



femaledevclub@gmail.com



@KatrinRabow

**MY HOME IS MY OFFICE**

**Schöne neue Welt?**

# #newJob #freelancer #womanInTech

So etwa sieht mein [#Traumjob](#) als [#Software](#) [#Entwicklerin](#) aus:

Mit meinem Team begleite ich die Entwicklung eines Produkts vom Anfang bis zum Ende. Ich beobachte direkt beim Kunden, welche Herausforderungen auftreten und wie wir diese lösen können. Nach einer sorgfältigen Analyse beschreibe ich Use Cases und Akzeptanzkriterien, begleite die technische Umsetzung und teste die Ergebnisse vorrangig über eine sinnvolle Automatisierung.

Dafür setze ich gerne Behaviour Driven Development ein, um frühzeitig ein gemeinsames Verständnis im Team sicherzustellen. Die ständige Kommunikation und daraus resultierend eine sinnvolle Dokumentation gehören für mich zu den wichtigsten Ergebnissen für das Team und das Produkt.

Reviews sehe ich als Chance, direktes Feedback von den Stakeholdern zu erhalten und dieses in der nächsten Iteration in die weitere Entwicklung einfließen zu lassen. So früh wie möglich lerne ich in gemeinsamen Workshops und User Acceptance Tests, ob wir auf dem richtigen Weg sind - und gehe bei Bedarf auch nochmal zurück oder biege in eine neue Richtung ab.

# Disclaimer

Heute ist die Premierenvorstellung

It´s a talk, not a thesis

Statistik ist nicht meine besondere Stärke (Kudos an meine wunderbare Tochter!)

Und – SORRY – bestimmt noch mehr Auswertungen möglich ☹

# Fragen wir doch erstmal ChatGPT



Arbeiten Softwareentwickler:innen lieber vor Ort oder im Homeoffice?



Die Präferenzen von Softwareentwicklern bezüglich der Arbeitsumgebung können variieren, und es gibt keine einheitliche Antwort darauf, ob sie lieber vor Ort oder im Homeoffice arbeiten.

Einige Entwickler:innen bevorzugen es, in einem Büro oder einem gemeinsamen Arbeitsbereich zu arbeiten, da dies eine bessere Zusammenarbeit und Kommunikation mit anderen Teammitgliedern ermöglicht. Insbesondere bei komplexen Projekten, die eine enge Zusammenarbeit erfordern, kann dies von Vorteil sein.

Auf der anderen Seite bevorzugen einige Entwickler:innen das Homeoffice, da sie dadurch eine höhere Flexibilität und Autonomie in ihrer Arbeitsweise haben. Auch können sie von einer besseren Work-Life-Balance profitieren und den Arbeitsweg sparen. Insbesondere während der COVID-19-Pandemie hat sich das Arbeiten von zu Hause aus für viele Softwareentwickler:innen als praktisch erwiesen.

Letztendlich hängt die Entscheidung für eine bestimmte Arbeitsumgebung von den individuellen Präferenzen, den Anforderungen des Projekts und den Vorgaben des Arbeitgebers ab. Es ist jedoch zu beachten, dass viele Unternehmen mittlerweile hybride Arbeitsmodelle anbieten, die es den Entwicklern ermöglichen, sowohl im Büro als auch von zu Hause aus zu arbeiten, um die Vorteile beider Optionen zu nutzen.

# Hypothesen

1. Covid hat zu einer signifikanten Änderung beim Arbeitsort geführt
2. Der gewünschte Anteil an Homeoffice wird beeinflusst von
  - a. der Rolle einer Person
  - b. der Persönlichkeit einer Person
3. Wie stark eine Person sich vor Ort / remote mit ihrem Team verbunden fühlt, wird beeinflusst von
  - a. der Rolle einer Person
  - b. der Persönlichkeit einer Person
4. Die Art des HO-Arbeitsplatzes hat Einfluss darauf
  - a. wo die Person lieber arbeitet
  - b. wie zufrieden die Person mit ihrem Arbeitsort ist

# Literatur

Hybride Teams, die sich gelegentlich treffen, unterscheiden sich von rein virtuellen Teams, die sich niemals onsite sehen

Definition „virtuelles Team“ unklar

Studienergebnisse widersprechen sich häufig

Wenige Beweise für die Behauptung, Mitglieder virtueller Teams würden sich weniger mit ihrem Team identifizieren

# Literatur

Kein Effekt von Remote Work auf die Job Satisfaction

Einfluss auf Work-Life Balance eher negativ, teilweise durch Überstunden

Klarer Vertrag mit Regelungen für die Arbeit im HO ist wichtig

Mitarbeitende, die Hilfe von anderen suchen oder anderen ihre Hilfe anbieten wollen arbeiten lieber vor Ort.

