

Flexible Arbeitsformen & psychische Gesundheit

Mag^a. Dr.ⁱⁿ Vera Baumgartner | Arbeits- und Organisationspsychologin

Dr.ⁱⁿ Julia Schöllbauer, BSc. MSc. | Studiengangsleitung Ferdinand Porsche FERNFH

*„Big Journeys begin
with small steps“*

Mag.^a Dr.ⁱⁿ Vera Baumgartner

- Passau
- Universität Graz, Studium der Psychologie
- Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt, Hamburg
- Boston University, Psychotherapy and Emotion Research Laboratory
- Universität Wien, Doktoratsstudium der Psychologie
- Jahrelange Tätigkeit als Arbeits- und Organisationspsychologin

Abfahrt		Induló vonatok		Departures		Ankunft		Érkező vonatok		Arrivals			
Útjárat - Hová		Vágány		Megjyzés		Honnan - Útjárat		Vágány		Megjyzés			
10:00	Veresegyház - VAC	8	Késés - 15 perc	10:00	zonázo	CEGLÉD - MONOR - AIRPORT	10	ZS0	10:09	gyorsított	ESZTERGOM - PILLISVOROSVÁR	2	672
10:00	Vac - SZDB	4		10:10	IC 717	SZEGEED - Kecskemet - AIRPORT	12	ARANYHOMOK	10:14	személy	VAC - GóD	3	570
10:07	Dunakeszi - GóD - VAC	6	570	10:19	EC 271	BRNO AL - N - Bratislava - R. S. T.	5	METROPOLITÁRN	10:39	zonázo	ESZTERGOM - PILLISVOROSVÁR	1	272
10:07	PILLISVOROSVÁR - ESZTERGOM	1	272	10:40	IC 580	MISKOLC - TISZAI - NYIRÉGHÁZA	13	TAKTA	10:44	személy	VAC - GóD	3	570
10:54	AIRPORT - Debrecen - NYIRÉGHÁZA	13	R180	10:54	zonázo	SZDB - VAC	8	ZS0	10:59	személy	VAC - Veresegyház	4	571
10:54	AIRPORT - Debrecen - ZAHONY	11		11:00	zonázo	CEGLÉD - MONOR - AIRPORT	17	ZS0	11:09	gyorsított	ESZTERGOM - PILLISVOROSVÁR	2	672
10:54	Dunakeszi - GóD - VAC	-	570	A MONORI ÉS LAJOSMIZSEI VONATOK KÖBANYA - KISPESTROD INDULNAK CEGLÉDI VONALON MÓDOSÍTOTT MENETREND VÁN ERVENYBEN!									
10:54	PILLISVOROSVÁR - ESZTERGOM	2	672	BP - VAC - SZDB ÉS BP - VERESEGYHÁZ - VAC VONALON MÓDOSÍTOTT MENETREND SZEPT. 3 - TOL. 8 - 16, 10 - TOL. 15 - 16, 17 - TOL. 21 - 16, 24 - TOL. OKTOBER 8 - 16									
10:54	AIRPORT - Kecskemet - SZEGEED	12	ARANYHOMOK										
10:54	Veresegyház - VAC	5	571										
10:54	AIRPORT - Monor - Albertirsa - CEGLÉD	10	ZS0										
10:54	AIRPORT - Monor - Albertirsa - CEGLÉD	10	ZS0										



Ablauf

- Einleitung
- Studienergebnisse
kognitive Anforderungen
flexibler Arbeit
- Matrix mit
Handlungsempfehlungen



Foto von Micaela Parente auf Unsplash



Was ist New Work?

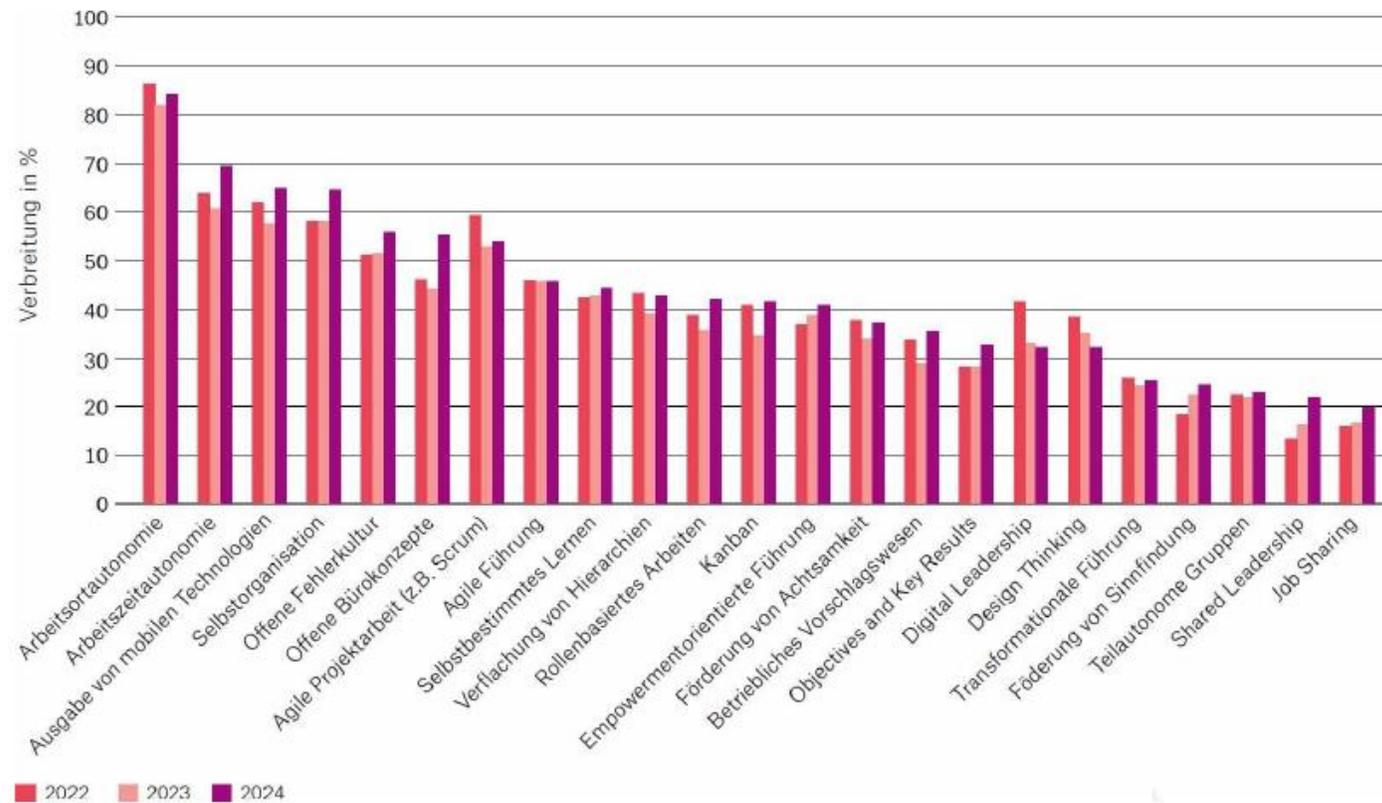
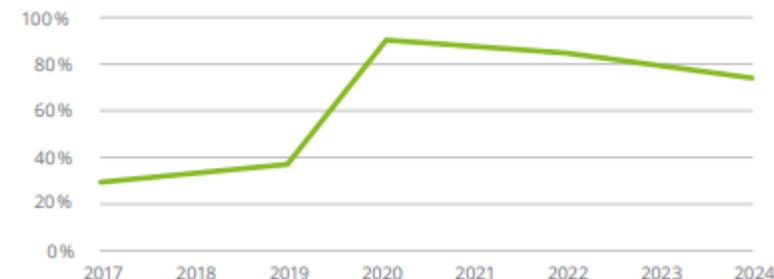


