

Ziel dieser Studie ist die umfassende Evaluierung der Auswirkungen dezentraler Arbeit auf die körperliche und psychische Gesundheit von Arbeitnehmer*innen in Deutschland (n=2006). Befragt wurden Menschen im Alter von 18 bis 69 Jahren, die mindestens teilweise dezentral arbeiten, beispielsweise in Form von Telearbeit, Teleheimarbeit, alternierender Telearbeit, Homeoffice oder mobilem Arbeiten.

Dazu sechs Fragen an PD Dr. Guido Becke, Forschungsleiter am Institut Arbeit und Wirtschaft der Universität Bremen, gestellt von der Projektleiterin Anna Nymbach (hkk Krankenkasse).

1. Anna Nymbach: Herr Dr. Becke, nach Einschätzung der Befragten birgt dezentrales Arbeiten mehr Vorteile als Nachteile. Genannt werden Zeitzugewinne, Kosteneinsparungen, zeitliche Flexibilitätszuwächse und sogar Produktivitätspotenziale. Als nachteilig wird hingegen vor allem die Abschwächung sozialer Kontakte zu Kolleg*innen empfunden. Ist das der Preis für unsere „schöne neue“ Arbeitswelt?

Dr. Guido Becke: In der Tat zeigen verschiedene Studien zu ortsflexiblem bzw. mobilem Arbeiten, dass die Intensität und Häufigkeit direkter sozialer Kontakte zwischen Mitarbeitenden, insbesondere außerhalb des Büros, abgenommen haben. Die Qualität der sozialen Kontakte hat sich verändert, da virtuelle Arbeitskooperation und Videokonferenzen die Kommunikation beeinflussen. Es ist entscheidend, einen regelmäßigen Wechsel zwischen Büro und Homeoffice vorzusehen, um sozialen Kontakten gerecht zu werden. Die Gestaltung des Büros als gemeinsamen Arbeitsort sollte die Bedürfnisse und Erwartungen der Mitarbeitenden berücksichtigen, um der sozialen Isolation entgegenzuwirken.

2. Dezentrales Arbeiten und Gesundheit: Die Befragten sehen positive Effekte auf die Gesundheit, besonders bei Mitarbeitenden, die über 70 % ihrer Arbeitszeit dezentral arbeiten. Ist Arbeiten von zu Hause grundsätzlich gesünder?

Die Ergebnisse zeigen auf den ersten Blick, dass überwiegendes Arbeiten im Homeoffice als gesünder erscheint. Dies deckt sich mit anderen Studien zu ortsflexiblem Arbeiten. Ein genauerer Blick offenbart jedoch gesundheitsbezogene Ambivalenzen. Die Studie hebt hervor, dass Mitarbeitende ohne Kinder und pflegebedürftige Angehörige überrepräsentiert sind. Diese Gruppe hat oft bessere Bedingungen für konzentrierte Arbeit im Homeoffice. Trotzdem besteht die Gefahr der Entgrenzung von Arbeitszeit, insbesondere bei unzureichender Regelung. Physische Aspekte der Wissensarbeit, wie ergonomische Arbeitsplatzgestaltung, sollten stärker berücksichtigt werden.

3. Einfluss auf das Wohlbefinden: Das Gefühl von Autonomie wird positiv beeinflusst, aber andere Aspekte wie der Einfluss auf körperliche Beschwerden oder die Möglichkeit, nach der Arbeit abzuschalten, werden kritisch betrachtet. Wie sind diese Ergebnisse zu interpretieren?

Die Ergebnisse zum Wohlbefinden sind spannend. Obwohl Autonomie als Gesundheitsressource gilt, zeigt sich, dass diese bei flexiblen Arbeitsformen nur begrenzt wirksam ist. Widersprüchliche Arbeitsanforderungen können zu erhöhtem Zeitdruck und Stress führen, beeinträchtigen die Erholung nach der Arbeit und sollten identifiziert und abgebaut werden. Dezentrales Arbeiten erfordert eine genaue Analyse von Arbeitsbedingungen, um stressauslösende Faktoren zu minimieren und die Autonomie sinnvoll zu nutzen.

4. Gesundheitsförderung: Welche Angebote und Maßnahmen sind aus Ihrer Sicht sinnvoll, um die körperliche und psychische Gesundheit von Arbeitnehmer*innen mit dezentraler Arbeit zu unterstützen?

Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung ist ein zentrales Instrument für eine präventive und gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung. Es ist alarmierend, dass nur 5 % der Befragten Erfahrungen damit haben, obwohl es ein gesetzlich vorgeschriebenes Arbeitsschutzinstrument ist. Beteiligungsorientierte Ansätze sind wichtig, um sowohl Gesundheitsrisiken zu identifizieren als auch Gesundheitsressourcen zu fördern. Betriebliche Regelungen, gut gestaltete Präsenztage und neue Führungs- und Kommunikationsroutinen können sozialer Isolation entgegenwirken und die Arbeitszufriedenheit fördern.

5. Empfehlungen für dezentrales Arbeiten: Angesichts der aktuellen Tendenz großer Unternehmen, ihre Mitarbeitenden vermehrt ins Büro zurückzuholen; welche Umfangs- und Regelungsempfehlungen geben Sie für dezentrales Arbeiten, und warum?

Die Bestrebungen von Unternehmen, Mitarbeitende vermehrt ins Büro zurückzuholen, sollten vorsichtig betrachtet werden, da dies die Flexibilitätsvorteile und die erhöhte Zeit- und Ortsautonomie der Mitarbeitenden einschränken könnte. Der Wechsel zwischen Büro und Homeoffice sollte gut gestaltet sein, um die Vorteile beider Arbeitsformen zu nutzen. Eine klare Ausrichtung der Gefährdungsbeurteilung auf dezentrale Arbeitsformen und die Berücksichtigung der individuellen Bedürfnisse der Mitarbeitenden sind entscheidend für eine gesundheitsförderliche Gestaltung dezentraler Arbeit. Die Dynamik des Bereichs dezentraler Arbeitsformen erfordert eine individuelle Betrachtung, und die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung sollte den Anforderungen dieser Arbeitsformen stärker angepasst werden. Es ist wichtig, den Wert des Büros als gemeinsamen Arbeitsort zu erhalten und die soziale Integration der Mitarbeitenden zu fördern.