

Chatprotokoll (Best-of) zum Online-Seminar

„Die Säulen für gesundes Homeoffice“ vom Februar 2022

Fragen und Antworten im Überblick

Herausforderungen der Kommunikation im Homeoffice

Ich sehe es als große Herausforderung und höre dies auch oft von anderen, dass im Homeoffice der spontane Smalltalk auf dem Flur, in der Kaffeeküche etc. fehlt. Dieser ist aber auch sehr wichtig für die Zusammenarbeit und den Teamgeist.

Ja, der Smalltalk auf dem Flur fehlt. Aber auch dafür können Sie sich beim Arbeiten auf Distanz Raum schaffen. Laden Sie Ihre Kollegen und Kolleginnen einfach mal auf eine digitale Pause ein oder legen Sie gemeinsam einen wöchentlichen Termin fest, an dem Sie sich persönlich austauschen können.

Smalltalk im Team über Online-Plattformen ist schwierig, weil immer nur einer sprechen kann. Dies schränkt unheimlich ein, wenn es um persönlichen Kontakt geht.

In einer größeren Gruppe ist das persönliche Gespräch sicherlich schwierig. Nutzen Sie hier einfach die Zeit nach der Beratung oder einen gesonderten Termin. Das ersetzt das Gegenüberstehen im Büro nicht, kann aber das "Kontakt halten" unterstützen und einer sozialen Isolation vorbeugen.

Frage zur Erreichbarkeit im HO. Zeitfenster neu vereinbaren oder gilt die bisherige Arbeitszeit?

Hier sollten konkrete Zeitfenster festgelegt werden. Über die Angabe von Terminen im Kalender kann die Erreichbarkeit gut sichtbar gemacht werden.

Leider ist aber die Realität (zumindest im IT-Bereich), dass es nur noch Webkonferenzen gibt. Niemand ist mehr per Telefon erreichbar. Die Zeiten sind vorbei. Wenn man dann seit zwei Jahren ausschließlich im Homeoffice ist, ist das sehr schwierig, vor allem für neue Mitarbeiter, die die Kollegen nie in echt sehen.

Ja, besonders für neue Beschäftigte ist die Arbeit auf Distanz schwierig. Hier sollte das Unternehmen einen besonderen Blick entwickeln. Vielleicht lassen sich ja doch hier und da Präsenzzeiten einrichten, die dann auch den persönlichen Austausch ermöglichen. Für diesen Fall gibt es leider keine Pauschal-Lösung.

Für Online-Formate sehr gut zum Aufwärmen und zum Ausklang zu nutzen (um alle TN auch zu Wort zu kommen lassen): <https://digitaler-stuhlkreis.de/checkin>

Danke für den Hinweis.

Ungestörtes Arbeiten im Homeoffice ist leider bei uns nicht möglich, da wir auch im Homeoffice telefonisch erreichbar sein müssen.

Homeoffice ist die Verlagerung des Arbeitsortes. Selten ändert sich dadurch die Arbeitsaufgabe an sich, das heißt wenn Sie auch im Büro telefonisch erreichbar sind, wird das im Homeoffice auch so sein. Hier kann helfen, sich im Team abzustimmen, um sich ungestörte Arbeitszeiträume zu schaffen. Das ist jeweils sehr team- bzw. betriebsspezifisch.

Der Verlust persönlicher Kontakte.

Das ist für die meisten die größte Herausforderung. Wir kommen noch dazu, welche Lösungsansätze es hier geben kann. Schauen Sie hierzu gerne nochmal in die Präsentation auf Folie 18 ff.

Zu Folie 13: Neue Kollegen/Mitarbeiter im Team zu integrieren.

Das ist in der Tat eine noch größere Herausforderung, sowohl für das bestehende Team als auch für die neuen Kollegen. Hier gilt es in der Tat auch kreative Wege zu finden.

Wir führen immer kleine 10-minütige Smalltalkgespräche 2x pro Woche.

