



Bericht 2023

Die verborgenen Schwierigkeiten aufdecken: Untersuchung der Herausforderungen von Telearbeit und des Burnout-Risikos für Frauen am modernen Arbeitsplatz

Report: 1/2
Beatburnout.eu
2023-03-30

Inhaltsübersicht

- 03 Über die Studie
- 04 Warum Frauen?
- 06 Die wichtigsten Ergebnisse im Überblick
- 08 die 5 Dimensionen & die 15 Herausforderungen
- 10 Regionale Ungleichheiten, die durch die Studie aufgedeckt wurden
- 11 Die soziale Dimension
- 19 Die persönliche Dimension
- 28 die kulturelle Dimension
- 36 Die Planungsdimension
- 44 die praktische Dimension
- 50 weitere Entwicklungen
- 53 die Kreateur:innen von BeatBurnout
- 54 Referenzen



Über die Studie

In dieser umfassenden Studie untersuchen wir die Erfahrungen von 283 Frauen aus acht verschiedenen europäischen Ländern, darunter Österreich, Schweden, Irland, Italien, Spanien, Griechenland, Polen und die Tschechische Republik, und decken 15 kritische Aspekte auf, die die psychische Gesundheit und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz beeinflussen.

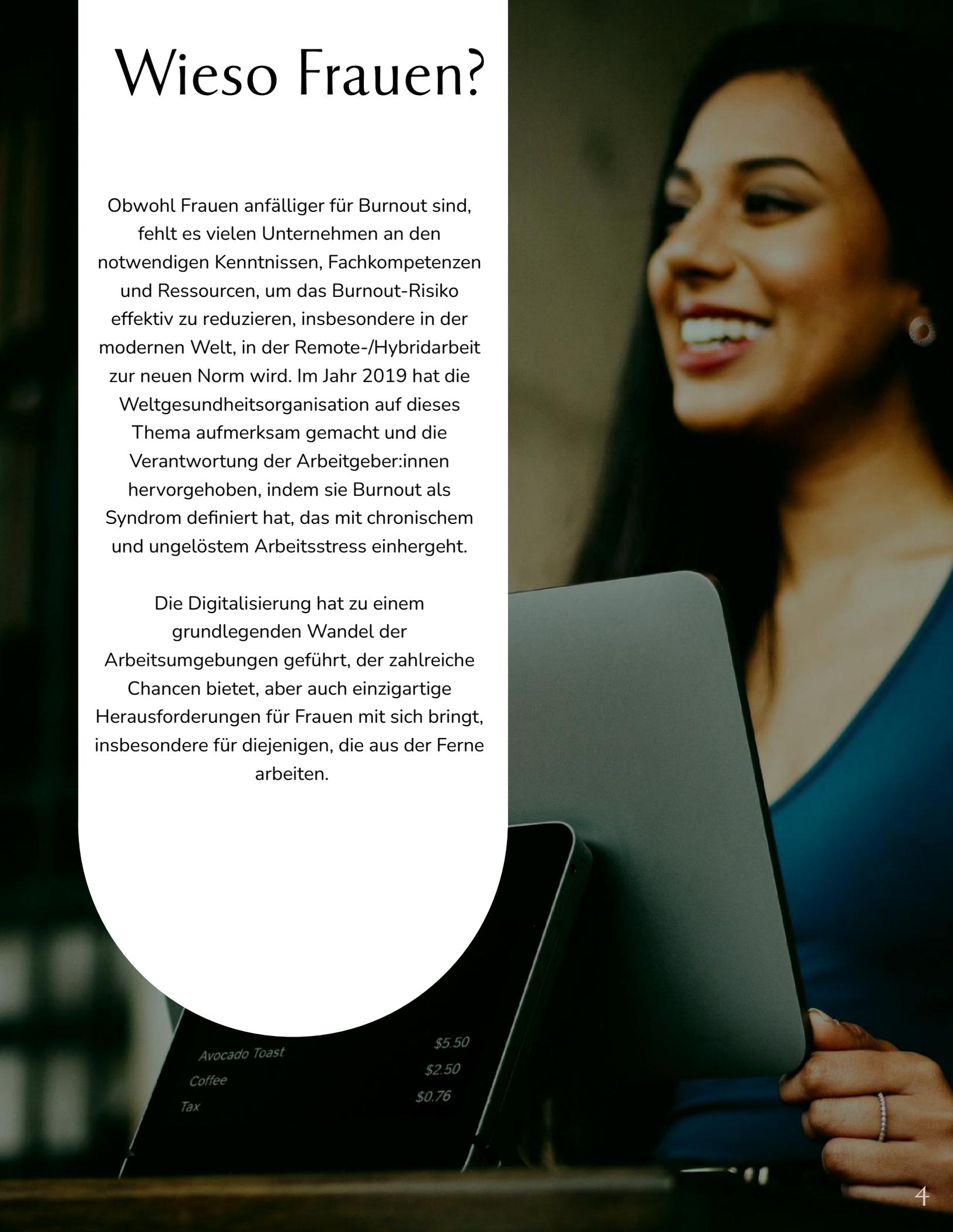
Durch eine Kombination aus quantitativen und qualitativen Daten, bieten wir einen umfassenden Überblick über die Landschaft der Telearbeit und betonen die Notwendigkeit proaktiver Lösungen, die den unterschiedlichen Bedürfnissen von Frauen, die von zu Hause aus arbeiten, gerecht werden. Diese Studie ist Teil des zweijährigen BeatBurnout-Projekts (Projektnummer: KA220-ADU-7DB7CEBF), das darauf abzielt Burnout zu verhindern. Dies ist einer von zwei Berichten, die sich mit den Herausforderungen befassen, die Frauen bei der Fernarbeit erleben, und die einen einzigartigen Einblick aus ihrer Sicht bieten. Als Leser:in und Arbeitgeber:in haben Sie die Möglichkeit, Einblicke aus der Perspektive Ihrer Mitarbeiter:innen zu gewinnen.

weitere Infos: www.beatburnout.eu

Wieso Frauen?

Obwohl Frauen anfälliger für Burnout sind, fehlt es vielen Unternehmen an den notwendigen Kenntnissen, Fachkompetenzen und Ressourcen, um das Burnout-Risiko effektiv zu reduzieren, insbesondere in der modernen Welt, in der Remote-/Hybridarbeit zur neuen Norm wird. Im Jahr 2019 hat die Weltgesundheitsorganisation auf dieses Thema aufmerksam gemacht und die Verantwortung der Arbeitgeber:innen hervorgehoben, indem sie Burnout als Syndrom definiert hat, das mit chronischem und ungelöstem Arbeitsstress einhergeht.

Die Digitalisierung hat zu einem grundlegenden Wandel der Arbeitsumgebungen geführt, der zahlreiche Chancen bietet, aber auch einzigartige Herausforderungen für Frauen mit sich bringt, insbesondere für diejenigen, die aus der Ferne arbeiten.



<i>Avocado Toast</i>	<i>\$5.50</i>
<i>Coffee</i>	<i>\$2.50</i>
<i>Tax</i>	<i>\$0.76</i>



Wir haben Einblicke von Frauen mit unterschiedlichem beruflichem Hintergrund gesammelt, darunter Technikerinnen, Selbstständige, Verwaltungsangestellte, Direktorinnen, Beraterinnen, Erzieherinnen, Künstlerinnen, Finanzanalystinnen, Kommunikationsbeauftragte, Personalverantwortliche, Entwicklerinnen, Geschäftsführerinnen, Vermarkterinnen, Lehrerinnen, Koordinatorinnen, Managerinnen und Forscherinnen, die alle mindestens zwei Tage pro Woche im Homeoffice arbeiten.

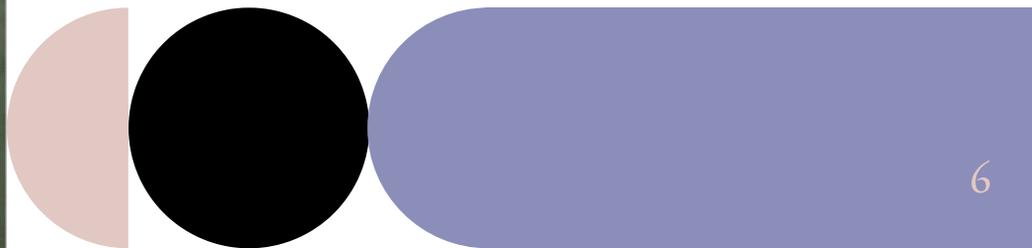
Die Mehrheit der Befragten (63,1 %) arbeitet in der Privatwirtschaft, 13,3 % im öffentlichen Sektor und der Rest in einer gemeinnützigen Einrichtung. Diese Vielfalt an Berufsbezeichnungen und Branchen ermöglicht ein umfassendes Verständnis für die spezifischen Herausforderungen, denen sich Frauen bei der Fernarbeit gegenübersehen. Die Altersverteilung der Befragten stellt sich wie folgt dar: 30,5 % sind zwischen 20 und 30 Jahren alt, 31 % zwischen 31 und 40 Jahren, 26,1 % zwischen 41 und 50 Jahren, 12,3 % sind über 50 Jahre alt.



Die wichtigsten Ergebnisse im Überblick

Unsere Ergebnisse zeigen, dass 63 % der Befragten in einem Unternehmen arbeiten, das entweder nicht über eine Politik für psychische Gesundheit/Wohlbefinden verfügt oder nicht weiß, ob es eine solche gibt. Außerdem glauben 44,4 % der Befragten, dass sich ihre Arbeitgeber:innen nicht um ihre psychische Gesundheit sorgen.

Unsere Daten zeigen, dass 49,3 % der Befragten während der Arbeitszeit häufig unter Stress leiden und dass 50,2 % der Befragten ihrem psychischen Wohlbefinden keine Priorität einräumen. Darüber hinaus sind 28,1 % der befragten Frauen mit ihrem Arbeitsplatz unzufrieden, was auf verschiedene Gründe zurückzuführen ist. Diese Ergebnisse unterstreichen die dringende Notwendigkeit für Unternehmen, dem Wohlbefinden Priorität einzuräumen.



37⁰/₀

arbeiten für Unternehmen, die über eine Politik zur psychischen Gesundheit verfügen, während 63 % nicht wissen, ob es eine solche gibt.

36,5%

der befragten Frauen gaben an, dass ihre Arbeitgeber:innen sehr gut über psychische Gesundheit Bescheid wissen.

49,3⁰/₀

der Befragten erleben häufig Stress während der Arbeitszeit.

47,2%

der Frauen in unserer Studie macht häufig Überstunden, und 65,5 % gaben an, dass sie in ihrer Freizeit für arbeitsbezogene Fragen zur Verfügung stehen.

32,8%

der Befragten würden bei Bedarf um Hilfe bei der Arbeit bitten, obwohl sogar 80,5 % der Befragten das Gefühl haben, dass sie Kolleg:innen haben, auf die sie sich verlassen können. Die meisten dieser Personen waren zwischen 20 und 30 Jahre alt, und 73 % von ihnen arbeiteten vollständig im Homeoffice.

Die fünf Dimensionen

Die Studie hat 15 kritische Aspekte in Bezug auf das Wohlbefinden von Frauen bei der Arbeit aufgedeckt, die sich in fünf Dimensionen gruppieren lassen. Diese fünf Dimensionen und fünfzehn kritischen Aspekte sind:

1 Die soziale Dimension
Soziale Interaktionen, Bestätigung und Wertschätzung
Druck durch Unternehmenskultur/Manager:innen
Zusammenarbeit, Ausdruck und Entwicklung

2 Die persönliche Dimension
Selbsterkenntnis und Selbstfürsorge
Intrinsische und extrinsische Motivationsfaktoren
Einsamkeit und Isolation

3 Die kulturelle Dimension
Kommunikation innerhalb des Teams und der Organisation
Beziehungen, Vertrauen und Arbeitskultur
Geschlechtsspezifische Vorurteile

4 Die Planungsdimension
Mehrere Aufgaben verwalten
Work-Life-Balance
Multitasking und Zeitmanagement
Struktur des Arbeitstages

5 Die praktische Dimension
Ausgleich der Arbeit mit Krankheitsurlaub und Pflegeaufgaben
technische und ergonomische Ausstattung sowie Platz zu Hause

Diese fünfzehn Aspekte wurden aus vier verschiedenen Blickwinkeln analysiert, um ein tieferes Verständnis für jede Perspektive zu schaffen: Wahrnehmung und Gefühl; Struktur und Prozesse; Führung und Selbstführung; Kultur und Normen.

Wahrnehmung und Gefühl

Ziel der Studie war es nicht nur, Fakten zu sammeln, sondern auch ein tieferes Verständnis der Emotionen, Erfahrungen und Wahrnehmungen in Bezug auf das psychische Wohlbefinden bei der Fernarbeit zu gewinnen. Wir wollen die Geschichten von Frauen erzählen und ihre persönliche Wahrnehmung einbeziehen, indem wir uns Fragen stellen wie: Wie können wir unterschiedliche Persönlichkeiten und Bedürfnisse einbeziehen und berücksichtigen? Wie stellen wir sicher, dass wir die Situation der verschiedenen Frauen verstehen?

Struktur und Prozess

In unserer Studie haben wir die entscheidende Rolle von Strukturen und Prozessen bei der Gestaltung von Fernarbeit für Mitarbeiterinnen untersucht. Wir haben uns intensiv mit den Feinheiten der Navigation durch organisatorische Systeme und Verfahren befasst und dabei die einzigartigen Herausforderungen und Chancen identifiziert, die sich bei Fernarbeit für Frauen ergeben. Wie können wir unsere bestehenden Prozesse und Strukturen in Frage stellen? Wo sind Organisationen voreingenommen und wie schaffen sie Prozesse, die nicht veraltet sind? Wann sollten sie sich anpassen und verändern und wann nicht?

Führung & Selbstführung

Unsere Studie befasste sich mit den komplexen Herausforderungen der Führung und Selbstführung, mit denen Frauen in der Fernarbeit konfrontiert sind. Unser Ziel war es, die Hindernisse zu untersuchen, die entstehen, wenn traditionelle Führungsstrategien nicht auf den virtuellen Arbeitskontext angepasst werden, sowie die Schwierigkeiten, mit denen Mitarbeiterinnen bei der Entwicklung von Selbstführungsfähigkeiten konfrontiert sind. Basierend auf den Ergebnissen betont unsere Studie die dringende Notwendigkeit, die Grenzen und Mängel von Führungskonzepten zu erkennen und ihre Weiterentwicklung zu fördern. Welche Art von Führung wird von Unternehmen gefördert und welche Art von Führung wird gewünscht? Wie können Organisationen ihre Mitarbeiter:innen dabei unterstützen, Selbsterkenntnis zu entwickeln und Selbstführung innerhalb der Organisation zu fördern?

Kultur und Normen

Wir untersuchten die Schwierigkeiten der Mitarbeiterinnen in der Fernarbeit, um festzustellen, inwieweit etablierte Unternehmenskulturen und -normen möglicherweise nicht auf die speziellen Herausforderungen abgestimmt sind oder diese unterstützen. Hierdurch wollten wir potenzielle Konsequenzen für die Gesamtleistung des Unternehmens aufdecken, die sich ergeben können, wenn diese Aspekte vernachlässigt werden. Was bedeutet es, auf der Grundlage von Werten zu handeln? Wie wird etwas zu einer Norm? Wie kann eine Organisation die Kontrolle über die von ihr geschaffene Kultur übernehmen, oder kann sie das überhaupt?



