

The image shows a close-up of a white sign mounted on a building. The sign features the logo for DAK Gesundheit. The word 'DAK' is written in large, bold, orange, sans-serif capital letters. Below it, the word 'Gesundheit' is written in a smaller, orange, sans-serif font. The background of the sign is white, and the building's facade is visible in the upper part of the frame. A blurred background of trees and a building is visible to the right of the sign.

**DAK**  
Gesundheit

**DIGITALISIERUNG UND HOMEOFFICE  
IN DER CORONA-KRISE - Nordrhein-Westfalen -  
Sonderanalyse zur Situation in der Arbeits-  
welt vor und während der Pandemie**

**IGES**

**DAK**  
Gesundheit  
*Ein Leben lang*

# Einführung

---

# Die DAK-Homeoffice-Studie: Ausgangslage

1

Im Zusammenhang mit dem DAK-Gesundheitsreport 2020 hat die DAK-Gesundheit eine Befragung von Beschäftigten u.a. zu den Themen digitales Arbeiten und Homeoffice durchführen lassen. Der Zeitpunkt dieser Befragung war kurz vor dem Beginn der Corona-Krise.

13. Dezember 2019 bis 6. Januar 2020  
„Messung vor der Corona-Krise / T0“  
Erste Befragung

2

Am 16. März wurden umfangreich Geschäfte des Einzelhandels sowie Schulen und Kitas geschlossen. Beschäftigte gingen massenhaft und plötzlich ins Homeoffice. Die DAK-Gesundheit befragt die Beschäftigten der ersten Befragung zu ihren Erfahrungen in der Corona-Krise und den damit verbundenen behördlichen Einschränkungen.

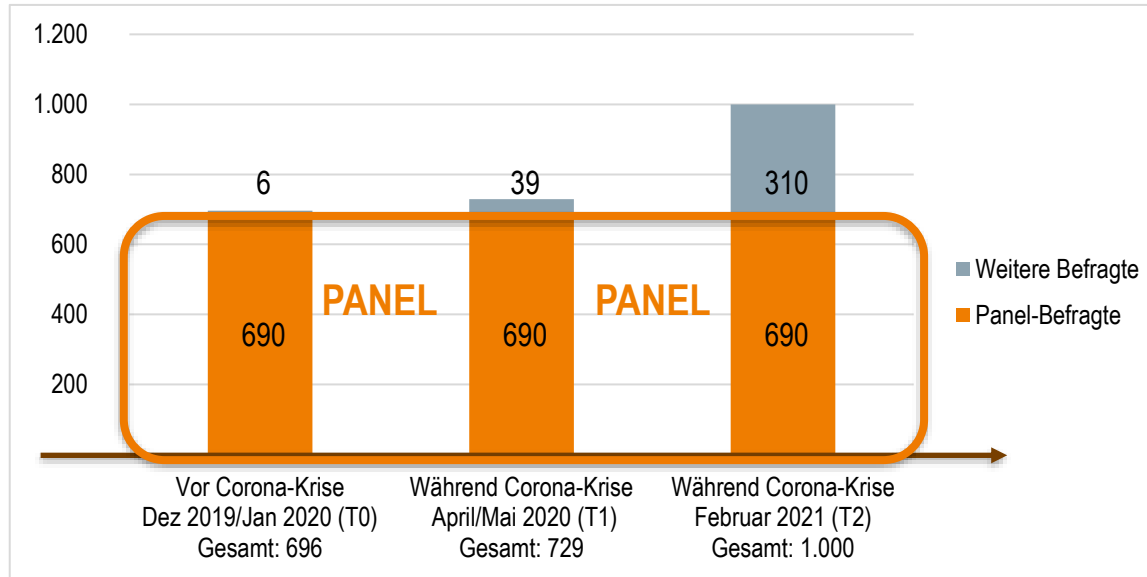
21. April bis 5. Mai 2020  
Erste „Nachher-Messung / T1“  
Zweite Befragung

3

In einer dritten Befragung derselben Beschäftigten geht es um die Arbeit im Homeoffice. Zu dieser Zeit traten als Reaktion auf die zweite Welle der Corona-Pandemie Ausgangsbeschränkungen und Schließungen großer Teile des Einzelhandels in Kraft. Seit 27. Januar sind Arbeitgeber unter bestimmten Voraussetzungen verpflichtet, ihren Beschäftigten Homeoffice anzubieten, wenn die Tätigkeit dies zulässt.

29. Januar bis 19. Februar 2021  
Zweite „Nachher-Messung / T2“  
Dritte Befragung

# Seit Dezember 2019 wurde ein Panel mit N=690 Befragten aus NRW aufgebaut



Die Stichprobe der dritten Befragung (Säule T2) setzt sich aus N=1.000 Befragten zusammen. Diese Gesamtstichprobe T2 wird für querschnittliche Analysen verwendet. An der bundesweiten Befragung nahmen 7.040 Befragte teil.

Das Panel bilden 690 Befragte, die an jeder der drei Befragungen teilgenommen haben. Die übrigen Befragten (blauer Säulentheil) haben nur an einer oder zwei der Befragungen teilgenommen.

Alle Analysen beruhen entweder auf dem Panel (Längsschnittanalysen) oder der Gesamtstichprobe T2, d.h. der dritten Befragung.

Angaben der Längsschnittanalysen können geringfügig von den Analysen aus der Berichterstattung der zweiten Befragung abweichen, weil einzelne Teilnehmer seitdem aus dem Panel ausgeschieden sind.

Abhängig beschäftigte Erwerbstätige im Alter 18 – 65 Jahre

## Fragestellungen der dritten Befragung („T2“)

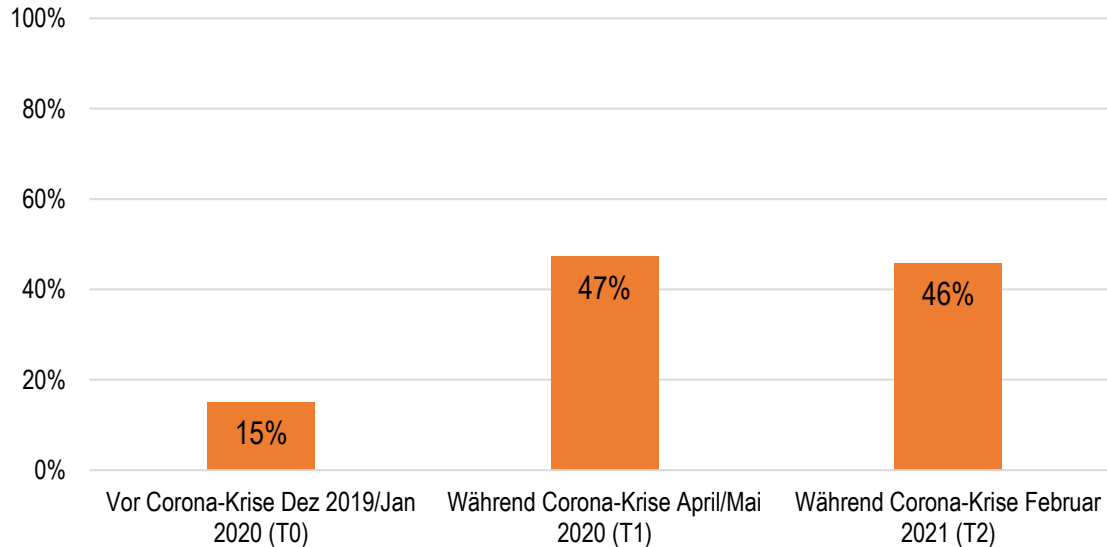
- **Homeoffice und digitales Arbeiten:** Welcher Trend zeichnet sich ab?
- **Erfahrungen nach fast einem Jahr Homeoffice:** Welche Vor- und Nachteile sehen Beschäftigte und Arbeitgeber?
- **Homeoffice-Kompetenz:** Über welche Strategien verfügen Beschäftigte? Wie werden sie vom Arbeitgeber unterstützt?
- **Eingeschränkte Kinderbetreuung in der Pandemie:** Wie organisieren die Homeoffice-Arbeitenden die Betreuung der Kinder?
- **Körperliche Aktivität und Sport:** Wie hat sich das Bewegungsverhalten im Homeoffice verändert?
- **Perspektive:** Wie sehen die Beschäftigten und Arbeitgeber das Homeoffice nach der Pandemie?

