

Kultur, Gesellschaft & Wissen

Das Homeoffice abschaffen? Wem das am meisten schadet

Angestellte unter Druck Nach dem Corona-Ende wollen viele Firmen das Heimbüro abschaffen. Dabei ist es für Menschen mit Burn-out oder Depressionen eine Hilfe auf dem Weg zurück in den Job.

Stefan Müller

Einst aus der Not geboren, kann man das Homeoffice heute kaum mehr aus der Arbeitswelt wegdenken. Doch inzwischen möchten viele Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber das Homeoffice am liebsten wieder abschaffen oder wenigstens die Tage reduzieren, an denen Angestellte zu Hause arbeiten. Gleichzeitig wollen Erwerbstätige diese Freiheit nicht mehr aufgeben.

Bei diesem Tauziehen ist ein Aspekt zu selten Thema: Dank Homeoffice können manche Erwerbstätige, die beispielsweise an einem Burn-out oder an einer chronischen Krankheit leiden, einfacher und schrittweise wieder einsteigen. Oder das Homeoffice bietet ihnen die Möglichkeit, ihren Arbeitsplatz überhaupt zu behalten.

— Immer mehr Beschäftigte erkranken psychisch

Viele Menschen erkranken psychisch und bekommen dadurch Probleme am Arbeitsplatz. Gemäss Gesundheitsförderung Schweiz zeigt jede vierte Person im Laufe eines Jahres Anzeichen einer psychischen Erkrankung. Und wer krankgeschrieben ist, bleibt durchschnittlich 278 Tage von der Arbeit fern, erheblich länger als bei einer körperlichen Krankheit.

«Beim Krankentaggeld stellen wir fest, dass die psychische Gesundheit mittlerweile der grösste Kostenblock ist», sagte Helsana-CEO Roman Sonderegger in einem Interview.

Dies stellt auch die Invalidenversicherung (IV) fest. So hat sich die Zahl der IV-Eingliederungsmassnahmen mit über 200'000 seit 2007 verdreifacht. Viele der Massnahmen gehen heute auf das Konto von psychischen Krankheiten wie Burn-out.

— Bei Burn-outs erleichtert Homeoffice den Einstieg

«Das Homeoffice kann als individuell angepasster Weg oder als Zwischenetappe zur Rückkehr an den Arbeitsplatz sinnvoll sein», sagt Sibylle Siegwart von der IV-Stelle Kanton Bern. Auch könne damit der Arbeitsweg vermieden werden, falls dieser ein Problem darstelle.

Die Möglichkeit für Homeoffice erweitere somit manchmal die Palette von Massnahmen für einen niederschweligen Wiedereinstieg. Harte Zahlen zum Einsatz von Homeoffice habe sie allerdings nicht zur Verfügung.

Siegwart kann sich auch gut vorstellen, dass Arbeitgebende bei krankheits- und unfallbedingten Ausfällen oft von sich aus die Möglichkeiten des Homeoffice nutzen und damit die Rückkehr an den Arbeitsplatz unterstützen.

— Depressionen und Angststörungen in der Berufswelt

Das Case-Management grosser Krankenversicherer macht ebenfalls gute Erfahrungen mit Homeoffice. Dabei kümmert man



Nach einem Schicksalsschlag kann das Homeoffice der erste Schritt in Richtung Wiedereinstieg sein. Symbolfoto: Getty Images

sich um Arbeitnehmende, die länger ausfallen, und versucht, sie wieder einzugliedern oder eine andere Lösung für sie zu finden.

«Homeoffice wirkt unterstützend, wenn jemand Rückzugsmöglichkeiten benötigt, zum Beispiel bei einem Burn-out», sagt Ebru Tekol von der Fachführung Case-Management bei der Helsana. Es brauche jedoch eine hohe Akzeptanz des Betriebs oder des Teams sowie klare Regelungen, ansonsten gebe es eine zusätzliche Belastung.

Entscheidend für den Erfolg einer Wiedereingliederung sei hier nicht das Homeoffice an sich, sondern die Einsicht der Betroffenen, dass nur sie selbst etwas ändern könnten. Sie müssten bereit sein, Abstriche zu machen – im Beruf oder auch im Privaten.

Neben Burn-outs begleiten die Case-Managerinnen und -Manager auch häufig Versicherte mit Depressionen oder Angststörungen. «Bei diesen Erkrankungen ist Homeoffice eine gute Überbrückungsmassnahme», sagt Tekol. Doch irgendwann müsse man den Arbeitsweg wieder zurücklegen und Türen wieder selber öffnen können.

Für Sucht- und Schizophreniebetreffende komme Homeoffice hingegen kaum infrage. Sie würden auch selten im Case-Management betreut, sagt die Fach-

«Homeoffice ist ein sinnvolles Modell, das eine frühe Reintegration möglich macht.»

