

Arbeiten im Homeoffice: psychische Belastung und ergonomische Gestaltung

LAK-Online-Konferenz, Bremen

02.11.2021

Hiltraud Grzech-Sukalo

Inhalte des Vortrags

1. Begrüßung
2. Hintergründe
3. Ergebnisse aus verschiedenen Studien
 - Hans-Böckler-Stiftung
 - Universität Magdeburg
 - DEKRA Arbeitssicherheitsreport 2021
 - Universität Oldenburg
4. Positive und negative Auswirkungen sowie Erfahrungen aus Beschäftigtensicht

Hintergründe

Arbeiten im Homeoffice vor der Corona-Pandemie



- Arbeiten im Homeoffice meist ungeregelt
- 12 % der abhängig Beschäftigte 2019 teilweise oder ganz im Homeoffice (destatis 2019)
- Homeoffice vor allem hochqualifizierten Angestellten vorbehalten
- Potential für die Arbeit im Homeoffice bei ca. 40 % (Brenke 2016)

Arbeiten im Homeoffice seit der Corona-Pandemie



- Viele Beschäftigte arbeiten ganz oder teilweise im Homeoffice:
04.2020: 27%; 06.2020: 16 %, 01.2021: 24 %, 07.2021: 15%
(HBS-Erwerbstätigenbefragung 2020/2021)
- Betriebliche / institutionelle Regelungen teilweise (temporär) vorhanden
- Homeoffice-Potential 2021 bei ca. 56 % der Beschäftigten
(Alipour et al. 2021)
- Mehrzahl Beschäftigter wünscht sich zukünftig hybride
Arbeitsform (Homeoffice und Präsenzarbeit)

Ergebnisse aus verschiedenen Studien

Hans-Böckler-Stiftung

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)

„Homeoffice“

Report 65, April 2021

Elke Ahlers, Sandra Mierich, Aline Zucco

HBS-Erwerbspersonenbefragung 2020/21

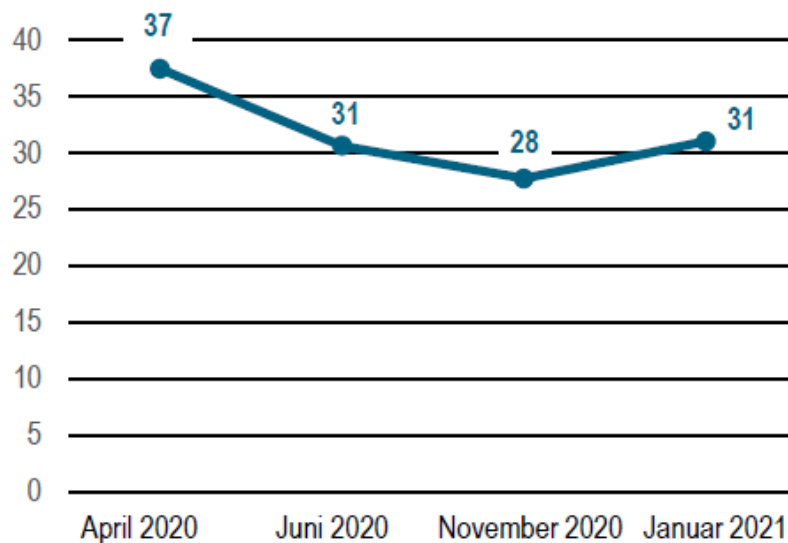
Online-Panel-Befragung, gewichtet nach Alter, Geschlecht,
Bundesland und Bildung

Welle	Zeitraum	N	% aus Welle 1
1	3. bis 14. April 2020	7.677	100
2	18. bis 29.06. 2020	6.309	82
3	05. bis 23. November 2020	6.102	79
4	26. Januar bis 08. Februar 2021	6.235	81

HBS-Erwerbspersonenbefragung 2020/21

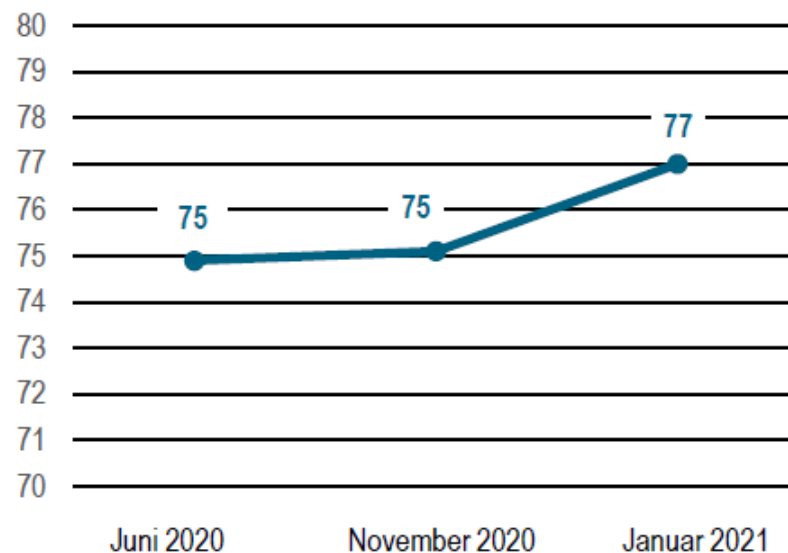
„Ich empfinde die Arbeit von zu Hause als anstrengender als im Büro“