Extraversion und Gewissenhaftigkeit haben positiven Einfluss auf Job Satisfaction und Work Life Balance, Neurotizismus negativen Einfluss

Hohe Verträglichkeit verstärkt die Job Satisfaction, hat aber einen negativen Einfluss auf Work Life Balance



# Literatur

Mangel an ungezwungener zwischenmenschlicher Kommunikation und Sozialisierung.

Kein gleichwertiger Remote-Ersatz für informelle Interaktionen vorhanden  
65% (!) der Befragten berichteten, dass die soziale Verbundenheit mit ihrem Team nachgelassen habe.

Geringere Kommunikationsfreundlichkeit mit Kollegen bei gleichbleibender oder höherer Häufigkeit geplanter Besprechungen.

Befragte erwähnten, dass sie das Gefühl hatten, aus der Ferne nicht mehr auf die gleiche Art und Weise mit ihren Teammitgliedern in Kontakt treten würden, wie sie es früher persönlich getan hätten.

# Literatur

Während COVID konnten agile Teams auf ihre Erfahrungen und Routinen, das Vertrauen und die Bindungen im Team aufbauen

Beschäftigte in agilen Teams hatten bessere Ausstattung an Kollaborationstools als jene, die in anderen Teamformen oder gar nicht im Team arbeiteten.

Soziale Kontakte und informelle Begegnungen und Kommunikation nahmen ab  
Fokussierung der Kommunikation und die Unterstützung im Team nahmen zu, die Spontaneität des Austauschs blieb im Homeoffice unverändert

Zugenommen haben persönliche Konflikte in allen Arten von Teams.

45,6% hatten eine Betriebsvereinbarung zu Homeoffice, 39,9% keine, 14,5% wussten es nicht

