

Arbeiten, ohne die eigenen vier Wände hoch zu gehen

Dr. Hannah M. Schade



LEIBNIZ-INSTITUT
FÜR ARBEITSFORSCHUNG
AN DER TU DORTMUND

www.ifado.de

- **„Wir forschen zum Wohl & Schutz des arbeitenden Menschen“**
 - Ergonomie, Toxikologie, Psychologie, ...

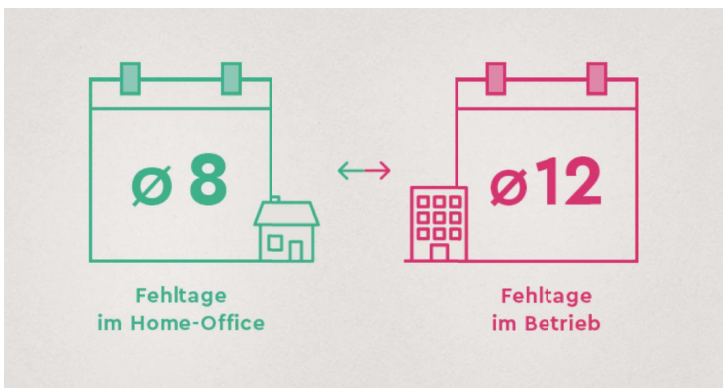
- **Flexible Verhaltenssteuerung**
 - Selbstkontrolle
 - Anpassungsleistung
 - Soziale Unterstützung

- **Mein persönlicher Hintergrund**
 - B.A. Politik, Gesellschaft, Medien (HHU Düsseldorf)
 - Forschung zu Langzeitarbeitslosen, IAB
 - Forschungsmaster Sozialpsychologie (VU Amsterdam)
 - “The regulation of social behavior“
 - Selbstkontrolle, Sozialer Ausschluss, Wichtigkeit sozialer Beziehungen
 - Promotion in der Psychologie der Lebensspanne (HU Berlin)



www.ifado.de

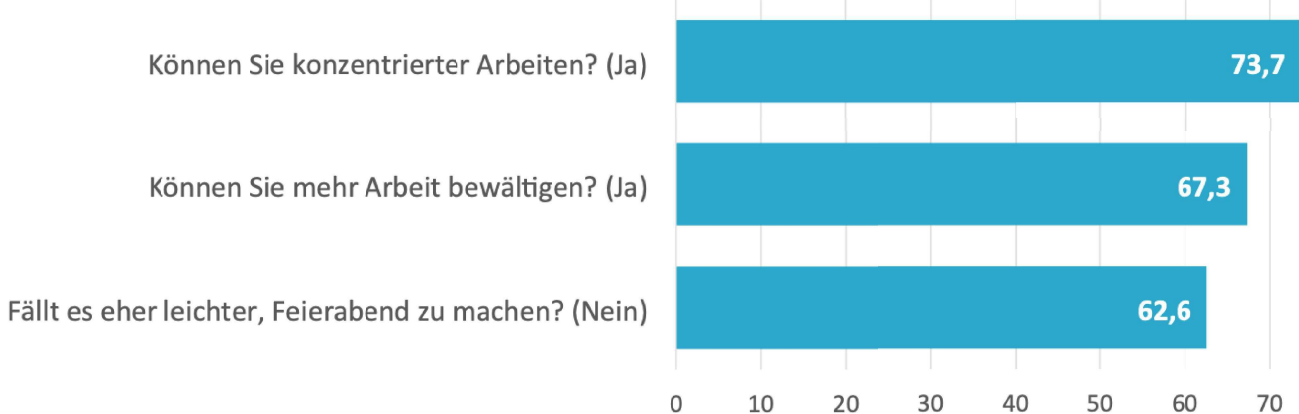
- Derzeit 25% Prozent im Homeoffice
- Obwohl mind. 40% könnten...
- Die meisten wünschen sich, (auch) von zuhause arbeiten zu können
- Präsenzkultur als Hindernis
- Misstrauen unbegründet



Quelle: AOK-Fehlzeitenreport 2019

„Beim Arbeiten außerhalb ihres betrieblichen Arbeitsplatzes im Unternehmen...?“

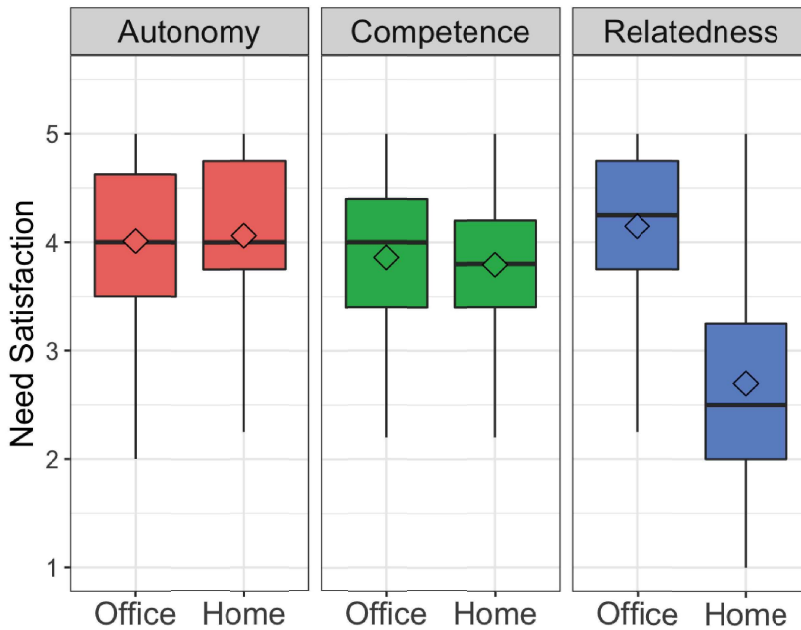
Anteil in %



Quelle: Badura, Ducki, Schröder, Klose, Meyer (Hrsg.). Fehlzeiten-Report 2019. Digitalisierung – gesundes Arbeiten ermöglichen

