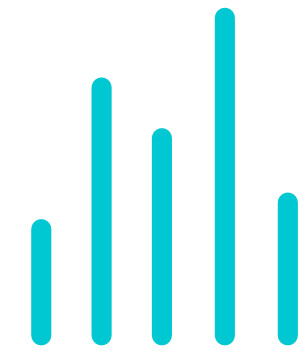


voio



So gelingt *Work-Life-Balance* auch im Homeoffice

Risiken, Chancen und vor allem Lösungen





Work-Life-Balance ist die neue Top-Anforderung an Unternehmen. Daraus ergeben sich neue Chancen für Arbeitgebende, aber auch Risiken, denn: Die Lösung heißt nicht nur Homeoffice.

Nach mehr als einem Jahr Pandemie und Homeoffice stand in einer Datenanalyse von LinkedIn im Juni 2021 plötzlich die **Work-Life-Balance an der Spitze der Anforderungen von Arbeitnehmenden an Unternehmen** - mit einem Bedeutungszuwachs von satten 21%.

Das klingt erstmal überraschend: Bislang galten flexible Arbeitszeiten und Homeoffice als das Patentrezept für eine bessere Work-Life-Balance.

Nachdem zur Eindämmung des Virus die meisten Beschäftigten zum ersten Mal Erfahrungen mit diesen Arbeitsmodellen sammeln konnten,

zeigt sich aber, dass sie offenbar doch kein Allheilmittel sind. An mangelhafter Umsetzung durch die Unternehmen während der Krise lag das nicht. Bei der Frage nach der Erfüllung der sechs wichtigsten Erwartungen an Arbeitgebende lagen flexible Arbeitsmodelle an erster Stelle – eine ausgewogene Work-Life-Balance aber auf dem letzten Platz. Das Homeoffice funktioniert also nicht für alle Arbeitnehmenden gleichermaßen, es birgt auch Risiken. Aber es verspricht noch mehr Chancen, die Arbeitnehmende und Unternehmen mit den passenden Lösungen für eine bessere Work-Life-Balance nutzen können.

Die *Risiken* in der Übersicht

Angst vor Karrierenachteilen:

Wer im Büro präsent ist, wird von Führungskräften bevorzugt, glauben 40% der Arbeitnehmenden.

Mangelnde Trennung von Beruf und Privatleben:

Die Wohnung ist kein echtes Büro, aber auch kein richtiges Zuhause mehr. Was beruflich liegen bleibt, wird privat erledigt.

Fehlender Kontakt zu Mitarbeitenden:

Arbeitskollegen werden schmerzlich vermisst - als fachliche Ansprechpartner und als unentbehrliche Sozialkontakte.

Konfliktpotential in den eigenen vier Wänden:

Die ständige Dreifachbelastung durch Beruf, Haushalt und Familie sorgt für erhebliches Konfliktpotential im Privatleben.

Drohender Rückfall in tradierte Geschlechterrollen:

Frauen investieren im Homeoffice mehr Zeit in Haushalt und Familie, Männer in Überstunden.

Die *Chancen* in der Übersicht

Homeoffice ist lernbar:

Während der Coronakrise stieg der Anteil der Arbeitnehmenden, die im Homeoffice produktiver sind als im Büro, stetig an.

Homeoffice ist weniger anstrengend:

Viele Arbeitnehmende empfinden die Arbeit im Homeoffice als weniger anstrengend als im Büro.

Bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie:

Selbstbestimmte Zeiteinteilung im Homeoffice kann die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern.

Freizeit ist besser nutzbar:

Freie Arbeitszeitgestaltung macht Freizeit besser nutzbar: bei Regen arbeiten und die Sonne genießen, wenn sie gerade scheint.

Mehr Freizeit statt Zeit im Stau:

Wegfall von Arbeitswegen bringt einen konkreten Freizeitgewinn – und erspart Arbeitnehmenden den täglichen Pendelstress.



Weltweit klagen rund **40%** der Arbeitnehmenden, die während der Pandemie im Homeoffice arbeiteten, über Anzeichen von Burnout.