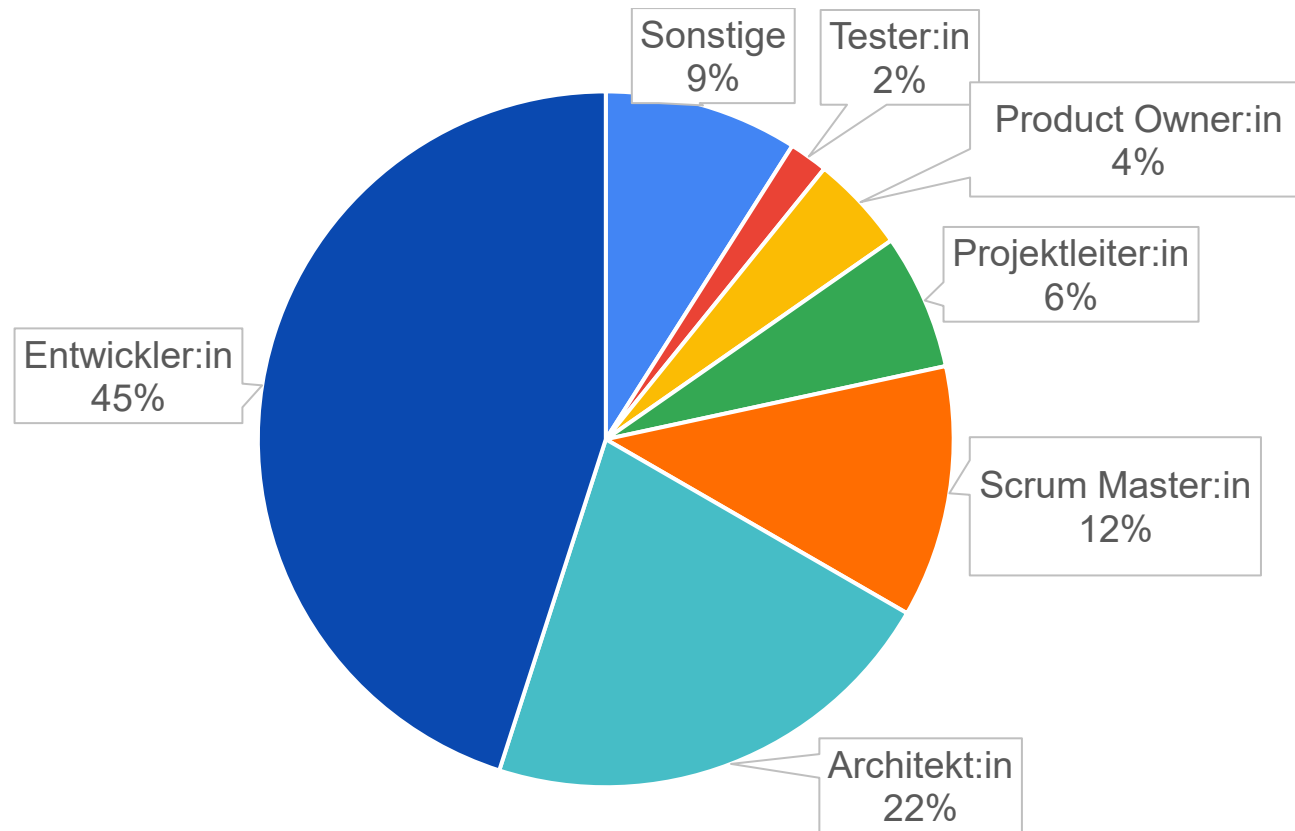
# Literatur

OnlineMeetings erschweren informellen Austausch (“Beziehungsarbeit”)  
Unternehmen sollten Mitarbeitende, die viel von zu Hause aus arbeiten, in die Unternehmensroutinen integrieren, um das Gefühl sozialer Isolation zu reduzieren und die Identifikation mit dem Unternehmen zu erhöhen.

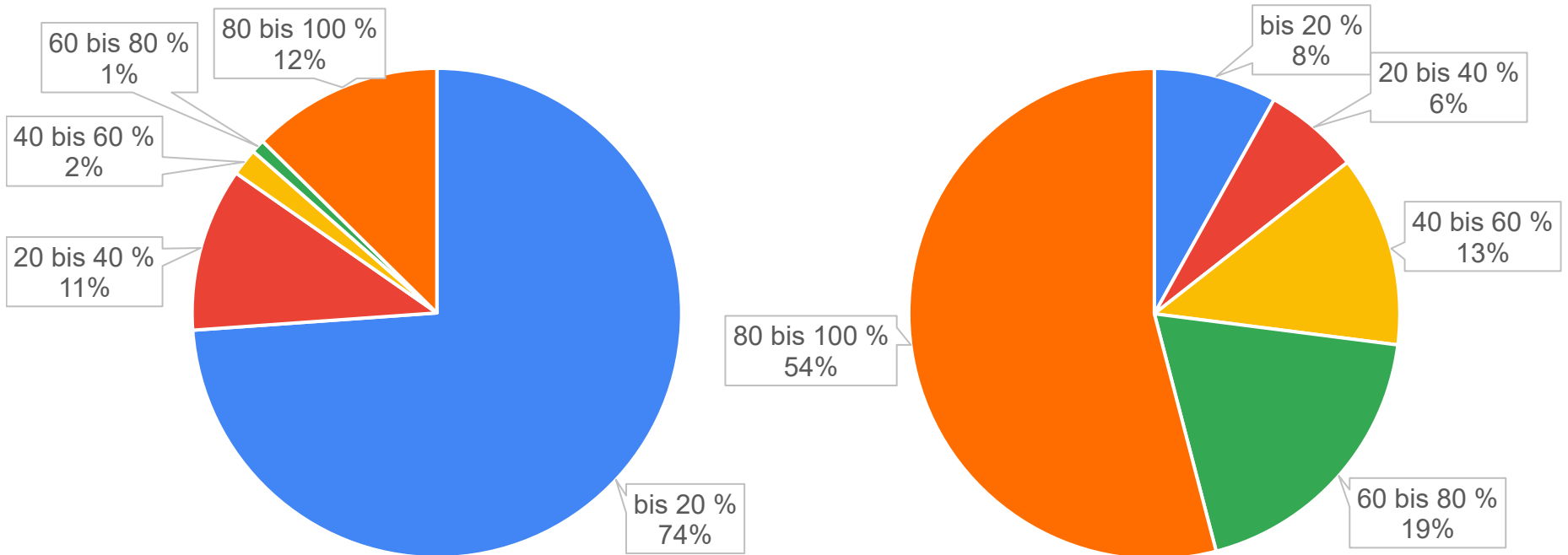
„Zoom fatigue“: Psychische Erschöpfung durch Videobesprechungen, die Zeit in Anspruch nehmen, welche an anderer Stelle fehlt, und die vermeintliche Notwendigkeit, bei Besprechungen aktiv zu werden

Abstand zwischen Arbeit und Freizeit ist notwendig für Gesundheit und Wohlbefinden

