

srh

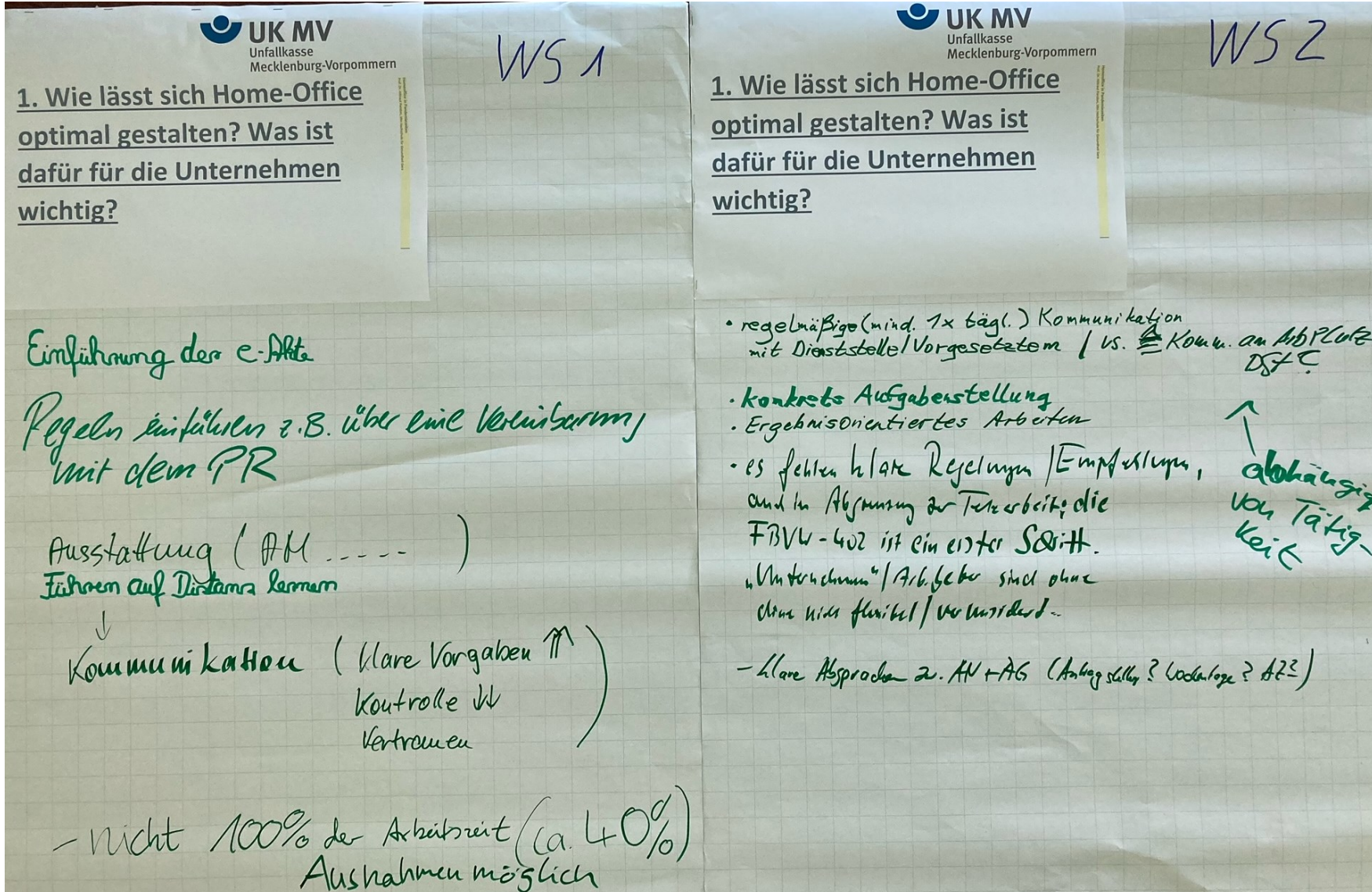
Leidenschaft
fürs Leben.

