

Gesundheitsförderliches Home-Office

Ein Leitfaden für Betriebe und Beschäftigte

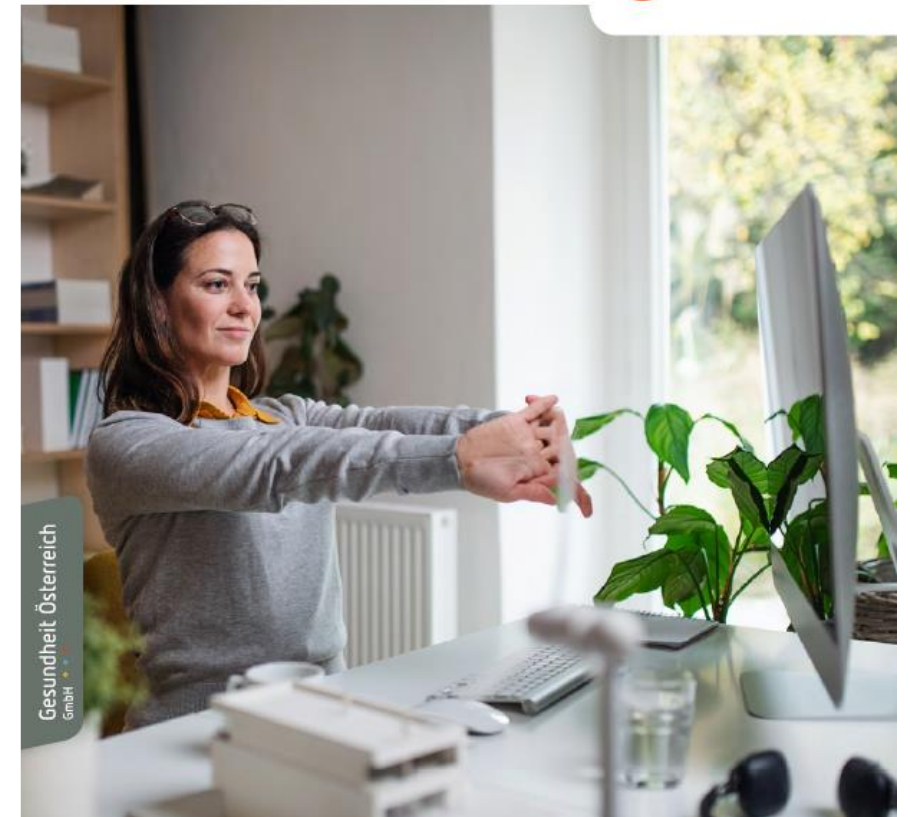
Kathrin Hofer-Fischanger BA, MA, PhD

FH JOANNEUM, Bad Gleichenberg
Institut Gesundheits- u. Tourismusmanagement

BGF-Dreiländertagung, April 2023

Gesundheitsförderliches Home-Office

Ein Leitfaden für Betriebe und Beschäftigte





Hintergrund und Ziel

- Im März 2020: Rasche Lösungen für die Fortführung der Arbeit von zu Hause aus
- Arbeitsbedingungen zu Hause entsprechen oft nicht allgemeinen Grundprinzipien (vgl. Luxemburger Deklaration) und speziellen Qualitätskriterien (vgl. ÖNBGF) ganzheitlicher BGF.
- Erste Ansatzpunkte im „Leitfaden für gesundheitsförderliche Telearbeitsplätze“ von Kappel & Hofer-Fischanger, 2019
- FGÖ-Anfrage: Leitfaden an Betriebe aussenden und eine kleine Umfrage bei Betrieben durchführen



Umfrage bei Betrieben

Fragestellungen

- Welche Rahmenbedingungen liegen bei ausgewählten BGF-Betrieben zur Gestaltung von gesundheitsförderlicher Telearbeit zu Beginn der COVID19-Pandemie vor?
- Wie können Betriebe bei der Bewältigung der COVID19-Pandemie durch konkrete Hilfestellungen und Materialien der Gesundheitsförderung unterstützt werden?

Ergebnis

- Überwiegend werden technische oder rechtliche Aspekte berücksichtigt, teils auch ergonomische, ganzheitliche Überlegungen kommen in Betrieben weniger vor.