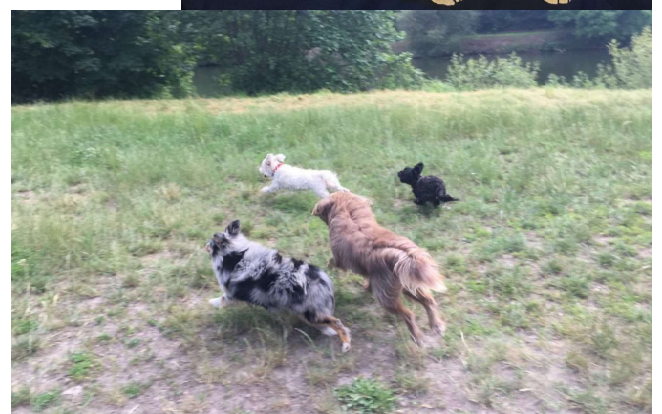
N=332 Befragte

Selbstbestimmte Arbeit befriedigt Bedürfnis nach Autonomie, Kompetenz, Wir-Gefühl



Was im Homeoffice besonders wichtig ist / fehlt:

1. Struktur, Selbstführung
2. Kontrollspielräume, Führung
3. Abschalten, Erholen
4. Kontakt zu KollegInnen



- Struktur entlastet vom permanenten Zwang Entscheidungen zu treffen
- Entscheidungen sind anstrengend, Gewohnheiten ‚kosten nichts‘
- Eigene Struktur schaffen
 - Passende Routinen gestalten, konsequent umsetzen
 - Passung evaluieren: Test-Operate-Test-Exit
 - Routinenbildung unterstützen
 - Soziale ‚Kontrolle‘: Kaffeecall um 8.15
 - ‚Wenn‘ – ‚Dann‘– Regeln für Abweichungen
 - What the Hell Effekt vorbeugen



- Auch im Büro gibt es schlechte Tage!
- NICHT
 - sich Vorwürfe machen
 - am Feierabend sparen
 - unproduktiv überarbeiten
- Den nächsten Tag bestmöglich vorbereiten
 - Abschalten, Erholung, Schlaf
 - Unterstützung ‚organisieren‘
 - Work-Mindset unterstützen, z.B. durch Kleidung, ‚Gang ins Büro‘



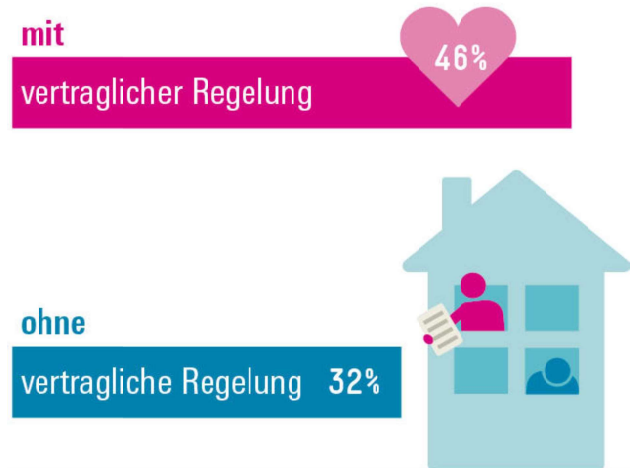
Selbstführung unterstützen:

- Genug Spielraum
 - Kompetenzerleben ermöglichen
 - Remote Micro-Management ☹️
 - Kontrolle kommuniziert Misstrauen

- Genug Klarheit
 - Explizite Vereinbarungen
 - Erreichbarkeitskorridore
 - Leistungsziele
 (um digitale Omnipräsenz & Überarbeiten vorzubeugen)

Homeoffice: Besser geregelt

Die Wahrscheinlichkeit, dass Beschäftigte ausschließlich positive Erfahrungen mit Homeoffice machen, beträgt ...

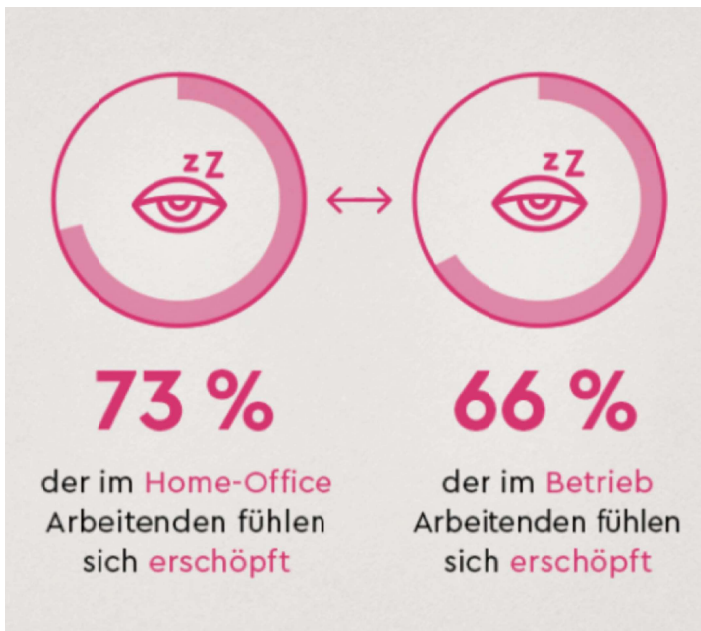


Quelle: Lott 2020 Grafik bit.do/impuls1727 Hans Böckler Stiftung

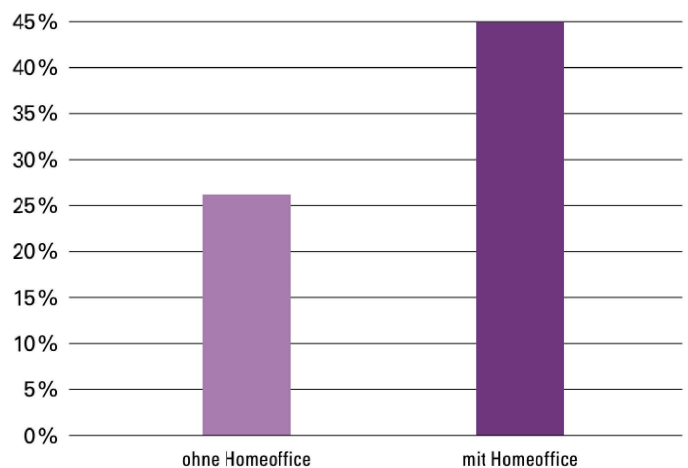
www.ifado.de

Abschalten, Erholen

- Im Homeoffice wird länger gearbeitet (Ø 48 Minuten), **und** es ist schwieriger, abzuschalten
- Erholung besonders wichtig, Erholung besonders schwierig