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



„Kommunikation per Email, Telefon- und Videokonferenzen können den direkten Kontakt und persönlichen Austausch mit den Kolleginnen und Kollegen nicht ersetzen.“

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



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.

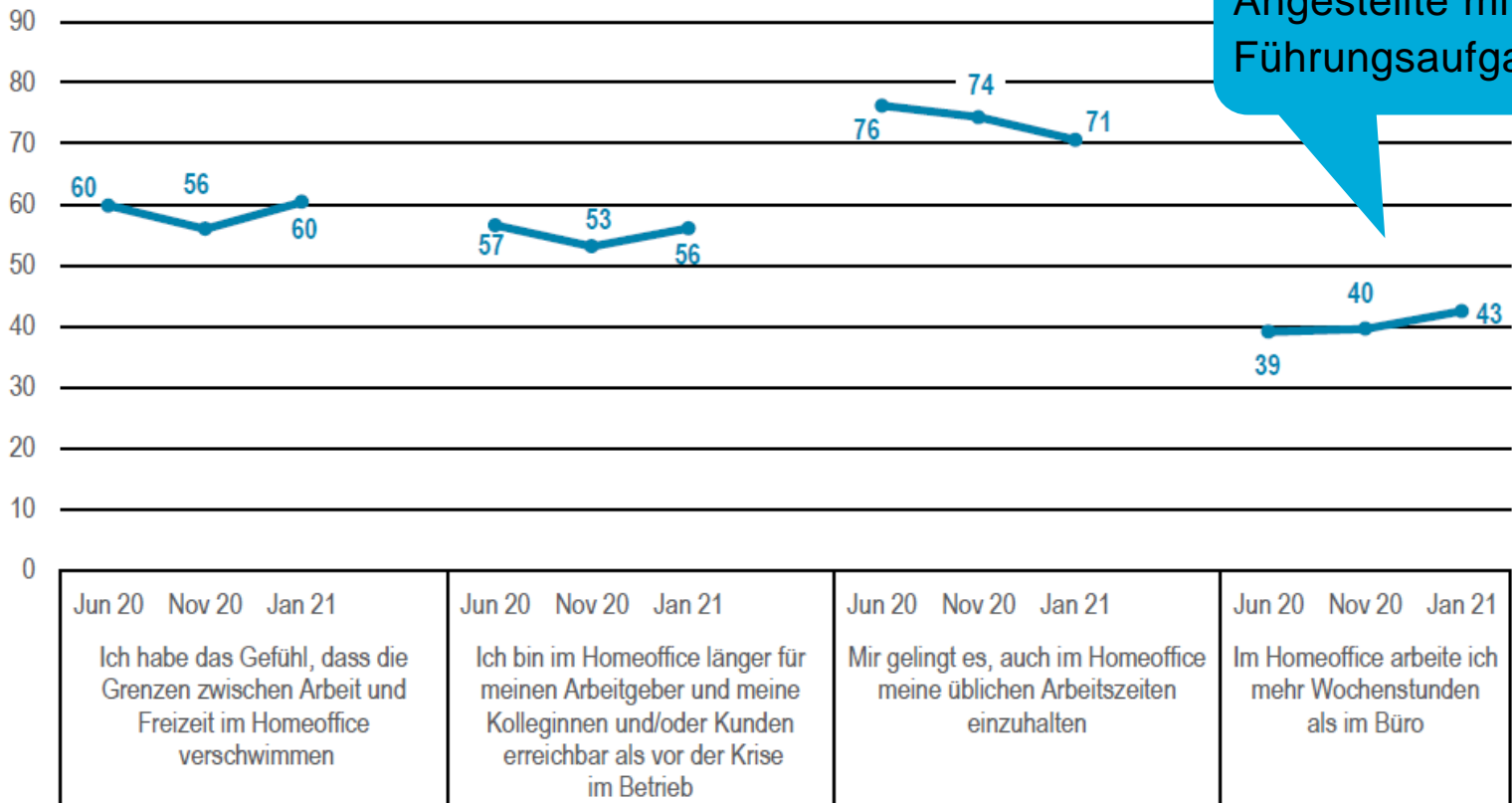
WS Quelle: HBS-Erwerbspersonenbefragung. Das Sample umfasst nur Personen, die zu allen Befragungszeitpunkten entweder „Ich habe an wechselnden Arbeitsorten gearbeitet (Betrieb, zu Hause, mobil von unterwegs)“ oder „Ich habe ausschließlich/überwiegend von zu Hause aus gearbeitet“ angaben. Welle 1–4, gewichtete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