# Homeoffice und Digitales Arbeiten: Trends

---

Fortschreibung der Sonderanalyse 2020

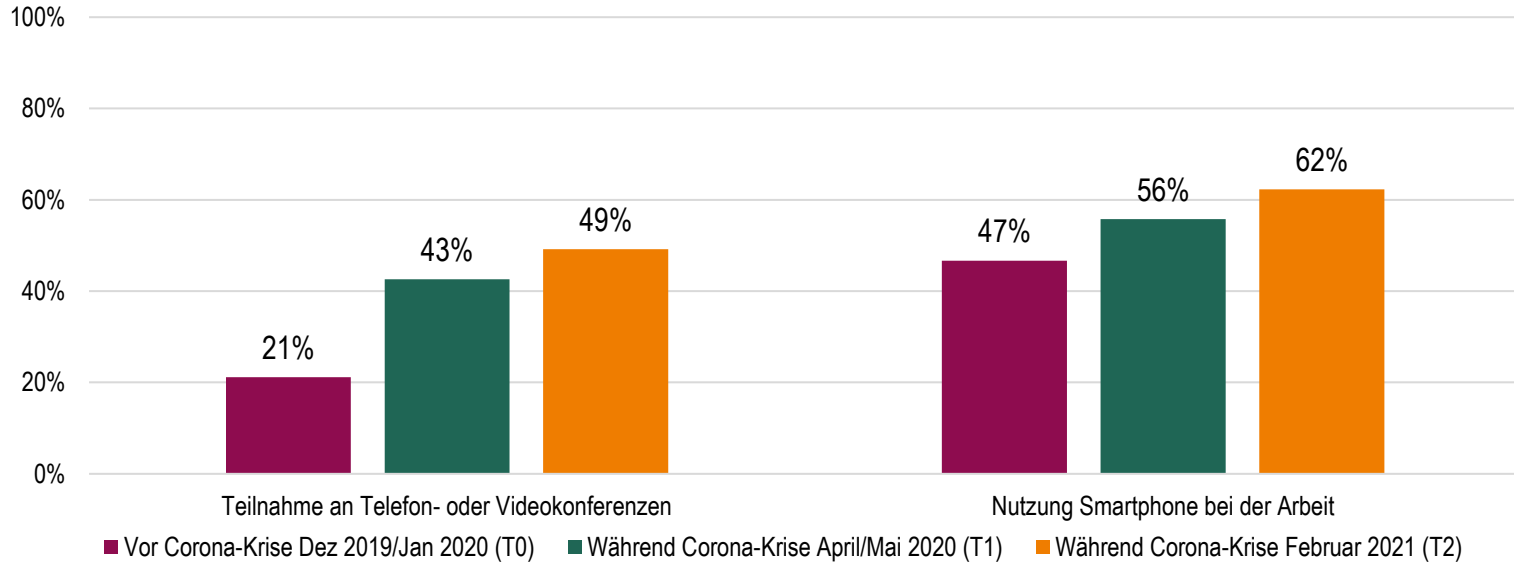
# Februar 2021: 46 Prozent arbeiten in NRW regelmäßig im Homeoffice



Regelmäßig = „mindestens mehrmals pro Woche“

- Vor der Corona-Krise arbeiteten etwa 15 Prozent der Beschäftigten regelmäßig im Homeoffice.
- Im April/Mai 2020 stieg dieser Anteil stark an. Im Februar 2021 lag er (wieder) auf etwa dem gleichen Niveau.
- **Besonders häufig im Homeoffice:** Unternehmen mit 50 bis 249 Beschäftigten (53 Prozent) und Großunternehmen ab 1.000 Beschäftigte (51 Prozent)
- **Selten im Homeoffice:** Beschäftigte kleiner Unternehmen (33 Prozent)

# Digitales Arbeiten nimmt in NRW weiter zu



„Mindestens mehrmals pro Woche“

BASIS: Panel-Befragte. N=690.

3 1 . 0 5 . 2 1

IGES

DAK  
Gesundheit  
Ein Leben lang

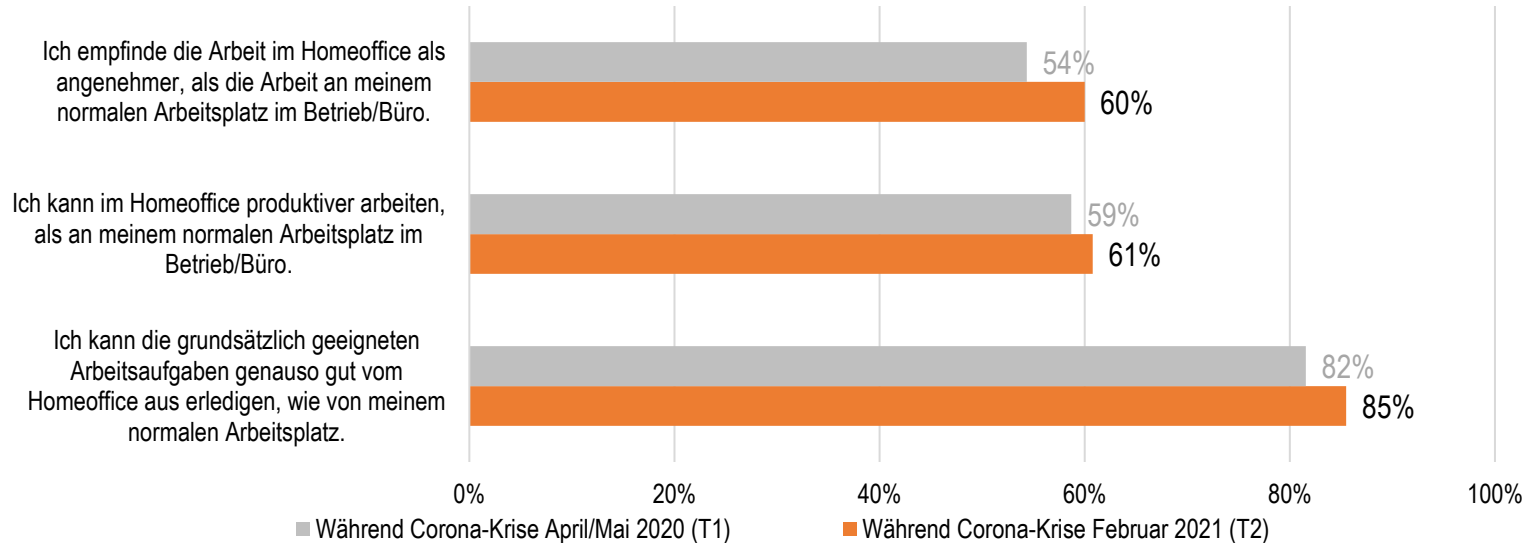


# Fast ein Jahr Homeoffice: Erfahrungen

---

# Hohe Produktivität und angenehmes Arbeiten

Große Teile der Beschäftigten im Homeoffice in NRW finden die Arbeit in vielerlei Hinsicht genauso gut oder besser als im Büro.



„Trifft eher/genau zu“

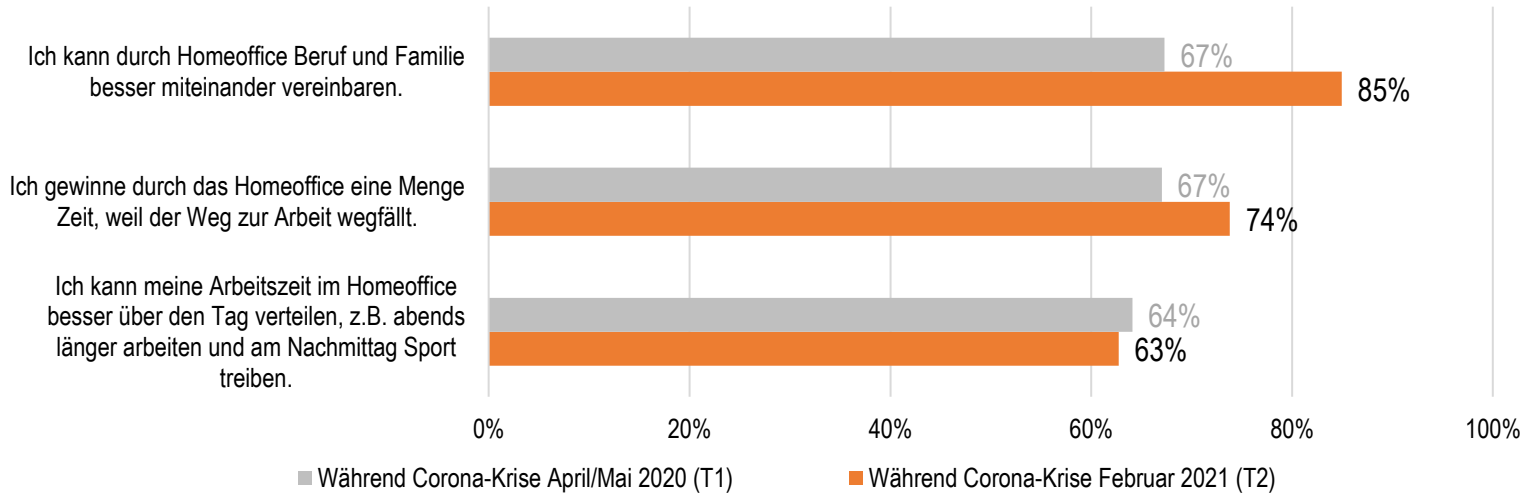
Beschäftigte im Homeoffice=mindestens mehrmals pro Monat im Homeoffice

BASIS: Panel-Befragte. Beschäftigte im Homeoffice. N=343.  
Vor der Corona-Krise (T0) wurden diese Fragen nicht gestellt.