Ein sehr guter Einwand. Vielen Dank, dass Sie Ihre Erfahrungen mit den anderen teilen.

Ich finde es oft auch schwierig, da ich mit zwei Monitoren arbeite. Die Kamera ist am kleineren Laptop, den Bildschirm des Gegenübers teile ich dann lieber über den größeren Monitor. So wird das mit dem Blickkontakt noch schwerer, haben Sie hier einen Tipp für uns?

Mit mehreren Monitoren zu arbeiten ist in Webkonferenzen immer eine Herausforderung. Hier können Sie versuchen, einen persönlichen Einstieg oder Abschluss zu finden, bei dem Sie über Ihren Laptop arbeiten.

Mein Arbeitgeber hat uns externe Webcams bewilligt. Damit geht das besser.

Vielen Dank für den Hinweis, sicherlich können die anderen Teilnehmer von Ihren Erfahrungen profitieren.

Vllt. eine kleine Kamera anschaffen, die man auf den großen Bildschirm setzen kann.

Vielen Dank für Ihren Tipp.

Empfehlung zur vorherigen Frage: Beschaffen Sie eine zusätzliche Webcam, kostet nicht viel und vermeidet das Problem.

Vielen Dank für Ihren Hinweis. Sicher können die anderen davon profitieren.

Haben Sie Tipps für mich, wie eine virtuelle Kaffeepause gut gelingen kann, für guten informellen Austausch in einem größeren Team?

In einem größeren Team sind zweier Gespräche über Webkonferenzen meist schwierig. Hier ist es sinnvoller, sich mit ein paar wenigen Kollegen zu einer virtuellen Kaffeepause zu verabreden. Manche Programme bieten die Möglichkeit in einer Konferenz mehrere virtuelle Räume zu betreten. Vielleicht ist das, zumindest für die Pause eine geeignete Variante.

Ja, oft fehlen die Ideen für die Praxis wie kann Kommunikation im virtuellen Team gestaltet werden. Wie hält man einen Kommunikationsfluss auf Distanz trotz Zeitdrucks aufrecht? Praktische Tipps aus anderen Unternehmen wären da hilfreich.

Ein Tipp ist Kommunikationsregeln gemeinsam mit Ihren Mitarbeiter*innen festzulegen. Hier ist es trotz stressiger Phasen wichtig auf die Regelmäßigkeit zu achten. Sind für Sie und Ihr Team häufigere Sitzungen mit kürzerer Dauer zielführender oder eher längere Sitzungen in größeren Abständen? Legen Sie also fest, wie lange das Meeting dauern soll, in welchem täglichen/wöchentlichen/monatlichen Rhythmus die Meetings stattfinden sollen, wie viel Zeit für einzelne Beiträge eingeplant wird, welche Themen für alle Teilnehmenden relevant sind, wie man sich auf das

Meeting vorbereitet. Manchmal ist ein Moderator für die Meetings hilfreich. Achten Sie dabei auf einen wertschätzenden Umgang.

Konkrete Tipps und Beispiel wären hilfreich, z.B.: wie werden so Small-Talk-Runden absolviert?

Die virtuellen Kaffeepausen müssen anders als die natürlichen Small-Talk-Runden initiiert werden. Diese können am Telefon oder über Webkonferenzen abgehalten werden. Hier hat natürlich jedes Team seine Besonderheiten und entwickelt seinen eigenen Routinen. Folgende Tipps können den Einstieg erleichtern:

- keine zu große Gruppe
- planen Sie eine gemeinsame Erfahrung (z.B. Bestellung des gleichen Essens, Antreten einer Challenge)
- ein übergeordnetes Thema kann helfen, aber auch die Spontanität nehmen – finden Sie als Team heraus, was passend ist
- achten Sie auf die Regelmäßigkeit; so wird die virtuelle Small-Talk-Runde schnell natürlich und nicht als künstlich empfunden

Arbeits-/ Selbstorganisation und Vertrauen

Wie kann man die Selbstorganisation als AG organisieren und was kann der AG tun, wenn die Selbstorganisation nicht funktioniert?