WSI

HBS-Erwerbspersonenbefragung 2020/21

Homeoffice und Entgrenzung im Verlauf der Pandemie

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



Gilt besonders für Angestellte mit Führungsaufgaben

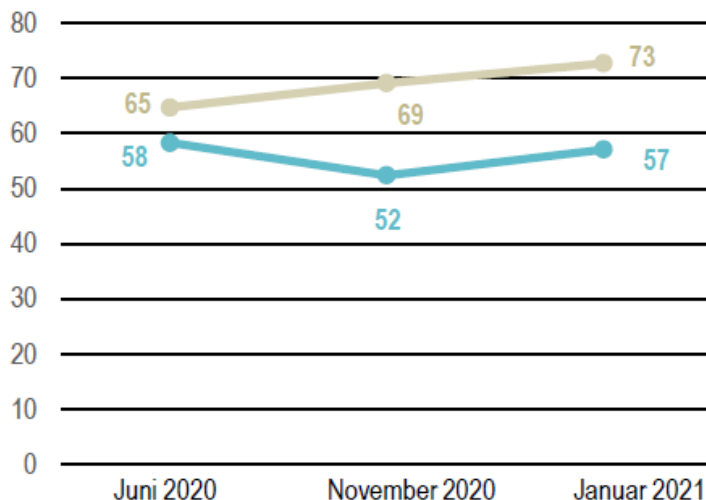
Quelle: HBS-Erwerbspersonenbefragung. Das Sample umfasst nur Personen, die zu allen Befragungszeitpunkten entweder „Ich habe an wechselnden Arbeitsorten gearbeitet (Betrieb, zu Hause, mobil von unterwegs)“ oder „Ich habe ausschließlich/überwiegend von zu Hause aus gearbeitet“ angegeben. Welle 1–4, gewichtete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



HBS-Erwerbspersonenbefragung 2020/21

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

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



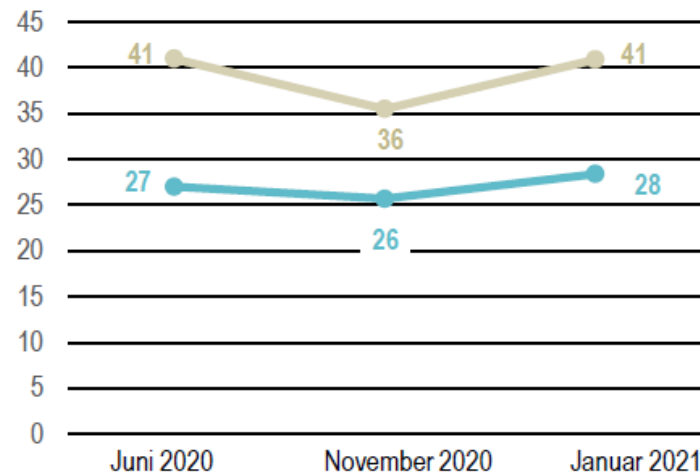
Mit Doppelbelastung
Ohne Doppelbelastung

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.



„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.



Universität Magdeburg

Auszüge aus einer Präsentation
zu Ergebnissen eine online-Befragung
- Stimmungsbild zur Corona-Pandemie -

Heike Ohlbrecht

Universität Magdeburg

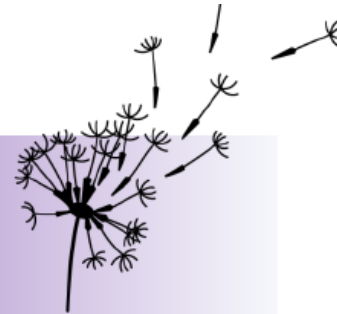
- Projekt an der Fakultät für Humanwissenschaften,
Allgemeine Soziologie/Mikrosoziologie
- Online-Befragungen
 - April/Mai 2020
2.009 Fragebögen
→ 50,2% überwiegend im Homeoffice tätig
 - März/April 2021
812 Fragebögen zu beiden Messzeitpunkten
→ 61,6% überwiegend im Homeoffice tätig

Universität Magdeburg

Subjektive Gesundheit während der Pandemie

Weniger Stress

Der Anteil derjenigen, die manchmal bis sehr oft Stress empfinden, ist während der Pandemie um 15,5% gesunken.



