

Kurzbericht Sonderauswertung 2021

New Work & Führung

Ressourcen und Belastungen

Von Oliver Hasselmann
unter Mitarbeit von Esther Stollenwerk

Ressourcen und Belastungen in der Pandemie

Welche Effekte haben die Veränderungen der Arbeitsbedingungen seit der Corona-Pandemie auf die Gesundheit und das Wohlbefinden der Beschäftigten sowie der Führungskräfte? Die vermehrte mobile Arbeit geht mit Chancen und Risiken einher, die je nach Arbeitsgestaltung positive oder negative Auswirkungen haben. Bereits vor der Corona-Pandemie sind mit zunehmender Digitalisierung die psychischen Belastungen angestiegen. Doch wie sah es unter den Extrembedingungen des Lockdowns bis Februar 2021 aus?

Umfrageergebnisse

Während Belastungen durch berufliche Mobilität zurückgehen und sich Arbeits- und Privatleben besser vereinbaren lassen, empfinden viele Erwerbstätige die Entgrenzung der Arbeit und die ständige Erreichbarkeit als belastend. Im Homeoffice gibt es weniger Arbeitsunterbrechungen und viele haben ausreichend Zeit und Ressourcen, um ihre Aufgaben zu bearbeiten. Gleichzeitig steigen die Multitasking-Anforderungen, Belastungen durch Technikstress sind im Homeoffice häufiger und die ergonomische Ausstattung des Arbeitsplatzes ist nur selten optimal (siehe Abbildung 1).



Abbildung 1: Positive und negative Auswirkungen mobiler Arbeit auf das Wohlbefinden.

In der öffentlichen Diskussion wird bereits das New Normal (Hofmann et. al, 2020, 2021) diskutiert und nach der Pandemie werden dauerhaft größere Anteile mobiler Arbeit erwartet. Daher sind Erkenntnisse zu den Effekten auf Belastungen und Ressourcen relevant für die zukünftige Gestaltung gesundheitsförderlicher Arbeitsbedingungen. Ziel muss es sein, die gesundheitsförderlichen Entwicklungen auch nach den pandemiebedingten Einschränkungen zu stärken und

gleichzeitig belastende Faktoren zu minimieren. Dabei übernehmen Führungskräfte eine Schlüsselfunktion.

Tipp: Online-Seminarreihe „Virtuelle Teamarbeit“

Die Online-Seminare mit Dr. Josefine Hofmann vom Fraunhofer IAO finden Sie als Aufzeichnung unter:

> www.iga-info.de/veranstaltungen/igaonline-seminare/virtuelle-teamarbeit

Berufliche Mobilität

Dank mobiler Arbeit ist die berufliche, räumliche Mobilität rückläufig. Beschäftigte, die täglich zur Arbeit pendeln, klagen häufiger über psychosomatische Beschwerden, geringeres Wohlbefinden und Unzufriedenheit (Ducki, Ngyuen, 2016) als die, die nicht pendeln. Zusätzlich entfielen unter den Pandemiebedingungen zahlreiche Berufswege zu Kunden und Kundinnen oder Meetings, die ins digitale verlagert wurden. Dementsprechend lässt sich ein Rückgang der Belastungen durch berufliche Mobilität während der Lockdown-Phase zum Jahreswechsel 2020/2021 feststellen. Gaben im iga.Barometer 2019 noch 23 Prozent der Erwerbstätigen an, dass ihre Arbeit berufliche Mobilität von ihnen fordere, so lag dieser Anteil in der Nachbefragung 2021 bei 18 Prozent. Dies hat nicht nur einen Rückgang der Wegeunfälle (-18,2% gegenüber 2019; DGUV, 2021) zur Folge, sondern die Belastung durch berufliche Mobilität hat ebenfalls abgenommen. 55 Prozent der beruflich Mobilen empfanden keine Belastung aufgrund beruflicher Fahrten. 2019 traf dies nur auf 37 Prozent zu (siehe Abbildung 2). Dazu mag auch die entspanntere Verkehrssituation auf Straßen und Schienen während der Lockdown-Phase beigetragen haben.

Durch die Einsparung von Dienstreisen aufgrund digitaler Alternativen und der erweiterten Nutzung von Homeoffice, lässt sich auch nach der Pandemie die Mobilität verringern. Sofern man damit eine Entzerrung der Verkehrssituation erreicht, ließe sich die Belastung durch Verkehr und berufliche Mobilität dauerhaft reduzieren.

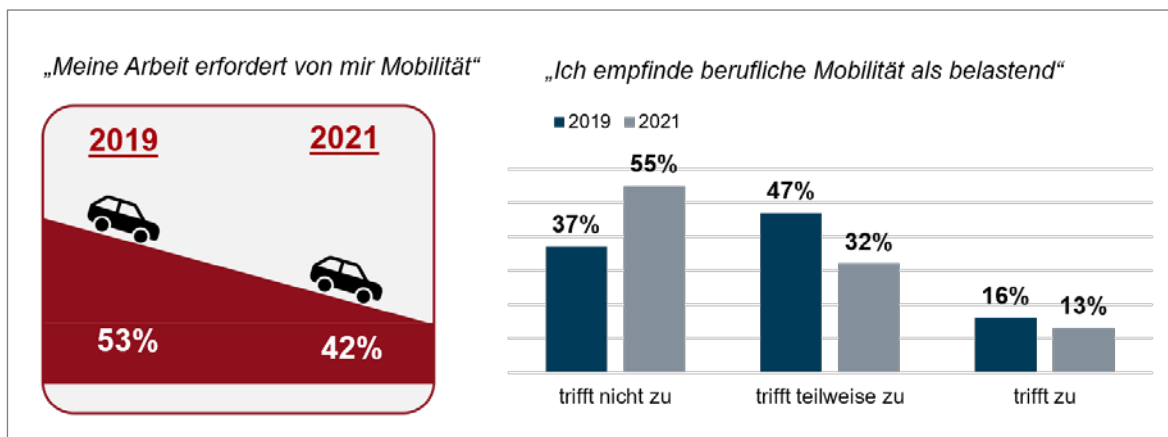


Abbildung 2: Berufliche Mobilität und Belastungen durch Mobilität.