Regionale Ungleichheiten, die durch die Studie aufgedeckt wurden

Es gab Unterschiede zwischen den befragten Ländern, jedoch möchten wir darauf hinweisen, dass die Beteiligung in manchen Ländern zu gering war, um Schlussfolgerungen über regionale Unterschiede ziehen zu können. Untenstehend sind die Ergebnisse, die wir für relevant halten.

In Spanien arbeitete die Mehrheit der Befragten maximal acht Stunden pro Tag. In Italien berichteten die meisten Frauen, dass sie bei ihrer Fernarbeit mit ausrüstungsbedingten Problemen konfrontiert sind. Polen meldete den höchsten Anteil von Frauen, die in einem Unternehmen mit einer Politik zur psychischen Gesundheit arbeiten, während Italien und Griechenland den niedrigsten Anteil verzeichnen. Frauen in Österreich berichteten häufiger über unzureichende Unterstützung am Arbeitsplatz, während sich Frauen in Schweden mit geringeren Aufstiegschancen konfrontiert sehen. In der Tschechischen Republik gaben wenige Frauen an, sich einigermaßen gesund zu ernähren, während in Polen und Griechenland ebenfalls wenige, einen aktiven Lebensstil pflegen. In Irland berichteten Frauen in höherem Maße, dass ihre Arbeitgeber:innen nur begrenztes Verständnis und Wissen über psychische Probleme haben.

Die soziale Dimension

In diesem Abschnitt wird die Bedeutung sozialer Interaktionen, des Zugehörigkeitsgefühls und des emotionalen Ausdrucks am Arbeitsplatz hervorgehoben, und zwar sowohl für die Einzelnen als auch für das gesamte Team. Die Art und Weise, wie wir kommunizieren, ändert sich bei der Fernarbeit, während unsere Bedürfnisse als Menschen dieselben bleiben. Wir erörtern auch den Druck, der von der Unternehmenskultur und den Führungskräften ausgeht und der manchmal implizit ist.



Soziale Interaktionen, Bestätigung
und Wertschätzung



Druck durch
Unternehmenskultur/Führungskräfte



Zusammenarbeit, Ausdruck und
Entwicklung

Soziale Interaktionen, Bestätigung & Wertschätzung

Soziale Interaktion und ein Gefühl der Zugehörigkeit sind wichtig für unser Wohlbefinden, da wir ein grundlegendes Bedürfnis nach Verbindung mit anderen haben. Die Qualität des sozialen Umfelds am Arbeitsplatz hängt mit der psychischen Gesundheit der Arbeitnehmer:innen zusammen (Repetti, R. L, 1987), wobei ein geringes Maß an sozialer Unterstützung mit erhöhter Stressaktivität in Verbindung gebracht werden kann. (Ozby, F. et al. 2007).

Die meisten der Befragten in unserer Studie fühlen sich bei der Arbeit zugehörig (70 %), aber 30 % gaben an, dass sie sich nicht einbezogen fühlen. (kein Unterschied zwischen Vollzeit-Fernarbeitern und hybriden Fernarbeitern), es gibt also definitiv Raum für Verbesserungen.

Wenn wir bei der Arbeit positive soziale Interaktionen erleben, fühlen wir uns wertgeschätzt und respektiert, was unser Selbstwertgefühl und unser Selbstvertrauen stärken und sogar unsere Widerstandsfähigkeit gegen Stress fördern kann (Ozby, F. et al. 2007). Obwohl virtuelle Kommunikation nicht dasselbe Maß an Verbundenheit bietet wie persönliche Interaktionen, kann hierdurch dennoch unser Bedürfnis nach sozialer Interaktion befriedigen werden, jedoch erfordert dies möglicherweise neue Werkzeuge, Wege und Verhaltensweisen.

In unserer Umfrage würden nur 32,8 % der Befragten um Hilfe bitten, wenn sie diese bei der Arbeit benötigen, obwohl 80,5 % der Befragten das Gefühl haben, dass sie Kolleg:innen haben, auf die sie sich verlassen können. Die meisten dieser Personen waren zwischen 20 und 30 Jahre alt, und 73 % arbeiteten vollständig im Homeoffice. Dies deutet darauf hin, dass die Suche nach Unterstützung für diejenigen, die in einem vollständig dezentralen Arbeitsumfeld arbeiten, und für jüngere Mitarbeiter:innen, die sich möglicherweise weniger sicher fühlen, eine größere Herausforderung darstellen kann.

Obwohl es schwierig ist, über den Bildschirm starke soziale Bindungen aufzubauen, müssen Unternehmen erkennen, dass die dezentrale Arbeit langfristig Bestand haben wird und ihre Arbeitsweisen dementsprechend anpassen und weiterentwickeln müssen. Ein großer Unterschied zwischen Fernarbeit und Hybridarbeit ist der Grad der nonverbalen Kommunikation. Persönliche Interaktionen ermöglichen den Austausch von nonverbalen Hinweisen wie Mimik, Körpersprache und Tonfall, die eine Schlüsselrolle beim Aufbau von Vertrauen und Beziehungen zu anderen spielen. Im Gegensatz dazu ist die nonverbale Kommunikation bei Ferngesprächen über den Bildschirm eingeschränkt, was den Aufbau enger sozialer Beziehungen erschwert.

Die Leute haben es schwer, in Resonanz zu gehen und das, was ich sage, durch einen Bildschirm zu lesen.

- Frau, Schweden

In meiner Position ist es einfacher, den Raum physisch zu lesen, es erfordert tiefere Beziehungen zu Mitarbeitern, die digital arbeiten.

- Frau, Managerin in Schweden

Einige Befragte brachten zum Ausdruck, dass sie erleichtert sind, wenn sie aus der Ferne arbeiten können, weil sie das Gefühl haben, sich besser konzentrieren zu können, während andere das Gefühl hatten, dass das Gegenteil der Fall ist, weil ihre Kinder oder ihr Partner zu Hause sind und sie nicht die richtigen Voraussetzungen oder den richtigen Raum haben.

Ein weiterer Unterschied ist der Grad der Ablenkung: Bei digitalen Sitzungen kann es leichter sein, durch andere Benachrichtigungen, E-Mails oder Aufgaben abgelenkt zu werden oder einfach den Fokus zu verlieren als bei physischen Sitzungen. Außerdem fehlt bei Ferngesprächen möglicherweise das gleiche Maß an Spontaneität und natürlichem Fluss, das bei persönlichen Gesprächen gegeben ist. Dies kann es erschweren, ein Gefühl der Kameradschaft und der gemeinsamen Erfahrung mit anderen aufzubauen.

Es ist jedoch zu beachten, dass der potenzielle Mangel an sozialer Bindung und Bestätigung bei der Arbeit auch ein Problem für Mitarbeitende sein kann, die in physischen Büroräumen arbeiten. Die Arbeit an einem entfernten Standort bringt jedoch neue Herausforderungen mit sich, was den Aufbau von Vertrauen und sozialen Beziehungen angeht, da die Beschäftigten an einem entfernten Standort möglicherweise nicht die gleichen Möglichkeiten für zwanglose Interaktionen und informelle Gespräche mit Kollegen haben. Durch die Bewältigung dieser Herausforderungen können Arbeitgeber: innen Fernarbeitnehmern helfen, starke soziale Bindungen aufzubauen und in ihrer Rolle erfolgreich zu sein.

Wahrnehmung und Gefühl

Mitarbeitende, denen es an sozialen Kontakten mangelt und die keine angemessene Rückmeldung oder Anerkennung erhalten, können sich isoliert, unterbewertet und unmotiviert fühlen, was zu geringerer Arbeitszufriedenheit und erhöhtem Stress führt. Fernarbeit kann diese Gefühle noch verstärken, da die virtuelle Kommunikation nicht dasselbe Maß an sozialer Interaktion und nonverbalen Hinweisen bietet wie persönliche Interaktionen. Dies kann zu einem Gefühl der Unverbundenheit und zu Schwierigkeiten beim Aufbau von Vertrauen und Beziehungen zu Kollegen: innen führen, was sich negativ auf die psychische Gesundheit und das allgemeine Wohlbefinden auswirken kann.

Struktur und Prozess

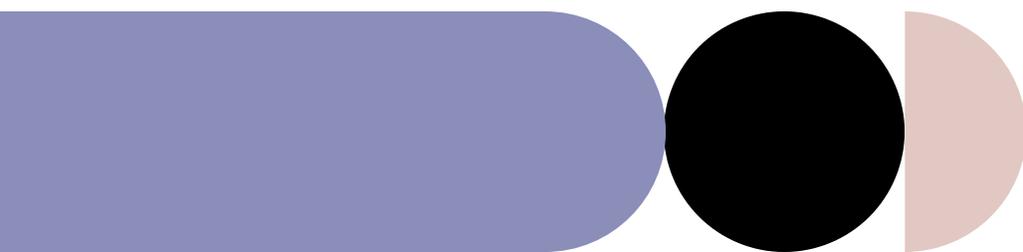
In einer physischen Welt ist es einfacher, soziale Verbindungen zu verstehen und zu interpretieren, wir bestätigen uns gegenseitig auf natürliche Weise, während bei der Arbeit in der Ferne eine andere Struktur erforderlich ist, damit dies geschehen kann. Das spontane Gespräch, das Lächeln, das Sie einem Kollegen im Vorbeigehen schenken, der Kommentar einer Führungskraft, dass Sie "tolle Arbeit" geleistet haben, kann über digitale Kommunikationskanäle nicht so natürlich erfolgen. Das Fehlen von Strukturen, Prozessen und Möglichkeiten zur sozialen Interaktion, regelmäßigen Pausen während des Tages, informellen Gesprächen und Teambuilding-Aktivitäten kann auch das Gefühl der Isolation verstärken und sich negativ auf die psychische Gesundheit auswirken.

Führung & Selbstmanagement

Die Bestätigung und die Unterstützung, die Sie von Ihrer Führungskraft erhalten, können für Ihr Wohlbefinden entscheidend sein, wobei Mitarbeitende unterschiedlich sind und in verschiedenen Phasen unterschiedliche Unterstützung benötigen. Zum Beispiel brauchen Sie in der Regel mehr Unterstützung, wenn Sie neu in einem Unternehmen sind oder wenn Sie vor schwierigen Aufgaben stehen. Mangelndes Feedback oder fehlende Anerkennung durch den Vorgesetzten kann zu dem Gefühl der Isolation und Unterbewertung beitragen, und wie bereits erwähnt, erfordert die Arbeit in der Ferne neue Strukturen, um dies zu erreichen. Aber auch den Führungskräften wird mehr Verantwortung übertragen, denn sie müssen verstehen und wissen, wie man Vertrauen aufbaut, wie man erkennt, wann ein Mitarbeiter :in Unterstützung braucht, und wie man aus der Ferne individuelle Beziehungen aufbaut. Selbstmanagement ist eine weitere Dimension, bei der auch die Mitarbeitende in der Verantwortung stehen, bei Bedarf um Unterstützung und Feedback zu bitten.

Kulturen und Normen

Kultur und Normen können zu dem Problem beitragen, indem sie soziale Interaktionen, Bestätigung und Bekräftigung nicht wertschätzen. Studien haben auch gezeigt, dass Frauen in entfernten Arbeitssituationen mit zusätzlichen Herausforderungen und Vorurteilen konfrontiert sein können. Ein weiteres Beispiel, das einige unserer Befragten während der Interviews erwähnten und das später in unserer Umfrage bestätigt wurde, war, dass viele unserer Befragten das Gefühl hatten, dass es schwierig sei, bei der Fernarbeit um Hilfe zu bitten, was ein Hinweis auf schlechte soziale Beziehungen zwischen Mitarbeitern und Vorgesetzten sein könnte. Physische Zusammenkünfte von Zeit zu Zeit, um Bindungen aufzubauen und das Unternehmen auszurichten, können ein wichtiger Bestandteil sein, selbst wenn sich ein Unternehmen für eine vollständige Fernarbeitskultur entschieden hat.



Druck durch Unternehmenskultur/Führungskräfte

Erfahrenere Menschen verstehen nicht, dass es Zeit braucht, um zu lernen, dass es kein Einfühlungsvermögen gibt. - Frau, Italien

Nur 36,5 % der befragten Frauen gaben an, dass ihr Arbeitgeber sehr gut über psychische Gesundheit informiert ist. Damit bleibt viel dem Zufall überlassen, und es besteht die Gefahr, dass Unternehmen aus Unwissenheit Kulturen und Strukturen einführen, die dem psychischen Wohlbefinden abträglich sind und kurzfristige Gewinne auf lange Sicht kosten.

Bei diesem Aspekt geht es darum, dass die Frauen in unserer Studie Druck durch Unternehmenskulturen, Führungskräfte und Kollegen: innen sowie mangelnde Kontrolle erfahren. Zum Beispiel der Druck, immer erreichbar zu sein, das Gefühl, keine Kontrolle über die Zeit oder die Aufgaben zu haben, das Gefühl, immer alles im Griff haben zu müssen, und die Ermutigung zu einem Gefühl der Dringlichkeit, das zu ungesundem Stress führen kann. 13,4 % der Teilnehmende an unserer Studie haben das Gefühl, dass sie ihre Arbeitssituation nicht beeinflussen können, und mangelnde Kontrolle ist ein auslösender Faktor, der zu Burnout führt. Der erlebte Druck ist oft schwer zu erklären und manchmal auch schwer zu begreifen, da viele Faktoren eine Rolle spielen. Bei Fernarbeit ist es vielleicht noch offensichtlicher, dass wir immer noch mit Geschlechterrollen zu kämpfen haben, wenn die Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben verschwimmen. Von Frauen kann beispielsweise erwartet werden, dass sie ständig erreichbar und ansprechbar sind, obwohl sie gleichzeitig den Druck der häuslichen Pflichten spüren.

Wahrnehmung und Gefühle

Mitarbeitende haben vielleicht das Gefühl, nicht von der Arbeit abschalten zu können und ständig auf Abruf zu sein, was zu Angstgefühlen und dem Druck führt, immer "online" zu sein. Anderen Mitarbeitern macht ihre Arbeit vielleicht wirklich Spaß und sie wünschen sich, mehr Zeit für die Arbeit zu haben. In jedem Fall sollten Mitarbeitende ermutigt werden, ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Arbeit und Privatleben zu finden, sowohl im Interesse des Einzelnen als auch langfristig im Interesse des Unternehmens. Wie bereits erwähnt, erfordert Arbeit Selbstbewusstsein, das Wissen um die eigenen Bedürfnisse und Grenzen und die Fähigkeit, diese zum Ausdruck zu bringen.