Als Arbeitgeber können Sie hier unterstützend wirken und begleitend tätig werden. Hilfreich kann sein, bestimmte Routinen in der gemeinsamen Arbeit festzulegen. Das können u.a. wöchentliche / tägliche Startrunden sein - in denen man die anstehenden Tagesaufgaben abstimmt. In unserem kostenlosen Online-Programm „Gesund im Homeoffice“ lernen Sie noch weitere Tipps zur verbesserten Selbstorganisation kennen.

Ich habe die Situation, dass beide Teammitglieder in der Personalabteilung nicht mehr am Freitagnachmittag arbeiten möchten. Ich sehe uns aber als "Dienstleister" für die anderen Mitarbeiter*innen die bis 17:00 Uhr arbeiten müssen. Hier finde ich keine Lösung.

Wie war das dann bisher in Ihrem Unternehmen? Ist die Arbeit Freitag am Nachmittag eine neue Situation, die durch das Homeoffice begründet ist? Gut, ist sicher auch zu hinterfragen, warum die Kollegen das Ablehnen und zur Lösung des Konfliktes muss ein Kompromiss gefunden werden. Im letzten Zweifel hat der Arbeitgeber das Direktionsrecht.

Bis jetzt war auch die Personalabteilung immer bis 17 Uhr besetzt und es gibt auch immer genügend Arbeit. Begründet wird es, dass jetzt Fahrzeiten wegfallen und man die Zeit gerne abends dranhängt und dann am Freitagnachmittag frei haben möchte. Der Vorschlag, dass man es gerne im Wechsel machen kann, wird im Moment als nicht wertschätzend gesehen.

Hier können Sie nur kommunizieren, dass sich durch das Homeoffice ja lediglich der Arbeitsort geändert hat. Nicht, die zu erledigende Aufgabe an sich. Das Angebot dies im Wechsel umzusetzen, erachte ich, als sehr gut und einen guten Kompromissvorschlag.

Bei uns kam das Thema mit der Arbeitszeit in der Personalabteilung abends bzw. Freitagnachmittag auch auf. Wir haben die Erfahrung gemacht, dass wenn die Kollegen die Arbeitszeiten der Personalabteilung kennen, sich entsprechend auch danach ausrichten. Das ist nur in der Übergangsphase evtl. etwas holprig. Seitdem klappt das wunderbar.

Vielen Dank das Sie Ihre Erfahrung mit uns teilen.

Ich finde es sehr schwierig, Kinder und HO unter einen Hut zu bekommen. Denn die Konzentration leidet sehr, wenn die Kinder auch beschäftigt werden wollen.

In diesem Fall können klare Regeln und Strukturen helfen. Diese sind allerdings vom Alter der Kinder abhängig. Wenn es das Alter erlaubt, sprechen Sie mit Ihren Kindern ab, wann Sie nicht gestört werden wollen/können. Hängen Sie vielleicht auch ein "Stopp - bitte nicht stören" an die Tür.

Die Strukturen können bei den älteren Kindern helfen, aber nicht, wenn die Kinder 3-6 Jahre alt sind, da hilft auch kein "Stopp" an der Tür, vorausgesetzt sie wäre vorhanden.

Ja, da haben Sie natürlich Recht. Hier hilft nur die Suche nach individuellen Betreuungsangeboten für die Kinder während der Arbeitszeit.

Wie können wir die Leistung der Arbeitnehmer im Home-Office nachvollziehen, bzw. kontrollieren, wenn nicht zwangsläufig am PC gearbeitet werden muss?