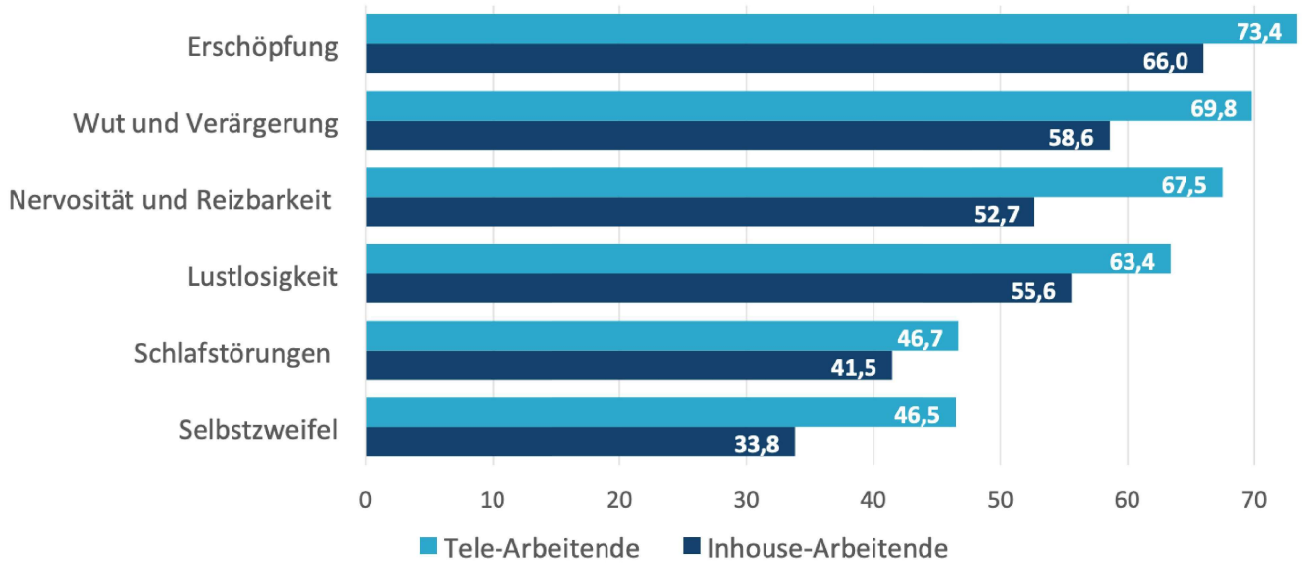
Wahrscheinlichkeit, abends von der Arbeit nicht abschalten zu können, mit und ohne Homeoffice



Quelle: Sozio-oekonomisches Panel 2012
Anmerkung: Selbsteinschätzung der Befragten, N = 4.136

„Unter diesen Beeinträchtigungen gelitten...“

Anteil in %



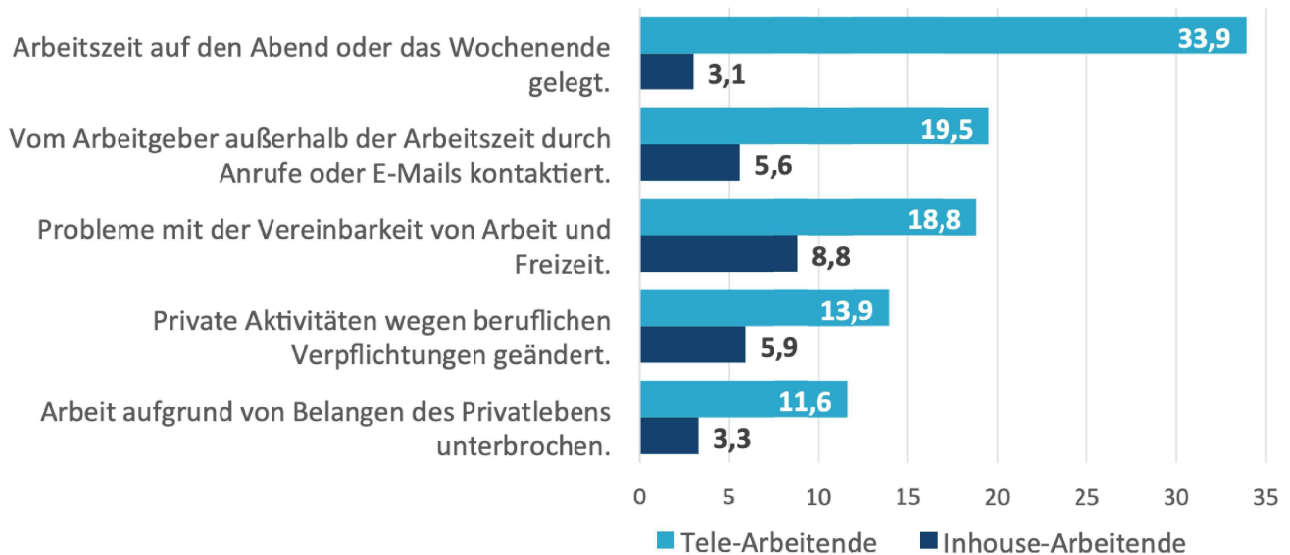
Quelle: Badura, Ducki, Schröder, Klose, Meyer (Hrsg.). Fehlzeiten-Report 2019. Digitalisierung – gesundes Arbeiten ermöglichen

N=2.001 Befragte

Flexibilitätsanforderungen: Vergleich Inhouse-Arbeitende zu Tele-Arbeitenden

„(Sehr) häufig in den letzten vier Wochen...“

Angaben in %



Quelle: Badura, Ducki, Schröder, Klose, Meyer (Hrsg.). Fehlzeiten-Report 2019. Digitalisierung – gesundes Arbeiten ermöglichen

N=2.001 Befragte

- Abschalten und Erholung unterstützen:
 - Klaren Feierabend definieren, dann unerreichbar sein
 - Niemals „nur noch kurz die Arbeitsmails checken“!
 - Mit Ritualen den Feierabend einläuten
 - Spaziergang, Sport, Tagebuch, Meditation,
 - Geschafftes würdigen, „Feier-Abend“



- Teufelskreis verhindern:
 - “Zu wenig geschafft” ▶ Länger arbeiten ▶ Kein Abschalten
 - ▶ Schlechterer Schlaf ▶ Erschöpft & Unkonzentriert am Folgetag
- Wer morgen wieder ein guter Arbeitnehmer sein will, muss heute Abend an sich denken!