Abb. 2: Prozentuale Verbreitung verschiedener New-Work-Praktiken über die Jahre New-Work-Barometer 2024

NEW WORK

Zunahme flexibler Arbeit (Shifrin & Michel, 2022)

Anteil der Unternehmen, in denen mindestens die Hälfte der Mitarbeiter:innen die Möglichkeit auf Home Office hat



Möglichkeit und Nutzung von Home Office / Remote Working



- (Fast) alle Mitarbeiter:innen
- Ca. 75 % der Mitarbeiter:innen
- Ca. 50 % der Mitarbeiter:innen
- Ca. 25 % der Mitarbeiter:innen
- Wenige Einzelpersonen
- Niemand
- Keine Aussage möglich

NEW WORK

Zunahme flexibler
Arbeit (Shifrin & Michel,
2022)

Deregulierung
(Allvin et al., 2011, 2013)

- **Raum** (z.B. Home Office, moderne Raumkonzepte)
- **Zeit** (z.B. Gleitzeitmodelle)
- **Leistung** (z.B. Steuerung eigener Arbeitstätigkeiten und -prozesse)
- **Zusammenarbeit** (z.B. eigenständige Koordination mit Kolleg*innen)

NEW WORK

Zunahme flexibler
Arbeit (Shifrin & Michel,
2022)

Deregulierung
(Allvin et al., 2011, 2013)

Mehr
Verantwortung &
Entscheidungen
(Waheed et al., 2021)

"I CAN DO WHATEVER I WANT TODAY."

AUTONOMIE

Foto von [Morgan House](#) auf [Unsplash](#)

NEW WORK

Zunahme
flexibler Arbeit
(Shifrin & Michel, 2022)

Deregulierung
(Allvin et al., 2011, 2013)

Mehr
Verantwortung
&
Entscheidungen
(Waheed et al., 2021)

Steigende
kognitive
Anforderungen
(Kubicek et al., 2015)

KOGNITIVE ANFORDERUNGEN FLEXIBLER ARBEIT

Strukturieren der Aufgaben

z.B. Meine Arbeit erfordert, dass ich die Reihenfolge meiner Arbeitsschritte selbstständig festlege.

Koordinieren mit anderen

z.B. Meine Arbeit erfordert, dass ich mich häufig mit anderen Personen inhaltlich abstimme.

Planen der Arbeitszeit

z.B. Aufgrund meiner flexiblen Zeiteinteilung muss ich selbst entscheiden, wie lange ich an welchen Wochentagen arbeite.

Planen des Arbeitsortes

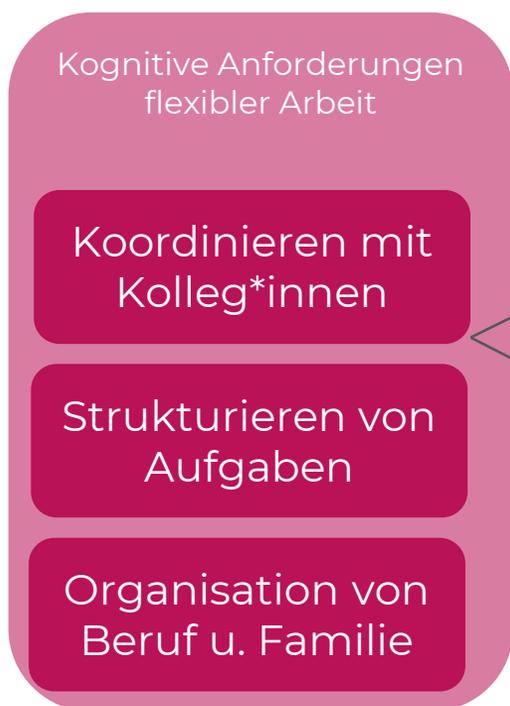
z.B. Ich muss bei meiner Arbeit planen, wo ich welche Tätigkeiten ausführe, da nicht an jedem Ort konzentriertes Arbeiten möglich ist.

