

Arbeitspsychologischer Blick auf die Veränderungen in der Arbeitswelt

Dipl.-Psych. Steffi Mußlick

Betriebsärztlicher Dienst

Kompetenzzentrum für Sicherheit und Gesundheit

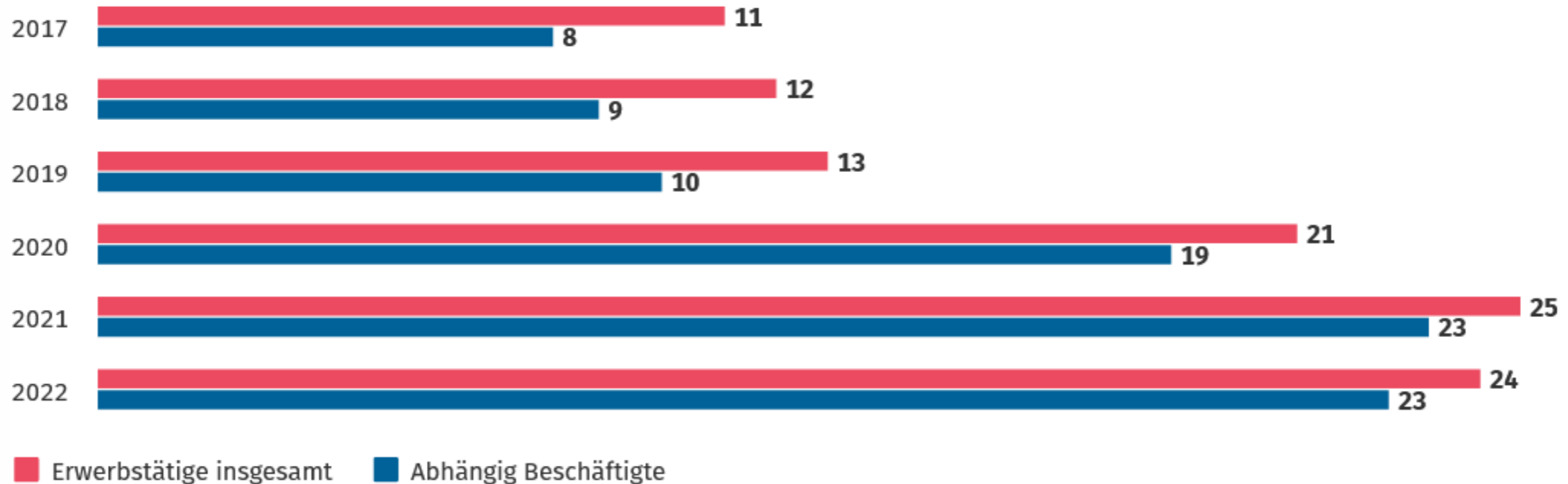
Landesamt für Arbeitsschutz, Verbraucherschutz und Gesundheit (LAVG)

1. Veränderungen in den letzten Jahren?

Flexibilisierung des Arbeitsortes

Anteil der Erwerbstätigen im Homeoffice

Anteil in %



2022 = Erstergebnis.

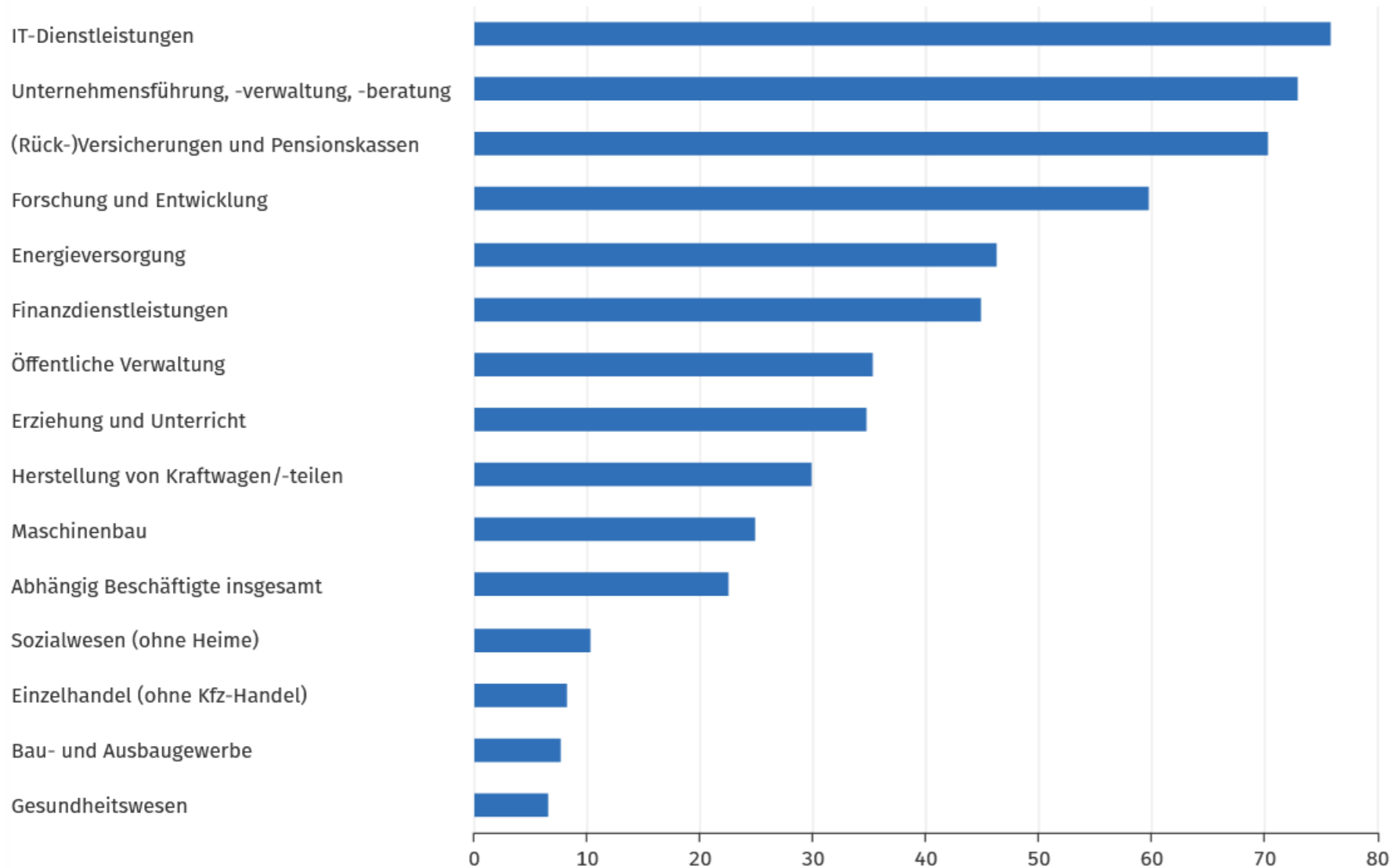
© Statistisches Bundesamt (Destatis), 2023