Das Arbeiten im Homeoffice erfolgt meist auf einer Vertrauensbasis. Aber durch klare Arbeitsaufträge ist die Leistung sicherlich gut nachvollziehbar. Hilfreich können auch sogenannte eBoards sein, auf denen Sie tabellarisch festhalten, wer gerade an was arbeitet. Sie unterstützen nicht nur bei der Aufgabenkoordinierung, sondern sorgen auch für Transparenz. Dieses Board sollte gemeinsam im Team besprochen werden.

Beispiel:

Mitarbeitende	Arbeitspaket Arbeitsvorrat	Aufgabe To do's	In Bearbeitung bis	Auf Rückfrage	erledigt

Wie kann ich als Führungskraft die Homeoffice-Mitarbeiter, die Mitarbeiter vor Ort und meine tägliche Arbeit unter einen Hut bringen. Dies stellt mich für die Herausforderung dar, da gerade für die Homeoffice-Mitarbeiter mehr Zeit eingeräumt werden sollte, eben weil sie nicht vor Ort sind.

Schaffen Sie Raum für persönliche Absprachen. Etablieren Sie bei Bedarf einen Beratungs- bzw. Gesprächsrhythmus im Team, mit Projektgruppen oder mit der Führungskraft (z. B. jeden ersten Freitag im Monat).

Problem ist auch, dass der Chef "lieber seine Schäfchen" um sich hat und ich besser und ruhiger von zu Hause arbeiten kann.

Homeoffice erfordert eine noch größere Vertrauensbasis zwischen Führungskraft und Mitarbeiter. Auch für die Führungskräfte ist diese "neue" Form der Arbeit ein Lernprozess.

Wie kann man die Vertrauensbasis verbessern? Der Vorgesetzte denkt man arbeitet im Homeoffice wenig.

Führungskräfte müssen auch erst lernen, mit und in der neuen Arbeitswelt Wege zu finden. Fordern Sie sich als Arbeitnehmer das Vertrauen ein. Hilfreich kann sein, mit der Führungskraft stichpunktartig die anstehenden Arbeitsaufgaben abzustimmen und dann auch die entsprechende Erledigung zu dokumentieren.

Das ist weniger ein Problem des Vertrauens, sondern für den Chef ist einfacher, mal eben ins Büro zu kommen, als anzurufen - vor allen Dingen der Senior-Chef.

Ja, für dieses Problem gibt es an der Stelle dann keine Lösung. Hier müssen sich Führungskräfte anpassen/umstellen.

Das geringe Vertrauen ist z.T. aber auch nachvollziehbar. Ich habe einige Bekannte, die auch vor der Pandemie ihr Homeoffice sehr flexibel ausgelegt haben. Ich glaube, es ist eine große Umstellung der Führung anhand der Arbeitsergebnisse nötig, was in manchen Positionen schwer messbar ist.

Ja, da kann ich Ihnen nur zustimmen. Mitarbeiter, die das Vertrauen missbrauchen, sind ein Problem. Auch hier helfen klar definierte Arbeitsaufgaben, mit einer guten Einschätzung zur benötigten Zeit der Bearbeitung und einer klaren Kommunikation dazu.

„Gesund im Homeoffice“

Ist das Programm kostenfrei?

Ja, das Programm ist kostenfrei. Die Module können unabhängig voneinander bearbeitet werden. Nach vier abgeschlossenen Modulen kann man auch ein Zertifikat bekommen.

Können nur AOK-Mitglieder das Programm nutzen?

Nein, das Programm kann auch von nicht AOK Versicherten genutzt werden. Eine Einbindung des Programms in den Prozess des betriebspezifischen Gesundheitsmanagements ist auch möglich. Die AOK Berater vor Ort beraten und unterstützen Sie gern hierbei.

Wenn ein Modul abgeschlossen ist, wie lange dauert es, sich das nächste Modul anzuschauen?

Zwischen den Modulen gibt es keine Wartezeiten. Sie können alle Module an einem Tag abarbeiten.

Dieses Seminar wäre sehr wichtig für Führungskräfte, um eine solche Homeoffice-Kultur zu pflegen.

