbeitnehmerInnenschutz*, ZAS 2016/4, 204.
- Robert Koch Institut (2020): *Robert Koch Institut: Coronavirus SARS-CoV-2 - SARS-CoV-2 Steckbrief zur Coronavirus-Krankheit-2019 (COVID-19)*, online unter: https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Steckbrief.html#doc13776792bodyText1. Zugriff am 29.07.2022.
- Rodrigues, M.V. (2000): *Perspectives of Communication and Communicative Competence*, 1. Auflage, Concept Publishing Company: New Delhi.
- Rupietta, K. & Beckmann, M. (2016): *Arbeit im Homeoffice: Förderung der Arbeitsbereitschaft oder Einladung zum Faulenzen?* In: *PERSONALquarterly*, H. 3, 14– 19.

- Sailer, K., Koutsolampros, P., Austwick, M., Varoudis, T., & Hudson-Smith, A. (2016): *Measuring Interaction in Workplaces*. In N. S. Dalton, H. Schnädelbach, M. Wiberg, & T. Varoudis (Hrsg.), *Architecture and Interaction* (S. 137 - 161). Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH. https://doi.org/10.1007/978-3-319-30028-3_7.
- Schellkopf, H. (2021): *Der Wandel ist endlich angekommen - und er wird bleiben*. https://www.ndr.de/nachrichten/niedersachsen/hannover_weser-leinegebiet/ar-beit432_page-1.html. Zugriff am 21.07.2021.
- Scholz, C. (2010): „Vahlens großes Personallexikon“, München: Verlag Franz Vahlen, S. 1120–1140.
- Schüller, A. M. (2016): *Touch. Point. Sieg. Kommunikation in Zeiten der digitalen Transformation*. Offenbach: GABAL Verlag.
- Schwarz, A. & Löffelholz, M. (2014): *Krisenkommunikation: Vorbereitung, Umsetzung, Erfolgsfaktoren*. In: Zerfaß, Ansgar/ Piwinger, Manfred (Hrsg.): *Handbuch Unternehmenskommunikation. Strategie – Management – Wertschöpfung*. 2. Auflage. Wiesbaden: Springer Verlag. S. 1303 – 1319.
- Stakenborg, T. (2020): *Schöne neue Welt*, in: *Personalwirtschaft*, H. 11, 29–37.
- Szyszk, P. & Malczok, M. (2016): *Interne Kommunikation – ein Begriff revisited*. In: Huck-Sandhu, S. (Hg.): *Interne Kommunikation im Wandel. Theoretische Konzepte und empirische Befunde*. S. 23 – 39. Wiesbaden: Springer-VS.
- Thatcher, S. M. B., & Zhu, X. (2006). *Changing Identities In A Changing Workplace: Identification, Identity Enactment, Self-Verification, And Telecommuting*. *Academy of Management Review*, 31(4), 1076 - 1088. <https://doi.org/10.5465/AMR.2006.22528174>. Zugriff am 21.12.2022.
- Tschan, F., Semmer, N. K., & Inversin, L. (2004): *Work Related And „Private“ Social Interactions At Work*. *Social Indicators Research*, 67, 145 - 182. <https://doi.org/10.1023/B:SOCI.00000007338.60393.bf>. Zugriff am 25.12.2022.
- Van der Lippe, T., & Lippényi, Z. (2019): *Co-workers working from home and individual and team performance*. *New Technology, Work and Employment*, 35(1), 60 - 79. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12153>.
- Vienna.at (2020): *Neue Corona-Maßnahmen: Die Lockdown-Regeln im Detail*. 14.11.2020. In: <https://www.vienna.at/neue-corona-massnahmen-die-lockdown-regeln-im-detail/> 6808666. Zugriff am 12.11.2021.
- Voß, A. & Röttger, U. (2020): *Erfolgreiche Führungskräftekommunikation heute*. In S. Einwiller, S. Sackmann & A. Zerfaß (Hrsg.), *Handbuch Mitarbeiterkommunikation. Interne Kommunikation in Unternehmen*. Wiesbaden: Springer Gabler.
- Weerth, C. (2020): *Corona-Virus*. Abgerufen von <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/corona-virus-122531/version-380172>. Zugriff am 03.01.2023.

- Welch, M., & Jackson, P. R. (2007): *Rethinking internal communication: A stakeholder approach*. *Corporate Communications: An International Journal*, 12(2), 177–198.
- Wingen, S. & Hohmann, T. & Bensch, U. & Plum, W. (2004): *Vertrauensarbeitszeit Neue Entwicklung gesellschaftlicher Arbeitszeitstrukturen*, Bremerhaven: Wirtschaftsverl. NW, Verl. für Neue Wiss. https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Schriftenreihe/Forschungsberichte/2004/Fb102_7.pdf. Zugriff 28.07.2022.
- Winslow, C. J., Sabat, I. E., Anderson, A. J., Kaplan, S. A., & Miller, S. J. (2019): *Development of a Measure of Informal Workplace Social Interactions*. *frontiers in Psychology*, 10, 1 - 8. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02043>.
- Wintermann, O. (2020): *Zukunftsstudie Münchner Kreis - Sonderstudie zur Corona-Pandemie*. <https://www.bertelsmannstiftung.de/de/publikationen/publikation/did/sonder-studie-corona-all>. Zugriff am 23.07.2021.
- Wolf, T. & Strohschen, J.-H. (2018): *Digitalisierung: Definition und Reife*. In: *Informatik-Spektrum*, 41 (1). S. 56–64. Online im Internet: DOI: 10.1007/s00287-017-1084-8. Zugriff am 14.05.2022.
- World Health Organization. (2020): *Rolling updates on coronavirus disease (COVID-19)*. World Health Organization. <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/events-as-they-happen>. Zugriff am 23.07.2022.
- Zerfaß, A. (2010): *Unternehmensführung und Öffentlichkeitsarbeit. Grundlegung einer Theorie der Unternehmenskommunikation und Public Relations* (3. Aufl.). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

13. Anhang

13.1. Interviewleitfaden

Herzlichen Dank, für Ihre Teilnahme am Interview. Die Durchführung vom Interview trägt zum Forschungsinhalt meiner Masterarbeit am Institut für Publizistik- und Kommunikationswissenschaft an der Universität Wien bei. In diesem wird untersucht, wie sich die Kommunikation unter den Mitarbeitenden in Unternehmen seit der Covid-19-Pandemie verändert hat. Viele Arbeitnehmende sind bzw. waren zum Teil/Großteil seit Ausbruch der Pandemie coronabedingt im Home-Office. Diesen Aspekt, also wie Arbeitnehmende die virtuelle Kommunikation mit der Unternehmensleitung, aber vor allem untereinander mit den Kolleg: innen empfunden haben, gilt es zu untersuchen. Die virtuelle Kommunikation, auch Telearbeit, wird hierbei als Kommunikation über eine räumliche Distanz mithilfe von Technologie verstanden.

Für folgende Forschung sind daher Ihre persönlichen Erfahrungen gefragt und von Interesse. Hierfür wurde eine Reihe von Fragen vorbereitet, die wir nun gemeinsam behandeln. Erzählen Sie ganz einfach aus Ihrer Perspektive und wie Sie die einzelnen Punkte, die angesprochen werden, wahrnehmen oder wahrgenommen haben. Sie können das auch gerne mit Beispielen aus Ihrem Arbeitsalltag veranschaulichen. Es gibt keine falschen Antworten, Sie können also frei erzählen.

Das Interview wird aufgezeichnet, damit Ihre Aussagen unverfälscht in die Analyse miteinbezogen werden können. Anzumerken ist hierbei, dass das Interview vollständig anonymisiert wird. Selbstverständlich werden die Daten nicht an Dritte weitergegeben und dienen nur zum Zweck dieser Studie. Falls das für Sie in Ordnung geht, würde ich nun die Aufnahme jetzt starten.

Interviewhinweise:

- *Die Leitfragen des Fragebogens sind nummeriert.*
- *Die Unterpunkte dienen als Zusatzfragen. Sie sind zu stellen, wenn die Antworten nicht konkret auf die Leitfragen abzielt oder die Antworten noch nicht ausreichend ausführlich gegeben wurden. Sie dienen auch als Konkretisierungen, falls die Leitfrage für Befragten nicht ausreichend klar ist.*
- *Eine Frage, welche schon beantwortet wurde, muss nicht nochmal gestellt werden.*
- *Die Ergänzungen in Klammern dienen meinem Verständnis für mich als Interviewerin, worauf die Frage abzielt, und ermöglichen Nachfragen bei Verständnisproblemen.*
- *Interviewhinweise sowie Themenwechsel sind kursiv dargestellt und werden in der Regel nicht vorgelesen.*

I. EINSTIEG

Als Einstieg mal Fragen zu Ihrem Beruf und zum Unternehmen, in dem Sie arbeiten.

Persönliches

1. In welcher Branche sind Sie tätig?
2. Welche Position haben Sie in Ihrem Unternehmen?
 - Berufsbezeichnung

3. Wie viele Mitarbeitende befinden sich im Unternehmen? (grob geschätzt)

Aktuelle Arbeitssituation und die Arbeitssituation vor der Corona-Pandemie

Gehen wir doch mal der Frage nach „Welche Veränderungen auf Ihre Arbeit und das Unternehmen die Corona-Pandemie hervorgerufen hat?

Größte Änderung: Thema Home-Office:

4. Nutzen Sie derzeit Homeoffice?
- Nur Home-Office oder Mix aus Büro und Home-Office, also hybrides Arbeiten?
5. Wie oft arbeiten Sie aktuell im Büro und wie oft von zuhause aus? (grobe Schätzung in Prozent)
6. Wie oft haben Sie seit Ausbruch der Pandemie (2020) ungefähr von zuhause gearbeitet und wieviel im Büro? (grob in Prozent)
- Ist Home-Office wieder weniger geworden?
7. Haben Sie Home-Office auch in der Zeit vor COVID-19 genutzt?
8. Inwiefern konnte man selbst entscheiden, ob virtuell von zuhause oder vor Ort im Büro gearbeitet wird?
- Können Sie mittlerweile selbst entscheiden/einteilen?
9. Über welche Kommunikationsinstrumenten oder soziale Netzwerke kommunizieren Sie mit Kolleg: innen? Wie beschaffen Sie sich Informationen über Ihre Arbeit und das Unternehmen während dem Home-Office?
- Verwendung neuer Kommunikationsmittel oder „doch nur das E-Mail-Programm?“
 - Gab es die Programme davor auch schon? Wurden diese genutzt?
 - Neue technische Erlernung von Programmen?

II. HAUPTTEIL

Arbeitssituation

Beantworten wir nun die Fragen zu Ihrer Arbeitssituation vor und seit Ausbruch der Corona-Pandemie.

10. Wo sehen Sie die Schwierigkeiten bei der virtuellen Arbeitssituation insgesamt?
- Gab es Probleme? Technische Ausrüstung, Fehlende Kommunikationsmittel, Internetverbindung, Team-Kommunikation, Konflikte/Missverständnisse, etc.
 - Keine: Schnell eingelernte Routine, reibungslose Abläufe?
 - Gibt es immer noch Probleme?
11. Wenn Sie an die Arbeitswelt vor Corona denken: Was fehlt Ihnen von dieser Zeit?
- Was gefällt Ihnen an der virtuellen Arbeitssituation nicht bzw. gefällt Ihnen sehr?

12. Wie schwer fällt Ihnen die Trennung von Arbeit und Freizeit während dem Home-Office?

- Werden die Grenzen manchmal überschritten? Verwischen diese?

Wenn Sie an Ihren Arbeitsplan in der Woche denken:

13. Welches Gefühl haben Sie, wenn Sie morgen Home-Office betreiben und welches Gefühl kommt auf bei einem Dienst im Büro?

- Auf welchen Dienst freuen Sie sich mehr? Steigt oder sinkt Arbeitsmotivation? Mögliche Gründe?

14. Wie zufrieden sind Sie derzeit in Ihrem Arbeitsumfeld? (Skala 1-10)

Arbeitsleistung

Weiter geht es mit Fragen zu Ihrer Arbeitsleistung während Home-Office:

15. Wie produktiv sind Sie im Büro/Home-Office? Stichwort: Leistungserbringung? (Grobe Schätzung in Prozent)

- Im Vergleich: gleiche Tätigkeit im Büro bzw. im Home-Office
- Wo können Sie konzentrierter Arbeiten? Wo werden Sie leichter abgelenkt?

16. Wie hat sich die Erwartungshaltung im Home-Office geändert?

- Haben Sie das Gefühl, ständig erreichbar sein zu müssen für Kolleg:innen/Ihren Vorgesetzten während dem Home-Office?
- Erwartet man mehr Selbständigkeit von Ihnen?

17. Erleben Sie dieselbe Wertschätzung Ihrer Arbeitsleistung im Home-Office wie im Präsenzdienst?

PEER TO PEER KOMMUNIKATION

Nun folgen Fragen zur Zusammenarbeit untereinander seit der Umstellung auf das virtuelle Arbeiten.

Zusammenarbeit zwischen den Mitarbeitenden

18. Inwiefern wurde durch Home-Office das Zusammenarbeiten bzw. das Wir-Gefühl verändert?

- Weniger Wir-Gefühl, da weniger Bürotage?
- Mehr Wir-Gefühl da ständige virtuelle Erreichbarkeit? (ev. Beispiele)

19. Welche Situationen haben vor dem Home-Office im Unternehmen zum Wir-Gefühl beigetragen?

- Fehlen die persönlichen Gespräche, die Kaffee-Pausen, das gemeinsame Essen, oder reichen virtuelle Meetings auch?

20. Wie wichtig ist Ihnen der persönliche Kontakt mit Mitarbeitenden und warum?

Kommunikation zwischen den Mitarbeitenden

Nun kommen wir zu Fragen hinsichtlich der Kommunikation unter Mitarbeitenden, also untereinander.

21. Wie hat sich die Interaktion bzw. Kommunikation unter den Mitarbeitenden seit der Umstellung auf hybrides Arbeiten verändert?

- Besser/schlechter warum? (z.B. Besser, weil mehr Meetings?)
 - Was sind die größten/wesentlichsten Unterschiede?
 - Gibt es (unbewusste) Verhaltensregeln bei Online- und Präsenz-Meetings?
22. Wie oft haben Sie die Kommunikationsmittel bzw. -Kanäle verwendet, um mit den Kolleg: innen zu kommunizieren?
- Mehrmals täglich? Nur für Meeting? Nur zum Dienstschluss, etc.?
23. Werden virtuelle Kommunikationsmittel lediglich für die Erledigung des Arbeitsziels verwendet oder finden auch Small-Talks virtuell statt?
- Wird auch privates ausgetauscht oder findet der Austausch ausschließlich für die Arbeit statt?
24. Gibt es öfter Kontakt (Berührungspunkte/Schnittpunkte) zu Kolleg: innen virtuell oder vor Ort?
25. Wo liegen die Unterschiede beim Einbringen in virtuellen Meetings zu Präsenzmeetings?
- Fällt es leichter oder schwerer bei virtuellen Meetings?
 - Können Sie sich jetzt mehr oder weniger einbringen als vor Corona?
- Denken Sie mal an die Aufteilung der Arbeitsaufgaben in Teamarbeit:
26. Wie läuft der Austausch/die Kommunikation untereinander während dem Home-Office?
- Problemlos, weil alles verschriftlich oder problematisch durch virtuelle Kommunikation, Übermittlung des aktuellen Arbeitsstandes, etc.
 - Wie ist die Teamarbeit mit nicht-computeraffinen Mitarbeitenden?
27. Wie könnte man die Problematik der Mitarbeiterkommunikation beseitigen/verringern?
- Ist der Einsatz von Chat-Werkzeugen sinnvoll? (z.B. um kurz Fragen abzuklären)
 - Beispiele für eine Verbesserung der virtuellen Mitarbeiterkommunikation
28. Was können virtuelle Medienkanäle gegenüber Face-to-Face-Kommunikation im Arbeitsumfeld nicht ersetzen?
29. Können Sie eine konkrete berufliche Situation nennen, in der Ihnen die virtuelle Interaktion/Kommunikation als nicht ausreichend war?

Kommunikation durch die Unternehmensleitung

Bei den nächsten Fragen geht es nicht mehr um die Mitarbeiterkommunikation, sondern um die Kommunikation zwischen dem Unternehmen und Ihnen als Mitarbeitenden.

30. Wie bewerten Sie die Kommunikation des Unternehmens bei Veränderungen?
- Beispiel Covid-Pandemie: Wurde man schnell und ausreichend genug informiert z.B. wie es weitergeht?
 - Kam es zu Ungewissheiten Ihrerseits und ev. einem Kommunikationsstopp?
31. Wurde die Kommunikationsfunktion zwischen dem Unternehmen und den Mitarbeitenden ausgebaut?

- Gibt es eine Schnittstelle zw. Mitarbeitende und Vorgesetzte? z.B.
 - Gibt es einen Kommunikator, welcher das Kommunizieren virtuell leitet?
 - Oder Änderungen auch nach der Pandemie
32. Rückblickend betrachtet: Was hat Ihnen in der Kommunikation von Ihrer Unternehmensleitung gefehlt?
- Können Sie Beispiele dafür nennen? Fehlt es immer noch?
33. Wird offen kommuniziert, ob es Pläne in Ihrem Unternehmen gibt, die virtuelle Arbeit auch nach der Pandemie aufrechtzuerhalten?

III. SCHLUSS

Abschlussfrage

34. Wie empfinden Sie das Weiterführen des virtuellen Arbeitens auch nach der Pandemie?
- Bevorzugen Sie es nach der COVID-Pandemie im Homeoffice arbeiten?

Zwei formelle Fragen zu Ihrer Person:

Soziodemographie

35. Wie alt sind Sie?
36. Welchem Geschlecht fühlen Sie sich zugehörig?

Wir sind nun am Ende des Interviews angelangt. Haben Sie noch Anmerkungen zum Thema? Wurde etwas nicht angesprochen, was Ihnen wichtig ist oder Sie anmerken wollen?

(Interviewpartner/in offen reden lassen)

Herzlichen Dank, für Ihre Zeit und das ausführliche Interview. Wie bereits eingangs erwähnt werden all Ihre personenbezogenen/firmenbezogenen Daten anonym und vertraulich behandelt. Bei Fragen oder Anmerkungen zum Forschungsprojekt können Sie sich gerne jederzeit melden.

13.2. Kategorienschema

Kategorie	Beschreibung	Subkategorie	Beispiele
K1 Arbeitssituation bzw. Arbeitsort	Codiert werden alle Textstellen, die Hinweise darauf geben, welches Arbeitsmodell die Befragten zu welchem Zeitpunkt ausgeübt haben. (Home-Office, Hybrid-Arbeiten oder vor Ort im Büro).	K1.1 Vor der Corona-Pandemie	„Davor hatten wir kein Home-Office.“ „Nein, das hat sich erst seit Corona ergeben.“
		K1.2 Während der Corona-Pandemie	„Anfangs und Haupt-Coronazeit waren es 100 Prozent Home-Office.“
		K1.3 Aktuell (Post-Corona-Pandemie)	„Wir haben uns für ein Ausmaß von ein bis zwei Tage in der Woche geeinigt.“
K2 Verwendung von Kommunikationsmittel bzw. Instrumente	Codiert werden alle Hinweise auf konkrete Verwendung der Kommunikationsmittel sowie ihr Umgang damit, angefangen von E-Mail-Programmen und Face-to-Face-Kommunikation über Telefon und soziale Netzwerke bis hin zu Video-Kommunikationstools.	K2.1 Kommunikationskanäle und Tools	„Also entweder über Outlook natürlich, über Mail oder telefonisch eigentlich.“ „Doch schon, MS-Teams und WebEx.“
		K2.2 Häufigkeit der Nutzung von Kommunikationsmittel bzw. Instrumente	„Ich habe mehrmals täglichen Kontakt mit Kollegen und Mitarbeitern.“ „Also es gibt eher tendenziell mehr Onlinetreffen“ „Es ist mehr als davor. Wir treffen uns im Microsoft Teams mit der Kamera und wir schreiben laufend.“
		K2.3 Umgang mit der Umstellung auf virtuelles Arbeiten	„Ganz schnell in meine Routine mitaufgenommen.“ „Am Anfang eben die Schwierigkeit war mal da reinzukommen, eben dieser Zugriff auf diesen Server war ein bisschen problematisch.“
K3 Arbeitsleistung	Codiert werden alle Textstellen, die Hinweise auf die Leistungserbringung, die Produktivität oder die Motivation aufgrund der aktuellen Arbeitsbedingungen der Akteure geben.	K3.1 Während der Telearbeit (Home-Office)	„Ja, ich bin konzentrierter und daher auch produktiver.“ „Also eigentlich glaub ich schon oder ich <u>weiß</u> , dass ich trotzdem im Home-Office produktiver bin. Auch wenn vielleicht ab und zu mal etwas im Haushalt nebenbei gemacht wird.“
		K3.2 Vor Ort im Büro	„Also ich bin auf <u>jeden Fall</u> im Büro konzentrierter.“

			„Ich würde schon sagen, dass ich <u>vermutlich</u> im Büro etwas produktiver bin.“
		K3.3 Ortsunabhängig	„Nun ja, die Produktivität hängt davon ab, welcher Arbeitstätigkeit ich nachgehen muss. Je nachdem, was halt auch ansteht (.) ich würde sagen, dass da der Ort wo ich meine Arbeit erledige, nicht wirklich die Produktivität ändert.“
K4 Veränderungen aufgrund Covid-19	Codiert werden alle Textstellen, die Hinweise auf die Auswirkungen von Home-Office hinsichtlich Erwartungshaltung und Wertschätzung der Befragten sowie die Schwierigkeit beim Trennen von Arbeit und Privatem geben.	K4.1 Wertschätzung	„Ja, ich bekomme oft wertschätzende Wort zu hören.“ „Also Wertschätzung gibt es bei uns eigentlich gar nicht.“
		K4.2 Erwartungshaltung	„Anfangs war die Erwartungshaltung natürlich <u>sehr, sehr</u> hoch.“ „Erwartungshaltung im Sinne von Rechtfertigung, dass auch im Home-Office gearbeitet wird, zum Beispiel überhaupt nicht, nein. Das ist komplett gleich eigentlich.“
		K4.3 Trennung von Arbeit und Privatem	„Auf jeden Fall verwischen da die Grenzen, denn du bist ja eigentlich in deinem privaten Bereich und dann musst du daheim arbeiten.“ „Bei mir persönlich vermischen sich die Grenzen jetzt nicht unbedingt sehr stark.“ „Aber ich würde sagen die Trennung gelingt mir grundsätzlich relativ gut.“
		K4.4 Vorteile von Home-Office	„Wir ersparen uns eben den Arbeitsweg und das ist ein sehr, sehr großer Vorteil.“ „Aber der Vorteil ist, Teams ist sehr schnell. Meetings sind sehr schnell geplant und mit den Teams Chat kann man schon relativ schnell kurze Nachrichten, was keine E-Mail wert ist, lösen.“

		K4.5 Nachteile von Home-Office	„Es ist sehr, sehr schwierig für Führungskräfte sich auch wirklich die Zeit zu nehmen, um diese Wertschätzung auch zu zeigen. Das ist jetzt nicht so einfach wie im Büro,“
K5 Peer-to-Peer Kommunikation seit Einführung von Home-Office	Codiert werden alle Hinweise, die auf Veränderungen der Kommunikation und Arbeitsweisen untereinander hindeuten, sowie ob die Befragten mediale Präsenz für ein gemeinsames Arbeitsklima für ausreichend empfinden, aufgrund ihrer Erfahrungen seit der Umstellung der Arbeitsweise.	K5.1 Gemeinschaftsgefühl und Zusammenarbeit unter Mitarbeitenden bzw. Kolleg: innen	„Der Kollegenzusammenhalt war bei uns davor besser.“ „Also ist es weniger Wir-Gefühl, dadurch weil es weniger Büro Tage gibt.“ „Ich denke schon, dass in gewissen Teams untereinander ein kleines Wir-Gefühl existiert, aber (.) ja, es ist allgemein weniger geworden.“
		K5.2 Entwicklung der Kommunikation aufgrund der Telearbeit	„Die Kommunikation hat sich mit einigen anderen Teams etwas verschlechtert.“ „Natürlich vor Ort ist es persönlich einfacher, aber so funktioniert es auch ganz gut.“ „Ja, also das hat sich wirklich verbessert und verfeinert, finde ich im virtuellen Bereich.“
		K5.3 Erfahrungen mit der virtuellen Arbeitswelt	„Also allgemein betrachtet ist es virtuell, wie vorhin erwähnt ein bisschen oberflächlich.“ „Das Zwischenmenschliche geht virtuell auch bisschen verloren bei der Interaktion und Kommunikation untereinander.“
K6 Persönlicher Kontakt zu Mitarbeitenden bzw. Kolleg: innen	Codiert werden alle Textstellen, die Hinweise darauf geben, wie wichtig der persönliche Kontakt zwischen Mitarbeitenden bzw. Kolleg: innen ist. (Nicht bis weniger wichtig 1-3, mittlere Wichtigkeit 4-6 und hohe Wichtigkeit 7-10).	K6.1 Nicht bis weniger wichtig	Den Kontakt mit denen würde ich auf so <u>drei</u> oder <u>vier</u> einstufen.
		K6.2 Mittlere Wichtigkeit	„Aber bei den anderen ist mir das eigentlich nicht <u>so</u> wichtig, so fünf.“
		K6.3 Hohe Wichtigkeit	„Für mich ist es <u>superwichtig</u> . Ich würde sogar sagen, wenn nicht sogar <u>das</u> Wichtigste bei der Arbeit. Also auf jeden Fall 9 bis 10, von der Wichtigkeit her.“

K7 Zufriedenheit am Arbeitsplatz	Codiert werden alle Textstellen, die Hinweise darauf geben, wie zufrieden die Befragten mit der aktuellen Arbeitssituation sind. (Geringe Arbeitszufriedenheit 1-3, mittlere Zufriedenheit 4-6 und hohe Arbeitszufriedenheit 7-10).	K7.1 Mittlere Arbeitszufriedenheit	„Aktuell sechs, es ist schwankend.“ „Ja, so fünf.“
		K7.2 Hohe Arbeitszufriedenheit	„Eine gute acht.“ „Aktuell sieben.“ „Derzeit bin ich sehr zufrieden, ich würde sagen neun.“ „Eingeschätzt auf einer Skala vielleicht eine neun, eventuell auch eine zehn.“
K8 Bewertung der Kommunikation des Unternehmens	Codiert werden alle Textstellen, die Hinweise auf Bewertung der Kommunikation im Unternehmen hindeuten.	K8.1 Positiv	„Ich würde sagen die Kommunikation hat sich auf jeden Fall vermehrt seit Anfang der Pandemie.“ „Also es kam zu keinen Ungewissheiten. Man hatte auch den Eindruck, dass auch der Firma das so wesentlich ist, dass das jeder informiert ist und genug Sprachrohre gibt.“
		K8.2 Neutral	„Die Kommunikation hat sich <u>nicht</u> wirklich geändert.“
		K8.3 Negativ	„Natürlich war da auch die Ungewissheit damit verbunden.“
K9 Weiterführung der hybriden Arbeit	Codiert werden alle Textstellen, die Hinweise auf das Weiterführen von hybrider Arbeit, sowie die Bevorzugung der Befragten hindeuten.	K9.1 Befürwortung bzw. Pro virtuelles Arbeiten	„Ich finde, das ist eine tolle Sache, die man auch früher hätte einführen können.“ „Aktuell mit dieser Regelung von zweimal Home-Office und dreimal im Büro arbeiten (.) das gefällt mir relativ gut, gefällt mir sogar mehr als das Büro-Modell vor Corona.“
		K9.2 Gegen bzw. Kontra virtuelles Arbeiten	„Nein, mag ich nicht.“

13.3. Liste der Codings

Also ich arbeite wesentlich mehr im Home-Office aktuell und auch während der Pandemie als vor der Pandemie.

Code: • Arbeitssituation bzw. Arbeitsort > Aktuell (Post-Corona- Pandemie) Gewicht: 0
Interview 1, Pos. 5

vorwiegend bin ich im Büro

Code: • Arbeitssituation bzw. Arbeitsort > Aktuell (Post-Corona- Pandemie) Gewicht: 0
Interview 1, Pos. 7

ein bis zwei Tage in der Woche. Je nachdem, was ansteht.