Lesetipp: iga.Report 25

Den iga.Report 25 „Arbeitsbedingte räumliche Mobilität und Gesundheit“ finden Sie unter:

> www.iga-info.de/veroeffentlichungen/igareporte/igareport-25

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Die gelungene Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist eine wichtige Gesundheitsressource. Die Ausgestaltung und das Empfinden, was gute Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist, sind individuell jedoch sehr unterschiedlich und von vielfältigen Faktoren abhängig. Wesentliche Aspekte sind die Arbeitszeiten, die Möglichkeiten mobil zu arbeiten und der Grad der Handlungs- und Entscheidungsfreiheit. Zusätzlich hängt dies eng mit der familiären Situation, dem Gesundheitszustand, den bisherigen Erfahrungen, den individuellen Vorlieben, der individuellen Resilienz, also der Anpassungsfähigkeit an neue oder schwierige Situationen, oder der Identifikation mit der Arbeitsaufgabe sowie weiteren externen Einflüssen zusammen. Dementsprechend können bestimmte Arbeitsbedingungen von einer Person als Schlüssel zu einer gelungenen Life-Balance betrachtet werden, während dieselben Rahmenbedingungen für eine andere Person sehr belastend sind. Dennoch gibt es zentrale Rahmenbedingungen, die die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben beim mobilen Arbeiten unterstützen (Glitzka, 2014; siehe Abbildung 3).

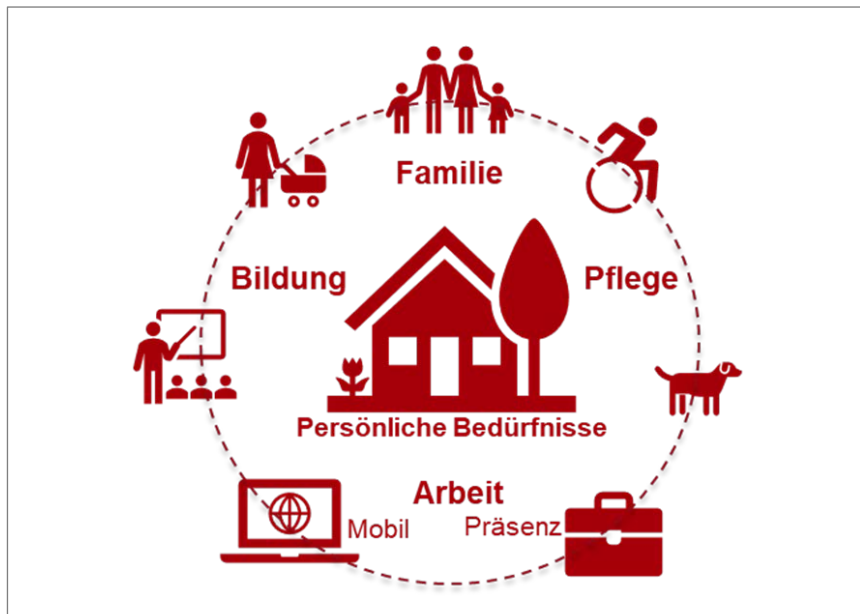


Abbildung 3: Einflussfaktoren auf die Life-Balance, eigene Darstellung.

Ob das mobile Arbeiten und die Arbeit im Homeoffice zu einer Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben führen, hängt entscheidend davon ab, wie die Vereinbarungen mit den Führungskräften gestaltet und das Vertrauen der Vorgesetzten ausgeprägt sind. Weitere Faktoren, die die Life-Balance fördern, sind klare betriebliche Regelungen sowie faire und transparente Bewertungskriterien der mobil Arbeitenden (Lott, 2020).

Lesetipp: iga.Fakten 7

Die Broschüre iga.Fakten 7 „Life-Balance: Ein an Lebensphasen und Lebensereignissen orientierter Ansatz“ finden Sie unter:

> www.iga-info.de/veroeffentlichungen/igafakten/igafakten-7

Die Möglichkeit, mobil zu arbeiten, bietet für viele der Befragten Vorteile. Insgesamt lässt sich feststellen, dass diese Einschätzung mit steigendem Homeoffice-Anteil zunimmt. Bei den Beschäftigten ohne Führungsverantwortung zeigt sich eine qualitative Grenze bei einem Homeoffice-Anteil von 60 Prozent. Demgegenüber sehen die Führungskräfte bereits durch kleinere Homeoffice-Anteile Vorteile für sich. Im Bereich zwischen 41 Prozent und 80 Prozent sehen dagegen weniger Führungskräfte Vorteile. Dies lässt vermuten, dass für sie mit dem Arbeiten auf Distanz die neuen Aufgaben und die veränderte Rollenverteilung anspruchsvoller sind (siehe Abbildung 4).

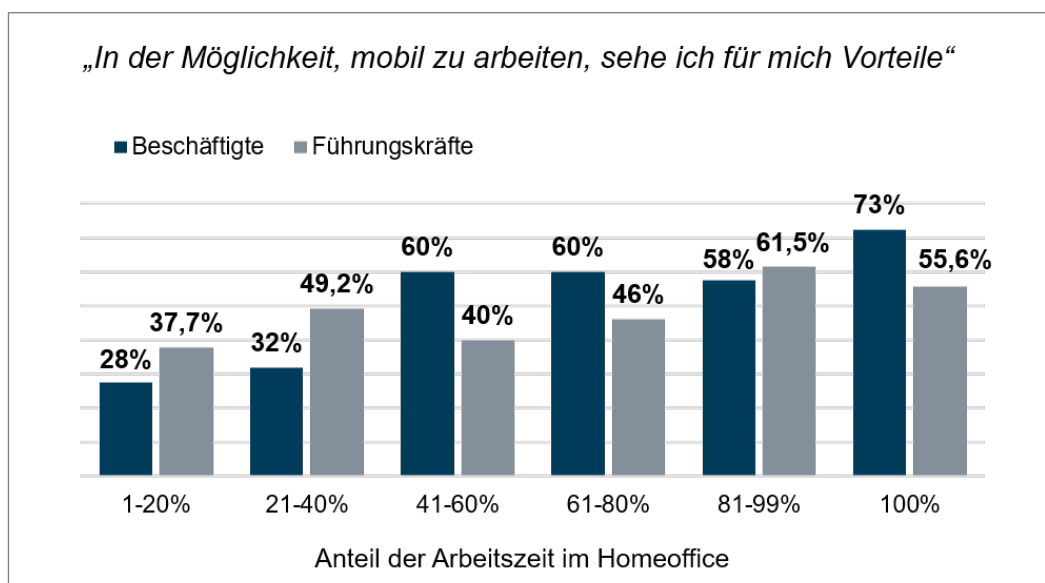


Abbildung 4: „In der Möglichkeit mobil arbeiten zu können, sehe ich für mich Vorteile“, nach Homeoffice-Anteil.