Organisation von Beruf u.
Familie

z.B. Es war viel Planung notwendig, um meine Arbeit und meine privaten/familiären Verpflichtungen aufeinander abzustimmen.

Challenge-Hindranc-Konzept (LePine et

al., 2005)



- Kognitive Anforderungen abwechslungsreich (keine Routine) und somit anstrengend (Zacher & Frese, 2018)
- Gehen einher mit erhöhter kognitiver Belastung (Hockey, 1997)
- Herausfordernde Umgebungen tragen zum Lernen bei, da neue Probleme gelöst werden müssen (Hackman und Oldham, 1976; Karasek & Theorell, 1990)
- Bei deregulierter Arbeit mehr Selbstorganisation notwendig

Work-Home Resources Model & Role Theory

(ten Brummelhuis & Bakker, 2012; Rothbard et al., 2021)



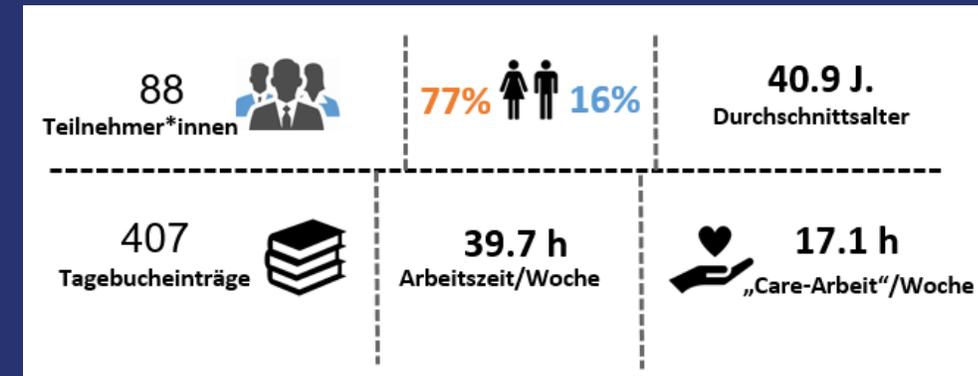
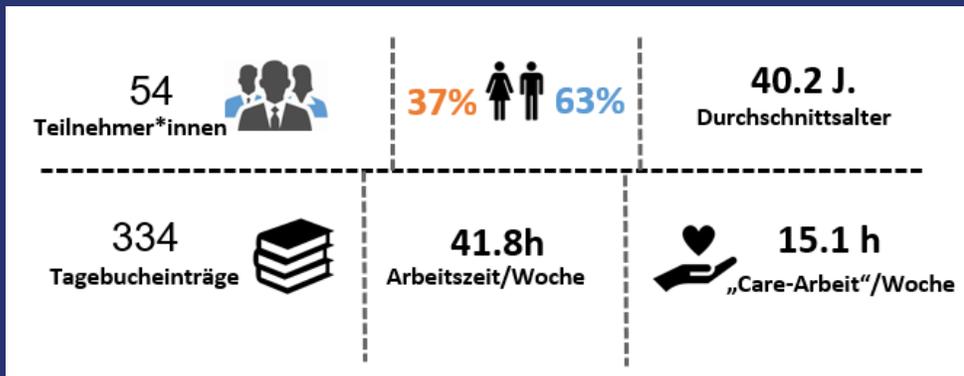
KOGNITIVE ANFORDERUNGEN



arbeitnehmer*innenorientierte
Flexibilität



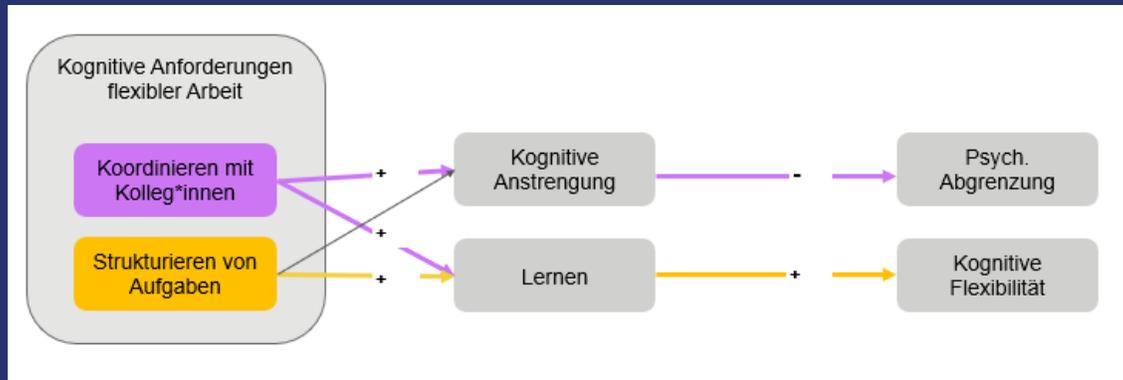
arbeitgeber*innenorientierte
Flexibilität



