

„Mobiles Arbeiten und Psychische Belastung“

Esin Taşkan-Karamürsel

Leiterin Sachgebiet „Psyche und Gesundheit in der Arbeitswelt
(DGUV)

Leiterin Kompetenz-Center Gesundheit-Medizin-Psychologie
(BGRCI)

Digitaler Fachgruppentag
Gesundheitsmanagement (beim BPM):

Sicherheit und Gesundheit in
Veränderungsprozessen

02.11.2020



Verbreitung von Homeoffice vor dem Shutdown

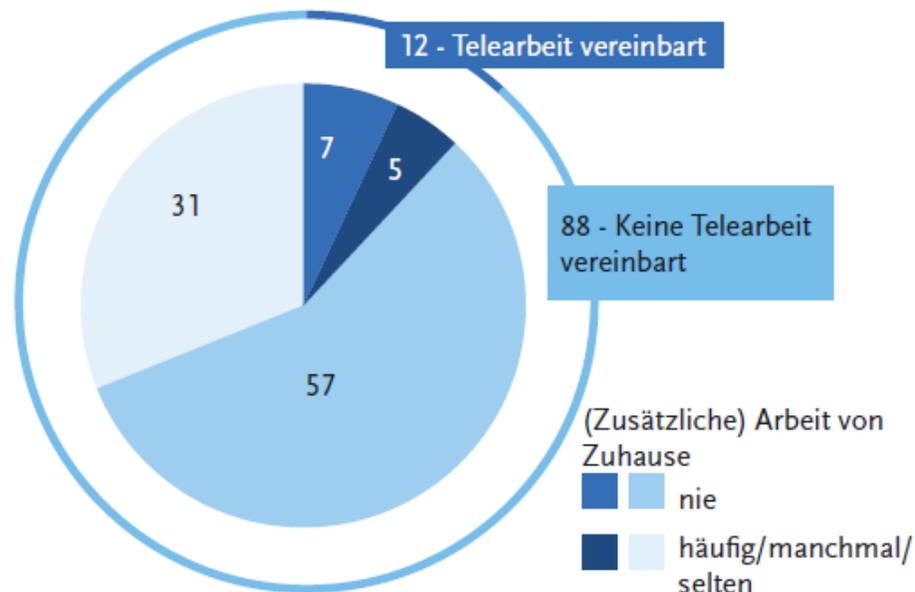


Abb. 1 Verteilung von Telearbeit und Arbeit von Zuhause, Angaben in Prozent, n = 8.739

- 12% der Betriebe in Deutschland bieten ihren Beschäftigten Homeoffice an.
 - davon bieten ein Viertel die Möglichkeit zur Telearbeit an, während ca. 19% die Option offenhalten für unregelmäßigen Homeoffice.
 - Je größer der Betrieb, desto eher wird Homeoffice angeboten. Seit 2014 steigt der Anteil von Betrieben, die Homeoffice anbieten.
 - Frauen scheinen insgesamt häufiger das Modell in Teilzeit zu arbeiten zu bevorzugen, während Männer häufiger in Telearbeit tätig sind (Waltersbacher et al.)
 - Personen mit Führungsfunktion nutzen Homeoffice mehr als doppelt so häufig wie Personen ohne Führungsverantwortung.

(BAuA-Arbeitszeitbefragung, 2017; vgl. auch IAB-Bericht, 2018; AOK-Fehlzeiten Report, 2019)

Seit Corona....



<https://pixabay.com/de/>

Bitkom-Studie (Digitalverband):

- jeder Zweite (49 Prozent) arbeitet ganz oder zumindest teilweise im Homeoffice.
- Bei jedem dritten Berufstätigen (33 Prozent) wurde erstmals Homeoffice eingeführt,
- bei 43 Prozent wurden bestehende Homeoffice-Regelungen durch den Arbeitgeber ausgeweitet.
- 41 Prozent geben an, ihre Tätigkeit sei grundsätzlich nicht für Homeoffice geeignet.