https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressmitteilungen/Zahl-der-Woche/2023/PD23_28_p002.html

1. Veränderungen in den letzten Jahren?

Arbeit von zu Hause in ausgewählten Wirtschaftsbereichen 2022

Anteil der abhängig Beschäftigten in %



https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/Zahl-der-Woche/2023/PD23_28_p002.html



1. Veränderungen in den letzten Jahren?

Arbeit von zu Hause in ausgewählten Wirtschaftsbereichen 2022

Anteil der abhängig Beschäftigten

IT-Dienstleistungen

Unternehmensführung - verw.

Finanzdienstleistungen

Öffentliche Verwaltung

Erziehung und Unterricht

Herstellung von Kraftwagen (Autos)

Maschinenbau

Abhängig Beschäftigte insgesamt

Sozialwesen (ohne Heime)

Einzelhandel (ohne Kfz-Handel)

Bau- und Ausbaugewerbe

Gesundheitswesen

Telearbeit

Teleheimarbeit

Alternierende
Telearbeit

Mobile Arbeit

Arbeitsort-
flexibilisierung (AOF)

remote work
(dt. Fernarbeit)

Disloziertes Arbeiten

smart work

flexible work

...



2. Anforderungen an eine GESUNDE ARBEIT

Gefährdungsbeurteilung im Teilbereich „psychische Belastung“

Merkmalsbereiche

Arbeitsinhalte/-aufgabe

- Vollständigkeit
- Variabilität
- Handlungsspielraum
- Informationen
- Qualifikation
- Emotionale Inanspruchnahme

Arbeitsorganisation

- Arbeitsintensität
- Störungen/ Unterbrechungen
- Kommunikation/ Kooperation
- Kompetenzen/ Zuständigkeiten

Arbeitszeit

- Dauer
- Erholungszeiten
- Lage/ Schichtarbeit
- Vorhersehbarkeit u. Planbarkeit

Soziale Beziehungen

- Kollegen und Kolleginnen
- Vorgesetzte zu Mitarbeitenden

Arbeitsmittel

- Arbeitsmittel (ungeeignet, fehlend, eingeschränkte Verständlichkeit, ...)
- PSA

Arbeitsumgebung

- Physikalische, chemische und biologische Faktoren (Lärm, ...)
- Ergonomische Faktoren

<https://www.gda-psyche.de/empfehlungen-zur-beruecksichtigung-psychischer-belastung-in-der-gefaehrungsbeurteilung/gestaltungsbereiche-und-ziele>

2.1 GESUNDE ARBEIT – zu Hause

Effekte der „Arbeit zu Hause“

Handlungsspielraum

- Höherer zeitlicher Handlungsspielraum
 - Wegezeit, Pendeln entfallen
 - Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben
- Ein erhöht empfundener Handlungsspielraum steigert Arbeits- und Lebenszufriedenheit sowie Produktivität und Leistung
 - ABER: Meist kommen nur Beschäftigte für die Arbeit von zuhause in Frage, deren Tätigkeit ohnehin mit einem hohen Entscheidungs- und Handlungsspielraum bzw. mit einer hohen Autonomie einhergeht (Mergener, 2020; Wöhrmann et al., 2020)
 - ABER: Wer von zu Hause tätigkeitsbedingt arbeiten könnte - aber nicht darf, ist mit der Arbeit oftmals unzufriedener als Personen, die es tätigkeitsbedingt nicht können (Mergener & Mansfeld, 2021b).

- Geeignete und verbindliche Regelung beim Zugang zum „Arbeiten von zu Hause“ durch den Arbeitgeber bereitstellen
- Durchführung: Regeln sind wichtig aber Überreglementierung vermeiden – damit positive Aspekte des zeitlichen Handlungsspielraums zum Tragen kommen

zit. nach Backhaus, Tisch, Beermann, 2021

2.1 GESUNDE ARBEIT – zu Hause

Effekte der „Arbeit zu Hause“

Störungen und Unterbrechungen

- Werden bei der „Arbeit zu Hause“ als deutlich geringer erlebt
 - Vorteil bei Tätigkeiten, bei denen man sich konzentrieren muss
 - ABER: hohe Abstimmungsbedarfe, fehlende Arbeitsmittel, ...

