



Mobiles Arbeiten, Heimarbeit/Homework - Gesundheitliche Auswirkungen und Interventionsmöglichkeiten -

Peter Angerer

**Arbeitsmedizinische Fortbildung des Landesgewerbearztes Hessen
16.11.2023 in Frankfurt**

Agenda

- Definitionen, Eingrenzung des Themas
- Aktuelle Situation in Deutschland – Befragungen verschiedener Gruppen
- Studie „athome“: Interviews und Umfragen – Sichtweise von Führungskräften und Beschäftigten
 - Exkurs - Auswirkungen von flexiblem Arbeiten
 - Exkurs - Auswirkungen von Homeoffice auf Produktivität
- **Gesundheitliche Auswirkungen**
- **Gesundheitsorientierte Interventionen**
- Empfehlungen

Grundlagen

Begrifflichkeiten

Telearbeit – „fest eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze im Privatbereich der Beschäftigten“ mit vertraglich vereinbarter wöchentlicher Arbeitszeit (§ 2 Abs. 7 der Verordnung über Arbeitsstättenverordnung – ArbStättV)

(7) Telearbeitsplätze sind vom Arbeitgeber fest eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze im Privatbereich der Beschäftigten, für die der Arbeitgeber eine mit den Beschäftigten vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit und die Dauer der Einrichtung festgelegt hat. Ein Telearbeitsplatz ist vom Arbeitgeber erst dann eingerichtet, wenn Arbeitgeber und Beschäftigte die Bedingungen der Telearbeit arbeitsvertraglich oder im Rahmen einer Vereinbarung festgelegt haben und die benötigte Ausstattung des Telearbeitsplatzes mit Mobiliar, Arbeitsmitteln einschließlich der Kommunikationseinrichtungen durch den Arbeitgeber oder eine von ihm beauftragte Person im Privatbereich des Beschäftigten bereitgestellt und installiert ist.

Mobiles Arbeiten – beschreibt eine ortsunabhängige Arbeitstätigkeit von mindestens zehn Wochenstunden, die nicht an einen festen Arbeitsplatz, wie z.B. das Zuhause, gebunden ist (bisher nicht legal definiert)

Homeoffice – ambivalent verwendet, Mischform

Arbeitsschutzgesetz und Arbeitszeitgesetz gelten für alle Formen

Begrifflichkeiten

Heimarbeit: „Form der Lohnarbeit“ in nichtselbständiger Erwerbstätigkeit. Arbeitsplatz selbstgewählt (Wohnung oder eigene Werkstatt). Arbeitgeber stellt die *Produktionsmittel* zur Verfügung und erwirbt das Recht am fertigen Produkt.

Heimarbeiter unterliegen nicht dem Direktionsrecht* und sind nicht in den Betrieb des Arbeit- oder Auftraggebers eingegliedert. Sozialrechtliche Stellung hinsichtlich der Kranken-, Pflege-, Arbeitslosen-, Renten- und Unfallversicherung angepasst.

Telearbeit: Sonderform der Heimarbeit.

<https://www.juraforum.de/lexikon/heimarbeit>; Heimarbeitsgesetz

* Der Arbeitgeber hat auf der Grundlage dieses Direktionsrechtes das Recht, seinen Arbeitnehmern Anweisungen bezüglich Art, Ort und Zeit der von ihm gewünschten Arbeitsleistung zu erteilen sowie Vorgaben bezüglich des Verhältnisses der Kollegen untereinander machen. Diese sind dann bindend für die Arbeitnehmer und bedürfen nicht ihres Einverständnisses

Begrifflichkeiten international

Telecommuting, telework, remote work, distance work, and virtual office, work from home...

Am gebräuchlichsten:

⇒ **Remote work from home and telework from home**

⇒ **WFH (= work from home) (...dann auch RTO=return to office)**

Kristman 2023

Homeoffice – Aktuelle Tendenzen

SZ Wirtschaft: Freitag, 20. Oktober 2023

Home-Office - Reinkommen oder rausfliegen

Arbeitgeber in den USA verlieren die Geduld mit Mitarbeitenden, die nur von zu Hause aus arbeiten. Wer nicht mindestens drei Mal pro Woche im Büro erscheint, bekommt die Kündigung...

...Apple, Amazon, Google, Meta und selbst der Videokonferenz-Anbieter Zoom verlangen inzwischen, ihre Leute zumindest ab und zu auch persönlich zu sehen.

Erkenntnisse aus der Vor-Corona Zeit

Chancen flexibler Arbeitsbedingungen

„FlexA-Projekt“ (Querschnittsbefragung von > 300 MA aus 10 KMU in Bayern => Workshops => erneute Befragung)

„Aus psychologischer Sicht liegen Chancen der Flexibilisierung von Arbeit hinsichtlich einer Gestaltung gesunder Arbeit jedoch gerade in den Möglichkeiten, dadurch die Arbeit an die Bedürfnisse und Lebenslagen der Beschäftigten anzupassen. Wir bezeichnen dies als ***mitarbeiterorientierte Flexibilisierung*** von Arbeit“

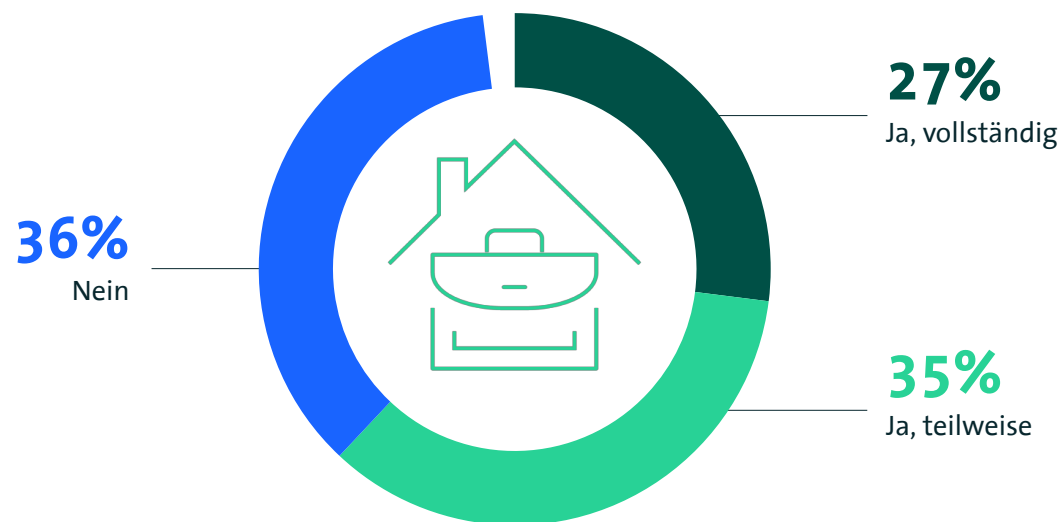
„Als gesichert kann gelten, dass positive Effekte flexibler Arbeit dann zu erwarten sind, wenn die Beschäftigten ein hohes Maß an Kontrolle über solche Flexibilisierungsoptionen erleben, d.h. wenn flexible Arbeit nicht maßgeblich vom Arbeitgeber, sondern möglichst selbst bestimmt verrichtet wird.“

J. Glaser & E. Palm Flexible und entgrenzte Arbeit – Segen oder Fluch für die psychische Gesundheit? Wirtschaftspsychologie Heft 3-2016

Homeoffice in Deutschland - Umfragen

Sechs von zehn Jobs eignen sich für Homeoffice

Ist Ihre aktuelle Tätigkeit Ihrer Meinung nach grundsätzlich für die Arbeit im Homeoffice geeignet?



