


@KatrinRabow

MY HOME IS MY OFFICE
Schöne neue Welt?



Kerstin Fuhrmann  • 2.

[+ Folgen](#) ...

Ich gehe hier erst, wenn alle Menschen ber...
23 Std. • 

Ja, online ist toll – aber es geht doch nichts über ein Treffen „in echt“.

@KatrinRabow



- Reiseverkehrskauffrau
- Buchhalterin
- Beraterin
- Softwareentwicklerin
- Work In Progress



@womanInTech



Rückblick 2020

Die vorliegende Masterthesis erforscht, welche Auswirkungen der durch die COVID-19- Pandemie ausgelöste Übergang ins Homeoffice auf die **Koordination in agilen Softwareentwicklungsteams** hat.

Im Ergebnis zeigen sich die **Koordinationsprozesse nur unwesentlich verändert**. Der größte Unterschied zur gemeinsamen Arbeit vor Ort besteht darin, dass die Kommunikation nicht mehr persönlich, sondern über digitale Medien stattfindet. Unter der Voraussetzung, dass **passende Kommunikations- und Kollaborationstools** eingesetzt werden, zeigen sich in den Teammeetings und im Projektüberblick leichte Verbesserungen gegenüber der Zeit vor der COVID-19- Pandemie. Die überwiegende Zahl der befragten Experten steht einer **Fortführung der neuen Arbeitsweise positiv gegenüber**.

Zurück ins Office ...? – Wie das ...?

Homeoffice-Lösung
**Apples KI-Chef hat gekündigt, weil er
zurück ins Büro musste**

+ Folgen ...

„in echt“.

Von t-online, jnm



Kerstin Fuhrman

Ich gehe hier erst, wenn
23 Std. •

Ja, online ist toll – aber es geht doch



Karl Heinz Marbaise



Freelancermap GmbH @freelancermap · 1. Aug.
Aus welchen Gründen lehnen Sie **#Projekte** ab?

- 78 % - **#Stundensatz** zu niedrig
- 72 % - Projekt passt nicht zu **#Fähigkeiten**
- 55 % - Kein **#Remote**-Anteil

Studie: freelancermap.de/marktstudie

ENDE DES HOMEOFFICE?

Mit harten An- Bevormundung noch immer niemanden zurück ins Büro

Kommentar von Varinia Bernau
25. August 2023

Fragen wir doch erstmal ChatGPT

OP

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.

Was sagt die Literatur?

Einfluss auf Work-Life Balance eher negativ, teilweise durch Überstunden (Bellmann & Hübler, 2021)

Abstand zwischen Arbeit und Freizeit ist notwendig für Gesundheit und Wohlbefinden (Kaiser et al., 2022)

Klarer Vertrag mit Regelungen für die Arbeit im HO ist wichtig (Bellmann & Hübler, 2021)

OnlineMeetings erschweren informellen Austausch (“Beziehungsarbeit”) (Kaiser et al., 2022)

Soziale Kontakte und informelle Begegnungen und Kommunikation nahmen ab (Krzywdzinski, 2022)

Mangel an ungezwungener zwischenmenschlicher Kommunikation und Sozialisierung (Miller et al., 2021)

Kein gleichwertiger Remote-Ersatz für informelle Interaktionen vorhanden (Miller et al., 2021)

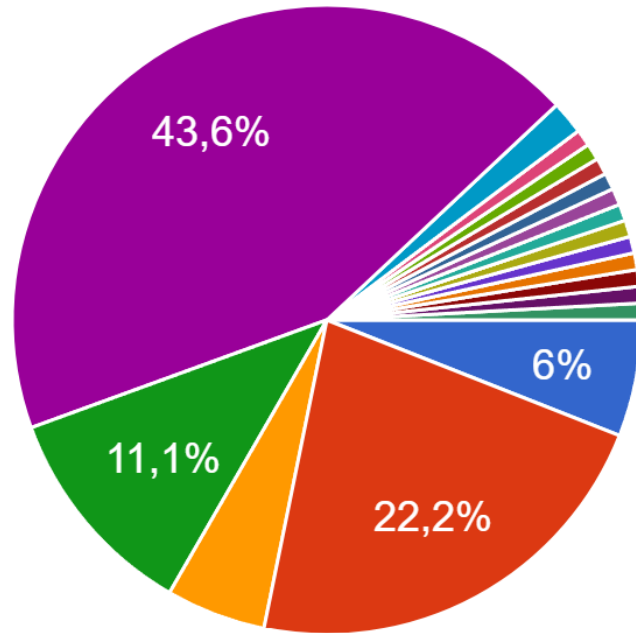
65% (!) der Befragten berichteten, dass die soziale Verbundenheit mit ihrem Team nachgelassen
habe (Miller et al., 2021)

Hypothesen

1. Wieviel wir im Homeoffice arbeiten wollen, wird beeinflusst von
 - a. unserer Rolle im Unternehmen
 - b. unserer Persönlichkeit
2. Wie stark wir uns vor Ort / remote mit unserem Team verbunden fühlen, wird beeinflusst von
 - a. unserer Rolle im Unternehmen
 - b. unserer Persönlichkeit
3. Die Art des HO-Arbeitsplatzes hat Einfluss darauf
 - a. wo wir lieber arbeiten (vor Ort / Homeoffice)
 - b. wie zufrieden wir mit unserem Arbeitsort sind

Welche Rolle innerhalb deiner Organisation trifft am ehesten auf dich zu?

117 Antworten

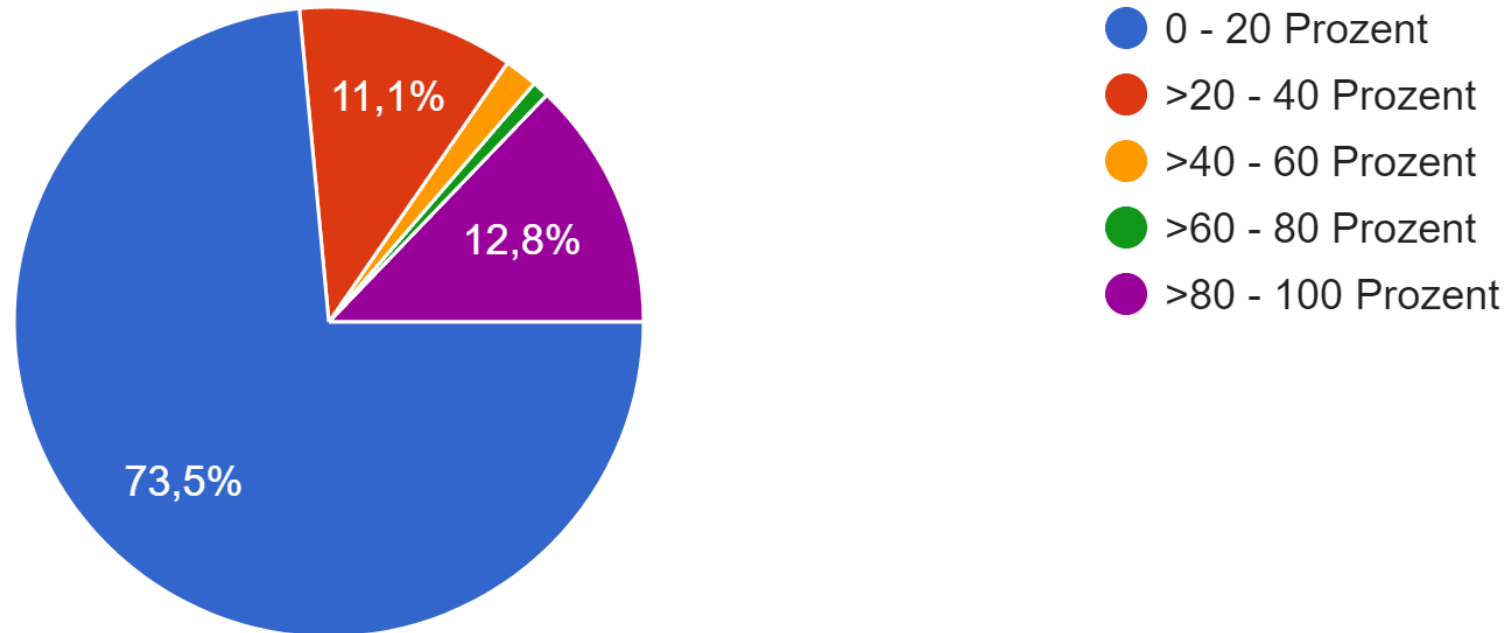


- Projektleiter:in
- Architekt:in
- Product Owner:in
- Scrum Master:in
- Entwickler:in
- Tester:in
- Business Analyst:in / RE
- Problemlöser