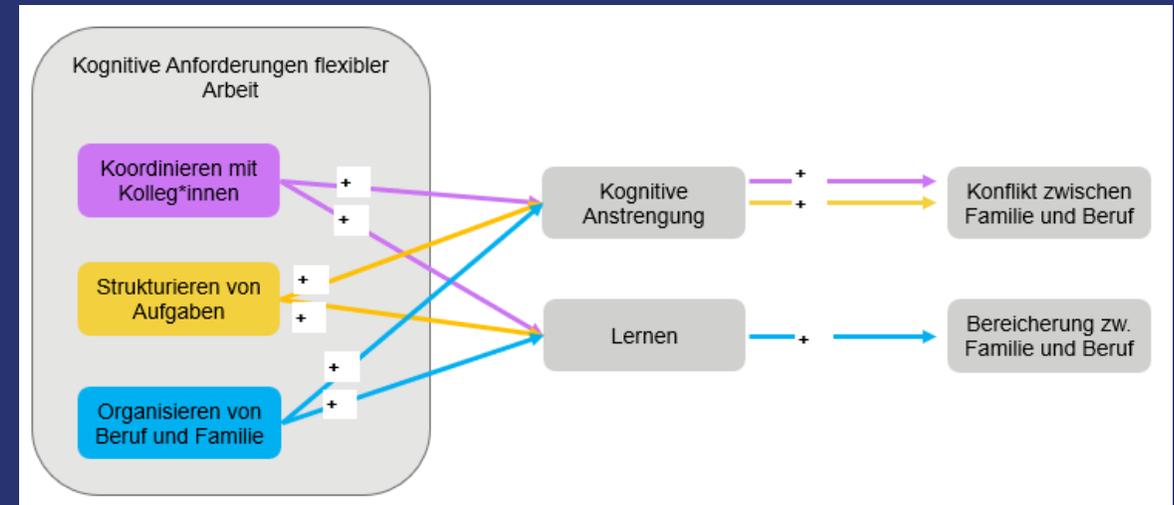
KOGNITIVE ANFORDERUNGEN



arbeitnehmer*innenorientierte
Flexibilität



arbeitgeber*innenorientierte
Flexibilität



Implikationen für die Praxis

- Koordinieren in beiden Studien negativ → Koordinationsanforderungen reduzieren z.B. durch
 - Einführung von Teamregeln
 - regelmäßige kürzere Meetings
 - Zeit für Austausch ermöglichen
 - Matrix mit Zuständigkeiten

- Strukturieren ambivalent
 - Bei arbeitnehmer*innenorientierter Flexibilität Freiheiten geben und Unterstützung zu selbstorganisiertem Arbeiten
 - Bei arbeitgeber*innenorientierter Flexibilität informelles Lernen fördern

- Organisieren von Beruf und Familie positiv → Fördern z.B. durch
 - Flexible Dienstplangestaltung
 - Gesundheitsförderliche Führung auf individueller Ebene



Foto von [Kari Shea](#) auf [Unsplash](#)

Arbeits- bedingte psychische Belastungen im Home- Office

Arbeitsbedingte psychische Belastungen im Home-Office

1. Aufgabenanforderungen & Tätigkeiten

Kategorien arbeitsbedingter psychischer Belastungen	Spezifische Aspekte im Home-Office	Handlungsempfehlungen
Körperliche Belastungen	<ul style="list-style-type: none"> • Langes Sitzen am Bildschirm • hohe Anforderungen an Sehen 	<ul style="list-style-type: none"> • Abklärung ergonomischer Voraussetzungen unter Einbeziehung von SFK und AMED • Information und Unterweisung für die Arbeitsplatzgestaltung im Home-Office • Sicherstellung von regelmäßigen Arbeitspausen • Angebot Bildschirmbrillen

Arbeitsbedingte psychische Belastungen im Home-Office

1. Aufgabenanforderungen & Tätigkeiten

Kategorien arbeitsbedingter psychischer Belastungen	Spezifische Aspekte im Home-Office	Handlungsempfehlungen
Körperliche Belastungen	<ul style="list-style-type: none"> • Langes Sitzen am Bildschirm • hohe Anforderungen an Sehen 	<ul style="list-style-type: none"> • Abklärung ergonomischer Voraussetzungen unter Einbeziehung von SFK und AMED • Information und Unterweisung für die Arbeitsplatzgestaltung im Home-Office • Sicherstellung von regelmäßigen Arbeitspausen • Angebot Bildschirmbrillen
Geistige Belastungen	<ul style="list-style-type: none"> • Überforderung der geistigen Kapazitäten bei mangelnder Struktur • Informationsflut durch ständigen Kontakt mit verschiedenen Medien 	<ul style="list-style-type: none"> • Festgelegte Kriterien zur Mediennutzung und Kommunikation im Unternehmen • Meetingkultur • Bei Bedarf Schulungen zur Arbeitsstruktur und Selbstorganisation

Arbeitsbedingte psychische Belastungen im Home-Office

1. Aufgabenanforderungen & Tätigkeiten

Kategorien arbeitsbedingter psychischer Belastungen	Spezifische Aspekte im Home-Office	Handlungsempfehlungen
Körperliche Belastungen	<ul style="list-style-type: none"> • Langes Sitzen am Bildschirm • hohe Anforderungen an Sehen 	<ul style="list-style-type: none"> • Abklärung ergonomischer Voraussetzungen unter Einbeziehung von SFK und AMED • Information und Unterweisung für die Arbeitsplatzgestaltung im Home-Office • Sicherstellung von regelmäßigen Arbeitspausen • Angebot Bildschirmbrillen
Geistige Belastungen	<ul style="list-style-type: none"> • Überforderung der geistigen Kapazitäten bei mangelnder Struktur • Informationsflut durch ständigen Kontakt mit verschiedenen Medien 	<ul style="list-style-type: none"> • Festgelegte Kriterien zur Mediennutzung und Kommunikation im Unternehmen • Meetingkultur • Bei Bedarf Schulungen zur Arbeitsstruktur und Selbstorganisation
Emotionale Belastungen	<ul style="list-style-type: none"> • Belastende Gespräche z.B. im Call-Center mit herausfordernden Kund:innen • Zu hohe Verantwortung für Personen oder Ergebnisse 	<ul style="list-style-type: none"> • Gewaltschutzkonzept • Angebote der Supervision oder Gespräche mit Arbeitspsycholog:innen • Bei Bedarf Schulungen der Arbeitnehmer:innen z.B. Selbstmanagement, Fürsorgepflicht ("Führen auf Distanz")