Vier von zehn

Erwerbstätigen (40 Prozent) gehen einer Tätigkeit nach, die mindestens zur Hälfte aus Schreibtisch- bzw. Büroarbeit besteht.

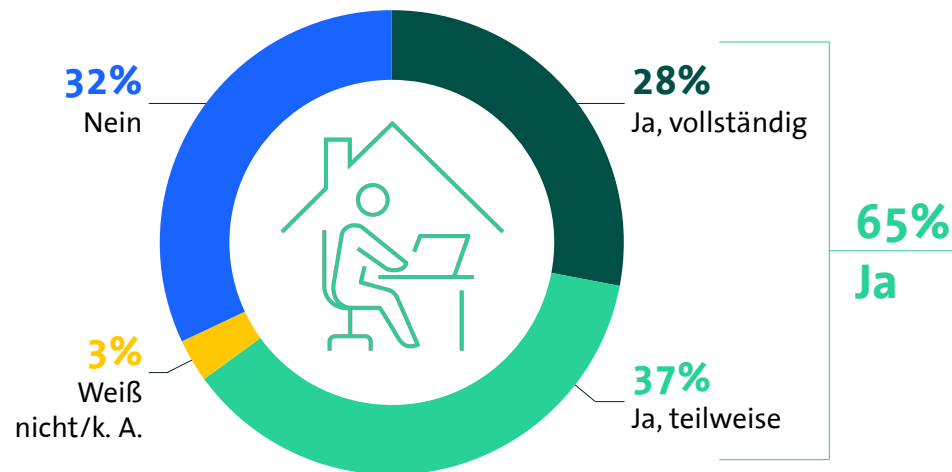
Basis: Alle befragten Erwerbstätigen (n=1.502) | Abweichungen zu 100 Prozent = »weiß nicht/keine Angabe« | Quelle: Bitkom Research 2022

bitkom

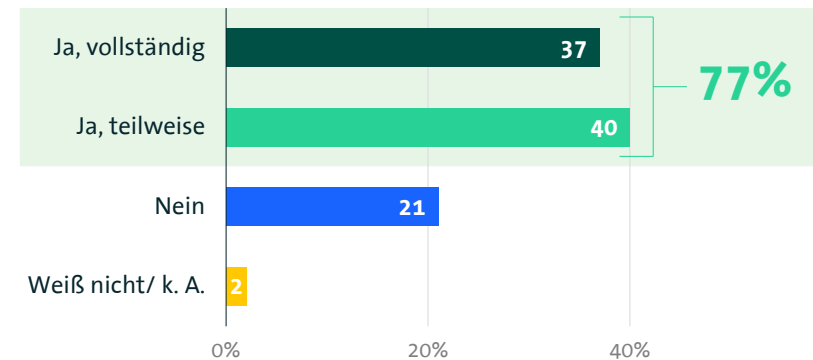
Homeoffice in Deutschland - Umfragen

Zwei Drittel dürfen im Homeoffice arbeiten

Bietet Ihr Arbeitgeber Ihnen aktuell an, mobil zu arbeiten, z. B. im Homeoffice?



Und arbeiten Sie aktuell auch mobil, z. B. im Homeoffice?



6 Basis: Alle befragten Erwerbstätigen (n=1.502) bzw. Erwerbstätige, die aktuell die Möglichkeit haben, vollständig oder teilweise mobil zu arbeiten (n=978)
Quelle: Bitkom Research 2022

bitkom

Sichtweise der Beschäftigten

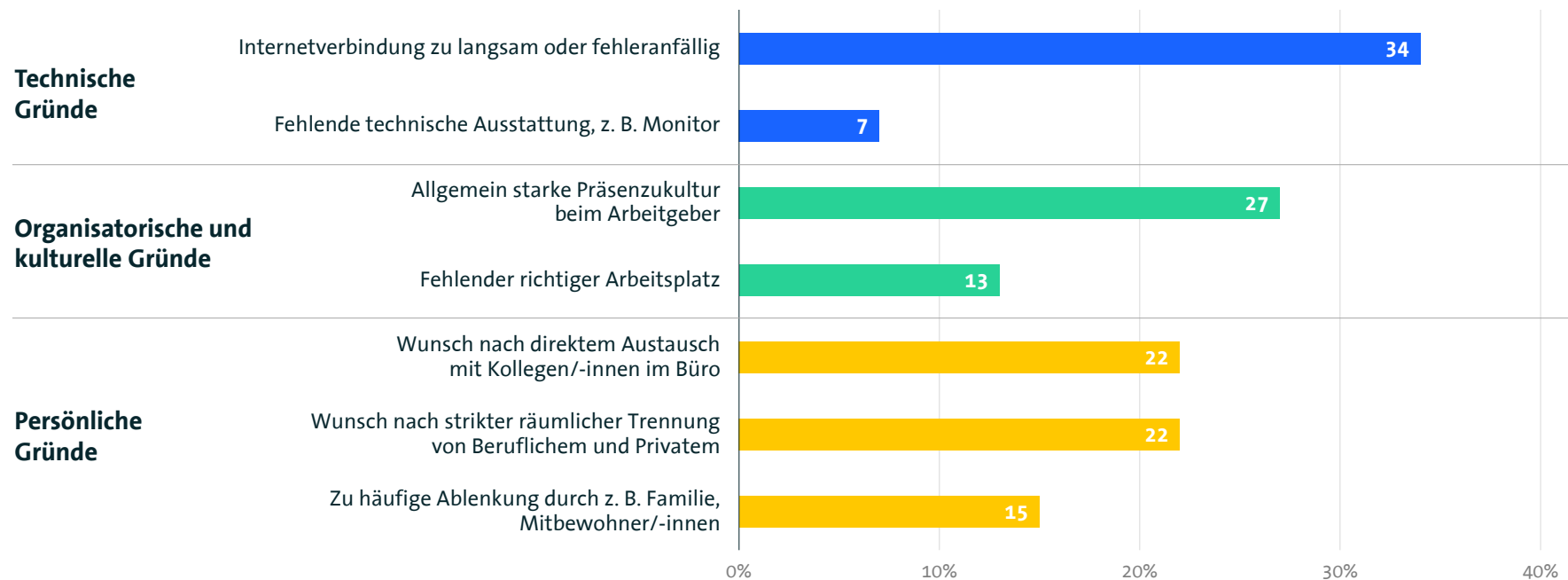
Homeoffice in Deutschland - Umfragen

- Fast alle, deren Job sich für Arbeit von zu Hause eignen würde, die aber in Präsenz arbeiten müssen, würden auch gerne einen Tag oder mehr zu Hause arbeiten.
- In Präsenzjobs, die sich nicht für die Arbeit von zu Hause eignen würden, äußern 44% den Wunsch, zu Hause arbeiten zu können.