Struktur und Prozess

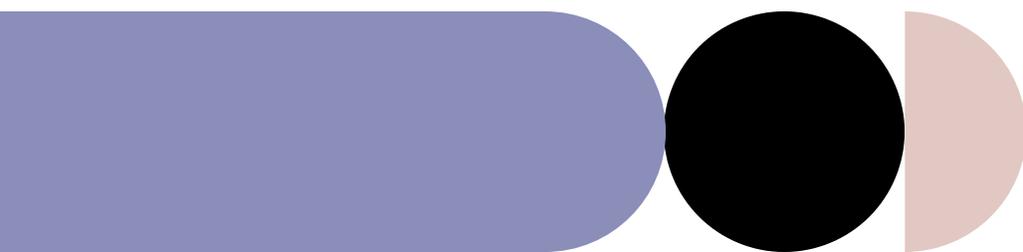
Organisationsstrukturen können durch die Verhaltensweisen und Gewohnheiten geprägt werden, die ein Unternehmen fördert, selbst wenn diese Maßnahmen subtil oder zweideutig sind. Wenn ein Unternehmen Überstunden lobt, sofortige Antworten erwartet oder subtil andeutet, dass es besser ist, im Büro zu sein als aus der Ferne zu arbeiten, kann es eine Struktur oder Kultur mit unvorhersehbaren Folgen schaffen. Aus geschlechtsspezifischer Sicht könnte eine Unternehmenskultur, die ständige Erreichbarkeit und Dringlichkeit betont, Frauen, die oft mehr Betreuungsaufgaben übernehmen, unverhältnismäßig stark beeinträchtigen. Wenn z. B. sofortige Antworten auf E-Mails oder Nachrichten erwartet werden, kann dies zu einem ständigen Bedürfnis führen, die Kommunikation zu überprüfen und zu beantworten, auch außerhalb der normalen Arbeitszeiten. Dies könnte ein Grund dafür sein, dass 65,5 % der Befragten in unserer Studie auch außerhalb der Arbeitszeit für die Beantwortung arbeitsbezogener Fragen zur Verfügung stehen. Infolgedessen kann es für Frauen schwierig sein, Beruf und Privatleben in Einklang zu bringen, was möglicherweise die Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern sowohl innerhalb des Unternehmens als auch in der Gesellschaft insgesamt verschärft. Die Festlegung klarer Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben ist von entscheidender Bedeutung für die Förderung eines gerechteren und förderlichen Arbeitsumfelds.

Führung& Selbstmanagement

Eine Unternehmenskultur, die von mangelnder Kontrolle und hohem Druck geprägt ist, wirkt sich negativ auf das psychische Wohlbefinden der Mitarbeiter aus. Wirksame Führungs- und Selbstführungspraktiken sind unerlässlich, um diesen Auswirkungen entgegenzuwirken und ein unterstützendes und ausgewogenes Arbeitsumfeld zu schaffen, das das Wohlbefinden der Mitarbeiter fördert. Eine Unternehmenskultur, die unter hohem Druck steht, kann die Auswirkungen auf die psychische Gesundheit und Selbstmanagement untergraben und es den Mitarbeitenden erschweren, der Selbstfürsorge Priorität einzuräumen und ein gesundes Gleichgewicht zwischen Arbeit und Privatleben zu wahren. Auf lange Sicht kann dies zu erhöhtem Stress, geringerer Produktivität und einem höheren Burnout-Risiko führen. Die Befähigung der Mitarbeitende, ihr Arbeitsleben selbst in die Hand zu nehmen, Grenzen zu setzen und ihr psychisches Wohlbefinden in den Vordergrund zu stellen, kann sich für jedes Unternehmen als kostengünstig erweisen.

Kultur und Normen

Eine Kultur der ständigen Erreichbarkeit und des Gefühls der Dringlichkeit kann in einer Organisation zur Normalität werden. Es kann besonders schwierig sein, dies zu ändern, wenn es schon seit langem in der Kultur verankert ist. Für Unternehmen ist es wichtig, aktiv eine Kultur der Work-Life-Balance und des Respekts für die Zeit und das Wohlbefinden der Mitarbeiter zu fördern. Aus Unternehmenssicht sollten Mitarbeiter, die aus der Ferne arbeiten, ermutigt werden, über ihre eigenen Beweggründe für das Streben nach Perfektion nachzudenken und Wege zu finden, mit diesem Druck auf gesunde Weise umzugehen.



Zusammenarbeit, Stellungnahme & Entwicklung

Mein Chef merkte, dass mit mir etwas nicht stimmte, dass es mir nicht gut ging, dass ich vielleicht ausgebrannt war, also sprach er mich an. Aber er hat keine wirklichen Vereinbarungen angeboten, es war nur Show. Also habe ich das Unternehmen verlassen.

- Frau, Tschechien

Viele Debatten und aktuelle Studien haben gezeigt, dass Frauen mehr denn je dazu neigen, ihren Arbeitsplatz zu verlassen. Wenn man mit einer Situation konfrontiert wird, die nicht gelöst wird, oder wenn keine Unterstützung zur Verfügung gestellt wird, kann so vorkommen, als sei die Kündigung die einzige Option sei. Wir haben die Teilnehmerinnen unserer Studie gefragt, ob sie das Gefühl haben, dass die Unternehmenskultur, in der sie arbeiten, sie ermutigt und unterstützt, ihre Bedürfnisse und Gefühle zu äußern. Die Antwort war ziemlich schockierend: Weniger als die Hälfte der Frauen (47,8 %) hatten das Gefühl, dass sie in einem Unternehmen arbeiten, das sie unterstützt.

11,3 % gaben an, dass das Unternehmen, für das sie arbeiten, ihre individuelle Entwicklung nicht unterstützt, während 10,9 % der Meinung waren, dass sie ihre Fähigkeiten bei ihrem derzeitigen Arbeitgeber nicht weiterentwickeln konnten. Es könnte argumentieren werden, dass Arbeitnehmer und Arbeitgeber einfach nicht zusammenpassen oder dass Arbeitnehmende die Verantwortung haben, sich weiterzuentwickeln, aber es liegt auch in der Verantwortung des Arbeitgebers, dafür zu sorgen, dass sich die Arbeitnehmende sicher fühlen, ihre Meinung zu äußern.

Im Laufe der Jahre haben mehrere Studien gezeigt, dass Gefühlsregeln auf Männer und Frauen unterschiedlich angewandt werden. Emotionen von Frauen, wie Wut, Traurigkeit und Frustration, werden im Allgemeinen strenger beurteilt als die von Männern. So können Frauen, die bei der Arbeit weinen, als schwach oder unprofessionell angesehen werden, während bei Männern davon ausgegangen wird, dass sie mit äußeren Faktoren zu tun haben. Ebenso können wütende Männer als fähig und effektiv wahrgenommen werden, während Frauen, die dieselbe Emotion zeigen, als unqualifiziert oder inkompetent angesehen werden können (Weber, 2005).

Die Forschung hat gezeigt, dass Organisationen, die eine Kultur pflegen, in der verschiedene Emotionen frei zum Ausdruck gebracht werden können, zahlreiche Vorteile erfahren. Dazu gehören erhöhte Kreativität, verbesserte Beziehungen zu Kollegen, Zuverlässigkeit und Produktivität (Michael Parke & Rob Morris, 2017).

Wahrnehmung und Gefühl

Meinungen, Bedürfnisse oder Gefühle nicht frei äußern zu können, kann zu Frustration, Ängsten und Stress führen, so können Personen nicht authentisch sein. Aus weiblicher Sicht gibt es Grenzen zu beachten, wenn es darum geht, wie, wann und warum Bedürfnisse geäußert werden, aber die Frage bleibt. Sind es die Frauen, die sich an die Regeln anpassen müssen, oder ist es an der Zeit, unsere Arbeitskulturen so anzupassen, dass wir die Unterschiede annehmen und respektieren können, damit wir das Potenzial aller Mitarbeitende, unabhängig vom Geschlecht, nutzen können.

Struktur und Prozess

Organisatorische Strukturen und Prozesse können unbeabsichtigt Barrieren für bestimmte Gruppen von Mitarbeiter: innen, wie Frauen oder Minderheiten, schaffen und deren Zugang zu Wachstums- und Entwicklungsmöglichkeiten einschränken. Unternehmen verfügen möglicherweise nicht über angemessene Systeme, um Feedback zu Leistung, Prozessen oder anderen Aspekten des Arbeitsumfelds zu geben und zu erhalten. Die Konzentration auf kurzfristige Ziele auf Kosten von langfristigem Wachstum und Nachhaltigkeit kann ein Umfeld schaffen, in dem sich Mitarbeitende unter Druck gesetzt fühlen, unmittelbare Ergebnisse über ihr eigenes Wohlbefinden und ihre Entwicklung zu stellen. Eine streng hierarchische Struktur kann die offene Kommunikation einschränken, die Zusammenarbeit behindern und es den Mitarbeitenden erschweren, Ideen oder Bedenken mit den Vorgesetzten zu teilen. Dies kann dazu führen, dass sich die Mitarbeiter entmachtet und nicht unterstützt fühlen.

Führung & Selbstmanagement

Führungskräfte sind eine der wichtigsten treibenden Kräfte bei der Schaffung einer gesunden Arbeitskultur, in der Emotionen erlaubt sind (Parke und Morris, 2017). Einige Führungskräfte können einen autokratischen oder übermäßig kontrollierenden Ansatz verfolgen, der Kreativität, Zusammenarbeit und das Engagement der Mitarbeitende unterdrücken kann. Auf der anderen Seite kann eine zu freizügige oder unkontrollierte Führung zu einem Mangel an Orientierung und Verantwortlichkeit führen. Führungskräfte, die es versäumen, eine klare Vision und strategische Ausrichtung für das Unternehmen zu formulieren, können dazu führen, dass sich die Mitarbeitende unsicher fühlen, was ihre Rolle, ihre Aufgaben und den allgemeinen Zweck ihrer Arbeit angeht. Manager und Führungskräfte in einem Unternehmen sind dafür verantwortlich, ihre Mitarbeitende zu fördern und zu unterstützen. Dazu gehört auch, Unterschiede zu verstehen und Vertrauen zu schaffen, damit die Mitarbeitende ihre Bedürfnisse äußern können.

Kultur und Normen

Ein Umfeld, in dem sich die Mitarbeitende nicht in der Lage fühlen, ihre Ideen oder Meinungen zu äußern, kann die Kreativität behindern, Innovationen ersticken und die Fähigkeit des Unternehmens zur Anpassung und zum Wachstum einschränken. Eine Kultur, die eine offene Meinungsäußerung verhindert, kann eine Atmosphäre der Frustration und Unzufriedenheit schaffen, die sich negativ auf die Arbeitsmoral, das Engagement und die Mitarbeiterbindung auswirkt. Wenn Mitarbeitende sich nicht in der Lage fühlen, Bedenken zu äußern oder Konflikte offen anzusprechen, können ungelöste Probleme weiter schwären und die Beziehungen, das Vertrauen und die allgemeine Teamdynamik weiter beeinträchtigen.

Die persönliche Dimension

Die persönliche Dimension konzentriert sich auf die individuellen Unterschiede, Erfahrungen, Bedürfnisse, Verantwortlichkeiten und die Selbstfürsorge für das psychische Wohlbefinden und unterstreicht gleichzeitig die entscheidende Rolle des Arbeitgebers bei der Unterstützung der Mitarbeitende, ihre psychische Gesundheit zu erkennen und zu priorisieren und Selbstmanagement zu fördern.



Selbstwahrnehmung & Selbstfürsorge



Intrinsische und extrinsische
Motivationsfaktoren



Isolation & Einsamkeit

Selbstwahrnehmung & Selbstfürsorge

Es ist schwer, über psychisches Wohlbefinden zu sprechen, ohne die Verantwortung des Einzelnen zu erwähnen. Wir alle müssen uns um unsere Grundbedürfnisse kümmern und uns selbst kennen lernen. Wir alle sind unterschiedlich, wir reagieren unterschiedlich und vor allem haben wir unterschiedliche Bedürfnisse. Trotz der individuellen Unterschiede bei den emotionalen Reaktionen, Bedürfnissen und Gefühlen kommt den Arbeitgeber: innen eine entscheidende Rolle zu, wenn es darum geht, die Mitarbeitende dabei zu unterstützen, ihre Grenzen zu erkennen und zu respektieren und ihrer psychischen Gesundheit Priorität einzuräumen. Dies ist nicht nur für die Mitarbeitende von Vorteil, sondern trägt auch zu einer widerstandsfähigen Arbeitskultur bei und birgt das Potenzial für Kosteneinsparungen. Es wird immer wichtiger, dass Mitarbeitende über Fähigkeiten zur Selbstführung verfügen, um sich an die wettbewerbsorientierten und sich schnell verändernden Bedingungen in Unternehmen anzupassen (Teloren et al. 2021).

In unserer Studie haben wir festgestellt, dass 32,5 % der Befragten nicht genug hochwertigen Schlaf (7-8 Stunden) pro Tag bekommen, 45 % einen aktiven Lebensstil führen (mindestens 2,5-5 Stunden körperliche Betätigung/Workout pro Woche mit mittlerer Intensität) und 66,5 % sich ziemlich gesund ernähren. Die Mehrheit der Befragten räumt ihrem Wohlbefinden keine Priorität ein (50,2 %), und etwa 20 % wissen nicht, wie sie auf Stress reagieren. 56 % derjenigen, die ihr Wohlbefinden nicht in den Vordergrund stellen, berichteten über häufige Stressgefühle, während 42 % nicht genügend erholsamen Schlaf bekamen. Es ist jedoch schwierig, die Kausalität zu bestimmen, da alle Faktoren miteinander verknüpft sind und sich gegenseitig beeinflussen können.

Es ist zwar unmöglich, die Gründe für das Verhalten und die Reaktionen jedes Einzelnen zu erörtern, aber es ist wichtig festzustellen, dass in einer Fernarbeitsumgebung die Grenzen zwischen Privatleben und Arbeitsleben verschwimmen. Daher liegt es in der Verantwortung des Unternehmens, sich um die psychische Gesundheit der Mitarbeitenden zu kümmern, und zwar am Arbeitsplatz, der in einer Fernarbeitswelt das Zuhause ist, indem er eine nachhaltige Arbeitskultur schafft, die Stress ohne Erholung nicht fördert und das "Gefühl der Dringlichkeit" normalisiert, vor allem aber die Mitarbeitende dazu ermutigt, ihre eigenen Bedürfnisse zu verstehen, und die Eigenverantwortung unterstützt.

*Nach vielen Jahren der Erfahrung bin ich an einem Punkt
angelangt, an dem ich meine eigenen Grenzen setzen kann,
wenn es um die Arbeit geht.*

- *Frau, Griechenland*

Selbstfürsorge in der Arbeitswelt bedeutet, dass man sich körperlich, emotional und geistig um sich selbst kümmert, um ein gesundes Gleichgewicht zwischen Arbeit und Privatleben zu wahren. Dazu gehört, die Signale und Bedürfnisse des Körpers zu erkennen und darauf zu reagieren, z. B. bei Bedarf Pausen zu machen, ausreichend zu schlafen, ausreichend zu trinken und sich gesund zu ernähren. Zur Selbstfürsorge gehört auch, Grenzen zu setzen, seine Bedürfnisse selbstbewusst zu kommunizieren und Aktivitäten außerhalb der Arbeit, die der Entspannung und dem Stressabbau dienen, Priorität einzuräumen. Einer der Befragten gab einen wertvollen Einblick, indem er sagte: "Nach vielen Jahren Erfahrung bin ich an einem Punkt angelangt, an dem ich mir selbst Grenzen setzen kann, wenn es um die Arbeit geht".

Wahrnehmung & Gefühle

Selbsterkenntnis und Selbstfürsorge sind für alle Arbeitnehmende von entscheidender Bedeutung, insbesondere für diejenigen, die im Homeoffice arbeiten. Es ist jedoch bemerkenswert, dass 50,2 % unserer Befragten ihrem psychischen Wohlbefinden keine Priorität einräumen. Die individuellen Gründe dafür, dass das psychische Wohlbefinden nicht an erster Stelle steht, können unterschiedlich sein und hängen von den Umständen ab, z. B. von der Erwartung, immer erreichbar zu sein, von der Unfähigkeit, Grenzen zu setzen, oder vom Druck, aufgrund knapper Fristen Überstunden zu machen. Das soll nicht heißen, dass es Frauen gibt, die sich für Überstunden entscheiden, aber Frauen, die Selbstbewusstsein und Selbstfürsorge in den Vordergrund stellen, fühlen sich möglicherweise besser in der Lage, ihre Arbeit zu kontrollieren und diese Herausforderungen zu bewältigen.