Arbeitsbedingte psychische Belastungen im Home-Office

1. Aufgabenanforderungen & Tätigkeiten

Kategorien arbeitsbedingter psychischer Belastungen	Spezifische Aspekte im Home-Office	Handlungsempfehlungen
Körperliche Belastungen	<ul style="list-style-type: none"> • Langes Sitzen am Bildschirm • hohe Anforderungen an Sehen 	<ul style="list-style-type: none"> • Abklärung ergonomischer Voraussetzungen unter Einbeziehung von SFK und AMED • Information und Unterweisung für die Arbeitsplatzgestaltung im Home-Office • Sicherstellung von regelmäßigen Arbeitspausen • Angebot Bildschirmbrillen
Geistige Belastungen	<ul style="list-style-type: none"> • Überforderung der geistigen Kapazitäten bei mangelnder Struktur • Informationsflut durch ständigen Kontakt mit verschiedenen Medien 	<ul style="list-style-type: none"> • Festgelegte Kriterien zur Mediennutzung und Kommunikation im Unternehmen • Meetingkultur • Bei Bedarf Schulungen zur Arbeitsstruktur und Selbstorganisation
Emotionale Belastungen	<ul style="list-style-type: none"> • Belastende Gespräche z.B. im Call-Center mit herausfordernden Kund:innen • Zu hohe Verantwortung für Personen oder Ergebnisse 	<ul style="list-style-type: none"> • Gewaltschutzkonzept • Angebote der Supervision oder Gespräche mit Arbeitspsycholog:innen • Bei Bedarf Schulungen der Arbeitnehmer:innen z.B. Selbstmanagement, Fürsorgepflicht ("Führen auf Distanz")
Qualifikationsprobleme	<ul style="list-style-type: none"> • Schlechtere Sichtbarkeit im Unternehmen: Gefahr fehlender Karrierechancen und fehlender Rückmeldung zur Tätigkeit 	<ul style="list-style-type: none"> • Regelmäßiger Austausch mit FKs zu Arbeitsaufgaben und auch organisationaler Belange z.B. Entwicklungen im Unternehmen • Klar gekennzeichnete Organisationsplattformen mit Infomaterial

Arbeitsbedingte psychische Belastungen im Home-Office

2. Sozial- und Organisationsklima

Kategorien arbeitsbedingter psychischer Belastungen	Spezifische Aspekte im Home-Office	Handlungsempfehlungen
Mangelnde Zusammenarbeit quantitativ	<ul style="list-style-type: none"> • Soziale Isolation: zu wenig Eingebundenheit im Team 	<ul style="list-style-type: none"> • Begründete Festlegung der optimalen „Dosis“ von Home-Office unter Berücksichtigung von Aufgaben, Kooperationen, privaten Verpflichtungen • Schaffung ergänzender Möglichkeiten für Begegnungen, informelles Lernen, Networking, Mentoring, etc.

Arbeitsbedingte psychische Belastungen im Home-Office

2. Sozial- und Organisationsklima

Kategorien arbeitsbedingter psychischer Belastungen	Spezifische Aspekte im Home-Office	Handlungsempfehlungen
Mangelnde Zusammenarbeit quantitativ	<ul style="list-style-type: none"> • Soziale Isolation: zu wenig Eingebundenheit im Team 	<ul style="list-style-type: none"> • Begründete Festlegung der optimalen „Dosis“ von Home-Office unter Berücksichtigung von Aufgaben, Kooperationen, privaten Verpflichtungen • Schaffung ergänzender Möglichkeiten für Begegnungen, informelles Lernen, Networking, Mentoring, etc.
Mangelnde Zusammenarbeit qualitativ	<ul style="list-style-type: none"> • Gefahr von Missverständnissen infolge vermehrter medienvermittelter Kommunikation • Erschwerte Einhaltung der Fürsorgepflicht für FK 	<ul style="list-style-type: none"> • Gewaltschutzkonzept • Verhaltenscodex • Bei Bedarf Schulungen der Arbeitnehmer:innen zur Fürsorgepflicht (“Führen auf Distanz“)

Arbeitsbedingte psychische Belastungen im Home-Office

2. Sozial- und Organisationsklima

Kategorien arbeitsbedingter psychischer Belastungen	Spezifische Aspekte im Home-Office	Handlungsempfehlungen
Mangelnde Zusammenarbeit quantitativ	<ul style="list-style-type: none"> • Soziale Isolation: zu wenig Eingebundenheit im Team 	<ul style="list-style-type: none"> • Begründete Festlegung der optimalen „Dosis“ von Home-Office unter Berücksichtigung von Aufgaben, Kooperationen, privaten Verpflichtungen • Schaffung ergänzender Möglichkeiten für Begegnungen, informelles Lernen, Networking, Mentoring, etc.
Mangelnde Zusammenarbeit qualitativ	<ul style="list-style-type: none"> • Gefahr von Missverständnissen infolge vermehrter medienvermittelter Kommunikation • Erschwerte Einhaltung der Fürsorgepflicht für FK 	<ul style="list-style-type: none"> • Gewaltschutzkonzept • Verhaltenscodex • Bei Bedarf Schulungen der Arbeitnehmer:innen zur Fürsorgepflicht (“Führen auf Distanz“)
Informationsmängel	<ul style="list-style-type: none"> • Erschwerte Kommunikation 	<ul style="list-style-type: none"> • Regelmäßiger Austausch und Feedbackgespräche • Teilen von Wissensplattformen und Regeln für deren Nutzung