Danke für das Feedback!

Es gibt extra das Modul "Führen auf Distanz". Sie können das Programm gern empfehlen.

Ist das Online-Programm für alle offen oder "nur" für AOK Versicherte?

Das Programm kann jeder durchführen.

Ist das Programm kostenlos?

Ja, das Programm ist kostenlos.

Wie kommt man nochmals an das Online-Programm?

Das Online-Programm finden Sie unter: www.aok-homeoffice.de

Führen auf Distanz - Kann doch sicher übersprungen werden von Mitarbeitern, die keine Führungstätigkeit wahrnehmen?

Ja, alle Module sind optional. Sie können selbst wählen, welche Module Sie bearbeiten möchten. Die Module sind zudem unabhängig voneinander.

Homeoffice, vermehrte Bildschirmarbeit, wie kann ich müde Augen verhindern?

Die Platzierung des Bildschirms und die richtigen Lichtverhältnisse sind empfehlenswert. Ihr Bildschirm sollte ungefähr 50 bis 80 cm von Ihren Augen entfernt sein. Der Winkel Ihrer Sichtlinie auf den Bildschirm sollte ca. 15 bis 30 Grad betragen. Unser Auge hat sechs Muskeln, die regelmäßig gedehnt und gekräftigt werden müssen. Hierbei helfen folgende Übungen:

1. Pupillenspiel: aufrechte Sitzhaltung, nur die Pupillen bewegen sich nach oben, unten, rechts, links

2. Palmieren: Handinnenflächen gegeneinander warm reiben und die Hohlhand auf die Augen legen
3. Akkomodieren: mit einer Hand ein Auge abdecken, auf der anderen Hand einen Punkt fixieren und diesen zum Auge führen
4. Blinzeln: Augenlider auf- und zuschlagen – so schnell und locker es möglich ist
5. Der Blick in die Ferne: ein Stift eine Armlänge wegstrecken, fokussieren Sie abwechselnd Stift und Ferne

Rechtsfragen

Gibt es einen rechtlichen Unterschied zwischen Homeoffice und Mobilem Arbeiten?

Ja, der Gesetzgeber unterscheidet zwischen mobilem Arbeiten, Telearbeit und dem pandemiebedingten Homeoffice. Das Online-Seminar bezieht sich auf Homeoffice und mobile Arbeit. Hierbei verwenden wir die Begriffe synonym. Einige in unserem Seminar angesprochenen präventiven Inhalte lassen sich jedoch auch auf die Telearbeit beziehen.

Wenn man dem Mitarbeitenden einen Büroarbeitsplatz zuhause im Homeoffice komplett einrichtet (inkl. Bürostuhl, Technik etc.), ist dies dann ein Tele-Arbeitsplatz und würde unter die Arbeitsstätten-VO fallen?

Im Moment gibt es hier im Arbeitsrecht viele Ausnahmen. Das Homeoffice, welches im Moment von vielen umgesetzt wird, ist eher im Infektionsschutzgesetz begründet. Allein an der zur Verfügungstellung der Ausstattung eines Arbeitsplatzes kann man die Festlegung zur Abgrenzung eines Telearbeitsplatzes nicht festmachen. Hier lohnt ein Blick in die Arbeitsstättenverordnung.

Wie ist der rechtliche Unterschied?

Telearbeitsplätze sind in den Anforderungen und Verpflichtungen des Arbeitgebers anders zu werten. Hier greift die Arbeitsstättenverordnung, diese enthält Mindestvorschriften für den Schutz der Gesundheit der Beschäftigten. Das Homeoffice, welches gerade im Sprachgebrauch ist, begründet sich durch das verpflichtende Angebot der Arbeitgeber aufgrund des Infektionsschutzgesetzes.

Erstaunlich, denn wir hatten und haben immer noch Homeoffice-Pflicht!