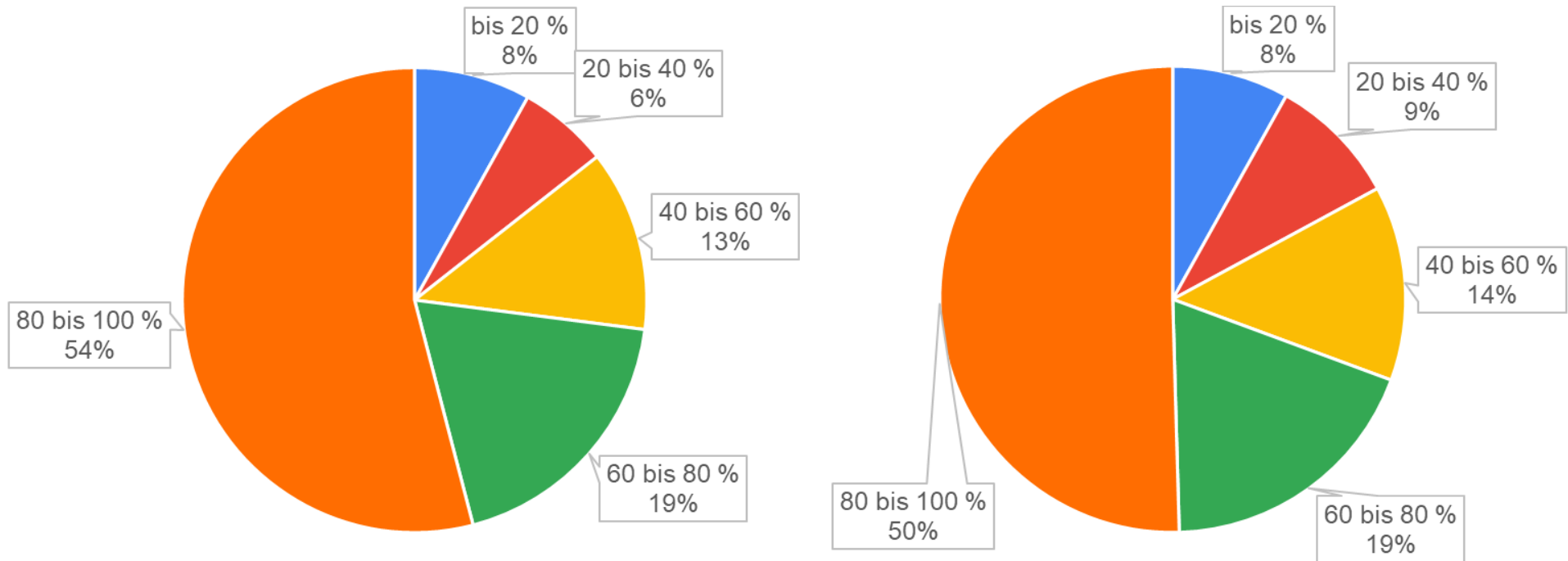
# Gesamt 111 Antworten – Aufteilung nach Rollen