Barbara Hochstrasser
Psychiaterin

frau. Meist fehle hier die Freiwilligkeit oder auch die Compliance – die Fähigkeit, zusammenzuarbeiten.

— Lange Job-Abwesenheit wird zur Herausforderung

Im Umgang mit Betroffenen sei es jedoch am besten, den Fokus auf die Symptome und nicht auf die Diagnose zu legen. Die Betroffenen würden so weniger in Schubladen gesteckt, was auch den Wiedereinstieg erleichtern könne.

Das Case-Management kommt in der Regel erst zeitverzögert zum Einsatz, nach rund einem halben Jahr, wenn stationäre oder ambulante Behandlungen abgeschlossen sind. «Weil die Leute dann schon relativ lange vom Beruf weg sind, müssen wir sie aus

dem Schneckenhaus holen», sagt Tekol.

Man würde deshalb zuerst auf Arbeitsversuche setzen, mit einem geregelten Tagesrhythmus. Mit Aufstehen, Arbeitsweg, Arbeiten vor Ort an einem halben Tag und dann wieder nach Hause ins Homeoffice. Dabei stelle sich immer die Frage, ob es besser sei am angestammten Arbeitsplatz zu arbeiten oder ob das Homeoffice nicht die bessere Lösung wäre.

Bei einem Stellenwechsel sei Homeoffice jedoch eher hinderlich, weil man am neuen Arbeitsort zuerst Netzwerke aufbauen und Menschen kennen lernen müsse. Dies gehe natürlich besser physisch und vor Ort. Hinzu komme auch der Trend vieler Arbeitgebenden, eher weniger Homeoffice anzubieten.

— Mit Job-Coaching zum Erfolg

Auch bei der Zurich-Versicherung schätzt man das Homeoffice für die mögliche Rückkehr an den Arbeitsplatz. «Unabhängig von der Erkrankung kann Homeoffice als Wiedereingliederung bei langen Arbeitswegen sinnvoll sein», sagt Mediensprecher Kay Schubert von der Zurich-Versicherung.

Bei einem Wiedereinstieg mit drei Stunden Arbeit pro Tag könne ein Arbeitsweg von je einer Stunde bereits viel Energie rau-

ben, die für die Arbeit fehle. Auch bei tiefen Einstiegspreisen könne Homeoffice entlasten.

Das Zurich-Versicherung-Case-Management schafft es laut Schubert, zwei Drittel der erkrankten Versicherten wieder einzugliedern. Homeoffice, gutes Job-Coaching und Aufbautraining trügen sicher zu diesem Erfolg bei – ähnlich wie bei anderen Case-Managements anderer Firmen.

— Homeoffice fordert hohe Disziplin

«Zum Nutzen vom Homeoffice gibt es zwar keine wissenschaftlichen Daten, ich sehe aber ein Dafür und ein Dawider», sagt Barbara Hochstrasser vom Schweizer Expertennetzwerk für Burn-out und Chefärztin an der Privatklinik Meiringen im Berner Oberland. Sie hat ebenfalls bei Patienten und Patientinnen Homeoffice eingesetzt.

«Menschen mit Burn-out haben einen langwierigen Erschöpfungszustand, verbunden mit einer reduzierten Belastbarkeit», sagt die Psychiaterin. Aus diesem Grund könne bereits der Arbeitsweg mit dem ÖV sehr belastend sein und einen Teil der verfügbaren Energie auffressen. Die Aktivitäten müssten deshalb gut portioniert und strukturiert werden, damit es nicht zur Überlastung komme.

Am Beispiel eines Informatikers erläutert Hochstrasser das Vorgehen, das zusammen mit dem Arbeitgeber und der Case-Managerin abgesprochen wurde. Morgens und nachmittags arbeitete der Informatiker je eineinhalb Stunden am Computer, ohne Zeitdruck – das Maximum, das ihm möglich war. Nach ein paar Wochen fühlte er sich wieder gestärkt und wollte darum wieder einen Tag vor Ort arbeiten.

So erfolgte schrittweise seine Reintegration in die angestammte Arbeit. «Dies setzt jedoch eine hohe Disziplin des Patienten voraus und die Einhaltung der Pausen», betont Hochstrasser. Ausserdem müsse der Patient regelmässig Rückmeldung geben, wie es ihm gehe.

Das Homeoffice bietet laut Hochstrasser zwar wenig Austausch mit dem Arbeitgeber, was manchmal indes von Vorteil sein könne. Berücksichtigt werden müssten natürlich auch mögliche Belastungen zu Hause, beispielsweise Kinder, was vor allem Mütter betreffe.

«Ich glaube, dass Homeoffice generell ein sinnvolles Modell ist, das eine frühe Reintegration möglich macht», sagt Hochstrasser. Mit dieser Einschätzung sei sie nicht allein, sondern teile sie mit etlichen Fachleuten, die an vorderster Front im Case-Management tätig seien.