

# dtec.bw-Projekt: Digital Leadership and Health

**Leitung:** Prof. Dr. Jörg Felfe; **Partner:** Prof. Dr. Sven Hauff, Prof. Dr. Karl-Heinz Renner, Prof. Dr. Antje Ducki, Dr. Katharina Klug; **Projektverantwortung:** Dr. Annika Krick; **Team:** Dr. Laura Klebe, Stephanie Neidlinger, M.Sc., Katharina Schübbe, M.Sc., Dorothee Tautz, M.Sc., Yannick Frontzkowski, M.Sc., & Philip Gubernator, M.A.



## Ziele

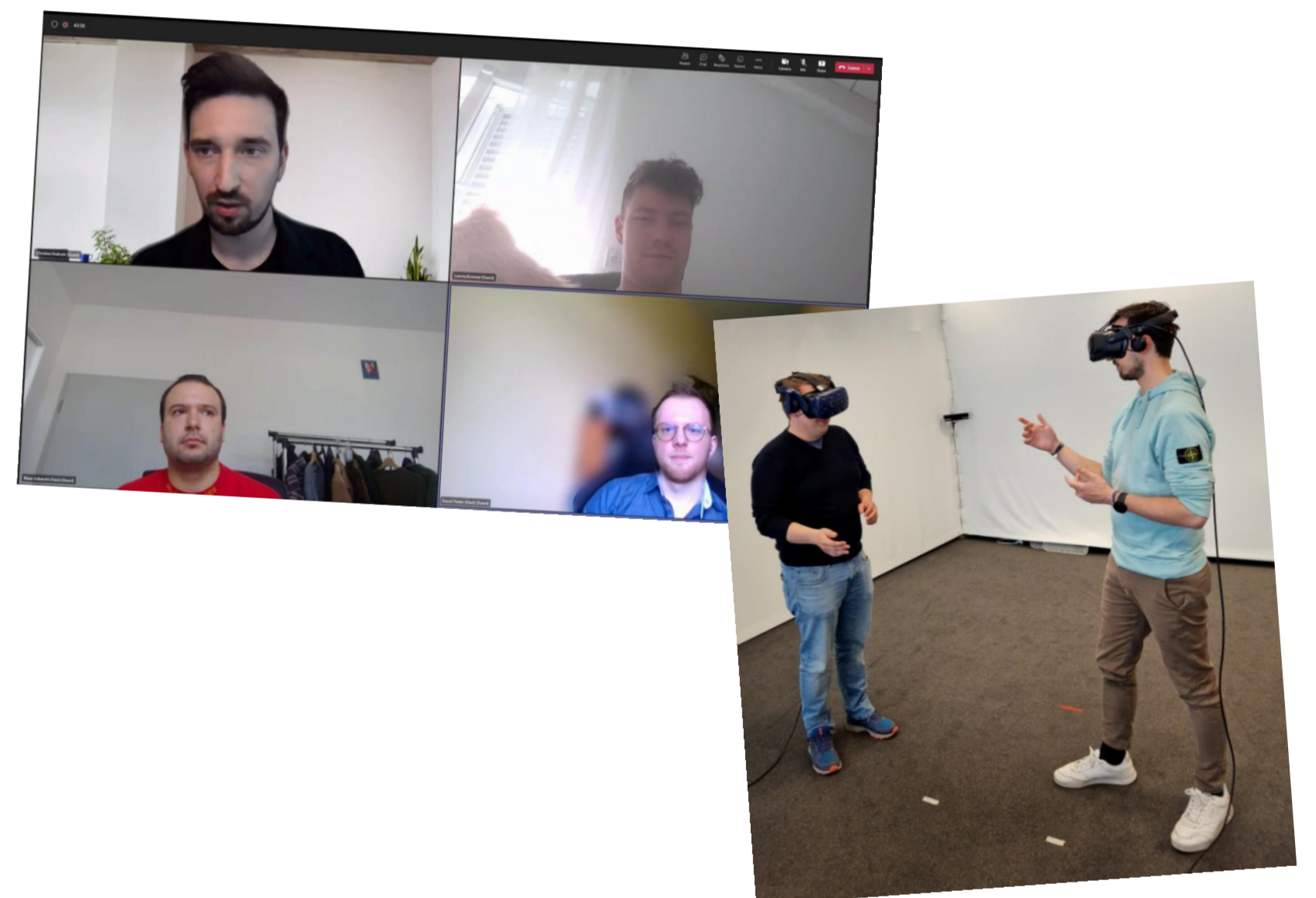
1. förderliche und hinderliche Bedingungen digitaler Arbeit und Führung identifizieren
2. gesundheitsförderliche Führung bei digitaler Arbeit
3. Entwicklung einer online Plattform für Führungskräfte zur Unterstützung digitaler Führung