Publikationen

- Lang, G., & Hofer-Fischanger, K. (2022). Betriebliche Absichten für gesundheitsförderliche Telearbeit nach dem COVID-19-Lockdown 2020. Prävention Und Gesundheitsförderung. Advance online publication. <https://link.springer.com/article/10.1007/s11553-022-00956-y>
- Lang, G., & Hofer-Fischanger, K. (2022). Factors associated with the implementation of health-promoting telework from the perspective of company decision makers after the first COVID-19 lockdown. Zeitschrift Fur Gesundheitswissenschaften = Journal of Public Health, 1–15. <https://doi.org/10.1007/s10389-022-01717-z>

[Home](#) > [Prävention und Gesundheitsförderung](#) > [Article](#)

[Originalarbeit](#) | [Open Access](#) | [Published: 16 June 2022](#)

Betriebliche Absichten für gesundheitsförderliche Telearbeit nach dem COVID-19-Lockdown 2020

Intentions of companies for health-promoting telework after the COVID-19 lockdown 2020

[Gert Lang](#) & [Kathrin Hofer-Fischanger BA MA PhD](#) 

[Prävention und Gesundheitsförderung](#) (2022) | [Cite this article](#)

1709 [Accesses](#) | [Metrics](#)

Zusammenfassung

Hintergrund

Unternehmen mussten wegen der Pandemie im Frühjahr 2020 schnelle Lösungen für die Weiterarbeit – von zu Hause aus – finden. Die Arbeitsbedingungen zu Hause (Telearbeit) entsprechen nicht immer den Grundprinzipien und Qualitätskriterien der betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF).

Fragestellung

Wie stark ist der Ansatz gesundheitsförderlicher Telearbeit (Arbeit im Homeoffice) in Betrieben verankert und was beeinflusst die strategische Etablierung und Nutzung unterstützender Materialien?

Material und Methoden

Theoretisch abgeleitete Hypothesen wurden operationalisiert und 1858 österreichische Betriebe zur Teilnahme an einer Online-Befragung eingeladen. Die Stichprobe ($n = 192$) repräsentiert einen breiten Mix aus Unternehmensgrößen, Sektoren und Regionen.

Home-Office Definition

„Telearbeit wird als eine Arbeitsform verstanden, bei der die Arbeitstätigkeit unter Nutzung kommunika-tions- und informationstechnischer Einrichtungen räumlich entfernt vom Auftraggeber verrichtet wird.“

(Büssing & Aumann, 1996)

„Telearbeit“ inkludiert: Home-Office, Distance-Working, Remote Work, Mobile Office, usw.

Home-Office = Arbeitsleistung erfolgt an fixem Arbeitsort (in der Wohnung der ArbeitnehmerIn)

(BMA, 2021)

Gesundheitsförderliche Telearbeit hat den Anspruch, gesundheitsförderliche Rahmenbedingungen zu schaffen, gemäß ganzheitlicher BGF.