Code: • Arbeitssituation bzw. Arbeitsort > Aktuell (Post-Corona- Pandemie) Gewicht: 0
Interview 1, Pos. 7

wir sind komplett ins Home-Office gewechselt

Code: • Arbeitssituation bzw. Arbeitsort > Während der Corona-Pandemie Gewicht: 0
Interview 1, Pos. 9

ein hundred Prozent im Büro

Code: • Arbeitssituation bzw. Arbeitsort > Vor der Corona- Pandemie Gewicht: 0
Interview 1, Pos. 9

auf fast auf hundert Prozent von zu Hause aus, also im Home-Office, gewechselt.

Code: • Arbeitssituation bzw. Arbeitsort > Während der Corona-Pandemie Gewicht: 0
Interview 1, Pos. 9

Und mit der Lockerung der Pandemiemaßnahmen hat sich der Anteil an Home-Office auch demnach Schritt für Schritt verringert.

Code: • Arbeitssituation bzw. Arbeitsort > Während der Corona-Pandemie Gewicht: 0
Interview 1, Pos. 9

Es hieß dann auch wir müssen jetzt alle im Office-Home arbeiten aufgrund der Corona-maßnahmen, die vom Staat ausgegangen sind, dass sogar auch wirklich die Schulen zusperren mussten.

Code: • Arbeitssituation bzw. Arbeitsort > Während der Corona-Pandemie Gewicht: 0
Interview 1, Pos. 11

Also wir nutzen als Unternehmen Google Workspace, das ist eine Cloud-Lösung und das ist unser Hauptkommunikations- und Kollaboration-Tool, die wir im Unternehmen haben und das umfasst verschiedene Kommunikationskanäle. Also wir haben einerseits E-Mail, wir haben Chat, wir haben Google-Meet, also auch mit Video.

Code: • Verwendung von Kommunikations- mittel bzw. Instrumente > Kommunikationskanäle und Tools Gewicht: 0
Interview 1, Pos. 13

greift man auch hin und wieder zum Telefon und ruft an

Code: • Verwendung von Kommunikations- mittel bzw. Instrumente > Kommunikationskanäle und Tools Gewicht: 0
Interview 1, Pos. 13

ährend der Pandemie haben sich die verschiedenen Kanäle auf jeden Fall erweitert.

Code: ● Verwendung von Kommunikations- mittel bzw. Instrumente > Kommunikationskanäle und Tools Gewicht: 0
Interview 1, Pos. 15

Es war auf jeden Fall turbulent ((lacht)) auf jeden Fall. Als die ich Pandemie dann ausgebrochen ist, war schon eine Umstellung für alle, also sowohl für das gesamte Team als auch wenn mich persönlich. Das war (.) eine ganz andere Art des Arbeitens, dass man auch nicht gewohnt war.

Code: ● Verwendung von Kommunikations- mittel bzw. Instrumente > Umgang mit der Umstellung auf virtuelles Arbeiten Gewicht: 0
Interview 1, Pos. 17

die Erwartungshaltung im Team und auch an einem selbst erst etabliert werden mussten sozusagen oder neu aufgesetzt werden mussten

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Erwartungshaltung Gewicht: 0
Interview 1, Pos. 17

haben auch wirklich eine gewisse Liebe zu Home-Office entwickelt

Code: ● Weiterführung der hybriden Arbeit > Befürwortung bzw. Pro virtuelles Arbeiten Gewicht: 0
Interview 1, Pos. 17

Damit will ich sagen, dass in meinem Personalteam, das ganz gut funktioniert hat, weil wir bereits eine Kommunikationsbasis gehabt haben und wir wussten, wie oft wir alle miteinander Kontakt halten und welche Kanäle wir dafür nutzen (.) das war relativ natürlich.

Code: ● Peer-to-Peer Kommunikation seit Einführung von Home-Office > Entwicklung der Kommunikation aufgrund der Telearbeit Gewicht: 0
Interview 1, Pos. 17

Aber teamübergreifend gab es schon hin und wieder Schwierigkeiten, vor allem mit Teams, die jetzt grundsätzlich nicht unbedingt sehr Home-Office-affin sind.

Code: ● Peer-to-Peer Kommunikation seit Einführung von Home-Office > Entwicklung der Kommunikation aufgrund der Telearbeit Gewicht: 0
Interview 1, Pos. 17

teamübergreifend gab es schon hin und wieder Schwierigkeiten, vor allem mit Teams, die jetzt grundsätzlich nicht unbedingt sehr Home-Office-affin sind.

Code: ● Verwendung von Kommunikations- mittel bzw. Instrumente > Umgang mit der Umstellung auf virtuelles Arbeiten Gewicht: 0
Interview 1, Pos. 17

weniger konzentriert und jetzt nicht unbedingt sehr ansprechbar im Home-Office und das ist schon eine Schwierigkeit

Code: ● Peer-to-Peer Kommunikation seit Einführung von Home-Office > Entwicklung der Kommunikation aufgrund der Telearbeit Gewicht: 0
Interview 1, Pos. 17

Da gibt schon gewisse Mitglieder im Team, wo man sagt (.) OK, dann kläre ich doch lieber etwas ab, wenn ich dann vor Ort im Büro bin. Weil ich eben weiß, dass die Person eher weniger erreichbar ist.

Code: ● Peer-to-Peer Kommunikation seit Einführung von Home-Office > Erfahrungen mit der virtuellen Arbeitswelt Gewicht: 0
Interview 1, Pos. 17

dann tut man sich auch manchmal schwer an Informationen zu kommen. Aber man bekommt ein Gefühl dafür, je nachdem wer die Person ist, und das pendelt sich eigentlich ein.

Code: ● Peer-to-Peer Kommunikation seit Einführung von Home-Office > Erfahrungen mit der virtuellen Arbeitswelt Gewicht: 0

Interview 1, Pos. 17

Also, ich habe mich da relativ schnell reingefunden.

Code: ● Verwendung von Kommunikations- mittel bzw. Instrumente > Umgang mit der Umstellung auf virtuelles Arbeiten Gewicht: 0

Interview 1, Pos. 19

Ich mag Home-Office und ich finde auch, dass ich diese Verbindung zwischen im Büro und Home-Office relativ gut schaffe. Ich tue mir da nicht schwer

Code: ● Peer-to-Peer Kommunikation seit Einführung von Home-Office > Erfahrungen mit der virtuellen Arbeitswelt Gewicht: 0

Interview 1, Pos. 19

wenn sich manche wirklich schwer getan haben im Home-Office oder wenn sie sich einsam fühlen, das gab es auch (.) oder wenn sie einfach das Gefühl haben, dass sie nicht so gut vernetzt sind (.) dann haben wir sie auch unterstützt, damit sich auch wirklich alle wohler fühlen.

Code: ● Peer-to-Peer Kommunikation seit Einführung von Home-Office > Erfahrungen mit der virtuellen Arbeitswelt Gewicht: 0

Interview 1, Pos. 19

Also ich würde sagen, bei mir persönlich vermischen sich die Grenzen jetzt nicht unbedingt sehr stark. Also ich schaffe es ganz gut, da habe eine gute Routine habe.

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Trennung von Arbeit und Privatem Gewicht: 0

Interview 1, Pos. 21

Ich bin auch wesentlich konzentrierter im Home-Office muss ich sagen. Besonders wenn es jetzt um genaue Tätigkeiten geht, weil ich einfach nicht diese regelmäßigen Unterbrechungen habe, die im Büro mindestens einmal in einer halben Stunde passieren. Da wird man dann sozusagen unmittelbar aus den Tätigkeiten ausgerissen. Es passiert im Home-Office nicht

Code: ● Arbeitsleistung > Während der Telearbeit (Home-Office) Gewicht: 0

Interview 1, Pos. 21

wirklich die größte Schwierigkeit den Laptop auszuschalten und wegzulegen. Das fällt ab und zu schwer, vor allem an einem Freitagnachmittag oder Abend. Teilweise wird es ab und zu mal eine halbe Stunde länger vielleicht (.) aber ich würde sagen die Trennung gelingt mir grundsätzlich relativ gut.

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Trennung von Arbeit und Privatem Gewicht: 0

Interview 1, Pos. 21

Natürlich haben wir im Büro viel mehr diese In-Person-Meetings und Leute, die einfach vorbeischauchen, weil sie mit uns sprechen wollen. Wir sind da auch produktiv. Aber es sind natürlich andere Arten von Tätigkeiten, als ich jetzt im Home-Office machen würde.

Code: ● Arbeitsleistung > Vor Ort im Büro Gewicht: 0

Interview 1, Pos. 23

Also im Home-Office bin ich auf jeden Fall produktiver, wenn es um das Abarbeiten von E-Mails geht und wenn es um Meetings geht, weil das kann ich mir viel besser einteilen (.) oder wenn es jetzt um genaue Tätigkeiten geht, wo ich jetzt wirklich Konzentration brauche, da bin ich produktiver im Home-Office.

Code: ● Arbeitsleistung > Während der Telearbeit (Home-Office) Gewicht: 0
Interview 1, Pos. 23

Nicht unbedingt. Also ich finde dadurch, dass ich mit meinen Vorgesetzten wirklich ununterbrochen in Kontakt sind entstehen keinerlei neue Erwartungen

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Erwartungshaltung Gewicht: 0
Interview 1, Pos. 25

Also ich würde sagen, die Erwartungshaltung ist gleich in der Hinsicht. Es ist eher die Erwartungshaltung an einem selbst während dem Home-Office. Also mir ist schon wichtig, dass ich erreichbar bin, auch für andere Leute. Ich schaue auf jeden Fall, dass ich der Erwartung an mich selbst gerecht werde. Also, dass das auch im Home-Office alles machbar ist und nicht nur im Büro sozusagen.

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Erwartungshaltung Gewicht: 0
Interview 1, Pos. 25

Also Wertschätzung gibt es natürlich.

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Wertschätzung Gewicht: 0
Interview 1, Pos. 27

aber ich würde grundsätzlich sagen, wir haben eine sehr familiäre Arbeitsumgebung und eine recht schöne Arbeits-Community. Dies ist eigentlich aus der Wertschätzung heraus entstanden. Wertschätzung zu spüren ist natürlich schwieriger im Home-Office.

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Wertschätzung Gewicht: 0
Interview 1, Pos. 27

es ist sehr, sehr schwierig für Führungskräfte sich auch wirklich die Zeit zu nehmen, um diese Wertschätzung auch zu zeigen. Das ist jetzt nicht so einfach wie im Büro,

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Nachteile von Home-Office Gewicht: 0
Interview 1, Pos. 27

sehr schwierig für Führungskräfte sich auch wirklich die Zeit zu nehmen, um diese Wertschätzung auch zu zeigen.

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Wertschätzung Gewicht: 0
Interview 1, Pos. 27

Ich würde sagen ein etwas entspannteres Gefühl, wenn Home-Office am nächsten Tag ansteht. Man kann etwas länger ausschlafen und man kann den Tag, ich sag mal etwas langsamer und ungemütlich starten. (.) man geht auch wirklich komplett nach seinem eigenen Plan. Also ich teile mir das selbst ein und ich weiß was ansteht.

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Vorteile von Home-Office Gewicht: 0
Interview 1, Pos. 29

Also ich würde sagen für mich persönlich ist das gleich. Aber es ist wichtig, dass man diese Motivation selbst mitbringt. Also, wenn man jetzt nicht selbst motiviert ist als Mitarbeiter oder, wenn einem das grundsätzlich fehlt in der Rolle, die man ausübt, dann kann das Home-Office schon sehr schwer sein.

Code: ● Arbeitsleistung > Ortsunabhängig Gewicht: 0
Interview 1, Pos. 31

Ich würde sagen (.) eine acht.

Code: ● Zufriedenheit am Arbeitsplatz > Hohe Arbeitszufriedenheit Gewicht: 0
Interview 1, Pos. 33

Also ich würde sagen vom Unternehmen allgemein hat sich das Wir-Gefühl glaube ich schon verstärkt. Dieser Zusammenhalt war enorm wichtig, dass die Schule überhaupt funktionieren konnte im virtuellen Bereich. Das war enorm schwer umzusetzen. Das hat sich auf jeden Fall gestärkt,

Code: ● Peer-to-Peer Kommunikation seit Einführung von Home-Office > Gemeinschaftsgefühl und Zusammenarbeit unter Mitarbeitenden Gewicht: 0
Interview 1, Pos. 35

Das war für uns auch so ein Erfolg irgendwie zu sehen, dass wir unsere Arbeit gleich gut zu Hause umsetzen können, trotz den Schwierigkeiten.

Code: ● Peer-to-Peer Kommunikation seit Einführung von Home-Office > Entwicklung der Kommunikation aufgrund der Telearbeit Gewicht: 0
Interview 1, Pos. 35

Also für mich ist das Wir-Gefühl eher so diese spontanen Begegnungen sozusagen. Wenn ich jetzt mein Büro hernehme als Beispiel, die Tür steht offen und jemand kann reinkommen. Das schafft ein Wir-Gefühl. Ich weiß, ich kann immer jemanden ansprechen und wir stehen sozusagen immer bereit für jemanden. Das gemeinsame Mittagessen oder das gemeinsame Pausen machen natürlich auch. Das ist enorm wichtig für das Wir-Gefühl.

Code: ● Peer-to-Peer Kommunikation seit Einführung von Home-Office > Gemeinschaftsgefühl und Zusammenarbeit unter Mitarbeitenden Gewicht: 0
Interview 1, Pos. 37

Das Gefühl man sitzt gemeinsam im Büro oder gemeinsam in der Nähe zumindest und (..) Ja, das gibt es schon würde ich sagen fast nur im Büro und das kann man auch schwer virtuell schaffen.

Code: ● Peer-to-Peer Kommunikation seit Einführung von Home-Office > Gemeinschaftsgefühl und Zusammenarbeit unter Mitarbeitenden Gewicht: 0
Interview 1, Pos. 37

Da kann ich schon eine zehn hinlegen. Also ich finde das ist enorm wichtig, nicht nur im beruflichen Kontext, sondern auch für die Person selbst. Das ist essenziell.

Code: ● Persönlicher Kontakt zu Mitarbeitenden bzw. Kolleg: innen > Hohe Wichtigkeit Gewicht: 0
Interview 1, Pos. 39

Also in meinem internen Team, also jetzt wirklich nur mit meiner Vorgesetzten, würde ich sagen hat sich unsere Kommunikation nochmal verbessert. Also es war vorher da- vor schon gut.

Code: ● Peer-to-Peer Kommunikation seit Einführung von Home-Office > Entwicklung der Kommunikation aufgrund der Telearbeit Gewicht: 0
Interview 1, Pos. 41

Die Kommunikation hat sich mit einigen anderen Teams etwas verschlechtert. Aber wir haben es geschafft, als wir wieder im Büro waren das wieder zu verbessern. Aber es

war schon eine Herausforderung, die Kommunikation mit gewissen Teams (.) während dem Home-Office.

Code: ● Peer-to-Peer Kommunikation seit Einführung von Home-Office > Entwicklung der Kommunikation aufgrund der Telearbeit Gewicht: 0

Interview 1, Pos. 41

Täglichen Kontakt auf jeden Fall.

Code: ● Verwendung von Kommunikations- mittel bzw. Instrumente > Häufigkeit der Nutzung von Kommunikationsmittel bzw. Instrument Gewicht: 0

Interview 1, Pos. 43

Im virtuellen Bereich ist das etwas abgehackter und man hat auch wenn meist ein bisschen eine Agenda im Kopf.

Code: ● Peer-to-Peer Kommunikation seit Einführung von Home-Office > Erfahrungen mit der virtuellen Arbeitswelt Gewicht: 0

Interview 1, Pos. 45

Man plant ja auch ein virtuelles Meeting oft mit einem Zeitrahmen. Das heißt, es hat ein fixes Ende und jetzt nicht so mal schauen, wohin das Gespräch hinführt. Das ist etwas mehr kontrollierter sozusagen im Home-Office Bereich als jetzt im Büro.

Code: ● Peer-to-Peer Kommunikation seit Einführung von Home-Office > Erfahrungen mit der virtuellen Arbeitswelt Gewicht: 0

Interview 1, Pos. 45

Wenn es aber Mitarbeiter gegeben hat, die sich schwer mit gewissen Programmen getan haben, oder wenn sie ein Training gebraucht haben, um mit dem gut umgehen zu können, da war unser Tec-Team, also unser IT-Team, wirklich super vorbereitet. Es war immer ein Mitarbeiter vor Ort, den sie kontaktieren konnten

Code: ● Bewertung der Kommunikation des Unternehmens > Positiv Gewicht: 0

Interview 1, Pos. 51

Und wenn es jetzt eine unternehmensweite Einführung war, von einem neuen Tool, dann hat es auch wirklich eine Unternehmensseite, Präsentationen und Vorstellungen darüber gegeben. Also das haben sie super umgesetzt, finde ich.

Code: ● Bewertung der Kommunikation des Unternehmens > Positiv Gewicht: 0

Interview 1, Pos. 51

Ich würde sagen, was noch schwierig ist im virtuellen Raum ist dieser Punkt Kreativität und auch Innovation

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Nachteile von Home-Office Gewicht: 0

Interview 1, Pos. 53

da braucht man auch oft dieses Zwischenmenschliche

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Nachteile von Home-Office Gewicht: 0

Interview 1, Pos. 53

Diese Stimmung fehlt einfach im virtuellen Bereich und das ist auch wahnsinnig schwer, das so zu schaffen.

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Nachteile von Home-Office Gewicht: 0

Interview 1, Pos. 53

Ich würde sagen die Kommunikation hat sich auf jeden Fall vermehrt seit Anfang der Pandemie. Also, die Unternehmensleitung hat auch wirklich gemerkt, dass genau in

diesen schwierigen Zeiten alle eine klare Führung und brauchen. Sie müssen einfach wissen, dass das Leadership-Team für Sie da ist. Gehört und gesehen zu werden, obwohl wir nicht vor Ort sind, ist sehr wichtig. Und die Unternehmensleitung hat das einfach anhand von regelmäßigen Kommunikationsmethoden oder Kanälen umgesetzt. Also seien es E-Mails die rausgegangen an alle sind, seien es unternehmensweite Synchros oder seien es One-to-One-Check-Ins. Also unsere Direktorin zum Beispiel hat jetzt so Art Einzel-Check-Ins angeboten, wenn wir uns wirklich schwer tun mit etwas. Also sich wirklich Zeit blockiert, wenn jemand etwas braucht und wir konnten dann wirklich ein 15-Minuten-Meeting mit ihr ausmachen. Ja, also das hat sich wirklich verbessert und verfeinert, finde ich im virtuellen Bereich.

Code: ● Bewertung der Kommunikation des Unternehmens > Positiv Gewicht: 0
Interview 1, Pos. 57

Chat-Funktion

Code: ● Verwendung von Kommunikations- mittel bzw. Instrumente > Kommunikationskanäle und Tools Gewicht: 0
Interview 1, Pos. 59

ich finde, dass sie das schon durch die Kommunikation relativ gut hinbekommen haben.

Code: ● Bewertung der Kommunikation des Unternehmens > Positiv Gewicht: 0
Interview 1, Pos. 63

Wir haben uns für ein Ausmaß von ein bis zwei Tage in der Woche geeinigt.

Code: ● Arbeitssituation bzw. Arbeitsort > Aktuell (Post-Corona- Pandemie) Gewicht: 0
Interview 1, Pos. 65

wollen aber wirklich das hybride Modell fortführen und nicht reines Home-Office. Also ich bin auch ein Fan des hybriden Arbeitens. Ich finde das wirklich eine gute und gesunde Mischung, weil man braucht sowohl das eine als auch das andere. Und auch wenn jemand ein großer Home-Office-Fan ist, ist es doch auch gesund ein oder zwei Tage in der Woche im Büro zu sein, sozial gesehen auch. Hybrid finde ich echt ist die Zukunft.

Code: ● Weiterführung der hybriden Arbeit > Befürwortung bzw. Pro virtuelles Arbeiten Gewicht: 0
Interview 1, Pos. 65

Mischzustände inzwischen.

Code: ● Arbeitssituation bzw. Arbeitsort > Aktuell (Post-Corona- Pandemie) Gewicht: 0
Interview 2, Pos. 12

von 30 Tagen 5 Tagen im Home-Office. Also im Monat 5 Tage

Code: ● Arbeitssituation bzw. Arbeitsort > Aktuell (Post-Corona- Pandemie) Gewicht: 0
Interview 2, Pos. 14

Es ist mittlerweile schon weniger geworden. Am Anfang waren es hundert Prozent. Inzwischen haben wir 20% vertraglich.

Code: ● Arbeitssituation bzw. Arbeitsort > Während der Corona-Pandemie Gewicht: 0
Interview 2, Pos. 16

Home-Office auch in der Zeit vor Covid 19 genutzt?

B2: Nein.

Code: ● Arbeitssituation bzw. Arbeitsort > Vor der Corona- Pandemie Gewicht: 0

Interview 2, Pos. 17-18

Kommunikationsplattform, die Webex

Code: ● Verwendung von Kommunikations- mittel bzw. Instrumente > Kommunikationskanäle und Tools Gewicht: 0

Interview 2, Pos. 22

Also wir haben Laptops

Code: ● Verwendung von Kommunikations- mittel bzw. Instrumente > Kommunikationskanäle und Tools Gewicht: 0

Interview 2, Pos. 22

Nun ja, also das Webex hat immer wieder (..) man muss es natürlich lernen, wobei wir viele solche ähnlichen Programme haben, sodass das sich in vertretbarem Umfang hält.

Code: ● Verwendung von Kommunikations- mittel bzw. Instrumente > Umgang mit der Umstellung auf virtuelles Arbeiten Gewicht: 0

Interview 2, Pos. 26

die technische Plattform war am Anfang doch Störung gehabt. Inzwischen ist es stabiler, aber hat auch immer noch immer wieder mal Störung.

Code: ● Verwendung von Kommunikations- mittel bzw. Instrumente > Umgang mit der Umstellung auf virtuelles Arbeiten Gewicht: 0

Interview 2, Pos. 28

Also der direkte Kontakt, der unmittelbare und technisch, kurz sich zusammen sprechen und zusammenkommen, auch physisch, das ist natürlich ungleich schwerer geworden.

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Nachteile von Home-Office Gewicht: 0

Interview 2, Pos. 30

Ja, die verwischen ziemlich

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Trennung von Arbeit und Privatem Gewicht: 0

Interview 2, Pos. 32

keine Online-Meetings habe, dann mach ich halt den Geschirrspüler oder koche oder muss einkaufen. Ja, also ich mische den Tag, was sicher nicht sehr professionell ist (..) alles gleichzeitig.

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Trennung von Arbeit und Privatem Gewicht: 0

Interview 2, Pos. 32

Wenn ich ins Büro gehe, dann habe ich immer ein bisschen ein laues Gefühl, ob ich nicht vielleicht doch anstecke oder irgendwie krank werde oder so

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Vorteile von Home-Office Gewicht: 0

Interview 2, Pos. 34

Eine sieben.

Code: ● Zufriedenheit am Arbeitsplatz > Hohe Arbeitszufriedenheit Gewicht: 0

Interview 2, Pos. 36

Also, ich kann konzentrierter in der Arbeit arbeiten

Code: ● Arbeitsleistung > Vor Ort im Büro Gewicht: 0

Interview 2, Pos. 38

gar nicht so entscheidend ist, dass wir uns von zuhause oder von der Arbeit aus.

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Erwartungshaltung Gewicht: 0

Interview 2, Pos. 40

schwer zu sagen (..) Ja, also wesentlich verändert hat das nicht.

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Wertschätzung Gewicht: 0

Interview 2, Pos. 42

man ja schon ein bisschen Überblick. Wer ist überhaupt anwesend? Und wer ist wo? Die Jungen interessiert das weniger. Junge Leute wollen es auch gar nicht wissen oder sehen das abstrakter. Ich habe immer das Gefühl, ich habe irgendwie gar keine Firma hinter mir, so alleine. Also ein bisschen zerfällt schon mein Gefühl.

Code: ● Peer-to-Peer Kommunikation seit Einführung von Home-Office > Erfahrungen mit der virtuellen Arbeitswelt Gewicht: 0

Interview 2, Pos. 44

man ja schon ein bisschen Überblick. Wer ist überhaupt anwesend? Und wer ist wo? Die Jungen interessiert das weniger. Junge Leute wollen es auch gar nicht wissen oder sehen das abstrakter. Ich habe immer das Gefühl, ich habe irgendwie gar keine Firma hinter mir, so alleine. Also ein bisschen zerfällt schon mein Gefühl.

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Nachteile von Home-Office Gewicht: 0

Interview 2, Pos. 44

Das persönliche Mittagessen oder kurze Spaziergänge in der Mittagspause

Code: ● Peer-to-Peer Kommunikation seit Einführung von Home-Office > Gemeinschaftsgefühl und Zusammenarbeit unter Mitarbeitenden Gewicht: 0

Interview 2, Pos. 46

Das führt natürlich dazu, dass man neben den Arbeitsaspekten auch mal was Privates redet, das fällt praktisch weg.

Code: ● Peer-to-Peer Kommunikation seit Einführung von Home-Office > Gemeinschaftsgefühl und Zusammenarbeit unter Mitarbeitenden Gewicht: 0

Interview 2, Pos. 46

Das führt natürlich dazu, dass man neben den Arbeitsaspekten auch mal was Privates redet, das fällt praktisch weg.

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Nachteile von Home-Office Gewicht: 0

Interview 2, Pos. 46

Sehr wichtig.

Code: ● Persönlicher Kontakt zu Mitarbeitenden bzw. Kolleg: innen > Hohe Wichtigkeit Gewicht: 0

Interview 2, Pos. 48

Also es gibt eher tendenziell mehr Onlinetreffen.

Code: ● Peer-to-Peer Kommunikation seit Einführung von Home-Office > Entwicklung der Kommunikation aufgrund der Telearbeit Gewicht: 0

Interview 2, Pos. 50

Oft, mehrmals täglich.

Code: ● Verwendung von Kommunikations- mittel bzw. Instrumente > Häufigkeit der Nutzung von Kommunikationsmittel bzw. Instrument Gewicht: 0

Interview 2, Pos. 52

Ich meine vor Ort ist, kann man faktisch nicht so viele gleichzeitige Kontakte halten. Online sind meistens mehr Personen gleichzeitig beieinander als physisch vor Ort.

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Vorteile von Home-Office Gewicht: 0

Interview 2, Pos. 56

die Gesprächsdisziplin ist eigentlich ausreichend gut.

Code: ● Peer-to-Peer Kommunikation seit Einführung von Home-Office > Entwicklung der Kommunikation aufgrund der Telearbeit Gewicht: 0

Interview 2, Pos. 58

die Gesprächsdisziplin ist eigentlich ausreichend gut.

Code: ● Verwendung von Kommunikations- mittel bzw. Instrumente > Umgang mit der Umstellung auf virtuelles Arbeiten Gewicht: 0

Interview 2, Pos. 58

Gemeinsame Erlebnisse,

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Nachteile von Home-Office Gewicht: 0

Interview 2, Pos. 64

Zum Beispiel die Einführung unseres neuen Chefs. Das war eine rein virtuelle Veranstaltung. Normalerweise wird immer erwartet, dass der persönlich da ist und jeden begrüßt oder sich persönlich vorstellt.

Code: ● Peer-to-Peer Kommunikation seit Einführung von Home-Office > Erfahrungen mit der virtuellen Arbeitswelt Gewicht: 0

Interview 2, Pos. 66

Zum Beispiel die Einführung unseres neuen Chefs. Das war eine rein virtuelle Veranstaltung. Normalerweise wird immer erwartet, dass der persönlich da ist und jeden begrüßt oder sich persönlich vorstellt.

Code: ● Weiterführung der hybriden Arbeit > Gegen bzw. Kontra virtuelles Arbeiten Gewicht: 0

Interview 2, Pos. 66

Zum Beispiel die Einführung unseres neuen Chefs. Das war eine rein virtuelle Veranstaltung. Normalerweise wird immer erwartet, dass der persönlich da ist und jeden begrüßt oder sich persönlich vorstellt.

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Nachteile von Home-Office Gewicht: 0

Interview 2, Pos. 66

Also die Firma hat da viele (.) so eigene Gruppen gemacht, auch so ein Interventions-team, also das funktioniert eigentlich gut. Da werden Impfgruppen angekündigt und es wird ausreichend kommuniziert. Also es kam zu keinen Ungewissheiten. Man hatte auch den Eindruck, dass auch der Firma das so wesentlich ist, dass das jeder informiert ist und genug Sprachrohre gibt.