Weniger Erschöpfung

Der Anteil derjenigen, die manchmal und (sehr) oft erschöpft sind, ist während der Pandemie um 12,1% gesunken.



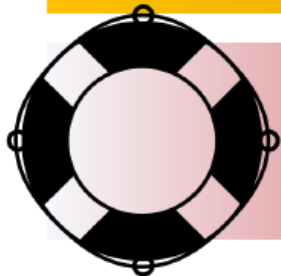
Mehr Einsamkeit

Der Anteil derjenigen, die sich oft oder sehr oft einsam fühlen, hat sich verdoppelt.



Geringes Sicherheitsgefühl

Der Anteil derjenigen, die sich während der Pandemie sicher fühlen, ist um 25,6% gesunken.

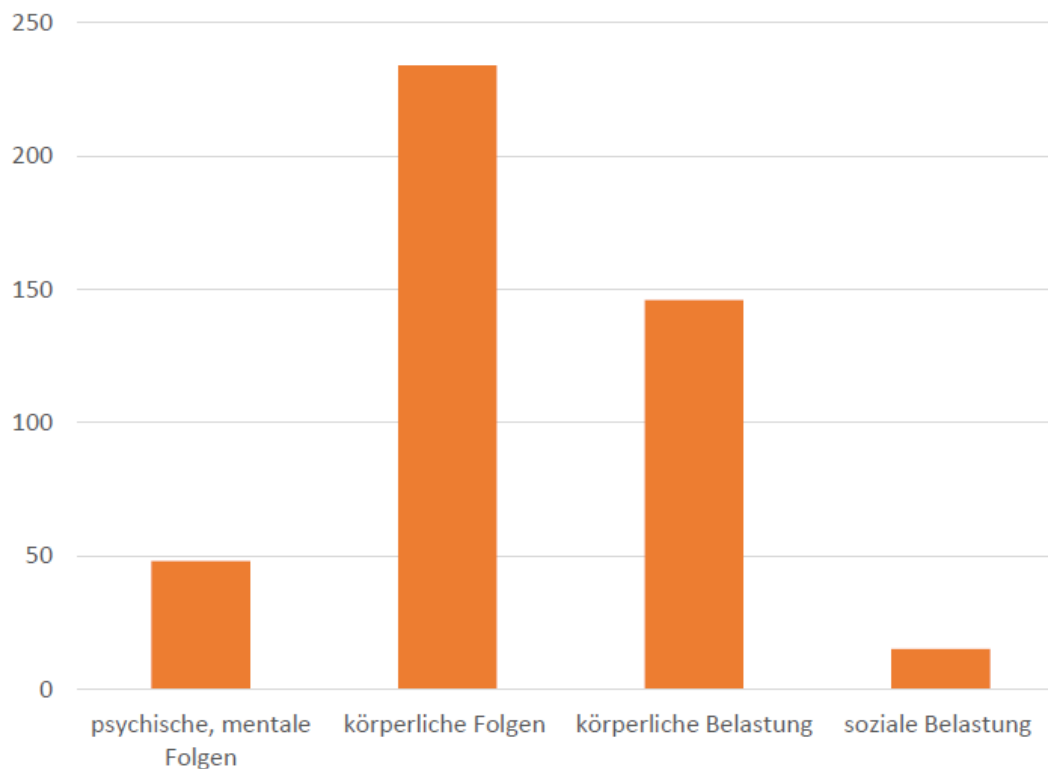


- Traurigkeit ↑
- Existenzangst ↑
- Unsicherheit ↑
- Angst ↑
- Einsamkeit ↑
- Glück ↓
- Sich gelassen fühlen ↓
- Stress ↓
- Erschöpfung ↓

22,1 % der Befragten gehen davon aus, dass der Bevölkerung wichtige Informationen über das Corona-Virus vorenthalten werden.

Universität Magdeburg

gesundheitliche Belastung durch Homeoffice



Code: psychische/mentale „Folgen“

Stress (15), Psychisch (12), Depression (9), Überlastung (2) Schlafprobleme/ -störung (6), Erschöpfung (4)

Code: körperliche „Folgen“

Rückenschmerzen/-probleme (91), Schmerzen (79), Verspannungen (19), Nackenschmerzen/ -verspannung (14), Kopfschmerzen (14), Migräne (5), Chronisch (2), Sehbeschwerden (10)

Code: körperliche „Belastungen“

Bewegungsmangel (69), Arbeitsweg (7), Sitzen (17), Gewichtszunahmen (13), Fehlender Sport, Fitness (5), Sitzen (17), Körperhaltung (9), Stuhl (7), Möbel (2)