Homeoffice in Deutschland - Umfragen

Internetprobleme, Präsenzkultur und Kontaktpflege

Weshalb arbeiten Sie aktuell nicht mobil, z. B. im Homeoffice, obwohl Ihr Arbeitgeber Ihnen die Möglichkeit dazu gibt?



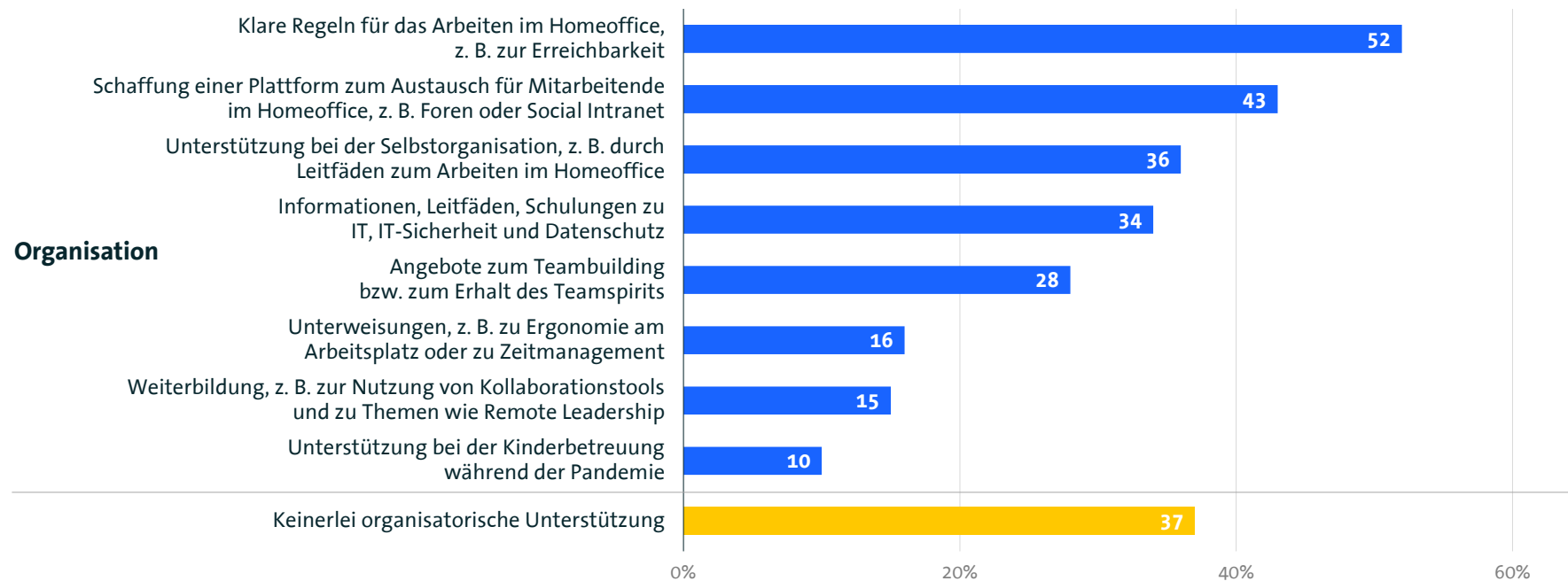
7 Basis: Erwerbstätige, die aktuell die Möglichkeit haben, mobil zu arbeiten, diese aber nicht nutzen (n=204) | Quelle: Bitkom Research 2022

bitkom

Homeoffice in Deutschland - Umfragen

Die Hälfte hat klare Regeln fürs mobile Arbeiten

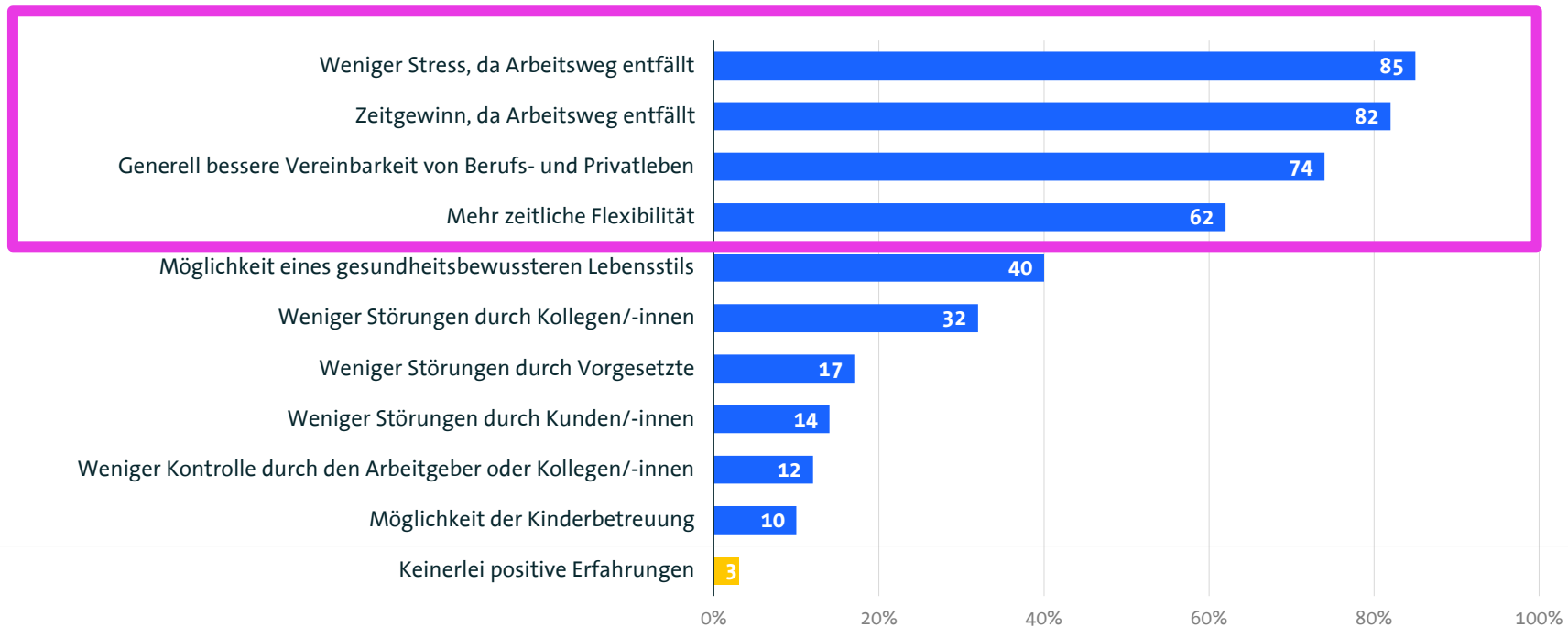
Welche Unterstützung haben Sie abgesehen von der technischen Ausstattung und Einrichtung von Ihrem Arbeitgeber speziell für das mobile Arbeiten erhalten?



