

srh

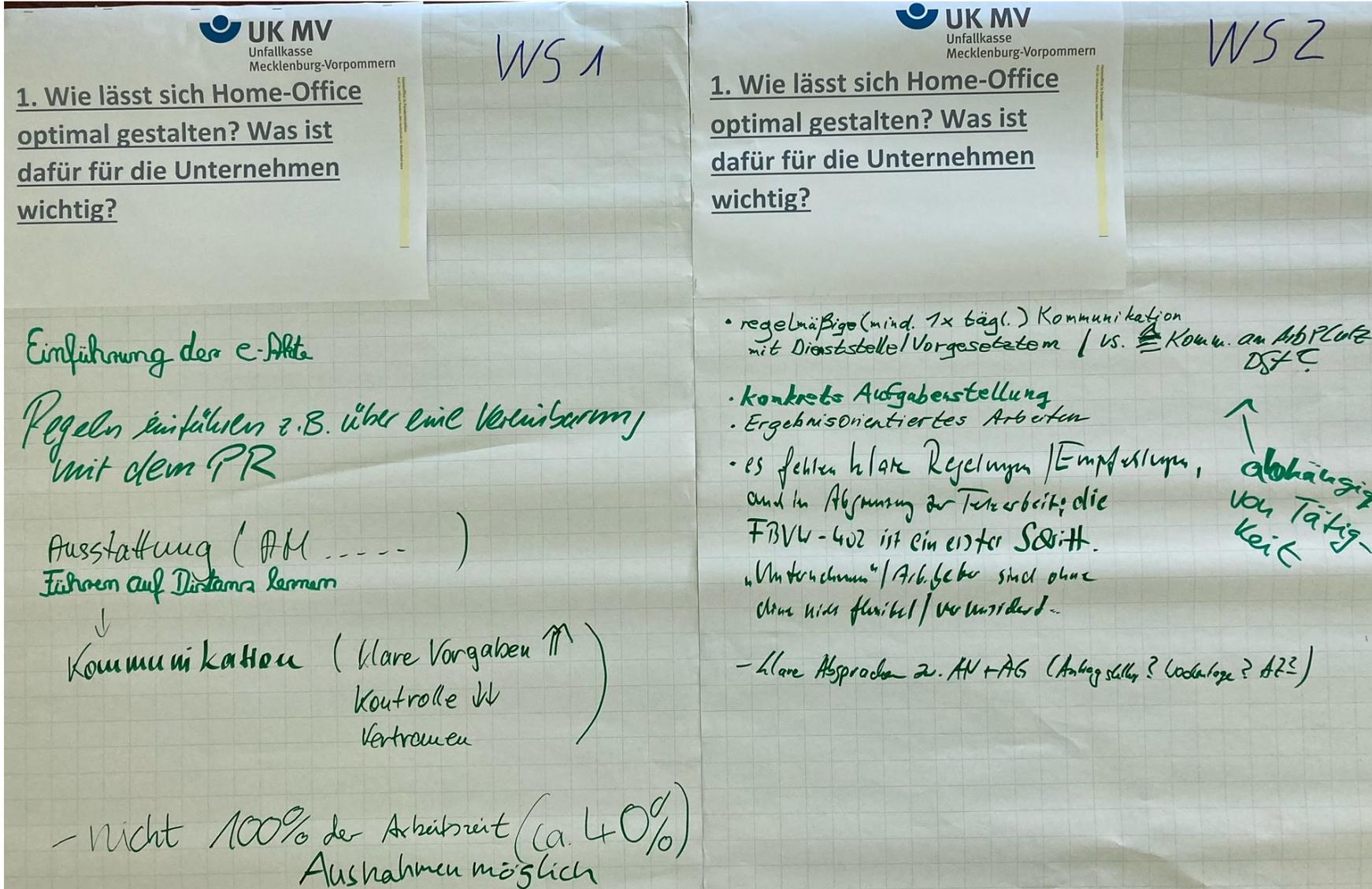
Leidenschaft
fürs Leben.