Code: soziale „Belastungen“

Isolation (5), Austausch (4), Einsamkeit (4), Trennung Arbeit/ Privat (2)

Arbeitssicherheitsreport der DEKRA 2021

1.502 Befragte im Dezember 2020

Ergebnisse Arbeitssicherheitsreport 2021

- Etwa jeder dritte Befragte klagt im Homeoffice über gesundheitliche Probleme wegen eines mangelhaften, nicht-ergonomischen Arbeitsplatzes
- 36 Prozent leiden unter Verspannungen, Rücken- oder Kopfschmerzen
- Ähnlich viele haben mit fehlender oder unzulänglicher Arbeitsausstattung wie einem zu kleinen Bildschirm oder instabilem Internet zu kämpfen (34 Prozent)
- Längere Arbeitszeiten oder Arbeiten zu untypischen Zeiten, beispielsweise am Abend oder am Wochenende, betreffen 32 Prozent
- Bewegungsmangel: ca. 65 Prozent bewegen sich weniger
- Gewichtszunahme: bei gut 30 Prozent Zunahme von 3 Kg, bei 7 Prozent sogar 5 Kg und mehr
- Höherer Alkoholkonsum: 43 Prozent trinken häufiger und 36 Prozent mehr Alkohol als vor der Pandemie („Global Drug Survey“, internationale Studie in 11 Ländern Mai/Juni 2020, über 58.000 Befragte)

Universität Oldenburg

Arbeiten zwischen Home und Office

März 2021 bis Mai 2022

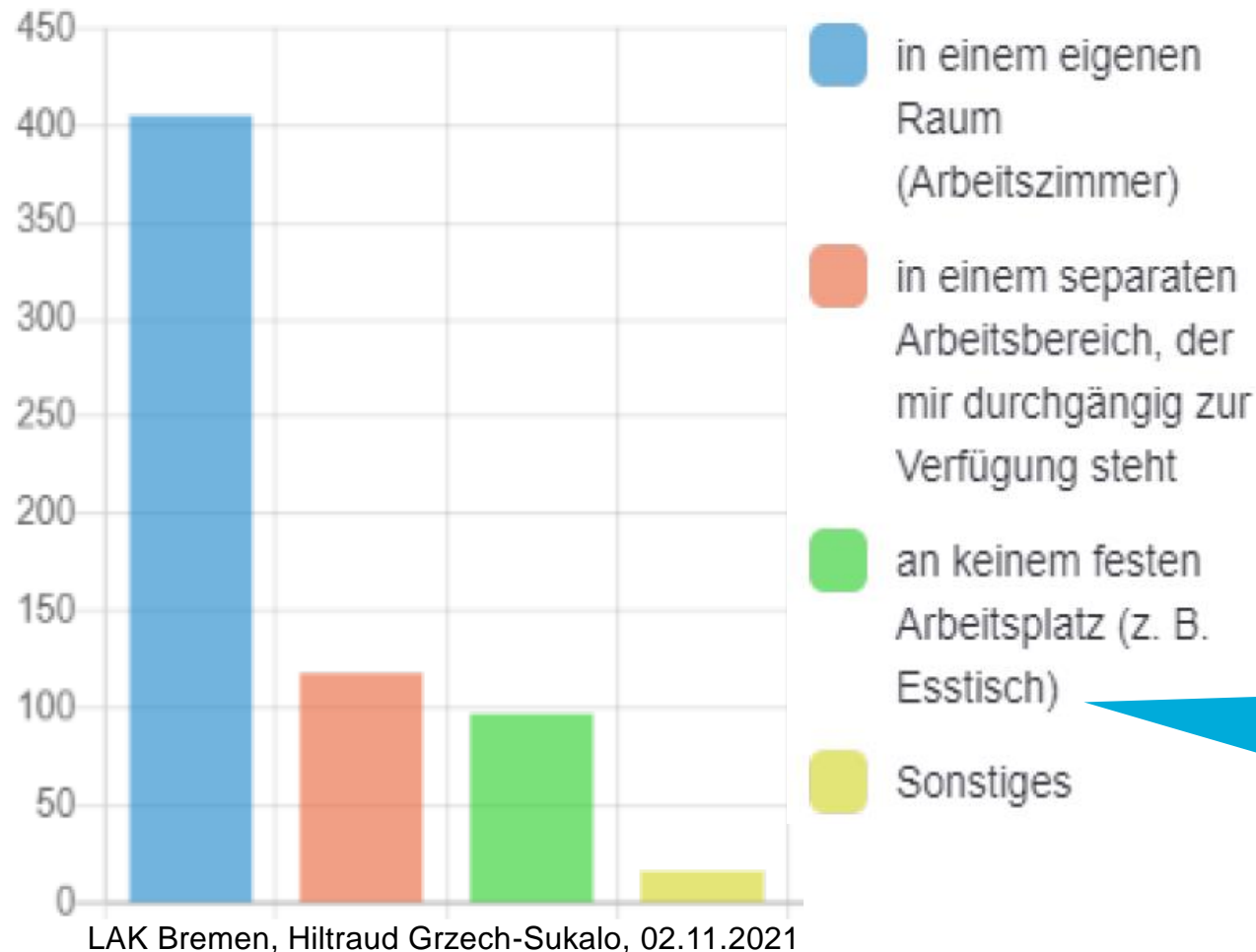
Thomas Breisig, Hiltraud Grzech-Sukalo,
Claudia Czycholl, Uwe Kröcher

