

New Work und Gesundheit



01 Studiensteckbrief und Befragungsablauf

02 Fazit und Handlungsempfehlungen

03 Ergebnisse

Situation dezentraler Arbeit

Bewertung dezentraler Arbeit

Dezentrales Arbeiten und Gesundheit

Maßnahmen zur Gesundheitsförderung

04 Stichprobenbeschreibung

Studiensteckbrief und Befragungsablauf

Studiensteckbrief

Ziel der Studie	Evaluation der Auswirkungen dezentraler Arbeit auf die körperliche und psychische Gesundheit von Arbeitnehmern
Methode	Online-Befragung via Access-Panel Interviewdauer: ca. 10 Minuten
Zielgruppe	<ul style="list-style-type: none">▪ Arbeitnehmer*innen in Deutschland im Alter von 18-69 Jahren, die mindestens teilweise dezentral arbeiten (z.B. in Form von Telearbeit, Teleheimarbeit, alternierender Telearbeit, Homeoffice oder mobilem Arbeiten; nicht im Außendienst)▪ Ausgewogene Geschlechterverteilung
Stichprobe	n=2006
Befragungszeitraum	23.05. – 06.06.2023

Befragungsablauf



Screening & Angaben zur Person

Geschlecht, Alter, Beschäftigungsform, dezentrales Arbeiten, Wochenstunden (laut Vertrag & tatsächlich)

Dezentrale Arbeit allgemein

Art der dezentralen Arbeit, Anteil, Wunsch nach mehr / weniger, Einfluss von Corona, Zufriedenheit

Detailbewertung dezentraler Arbeit

Ausstattung & Arbeitsumgebung, Vorteile, Nachteile

Auswirkungen dezentraler Arbeit auf Wohlbefinden und Gesundheit

Auswirkungen aufs Wohlbefinden, Einfluss auf Gesundheit, Gesundheitszustand, Gesundheitsförderung im Alltag, Gesundheitsförderung durch den Arbeitgeber (Angebot, Nutzung & präferierte Form)

Weitere Angaben zur Person

Lebenssituation, Personen im Haushalt, sozialer Status, Branche

Fazit und Handlungsempfehlungen

Situation dezentraler Arbeit

- Dezentrale Arbeit findet meist in Form von Homeoffice (45%), mobilem Arbeiten (22%) oder alternierender Telearbeit (19%) statt. Teleheimarbeit ist selten (5%). Bei 7% ist die Form der dezentralen Arbeit nicht offiziell geregelt.
- Durchschnittlich macht die dezentrale Arbeit etwa 40% der Gesamt-Arbeitszeit aus. Nur wenige arbeiten ausschließlich dezentral.
- Die Corona-Pandemie hatte erhebliche Auswirkungen auf das dezentrale Arbeiten: Für 77% ist dezentrales Arbeiten erst seit der Pandemie ein (größerer) Bestandteil der Arbeit geworden.

Bewertung dezentraler Arbeit

- Die Zufriedenheit mit der dezentralen Arbeit ist sehr hoch* (Top2: 86%). Es zeigt sich ein positiver Zusammenhang der Zufriedenheit mit dem dezentralen Arbeiten mit dem Anteil der dezentralen Arbeit, dem Gesundheitszustand und dem sozialen Status.
- Gut die Hälfte ist auch mit dem Ausmaß der dezentralen Arbeit zufrieden, etwa 40% wünschen sich, häufiger dezentral zu arbeiten. Gerade unter den Jüngeren und unter denen, die unter 30% der Arbeitszeit dezentral arbeiten, gibt es den Wunsch nach mehr dezentraler Arbeit.
- Am dezentralen Arbeitsplatz gibt es meist eine gute technische Ausstattung (Top2: 80%), klar geregelte Erreichbarkeiten (Top2: 79%) und eine ruhige, geeignete Umgebung (Top2: 80%). Oft gibt es jedoch keine klaren Vorgaben des Arbeitsgebers zur Ausstattung des Arbeitsplatzes (Bottom2: 40%). Zudem mangelt es häufig an der Ergonomie (Bottom2: 30%).
- Im dezentralen Arbeiten werden viele Vorteile gesehen*. Besonders der Wegfall der Fahrtzeit zur Arbeit wird sowohl als zutreffend als auch als hoch relevant eingeordnet.
- Nachteile dezentraler Arbeit werden als deutlich weniger zutreffend eingestuft*. Am relevantesten ist der fehlende Kontakt und Austausch mit Kolleg:innen.

*Hierbei ist zu beachten, dass die Befragung unter Personen durchgeführt wurde, die alle dezentral arbeiten – und das vermutlich freiwillig, weil sie es mögen und nicht gezwungenermaßen (wie während der Pandemie).

Dezentrales Arbeiten und Gesundheit

- Die Auswirkungen dezentraler Arbeit auf die Gesundheit werden von der Mehrheit als positiv eingeschätzt (Top2: 65%), nur 7% sehen einen negativen Effekt.
- Der Einfluss aufs Wohlbefinden ist weniger eindeutig: Das Gefühl von Autonomie wird meist positiv beeinflusst. Andere Aspekte werden jedoch auch kritisch gesehen, wie der Einfluss auf körperliche Beschwerden (Bottom2: 30%) oder die Möglichkeit nach der Arbeit abzuschalten (Bottom2: 20%).

Maßnahmen zur Gesundheitsförderung

- Arbeitgeber bieten Maßnahmen zur Gesundheitsförderung oft in Form von Betriebsärzten (49%), ergonomischer Arbeitsplatzausstattung (41%) oder Bewegungsangeboten (37%) an. Eine ergonomische Ausstattung wird bei Vorhandensein von 66% genutzt. Andere vorhandene Maßnahmen nutzen jeweils weniger als 50%. Bei 19% gibt es keine Maßnahmen zur Gesundheitsförderung im Unternehmen.
- Betriebliche Maßnahmen zur Gesundheitsförderung werden überwiegend in Präsenz favorisiert, nur Angebote zur gesunden Ernährung werden häufiger in digitaler Form gewünscht.

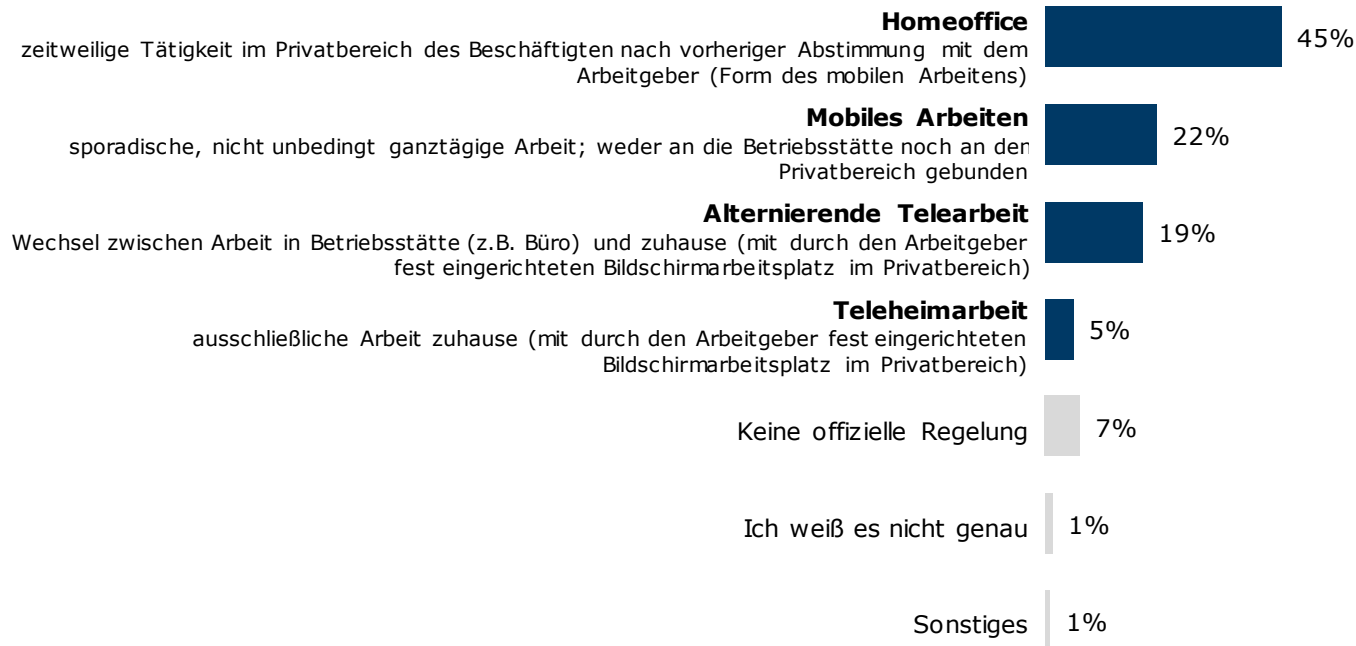
Implikationen für die Gesundheitsförderung

- Grundsätzlich kann dezentrales Arbeiten selbst bereits als Maßnahme zur Gesundheitsförderung eingestuft werden, da die meisten hier positive Auswirkungen sehen. Dies und die hohe Beliebtheit dezentralen Arbeitens deutet darauf hin, dass die Form des Arbeitens weiterhin unterstützt werden sollte.
- Das ergonomische Angebot am Arbeitsplatz zu Hause ist ausbaufähig. Einige sehen sogar einen negativen Einfluss auf körperliche Beschwerden. Hier könnten sowohl Krankenkassen als auch Arbeitgeber durch entsprechende Zuschüsse oder Zusatzangebote eingreifen.
- Gesundheitsfördernde Maßnahmen sollten in Präsenz angeboten werden. Jedoch können insbesondere Beratungsmaßnahmen (z.B. Suchtberatung, mentale Gesundheit, gesunde Ernährung) (zusätzlich) digital stattfinden.

Ergebnisse: Situation dezentraler Arbeit

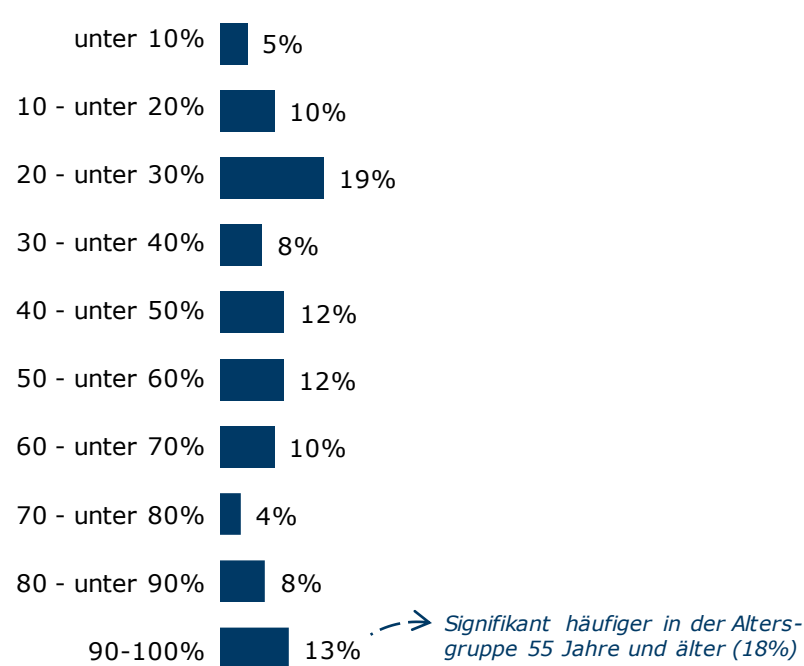
Art der dezentralen Arbeit

Homeoffice ist die häufigste Form der dezentralen Arbeit, gefolgt von mobilem Arbeiten und alternierender Telearbeit. Teleheimarbeit kommt deutlich seltener vor.