Office in Pandemiezeiten

lon



1. Wie lässt sich Home-Office optimal gestalten? Was ist dafür für die Unternehmen wichtig?



UK MV
Unfallkasse
Mecklenburg-Vorpommern

WS 1

1. Wie lässt sich Home-Office optimal gestalten? Was ist dafür für die Unternehmen wichtig?

Einführung des e-Offices

Regeln einführen z.B. über eine Vereinbarung mit dem PR

Ausstattung (AM)
Führen auf Distanz lernen

↓

Kommunikation (klare Vorgaben ↑
Kontrolle ↓
Vertrauen)

- nicht 100% der Arbeitszeit (ca. 40%)
Ausnahmen möglich

UK MV
Unfallkasse
Mecklenburg-Vorpommern

WS 2

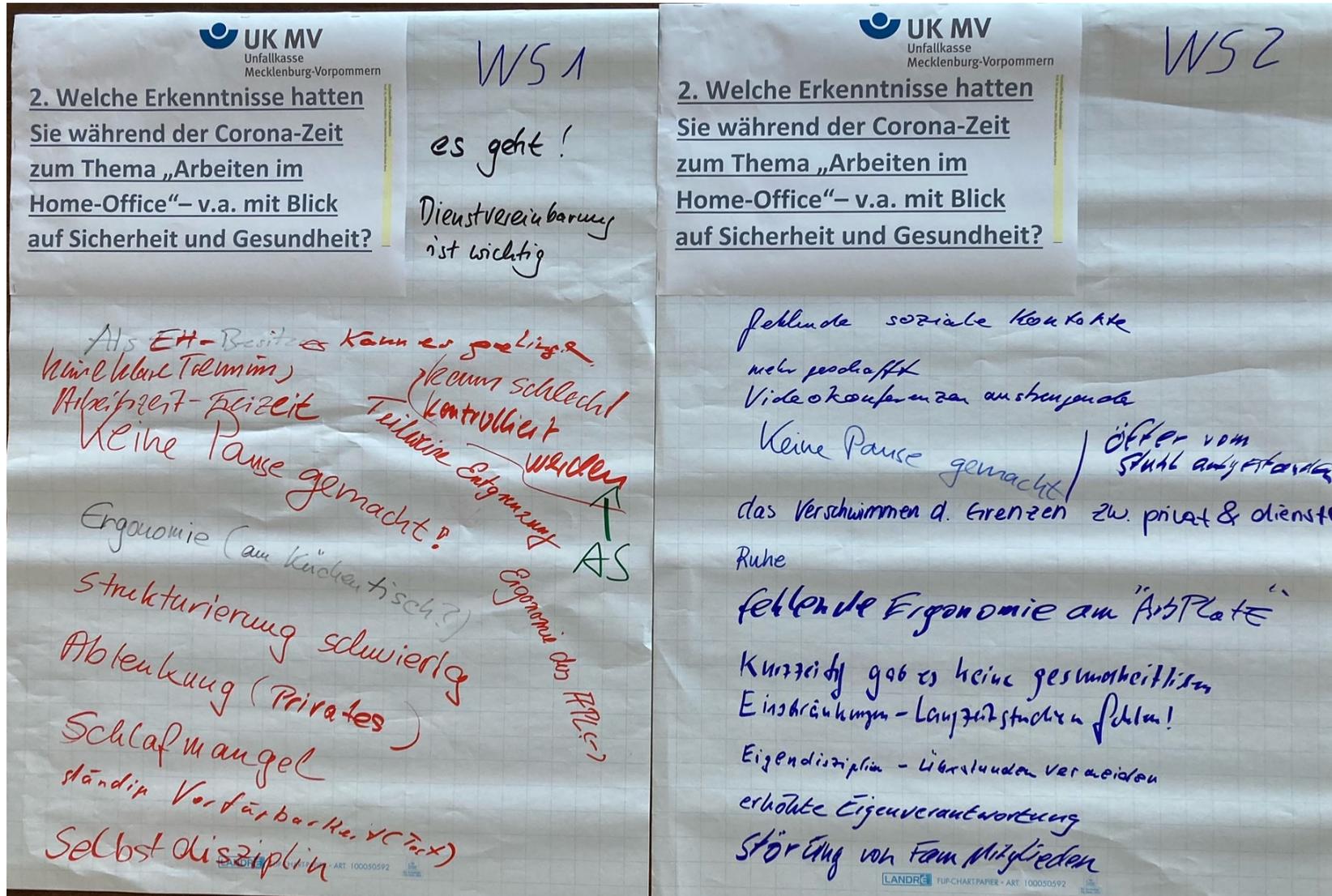
1. Wie lässt sich Home-Office optimal gestalten? Was ist dafür für die Unternehmen wichtig?