Universität Oldenburg

- Projekt am Department für Wirtschafts- und Rechtswissenschaften
- Online-Befragungen Beschäftigte sowie Betriebe / Institutionen
 - 26. Juni bis 09. August 2021
 - 801 Beschäftigte
 - 112 Betriebe / Institutionen

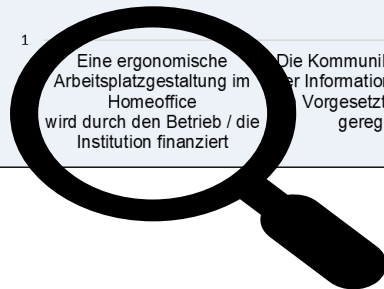
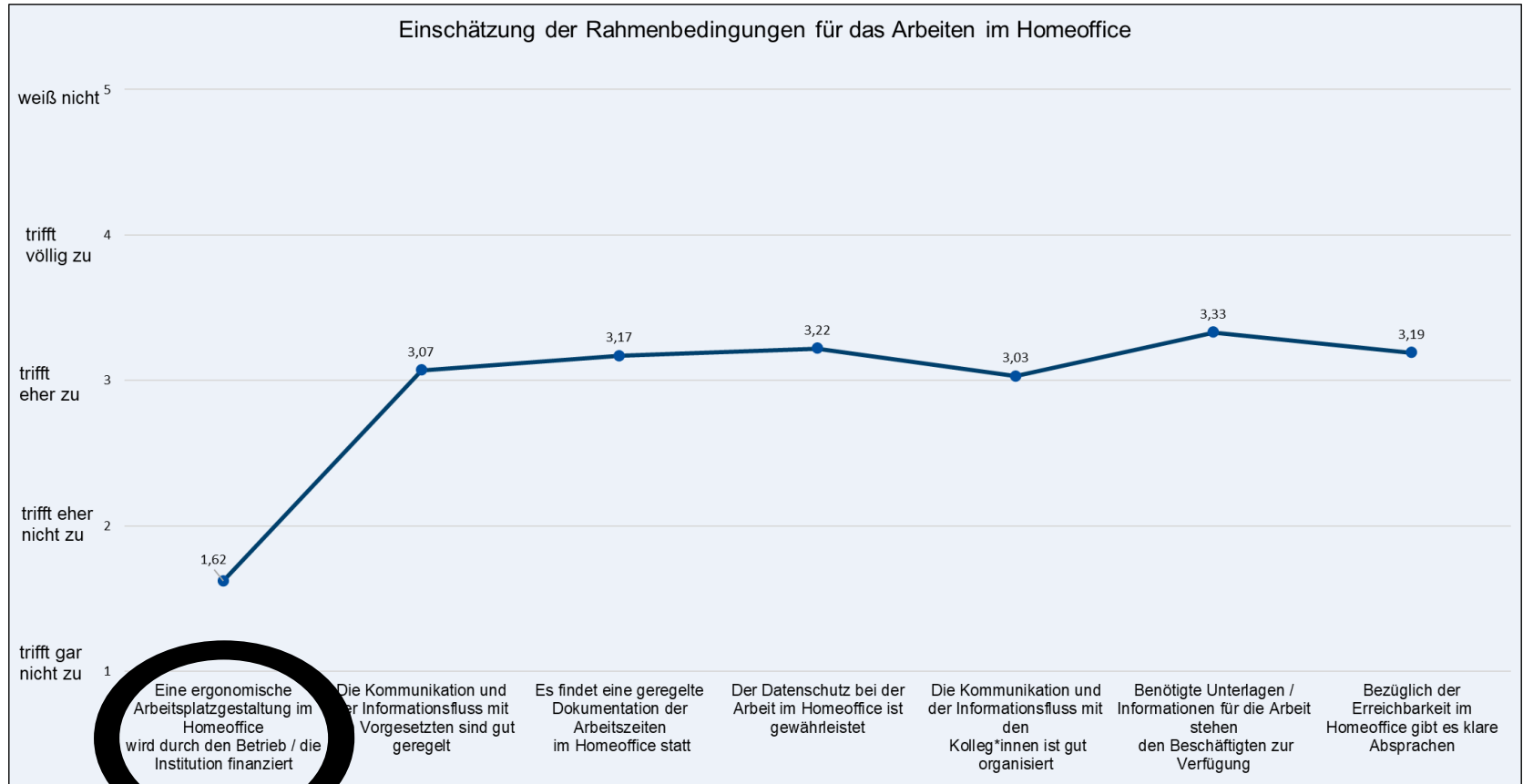
Online-Befragungen: Beschäftigte