Studie der Universität Mannheim

- ein Viertel aller Beschäftigten in Deutschland ist im Homeoffice tätig,
- 50 Prozent suchen weiterhin ihre Arbeitsstätte auf,
- starke Unterschiede nach Bildungs- und Einkommensgruppen:
 - 44 Prozent der Personen mit Hochschulabschluss arbeiten im Homeoffice,
 - hingegen nur 15 Prozent der Personen mit Real- oder Hauptschulabschluss.

(Bitkom, 2020; Universität Mannheim, 2020)

Zeitliche und räumliche Flexibilisierung der Arbeit

Homeoffice

Dies ist ein nicht klar definierter umgangssprachlicher Begriff, der teilweise für Telearbeitsplätze verwendet wird, teilweise aber auch in Zusammenhang mit mobilem Arbeiten fällt.

Teleheimarbeit / alternierende Telearbeit

- Definiert als:
*„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.**“ (§2 Abs. 7 ArbStättV))*
- Formen: klassische Telearbeit (Arbeit von zu Hause); alternierende Telearbeit (Wechsel Wohnung, Arbeitsplatz)
- Vertraglich geregelt
- Gesetzlicher Rahmen: ArbSchG, ArbZG, ArbStättV

Mobile Arbeit

- Definiert als:
„Ortsunabhängiges Arbeiten mithilfe mobiler Informations- und Kommunikationstechnik durch Herstellung eines Fernzugriff auf die unternehmensinterne IT-Infrastruktur.“ (VBG)
- Formen: Homeoffice, Remote Working, Virtuelle Teamarbeit, Crowdwork
- Nicht zwingend vertraglich festgelegt, ggf. nur auftragsbezogen
- Gesetzlicher Rahmen: ArbSchG, ArbZG

Wissenschaftliche Erkenntnisse: **Arbeitszeit**



<https://pixabay.com/de/>

Höhere Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Zeitsouveränität

Wegfall langer Pendel- und Reisezeiten

Gefahr zeitlicher Entgrenzung (durchschnittlich längeres Arbeiten, mehr Überstunden...)

Intensivierung (ohne Pause arbeiten) und Extensivierung (an Wochenenden arbeiten)

„Always-on-Kultur“ durch den Einsatz mobiler IKT

Höhere Erreichbarkeitsanforderungen von einem selbst ausgehend und von Kolleginnen und Kollegen („Bringschuld“, „Kontakt außerhalb der Arbeitszeiten“)

„Nicht-Abschalten-Können“ als Folge

Wissenschaftliche Erkenntnisse: **Arbeitsintensität**



Vorteile

- Innovations- und Produktivitätssteigerungen
- Konzentrierteres Arbeiten möglich
- Weniger Unterbrechungen
- Selbstorganisations- und Selbstmanagementkompetenzen (Arbeitskraftunternehmer)
- mehr Flexibilität für die Beschäftigten die Arbeitsausführung selbst zu bestimmen (Autonomie / Handlungsspielraum)



Nachteile

- Kurvilinearer Zusammenhang von Autonomie (Handlungsspielraum) und Arbeitszufriedenheit
 - Mehr Autonomie geht mit höherer Arbeitszufriedenheit einher
 - Wenn hohe Arbeitsintensität mit hoher Autonomie einhergeht kehrt sich dieser Vorteil ins Gegenteil
- „Mehrarbeit“ kompensieren im Homeoffice
- Interessierte Selbstgefährdung / Präsentismus, Folge: Erholungspausen verkürzen sich



Wissenschaftliche Erkenntnisse: Emotionale Inanspruchnahme

- Vereinbarkeit von Beruf und Familie – Vorteil oder Nachteil im Homeoffice? (work-family-conflict)
 - Mehr Zeit für die Familie
 - Weniger Pendelzeiten
 - Werden im Homeoffice normale Arbeitszeiten eingehalten überwiegen die Vorteile der Vereinbarkeit
 - durch den Wegfall physischer und zeitlicher Grenzen können Beschäftigte schwer abschalten: Grenzen verschwimmen, Vereinbarkeitsprobleme/-konflikte entstehen
 - Homeoffice verstärkt traditionelle Geschlechterrollen: Frauen nutzen die Zeit für mehr „informelle Sorgearbeit“ und Männer für mehr „Überstunden“

