

Homeoffice - alles wie immer?

Neues aus der Homeoffice-Forschung

Auch im Frühjahr 2023 kehren nicht alle Beschäftigten vollständig vom Homeoffice zur traditionellen Büroarbeit zurück. Der Trend, dass mobile Arbeitsformen zu einem festen Bestandteil der heutigen Arbeitswelt werden, verfestigt sich. Um mobiles Arbeiten erfolgreich gestalten zu können, ist es daher wichtig, die neuesten Erkenntnisse aus der Forschung zu berücksichtigen. Diese werden im Folgenden dargestellt und mögliche Handlungsansätze abgeleitet.

Es konnte gezeigt werden, dass sich Homeoffice generell positiv auswirkt auf...

- + ...die Aufgabenerfüllung durch weniger Störungen bei der Aufgabenerledigung.
- + ...die Effizienz der Arbeitsprozesse und damit verbundene Zeitersparnisse.
- + ...die Zufriedenheit der Beschäftigten durch Autonomie am Arbeitsplatz und einer Verbesserung der Work-Life-Balance.

Andererseits kann Homeoffice negative Auswirkungen haben auf...

- ...die soziale Unterstützung verbunden mit Gefühlen der Einsamkeit.
- ...die Motivation, durch einen erhöhten Bedarf an Selbstmanagement.
- ...die Konfliktbewältigung und die Mitarbeiterführung.
- ...den Informationsaustausch und die Erreichbarkeit unter den Mitarbeitenden.

Aus diesen möglichen Auswirkungen lassen sich einige Problemlagen ableiten, die im Zusammenhang mit Homeoffice auftreten können. Die folgenden Problemlagen und entsprechende Handlungsansätze stammen aus der aktuellen Forschung und werden gebündelt dargestellt.



Baden-Württemberg

REGIERUNGSPRÄSIDIUM STUTT GART



Problem: Das Zusammengehörigkeitsgefühl und die soziale Unterstützung unter den Arbeitskollegen leiden im Homeoffice. Dies kann sich negativ auf die psychische Gesundheit auswirken.

- ✓ **Lösung:** Führungskräfte sollten insbesondere Beschäftigte im Homeoffice in den sozialen Austausch einbeziehen und eine aktive Integration unterstützen.
- ✓ **Maßnahmen:** Es sollten Möglichkeiten zum persönlichen und regelmäßigen Austausch unter den Beschäftigten geschaffen werden. Dies kann beispielsweise über das Bereitstellen verschiedener Kommunikationskanäle, virtueller Kaffeeküchen oder gemeinsamer Mittagspausen geschehen.



Problem: Die Arbeit im Homeoffice kann zu einem erhöhten Stress-Level führen, da die Anforderungen an die Selbstmanagementfähigkeiten steigen.

- ✓ **Lösung:** Umso wichtiger sind eine klare Koordination und feste Strukturen sowie regelmäßige Pausen und Feedbackgespräche.
- ✓ **Maßnahmen:** Die Führungskraft sollte sich regelmäßig mit den Mitarbeitenden austauschen und Feedback einholen. Es sollten Vereinbarungen zu gegenseitigen Erwartungen und Erreichbarkeiten geklärt werden. Die Mitarbeitenden sollten ermutigt werden, regelmäßig Pausen zu machen, um „Zoom-Fatigue“ zu vermeiden.



Problem: In Teams mit hohem Homeoffice-Anteil besteht ein erhöhtes Konfliktpotenzial, da virtuelle Gespräche weniger Informationen vermitteln als klassische „face-to-face“-Gespräche.

- ✓ Lösung: Es sollten möglichst realitätsnahe Begegnungssituationen geschaffen werden.
- ✓ Maßnahmen: Videogespräche sind gegenüber Telefongesprächen zu bevorzugen und es sollten alle technischen Möglichkeiten ausgeschöpft werden. Eigene Wahrnehmungen und Emotionen sollten verstärkt kommuniziert werden.



Problem: Die tägliche Bildschirm- und Sitzzeit ist im Homeoffice durchschnittlich höher als im Büro. Vor allem ältere Beschäftigte sind dem Risiko der körperlichen Inaktivität ausgesetzt. Sitzen wirkt sich negativ auf die körperliche Gesundheit aus.