AHA:

- Geeignete IT-Infrastruktur, Arbeitsmittel, Abläufe
- Passung zur Tätigkeit bzw. zu den anliegenden Aufgaben

zit. nach Backhaus et al., 2021

2.1 GESUNDE ARBEIT – zu Hause

Effekte der „Arbeit zu Hause“

Arbeitszeit

- Zeitliche Entgrenzung
 - Mit langen Arbeitszeiten,
 - Überstunden,
 - verkürzten Ruhezeiten,
 - Ausfall von Erholungspausen
 - sowie einer Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit und in der Freizeit
- Häufigere Work-Family-Konflikte, bei extensiver Arbeit und Arbeit zu untypischen Zeiten (Zhang et al., 2020)
- Durch Arbeit am Abend oder am Wochenende wird das Abschalten von der Arbeit (= Erholung) erschwert → arbeitsbedingte Erschöpfung (Amlinger-Chatterjee, 2016; Arlinghaus & Nachreiner, 2016)

Funktion der Arbeit: Taktgeber

- Rahmen und Grenzen müssen definiert sein
- Arbeitszeiterfassung wichtig
- Arbeitszeitkonforme Regelungen zur Erreichbarkeit
- Selbstausschöpfende Praktiken (Präsentismus, interessierte Selbstgefährdung) sind im Homeoffice schwer zu erkennen im Team und durch Vorgesetzte

zit. nach Backhaus et al., 2021

2.1 GESUNDE ARBEIT – zu Hause

Effekte der „Arbeit zu Hause“

Soziale Beziehungen am Arbeitsplatz

- Sehr wichtige Ressource zur Abfederung von Belastungen
- Kann durch die Arbeit zu Hause oder auch von unterwegs (häufiger Außendienst) beeinträchtigt werden (Lengen et al., 2020; Meyer et al., 2020; Pfnür et al., 2021; Shockley et al., 2020)

Zeit und Raum für Soziales ist entscheidend:

- Regelmäßige gemeinsame Treffen, auch in Präsenz
- Häufig: An Besprechungstagen sind alle vor Ort
- Mehraufwand für Führungskräfte

zit. nach Backhaus et al., 2021

2.1 GESUNDE ARBEIT – zu Hause

Wieviel Homeoffice ist gesund? Eine vorläufige Einschätzung...

- Insgesamt positive Effekte auf z.B. Arbeitszufriedenheit, Leistung; bei mehr als 2,5 Tagen HO aber eher negative Auswirkung auf Beziehungsqualität zu Kollegen aber nicht zu Vorgesetzten (Metaanalyse mit 46 Studien, N = 12.833, Gajendran & Harrison, 2007)
- Arbeitszufriedenheit steigt mit zunehmender Stundenzahl im HO an, nimmt aber bei mehr als 15 Wochenstunden wieder sukzessive ab (Golden & Veiga, 2005)
- Beschäftigte wünschen sich bei regelmäßiger Arbeit von zuhause am häufigsten 2-3 Tage Homeoffice im Rahmen einer 5-Tage-Woche (Kunze & Zimmermann, 2020; Stürz et al., 2020)

Personen, die gelegentlich aber nicht überwiegend im Homeoffice arbeiten, können am meisten davon profitieren. Das meint 40 -50 % der Wochenarbeitszeit, also 2 – 2,5 Tage bei Vollzeitbeschäftigung (Seubert & Glaser et al., 2022)