- regelmäßige (mind. 1x tägl.) Kommunikation mit Dienststelle/Vorgesetztem / vs. ~~an~~ ^{an} Arbeitsplatz DStC
- konkrete Aufgabenerstellung
- Ergebnisorientiertes Arbeiten
- es fehlen klare Regelungen/Empfehlungen, und in Abgrenzung zur Telearbeit; die FBVW-402 ist ein erster Schritt. „Unternehmen“/Arbeitgeber sind ohne diese nicht flexibel/verantwortl.

↑ abhängig von Tätigkeit

- klare Absprache zw. AV + AG (Anhang selber? Lockanlage? A2C)

2. Welche Erkenntnisse hatten Sie während der Corona-Zeit zum Thema „Arbeiten im Home-Office“-Blick auf Sicherheit und Gesundheit?



UK MV
Unfallkasse
Mecklenburg-Vorpommern

WS 1

2. Welche Erkenntnisse hatten Sie während der Corona-Zeit zum Thema „Arbeiten im Home-Office“- v.a. mit Blick auf Sicherheit und Gesundheit?

es geht!
Dienstvereinbarung ist wichtig

Als EH-Besitzer kann es gelingen
(keine leeren Traumwörter)
Arbeitszeit-Beizeit
keine Pause gemacht?
Ergonomie (am Küchentisch?)
Strukturierung schwierig
Ablenkung (Privates)
Schlafmangel
ständig verfügbar (z.B. VC Chat)
Selbstdisziplin