Homeoffice in Deutschland - Umfragen

Weniger Stress, mehr Zeit und bessere Work-Life-Balance

Welche positiven Erfahrungen haben Sie mit der mobilen Arbeit, z. B. im Homeoffice, gemacht?



Homeoffice in Deutschland - Umfragen

Fehlende soziale Kontakte sind der größte Nachteil

Welche negativen Erfahrungen haben Sie mit der mobilen Arbeit, z. B. im Homeoffice, gemacht?



Homeoffice – Gesellschaftliche Auswirkungen

Soziale Ungleichheit: vor der Pandemie hatten 78 % der Gutverdiener die Option, zu Hause zu arbeiten, aber nur 13 % der Geringverdienenden (BIBB/BAuA 2020).

Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten bzw. niedrigeren beruflichen Positionen haben schlechtere Bedingungen, um Arbeit im Homeoffice gesundheitsförderlich zu gestalten (Sostero et al. 2020):

- weniger Unterstützung durch die Betriebe bzw. den Arbeitsschutz
- schlechtere räumliche und technische Wohnungssituation.

Exkurs – Böcklerstiftung – WSI - Erwerbspersonenbefragung

Homeoffice: Was wir aus der Zeit der Pandemie für die zukünftige Gestaltung von Homeoffice lernen können

Methode

Erwerbspersonenbefragung in vier Wellen

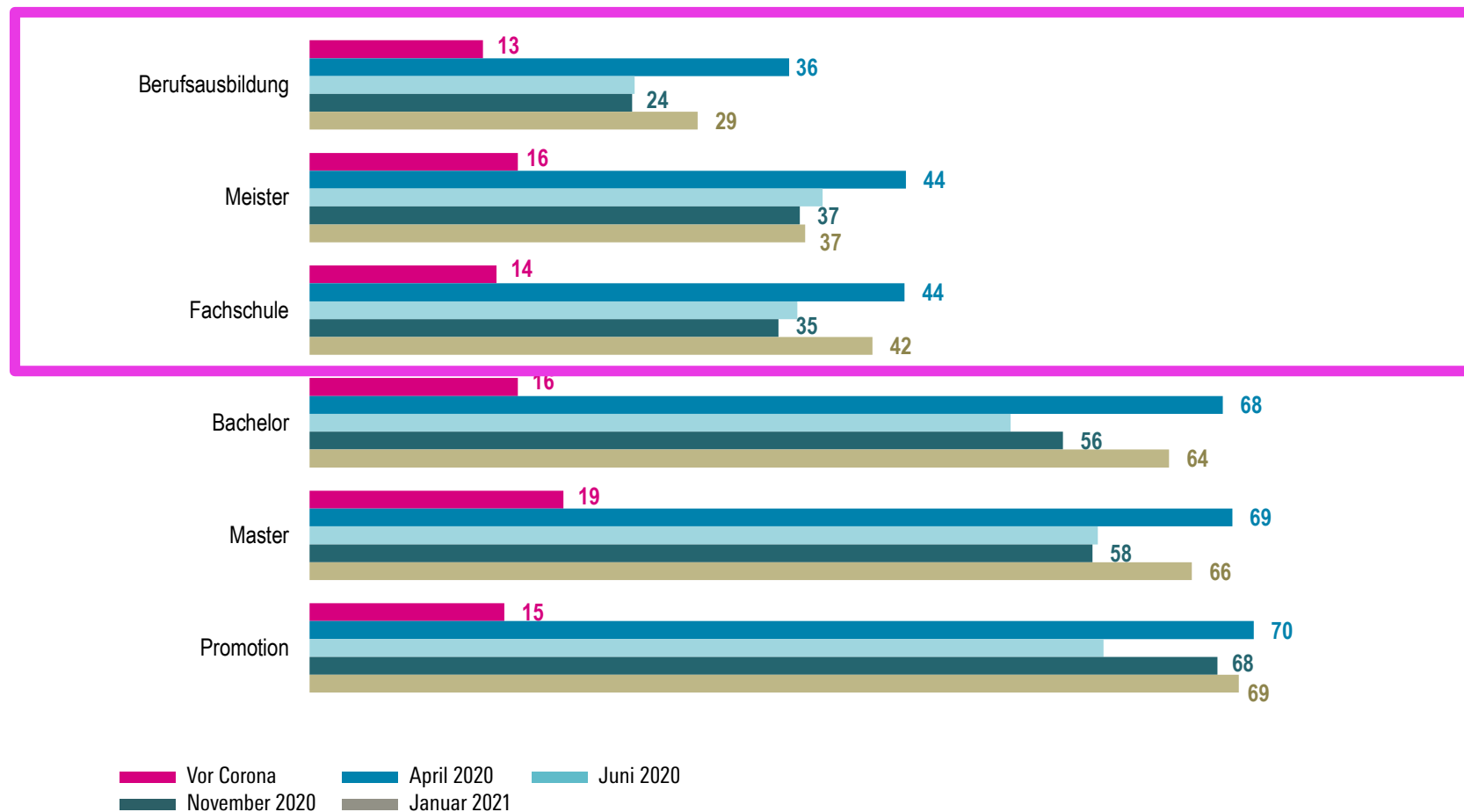
7.677 Erwerbspersonen ab 16 Jahren in computer-gestützten Online Interviews (CAWI) befragt zwischen dem 3. und 14. April 2020 zu

- aktueller Erwerbs- und Haushaltssituation
- in drei weiteren Befragungswellen erneut interviewt.

Hier: Kollektiv abhängig Beschäftigter, die zu allen vier Zeitpunkten an der Befragung teilnahmen: 4.646 Personen.

Homeoffice im Verlauf vor und während der Corona-Pandemie nach beruflichem Bildungsabschluss

Anteile in Prozent



Quelle: HBS-Erwerbspersonenbefragung, balanciertes Panel. Das Sample umfasst nur Personen, die zu allen Befragungszeitpunkten entweder „Ich habe an wechselnden Arbeitsorten gearbeitet (Betrieb, zu Hause, mobil von unterwegs)“ oder „Ich habe ausschließlich/überwiegend von zu Hause aus gearbeitet“ angaben. Gewichtete Werte. N = 4.590.