▲ 1/3 ▼

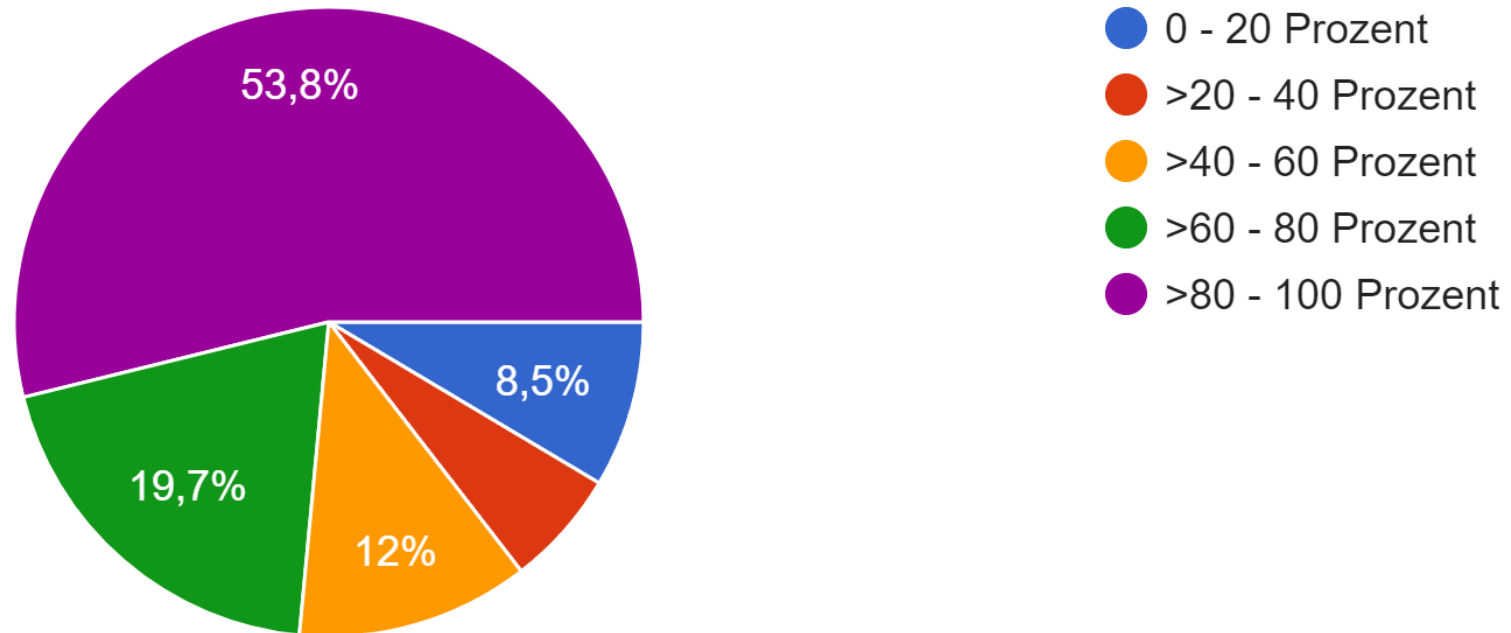
Welchen Anteil deiner Arbeitszeit hast du vor Corona im Homeoffice gearbeitet?

117 Antworten



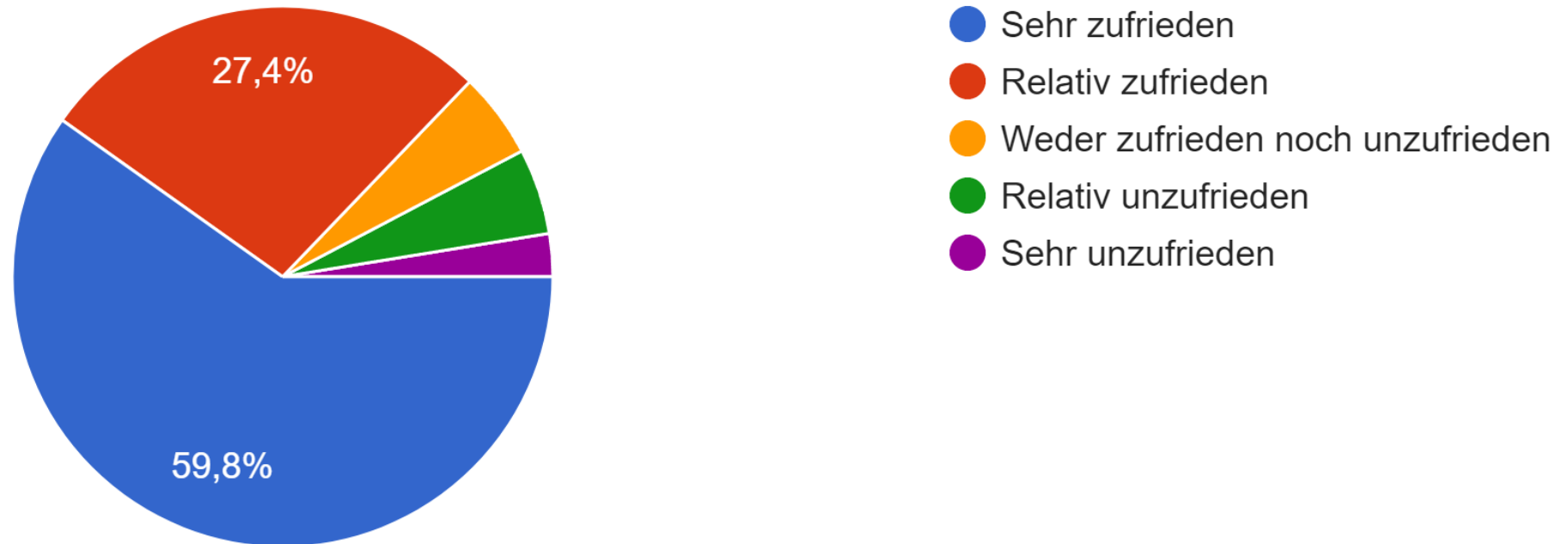
Welchen Anteil deiner Arbeitszeit arbeitest du heute im Homeoffice?

117 Antworten



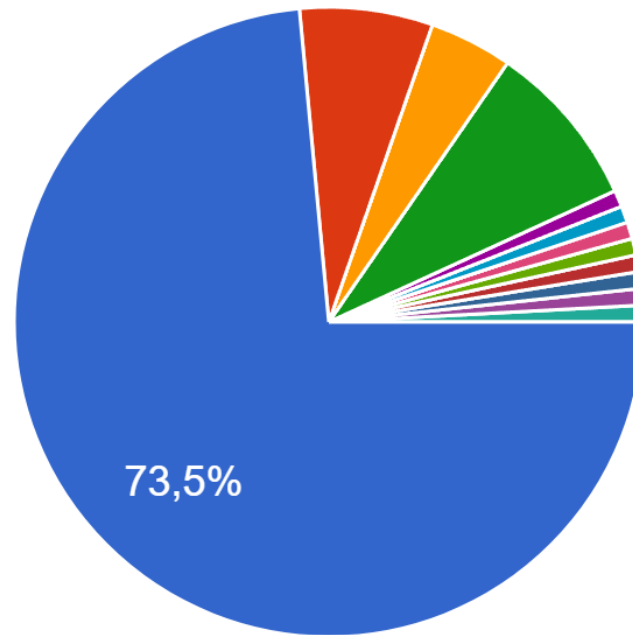
Wie zufrieden bist du mit deiner derzeitigen Arbeitsort-Situation?

117 Antworten



Wer entscheidet darüber, zu welchem Anteil du mobil / im Homeoffice arbeitest?