2.1 GESUNDE ARBEIT – zu Hause

Empfehlungen

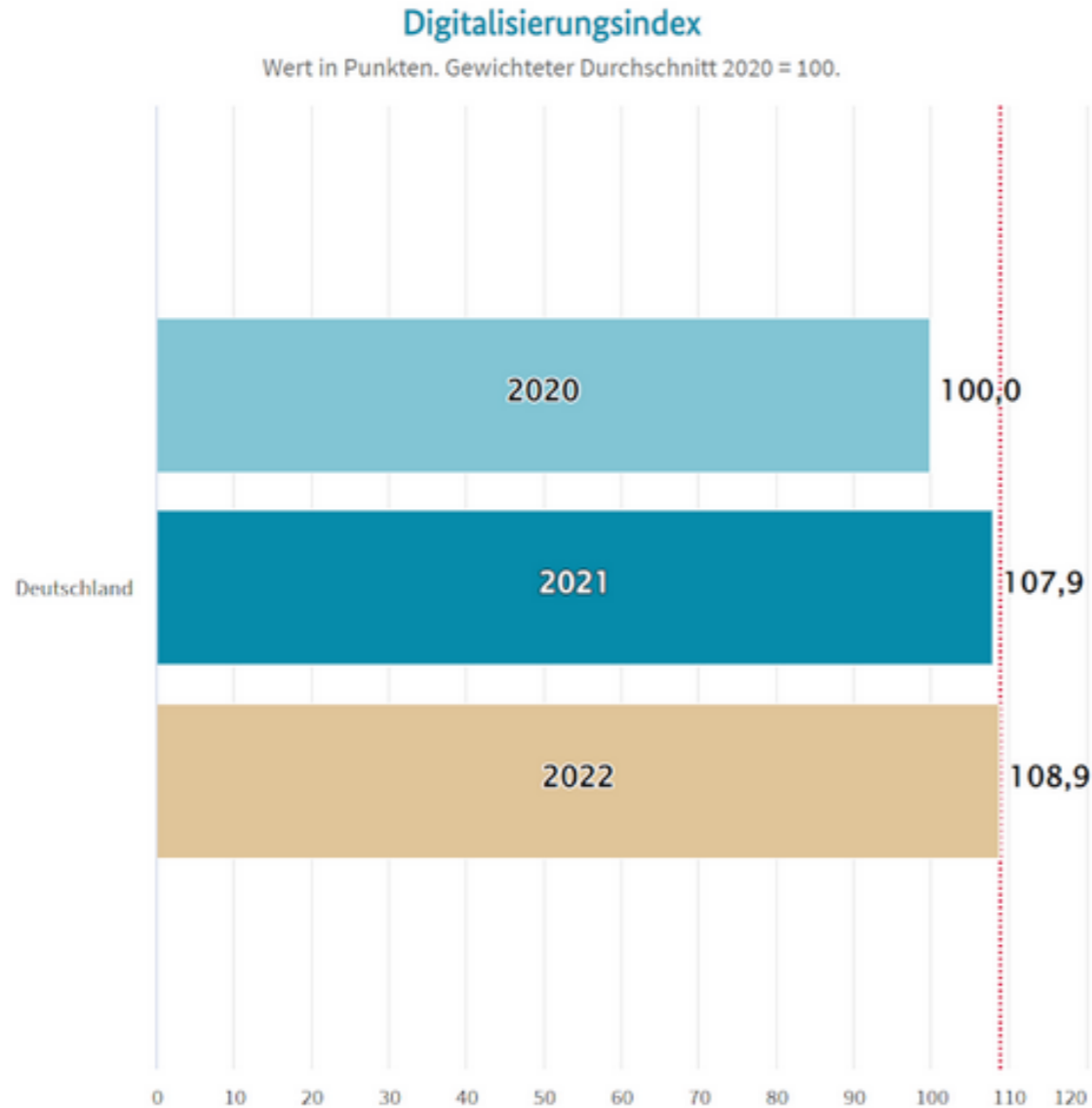
Backhaus, N., Tisch, A., Beermann, B.: [Telearbeit, Homeoffice und Mobiles Arbeiten: Chancen, Herausforderungen und Gestaltungsaspekte aus Sicht des Arbeitsschutzes](#). 1. Auflage. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2021.

DGUV (2021). [CHECK-UP Homeoffice. Checkliste für ergonomisches Arbeiten im Homeoffice](#).

„Die Arbeit zu Hause sollte sich anfühlen wie die Arbeit im Büro – für mich und mein Team sollte es keinen Unterschied geben, außer dass ich einfach woanders bin.“

1. Veränderungen in den letzten Jahren?

Digitalisierungsschub



Wie hat sich Ihre Arbeit verändert?