Struktur & Prozess

Fehlende Strukturen, Prozesse und Kenntnisse im Bereich der Selbstfürsorge am Arbeitsplatz können es Frauen erschweren, diese zu priorisieren und zu praktizieren; dies kann auch zu einer ungesunden Arbeitskultur führen. Lange Arbeitszeiten über einen längeren Zeitraum hinweg können zu Burnout führen, was sich negativ auf die körperliche und geistige Gesundheit auswirkt. Dies kann sich in Form von Schlafstörungen, Reizbarkeit und Konzentrationsschwäche äußern. Chronischer Stress und Burnout werden mit dauerhaften körperlichen Beschwerden wie Migräne, Depressionen, Angstzuständen und verminderter Arbeitsproduktivität in Verbindung gebracht (University of Phoenix, 2023).

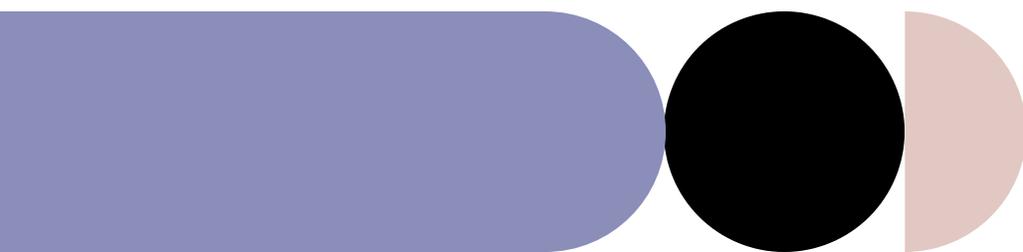
Fernarbeit lässt die Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben verschwimmen, was ebenfalls dazu beiträgt, dass es schwierig ist, Grenzen zu setzen. Laut dem McKinsey-Bericht "Women in the Workplace 2022" geben Frauen, die - wenn auch nur teilweise - von zu Hause aus arbeiten, an, dass sie sich psychologisch sicherer fühlen als diejenigen, die in traditionellen Büros arbeiten, was darauf hindeutet, dass es wichtiger denn je ist, über Richtlinien und Verfahren zu verfügen, um Vorurteile zu erkennen und darauf zu reagieren. Fern- und Hybridarbeit kann eine Pause von Vorurteilen bieten, aber sie ist kein Ersatz für einen systemischen Wandel, der problematisch ist und den man als Arbeitgeber verstehen, berücksichtigen und in Angriff nehmen muss.

Führung & Selbstmanagement

Führung und Selbstmanagement spielen eine entscheidende Rolle bei der Förderung und Unterstützung der Selbstwahrnehmung und Selbstfürsorge. Die Führungskräfte sollten gesunde Arbeitsgewohnheiten vorleben und das Wohlbefinden ihrer Mitarbeiter in den Vordergrund stellen, während die Mitarbeitende selbst die Verantwortung für ihre eigene Selbstfürsorge übernehmen und Grenzen setzen sollten, die ihr Wohlbefinden fördern. In einer Büroumgebung gibt es externe Faktoren, die genau überwacht werden, wie z. B. die Ankunftszeit, die Bürozeiten und das Arbeitsverhalten; in einer Fernumgebung kann es für die Mitarbeitende schwierig sein, diese Elemente zu kontrollieren. Daher sollten die Führungskräfte ihre Mitarbeitende ermutigen, interne Kontrollmethoden anzuwenden, anstatt sich auf externe Faktoren zu verlassen. Dies kann durch die Förderung einer Kultur der Eigenverantwortung innerhalb der Organisation erreicht werden (Telore et al. 2021).

Kultur & Normen

Die Kultur und die Normen eines Unternehmens können Selbsterkenntnis und Selbstfürsorge entweder unterstützen oder behindern. Unternehmen, die Produktivität und Überlastung in den Vordergrund stellen, können Mitarbeitende davon abhalten, Pausen zu machen oder sich um sich selbst zu kümmern. Es ist besorgniserregend, dass ein erheblicher Teil der Befragten ihrem Wohlbefinden keine Priorität einräumt und sich ihrer Stressreaktionen nicht bewusst ist. Dies zeigt, wie wichtig es ist, das Bewusstsein für psychische Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz zu schärfen und zu schulen. Die Statistiken unterstreichen auch die Notwendigkeit, dass Arbeitgeber:innen eine aktivere Rolle bei der Schaffung eines gesunden Arbeitsumfelds übernehmen, das die psychische und physische Gesundheit ihrer Mitarbeiter unterstützt.



Intrinsische und extrinsische Motivationsfaktoren

In unserer Studie sind 27,1 % mit ihrer Arbeit zufrieden, während 44,8 % meistens zufrieden sind. Auch wenn die Zahl der zufriedenen Arbeitnehmer recht hoch ist, ist das Potenzial riesig. Was würde passieren, wenn jede bzw. jeder bei der Arbeit zufrieden wäre, und ist das etwas, das wir anstreben sollten?

Intrinsische und extrinsische Motivationsfaktoren beziehen sich auf die verschiedenen internen und externen Faktoren, die die Arbeitsmotivation einer Person beeinflussen. Extrinsische Motivation bezieht sich auf Faktoren, die außerhalb der Person liegen, wie Prämien, soziale Anerkennung und Lob, während intrinsische Motivation eine Art von Motivation ist, die in der Person selbst entsteht. Dazu gehören beispielsweise persönliche Befriedigung, ein Gefühl der Zugehörigkeit oder ein Gefühl der Leistung.

In unserer Studie sahen sich viele Frauen mit der Herausforderung konfrontiert, entweder zu viel zu arbeiten oder sich bei der Fernarbeit nicht motivieren und konzentrieren zu können. Auch wenn diese Probleme auf den ersten Blick gegensätzlich erscheinen, können sie auf ähnliche oder fehlende Faktoren zurückzuführen sein, wie z. B. zu viel zu arbeiten, weil man ein "High-Performer" ist oder sich in einem Flow befindet (intrinsisch) oder aufgrund von engen Fristen, Lob vom Vorgesetzten und einem Bonus, der sich auszahlt (extrinsisch). Auch wenn wir individuell unterschiedlich auf intrinsische Faktoren reagieren, kann es sowohl für Arbeitnehmende als auch für Arbeitgeber: innen von Vorteil sein, wenn wir wissen, was uns motiviert und wie wir dies in unserer Arbeit umsetzen können. Das Gleiche gilt für extrinsische Faktoren. Wir müssen verstehen, welches Verhalten wir als Unternehmen belohnen und welches nicht, um zu verstehen, wie die Mitarbeitende beeinflusst werden.

Das ist schwierig, weil ich das Gefühl habe, dass meine Arbeit meistens Spaß macht, aber manchmal verbraucht sie meine Energie so sehr, dass ich keine mehr für mein Privatleben übrig habe. - Frau, Schweden

Das passiert uns allen, und ein einziges Mal hin und wieder macht keinen Unterschied, aber mehrere Tage pro Woche schon. Aus der Sicht des Unternehmens würden die meisten dieses Beispiel als kurzfristigen Gewinn betrachten, aber langfristig kann dies tatsächlich Stress verursachen und möglicherweise zu einem Burnout führen. Viele Arbeitgeber: innen sind sich der Risiken des Missbrauchs intrinsischer und extrinsischer Motivationsfaktoren nicht bewusst, und die Tatsache, dass dies von Person zu Person unterschiedlich ist, macht die Sache noch komplizierter. Ein Leistungsträger, der lange arbeitet und immer Perfektion erreichen will, braucht vielleicht ein Lob, wenn er versucht und scheitert, die Tatsache zu unterstreichen, dass Fehler wichtig sind, oder ein Lob, wenn er früher geht oder E-Mails nicht direkt beantwortet. Jemand, dem es schwerfällt, seine Motivation aufrechtzuerhalten, braucht vielleicht häufiger eine Kontrolle, ein Lob, wenn er etwas erreicht hat, oder einen Bonus.

In unserer Studie haben wir herausgefunden, dass 20,7 % der Befragten mangelnde Anerkennung erfahren haben, wenn sie sich bei der Arbeit anstrengen. Eine Erklärung dafür könnte die Diskrepanz zwischen den Erwartungen und den unterschiedlichen Anforderungen an intrinsische und extrinsische Motivationsfaktoren sein, die zwischen Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber nicht erfüllt wurden. Das Ergebnis impliziert nicht, dass es Unterschiede zwischen vollständig ferngesteuerten oder hybriden Arbeitnehmenden gibt, es ist offensichtlich, dass die Fernarbeit als Ganzes die Arbeitgeber vor einzigartige Herausforderungen in Bezug auf die Motivation der Arbeitnehmende stellt.

Die Befehlskette kann ziemlich frustrierend sein. Es scheint, je weiter man in der Kette nach oben kommt, desto weniger Interesse zeigen die Manager. Manchmal fragt man sich, wenn es sie so wenig interessiert, warum sollte es mich dann so sehr interessieren? - Frau, Irland

Wahrnehmung & Gefühl

Intrinsische und extrinsische Faktoren haben einen erheblichen Einfluss darauf, wie wir unsere Arbeit und unsere Motivation zur Arbeit wahrnehmen. Wenn wir bei der Arbeit nicht motiviert oder erfüllt sind, können wir eine geringe Arbeitszufriedenheit und ein geringes Zugehörigkeitsgefühl sowie negative Gefühle wie Stress oder Ängste erleben. Die individuellen Unterschiede sind wichtig, um sie zu verstehen und zu berücksichtigen, wenn man mit Motivationsfaktoren arbeitet. Der obige Fall veranschaulicht eine Situation, in der eine Mitarbeiterin ihr eigenes Engagement in Frage stellt, weil sie den Eindruck hat, dass ihre Vorgesetzten ihr nicht genügend Aufmerksamkeit schenken. Es wäre unmöglich, die Gründe dafür ohne weitere Fragen herauszufinden, es könnte schlechtes Management sein, es könnte mangelnde Kommunikation sein, es könnte mangelndes Wissen darüber sein, dass verschiedene Personen unterschiedlich motiviert sind, aber aus der Sicht einer Mitarbeiterin besteht ein klarer Bedarf, dass schlechte intrinsische und extrinsische Faktoren zu Stress und möglicherweise Burnout führen können (Brandsätter et al. 2016).

Struktur & Prozess

Auch die Strukturen und Prozesse der Fernarbeit beeinflussen die Motivationsfaktoren. Zum Beispiel das Fehlen klarer Ziele oder Erwartungen, um nur einige zu nennen. Aber es gibt noch etwas anderes zu bedenken: Ein Missverhältnis der Erwartungen in beide Richtungen ist riskant: Mitarbeiter:innen können ein Burnout erleben, wenn sie entweder zu viel oder zu wenig Kontrolle haben, je nach ihren individuellen Bedürfnissen (Brandsätter et al. 2016). Während es also für Arbeitgeber:innen gut sein kann, Strukturen und Prozesse aus der Perspektive des Motivationsfaktors zu überwachen, müssen Arbeitgeber die Tatsache berücksichtigen, dass ihre Mitarbeiter unterschiedliche Bedürfnisse haben.

Führung & Self-Management

Führungskräfte spielen eine wesentliche Rolle bei der Förderung und Pflege der intrinsischen und extrinsischen Motivationsfaktoren der Mitarbeiterinnen. Führungskräfte, die unterstützend, befähigend, einfühlsam und intuitiv sind und die die Fähigkeit haben, zu verstehen, dass Mitarbeiter: innen unterschiedlich sind und unterschiedliche Bedürfnisse haben, können dazu beitragen, die Motivation und das Engagement der Mitarbeitenden zu steigern. Andererseits können Führungskräfte, die abweisend oder kritisch sind, die Motivation der Mitarbeiter untergraben und zu Gefühlen des Desengagements und sogar Burnout führen. Auch die Selbstführung spielt eine entscheidende Rolle: Wenn man sich bewusst ist, welche Bedürfnisse man hat, um sich motiviert zu fühlen und dazugehören, wird man besser in der Lage sein, das zu fordern, was man braucht. Frauen, die in der Lage sind, sich klare Ziele zu setzen, ihre Zeit nach Prioritäten zu ordnen und eine positive Einstellung zu bewahren, können ihre eigene Motivation und ihr Engagement steigern.

Kultur & Normen

Es gibt keine allgemeingültige Lösung, die für jeden funktioniert, aber die Bestimmung der intrinsischen und extrinsischen Motivationsfaktoren einer Person ist für Unternehmen hilfreich, um zu erkennen, was die Leistung der Person am meisten antreibt. Arbeitsplatzkultur und -Praktiken spielen eine wichtige Rolle für die Motivation und das Engagement der Mitarbeiter: innen. Wenn beispielsweise die Unternehmenskultur eher auf Wettbewerb als auf Zusammenarbeit ausgerichtet ist, kann es für die Mitarbeitende schwierig sein, sich motiviert zu fühlen, als Team zusammenzuarbeiten. Die Motivation und das Engagement der Personen hängen auch davon ab, was das Unternehmen tut, von den allgemeinen Zielen und den Betriebsverfahren des Unternehmens. In der Literatur heißt es zum Beispiel, dass Mitarbeiter :innen in unteren Positionen einer Organisation eher zu extrinsischen Motivationsfaktoren neigen als Mitarbeiter in höheren Positionen (Bård, 2006). Ähnlich verhält es sich, wenn die Unternehmensnormen langen Arbeitszeiten und der Arbeit Vorrang vor der Selbstfürsorge und der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben einräumen, kann es für die Mitarbeitende schwierig sein, ihre Motivation und ihr Engagement aufrechtzuerhalten.

Isolation & Einsamkeit

Manchmal vermisse ich die soziale Seite der Arbeit, es kann sich manchmal ein bisschen einsam anfühlen.

- Frau, Irland

40 % der Befragten sahen den Mangel an sozialen Kontakten als die größte Herausforderung bei der Arbeit an einem entfernten Standort, weniger Interaktion und weniger informelle Gespräche mit Kollegen.:
Innen

18 % der Befragten fühlten sich manchmal ausgeschlossen, einsam oder unsicher in Bezug auf ihre Rolle im Team. Einsamkeit war das von den Befragten aus allen an dieser Studie beteiligten Ländern am häufigsten genannte Risiko.

Die Verlagerung hin zu Fern- und Hybridarbeit hat die Bedeutung sozialer Interaktion und die potenziellen Risiken von Isolation und Einsamkeit deutlich gemacht. Sich bei der Arbeit einsam zu fühlen, kann eine Reihe negativer Folgen haben, darunter eine geringere Arbeitszufriedenheit, eine geringere Produktivität, eine geringere Motivation und mehr Stress.

Emotionale und soziale Belange werden von Unternehmen oft als persönliche Schwierigkeiten betrachtet, die sich nicht direkt auf den Betrieb auswirken, doch Untersuchungen zeigen, dass dies nicht der Fall sein sollte. Wahrgenommene Einsamkeit am Arbeitsplatz hat direkte Auswirkungen auf Ergebnisse wie Leistung und Motivation (Ertosun.Ö & Erdil.O, 2012).