117 Antworten

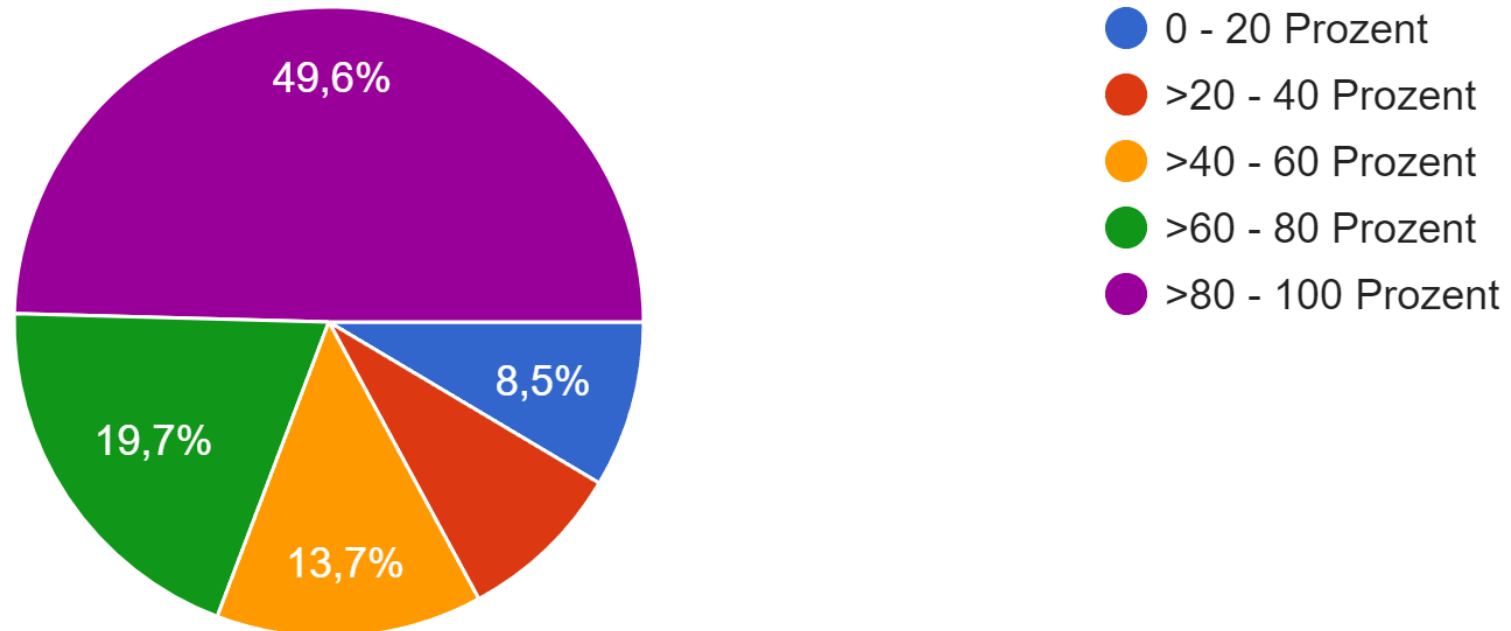


- Du selbst
- Dein Team
- Deine Führungskraft
- Deine Organisation
- Das Team beim Kunden
- Customer may requests onside work (...)
- Es gibt eine Betriebsvereinbarung (als...)
- ich selbst, ausschließlich ist aber nicht...

▲ 1/2 ▼

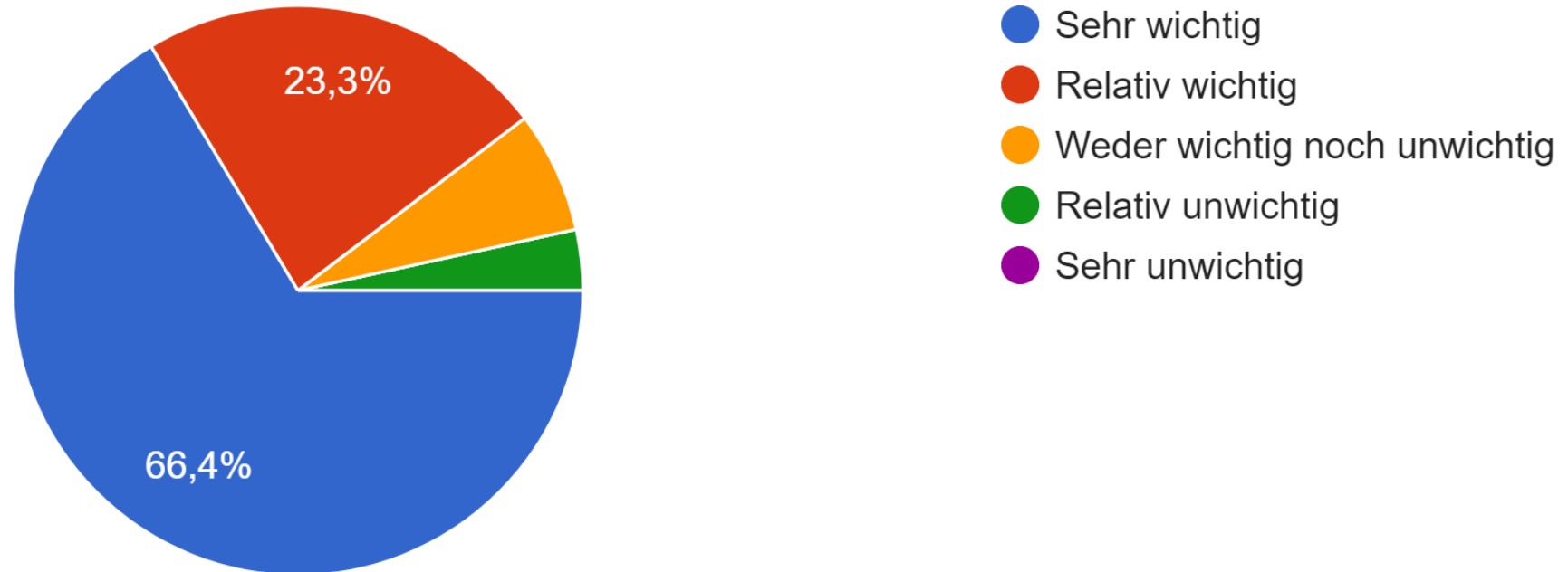
Wenn du völlig frei entscheiden könntest, welchen Anteil deiner Arbeitszeit würdest du im Homeoffice verbringen?

117 Antworten



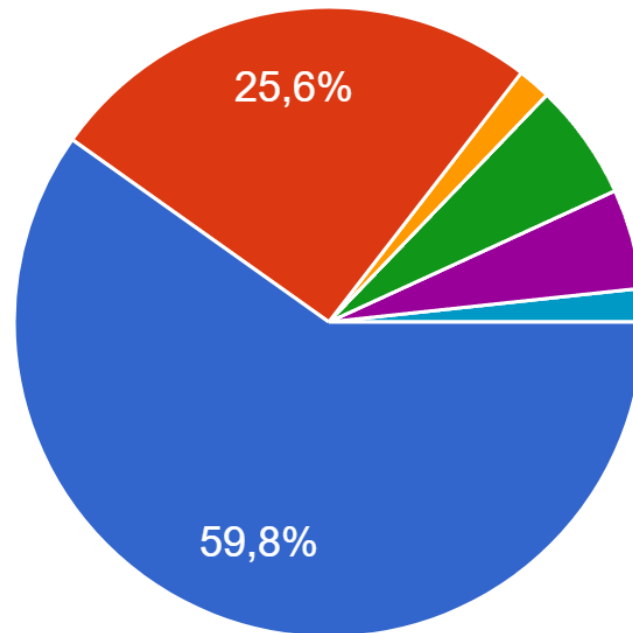
Wie wichtig ist dir die freie Entscheidung über den Anteil an Homeoffice bei der Auswahl eines neuen Arbeitgebers oder Projekts?

116 Antworten



Ich habe zu Hause einen Bereich, der nur zum Arbeiten vorgesehen ist.