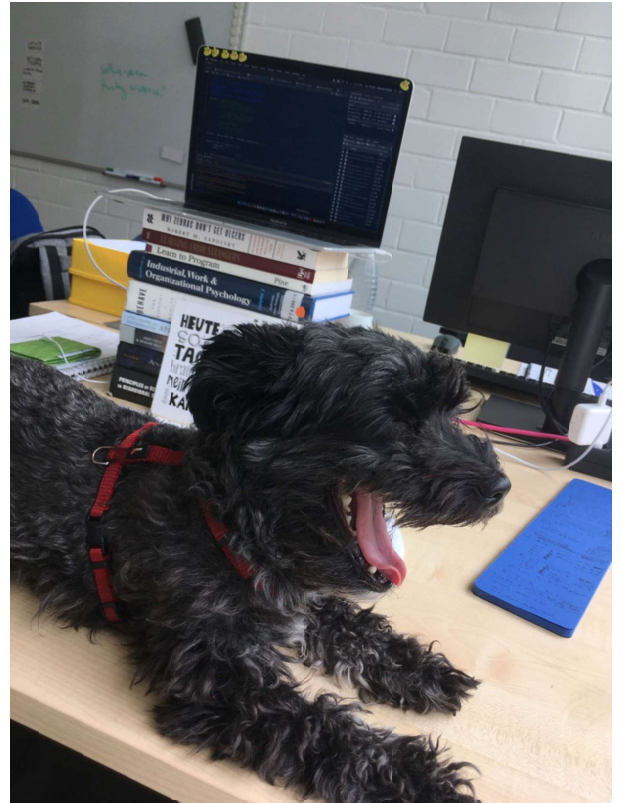


■ Pausen

- Regelmäßig, öfter als man denkt
- Besonders am Nachmittag

- Wirklich erholsam gestalten
 - Natur
 - Bewegung
 - Gemeinschaft
 - Power Nap von 20 Minuten
 -