Größte Herausforderungen bei der Fernarbeit:

Isolation, Mangel an persönlichen Beziehungen

- Frau, Polen

Die Arbeit ist ein wichtiger Teil unserer sozialen Bedürfnisse. Da die Arbeitnehmende einen großen Teil ihres Tages mit Arbeit verbringen, ist es nicht verwunderlich, dass sie das Arbeitsumfeld als isolierter empfinden, wenn ein Großteil der sozialen Interaktionen bei Fernarbeit wegfällt. Dies gilt trotz der Tatsache, dass 84,8 % der Befragten in unserer Studie Zugang zu einem Partner, einer Familie und Freunden haben, mit denen sie sich unterhalten und auf die sie sich verlassen können. Dies unterstreicht die Notwendigkeit eines sozialen Umfelds am Arbeitsplatz, auch wenn die Arbeitnehmer ein soziales Umfeld außerhalb der Arbeit haben.

Wahrnehmung & Gefühl

Die Mehrheit der Befragten nannte Einsamkeit und Isolation als das Gefühl, mit Problemen allein zu sein, als eine der größten Auswirkungen auf das psychische Wohlbefinden bei der Arbeit und bei der Fernarbeit. Einsamkeit kann einen erheblichen Einfluss auf die Wahrnehmung und die Gefühle des Einzelnen gegenüber seinem Arbeitsumfeld haben. Das Gefühl, allein und von den Kolleg:innen getrennt zu sein, kann zu mangelnder Motivation und mangelndem Engagement bei der Arbeit führen, aber auch zu Gefühlen wie Traurigkeit, Selbstzweifeln und Frustration, die für andere Menschen bei der Fernarbeit nur schwer zu erkennen sind. Man kann Isolation und Einsamkeit sowohl in einem sozialen Kontext als auch allein wahrnehmen und empfinden, wobei man feststellt, dass dies eher mit einem Gefühl der Verbundenheit mit anderen zu tun hat als damit, nur mit anderen zusammen zu sein.

Struktur & Prozess

Strukturen und Prozesse, die den Umgang mit anderen in einem entfernten oder hybriden Arbeitsumfeld regeln, sind noch wichtiger, da das Gespräch neben der Kaffeemaschine und die spontanen Dialoge nicht selbstverständlich sind. Begrenzte Möglichkeiten zur sozialen Interaktion und zu teambildenden Aktivitäten können dazu führen, dass sich die Mitarbeiter isolierter fühlen. Umgekehrt können regelmäßige virtuelle Treffen und Kommunikationskanäle dazu beitragen, das Gefühl der Einsamkeit zu lindern.

Führung & Selbstmanagement

Führungskräfte sind dafür verantwortlich, dass sich ihre Mitarbeitende verbunden und unterstützt fühlen. Wenn man jedoch spürt, dass sich jemand einsam fühlt oder zur Isolation neigt, muss man als Führungskraft die Fähigkeit besitzen, dies in einem entfernten Arbeitsumfeld zu erkennen. Und was das psychische Wohlbefinden am Arbeitsplatz angeht, so ist es wichtig, sich regelmäßig zu melden, teambildende Maßnahmen zu fördern und eine offene Kommunikation zu unterstützen. Es ist jedoch auch wichtig, dass der Einzelne Verantwortung übernimmt und sich bei Bedarf Unterstützung holt.

Kultur & Normen

Was in einem Arbeitsumfeld sozial akzeptiert wird und was nicht, ist Teil der Kultur. Einsamkeit kann ein heikles Thema sein, das jemand anspricht, auf das aber auch ein Kollege und/oder Vorgesetzter reagieren muss. Die Schaffung einer Arbeitskultur, die den Austausch zwischen den Mitarbeitenden fördert, kann erhebliche Vorteile mit sich bringen. Sie kann den Mitarbeitenden helfen zu erkennen, dass sie nicht allein sind, und ein angenehmes Umfeld schaffen, das zu positiven Ergebnissen führt. In unserer Studie haben wir festgestellt, dass sich die Mehrheit der Befragten mit ihren Problemen bei der Fernarbeit allein und isoliert gefühlt hat, und allein das Reden darüber kann neue Wege eröffnen und schaffen, sogar auf digitalem Wege, die es den Mitarbeitern ermöglichen, ihre Gefühle auszudrücken und zu lindern. Es geht darum, Plattformen zu finden, die es den Personen ermöglichen, menschlich zu sein und ihre Gefühle, Emotionen und ihren mentalen Zustand sowohl mit anderen Kolleginnen als auch mit Vorgesetzten auszudrücken.

Die kulturelle Dimension

Die kulturelle Dimension bezieht sich auf den Einfluss der Organisationskultur auf das Wohlbefinden der Personen. Die Kultur der Organisation sowie die Kultur des Teams und des Einzelnen, ob es Vorurteile gibt und wenn ja, wozu sie führen können. Wie Vertrauen ein wichtiger Bestandteil eines Arbeitsplatzes ist und wie sich die Kommunikation in einer entfernten Welt verändert.



Kommunikation innerhalb des
Teams und der Organisation



Beziehungen, Vertrauen &
Arbeitskultur



Geschlechtsspezifische
Vorurteile

Kommunikation innerhalb des Teams & Organisation

Der Bedarf an klarer Kommunikation und Information wurde von den Befragten als Herausforderung genannt, die zu Stress und Burnout in einer Fernarbeitskultur führen könnte. Die Kultur spielt eine entscheidende Rolle, da sie einen doppelten Einfluss hat, sowohl auf die Kultur der Fernarbeit selbst als auch auf die Kultur der Personen. So haben beispielsweise unsere eigene Herkunft und Kultur einen großen Einfluss darauf, wie wir an Probleme herangehen und wie wir kommunizieren. Außerdem bringen Migration und Minderheiten, Vielfalt und unterschiedliche kulturelle Einstellungen und Arbeitsstile mit sich. Die Arbeit aus der Ferne übt zusätzlichen Druck auf die Kommunikation aus, da sie in erster Linie auf digitale Werkzeuge beschränkt ist. Die Befragten gaben an, dass die Effizienz aufgrund der geringeren direkten Interaktion mit Kolleginnen, der mangelnden Kommunikation im Team und des Risikos, Informationen zu verpassen, sinkt, was sich auf die Karriereentwicklung, das Risiko von Fehlinterpretationen und den Informations- und Kommunikationsfluss auswirken kann. All diese Auswirkungen sind treibende Faktoren für Stress und Depressionen am Arbeitsplatz, die das Wohlbefinden erheblich beeinträchtigen. Ein weiterer Aspekt der Kommunikation ist zum Beispiel, dass man nachhaken und sich an das halten muss, was man sagt, sonst wird die Botschaft irrelevant und kann großes Misstrauen hervorrufen. Zwei verschiedene Frauen aus den Interviews;

Unser Management spricht viel über das Wohlbefinden am Arbeitsplatz aber in Wirklichkeit passiert nichts. Leere Versprechungen.

- Frau, Tschechische Republik

Das ist die Ironie der Sache: Wir bekommen viele Firmen-E-Mails, in denen es um Wohlbefinden, Entspannung und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben geht, aber gleichzeitig sind wir mit so viel Arbeit eingedeckt, dass ich keine Zeit habe, sie zu lesen. Also landet alles mit dem E-Mail-Betreff "Wohlbefinden" direkt im Papierkorb.

- Frau, Tschechische Republik

Es reicht nicht aus, die Bedeutung von Kommunikationsfähigkeiten hervorzuheben, wenn sie nicht mit Taten untermauert werden. Mit der zunehmenden Verbreitung von Fernarbeit wächst der Bedarf an effektiven Kommunikationspraktiken und -Instrumenten, um alle Beteiligten zu informieren. Es liegt auf der Hand, dass Kommunikation von zentraler Bedeutung ist und sich auf die Arbeitsfähigkeit der Personen auswirkt (Prayogi et al. 2021), aber manchmal ist es schwer zu erfassen, was gute Kommunikation ist, da sie vom Kontext, der Situation und den beteiligten Mitarbeitenden abhängt. Untersuchungen haben ergeben, dass eine unzureichende Kommunikation sogar die Leistung der Personen beeinträchtigen kann (Prayogi et al. 2021) und zu Verwirrung und Missverständnissen führen kann, was wiederum Fehler und Verzögerungen zur Folge haben kann. Zweitens können sich die Mitarbeiter frustriert, ängstlich und gestresst fühlen, da sie Schwierigkeiten haben, die Informationen und die Unterstützung zu erhalten, die sie benötigen, um ihre Arbeit effektiv zu erledigen, wie viele unserer Befragten angaben. Schlechte Kommunikation kann auch zu mangelndem Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten und zu dem Gefühl führen, unterbewertet oder nicht unterstützt zu werden, insbesondere wenn es sich um ein schwieriges Thema handelt. Daher ist es wichtig, eine gemeinsam vereinbarte Kommunikationskultur zu schaffen und zu bewahren, einschließlich der Kommunikationsmittel und -methoden, um Kommunikationssilos und Spaltungen im Team zu überwinden.

Wahrnehmungen und Empfindungen

Die Art und Weise, wie Informationen individuell, intern und extern kommuniziert werden, kann einen großen Einfluss darauf haben, wie Mitarbeitende ihre Arbeit und das Unternehmen im Allgemeinen wahrnehmen. Eine wirksame Kommunikation ist von entscheidender Bedeutung, wenn es darum geht, den Mitarbeitenden ein Gefühl der Klarheit über ihre Rolle innerhalb des Unternehmens zu vermitteln und so ein Gefühl der Verbundenheit mit ihrer Arbeit zu fördern. Andererseits können eine schlechte Kommunikation oder unklare Erwartungen zu Frustration und Verwirrung führen. Es ist wichtig, dass Unternehmen sicherstellen, dass Informationen effektiv und rechtzeitig kommuniziert werden, und dass sie ihren Mitarbeitenden die Möglichkeit geben, Fragen zu stellen und Feedback zu geben, da die Interpretation von Informationen auch subjektiv ist.

Struktur und Abläufe

Klare Prozesse können sowohl den Unternehmen als auch den Mitarbeitern helfen zu verstehen, was wann, wie und warum kommuniziert werden soll. Sowohl bei der Fernarbeit als auch bei der Büroarbeit ist es wichtig, klare Richtlinien für die Kommunikation festzulegen, wie, warum und wann verschiedene Kanäle genutzt werden, aber auch dafür zu sorgen, dass digitale Meetings Raum für Diskussionen bieten, damit die Teams nicht nur berichten, sondern diskutieren, fragen, hinterfragen und zuhören - Schlüsselemente für eine Verbindung.

*Eine konstante und gute **Kommunikation**, eine klare **Definition von Aufgaben und Zielen** sowie eine **ausreichende Schulung** sind **entscheidende Faktoren**, um **Burnout** zu **minimieren**.*

- Frau, Griechenland

Führung und Selbstmanagement

Führung und Selbstmanagement spielen eine entscheidende Rolle bei der Gestaltung der Kommunikationskultur in einem Unternehmen. Wirksame Führungskräfte sollten eine klare und transparente Kommunikation vorleben, Feedback und Dialog fördern und den Mitarbeitern die Möglichkeit geben, Fragen zu stellen und Bedenken zu äußern. Die Führungs- und Management Einstellungen sollten eindeutig festgelegt und klar kommuniziert sowie kontinuierlich aktualisiert werden, um den sich ändernden Mustern in der Arbeitswelt zu entsprechen.

*Vor einem Jahr hatte ich eine **Panikattacke**, und mein **Arbeitgeber** hat mir nie **Aufgaben** abgenommen oder sich weiter bei mir gemeldet, obwohl er es wusste.*

- Frau, Schweden

Die Frau in dieser Situation erlitt vor einem Jahr eine Panikattacke, aber ihr Vorgesetzter nahm ihr keine Aufgaben ab und kümmerte sich nicht um sie, obwohl er von der Situation wusste. Dies unterstreicht die Bedeutung einer guten Kommunikation, von Strukturen und Führungsqualitäten bei der Bewältigung psychischer Probleme am Arbeitsplatz. Schlechte Kommunikation kann das Vertrauen zwischen Mitarbeitenden und Management untergraben, was zu Desengagement und geringerer Motivation führt. In einem entfernten Arbeitsumfeld sind Kenntnisse über psychische Gesundheit und Wohlbefinden sowie wirksame Kommunikationsstrategien besonders wichtig.

Kultur und Normen

Die Kultur einer Organisation kann durch ihre allgemeine Kommunikation beeinflusst werden. Wenn eine Organisation beispielsweise Wert auf offene Kommunikation und Transparenz legt, kann dies zu einer effektiveren Kommunikationskultur führen. Besteht dagegen eine Kultur der Geheimhaltung oder der Angst, etwas zu sagen, kann die Kommunikation darunter leiden, und die Mitarbeiter könnten das Gefühl haben, dass sie bestraft werden, wenn sie etwas sagen. Sowohl die Unternehmenskultur als auch die Unternehmenskommunikation verstärken und beeinflussen sich gegenseitig.

Beziehungen, Vertrauen & Arbeitskultur

Ich denke, es ist schwierig, über **Burnout** zu sprechen, Menschen, die darunter leiden, werden nicht ernst genommen, es ist, als ob andere denken, dass **Burnout-Betroffene** nicht arbeiten wollen, als ob sie nach einer **Ausrede** suchen würden.

- Frau, Italien

Viele Menschen haben das Gefühl, dass Burnout stigmatisiert und nicht ernst genommen wird, was teilweise auf mangelndes Verständnis und unterschiedliche persönliche Bedürfnisse zurückzuführen ist. Ein vorherrschendes Problem in unserer länderübergreifenden Untersuchung ist, dass es keine gemeinsame Definition von Burnout gibt und was als Burnout angesehen werden kann. Das Fehlen gemeinsamer europäischer Standards und Definitionen wirkt sich auf die Arbeitssituationen in den einzelnen Ländern unverhältnismäßig stark aus, je nach der internen Kultur des jeweiligen Unternehmens. Während die Mehrheit der Befragten in unserer Studie das Gefühl hat, in einer unterstützenden Arbeitskultur zu arbeiten, sind 28 % der Meinung, dass sie von ihrem Vorgesetzten nicht unterstützt werden - eine hohe Zahl. Laut einer neuen Studie von UKG (2023) haben Führungskräfte einen ebenso großen Einfluss auf die psychische Gesundheit von Menschen wie der Ehepartner und sogar einen größeren Einfluss als der Therapeut eines Mitarbeiters.

*Ich glaube, dass **Burnout** ein **Stigma** ist, das auf mangelndes Wissen zurückzuführen ist, und dass wir alle unterschiedliche Menschen mit unterschiedlichen **Bedürfnissen** sind.* - Frau, Schweden

Stigmatisierung führt zu verstärkter Ungleichheit, die ein weiterer Faktor ist, der das Vertrauen und die Beziehungen am Arbeitsplatz behindert und die Arbeitsproduktivität und folglich das arbeitsbezogene Wohlbefinden beeinträchtigen könnte. Leider gibt es in der Arbeitswelt immer noch kulturelle und strukturelle Formen der Stigmatisierung wie Rassismus, Sexismus, Altersdiskriminierung und andere Formen der Diskriminierung, deren Auswirkungen auf das individuelle Wohlbefinden sich deutlich in den Arbeitsergebnissen niederschlagen. Mikroaggressionen können sehr subtil sein und unter dem Radar durchrutschen, aber auch ein Grund dafür sein, dass Personen im Ausland arbeiten wollen (The Adecco Group, 2022). 11,8 % der Befragten in unserer Studie haben am Arbeitsplatz Belästigungen oder Mikroaggressionen erlebt. Damit soll jedoch nicht behauptet werden, dass die "Flucht" aus dem Büro die Lösung ist, sondern vielmehr, dass dies ein Grund dafür sein kann, warum manche Personen lieber remote arbeiten, und was noch wichtiger ist, etwas, das in einer Remote-Arbeitskultur schwer zu bemerken sein könnte.