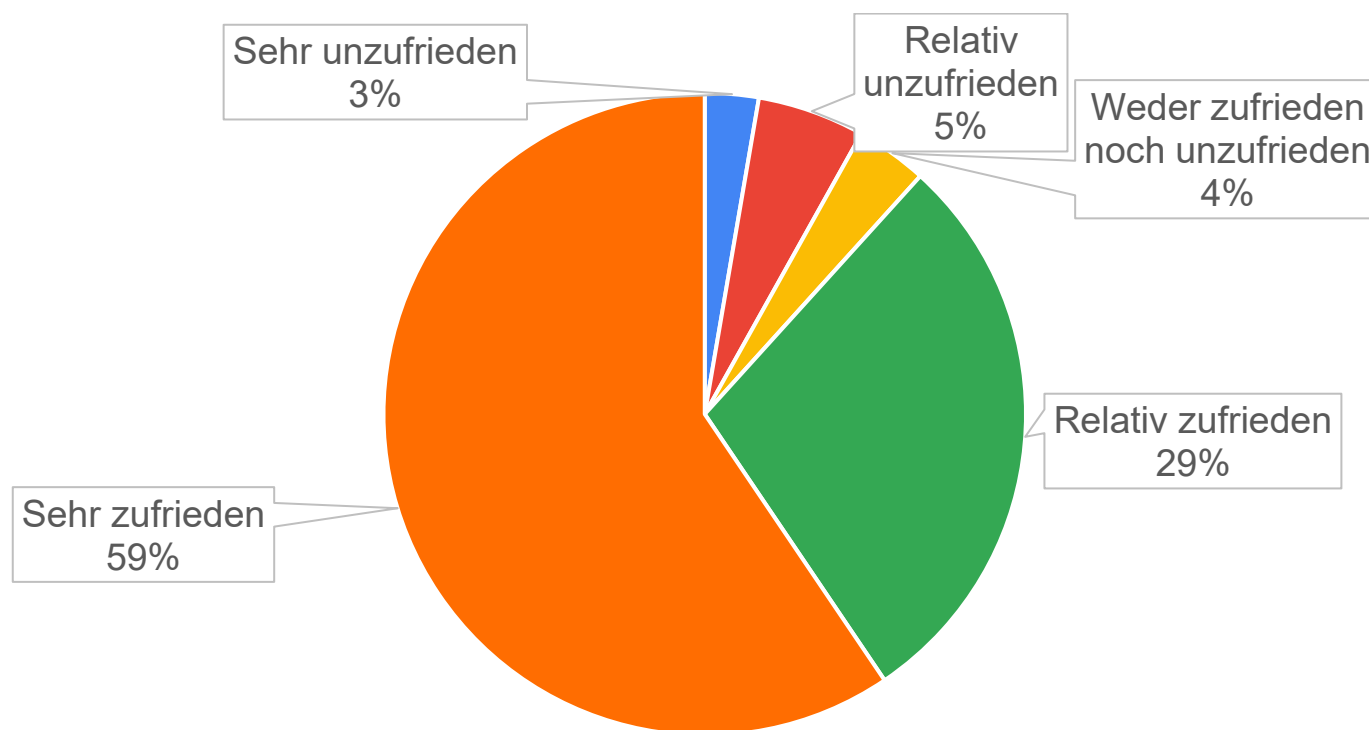
# Anteil Homeoffice vor Corona vs heute



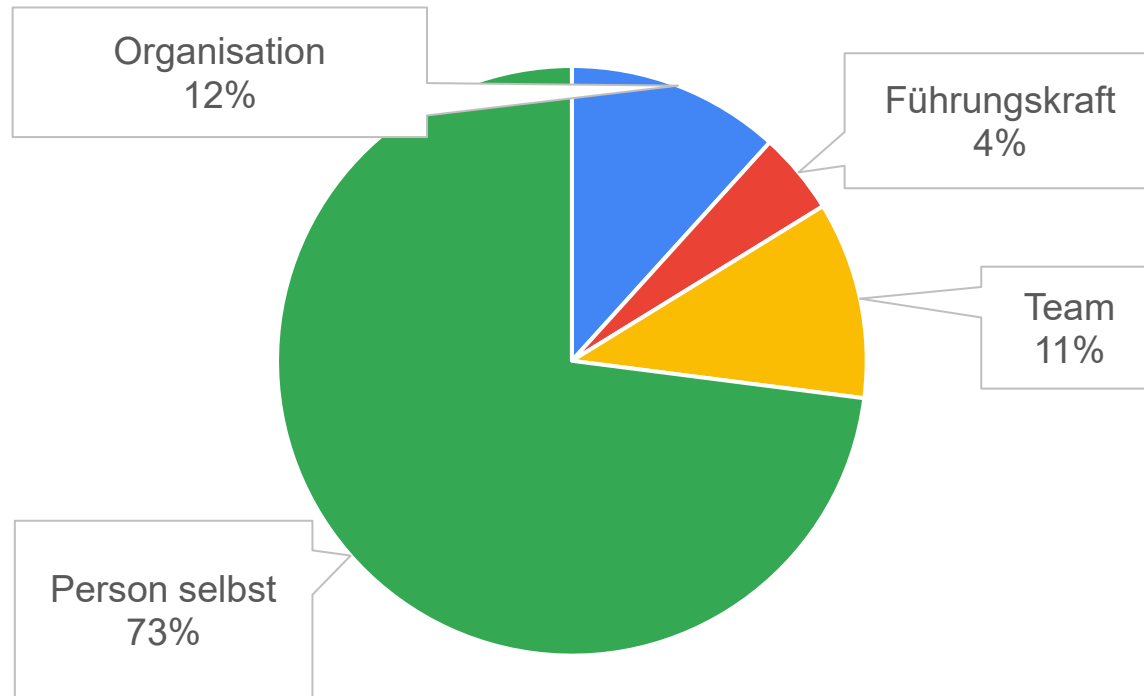
# Anteil Homeoffice heute vs Wunschanteil