AS
Ergonomie des Arbeitsplatzes
Kontrolliert
wird
AS

UK MV
Unfallkasse
Mecklenburg-Vorpommern

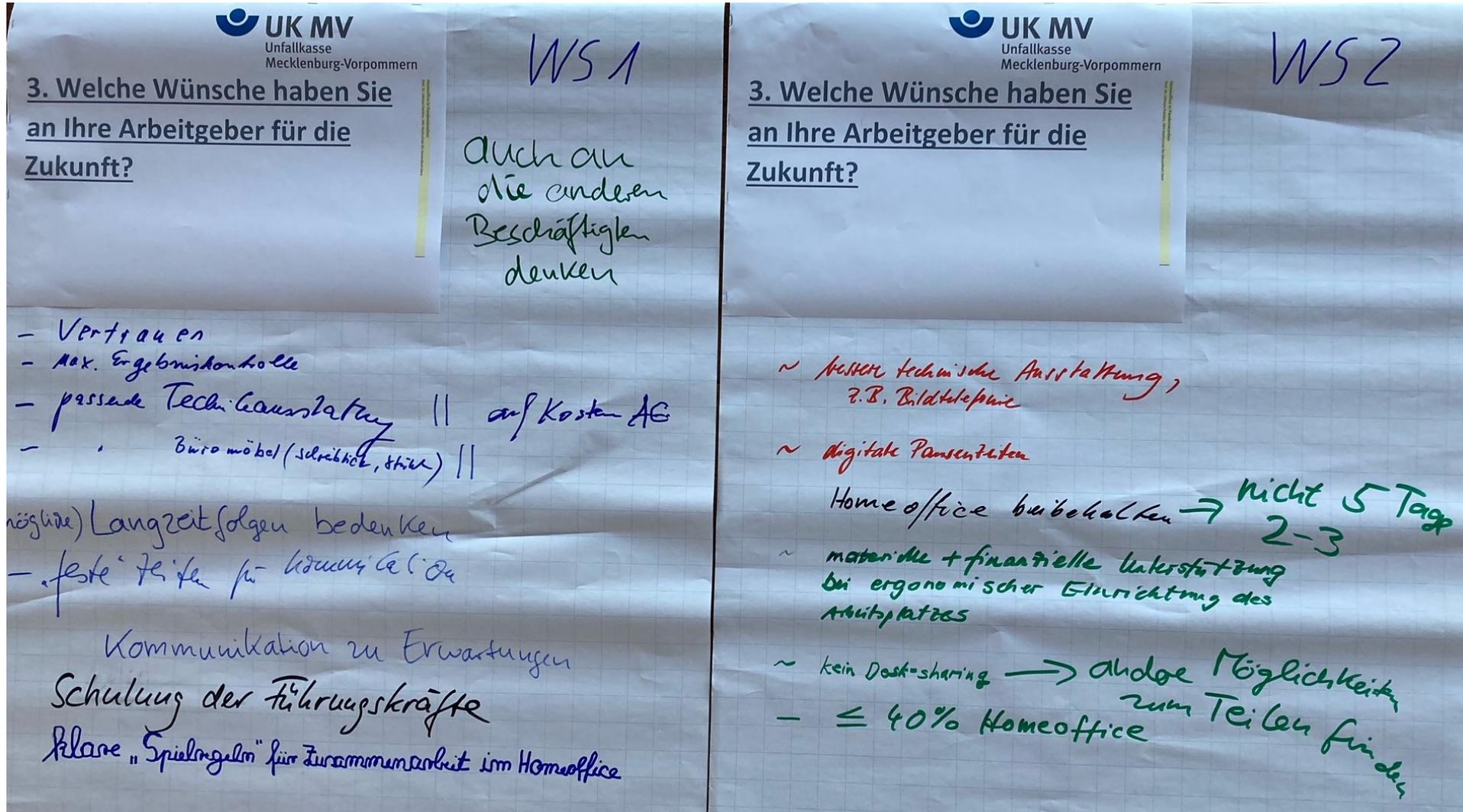
WS 2

2. Welche Erkenntnisse hatten Sie während der Corona-Zeit zum Thema „Arbeiten im Home-Office“- v.a. mit Blick auf Sicherheit und Gesundheit?

fehlende soziale Kontakte
mehr geschafft
Videokonferenzen ausstragbar
keine Pause gemacht / öfter vom Stuhl aufstehen
das Verschwimmen d. Grenzen zw. privat & dienstl.
Ruhe
fehlende Ergonomie am "Arbeitsplatz"
Kurzweiliger gab es keine gestuhten
Einschränkungen - Langzeitstudien fehlen!
Eigendisziplin - Überstunden vermeiden
erhöhte Eigenverantwortung
Störung von Fam. Mitgliedern

LANDRE FLP-CHARTPAPIER - ART. 100050592

3. Welche Wünsche haben Sie an Ihre Arbeitgeber für die Zukunft?



UK MV
Unfallkasse
Mecklenburg-Vorpommern

WS 1

3. Welche Wünsche haben Sie an Ihre Arbeitgeber für die Zukunft?

Auch an die anderen Beschäftigten denken

- Vertrauen
- Max. Ergebniskontrolle
- passende Technikausstattung // auf Kosten AG
- Büro möbel (Schreibtisch, Stuhl) //

(mögliche) Langzeitfolgen bedenken

- feste Zeiten für Kommunikation

Kommunikation zu Erwartungen
Schulung der Führungskräfte
Klare „Spielregeln“ für Zusammenarbeit im Homeoffice

UK MV
Unfallkasse
Mecklenburg-Vorpommern

WS 2

3. Welche Wünsche haben Sie an Ihre Arbeitgeber für die Zukunft?

- ~ Neueste technische Ausstattung, z.B. Bildtelefonie
- ~ Digitale Pausentexten
- Homeoffice beibehalten → nicht 5 Tage 2-3
- ~ materielle + finanzielle Unterstützung bei ergonomischer Einrichtung des Arbeitsplatzes
- ~ kein Desk-sharing → andere Möglichkeiten zum Teilen finden
- ≤ 40% Homeoffice