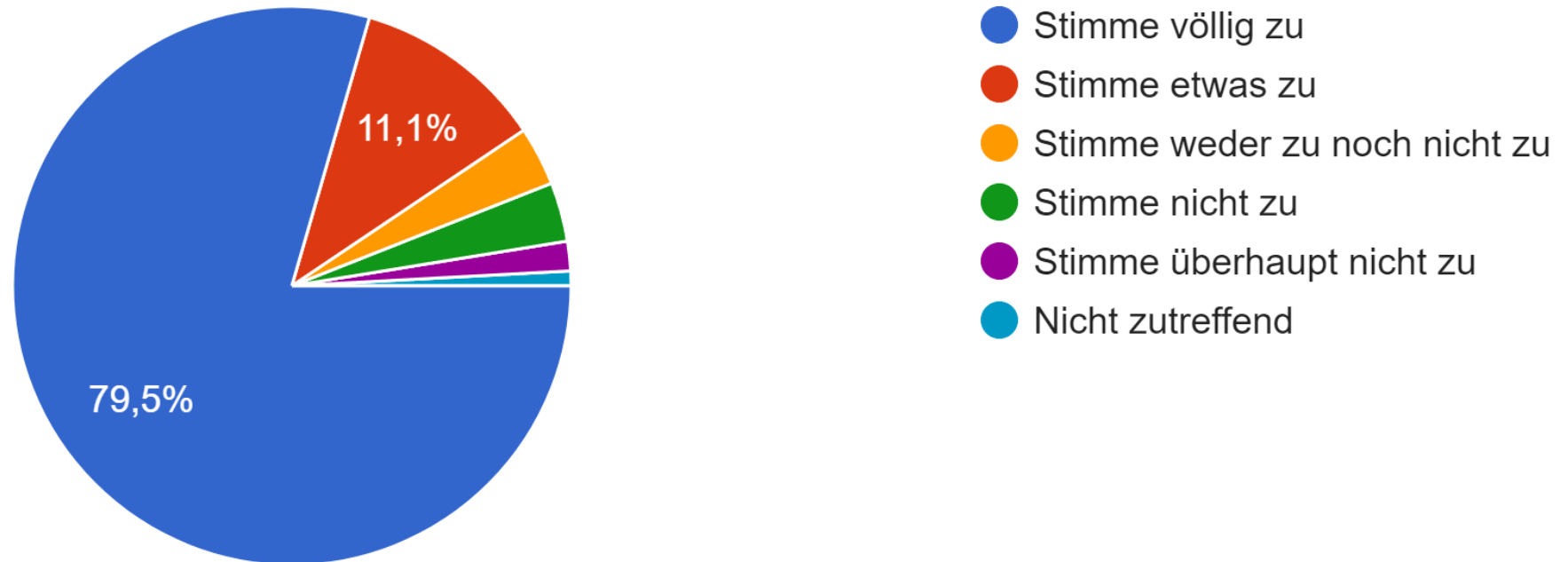
117 Antworten



- Stimme völlig zu
- Stimme etwas zu
- Stimme weder zu noch nicht zu
- Stimme nicht zu
- Stimme überhaupt nicht zu
- Nicht zutreffend

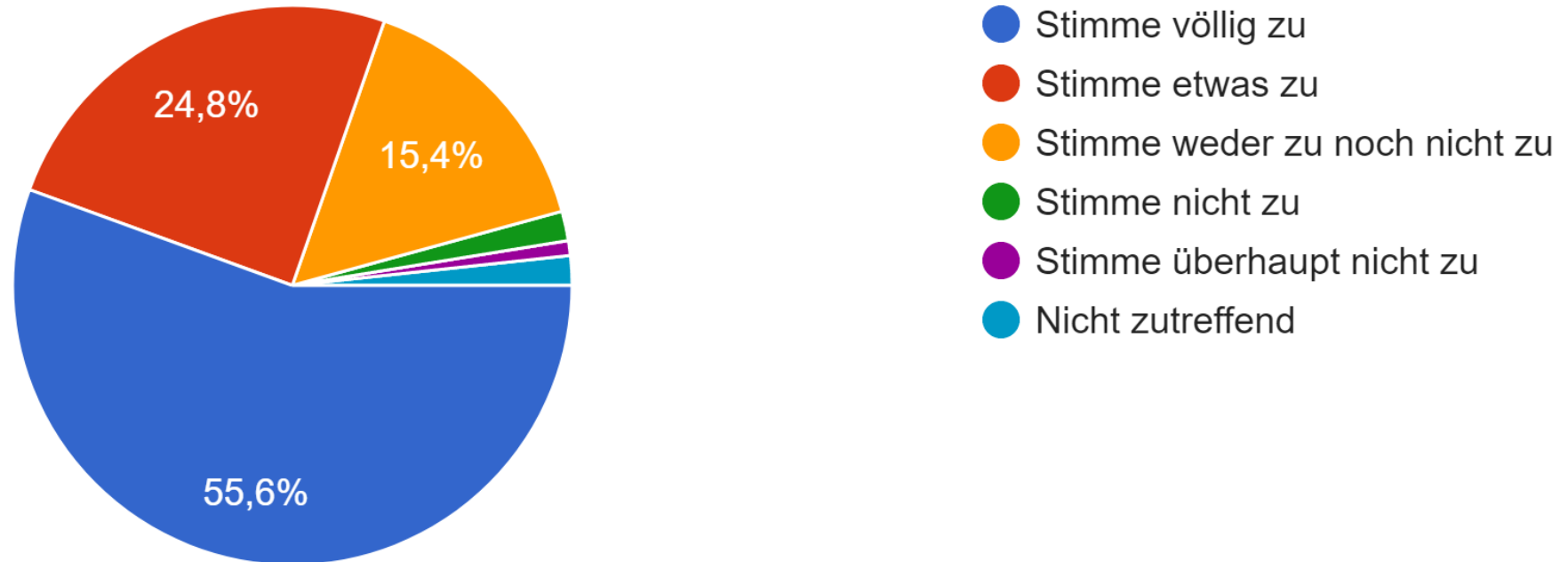
Mein Homeoffice Arbeitsplatz ist mit allem ausgestattet, was ich zum Arbeiten benötige.

117 Antworten



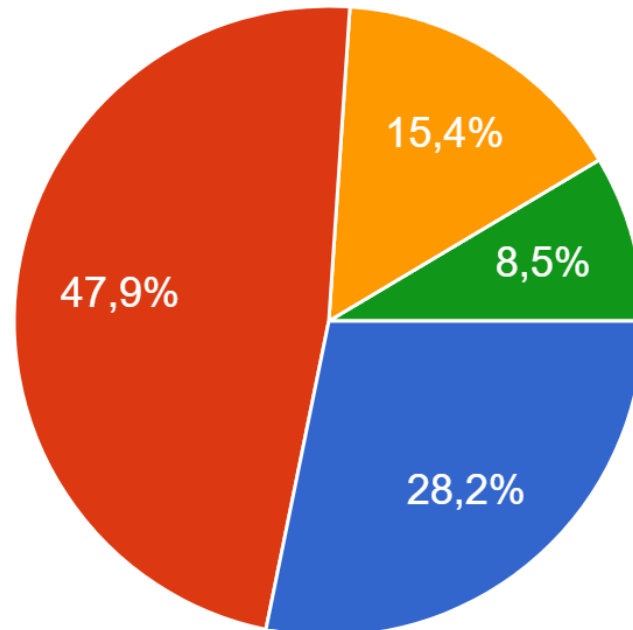
Ich fühle mich den Menschen in meinem Team verbunden, wenn ich mit ihnen vor Ort zusammen arbeite.

117 Antworten



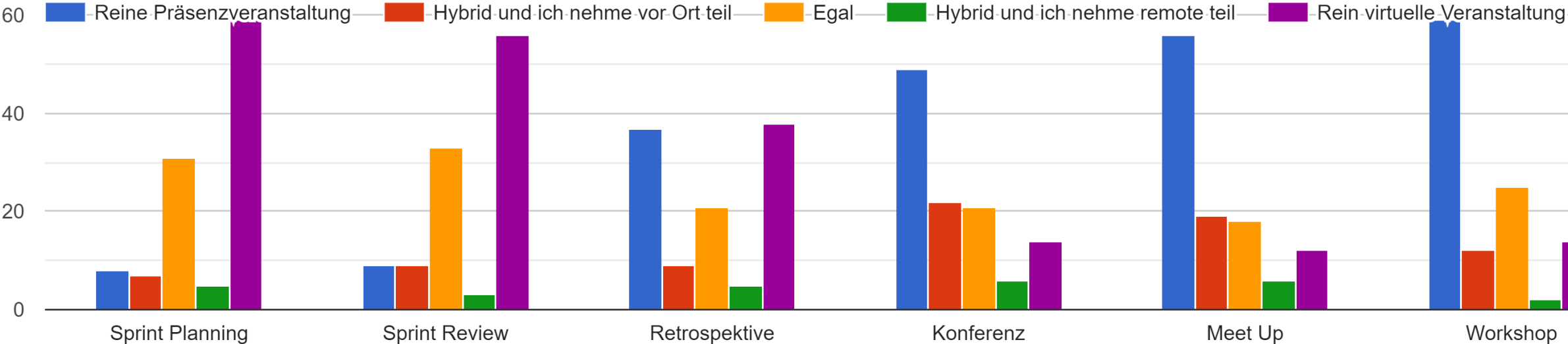
Ich fühle mich den Menschen in meinem Team verbunden, wenn ich mit ihnen remote zusammen arbeite.