Chancen und Risiken der Arbeit im Home-Office

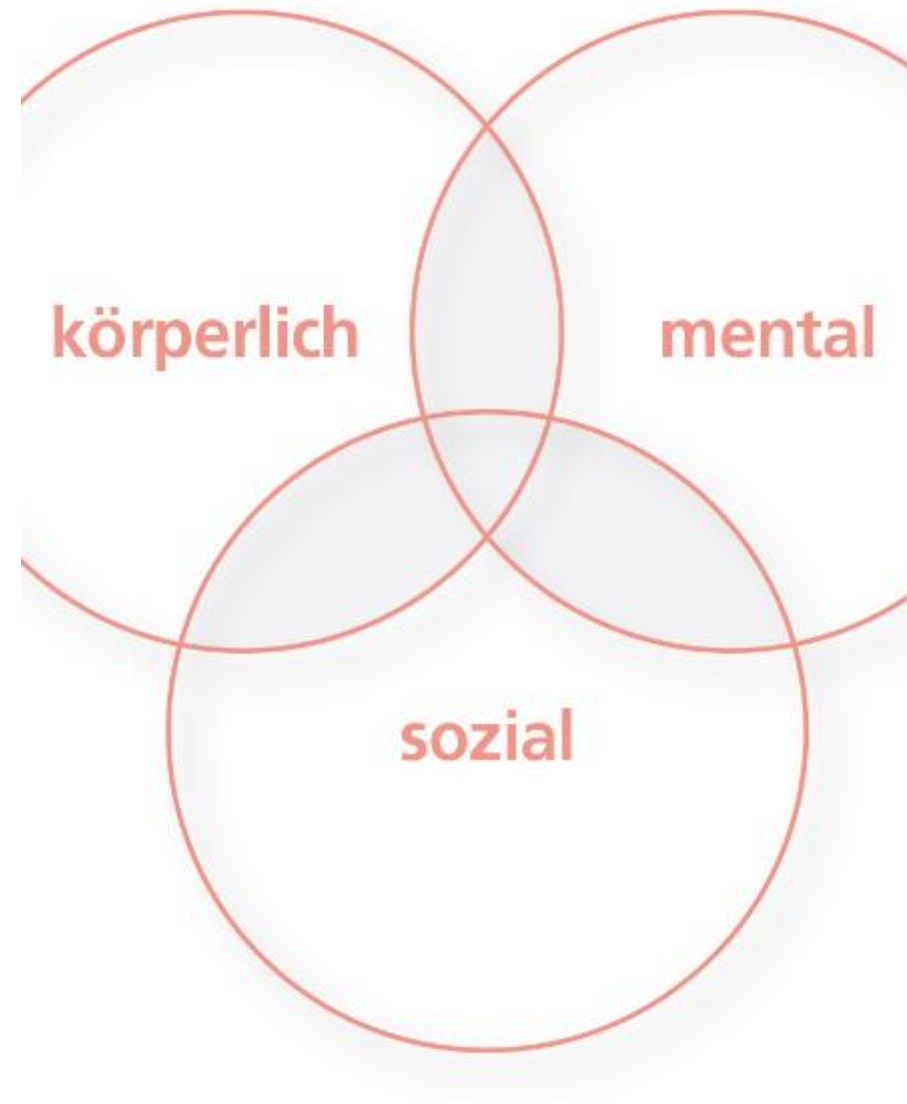
Chancen

- Bessere Balance zwischen Beruflichem und Privatem
- Höhere Flexibilität und Handlungsfreiräume
- Reduktion der Pendelzeit
- Höhere Produktivität
- Höhere Arbeitszufriedenheit
- Weniger „office politics“ zum Forcieren eigener Interessen

Risiken

- Verwischung der Grenzen zwischen Arbeits- und Heimzeit und Überarbeitung
- Präsentismus
- Soziale Isolation
- Fehlende Unterstützung, unpassendes Equipment
- Gefühl einer geringeren Chance für Karrierewege
- Vorurteile / Bedenken anderer zur Arbeitsleistung

Gesundheitliche Effekte der Arbeit im Home-Office



Körperliche Effekte

- Weniger körperliche Erschöpfung im Vergleich zum Pendeln
- Teils gesünderer Lebensstil: Ideale Schlafgewohnheiten, mehr freizeitbezogene Bewegung
- Leichte Verschlechterung der körperlichen Gesundheit
 - Verspannungen und muskuläre Probleme in Nacken, Schulter, Handgelenken, Lendenbereich
 - Kardiovaskuläre Krankheiten, Probleme des Verdauungstraktes
- Gründe
 - Langes Sitzen in der gleichen Position
 - Wiederholende, eintönige Bewegungsmuster
 - Extreme Positionen für die Handgelenke
 - Zu wenige gesunde, bewegte Pausen

(Oakman, 2020; Tavares, 2017)



Psychische Effekte

Arbeiten im Home-Office...

... ist verbunden mit weniger Erschöpfung
(aufgrund weniger Zeitdruck, weniger Rollenkonflikten und
einem größeren Handlungsspielraum, einem Zeitgewinn, wenn
das Pendeln wegfällt)

... ermöglicht bessere Konzentration
(aufgrund weniger Lärm, weniger Unterbrechungen, mehr
Privatheit, bessere Luftqualität)

... ist verbunden mit niedrigerer sozialer Unterstützung,
weniger Feedback

Insgesamt überwiegen aber die positiven Effekte
auf die Gesundheit.





Wovon sind die gesundheitlichen Effekte abhängig?

- dem Grad der organisationalen Unterstützung
- dem Grad der Unterstützung durch Führungskräfte
- dem Ausmaß / Möglichkeiten der kollegialen Unterstützung und
- den Gegebenheiten am Heim-Arbeitsplatz
- der sozialen Eingebundenheit außerhalb der Arbeit sowie Ebenen der Arbeit und Familienkonflikte
- ...

Nutzen des Leitfadens

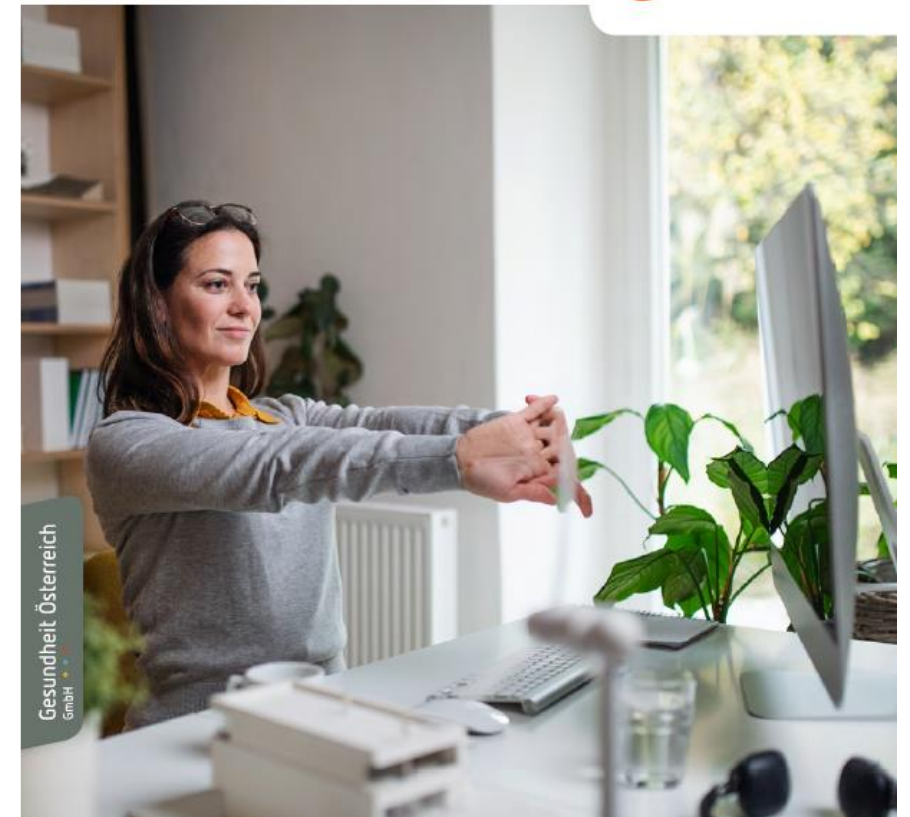
- Arbeit zuhause soll unter gesundheitsförderlichen Bedingungen erfolgen.
- Der Leitfaden unterstützt Betriebe und Beschäftigte dabei, Maßnahmen für das Arbeiten im Home-Office ganzheitlich zu überlegen.