3 1 . 0 5 . 2 1

# Zeitgewinn und gute Vereinbarkeit mit Familie

Im Verlauf der Corona-Krise ist der Anteil der Beschäftigten in NRW gestiegen, die über Vorteile von Homeoffice berichten. Am häufigsten wird die Vereinbarung zwischen Beruf und Familie erwähnt.



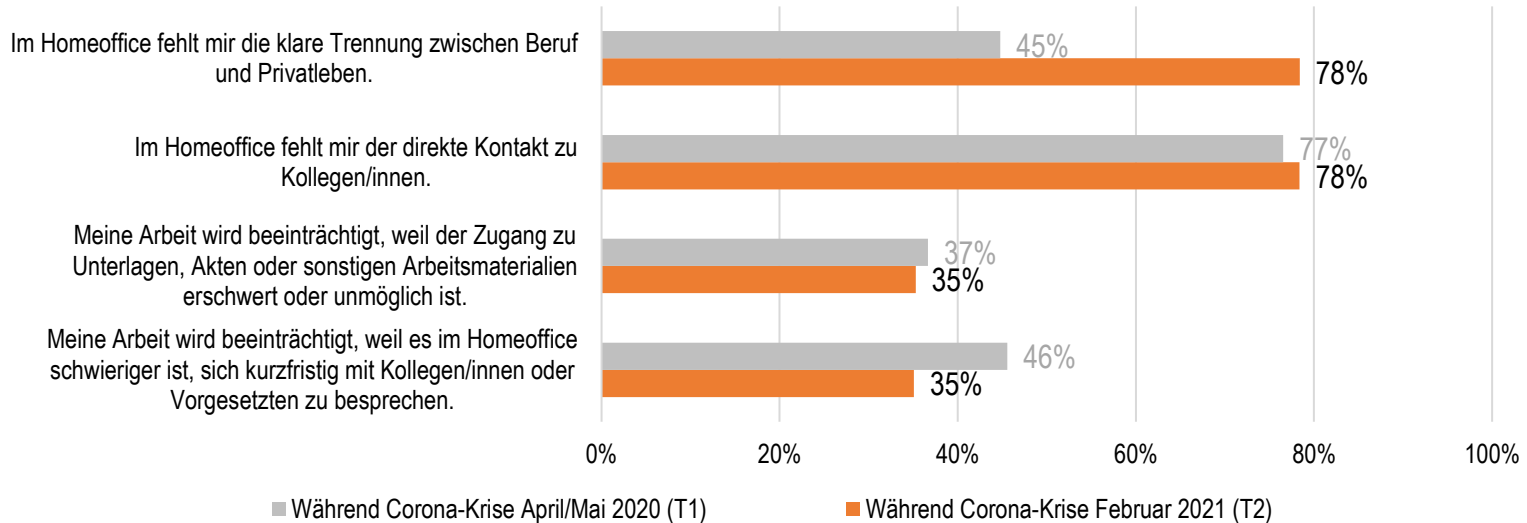
„Trifft eher/genau zu“

BASIS: Panel-Befragte. Beschäftigte im Homeoffice. N=343. Vor der Corona-Krise (T0) wurden diese Fragen nicht gestellt. Die erste Frage wurde zu T1 nicht gestellt.

3 1 . 0 5 . 2 1

# Fehlende Kontakte zu Kolleginnen und Kollegen

Auch die Nachteile der Arbeit im Homeoffice treten in NRW etwas zurück. Ausnahme: Trennung zwischen Beruf und Privatleben



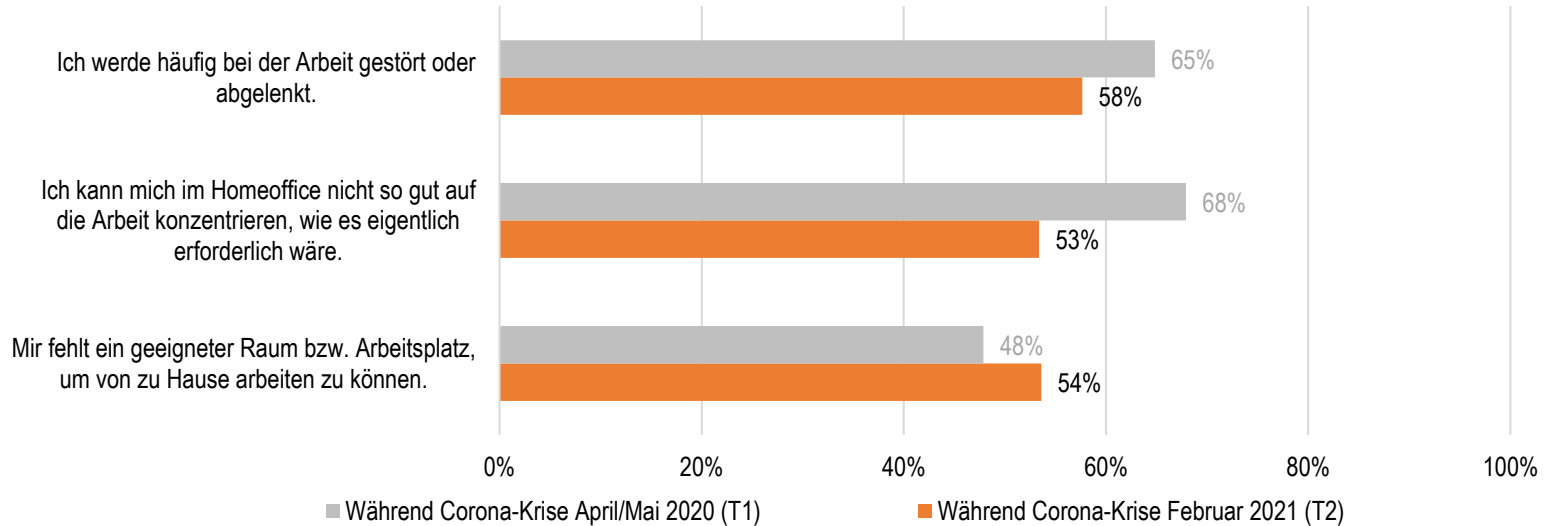
„Trifft eher/genau zu“

BASIS: Panel-Befragte. Beschäftigte im Homeoffice. N=343.  
Vor der Corona-Krise (T0) wurden diese Fragen nicht gestellt.

3 1 . 0 5 . 2 1

# Fehlender Raum und zu viel Ablenkung

Nach Monaten im Homeoffice geben mehr Beschäftigte in NRW an, dass ihnen ein geeigneter Raum bzw. ein Arbeitsplatz fehlt.



„Trifft eher/genau zu“

BASIS: Panel-Befragte. Beschäftigte im Homeoffice. N=343.  
Vor der Corona-Krise (T0) wurden diese Fragen nicht gestellt.