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

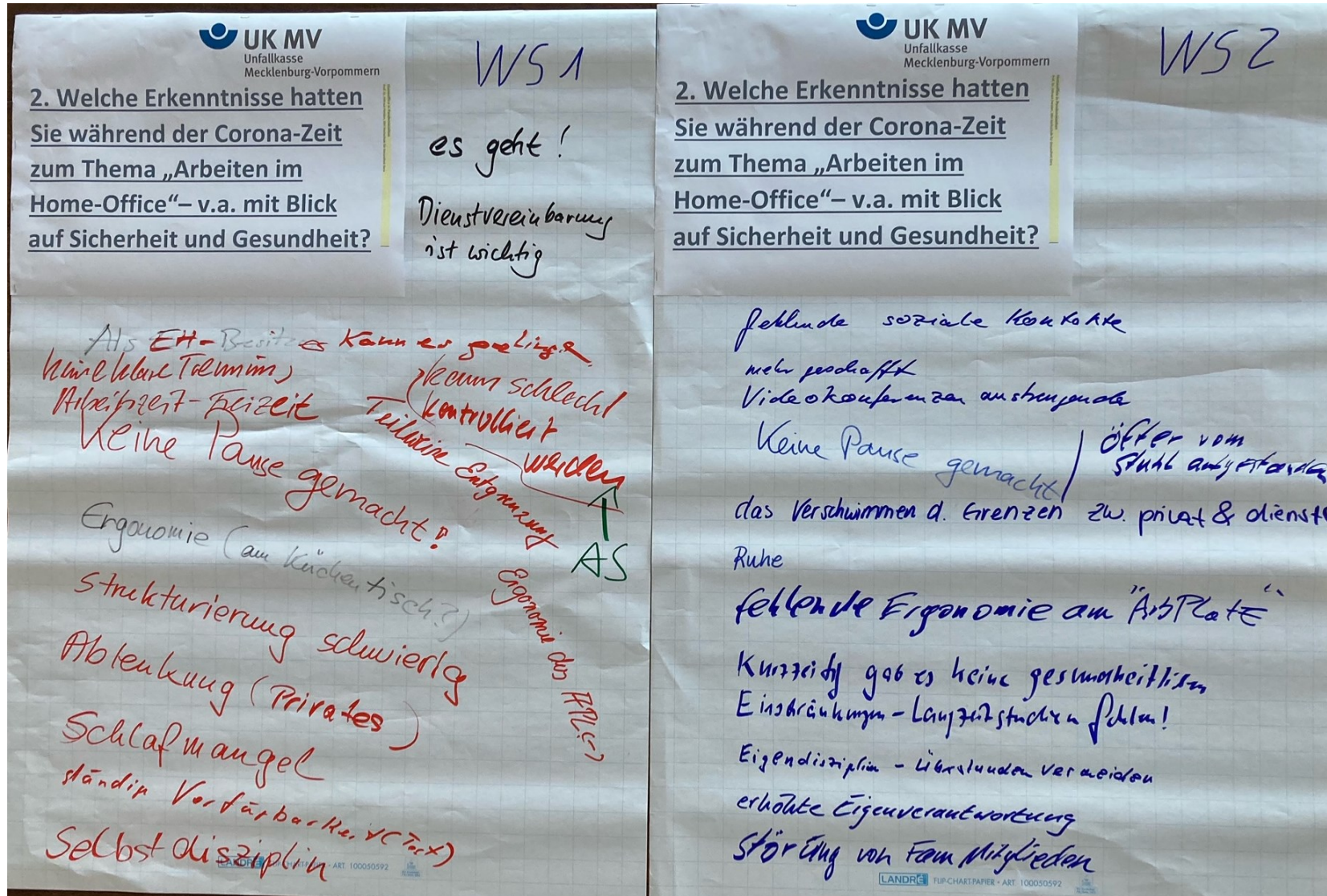
1. Wie lässt sich Home-Office optimal gestalten? Was ist dafür für die Unternehmen wichtig?

- regelmäßige (mind. 1x tägl.) Kommunikation mit Dienststelle/Vorgesetztem / vs. ~~an~~ Komm. am Arbeitsplatz DfC
- konkrete Aufgabenerstellung
- Ergebnisorientiertes Arbeiten
- es fehlen klare Regelungen/Empfehlungen, und in Abhängigkeit 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 EHT-Besitzer kann es gelingen
(wäre ideale Traumwelt)
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
wird