Für wen?

Innerbetriebliche Verantwortungsträger:innen,
BGF-Verantwortliche, Führungskräfte,
Team- und Projektleitungen, interessierte
Mitarbeiter:innen

Gesundheitsförderliches Home-Office

Ein Leitfaden für Betriebe und Beschäftigte



Zur Orientierung



- Hinweise oder Beispiele aus der Praxis.



- Tipps für Betriebe und Beschäftigte zum Arbeiten im Home-Office.



- Weiterführende Informationen in Büchern, Leitfäden und anderen praktischen Unterlagen.

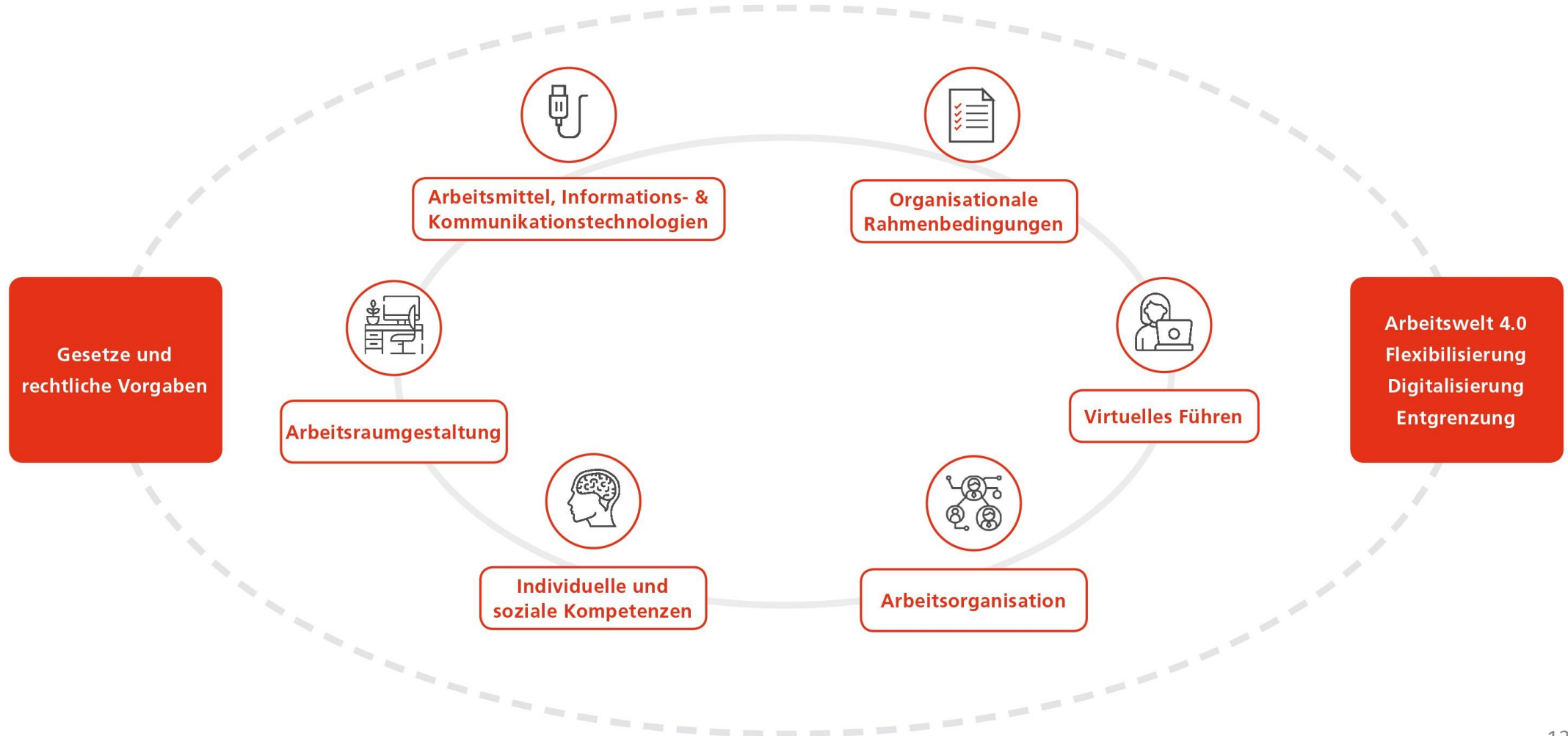


- Links führen zu anderen Webseiten, die Inhalte zum Thema inkludieren.