Tatsächlich geben fast 90 Prozent der mobil Arbeitenden unter den Befragten an, Beruf und Privatleben zumindest teilweise gut vereinbaren zu können. Dieser Anteil liegt bei den in Präsenz Arbeitenden bei 69 Prozent. Führungskräfte und Beschäftigte ohne Führungsverantwortung schätzen das nahezu gleich ein.

Von über der Hälfte der mobil Arbeitenden wird erwartet, auch während der Freizeit beruflich erreichbar zu sein. 60 Prozent dieser Gruppe gibt an, sich durch ständige Erreichbarkeit und Entgrenzung belastet zu fühlen. Bei der ausschließlichen Betrachtung der Führungskräfte sind 69 Prozent während ihrer Freizeit erreichbar und 67 Prozent fühlen sich durch die Entgrenzung belastet. In Präsenzarbeit sind diese Werte wesentlich geringer ausgeprägt (siehe Abbildung 5).

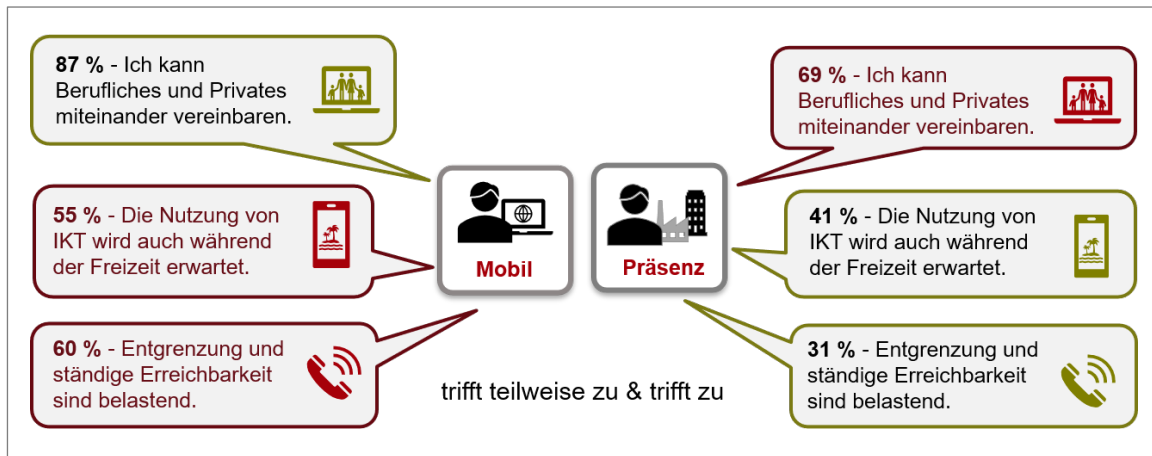


Abbildung 5: Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie Entgrenzung im Vergleich zwischen mobiler Arbeit und Präsenzarbeit (Angaben für „trifft teilweise zu“ und „trifft zu“).

Mit steigendem Anteil der mobilen Arbeit gelingt die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben besser. Bis zu einem Homeoffice-Anteil von 60 Prozent geben rund 40 Prozent der Befragten an, Beruf und Privatleben gut miteinander vereinbaren zu können. Mit zunehmendem Homeoffice-Anteil verbessert sich die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben kontinuierlich (siehe Abbildung 6).

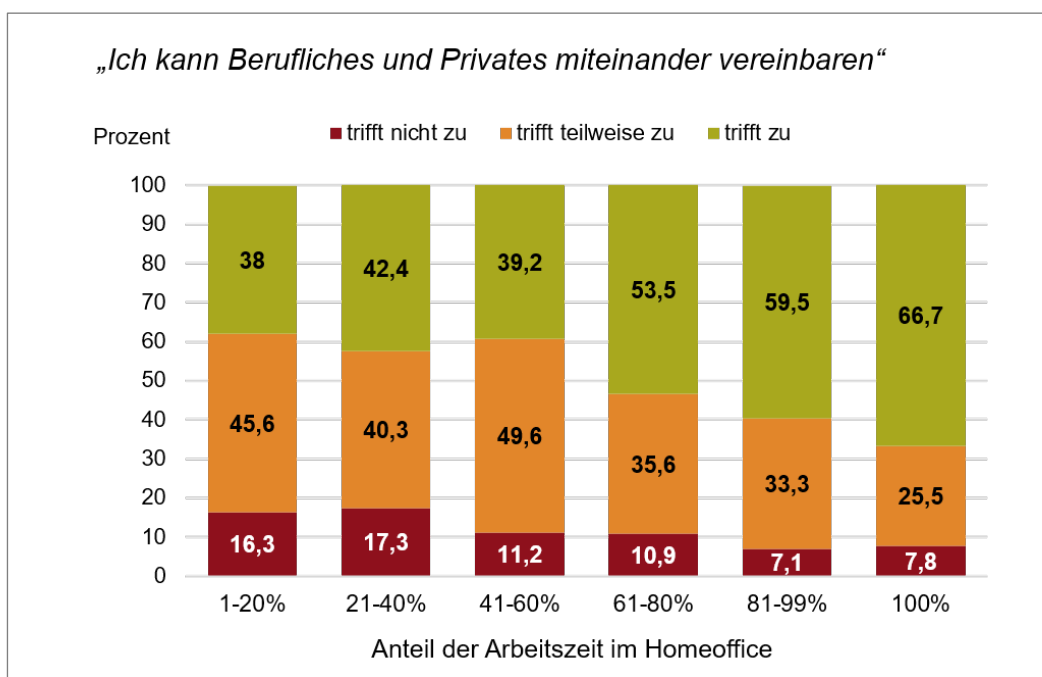


Abbildung 6: „Ich kann Berufliches und Privates miteinander vereinbaren“, nach Homeoffice-Anteil (n = 853).

Arbeitsorganisation im Homeoffice

Wie belastend eine Tätigkeit ist, hängt eng mit den Arbeitsbedingungen und der Arbeitsorganisation zusammen. Multitasking, Arbeitsverdichtung und Arbeitsunterbrechungen sind Stressoren, die auf Dauer zu Fehlbelastungen mit gesundheitlichen Folgen führen können. Wie sind diese Faktoren im Homeoffice bzw. bei der mobilen Arbeit gestaltet und ausgeprägt?