- Augen vom Bildschirm entlasten, in die Ferne schauen, blinzeln

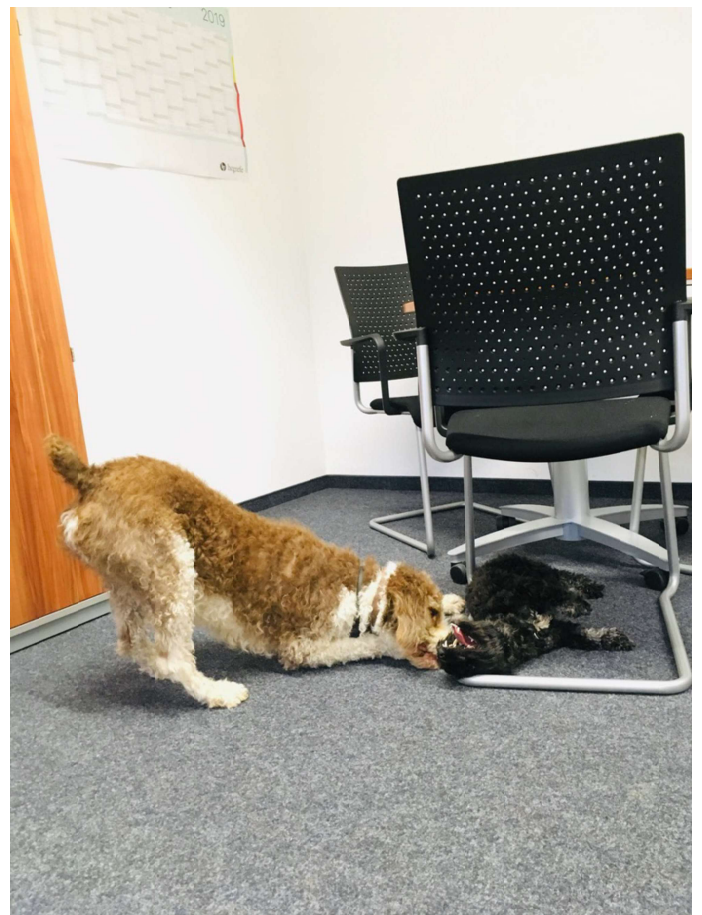


Kontakt zu Kollegen

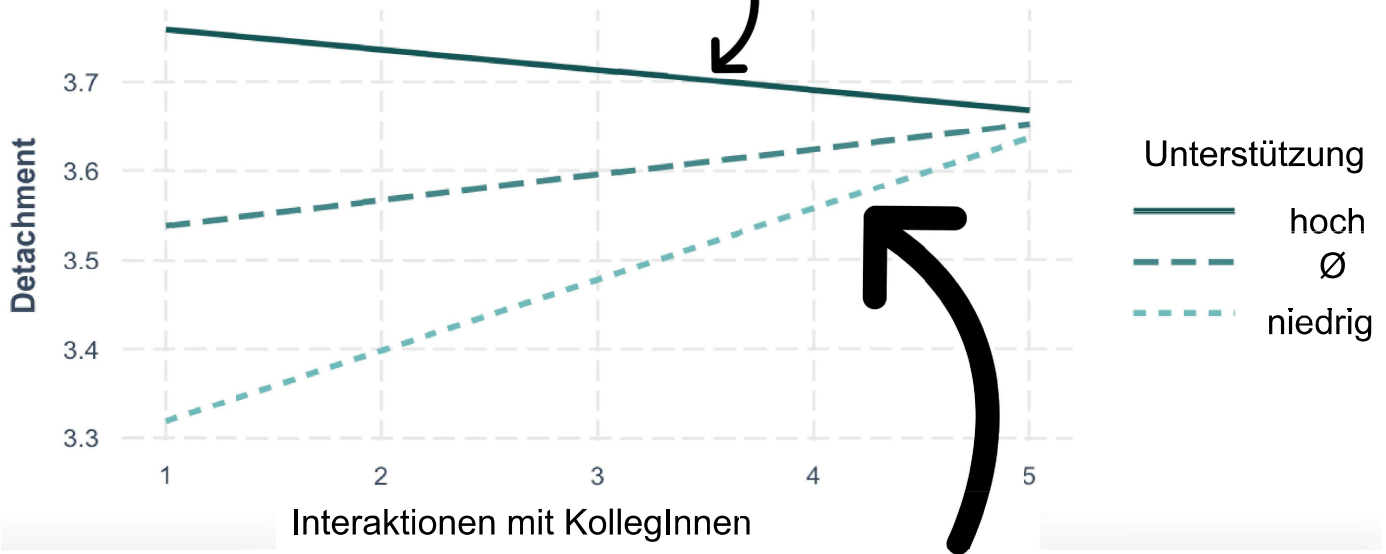
- Social Baseline Theory: es ist nicht normal, alleine zu sein
 - Unterstützende KollegInnen erleichtern das Abschalten im Feierabend
 - Helfen und Geholfen-Bekommen stiftet Verbundenheit

- Soziale Unterstützung nähren:
 - Nahbarkeit demonstrieren
 - Selber um Hilfe bitten

- Qualität vor Quantität
 - Smalltalk mit KollegInnen wird vermisst, aber nicht entscheidend für Arbeitszufriedenheit

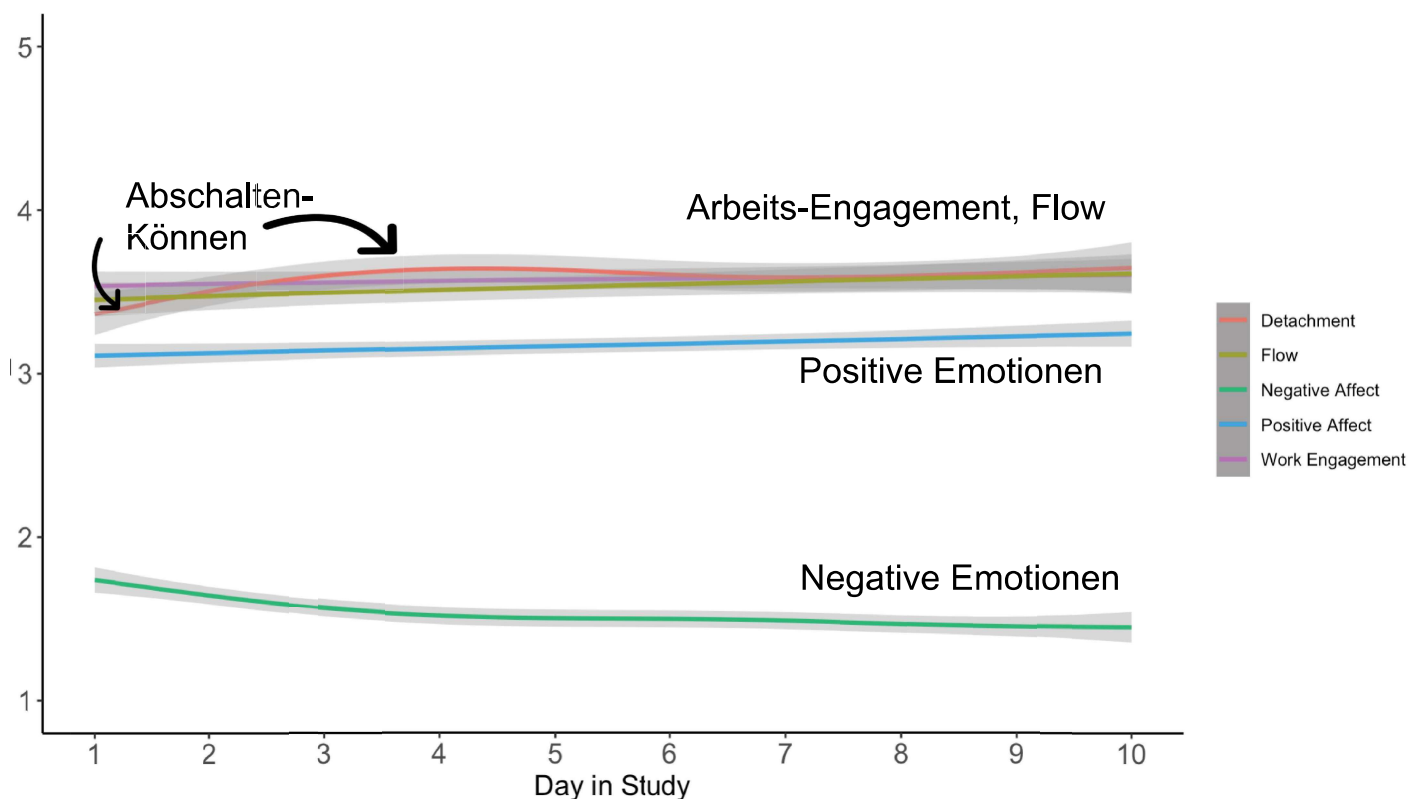


Abschalten fällt leichter, wenn man unterstützende KollegInnen hat



Quantität kann Qualität abfedern: viel Kontakt mit wenig unterstützenden KollegInnen hilft auch

■ Im Gros herrscht Zufriedenheit im Homeoffice



- IfADo-Expertise & Interviewpartner:
 - <https://www.ifado.de/presse-und-oeffentlichkeitsarbeit/experten-ueberblick-arbeitsforschung/?part=Experten%20aus%20der%20Arbeitsforschung>