- Fragen zur Selbstreflexion für Betriebe und Beschäftigte

Faktoren für ein gesundheitsförderliches Home-Office



Organisationale Rahmenbedingungen

- Gesetzlicher Rahmen
- Häufigkeit und Dauer
- Arbeits- und Pausengestaltung
- Erreichbarkeiten
- Meetingkultur
- Unterstützungsmöglichkeiten



Organisationale Rahmenbedingungen



Reflexionsfragen

- Seit wann gibt es im Unternehmen die Möglichkeit, im Home-Office zu arbeiten?
- Welche Einstellung/Haltung hat die Unternehmensleitung zum Home-Office?
- Wer kann Home-Office grundsätzlich nutzen?
- In welchen Arbeitsbereichen ist es nicht möglich, im Home-Office zu arbeiten?
- Wie wird im Unternehmen damit umgegangen, dass nicht alle Beschäftigten Home-Office nutzen können?



Organisationale Rahmenbedingungen



Beispieltext für Betriebsvereinbarung: Die Dienstnehmer:innen haben Anspruch auf zwei Telearbeitstage pro Arbeitswoche, sofern dem nicht schwerwiegende betriebliche Interessen entgegenstehen und die Telearbeit nicht mehr als XY Prozent des tatsächlichen Beschäftigungsausmaßes beträgt. Dies bedeutet, dass auch Teilzeitbeschäftigte bei gleichmäßiger Verteilung der Arbeitszeit über die gesamte Arbeitswoche Anspruch auf zwei Telearbeitstage haben.



Virtuelles Führen

- Vorbildfunktion
- Vertrauen schaffen
- Führungskompetenzen ausbauen

Tipp:

Eine virtuell zugängliche Wertschätzungstafel kann eingerichtet werden. Leistungen der Beschäftigten werden dort sichtbar dargestellt, beispielsweise herausragende oder kleine Leistungen, die laufend aber selbstverständlich durchgeführt werden. Vielleicht gibt es die Möglichkeit, dass sich auch die Teammitglieder gegenseitig wertschätzende Botschaften hinterlassen können.



Virtuelles Führen

Selbstreflexion von Führungskräften



- ? Inwiefern nehme ich als Führungskraft wahr, wie es meinen Mitarbeiter:innen im Home-Office geht?
- ? Wie drücke ich Wertschätzung gegenüber meinen Mitarbeiter:innen in der virtuellen Zusammenarbeit aus?
- ? Wie fördere ich die Wertschätzungskultur im Team?
- ? Welche Unterstützung kann ich einzelnen Mitarbeiter:innen zusprechen?
- ? Wie sehr achte ich auf meine eigene Gesundheit, besonders auch im Home-Office?
- ? In welchen Bereichen möchte ich Vorbild sein?

Virtuelles Führen



Wenn Führungskräfte klar kommunizieren, an welchen Tagen oder bis zu welcher Uhrzeit Mitarbeiter:innen erreichbar sein müssen, kann dies wesentlich dazu beitragen, Belastungen abzubauen.



Coachings, kollegiale Beratungen und andere Reflexionsmöglichkeiten unterstützen Führungskräfte dabei, eigene Belastungen, Zweifel und Unsicherheiten zu thematisieren und bewusste Entscheidungen treffen zu können.

Arbeitsorganisation

- Aufgabenverteilung
- Partizipation der Beteiligten
- Informations- und Entscheidungsprozesse
- Datenmanagement
- Datensicherheit und Datenschutz
- Digitale Unterbrechungen / Störungen



Arbeitsorganisation



Reflexionsfragen zur Information

- ? Wie werden Mitarbeiter:innen in unserem Unternehmen informiert?
- ? Welche Medien werden zur Informationsverbreitung eingesetzt?
- ? Werden die eingesetzten Medien von den Beschäftigten genutzt?
- ? Welche Beschäftigten haben möglicherweise eingeschränkten Zugang zu Informationen?
- ? Wie kann sichergestellt werden, dass alle wesentlichen Informationen auch alle Beschäftigten rechtzeitig erreichen?
- ? Sind die Informationen für alle Beschäftigtengruppen verständlich formuliert?