117 Antworten



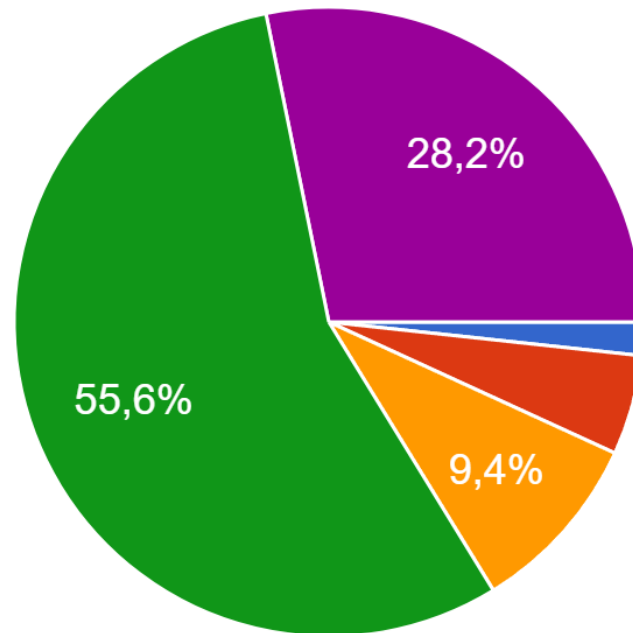
- Stimme völlig zu
- Stimme etwas zu
- Stimme weder zu noch nicht zu
- Stimme nicht zu
- Stimme überhaupt nicht zu
- Nicht zutreffend

Welches Format wäre dir für die folgenden Veranstaltungen am liebsten?



Ich sehe mich selbst als aufgeschlossen, begeistert.

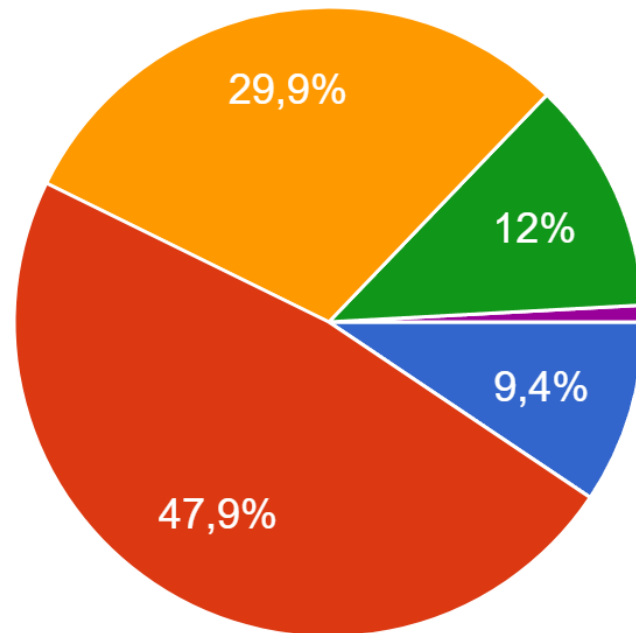
117 Antworten



- Trifft überhaupt nicht zu
- Trifft eher nicht zu
- Weder zutreffend noch unzutreffend
- Trifft eher zu
- Trifft voll und ganz zu

Ich sehe mich selbst als kritisch, streitsüchtig

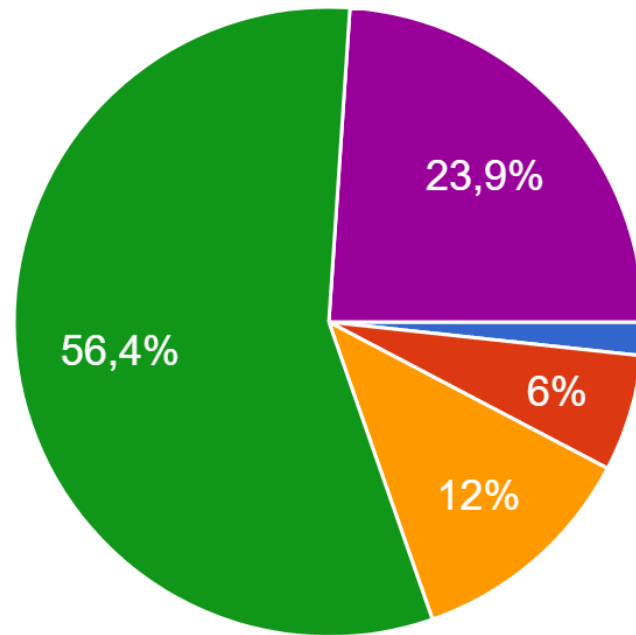
117 Antworten



- Trifft überhaupt nicht zu
- Trifft eher nicht zu
- Weder zutreffend noch unzutreffend
- Trifft eher zu
- Trifft voll und ganz zu

Ich sehe mich selbst als zuverlässig, selbstdiszipliniert

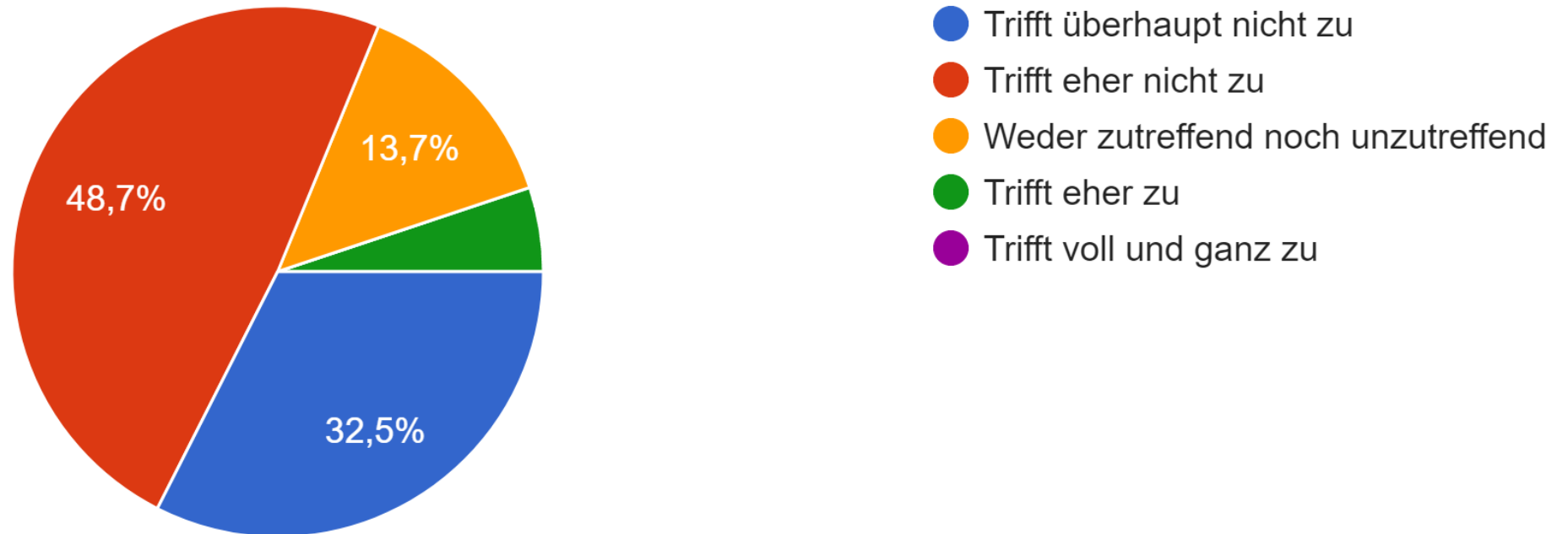
117 Antworten



- Trifft überhaupt nicht zu
- Trifft eher nicht zu
- Weder zutreffend noch unzutreffend
- Trifft eher zu
- Trifft voll und ganz zu