Fast **60%** der Arbeitnehmenden in Deutschland empfinden ihre Work-Life-Balance im Homeoffice besser als im Büro.

Angst, Konflikte und Überstunden: Warum die Work-Life-Balance im Homeoffice ein Risiko ist

Angst vor Karrierenachteilen

Berufliche Wertschätzung ist ein wesentlicher Faktor für eine gute Work-Life-Balance. Viele Arbeitnehmende hegen noch Bedenken um berufliche Nachteile durch Arbeit im Homeoffice, **sie fühlen sich zu Hause wie auf dem Karriere-Abstellgleis geparkt.**

Laut einer Umfrage von Censuswide im Auftrag von LinkedIn glauben über alle Altersstufen hinweg 40% der Arbeitnehmenden, wer mehr im Büro arbeite, werde von Führungskräften bevorzugt. Überraschenderweise befürchten gerade in der jüngsten Gruppe von 16 bis 24 Jahren die Hälfte der Befragten, dass sich das Homeoffice negativ auf ihre Karriere auswirken könne.

Mangelnde Trennung von Beruf und Privatleben

Im Homeoffice verschwimmen häufig Beruf und Privatleben an einem Ort, es gibt keinen richtigen Arbeitsplatz mehr und auch kein richtiges Zuhause. Freizeit und Arbeitszeit lassen sich nicht abgrenzen. Eine Studie von Capterra bestätigt das: **48% der Befragten im Homeoffice arbeiten am Wochenende ab, was unter der Woche liegen geblieben ist.** 53% führen berufliche Telefonate außerhalb der Arbeitszeiten, 61% reagieren immer sofort auf berufliche Nachrichten und 65% arbeiten mehr als sonst abseits der regulären Arbeitszeiten.

Nach einer Studie der Hans-Böckler-Stiftung machen Arbeitnehmende im Homeoffice freiwillig fast doppelt so viele Überstunden, wenn die Arbeitszeiten nicht kontrolliert werden.

Andererseits kann trotzdem die Produktivität leiden. 28% der Arbeitnehmenden, die freiwillig auf das Homeoffice verzichten, klagen laut DAK Gesundheitsreport 2021 über zu viel Ablenkung zu Hause. 24% können ihre Arbeit nicht von ihrem Privatleben abgrenzen und immerhin 17% geben zu, sich nicht selbstständig organisieren zu können.

Fehlender Kontakt zu Mitarbeitenden

Vor allem fachlich vermissen viele Arbeitnehmende den direkten Austausch mit ihren Mitarbeitenden. Zum benachbarten Büro ist zur Klärung von Fragen und Problemen der Dienstweg nun mal sprichwörtlich kurz. Im Zweifel zumindest meist kürzer als das Warten auf eine E-Mail-Antwort oder eine Videokonferenz, zu der die anderen Beteiligten mitunter noch vom Rasenmähen oder Kinderspielplatz gerufen werden müssen. **Darum befürchtet mehr als jeder dritte Befragte in der Umfrage von Censuswide berufliche Nachteile durch den fehlenden Austausch mit Kollegen.** Aber auch als Sozialkontakte fehlen die Mitarbeitenden und können durch das häusliche Umfeld kaum ersetzt werden.

Konfliktpotenzial in den eigenen vier Wänden

Die meisten Häuser und Wohnungen sind für das Homeoffice nicht ausgelegt – und die meisten Paare und Familien ebenso wenig. Gerade in der Pandemie barg das Homeoffice Konfliktpotenzial zwischen Paaren, die plötzlich den gesamten Tag miteinander verbringen mussten.

Häufig verbunden mit der Herausforderung, völlig neue Arbeitsabläufe gemeinsam in einer beengten Wohnung miteinander abzustimmen. Das gilt umso mehr in Familien. Kleine Kinder haben manchmal wenig Verständnis für die Notwendigkeit einer ruhigen Arbeitsumgebung.

Durch die coronabedingten Schulschließungen und dem daraus resultierenden Homeschooling kommt es so ständig zu einer Doppel- und Dreifachbelastung durch Beruf, Haushalt und Familie.