→ In den letzten 4 Jahren

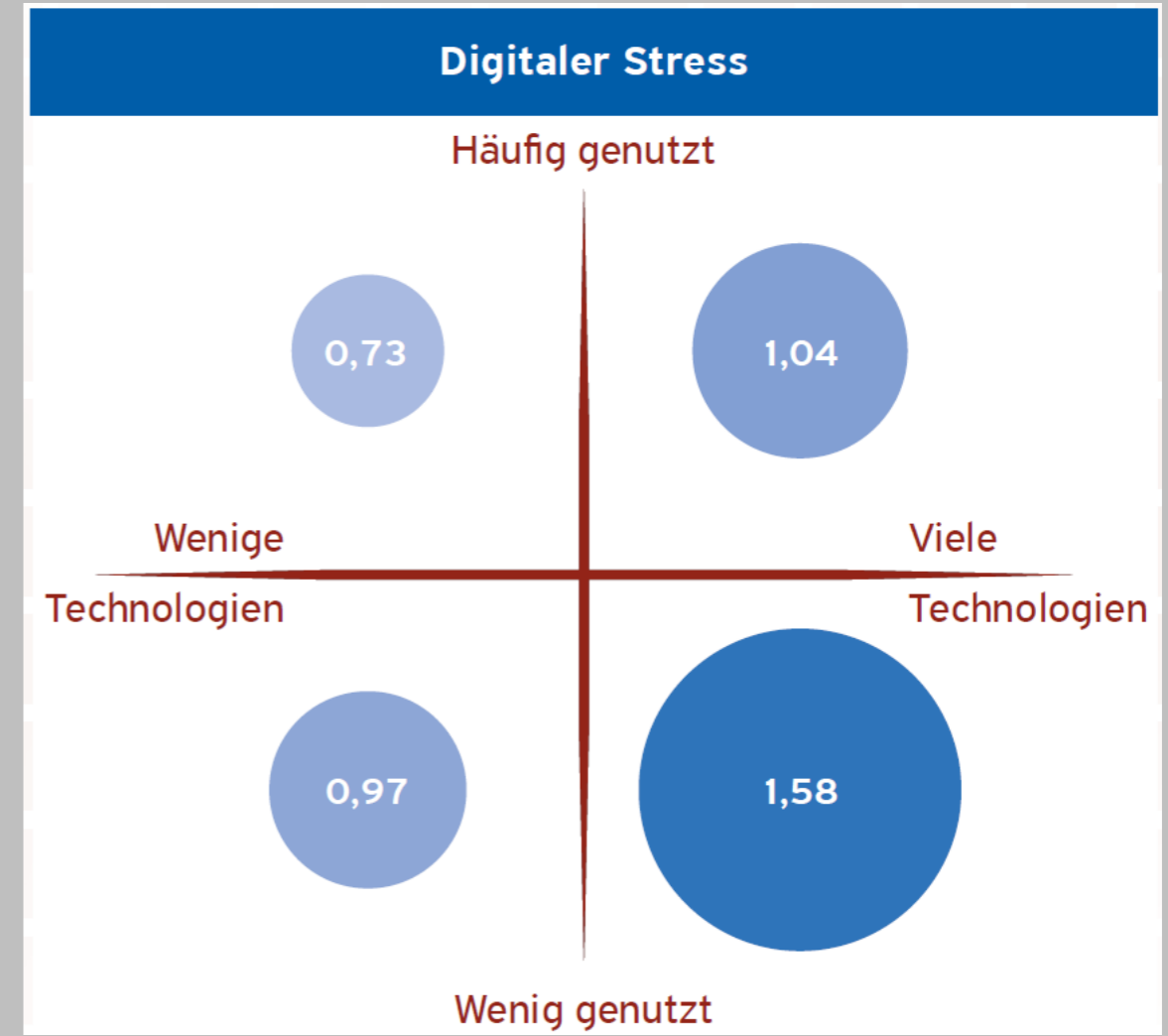
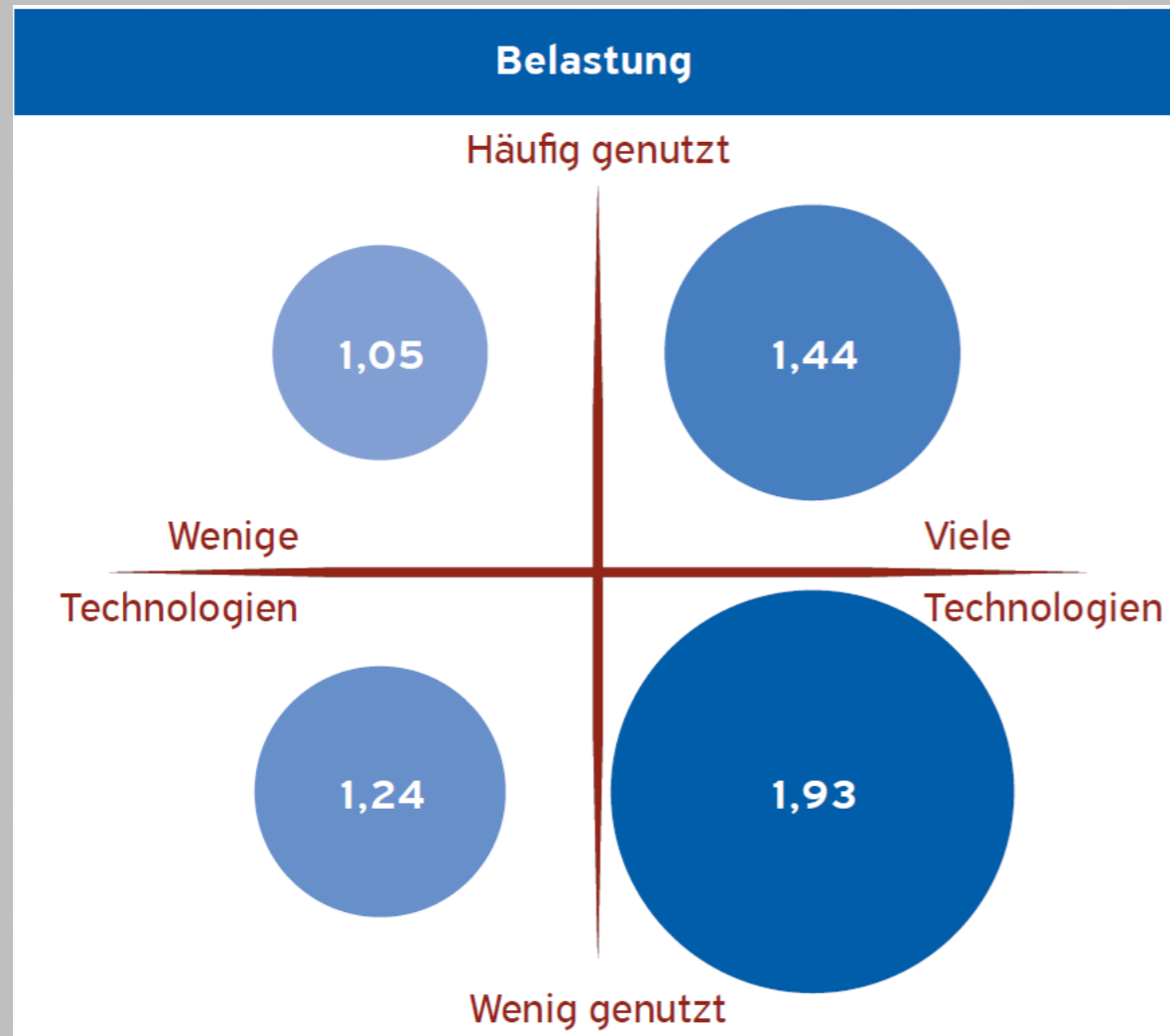
→ Seit Ihrem
Berufseinstieg/Stellenantritt?

BMWK:

<https://www.de.digital/DIGITAL/Navigation/DE/Lagebild/Indikatorentool/indikatorentool.html>

3. Informationsgestaltung

Effekte der Informationsgestaltung: Viel hilft viel?