Code: ● Bewertung der Kommunikation des Unternehmens > Positiv Gewicht: 0

Interview 2, Pos. 68

E-Mails oder Aussendungen,

Code: ● Verwendung von Kommunikations- mittel bzw. Instrumente > Kommunikationskanäle und Tools Gewicht: 0

Interview 2, Pos. 70

Nein, mag ich nicht.

Code: ● Weiterführung der hybriden Arbeit > Gegen bzw. Kontra virtuelles Arbeiten Gewicht: 0
Interview 2, Pos. 74

wenn die Pandemie nicht mehr da ist, dass das nicht mehr rückabwickelbar ist, also dass das Home-Office ein dauerhaftes Thema ist. Wir haben Kollegen, die aus Kroatien Home-Office machen. Manche Dienststellenleiter wollen es nicht, manche wollen das Zurückdrehen. Manche Dienststellen sagen, sie bieten gar keine Sitzplätze mehr an. Die Leute wollen aber sowohl Sitzplätze als auch Home-Office. Sie wollen sowohl als auch und die Firmen sagen, sie können das aber nicht beides anbieten. Also es ist schwer und wirft Fragen auf. Konsequent Fragen über die Wechselwirkungen von Mitarbeiterfirmen und physisch Räumlichkeiten die aufkommen ja.

Code: ● Peer-to-Peer Kommunikation seit Einführung von Home-Office > Erfahrungen mit der virtuellen Arbeitswelt Gewicht: 0
Interview 2, Pos. 80

Ja, ich nutze zurzeit Home-Office. Wir haben aber eine Home-Office-Regelung mit ein bis zwei Tagen in der Woche.

Code: ● Arbeitssituation bzw. Arbeitsort > Aktuell (Post-Corona- Pandemie) Gewicht: 0
Interview 3, Pos. 5

Mix aus Home-Office und Büro.

Code: ● Arbeitssituation bzw. Arbeitsort > Aktuell (Post-Corona- Pandemie) Gewicht: 0
Interview 3, Pos. 7

Alle sind Vollzeit ins Home-Office geschickt worden. Damals waren das fast hundert Prozent.

Code: ● Arbeitssituation bzw. Arbeitsort > Während der Corona-Pandemie Gewicht: 0
Interview 3, Pos. 9

ich hatte auch schon einmal eine Anfrage gestellt, ob es Home-Office gibt und es wurde damals verneint.

Code: ● Arbeitssituation bzw. Arbeitsort > Vor der Corona- Pandemie Gewicht: 0
Interview 3, Pos. 9

Aber als Corona angefangen hat, haben sie es sofort eingestellt

Code: ● Arbeitssituation bzw. Arbeitsort > Während der Corona-Pandemie Gewicht: 0
Interview 3, Pos. 9

per Telefon, also wir haben auch alle ein Diensthandy, über welches wir kommunizieren.

Code: ● Verwendung von Kommunikations- mittel bzw. Instrumente > Kommunikationskanäle und Tools Gewicht: 0
Interview 3, Pos. 11

Mails

Code: ● Verwendung von Kommunikations- mittel bzw. Instrumente > Kommunikationskanäle und Tools Gewicht: 0
Interview 3, Pos. 13

Intranet beziehungsweise eine interne Plattform, das ist eher neu.

Code: ● Verwendung von Kommunikations- mittel bzw. Instrumente > Kommunikationskanäle und Tools Gewicht: 0

Interview 3, Pos. 13

Eigentlich ist es ziemlich einfach gestrickt.

Code: ● Verwendung von Kommunikations- mittel bzw. Instrumente > Umgang mit der Umstellung auf virtuelles Arbeiten Gewicht: 0

Interview 3, Pos. 15

Probleme gab es selten (.) also es wurde schon gut durchdacht beziehungsweise gut programmiert. Ich kann mich nicht erinnern, dass ich jemals einen Ausfall hatte, oder dass etwas nicht funktioniert hat.

Code: ● Verwendung von Kommunikations- mittel bzw. Instrumente > Umgang mit der Umstellung auf virtuelles Arbeiten Gewicht: 0

Interview 3, Pos. 17

vieles noch nicht digitalisiert

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Nachteile von Home-Office Gewicht: 0

Interview 3, Pos. 19

Mühsam und auch dann quasi auch interne Akten mit Heim nehmen

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Nachteile von Home-Office Gewicht: 0

Interview 3, Pos. 19

also man spart auch viel Zeit

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Vorteile von Home-Office Gewicht: 0

Interview 3, Pos. 21

der Kollegenzusammenhalt war bei uns davor besser. Also, damals hat man sehr gut den Kollegen kommunizieren können. Jetzt, wenn man Home-Office macht, ist man doch 1,2,3 Tage in der Woche weg vom Geschehen, so quasi.

Code: ● Peer-to-Peer Kommunikation seit Einführung von Home-Office > Gemeinschaftsgefühl und Zusammenarbeit unter Mitarbeitenden Gewicht: 0

Interview 3, Pos. 21

Ja, man versucht das nicht zu tun, aber es ist teilweise schwierig, weil man in der gewohnten Umgebung ist.

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Trennung von Arbeit und Privatem Gewicht: 0

Interview 3, Pos. 25

man spart sich schon den Weg zur Arbeit und das Herrichten.

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Vorteile von Home-Office Gewicht: 0

Interview 3, Pos. 25

Man steht auf, wenn man Home-Office hat und geht sofort zum Computer und macht sich nebenbei einen Kaffee. Also das spart schon Zeit, wenn es um das geht. Man macht schon auch Dinge daheim wie Wäsche waschen oder Geschirrspüler ausräumen. Also, man loggt sich jetzt nicht ein und macht den ganzen Haushalt, aber so kleine Dinge schon ja. Andererseits redet man mit Kollegen im Büro auch oder man trinkt zusammen Kaffee oder so, da verliert man auch Zeit. Wenn man daheim ist, ist das Trennen schwierig. Vor allem, wenn wie bei mir das Büro im Wohnzimmer ist.

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Trennung von Arbeit und Privatem Gewicht: 0

Interview 3, Pos. 25

es ist schwierig privates und berufliches zu trennen.

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Trennung von Arbeit und Privatem Gewicht: 0
Interview 3, Pos. 25

ich kann länger ausschlafen und bin dadurch schon entspannter, auch bei der Arbeit.
Also ich freue mich daheim mehr darüber.

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Vorteile von Home-Office Gewicht: 0
Interview 3, Pos. 27

Es ist schwierig, manchmal bin ich komplett produktiv im Home-Office und manchmal gar nicht. Also es ist wirklich schwierig einzuschätzen. Also es hängt dann quasi einfach vom Tag ab und gar nicht jetzt, wo man arbeitet, sondern einfach vom Tag gestimmt.

Code: ● Arbeitsleistung > Ortsunabhängig Gewicht: 0
Interview 3, Pos. 29

Ich würde sagen acht von zehn oder sieben.

Code: ● Zufriedenheit am Arbeitsplatz > Hohe Arbeitszufriedenheit Gewicht: 0
Interview 3, Pos. 31

Produktiv bin ich gleich.

Code: ● Arbeitsleistung > Ortsunabhängig Gewicht: 0
Interview 3, Pos. 33

Ich bin im Büro konzentrierter, weil ich diese Arbeitsatmosphäre habe.

Code: ● Arbeitsleistung > Vor Ort im Büro Gewicht: 0
Interview 3, Pos. 33

Ja, man hat das Gefühl immer erreichbar sein zu müssen. Also, wenn man online ist, hat man auch das Gefühl man kann nicht vom Laptop weg. Weil man das Gefühl hat, vielleicht beobachtet oder vielleicht verfolgt jemand wie produktiv ich beim Arbeiten daheim bin. Obwohl ich glaube, die können das nicht einmal nachsehen aber ((stottert)) ich find schon, dass Sie trotzdem von uns erwarten produktiver zu sein als sonst.

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Erwartungshaltung Gewicht: 0
Interview 3, Pos. 35

Ich glaube mich habe noch nie jemand ((lacht)) wertgeschätzt im Home-Office

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Wertschätzung Gewicht: 0
Interview 3, Pos. 36

hat leider nicht so einen hohen Stellenwert

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Wertschätzung Gewicht: 0
Interview 3, Pos. 36

im Home-Office weniger Wir-Gefühl untereinander herrscht.

Code: ● Peer-to-Peer Kommunikation seit Einführung von Home-Office > Gemeinschaftsgefühl und Zusammenarbeit unter Mitarbeitenden Gewicht: 0
Interview 3, Pos. 37

in getrennten Räumen

Code: ● Peer-to-Peer Kommunikation seit Einführung von Home-Office > Gemeinschaftsgefühl und Zusammenarbeit unter Mitarbeitenden Gewicht: 0
Interview 3, Pos. 38

persönliche Austausch unter den Kollegen, also die persönlichen Gespräche.

Code: ● Peer-to-Peer Kommunikation seit Einführung von Home-Office > Gemeinschaftsgefühl und Zusammenarbeit unter Mitarbeitenden Gewicht: 0
Interview 3, Pos. 38

Ich arbeite in der HR, daher ist es für mich persönlich sehr wichtig persönlichen Kontakt zu Mitarbeitern und Kollegen zu haben.

Code: ● Persönlicher Kontakt zu Mitarbeitenden bzw. Kolleg: innen > Hohe Wichtigkeit Gewicht: 0
Interview 3, Pos. 40

Zoom

Code: ● Verwendung von Kommunikations- mittel bzw. Instrumente > Kommunikationskanäle und Tools Gewicht: 0
Interview 3, Pos. 40

es ist eine gute Alternative für kurze Gespräche oder für Meetings

Code: ● Verwendung von Kommunikations- mittel bzw. Instrumente > Umgang mit der Umstellung auf virtuelles Arbeiten Gewicht: 0
Interview 3, Pos. 42

mehrmals täglichen Kontakt mit Kollegen und Mitarbeitern. Das ist unabhängig vom Büro oder Home-Office. Es ist immer gleich.

Code: ● Verwendung von Kommunikations- mittel bzw. Instrumente > Häufigkeit der Nutzung von Kommunikationsmittel bzw. Instrument Gewicht: 0
Interview 3, Pos. 44

ich kommuniziere im Büro auch viel mehr mit meinen Kollegen über private Dinge, als im Home-Office sind.

Code: ● Peer-to-Peer Kommunikation seit Einführung von Home-Office > Entwicklung der Kommunikation aufgrund der Telearbeit Gewicht: 0
Interview 3, Pos. 48

Im Büro kommt es so natürlich, wenn man in die Runde fragt

Code: ● Peer-to-Peer Kommunikation seit Einführung von Home-Office > Erfahrungen mit der virtuellen Arbeitswelt Gewicht: 0
Interview 3, Pos. 50

Mit Zoom sind einige nicht zurechtgekommen. Also ein paar Leute, die halt vielleicht älter sind als ich. Aber ansonsten waren keine großen Probleme.

Code: ● Verwendung von Kommunikations- mittel bzw. Instrumente > Umgang mit der Umstellung auf virtuelles Arbeiten Gewicht: 0
Interview 3, Pos. 52

Vielleicht hätte man ein Informationsschreiben oder so ein Informationsblatt schreiben können

Code: ● Bewertung der Kommunikation des Unternehmens > Negativ Gewicht: 0
Interview 3, Pos. 54

Also, ich habe das Gefühl ich sitze jetzt zwar neben dir, aber es ist doch anders, wenn ich wirklich neben dir sitze. Man hat dann wirklich das Gefühl eine Person ist neben mir, sie ist präsent und ich sehe sie. Es ist eine ganz andere Wahrnehmung.

Code: ● Peer-to-Peer Kommunikation seit Einführung von Home-Office > Entwicklung der Kommunikation aufgrund der Telearbeit Gewicht: 0

Interview 3, Pos. 56

Aber man muss sich immer selbst informieren und sich selbst reinlesen. Es gab auch keine Emails oder ähnliches, es wurde wirklich alles auf dieser Intranet-Plattform hochgeladen.

Code: ● Bewertung der Kommunikation des Unternehmens > Negativ Gewicht: 0

Interview 3, Pos. 58

Intranet-Plattform

Code: ● Verwendung von Kommunikations- mittel bzw. Instrumente > Kommunikationskanäle und Tools Gewicht: 0

Interview 3, Pos. 58

Also, meine Firma hat ein generelles Kommunikationsproblem, aber es ist ((lacht)) eine andere Geschichte.

Code: ● Bewertung der Kommunikation des Unternehmens > Negativ Gewicht: 0

Interview 3, Pos. 60

ich würde nicht 100-prozentiges Home-Office für mich persönlich befürworten, weil einfach mein Beruf zu wenig digitalisiert worden ist

Code: ● Weiterführung der hybriden Arbeit > Befürwortung bzw. Pro virtuelles Arbeiten Gewicht: 0

Interview 3, Pos. 65

Aber ich würde für mich persönlich so zwei Tage Home-Office oder drei Tage in der Woche gerne weiter fortführen.

Code: ● Weiterführung der hybriden Arbeit > Befürwortung bzw. Pro virtuelles Arbeiten Gewicht: 0

Interview 3, Pos. 65

dieses hybride Arbeiten ist perfekt.

Code: ● Weiterführung der hybriden Arbeit > Befürwortung bzw. Pro virtuelles Arbeiten Gewicht: 0

Interview 3, Pos. 67

ich finde es gut, dass man Home-Office eingeführt hat. Also es ist wirklich wichtig und das ist vielleicht eines der einzigen Dinge, die positiv an Corona waren.

Code: ● Weiterführung der hybriden Arbeit > Befürwortung bzw. Pro virtuelles Arbeiten Gewicht: 0

Interview 3, Pos. 71

Ich bin hauptsächlich daheim.

Code: ● Arbeitssituation bzw. Arbeitsort > Aktuell (Post-Corona- Pandemie) Gewicht: 0

Interview 4, Pos. 5

alle zwei Wochen für zirka zwei Tage in der Firma als Abwechslung.

Code: ● Arbeitssituation bzw. Arbeitsort > Aktuell (Post-Corona- Pandemie) Gewicht: 0

Interview 4, Pos. 7

Ich war durchgehend im Home-Office, circa eineinhalb Jahre.

Code: ● Arbeitssituation bzw. Arbeitsort > Während der Corona-Pandemie Gewicht: 0
Interview 4, Pos. 11

Jetzt eben alle 2 Wochen für 2 Tage zirka

Code: ● Arbeitssituation bzw. Arbeitsort > Aktuell (Post-Corona- Pandemie) Gewicht: 0
Interview 4, Pos. 11

Die Coachings finden über Microsoft Teams statt. Natürlich bin ich sowohl über mein Firmenhandy als auch über mein Privathandy erreichbar. Ansonsten für den Mailverkehr auch per Outlook natürlich, also erreichbar jederzeit.

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Trennung von Arbeit und Privatem Gewicht: 0
Interview 4, Pos. 13

Die Coachings finden über Microsoft Teams statt. Natürlich bin ich sowohl über mein Firmenhandy als auch über mein Privathandy erreichbar. Ansonsten für den Mailverkehr auch per Outlook natürlich, also erreichbar jederzeit.

Code: ● Verwendung von Kommunikations- mittel bzw. Instrumente > Kommunikationskanäle und Tools Gewicht: 0
Interview 4, Pos. 13

Etwas einfacheres gibt es nicht.

Code: ● Verwendung von Kommunikations- mittel bzw. Instrumente > Umgang mit der Umstellung auf virtuelles Arbeiten Gewicht: 0
Interview 4, Pos. 17

Anfangs natürlich fehlende technische Ausrüstung und das Einrichten bei allen Mitarbeitern. Die einzige Herausforderung im Moment ist, dass ich davor mit zwei oder drei gearbeitet habe und jetzt immer mit einem Laptop. Zweitens ich bin eine Rednerin, das heißt für mich, ich müsste von reden auf schreiben umsteigen. Dann kamen die Informationen meistens nicht so an, so wie ich es gerne gesagt hätte. Und aber sonst, also mit der Zeit ist das alles besser geworden.

Code: ● Verwendung von Kommunikations- mittel bzw. Instrumente > Umgang mit der Umstellung auf virtuelles Arbeiten Gewicht: 0
Interview 4, Pos. 19

Zweitens ich bin eine Rednerin, das heißt für mich, ich müsste von reden auf schreiben umsteigen. Dann kamen die Informationen meistens nicht so an, so wie ich es gerne gesagt hätte. Und aber sonst, also mit der Zeit ist das alles besser geworden.

Code: ● Peer-to-Peer Kommunikation seit Einführung von Home-Office > Erfahrungen mit der virtuellen Arbeitswelt Gewicht: 0
Interview 4, Pos. 19

Ich bin konzentrierter, da es bei mir zu Hause leiser zu geht und ich arbeite effektiver als in der Firma.

Code: ● Arbeitsleistung > Während der Telearbeit (Home-Office) Gewicht: 0
Interview 4, Pos. 23

In der Firma sind doch sehr viele Mitarbeiter um mich herum, das heißt Ablenkung ist da großgeschrieben.

Code: ● Arbeitsleistung > Vor Ort im Büro Gewicht: 0
Interview 4, Pos. 23

Am Anfang ja, mittlerweile nicht mehr. Also, ich habe die Pause schon ausgenutzt mit Wäsche waschen, Geschirrspüler einschalten und solche Sachen. Aber sonst sehe ich es jetzt nicht so dramatisch. Für mich ist es sehr super, also sehr gut.

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Trennung von Arbeit und Privatem Gewicht: 0
Interview 4, Pos. 25

Im Home-Office hingegen steht mein Laptop gerade mal zwei Meter von mir entfernt. Da stehe ich auf und mach mich gemütlich in Ruhe fertig

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Vorteile von Home-Office Gewicht: 0
Interview 4, Pos. 28

sehr früh los und die Wegzeit dorthin auch berechnen. Dauert halt länger.

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Vorteile von Home-Office Gewicht: 0
Interview 4, Pos. 28

Die Arbeitsmotivation (.) eigentlich fünfzig fünfzig. Es ist nicht wirklich da besser oder dort besser. Das ist ein Mittelmaß aus beiden, das heißt es ist nicht so, dass ich zu Hause topmotiviert bin oder motivierter bin einsehen als in der Firma selbst.

Code: ● Arbeitsleistung > Ortsunabhängig Gewicht: 0
Interview 4, Pos. 30

Ja, ich bin konzentrierter und daher auch produktiver. Das hat dann für mich auch etwas mit der Eingewöhnungsphase in der Firma zu tun. Sollte ich öfters in der Firma sein, werden die ersten paar Tage schon durchaus schwierig sein und nicht zum produktiv sein wie ich von zu Hause aus war.

Code: ● Arbeitsleistung > Während der Telearbeit (Home-Office) Gewicht: 0
Interview 4, Pos. 32

Nein das nicht

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Erwartungshaltung Gewicht: 0
Interview 4, Pos. 34

Anfang schon, ja. Weil es eine sehr große Herausforderung war, jedoch ist das dann immer ein bisschen weniger und wieder geworden.

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Wertschätzung Gewicht: 0
Interview 4, Pos. 36

Ich bin bei acht.

Code: ● Zufriedenheit am Arbeitsplatz > Hohe Arbeitszufriedenheit Gewicht: 0
Interview 4, Pos. 38

mit der Kamera arbeiten fühlt sich das annähernd gleich an als wären wir in der Firma. Aber nicht ganz gleich, also weil man sich nicht anfassen kann. Mit anfassen meine ich die Hand geben

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Nachteile von Home-Office Gewicht: 0
Interview 4, Pos. 40

Das gemeinsam Pause machen, Rauchen gehen, das gemeinsame Essen und so.

Code: ● Peer-to-Peer Kommunikation seit Einführung von Home-Office > Gemeinschaftsgefühl und Zusammenarbeit unter Mitarbeitenden Gewicht: 0
Interview 4, Pos. 42

Ich sag zehn

Code: ● Persönlicher Kontakt zu Mitarbeitenden bzw. Kolleg: innen > Hohe Wichtigkeit Gewicht: 0

Interview 4, Pos. 44

Wir treffen uns im Microsoft Teams mit der Kamera und wir schreiben laufend.

Code: ● Verwendung von Kommunikations- mittel bzw. Instrumente > Häufigkeit der Nutzung von Kommunikationsmittel bzw. Instrument Gewicht: 0

Interview 4, Pos. 46

Wir treffen uns im Microsoft Teams mit der Kamera und wir schreiben laufend.

Code: ● Verwendung von Kommunikations- mittel bzw. Instrumente > Kommunikationskanäle und Tools Gewicht: 0

Interview 4, Pos. 46

Aber virtuell, also online schreibt man automatisch mehr miteinander.

Code: ● Peer-to-Peer Kommunikation seit Einführung von Home-Office > Entwicklung der Kommunikation aufgrund der Telearbeit Gewicht: 0

Interview 4, Pos. 46

sie ist besser geworden.

Code: ● Peer-to-Peer Kommunikation seit Einführung von Home-Office > Entwicklung der Kommunikation aufgrund der Telearbeit Gewicht: 0

Interview 4, Pos. 48

jeden Tag

Code: ● Verwendung von Kommunikations- mittel bzw. Instrumente > Häufigkeit der Nutzung von Kommunikationsmittel bzw. Instrument Gewicht: 0

Interview 4, Pos. 50

Es gibt eigentlich keinen Unterschied, da wir wie gesagt sowohl vor Ort miteinander reden können und auch virtuell rede und sehe ich den Menschen, weil eben die Kamera einschalten,

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Vorteile von Home-Office Gewicht: 0

Interview 4, Pos. 56

Die Körperhaltung, also das Zwischenmenschliche.

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Nachteile von Home-Office Gewicht: 0

Interview 4, Pos. 62

Verweigerung die Kamera einzuschalten, weil der Mitarbeiter noch im Pyjama war, im Bett oder sich geweigert hat vom Bett aufzustehen, um sich auf einen Tisch zu setzen (.) wie gesagt die Körperhaltung macht auch die Stimmung dann aus.

Code: ● Peer-to-Peer Kommunikation seit Einführung von Home-Office > Erfahrungen mit der virtuellen Arbeitswelt Gewicht: 0

Interview 4, Pos. 64

Die Kommunikation hat sich nicht wirklich geändert.

Code: ● Bewertung der Kommunikation des Unternehmens > Neutral Gewicht: 0

Interview 4, Pos. 66

Diese Position gab es davor nicht.

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Vorteile von Home-Office Gewicht: 0
Interview 4, Pos. 70

Sind das neue Arbeitsstellen, die aufgrund der Corona-Pandemie entstanden sind

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Vorteile von Home-Office Gewicht: 0
Interview 4, Pos. 71

Einfach die Hand virtuell heben, wenn jemand reden möchte,

Code: ● Peer-to-Peer Kommunikation seit Einführung von Home-Office > Entwicklung der Kommunikation aufgrund der Telearbeit Gewicht: 0
Interview 4, Pos. 74

Sehr gut

Code: ● Weiterführung der hybriden Arbeit > Befürwortung bzw. Pro virtuelles Arbeiten Gewicht: 0
Interview 4, Pos. 81

Ja, schon. Aber es soll ein Mix bleiben.

Code: ● Weiterführung der hybriden Arbeit > Befürwortung bzw. Pro virtuelles Arbeiten Gewicht: 0
Interview 4, Pos. 83

Mix aus Home-Office und im Büro

Code: ● Arbeitssituation bzw. Arbeitsort > Aktuell (Post-Corona- Pandemie) Gewicht: 0
Interview 5, Pos. 7

2 Tage im Office und dann eben 3 Tage im Home-Office

Code: ● Arbeitssituation bzw. Arbeitsort > Aktuell (Post-Corona- Pandemie) Gewicht: 0
Interview 5, Pos. 7

für mich selbst auch einfach angenehm

Code: ● Weiterführung der hybriden Arbeit > Befürwortung bzw. Pro virtuelles Arbeiten Gewicht: 0
Interview 5, Pos. 9

Anfangs und Haupt-Coronazeit waren es 100 Prozent Home-Office.

Code: ● Arbeitssituation bzw. Arbeitsort > Während der Corona-Pandemie Gewicht: 0
Interview 5, Pos. 11

100 Prozent Home-Office gemacht

Code: ● Arbeitssituation bzw. Arbeitsort > Während der Corona-Pandemie Gewicht: 0
Interview 5, Pos. 11

Bei uns gab es das schon

Code: ● Arbeitssituation bzw. Arbeitsort > Vor der Corona- Pandemie Gewicht: 0
Interview 5, Pos. 13

eigentlich immer schon einen Teil von zu Hause gemacht

Code: ● Arbeitssituation bzw. Arbeitsort > Vor der Corona- Pandemie Gewicht: 0
Interview 5, Pos. 13

es ist schon gewünscht, dass ich einen Teil meiner Arbeit eben im Büro und anwesend bin

Code: ● Arbeitssituation bzw. Arbeitsort > Aktuell (Post-Corona- Pandemie) Gewicht: 0
Interview 5, Pos. 15

recht formlos über WhatsApp. Wir haben eine Gruppe

Code: ● Verwendung von Kommunikations- mittel bzw. Instrumente > Kommunikationskanäle und Tools Gewicht: 0
Interview 5, Pos. 17

keinen Arbeitshandy

Code: ● Verwendung von Kommunikations- mittel bzw. Instrumente > Kommunikationskanäle und Tools Gewicht: 0
Interview 5, Pos. 17

meine privaten Geräte

Code: ● Verwendung von Kommunikations- mittel bzw. Instrumente > Kommunikationskanäle und Tools Gewicht: 0
Interview 5, Pos. 17

Es hat immer alles so weit funktioniert.

Code: ● Verwendung von Kommunikations- mittel bzw. Instrumente > Umgang mit der Umstellung auf virtuelles Arbeiten Gewicht: 0
Interview 5, Pos. 19

Ja, ich mag halt allgemein gerne einfach von zu Hause zu arbeiten und so in meinem Umfeld zu sein und in meinem Tempo. Und nicht irgendwohin hinfahren müssen zum Beispiel ((lacht)) deswegen war es für mich halt immer sehr angenehm und ich musste mir jetzt nichts angewöhnen oder mich umorientieren, weil das eigentlich meine bevorzugte Arbeitsweise sowieso schon war.

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Vorteile von Home-Office Gewicht: 0
Interview 5, Pos. 21

Ja klar verwischt das schon. Also, gerade bei mir mit dem Kochen nebenbei oder kurz mit dem Hund spazieren gehen. Und auch am Handy sein, was jetzt nicht unbedingt Arbeit ist. Kommt halt schon vor und kommt ((lacht)) auch häufig vor, ehrlich gesagt.

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Trennung von Arbeit und Privatem Gewicht: 0
Interview 5, Pos. 23

aber, ganz ehrlich, auch wenn man im Büro sitzt, ist man auch nicht irgendwie acht Stunden komplett dabei und komplett konzentrieren und arbeitet acht Stunden durch. Im Home-Office ist das eben genau so. Es kommt schon drauf, wenn ich im Büro plaudere ich auch mit meinen Kollegen und wenn ich zu Hause bin ich dann halt am Handy irgendwas am Machen oder so.

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Trennung von Arbeit und Privatem Gewicht: 0
Interview 5, Pos. 23

Ich bin trotzdem zuhause produktiver.

Code: ● Arbeitsleistung > Während der Telearbeit (Home-Office) Gewicht: 0
Interview 5, Pos. 25

Irgendwie brauche ich das auch, dass ich da irgendwie ungestört und unbeobachtet bin.

Code: ● Arbeitsleistung > Während der Telearbeit (Home-Office) Gewicht: 0
Interview 5, Pos. 25

Und mir geht es auch oft so, dass wenn ich dann im Büro sitze, ich immer das Gefühl habe, dass mir jemand zuschaut bei dem, was ich mache. Ich denke mit oft was kann ich jetzt als nächstes machen, denn ich kann keine Sekunde so wirken, als hätte ich gerade irgendwie nichts zu tun. Und das stresst mich eher und dann kann ich mich auch nicht so gut konzentrieren wegen dem. Also Texte schreiben kann ich im Büro gar nicht.

Code: ● Arbeitsleistung > Vor Ort im Büro Gewicht: 0
Interview 5, Pos. 25

trotzdem im Home-Office produktiver bin. Auch wenn vielleicht ab und zu mal etwas im Haushalt nebenbei gemacht wird.

Code: ● Arbeitsleistung > Während der Telearbeit (Home-Office) Gewicht: 0
Interview 5, Pos. 25

Mir wird irgendwie mehr auf die Finger geschaut. Also, ich weiß jetzt nicht unbedingt, ob das einfach etwas ist, dass ich mir vielleicht denke und was ich so empfinde oder ob ich mir das auch einbilde.