# Zufriedenheit mit der aktuellen Situation



# Wer entscheidet über Homeoffice oder vor Ort?





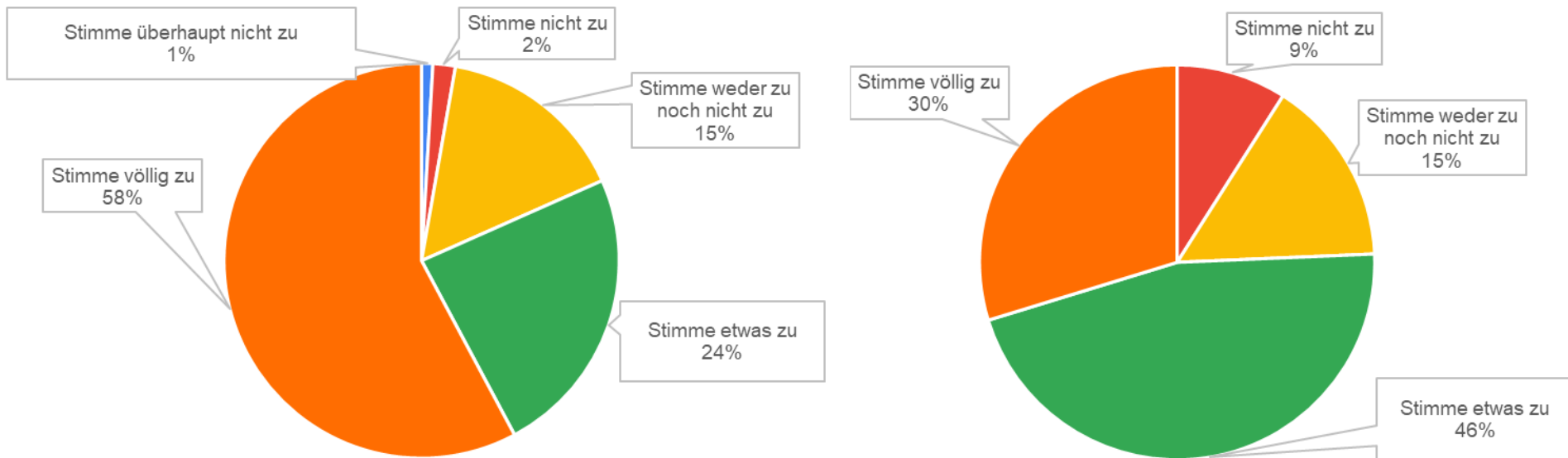
# Die Verbindung zu meinem Team ist



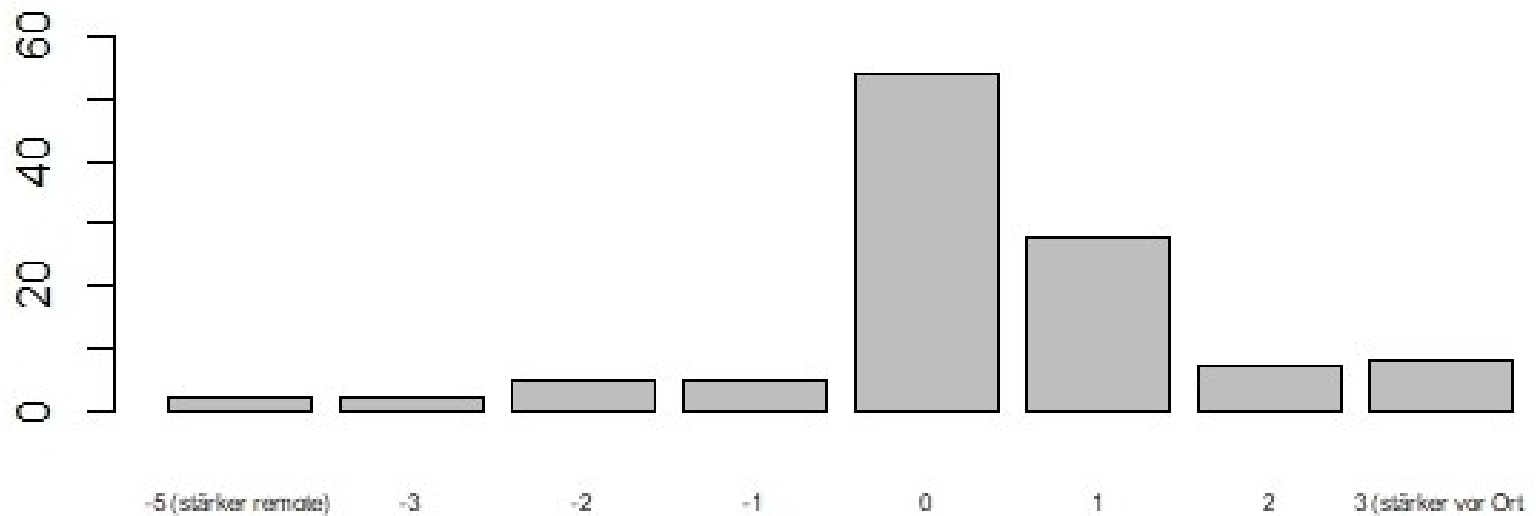
Ich arbeite im Moment überwiegend im

- Homeoffice
- Office
- beides etwa gleich

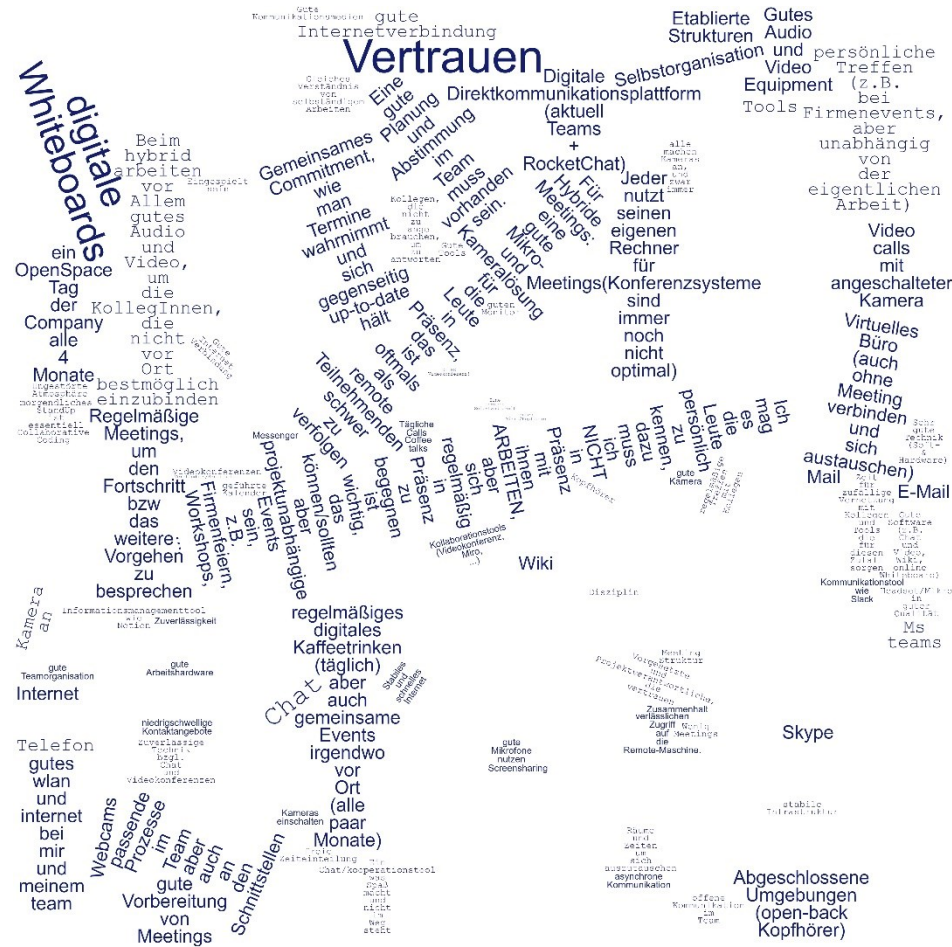
# Verbundenheit vor Ort vs. remote



## Differenz Verbundenheit vorOrt - remote



# Voraussetzungen für Remote/Hybrid-Arbeit







# Vorteile Homeoffice



A word cloud illustrating the benefits of home office. The words are arranged in a roughly circular pattern around the central word 'flexibilität'. The words are in various colors and sizes, indicating their relative frequency or importance. The largest word is 'flexibilität' in blue. Other prominent words include 'mehr ruhe' in pink, 'zeitersparnis weg' in blue, 'kurze unterbrechungen mög' in orange, 'keine anfahrt' in yellow, 'work-life balance' in yellow, 'selbstautorität' in pink, 'nebenbei waschen' in green, 'vereinbarkeit mit familie' in red, 'keine fahrtzeit' in blue, 'konzentration' in red, 'effizienz' in blue, 'ruhig' in red, 'kein stau' in blue, 'einfach' in pink, 'ruhe' in green, and 'optimale büroausstattung' in orange.

zeitersparnis weg  
kurze unterbrechungen mög  
kein stau  