Anteil dezentraler Arbeit

Nur wenige arbeiten ausschließlich dezentral. Im Durchschnitt macht die dezentrale Arbeit um die 40% der Gesamt-Arbeitszeit aus.



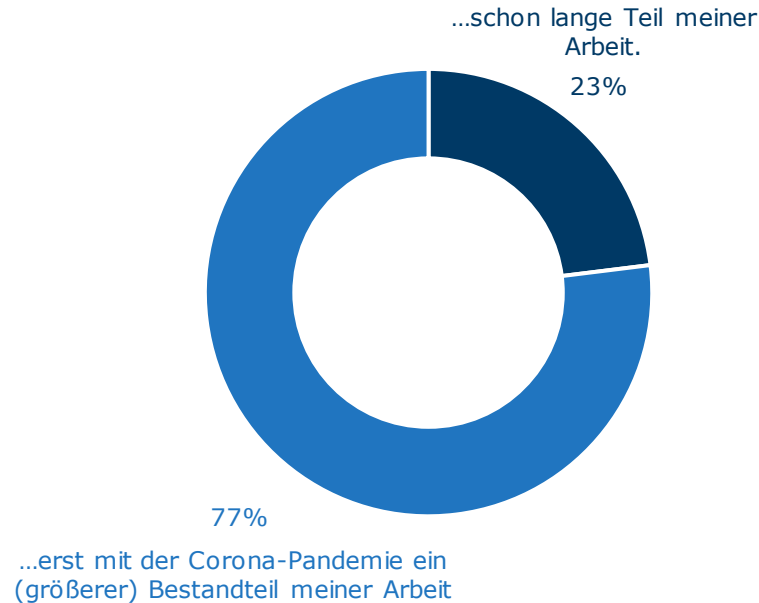
	Mittelwert (MW)	Median
Total	46%	40%
Teleheimarbeit	82%	100%
Keine offizielle Regelung	54%	50%
Mobiles Arbeiten	45%	40%
Alternierende Telearbeit	45%	40%
Homeoffice	42%	40%

F8. Wie groß ist der Anteil Ihrer dezentralen Arbeit im Durchschnitt, gemessen an Ihrer wöchentlichen Arbeitszeit?

Basis: Alle Befragten n=2006; Homeoffice n=911, Mobiles Arbeiten n=431, Alternierende Telearbeit n=376, Teleheimarbeit n=107, Keine offizielle Regelung n=133

Einfluss von Corona auf dezentrale Arbeit

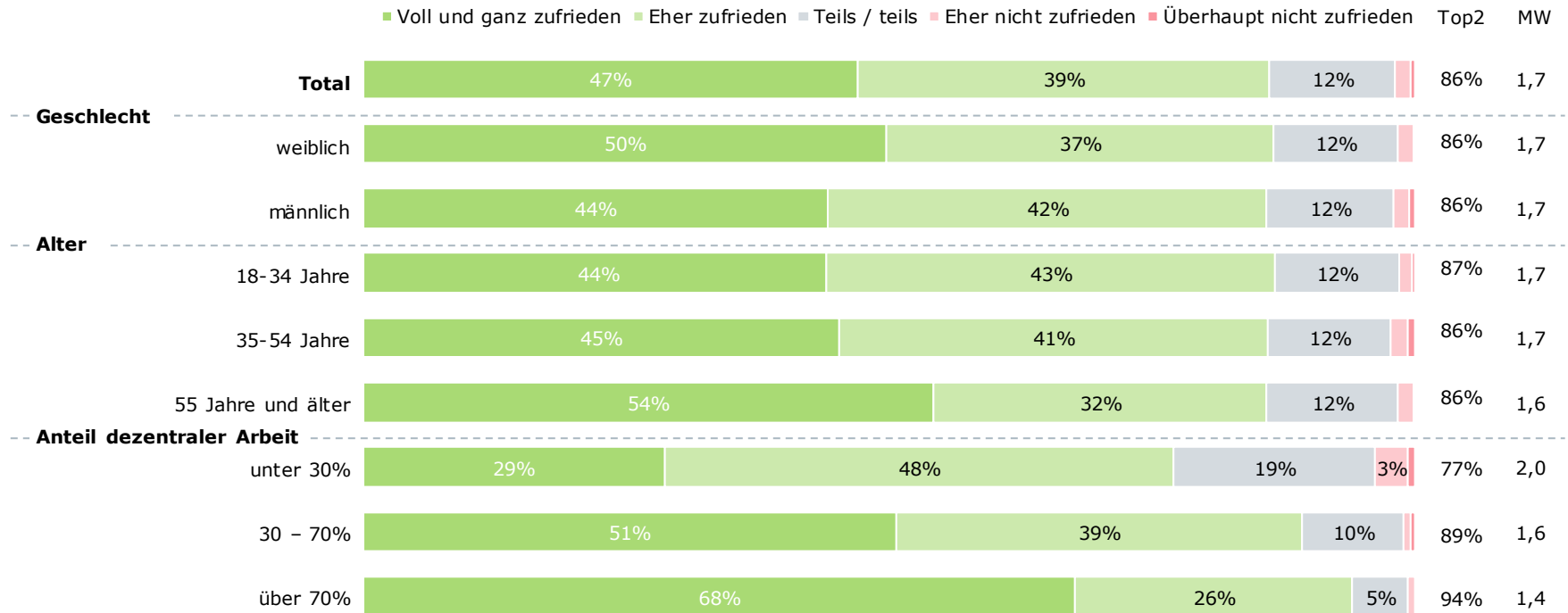
Dezentrales Arbeiten hat sich bei ca. $\frac{3}{4}$ der Befragten erst mit der Corona-Pandemie etabliert.



Ergebnisse: Bewertung dezentraler Arbeit

Zufriedenheit mit dezentraler Arbeit (1/2)

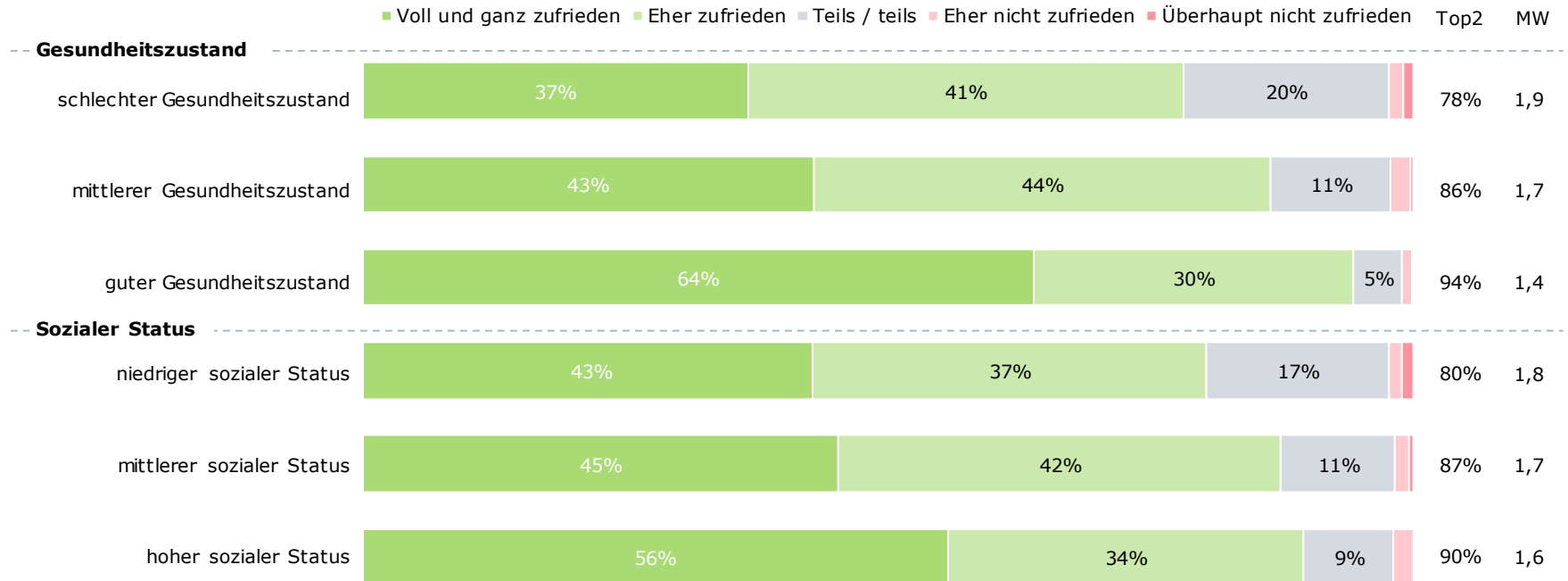
Sehr hohe Zufriedenheit mit dezentraler Arbeit. Je höher der Anteil an dezentraler Arbeit ist, desto höher ist auch die Zufriedenheit mit dem dezentralen Arbeiten.



F11. Wenn Sie einmal alle Aspekte zusammen betrachten, die dezentrales Arbeiten für Sie mit sich bringt, wie zufrieden sind Sie insgesamt damit?
Basis: Alle Befragten n=2006; weiblich n=1001; männlich n=1001; 18-34 Jahre n=644; 35-54 Jahre n=885; 55 Jahre und älter n=477; unter 30% dezentral n=681; 30-70% dezentral n=874; über 70% dezentral n=451

Zufriedenheit mit dezentraler Arbeit (2/2)