UK MV
Unfallkasse
Mecklenburg-Vorpommern

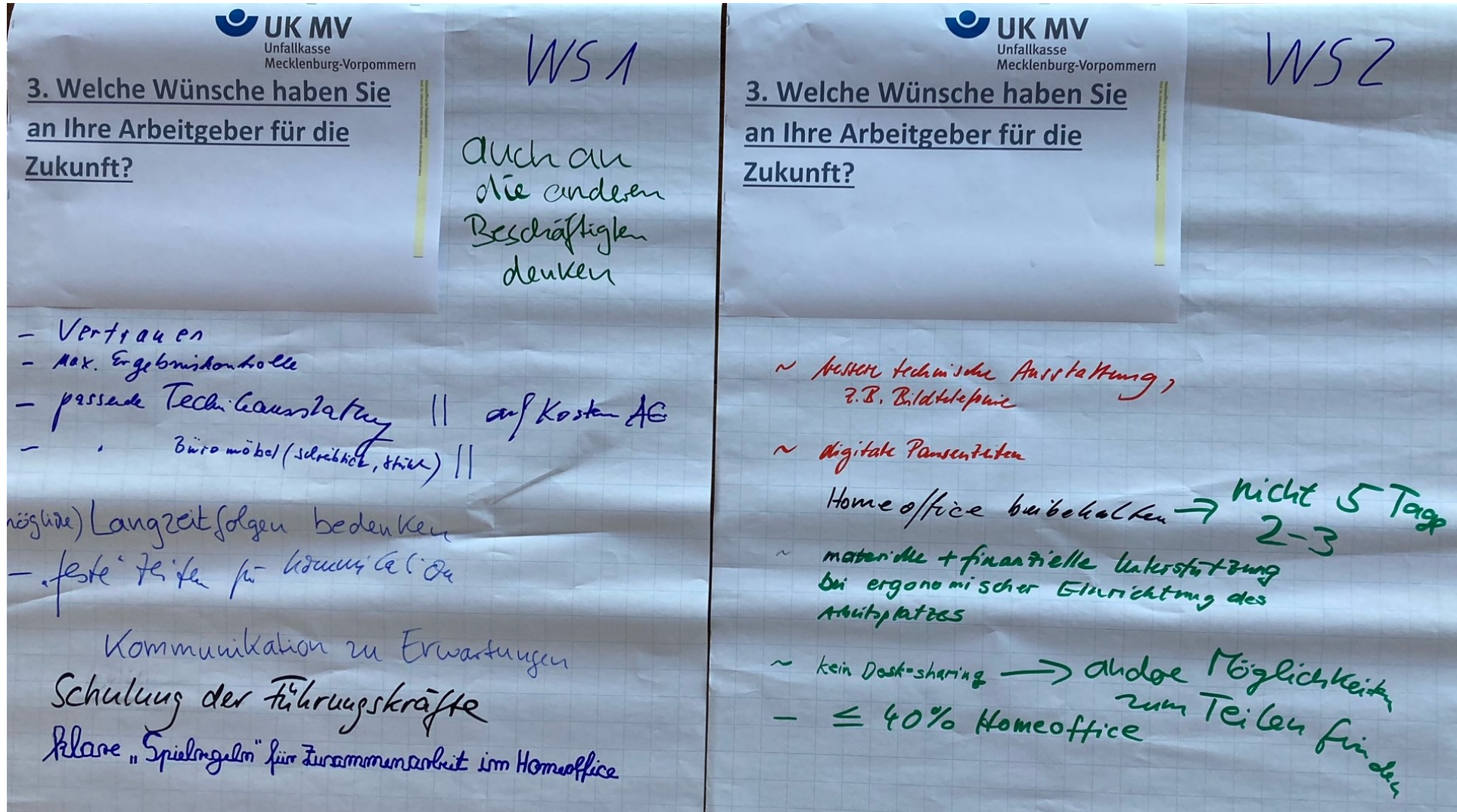
WS 2

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 ausstrahlung
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 FLIP-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) //

nötlige) 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?