Arbeitsorganisation



Reflexionsfragen zur Beteiligung

- ? Inwiefern können sich Mitarbeiter:innen an Entscheidungen im Unternehmen generell beteiligen?
- ? Welche Möglichkeiten der Beteiligung gibt es derzeit in der virtuellen Zusammenarbeit?
- ? Welche neuen Möglichkeiten der Beteiligung werden durch virtuelle und hybride Arbeitsformen eröffnet?
- ? Bestehen Unterschiede dahingehend, welche Mitarbeiter:innen über ein Vorhaben informiert werden und welche sich aktiv einbringen können?
- ? Welche Methoden können partizipative Arbeitsweisen im virtuellen Raum unterstützen?



Individuelle und soziale Kompetenzen

- Wissen und Fähigkeiten
- Selbstorganisation und Verantwortungsübernahme
- Abgrenzung
- Unterstützung durch Führungskräfte / Kolleg:innen
- Kommunikation und Erreichbarkeit
- Individuelle Stärken
- Bewältigungskompetenzen und Resilienz
- Weiterbildungen



Individuelle und soziale Kompetenzen

- ? Wie fühlt sich das Arbeiten im Home-Office für mich an?
- ? Was fällt mir daheim schwerer als im Büro? Was funktioniert besser?
- ? Wann kann ich sehr fließend, produktiv arbeiten?
- ? Wie gehe ich mit belastenden/stressigen Situationen im Home-Office um?
- ? Wie gut kann ich mir meine Zeit im Arbeitsalltag zuhause einteilen?
- ? An wen kann ich mich wenden, wenn ich Hilfe brauche?
- ? Welche Hilfsangebote stellt mir mein Unternehmen zur Verfügung?
- ? Zu welchen Themen/Inhalten benötige ich Weiterbildungen?

Individuelle und soziale Kompetenzen

Arbeitszeiten nach Chronotypen

→ Lerche:

06:00-08:30 Uhr – Kreatives Hoch

08:30-13:00 Uhr – Problemlösungszeit

15:00-17:00 Uhr – Problemlösungszeit

17:00-21:00 Uhr – Inspirationszeit

→ Eule:

10:30-12:30 Uhr – Kreatives Hoch

12:30-13:30 Uhr – Problemlösungszeit

15:30-18:00 Uhr – Inspirationszeit

18:00-22:30 Uhr – Problemlösungszeit

Tätigkeiten nach Phasen

Kreatives Hoch:

kreative Arbeiten; Erstellen neuer
Konzepte und Finden von Ideen

Problemlösungszeit:

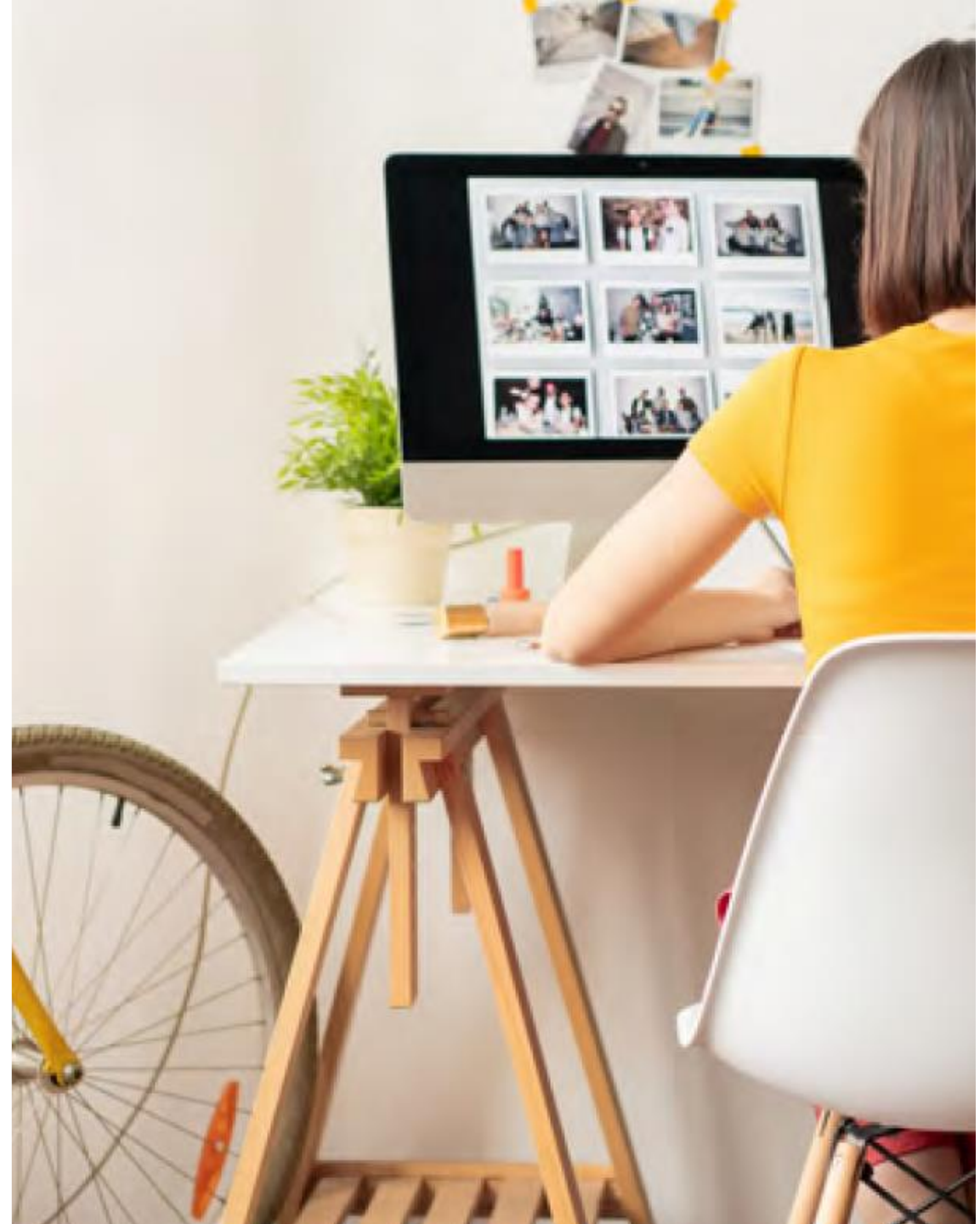
Ausführen komplizierter Aufgaben und
komplexer Tätigkeiten, bei denen viel
nachgedacht werden muss