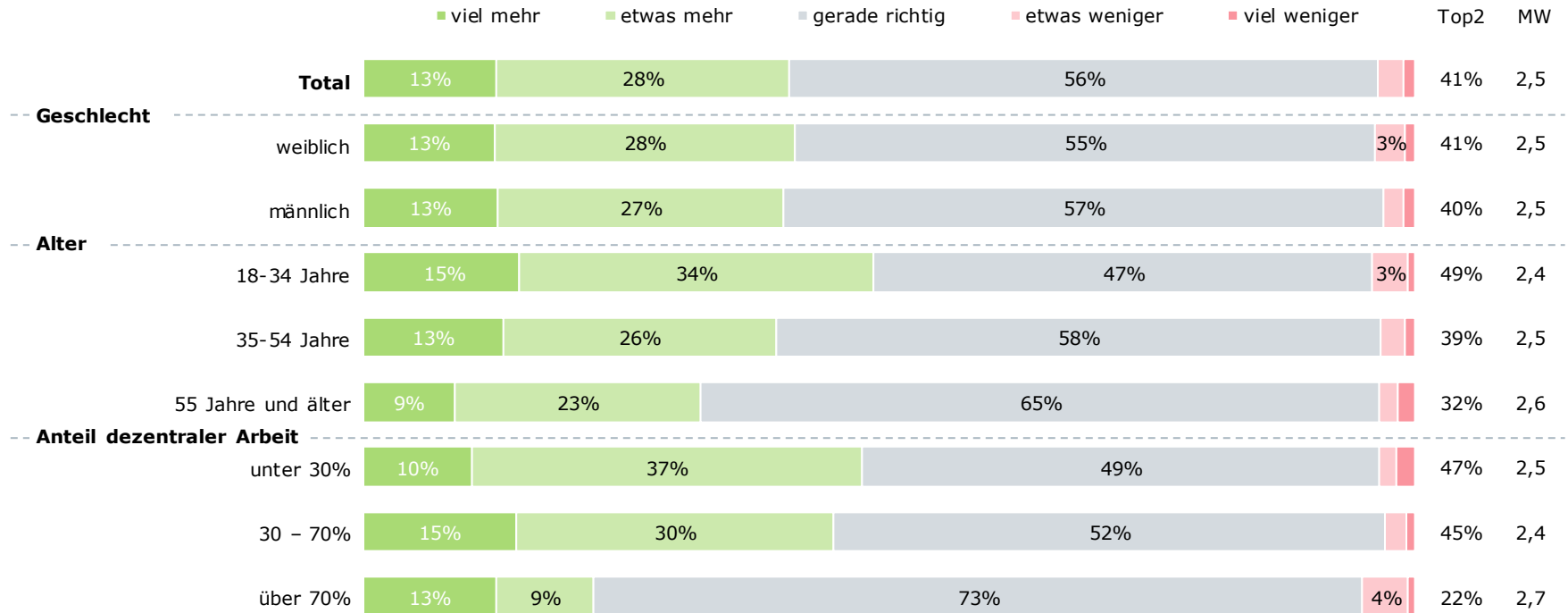
Eine höhere Zufriedenheit mit der dezentralen Arbeit geht mit einem besseren Gesundheitszustand einher. Auch mit dem sozialen Status zeigt sich ein Zusammenhang.



F11. Wenn Sie einmal alle Aspekte zusammen betrachten, die dezentrales Arbeiten für Sie mit sich bringt, wie zufrieden sind Sie insgesamt damit?
 Basis: guter Gesundheitszustand n=575, mittlerer Gesundheitszustand n=832, schlechter Gesundheitszustand n=599, niedriger sozialer Status n=477, mittlerer sozialer Status n=1086, hoher sozialer Status n=443

Wunsch nach dezentraler Arbeit

Gut die Hälfte ist zufrieden mit dem Ausmaß dezentraler Arbeit. Der Rest wünscht fast ausschließlich einen größeren dezentralen Anteil – vor allem die Jüngeren.

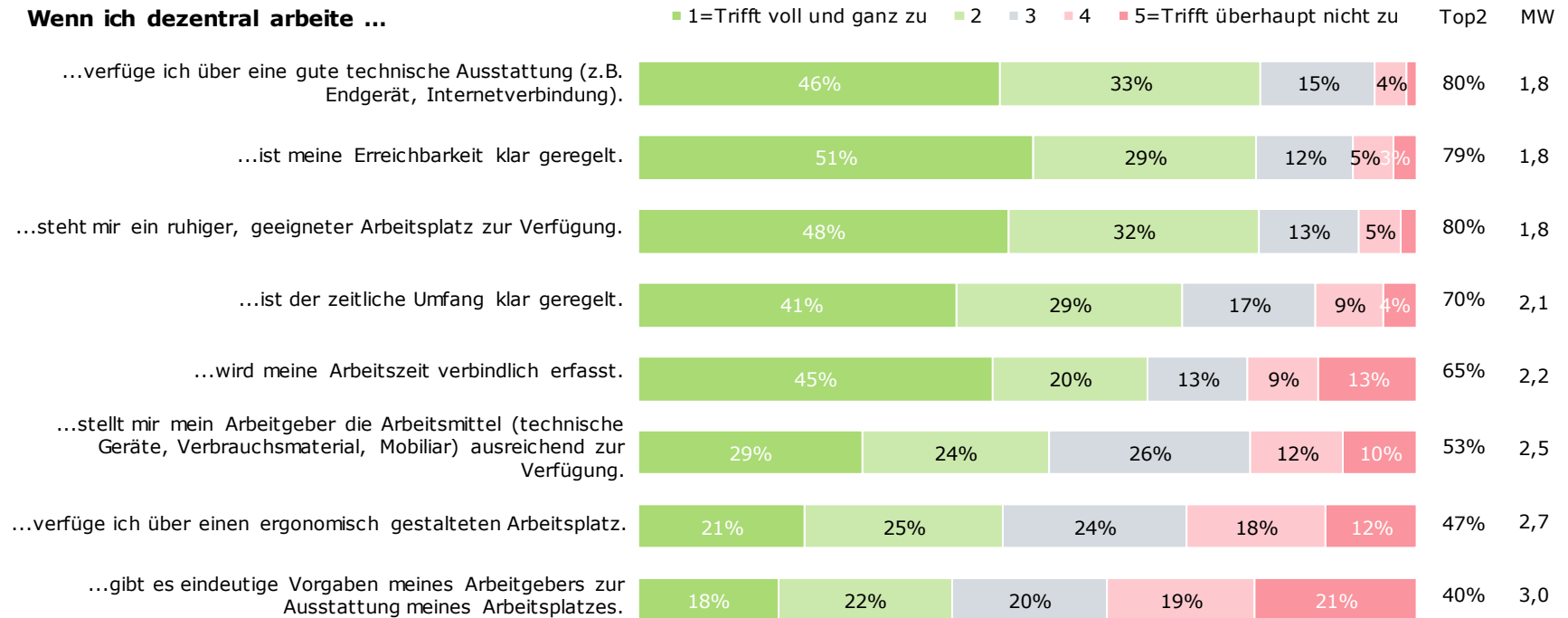


F9. Würden Sie gerne mehr oder weniger dezentral arbeiten?

Basis: Alle Befragten n=2006; weiblich n=1001; männlich n=1001; 18-34 Jahre n=644; 35-54 Jahre n=885; 55 Jahre und älter n=477; unter 30% dezentral n=681; 30-70% dezentral n=874; über 70% dezentral n=451

Ausstattung und Arbeitsumgebung

Beim dezentralen Arbeiten verfügen die meisten zwar über eine gute technische Ausstattung, deutlich weniger jedoch über einen ergonomisch gestalteten Arbeitsplatz.



F12. Wie sieht es in Sachen Ausstattung und Arbeitsumgebung an Ihrem dezentralen Arbeitsplatz, zum Beispiel bei Ihnen zuhauseaus? Inwieweit stimmen Sie folgenden Aussagen zu? (Werte <3% nicht beschriftet; ohne „Kann ich nicht beurteilen“)
Basis: Alle Befragten n=1982-2000

Ausstattung – nach Arten dezentraler Arbeit

Wenn keine offizielle Regelung zur dezentralen Arbeit besteht, fehlen auch häufig klare Vorgaben und verbindliche Erfassung der Arbeitszeit und eine ergonomische Ausstattung.

1= Trifft voll
und ganz zu

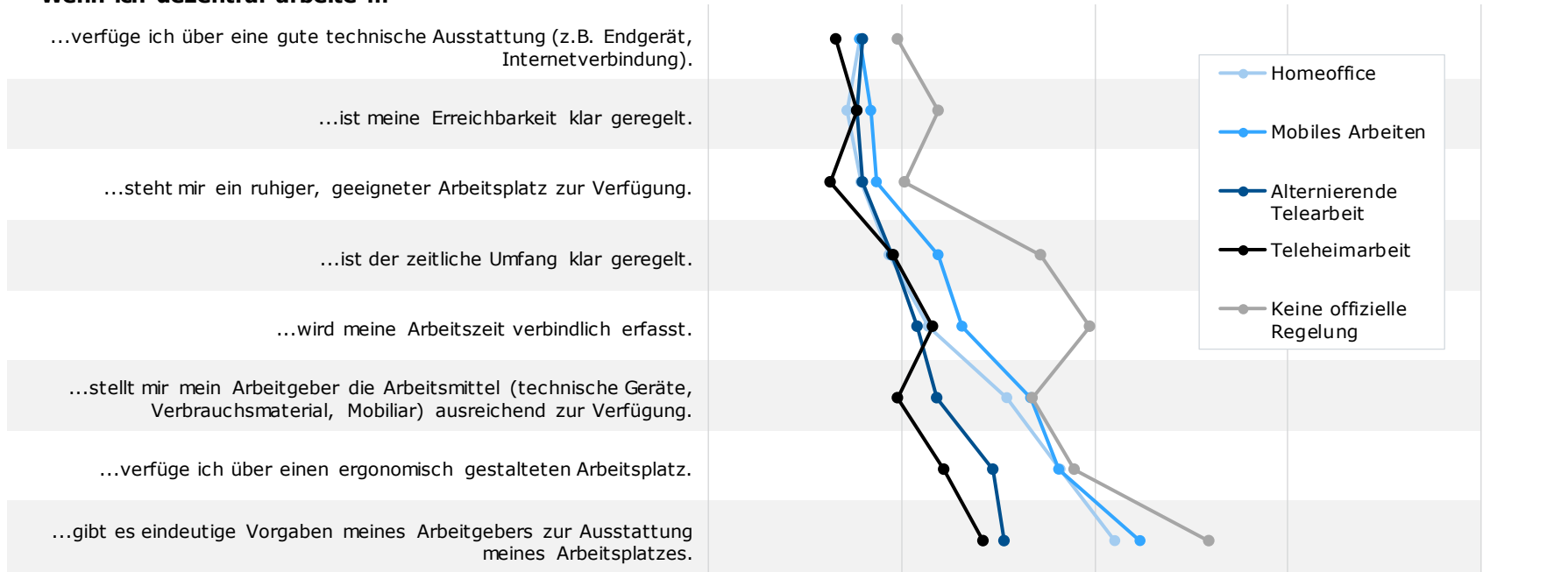
2

3

4

5 = Trifft
überhaupt nicht zu

Wenn ich dezentral arbeite ...