Arbeitsunterbrechungen

Ein häufiger Störfaktor für erfolgreiche Arbeit sind Arbeitsunterbrechungen, die bei permanentem Auftreten nicht nur den Arbeitsfluss stören, sondern zu Unzufriedenheit und Belastungen führen können. 43,3 Prozent der mobil Arbeitenden geben an, voll und ganz störungsfrei arbeiten zu können. Dabei gibt es keinen Unterschied zwischen Führungskräften und den Beschäftigten ohne Führungsverantwortung. Für Präsenzarbeit liegt dieser Anteil mit 32 Prozent deutlich darunter (siehe Abbildung 7). Mit zunehmendem Homeoffice-Anteil geben kontinuierlich mehr Befragte an, störungsfrei arbeiten zu können. Dies reicht von 35 Prozent bei einem geringen Anteil mobiler Arbeit (Homeoffice-Anteil: 1-20%) bis zu 61 Prozent bei ausschließlich mobiler Arbeit (siehe Abbildung 8).

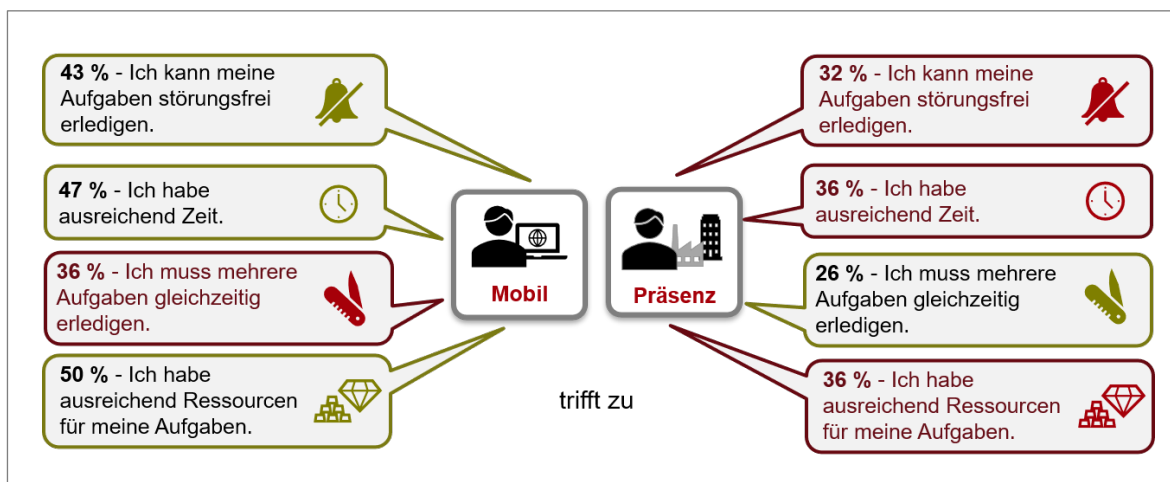


Abbildung 7: Arbeitsorganisation im Vergleich zwischen mobiler Arbeit und Präsenzarbeit (Angaben für „trifft zu“).

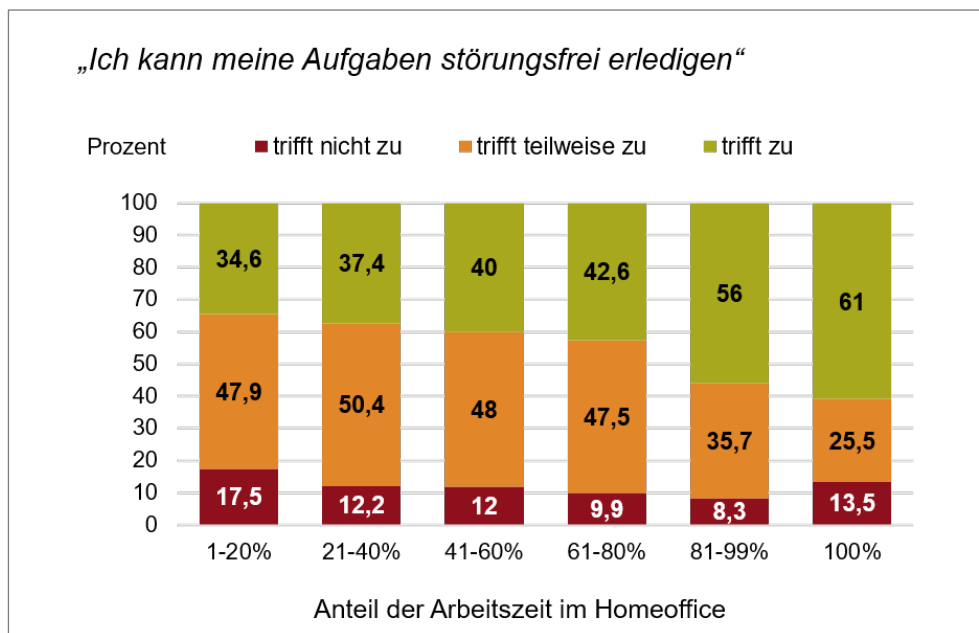


Abbildung 8: "Ich kann meine Aufgaben störungsfrei erledigen", nach Homeoffice-Anteil.

Ressourcen zur Aufgabenbewältigung

Ausreichende Ressourcen zur Erledigung der Arbeitsaufgaben sind ein wichtiger Faktor, um Stress zu vermeiden. Zu diesen Ressourcen zählen unter anderem der Handlungsspielraum, die zur Verfügung stehende Zeit, soziale Unterstützung durch Führungskräfte und im Team oder Arbeits- und Hilfsmittel, die zur Bearbeitung der Aufgaben benötigt werden (Rothe et al., 2017). Obwohl dies wichtige Rahmenbedingungen für produktive Leistungen sind, mangelt es vielerorts an der ausreichenden Ausstattung mit Ressourcen. Im Fall von Präsenzarbeit gibt etwas mehr als ein Drittel der Befragten an, über ausreichend Ressourcen zu verfügen. Bei mobiler Arbeit bejaht dies mehr als die Hälfte der Befragten (siehe Abbildung 7). Auch hier zeigt sich ein Zusammenhang zwischen dem Homeoffice-Anteil und der Ausstattung mit ausreichenden Ressourcen. Bei einem Homeoffice-Anteil bis 80 Prozent gibt etwa jede zweite befragte Person an, über ausreichend Ressourcen zu verfügen. Ausnahme ist die Gruppe mit einem Homeoffice-Anteil von 21-40 Prozent. Hier sind lediglich 37 Prozent der Meinung, ausreichend Ressourcen zu haben. Liegt der Homeoffice-Anteil über 80 Prozent, verbessert sich die Ausstattung mit Ressourcen auf bis zu 65 Prozent (siehe Abbildung 9). Zwischen Führungskräften und Beschäftigten ohne Führungsverantwortung besteht nur ein geringer Unterschied hinsichtlich der Ausstattung mit Ressourcen.