New Work & Führung

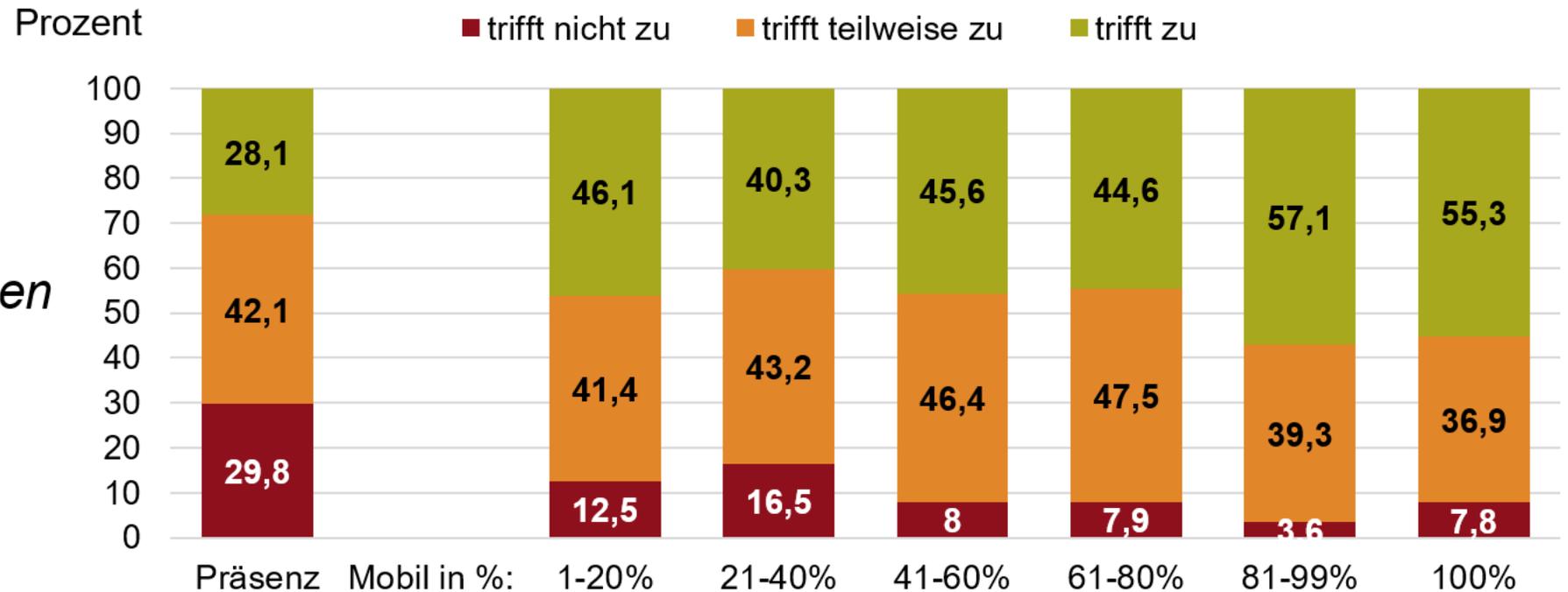
Datenbasis und Erhebungsmethode



- Befragung von 1.800 Erwerbstätigen zwischen 18 und 69 Jahren aller Branchen
- Computer Assisted Web Interview (CAWI – „Online-Interviews“), Erhebungszeitraum 12.11.2020 – 11.01.2021 (*bundesweiter coronabedingter Lockdown*)
- 15 soziodemografische Merkmale (u. a. Alter, Geschlecht, Bildung, Arbeitsverhältnis, Unternehmensgröße, Führungsverantwortung, Branche)
- Skala 1 (trifft ganz und gar nicht zu) bis 6 (trifft voll und ganz zu)