Wissenschaftliche Erkenntnisse: Soziale Beziehungen

- Weniger soziale Kontakte → soziale Isolation
- Weniger informelle, sachlich bezogene Gespräche
- Beschäftigte vermissen emotionale Unterstützung und Wertschätzung
- Mit steigender Isolation nehmen die Auswirkungen psychischer Belastung zu und die empfundene Arbeitszufriedenheit ab → bei mehr als 2 Tagen Homeoffice in der Woche
- Veränderte Anforderungen an die Führungskraft:
 - Kommunikation
 - Führungsmechanismen (indirekt/direkt)
 - Rolle der Führungskraft (zweckrational)



Wissenschaftliche Erkenntnisse: Ergonomie und Qualifikation

Ergonomie

- Gestaltung von ergonomischen Arbeitsplätzen lediglich für Telearbeitende vorgegeben
- Nutzung der Endgeräte können zu Nackenschmerzen, Sehnenschmerzen in den Handgelenken und den Fingern, Augenprobleme und Schlafstörungen führen
- Mehr Rückenbeschwerden bei den Mobil Arbeitenden im Vergleich zu Telearbeitenden.
- ungünstige Ernährungsgewohnheiten (Corona-Kilos)



Qualifikation

- Technostreß durch Informationsüberflutung, ständige Erreichbarkeit, Multitaskinganforderungen sowie regelmäßige systembedingte Veränderungen
- Mehr Handlungs- und Gesundheitskompetenz wird durch Mobiles Arbeiten von Beschäftigten und Führungskräften gefordert
- Die Arbeitszufriedenheit steigt, wenn Mobiles Arbeiten durch Qualifikationsmaßnahmen flankiert wird



Wissenschaftliche Erkenntnisse: Kultur

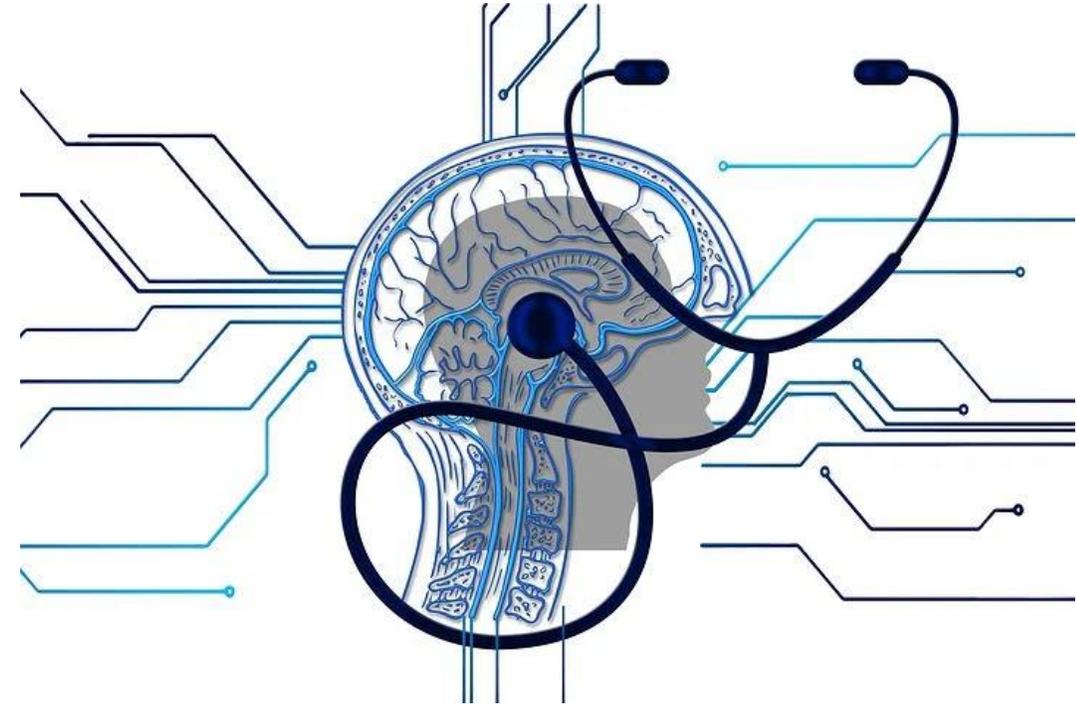
Mobiles Arbeiten kann zwar zunächst innerhalb klassisch-hierarchischer Arbeitsformen eingeführt werden, mit zunehmender Flexibilität verändern sich aber Zusammenarbeit, Führung und die organisationalen Strukturen und somit das Arbeitsmodell mit seinen Regeln, Normen und Werten.