Präditec Studie „Gesund digital arbeiten?!, N= 5005, Gimpel & Lanzl et al., 2019, S. 29 f

3. Informationsgestaltung

Effekte der Informationsgestaltung: Gesundheit

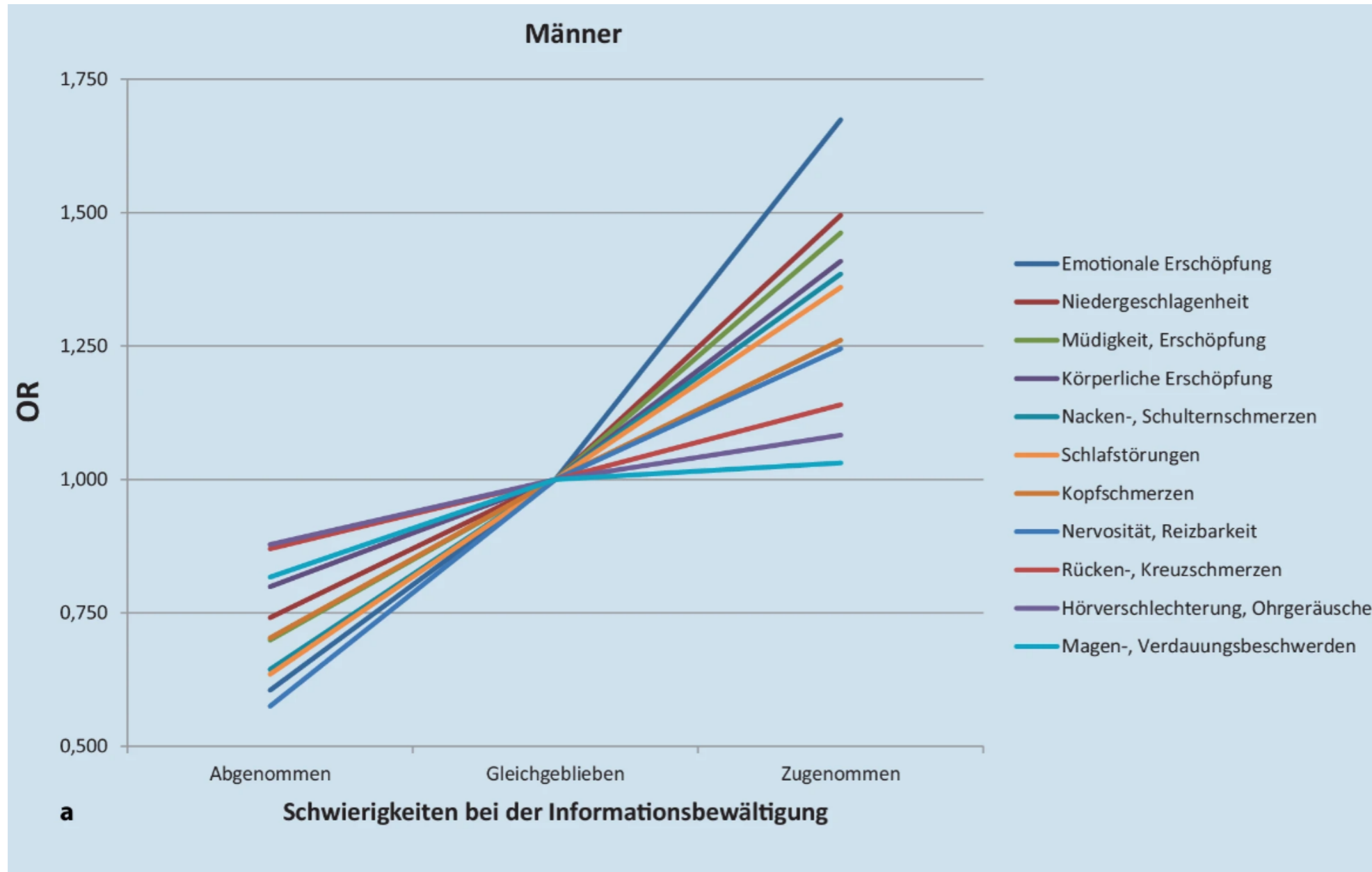
Kersten & Junghanns (2022): Beziehung zwischen dem Erleben von Informationsüberflutung u. *psychosomatischen Beschwerden*

- Kopf-, Nacken-, Schulter-, Rückenschmerzen,
- Magen-, Verdauungsbeschwerden,
- Hörverschlechterung, Ohrgeräusche,
- *Nervosität, Reizbarkeit, Niedergeschlagenheit,*
- *Emotionale u. körperliche Erschöpfung,*
- *Müdigkeit, Schlafstörung*

N = 3367 Erwerbstätige (BAuA Arbeitszeitbefragung)