Inspirationszeit:

Bearbeitung von Aufgaben, die
Kreativität bedürfen; Sammeln
von Gedanken

Arbeitsraum

- Arbeitsraum
- Arbeitstisch
- Arbeitssessel
- Bürobedarf
- Lichtverhältnisse
- Raumklima
- Natürliche Elemente und Farben





Arbeitsraum

Selbstreflexion von Führungskräften

- ? In welchem Raum/an welchem Platz arbeite ich meistens von zuhause aus?
- ? Wie ruhig gelegen ist mein Home-Office-Arbeitsplatz?
- ? Wie sind die Platzverhältnisse?
- ? Wie bequem ist mein Arbeitssessel bzw. wie angenehm ist es, darauf zu sitzen?
- ? Wie kann ich meinen Tisch gegebenenfalls verstellen?
- ? Wie ist meine Körperhaltung während der Arbeit?
- ? Wo nehme ich Verspannungen während der Arbeit wahr?
- ? Wie viele natürliche Elemente wie Pflanzen umgeben mich?

Gesund am Schreibtisch arbeiten

Umgebung
möglichst ruhig



Abstand zum Bildschirm
ca. eine Armeslänge



Raumtemperatur
20 - 22 °C

Luftfeuchtigkeit
40 - 60 %



Bildschirmoberkante
max. auf Augenhöhe

Bildschirmgröße
mind. 22"

Armwinkel
90 - 100°



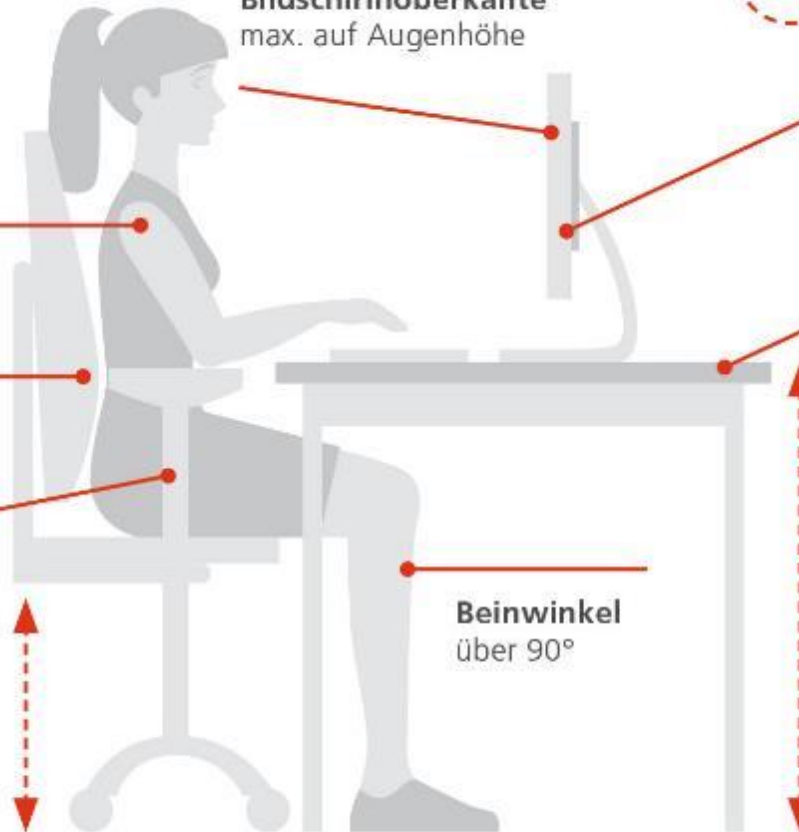
Lordosenstütze
auf Lendenwirbelhöhe



Armlehne
ca. auf Tischhöhe



Tischplatte
mind. 80 x 160 cm



Beinwinkel
über 90°

Tischhöhe
ggf. anpassen

Stuhlhöhe
an Körper anpassen

Quelle: Inhalte AUVA, Grafik FGÖ



Arbeitsmittel

- Arbeitsmittel
- Informations- und Kommunikationstechnologien
- Bildschirme, Laptop
- Zubehör
- Softwarenutzung und Online-Tools