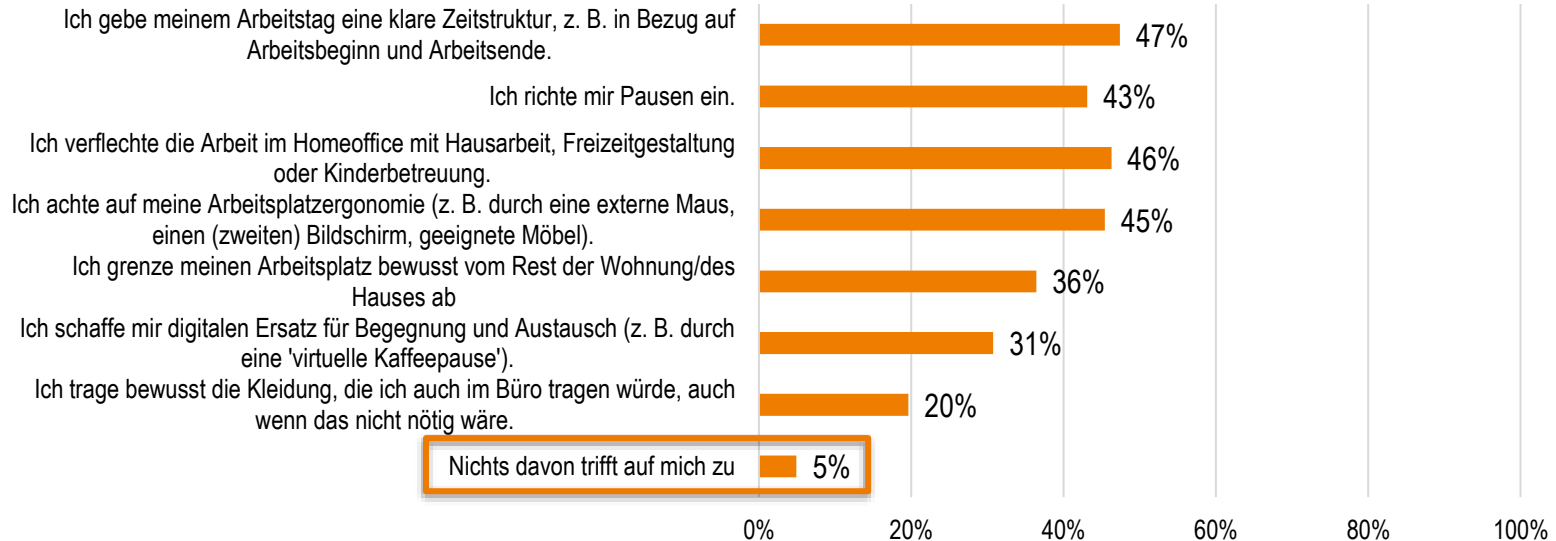
3 1 . 0 5 . 2 1

# Homeoffice-Kompetenz und Unterstützung des Arbeitgebers

---

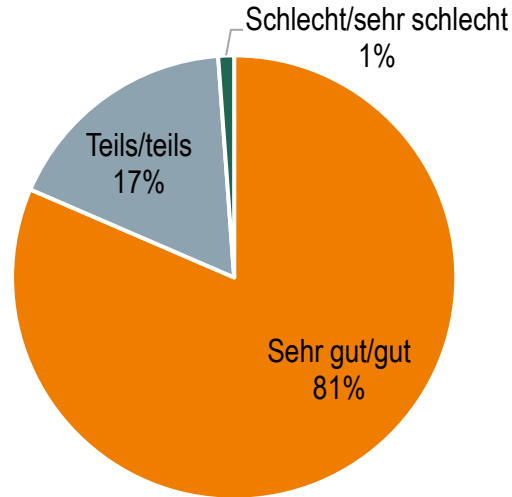
## „Wie gestalten Sie die Arbeit im Homeoffice?“

Fast die Hälfte der regelmäßigen Homeoffice-Arbeitenden in NRW haben eine klare Zeitstruktur. 43 Prozent der Beschäftigten richten sich feste Pausen ein.



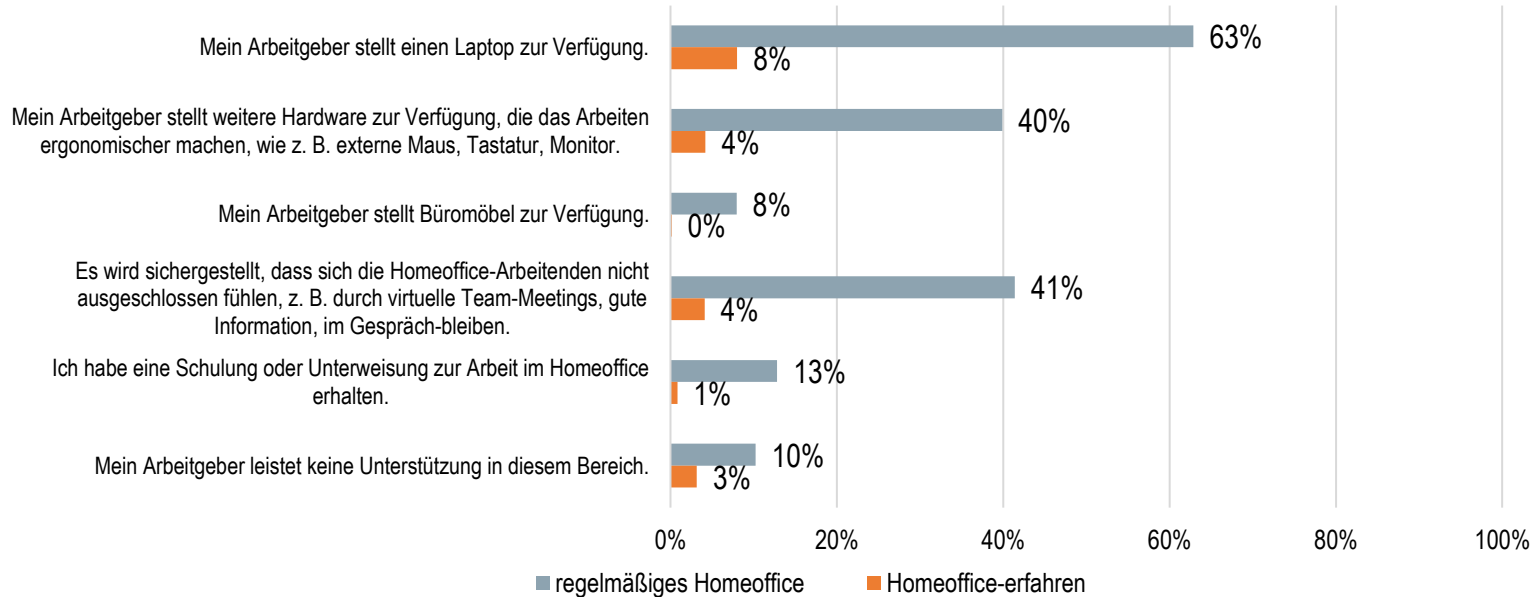
# Hohe Organisationsfähigkeit im Homeoffice

81 Prozent der Beschäftigten in NRW schätzen ihre Fähigkeit, sich im Homeoffice zu organisieren, als sehr gut bis gut ein.





# So unterstützen Unternehmen in NRW die Beschäftigten im Homeoffice



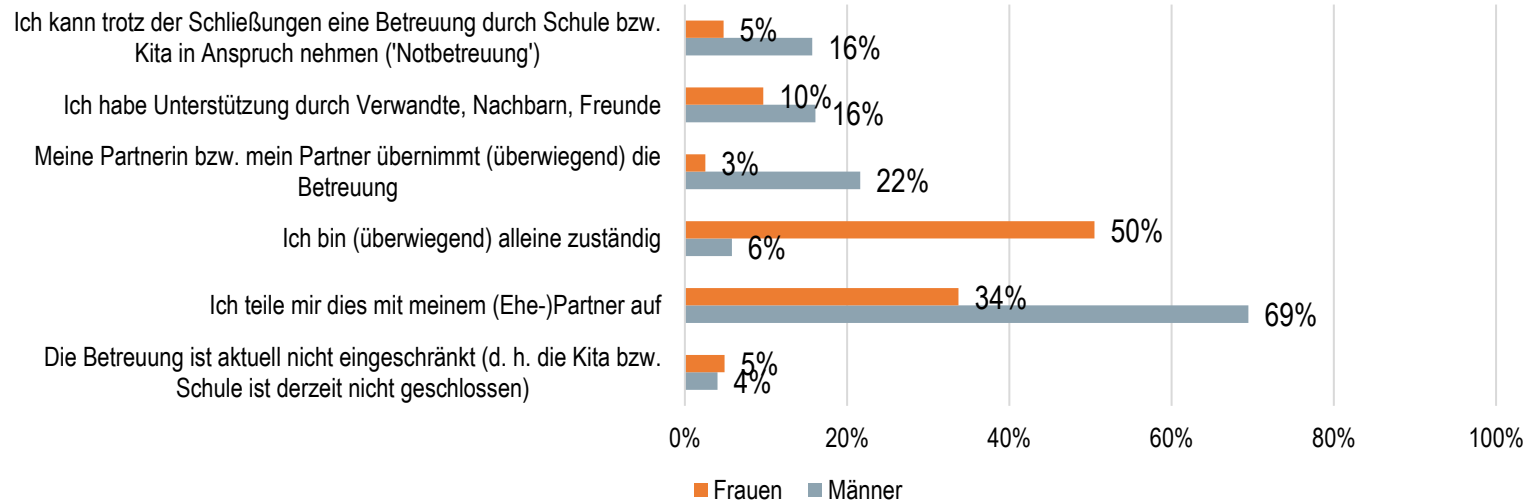
regelmäßig=(fast) täglich oder mehrmals pro Woche  
Homeoffice-erfahren=mehrmals pro Monat