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Erwartungshaltung Gewicht: 0
Interview 5, Pos. 27

Aber ich finde es trotzdem im Office immer irgendwie ein bisschen stressiger, weil ich mir einfach selbst dieses Gefühl glaube ich gebe, dass ich beobachtet werde.

Code: ● Arbeitsleistung > Vor Ort im Büro Gewicht: 0
Interview 5, Pos. 27

Also ehrlich gesagt stress mich das eigentlich immer, wenn ich weiß, dass ich am nächsten Tag ins Büro fahren muss.

Code: ● Peer-to-Peer Kommunikation seit Einführung von Home-Office > Erfahrungen mit der virtuellen Arbeitswelt Gewicht: 0
Interview 5, Pos. 29

länger schlafen kann.

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Vorteile von Home-Office Gewicht: 0
Interview 5, Pos. 29

wenn ich weiß ich habe am nächsten Tag Home-Office, dann bin ich auch irgendwie viel lockerer.

Code: ● Peer-to-Peer Kommunikation seit Einführung von Home-Office > Erfahrungen mit der virtuellen Arbeitswelt Gewicht: 0
Interview 5, Pos. 29

man kriegt sicherlich mehr mit, wenn man im Office ist. Dort hat man auch eher dieses Zwischenmenschliche und man kann dann schneller etwas bereden oder bekommt dann ein das-hast-du-gut-gemacht. Wenn man jetzt im Home-Office ist, dann bekommt man nicht wirklich extra eine Nachricht mit Lob. Aber ich würde auch sagen, bei so größeren Sachen sozusagen oder Projekte, wenn das gut läuft, dann schon. Aber Feedback oder kleines Lob bekomme ich auch dann über E-Mail oder über WhatsApp, wenn ich kleine Sachen zur Freigabe schicke, zum Beispiel.

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Wertschätzung Gewicht: 0
Interview 5, Pos. 31

Ja, so fünf.

Code: ● Zufriedenheit am Arbeitsplatz > Mittlere Arbeitszufriedenheit Gewicht: 0
Interview 5, Pos. 33

es ist schon ein gutes Wir-Gefühl da.

Code: ● Peer-to-Peer Kommunikation seit Einführung von Home-Office > Gemeinschaftsgefühl und Zusammenarbeit unter Mitarbeitenden Gewicht: 0
Interview 5, Pos. 35

wir können zu zweit oder dritt ohnehin nichts besprechen oder festlegen, weil andere Personen zu dem Thema fehlen, und man schaltet sich dann wieder virtuell schlussendlich dazu. Dann fehlt auch wieder dieses Wir-Gefühl ein bisschen.

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Nachteile von Home-Office Gewicht: 0
Interview 5, Pos. 35

wir können zu zweit oder dritt ohnehin nichts besprechen oder festlegen, weil andere Personen zu dem Thema fehlen, und man schaltet sich dann wieder virtuell schlussendlich dazu. Dann fehlt auch wieder dieses Wir-Gefühl ein bisschen.

Code: ● Peer-to-Peer Kommunikation seit Einführung von Home-Office > Gemeinschaftsgefühl und Zusammenarbeit unter Mitarbeitenden Gewicht: 0
Interview 5, Pos. 35

Auch irgendwie ein bisschen die Arbeitsbeziehung zu lockern mit Privatgesprächen, damit es eben nicht nur um die Arbeit geht und dass man sich untereinander auch versteht. Und ja, sowas hatten wir schon, dass wir gemeinsam Essen bestellen oder auch was kochen und dann halt gemeinsam essen und währenddessen ein bisschen plaudern. Also das ist grundsätzlich schon ganz angenehm, wenn das so einmal in der Woche zumindest stattfindet. Im Home-Office sieht man sich ja gar nicht, dann entsteht dieses Gefühl schon schwieriger, aber vielleicht auch gar.

Code: ● Peer-to-Peer Kommunikation seit Einführung von Home-Office > Gemeinschaftsgefühl und Zusammenarbeit unter Mitarbeitenden Gewicht: 0
Interview 5, Pos. 38

wieder so eine fünf vielleicht.

Code: ● Persönlicher Kontakt zu Mitarbeitenden bzw. Kolleg: innen > Mittlere Wichtigkeit Gewicht: 0
Interview 5, Pos. 40

Und wenn ich mir denke, und das war auch schon so, dass es irgendwie unangenehm ist gemeinsam zu sitzen oder wenn wir gemeinsam im Office sind und nichts zu sagen haben oder sowas, dann ist es mir weniger wichtig und auch unangenehm. Ich bin auch lieber einfach zu Hause und habe halt nicht diesen Kontakt.

Code: ● Peer-to-Peer Kommunikation seit Einführung von Home-Office > Entwicklung der Kommunikation aufgrund der Telearbeit Gewicht: 0
Interview 5, Pos. 40

Wir als junges Team hatten eigentlich keine Probleme mit dem hybriden Arbeitsmodell.

Code: ● Verwendung von Kommunikationsmittel bzw. Instrumente > Umgang mit der Umstellung auf virtuelles Arbeiten Gewicht: 0
Interview 5, Pos. 42

allgemein beim Home-Office als Nachteil sehen würde, ist das bei einigen Fragen nicht extra anrufen oder schreiben will. Damit möchte ich jetzt nicht nerven sozusagen und warte bis man sich wiedersieht, wenn es eben nicht wichtig ist.

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Nachteile von Home-Office Gewicht: 0
Interview 5, Pos. 42

warte bis man sich wiedersieht, wenn es eben nicht wichtig ist. Dann warte ich auf den Office-Tag, dann aber kann es sein, dass eben nicht alle da sind, und dann wird dieses Thema immer so bisschen aufgeschoben. Also das kann eben in dieser virtuellen E-Mail oder Text Konversation untereinander oder Kommunikation untereinander, manchmal bisschen schwierig sein, weil man nicht sofort immer alles nachfragen kann. Und man überlegt doch dreimal, ob es jetzt wirklich eine Nachricht zu schreiben wert ist oder kann das doch Warten.

Code: ● Peer-to-Peer Kommunikation seit Einführung von Home-Office > Erfahrungen mit der virtuellen Arbeitswelt Gewicht: 0
Interview 5, Pos. 42

Es kommt auch drauf an, wie beschäftigt alle anderen sind oder ob zum Beispiel jemand im Ausland ist oder auch, was für wichtige Themen anstehen. Wenn jetzt ein Produkt-Launch ansteht, dann sind wir schon über den ganzen Tag würde ich sagen in Kontakt, so immer wieder.

Code: ● Verwendung von Kommunikations- mittel bzw. Instrumente > Häufigkeit der Nutzung von Kommunikationsmittel bzw. Instrument Gewicht: 0
Interview 5, Pos. 44

Körpersprache oder solche Sachen vor Ort einfach viel besser lesen kann.

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Nachteile von Home-Office Gewicht: 0
Interview 5, Pos. 51

virtuell kann man auch unter gehen bei vielen Mitarbeitern.

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Nachteile von Home-Office Gewicht: 0
Interview 5, Pos. 51

Virtuell hängt das Bild oder der Ton auch und man kann sich nicht so gut einbringen.

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Nachteile von Home-Office Gewicht: 0
Interview 5, Pos. 51

widersprüchlich zu dem, was ich eben gesagt habe. Aber ich habe es nun mal lieber virtuell, da ich auch eher eine introvertierte Person bin. Ich fühle mich auch fast wohler online bei Präsentationen oder Meetings

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Vorteile von Home-Office Gewicht: 0
Interview 5, Pos. 54

Weil es irgendwie ein bisschen auch Stress wegnimmt, finde ich. Weil man es auch aus seiner gewohnten Umgebung machen kann, und das ist doch bisschen so einen Puffer. Und online finde ich, dass man besser zurechtkommt.

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Vorteile von Home-Office Gewicht: 0
Interview 5, Pos. 54

bei uns gab es schon Situationen und das kann man wahrscheinlich schon auf das Home-Office schieben.

Code: ● Bewertung der Kommunikation des Unternehmens > Negativ Gewicht: 0
Interview 5, Pos. 56

Meine Chefin haben sie auch entschuldigt, dass ich das nicht mitgekriegt hab. Aber das ist sicher so etwas, dass virtuell irgendwie ein bisschen dann verloren gegangen ist. Missverständnisse und fehlende Kommunikation in dem Fall, also zu solchen Problemen kann es schon auch kommen.

Code: ● Bewertung der Kommunikation des Unternehmens > Negativ Gewicht: 0
Interview 5, Pos. 56

in einer WhatsApp Gruppe. Und da ist es auch manchmal so, dass dann auch sehr wichtige Sachen, wie Krankenstände gemeldet werden oder auch wenn irgendein Problempunkt besteht, wird das in der Gruppe geklärt. Das bekommen dann alle mit

Code: ● Peer-to-Peer Kommunikation seit Einführung von Home-Office > Entwicklung der Kommunikation aufgrund der Telearbeit Gewicht: 0
Interview 5, Pos. 56

in einer WhatsApp Gruppe. Und da ist es auch manchmal so, dass dann auch sehr wichtige Sachen, wie Krankenstände gemeldet werden oder auch wenn irgendein Problempunkt besteht, wird das in der Gruppe geklärt. Das bekommen dann alle mit

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Nachteile von Home-Office Gewicht: 0
Interview 5, Pos. 56

Aber ich glaube auch das so unangenehmere Themen oder vielleicht persönliche Sachen auch ein bisschen ungut sein können. Ich weiß nicht, ob das Ganze über WhatsApp nicht zu formlos ist und das Gruppengefühl oder wie sehr sich die Mitarbeiter im Unternehmen wohlfühlt verschlechtert. Krankenstand ist trotzdem ein wichtiges Thema, das man vielleicht lieber allein besprechen wollen würde oder für das es vielleicht so ein bisschen eine persönliche Vorbereitung braucht.

Code: ● Peer-to-Peer Kommunikation seit Einführung von Home-Office > Erfahrungen mit der virtuellen Arbeitswelt Gewicht: 0
Interview 5, Pos. 56

Aber ich glaube, das ist eigentlich für alle klar, dass so wie die Arbeitsweise jetzt ist funktioniert und dass es einfach so weiter geht.

Code: ● Peer-to-Peer Kommunikation seit Einführung von Home-Office > Erfahrungen mit der virtuellen Arbeitswelt Gewicht: 0
Interview 5, Pos. 58

Ich glaube wir sind da in gewisser Weise schon wieder zu einem Post-Corona-Zustand ((schmunzelt)) Wir denken uns nicht irgendwie, dass nach Corona weniger Home-Office sein wird. Sozusagen ist das jetzt ja schon nach Corona.

Code: ● Peer-to-Peer Kommunikation seit Einführung von Home-Office > Erfahrungen mit der virtuellen Arbeitswelt Gewicht: 0
Interview 5, Pos. 58

Ja voll. Also, ich bin auch am Überlegen meinen Job zu wechseln und ich würde nichts machen, wo gar kein Home-Office möglich ist. Ich würde mir in jedem Fall eigentlich 50% oder 60% Home-Office-Möglichkeit wünschen. Und eigentlich idealerweise eine Stelle, die auch theoretisch hundert Prozent im Home-Office machbar ist. Also, das ist mir schon auch wichtig, dass ich echt die Möglichkeit habe, immer oder so gut wie immer, auch von zu Hause zu arbeiten.

Code: ● Weiterführung der hybriden Arbeit > Befürwortung bzw. Pro virtuelles Arbeiten Gewicht: 0
Interview 5, Pos. 60

Ich merke auch für mich, dass die Arbeit dann irgendwie viel weniger Stress bereitet und dass ich eigentlich leichter arbeiten kann, wenn ich im Home-Office bin.

Code: ● Peer-to-Peer Kommunikation seit Einführung von Home-Office > Erfahrungen mit der virtuellen Arbeitswelt Gewicht: 0

Interview 5, Pos. 60

mir ist es wirklich wichtig, dass die Möglichkeit von viel Home-Office besteht. Und ich hoffe, dass Unternehmen sich das auch zu Herzen nehmen oder sich in die Richtung auch weiterentwickeln oder zumindest so bleiben und Home-Office möglich ist. Man halt eigentlich gesehen, dass das funktioniert,

Code: ● Weiterführung der hybriden Arbeit > Befürwortung bzw. Pro virtuelles Arbeiten Gewicht: 0

Interview 5, Pos. 62

Ich hoffe auch, dass das ganze normalisiert wird und mehr in den Arbeitsalltag aufgenommen wird, sodass eben Home-Office möglich ist und das es auch irgendwie nicht verurteilt wird, sozusagen.

Code: ● Weiterführung der hybriden Arbeit > Befürwortung bzw. Pro virtuelles Arbeiten Gewicht: 0

Interview 5, Pos. 62

ausschließlich

Code: ● Arbeitssituation bzw. Arbeitsort > Aktuell (Post-Corona- Pandemie) Gewicht: 0

Interview 6, Pos. 5

Anfangs war es noch so, dass quasi alle zwei Wochen einmal ein Bürotag stattfand. Dann kurzzeitig jede Woche 2 Tage im Büro

Code: ● Arbeitssituation bzw. Arbeitsort > Während der Corona-Pandemie Gewicht: 0

Interview 6, Pos. 9

jetzt ist so, dass ich seit 2 Jahren ausschließlich Home-Office habe.

Code: ● Arbeitssituation bzw. Arbeitsort > Aktuell (Post-Corona- Pandemie) Gewicht: 0

Interview 6, Pos. 9

Nein, wurde erst dadurch möglich

Code: ● Arbeitssituation bzw. Arbeitsort > Vor der Corona- Pandemie Gewicht: 0

Interview 6, Pos. 11

ich habe mich dafür entschieden, weil es für mich einfach bequemer ist von daheim aus. Vor allem ist es ja genau dieselbe Tätigkeit wie im Büro, einfach nur von zu Hause.

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Vorteile von Home-Office Gewicht: 0

Interview 6, Pos. 13

Also da ist keinerlei Unterschied.

Code: ● Arbeitsleistung > Ortsunabhängig Gewicht: 0

Interview 6, Pos. 13

Über Teams und über Outlook.

Code: ● Verwendung von Kommunikations- mittel bzw. Instrumente > Kommunikationskanäle und Tools Gewicht: 0

Interview 6, Pos. 15

Ganz am Anfang musste ja ziemlich schnell (.) das Home-Office her aufgrund des Ausbruchs. Die Firma war, auch wenn es eine Bank ist, leider nicht so schnell ausgerüstet.

Code: ● Verwendung von Kommunikations- mittel bzw. Instrumente > Umgang mit der Umstellung auf virtuelles Arbeiten Gewicht: 0

Interview 6, Pos. 19

Telefonanlage (.) übers Internet, das ist ein Programm, was schon am Laptop installiert ist.

Code: ● Verwendung von Kommunikations- mittel bzw. Instrumente > Kommunikationskanäle und Tools Gewicht: 0

Interview 6, Pos. 19

Die Programme waren anfangs eben nicht installiert auf den Laptops, die wir erhalten haben. Aber mittlerweile sind wir da eigentlich top ausgerüstet. Dann gab da auch keine Schwierigkeiten mehr.

Code: ● Verwendung von Kommunikations- mittel bzw. Instrumente > Umgang mit der Umstellung auf virtuelles Arbeiten Gewicht: 0

Interview 6, Pos. 19

Ganz schnell in meine Routine mitaufgenommen.

Code: ● Verwendung von Kommunikations- mittel bzw. Instrumente > Umgang mit der Umstellung auf virtuelles Arbeiten Gewicht: 0

Interview 6, Pos. 21

face-to-face austauschen

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Nachteile von Home-Office Gewicht: 0

Interview 6, Pos. 23

in dieser 10-Minuten-Bildschirmpause wird ja ab und zu mal der Geschirrspüler eingeräumt und aufgeräumt

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Trennung von Arbeit und Privatem Gewicht: 0

Interview 6, Pos. 25

In der Mittagspause gehe ich dann schon einmal eine Runde mit dem Hund.

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Trennung von Arbeit und Privatem Gewicht: 0

Interview 6, Pos. 25

Büro ist einfach mit sehr viel Aufwand verbunden.

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Nachteile von Home-Office Gewicht: 0

Interview 6, Pos. 27

Da ich eben auch einen Hund habe und die nicht allein bleiben kann, bin ich dadurch immer in sehr engem Austausch mit meiner der Familie. Da ich die Nola davor unterbringen muss und dann erst in die Firma fahren kann und das gleiche Spiel dann auch wieder, wenn ich von der Firma nach Hause fahre. Also es ist für mich mit viel mehr Aufwand verbunden, als wenn ich jetzt von zu Hause aus meiner Arbeit nachgehen kann.

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Vorteile von Home-Office Gewicht: 0

Interview 6, Pos. 27

Oh ja es steigt. Früher war es natürlich nicht so.

Code: ● Arbeitsleistung > Während der Telearbeit (Home-Office) Gewicht: 0

Aber jetzt aktuell da ist es zuhause einfach viel, viel besser.

Code: ● Arbeitsleistung > Während der Telearbeit (Home-Office) Gewicht: 0
Interview 6, Pos. 29

Aktuell sieben.

Code: ● Zufriedenheit am Arbeitsplatz > Hohe Arbeitszufriedenheit Gewicht: 0
Interview 6, Pos. 31

Also grundsätzlich ist es ziemlich gleich, also ich kann sowohl als auch.

Code: ● Arbeitsleistung > Ortsunabhängig Gewicht: 0
Interview 6, Pos. 33

Im Büro kann man quasi vielleicht etwas ungestörter und nicht so abgelenkt seiner Arbeit nachgehen. Aber dafür kommt es im Büro eher dazu, dass man sich mit Kollegen verplappert

Code: ● Arbeitsleistung > Vor Ort im Büro Gewicht: 0
Interview 6, Pos. 33

Aber so im gesamten, ist es eigentlich ziemlich gleich.

Code: ● Arbeitsleistung > Ortsunabhängig Gewicht: 0
Interview 6, Pos. 33

Von den Vorgesetzten her anfangs schon. Anfangs war die Erwartungshaltung natürlich sehr, sehr hoch. Da wurde auch sehr, sehr viel kontrolliert von den Zahlen her, wie schnell man arbeitet, ob sich die Arbeitsleistung verringert oder eben schwächer wird.

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Erwartungshaltung Gewicht: 0
Interview 6, Pos. 35

Ich denke schon, dass viel Selbstständigkeit erwartet wird und eigener Einsatz.

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Erwartungshaltung Gewicht: 0
Interview 6, Pos. 35

also die gibt es auch in der Präsenz im Büro auch nicht. Die Wertschätzung war einfach nie da.

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Wertschätzung Gewicht: 0
Interview 6, Pos. 38

extrem, weil früher vor Home-Office sind wir alle zusammen in einem Raum gesessen, wirklich Tisch an Tisch. Und da konnte man sich natürlich viel einfacher austauschen als jetzt online.

Code: ● Peer-to-Peer Kommunikation seit Einführung von Home-Office > Gemeinschaftsgefühl und Zusammenarbeit unter Mitarbeitenden Gewicht: 0
Interview 6, Pos. 40

Also es ist weniger Wir-Gefühl, dadurch weil es weniger Büro Tage gibt. Für mich gibt es kein gemeinsames zusammensitzen mehr und auch keinen persönlichen Kontaktaustausch quasi.

Code: ● Peer-to-Peer Kommunikation seit Einführung von Home-Office > Gemeinschaftsgefühl und Zusammenarbeit unter Mitarbeitenden Gewicht: 0
Interview 6, Pos. 40

Es ist mir schon wichtig, also eine acht.

Code: ● Persönlicher Kontakt zu Mitarbeitenden bzw. Kolleg: innen > Hohe Wichtigkeit Gewicht: 0

Interview 6, Pos. 42

persönlich besser austauschen

Code: ● Peer-to-Peer Kommunikation seit Einführung von Home-Office > Erfahrungen mit der virtuellen Arbeitswelt Gewicht: 0

Interview 6, Pos. 42

Nein, da wir über Teams jederzeit in Kontakt zu treten können oder eben Outlook. Früher im Büro hat man sich halt umgedreht und mit seinem Kollegen gleich interagieren können und online jetzt so, dass ist der einzige Unterschied. Natürlich vor Ort ist es persönlich einfacher, aber so funktioniert es auch ganz gut.

Code: ● Peer-to-Peer Kommunikation seit Einführung von Home-Office > Entwicklung der Kommunikation aufgrund der Telearbeit Gewicht: 0

Interview 6, Pos. 44-45

Täglich, Mehrmals täglich.

Code: ● Verwendung von Kommunikations- mittel bzw. Instrumente > Häufigkeit der Nutzung von Kommunikationsmittel bzw. Instrument Gewicht: 0

Interview 6, Pos. 47

Ich würde jetzt sogar sagen eher virtuell häufiger aufgrund der ganzen Meetings, die aktuell nur noch online stattfinden sowie die ganzen Schulungen und Kurse.

Code: ● Peer-to-Peer Kommunikation seit Einführung von Home-Office > Entwicklung der Kommunikation aufgrund der Telearbeit Gewicht: 0

Interview 6, Pos. 52

Dadurch, dass wir die Kamera haben und meistens nutzten, würde ich sagen, dass es kaum einen Unterschied. Es gab jetzt keinen Moment, wo die virtuelle Arbeit oder Kommunikation quasi nicht ausreichend war.

Code: ● Peer-to-Peer Kommunikation seit Einführung von Home-Office > Erfahrungen mit der virtuellen Arbeitswelt Gewicht: 0

Interview 6, Pos. 59

Da ist alles gleichgeblieben, also gerade bei Neuerungen wurden wir auch immer, auch vor Corona schon, direkt immer über Outlook informiert. Wir können jederzeit mit den Vorgesetzten in Kontakt treten.

Code: ● Bewertung der Kommunikation des Unternehmens > Neutral Gewicht: 0

Interview 6, Pos. 61

Ja auf jeden Fall.

Code: ● Weiterführung der hybriden Arbeit > Befürwortung bzw. Pro virtuelles Arbeiten Gewicht: 0

Interview 6, Pos. 67

Man erspart sich den Arbeitsweg. Man hat dadurch mehr Zeit für Privates. Für mich mit Hund ein wesentlicher Punkt.

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Vorteile von Home-Office Gewicht: 0

Interview 6, Pos. 67

Anfangs konnten wir je nach Bedarf Home-Office machen. Im Durchschnitt würde ich sagen zweimal oder dreimal die Woche und irgendwann haben wir das geändert auf ((denkt nach)) das hat sich total reduziert zum Schluss hin, so einmal im Monat

Code: ● Arbeitssituation bzw. Arbeitsort > Während der Corona-Pandemie Gewicht: 0
Interview 7, Pos. 5

einmal im Monat.

Code: ● Arbeitssituation bzw. Arbeitsort > Aktuell (Post-Corona- Pandemie) Gewicht: 0
Interview 7, Pos. 5

Firmenhandy kommuniziert und über Teams

Code: ● Verwendung von Kommunikations- mittel bzw. Instrumente > Kommunikationskanäle und Tools Gewicht: 0
Interview 7, Pos. 9

Teams Chat

Code: ● Verwendung von Kommunikations- mittel bzw. Instrumente > Kommunikationskanäle und Tools Gewicht: 0
Interview 7, Pos. 9

Probleme in dem Sinne gab es keine bei mir. Internetverbindung eventuell, aber die war größtenteils ganz ok. Manchmal steckt das WLAN zu Hause bisschen, man kennt es. Ansonsten war noch ganz am Anfang problematisch das mit dem Zugriff. Dieser Zugriff, damit man auf die Datennetzwerk in der Firma von zuhause aus zugreifen konnte. Es war nicht so eingestellt, dass meine IP-Adresse darauf zugreifen konnte und dementsprechend habe ich ein bisschen Probleme gehabt, weil ich eben nicht auf unsere internen Daten zugreifen konnte. So schlimm war das Problem aber auch wieder nicht, denn im Endeffekt haben mir die Kollegen das auch zuschicken können, wenn ich etwas gebraucht habe. Aber es war halt ein bisschen mühsam.

Code: ● Verwendung von Kommunikations- mittel bzw. Instrumente > Umgang mit der Umstellung auf virtuelles Arbeiten Gewicht: 0
Interview 7, Pos. 11

ich habe mich sehr schnell daran gewöhnt.

Code: ● Verwendung von Kommunikations- mittel bzw. Instrumente > Umgang mit der Umstellung auf virtuelles Arbeiten Gewicht: 0
Interview 7, Pos. 13

ab und zu habe ich Essen gekocht oder so. Was für mich mega praktisch war auch finanziell, da ich nicht extra raus muss etwas kaufen oder mir essen bestellen. Es war immer super zu Hause, denn ich habe es gehasst, nachzudenken was ich in der Mittagspause esse. Das war echt cool zu Hause immer zu essen und generell war die Pause irgendwie auch angenehmer, so auf meiner eigenen Couch zu chillen. Oder auch einfach mal eine rauchen dazwischen, während ich arbeite. Und den Haushalt nebenbei zu erledigen ist auch total praktisch gewesen. Das sind aber nur so kleine Handgriffe, jetzt nicht der gesamte Haushalt ((lacht)) Ja, aber so Waschmaschine einschalten oder so, kann man eben in der Firma nicht machen

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Trennung von Arbeit und Privatem Gewicht: 0
Interview 7, Pos. 15

ein, zweimal im Monat so reduziert

Code: ● Arbeitssituation bzw. Arbeitsort > Aktuell (Post-Corona- Pandemie) Gewicht: 0
Interview 7, Pos. 15

Schlaf, ein wesentlicher Punkt für mich

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Vorteile von Home-Office Gewicht: 0
Interview 7, Pos. 17

nicht früher aufstehen muss und mich vor dem Spiegel schminken und richten und dann noch im Stress schnell losmuss. Das fällt halt weg beim Home-Office, denn ich kann länger schlafen und gemütlich Kaffee trinken und mich langsam anziehen ohne Stress, denn ich bin ja schon so gesehen in der Arbeit, also vor dem Laptop. Und das Gefühl am Vorabend, ist so viel entspannter, wenn ich am nächsten Tag Home-Office habe. Ich muss mir keinen Stress machen, dass ich zu spät komme. Das Einzige, was passieren kann ist, dass ich verschlafe, aber da ruft mich meine Kollegin an und ich muss nur aufstehen und bin schon da. Keine lästige Zeit mit schminken und hinfahren. Bis man in die Arbeit kommt, wenn man verschlafen hat, ist schon ein Unterschied

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Vorteile von Home-Office Gewicht: 0
Interview 7, Pos. 17

Ich würde sagen, dass es schon gleichbleibt.

Code: ● Arbeitsleistung > Ortsunabhängig Gewicht: 0
Interview 7, Pos. 19

Motivierter bin ich nicht wirklich, nur ist zuhause dieser Entspannfaktor dabei.

Code: ● Arbeitsleistung > Ortsunabhängig Gewicht: 0
Interview 7, Pos. 19

aber ich denke, wenn man realistisch ist, vielleicht wirklich im Büro. Wenn man da ist und nichts anderes machen kann und von nichts anderem abgelenkt wird, damit man auch mehr fokussiert ist.

Code: ● Arbeitsleistung > Vor Ort im Büro Gewicht: 0
Interview 7, Pos. 21

Im Home-Office telefoniere ich auch öfter kurz mit meiner Mama und schon bin ich abgelenkt.

Code: ● Arbeitsleistung > Während der Telearbeit (Home-Office) Gewicht: 0
Interview 7, Pos. 21

Für mich ist es eigentlich gleich, nur unser Chef hat allen Druck gemacht anfangs eben.

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Erwartungshaltung Gewicht: 0
Interview 7, Pos. 23

Ja, ich bekomme oft wertschätzende Wort zu hören.

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Wertschätzung Gewicht: 0
Interview 7, Pos. 26

Aktuell sechs, es ist schwankend.

Code: ● Zufriedenheit am Arbeitsplatz > Mittlere Arbeitszufriedenheit Gewicht: 0
Interview 7, Pos. 28

vorhanden, aber es ist auf jeden Fall distanzierter. Ich denke schon, dass in gewissen Teams untereinander ein kleines Wir-Gefühl existiert, aber (.) ja, es ist allgemein weniger geworden.

Code: ● Peer-to-Peer Kommunikation seit Einführung von Home-Office > Gemeinschaftsgefühl und Zusammenarbeit unter Mitarbeitenden Gewicht: 0
Interview 7, Pos. 30

Also grundsätzlich verstehe ich mich gut mit meinen Kollegen, aber um ehrlich zu sein wäre es mir jetzt egal ((lacht)), wenn ich sie nicht sehen würde. Die Gespräche sind meist auch nur oberflächlich und da reicht einmal die Woche aus. Den Kontakt mit denen würde ich auf so drei oder vier einstufen.