WSI

Homeoffice – Gestaltung aus Sicht von Betriebsärzten:innen (1)

Methode

Gruppenarbeit von 79 Teilnehmenden im Kurs Arbeitmedizin (im Rahmen der Weiterbildung), u.a. zur Frage: „Wie wünschen Sie sich ein „optimales“ Arbeiten im Homeoffice“

Homeoffice-Modell / Verteilung der Zeiten

- Mischung zwischen Homeoffice und Arbeit vor Ort
- Ausgewogenes Gleichgewicht zwischen Homeoffice und Anwesenheit (2 oder 3 Tage zu Hause als häufige Nennung für ein günstiges Verhältnis)
- Selbstbestimmung
- Flexibilität Individualisiert auf Arbeitnehmer abgestimmt
- Flexibilität bei der Einteilung der Homeoffice-Tage

Homeoffice – Gestaltung aus Sicht von Betriebsärzten:innen (2)

Gegebenheiten zu Hause, Ergonomie

- Eigener Raum
- Richtiger Arbeitsplatz
- Meerblick :-)
- Arbeitszimmer mit ergonomischem Arbeitsplatz,
- Klärung Kostenübernahme der ergonomischen Gestaltung des BAP zu Hause
- Gute technische Ausstattung
- hybride Angebote vom Arbeitgeber

Arbeitsorganisation - muss gut organisiert sein

- klare Aufgaben- und *Zieldefinition*
- Klare *Aufgabenverteilung*
- Regelmäßige Bewegungspausen

Soziales Miteinander

- Regelmäßige Teambesprechungen, Austausch
- Regelmäßige Teambuildingmaßnahmen

Homeoffice – Fokusgruppen mit Führungskräften und Beschäftigten

Methode

Erhebungsmethode	interaktive leitfadengestützte Fokusgruppensitzungen in drei Organisationen
Erhebungszeitraum	Mai und Juni 2022
Stichprobe	11 Führungskräfte und 23 Beschäftigte in 6 Fokusgruppen
Dauer	Ø 60 Minuten pro Fokusgruppe
Auswertung	Gioia-Methode (vgl. Gioia/Corley/Hamilton 2013)

Homeoffice – Fokusgruppen mit Führungskräften und Beschäftigten: Erwartungen

- **Führungskräfte**

- klare Regelungen
 - Homeoffice-Tage
 - Kommunikation
- Förderung/ Schulung
- dezentrale Führung

- **Beschäftigte**

- Unterstützung der Arbeitsplatzausstattung
- Anleitung/Begleitung zu Ergonomie
- hohe Flexibilität

- Anlässe für (physischen) sozialen Austausch, Teambuilding
- Flexible Arbeitsgestaltung

„Dass ich entscheiden kann: Oh, jetzt muss ich morgen doch spontan reinkommen, und komm dann einfach rein. Ohne, dass ich erst fünf Leuten Bescheid sagen muss: Du, ich komme morgen, und dann würde ich den Rest der Woche gerne [zu Hause arbeiten], also dass es wirklich flexibel ist. Ich glaube das wäre auch so meine Richtung [...]. Das wären jetzt für meine Bedürfnisse, die ich mir wünsche.“ (B6_Beschäftigte_FG6)

Homeoffice – Fokusgruppen mit Führungskräften und Beschäftigten: Vorläufiges Fazit

Wahrnehmung der Arbeit im Homeoffice sehr individuell

→ differenzierte Betrachtung und zielgruppenspezifische Gestaltung der Arbeit im Homeoffice

„Und da bleibt ja ein gewisser Anteil auf der Strecke, wird krank, fällt aus, produziert nicht mehr, fühlt sich nicht wohl. Während andere wirklich glücklich sind. Die [...] leben genau das Ding, was sie leben wollen. Also von daher, es gibt keine Patentlösung dafür aus meiner Sicht.“

Diskrepanz zwischen Führungskräften und Beschäftigten

Führungskräfte

mehr Vorbehalte bzgl.
Potentieller Risiken
Trend Richtung mehr Präsenz



Beschäftigte

Flexibilität als zentrale
Komponente der
Arbeitszufriedenheit und
Arbeitgeberattraktivität

Exkurs: Wissensstand flexible Arbeit

Chancen flexibel-entgrenzter Arbeit

- bessere **Vereinbarkeit von Familie und Beruf**
(Allard et al., 2007; Allen, 2001; Eversole et al., 2012, Byron, 2005; Wajcman et al. 2010)
- verbessertes organisationales **Commitment**
(Allen, 2001)
- höhere **Arbeitszufriedenheit**
(Almer & Kaplan, 2002; Allen, 2001;
Thomas & Ganster, 1995)
- Mehr erlebte **Kontrolle**
über berufliche und private Verpflichtungen
(Thomas & Ganster, 1995)
- bessere psychische (z.B. Depression) und physische **Gesundheit**
(z.B. Kopfschmerz, Schlafstörungen)
(Thomas & Ganster, 1995; Joyce et al., 2010)

Risiken flexibel-entgrenzter Arbeit

- erschwertes „**Abschalten** von der Arbeit“
(Derks & Bakker, 2012)
- Behinderung der täglichen **Erholung**
(Geurts & Sonnentag, 2006)
- tägliche Erholung ist wesentlich für den Erhalt der physischen und psychischen **Gesundheit** (Demerouti et al., 2009)
- erhöhter **Konflikt zwischen Arbeits- und Privatleben**
(Derks & Bakker, 2012; Derks et al. 2015; Kossek et al. 2012)
- erhöhtes Risiko für **emotionale Erschöpfung (Burnout)**
(Derks & Bakker, 2012, 2014)

Flexibles Arbeiten – gesundheitliche Auswirkungen

Flexible Arbeit: Flexible Zeiten und flexibler Ort und körperliche Gesundheit

Meta-analytische Übersichtsarbeit, aus 33 internationalen Studien
(k=33, n=90.602)

Ergebnisse:

- Flexible Arbeitsregelungen gehen mit einer besseren körperlichen Gesundheit, geringeren Fehlzeiten und weniger somatischen Symptomen einher
- Kein Zusammenhang zwischen flexiblen Arbeitsregelungen und körperlicher Aktivität (begrenzte Anzahl von Primärstudien)

Nicole V. Shifrin and Jesse S. Michel – Work&Stress 2022

Zusammenhänge

Exkurs: Produktivität

Homeoffice – eigene deutschlandweite Befragung

Methode

Befragung von 530 Personen

mittels standardisiertem Fragebogen, berufstätig in verschiedenen Betrieben in Deutschland, Stichprobe relativ repräsentativ für Deutschland

Alle Teilnehmenden arbeiten auch von zu Hause, aber nach unterschiedlichen Regelungen:

1. feste Anzahl und feste Wochentage im Büro
2. feste Anzahl, aber freie Wochentage
3. z.T. festgelegt, z.T. frei in der Wahl der Wochentage und der Anzahl
4. vollkommen freie Wahl frei in der Wahl der Wochentage und der Anzahl

Homeoffice – eigene deutschlandweite Befragung

Erste Ergebnisse

Mitbestimmung bei der Regelung, wie viele Tage und welche Tage von zu Hause gearbeitet werden kann, geht mit höherer **Arbeitszufriedenheit** einher

Mitbestimmung bei der Regelung, wie viele Tage und welche Tage von zu Hause gearbeitet werden kann, geht mit **höherer selbst eingeschätzter Produktivität** einher.