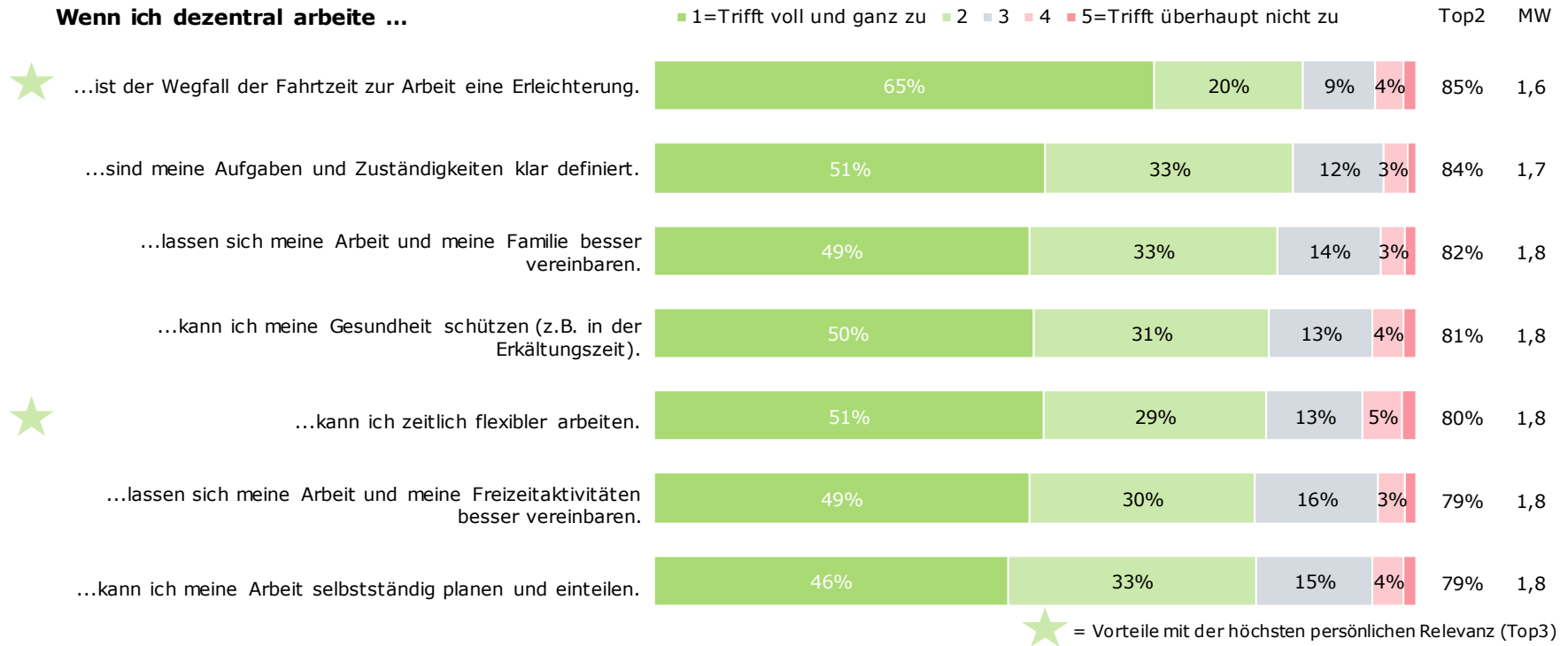


F12. Wie sieht es in Sachen Ausstattung und Arbeitsumgebung an Ihrem dezentralen Arbeitsplatz, zum Beispiel bei Ihnen zuhauseaus? Inwieweit stimmen Sie folgenden Aussagen zu? (Werte <3% nicht beschriftet; ohne „Kann ich nicht beurteilen“)

Basis: Homeoffice n=904-910, Mobiles Arbeiten n=424-431, Alternierende Telearbeit n=373-376, Teleheimarbeit n= 105-107, Keine offizielle Regelung n=126-131

Vorteile dezentraler Arbeit (1/2)

Hohe Zustimmung zu den Vorteilen dezentraler Arbeit. Besonders der Wegfall der Fahrtzeit wird als Erleichterung empfunden.

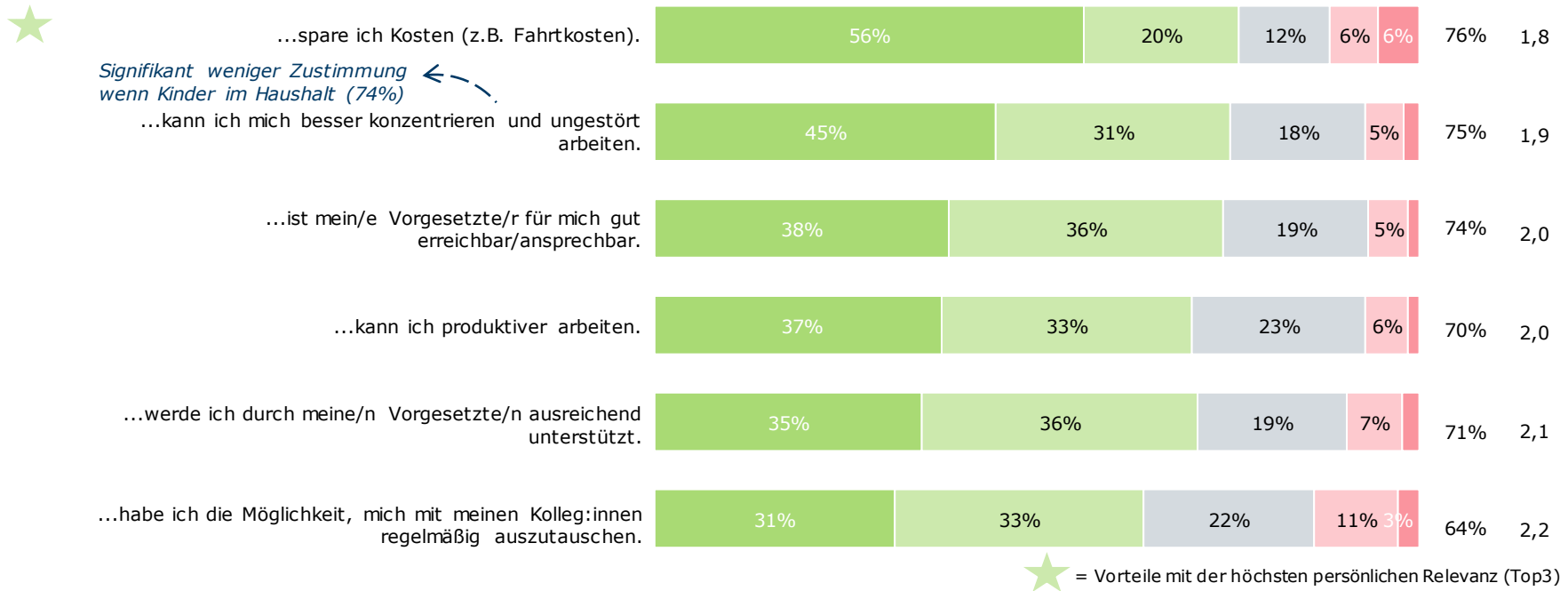


Vorteile dezentraler Arbeit (2/2)

Sind Kinder im Haushalt, wird bessere Konzentration und ungestörtes Arbeiten weniger häufig als Vorteil gesehen.

Wenn ich dezentral arbeite ...

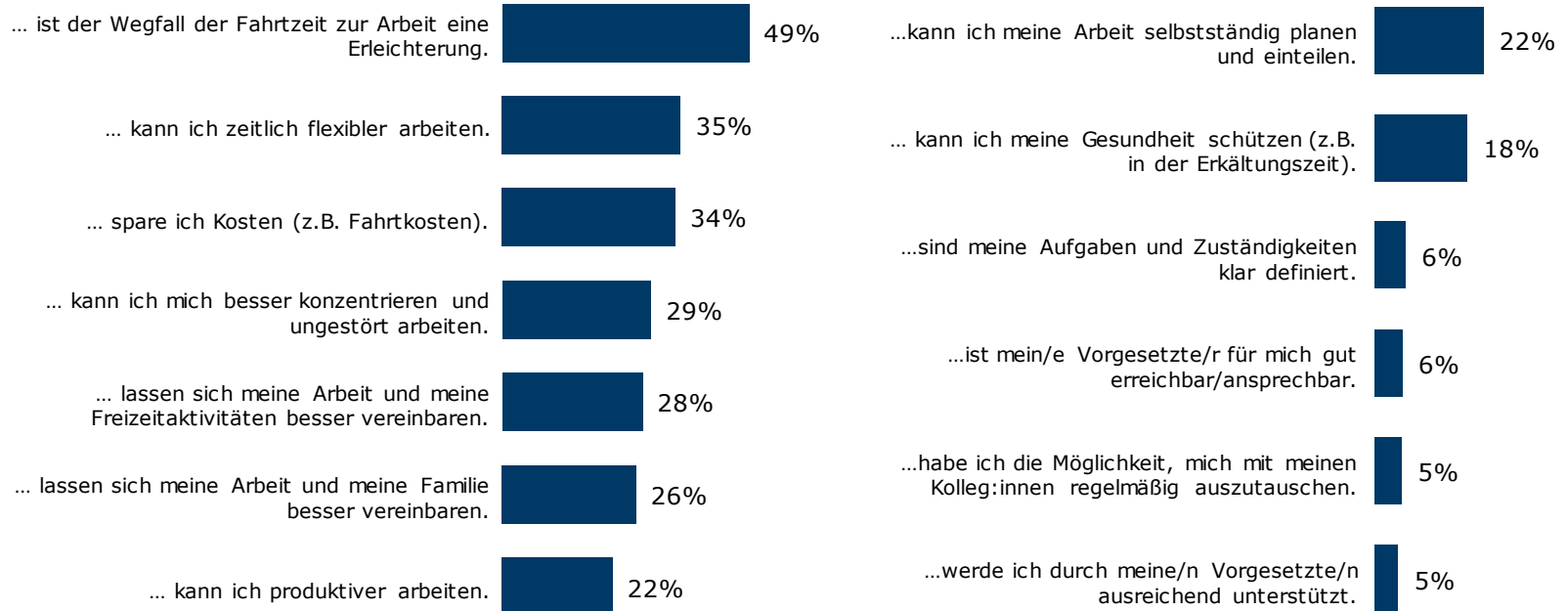
■ 1=Trifft voll und ganz zu ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5=Trifft überhaupt nicht zu Top2 MW



Persönliche Relevanz der Vorteile

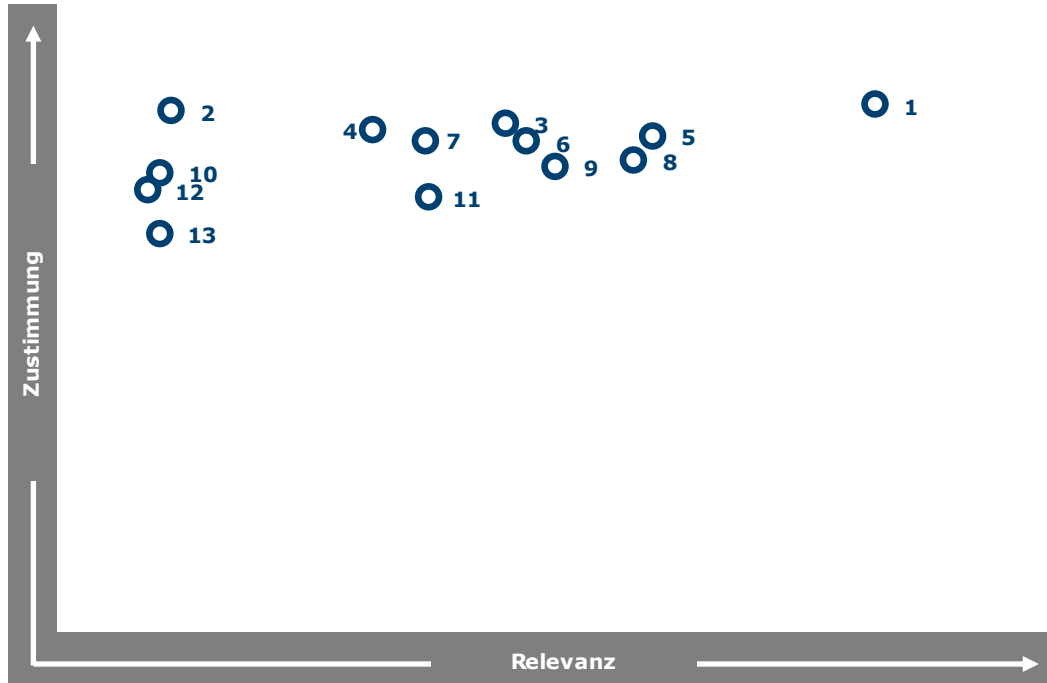
Der Wegfall der Fahrtzeit zur Arbeit ist für knapp die Hälfte einer der drei wichtigsten Vorteile des dezentralen Arbeitens.