Drohender Rückfall in tradierte Geschlechterrollen

Laut einer Auswertung für den neuen Gleichstellungsbericht der Bundesregierung weiten zwar beide Geschlechter im Homeoffice ihren Aufwand für Sorgearbeit wie Haushalt, Kinderbetreuung und Pflege aus. Allerdings starten sie von ungleichen Voraussetzungen. Frauen nehmen ohnehin zwei Drittel der Sorgearbeit auf sich. Somit wächst ihr Anteil wöchentlich um etwa 1,7 Stunden, der von Männern nur um rund 0,6 Stunden.

Frauen im Homeoffice investieren die gewonnenen Freiräume eher in Haushalt und Familie, Männer in Überstunden. Dass dadurch Frauen in ihre überkommene Rolle als Hausfrau zurückgedrängt werden und trotzdem unter einer Doppelbelastung leiden, belegte die aktuelle Women@Work-Studie von Deloitte unter Pandemiebedingungen.

77% der Teilnehmerinnen gaben eine gestiegene berufliche Belastung an, 45% erledigten mehr Aufgaben im Haushalt als vorher. Kaum überraschend sank dadurch der Anteil der berufstätigen Frauen, die ihre Work-Life-Balance als gut bewerteten – von 68% vor Corona auf 43% im ersten Pandemiewinter. 22% erwogen sogar, ihren Beruf vorübergehend aufzugeben.



Im Homeoffice lauern erhebliche Risiken für eine ausgewogene Work-Life-Balance, die nach den flächendeckenden Erfahrungen mit dem Arbeitsmodell durch die Pandemie vielen Unternehmen und Arbeitnehmenden erst bewusst geworden sind. Doch es zeichnet sich auch ab, dass diese Risiken nicht alle Arbeitnehmenden gleichermaßen betreffen. Für viele Menschen überwiegen die Chancen, die das Homeoffice für die Work-Life-Balance bietet.

Mehr Freiraum und Zeit für sich: Warum die Work-Life-Balance im Homeoffice auch eine Chance ist

Homeoffice ist lernbar

Das ist eigentlich die gute Nachricht vorweg: **Arbeiten im Homeoffice wird mit der Zeit immer besser.** Das belegt der DAK Gesundheitsbericht durch die Erfahrungen während der Corona-Pandemie. Empfanden sich zu Beginn der Krise schon 57% der Befragten im Homeoffice als produktiver als im Betrieb, stieg deren Anteil bis zum Februar 2021 noch auf 63%. Damit bleibt das Homeoffice auch für viele derjenigen eine Chance auf eine bessere Work-Life-Balance, die es bisher eher als eine Belastung empfunden haben.

Homeoffice ist weniger anstrengend

In einer Umfrage der Hans-Böckler-Stiftung gaben

62% der Arbeitnehmenden an, die Arbeit daheim als weniger anstrengend zu empfinden als im Büro.

Das ist meist eine Typfrage, manche Arbeitnehmende brauchen die emsige Büroatmosphäre als Ansporn. Andere wiederum fühlen sich durch stetige Hintergrundgeräusche, sie ständig unterbrechende Mitarbeitende oder spontan anberaumte Meetings immer wieder in ihrer Konzentration gestört. **Wer sich daheim eine ruhige Arbeitsatmosphäre schaffen kann, arbeitet häufig konzentrierter, muss sich wenig anstrengen und ist trotzdem produktiver.**

Bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Welche Vorteile flexible Arbeitszeiten im Homeoffice für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie haben können, belegte schon lange vor Corona eine Studie des Familienministeriums. Wenn Wohn- und Arbeitsort nicht mehr räumlich getrennt sind, fällt die Pflege Angehöriger deutlich leichter, auch die Kinderbetreuung kann in vielen Fällen besser gehandhabt werden.

Außerdem lassen sich auch außergewöhnliche Situationen wie plötzlich erkrankte Kinder, Hilfe bei den Hausaufgaben oder Arztbesuche leichter mit der Arbeit vereinbaren. Und letztlich bedeutet Zeit zu Hause immer mehr Zeit mit der Familie, auch wenn sie manchmal vom Job ablenkt.