## Fragestellungen

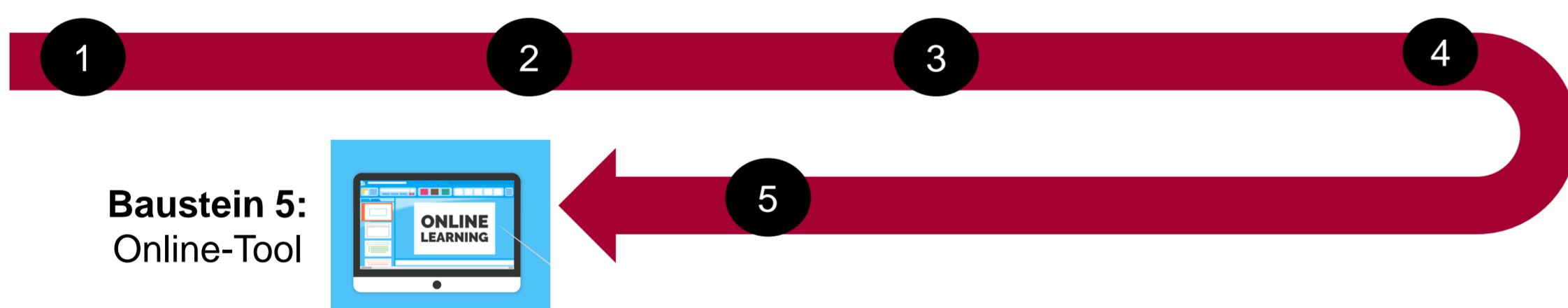
- Wie wirken sich digitale Arbeitsformen auf die Beschäftigten und auf die Führung aus?
- Wer profitiert mehr, wer profitiert weniger von digitaler Arbeit?
- Wie können Arbeit und Führung im Homeoffice mit Blick auf Zufriedenheit, Leistung und Gesundheit optimal gestaltet werden?

## Experimentalstudien & Simulationen

**4** Baustein 4: Experimentalstudien



## Bausteine



## Plattform für Führungskräfte: „Digital Leadership Assistent“

**5** Baustein 5: Plattform

<b>Basismodul:</b> Chancen und Risiken im Homeoffice 	<b>Vertiefung 1:</b> Gute Führung im Homeoffice 	<b>Vertiefung 2:</b> Führung und Gesundheit im Homeoffice 
<b>Vertiefung 3:</b> Team/ Meeting 	<b>Vertiefung 4:</b> Wer profitiert im Homeoffice? 	<b>Vertiefung 5:</b> Unternehmensaspekte 

Jedes Modul besteht aus 3 Teilen:

- Videointro: Einstieg ins Thema
- Wie sieht es bei mir aus?  
Selbst-(vs. Fremd)check
- Was kann ich tun?  
Handlungsempfehlungen & Übungen

## Ergebnisse der Längsschnittbefragung

**3** Baustein 3: Quantitative Befragungen

- Beschäftigte mit Homeoffice (HO) berichten bessere Arbeitsbedingungen – aber Freiwilligkeit entscheidend
- generell mehr Wunsch nach (HO)
- HO im direkten Vergleich vorteilhaft (Flexibilität, Autonomie) – aber auch Risiken, z.B.: Isolation, Ergonomie, Kommunikation, häufige Webkonferenzen, Zoom Fatigue
- Transformationale und gesundheitsorientierte Führung gelingen auch im HO, aber im HO weniger effektiv
- tägliche Kommunikation nimmt bei zunehmender HO-Intensität ab und informelle Kommunikation leidet
- nur ein Teil der Führungskräfte nutzen digitale Tools zur Unterstützung der Zusammenarbeit
- Führungskräfte berichten im HO von spezifischen Führungsproblemen in den Bereichen Steuerung, Kontrolle, Unterstützung und Koordination im Team
- 46% der Führungskräfte fällt es im HO schwer, mitzubekommen, wann jemand Unterstützung benötigt - im Büro berichten davon nur 22%
- weitere Ergebnisse unter: <https://www.hsu-hh.de/psyaow/newsblog-aus-unserem-dtec-projekt-digital-leadership-and-health/>