Wenn ich dezentral arbeite ...



Vorteile dezentraler Arbeit

Die Zustimmung liegt für alle Vorteile im hohen Bereich. In der persönlichen Relevanz zeigen sich deutlichere Unterschiede.



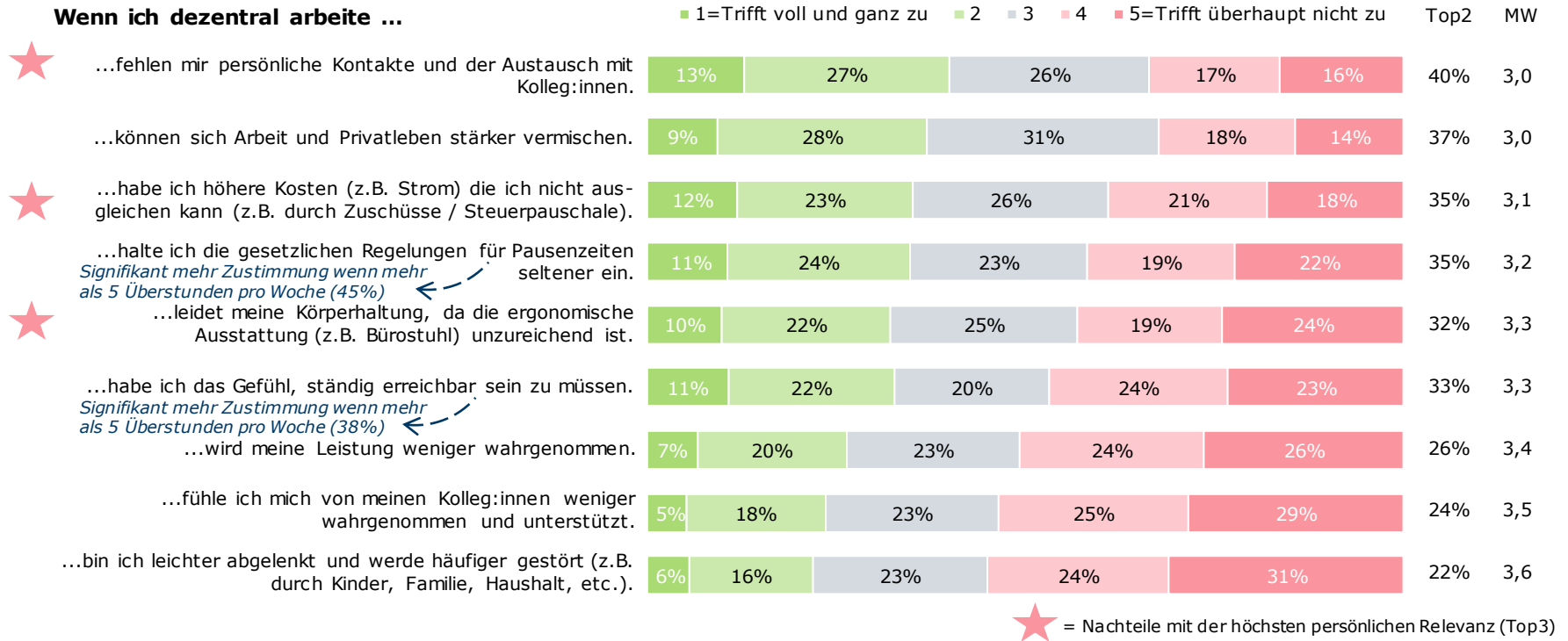
- 1 | ...ist der Wegfall der Fahrtzeit zur Arbeit eine Erleichterung.
- 2 | ...sind meine Aufgaben und Zuständigkeiten klar definiert.
- 3 | ...lassen sich meine Arbeit und meine Familie besser vereinbaren.
- 4 | ...kann ich meine Gesundheit schützen (z.B. in der Erkältungszeit).
- 5 | ...kann ich zeitlich flexibler arbeiten.
- 6 | ...lassen sich meine Arbeit und meine Freizeitaktivitäten besser vereinbaren.
- 7 | ...kann ich meine Arbeit selbstständig planen und einteilen.
- 8 | ...spare ich Kosten (z.B. Fahrtkosten).
- 9 | ...kann ich mich besser konzentrieren und ungestört arbeiten.
- 10 | ...ist mein/e Vorgesetzte/r für mich gut erreichbar/ansprechbar.
- 11 | ...kann ich produktiver arbeiten.
- 12 | ...werde ich durch meine/n Vorgesetzte/n ausreichend unterstützt.
- 13 | ...habe ich die Möglichkeit, mich mit meinen Kolleg:innen regelmäßig auszutauschen.

F13. Inwieweit treffen folgende positive Aspekte des dezentralen Arbeitens auf Sie zu? (Top2-Werte dargestellt; ohne „Kann ich nicht beurteilen“) / F14. Welche der Vorteile, die Sie eben gesehen haben, sind für Sie die wichtigsten? Bitte wählen Sie bis zu 3 Aspekte aus.

Basis: Alle Befragten n=2006

Nachteile dezentraler Arbeit (1/2)

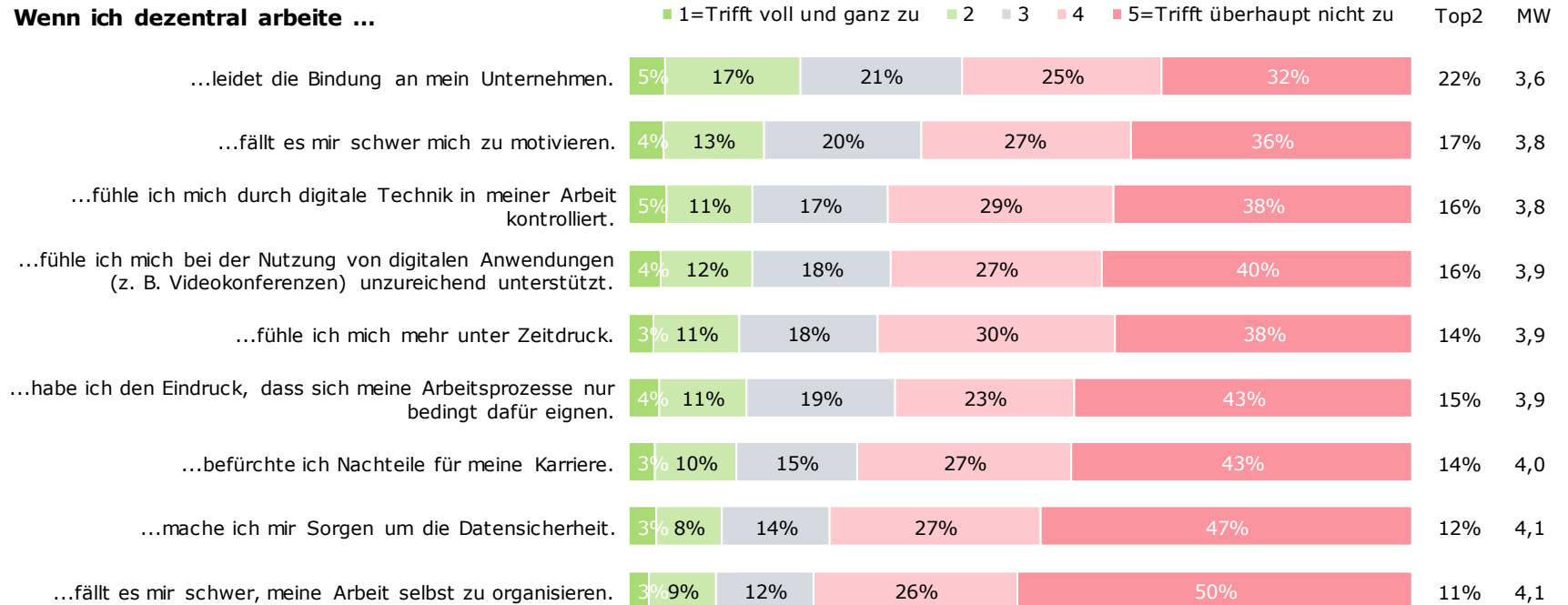
Zu den häufigsten Nachteilen dezentraler Arbeit gehören der fehlende Austausch mit Kolleg:innen und die Vermischung von Arbeit und Privatleben.



F15. Inwieweit treffen folgende negative Aspekte des dezentralen Arbeitens auf Sie zu? / F16. Welche der Nachteile, die Sie eben gesehen haben, sind für Sie die wichtigsten? Bitte wählen Sie bis zu 5 Aspekte aus. (Werte <3% nicht beschriftet; ohne „Kann ich nicht beurteilen“)
Basis: Alle Befragten n=1969-1996

Nachteile dezentraler Arbeit (2/2)

Ein Großteil der Nachteile dezentraler Arbeit wird als wenig zutreffend bewertet.



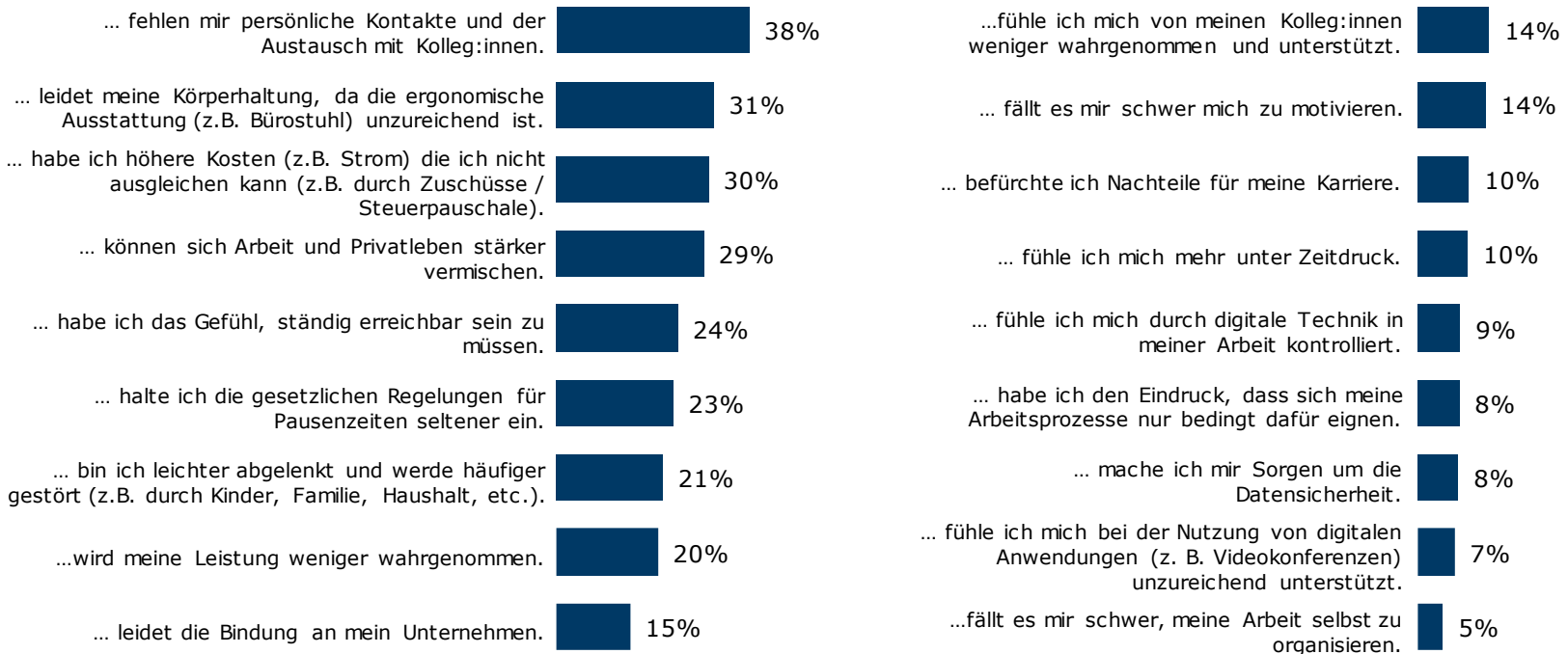
= Nachteile mit der höchsten persönlichen Relevanz (Top3)