Freizeit ist besser nutzbar

Arbeiten, wenn es vormittags regnet, sich nachmittags mit Freunden im Straßencafé treffen, wenn gerade die Sonne scheint - und nicht im Zweifel umgekehrt, weil es die Bürozeiten so wollen. Oder einen schönen Abend genießen, am nächsten Tag ausschlafen und dafür länger arbeiten. Im Homeoffice gebieten Arbeitnehmende selbst über ihre Zeit.

Wer die Disziplin für ein effektives Zeitmanagement aufbringt, gewinnt deutlich an Freizeitqualität, ohne die Arbeit zu vernachlässigen. So klingt die Idealvorstellung von Work-Life-Balance.

Mehr Freizeit statt Zeit im Stau

Jeder zweite deutsche Arbeitnehmende in Deutschland benötigt laut Stepstone-Mobilitätsreport eine halbe Stunde pro Strecke zur Arbeit und zurück, 27% sind sogar mehr als 45 Minuten pro Strecke unterwegs. Das ist potenzielle Freizeit für Arbeitnehmende im Homeoffice.

Aber pendeln frisst nicht nur unnötig Zeit, es verursacht auch Stress, erhöht die Scheidungsquote und ist schlecht für die Gesundheit. Laut TK-Report „Mobilität in der Arbeitswelt“ fallen Krankschreibungen wegen psychischer Leiden bei Pendlern bis um 15% höher aus als bei Nicht-Pendlern, dazu kommen häufigere Fälle von Kopf- und Rückenschmerzen, Schlaflosigkeit und Magen-Darm-Krankheiten, die durch vermehrtes Homeoffice reduziert werden können. Und schließlich schont weniger Pendeln auch das Klima.



Die Chancen für die Work-Life-Balance durch Homeoffice überwiegen die Risiken, so sehen es zumindest viele Arbeitnehmende. Selbst mitten in der Coronakrise empfanden laut einer Capterra-Studie schon 59% der Befragten ihre Work-Life-Balance im Homeoffice besser als im Büro. Um jetzt die offensichtlichen Risiken und Stressfaktoren des Homeoffice auszuschalten und die Chancen auf eine bessere Work-Life-Balance für alle Arbeitnehmenden zu nutzen, können Unternehmen einige Lösungen berücksichtigen.



Die *Lösungen* in der Übersicht

Verbindliche Regeln von Unternehmensseite:

Arbeitgebende sollten verbindliche Regelungen einführen und nicht auf die Selbstverpflichtung ihrer Mitarbeiter setzen – zu deren eigenem Schutz.

Betriebliche Kernzeiten einführen:

Unternehmen können Kernzeiten bestimmen, außerhalb derer keine Meetings und keine betriebliche Kommunikation stattfinden dürfen.

Klare Bewertungskriterien schaffen:

Im Homeoffice sollten klare Bewertungskriterien geschaffen werden, um Ergebnisse statt Präsenz zu belohnen.

Betriebliche Rahmenbedingungen für Frauen verbessern:

Betriebliche Rahmenbedingungen für Frauen müssen verbessert werden, um die konventionelle Arbeitsteilung zwischen Haushalt, Familie und Beruf nicht weiter zu verstärken.

Arbeitszeitmodelle auf familiäre Verpflichtungen zuschneiden:

Arbeitszeitmodelle sollten auf die Bedürfnisse von Arbeitnehmenden eingehen, die Flexibilität brauchen, um familiären Verpflichtungen nachzugehen.

Institutionelle Betreuung auch im Homeoffice bieten:

Homeoffice ist kein Ersatz für institutionelle Kinder- und Familienbetreuung, im Gegenteil.

Benefits mit Mehrwert im Homeoffice schaffen:

Benefits wie frisches Obst oder die Sportmitgliedschaft sind im Homeoffice wenig bis gar nicht nützlich. Dementsprechend sollten Arbeitgebende dringend die angebotenen Benefits auf ihre "Homeoffice-Tauglichkeit" prüfen.