Arbeitsbedingte psychische Belastungen im Home-Office

2. Sozial- und Organisationsklima

Kategorien arbeitsbedingter psychischer Belastungen	Spezifische Aspekte im Home-Office	Handlungsempfehlungen
Mangelnde Zusammenarbeit quantitativ	<ul style="list-style-type: none"> • Soziale Isolation: zu wenig Eingebundenheit im Team 	<ul style="list-style-type: none"> • Begründete Festlegung der optimalen „Dosis“ von Home-Office unter Berücksichtigung von Aufgaben, Kooperationen, privaten Verpflichtungen • Schaffung ergänzender Möglichkeiten für Begegnungen, informelles Lernen, Networking, Mentoring, etc.
Mangelnde Zusammenarbeit qualitativ	<ul style="list-style-type: none"> • Gefahr von Missverständnissen infolge vermehrter medienvermittelter Kommunikation • Erschwerte Einhaltung der Fürsorgepflicht für FK 	<ul style="list-style-type: none"> • Gewaltschutzkonzept • Verhaltenscodex • Bei Bedarf Schulungen der Arbeitnehmer:innen zur Fürsorgepflicht (“Führen auf Distanz“)
Informationsmängel	<ul style="list-style-type: none"> • Erschwerte Kommunikation 	<ul style="list-style-type: none"> • Regelmäßiger Austausch und Feedbackgespräche • Teilen von Wissensplattformen und Regeln für deren Nutzung
Fehlender Handlungsspielraum	<ul style="list-style-type: none"> • Gefahr nicht in Entscheidungen miteinbezogen zu werden • Keine Einflussmöglichkeiten 	<ul style="list-style-type: none"> • Regelmäßiger Austausch und Feedbackgespräche • z.B. Feedbackbox

Arbeitsbedingte psychische Belastungen im Home-Office

3. Arbeitsumgebung

Kategorien arbeitsbedingter psychischer Belastungen	Spezifische Aspekte im Home-Office	Handlungsempfehlungen
Klimatische Belastungen	Spezifische klimatische Bedingungen z.B. im Home-Office	
Akustische Belastungen	Spezifische akustische Bedingungen z.B. im Home-Office	
Visuelle Belastungen	Spezifische visuelle Bedingungen z.B. im Home-Office	
Platz- und Flächen unzureichend	Platzangebot nicht sichergestellt z.B. Arbeiten am Esstisch	
Ausstattung und Arbeitsmittel unzureichend	Fehlende adäquate Arbeitsmittel z.B. zusätzlicher Bildschirm	
Belastende Gefahren	Spezifische Gefahrenquellen z.B. Kabel	

Arbeitsbedingte psychische Belastungen im Home-Office

3. Arbeitsumgebung

Kategorien arbeitsbedingter psychischer Belastungen	Spezifische Aspekte im Home-Office	Handlungsempfehlungen
Klimatische Belastungen	Spezifische klimatische Bedingungen z.B. im Home-Office	<ul style="list-style-type: none"> • Abklärung ergonomischer Voraussetzungen unter Einbeziehung von SFK und AMED • Information und Unterweisung für die Arbeitsplatzgestaltung im Home-Office • Bereitstellung geeigneter Arbeitsmittel sowie Gewährleistung eines guten TechniksUPPORTS
Akustische Belastungen	Spezifische akustische Bedingungen z.B. im Home-Office	
Visuelle Belastungen	Spezifische visuelle Bedingungen z.B. im Home-Office	
Platz- und Flächen unzureichend	Platzangebot nicht sichergestellt z.B. Arbeiten am Esstisch	
Ausstattung und Arbeitsmittel unzureichend	Fehlende adäquate Arbeitsmittel z.B. zusätzlicher Bildschirm	
Belastende Gefahren	Spezifische Gefahrenquellen z.B. Kabel	

Arbeitsbedingte psychische Belastungen im Home-Office

4. Arbeitsabläufe & Arbeitsorganisation

Kategorien arbeitsbedingter psychischer Belastungen	Spezifische Aspekte im Home-Office	Handlungsempfehlungen
Ungenügend gestaltete Arbeitsprozesse	<ul style="list-style-type: none"> • Mangelnde Verfügbarkeit von z.B. Materialien, Hilfsmitteln • Doppel- und Mehrfacharbeit 	<ul style="list-style-type: none"> • Zugriffe auf Sharing-Plattformen inkl. Überprüfung DSGVO • Regelmäßige Besprechungen im Team zur Aufgabenverteilung

Arbeitsbedingte psychische Belastungen im Home-Office

4. Arbeitsabläufe & Arbeitsorganisation

Kategorien arbeitsbedingter psychischer Belastungen	Spezifische Aspekte im Home-Office	Handlungsempfehlungen
Ungenügend gestaltete Arbeitsprozesse	<ul style="list-style-type: none"> • Mangelnde Verfügbarkeit von z.B. Materialien, Hilfsmitteln • Doppel- und Mehrfacharbeit 	<ul style="list-style-type: none"> • Zugriffe auf Sharing-Plattformen inkl. Überprüfung DSGVO • Regelmäßige Besprechungen im Team zur Aufgabenverteilung
Orientierungsmängel	<ul style="list-style-type: none"> • Durch mangelnde Eingebundenheit kann es zu Unklarheiten bzgl. Zuständigkeiten, Prioritäten, Aufgabenverteilung, etc. kommen • Steigende Unvorhersehbarkeit 	<ul style="list-style-type: none"> • Regelmäßige Besprechungen im Team zur Aufgabenverteilung • Klare Rollenbeschreibungen ggfls. Überarbeitungen • Absprachen im Team zur Erreichbarkeit • Matrix mit Zuständigkeiten