Code: ● Persönlicher Kontakt zu Mitarbeitenden bzw. Kolleg: innen > Nicht bis weniger wichtig
Gewicht: 0
Interview 7, Pos. 32

Die Gespräche sind meist auch nur oberflächlich

Code: ● Peer-to-Peer Kommunikation seit Einführung von Home-Office > Entwicklung der Kommunikation aufgrund der Telearbeit Gewicht: 0
Interview 7, Pos. 32

Sehr gut, das funktioniert wirklich normalerweise reibungslos.

Code: ● Peer-to-Peer Kommunikation seit Einführung von Home-Office > Entwicklung der Kommunikation aufgrund der Telearbeit Gewicht: 0
Interview 7, Pos. 34

Virtuell ist das über Zoom und so mit den Gesichtern in der Kamera ganz gut und definitiv eine Alternative.

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Vorteile von Home-Office Gewicht: 0
Interview 7, Pos. 45

Aber wenn man mit ihnen persönlich zusammensitzt, ist es definitiv leichter gewisse Sachen zu beurteilen, wie Reaktionen usw.

Code: ● Peer-to-Peer Kommunikation seit Einführung von Home-Office > Erfahrungen mit der virtuellen Arbeitswelt Gewicht: 0
Interview 7, Pos. 45

Aber im Prinzip will ich auch jede Reaktion, die Echtheit von der Person sehen. Also auf jeden Fall die Reaktionen und die Körpersprache, Mimik und so weiter. Das ist virtuell natürlich, finde ich, jetzt nicht so gleichzusetzen.

Code: ● Peer-to-Peer Kommunikation seit Einführung von Home-Office > Erfahrungen mit der virtuellen Arbeitswelt Gewicht: 0
Interview 7, Pos. 45

auf jeden Fall die Reaktionen und die Körpersprache, Mimik und so weiter. Das ist virtuell natürlich, finde ich, jetzt nicht so gleichzusetzen.

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Nachteile von Home-Office Gewicht: 0
Interview 7, Pos. 45

Mit dem Chef war die Kommunikation immer schon selten, irgendwie großartig miteinander geredet haben wir nicht. Aber mit dem Teamleiter wurde die Kommunikation schon weniger. Und oft hat es mich genervt, wenn er im Home-Office war und ich Infos gebraucht hätte, die gleich bekomme möchte. Er ist so schwer erreichbar und im Prinzip weiß ich ja nicht, wo er gerade ist, wenn er Home-Office macht. Ob er am Klo ist oder in der Küche steht und sich etwas zum Essen macht. Deswegen habe ich durch Home-Office gelernt auch ein bisschen geduldiger sein.

Code: ● Bewertung der Kommunikation des Unternehmens > Negativ Gewicht: 0
Interview 7, Pos. 47

Ja sicher, unser Chef ist einer, der einfach nichts kommuniziert hat, aber das ist irgendwie seine Art. Unerreichbar bleiben in dem Sinne

Code: ● Bewertung der Kommunikation des Unternehmens > Negativ Gewicht: 0
Interview 7, Pos. 52

Für mich, wenn ich es mir aussuchen könnte, würde ich gerne einen Mix aus beidem haben wollen wie jetzt, aber mit mehr Home-Office-Tagen.

Code: ● Weiterführung der hybriden Arbeit > Befürwortung bzw. Pro virtuelles Arbeiten Gewicht: 0
Interview 7, Pos. 56

zwei Home-Office Tage in der Woche

Code: ● Arbeitssituation bzw. Arbeitsort > Aktuell (Post-Corona- Pandemie) Gewicht: 0
Interview 8, Pos. 5

Theoretisch ist noch ein dritter Tag mit Absprache möglich, also quasi eigentlich 3 von den 5 Arbeitstage.

Code: ● Arbeitssituation bzw. Arbeitsort > Aktuell (Post-Corona- Pandemie) Gewicht: 0
Interview 8, Pos. 5

Ich habe es eigentlich nicht in Anspruch genommen anfangs, weil ich die ersten Monate vor Ort sein wollte. Grundsätzlich hätte ich auch im Home-Office sein können beziehungsweise war ich dann auch teilweise, vermehrt halt dann in den Sommerferien, um in Kärnten zu sein.

Code: ● Arbeitssituation bzw. Arbeitsort > Während der Corona-Pandemie Gewicht: 0
Interview 8, Pos. 5

Outlook natürlich, über Mail oder telefonisch eigentlich

Code: ● Verwendung von Kommunikations- mittel bzw. Instrumente > Kommunikationskanäle und Tools Gewicht: 0
Interview 8, Pos. 10

Privattelefon

Code: ● Verwendung von Kommunikations- mittel bzw. Instrumente > Kommunikationskanäle und Tools Gewicht: 0
Interview 8, Pos. 10

es gibt durchaus die Möglichkeit sich eines beantragen zu lassen, also so ein Diensthandy.

Code: ● Verwendung von Kommunikations- mittel bzw. Instrumente > Kommunikationskanäle und Tools Gewicht: 0
Interview 8, Pos. 10

Auf persönlicher Ebene gab es gar keine. Also da es eine halbwegs gute Verbindung gibt, gab es demnach auch internettechnisch eigentlich keine Probleme.

Code: ● Verwendung von Kommunikations- mittel bzw. Instrumente > Umgang mit der Umstellung auf virtuelles Arbeiten Gewicht: 0
Interview 8, Pos. 12

Ja, auf jeden Fall. Das war überhaupt kein Problem.

Code: ● Verwendung von Kommunikations- mittel bzw. Instrumente > Umgang mit der Umstellung auf virtuelles Arbeiten Gewicht: 0

Also ((lacht)) ich wusste das diese Frage kommt ((lacht)) es kommt darauf an. Ja also Kleinigkeiten wie, dass der Geschirrspüler ausgeräumt wird, das passiert auf jeden Fall. Ich glaube das macht auch jeder. Also jemand der behauptet das macht das nicht, I am sorry, das stimmt fix nicht. Also sagen mal so, wenn jetzt viel zu tun ist, glaube ich schon, dass man trotzdem produktiver im Home-Office ist, als wenn man im Büro ist (.) meinem Empfinden nach.

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Trennung von Arbeit und Privatem Gewicht: 0

Interview 8, Pos. 17

glaube ich schon, dass man trotzdem produktiver im Home-Office ist, als wenn man im Büro ist

Code: ● Arbeitsleistung > Während der Telearbeit (Home-Office) Gewicht: 0

Interview 8, Pos. 17

wenn es wirklich gerade nicht viel zu tun gibt, dann mache ich schon was im Haushalt.

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Trennung von Arbeit und Privatem Gewicht: 0

Interview 8, Pos. 17

Natürlich gehe ich jetzt nicht eine halbe Stunde raus und bin nicht erreichbar. Natürlich bin ich erreichbar und schaue immer, ob ich eine Mail kriege oder so. Aber das nebenbei immer wieder mal etwas gemacht wird, macht mit Sicherheit der Großteil würde ich behaupten.

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Trennung von Arbeit und Privatem Gewicht: 0

Interview 8, Pos. 17

Eigentlich nicht wirklich (.) also ich habe eigentlich keine Präferenz,

Code: ● Arbeitsleistung > Ortsunabhängig Gewicht: 0

Interview 8, Pos. 20

da ich nachdem mit dem Rad in 10 Minuten in der Arbeit bin. Ich merke da so gesehen keine Unterschiede.

Code: ● Arbeitsleistung > Ortsunabhängig Gewicht: 0

Interview 8, Pos. 20

insgesamt so eine acht bis neun.

Code: ● Zufriedenheit am Arbeitsplatz > Hohe Arbeitszufriedenheit Gewicht: 0

Interview 8, Pos. 22

Vielleicht ganz leicht im Büro produktiver

Code: ● Arbeitsleistung > Vor Ort im Büro Gewicht: 0

Interview 8, Pos. 24

aber ich finde das kommt wirklich darauf an welche Arbeit ansteht. Ich kann das schlecht pauschalisieren.

Code: ● Arbeitsleistung > Ortsunabhängig Gewicht: 0

Interview 8, Pos. 24

Aber ob ich jetzt im Büro hin und wieder abgelenkt werde oder im Home-Office ist wirklich gleich.

Code: ● Arbeitsleistung > Ortsunabhängig Gewicht: 0

Erwartungshaltung im Sinne von Rechtfertigung, dass auch im Home-Office gearbeitet wird, zum Beispiel überhaupt nicht, nein. Das ist komplett gleich eigentlich (.) aber natürlich ist es doch auch große Vertrauenssache, zum Beispiel bei den Dienstzeiten, die schreiben wir ja selbst. Also im Prinzip, wenn man es darauf ankommen lassen würde, dann könnte man genauso 10 Stunden schreiben (.) wobei im Home-Office dürfen keine Überstunden mehr aufgebaut werden. Jedenfalls habe ich keine Nachweispflicht oder so. Wenn ich meine Sachen erledige und natürlich erreichbar bin, dann gibt es da keine Probleme oder beschwert sich jemand. Also das wäre mir noch nicht unterkommen.

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Erwartungshaltung Gewicht: 0
Interview 8, Pos. 26

Ja, schon eigentlich

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Wertschätzung Gewicht: 0
Interview 8, Pos. 29

Ich kann da ehrlich keinen Unterschied erkennen. Wir sind doch eigentlich alle ziemlich auf selber hierarchischer Ebene auf dem Boden, also das ist alles flach eigentlich.

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Wertschätzung Gewicht: 0
Interview 8, Pos. 29

von meiner Betrachtung her, ist besonders am Anfang wertvoll und sinnvoll, vor allem als Neuer, dass man da die Leute vor Ort kennenlernt und zum Beispiel gemeinsam Mittagspause macht. Wir gehen als Abteilung eigentlich gemeinsam Mittagessen und früher als die Kantine noch offen war, denn die hat vor paar Monaten zu gemacht und das war auch echt traurig ((lacht)) und wenn mehrere Leute zusammensitzen, und hat man natürlich durch die Erzählungen einen besseren Halt. Und dieses Kommunikationsverhältnis wird dann immer wieder weitergeführt. Also es war schon nötig, dass du im Büro warst und dich jetzt als Neuanfänger einlebst. Dass man dort auch persönlich die Leitungen und Leute kennenlernt und nicht nur virtuell, ohne die Personen vorher gesehen zu haben. Da bin ich schon eher Pro Büro.

Code: ● Peer-to-Peer Kommunikation seit Einführung von Home-Office > Erfahrungen mit der virtuellen Arbeitswelt Gewicht: 0
Interview 8, Pos. 31

gemeinsam Mittagspause

Code: ● Peer-to-Peer Kommunikation seit Einführung von Home-Office > Gemeinschaftsgefühl und Zusammenarbeit unter Mitarbeitenden Gewicht: 0
Interview 8, Pos. 31

wenn mehrere Leute zusammensitzen, und hat man natürlich durch die Erzählungen einen besseren Halt. Und dieses Kommunikationsverhältnis wird dann immer wieder weitergeführt.

Code: ● Peer-to-Peer Kommunikation seit Einführung von Home-Office > Gemeinschaftsgefühl und Zusammenarbeit unter Mitarbeitenden Gewicht: 0
Interview 8, Pos. 31

als Neuanfänger einlebst. Dass man dort auch persönlich die Leitungen und Leute kennenlernt und nicht nur virtuell, ohne die Personen vorher gesehen zu haben. Da bin ich schon eher Pro Büro.

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Nachteile von Home-Office Gewicht: 0
Interview 8, Pos. 31

Generell betrachtet würde ich das auf sieben schätzen

Code: ● Persönlicher Kontakt zu Mitarbeitenden bzw. Kolleg: innen > Hohe Wichtigkeit Gewicht: 0

Interview 8, Pos. 33

Nein, überhaupt nicht.

Code: ● Peer-to-Peer Kommunikation seit Einführung von Home-Office > Entwicklung der Kommunikation aufgrund der Telearbeit Gewicht: 0

Interview 8, Pos. 35

mindestens zwei, dreimal auf jeden Fall.

Code: ● Verwendung von Kommunikations- mittel bzw. Instrumente > Häufigkeit der Nutzung von Kommunikationsmittel bzw. Instrument Gewicht: 0

Interview 8, Pos. 37

oft ist ja auch so, dass sehr viel telefonisch abgeklärt wird, wenn wir uns ehrlich sind. Dann ist es auch natürlich egal, ob man im Home-Office oder im Büro ist.

Code: ● Peer-to-Peer Kommunikation seit Einführung von Home-Office > Erfahrungen mit der virtuellen Arbeitswelt Gewicht: 0

Interview 8, Pos. 42

ein großer Haufen ist schwieriger sich dann im Büro zusammenzusetzen

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Vorteile von Home-Office Gewicht: 0

Interview 8, Pos. 45

Aber einen kurzen Tipp geben, wie man bei der PowerPoint und vielleicht formatiert ((lacht)) das habe ich schon einige Male gemacht, aber das war auch das höchste der Gefühle.

Code: ● Verwendung von Kommunikations- mittel bzw. Instrumente > Umgang mit der Umstellung auf virtuelles Arbeiten Gewicht: 0

Interview 8, Pos. 47

PowerPoint

Code: ● Verwendung von Kommunikations- mittel bzw. Instrumente > Kommunikationskanäle und Tools Gewicht: 0

Interview 8, Pos. 47

Also ich finde das virtuell, also um etwas zu übermitteln, ausreichend.

Code: ● Peer-to-Peer Kommunikation seit Einführung von Home-Office > Entwicklung der Kommunikation aufgrund der Telearbeit Gewicht: 0

Interview 8, Pos. 50

Aber man redet von virtuell per Mail, da bin ich wiederum dann eher der Typ, der immer anruft oder persönlich redet, als Mails. Ich hasse eigentlich Mailverkehr ((lacht)) also mir ist es lieber, bevor ich einen Text schreibe und jemanden etwas erkläre, bin ich lieber der Typ, der anruft und das innerhalb einer Minute erklärt. Das ist aber natürlich persönliche Präferenz.

Code: ● Peer-to-Peer Kommunikation seit Einführung von Home-Office > Erfahrungen mit der virtuellen Arbeitswelt Gewicht: 0

Interview 8, Pos. 50

es ist ein grundsätzlicher hierarchisch aufgebaut

Code: ● Bewertung der Kommunikation des Unternehmens > Neutral Gewicht: 0
Interview 8, Pos. 52

Ich bevorzuge es auf jeden Fall.

Code: ● Weiterführung der hybriden Arbeit > Befürwortung bzw. Pro virtuelles Arbeiten Gewicht: 0
Interview 8, Pos. 60

Dann noch mit den verlängerten Wochenenden war ich so flexibel beide Wohnsitze sie zu bedienen

Code: ● Weiterführung der hybriden Arbeit > Befürwortung bzw. Pro virtuelles Arbeiten Gewicht: 0
Interview 8, Pos. 60

Dann noch mit den verlängerten Wochenenden war ich so flexibel beide Wohnsitze sie zu bedienen

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Vorteile von Home-Office Gewicht: 0
Interview 8, Pos. 60

also ich würde das auf jeden Fall gern beibehalten. Ich kann es mir auch nicht vorstellen, dass sie das Abschaffen ehrlich gesagt. Mittlerweile wird, soweit ich weiß, auch bei den Bewerbungsgesprächen sehr oft die Frage gestellt, ob es Home-Office gibt.

Code: ● Weiterführung der hybriden Arbeit > Befürwortung bzw. Pro virtuelles Arbeiten Gewicht: 0
Interview 8, Pos. 60

also ich würde das auf jeden Fall gern beibehalten. Ich kann es mir auch nicht vorstellen, dass sie das Abschaffen ehrlich gesagt. Mittlerweile wird, soweit ich weiß, auch bei den Bewerbungsgesprächen sehr oft die Frage gestellt, ob es Home-Office gibt.

Code: ● Peer-to-Peer Kommunikation seit Einführung von Home-Office > Erfahrungen mit der virtuellen Arbeitswelt Gewicht: 0
Interview 8, Pos. 60

hybrides Arbeiten, also ich bin jeden zweiten Tag im Home-Office

Code: ● Arbeitssituation bzw. Arbeitsort > Aktuell (Post-Corona- Pandemie) Gewicht: 0
Interview 9, Pos. 9

60% im Home-Office und 40% in der Arbeit, also vor Ort

Code: ● Arbeitssituation bzw. Arbeitsort > Aktuell (Post-Corona- Pandemie) Gewicht: 0
Interview 9, Pos. 9

Es war eigentlich fast immer schon so, dass du jeden zweiten Tag Home-Office machen durftest.

Code: ● Arbeitssituation bzw. Arbeitsort > Während der Corona-Pandemie Gewicht: 0
Interview 9, Pos. 11

wenn du zum Beispiel ein Risikopatient bist, also ein höheres Risiko hast, dann durftest du zu 100% ins Home-Office.

Code: ● Arbeitssituation bzw. Arbeitsort > Während der Corona-Pandemie Gewicht: 0
Interview 9, Pos. 11

Nein, das hat sich erst seit Corona ergeben.

Code: ● Arbeitssituation bzw. Arbeitsort > Vor der Corona- Pandemie Gewicht: 0
Interview 9, Pos. 15

Jabber. Das ist so ein Kommunikationstool, dass eben die Stadt Wien uns Mitarbeiter zur Verfügung stellt und alles andere Arbeitsmäßige per E-Mail.

Code: ● Verwendung von Kommunikations- mittel bzw. Instrumente > Kommunikationskanäle und Tools Gewicht: 0
Interview 9, Pos. 17

dadurch, dass das Home-Office eigentlich ganz neu für uns war, war es halt schwierig, nicht auch weil wir keinen Laptop zur Verfügung gestellt bekommen haben. Das heißt, wir haben unseren privaten Laptop benutzt und man musste ein spezielles Programm downloaden, das hat aber nicht immer funktioniert. Man musste dann den IKT kontaktieren, das sind IT-Spezialisten, die dir dann helfen einzusteigen. Das war die einzige Komplikation, danach hat alles gepasst.

Code: ● Verwendung von Kommunikations- mittel bzw. Instrumente > Umgang mit der Umstellung auf virtuelles Arbeiten Gewicht: 0
Interview 9, Pos. 23

aktuell gibt es auch KollegInnen, die kein Home-Office mehr machen. Sollten sie doch wieder Home-Office machen wollen, müssen sie wieder neu einsteigen mit diesem Programm. Und da haben wir noch immer diese Probleme. Also wir rufen dann immer wieder den IT-Spezialisten an und der hilft uns aus.

Code: ● Verwendung von Kommunikations- mittel bzw. Instrumente > Umgang mit der Umstellung auf virtuelles Arbeiten Gewicht: 0
Interview 9, Pos. 25

das ging irrsinnig schnell. Wenn du von zu Hause arbeitest, hast du genau den gleichen Desktop wie du den in der Arbeit hast und dadurch ist es eigentlich 1 zu 1 das gleiche.

Code: ● Verwendung von Kommunikations- mittel bzw. Instrumente > Umgang mit der Umstellung auf virtuelles Arbeiten Gewicht: 0
Interview 9, Pos. 27

Home-Office hat einen sehr großen Vorteil, besonders für Menschen, die nicht so nahe bei der Arbeit leben. Wir ersparen uns eben den Arbeitsweg und das ist ein sehr, sehr großer Vorteil. Das weitere ist eben, dass du viel gemütlicher von zu Hause arbeiten kannst. Du hast nicht wirklich einen Druck von anderen Arbeitskollegen.

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Vorteile von Home-Office Gewicht: 0
Interview 9, Pos. 29

Ein Nachteil ist vielleicht, dass du im Home-Office weniger arbeitest als wie im Büro.

Code: ● Arbeitsleistung > Während der Telearbeit (Home-Office) Gewicht: 0
Interview 9, Pos. 29

Ein Nachteil ist vielleicht, dass du im Home-Office weniger arbeitest als wie im Büro.

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Nachteile von Home-Office Gewicht: 0
Interview 9, Pos. 29

Auf jeden Fall verwischen da die Grenzen, denn du bist ja eigentlich in deinem privaten Bereich und dann musst du daheim arbeiten. Es kommen andere private Sachen dazwischen, die du dann, während du eigentlich arbeiten solltest, dann doch erledigst und zum Beispiel Wäsche waschen.

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Trennung von Arbeit und Privatem Gewicht: 0
Interview 9, Pos. 31

Wenn ich weiß, dass ich am nächsten Tag Home-Office habe, bin ich glücklicher, weil ich weiß, dass ich nicht früher aufstehen muss. Ich erspare mir den Arbeitsweg dadurch.

Code: ● Arbeitsleistung > Während der Telearbeit (Home-Office) Gewicht: 0
Interview 9, Pos. 34

Und wenn ich weiß, dass ich in die Arbeit muss, dann habe ich das Gefühl es ist anstrengender da man sich fertig machen muss und in die Arbeit fahren sowie die Wegezeit mit einberechnen muss.

Code: ● Arbeitsleistung > Vor Ort im Büro Gewicht: 0
Interview 9, Pos. 34

Eine gute acht.

Code: ● Zufriedenheit am Arbeitsplatz > Hohe Arbeitszufriedenheit Gewicht: 0
Interview 9, Pos. 36

ich bin auf jeden Fall im Büro konzentrierter. Da wird auch viel, viel mehr weitergebracht, weil ich im Büro vor Ort auf meine ganzen Akten Zugriff habe, die ich bearbeiten muss.

Code: ● Arbeitsleistung > Vor Ort im Büro Gewicht: 0
Interview 9, Pos. 38

Wenn ich im Home-Office bin, schleppe ich die Akten nicht mit. Ich bearbeite natürlich nur einzelne Fälle. Und wenn ich die Fälle im Home-Office die ich mir mitgenommen habe vom Vortag mache, habe ich keine Arbeit mehr. Wenn ich acht Stück mitnehme, dann mache ich auch acht Stück. Mal schaffe ich das und mal weniger. Aber mehr geht nicht, da ich ja nicht mehr mitgenommen habe.

Code: ● Arbeitsleistung > Während der Telearbeit (Home-Office) Gewicht: 0
Interview 9, Pos. 38

Nein, gar nicht. also alles ist gleichgeblieben.

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Erwartungshaltung Gewicht: 0
Interview 9, Pos. 40

Also Wertschätzung gibt es bei uns eigentlich gar nicht

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Wertschätzung Gewicht: 0
Interview 9, Pos. 43

Also eine Wertschätzung gibt es so nicht und das Home-Office hat auch nicht geändert.

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Wertschätzung Gewicht: 0
Interview 9, Pos. 43

Das hat sich nicht wirklich etwas geändert.

Code: ● Peer-to-Peer Kommunikation seit Einführung von Home-Office > Gemeinschaftsgefühl und Zusammenarbeit unter Mitarbeitenden Gewicht: 0
Interview 9, Pos. 45

auch davor kein Wir-Gefühl gespürt habe, hauptsächlich auch weil ich mit denen nichts zu tun habe. Wir haben eigentlich keine Mitarbeit oder Zusammenarbeit. Ich erledige eigentlich meine Sachen allein.

Code: ● Peer-to-Peer Kommunikation seit Einführung von Home-Office > Gemeinschaftsgefühl und Zusammenarbeit unter Mitarbeitenden Gewicht: 0

Interview 9, Pos. 47

ist mir das eigentlich nicht so wichtig, so fünf.

Code: ● Persönlicher Kontakt zu Mitarbeitenden bzw. Kolleg: innen > Mittlere Wichtigkeit Gewicht: 0

Interview 9, Pos. 49

ich muss ehrlich sagen, wenn ich jetzt von meinen Chefitäten spreche, ist es halt so, dass wenn jemand im Home-Office ist, dann meistens nicht mit ihm an diesem Tag kommuniziert wird. Man wartet, bis die Person wieder im Office ist, also vor Ort, weil wir wichtiges eher persönlich absprechen.

Code: ● Peer-to-Peer Kommunikation seit Einführung von Home-Office > Entwicklung der Kommunikation aufgrund der Telearbeit Gewicht: 0

Interview 9, Pos. 51

Es ist eher selten. Einmal in der Woche vielleicht.

Code: ● Verwendung von Kommunikations- mittel bzw. Instrumente > Häufigkeit der Nutzung von Kommunikationsmittel bzw. Instrument Gewicht: 0

Interview 9, Pos. 53

mir würde es mehr gefallen, wenn es vor Ort und man die Personen auch so richtig sehen kann, nicht nur per Kamera.

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Nachteile von Home-Office Gewicht: 0

Interview 9, Pos. 62

Nein, das ist auf es keinen Fall. Ich finde persönlich ist viel aussagekräftiger. Wenn man mit einem Menschen live redet, sieht man die Emotionen viel besser. Und virtuell kann man irgendwann einmal auch abschweifen, weil man vielleicht abgelenkt wird von anderen Dingen. Vor Ort kann man gar nicht so richtig abschweifen, man ist fokussierter.

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Nachteile von Home-Office Gewicht: 0

Interview 9, Pos. 64

Das Zwischenmenschliche geht virtuell auch bisschen verloren bei der Interaktion und Kommunikation untereinander.

Code: ● Peer-to-Peer Kommunikation seit Einführung von Home-Office > Entwicklung der Kommunikation aufgrund der Telearbeit Gewicht: 0

Interview 9, Pos. 66

Aber arbeitstechnisch passt das voll, das ist 1 zu 1 das gleiche.

Code: ● Arbeitsleistung > Ortsunabhängig Gewicht: 0

Interview 9, Pos. 66

Aber arbeitstechnisch passt das voll, das ist 1 zu 1 das gleiche. Und da ich nicht viel Arbeit aufteilen muss, sondern alles allein machen kann, ist Home-Office top.

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Vorteile von Home-Office Gewicht: 0

Interview 9, Pos. 66

Nun ist es manchmal aber so, dass in der E-Mail nicht immer alles drinnen steht, oder man versteht sie nicht richtig. Und dann kam es auch schon vor, dass man die Arbeit falsch macht.

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Nachteile von Home-Office Gewicht: 0
Interview 9, Pos. 68

Nun ist es manchmal aber so, dass in der E-Mail nicht immer alles drinnen steht, oder man versteht sie nicht richtig. Und dann kam es auch schon vor, dass man die Arbeit falsch macht. Deswegen haben meine Vorgesetzten es nun so ausgelegt, dass wir auf den nächsten Tag warten. Also bis die Personen wieder vor Ort ist, dass das persönlich besprochen wird, weil es öfter zu Missverständnissen kam.

Code: ● Peer-to-Peer Kommunikation seit Einführung von Home-Office > Erfahrungen mit der virtuellen Arbeitswelt Gewicht: 0

Interview 9, Pos. 68

alles ging eigentlich ziemlich schnell mit der Corona-Pandemie.

Code: ● Bewertung der Kommunikation des Unternehmens > Neutral Gewicht: 0
Interview 9, Pos. 70

kommunikationstechnisch vom Unternehmen hat daher immer alles eigentlich gepasst.

Code: ● Bewertung der Kommunikation des Unternehmens > Neutral Gewicht: 0
Interview 9, Pos. 70

die Anzahl der Krankenstände sind runtergegangen und das empfinden sie für positiv. Deswegen bleibt wahrscheinlich das Home-Office vermutlich schon bestehen.

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Vorteile von Home-Office Gewicht: 0
Interview 9, Pos. 72

Das würde ich sehr, sehr, sehr gut finden.

Code: ● Weiterführung der hybriden Arbeit > Befürwortung bzw. Pro virtuelles Arbeiten Gewicht: 0
Interview 9, Pos. 74

Auf jeden Fall Home-Office, aber auf gar keinen Fall reines Home-Office. Ich denke nämlich, dass dann die Grenzen zwischen privatem und der Arbeit zu ziehen ganz schwierig wird. Das hybride Modell, also arbeiten vor Ort und Home-Office, ist ein perfekter Mix für mich persönlich.

Code: ● Weiterführung der hybriden Arbeit > Befürwortung bzw. Pro virtuelles Arbeiten Gewicht: 0
Interview 9, Pos. 76

Ich muss ehrlich sagen bei uns im Unternehmen machen ältere Personen ab 50 kein Home-Office. Natürlich gibt es ein, zwei Ausnahmen, aber die meisten wollen das einfach nicht. Sie wollen eine strikte Trennung zwischen Arbeit und Privatleben haben. Also, so argumentieren sie es. Ich kann mir aber auch nicht vorstellen, dass es bei Ihnen Probleme im Home-Office gibt, sodass sie das nicht machen wollen (.) oder es ((schüttelt Kopf)) am Technischen liegt, weil du eben zu Hause 1 zu 1 das gleiche Programm am Laptop wie in der Arbeit hast. Also das einzige Hindernis ist eigentlich nur die Erstanmeldung.