ruhig  
mehr ruhe  
einfach  
nebenbei waschen  
selbstautorität  
flexibilität  
ruhe  
vereinbarkeit mit familie  
keine anfahrt  
work-life balance  
effizienz keine fahrtzeit  
konzentration  
optimale büroausstattung

# Vorteile VorOrt

smalltalk

bessere teamkommunikation  
kollegen direkt fragen

ansprechbarkeit

größere bildschirm emotionen

kontakte direkter austausch schneller antwort

soziales miteinander teamspirit

bewegung socializing klimaanlage

bessere büromöbel

kostenlose snacks besseres netzwerk

gemeinsames mittagessen



# Gründe für das Homeoffice





# Gründe für das Arbeiten im Büro





# Hypothesen - Ergebnisse

1. Covid hat zu einer signifikanten Änderung beim Arbeitsort geführt  
=> wurde bestätigt
2. Der gewünschte Anteil an Homeoffice wird beeinflusst von
  - a. der Rolle einer Person => wurde nicht bestätigt
  - b. der Persönlichkeit einer Person => wurde nicht bestätigt(Stichprobengröße evt. unzureichend)

# Hypothesen - Ergebnisse

3. Wie stark eine Person sich vor Ort / remote mit ihrem Team verbunden fühlt, wird beeinflusst von
  - a. der Rolle einer Person
  - b. der Persönlichkeit einer Person
4. Die Art des HO-Arbeitsplatzes hat Einfluss darauf
  - a. wo die Person lieber arbeitet
  - b. wie zufrieden die Person mit ihrem Arbeitsort ist