- ~ besser 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

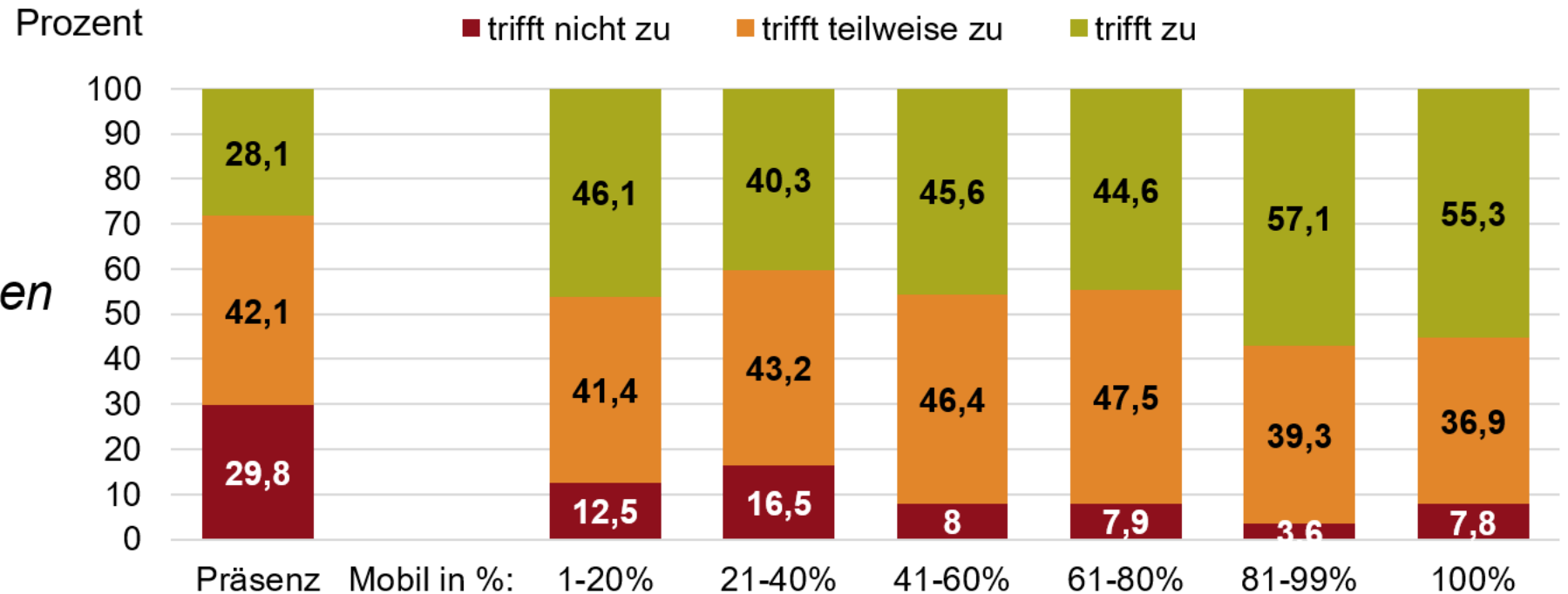
Datenbasis und Erhebungsmethode



- 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“

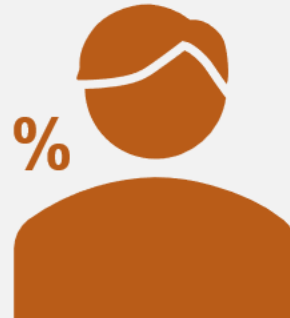


67 %



trifft nicht zu

25 %



teilweise

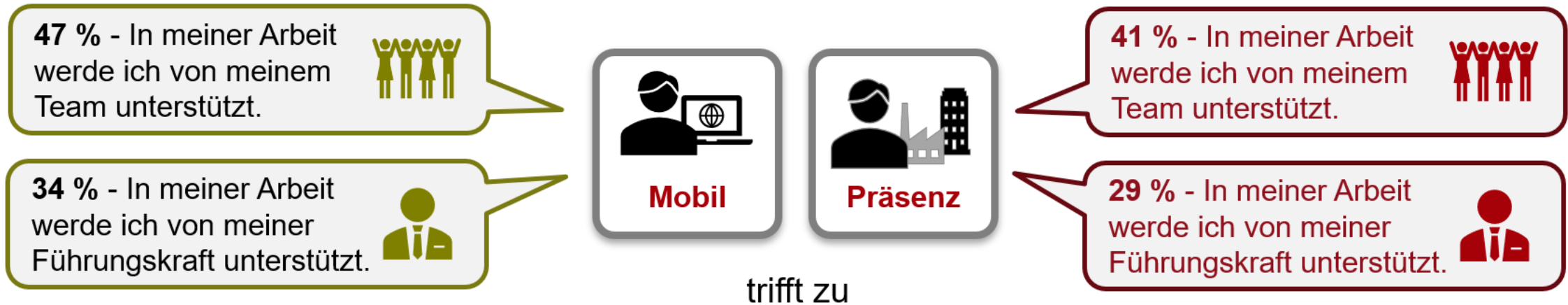