# Kinderbetreuung

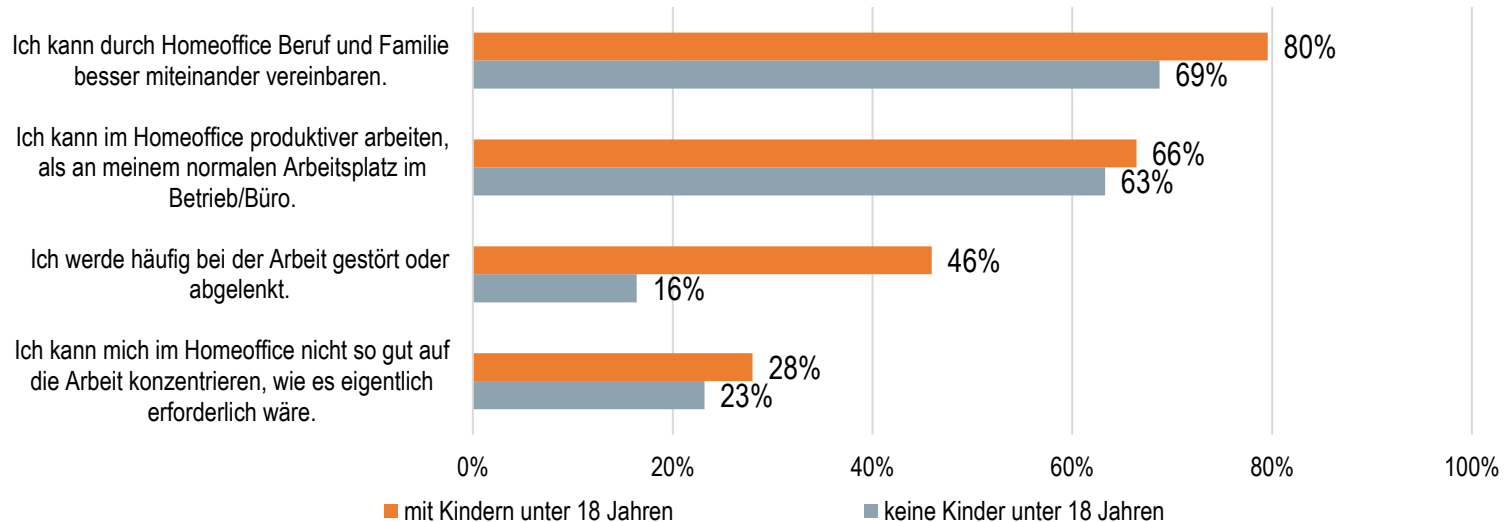
---

# So organisieren in NRW Beschäftigte im Homeoffice die Kinderbetreuung

34 Prozent aller Beschäftigten aus Nordrhein-Westfalen haben Kinder unter 18 Jahren, die normalerweise in die Kita oder Schule gehen.