(Ausstattung und Arbeitsbereich waren überwiegend mit 4/5 bewertet, daher keine hinreichend große Kontrollgruppe ☹ )

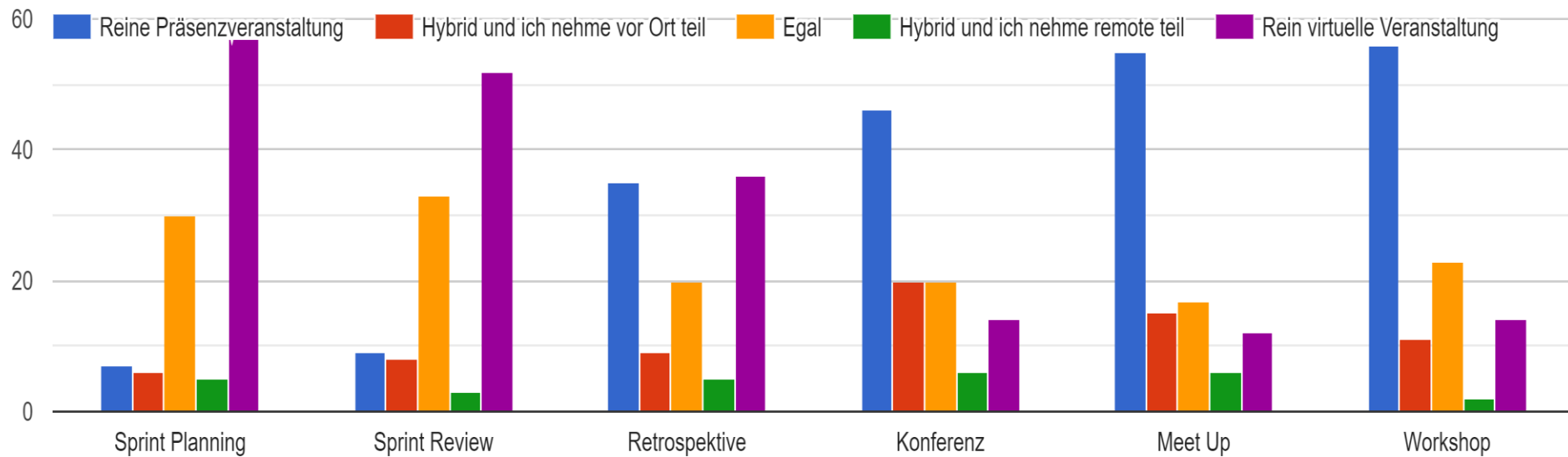
# Bemerkenswertes

Im Mittel waren die Personen „extravertierter“ als erwartet

Wunschanteil\_HO vs tatsächlicher Anteil

- Zufriedenheit geringer, wenn Abweichung vorhanden (war zu erwarten)
- auch völlig unzufriedene bei KEINER Abweichung
- Frage wurde offensichtlich weiter gefasst

# Welches Format für welche Veranstaltung





# Impulse für ein Hybridmodell

Gemeinsam entscheiden, wieviel vor Ort gearbeitet wird, z.B.

- Office first
- 60:40-Modell oder 3+2-Modell
- Remote first

Festlegen, welche Events in welchem Format durchgeführt werden

Räume neu planen

Flexible Arbeitszeiten

# Impulse für eine gelungene Remotearbeit

Eine Person remote => alle remote

Gute Tools

Gute Moderation

Kamera an

Headset mit gutem Hintergrundgeräuschfilter

5 Minuten früher ins Meeting kommen als Smalltalk-Kultur

Daily verlängern mit persönlichem Status Update

# Vielen Dank!

#followme

@KatrinRabow

@womanInTech

# Quellen

- Krzywdzinski, M. (2022). *Zusammenarbeit und Produktivität im Team: Erfahrungen agiler, hybrider und traditioneller Teams im Homeoffice während der COVID-19-Pandemie* (No. 27). Weizenbaum Series.
- Miller, C., Rodeghero, P., Storey, M. A., Ford, D., & Zimmermann, T. (2021, May). "how was your weekend?" software development teams working from home during covid-19. In *2021 IEEE/ACM 43rd International Conference on Software Engineering (ICSE)* (pp. 624-636). IEEE.
- Bellmann, L., & Hübler, O. (2021). Working from home, job satisfaction and work–life balance—robust or heterogeneous links?. *International Journal of Manpower*, *42*(3), 424-441.
- Fiol, C. M., & O'Connor, E. J. (2005). Identification in face-to-face, hybrid, and pure virtual teams: Untangling the contradictions. *Organization science*, *16*(1), 19-32.
- Kaiser, S., Suess, S., Cohen, R., Mikkelsen, E. N., & Pedersen, A. R. (2022). Working from home: Findings and prospects for further research. *German Journal of Human Resource Management*, *36*(3), 205-212.