Die Beseitigung von Ungleichheiten und diskriminierenden Verhaltensweisen am Arbeitsplatz trägt daher dazu bei, ein integrativeres und gesünderes Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem alle die gleichen Chancen auf Erfolg haben und sich in einem gesunden Umfeld entfalten können. Im Gegensatz dazu können toxische Arbeitskulturen gesellschaftliche Probleme verschärfen und zu einem geringeren allgemeinen Wohlbefinden führen.

Wahrnehmung und Gefühl

Der Aufbau von Beziehungen und Vertrauen zu Kollegen: innen und Vorgesetzten ist eine wesentliche Voraussetzung dafür, dass sich Personen bei der Arbeit wertgeschätzt, unterstützt und motiviert fühlen. Je nachdem, wer man ist, welche Erfahrungen man bereits gemacht hat und welche Bedürfnisse man hat, nimmt man das Arbeitsumfeld unterschiedlich wahr, was sich auf die Fähigkeit auswirken kann, offen über seine Erfahrungen zu sprechen. Manche fühlen sich von ihren Vorgesetzten nicht unterstützt, während andere Diskriminierung und Mikroaggressionen erleben können. Die Auseinandersetzung mit diesen Wahrnehmungen und Gefühlen ist entscheidend für die Schaffung eines gesunden und unterstützenden Arbeitsplatzes.

Struktur und Prozesse

Organisatorische Strukturen und Prozesse spielen eine wichtige Rolle bei der Förderung von Vertrauen und Beziehungen am Arbeitsplatz. Unternehmen müssen Richtlinien und Verfahren einführen, die sich mit Belästigung, Mikroaggressionen und Diskriminierung befassen. Darüber hinaus sollten sie Ressourcen und Möglichkeiten für Mitarbeitende bereitstellen, um ihre Erfahrungen offen zu diskutieren und bei Bedarf Unterstützung zu suchen.

Führung & Selbstmanagement

Führungskräfte spielen eine entscheidende Rolle bei der Schaffung einer positiven Arbeitskultur, in der das Wohlbefinden, das Vertrauen und die Beziehungen der Personen im Vordergrund stehen. Unterstützende Führungskräfte können einen erheblichen Einfluss auf die psychische Gesundheit eines Mitarbeiters haben, weshalb es wichtig ist, dass sie einfühlsam und verständnisvoll sind. Die Mitarbeitende sollten auch dazu ermutigt werden, Fähigkeiten zur Selbstführung zu entwickeln, um ihre psychische Gesundheit in den Griff zu bekommen und die Herausforderungen am Arbeitsplatz effektiv zu meistern, insbesondere in einer Vollzeit-Fernarbeitsumgebung.

Kultur & Normen

Der Umgang mit schädlichen Normen und die Förderung positiver Verhaltensweisen können zu einer besseren psychischen Gesundheit und Arbeitszufriedenheit der Mitarbeitende beitragen. Durch die Schaffung eines Arbeitsumfelds, das zu offener Kommunikation, Zusammenarbeit und gegenseitigem Respekt ermutigt, können Unternehmen eine Kultur fördern, die Vertrauen, Inklusion und starke Beziehungen zwischen den Mitarbeitern begünstigt.

Geschlechtsspezifische Vorurteile

Frauen haben so hart für die Gleichberechtigung am Arbeitsplatz gekämpft, dass es fast so ist, als würden wir alle Signale, die uns sagen, dass wir langsamer werden sollen, ignorieren, aus Angst oder als schwach angesehen zu werden.

- Frau, Irland

74,4 % der Befragten in unserer Studie sind der Meinung, dass im Unternehmen, gegenseitiger Respekt, ein Gefühl der Sicherheit und Offenheit für Vielfalt herrschen. Vorurteile gegenüber Frauen am Arbeitsplatz sind tief in den gesellschaftlichen Normen und Überzeugungen verwurzelt. Es ist wichtig, dass die Gesellschaft diese Normen in Frage stellt und die Gleichstellung der Geschlechter fördert, insbesondere am Arbeitsplatz.

Laut einer Studie der Europäischen Kommission aus dem Jahr 2019 stellen Frauen in der gesamten EU rund ein Viertel der nicht geschäftsführenden Direktoren (26,4 %), 7,5 % der Vorstandsvorsitzenden und 7,7 % der Geschäftsführer. Die größte Sorge ist jedoch, dass die Gleichstellung der Geschlechter langsamer vorankommt. Es gibt einige wichtige Richtlinien, die von der EU umgesetzt wurden, wie z. B. die Gender-Balance-Richtlinie, um eine ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern in den Vorständen von Unternehmen zu erreichen. Diese neue EU-Rechtsvorschrift zielt darauf ab, die gläserne Decke in den Vorständen von börsennotierten Unternehmen zu durchbrechen und zahlreichen qualifizierten Frauen echte Chancen auf Spitzenpositionen zu eröffnen. (Jährlicher Gleichstellungsbericht, Europäische Kommission, 2023). Frauen, die von intersektioneller Diskriminierung betroffen sind, sind einem noch höheren Risiko geschlechtsspezifischer Gewalt ausgesetzt. Dabei handelt es sich um eine Diskriminierung, die auf einer Kombination von Geschlecht und anderen Diskriminierungsmerkmalen wie Rasse oder ethnische Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexuelle Ausrichtung beruht. So sind beispielsweise Frauen mit Behinderungen zwei- bis fünfmal häufiger von Gewalt betroffen als andere Frauen.

15,3 % der Befragten machen die Erfahrung, dass Männer und Frauen in dem Unternehmen, in dem sie arbeiten, nicht die gleichen Möglichkeiten haben.

Die Erwartungen und Vorurteile gegenüber Frauen am Arbeitsplatz können erhebliche Auswirkungen auf das Wohlbefinden haben. Für Unternehmen ist es wichtig, auf die Schaffung eines inklusiven und unterstützenden Umfelds hinzuwirken, das die Vielfalt würdigt und die Gleichstellung der Geschlechter fördert, und zwar nicht nur aus menschlicher, sondern auch aus wirtschaftlicher Sicht. Die Gleichstellung der Geschlechter kann zum wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens beitragen, indem sie die Produktivität, die Marktreichweite und die Mitarbeiterzufriedenheit steigert und gleichzeitig die Fluktuationskosten senkt und das Risikomanagement verbessert.

Wahrnehmung & Gefühl

Es ist wichtig, daran zu denken, dass Vorurteile gegenüber Frauen sowohl kurz- als auch langfristige Folgen haben. Insgesamt können sich Vorurteile erheblich darauf auswirken, wie Frauen sich selbst und ihre Fähigkeiten wahrnehmen. Sie können Gefühle von Selbstzweifeln, das Impostersyndrom und den Druck, sich beweisen zu müssen, hervorrufen, was letztlich zu Burnout führen kann. Wenn eine Frau zum Beispiel das Gefühl hat, dass sie nicht ernst genommen wird oder ihre Ideen aufgrund ihres Geschlechts nicht gehört werden, kann dies zu einer negativen Wahrnehmung ihrer Fähigkeiten führen.

Struktur und Prozesse

Wenn es keine klaren Strategien oder Leitlinien für den Umgang mit Vorurteilen und Diskriminierung gibt, ist es schwer, Diskriminierung zu erkennen. Dies kann auch ein unsicheres Umfeld für Frauen schaffen, damit sie ihre Meinung sagen und Vorurteile anfechten. Stereotype und Vorurteile können durch die Art und Weise, wie die Arbeit strukturiert und organisiert ist, beeinflusst werden. Wenn es beispielsweise an Vielfalt in Führungspositionen mangelt, kann dies zu einer Kultur führen, in der Frauen nicht als fähig angesehen werden, zu führen oder wichtige Entscheidungen zu treffen, wenn auch nicht bewusst, sondern unbewusst. Darüber hinaus verfügen Organisationen, die Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion zu ihren Prioritäten zählen, über Richtlinien und Praktiken, um die Auswirkungen von Stereotypen und Vorurteilen auf die Mitarbeiter abzumildern, z. B. Schulungen zu Vorurteilen, inklusive Sprache und Sensibilisierung. Es können auch Richtlinien für Themen wie Beförderung, Vergütung und Einstellung dazu beitragen, die negativen Auswirkungen von Stereotypen auf die Karriere von Mitarbeitenden zu verhindern.

Führung & Selbstmanagement

Führungskräfte sind dafür verantwortlich, dass es in ihren Organisationen keine Vorurteile oder diskriminierenden Praktiken gibt. Sie sollten mit gutem Beispiel vorangehen und aktiv auf die Schaffung einer Kultur der Inklusion und Vielfalt hinarbeiten, denn es kann sein, dass Führungskräfte unbewusst bestimmte Personen bevorzugen, was ein ungesundes Arbeitsumfeld schaffen und die Wachstums- und Entwicklungsmöglichkeiten anderer Teammitglieder einschränken kann. Als Einzelpersonen können Frauen auch Selbstmanagement praktizieren, indem sie Grenzen setzen und sich zu Wort melden, wenn sie das Gefühl haben, dass sie ungerecht behandelt werden. Alle Führungskräfte sind dafür verantwortlich, sich für die Gleichstellung einzusetzen.

Kultur und Normen

Die Kultur und die Normen an einem Arbeitsplatz können Vorurteile und diskriminierende Praktiken begünstigen. Dies ist ein recht komplexes Thema, da die meisten Unternehmen ein inklusives Arbeitsumfeld anstreben, sich aber möglicherweise der Vorurteile, die im Unternehmen bestehen, nicht bewusst sind. Da Voreingenommenheit etwas ist, das wir alle haben, müssen Unternehmen aktiv daran arbeiten, zu verstehen und zu bemerken, wenn Diskriminierung stattfindet, und vor allem eine Kultur schaffen, in der Mitarbeiter ermutigt werden, ihre Bedenken zu äußern und ihre Meinung zu sagen.

Die Dimension der Planung

In diesem Abschnitt erörtern und beleuchten wir den Umgang mit mehreren Aufgaben, die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, das Zeit Management und die Strukturierung von Telearbeitstagen - einige der Herausforderungen, mit denen die Frauen in unserer Studie konfrontiert waren. Telearbeit bietet zwar Flexibilität und spart Zeit, kann aber auch zu einer ungleichen Arbeitsteilung zu Hause führen, was es für Frauen schwieriger macht, eine gesunde Work-Life-Balance zu erreichen.



Umgang mit diversen
Aufgaben



Vereinbarkeit von
Berufs- und
Privatleben



Multitasking &
Zeitmanagement



Strukturierung eines
Telearbeitstages

Umgang mit diversen Aufgaben

Ich verliere keine Zeit im Verkehr; ich esse besser und billiger; ich kann andere Hausarbeiten erledigen; ich muss nicht mit Leuten interagieren, wenn ich es nicht will; ich kann von verschiedenen Orten aus arbeiten. - Frau, Polen

78,3 % der Frauen in unserer Studie leben in einer Beziehung/Partnerschaft, und etwa die Hälfte der Frauen, die auf die Umfrage geantwortet haben, hat Kinder (52,2 %). Von diesen gaben 26,4 % an, dass sie teilweise die nötige Unterstützung durch ihren Partner zu Hause erhalten. Die zusätzliche Flexibilität, die die Fernarbeit bietet, ist für Frauen ein Segen und eine Belastung. Sie erleichtert das Familienleben, kann aber auch zu einer weitaus regressiveren Arbeitsteilung führen. Eine von der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD, 2020) durchgeführte Studie ergab, dass im Jahr 2020 61,5 % der Mütter mit Kindern unter 12 Jahren angaben, die Mehrheit oder die Gesamtheit der zusätzlichen Betreuungsaufgaben zu übernehmen, im Gegensatz zu 22,4 % der Väter. Darüber hinaus ergab die Studie, dass selbst dann, wenn der Vater arbeitslos und die Mutter erwerbstätig war, die Mütter einen größeren Anteil der unbezahlten Betreuungsaufgaben übernahmen.

Einige Teilnehmer unserer Studie sahen in der verbesserten Fokussierung und Konzentration einen der größten Vorteile der Telearbeit. Andere Befragte vertraten jedoch eine gegenteilige Meinung und gaben an, dass die Aufrechterhaltung von Fokussierung und Konzentration während der Fernarbeit eine große Herausforderung darstelle. Die Gründe dafür waren vielfältig: Einige gaben an, dass Kinder zu Hause eine Ablenkung darstellen, dass sie nicht über die richtige Ausrüstung verfügen, dass sie durch die Hausarbeit abgelenkt sind und anderes mehr.

Die Leute verstehen nicht, dass ich keine Zeit für die Hausarbeit habe, weil ich den ganzen Tag zu Hause bin! Sie betrachten die Arbeit von zu Hause aus nicht als echte Arbeit.

- Frau, Griechenland

Von Frauen wird erwartet, dass sie eine größere Verantwortung für die Hausarbeit übernehmen, und das ist zum Teil ein Grund, warum Frauen in viel höherem Maße in der Lage sein wollen, aus der Ferne zu arbeiten. 13,8 % der Befragten in unserer Studie haben das Gefühl, dass sie zu Hause nicht die Unterstützung haben, die sie brauchen. Es scheint, dass in einer Welt der Fernarbeit die Erwartungen an Frauen steigen könnten, wenn sie nicht berücksichtigt werden. Allerdings ist die Fernarbeit nur ein Symptom eines Problems, dessen eigentliche Ursache die ungleiche Aufteilung der Verantwortung zu Hause ist.

Wahrnehmung und Gefühl

Für Personen, die Telearbeit machen, kann es immer schwieriger werden, ihr Arbeits- und Privatleben zu trennen. Diese unscharfe Grenze kann zu Schuldgefühlen führen, wenn sie sich während der Arbeitszeit um persönliche Angelegenheiten kümmern oder umgekehrt während der Freizeit arbeiten. Das ständige Wechselspiel zwischen beruflichen und privaten Verpflichtungen kann zu erhöhtem Stress, Burnout und Unzufriedenheit führen.

Struktur und Abläufe

In einem Remote-Kontext gibt es nicht die physische Trennung, die man hat, wenn man zur Arbeit geht, was es schwieriger macht, klare Grenzen zu ziehen. Die Einführung von Strukturen und Prozessen, wie z. B. festgelegte Arbeitszeiten, die Einrichtung eines eigenen Arbeitsbereichs und die Planung regelmäßiger Pausen, kann Telearbeitende helfen, ein gesundes Gleichgewicht zwischen Arbeit und Privatleben zu wahren. Auch das Unternehmen sollte seine Mitarbeitende ermutigen, Grenzen zu ziehen, und sie dabei unterstützen, ein Gleichgewicht zwischen Arbeit und persönlichen Verpflichtungen zu wahren.

Führung und Selbstmanagement

Führungskräfte spielen eine entscheidende Rolle, wenn es darum geht, Telearbeitern bei der Bewältigung der Herausforderungen zu helfen, die das Jonglieren mit beruflichen und privaten Verpflichtungen mit sich bringt. Indem sie eine offene Kommunikation fördern, realistische Erwartungen setzen und Verständnis für die persönlichen Umstände der Mitarbeitende und die Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern aufbringen, können Führungskräfte eine gesündere Work-Life-Balance unterstützen. Andererseits müssen Telearbeitskräfte Fähigkeiten zur Selbstführung entwickeln, z. B. persönliche Grenzen setzen, ihre Zeit effizient einteilen und bei Bedarf Unterstützung suchen.