8 %



voll und ganz

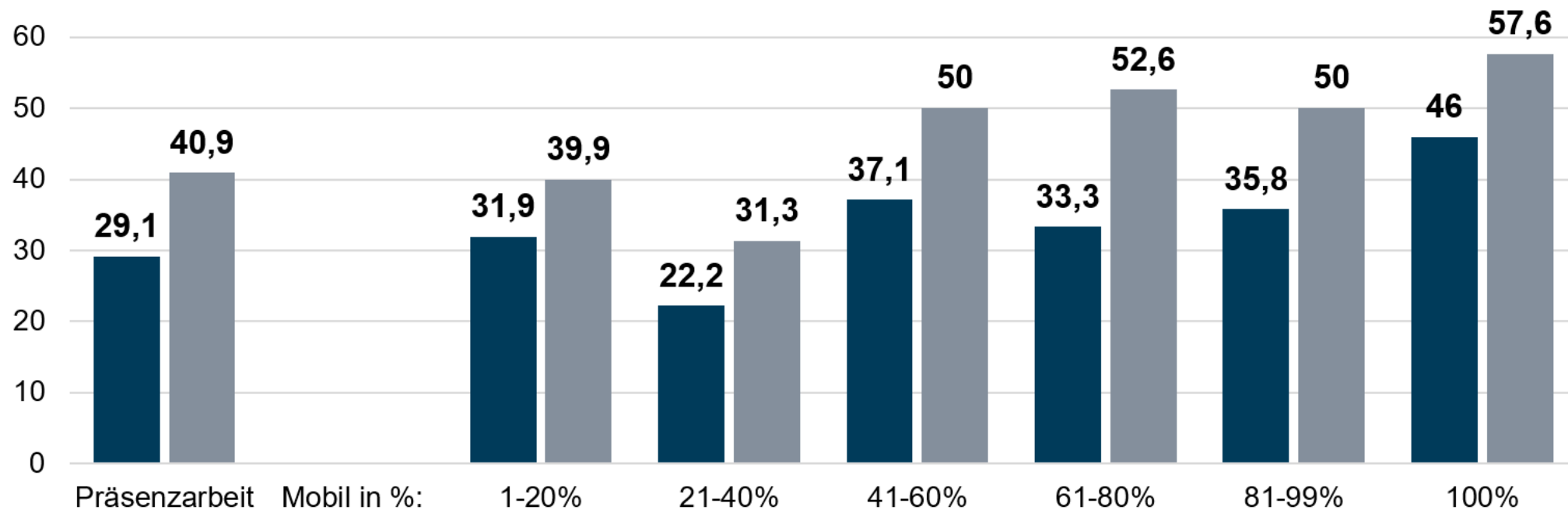
Mobil arbeitende Beschäftigte ohne Führungsverantwortung (n = 519)

Unterstützung durch Vorgesetzte und Teammitglieder

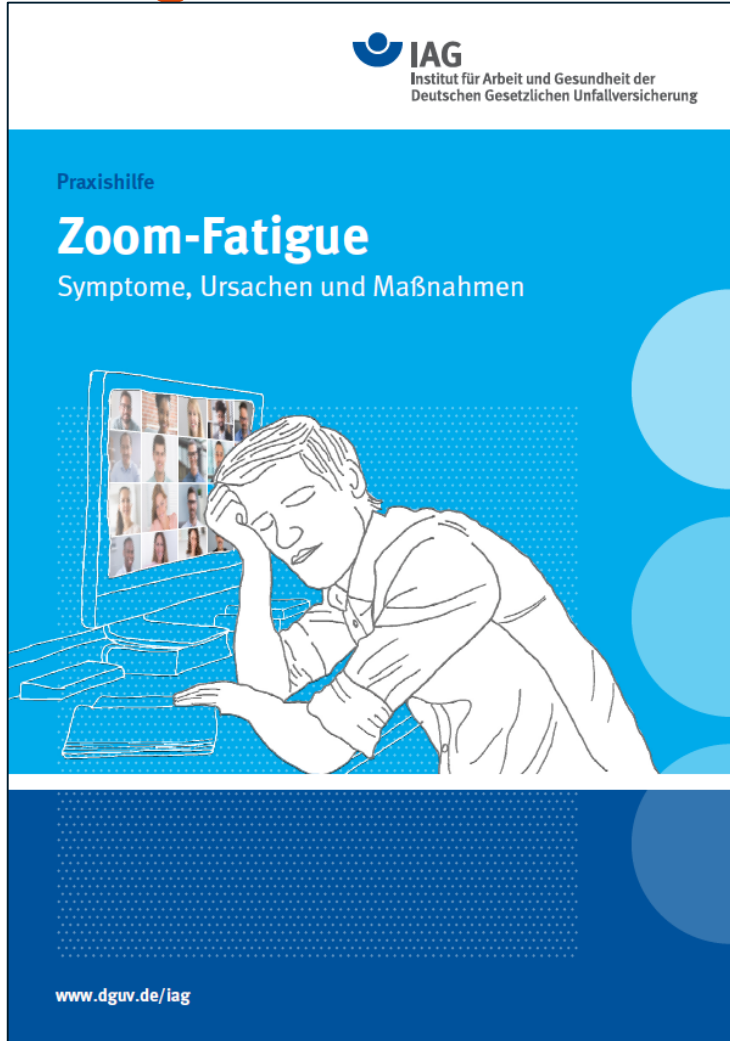


Mehr Unterstützung durch Kolleginnen und Kollegen

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