Klare Regeln und Bedingungen schaffen: Mit diesen Lösungen sind Ihre Mitarbeitenden produktiver im Homeoffice

Verbindliche Regeln von Unternehmensseite

Dringende Voraussetzung für alle Maßnahmen zur Verbesserung der Work-Life-Balance: die Initiative muss vom Unternehmen ausgehen und verbindlich sein. Bei Kann-Bestimmungen ist ansonsten die Versuchung zu groß, sich durch Missachtung Karrierevorteile zu verschaffen. Oder schlimmer noch, Abstriche bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu machen - aus Angst vor Jobverlust.

Betriebliche Kernzeiten einführen

Ständige Erreichbarkeit auf allen digitalen Kanälen war schon vor dem großen Homeoffice-Schub ein Problem für die Work-Life-Balance – und wird es selbst für die

Mitarbeitenden bleiben, die lieber in Präsenz arbeiten. Dabei gibt es einfache Maßnahmen, um Mitarbeitende zu entlasten.

Unternehmen wie Dropbox, Slack und Google haben schon Kernzeiten eingeführt, außerhalb derer keine Meetings und keine betriebliche Kommunikation stattfinden dürfen.

Klare Bewertungskriterien schaffen

Im Homeoffice sollten klare Kriterien gelten, um Ergebnisse statt Präsenz zu belohnen. **Vertrauen und Autonomie sind der Schlüssel zu mehr Produktivität und Erfolg im Homeoffice.** Weltweit fordern laut der „New Era of Work“-Studie der Adecco Group schon 73% der Arbeitnehmenden, nach ihrer Leistung statt ihren Arbeitsstunden beurteilt zu werden. Allerdings kommen dem nur 26% der Manager nach.

Einen positiven Einfluss auf die Work-Life-Balance kann das Homeoffice aber nur bewirken, wenn die Mit-

arbeitenden selbst einschätzen können, wann sie ihre Arbeitsziele erreicht haben. Sonst neigen vor allem Männer wieder dazu, Überstunden zu machen. Fast 60% von ihnen sehen laut der EY Jobstudie 2021 in zusätzlichen Arbeitsstunden den Grund für eine verschlechterte Work-Life-Balance.

Betriebliche Rahmenbedingungen für Frauen verbessern

Weil Männer und Frauen das Homeoffice nicht im gleichen Maß für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nutzen, müssen die betrieblichen Rahmenbedingungen vor allem für Frauen verbessert werden. Andernfalls wird die traditionelle Arbeitsteilung sogar noch verstärkt und Männer nutzen flexible Arbeitsmodelle, um Frauen weiter abzuhängen.

Bei einer Umfrage unter Nachwuchskräften durch den Gesamtverband der Kommunikationsagenturen gaben immer noch 29% der Männer ein hohes Einstiegsgehalt und 28% ein zukünftiges hohes Einkommen als Spit-

zenkriterium bei der Jobwahl an, jedoch nur 26% eine gute Work-Life Balance. Bei den Frauen brachte es die Work-Life-Balance auf 36%, noch vor allen Gehaltsfragen.

Arbeitszeitmodelle auf familiäre Verpflichtungen zuschneiden

Unternehmen sollten dafür sorgen, dass Beschäftigte, die Flexibilität brauchen, um familiären Verpflichtungen nachzugehen, keine Karrierenachteile befürchten müssen – unabhängig vom Geschlecht. Zusätzliche bezahlte Freizeit für Sorgearbeit konnten laut Women@Work-Studie aber gerade einmal 16% der berufstätigen Frauen in Anspruch nehmen.

Besonders bei dieser Maßnahme ist es wichtig, dass Familienfreundlichkeit und Work-Life-Balance zuallererst im Unternehmen für die gesamte Belegschaft definiert werden müssen, damit niemand Karrierenachteile zu befürchten hat, der sie in Anspruch nimmt.