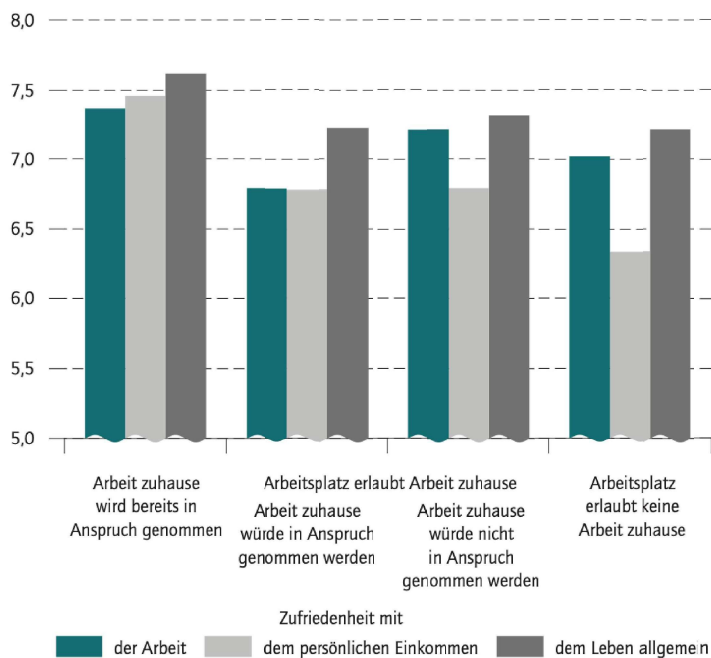
- Ergonomischen Arbeitsplatz selbst erstellen:
 - <http://ergonomic-vision.ifado.de/beratungstool/>

- Studien zur Homeoffice-Gesundheit:
 - <http://wido.de/publikationen-produkte/buchreihen/fehlzeiten-report/2019/>
 - <https://www.dak.de/dak/bundesthemen/sonderanalyse-2295276.html/>
 - https://www.fit.fraunhofer.de/de/presse/20-05-07_fraunhofer-umfrage-homeoffice-erste-ergebnisse.html
 - <https://www.boeckler.de/de/boeckler-impuls-homeoffice-besser-klar-geregelt-27643.htm>



Arbeitnehmer¹ mit und ohne Arbeit zu Hause und ihre Zufriedenheit 2014

— Mittelwert (Skala von 0 = ganz unzufrieden bis 10 = ganz zufrieden)



¹ Ohne Auszubildende, Personen in arbeitsmarktpolitischen Beschäftigungsmaßnahmen, Personen in Behindertenwerkstätten, Teilnehmer an einem freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahr und Personen in Altersteilzeit ohne geleistete Arbeitszeit.

Quellen: Das sozio-ökonomische Panel (v31); Berechnungen des DIW Berlin.

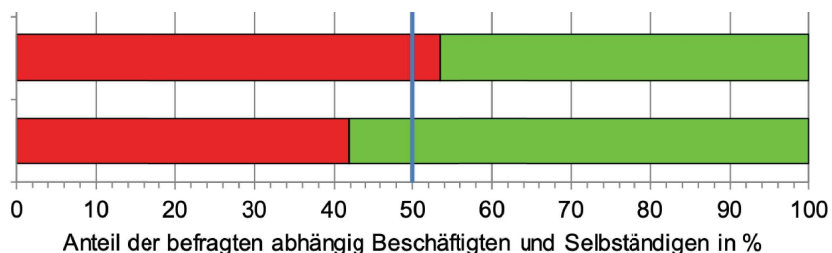
© DIW Berlin 2016

Heimarbeiter sind im Schnitt zufriedener als andere Arbeitnehmer.

www.ifado.de

Ich kann bei Bedarf einen Teil meiner Arbeit zu Hause verrichten (N=346)

Ich kann nicht bei Bedarf einen Teil meiner Arbeit zu Hause verrichten (N=656)

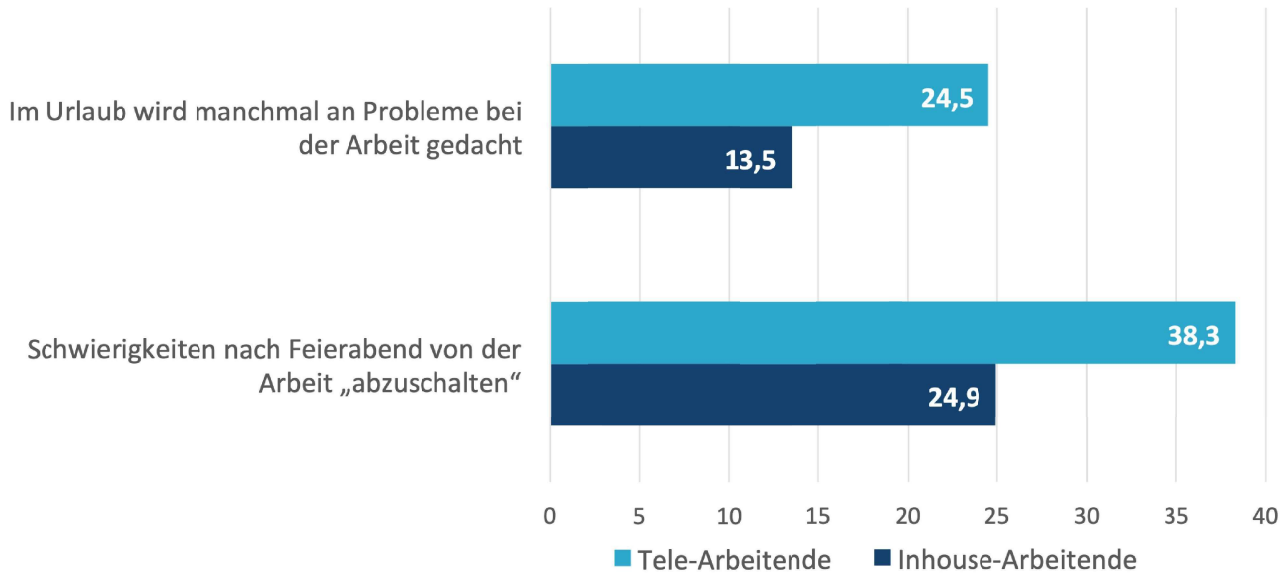


■ "Gedanken an die Arbeit": Erholungshemmnis: ja ■ "Gedanken an die Arbeit": Erholungshemmnis: nein