# Schwierigkeiten von Homeoffice-Arbeitenden in NRW mit Kindern



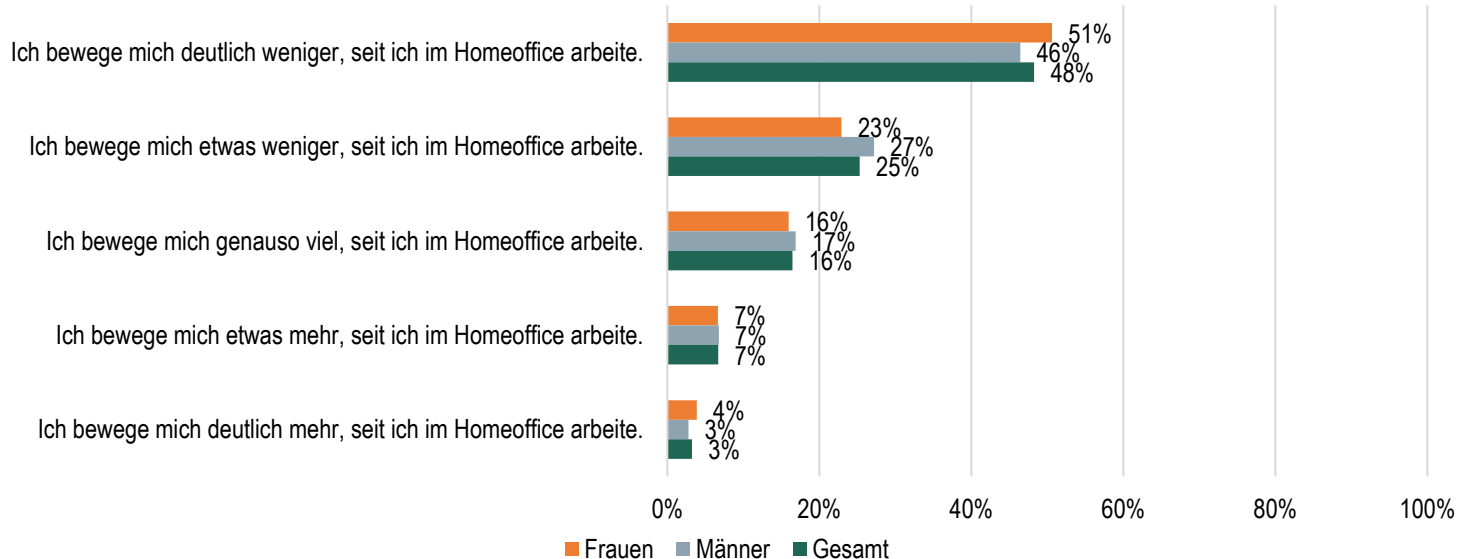
„Trifft eher/genau zu“

# Bewegungsverhalten im Homeoffice

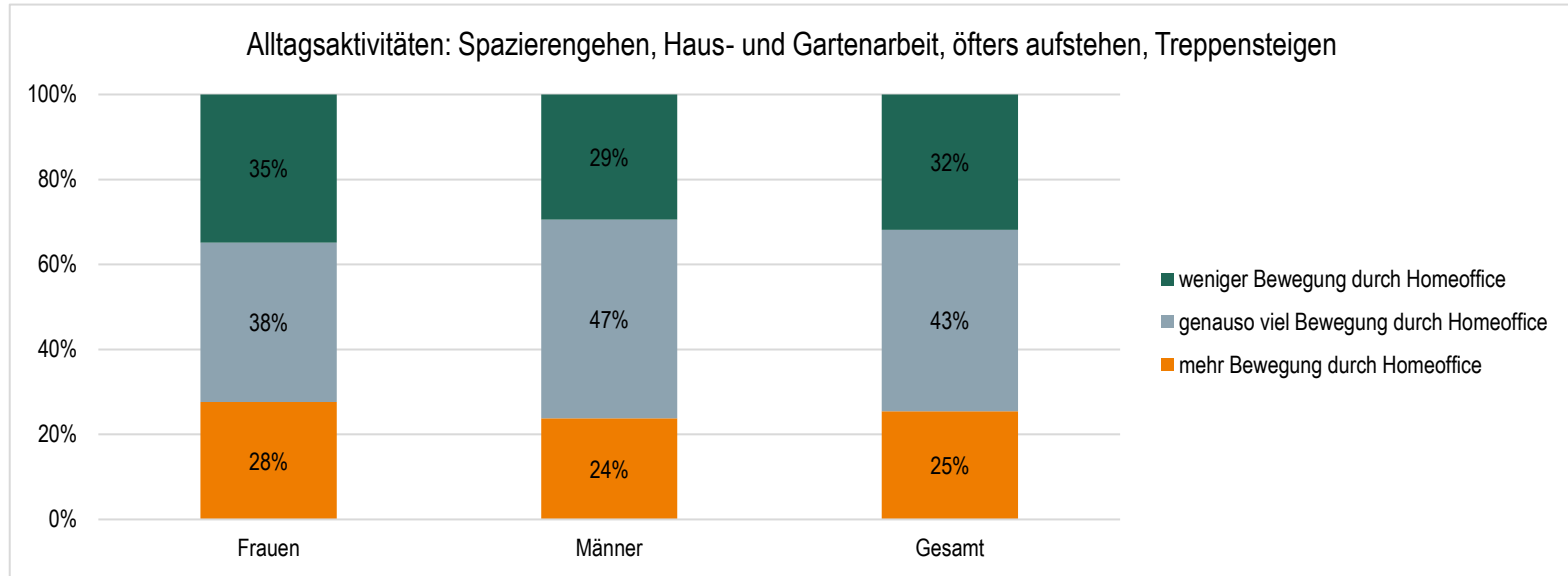
---

# Geringere Bewegung im Homeoffice

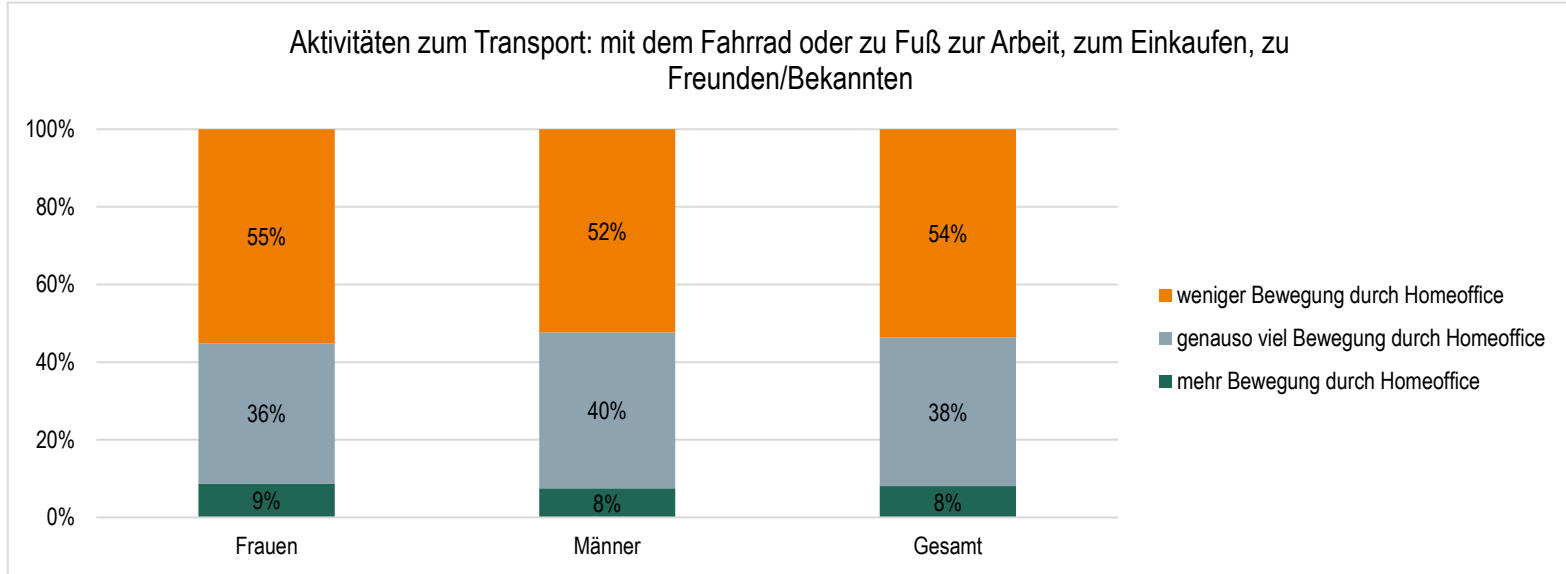
51 Prozent der Frauen und 46 Prozent der Männer in NRW bewegen sich deutlich weniger seit der Arbeit im Homeoffice.