F15. Inwieweit treffen folgende negative Aspekte des dezentralen Arbeitens auf Sie zu? (Werte <3% nicht beschriftet; ohne „Kann ich nicht beurteilen“)
 Basis: Alle Befragten n=1969-1996

Persönliche Relevanz der Nachteile

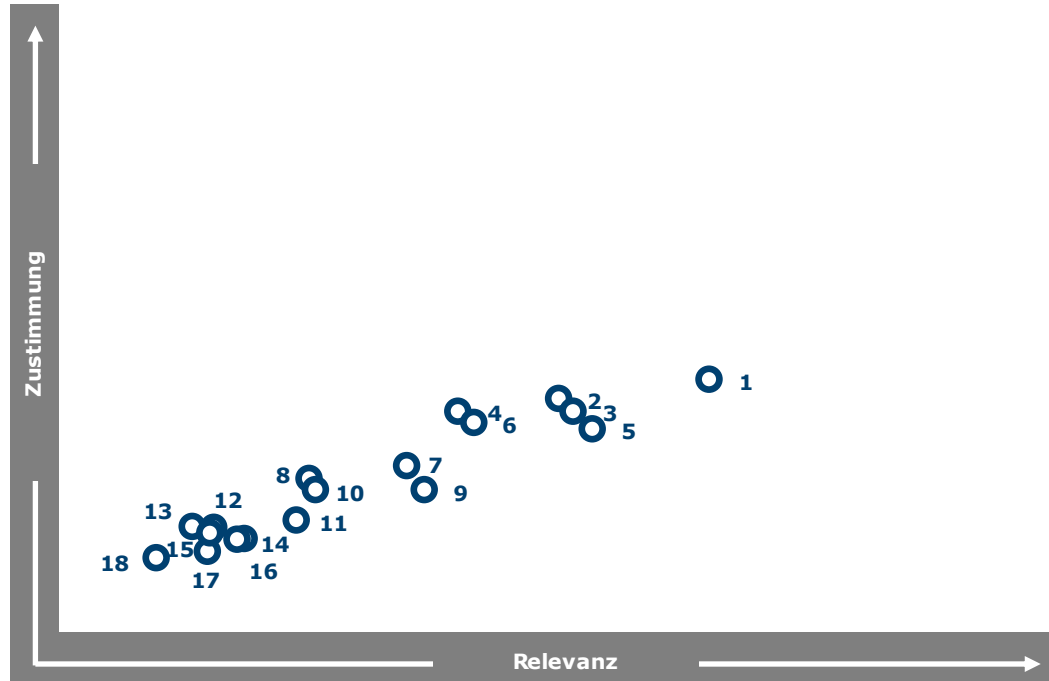
Der fehlende Austausch mit Kolleg:innen wird nicht nur häufig als zutreffend bewertet, er hat auch die höchste persönliche Relevanz.

Wenn ich dezentral arbeite ...



Nachteile dezentraler Arbeit

Alle Nachteile werden als eher weniger zutreffend eingeordnet. Die höchste Relevanz hat der fehlende persönliche Kontakt zu Kolleg:innen.



- 1 | ...fehlen mir persönliche Kontakte und der Austausch mit Kolleg:innen.
- 2 | ...können sich Arbeit und Privatleben stärker vermischen.
- 3 | ...habe ich höhere Kosten (z.B. Strom) die ich nicht ausgleichen kann (z.B. durch Zuschüsse / Steuerpauschale).
- 4 | ...halte ich die gesetzlichen Regelungen für Pausenzeiten seltener ein.
- 5 | ...leidet meine Körperhaltung, da die ergonomische Ausstattung (z.B. Bürostuhl) unzureichend ist.
- 6 | ...habe ich das Gefühl, ständig erreichbar sein zu müssen.
- 7 | ...wird meine Leistung weniger wahrgenommen.
- 8 | ...fühle ich mich von meinen Kolleg:innen weniger wahrgenommen und unterstützt.
- 9 | ...bin ich leichter abgelenkt und werde häufiger gestört (z.B. durch Kinder, Familie, Haushalt, etc.).
- 10 | ...leidet die Bindung an mein Unternehmen.
- 11 | ...fällt es mir schwer mich zu motivieren.
- 12 | ...fühle ich mich durch digitale Technik in meiner Arbeit kontrolliert.
- 13 | ...fühle ich mich bei der Nutzung von digitalen Anwendungen (z. B. Videokonferenzen) unzureichend unterstützt.
- 14 | ...fühle ich mich mehr unter Zeitdruck.
- 15 | ...habe ich den Eindruck, dass sich meine Arbeitsprozesse nur bedingt dafür eignen.
- 16 | ...befürchte ich Nachteile für meine Karriere.
- 17 | ...mache ich mir Sorgen um die Datensicherheit.
- 18 | ...fällt es mir schwer, meine Arbeit selbst zu organisieren.

F15. Inwieweit treffen folgende negative Aspekte des dezentralen Arbeitens auf Sie zu? (Top2-Werte dargestellt; ohne „Kann ich nicht beurteilen“) / F16. Welche der Nachteile, die Sie eben gesehen haben, sind für Sie die wichtigsten? Bitte wählen Sie bis zu 5 Aspekte aus.

Basis: Alle Befragten n=2006

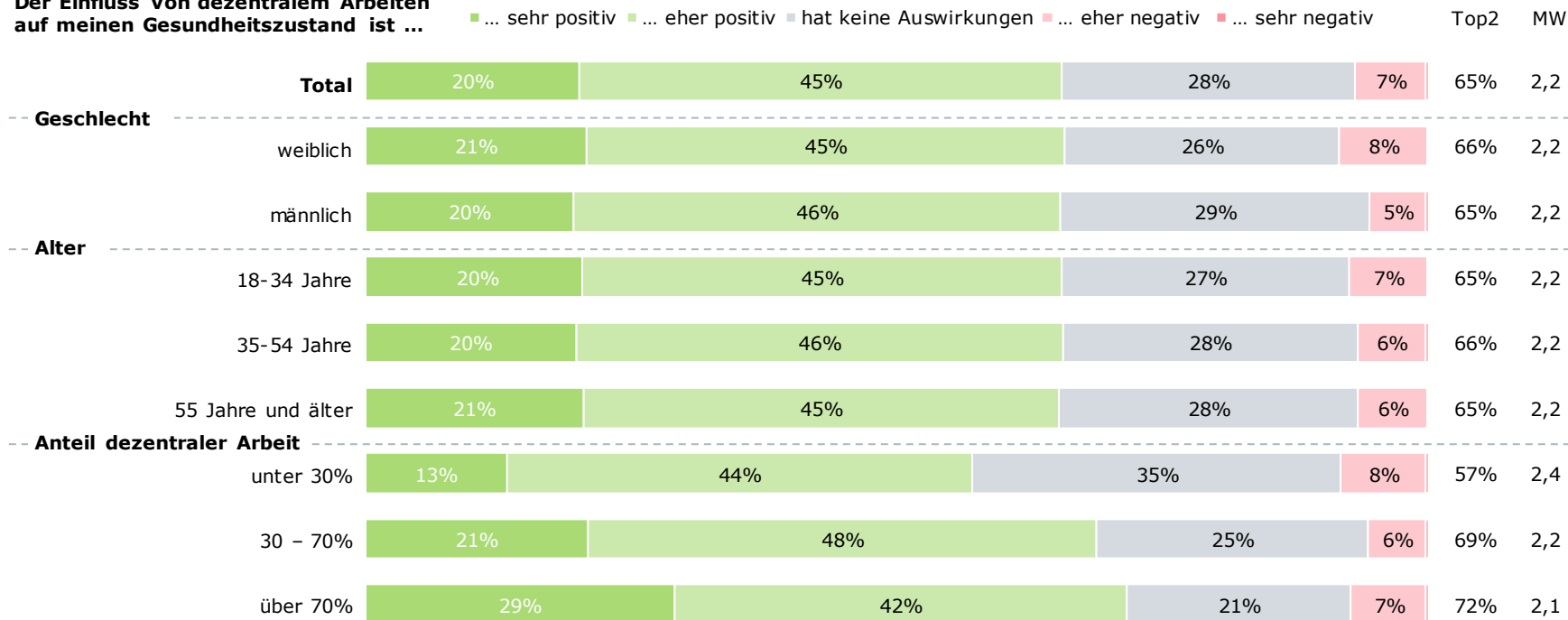
Ergebnisse: Dezentrales Arbeiten und Gesundheit

Einfluss auf Gesundheit

65% schreiben dezentralem Arbeiten einen positiven Einfluss auf die Gesundheit zu. Ein negativer Effekt wird nur sehr selten gesehen.

Der Einfluss von dezentralem Arbeiten auf meinen Gesundheitszustand ist ...

■ ... sehr positiv ■ ... eher positiv ■ hat keine Auswirkungen ■ ... eher negativ ■ ... sehr negativ



F19. Wie schätzen Sie persönlich den Einfluss Ihrer dezentralen Arbeitstätigkeit auf Ihren allgemeinen Gesundheitszustand ein?