Ein gemischtes Modell mit Bürotagen und Tagen zu Hause geht mit höherer Produktivität einher als reine Arbeit im Büro und reine Arbeit zu Hause, wenn es **zwar Tage gibt, an denen im Büro gearbeitet werden soll, diese aber frei wählbar sind.**

Homeoffice und Produktivität

Ein systematischer Überblick über die Forschung zu Telearbeit und wirtschaftlichen Leistungsindikatoren von Unternehmen

Review basierend auf 43 Studien

Leistung der Beschäftigten: nach eigenen Angaben im Homeoffice höher an einem normalen Arbeitsplatz.

Leistung der Organisation: wird im Zusammenhang mit Homeoffice als höher eingeschätzt, insbesondere bei homogenen Stichproben mit besonderen Arbeitsaufgaben.

Fluktuationsrate und Absicht, das Unternehmen zu verlassen: geringer wenn Homeoffice freiwillig ist.

Zusammenhänge

Homeoffice und Gesundheit

Eigene Ergebnisse

Homeoffice – gesundheitliche Auswirkungen (1)

Fokusgruppen (Beschäftigte aus drei großen Unternehmen):

*„... lässt sich zur Dimension Gesundheit feststellen, dass sowohl eine Verbesserung, als auch eine Verschlechterung durch die Informant*innen wahrgenommen wird. In welche Richtung die Gesundheit sich im Homeoffice entwickelt ist stark abhängig von den individuellen Rahmenbedingungen und Vorlieben.“*

Verschlechterung durch

- mangelndes Abschalten nach dem Arbeitstag,
- Entgrenzung durch mangelnde räumliche Trennung und ständige Erreichbarkeit
- Stress durch digitale Kommunikation oder dysfunktionale Technik
- Weniger körperliche Betätigung
- Mehr Genussmittelkonsum
- Körperliche Beschwerden durch schlechte Ergonomie am Arbeitsplatz

Zusammenhänge

Homeoffice und Gesundheit

Internationale Reviews und Meta-Analysen

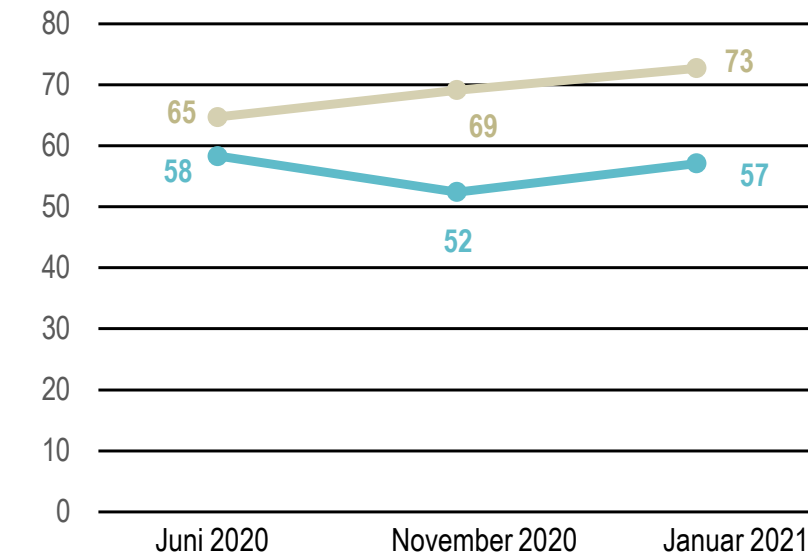
Homeoffice – gesundheitliche Auswirkungen (1)

Abbildung 14

Abbildung 15

„Ich habe das Gefühl, dass die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit im Homeoffice verschwinden.“

Zustimmung „voll und ganz“ und „eher“ in Prozent



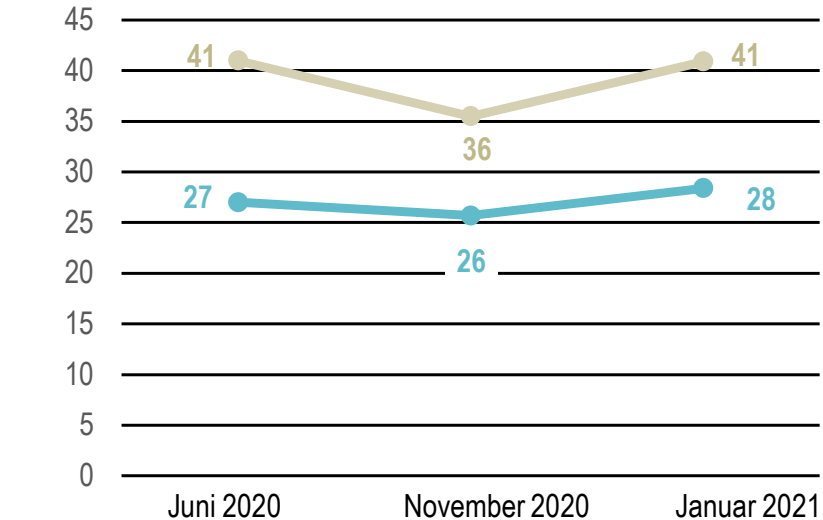
■ Mit Doppelbelastung
■ Ohne Doppelbelastung

Quelle: HBS-Erwerbspersonenbefragung. Das Sample umfasst nur Personen, die zu allen Befragungszeitpunkten entweder „Ich habe an wechselnden Arbeitsorten gearbeitet (Betrieb, zu Hause, mobil von unterwegs)“ oder „Ich habe ausschließlich/überwiegend von zu Hause aus gearbeitet“ angaben. Welle 1–4, gewichtete Werte; N=1.075.

WSI

„Ich empfinde die Arbeit von zu Hause aus anstrengender als im Büro.“

Zustimmung „voll und ganz“ und „eher“ in Prozent



■ Mit Doppelbelastung
■ Ohne Doppelbelastung

Quelle: HBS-Erwerbspersonenbefragung. Das Sample umfasst nur Personen, die zu allen Befragungszeitpunkten entweder „Ich habe an wechselnden Arbeitsorten gearbeitet (Betrieb, zu Hause, mobil von unterwegs)“ oder „Ich habe ausschließlich/überwiegend von zu Hause aus gearbeitet“ angaben. Welle 1–4, gewichtete Werte; N=1.075.

WSI

Homeoffice – gesundheitliche Auswirkungen (2)

Systematic review: Die Beziehung zwischen Tlearbeit von zu Hause aus (TWFH) und der Gesundheit der Mitarbeiter

„Es gibt nur wenige Belege für den Zusammenhang zwischen TWFH und der Gesundheit der Arbeitnehmer. Das Nichtvorhandensein von Studien zu vielen relevanten und wichtigen Gesundheitsergebnissen weist auf eine **große Wissenslücke** hin, die unbedingt geschlossen werden muss, wenn es darum geht, wie TWFH im künftigen Arbeitsleben umgesetzt werden soll.