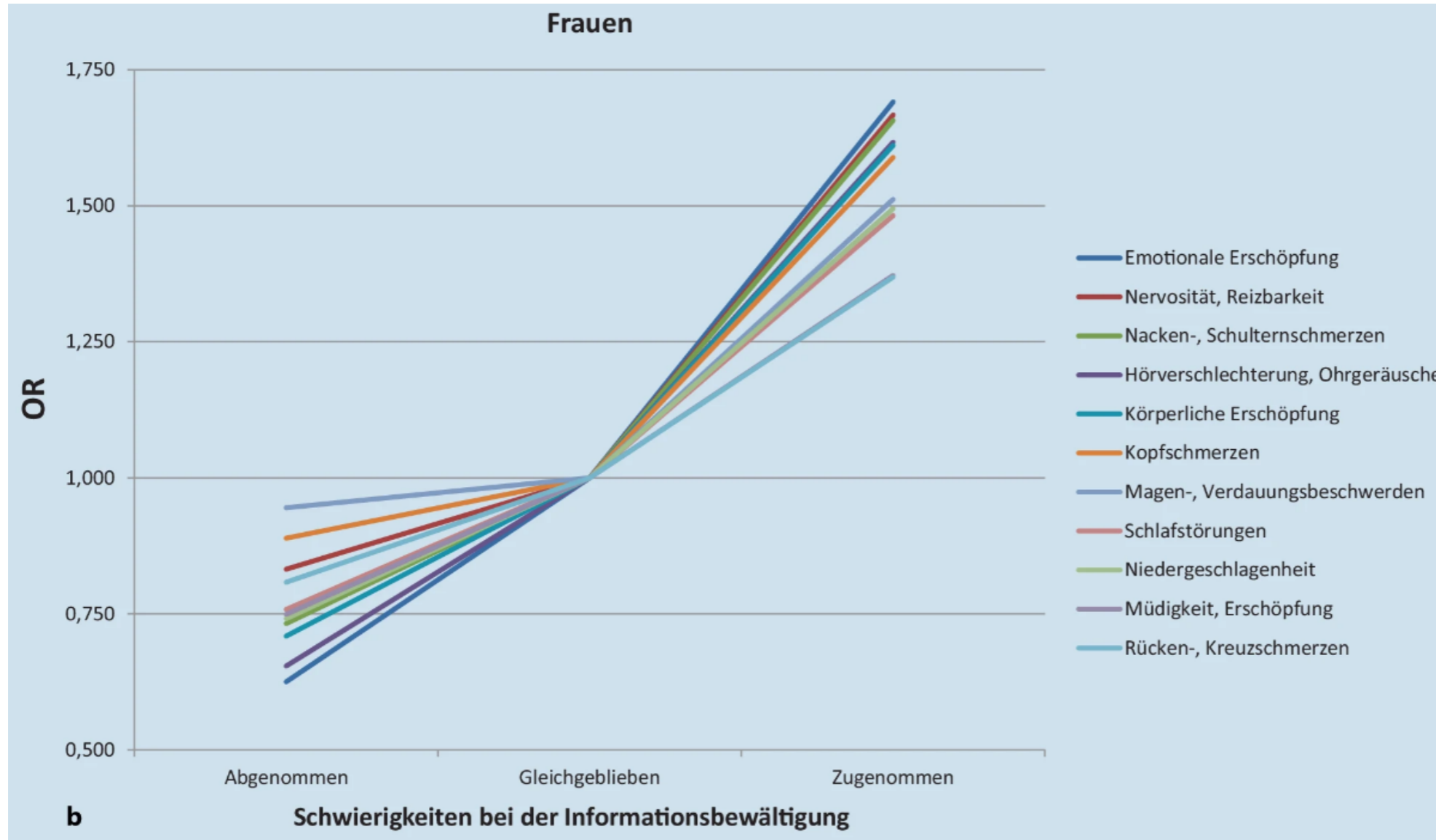
3. Informationsgestaltung

Effekte der Informationsgestaltung: Gesundheit



3. Informationsgestaltung

Effekte der Informationsgestaltung: Gesundheit



3. Informationsgestaltung

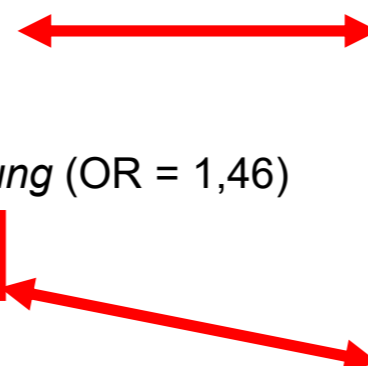
Effekte der Informationsgestaltung: Gesundheit

Zunehmendes Chancenverhältnis bei Männern (stärkste Effekte)

1. *Emotionale Erschöpfung* (OR = 1,67)
2. *Niedergeschlagenheit* (OR = 1,66)
3. *Allg. Müdigkeit, Mattigkeit o. Erschöpfung* (OR = 1,46)
4. *Körperliche Erschöpfung* (OR = 1,41)

Zunehmendes Chancenverhältnis bei Frauen (stärkste Effekte)

1. *Emotionale Erschöpfung* (OR = 1,69)
2. *Nervosität o. Reizbarkeit* (OR = 1,67)
3. *Schmerzen im Nackenbereich* (OR = 1,66)
4. *Hörverschlechterung o. Ohrgeräusche* (OR = 1,62)
5. *Körperliche Erschöpfung* (OR = 1,61)



3. Informationsgestaltung

Effekte der Informationsgestaltung: Gesundheit

Abnehmende Chancenverhältnis bei Männern (stärkste Effekte)

1. Nervosität o. Reizbarkeit (OR = 0,58)
2. Emotionale Erschöpfung (OR = 0,60)
3. Nächtliche Schlafstörungen (OR = 0,64)
4. Niedergeschlagenheit (OR = 0,67)
5. Kopfschmerzen (OR = 0,70)
6. Allg. Müdigkeit, Mattigkeit o. Erschöpfung (OR = 0,70)