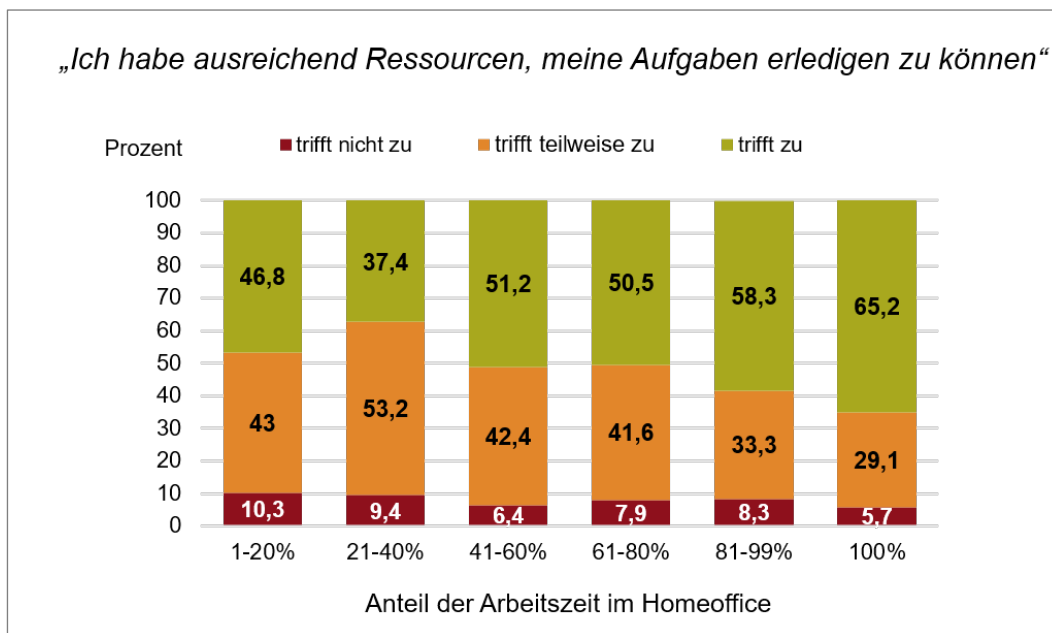


Abbildung 9: „Ich verfüge über ausreichend Ressourcen, um meine Aufgaben erledigen zu können“, nach Homeoffice-Anteil.

Arbeitsverdichtung

Arbeitsverdichtung bzw. Arbeitsintensität wird durch das Zusammenspiel von Arbeitszeit, Arbeitsmenge und Arbeitsqualität bestimmt (Institut DGB-Index Gute Arbeit, 2019). Die Digitalisierung kann hierbei sehr ambivalente Effekte entwickeln. Einerseits unterstützen digitale Arbeitsmittel die Erledigung vieler Tätigkeiten oder substituieren sie. So werden z. B. einfache buchhalterische Tätigkeiten zunehmend automatisiert durchgeführt. Doch die virtuellen Meetings vermeiden auch Reisezeiten, die für andere Aufgaben frei werden. In der Folge werden konzentrationsarme Tätigkeiten häufig durch anspruchsvolle, konzentrationsreiche Aufgaben ersetzt. So erfahren Mitarbeitende nicht nur eine zeitliche Arbeitsverdichtung, sondern gleichzeitig einen qualitativ höheren Anspruch (Rau & Hoppe, 2020).

Ein wesentlicher Indikator für die Arbeitsverdichtung ist die zur Verfügung stehende Zeit, um die Aufgaben zu erledigen. 47 Prozent der mobil Arbeitenden gaben an, ausreichend Zeit für ihre Aufgaben zu haben. Unter den in Präsenz Arbeitenden liegt der entsprechende Anteil bei 36 Prozent (siehe Abbildung 7). Von den Führungskräften geben knapp 45 Prozent an, über ausreichend Zeit zu verfügen. Mit steigendem Homeoffice-Anteil erhöht sich der Anteil derer, die ausreichend Zeit für ihre Aufgaben haben (siehe Abbildung 10).

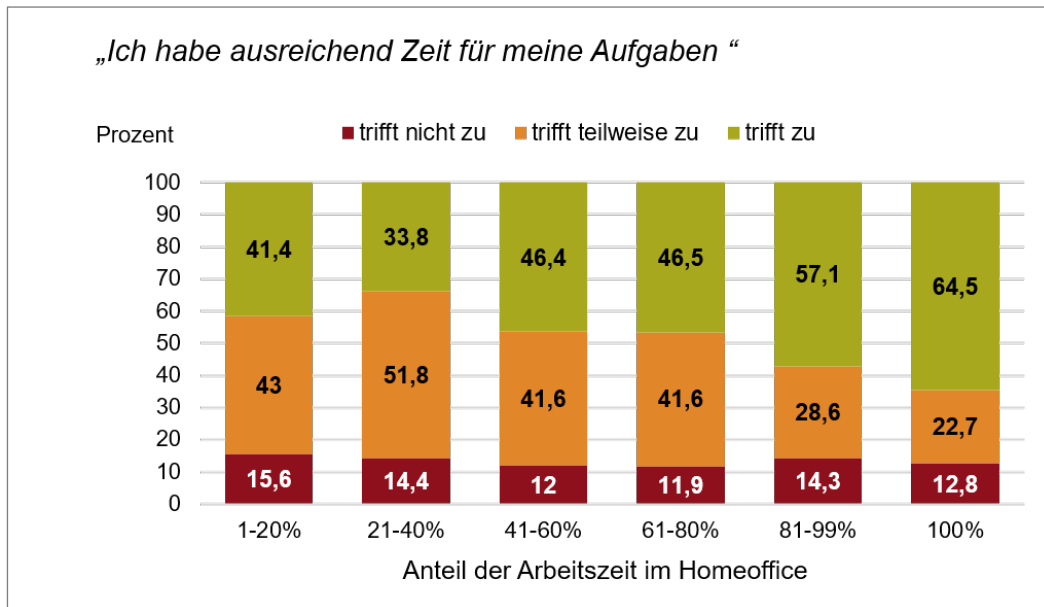


Abbildung 10: "Ich habe ausreichend Zeit für meine Aufgaben", nach Homeoffice-Anteil.

Multitasking

Mehrere Aufgaben gleichzeitig erledigen zu müssen, kann mit Arbeitsdruck und Stress einhergehen, der demotivieren, unzufrieden machen und auf Dauer gesundheitliche Folgen hervorrufen kann.

Multitasking ist bei mobiler Arbeit deutlich ausgeprägter (36 %) als in der Präsenzarbeit (26 %). Der Homeoffice-Anteil spielt keine wesentliche Rolle. Die Zustimmungswerte variieren zwischen 32 Prozent und 40 Prozent in den unterschiedlichen Ausprägungen der Homeoffice-Anteile.