Toolliste

Check-up Home-Office

Empfehlungen und Selbsteinschätzung

Mein Home-Office Arbeitsstil

Selbsteinschätzung

Home-Office-Ratgeber der AK

Ratgeber / Literatur

AK Home-Office H.O.T.T.

Test-Tool

Bewegung ins Home-Office

Arbeitsmaterialien

eLearning-Tool für Beschäftigte

eLearning-Tool für Führungskräfte

...

3. Arbeitsorganisation zum Arbeiten Im Home-Office

Kriterium	Erfüllt	Teils erfüllt	Nicht erfüllt	Wo gibt es weitere Handlungsmöglichkeiten?
3.1 Mitarbeiter:innen verfügen über den nötigen Entscheidungs- und Handlungsspielraum für ihre Aufgaben und Tätigkeiten zuhause.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3.2 Im Betrieb ist für alle Beschäftigten transparent ersichtlich, welche Aufgaben Mitarbeiter:innen im Home-Office erledigen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3.3 Den Mitarbeitenden ist klar, wie sie mit Datensicherheit und Datenschutz zuhause umgehen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Selbstcheck

... zum Reflektieren und Bewerten, wie gut die Bedingungen für ein gesundheitsförderliches Home-Office im eigenen Arbeitsumfeld bereits sind.

Er regt dazu an, diese Bedingungen auch weiterzuentwickeln.

3.4 Inwiefern können sich Mitarbeiter:innen bei Entscheidungen im Unternehmen, wenn sie im Home-Office sind, beteiligen?



3.5 Wie gut wird sichergestellt, dass alle wesentlichen Informationen auch alle Beschäftigten rechtzeitig erreichen?



3.6 Wie stark werden Online-Tools, z. B. für ungestörtes Arbeiten, Pausen-Management, Kommunikation, Arbeitsaufteilung im Team, Zeiterfassung oder zum Teilen von Dokumenten im Betrieb verwendet?





Fonds Gesundes
Österreich

FH | JOANNEUM
University of Applied Sciences

Kathrin Hofer-Fischanger

Dozentin und Projektmanagerin
FH JOANNEUM, Bad Gleichenberg
Institut Gesundheits- und Tourismusmanagement

kathrin.hofer-fischanger@fh-joanneum.at

Zitiervorschlag Leitfaden:

Hofer-Fischanger, Kathrin; Jurkowitsch, Katrin; Lang, Gert; Rossmann-Freisling, Ina (2022): Gesundheitsförderliches Home-Office – Ein Leitfaden für Betriebe und Beschäftigte. Wien: hrsg. von Gesundheit Österreich GmbH, Geschäftsbereich Fonds Gesundes Österreich

Zitierte Quellen

- Büssing, A. & Aumann, S. (1996). Telearbeit aus arbeitspsychologischer Perspektive. *Arbeit*, 5(2), 133-153. doi: 10.1515/arbeit-1996-0202.
- Hofer-Fischanger, K. & Jurkowitsch, K. (2021). In Gert L. (Hg.), *Gesundheitsförderliche Telearbeit im Kontext der COVID19-Pandemie – Factsheet*. Wien: Fonds Gesundes Österreich, Gesundeheit Österreich. https://fgoe.org/sites/fgoe.org/files/2021-05/fgoe_factsheet_tearbeit_bfrei.pdf
- Kappel, M. & Hofer-Fischanger, K. (2019). *Leitfaden für gesundheitsförderliche Telearbeitsplätze*. Bad Gleichenberg: FH JOANNEUM – University of Applied Sciences.
- Lopez-Leon S, Forero DA, Ruiz-Díaz P. Recommendations for working from home during the COVID-19 pandemic (and beyond). *Work*, 66(2), 371-375. doi: 10.3233/WOR-203187.
- Oakman, J., Kinsman, N., Stuckey, R., Graham, M. & Weale, V. (2020). A rapid review of mental and physical health effects of working at home: how do we optimise health? *BMC Public Health* 20(1), 1825. doi: 10.1186/s12889-020-09875-z.
- Tavares, A. (2017). Telework and health effects review. *International Journal of Healthcare*, 3(2), 30-36. doi: 10.5430/ijh.v3n2p30.