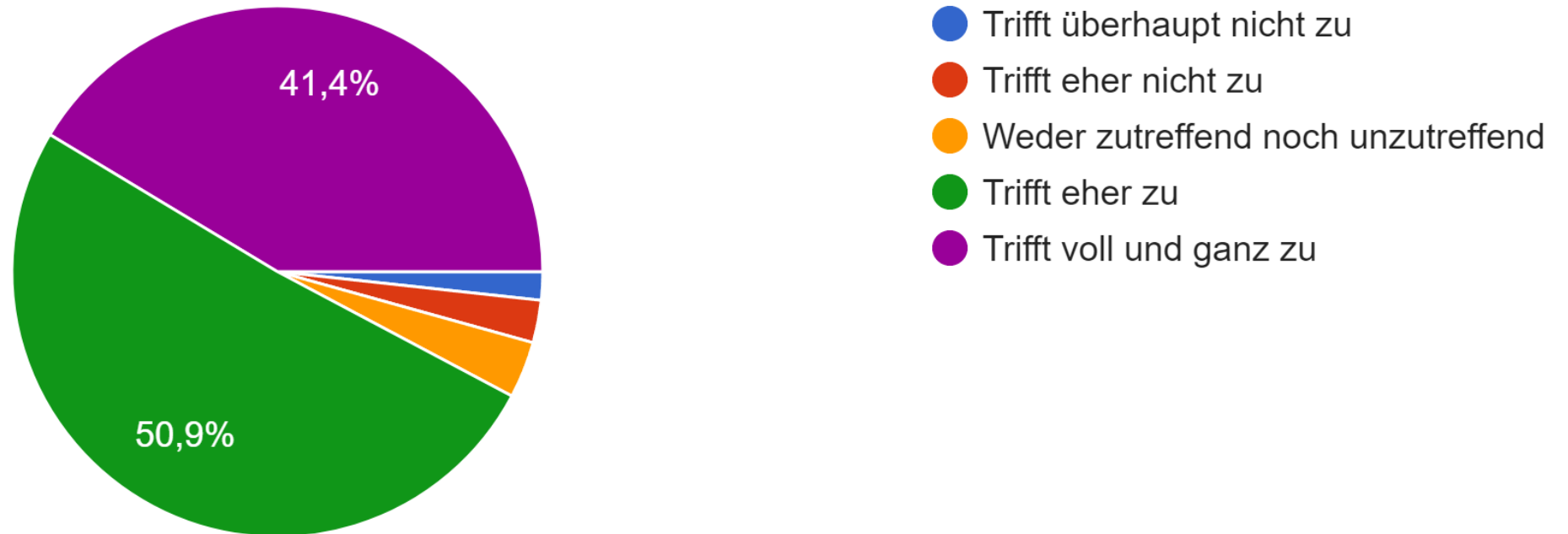
Ich sehe mich selbst als ängstlich, leicht aus der Fassung zu bringen

117 Antworten



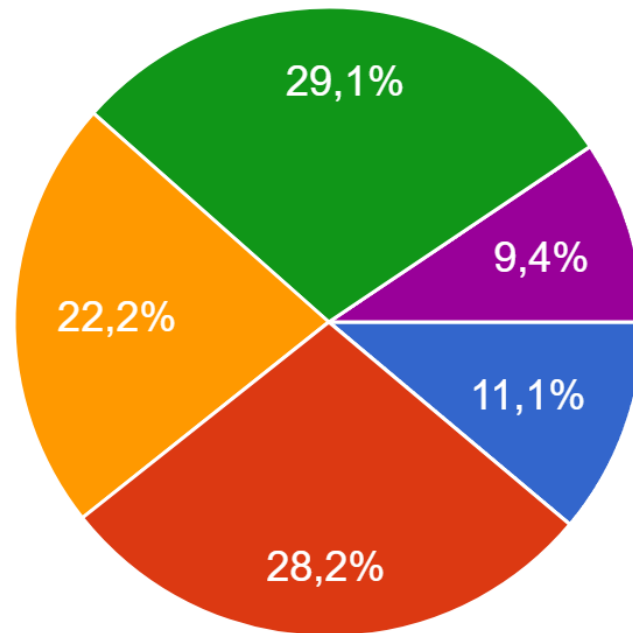
Ich sehe mich selbst als offen für neue Erfahrungen, vielschichtig

116 Antworten



Ich sehe mich selbst als zurückhaltend, still

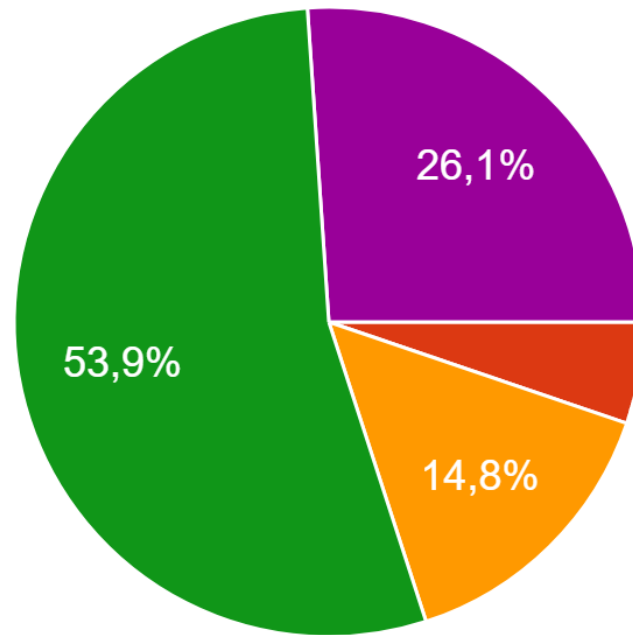
117 Antworten



- Trifft überhaupt nicht zu
- Trifft eher nicht zu
- Weder zutreffend noch unzutreffend
- Trifft eher zu
- Trifft voll und ganz zu

Ich sehe mich selbst als verständnisvoll, warmherzig

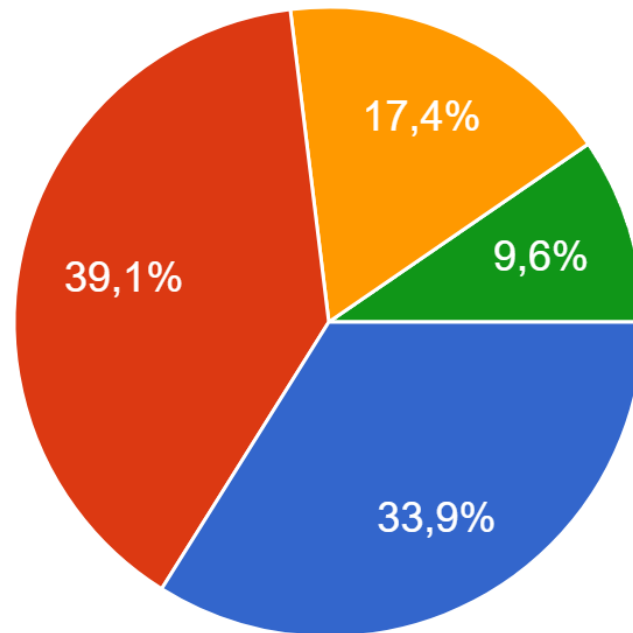
115 Antworten



- Trifft überhaupt nicht zu
- Trifft eher nicht zu
- Weder zutreffend noch unzutreffend
- Trifft eher zu
- Trifft voll und ganz zu

Ich sehe mich selbst als unorganisiert, achtlos

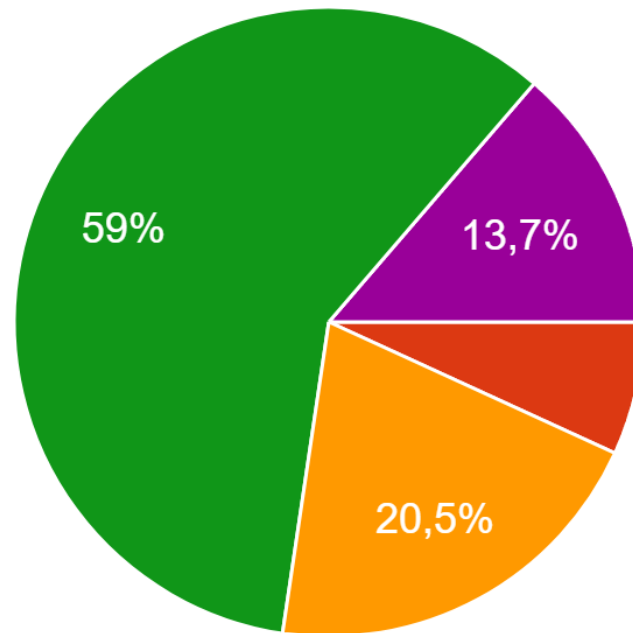
115 Antworten



- Trifft überhaupt nicht zu
- Trifft eher nicht zu
- Weder zutreffend noch unzutreffend
- Trifft eher zu
- Trifft voll und ganz zu