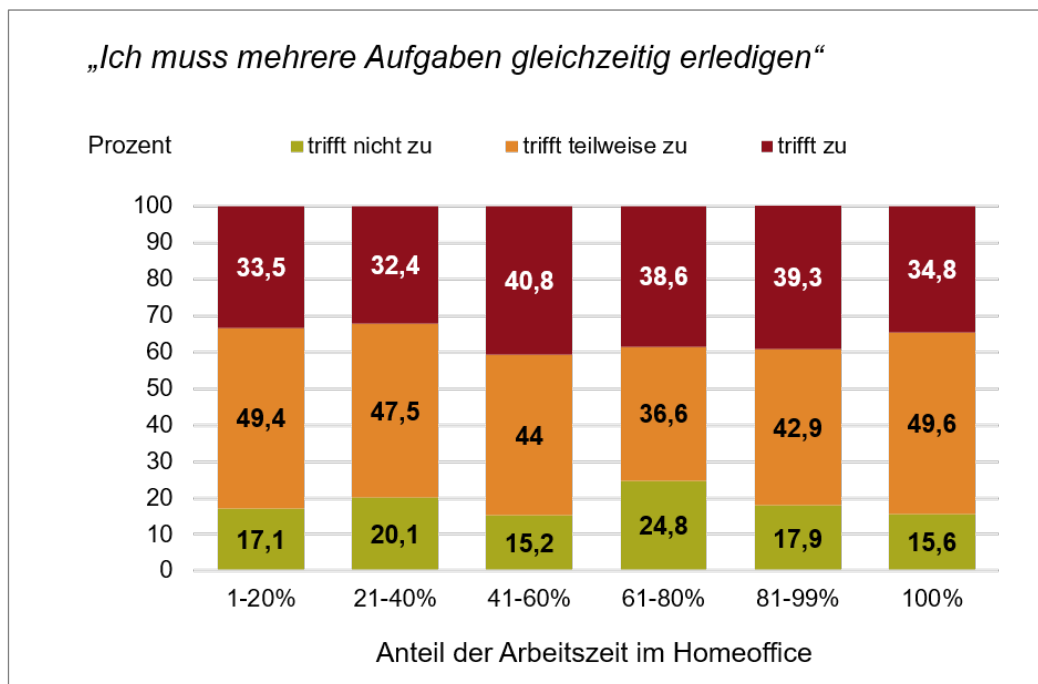


Abbildung 11: "Ich muss mehrere Aufgaben gleichzeitig erledigen", nach Homeoffice-Anteil.

Technostress

Digitalisierung und Homeoffice haben im Zuge der Corona-Pandemie eine neue Qualität erfahren. Informationsaustausch und Informationsfluss erfolgen in Echtzeit über immer mehr vernetzte Plattformen und Kanäle. Zu bearbeitende Informationen kommen gleichzeitig, kontinuierlich und oftmals parallel aus verschiedenen Quellen. Multitasking-Anforderungen, Arbeitsunterbrechungen und Arbeitsintensität steigen an (siehe Kapitel „Arbeitsorganisation im Homeoffice“), während gleichzeitig Arbeitszufriedenheit und Engagement abnehmen. Diese Effekte beim Umgang mit moderner Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT) werden als Informationsüberflutung oder Technostress bezeichnet (Rau & Hoppe, 2020).

Trotz der zunehmenden Digitalisierung und der vermehrten Arbeit auf Distanz mit IKT fühlt sich nur etwa jede neunte Person der mobil Arbeitenden durch die Technik belastet. Bei der Präsenzarbeit sind es 3,7 Prozent (siehe Abbildung 12).



Abbildung 12: „Ich verspüre Belastungen durch Technik“, mobile Arbeit und Präsenzarbeit im Vergleich.

Die Belastungsspitzen der Befragten mit rund 15 Prozent treten bei einem Homeoffice-Anteil zwischen 21 Prozent und 60 Prozent auf (siehe Abbildung 13). Dies lässt vermuten, dass diejenigen mit einem geringeren Homeoffice-Anteil (bis 20 %) weniger intensiv mit den technischen Herausforderungen konfrontiert werden, weil sie sich durch den Wechsel zwischen Homeoffice und Büro seltener umstellen müssen. Bei einem Homeoffice-Anteil von 21-60 Prozent dürfte dies bereits sehr wohl der Fall sein, jedoch fehlt einigen die Routine damit umzugehen. Diejenigen mit höherem Homeoffice-Anteil sind vermutlich bereits souveräner im Umgang mit den Technologien.

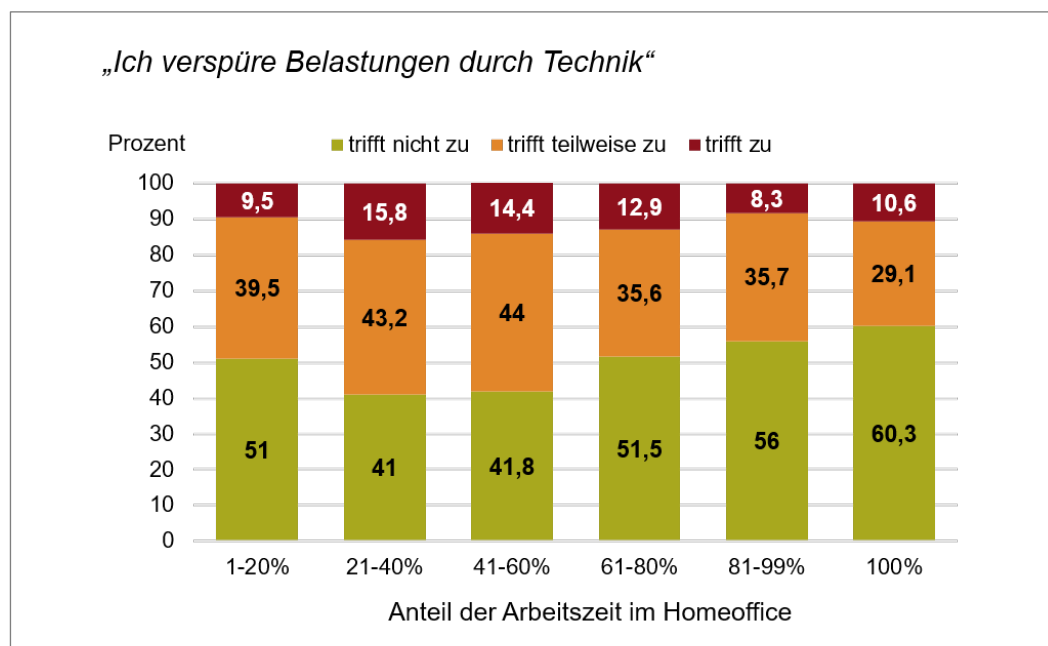


Abbildung 13: "Ich verspüre Belastungen durch Technik", nach Homeoffice-Anteil.