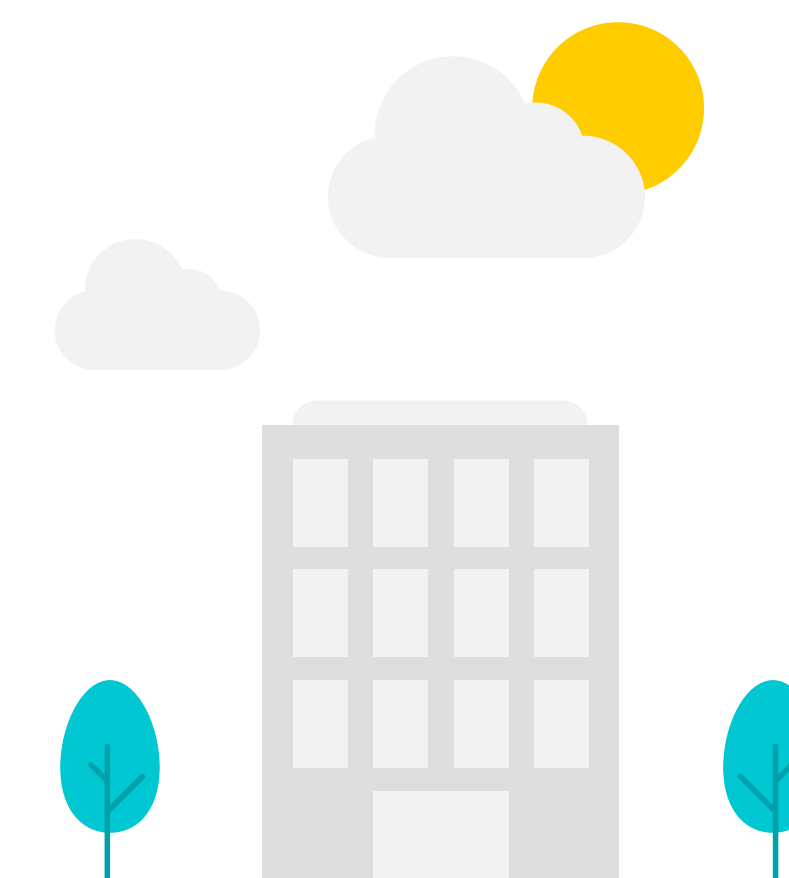
Institutionelle Betreuung auch im Homeoffice bieten

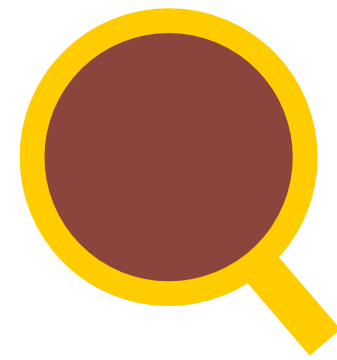
Auf keinen Fall dürfen Flexibilität und Freizeit zum Ersatz für betriebliche Angebote zur Kinder- und Familienbetreuung werden. Wenn im Zuge neuer Arbeitsmodelle institutionelle Betreuung eingespart wird, entsteht im Homeoffice sogar eine Doppelbelastung und die Chance wird zum Risiko. Die Angebote sollten vielmehr individueller werden und bei Bedarf flexibel abrufbar sein, kurzum: mit der Flexibilität des Homeoffice mithalten können.

Benefits mit Mehrwert im Homeoffice schaffen

Benefits sind ein wichtiges Element, um Mitarbeitende zufriedener und motivierter zu machen. Der Großteil der Vorteile funktioniert aber nicht bei hybriden Arbeitsmodellen oder gar dem Homeoffice. Dienstwagen, Essenszuschüsse für die Kantine oder der obligatorische Obstkorb sind Benefits, die die Mitarbeitenden im Homeoffice nicht erreichen.

Dementsprechend bedarf es einem Benefit, der für jede Lebenssituation Ihrer Beschäftigten zugeschnitten ist. voio bietet Ihnen eine moderne Plattform, auf der Ihre Mitarbeitenden eigenständig aus tausenden Angeboten wählen können und die sie wirklich unterstützen. Vom Zeitmanagement-Webinar über den Achtsamkeitskurs bis hin zur virtuellen Kinderbetreuung und Lernförderung: voio bietet spannende Online-Events und auch regionale Aktivitäten.





Sie wollen mehr erfahren?

Vereinbaren Sie jetzt ein unverbindliches 15-minütiges Gespräch
mit unseren Vereinbarkeits-Experten von voiiio!

030 439 71 72 70

partnerschaft@voiiio.de

GESPRÄCH VEREINBAREN