„Ich arbeite im Homeoffice in der Regel...“



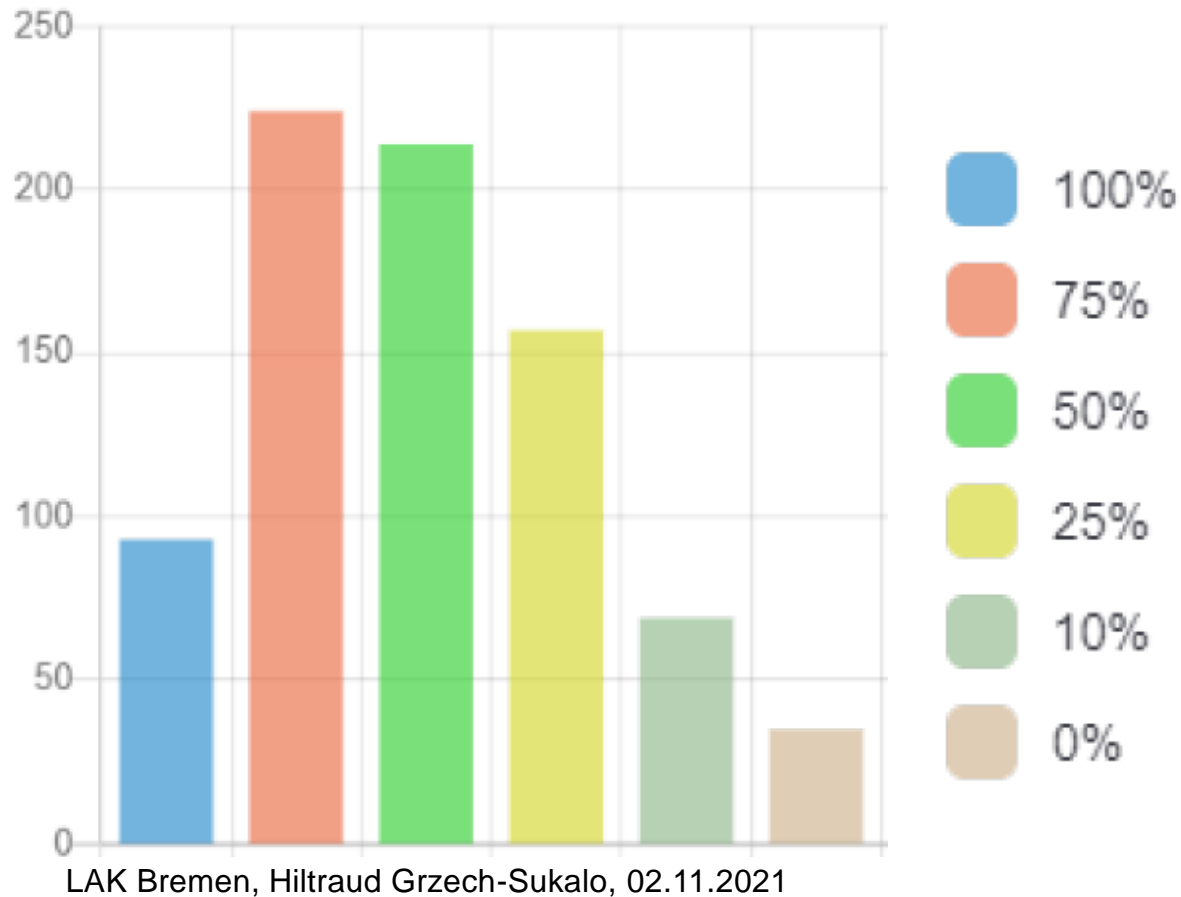
In anderer Studie ca. 30 %
Frodermann et al. 2021

Online-Befragungen: Unternehmen



Online-Befragungen: Beschäftigte

„Ich möchte nach der COVID-19-Pandemie (weiterhin) im Homeoffice arbeiten, und zwar zu...“



Beschäftigten-Befragung zu Homeoffice

Was benötigen Sie, damit Ihre Arbeit im Homeoffice zukünftig (noch) besser gelingen kann? (offene Frage)