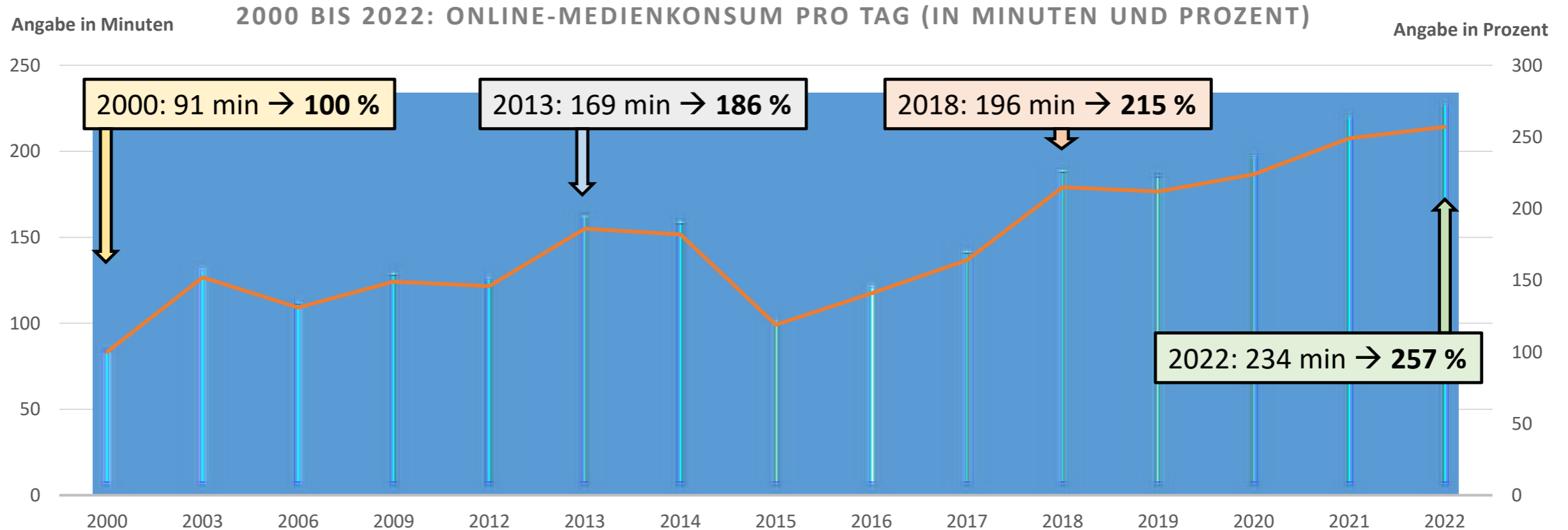
Abnehmende Häufigkeit bei Frauen (stärkste Effekte)

1. Emotionale Erschöpfung (OR = 0,62)
2. Hörverschlechterung o. Ohrgeräusche (OR = 0,65)
3. Körperliche Erschöpfung (OR = 0,71)
4. Schmerzen im Nackenbereich (OR = 0,73)
5. Allg. Müdigkeit, Mattigkeit o. Erschöpfung (OR = 0,75)



3. Informationsgestaltung

Online verbrachte Zeit pro Tag



ARD & ZDF (2022): *ARD-ZDF-Onlinestudie 2022*.
Zugriff am 11.08.2023. Verfügbar unter
<https://webcare.plus/wissen/zahlen-auf-einen-blick/>

■ Online-Zeit in Minuten ■ Anteil in Prozent



Backhaus, N., Tisch, A., Beermann, B.: [Telearbeit, Homeoffice und Mobiles Arbeiten: Chancen, Herausforderungen und Gestaltungsaspekte aus Sicht des Arbeitsschutzes](#). 1. Auflage. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2021.

Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524–1541.

Gimpel, H., Lanzl, J., Regal, C., Urbach, N., Wischniewski, S., Tegtmeier, P., Kreilos, M., Kühlmann, T. M., Becker, J., Eimecke, J., Derra, N. D. (2019): [Gesund digital arbeiten?! Eine Studie zu digitalem Stress in Deutschland](#). Augsburg: Projektgruppe Wirtschaftsinformatik des Fraunhofer FIT. <https://doi.org/10.24406/fit-n-562039>

Golden, T. D., & Veiga, J. F. (2005). The impact of extent of telecommuting on job satisfaction: Resolving inconsistent findings. *Journal of Management*, 31(2), 301–318.

Kersten, N. & Junghanns, G. (2022): Informationsüberflutung am Arbeitsplatz. Gesundheitliche Beschwerden im Längsschnitt der BAuA-Arbeitszeitbefragung. In: *Zentralblatt für Arbeitsmedizin, Arbeitsschutz und Ergonomie*, 72, S. 206-218.

Kunze, F., & Zimmermann, S. (2020). [Nach sechs Monaten im Homeoffice: Wie Beschäftigte die Situation einschätzen. Exzellenzcluster „The Politics of Inequality“](#). *Uni Konstanz*

Piecha, A. & Hacker, W. (2020): [Informationsflut am Arbeitsplatz – Umgang mit großen Informationsmengen vermittelt durch elektronische Medien](#). Forschung Projekt F2373. Dortmund Berlin Dresden: BAuA. Zugriff am 19.05.2023.

Stürz, R. A., Stumpf, C., Mendel, U., & Harhoff, D. (2020). [Digitalisierung durch Corona? Verbreitung und Akzeptanz von Homeoffice in Deutschland: Ergebnisse zweier bidt-Kurzbefragungen](#). (bidt Analysen und Studien, 3).

Seubert, C., Glaser, J., Jiménez, P., Kubicek, B. (2022): PSYCHISCHE GESUNDHEIT IM HOMEOFFICE. [Arbeits- und organisationspsychologische Handlungsempfehlungen zur Umsetzung des Schutzes von Arbeitnehmer:innen im Homeoffice](#). Kammer für Arbeiter und Angestellte, Wien.