Ich sehe mich selbst als gelassen, emotional stabil

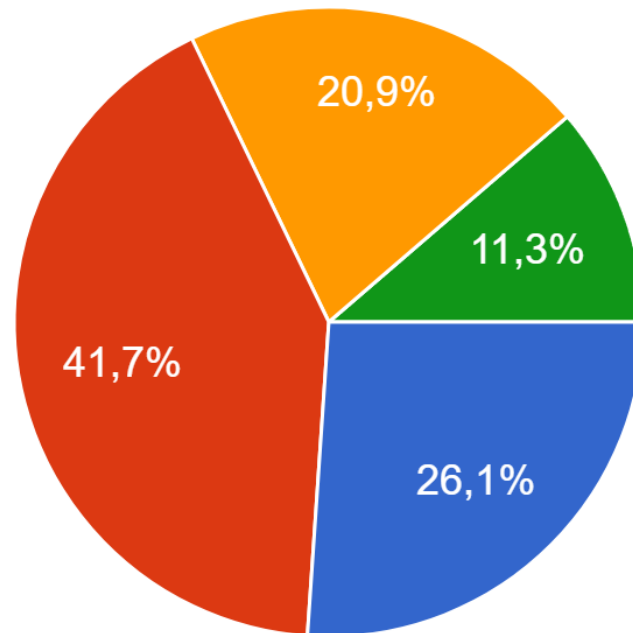
117 Antworten



- Trifft überhaupt nicht zu
- Trifft eher nicht zu
- Weder zutreffend noch unzutreffend
- Trifft eher zu
- Trifft voll und ganz zu

Ich sehe mich selbst als konventionell, un kreativ

115 Antworten



- Trifft überhaupt nicht zu
- Trifft eher nicht zu
- Weder zutreffend noch unzutreffend
- Trifft eher zu
- Trifft voll und ganz zu

Hypothesen – Ergebnisse?

1. Wieviel wir im Homeoffice arbeiten wollen, wird beeinflusst von
 - a. unserer Rolle im Unternehmen
 - b. unserer Persönlichkeit
2. Wie stark wir uns vor Ort / remote mit unserem Team verbunden fühlen, wird beeinflusst von
 - a. unserer Rolle im Unternehmen
 - b. unserer Persönlichkeit
3. Die Art des HO-Arbeitsplatzes hat Einfluss auf
 - a. wo wir lieber arbeiten (vor Ort / remote)
 - b. wie zufrieden wir mit dem Arbeitsort sind

Keine signifikanten Ergebnisse

Stichprobengröße ausreichend ?

Ausstattung und Arbeitsbereich waren überwiegend mit 4/5 bewertet, daher keine signifikante Kontrollgruppe 😞

Bemerkenswertes

- Vergleich Wunschanteil HomeOffice vs tatsächlicher Anteil
 - => Zufriedenheit nimmt ab, wenn Abweichung vorhanden (war zu erwarten),
 - => es gibt auch völlig unzufriedene bei KEINER Abweichung
 - => Frage wurde also vermutlich anders interpretiert
- Im Mittel waren die Personen viel „extravertierter“ als erwartet

Es geht nicht um Statistik

Es geht um Menschen

Gründe für das Arbeiten im Homeoffice



Gründe für das Arbeiten im Homeoffice

Freiere
Zeiteinteilung



Gründe für das Arbeiten vor Ort



Gründe für das Arbeiten vor Ort



Voraussetzungen für Remote/Hybrid-Arbeit



Voraussetzungen für Remote/Hybrid-Arbeit



Unternehmenskultur

Unternehmenskultur besteht nicht nur aus definierten und niedergeschriebenen Werten, sondern aus dem Mindset, dem Verhalten und dem, was die Menschen im Unternehmen fühlen.

Problem: Organisationen mussten ihre Mitarbeitenden ins Homeoffice schicken, aber die alten Konzepte und Denkmuster wurden nicht verändert.

Immer noch wird propagiert eine positive Unternehmenskultur könne nur existieren, wenn Menschen vor Ort zusammenarbeiten.

Spektrum



Office-first

Hybrid

Remote-first

One size does **not** fit all

Menschen in einem Unternehmen mit ihren Bedürfnissen, ihren unterschiedlichen Arbeitszeiten, ihren individuellen Belangen unter einen Hut zu bringen, ist eine hoch komplexe Aufgabe.

Erfolgreiche (Remote-) Unternehmen lassen ihre Mitarbeitenden nicht nur über die allgemeinen Grundsätze der Zusammenarbeit mitentscheiden .

Sie geben vor allem jedem Team die Freiheit und Flexibilität, daraus ihre ganz persönliche Arbeitsumgebung nach den eigenen Bedürfnissen zu schaffen.

Führung neu denken

Aufgaben einer Führungskraft (nach Henri Fayol, * 1841, † 1925)

Vorschau und Planung

Organisation

Anweisung

Koordination

Kontrolle

Auf Wiedersehen Kontrolle, Willkommen Vertrauen!

Je mehr Verantwortung wir Menschen zutrauen, desto mehr werden sie übernehmen.

Die meisten Menschen arbeiten gerne und wollen etwas erreichen!

Führung in einer Remote- oder hybriden Umgebung

Vor Ort sein als Ausnahme wahrnehmen

Proximity Bias vermeiden

Impact statt Input messen

Vertrauensvorschuss geben

Führung in einer Remote- oder hybriden Umgebung

Visionen und Ziele vermitteln

Wegbegleiter sein

Persönlichen Austausch unterstützen

Dafür sorgen, dass alle gehört und gesehen werden

Wenn die Mitarbeitenden zufrieden und motiviert sind,
werden sie das Beste für ihre Kunden geben

Teamkultur

In einer remote Umgebung sind wir weniger stark mit dem Unternehmen,
aber umso stärker mit unserem Team verbunden.

Teamkultur verändern geht meist leichter und schneller als die Unternehmenskultur verändern.

Ein gemeinsames Ziel gibt dem Team Motivation

Was machen wir?

Für wen machen wir das?

Was wollen wir damit erreichen?

Wie sind unsere Prioritäten gesetzt?

Hybrides Arbeiten braucht neues Denken

Die alten Glaubenssätze und Gewohnheiten funktionieren mit hybrider Arbeit nicht mehr.

Statt zu versuchen, in die „vor-COVID“-Zeit zurückzukehren, müssen wir neue Wege gehen.

Dresscodes verlieren an Bedeutung
Haustiere sind Bestandteil unserer Videocalls
Familie ist ein Teil des Teams

Wir müssen mehr als je zuvor über unsere persönlichen Bedürfnisse und Wünsche sprechen.

Wir bekommen nicht mehr „zufällig“ mit, wie es den anderen geht,
sondern müssen uns bewusst und aktiv darüber austauschen.

Konflikte sind remote manchmal schwerer zu erkennen,
daher ist besondere Aufmerksamkeit erforderlich.

Konflikte nicht als Bedrohung,
sondern als Chance zum Austausch begreifen.

Psychologische Sicherheit ist ein wichtiger Prädiktor für das Gefühl der Verbundenheit im Team.

Hybrides Arbeiten braucht neue Regeln

Grundlegende Fragen

Wann / Wie oft wollen wir vor Ort arbeiten?

Für welche Events wollen wir uns in welchem Format treffen?

Welche Tools / Welche Räume brauchen wir dazu?

Wie wollen wir Entscheidungen treffen?

Wo halten wir die Ergebnisse fest?

Wann und wie wollen wir überhaupt arbeiten?

Asynchrone Zusammenarbeit

Erleichtert flexible Arbeitszeiten

Fördert eine inklusive Kultur

Gibt Zeit, Ideen und Entscheidungen zu überdenken

Fordert und fördert Dokumentation

Meetings vorrangig für Entscheidungen nutzen

Kommunikationsregeln erstellen (und einhalten!)