Kultur und Normen

Die Unternehmenskultur und die gesellschaftlichen Normen können einen erheblichen Einfluss darauf haben, wie Fernarbeitnehmer ihr Arbeits- und Privatleben miteinander vereinbaren. Eine unterstützende Arbeitskultur, die die persönliche Zeit der Mitarbeitende schätzt und respektiert, kann zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben führen. Arbeitgeber sollten eine Kultur fördern, die ihre Mitarbeitende dazu ermutigt, Pausen zu machen, Grenzen zu setzen und Unterstützung zu suchen, wenn es schwierig ist, Arbeit und private Verpflichtungen unter einen Hut zu bringen. Mit der zunehmenden Verbreitung und Akzeptanz von Telearbeit werden sich auch die gesellschaftlichen Normen weiterentwickeln, um den besonderen Herausforderungen von Telearbeitenden besser gerecht zu werden.

Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

Fast die Hälfte (47,2 %) der Frauen in unserer Studie leisteten häufig Überstunden, und 65,5 % gaben an, dass sie in ihrer Freizeit für arbeitsbezogene Fragen zur Verfügung stehen.

Es gibt dieses Klischee, eine Supermutter und gleichzeitig eine Superarbeiterin zu sein. Als Frau muss man Hausarbeit machen, kochen, sich um ein Kind kümmern, und der Arbeitgeber erwartet, dass man besonders hart arbeitet, weil man den Vorteil hat, zu Hause zu sein. - Frau, Tschechische Republik

Von Frauen wird erwartet, dass sie eine größere Verantwortung für die Hausarbeit übernehmen, und das ist zum Teil ein Grund, warum Frauen in viel höherem Maße in der Lage sein wollen, aus der Ferne zu arbeiten. 13,8 % der Befragten in unserer Studie haben das Gefühl, dass sie zu Hause nicht die Unterstützung haben, die sie brauchen. Es scheint, dass in einer Welt der Telearbeit die Erwartungen an Frauen steigen könnten, wenn sie nicht berücksichtigt werden. Allerdings ist die Fernarbeit nur ein Symptom eines Problems, dessen Hauptursache die ungleiche Aufteilung der Verantwortung zu Hause ist.

Etwa 30 % der Befragten hatten Schwierigkeiten, Arbeit und Privatleben zu trennen, wenn sie per Fernzugriff arbeiteten, weil sie das Gefühl hatten, immer erreichbar sein zu müssen. 42,8 % der Befragten in unserer Studie konnten sich geistig von der Arbeit abkoppeln, wenn sie nicht im Dienst waren.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist für die Gesellschaft als Ganzes wichtig, da sie es dem Einzelnen ermöglicht, ein erfülltes Leben außerhalb der Arbeit zu führen und zum allgemeinen Wohlbefinden beiträgt. Gesellschaftliche Normen und Erwartungen im Zusammenhang mit der Arbeit können es jedoch schwierig machen, eine gesunde Work-Life-Balance zu erreichen, insbesondere für Frauen. In einigen Branchen kann es beispielsweise als Auszeichnung angesehen werden, lange zu arbeiten, während es in anderen Branchen stigmatisiert wird, wenn man sich eine Auszeit nimmt.

Wahrnehmung und Gefühl

Eine ausgewogene Work-Life-Balance ist wichtig für das Wohlbefinden und das Gefühl der Erfüllung des Einzelnen. Wenn wir zu viel arbeiten und unser Privatleben vernachlässigen, können wir uns gestresst und unglücklich fühlen, was schließlich zu mangelnder Motivation, geringerer Produktivität, Stress und angespannten Beziehungen zu Familie und Freunden und sogar zu Burnout führen kann. Ohne ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Arbeit und Privatleben können wir zudem das Gefühl bekommen, dass die Arbeit unser gesamtes Leben in Anspruch nimmt, so dass wir keine Zeit oder Energie für andere wichtige Aspekte unseres Lebens haben.

Struktur und Abläufe

Eine ausgewogene Work-Life-Balance erfordert Strukturen und Prozesse, die sie unterstützen. Dazu gehören die Festlegung von Grenzen für die Arbeitszeiten, die Priorisierung von Aufgaben und die Delegation von Verantwortlichkeiten, wenn dies erforderlich ist. Ein Mangel an Struktur oder Prozessen kann die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben erschweren und zu einem Ungleichgewicht führen.

Führung und Selbstführung

Führungskräfte sind dafür verantwortlich, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ihrer Mitarbeitende zu fördern, indem sie sie ermutigen und unterstützen. Sie sollten mit gutem Beispiel vorangehen, ihre eigene Work-Life-Balance in den Vordergrund stellen und eine Arbeitskultur schaffen, die sie wertschätzt. Auch die Selbstführung ist wichtig, da der Einzelne letztlich die Hauptverantwortung für seine eigene Work-Life-Balance trägt.

Kultur und Normen

Die Kultur und die Normen eines Arbeitsplatzes können die Work-Life-Balance der Mitarbeitende beeinflussen. Wenn die Kultur langen Arbeitszeiten und einer "Arbeit um jeden Preis"-Mentalität den Vorrang einräumt, fühlen sich die Mitarbeitende möglicherweise unter Druck gesetzt, der Arbeit Vorrang vor ihrem Privatleben einzuräumen. Im Gegensatz dazu kann eine Kultur, die die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben schätzt, ein Umfeld schaffen, das das Wohlbefinden und die Produktivität der Mitarbeiter fördert. Mitarbeiter, die dazu neigen, viele Überstunden zu machen, können als etwas Positives angesehen werden, während sie ein Warnsignal für eine schlechte Work-Life-Balance und zukünftige Kosten für Unternehmen sein sollten (Internationaler Gewerkschaftsbund, 2007).

Multitasking & Zeitmanagement

63,1 % der Befragten in unserer Studie haben das Gefühl, die Kontrolle über ihre Zeit während der Arbeit zu haben. Untersuchungen haben gezeigt, dass mangelnde Kontrolle zu Burnout führen kann (University of Minnesota Extension, 2021).

Die EU-Umfrage zeigt, dass der Stress am Arbeitsplatz in Europa seit COVID-19 zugenommen hat. Mehr als vier von zehn Arbeitnehmenden (44 % von 27.000 befragten Arbeitnehmenden) gaben an, dass ihr Arbeitsstress zugenommen hat, wobei starker Zeitdruck oder Arbeitsüberlastung zwei Faktoren sind (EU-OSHA, 2021). In unserer Studie, in der nur Frauen befragt wurden, fühlte sich eine alarmierend hohe Zahl von 49,3 % häufig während der Arbeitszeit gestresst.

Telearbeitskräfte sehen sich häufig mit Herausforderungen in Bezug auf Multitasking und Zeitmanagement konfrontiert, da sie mit verschiedenen digitalen Kommunikationskanälen, Arbeitsaufgaben und häuslichen Pflichten jonglieren müssen. Telearbeit kann zwar Zeit sparen, weil das Pendeln entfällt, aber sie kann auch zu einem erhöhten Risiko des Multitasking führen, das kontraproduktiv und potenziell schädlich sein kann, wenn es nicht effektiv gehandhabt wird.

Multitasking ist in der heutigen schnelllebigen Welt zu einer Erwartung geworden, aber Studien haben gezeigt, dass es die Produktivität verringern und den Stress erhöhen kann. Die Förderung einer Unternehmenskultur, in der Konzentration und Prioritätensetzung einen hohen Stellenwert haben, kann dazu beitragen, den Bedarf an Multitasking zu verringern, was zu einer höheren Gesamtproduktivität führt. Faktoren wie das zunehmende Arbeitstempo und die Vermischung von Arbeit und Privatleben können zur Verbreitung von Multitasking beitragen. Frauen, die aus der Ferne arbeiten, neigen möglicherweise eher zum Multitasking, um Betreuungs- und Arbeitsaufgaben unter einen Hut zu bringen oder das Fehlen von Unterstützungssystemen zu kompensieren, die typischerweise an einem physischen Arbeitsplatz vorhanden sind.

Eine von uns befragte Frau aus Schweden, die Mutter ist und mehrere Berufe ausübt, formulierte es so:

Wir müssen einfach bei dem, was wir tun, präsenter sein. Wenn ich arbeite, konzentriere ich mich zu 100 % auf das, was ich tue, und wenn ich mit meiner Tochter zusammen bin, bin ich zu 100 % darauf konzentriert, mit ihr zusammen zu sein. Natürlich muss ich dafür meine Zeit planen, aber Konzentration und Abwechslung sind keine Gegensätze. - Frau, Schweden

Wahrnehmung & Gefühl

Multitasking kann ein Gefühl der Überforderung und des Stresses hervorrufen, da man mit mehreren Aufgaben gleichzeitig jonglieren muss. Zeitmanagement hingegen kann dazu beitragen, dass der Einzelne sein Arbeitspensum besser unter Kontrolle hat und Stress abbaut, indem er Aufgaben nach Prioritäten ordnet und die Zeit effizient einteilt. Multitasking mag als notwendige Fähigkeit zur Bewältigung einer hohen Arbeitsbelastung angesehen werden, aber es trägt nicht dazu bei, die Produktivität zu verringern. Frauen, die Telearbeit machen, haben vielleicht das Gefühl, dass sie Multitasking betreiben müssen, um ihren Arbeitsaufgaben gerecht zu werden, auch wenn dies zu erhöhtem Stress und Burnout führen kann.

Struktur und Abläufe

Unklare Prozesse und Erwartungen können zu Multitasking und schlechtem Zeitmanagement führen, da die Mitarbeitende möglicherweise nicht wissen, welche Aufgaben sie priorisieren sollen oder wie viel Zeit sie für jede Aufgabe einplanen sollen. Ein klarer und strukturierter Arbeitsansatz kann dem Einzelnen helfen, sein Arbeitspensum effektiver zu bewältigen und den Bedarf an Multitasking zu verringern. Organisationen mit klaren Prioritäten und genau definierten Aufgaben können es den Mitarbeitenden erleichtern, sich auf eine Aufgabe zu konzentrieren, anstatt das Gefühl zu haben, Multitasking betreiben zu müssen. Darüber hinaus können angemessene Ressourcen und Unterstützungssysteme den Mitarbeitenden helfen, ihre Arbeitslast zu bewältigen und den Bedarf an Multitasking zu vermeiden.

Führung und Selbstmanagement

Sowohl Führungskräfte als auch Einzelpersonen können von Zeitmanagementstrategien wie der Priorisierung von Aufgaben, der Übertragung von Verantwortung und der Festlegung realistischer Ziele und Projektpläne profitieren. Zur Selbstführung gehört es, die Verantwortung für das eigene Arbeitspensum zu übernehmen und Zeit und Aufgaben proaktiv zu verwalten, um Multitasking zu vermeiden. Führungskräfte, die gesunde Arbeitsgewohnheiten vorleben und einem effektiven Zeitmanagement Vorrang einräumen, können dazu beitragen, den Bedarf an Multitasking zu verringern. Ebenso können einzelne Mitarbeitende Maßnahmen ergreifen, um ihr Arbeitspensum zu bewältigen und Prioritäten zu setzen, z. B. indem sie klare Prioritäten setzen, Ablenkungen vermeiden und Aufgaben delegieren, wenn dies angebracht ist.

Kultur und Normen

An manchen Arbeitsplätzen wird Multitasking als positive Eigenschaft angesehen, und die Mitarbeitende fühlen sich möglicherweise unter Druck gesetzt, ständig mit mehreren Aufgaben zu jonglieren. Eine Unternehmenskultur, in der ein effektives Zeitmanagement im Vordergrund steht und die Mitarbeiter dazu ermutigt, Aufgaben nach Priorität zu ordnen, kann dazu beitragen, den Bedarf an Multitasking zu verringern.

Strukturierung eines Telearbeitstages

Wenn ich nicht richtig esse, bin ich immer gestresst, doch wenn ich gestresst und zu beschäftigt bin, verliere ich meinen Appetit. Das ist ein bitterer Kreislauf. - Frau, Irland

37 % der Befragten arbeiten in einem Unternehmen, das über eine Richtlinie für psychische Gesundheit und Wohlbefinden verfügt, während 63 % keine haben oder nicht wissen, ob sie eine haben. Es ist wichtig zu verstehen, dass eine Kultur der Überlastung und unzureichender Pausen dem Einzelnen, den Unternehmen und der Gesellschaft schaden kann. Die Einführung von Richtlinien und Vorschriften kann dazu beitragen, dass die Mitarbeitende einen strukturierten Arbeitstag mit ausreichenden Pausen und Ruhezeiten haben.

Wahrnehmung und Empfindung

Mitarbeitende können sich gestresst, ängstlich und überfordert fühlen, wenn ihr Arbeitstag nicht strukturiert ist, keine Pausen enthält oder aus ständigen Besprechungen besteht. Dies kann zu Burnout beitragen und sich negativ auf die geistige und körperliche Gesundheit auswirken.

Struktur und Abläufe

Unternehmen sind dafür verantwortlich, einen strukturierten Arbeitstag zu gewährleisten, der Pausen, Ruhe und Erholung ermöglicht. Fehlende Pausen oder ununterbrochene Besprechungen können Produktivität, Kreativität und Innovation behindern. Die Einführung von Richtlinien für Arbeitszeiten, Pausen und die Planung von Besprechungen ist für die Förderung einer gesunden Work-Life-Balance von entscheidender Bedeutung.

Führung und Selbstmanagement

Eine wirksame Führung spielt eine entscheidende Rolle bei der Minderung des Burnout-Risikos bei Telearbeitern. Führungskräfte sollten eine Kultur der Work-Life-Balance fördern, indem sie zeigen, wie wichtig es ist, Pausen zu machen, Meetings effizient zu planen und Ruhe und Erholung Priorität einzuräumen. Außerdem sollten sie ihre Erwartungen klar kommunizieren, Unterstützung anbieten und Ressourcen bereitstellen, die den Mitarbeitenden helfen, ihr Wohlbefinden zu steuern. Die Mitarbeitende wiederum müssen sich in Selbstführung üben, indem sie Grenzen setzen, bei Bedarf Pausen einlegen und ihre Bedürfnisse offen kommunizieren, um Burnout zu vermeiden.

Kultur und Normen

Die Kultur am Arbeitsplatz hat einen erheblichen Einfluss auf das Wohlbefinden und das Burnout-Risiko der Mitarbeitende. Die Etablierung einer Kultur, die die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben schätzt, Ruhe und Erholung in den Vordergrund stellt und das Wohlbefinden der Personen fördert, ist für die Aufrechterhaltung eines gesunden Telearbeitsumfelds unerlässlich. Um gesunde Arbeitsgewohnheiten zu fördern, sollten Richtlinien für die Planung von Besprechungen, Pausen und die Förderung einer offenen Kommunikation über die psychische Gesundheit festgelegt werden. In einer unterstützenden Kultur fühlen sich die Mitarbeitende eher bereit, über ihre Probleme zu sprechen, was zu proaktiven Lösungen führt, die das Burnout-Risiko verringern.