# In welchem Bereich hat sich Ihr Bewegungsverhalten verändert?

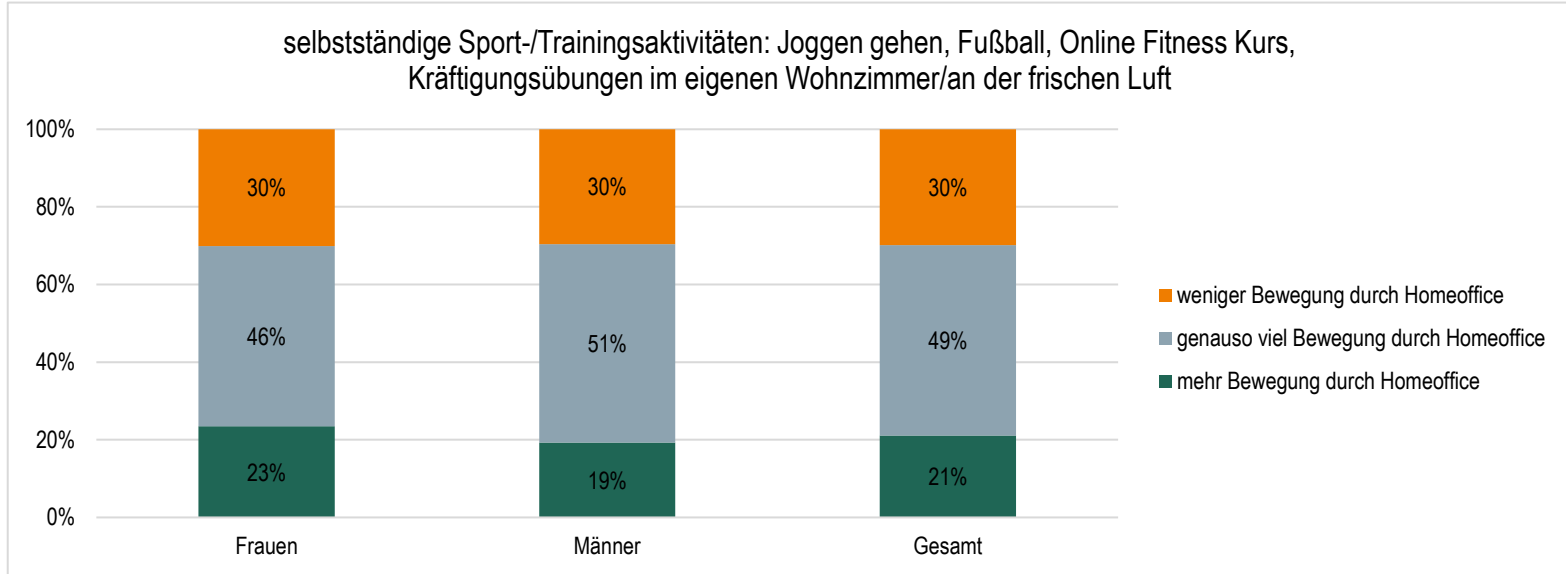


# In welchem Bereich hat sich Ihr Bewegungsverhalten verändert?

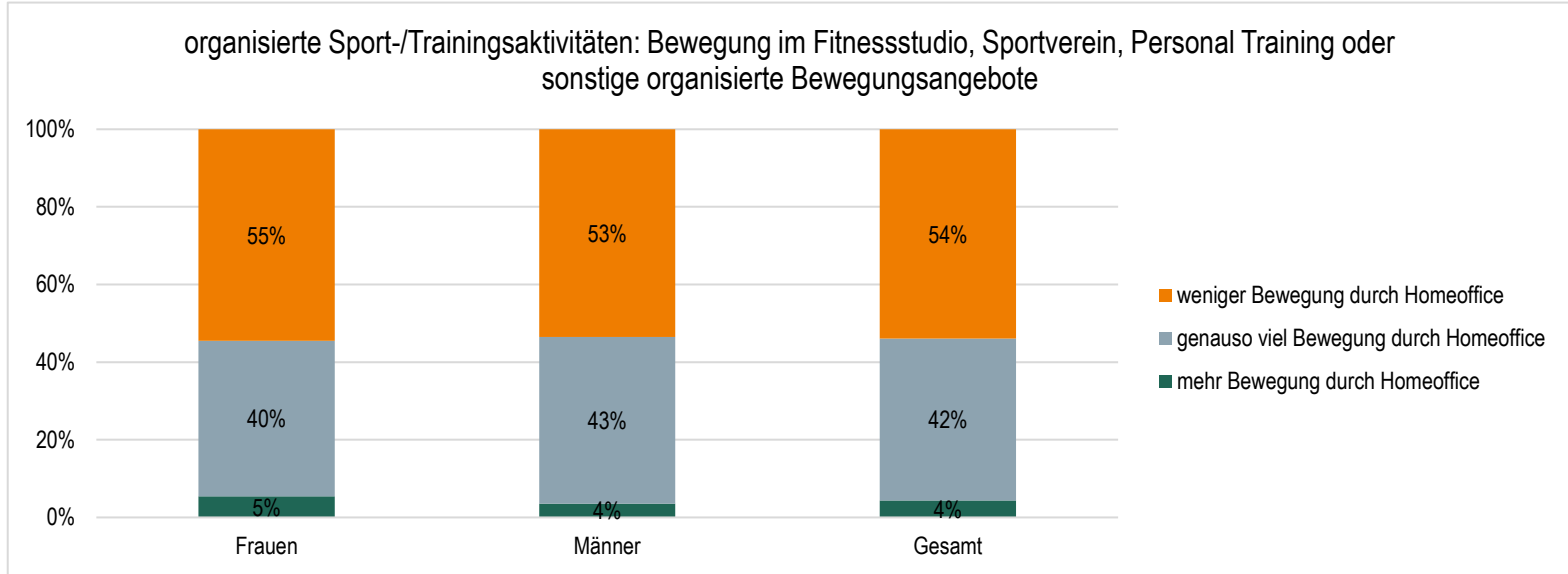




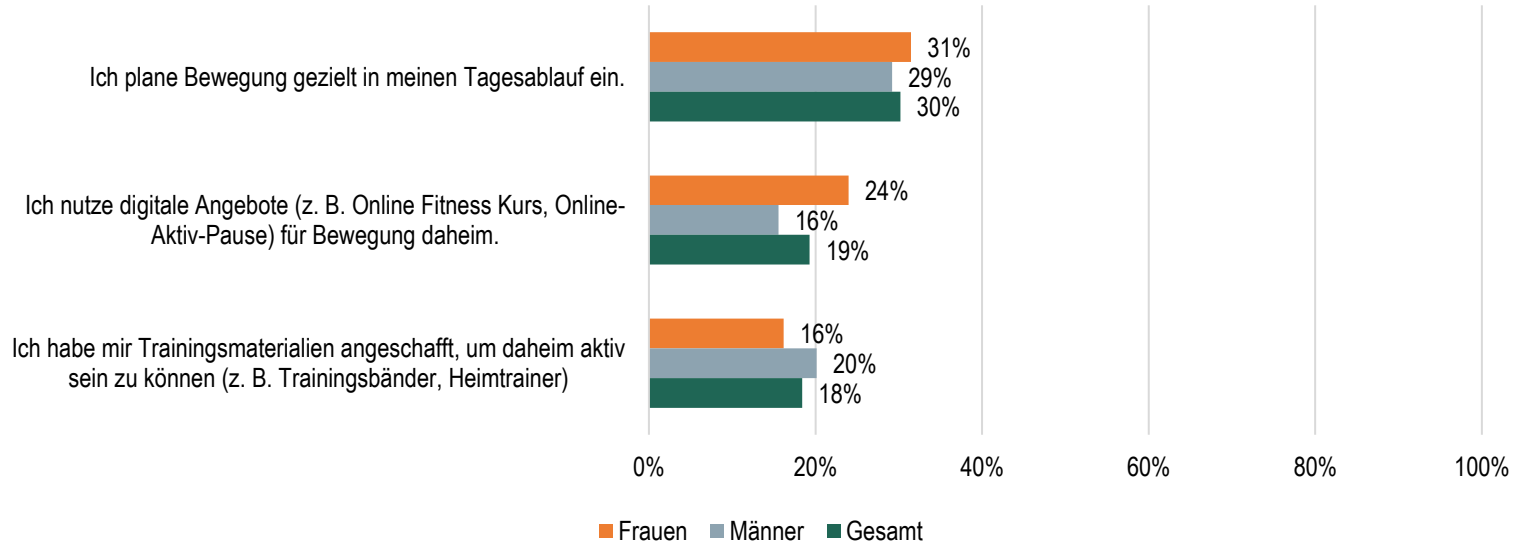
# In welchem Bereich hat sich Ihr Bewegungsverhalten verändert?



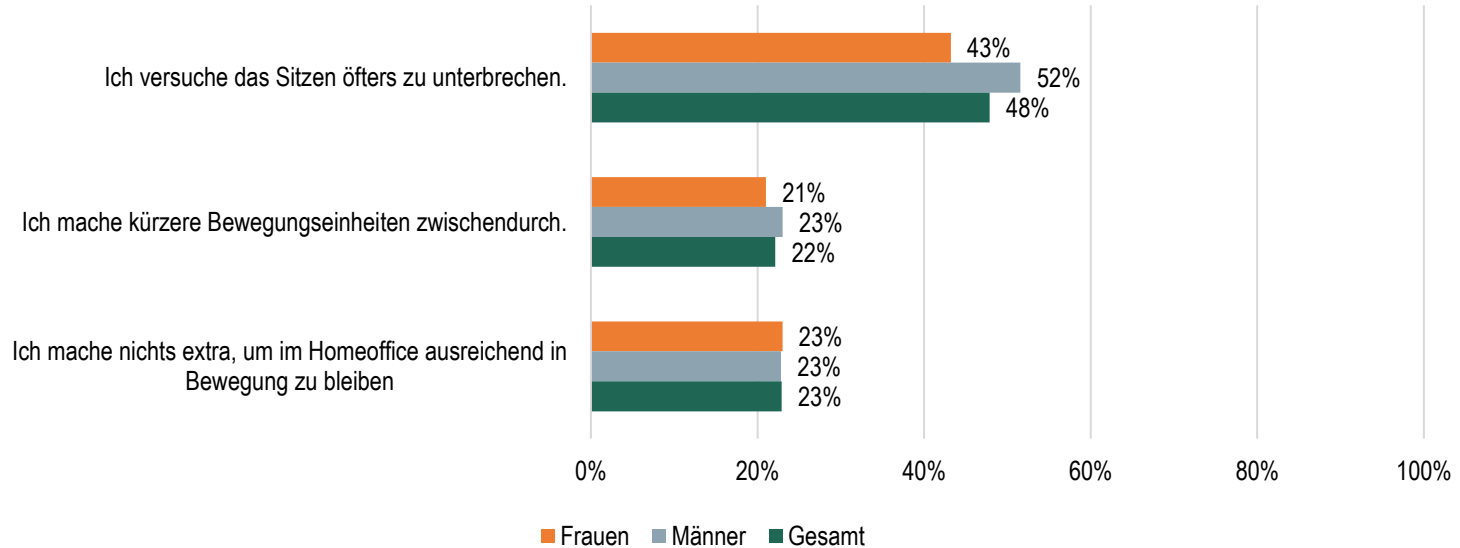
# In welchem Bereich hat sich Ihr Bewegungsverhalten verändert?