Code: ● Peer-to-Peer Kommunikation seit Einführung von Home-Office > Erfahrungen mit der virtuellen Arbeitswelt Gewicht: 0

Interview 9, Pos. 78

Ich persönlich bin zwei Tage im Home-Office und drei Tage vor Ort.

Code: ● Arbeitssituation bzw. Arbeitsort > Aktuell (Post-Corona- Pandemie) Gewicht: 0
Interview 10, Pos. 9

hundert Prozent ins Home-Office gehen wollte, weil es auch irgendwo vorgeschrieben war.

Code: ● Arbeitssituation bzw. Arbeitsort > Während der Corona-Pandemie Gewicht: 0
Interview 10, Pos. 11

hundert Prozent ins Home-Office

Code: ● Arbeitssituation bzw. Arbeitsort > Während der Corona-Pandemie Gewicht: 0
Interview 10, Pos. 11

Ich persönlich nicht,

Code: ● Arbeitssituation bzw. Arbeitsort > Vor der Corona- Pandemie Gewicht: 0
Interview 10, Pos. 13

Zoom, das war davor nicht gang und gäbe in der Arbeit.

Code: ● Verwendung von Kommunikations- mittel bzw. Instrumente > Kommunikationskanäle und Tools Gewicht: 0
Interview 10, Pos. 17

E-Mail-Verkehr nachzugehen, also Outlook

Code: ● Verwendung von Kommunikations- mittel bzw. Instrumente > Kommunikationskanäle und Tools Gewicht: 0
Interview 10, Pos. 17

Das funktioniert von zuhause aus mittlerweile auch ganz gut. Anfangs gab es da auch Probleme, aber die wurden dann gelöst, also bezüglich des Zugriffes auf den Server. Ansonsten abgesehen von dem Zoom, ist nichts Neues dazugekommen.

Code: ● Verwendung von Kommunikations- mittel bzw. Instrumente > Umgang mit der Umstellung auf virtuelles Arbeiten Gewicht: 0
Interview 10, Pos. 17

Das hat mir anfangs Probleme bereitet, auch mit diese Bildschirm-Teilen-Funktion.

Code: ● Verwendung von Kommunikations- mittel bzw. Instrumente > Umgang mit der Umstellung auf virtuelles Arbeiten Gewicht: 0
Interview 10, Pos. 19

dass am Anfang eben die Schwierigkeit war mal da reinzukommen, eben dieser Zugriff auf diesen Server war ein bisschen problematisch. Das hat doch längere Wochen gedauert, aufgrund dessen, weil wir so ein Sicherheitsnetz hatten, bezüglich der ganzen sensiblen Daten. Das war ein bisschen problematisch. Technisch gesehen war es bei mir persönlich immer wieder die Internetverbindung, also das WLAN war nicht immer so gut

Code: ● Verwendung von Kommunikations- mittel bzw. Instrumente > Umgang mit der Umstellung auf virtuelles Arbeiten Gewicht: 0
Interview 10, Pos. 21

ansonsten kam es hin und wieder mal zu Missverständnissen, weil man sich dann doch irgendwie falsch verstanden hat oder sich nicht wirklich gescheit ausgedrückt hat, in der Mail zum Beispiel.

Code: ● Peer-to-Peer Kommunikation seit Einführung von Home-Office > Erfahrungen mit der virtuellen Arbeitswelt Gewicht: 0
Interview 10, Pos. 21

Jetzt, nach 2 Jahren, habe ich das doch auch ((lacht)) endlich geschafft als Routine einzusehen. Reibungslos war es jetzt nicht, vor allem der Anfang nicht. Aber mittlerweile ist es schon zu einer Routine geworden, die ich auch gern weiterführen würde.

Code: ● Verwendung von Kommunikations- mittel bzw. Instrumente > Umgang mit der Umstellung auf virtuelles Arbeiten Gewicht: 0
Interview 10, Pos. 23

länger schlafen kann. Und es ist auch bequemer, von zu Hause aus. Man kann zwischendurch einfach auch ein bisschen Haushalt machen oder auch mal kurz telefonieren.

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Vorteile von Home-Office Gewicht: 0
Interview 10, Pos. 25

Was halt fehlt ist natürlich das Zwischenmenschliche untereinander

Code: ● Peer-to-Peer Kommunikation seit Einführung von Home-Office > Erfahrungen mit der virtuellen Arbeitswelt Gewicht: 0
Interview 10, Pos. 25

ich habe einen Hund und bin dann für 10 Minuten kurz draußen, das schreibe ich ihr dann auch immer.

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Trennung von Arbeit und Privatem Gewicht: 0
Interview 10, Pos. 27

kurz fünf Minuten Wäsche aufhängen oder Maschine einschalten. Es wird auch ab und an mal durchgesaugt, wenn ich dann später noch Besuch erwarte und sich das halt nicht anders ausgeht.

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Trennung von Arbeit und Privatem Gewicht: 0
Interview 10, Pos. 27

Zoom ist immer offen und da schreibt man wirklich dann auch viel rein, auch damit das Gemeinschaftsgefühl durch das virtuelle Arbeiten nicht verloren geht. Da schreibt man zum Beispiel ich bin jetzt auf Mittagspause rein und die Kolleg: innen antworten auch mit Mahlzeit.

Code: ● Peer-to-Peer Kommunikation seit Einführung von Home-Office > Entwicklung der Kommunikation aufgrund der Telearbeit Gewicht: 0
Interview 10, Pos. 29

Das ist schwierig zu sagen. Es hängt ein bisschen davon ab wie ich auch drauf bin beziehungsweise welche Arbeit auch aktuell zu erledigen ist.

Code: ● Arbeitsleistung > Ortsunabhängig Gewicht: 0
Interview 10, Pos. 31

Ich freue mich natürlich, wenn ich von zu Hause aus arbeiten kann, da ich eben meinen Hund dann nicht abgeben muss und eben auch für den da sein kann.

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Vorteile von Home-Office Gewicht: 0
Interview 10, Pos. 31

Also ich würde sagen, dass ich schon rundum zufrieden bin. Eingeschätzt auf einer Skala vielleicht eine neun, eventuell auch eine zehn.

Code: ● Zufriedenheit am Arbeitsplatz > Hohe Arbeitszufriedenheit Gewicht: 0
Interview 10, Pos. 33

Nun ja, die Produktivität hängt davon ab, welcher Arbeitstätigkeit ich nachgehen muss. Je nachdem, was halt auch ansteht (.) ich würde sagen, dass da der Ort wo ich meine Arbeit erledige, nicht wirklich die Produktivität ändert.

Code: ● Arbeitsleistung > Ortsunabhängig Gewicht: 0
Interview 10, Pos. 35

Aber konzentrierter bin ich definitiv in der Arbeit, wobei ich dort auch leichter abgelenkt bin, weil die Kolleginnen dann immer wieder quasi reinkommen und mich ablenken von meiner Tätigkeit, weil sie zum Beispiel Hilfe brauchen oder quatschen wollen.

Code: ● Arbeitsleistung > Vor Ort im Büro Gewicht: 0
Interview 10, Pos. 35

Es wurde nicht wirklich ausgesprochen, dass die Erwartungshaltung von den Kolleg:innen anders ist, aber irgendwie ist das schon so. Ich meine auch, dass meine Erwartungshaltung sich ein bisschen geändert hat. Ich habe schon das Gefühl dadurch, dass ich im Home-Office nebenbei auch so viel für zu Hause mache, auch mehr für die Arbeit machen sollte. Also es kann auch sein, dass ich länger an der Arbeit sitze, auch nach meiner Arbeitszeit. Damit ich auch fertig werde und damit ich mir eben dann vor Ort nicht wirklich irgendetwas anhören muss. Das ist immer noch nicht fertig oder ich arbeite kaum im Home-Office oder so, es ist ein bisschen auch Druck.

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Erwartungshaltung Gewicht: 0
Interview 10, Pos. 37

Ja, das würde ich schon sagen. Also wir sind ein kleines Team und wir unterstützen uns da immer und sprechen da sehr schnell mal ein Lob aus. Und durch diese Chatfunktion auf Zoom ist es nach wie vor so. Man lobt sich dann wirklich für Kleinigkeiten, wie tolles Morgen-Meeting oder so. Also das geht dann relativ schnell auch mit Smileys. Die Wertschätzung ist nach wie vor groß geschrieben bei uns.

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Wertschätzung Gewicht: 0
Interview 10, Pos. 39

Also anfangs wo die Umstellung auf das Home-Office war, da war es definitiv weniger, weil wir plötzlich hundert Prozent zu Hause gearbeitet haben. Mittlerweile haben wir uns ja eben zurechtgefunden, mich eingeschlossen. Aber es hat sich am Anfang eher verschlechtert. Aber jetzt funktioniert das ganz gut mit diesem Zoomsystem und eben auch mit dieser Chatfunktion. Dadurch ist das Wir-Gefühl ein bisschen wieder zurückgekommen. Man weiß eben wo der andere gerade ist oder an welchem Stand sie sind. Man wünscht sich eben auch guten Appetit, auch wenn man sich gerade nicht sieht und dadurch ist das Wir-Gefühl wieder gekommen.

Code: ● Peer-to-Peer Kommunikation seit Einführung von Home-Office > Gemeinschaftsgefühl und Zusammenarbeit unter Mitarbeitenden Gewicht: 0
Interview 10, Pos. 41

Kaffeepausen und das gemeinsame Essen oder Kochen. Und wenn jemand Kuchen vorbeigebracht hat, wo jeder sich etwas abschneiden konnte. Das waren so die Sachen, worauf man sich dann quasi im Büro immer gefreut hat.

Code: ● Peer-to-Peer Kommunikation seit Einführung von Home-Office > Gemeinschaftsgefühl und Zusammenarbeit unter Mitarbeitenden Gewicht: 0
Interview 10, Pos. 43

Wenn ich das vergleiche mit den neuen Mitarbeiter: innen, die dazugekommen sind. Die habe ich natürlich nicht so sehr kennenlernen können wie jetzt meine alten Kolleginnen.

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Nachteile von Home-Office Gewicht: 0
Interview 10, Pos. 45

vergleiche mit den neuen Mitarbeiter: innen, die dazugekommen sind. Die habe ich natürlich nicht so sehr kennenlernen können wie jetzt meine alten Kolleg: innen. Da ist der persönliche Kontakt schon sehr wichtig, um ebenso ein Grundgefühl aufzubauen, damit man dann auch virtuell weiterhin so gut kommunizieren kann. Also ich würde sagen, das ist so eine sieben oder acht. Auf jeden Fall schon wichtig.

Code: ● Peer-to-Peer Kommunikation seit Einführung von Home-Office > Erfahrungen mit der virtuellen Arbeitswelt Gewicht: 0

Interview 10, Pos. 45

Also ich würde sagen, das ist so eine sieben oder acht. Auf jeden Fall schon wichtig.

Code: ● Persönlicher Kontakt zu Mitarbeitenden bzw. Kolleg: innen > Hohe Wichtigkeit Gewicht: 0

Interview 10, Pos. 45

Es hat sich schon geändert. Wir haben jeden Morgen diese 15 Minuten Zoom-Meetings, wo auch wirklich alle dabei sind. Ich weiß zum Beispiel was in der Administration gerade zu tun ist, was ich davor nicht wusste, weil ich einfach nicht nachgefragt habe. Im Prinzip ist es nicht mein Bereich und mit dem habe ich weniger bis gar nichts zu tun. Aber dadurch, dass der 15 Minuten Austausch immer wieder stattfindet, weiß ich zirka an welchem Stand jeder ist und die Kommunikation hat sich in dem Fall gebessert.

Code: ● Peer-to-Peer Kommunikation seit Einführung von Home-Office > Entwicklung der Kommunikation aufgrund der Telearbeit Gewicht: 0

Interview 10, Pos. 47

Ja, mehrmals am Tag sogar. Ich rufe auch lieber immer wieder bei kleinen Fragen an als jetzt eine Mail zu versenden, das aber von meinem privaten Telefon aus. Mir fällt das so leichter und es ist schneller.

Code: ● Verwendung von Kommunikations- mittel bzw. Instrumente > Häufigkeit der Nutzung von Kommunikationsmittel bzw. Instrument Gewicht: 0

Interview 10, Pos. 49

ich gehe kurz einkaufen, das kam auch schon vor. Oder ich muss zur Post etwas erledigen oder abholen. Das sind ja alles private Dinge

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Trennung von Arbeit und Privatem Gewicht: 0

Interview 10, Pos. 51

Austausch, oberflächlich zumindest. Aber ich würde sagen die wirklich privaten Gespräche, die finden dann vor Ort statt.

Code: ● Peer-to-Peer Kommunikation seit Einführung von Home-Office > Erfahrungen mit der virtuellen Arbeitswelt Gewicht: 0

Interview 10, Pos. 51

Ich würde sagen, dass man virtuell fast mehr Berührungspunkte hat, auch quasi mit den Personen mit denen man vor Ort eigentlich gar nichts zu tun hat, aber virtuell dann täglich in Berührung kommt, wie mit der Administration. Das ist halt dann doch oberflächlicher, sage ich mal. Weil vor Ort ist der Kontakt ganz anders, da redet man auch einfach länger, und natürlich auch nur mit Personen, mit denen man auch eher enger zusammen ist.

Code: ● Peer-to-Peer Kommunikation seit Einführung von Home-Office > Erfahrungen mit der virtuellen Arbeitswelt Gewicht: 0
Interview 10, Pos. 53

Mein Problem ist es eigentlich nur mich kurzzufassen. Dadurch dass Meetings immer zeitlich begrenzt sind und ich gerne abschweife, muss man mich ab und zu dann stoppen. Und dann komme ich nicht wirklich auf den Punkt, wie vor Ort.

Code: ● Peer-to-Peer Kommunikation seit Einführung von Home-Office > Erfahrungen mit der virtuellen Arbeitswelt Gewicht: 0
Interview 10, Pos. 55

Dadurch dass Meetings immer zeitlich begrenzt sind und ich gerne abschweife, muss man mich ab und zu dann stoppen. Und dann komme ich nicht wirklich auf den Punkt,

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Nachteile von Home-Office Gewicht: 0
Interview 10, Pos. 55

Die Arbeitsaufteilung ist virtuell besser, weil tatsächlich alles verschriftlicht wird. Beim Morgen-Meeting gibt es dann immer wieder jemanden, der das auch kurz zusammenfasst für Personen, die aktuell nicht anwesend sind, weil sie krank sind oder im Ausland oder wenn sie später mit dem Dienst anfangen. Dann kann man immer kurz nachlesen was in diesen 15 Minuten passiert ist.

Code: ● Peer-to-Peer Kommunikation seit Einführung von Home-Office > Entwicklung der Kommunikation aufgrund der Telearbeit Gewicht: 0
Interview 10, Pos. 57

weil tatsächlich alles verschriftlicht wird. Beim Morgen-Meeting gibt es dann immer wieder jemanden, der das auch kurz zusammenfasst für Personen, die aktuell nicht anwesend sind, weil sie krank sind

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Vorteile von Home-Office Gewicht: 0
Interview 10, Pos. 57

Und es ist sehr angenehm, wenn man dann immer alles nachlesen kann, wer welche Tätigkeit gerade ausübt oder fertig geworden ist oder den aktuellen Stand und so weiter.

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Vorteile von Home-Office Gewicht: 0
Interview 10, Pos. 57

Also allgemein betrachtet ist es virtuell, wie vorhin erwähnt ein bisschen oberflächlich. Also man hat zwar Kontakt zu mehreren Personen, mit denen man eigentlich sonst nicht so wirklich in Kontakt tritt, aber es ist sehr oberflächlich. Und Gespräche kann man natürlich face-to-face dann nicht so schnell beenden, wie bei Zoom-Meetings, die zeitlich begrenzt sind.

Code: ● Peer-to-Peer Kommunikation seit Einführung von Home-Office > Entwicklung der Kommunikation aufgrund der Telearbeit Gewicht: 0
Interview 10, Pos. 59

Also das Verständnis hat gefehlt.

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Nachteile von Home-Office Gewicht: 0
Interview 10, Pos. 59

Das war einfach nicht ausreichend genug.

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Nachteile von Home-Office Gewicht: 0
Interview 10, Pos. 59

Aber mit dem Vorstand, der das NGO Unternehmen oder die Organisation dann schlussendlich bestimmt oder auch ausmacht, (.) mit denen gibts definitiv Kommunikationsschwierigkeiten. Aber die gab es auch schon vor Covid. Ich würde sagen, dass sie durch Covid ein bisschen verstärkt worden sind, also es gibt schon Diskrepanzen, die immer wieder mal auftreten.

Code: ● Bewertung der Kommunikation des Unternehmens > Negativ Gewicht: 0
Interview 10, Pos. 61

Es gab diesen Kommunikationsstopp. Trotz mehrfachen Mails vom gesamten Team und Anrufen von unserer Chefin bezüglich der Home-Office Regelung, kam es wirklich zu einem Kommunikationsstopp. Die haben einfach nicht mehr zurückgeschrieben oder uns quasi nicht auf dem Laufenden gehalten, wie wir weiter machen sollen und ob wir ins Home-Office gehen dürfen. Ich glaube es waren knapp zwei Wochen Kommunikationsstopp. Natürlich war da auch die Ungewissheit damit verbunden.

Code: ● Bewertung der Kommunikation des Unternehmens > Negativ Gewicht: 0
Interview 10, Pos. 63

Aber auch das Verständnis, dass wir quasi im Ungewissen sind. Die Kommunikation an sich, genau das hat zwei Wochen komplett gefehlt.

Code: ● Peer-to-Peer Kommunikation seit Einführung von Home-Office > Erfahrungen mit der virtuellen Arbeitswelt Gewicht: 0
Interview 10, Pos. 67

Ich finde, das ist eine tolle Sache, die man auch früher hätte einführen können. Ich habe mich jetzt mittlerweile auch sehr daran gewöhnt. Ich bevorzuge es fast schon im Home-Office zu arbeiten, aber halt unter Einhaltung oder vielmehr durch die Regelung mit den Bürotagen zwischendurch. Also die Kombination aus beiden ist ganz gut.

Code: ● Weiterführung der hybriden Arbeit > Befürwortung bzw. Pro virtuelles Arbeiten Gewicht: 0
Interview 10, Pos. 73

Dieses hundertprozentige Home-Office war mir dann doch zu viel damals. Es war einfach zu wenig Menschenkontakt und das Zwischenmenschliche hat gefehlt.

Code: ● Peer-to-Peer Kommunikation seit Einführung von Home-Office > Erfahrungen mit der virtuellen Arbeitswelt Gewicht: 0
Interview 10, Pos. 73

Aber was definitiv gut und wichtig ist oder was ich aus der ganzen Situation, die ja anfangs sehr problematisch war, festhalten möchte ist, dass immer alles verschriftlicht wird, sodass wenn jemand auch mal krank ist, dann alles nachlesen kann.

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Vorteile von Home-Office Gewicht: 0
Interview 10, Pos. 75

Ich nutze aktuell Home-Office, immer noch. Zwar jetzt nicht mehr ausschließlich, aber ich darf mir das flexibel einteilen. Das nutze ich ehrlich gesagt auch gerne, bis zu viermal die Woche aus. Aktuell bin ich 60% im Home-Office und 40% wirklich im Büro selbst.

Code: ● Arbeitssituation bzw. Arbeitsort > Aktuell (Post-Corona- Pandemie) Gewicht: 0
Interview 11, Pos. 7

Das hat sich ein bisschen verändert mit der Zeit, seit dem Beginn der Pandemie.

Code: ● Arbeitssituation bzw. Arbeitsort > Während der Corona-Pandemie Gewicht: 0

Interview 11, Pos. 7

Das heißt ganz zu Anfang war es wirklich hundert Prozent Home-Office. Dann hat es wieder variiert. Kurzzeitig, wie wirklich viele Lockerungen waren, war es eigentlich so, dass es der Geschäftsführung wichtig war, dass wir alle wieder zusammenkommen und viel im Büro sind.

Code: ● Arbeitssituation bzw. Arbeitsort > Während der Corona-Pandemie Gewicht: 0

Interview 11, Pos. 9

Jetzt hat sich das eigentlich wieder so ein bisschen zum Thema Home-Office hin entwickelt.

Code: ● Arbeitssituation bzw. Arbeitsort > Aktuell (Post-Corona- Pandemie) Gewicht: 0

Interview 11, Pos. 9

relativ flexibel einteilen.

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Vorteile von Home-Office Gewicht: 0

Interview 11, Pos. 11

immer zwei bis drei Home-Office Arbeitstage.

Code: ● Arbeitssituation bzw. Arbeitsort > Aktuell (Post-Corona- Pandemie) Gewicht: 0

Interview 11, Pos. 13

E-Mail-Verkehr betrieben haben, mit Outlook

Code: ● Verwendung von Kommunikations- mittel bzw. Instrumente > Kommunikationskanäle und Tools Gewicht: 0

Interview 11, Pos. 15

vorher habe ich quasi vom Festnetz aus im Büro telefoniert. Mittlerweile habe ich eine Arbeitsnummer für das Handy.

Code: ● Verwendung von Kommunikations- mittel bzw. Instrumente > Kommunikationskanäle und Tools Gewicht: 0

Interview 11, Pos. 15

vorher habe ich quasi vom Festnetz aus im Büro telefoniert. Mittlerweile habe ich eine Arbeitsnummer für das Handy.

Code: ● Verwendung von Kommunikations- mittel bzw. Instrumente > Umgang mit der Umstellung auf virtuelles Arbeiten Gewicht: 0

Interview 11, Pos. 15

MS-Teams und WebEx.

Code: ● Verwendung von Kommunikations- mittel bzw. Instrumente > Kommunikationskanäle und Tools Gewicht: 0

Interview 11, Pos. 17

Wenn wir etwas untereinander reden mussten, dann haben wir das gleich persönlich gemacht. Und jetzt ist es eigentlich immer online.

Code: ● Peer-to-Peer Kommunikation seit Einführung von Home-Office > Entwicklung der Kommunikation aufgrund der Telearbeit Gewicht: 0

Interview 11, Pos. 19

Im Großen und Ganzen waren es logistische Probleme, da das Internet bei einem zu schlecht war. Am Anfang hat man sich mit den neuen Programmen anfreunden müssen, aber mittlerweile würde ich sagen funktioniert das ganz gut.

Code: ● Verwendung von Kommunikations- mittel bzw. Instrumente > Umgang mit der Umstellung auf virtuelles Arbeiten Gewicht: 0
Interview 11, Pos. 19

Nein, also bei mir ist es so gewesen, dass ich eigentlich schon damit gehadert habe. Im Büro war das eigentlich immer so, dass die eine der anderen geholfen hat.

Code: ● Verwendung von Kommunikations- mittel bzw. Instrumente > Umgang mit der Umstellung auf virtuelles Arbeiten Gewicht: 0
Interview 11, Pos. 21

Man hat also eigentlich immer den direkten Kontakt gehabt. Das war eine große Umstellung für mich, da jetzt nicht mehr alle im Büro sitzen. Ich persönlich finde die Hemmschwelle, jemanden anzurufen höher als mal schnell an den Nachbartisch zu gehen und etwas nachzufragen. Das war für mich eine große Umstellung würde ich sagen.

Code: ● Peer-to-Peer Kommunikation seit Einführung von Home-Office > Erfahrungen mit der virtuellen Arbeitswelt Gewicht: 0
Interview 11, Pos. 21

Also vor allem fehlt mir wiegesagt eben der persönliche Austausch.

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Nachteile von Home-Office Gewicht: 0
Interview 11, Pos. 23

Mittag gegessen oder haben uns etwas zu essen bestellt. Wir haben Kaffeepausen gemacht

Code: ● Peer-to-Peer Kommunikation seit Einführung von Home-Office > Gemeinschaftsgefühl und Zusammenarbeit unter Mitarbeitenden Gewicht: 0
Interview 11, Pos. 23

Man war nie allein, das würde ich sagen ist jetzt ein bisschen so. Manchmal kommt man sich allein vor, wenn man so allein sitzt im Home-Office und arbeitet.

Code: ● Peer-to-Peer Kommunikation seit Einführung von Home-Office > Erfahrungen mit der virtuellen Arbeitswelt Gewicht: 0
Interview 11, Pos. 23

erspare ich mir den Weg in die Arbeit, der doch über eine halbe Stunde ist. In der Früh vor allem ist das sehr angenehm. Das allein finde ich schon als großen Vorteil.

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Vorteile von Home-Office Gewicht: 0
Interview 11, Pos. 23

Auf jeden Fall. Also ich finde es daheim zu Arbeiten auch sehr praktisch, weil man zum Beispiel Pakete annehmen kann, die sonst irgendwo bei einem Paketshop gelandet wären. Ich finde, dass mit den Paketen und der Post ((lacht)) ist der größte Vorteil für mich. Außerdem kann man auch mal schnell eine Wäsche einschalten. Das sehe ich auch eigentlich als Vorteil, es hält mich jetzt auch nicht unbedingt von der Arbeit ab. Damit meine ich, dass ich keine zwei Stunden Bügelarbeiten innerhalb der Arbeitszeit mache ((lacht)) aber mal eine schnelle Wäsche oder schnell ein Paket annehmen, das finde ich eigentlich recht okay. Wiegesagt ich finde, dass es mich nicht unbedingt von der Arbeit ablenkt. Natürlich muss man schon dann schauen, dass man nicht plötzlich anfängt aufzuräumen, wenn man da irgendwie Staub in der Ecke sieht. Also ich kann nicht anfangen jetzt die ganze Wohnung zu putzen. Aber es ist praktisch mal hier und da zwei Handgriffe zu machen. Wo mir schon auffällt, dass dann Beruf und Privates so ein bisschen verschwimmt ist bei der Kommunikation mit den anderen Damen aus dem

Büro. Also oftmals rufe ich sie dann nicht auf Ihre Geschäfts-Handynummer an, sondern schreibe Ihnen trotzdem quasi privat ein WhatsApp. Das ist eigentlich auch schon eine Vermischung zwischen Privatem und Beruf.

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Trennung von Arbeit und Privatem Gewicht: 0
Interview 11, Pos. 25

Derzeit bin ich sehr zufrieden, ich würde sagen neun.

Code: ● Zufriedenheit am Arbeitsplatz > Hohe Arbeitszufriedenheit Gewicht: 0
Interview 11, Pos. 29

Ich würde schon sagen, dass ich vermutlich im Büro etwas produktiver bin.

Code: ● Arbeitsleistung > Vor Ort im Büro Gewicht: 0
Interview 11, Pos. 31

eine Wäsche oder es klingelt und dadurch ist man schon auch ein bisschen mehr abgelenkt.

Code: ● Arbeitsleistung > Während der Telearbeit (Home-Office) Gewicht: 0
Interview 11, Pos. 31

Ich habe schon das Gefühl, dass es so ist, dass man noch mehr erreichbar sein muss. Ich habe so ein bisschen auch das Gefühl, wenn man mal nicht abhebt oder nicht erreichbar ist, dass einem dann so unterschwellig untergeschoben wird, dass man vielleicht gerade überhaupt nichts arbeitet. Was man jetzt nicht unterstellen würde, wenn man im Büro ist und mal kurz nicht abhebt. Es ist jetzt nicht so, dass schon jemand so etwas vorgeworfen hätte, aber man hat immer so ein bisschen das Gefühl man muss noch schneller den Apparat abheben und man muss noch schneller Antworten liefern. Weil sonst irgendwer denken könnte man sitzt nur im Home-Office und tut nichts.

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Erwartungshaltung Gewicht: 0
Interview 11, Pos. 33

Ich habe schon das Gefühl, dass es wertgeschätzt wird. Ich finde aber, dass man sich gegenseitig mehr lobt im Büro in der persönlichen Zusammenarbeit.

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Wertschätzung Gewicht: 0
Interview 11, Pos. 35

Wir haben eben immer zusammen Mittag gegessen und zusammen Kaffee getrunken und ich finde das hat schon extrem zum Wir-Gefühl beigetragen, das fehlt auch.

Code: ● Peer-to-Peer Kommunikation seit Einführung von Home-Office > Gemeinschaftsgefühl und Zusammenarbeit unter Mitarbeitenden Gewicht: 0
Interview 11, Pos. 37

Für mich ist es superwichtig. Ich würde sogar sagen, wenn nicht sogar das Wichtigste bei der Arbeit. Also auf jeden Fall 9 bis 10, von der Wichtigkeit her.