Arbeitsbedingte psychische Belastungen im Home-Office

4. Arbeitsabläufe & Arbeitsorganisation

Kategorien arbeitsbedingter psychischer Belastungen	Spezifische Aspekte im Home-Office	Handlungsempfehlungen
Ungenügend gestaltete Arbeitsprozesse	<ul style="list-style-type: none"> • Mangelnde Verfügbarkeit von z.B. Materialien, Hilfsmitteln • Doppel- und Mehrfacharbeit 	<ul style="list-style-type: none"> • Zugriffe auf Sharing-Plattformen inkl. Überprüfung DSGVO • Regelmäßige Besprechungen im Team zur Aufgabenverteilung
Orientierungsmängel	<ul style="list-style-type: none"> • Durch mangelnde Eingebundenheit kann es zu Unklarheiten bzgl. Zuständigkeiten, Prioritäten, Aufgabenverteilung, etc. kommen • Steigende Unvorhersehbarkeit 	<ul style="list-style-type: none"> • Regelmäßige Besprechungen im Team zur Aufgabenverteilung • Klare Rollenbeschreibungen ggfls. Überarbeitungen • Absprachen im Team zur Erreichbarkeit • Matrix mit Zuständigkeiten
Störungen und Unterbrechungen	<ul style="list-style-type: none"> • Unterbrechungen durch Privatleben oder Medien erschwert konzentriertes Arbeiten • Fehlende Information über Erreichbarkeit von Kolleg:innen 	<ul style="list-style-type: none"> • Vermeidung von Arbeitsunterbrechungen durch Kommunikationstechniken, aber auch privaten Störungen • Konkrete Vereinbarungen zur Erreichbarkeit und störungsfreien Arbeitszeiten

Arbeitsbedingte psychische Belastungen im Home-Office

4. Arbeitsabläufe & Arbeitsorganisation

Kategorien arbeitsbedingter psychischer Belastungen	Spezifische Aspekte im Home-Office	Handlungsempfehlungen
Ungenügend gestaltete Arbeitsprozesse	<ul style="list-style-type: none"> • Mangelnde Verfügbarkeit von z.B. Materialien, Hilfsmitteln • Doppel- und Mehrfacharbeit 	<ul style="list-style-type: none"> • Zugriffe auf Sharing-Plattformen inkl. Überprüfung DSGVO • Regelmäßige Besprechungen im Team zur Aufgabenverteilung
Orientierungsmängel	<ul style="list-style-type: none"> • Durch mangelnde Eingebundenheit kann es zu Unklarheiten bzgl. Zuständigkeiten, Prioritäten, Aufgabenverteilung, etc. kommen • Steigende Unvorhersehbarkeit 	<ul style="list-style-type: none"> • Regelmäßige Besprechungen im Team zur Aufgabenverteilung • Klare Rollenbeschreibungen ggfls. Überarbeitungen • Absprachen im Team zur Erreichbarkeit • Matrix mit Zuständigkeiten
Störungen und Unterbrechungen	<ul style="list-style-type: none"> • Unterbrechungen durch Privatleben oder Medien erschwert konzentriertes Arbeiten • Fehlende Information über Erreichbarkeit von Kolleg:innen 	<ul style="list-style-type: none"> • Vermeidung von Arbeitsunterbrechungen durch Kommunikationstechniken, aber auch privaten Störungen • Konkrete Vereinbarungen zur Erreichbarkeit und störungsfreien Arbeitszeiten
Belastende Arbeitszeitgestaltung	<ul style="list-style-type: none"> • Gefahr zu geringer Erholung aufgrund fehlender Arbeitszeiten- und Pausenregelung 	<ul style="list-style-type: none"> • Anleitung zur Führung von Arbeitsaufzeichnungen • Vermeidung einer Überwachungskultur • Einhaltung arbeitsrechtlicher Höchstarbeitszeiten • Unternehmenskultur der Grenzziehung zwischen Arbeit und Privatleben thematisieren

Arbeitsbedingte psychische Belastungen im Home-Office

4. Arbeitsabläufe & Arbeitsorganisation

Kategorien arbeitsbedingter psychischer Belastungen	Spezifische Aspekte im Home-Office	Handlungsempfehlungen
Ungenügend gestaltete Arbeitsprozesse	<ul style="list-style-type: none"> • Mangelnde Verfügbarkeit von z.B. Materialien, Hilfsmitteln • Doppel- und Mehrfacharbeit 	<ul style="list-style-type: none"> • Zugriffe auf Sharing-Plattformen inkl. Überprüfung DSGVO • Regelmäßige Besprechungen im Team zur Aufgabenverteilung
Orientierungsmängel	<ul style="list-style-type: none"> • Durch mangelnde Eingebundenheit kann es zu Unklarheiten bzgl. Zuständigkeiten, Prioritäten, Aufgabenverteilung, etc. kommen • Steigende Unvorhersehbarkeit 	<ul style="list-style-type: none"> • Regelmäßige Besprechungen im Team zur Aufgabenverteilung • Klare Rollenbeschreibungen ggfls. Überarbeitungen • Absprachen im Team zur Erreichbarkeit • Matrix mit Zuständigkeiten
Störungen und Unterbrechungen	<ul style="list-style-type: none"> • Unterbrechungen durch Privatleben oder Medien erschwert konzentriertes Arbeiten • Fehlende Information über Erreichbarkeit von Kolleg:innen 	<ul style="list-style-type: none"> • Vermeidung von Arbeitsunterbrechungen durch Kommunikationstechniken, aber auch privaten Störungen • Konkrete Vereinbarungen zur Erreichbarkeit und störungsfreien Arbeitszeiten
Belastende Arbeitszeitgestaltung	<ul style="list-style-type: none"> • Gefahr zu geringer Erholung aufgrund fehlender Arbeitszeiten- und Pausenregelung 	<ul style="list-style-type: none"> • Anleitung zur Führung von Arbeitsaufzeichnungen • Vermeidung einer Überwachungskultur • Einhaltung arbeitsrechtlicher Höchstarbeitszeiten • Unternehmenskultur der Grenzziehung zwischen Arbeit und Privatleben thematisieren
Belastende Arbeitsmenge	<ul style="list-style-type: none"> • Wechselseitige Verständigung über Arbeitsmenge erschwert • Steigender Planungs- und Koordinationsaufwand 	<ul style="list-style-type: none"> • Einvernehmliche Zielvereinbarungen zwischen FKs und Arbeitnehmer:innen (Aufgabenmenge, Arbeitsmethoden, Qualitätsanforderungen etc.) • Prüfung arbeitsorganisatorischer Ursachen für mögliche Arbeitsüberlastung