Ja, grds. gilt Homeoffice-Pflicht, sofern nicht zwingende betriebliche Gründe dagegensprechen. Damit gilt das Prinzip der betriebsspezifischen Lösungen.

Gibt es Unterschiede in der technischen Ausstattung seitens des Arbeitgebers zwischen mobilem Arbeiten und dem Homeoffice?

Meinen Sie in der verpflichtenden Ausstattung? Da gibt es Unterschiede. Die Arbeitsstättenverordnung schreibt vor, welche Mindestausstattung es für Telearbeitsplätze gibt.

Was muss laut Arbeitsstätten-VO beachtet werden?

Hier sind wir im Bereich des Arbeitsschutzes. Bei genaueren Nachfragen können Sie sich gern an Ihre zuständige Berufsgenossenschaft wenden oder auch bei der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin nachlesen - www.baua.de.

Die Arbeitsstättenverordnung und andere Gesetze findet man auch im Internet: <https://www.gesetze-im-internet.de>

Vielen Dank für den Hinweis. Eine Empfehlung ist hier auch die Seite der BAUA (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin) - www.baua.de.

Wie ist es bei Mitarbeitern mit einer Schwerbehinderung, die eine Arbeitsausstattung haben, aber keinen Anspruch auf einen Telearbeitsplatz, muss der AG beide Arbeitsplätze ausstatten?

Im Online-Seminar geht es um die gesundheitsförderliche Gestaltung von Homeoffice, das heißt der Präventionsansatz steht hier im Mittelpunkt. Ihre Frage ist eine arbeitsrechtliche Frage und kann durch uns nicht beantwortet werden.

Ich hätte zum Punkt der Arbeitsplatzeinrichtung eine Frage. Wie verhält es sich, wenn man einen höhenverstellbaren Schreibtisch hat, welcher von der DRV finanziert ist und somit in meinem Eigentum ist. Habe ich einen Anspruch, diesen mit nach Hause zu nehmen, wenn ich über 50% im Homeoffice bin?

Ihre Frage ist sehr speziell. Eine fachliche gesicherte Antwort können wir hier leider nicht geben. Hier können Sie sich aber sicherlich direkt an die DRV wenden, die sollten Ihnen hier weiterhelfen können.

Genau, es gibt zahlreiche Betriebe, für die die Einrichtung von Homeoffice für die Beschäftigten entweder schwierig oder sogar überhaupt nicht möglich ist, z.B. aus datenschutzrechtlichen Gründen, wie es bei uns in der Steuerberatung der Fall ist :)

Da haben Sie Recht. Die betriebsspezifischen Belange spielen eine große Rolle. Aus diesem Grund gibt es ja auch die Auflassung im Infektionsschutzgesetzes zur Pflicht des Arbeitgebers Homeoffice anzubieten.

Geld ist eine Herausforderung für das eigene Büro.

Wir müssen hier in Zukunft tatsächlich zwischen den verschiedenen rechtlichen Rahmenbedingungen des mobilen Arbeitens unterscheiden. Das pandemiebedingte Homeoffice, hat nichts mit z.B. einen Telearbeitsplatz zu tun. Hier gibt es an den Arbeitgeber auch für die "Büroausstattung" ganz andere Anforderungen. In der Pandemie leben wir gerade, wie in so vielen anderen Bereichen mit Übergangslösungen.

Ein höhenverstellbarer Schreibtisch oder ergonomischer Stuhl ist nicht immer bezahlbar für die Menschen. Und in der Steuererklärung wird vorgeschrieben, dass das Büro ein abgeschlossener Raum sein soll.

Wir sind hier leider keine Steuerprofis. Die beschriebene Anforderung einen abgeschlossenen Raum zu haben, bezieht sich auf Telearbeitsplätze und die damit auch verbundenen Anforderungen an Arbeitgeber. Dies gilt im Moment, im Rahmen des pandemiebedingten Homeoffice nicht. Hier gibt es die Möglichkeit über die Homeoffice-Pauschale Aufwendungen steuerlich geltend zu machen. Für eine detaillierte Beratung empfehlen wir Ihnen sich steuerliche Hilfe/Beratung zu holen.