Die Praktische Dimension

In diesem Abschnitt wird der praktische Teil der Telearbeit erörtert und hervorgehoben, der entscheidend dafür ist, dass die Mitarbeitende die nötige Unterstützung und die Ressourcen haben, um effizient und sicher von zu Hause aus zu arbeiten. Eine angemessene technische Ausrüstung und ein geeigneter Arbeitsplatz sind entscheidend für die Vermeidung von Verletzungen und Beschwerden, und es liegt in der Verantwortung des Arbeitgebers, seinen Telearbeitenden die notwendigen Hilfsmittel zur Verfügung zu stellen. Darüber hinaus müssen die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben gefördert und Strukturen geschaffen werden, die Flexibilität bei der Wahrnehmung von Betreuungsaufgaben ermöglichen, insbesondere für Frauen, die häufig eine größere Verantwortung außerhalb der Arbeit übernehmen.



Ausgleich der Arbeitsbelastung
mit
Krankheitsurlaub & Pflegearbeit



Angemessene technische &
ergonomische Ausstattung zu
Hause

Ausgleich der Arbeitsbelastung mit Krankheitsurlaub & Pflegearbeit

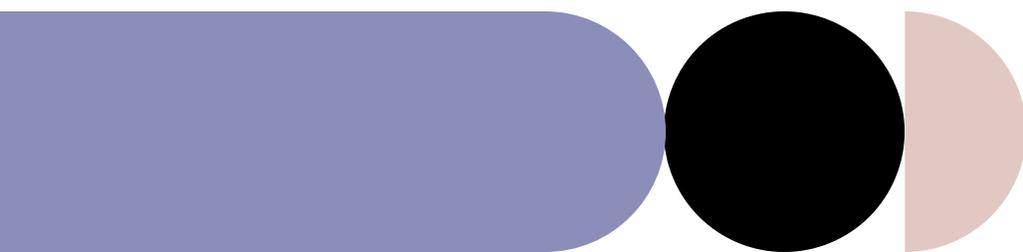
Es ist wichtig, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu fördern und zu priorisieren, Strukturen zu schaffen und das Verhalten zu ändern, um mehr Flexibilität zu schaffen. Aber es gibt noch andere Aspekte aus der Geschlechterperspektive: Frauen übernehmen tendenziell die größere Verantwortung außerhalb der Arbeit, die Betreuung von Erwachsenen mit Behinderungen oder Kindern war der Hauptgrund für die Teilzeitarbeit von Frauen im Vergleich zu Männern, wie aus dem jährlichen Gender-Bericht der Europäischen Kommission von 2023 hervorgeht. Die geschlechtsspezifische Diskrepanz bei der Teilzeitbeschäftigung war im Jahr 2021 doppelt so groß wie die Diskrepanz bei der Gesamtbeschäftigung (Europäische Kommission, 2023).

Es wird aus mehreren Gründen empfohlen, eine angemessene Pause einzulegen, um sich von einer Krankheit zu erholen, und obwohl es mehrere Studien gibt, die die negativen Folgen von Krankheit bei der Arbeit aufzeigen, könnte es viele unvorhergesehene Folgen geben, die wir noch nicht kennen. Studien haben gezeigt, dass das Arbeiten im Krankheitsfall zu einer schlechteren Arbeitsleistung führt und dass die Nichtinanspruchnahme von Krankheitstagen mit einem erhöhten Risiko für Depressionen (Conway et al. 2014) und sogar Burnout verbunden ist. Mitarbeitende zu ermutigen, Krankheitstage zu nehmen, ist langfristig im besten Interesse des Unternehmens, da krankes Arbeiten zwar zu kurzfristigen Produktivitätsgewinnen, aber auch zu langfristigen Verlusten führen kann.

Es gibt noch eine weitere Dimension, nämlich all jene Arbeitnehmende und in dieser Studie Frauen, die Kinder haben und manchmal krankheitsbedingt ausfallen müssen. Etwa die Hälfte der Frauen, die auf unsere Umfrage geantwortet haben, haben Kinder (52,2 %), von denen 26,4 % angaben, dass sie teilweise die nötige Unterstützung von ihrem Partner erhalten, 5,7 % gaben an, dass dies nicht der Fall ist. Auch wenn es nicht in der Verantwortung des Arbeitgebers liegt, möchten wir darauf hinweisen, dass es unterschiedliche Umstände gibt und dass es für Alleinerziehende möglich sein muss, sich um ihre Kinder zu kümmern, ohne dass sie Stress empfinden, wenn sie während der Freistellung arbeiten müssen. Bei einem Vergleich zwischen Frauen mit und ohne Kinder gab es keine nennenswerten Unterschiede in Bezug auf das Ausmaß des empfundenen arbeitsbedingten Stresses.

In den einzelnen Ländern gibt es unterschiedliche Rechtsvorschriften für den Krankenstand, aber der allgemeine Trend, den auch unsere Studie bestätigt, ist, dass es durch die Telearbeit einfacher denn je geworden ist, krank vom Bett aus zu arbeiten und der Anwesenheit Vorrang vor der Inanspruchnahme von Krankheitstagen einzuräumen. Man nimmt immer noch an Besprechungen teil und beantwortet E-Mails, wenn man kann, weil man weiß, dass der Stapel an Aufgaben immer größer wird und darauf wartet, dass man zurückkommt.

In unserer Studie haben wir auch herausgefunden, dass 30,5 % der Befragten das Gefühl haben, dass ihr Arbeitspensum nicht in einem angemessenen Verhältnis zur Zahl ihrer Arbeitsstunden steht, was darauf hindeutet, dass schon vor einer Erkrankung oder der Betreuung kranker Kinder kein Raum für Krankheits- bzw. Ausfallzeiten bleibt.



Wahrnehmung und Gefühl

Personen, die krank sind oder sich um kranke Kinder kümmern, können sich schuldig oder gestresst fühlen, wenn sie eine Auszeit von der Arbeit nehmen, vor allem, wenn sie das Gefühl haben, dass sich ihre Arbeitslast in ihrer Abwesenheit nur aufhäuft und erdrückend wird. Dies kann eine noch größere Herausforderung für Telearbeitende sein, die das Gefühl haben, dass von ihnen erwartet wird, immer erreichbar zu sein, und denen es schwerfällt, sich von der Arbeit zu trennen, selbst wenn sie krank sind. Da Frauen in erster Linie die Verantwortung für die Betreuung von Kindern übernehmen und eher Betreuungsaufgaben übernehmen, wenn ihr Partner ebenfalls berufstätig ist, wird die Verwirklichung von Gleichberechtigung für Frauen, die von zu Hause aus arbeiten, noch wichtiger. Der Druck und der Stress, die mit der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege einhergehen, können negative Folgen haben, so dass die Ungleichheit der Geschlechter am Arbeitsplatz unbedingt angegangen werden muss. Ein weiterer Aspekt psychischer Erkrankungen ist, dass sie manchmal schwer zu erkennen sind, da sie nicht so offensichtlich sind wie eine Erkältung oder ein gebrochenes Bein, und es daher auch schwer ist, zu wissen, wann man sich krankschreiben lassen sollte. Eine der Frauen, die wir in Griechenland befragten, sagte:

Ich habe versucht, ein Zeichen zu setzen, als ich am Rande des Burnouts stand. Aber es ist schwierig, als ich es merkte, war es vielleicht schon zu spät. Ich hatte viel um die Ohren, es war schwierig, stark zu sein. Ich vergaß Dinge, konnte nicht schlafen, und mein Magen kollabierte. - Frau, Griechenland

Struktur und Prozesse

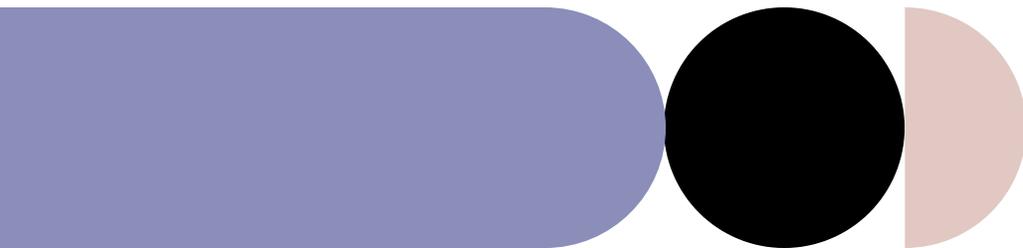
Unternehmen verfügen möglicherweise nicht über klare Richtlinien oder Verfahren für den Umgang mit der Arbeitsbelastung, wenn Mitarbeitende krank sind oder sich um kranke Kinder kümmern, was es für Kollegen: innen oder Manager schwierig machen kann, Aufgaben zu übernehmen oder an andere zu delegieren. Telearbeit kann auch die Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben verwischen und es den Mitarbeitenden erschweren, im Krankheitsfall eine Auszeit zu nehmen und abzuschalten, insbesondere Frauen, die Kinder haben, da sie zu Hause oft die größere Verantwortung tragen.

Führung und Selbstmanagement

Es liegt in der Verantwortung der Führungskräfte, klare Erwartungen zu formulieren und zu kommunizieren, wie wichtig es ist, sich freizunehmen, wenn Mitarbeitende krank sind oder sich um kranke Kinder kümmern müssen. Sie können auch Unterstützung bieten, indem sie Systeme für die Delegation von Aufgaben einrichten und gute Praktiken für die Selbstfürsorge vorleben. Führungskräfte, die eine gesunde Work-Life-Balance vorleben und das Wohlbefinden ihrer Mitarbeitende in den Vordergrund stellen, insbesondere weibliche Führungskräfte, die ähnliche Herausforderungen erlebt haben, können als Vorbilder und Mentoren für Mitarbeitende dienen, die Schwierigkeiten haben, ihre Arbeit und ihre Betreuungsaufgaben miteinander zu vereinbaren. Für die Mitarbeitende ist es wichtig, ihrer Gesundheit Priorität einzuräumen und mit ihrem Vorgesetzten oder ihren Kollegen über ihre Arbeitsbelastung und die Unterstützung zu sprechen, die sie bei Krankheit/Pflegeurlaub benötigen.

Kultur und Normen

Die Kultur eines Unternehmens kann Einfluss darauf haben, wie die Mitarbeitende Krankheitsurlaub und Arbeitsbelastung wahrnehmen. Wenn es eine Kultur des Präsentismus oder der mangelnden Unterstützung bei der Inanspruchnahme von Urlaub im Krankheitsfall gibt, fühlen sich die Mitarbeitende möglicherweise unter Druck gesetzt, auch dann zu arbeiten, wenn es ihnen nicht gut geht. Telearbeit kann auch zu einer Kultur der ständigen Erreichbarkeit und des Online-Seins führen, was es den Mitarbeitenden erschweren kann, sich eine Auszeit zu nehmen und ihrer Gesundheit Priorität einzuräumen. Die Arbeitnehmende müssen sich wohl fühlen, wenn sie sich für eine Auszeit entscheiden, und sie müssen sich wohl fühlen, wenn sie diese Grenzen artikulieren können. Es ist nicht immer der Fall, dass diese beiden Bedingungen erfüllt sind, und es kann besonders schwierig sein, wenn man die Möglichkeit hat, aus der Ferne zu arbeiten.



Angemessene technische & ergonomische Ausstattung zu Hause

Ich habe nicht so gute ergonomische Hilfsmittel, wie ich sie mir für ein Büro vorstellen würde. - Frau, Schweden

62 % der Befragten waren der Meinung, dass das Unternehmen, für das sie arbeiten, ihnen die Ausrüstung zur Verfügung gestellt hat, die sie für die Arbeit an entfernten Standorten benötigen. Dies bedeutet jedoch, dass 38 % der Befragten nicht über die richtigen ergonomischen Hilfsmittel oder Arbeitsplätze verfügen, die für ein effizientes und bequemes Arbeiten an einem entfernten Standort erforderlich sind. Ein angemessener Arbeitsplatz und eine angemessene technische Ausstattung sind für Telearbeitskräfte unerlässlich, um die Produktivität aufrechtzuerhalten, Unbehagen oder Verletzungen zu vermeiden und Stress zu minimieren. Die Mitarbeitende sind sich möglicherweise nicht der potenziellen gesundheitlichen Probleme bewusst, die durch unzureichend gestaltete Geräte und sitzende Tätigkeiten verursacht werden. Sie wissen vielleicht auch nicht, dass sich Muskel-Skelett-Erkrankungen langsam entwickeln und schwer zu beheben sind, wenn sie über einen längeren Zeitraum hinweg nicht behandelt werden. Diejenigen, die häufig mit dem Computer arbeiten, müssen der Ergonomie ihres Heimbüros besondere Aufmerksamkeit schenken. Unternehmen sollten bewährte Praktiken für intensive Computer- und Papierarbeiten verbreiten, damit die Arbeitnehmende beurteilen können, ob sie zu Hause ergonomische Standards einhalten (Geldart, 2022).

Wahrnehmung und Empfinden

Das Arbeiten aus der Ferne ohne die richtige ergonomische Ausrüstung und/oder die richtigen digitalen Hilfsmittel kann zu Unbehagen, Frustration und möglicherweise zu Unmut gegenüber dem Arbeitgeber führen. Diese negativen Gefühle können sich auf die Motivation, die Arbeitszufriedenheit und das allgemeine Wohlbefinden auswirken. Mitarbeitende, denen keine geeigneten Hilfsmittel zur Verfügung gestellt werden, können sich auch von ihren Arbeitgebern nicht unterstützt und unterbewertet fühlen.

Struktur und Prozesse

Unternehmen sollten Richtlinien und Prozesse einrichten, um sicherzustellen, dass Mitarbeitenden an entfernten Standorten die notwendige ergonomische Ausrüstung, Hardware, Software und die nötige Unterstützung zur Verfügung gestellt werden. Dazu kann gehören, wie und was Sie als Mitarbeitende kaufen dürfen, aber auch Empfehlungen für die Einrichtung eines komfortablen und effizienten Arbeitsplatzes, die Bereitstellung von Ressourcen für Telearbeit, um sich über Ergonomie, intelligente digitale Tools und bewährte Verfahren zu informieren.

Führung und Selbstmanagement

Führungskräfte sollten proaktiv auf die Bedürfnisse von Telearbeitenden eingehen, wenn es um ergonomische Ausrüstung, die Aktualisierung von Hardware, Software und anderen digitalen Tools geht. Indem sie dafür sorgen, dass ihre Mitarbeiter über die notwendigen Ressourcen verfügen, können sie dazu beitragen, ein positives Arbeitsumfeld zu schaffen und mögliche Gesundheitsprobleme zu vermeiden. Die Mitarbeitende wiederum sind dafür verantwortlich, ihren Arbeitgebern ihre Bedürfnisse mitzuteilen und die Initiative zu ergreifen, um einen geeigneten Arbeitsplatz einzurichten, der vom Arbeitgeber bereitgestellt wird.

Kultur und Normen

Die Erwartungen und Normen der Gesellschaft in Bezug auf die Fernarbeit können sich auch auf die Bereitstellung von technischen und ergonomischen Geräten zu Hause auswirken. Wenn beispielsweise Telearbeit eher als Vorteil denn als Notwendigkeit angesehen wird, ist der Druck auf den Arbeitgeber, die notwendige Ausrüstung und Unterstützung bereitzustellen, möglicherweise geringer. Wenn andererseits die Telearbeit weiter verbreitet und normalisiert wird, kann der Druck auf die Arbeitgeber steigen, angemessene Unterstützung und Ressourcen für Telearbeit bereitzustellen. Die Schaffung einer Kultur, in der die Gesundheit und das Wohlbefinden von Fernarbeitnehmern einen hohen Stellenwert haben, kann dazu beitragen, dass geeignete ergonomische Geräte und Arbeitsplätze zur Verfügung gestellt werden und Vorrang haben.