Quelle: Erholungsbefragung 2012, LIA.nrw

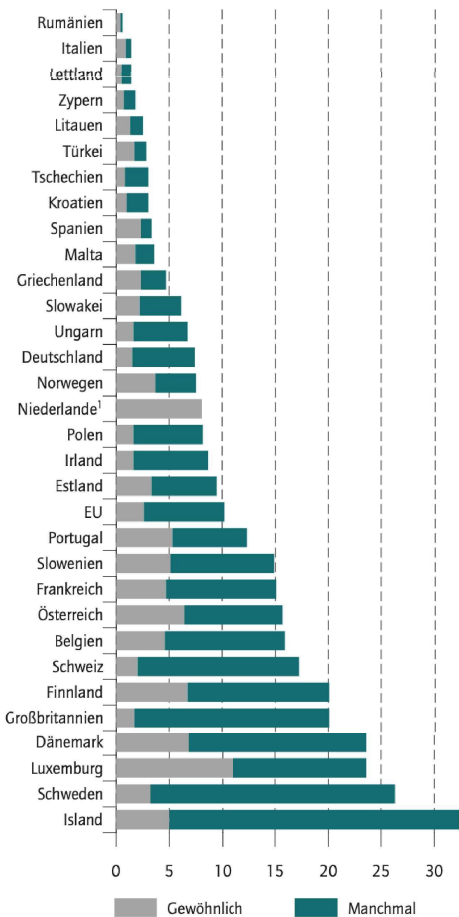
„Trifft überwiegend/eher zu“

Anteil in %



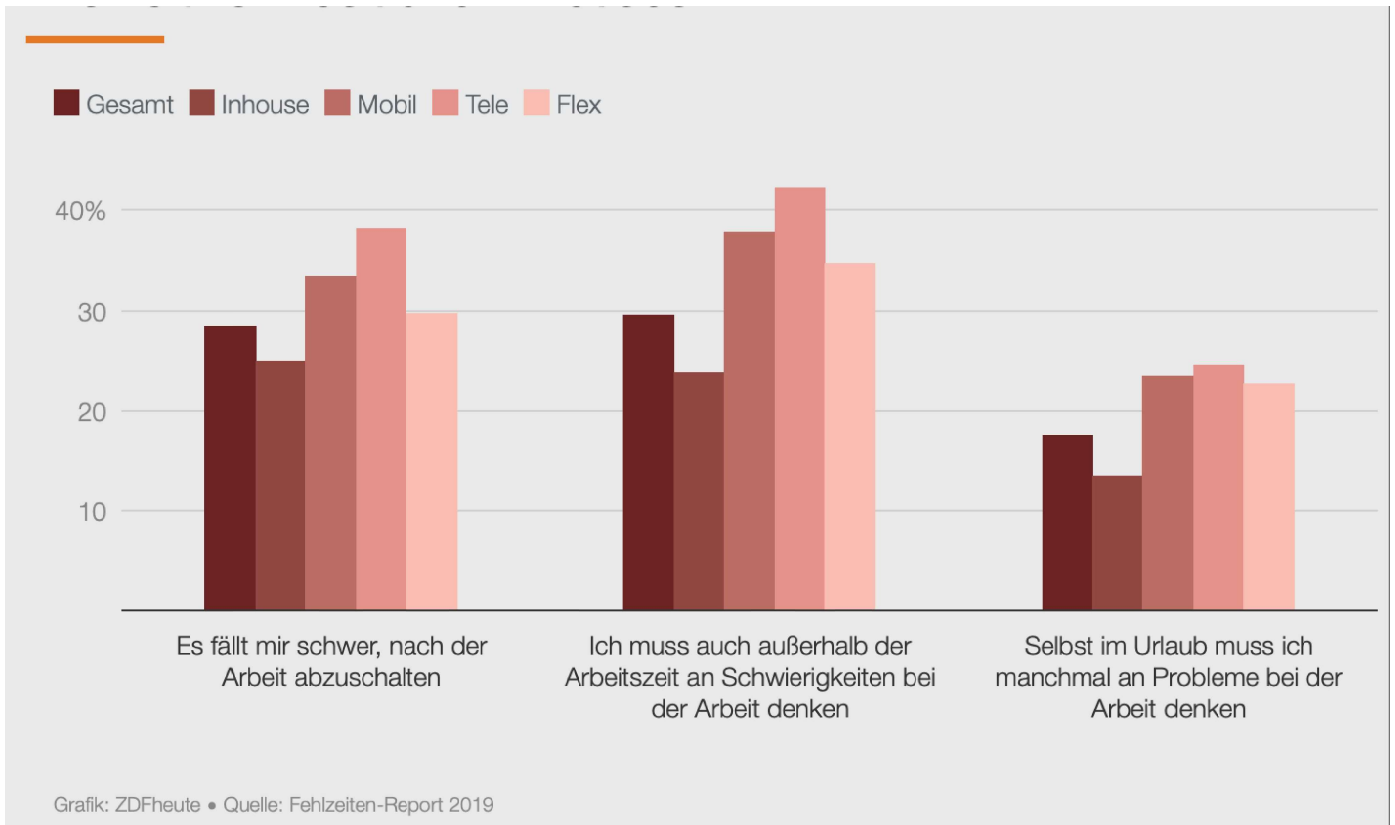
Quelle: Badura, Ducki, Schröder, Klose, Meyer (Hrsg.). Fehlzeiten-Report 2019. Digitalisierung – gesundes Arbeiten ermöglichen

N=2.001 Befragte



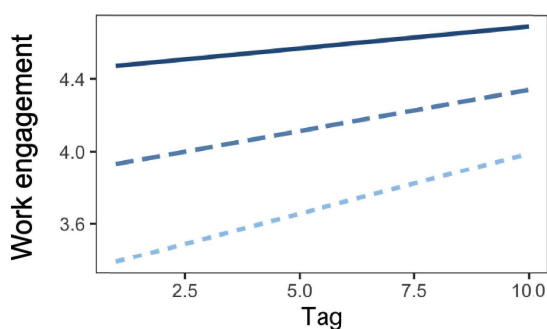
¹ Keine Angaben über den Anteil derjenigen Arbeitnehmer verfügbar, die „manchmal“ zu Hause arbeiten.