Code: ● Persönlicher Kontakt zu Mitarbeitenden bzw. Kolleg: innen > Hohe Wichtigkeit Gewicht: 0
Interview 11, Pos. 39

Für mich ist es eher so, dass es weniger geworden ist.

Code: ● Peer-to-Peer Kommunikation seit Einführung von Home-Office > Entwicklung der Kommunikation aufgrund der Telearbeit Gewicht: 0
Interview 11, Pos. 41

für mich ist die Hemmschwelle jemanden schnell etwas zu fragen, wenn du neben dem sitzt, viel geringer, wie wenn ich extra anrufen muss. Gefühlt kommunizieren wir daher bisschen weniger, dafür ist es dann irgendwie mehr auf den Punkt gebracht

Code: ● Peer-to-Peer Kommunikation seit Einführung von Home-Office > Erfahrungen mit der virtuellen Arbeitswelt Gewicht: 0

Interview 11, Pos. 41

mehrmals täglich.

Code: ● Verwendung von Kommunikations- mittel bzw. Instrumente > Häufigkeit der Nutzung von Kommunikationsmittel bzw. Instrument Gewicht: 0

Interview 11, Pos. 45

die nicht so computeraffine Person in dem Szenario bin. Ich bin die älteste von meinen Kolleg: innen, die anderen (.) ja, sind doch deutlich jünger und für die war das problemloser sich das anzueignen, möchte ich meinen. Ich bin doch jetzt schon über 50. Also für mich war das vielleicht sogar am meisten Arbeit mich einzulernen. Aber auch das war, vor allem auch mit der Hilfe der anderen, gut möglich.

Code: ● Peer-to-Peer Kommunikation seit Einführung von Home-Office > Erfahrungen mit der virtuellen Arbeitswelt Gewicht: 0

Interview 11, Pos. 53

persönlich vor Ort bist ist es irgendwie leichter

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Nachteile von Home-Office Gewicht: 0

Interview 11, Pos. 57

ich würde sagen, dass die Geschäftsführung da noch ein bisschen zuverlässiger sein könnte, vielleicht auch durch Einführen von einem Jour Fixe. Mir kommt vor die schieben uns immer so ein bisschen hin und her, weil sie sich vielleicht denken, dass wir sowieso flexibel sind, überhaupt im Home-Office.

Code: ● Bewertung der Kommunikation des Unternehmens > Negativ Gewicht: 0

Interview 11, Pos. 59

Ich freue mich sehr, vor allem darüber die Option zu haben.

Code: ● Weiterführung der hybriden Arbeit > Befürwortung bzw. Pro virtuelles Arbeiten Gewicht: 0

Interview 11, Pos. 65

Ja, also für mich ist es der Mix, der das macht. Ich war relativ unglücklich, als es nur Home-Office war. Aber jetzt so im Vergleich finde ich es natürlich, um einiges entspannter nicht jeden Tag in die Arbeit fahren zu müssen. Für mich ist es der Mix.

Code: ● Weiterführung der hybriden Arbeit > Befürwortung bzw. Pro virtuelles Arbeiten Gewicht: 0

Interview 11, Pos. 67

vier Tage im Büro und zwei Tage im Home-Office.

Code: ● Arbeitssituation bzw. Arbeitsort > Aktuell (Post-Corona- Pandemie) Gewicht: 0

Interview 12, Pos. 8

Am Anfang waren wir alle noch im Büro, also in der Redaktion.

Code: ● Arbeitssituation bzw. Arbeitsort > Vor der Corona- Pandemie Gewicht: 0

Interview 12, Pos. 10

Am Anfang waren wir alle noch im Büro, also in der Redaktion. Als die Zahlen angestiegen sind haben wir gemerkt, dass es eigentlich eher unvorteilhaft ist, wenn wir in der Gruppe immer in der Redaktion sitzen, da ist eine offene Redaktion ist und es keine Einzelbüros gibt. Wir haben gemerkt, dass die Möglichkeit Home-Office zu nehmen, vielleicht doch ab und zu sicher und auch von Vorteil wäre. Gerade wenn man sich nicht fit fühlt oder wenn man sich denkt man könnte ansteckend sein.

Code: ● Arbeitssituation bzw. Arbeitsort > Während der Corona-Pandemie Gewicht: 0
Interview 12, Pos. 10

Wir haben vor der Pandemie eigentlich gar kein Home-Office gehabt.

Code: ● Arbeitssituation bzw. Arbeitsort > Vor der Corona- Pandemie Gewicht: 0
Interview 12, Pos. 12

Per Mail oder meine private Telefonnummer. Und vieles auch über Zoom

Code: ● Verwendung von Kommunikations- mittel bzw. Instrumente > Kommunikationskanäle und Tools Gewicht: 0
Interview 12, Pos. 16

Für mich persönlich war es eine neue Erfahrung, weil ich davor immer ein Mensch war, der persönlich zu den Pressekonferenzen gegangen ist und das auch so gewohnt war.

Code: ● Verwendung von Kommunikations- mittel bzw. Instrumente > Umgang mit der Umstellung auf virtuelles Arbeiten Gewicht: 0
Interview 12, Pos. 18

es war nicht schwierig, aber ich musste mich daran gewöhnen. Ich musste meine jüngeren Kollegen schon auch um Hilfe bitten.

Code: ● Verwendung von Kommunikations- mittel bzw. Instrumente > Umgang mit der Umstellung auf virtuelles Arbeiten Gewicht: 0
Interview 12, Pos. 18

Beim ersten Mal online arbeiten war ich unsicher und man war sich dann vielleicht nicht bewusst sein, ob die Kamera an ist oder ob man mich hört. Ist der Ton an und wie genau ist der Ablauf jetzt? Solche Fragen hat man sich immer wieder gestellt. Am Anfang war das vielleicht sehr umständlich, aber nach einigen Malen hat man sich dann schon reingefunden.

Code: ● Verwendung von Kommunikations- mittel bzw. Instrumente > Umgang mit der Umstellung auf virtuelles Arbeiten Gewicht: 0
Interview 12, Pos. 20

Schnell würde ich nicht sagen. Für meine jüngeren Kollegen bestimmt, die teilweise auch Studenten sind und nur nebenbei bei uns arbeiten, aber ich würde sagen, dass ich schon so paar Monate gebraucht habe. Bis ich wirklich in diese Zoom-Geschichte reingekommen bin, sodass es eine Routine wurde.

Code: ● Verwendung von Kommunikations- mittel bzw. Instrumente > Umgang mit der Umstellung auf virtuelles Arbeiten Gewicht: 0
Interview 12, Pos. 22

flexibler ist und auch auf mehreren Hochzeiten tanzen kann, wenn notwendig.

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Vorteile von Home-Office Gewicht: 0
Interview 12, Pos. 24

Aber jetzt mit der virtuellen Möglichkeit kann man an zwei Pressekonferenzen teilnehmen

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Vorteile von Home-Office Gewicht: 0
Interview 12, Pos. 24

Das Gefühl bleibt eigentlich ziemlich gleich.

Code: ● Arbeitsleistung > Ortsunabhängig Gewicht: 0
Interview 12, Pos. 26

schon eine enorme Entlastung, wenn beispielsweise das Kind krank ist und ich Home-Office machen kann. Man macht sich dann weniger Stress.

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Vorteile von Home-Office Gewicht: 0
Interview 12, Pos. 26

Das ist schwierig, teilweise ja teilweise nein.

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Trennung von Arbeit und Privatem Gewicht: 0
Interview 12, Pos. 28

Klar, wenn man zuhause ist, kann man sich seinen fünften Kaffee machen und man kann alle zwei Minuten rauchen gehen und muss sich nicht wie im Büro eventuell ein bisschen zusammenreißen.

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Trennung von Arbeit und Privatem Gewicht: 0
Interview 12, Pos. 28

Klar, wenn man zuhause ist, kann man sich seinen fünften Kaffee machen und man kann alle zwei Minuten rauchen gehen und muss sich nicht wie im Büro eventuell ein bisschen zusammenreißen.

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Vorteile von Home-Office Gewicht: 0
Interview 12, Pos. 28

Dadurch, dass ich meinen Job sehr mag, ist es eigentlich ziemlich ausgeglichen.

Code: ● Arbeitsleistung > Ortsunabhängig Gewicht: 0
Interview 12, Pos. 30

bei einer acht.

Code: ● Zufriedenheit am Arbeitsplatz > Hohe Arbeitszufriedenheit Gewicht: 0
Interview 12, Pos. 32

Leichter ablenkbar bin ich tatsächlich, auch wenn es gemütlicher ist, im Home-Office. Dadurch, dass ich Kinder und Frau zu Hause habe kommt immer etwas von einer Ecke kommt. Papa hier Papa da. Die Kinder verstehen das teilweise nicht, dass wenn der Papa zu Hause ist, dass man auch trotzdem arbeiten muss. Die Kinder sind es gewohnt, wenn der Papa zu Hause ist, dass er frei hat und auch Zeit für sie.

Code: ● Arbeitsleistung > Während der Telearbeit (Home-Office) Gewicht: 0
Interview 12, Pos. 34

Konzentrierter und produktiver bin ich daher definitiv im Büro.

Code: ● Arbeitsleistung > Vor Ort im Büro Gewicht: 0
Interview 12, Pos. 34

Nein, ich finde die Erwartungshaltung ist ziemlich gleichgeblieben.

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Erwartungshaltung Gewicht: 0
Interview 12, Pos. 36

Ja, das definitiv.

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Wertschätzung Gewicht: 0
Interview 12, Pos. 38

Ich würde behaupten, dass es mehr geworden ist.

Code: ● Peer-to-Peer Kommunikation seit Einführung von Home-Office > Gemeinschaftsgefühl und Zusammenarbeit unter Mitarbeitenden Gewicht: 0
Interview 12, Pos. 40

dass das Wir-Gefühl definitiv größer geworden ist.

Code: ● Peer-to-Peer Kommunikation seit Einführung von Home-Office > Gemeinschaftsgefühl und Zusammenarbeit unter Mitarbeitenden Gewicht: 0
Interview 12, Pos. 40

spontane Kommunikation, gerade in der Sportgeschichte, wo Sachen im Minutentakt passieren können und es einen ständigen Wechsel gibt. Da bespricht man dann gleichmal mit den Kollegen alles ab.

Code: ● Peer-to-Peer Kommunikation seit Einführung von Home-Office > Gemeinschaftsgefühl und Zusammenarbeit unter Mitarbeitenden Gewicht: 0
Interview 12, Pos. 42

Im Home-Office muss man dann gezielt jemanden anrufen oder jemanden mit E-Mails zusammentreiben. Ich bin dann so, dass ich dann vieles allein mache.

Code: ● Peer-to-Peer Kommunikation seit Einführung von Home-Office > Erfahrungen mit der virtuellen Arbeitswelt Gewicht: 0
Interview 12, Pos. 42

Ich finde den Kontakt sehr, sehr wichtig.

Code: ● Persönlicher Kontakt zu Mitarbeitenden bzw. Kolleg: innen > Hohe Wichtigkeit Gewicht: 0
Interview 12, Pos. 44

Sie ist besser geworden. Besser dadurch, da man wirklich jetzt ein bisschen gezielter Fragen stellt und vielleicht nicht wegen jeder Kleinigkeit einmal aufschreit. Deshalb würde ich sagen, dass die Kommunikation (.) sie war davor auch schon sehr gut, aber ich würde sagen sie ist einfach definierter geworden.

Code: ● Peer-to-Peer Kommunikation seit Einführung von Home-Office > Entwicklung der Kommunikation aufgrund der Telearbeit Gewicht: 0
Interview 12, Pos. 46

mehrmals täglich definitiv.

Code: ● Verwendung von Kommunikationsmittel bzw. Instrumente > Häufigkeit der Nutzung von Kommunikationsmittel bzw. Instrument Gewicht: 0
Interview 12, Pos. 48

am Anfang habe ich mich aus technischen Gründen teilweise schwergetan. Aber mittlerweile weiß ich, wie alles funktioniert, also Ton stumm schalten und Kamera einblenden. Am Anfang bin ich oft ohne Kamera eingestiegen und die Leute haben mich nicht gesehen. Mittlerweile kenne ich mich da sehr gut aus.

Code: ● Verwendung von Kommunikationsmittel bzw. Instrumente > Umgang mit der Umstellung auf virtuelles Arbeiten Gewicht: 0
Interview 12, Pos. 54

Zwischenmenschlichen Aspekt.

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Nachteile von Home-Office Gewicht: 0
Interview 12, Pos. 56

da gab es eigentlich so gut wie keine Kommunikation.

Code: ● Bewertung der Kommunikation des Unternehmens > Negativ Gewicht: 0
Interview 12, Pos. 58

Natürlich hat man sich bei Ausbruch der Pandemie schwergetan. Niemand wusste wie man reagieren soll und sie haben uns teilweise ziemlich lang im Offenen stehen lassen. Dann war immer wieder die Frage mit dem Covidtests. Wir wussten nicht, wie lange wir uns noch testen müssen oder wie lange wir mit Maske im Büro sitzen müssen? Teilweise gab es auch Einsparungen. Man sich dann Gedanken um den Job gemacht.

Code: ● Bewertung der Kommunikation des Unternehmens > Negativ Gewicht: 0
Interview 12, Pos. 60

natürlich bevorzuge ich die hybride Variante.

Code: ● Weiterführung der hybriden Arbeit > Befürwortung bzw. Pro virtuelles Arbeiten Gewicht: 0
Interview 12, Pos. 66

in der Woche bis zu zwei Tage Home-Office

Code: ● Arbeitssituation bzw. Arbeitsort > Aktuell (Post-Corona- Pandemie) Gewicht: 0
Interview 13, Pos. 7

Du musst nur mit dem Laptop innerhalb vom österreichischen Staatsgebiet sein. Genau, und das ist bis zu zwei Tage pro Woche.

Code: ● Arbeitssituation bzw. Arbeitsort > Aktuell (Post-Corona- Pandemie) Gewicht: 0
Interview 13, Pos. 7

fast eine ganze Woche im Home-Office, aufgrund meiner Weisheitszahn-Op

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Vorteile von Home-Office Gewicht: 0
Interview 13, Pos. 9

Ich hatte durchgehend Home-Office von der Pandemie weg.

Code: ● Arbeitssituation bzw. Arbeitsort > Während der Corona-Pandemie Gewicht: 0
Interview 13, Pos. 11

Outlook, also E-Mail für alle formellen Sachen, wenn man schriftlich etwas braucht und der Rest über Teams. Teams Chat und Calls. Das sind die Hauptkommunikationskanäle.

Code: ● Verwendung von Kommunikations- mittel bzw. Instrumente > Kommunikationskanäle und Tools Gewicht: 0
Interview 13, Pos. 13

Komplett mit Corona etabliert. Wir haben vor Corona nicht mal Teams verwendet.

Code: ● Verwendung von Kommunikations- mittel bzw. Instrumente > Umgang mit der Umstellung auf virtuelles Arbeiten Gewicht: 0
Interview 13, Pos. 15

Bei mir waren gar keine Probleme.

Code: ● Verwendung von Kommunikations- mittel bzw. Instrumente > Umgang mit der Umstellung auf virtuelles Arbeiten Gewicht: 0
Interview 13, Pos. 17

Aber ich kann sagen, dass bei uns der Instandhaltungsleiter sich wahnsinnig schwer getan mit der Umstellung. Der ist so ende fünfzig und hat das erste Mal Teams verwenden, Technik und solche Sachen wie Mikrofon oder Headset verbinden mit dem Laptop oder Bildschirm teilen.

Code: ● Verwendung von Kommunikations- mittel bzw. Instrumente > Umgang mit der Umstellung auf virtuelles Arbeiten Gewicht: 0
Interview 13, Pos. 17

Also bei uns hat die IT sicherheitstechnisch jedem so einen VPN Server Zugang zugelegt und da haben wir extra Software auf unsere Laptops installiert bekommen und über Handy per Code haben wir dann uns in das Netzwerk einloggen müssen. Das System war aber halt am Anfang äußerst überlastet

Code: ● Verwendung von Kommunikations- mittel bzw. Instrumente > Umgang mit der Umstellung auf virtuelles Arbeiten Gewicht: 0
Interview 13, Pos. 19

Aber spätestens nach einem Monat hat sich alles beruhigt und meiner Meinung nach gab es keine Probleme mehr. Außer die leichten technischen Störungen wie Headset nicht mehr, Kamera funktioniert nicht oder man verliert Internetverbindungen.

Code: ● Verwendung von Kommunikations- mittel bzw. Instrumente > Umgang mit der Umstellung auf virtuelles Arbeiten Gewicht: 0
Interview 13, Pos. 19

manchmal diese empathische Bindung.

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Nachteile von Home-Office Gewicht: 0
Interview 13, Pos. 23

Du redest die ganze Zeit mit dir selbst und ab und zu kommt etwas zurück. Das Home-Office fördert einfach das Parallel-Arbeiten. Du sitzt im Meeting und weißt ganz genau, dass deine 15 anderen Teilnehmer alle parallel irgendetwas anderes am zweiten Monitor arbeiten. Und jedes Mal, wenn du sie direkt ansprichst etwas fragst heißt es Entschuldigung ich habe nicht zugehört könnten Sie das bitte wiederholen?

Code: ● Peer-to-Peer Kommunikation seit Einführung von Home-Office > Erfahrungen mit der virtuellen Arbeitswelt Gewicht: 0
Interview 13, Pos. 23

Das Home-Office fördert einfach das Parallel-Arbeiten.

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Nachteile von Home-Office Gewicht: 0
Interview 13, Pos. 23

Aber der Vorteil ist, Teams ist sehr schnell. Meetings sind sehr schnell geplant und mit den Teams Chat kann man schon relativ schnell kurze Nachrichten, was keine E-Mail wert ist, lösen. Sachen werden dadurch schneller erledigt.

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Vorteile von Home-Office Gewicht: 0
Interview 13, Pos. 23

Wäsche, Geschirr, Haushalt. Es ist einfach Teil vom Home-Office, dass die Leute abgelenkt sind. Das bin aber nicht nur ich, sondern auch viele Kollegen. Wenn man mit

Kollegen redet, sagt der eine der Postler ist kurz da und läuft runter oder der andere macht sich einen Kaffee und bei anderen hörst du das Geschirr oder es schreien die Kinder im Hintergrund und so weiter.

Code: • Veränderungen aufgrund Covid-19 > Trennung von Arbeit und Privatem Gewicht: 0
Interview 13, Pos. 25

ich finde am Home-Office die effektive Arbeitszeit ist besser. Ich kann mir eineinhalb Stunden nehmen und ich power eine Aufgabe durch. Man ist ungestört und man schafft E-Mails und Präsentationen in viel kürzer Zeit im Home-Office als in der Firma.

Code: • Arbeitsleistung > Während der Telearbeit (Home-Office) Gewicht: 0
Interview 13, Pos. 25

Bei uns in der Firma mit dem Open Door Prinzip kommt jeder alle fünf Minuten und du wirst hundertmal unterbrochen

Code: • Arbeitsleistung > Vor Ort im Büro Gewicht: 0
Interview 13, Pos. 25

Im Home-Office kannst du aber effektiv (.) Aufgaben schneller erledigen und dann das einmal aufstehen und kurz kochen nicht mehr so tragisch meiner Meinung nach.

Code: • Arbeitsleistung > Während der Telearbeit (Home-Office) Gewicht: 0
Interview 13, Pos. 25

Es hängt natürlich von der Aufgabe ab.

Code: • Arbeitsleistung > Ortsunabhängig Gewicht: 0
Interview 13, Pos. 27

Aufgaben, die man alleine erledigen muss und nur schreiben oder recherchieren muss, wo man echt Ruhe braucht, und Konzentration empfehle ich Home-Office sehr.

Code: • Arbeitsleistung > Während der Telearbeit (Home-Office) Gewicht: 0
Interview 13, Pos. 27

Bei problemorientierten Ansätzen, wir kriegen auch von Kundenreklamationen und das kann man selten alleine beurteilen, da brauchst du Leute von vielen verschiedenen Bereichen und da ist das über Teams oder Home-Office recht schwer. In einem Meetingraum im Büro geht das viel schneller, wenn alle zusammenarbeiten, als wenn ich online alle zum Meeting einladen muss, wo die Hälfte nicht kommt oder so. Im Büro hat man demnach mehr Input und es kommt ein besseres Outcome bei raus.

Code: • Arbeitsleistung > Vor Ort im Büro Gewicht: 0
Interview 13, Pos. 27

Nicht unbedingt.

Code: • Veränderungen aufgrund Covid-19 > Erwartungshaltung Gewicht: 0
Interview 13, Pos. 29

Ja es ist etwas mager muss ich sagen. Wir stecken echt früh Ehrgeiz und Engagement in die Arbeit und manchmal wird nicht einmal anerkannt. Es wäre nett auch Mitarbeiter ein bisschen mehr loben.

Code: • Veränderungen aufgrund Covid-19 > Wertschätzung Gewicht: 0
Interview 13, Pos. 32

Die sinkt hier, denn mit der Zeit ist es stressig, wenn du das alles allein bewältigen musst.

Code: ● Arbeitsleistung > Während der Telearbeit (Home-Office) Gewicht: 0
Interview 13, Pos. 36

Und da ist bei uns das Team schon das, was zusammenhält. Wir unterstützen einander schon und teilen Aufgaben auf und das ist etwas, was du nur bekommst, wenn du echt vor Ort im Unternehmen bist und nicht zu Hause im Home-Office.

Code: ● Peer-to-Peer Kommunikation seit Einführung von Home-Office > Gemeinschaftsgefühl und Zusammenarbeit unter Mitarbeitenden Gewicht: 0
Interview 13, Pos. 36

Eine gute acht momentan

Code: ● Zufriedenheit am Arbeitsplatz > Hohe Arbeitszufriedenheit Gewicht: 0
Interview 13, Pos. 38

weniger geworden

Code: ● Peer-to-Peer Kommunikation seit Einführung von Home-Office > Gemeinschaftsgefühl und Zusammenarbeit unter Mitarbeitenden Gewicht: 0
Interview 13, Pos. 39

Man macht gemeinsam eine kurze Pause und holt sich einen Kaffee, man spricht über die Arbeit und auch bisschen Privates, das ist so richtig diese (.) Gemeinschaftsgefühl. Manchmal sind es auch die Witze, generell ist es so witzig, denn wir sind ein sehr diverses Team. Also wir haben eine aus Brasilien, wir haben eine aus Amerika und Texas. Dann reden schon auch deutsch und englisch vermischt und manchmal sind dann witzige Akzente dabei. Das macht richtig Spaß und den Humor hast du im Home-Office einfach nicht.

Code: ● Peer-to-Peer Kommunikation seit Einführung von Home-Office > Gemeinschaftsgefühl und Zusammenarbeit unter Mitarbeitenden Gewicht: 0
Interview 13, Pos. 43

Zehn, das ist das um und auf im Unternehmen

Code: ● Persönlicher Kontakt zu Mitarbeitenden bzw. Kolleg: innen > Hohe Wichtigkeit Gewicht: 0
Interview 13, Pos. 45

Es ist tendenziell schlechter geworden.

Code: ● Peer-to-Peer Kommunikation seit Einführung von Home-Office > Entwicklung der Kommunikation aufgrund der Telearbeit Gewicht: 0
Interview 13, Pos. 47

Und Home-Office hat das auch gefördert, dass die Leute diesen menschlichen Kontakt nicht wollen oder zu schüchtern sind und werden, also introvertierter.

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Nachteile von Home-Office Gewicht: 0
Interview 13, Pos. 47

Und Home-Office hat das auch gefördert, dass die Leute diesen menschlichen Kontakt nicht wollen oder zu schüchtern sind und werden, also introvertierter. Es gibt viele Leute bei uns, die lieber eine Teams Nachricht oder eine E-Mail schicken, anstatt zu der Person direkt hinzugehen die zwei Büro weiter sitzt.

Code: ● Peer-to-Peer Kommunikation seit Einführung von Home-Office > Erfahrungen mit der virtuellen Arbeitswelt Gewicht: 0
Interview 13, Pos. 47

dass man zwei Büros weitergehen und direkt nachfragen soll. Das ist verlorene Zeit und verzögert die Arbeit. Zwei Minuten später ist das Thema dann auch erledigt und hätte sich nicht drei Tage ziehen müssen. Direktes kommunizieren, also hingehen oder anrufen, ist viel besser schreiben.

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Nachteile von Home-Office Gewicht: 0
Interview 13, Pos. 47

Mehrmals täglich

Code: ● Verwendung von Kommunikations- mittel bzw. Instrumente > Häufigkeit der Nutzung von Kommunikationsmittel bzw. Instrument Gewicht: 0
Interview 13, Pos. 49

Sehr oft sind es auch verschiedene Formen der Kommunikation. Manche rufen an, manche schicken mir Nachrichten auf Teams mit Screenshots oder so und andere organisieren Meetings, das ist ja dann divers.

Code: ● Peer-to-Peer Kommunikation seit Einführung von Home-Office > Entwicklung der Kommunikation aufgrund der Telearbeit Gewicht: 0
Interview 13, Pos. 49

Ich habe eher immer das Problem ein Zeitfenster zu finden, wo man reden kann. Denn es gibt viele Personen, die gern reden, viel reden, laut reden und lassen sich manchmal nicht unterbrechen. In Teams kam es dann schon in mehreren Meetings vor, dass bei hitzigen Diskussionen gewisse Menschen auffangen haben übereinander zu reden und dann versteht man gar nichts. Daher braucht man bei Team-Meetings oder Online-Meetings unbedingt eine Moderation.

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Nachteile von Home-Office Gewicht: 0
Interview 13, Pos. 53

Auf jeden Fall das Zwischenmenschliche und die Empathie gegenüber den anderen. Aber auch gewisse Sachen herzeigen ist immer wieder virtuell ein Problem.

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Nachteile von Home-Office Gewicht: 0
Interview 13, Pos. 55

Bei uns gibt es keine Kamerapflicht, das heißt es sitzen 15 Leute im Meeting und keiner hat die Kamera an. Du hast somit keine Bindung und du weißt nicht wer aufpasst und wer nicht aufpasst.

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Nachteile von Home-Office Gewicht: 0
Interview 13, Pos. 55

Mit meinem Chef haben wir sehr selten Kontakt und seit Mai haben wir kein einziges Teammeeting gehabt. Wir haben bis dato so gesehen keine Unterstützung von ihm gehabt.

Code: ● Bewertung der Kommunikation des Unternehmens > Negativ Gewicht: 0
Interview 13, Pos. 59

er ist schon immer erreichbar auf Teams, so ist es nicht, aber du musst ihm schreiben, von ihm selbst kommt nichts.

Code: ● Bewertung der Kommunikation des Unternehmens > Negativ Gewicht: 0
Interview 13, Pos. 59

Die zwei Tages Woche im Home-Office wird beibehalten.

Code: ● Weiterführung der hybriden Arbeit > Befürwortung bzw. Pro virtuelles Arbeiten Gewicht: 0

Interview 13, Pos. 61

Ich arbeite immer gern vor Ort um auch die empathische Bindung zu den Mitarbeitenden aufbauen.

Code: ● Peer-to-Peer Kommunikation seit Einführung von Home-Office > Erfahrungen mit der virtuellen Arbeitswelt Gewicht: 0

Interview 13, Pos. 63

Aber die Möglichkeit von daheim zu arbeiten ist schön. Es ist sehr praktisch, auch wenn beispielsweise der Installateur vorbeikommt.

Code: ● Weiterführung der hybriden Arbeit > Befürwortung bzw. Pro virtuelles Arbeiten Gewicht: 0

Interview 13, Pos. 63

Es ist immer gut Home-Office zu machen, wenn ein wichtiges Paket geliefert wird oder eben Handwerker kommen. Auch wenn Kinder krank sind und man das Kind versorgen muss, so kann man auch parallel arbeiten.

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Vorteile von Home-Office Gewicht: 0

Interview 13, Pos. 63

zweimal pro Woche offiziell

Code: ● Arbeitssituation bzw. Arbeitsort > Aktuell (Post-Corona- Pandemie) Gewicht: 0

Interview 14, Pos. 5

und mussten teilweise auch vor Ort sein. Aber da war die Lösung so, dass wir in zwei Schichten gearbeitet haben. Also zwei Gruppen, sodass sich nicht immer alle treffen, damit man sich eben nicht mit Corona infiziert. Zweiwochenlang war eine Gruppe im Home-Office und die andere vor Ort im Büro. Dann hat man sich nach zwei Wochen eben abgewechselt.