Also kann man es nicht absetzen?

Für die genaue steuerliche Beratung wenden Sie sich bitte an einen Steuerberater oder auch den Lohnsteuerhilfeverein.

Zwecks Absetzbarkeit von Homeoffice-Aufwendungen kann ich die FAQ des BMF empfehlen. Ab Seite 14 hier zum Thema: https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Standardartikel/Themen/Steuern/2020-04-01-FAQ_Corona_Steuern_Anlage.pdf?__blob=publicationFile&v=2

Vielen Dank für diesen Hinweis und Ihre Unterstützung.

Für mich sind Ihre Vorschläge zur Selbstorganisation sehr gut gewesen, aber unser AG sieht mobiles Arbeiten, hier ist Homeoffice miteingeschlossen, als Chance, sich auch räumlich zu verkleinern (Desk-Sharing). Ein ergonomischer liegt dann nicht mehr in der Pflicht des AGs, somit wird ein ganz anderes Arbeitsverhältnis geschaffen.

Bei dieser Konstellation sehe ich eher tatsächlich die Voraussetzung von Telearbeitsplätzen gegeben. Dann gilt vollumfänglich die Arbeitsstättenverordnung insbesondere in Bezug zur Ergonomie.

Eine Idee habe ich doch noch im Bereich Arbeitssicherheit / Arbeitsschutz - aber da wäre die Krankenkasse wohl nicht der richtige Ansprechpartner, oder?

Wir greifen gerne neue Ideen auf. Beim Thema Arbeitsschutz und -sicherheit sind tatsächlich die Unfallversicherungsträger und das Landesamt für Verbraucherschutz die richtigen Ansprechpartner.

Zahlen, Daten, Fakten

Folie 5: Gibt es dazu eine "Leistungskurve"? Spitzen - eventuell über den "Winter"?

Die Befragung wurde im Januar 2021 durchgeführt. Die Daten sind frei zugänglich.

<https://www.iga-info.de/veroeffentlichungen/arbeitshilfen/homeoffice-new-work-fuehrung/>

Was ist das iga.Barometer ?

Die iga ist die Initiative für Gesundheit und Arbeit. Sie veröffentlicht regelmäßig Reporte zu verschiedenen Themen zu Gesundheit in der Arbeitswelt. Das Barometer ist eine Umfrage, die die iga durchgeführt hat. Näheres zur iga erfahren Sie unter www.iga-info.de.

Was ist das iga.Barometer ?

Die iga ist die Initiative für Gesundheit und Arbeit. Sie veröffentlicht regelmäßig Reporte zu verschiedenen Themen zu Gesundheit in der Arbeitswelt. Das Barometer ist eine Umfrage, die die iga durchgeführt hat. Näheres zur iga erfahren Sie unter www.iga-info.de.

Der Unterschied ist aber, dass man zu Hause den Schreibtisch und den Stuhl selbst kaufen muss und da eher zu IKEA geht als im Fachhandel zu kaufen. Die Ergonomie ist sicher zu Hause immer etwas schlechter...

Sicherlich ist das Arbeitsumfeld zuhause anders als in einem "professionellen" Büro. Allerdings kann man auch nicht pauschalisiert sagen, dass die Ergonomie im Homeoffice schlechter ist. Mit dem Bewusstsein für ergonomisches Arbeiten, kann auch das Arbeiten im Homeoffice gesund erfolgen. Eine gute Balance zwischen sitzender/stehender Arbeit und Bewegung kann auch im Homeoffice gut umgesetzt werden. Weitere Tipps für eine gesundheitsförderliche Arbeitsumgebung in den eigenen Vierwänden, erhalten Sie in unserem kostenlosen Online-Programm „Gesund im Homeoffice“.