Mehr Eigenverantwortung bei mobiler Arbeit

*„Ich kann selbst
entscheiden, wie
ich meine Aufgaben
erledige“*

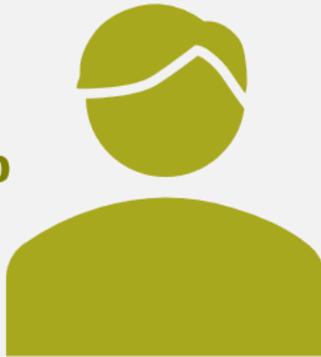


Kontrolle spielt auch eine Rolle

„Ich verspüre mehr Kontrolle durch
meinen direkten Vorgesetzten“

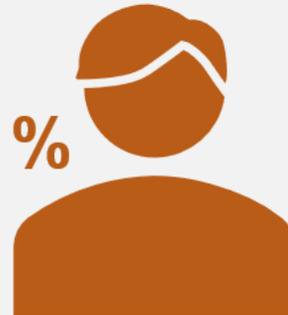


67 %



trifft nicht zu

25 %



teilweise

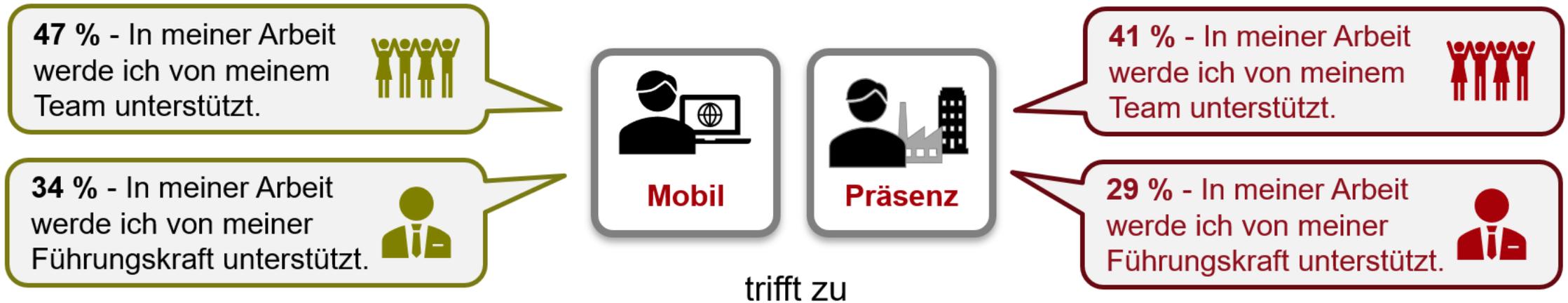
8 %



voll und ganz

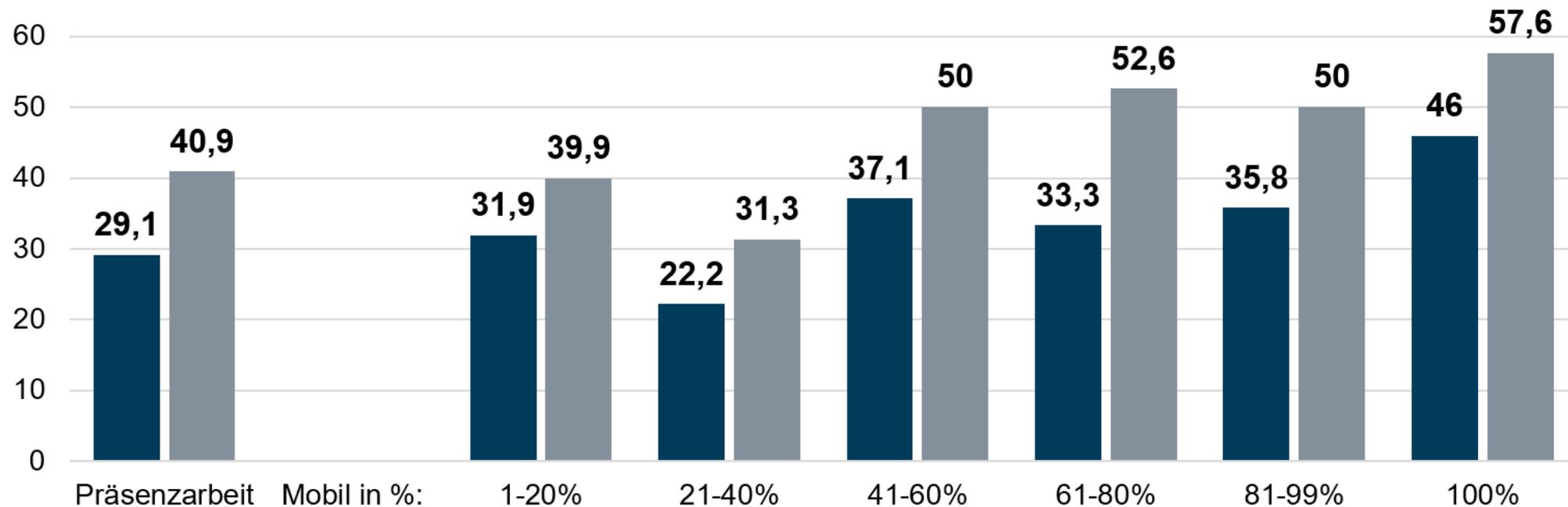
Mobil arbeitende Beschäftigte ohne Führungsverantwortung (n = 519)