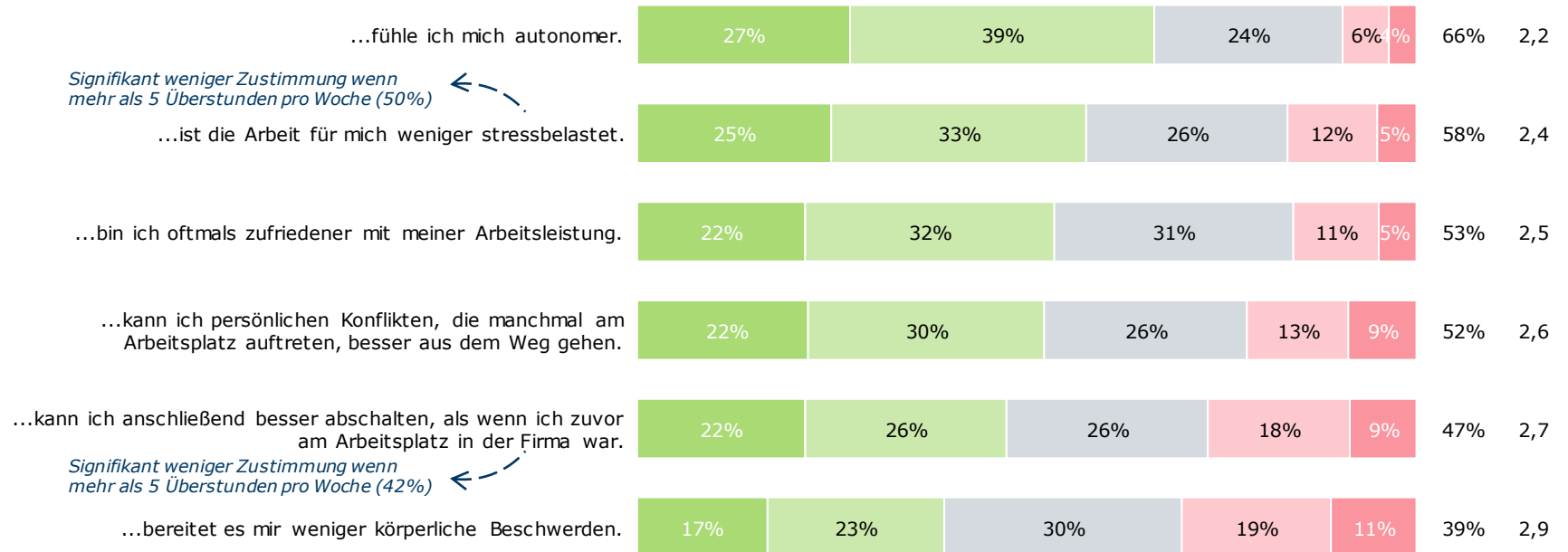
Basis: Alle Befragten n=2006; weiblich n=1001; männlich n=1001; 18-34 Jahre n=644; 35-54 Jahre n=885; 55 Jahre und älter n=477; unter 30% dezentral n=681; 30-70% dezentral n=874; über 70% dezentral n=451

Auswirkungen auf das Wohlbefinden

Geteilte Meinung zur Auswirkung aufs Wohlbefinden: Viele fühlen sich autonomer; körperliche Beschwerden und Abschalten werden aber oft nicht positiv beeinflusst.

Wenn ich dezentral arbeite ...

■ 1=Trifft voll und ganz zu ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5=Trifft überhaupt nicht zu Top2 MW



F17. Dezentrales Arbeiten kann positive sowie negative Auswirkungen auf ihr allgemeines Wohlbefinden haben. Inwieweit stimmen Sie folgenden Aussagen zu? (Werte <3% nicht beschriftet; ohne „Kann ich nicht beurteilen“)

Basis: Alle Befragten n=1891-1978

Ergebnisse: Maßnahmen zur Gesundheitsförderung

Gesundheitsförderung durch den Arbeitgeber

Im Unternehmen sind Betriebsärzt:innen das häufigste Angebot zur Gesundheitsförderung. Am meisten genutzt wird eine ergonomische Ausstattung.



F22. Welche der folgenden Angebote zur Förderung der Gesundheit stellt Ihnen Ihr Arbeitgeber zur Verfügung? / F23. Und welches dieser betrieblichen Angebote nutzen Sie aktuell oder haben Sie bereits einmal in der Vergangenheit genutzt?

Basis: Alle Befragten n=2006

Bevorzugte Form des Angebots

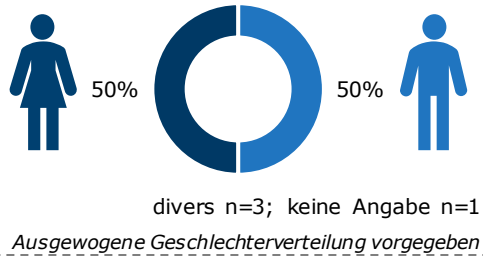
Für fast alle Angebote wird eine Durchführung in Präsenz bevorzugt – nur Angebote zur gesunden Ernährung werden in digitaler Form präferiert.



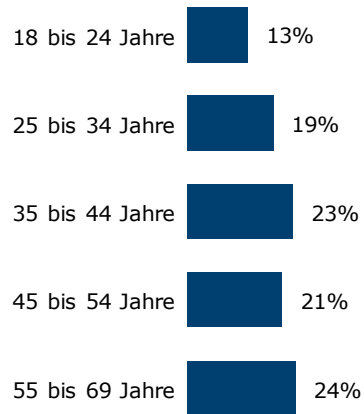
Stichprobenbeschreibung

Stichprobenbeschreibung (1/2)