Lunde et al. BMC Public Health (2022) 22:47

Homeoffice – gesundheitliche Auswirkungen (3)

Rapid review der Auswirkungen von Heimarbeit auf die psychische und physische Gesundheit

„Die Auswirkungen auf die Gesundheit wurden stark durch das Ausmaß der organisatorischen Unterstützung für die Mitarbeiter, die Unterstützung durch die Kollegen, die sozialen Beziehungen (außerhalb der Arbeit) und das Ausmaß des Konflikts zwischen Arbeit und Familie beeinflusst. Insgesamt war es für Frauen weniger wahrscheinlich, dass sich ihre Gesundheit verbesserte, wenn sie Heimarbeit praktizierten.

Oakman et al. BMC Public Health (2020) 20:1825

Homeoffice – gesundheitliche Auswirkungen (4)

Arbeit von zu Hause und psychologisches Wohlbefinden

Systematische Literaturlauswertung zu Auswirkungen von Arbeit von zu Hause auf das Wohlbefinden; ausgewertet wurden 58 Studien

Ergebnisse:

- Unklarheit hinsichtlich der tatsächlichen Auswirkungen; tendenziell zeigen die Ergebnisse, dass sich Arbeit von zu Hause generell positiv auf das kurzfristige Wohlbefinden der Mitarbeiter auswirkt und flexiblere und proaktivere Möglichkeiten der Arbeitsgestaltung schafft.
- Einflussfaktoren: Arbeitsbedingungen, speziell eingerichtete Arbeitsplätze zu Hause, Flexibilität und organisatorische Unterstützung.

Homeoffice – gesundheitliche Auswirkungen (6a)

Telearbeit und Gesundheit und Wohlbefinden von Arbeitnehmern: Ein Überblick und Empfehlungen für Forschung und Praxis

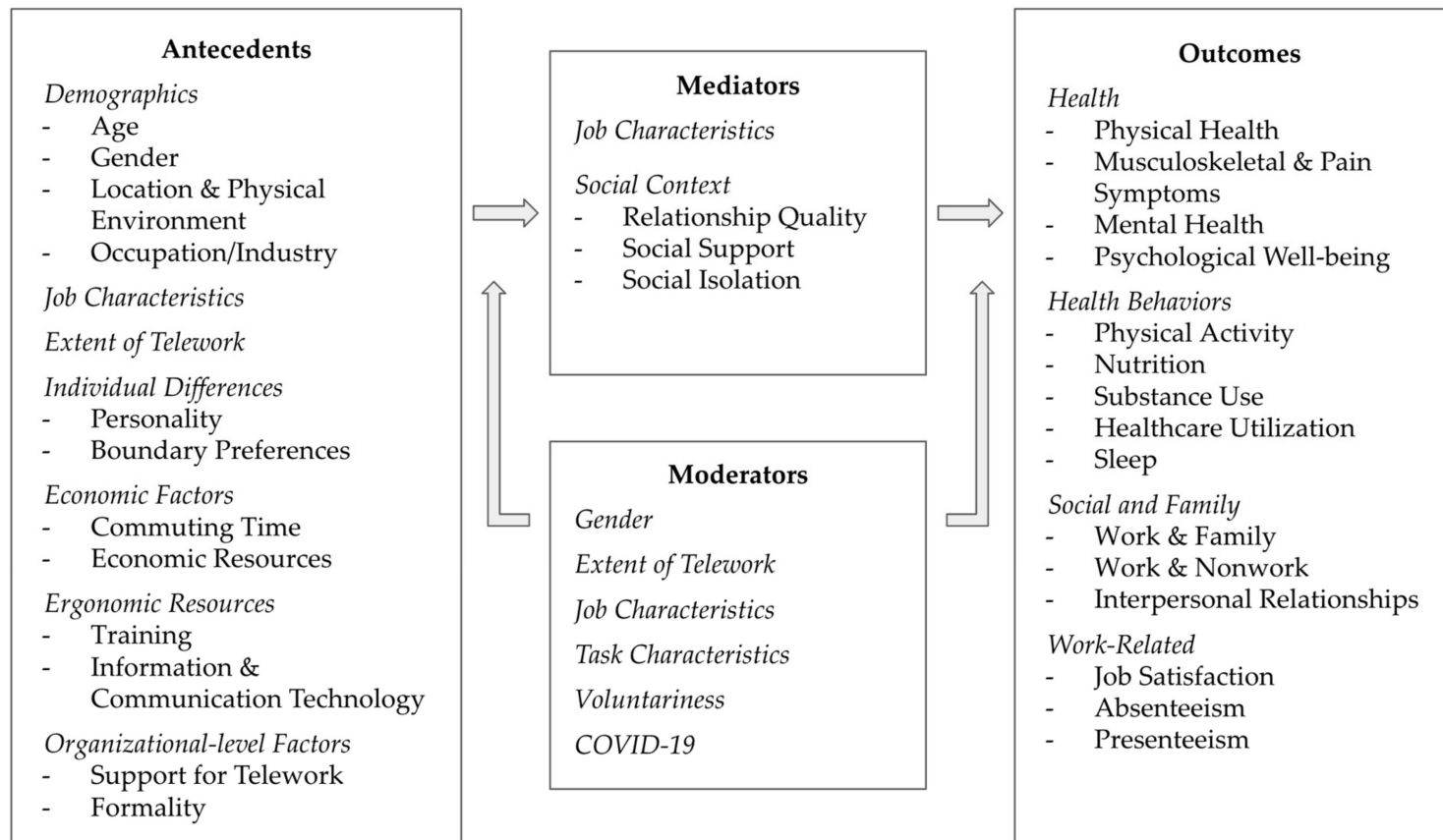


Figure 1. Conceptual model of telework and worker health and well-being.

Homeoffice – gesundheitliche Auswirkungen (6b)

Telearbeit und Gesundheit und Wohlbefinden von Arbeitnehmern: Ein Überblick und Empfehlungen für Forschung und Praxis

Telearbeit steht in positiven Zusammenhang mit der Arbeitszufriedenheit - insbesondere bei denjenigen, die in moderatem Umfang (etwa 40% der Gesamtarbeitszeit) im Vergleich zu mehr oder weniger häufig telearbeiten – eine kurvenförmige Beziehung.

Arbeitszufriedenheit nimmt bei denjenigen, die mehr als ein moderates Maß an Telearbeit leisten, nur leicht ab oder endet bei einer höheren Intensität der Telearbeit auf einem Plateau.

Beckel&Fisher – Int J Environ Res Publ Health 2022

Homeoffice – gesundheitliche Auswirkungen (6c)

Telearbeit und Gesundheit und Wohlbefinden von Arbeitnehmern: Ein Überblick und Empfehlungen für Forschung und Praxis

Telearbeit ist mit höherer Qualität der Beziehungen zu Führungskräften, niedrigerer Qualität der Beziehungen zu Kollegen, geringerem Konflikt zwischen Arbeit und Familie sowie geringeren Unterbrechungen im häuslichen Umfeld und begrenzter Exposition gegenüber organisatorischer Politik verbunden, was alles zur Arbeitszufriedenheit und zum Wohlbefinden beiträgt.