# Bewegungsstrategien im Homeoffice

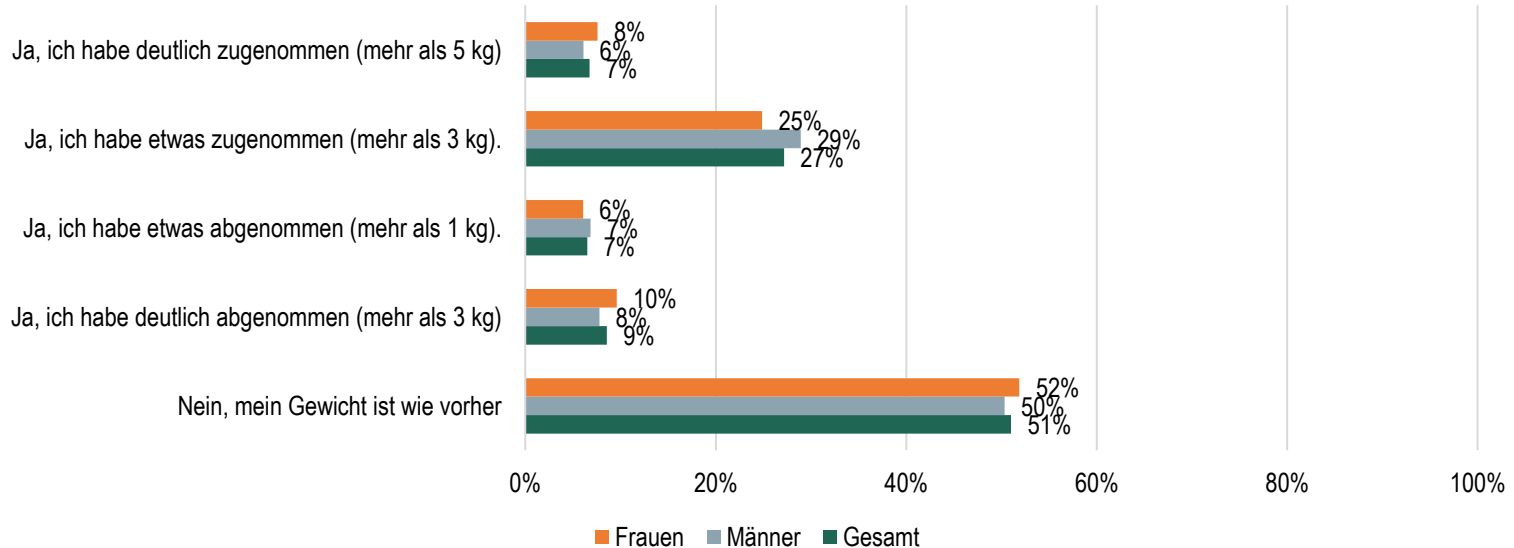


# Bewegungsstrategien im Homeoffice



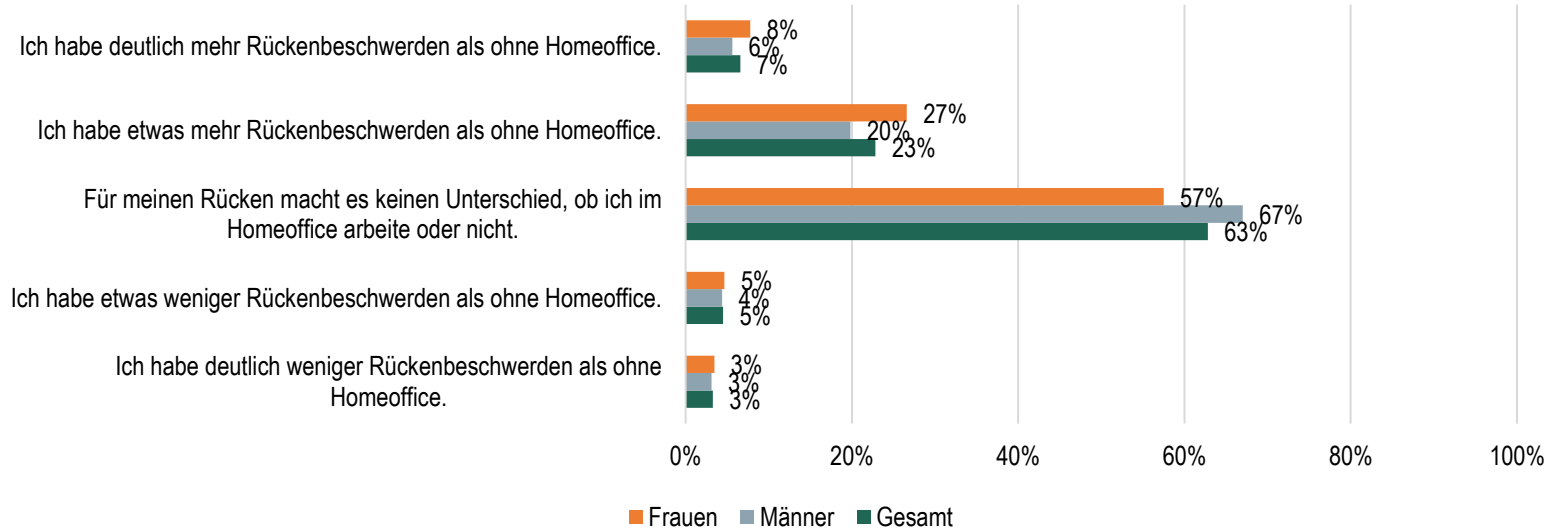
## Gewichtsveränderungen im Homeoffice

25 Prozent der Frauen und 29 Prozent der Männer geben an, seit Beginn der Arbeit im Homeoffice mindestens drei Kilo zugenommen zu haben. Bei 52 Prozent der Frauen und 50 Prozent der Männer hat sich das Gewicht nicht verändert.



# Rückenbeschwerden im Homeoffice

27 Prozent der Frauen 20 Prozent der Männer haben seit Beginn der Arbeit im Homeoffice etwas mehr Rückenbeschwerden. Acht Prozent der Frauen und sechs Prozent der Männer klagen über deutlich mehr Rückenbeschwerden im Homeoffice.



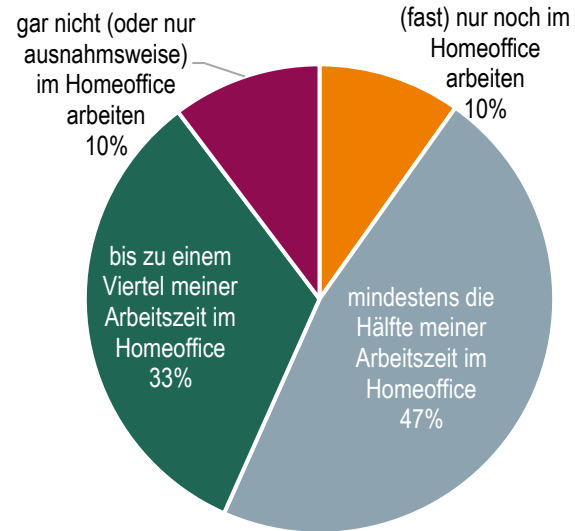
# Perspektive

---

# Homeoffice-Erfahrene wollen auch in Zukunft ins Homeoffice

„Welchen Anteil Ihrer Gesamtarbeitszeit sollte die Arbeit im Homeoffice nach der Corona-Krise idealerweise ausmachen?“

Ich möchte...





# Fazit

---

## Fazit

- Das Homeoffice hat sich im Verlauf der Corona-Krise weiter etabliert. 46 Prozent der Panel-Befragten arbeiten regelmäßig, d.h. mindestens mehrmals die Woche oder sogar täglich im Homeoffice. Dieser Anteil ist etwa so hoch wie während der ersten Welle im April 2020.
- Auch digitale Arbeitsformen wie Videokonferenzen werden von 49 Prozent der Beschäftigten mehrmals pro Woche bis mehrmals täglich genutzt, ein erneuter Anstieg gegenüber April 2020.
- Die Vorteile des Homeoffice überwiegen aus Sicht der Homeoffice-Arbeitenden deutlich und werden größtenteils noch stärker wahrgenommen als im April 2020. Dazu gehört die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, die empfundene Arbeitsproduktivität und Zeitgewinn. Die Zeitflexibilität ist auf dem gleichen Niveau geblieben.
- Hauptnachteil des Homeoffice: die fehlenden Kontakte zu Kolleginnen und Kollegen sowie Vorgesetzten. Ebenfalls als Nachteil wird ein erschwerter Zugang zu Unterlagen und Arbeitsmaterialien sowie eine fehlende Trennung von Beruf und Privatleben empfunden.

## Fazit

- „Homeoffice-Potenzial“: 49 Prozent der Befragten geben an, dass ihre Tätigkeit im Großen und Ganzen auch von zu Hause ausgeübt werden kann.
- Jedoch arbeiten nur 38 Prozent aller Beschäftigten regelmäßig, d. h. mindestens mehrmals pro Woche von zu Hause aus.
- Nur drei Prozent der Beschäftigten haben trotz Homeoffice-Potenzial keine Erlaubnis ihres Arbeitgebers. Neun Prozent nutzen aus eigener Entscheidung das Homeoffice-Potenzial ihrer Tätigkeit nicht regelmäßig.
- Gründe hierfür: „mal rauskommen wollen“, „Kolleginnen und Kollegen sehen wollen“, aber auch fehlende Abgrenzungsmöglichkeiten zu Hause.

## Fazit

- Die meisten Beschäftigten im Homeoffice sind sehr kompetent bezüglich der Arbeit von zu Hause aus. Fast alle verfügen über Strategien, die Arbeit im Homeoffice zu gestalten. Sie strukturieren den Tag, richten Pausen ein, achten auf Ergonomie oder schaffen sich digitalen Ersatz für Begegnung und Austausch.
- Es gibt jedoch auch einen kleinen Anteil der Homeoffice-Arbeitenden, der über keinerlei solcher Strategien verfügt.
- Die meisten Beschäftigten, die regelmäßig im Homeoffice sind, werden von ihrem Arbeitgeber unterstützt, etwa durch einen Laptop, weitere Hardware oder virtuelle Teammeetings. 10 Prozent dieser Gruppe geben jedoch an, keinerlei Unterstützung zu erhalten.
- Nach ihrer Perspektive für die Zukunft gefragt, wollen 46 Prozent der Beschäftigten mit Homeoffice-Erfahrung mindestens die Hälfte ihrer Arbeitszeit im Homeoffice arbeiten. Hinzu kommen 10 Prozent, die fast nur noch von zu Hause arbeiten wollen.

## Fazit

- 48 Prozent der Beschäftigten bewegen sich seit der Arbeit im Homeoffice deutlich weniger.
- 25 Prozent der Beschäftigten im Homeoffice bewegen sich durch die Arbeit im Homeoffice häufiger in Form von Spaziergängen, Haus- und Gartenarbeit und Treppensteigen. 21 Prozent der Beschäftigten im Homeoffice führen selbstorganisierte Sportaktivitäten durch. Hingegen nahmen Bewegungsaktivitäten in Hinblick auf Transport und der Teilnahme an organisierten Sportaktivitäten ab.
- Ein hoher Anteil der Beschäftigten im Homeoffice verfügt über gezielte Bewegungsstrategien. Sie planen Bewegung gezielt in ihren Tagesablauf ein, unterbrechen häufiger das Sitzen oder nutzen digitale Angebote oder Trainingsmaterialien. 23 Prozent der Beschäftigten im Homeoffice verfügen über keinerlei solcher Strategien.
- Etwa ein Drittel der Beschäftigten haben seit der Arbeit im Homeoffice an Gewicht zugenommen oder sind von Rückenbeschwerden betroffen. Über die Hälfte der Beschäftigten hat keine dieser Veränderungen festgestellt.

# ANTWORTEN DER DAK-GESUNDHEIT

## Erste Maßnahmen unserer Kasse:

- Einbindung des Themas in Beratung und Prozesse zur betrieblichen Gesundheitsförderung
- Angebote für eine digitale Weiterbildung von Führungskräften und Mitarbeitenden, z.B. über [www.dak.de/digitalesBGM](http://www.dak.de/digitalesBGM)
- Offene Online-Workshops auch für Versicherte anderer Kassen
- Themen zum Beispiel: Resilienz für Arbeitnehmer, Work-Life-Balance im Homeoffice, Virtuelles Führen

Vielen Dank für Ihre  
Aufmerksamkeit!