Mag^a. Dr.ⁱⁿ Vera Baumgartner &

Dr.ⁱⁿ Julia Schöllbauer, BSc. MSc.



vera.baumgartner@asz.at



julia.schoellbauer@fernfh.ac.at

Literaturverzeichnis

- Allvin, M., Aronsson, G., Hagström, T., Johansson, G., & Lundberg, U. (2011). Work without boundaries: Psychological perspectives on the new working life. Wiley-Blackwell. <https://doi.org/10.1002/9781119991236>
- Allvin, M., Mellner, C., Movitz, F., & Aronsson, G. (2013). The diffusion of flexibility: Estimating the incidence of low-regulated working conditions. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 3(3), 99. <https://doi.org/10.19154/njwls.v3i3.3013>
- Baumgartner, V. C., Prem, R., Uhlig, L., Korunka, C., & Kubicek, B. (2023). Employer-oriented flexible work in health care: A diary study on the resulting cognitive demands and their relationship with work-home outcomes. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. <https://doi.org/10.1111/joop.12483>
- Kubicek, B., Baumgartner, V., Prem, R., Sonnentag, S., & Korunka, C. (2022). Less detachment but more cognitive flexibility? A diary study on outcomes of cognitive demands of flexible work. *International Journal of Stress Management*, 29(1), 75-87. <https://doi.org/10.1037/str0000239>
- Kubicek, B., Prem, R., Baumgartner, V., Uhlig, L., Hodzic, S., Korunka, C. (2021). Cognitive Demands of Flexible Work. In: Korunka, C. (eds) *Flexible Working Practices and Approaches*. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-030-74128-0_2
- Kubicek, B., Paškvan, M., & Korunka, C. (2015). Development and validation of an instrument for assessing job demands arising from accelerated change: The intensification of job demands scale (IDS). *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(6), 898–913. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2014.979160>
- LePine, J. A., Podsakoff, N. P., & LePine, M. A. (2005). A meta-analytic test of the challenge stressor-hindrance stressor framework: An explanation for inconsistent relationships among stressors and performance. *Academy of Management Journal*, 48(5), 764–775. <https://doi.org/10.5465/AMJ.2005.18803921>
- Nowshad, A. Wolfsberger, J., Kellner, B., Korunka, C. & Kubicek, B. (2024). Flexible Working Studie 2024. Deloitte Österreich

Literaturverzeichnis

- Nowshad, A. Wolfsberger, J., Kellner, B., Korunka, C. & Kubicek, B. (2024). Flexible Working Studie 2024. Deloitte Österreich
- Prem, R., Kubicek, B., Uhlig, L., Baumgartner, V., & Korunka, C. (2021). Development and initial validation of a scale to measure cognitive demands of flexible work. *Frontiers in Psychology*, 12, <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.679471>
- Rothbard, N. P., Beetz, A. M., & Harari, D. (2021). Balancing the scales: A configurational approach to work-life balance. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 8(1), 73–103. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012420-061833>
- Schöllbauer, J., & Hartner-Tiefenthaler, M. (2024). Sicherstellung sozialer Nachhaltigkeitsziele unter New Work: Verhaltens- und Verhältnisprävention zur Erhaltung der Gesundheit. in A. Raschauer, & N. Tomaschek (Hrsg.), *Nachhaltige Arbeitswelten: Überlegungen zu einer zukunftsfähigen Gestaltung von Arbeit* Waxmann Verlag. University - Society - Industry: Beiträge zum lebensbegleitenden Lernen und Wissenstransfer, Band 13
- Seubert, C., Glaser, J., Jiménez, P. & Kubicek B. (2022). Psychische Gesundheit im Homeoffice. Arbeiterkammer Wien
- ten Brummelhuis, L. L., & Bakker, A. B. (2012). A resource perspective on the work-home interface: The work-home resources model. *American Psychologist*, 67(7), 545–556. <https://doi.org/10.1037/a0027974>
- Shifrin, N.V., & Michel, J.S. (2022) Flexible work arrangements and employee health: A meta-analytic review, *Work & Stress*, 36(1), 60–85, DOI: [10.1080/02678373.2021.1936287](https://doi.org/10.1080/02678373.2021.1936287)
- Uhlig, L., Baumgartner, V., Prem, R., Siestrup, K., Korunka, C., & Kubicek, B. (2023). A field experiment on the effects of weekly planning behaviour on work engagement, unfinished tasks, rumination, and cognitive flexibility. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 96(3), 575-598. <https://doi.org/10.1111/joop.12430>
- Waheed, J., Jun, W., Yousaf, Z., Radulescu, M., & Hussain, H. (2021). Towards employee creativity in the healthcare sector: Investigating the role of polychronicity, job engagement, and functional flexibility. *Healthcare*, 9(7), 837. <https://doi.org/10.3390/healthcare9070837>