Unterstützung durch Vorgesetzte und Teammitglieder

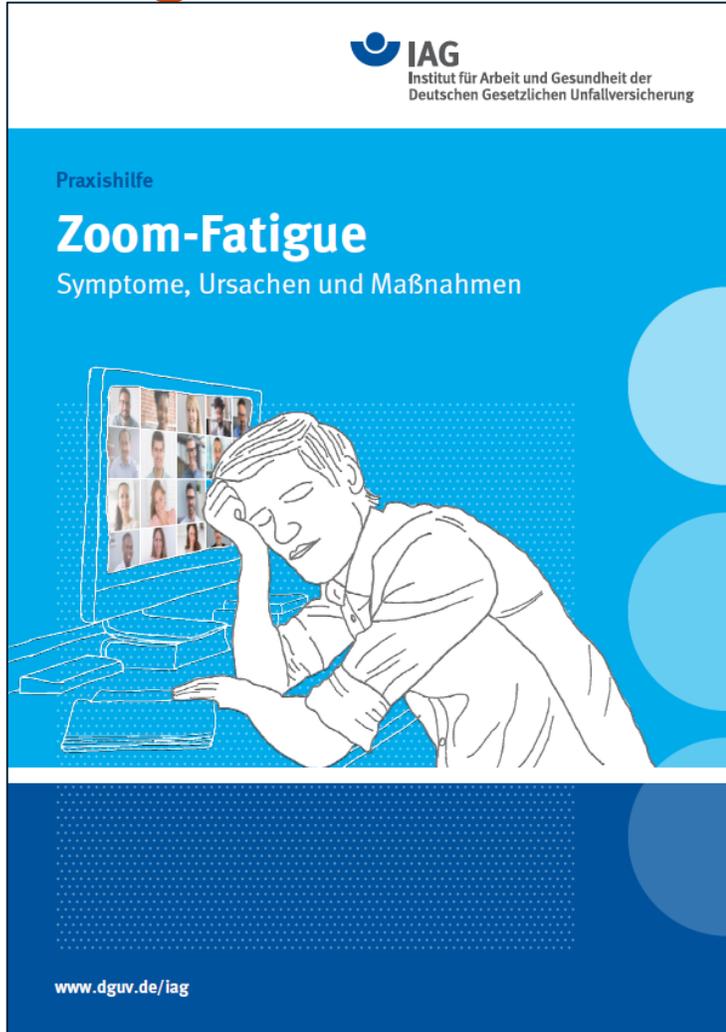


Mehr Unterstützung durch Kolleginnen und Kollegen

Prozent ■ Ich werde von meiner Führungskraft unterstützt. ■ Ich werde von meinen Kollegen und Kolleginnen unterstützt.



Zoom Fatigue



CHECK-UP Zoom-Fatigue

Kurzfragebogen zur Selbstreflexion

Die Fragen dienen Ihnen zur Reflexion Ihres eigenen Verhaltens bei der Vorbereitung von und der Teilnahme an Online-Meetings. Zudem werden wichtige Rahmenbedingungen beleuchtet. Die Fragen sollen Ihnen bei der Einschätzung helfen, wie hoch Ihr Risiko ist, sich durch häufige oder lange Online-Meetings müde oder erschöpft zu fühlen. Dies wird auch Zoom-Fatigue genannt.

Fragen	JA	NEIN
Vorbereitung von Online-Meetings		
Überlege ich mir vorab, ob meine Anwesenheit am Online-Meeting nötig ist und entscheide ich mich entsprechend? (Erfolgt beispielsweise ein wichtiger Beitrag durch mich oder bietet mir das Meeting einen Nutzen über das Protokoll hinaus?)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gelingt es mir, Arbeit und Privatleben zu trennen, indem ich in meiner geplanten Freizeit nicht an beruflichen Online-Meetings teilnehme?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Plane ich in meinen Tages- und Wochenplan videokonferenzfreie Zeiten ein?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Stimme ich videokonferenzfreie Zeiten mit meinem Team ab? (z. B. mit einem Kalender, den alle Teammitglieder einsehen können)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Gesundheit braucht kluge Köpfe!

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Kontakt:

Prof. Dr. Hiltraut Paridon

SRH Hochschule für Gesundheit

Campus Gera

hiltraut.paridon@srh.de

www.srh.-gesundheitshochschule.de