Code: ● Arbeitssituation bzw. Arbeitsort > Während der Corona-Pandemie Gewicht: 0

Interview 14, Pos. 7

Home-Office auch in der Zeit vor COVID-19 genutzt?

B14: Nein.

Code: ● Arbeitssituation bzw. Arbeitsort > Vor der Corona- Pandemie Gewicht: 0

Interview 14, Pos. 8-9

Jour Fixe Termine über ein Videokonferenz-Tool. Wir arbeiten da aktuell noch mit WebEx

Code: ● Verwendung von Kommunikations- mittel bzw. Instrumente > Kommunikationskanäle und Tools Gewicht: 0

Interview 14, Pos. 11

MS-Teams endlich umgestellt.

Code: ● Verwendung von Kommunikations- mittel bzw. Instrumente > Kommunikationskanäle und Tools Gewicht: 0

Interview 14, Pos. 11

Ich zum Beispiel bevorzuge es viel lieber zu chatten als jemanden anzurufen, vielleicht ist aber auch nur meine Generation so, und ich schreibe immer jemanden über Teams, wenn ich etwas brauche, aber mich selbst kontaktiert man meistens auch über das Diensthandy.

Code: ● Peer-to-Peer Kommunikation seit Einführung von Home-Office > Erfahrungen mit der virtuellen Arbeitswelt Gewicht: 0
Interview 14, Pos. 11

Das Allererste, was mir jetzt einfällt ist dieser VPN-Zugang. Also diese Verbindung sicherzustellen, dass sich dann niemand reinhaken kann, glaube ich. Das ist leider auch irgendwie höchst kompliziert ((lacht)) gebaut, bis man sich damit verbinden kann. Man hat auch nicht täglich damit zu tun gehabt davor und es gab auch keine großartige Anleitung dazu.

Code: ● Verwendung von Kommunikations- mittel bzw. Instrumente > Umgang mit der Umstellung auf virtuelles Arbeiten Gewicht: 0
Interview 14, Pos. 13

Ein Klassiker ist auch, wenn sich das Headset nicht verbinden möchte, sprich Audio und Ton ((lacht)) das wären so die klassischen Probleme, die es am Anfang gab, aber teilweise auch jetzt immer noch vorkommen.

Code: ● Verwendung von Kommunikations- mittel bzw. Instrumente > Umgang mit der Umstellung auf virtuelles Arbeiten Gewicht: 0
Interview 14, Pos. 13

Also ich habe mir jetzt damit nicht schwergetan. Zwar war der VPN-Zugang vielleicht etwas Neues, aber den Rest, sprich die Programme, kannte ich schon.

Code: ● Verwendung von Kommunikations- mittel bzw. Instrumente > Umgang mit der Umstellung auf virtuelles Arbeiten Gewicht: 0
Interview 14, Pos. 15

Was mir sehr gefällt, ist eben diese Flexibilität und dass man ortsunabhängig ist. Außerdem ist man auch einfach in der Zeit vor allem flexibel, denn ich brauche beispielsweise eine halbe Stunde zur Arbeit mit dem Auto, mindestens. Auch den Verkehr erspart man sich, wenn man im Home-Office arbeitet. Das erspart mir auch viel Zeit (..) was mir nicht gut gefällt (.) da muss ich jetzt überlegen, aber mir fallen auf die Schnelle mehr positive Sachen ein, als das jetzt irgendetwas dagegenspricht.

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Vorteile von Home-Office Gewicht: 0
Interview 14, Pos. 17

Das das Gute ist, dass ich eben allein wohne, daher werde ich jetzt nicht von anderen Personen abgelenkt.

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Vorteile von Home-Office Gewicht: 0
Interview 14, Pos. 19

bei den Kollegen da hüpf mal das Kind in die Videokonferenz dazu ((lacht)) aber ja, man vermischt das schon. Ich nutze zum Beispiel jetzt die Mittagspause, dass ich eben kurz mal den Haushalt schmeiße oder die Waschmaschine einschalte. Ich finde auch, dass ich dadurch viel produktiver bin. Am Ende des Tages hat man die Arbeit geschafft und auch den Haushalt fertig, den man zwischendurch erledigt hat.

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Trennung von Arbeit und Privatem Gewicht: 0
Interview 14, Pos. 19

Ich habe dann so viel Zeit, die ich sonst nicht hätte und denke mir wirklich oft, was ich jetzt mit der Zeit anstellen soll.

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Vorteile von Home-Office Gewicht: 0
Interview 14, Pos. 19

Zu Hause bin viel produktiver, weil ich eben ungestört Sachen erledigen kann.

Code: ● Arbeitsleistung > Während der Telearbeit (Home-Office) Gewicht: 0
Interview 14, Pos. 21

Im Büro ist man doch wieder abgelenkt von den Kollegen und Kolleg: innen, denn man kommt schneller in ein Gespräch oder führt Small-Talk oder es kommt zu Abstimmungen und die dauern dann oft ewig lang, also Stunden fast. Und dann hat man wieder in der Stunde weniger Zeit, um seine Arbeit fertig zu machen. Da würde ich sehr häufig in den letzten Wochen abgelenkt und musste das eben im Home-Office aufarbeiten, was ich dann aber ziemlich schnell eigentlich machen konnte, weil ich eben ungestört war.

Code: ● Arbeitsleistung > Vor Ort im Büro Gewicht: 0
Interview 14, Pos. 21

Nein das würde ich jetzt nicht sagen, was ich auch sehr gut finde. Also klar, das mit der Erreichbarkeit, da denkt man sich oftmals, ob der Kollege jetzt wirklich arbeitet oder gerade den Haushalt schmeißt. Also das ist zum Glück bei uns kein Thema. Ich finde, was die Home-Office Arbeit vielleicht erschwert, ist eben die Arbeit sichtbar zu machen. Vor allem wenn man dann in Home-Office die Arbeit macht und niemand sieht an was man gerade werkelt (.) aber das ist so eine menschliche Problematik. Das ist jetzt aber nur in meinen Gedanken so und wurde jetzt nie irgendwie öffentlich oder offiziell angesprochen.

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Erwartungshaltung Gewicht: 0
Interview 14, Pos. 23

Die Form ist anders ja, aber die Wertschätzung ist da auch unverändert geblieben. Man kriegt kaum mündliches Feedback mehr, sondern eben Schriftliches per E-Mail.

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Wertschätzung Gewicht: 0
Interview 14, Pos. 25

Wenn ich jetzt morgen Home-Office hätte, wäre das Gefühl bisschen gelassener,

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Vorteile von Home-Office Gewicht: 0
Interview 14, Pos. 27

jetzt Haare waschen ((lacht)) die Klamotten für morgen herrichten oder sich im Kopf schon Gedanken für die Arbeit machen. Das sind immer so Kleinigkeiten. Aber auch der Fahrtweg am Morgen und das früher aufstehen, das entfällt. Mehr oder weniger ist es im Home-Office auch nicht so relevant, was man anzieht zum Beispiel.

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Vorteile von Home-Office Gewicht: 0
Interview 14, Pos. 27

Aber die Freude steigt auch, wenn ich jetzt am nächsten Tag irgendwie im Büro arbeiten muss und ein interessantes Meeting habe oder einen Workshop.

Code: ● Arbeitsleistung > Vor Ort im Büro Gewicht: 0
Interview 14, Pos. 27

Aber jetzt allgemein, wenn man den Berufsalltag bedenkt, ist die Freude eher beim Home-Office am nächsten Tag höher oder größer.

Code: ● Arbeitsleistung > Während der Telearbeit (Home-Office) Gewicht: 0
Interview 14, Pos. 27

Da würde ich sagen, dass es keinen Unterschied gibt.

Code: ● Arbeitsleistung > Ortsunabhängig Gewicht: 0

Interview 14, Pos. 29

neun geben, denn es gibt immer Potenzial nach oben.

Code: ● Zufriedenheit am Arbeitsplatz > Hohe Arbeitszufriedenheit Gewicht: 0

Interview 14, Pos. 31

Ich würde sagen allgemein hat sich das nicht viel verändert, vor allem in meinem Team. Die Kollegen und Kolleg: innen sind doch sehr gerne und auch oft im Büro. Daher ist man auch ständig persönlich miteinander im Büro und es ist eigentlich gleichgeblieben.

Code: ● Peer-to-Peer Kommunikation seit Einführung von Home-Office > Gemeinschaftsgefühl und Zusammenarbeit unter Mitarbeitenden Gewicht: 0

Interview 14, Pos. 33

persönlichen und spontanen Small-Talks im Büro, das gemeinsame Mittagessen in der Kantine, die Pausen, aber auch der Kaffee in der Früh.

Code: ● Peer-to-Peer Kommunikation seit Einführung von Home-Office > Gemeinschaftsgefühl und Zusammenarbeit unter Mitarbeitenden Gewicht: 0

Interview 14, Pos. 35

Zehn. Also persönlichen Kontakt ich finde ganz wichtig, eben auch Kontakte in der Arbeit zu knüpfen und auch die ganzen Ansprechpartner in sämtlichen Sachen zu kennen.

Code: ● Persönlicher Kontakt zu Mitarbeitenden bzw. Kolleg: innen > Hohe Wichtigkeit Gewicht: 0

Interview 14, Pos. 37

Wenn man jetzt irgendeine Statistik oder Auswertung von einem Kollegen benötigt, finde ich, dass es dann auch die Hemmschwelle reduziert, wenn man sich schon kennt. Man weiß, wie die Person tickt und wie man da zugehen kann.

Code: ● Peer-to-Peer Kommunikation seit Einführung von Home-Office > Erfahrungen mit der virtuellen Arbeitswelt Gewicht: 0

Interview 14, Pos. 37

Naja, beim virtuellen Arbeiten kommt das schon ab und zuvor, dass Personen nicht erreichbar sind und man weiß dann nicht, ob die Person Mittagspause macht, zum Beispiel. Man hat keinen Überblick darüber, ob der Kollege überhaupt in der Arbeit ist oder im Urlaub.

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Nachteile von Home-Office Gewicht: 0

Interview 14, Pos. 39

Immer unterschiedlich

Code: ● Verwendung von Kommunikations- mittel bzw. Instrumente > Häufigkeit der Nutzung von Kommunikationsmittel bzw. Instrument Gewicht: 0

Interview 14, Pos. 41

Ja gibt es auch. Ich glaube das ist irgendwie so ein Klassiker, wenn man ein Meeting startet, dass man irgendwie immer so bisschen nachfragt, wie es einem geht und wie das Wochenende war. Also man beginnt anfangs Small-Talk zu führen, damit es so einen schönen Übergang dann in die eigentliche Arbeitsanfrage hat.

Code: ● Peer-to-Peer Kommunikation seit Einführung von Home-Office > Entwicklung der Kommunikation aufgrund der Telearbeit Gewicht: 0

Interview 14, Pos. 43

Allgemein fällt es mir schwer mich einzubringen, weil jeder so durchgemischt redet und ich niemanden ins Wort fallen möchte. Aber online gibt es halt diesen Trick, dass man die Hand heben kann und man ist dadurch sichtbar im Meeting. In persönlichen Meetings würde das, glaube ich, komisch vorkommen, wenn man die Hand hebt ((lacht)) aber im Online-Meeting ist das ja auch so eine Art Etikette, oder wie sich das nennt. Also ich persönlich mache das und komme so auch besser zu Wort. So werde ich auch gesehen und kann mich dann auch einbringen. Ich würde sagen, dass es mir dann doch online leichter fällt.

Code: ● Peer-to-Peer Kommunikation seit Einführung von Home-Office > Erfahrungen mit der virtuellen Arbeitswelt Gewicht: 0

Interview 14, Pos. 47

Mittlerweile sind jetzt zwei Jahre Pandemie vergangen und es wissen alle wie man einsteigt und wie man Ton und Audio anbekommt. Man kennt sich jetzt im Online-Bereich gut aus und die Kommunikation und das Arbeiten untereinander ist daher problemlos.

Code: ● Verwendung von Kommunikations- mittel bzw. Instrumente > Umgang mit der Umstellung auf virtuelles Arbeiten Gewicht: 0

Interview 14, Pos. 49

Man kennt sich jetzt im Online-Bereich gut aus und die Kommunikation und das Arbeiten untereinander ist daher problemlos.

Code: ● Peer-to-Peer Kommunikation seit Einführung von Home-Office > Entwicklung der Kommunikation aufgrund der Telearbeit Gewicht: 0

Interview 14, Pos. 49

diese Hemmschwelle online auch auf Personen zuzugehen. Denn das fällt mir leichter, wenn man gerade in der Kaffeeküche ist mit Kollegen oder Kolleg: innen. Man kennt dann schon das Zwischenmenschliche und Persönliche durch Small-Talks und Kaffeepausen. Wenn ich jemand nicht kenne und dann per E-Mail anschreibe (.) weiß nicht, finde ich irgendwie schwieriger. Ich weiß nicht, wie die Person tickt. Die Hemmschwelle ist online sehr groß, zumindest bei mir.

Code: ● Peer-to-Peer Kommunikation seit Einführung von Home-Office > Erfahrungen mit der virtuellen Arbeitswelt Gewicht: 0

Interview 14, Pos. 51

Ich finde bei uns ist es virtuell ausreichend. Aber per E-Mail kommt es schon auch sehr häufig zu Missverständnissen oder man interpretiert Sachen anders als die Person, die das geschrieben hat. Aber über Telefonate oder Videokonferenzen kann man sich auch aussprechen. Und dann finde ich ist es ganz gleich, ob man jetzt persönlich vor Ort oder online spricht. Wichtig ist, dass man das auch wirklich bespricht, sei es jetzt virtuell oder dann persönlich.

Code: ● Peer-to-Peer Kommunikation seit Einführung von Home-Office > Entwicklung der Kommunikation aufgrund der Telearbeit Gewicht: 0

Interview 14, Pos. 53

Jetzt ist es so, dass man hauptsächlich über berufliche Sachen spricht, besonders online (.) also jetzt mehr Arbeit und weniger Small-Talk (.) allgemein ist die Kommunikation weniger geworden.

Code: ● Peer-to-Peer Kommunikation seit Einführung von Home-Office > Entwicklung der Kommunikation aufgrund der Telearbeit Gewicht: 0

Interview 14, Pos. 55

Also mir war die Situation damals anscheinend nicht so bewusst, aber das Unternehmen und die Arbeitgeber haben sehr schnell gehandelt. Im Intranet wurden wir sehr viel über Corona informiert und es gab auch eine eigene E-Mail-Adresse, an die man sich auch bezüglich Fragen wenden konnte. Also man wurde wirklich über das Ganze, auch wie es weitergeht, aufgeklärt. Das wurde immer laufend im Intranet für alle Mitarbeiter: innen und Mitarbeiter veröffentlicht.

Code: ● Bewertung der Kommunikation des Unternehmens > Positiv Gewicht: 0
Interview 14, Pos. 57

Intranet

Code: ● Verwendung von Kommunikations- mittel bzw. Instrumente > Kommunikationskanäle und Tools Gewicht: 0
Interview 14, Pos. 57

vor allem wegen der Flexibilität, die man dadurch gewinnt.

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Vorteile von Home-Office Gewicht: 0
Interview 14, Pos. 61

Da würde ich das hybride Modell bevorzugen

Code: ● Weiterführung der hybriden Arbeit > Befürwortung bzw. Pro virtuelles Arbeiten Gewicht: 0
Interview 14, Pos. 63

jedenfalls ging und geht es sowieso gar nicht ohne Video-Calls, das heißt Home-Office war eigentlich immer ein fester Bestandteil.

Code: ● Arbeitssituation bzw. Arbeitsort > Vor der Corona- Pandemie Gewicht: 0
Interview 15, Pos. 7

In der Regel versuche ich einmal die Woche im Home-Office zu arbeiten

Code: ● Arbeitssituation bzw. Arbeitsort > Aktuell (Post-Corona- Pandemie) Gewicht: 0
Interview 15, Pos. 9

Nein, also es war eigentlich gar nicht der Fall, dass man Home-Office gemacht hat.

Code: ● Arbeitssituation bzw. Arbeitsort > Vor der Corona- Pandemie Gewicht: 0
Interview 15, Pos. 11

eine Weile reines Home-Office, also hundert Prozent.

Code: ● Arbeitssituation bzw. Arbeitsort > Während der Corona-Pandemie Gewicht: 0
Interview 15, Pos. 13

zu 80% Teams von Microsoft,

Code: ● Verwendung von Kommunikations- mittel bzw. Instrumente > Kommunikationskanäle und Tools Gewicht: 0
Interview 15, Pos. 15

Der Rest läuft tatsächlich über WhatsApp.

Code: ● Verwendung von Kommunikations- mittel bzw. Instrumente > Kommunikationskanäle und Tools Gewicht: 0
Interview 15, Pos. 15

Also für mich persönlich war es nicht schwierig. Aber generell gab es natürlich einige, die da am Verzweifeln waren keine Frage. Aber tendenziell glaube ich, gerade was die

Basics angeht, also Video-Call oder Bildschirm teilen ((lacht)) das Bildschirmteilen war sicherlich für den einen oder anderen eine Herausforderung ((lacht)) aber ich glaube diese zwei Sachen kann inzwischen jeder.

Code: ● Verwendung von Kommunikations- mittel bzw. Instrumente > Umgang mit der Umstellung auf virtuelles Arbeiten Gewicht: 0

Interview 15, Pos. 19

manchmal scheitert es an konkret Sachen, wie einfach Internetverbindung. Unvorstellbar, aber das kann ein Problem sein. Aber auch Hardware, es kommt auch vor, dass dann ein Notebook zu alt ist für gewisse Programme. Das mag man sich gar nicht vorstellen, aber da gibt es doch eben noch wirklich viele, viele Challenges.

Code: ● Verwendung von Kommunikations- mittel bzw. Instrumente > Umgang mit der Umstellung auf virtuelles Arbeiten Gewicht: 0

Interview 15, Pos. 21

Man ist viel schneller connected, also verbunden und vernetzt. Manche Entscheidungen können viel schneller getroffen werden. Und man kann tatsächlich, und das finde ich als einen Riesenvorteil, mit Bildschirmteilen viele gleichzeitig an Dingen arbeiten. Das erleichtert auch viele, viele Schritte enorm. Also das macht den gesamten Ablauf superschnell. Das wäre und ist selbst analog nicht möglich.

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Vorteile von Home-Office Gewicht: 0

Interview 15, Pos. 23

Schwieriger ist es dann, wenn Leute die Termine nicht einhalten. Oder auch ein Klassiker ist die ausgeschaltete Kamera. Vielleicht wird sich dann parallel etwas anderes angeschaut und dann muss dann die ganze Sache zweimal oder dreimal durchgehen.

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Nachteile von Home-Office Gewicht: 0

Interview 15, Pos. 25

Meine Freundin sitzt jetzt gerade hier gegenüber ((lacht)) ich will natürlich sagen die Grenzen verwischen nie ((lacht)) aber in Wirklichkeit absolut ((lacht)) das ist einfach so. Es ist prinzipiell so, dass mein Vorgesetzter oder auch eben manche Partner sehr gerne mit WhatsApp arbeiten und auch über Zeitverschiebung hinweg das ganze stattfindet. So verschwimmt das sowieso. Deswegen ist es mir vor allem wichtig das Diensthandy ab und zu auszuschalten.

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Trennung von Arbeit und Privatem Gewicht: 0

Interview 15, Pos. 27

dabei hilft mir Home-Office, weil ich einfach eben diese Zeitersparnis habe. Man schafft glaube ich ein Stück mehr.

Code: ● Arbeitsleistung > Während der Tlearbeit (Home-Office) Gewicht: 0

Interview 15, Pos. 29

Ich will trotzdem sagen, dass man mit dem Home-Office eher dazu neigt, ständig erreichbar sein zu wollen. Ich glaube unterbewusst hat man immer noch das Gefühl, dass man natürlich beweisen muss, dass man genauso viel tut wie im Büro.

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Erwartungshaltung Gewicht: 0

Interview 15, Pos. 29

Es gibt jetzt keinen Unterschied

Code: ● Arbeitsleistung > Ortsunabhängig Gewicht: 0

Interview 15, Pos. 31

Eine acht würde ich schon geben.

Code: ● Zufriedenheit am Arbeitsplatz > Hohe Arbeitszufriedenheit Gewicht: 0
Interview 15, Pos. 33

ich würde das irgendwie differenzieren. Die österreichischen Kollegen weniger Wir-Gefühl, wenn man sich seltener trifft. Die internationalen Kollegen mehr Wir-Gefühl, weil man eben mit der Kamera und mit den Calls wesentlich persönlicher kommuniziert als vorher.

Code: ● Peer-to-Peer Kommunikation seit Einführung von Home-Office > Gemeinschaftsgefühl und Zusammenarbeit unter Mitarbeitenden Gewicht: 0
Interview 15, Pos. 35

Superwichtig, zehn.

Code: ● Persönlicher Kontakt zu Mitarbeitenden bzw. Kolleg: innen > Hohe Wichtigkeit Gewicht: 0
Interview 15, Pos. 37

weil man dann vertrauter miteinander umgeht.

Code: ● Persönlicher Kontakt zu Mitarbeitenden bzw. Kolleg: innen > Hohe Wichtigkeit Gewicht: 0
Interview 15, Pos. 37

Ich könnte jetzt keinen großartigen Unterschied feststellen, wenn ich ehrlich bin.

Code: ● Peer-to-Peer Kommunikation seit Einführung von Home-Office > Entwicklung der Kommunikation aufgrund der Telearbeit Gewicht: 0
Interview 15, Pos. 39

mehrmals täglich

Code: ● Verwendung von Kommunikations- mittel bzw. Instrumente > Häufigkeit der Nutzung von Kommunikationsmittel bzw. Instrument Gewicht: 0
Interview 15, Pos. 40

am Anfang in den ersten 2 Monaten war es eher ungewohnte digital, aber generell würde ich da jetzt keinen Unterschied erkennen.

Code: ● Verwendung von Kommunikations- mittel bzw. Instrumente > Umgang mit der Umstellung auf virtuelles Arbeiten Gewicht: 0
Interview 15, Pos. 46

Körpersprache ist das, was fehlt auf jeden Fall. Wir können uns zwar sehen, aber häufig ist dann doch auch die Kamera aus, sodass man vielleicht gar kein Bild sieht, was das Ganze ein Stück noch unpersönlicher macht. Ich glaube die Körpersprache und auch der erste Eindruck kann nicht ersetzt werden. Oder abends zusammen ins Restaurant gehen, das funktioniert nicht online

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Nachteile von Home-Office Gewicht: 0
Interview 15, Pos. 48

Ich würde sagen zu 80 Prozent ist das vollkommend ausreichend

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Vorteile von Home-Office Gewicht: 0
Interview 15, Pos. 50

sonst kann man fast alles digital machen

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Vorteile von Home-Office Gewicht: 0
Interview 15, Pos. 50

Nur wenn es konkret um das Material geht, wie fühlt sich der Pullover an zum Beispiel, das kann man nicht digital machen.

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Nachteile von Home-Office Gewicht: 0
Interview 15, Pos. 50

Aber die Umsetzung von Strategie, sowas kann man super machen.

Code: ● Veränderungen aufgrund Covid-19 > Vorteile von Home-Office Gewicht: 0
Interview 15, Pos. 50

Die Kommunikation ist besser geworden, denn vorher hatten die Leute diesen Kanal gar nicht so auf dem Schirm und dadurch sind auch manche Informationen vielleicht einfach gar nicht geteilt worden. Da muss ich schon sagen, dass es sich schon wesentlich verbessert hat.

Code: ● Bewertung der Kommunikation des Unternehmens > Positiv Gewicht: 0
Interview 15, Pos. 52

Also das geht alles Schritt für Schritt in die virtuelle Richtung.

Code: ● Peer-to-Peer Kommunikation seit Einführung von Home-Office > Erfahrungen mit der virtuellen Arbeitswelt Gewicht: 0
Interview 15, Pos. 59

Ich hätte gerne weiterhin die Mischung tatsächlich. Also so wie es jetzt ist, ist es für mich tatsächlich super.

Code: ● Weiterführung der hybriden Arbeit > Befürwortung bzw. Pro virtuelles Arbeiten Gewicht: 0
Interview 15, Pos. 61

Aber was man vielleicht schon noch sagen kann ist, dass Corona zwar eine große Krise war (.) aber jede Krise sorgt auch dafür, dass gute Lösungen gefunden werden, weil man sich damit auseinandersetzen muss und ich glaube, das ist tatsächlich bei vielen auch passiert und das ist ein enormer Fortschritt.

Code: ● Peer-to-Peer Kommunikation seit Einführung von Home-Office > Erfahrungen mit der virtuellen Arbeitswelt Gewicht: 0
Interview 15, Pos. 63

Abstract

Einhergehend mit dem Ausbruch der Corona-Pandemie und der digitalen Transformation erfolgte die Einführung von Home-Office, auch Telearbeit genannt. Diese Masterthese hat das Ziel, die Erfahrungen der Mitarbeitenden hinsichtlich virtueller Zusammenarbeit und die damit verbundenen Veränderungen der Kommunikationsprozesse sowie -strukturen zu erforschen. Die forschungsleitende Fragestellung leitet sich aus dem Schwerpunkt des Forschungsinteresses ab, der darin liegt, die *Auswirkungen der Telearbeit auf die interne Peer-to-Peer-Kommunikation in einem Unternehmen* zu analysieren.

Um vertiefende Erkenntnisse zur genannten Thematik zu eruieren, wurden als Erhebungsmethode qualitative Inhaltsanalysen von Interviews angewendet. Anhand von 15 Leitfadeninterviews wurde die Analyse insbesondere mit Fokus auf die Veränderung der Kommunikationsweisen und Verhaltensmuster in der internen Peer-to-Peer-Kommunikation während der COVID-19-Pandemie durchgeführt.

Mittels der qualitativen Datenerhebung durch MAXQDA und der zusammenfassenden Inhaltsanalyse nach Mayring (2016) wurde festgestellt, dass die interne Kommunikation auf gleicher Hierarchieebene innerhalb einer Unternehmensabteilung durch die Etablierung von Home-Office nun häufiger schriftlich und online erfolgt. Anhand der vermehrten virtuellen Kommunikation und Interaktion treten allerdings vermehrt Missverständnisse auf.

Nichtsdestotrotz zeigt die Untersuchung eine tendenziell positive Auswirkung der Telearbeit auf die Peer-to-Peer-Kommunikation, da der ständige Kontakt zu verbesserter interner Mitarbeiterkommunikation und weiter zu effizienterer Arbeitsleistung führt. Das hybride Arbeiten ermöglicht es Unternehmen, die Vorteile der virtuellen und physischen Arbeit zu kombinieren und flexibler zu arbeiten, was wiederum die Zufriedenheit am Arbeitsplatz für Mitarbeitende erhöht. Durch die Einführung von Telearbeit während der Corona-Pandemie hat sich diese Arbeitsform als dauerhafte Option in Unternehmen etabliert.

Schlüsselwörter: Peer-to-Peer-Kommunikation, digitale Transformation, Telearbeit, Home-Office, hybrides Arbeiten, Covid-Pandemie, Coronavirus

Abstract (EN)

Following the global outbreak of the COVID-19 pandemic and digital transformation, remote working was introduced into the world of work. This Master Thesis aims to explore employee experiences when it comes to virtual collaboration and the associated changes in communication processes and structures. The research question is derived from the focus of the research interest, which is to analyze the effects of remote working on internal peer-to-peer-communication within a company.

To gain deeper insights into the topic, qualitative content analysis of interviews was used as a method of data collection. Using 15 semi-structured interviews, the analysis was conducted, focusing on the changes in communication methods and behavior in internal peer-to-peer-communication during the COVID-19 pandemic.

Through qualitative data analysis using MAXQDA and a summary content analysis by Mayring (2016), research data revealed that internal communication on the same hierarchical level within a company department now occurs more frequently in writing and online due to the establishment of remote working. This increase in virtual communication and interaction also leads to misunderstandings.

Nevertheless, the study shows an overall positive effect of remote working on peer-to-peer-communication, as more frequent contact leads to improved internal employee communication and ultimately increased work efficiency. Hybrid working allows companies to combine the benefits of virtual and physical work and to operate more flexibly, which increases job satisfaction among employees. Through the introduction of remote working during the COVID-19 pandemic, this of work has established itself as a permanent option within companies.

Keywords: peer-to-peer-communication, digital transformation, remote working, hybrid working, COVID-19 pandemic, Coronavirus