- ✓ Lösung: Körperliche Bewegung sollte gefördert werden.
- ✓ Maßnahmen: Das Schaffen von visuellen Erinnerungen kann unterstützend helfen. Die Führungskraft sollte verhaltensbezogene Maßnahmen einführen, um das Sitzen im Homeoffice zu reduzieren, beispielsweise in Form von 10-minütigen angeleiteten Pausenübungen für Bewegung und Erholung.

STOP-Prinzip

Verhältnisprävention vor Verhaltensprävention

- ❖ **Substitution:** Hybride Formen im Team koordinieren und gelungene Mischung finden, Zwang vermeiden
- ❖ **Technisch-bauliche Maßnahmen:** „gesunde“ Ausstattung im Homeoffice
- ❖ **Organisatorische Maßnahmen:** Einbezug in soziale Aktivitäten und gelungene Integration, Koordination und Strukturen definieren, realitätsnahe Begegnungssituationen schaffen
- ❖ **Persönliche Maßnahmen:** Regelmäßiges Feedback und Pausen, Maßnahmen zur körperlichen Bewegung

Bei weiteren Fragen oder bei Beratungsbedarf stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Mit den besten Grüßen

Ihr Referat 96

Herausgeber

Regierungspräsidium Stuttgart
Landesversorgungsamt und Gesundheit

Referat 96 - Arbeitsmedizin, Staatlicher gewerbeärztlicher Dienst

Ansprechpartner: Marius Herrmann, marius.herrmann2@rps.bwl.de oder marius@herrmann-kn.de

Stand März 2023

Literatur

- Bartmann, N., Cloughesy, J., Probst, B., Romagnoli, G. & Woerner, A. (2023). Behavioral Interventions to Improve Home-Based Office-Workers' Health. *Trends in Psychology*, 31, 89-104. <https://doi.org/10.1007/s43076-021-00122-x>.
- Birkmann, M. (2023). Konfliktmanagement von interpersonellen und Intragruppenkonflikten in virtuellen Sitzungsformaten – Eine explorative Studie. *Organisationsberatung, Supervision, Coaching*, 30, 27-43. <https://doi.org/10.1007/s11613-022-00798-9>.
- Butte, K.T., Cannavan, D., Hossler, J., Travis, C. & Geiger, J. (2023). The relationship between objectively measured sitting time, posture, and low back pain in sedentary employees during COVID-19. *Sport Sciences for Health*, 19, 259-266. <https://doi.org/10.1007/s11332-022-01031-x>.
- Diefenbach, S. (2023). Social norms in digital spaces: Conflict reports and implications for technology design in the teleworking context. *Z. Arb. Wiss.*, 77, 56-77. <https://doi.org/10.1007/s41449-022-00332-8>.
- Glatz, A. & Zisowski, T. (2022). Mobiles Arbeiten der Verwaltungsmitarbeiter*innen bei USB Bochum GmbH und angeschlossenen Unternehmen vor und während Corona bedingter Beschränkungen – Erste Ergebnisse einer Längsschnittstudie. *Z. Arb. Wiss.*, 76, 83-89. <https://doi.org/10.1007/s41449-021-00298-z>.
- Graham, M., Lambert K. A., Weale, V., Stuckey, R. & Oakman, J. (2023). Working from home during the COVID 19 pandemic: a longitudinal examination of employees' sense of community and social support and impacts on self-rated health. *BMC Public Health*, 23(11). <https://doi.org/10.1186/s12889-022-14904-0>.
- Kaltiainen, J. & Hakanen, J. (2023). Why increase in telework may have affected employee well-being during the COVID-19 pandemic? The role of work and non-work life domains. *Current Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s12144-023-04250-8>.
- Riedl, E. M., Müller, A., Perzl, J. & Thomas, J. (2023). Live-streaming Activity and Relaxation Breaks: a (Home-)Office-Compatible Approach to Promote Break Recovery, Mood, and Attention? *Occupational Health Science*. <https://doi.org/10.1007/s41542-022-00141-9>.
- de Oliveira da Silva Scaranni, P., Griep, R.H., Pitanga, F.J.G. et al (2023). Work from home and the association with sedentary behaviors, leisure-time and domestic physical activity in the ELSA-Brasil study. *BMC Public Health*, 23(305). <https://doi.org/10.1186/s12889-023-15167-z>.