Berechtigung auf Homeoffice, Umfang:

- Zustimmung / Genehmigung / Akzeptanz des Arbeitgebers
- verbindliche Regelungen
- (tägliche) Wahlfreiheit zwischen Büro und Homeoffice

Arbeitszeiten, Erreichbarkeit:

- Zuverlässige Erreichbarkeit (wer und wann)
- flexiblere Arbeitszeiten
- elektronische Zeiterfassung
- Anrechnung von Überstunden / Mehrarbeit

Ausstattung (Technik und Mobiliar):

- bessere / mehr Ausstattung (u.a. Bildschirme, Drucker, Headset, Webcam, (ergonomische) Möbel, docking-station, Handy / Telefon)
- funktionierende und aktuelle Software, Zugänge zu Programmen wie im Büro
- stabiles Internet, stabiles Netzwerk des Arbeitgebers
- Kosten übernehmen (Strom, Gas, Drucker, Internet, Telefon)

LAK Bremen, Hiltraud Grzech-Sukalo, 02.11.2021

Beschäftigten-Befragung zu Homeoffice

Was benötigen Sie, damit Ihre Arbeit im Homeoffice zukünftig (noch) besser gelingen kann? (offene Frage)

Kommunikation, Absprachen:

- Austausch strukturieren, u.a. feste Zeiten für Gruppenmeetings
- besserer Kontakt zu Kollegen
- Kommunikationsetikette
- eindeutige Absprachen zur An- und Abwesenheit Büro – Homeoffice
- informellen Austausch ermöglichen (Kaffeepausen, after-work-meetings)

Gesundheitsverträgliches Arbeiten

- Tipps zum gesunden Arbeiten und verpflichtende Einhaltung
- Kenntnisse in Ergonomie
- feste Pausenzeiten

Zusammenarbeit mit Vorgesetzten:

- Vertrauen, Akzeptanz, Anerkennung, Unterstützung, Wertschätzung
- hin zu einer Ergebniskultur (und keine Präsenzkultur)
- bessere Kommunikation, bessere Abstimmung
- klare Arbeitsaufträge

Positive und negative Auswirkungen und Erfahrungen aus Beschäftigtensicht

Positive Auswirkungen und Erfahrungen

- + hohe Arbeitszufriedenheit u.a. durch flexible und autonome Arbeitszeitgestaltung
- + Berücksichtigung individueller chronobiologischer Besonderheiten
- + gute Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben
- + Einsparen von Pendel- und Wegezeiten sowie Fahrtkosten
- + konzentriertes, ungestörtes Arbeiten
- + flexible Kommunikation mit Kund*innen
- + guter Informationsfluss im Team durch regelmäßige Online-Team-Meetings





Negative Auswirkungen und Erfahrungen

- Konflikte bei der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Privatleben insbesondere bei der Kinderbetreuung
 - Geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Zeitaufwendung für berufliche und familiäre Aufgaben
 - (ergonomische) Ausstattung des Arbeitsplatzes/Kosten
 - schlechte Internetverbindung
 - Abgrenzung von Arbeits- und Privatleben; entgrenztes Arbeiten
 - (implizite) betriebliche Erreichbarkeitserwartungen
 - Vorgesetzte und Kolleg*innen bewerten Arbeiten im Homeoffice als wenig produktiv
 - Fehlender persönlicher Austausch
 - Ausdehnen der Arbeitszeit, fehlende Pausen und Ruhezeiten, Mehrarbeit, Arbeit am Wochenende
 - Spaltung der Belegschaft: wer darf/muss im Homeoffice arbeiten
 - Schwierigkeiten der Selbstorganisation
- LAK Bremen, Hiltraud Grzech-Sukalo, 02.11.2021

Lösungsmöglichkeiten

Betriebs- und Dienstvereinbarungen, u.a. zu...

- Transparente Vergabe von Homeoffice-Arbeitsplätzen
- Erreichbarkeit
- Arbeitszeitgestaltung und -erfassung
- Bewertungskriterien für Arbeitsleistung
- Vertrauenskultur
- Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Technik und Datenschutz

Fort- und Weiterbildungen, u.a. zu...

- Vorgesetzte mit Personalverantwortung weiterbilden bzgl. „Führen auf Distanz“
- Beschäftigte weiterbilden z. B. zu Selbstorganisation und IT-Kompetenzen
- Interessenvertretung weiterbilden

„Arbeiten zwischen Home und Office“ <https://uol.de/kooperationsstelle/homeoffice>



**Herzlichen Dank für
Ihre Aufmerksamkeit!**

Hiltraud Grzech-Sukalo

hiltraud.grzech-sukalo@uol.de