Lesetipp: iga.Report 41

Den iga.Report 41 „Neue Technologien und Digitalisierung in der Arbeitswelt“ finden Sie unter:

> www.iga-info.de/veroeffentlichungen/igareporte/igareport-41

Ergonomische Ausstattung

Während der ersten Phase der Pandemie im Frühjahr 2020 sind viele Erwerbstätige sehr kurzfristig und oftmals dauerhaft ins Homeoffice gegangen. Wer zu diesem Zeitpunkt bereits Erfahrungen mit dem Homeoffice hatte und über eine funktionierende technische Infrastruktur verfügte, konnte mobil weiterarbeiten. 85 Prozent der Befragten mit mobiler Arbeit stellte der eigene Betrieb einen Computer oder Laptop zur Verfügung, weitere 44 Prozent erhielten ein Smartphone. Lediglich 10 Prozent erhielten auch Büromöbel wie einen ergonomischen Tisch und einen Stuhl für das Homeoffice (Bonin et al., 2021).

So ist es wenig verwunderlich, dass die Beschäftigten im Homeoffice nur selten über eine optimale ergonomische Ausstattung im eigenen Heim verfügen. Dennoch betrachtet knapp ein Drittel der Befragten die ergonomische Ausstattung im eigenen Homeoffice als optimal. Über 40 Prozent sind teilweise zufrieden und rund ein weiteres Drittel verfügt über keine ausreichende Ausstattung im Homeoffice (siehe Abbildung 14).

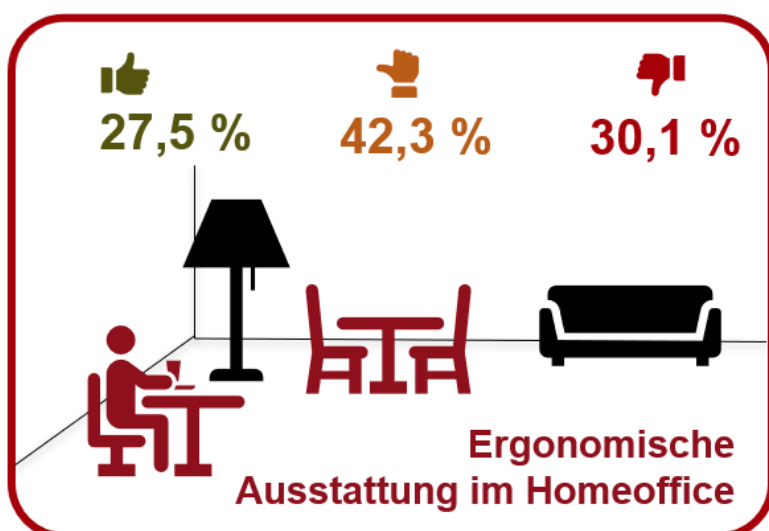


Abbildung 14: „Die ergonomische Ausstattung im Homeoffice ist optimal“, nur Befragte mit mobiler Arbeit (n = 853).

Mit zunehmendem Homeoffice-Anteil verbessert sich die Situation zwar, jedoch macht sich dies erst ab einem Homeoffice-Anteil von 61 Prozent bemerkbar. Während Befragte mit geringerem Homeoffice-Anteil lediglich zu rund 20 Prozent über eine optimale Ausstattung verfügen, steigt dieser Anteil bei der vollständigen mobilen Arbeit auf rund 45 Prozent (siehe Abbildung 15).

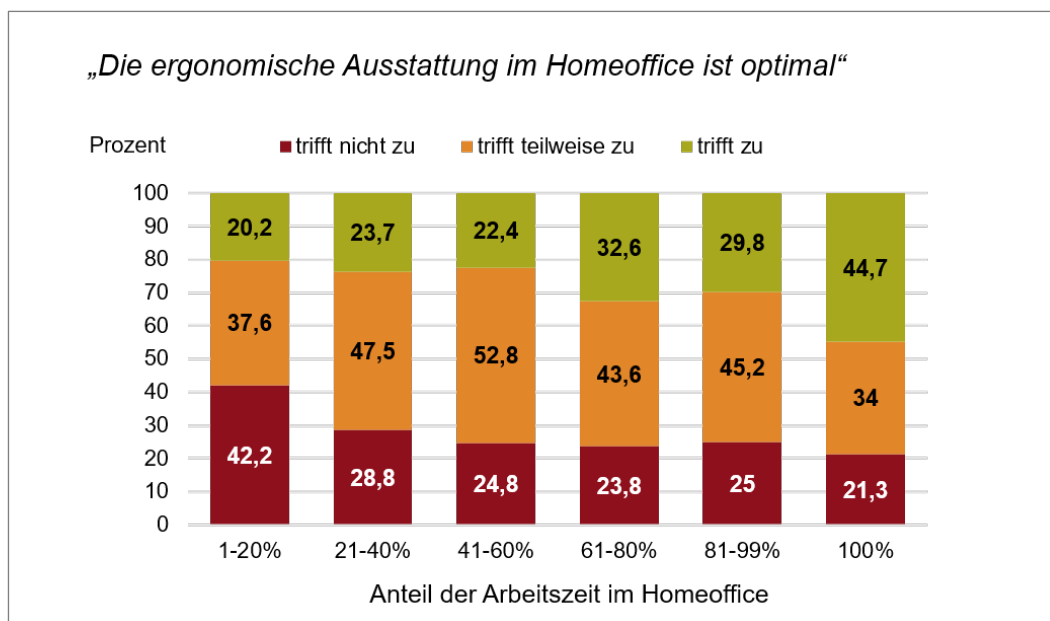


Abbildung 15: "Die ergonomische Ausstattung in meinem Homeoffice ist optimal" nach Homeoffice-Anteil.

Dementsprechend lagen im Pandemiejahr 2020 die Arbeitsunfähigkeitstage aufgrund von Rückenschmerzen so hoch wie seit Jahren nicht mehr (DAK-Gesundheit, 2021). Gründe dafür sind Bewegungsmangel im Lockdown sowie fehlende ergonomische Ausstattung am Homeoffice-Arbeitsplatz. Dabei haben sich die Fallzahlen gegenüber dem Vorjahr nicht verändert, sondern die Dauer der Erkrankungen hat sich verlängert.