(aus Badura et al., 2019, Fehlzeiten-Report)

Herausforderungen für die Prävention

- Bereitstellung geeigneter Arbeitsmittel, Arbeitsplatz- und Informationsgestaltung
- Ergonomische Gestaltung der Homeoffice-Arbeitsplätze bei Mobiler Arbeit
- Sicherheitstechnische und betriebsärztliche Betreuung
- Qualifizierung: Kompetenzerwerb in der Nutzung neuer Medien (Videokonferenzen, Filesharing Software, Virtuelle Tafeln, Notebook, Tablets, etc.)
- Emotionale Inanspruchnahme durch neue Arbeitsformen: Verschwimmen von Arbeit und Privatem, Entfallende soziale Interaktion mit Kolleginnen und Kollegen oder Führungskräften
- Feste und klare Absprachen zur Erreichbarkeit (Arbeitszeit)

<https://pixabay.com/de/>



- Veränderte Kommunikation/Kooperation
- Betriebliche Rahmenvereinbarung, aber auch informelle Absprachen
- Führen auf Distanz
-

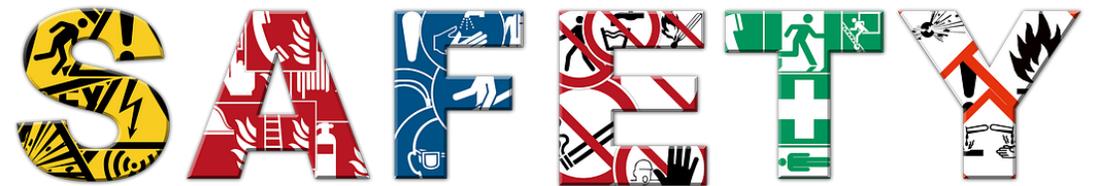
Instrumente im Betrieb, damit die Beschäftigten auch beim Mobilen Arbeiten gesund bleiben

- Gefährdungsbeurteilung (hier insbesondere auch psychische Belastungsfaktoren berücksichtigend)
- Arbeitsschutz Ausschuß (ASA) mitsamt aller Interessenvertretungen
- Betriebliches Gesundheitsmanagement



Produkte zum Thema

- FBGIB005 Psychische Belastung und Beanspruchung von Beschäftigten während der Coronavirus-Pandemie
<https://publikationen.dguv.de/widgets/pdf/download/article/3901> (Psychische Belastungsfaktoren und entsprechende Gestaltungsempfehlungen zur Mobilen Arbeit)
- FBGIB001 Erkrankungsrisiken durch arbeitsbedingte psychische Belastung
<https://publikationen.dguv.de/widgets/pdf/download/article/3577> (Kernbotschaften zur Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung)
- Fachkonzept Führung und psychische Gesundheit
<https://publikationen.dguv.de/widgets/pdf/download/article/2874>
- Führung - Führungsleitlinien erstellen und umsetzen
<https://publikationen.dguv.de/widgets/pdf/download/article/3755>
- Ideen Treffen:
 - DGUV-Information 206-007 So geht's mit Ideen-Treffen
<https://publikationen.dguv.de/widgets/pdf/download/article/804>
 - Erklärfilm „Ideen-Treffen praktisch umsetzen“
<https://publikationen.dguv.de/filme/3007/ideen-treffen-praktisch-umsetzen>
 - Erklärfilm „Ideentreff: Ein Workshop-Verfahren für die Gefährdungsbeurteilung“
<https://publikationen.dguv.de/filme/3424/ideen-treff-ein-workshop-verfahren-fuer-die-gefaehrungsbeurteilung>



<https://pixabay.com/de/illustrations/sicherheit-sicher-schutz-1004644/>

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.



<https://pixabay.com/de/illustrations/liebe-verbundung-beziehung-2011994/>