Allerdings können begrenzte persönliche Interaktionen und soziale Isolation zum Plateau der Arbeitszufriedenheit bei höheren Intensitäten der Telearbeit beitragen.

Homeoffice – gesundheitliche Auswirkungen (6d)

Telearbeit und Gesundheit und Wohlbefinden von Arbeitnehmern: Ein Überblick und Empfehlungen für Forschung und Praxis

Risiko einer Depression bei Personen, die mindestens einen Tag im Homeoffice arbeiten im Zeitverlauf geringer als bei reinen Büroarbeitern.

Höhere Anzahl von Telearbeitsstunden pro Monat wird mit einem geringeren Alkohol- und Tabakmissbrauch sowie mit einem insgesamt geringeren Gesundheitsrisiko in Verbindung gebracht.

Stress: Je mehr Stunden die Arbeitnehmer von zu Hause arbeiten, desto größer war das Risiko für das allgemeine Stressempfinden.

Beckel&Fisher – Int J Environ Res Publ Health 2022

Homeoffice – gesundheitliche Auswirkungen (6e)

Telearbeit und Gesundheit und Wohlbefinden von Arbeitnehmern: Ein Überblick und Empfehlungen für Forschung und Praxis

Förderlich für Gesundheit und Wohlbefindens der Beschäftigten:

- Autonomie: steht in Zusammenhang mit höherer Arbeitszufriedenheit, weniger Konflikten zwischen Arbeit und Familie und geringerem Stress
- Wahrgenommene Flexibilität: (nicht eindeutig)

Beckel&Fisher – Int J Environ Res Publ Health 2022

Handlungsempfehlungen / Interventionen

Homeoffice in Deutschland – empfundene Nachteile

Fehlende soziale Kontakte sind der größte Nachteil

Welche negativen Erfahrungen haben Sie mit der mobilen Arbeit, z. B. im Homeoffice, gemacht?



Maßnahmen zu Förderung & Schutz der Gesundheit im Homeoffice (1) – v.a. Verhalten

- Bewegung
 - Trainings für besonders betroffene Körperbereiche bei der Büroarbeit: Nacken, Schultern, Rücken (z.B. Rückenschulungen, Übungen zum Dehnen des Nackens)
 - Übungen können als wöchentliche Mail versendet werden, über Apps oder Webseiten bezogen werden, etc.
 - Schrittzähler (oft in das Handy integriert)
- Ergonomie
 - Schulungen / Broschüren für das richtige Sitzen am Schreibtisch
 - Schulungen / Broschüren für die richtige Einrichtung des Arbeitsplatzes (z.B. Einstellung des Bildschirms)
- Pausen
 - aktive Pause (z.B. Spazieren gehen, progressive Muskelentspannung)
 - Implementierung in den Arbeitsalltag und Routinen schaffen

Maßnahmen zu Förderung & Schutz der Gesundheit im Homeoffice (2) – *Verhalten&Verhältnisse*

- Arbeitsorganisation
 - Job-Crafting (z. B. Blended Learning Module: Arbeitsinhalte organisieren/strukturieren)
- Prävention und Umgang mit Technostress
 - organisationale Ebene:
 - Workshops für Führungskräfte (z. B. Kommunikationsstrategien/Verfügbarkeiten, IT-Support im Team)
 - individuelle Ebene:
 - proaktive Bewältigungsstrategien (z. B. Blended Learning Module: E-Mails zu festen Zeiten abrufen und priorisieren, Podcast: emotionale Akut-Strategien)
- Boundary Management
 - Regelungen zur Work-Life-Balance (z. B. Blended Learning Module: Ein- und Ausstiegsrituale, Arbeitszeitmanagementstrategien)

Maßnahmen zu Förderung & Schutz der Gesundheit im Homeoffice (3) - – v.a. *Verhältnisse (aus Sicht der Mitarb.)*

- Führung auf Distanz
 - Kompetenzen, die laut Forschung erfolgreiche Führung auf Distanz ausmachen (vgl. Roman et al. 2018)
 - E-communication: klare und übersichtliche Kommunikation über Informations- und Kommunikationstechnologien
 - E-social: Schaffung eines positiven Arbeitsumfelds bei der digitalen Zusammenarbeit
 - E-change: wirksame Steuerung von Veränderungsinitiativen über Informations- und Kommunikationstechnologien
 - E-team: Bildung, Motivation und Förderung von Teams in einer digitalen Umgebung
 - E-tech: technische Kompetenzen sowie Kenntnis technischer Entwicklungen und Sicherheitsbelange
 - E-trust: Schaffung von Vertrauen beim Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnologie durch Ehrlichkeit, Konsequenz und Fairness
 - mögliche Formate
 - Vermittlung von Schlüsselkompetenzen in Führungskräfte-Workshops
 - Begleitung des Implementierungsprozesses

Maßnahmen zu Förderung & Schutz der Gesundheit im Homeoffice (4) – v.a. *Verhältnisse*

- Partizipation
 - Gemeinsames „Aushandeln“ der Homeoffice-Regelungen und Prozesse => ***partizipativer Gesundheitszirkel***
- sozialer Zusammenhalt
 - Arbeitsroutine: Gelegenheit zum informellen Austausch schaffen
 - gemeinsames Essen
 - virtuelle Kaffeepause
 - virtuelle Spiele
 - Trainingsmaßnahmen
 - Teambuilding-Seminare
 - gemeinsame BGF Maßnahmen (siehe Angebote BGF Institut)
 - soziale Events (z. B. Betriebsausflug)
 - Online Workshops und Projektarbeit zur Förderung von guter Kommunikation, Verständnis und Akzeptanz unterschiedlicher Standpunkte, Annahme der Unterstützung von anderen Personen

Vorläufiges Fazit

(Sehr) vorläufige Empfehlungen – aus gesundheitlicher Sicht

- Arbeit von zu Hause **an mindestens zwei Tagen** möglich machen, darüber hinaus keine klaren gesundheitlichen Effekte erkennbar (weder positiv noch negativ)
- **Mitsprache** bei den Regelungen gewähren
- Individuelle **Autonomie** (= kann über die individuelle Regelung selbst mitentscheiden) und **Flexibilität** (= Regelungen erlauben Abweichungen) gewähren
- **Unterstützung** bei
 - Führung auf Distanz (Unterstützung der Führungskräfte)
 - Förderung des sozialen Zusammenhalts
 - Einrichtung ergonomisch günstiger Arbeitsplätze zu Hause inklusive einer funktionierenden IT-Ausstattung
 - Ggf. Hilfen bei individueller Arbeitsgestaltung, Boundary Management, Gesundheitsverhalten u.a.