Das Wissenschaftliche Institut der AOK (WiDo) berechnet für 2020 einen Anstieg der Arbeitsunfähigkeitstage aufgrund von Muskel-Skelett-Erkrankungen von 2,4 Prozent gegenüber 2019. Die Analysen der DAK-Gesundheit haben einen Anstieg von rund 8 Prozent festgestellt und auch andere Institutionen berichten von einem Anstieg (Badura et al., 2021; DAK-Gesundheit, 2021).

Fazit

Insgesamt ist erkennbar, dass sich Ressourcen und Belastungen zwischen Präsenzarbeit und mobiler Arbeit in vielen Bereichen deutlich unterscheiden. Dabei fällt es schwer, eine der Arbeitsformen zu favorisieren, da die Ausprägungen teilweise gegenläufig sind und sich nicht per se einer Arbeitsform als positiv oder negativ zuordnen lassen. Vielmehr sollte es die gemeinsame Aufgabe von Führungskräften, Unternehmen und Beschäftigten sein, die Arbeitsbedingungen sowohl bei der mobilen Arbeit als auch in Präsenz gesundheitsförderlich zu gestalten. Es ist davon auszugehen, dass sich nach der Homeoffice-Empfehlung während der pandemiebedingten Lockdown-Phasen sowie weiteren Lockerungen der Bundesregelungen perspektivisch vielfach hybride Modelle durchsetzen werden, die die positiven Effekte dieser beiden Arbeitsformen vereinen können.

Zum Weiterlesen

In der **Reihe New Work & Führung** erscheinen weitere Teile zur Sonderauswertung 2021 unter www.iga-info.de/veroeffentlichungen/arbeitshilfen > Filter New Work:

- Befragung und Methodik
- Mobile Arbeit und Homeoffice
- Sinn und Wertschätzung
- Digital Leadership

Themenschwerpunkt New Work

Das Thema New Work & Führung ist nur einer von verschiedenen Aspekten, denen wir uns im Themenschwerpunkt New Work gewidmet haben.

Mehr Informationen unter www.iga-info.de > Themen > New Work

Literatur

Badura, B., Ducki, A., Schröder, H. & Meyer, M. (Hrsg.) (2021). *Fehlzeiten-Report 21. Betriebliche Prävention stärken – Lehren aus der Pandemie*. Springer.

Bonin, H., Krause-Pilatus, A. & Rinne, U. (2021). *Arbeitssituation und Belastungsempfinden im Kontext der Corona-Pandemie: Ergebnisse einer repräsentativen Befragung von abhängig Beschäftigten im Februar 2021*. Expertise.

DAK-Gesundheit (2021, 4. Februar). *DAK-Krankenstands-Analyse: Krankheitsgeschehen in der Arbeitswelt während der Pandemie massiv verändert* [Pressemeldung]. Zugriff am 28.10.2021 unter <https://www.dak.de/dak/bundesthemen/krankenstand-2020-2424242.html#/>

DGUV (2021, 3. März). *Vorläufige Jahreszahlen der gesetzlichen Unfallversicherung sind ein Abbild der Corona-Krise. Deutlicher Rückgang der Arbeitsunfälle, Anstieg bei den Berufskrankheiten* [Pressemeldung]. Zugriff am 28.10.2021 unter https://www.dguv.de/de/mediencenter/pm/pressemitteilung_422086.jsp

Ducki, A. & Nguyen, H. T. (2016). *Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt: Mobilität* (baua:Bericht, Forschung Projekt F2353). BAuA. Zugriff am 21.10.2021 unter <https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/F2353-3d.pdf>

Glitzka, C. (2014). *Life-Balance: Ein an Lebensphasen und Lebensereignissen orientierter Ansatz*. iga.Fakten 7. iga. Zugriff am 21.10.2021 unter <https://www.iga-info.de/veroeffentlichungen/igafakten/igafakten-7/>

Hofmann, J., Piele, A. & Piele, C. (2020). *Arbeiten in der Corona Pandemie: Auf dem Weg ins New Normal*. Zugriff am 21.10.2021 unter http://publica.fraunhofer.de/eprints/urn_nbn_de_0011-n-5934454.pdf

Hofmann, J., Piele, A. & Piele, C. (2021). *Arbeiten in der Corona-Pandemie: Leistung und Produktivität im New Normal. Folgeergebnisse*. Zugriff am 21.10.2021 unter <https://www.iao.fraunhofer.de/content/dam/iao/images/iao-news/arbeiten-in-der-corona-pandemie-folgeergebnisse-leistungen-produktivitaet.pdf>

Institut DGB-Index Gute Arbeit (2019). *Alle Gesund!: Wie die Beschäftigten ihre Arbeitsbedingungen und ihren Gesundheitszustand bewerten. Sonderauswertung der Repräsentativumfrage zum DGB-Index Gute Arbeit 2019*. Zugriff am 21.10.2021 unter <https://index-gute-arbeit.dgb.de/++co++7761cb5c-fcb6-11ea-a77b-001a4a160123>

Lott, Y. (2020). Work-Life-Balance im Homeoffice: Was kann der Betrieb tun?: Welche betrieblichen Bedingungen sind für eine gute Work-Life-Balance im Homeoffice notwendig? *WSI Report Nr. 54*. Zugriff am 28.10.2021 unter https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=8828

Rau, R. & Hoppe, J. (2020). *iga.Report 41. Neue Technologien und Digitalisierung in der Arbeitswelt*. Erkenntnisse für die Prävention und Betriebliche Gesundheitsförderung. iga. Zugriff am 21.10.2021 unter <https://www.iga-info.de/veroeffentlichungen/igareporte/igareport-41/>

Rothe, I., Adolph, L., Beermann, B., Schütte, M., Windel, A., Grewer, A., Lenhardt, U., Michel, J., Thomson, B. & Formazin M. (2017). *Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt. Wissenschaftliche Standortbestimmung* (baua:Bericht, Forschung Projekt F 2353). BAuA. Zugriff am 28.10.2021 unter <https://doi.org/10.21934/baua:bericht20170421>

Sandrock, S., Stahn, C., Schüth, N. J., Altun & U. Würfels, M. (2021). *Homeoffice im Zeichen der Corona-Pandemie – Ergebnisse einer Befragung in der M+E-Industrie*. Frühjahrskongress 2021, Bochum. Zugriff am 21.10.2021 unter https://www.arbeitswissenschaft.net/fileadmin/Downloads/Angebote_und_Produkte/Publikationen/GfA_2021_C-2-8_Sandrock_et_al.pdf

Bildnachweis Titelseite: Adobe Stock, sablinstanislav