Gemeinsame Zeiten planen

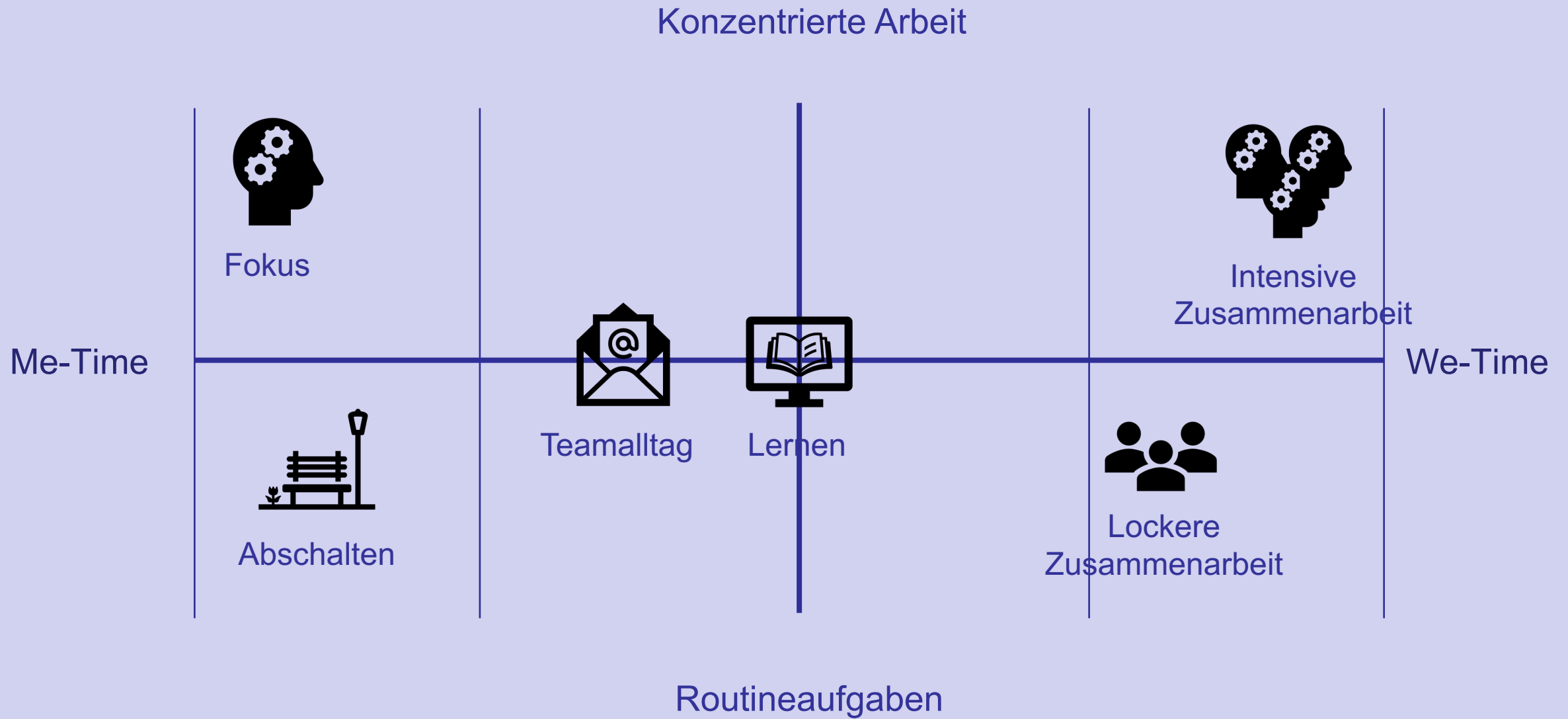


Abb. nach „The Six Word Modes for Distributed Teams“, Gustavo Razzetti

Kommunikation

Welches Medium nutzen wir für welchen Zweck?

Wie schnell wollen wir antworten?

Gibt es Kernzeiten?

Was bedeutet Status „gelb“?

Notfallplan erstellen

Hybrides Arbeiten braucht neue Formate

Statt Präsenz-Formate einfach zu virtualisieren müssen wir sie neu denken.

Was haben wir mit den gut funktionierenden Formaten erreicht
und wie können wir das virtuell erreichen?

In einer Remote-Work-Umgebung müssen wir informelle Kommunikation formell adressieren.

Informelle Kommunikation

Persönliches Status Update im Daily
Weekly

1:1 zwischen allen Leuten im Team

Juice Box Chats

Team Walk

Check-in Zeit in Meetings einplanen

Vorteile virtueller Meetings

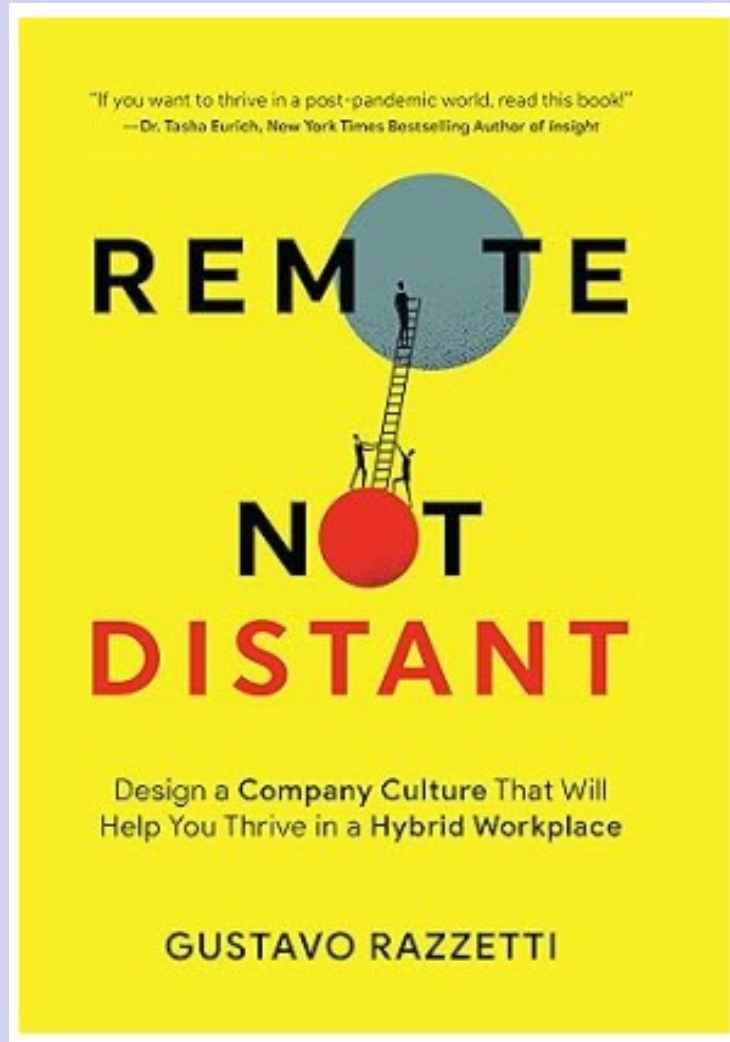
Menschen können kommen und gehen (Law of two clicks)

Im Breakout Room sprechen wir (vielleicht) mit Menschen, mit denen wir uns sonst nie austauschen

Introvertierte Personen können sich oft besser einbringen

„The biggest mistake companies make is defining their hybrid work model based on the pains, not the gains, of remote work.“

(Gustavo Razzetti)



  www.womanintech.online
 [Katrin Rabow](mailto:Katrin.Rabow@nerdculture.de)
@womanintech@nerdculture.de

Vielen Dank!

Questions welcome 😊

Meetings

Notwendige Teilnehmer:innen einladen (nicht mehr, aber auch nicht weniger!)

Agenda veröffentlichen

Informationen zur Verfügung stellen

Vorab erforderliche Aufgaben verteilen

Nachfolgende Aufgaben klären und eindeutig verteilen

Meeting Etiquette/n festlegen

Eine Person remote => alle remote

Kamera an oder aus

Mikrofon an oder aus

Melden oder einfach sprechen

Andere Personen aussprechen lassen

Work-Life Integration statt Work-Life Balance

Begegnungsräume statt Büros

Coworking Space statt Homeoffice

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.
- Kopp, Lorelei (2022). Die Zukunft der Arbeit ist hybrid
- Razzetti, Gustavo (2022). Remote Not Distant

Quellen

<https://www.wiwo.de/erfolg/beruf/ende-des-homeoffice-mit-harten-ansagen-und-bevormundung-holt-man-niemanden-zurueck-ins-buero/29354712.html>

https://www.t-online.de/digital/aktuelles/id_100008916/homeoffice-apple-verliert-ki-chef-wegen-rueckkehrpflicht-ins-buero.html

<https://www.sage.com/de-de/blog/zurueck-ins-office-wie-der-neustart-nach-corona-gelingt-fy22/>

<https://www.wiwo.de/erfolg/beruf/ende-des-homeoffice-mit-harten-ansagen-und-bevormundung-holt-man-niemanden-zurueck-ins-buero/29354712.html>

<https://www.linkedin.com/in/kerstin-fuhrmann/>

<https://twitter.com/khmarbaise>

<https://twitter.com/freelancermap>

Winter 2022/2023 Future Forum Pulse, futureforum.com/future-forum-pulsewinter-2022-2023-snapshot

<https://about.gitlab.com/company/culture/all-remote/informal-communication/>

https://de.wikipedia.org/wiki/Henri_Fayol

<https://www.denk-neu.com/aufgaben-einer-fuehrungskraft/>