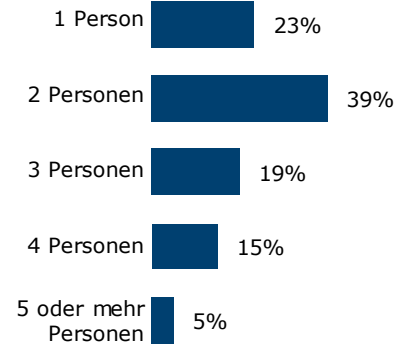
Geschlecht



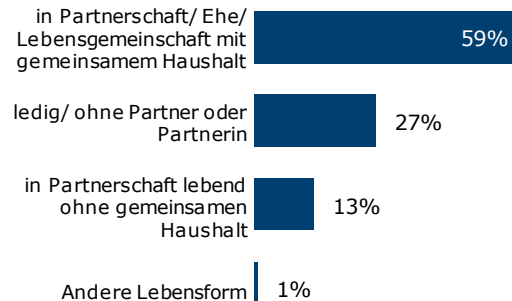
Alter



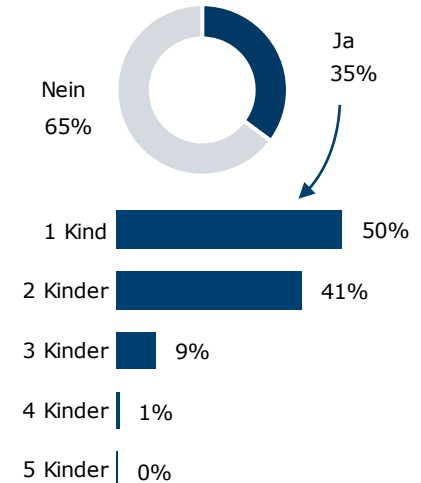
Personen im HH



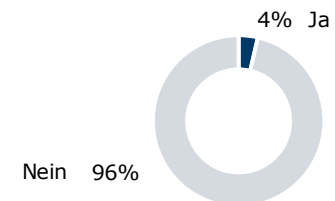
Lebenssituation



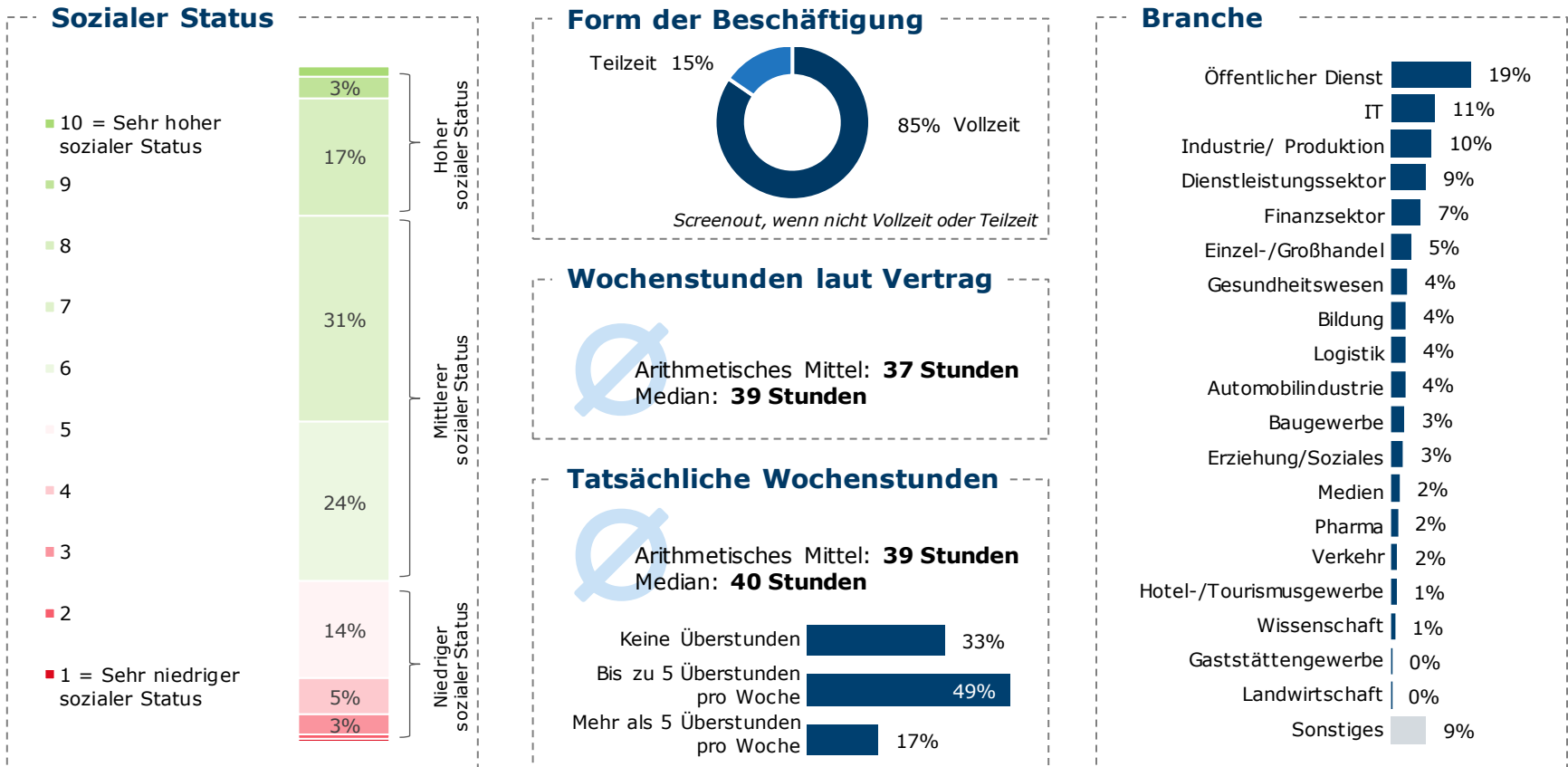
Kinder im HH



Pflegebedürftige im HH



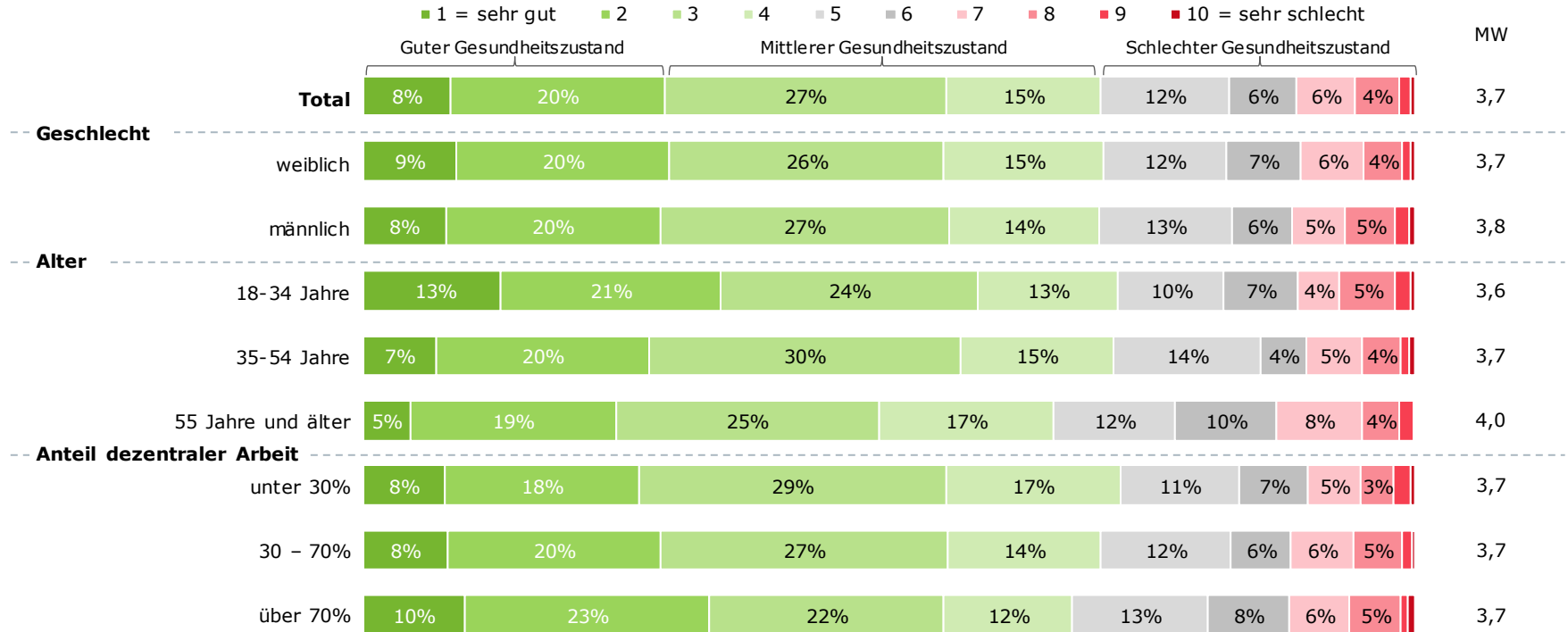
Stichprobenbeschreibung (2/2)



F3. Wie sind Sie aktuell beschäftigt? / F5. Mit wie vielen Wochenstunden sind Sie aktuell beschäftigt? / F6. Und wie viele Wochenstunden arbeiten Sie tatsächlich im Durchschnitt (also inkl. Überstunden etc.)? / F27. Bitte sagen Sie uns, auf welcher Sprosse von 1 bis 10 stehen Sie Ihrer Meinung nach in Ihrer aktuellen Lebensphase im Verhältnis zu anderen Menschen in Deutschland.

Basis: Alle Befragten n=2006

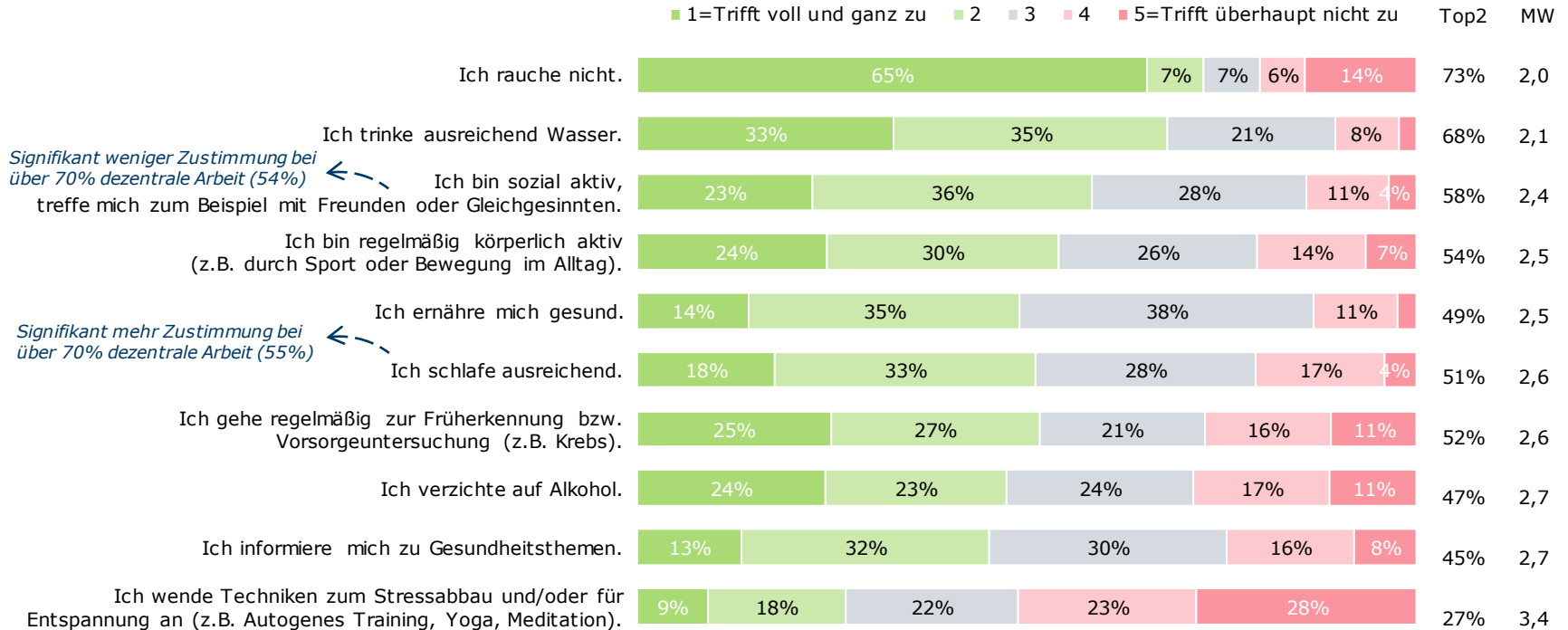
Gesundheitszustand



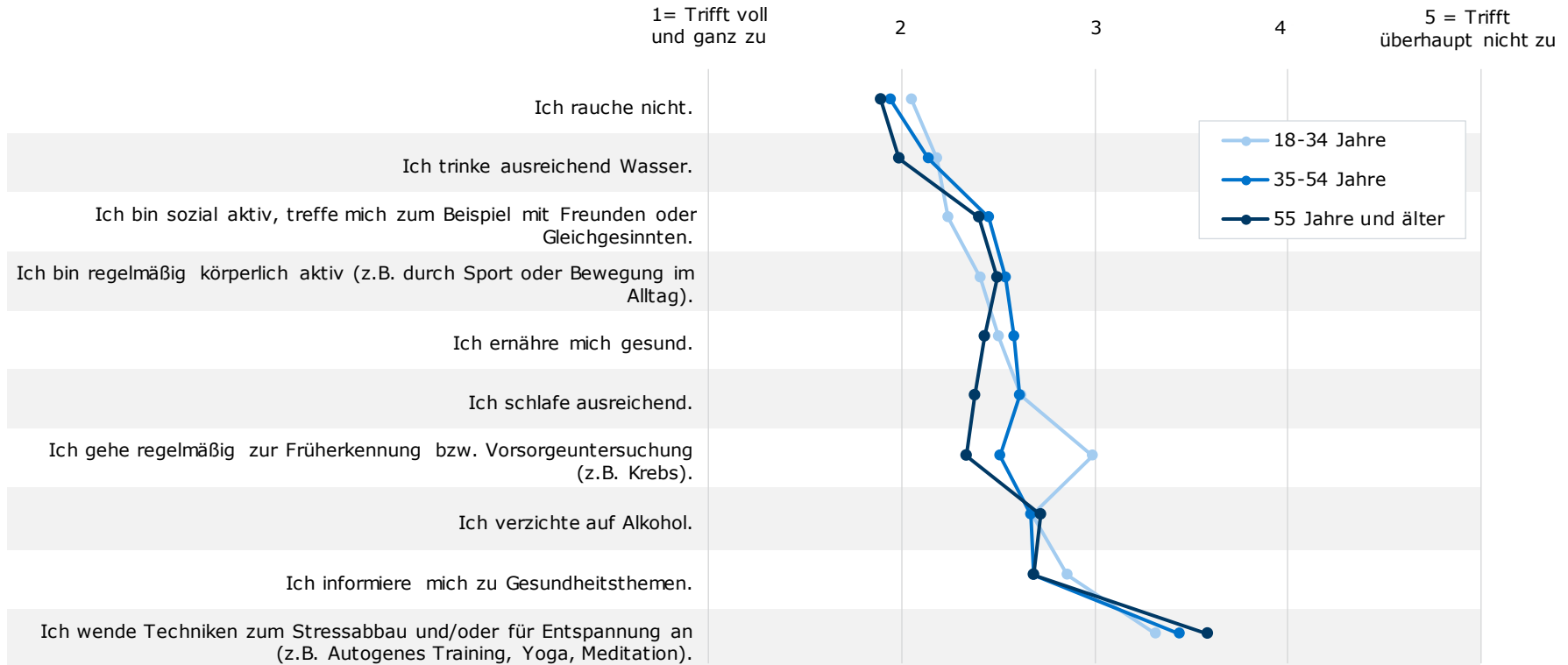
F20. Auf einer Skala von 1 bis 10, wie würden Sie zunächst einmal Ihren aktuellen Gesundheitszustand einschätzen?

Basis: Alle Befragten n=2006; weiblich n=1001; männlich n=1001; 18-34 Jahre n=644; 35-54 Jahre n=885; 55 Jahre und älter n=477; unter 30% dezentral n=681; 30-70% dezentral n=874; über 70% dezentral n=451

Gesundheitsförderung im Alltag



Gesundheitsförderung im Alltag – nach Alter



F21. Gelingt es Ihnen zurzeit, Ihre Gesundheit aktiv im Alltag zu fördern? (Mittelwerte dargestellt)
 Basis: 18-34 Jahre n=631-642; 35-54 Jahre n=877-883; 55 Jahre und älter n=471-477

Herausgeber

hkk Krankenkasse
Martinistr. 26, 28195 Bremen
Tel. 0421-36550, Fax 0421-3655 3700
info@hkk.de

Projektleitung

hkk Krankenkasse
Anna Nymbach, Tel. 0421-3655 1307
anna.nymbach@hkk.de

Veröffentlicht im November 2023

Wissenschaftliche Begleitung

PD Dr. Guido Becke
Universität Bremen
Institut Arbeit und Wirtschaft
Wiener Str. 9
28359 Bremen



Die Online-Befragung wurde vom 23.05.
– 06.06.2023 im Auftrag der hkk
Krankenkasse von SKOPOS RESEARCH
durchgeführt.