Quelle: Eurostat (Labour Force Survey).



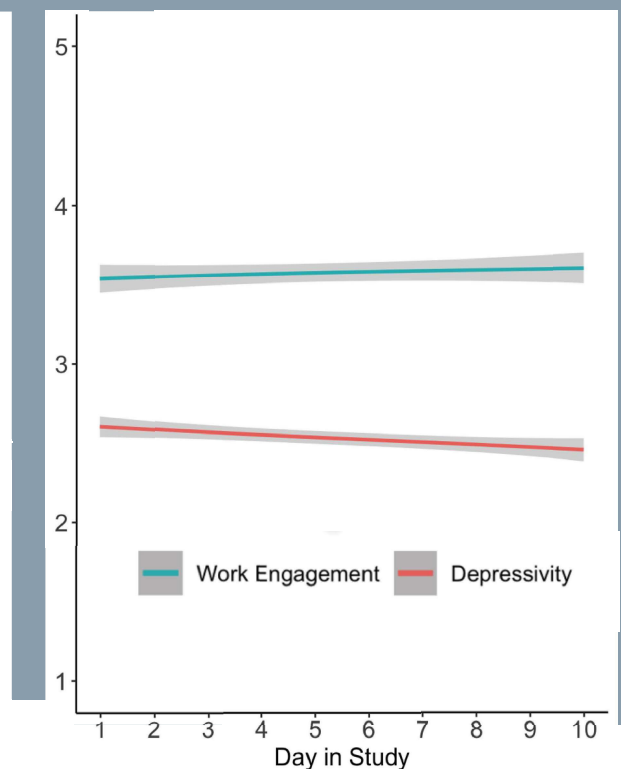
How did productivity & well-being unfold in a week of working from home?

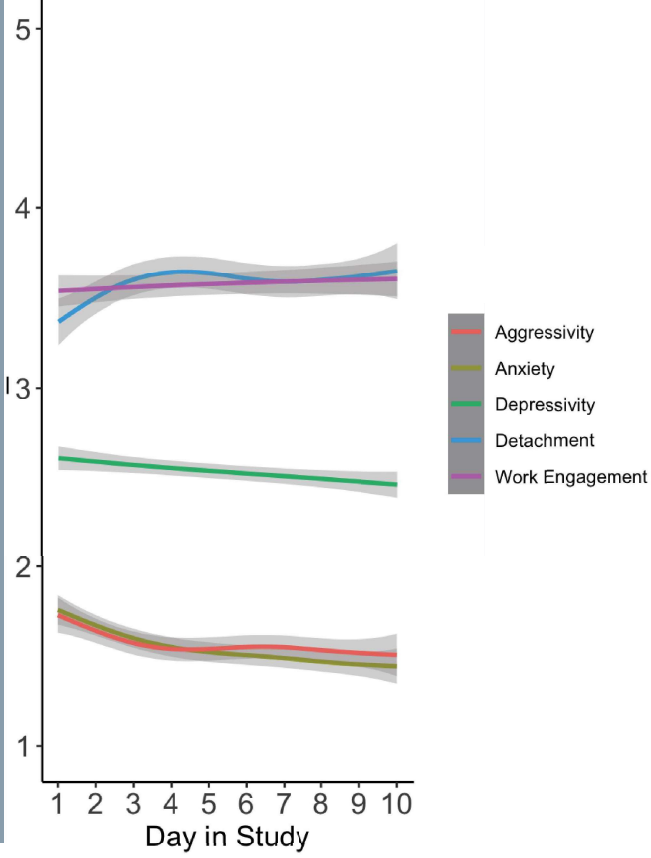
<i>Predictors</i>	Work Engagement	Depressivity
	<i>Estimates</i>	<i>Estimates</i>
Intercept	3.87 ***	2.63 ***
Linear Trend	0.05 ***	-0.02 ***
Autonomy	0.08	-0.01
Relatedness	0.11	-0.03
Competence	0.40 ***	-0.22 ***



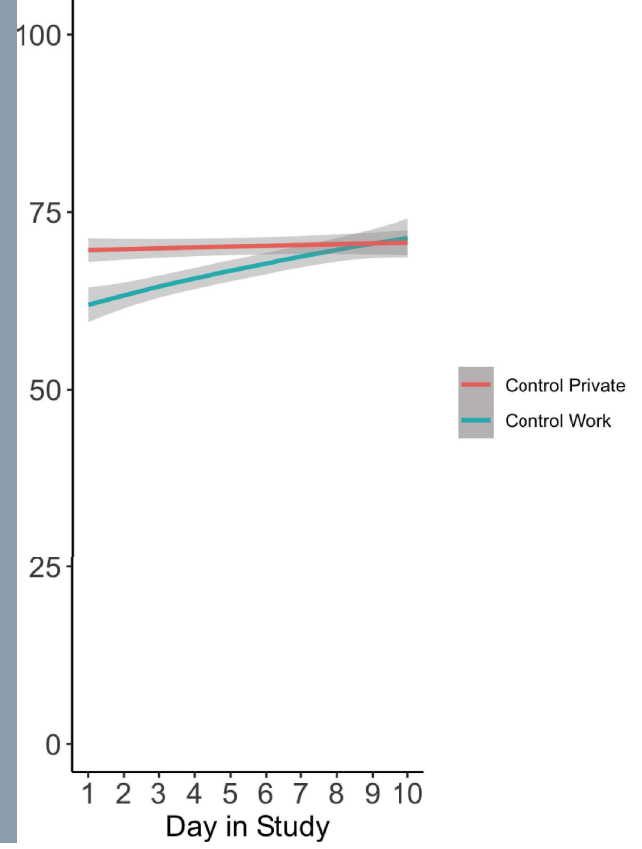
Competence

- + 1 SD
- - - Mean
- - - - 1 SD





Ardeystrasse 67, 44139 Dortmund, Germany



www.ifado.de