

Stand: 06/2024

Desk Sharing: Psychische Belastung und Gestaltungsempfehlungen

Problem

Unternehmen und Einrichtungen, in denen sich das Arbeiten im Homeoffice etabliert hat, führen vor Ort immer häufiger Desk Sharing ein. Das bedeutet, dass sich Beschäftigte einen Büro- oder Bildschirmarbeitsplatz mit anderen Mitarbeitenden teilen. Desk Sharing kann in den verschiedensten Büroraumkonzepten angewendet werden, z. B. Einzelbüros, Mehrpersonen- oder Großraumbüros.

Eine Befragung des Fraunhofer IAO hat 2021 ergeben, dass bei über 25 Prozent der befragten Betriebe die meisten Büro-Beschäftigten keinen festen Arbeitsplatz mehr haben und über 40 Prozent der Betriebe dies für die kommenden Jahre planen.

Die Forschung hat Desk Sharing bisher überwiegend im Kontext von Großraumbüros oder Open-Space-Konzepten untersucht. Diese Studien betrachten zudem in erster Linie physische Auswirkungen. Die psychische Belastung und Beanspruchung sowie deren Folgen wurden meist nicht berücksichtigt.

Aktivitäten

Das IAG hat Beschäftigte und Führungskräfte, die unter Desk-Sharing-Bedingungen arbeiten, online befragt. Dabei standen Aspekte der psychischen Belastung im Fokus, wie Arbeitsorganisation, Arbeitsumgebung, Arbeitsmittel und soziale Beziehungen. Betrachtet wurden auch Beanspruchungsfolgen wie Zufriedenheit, Gesundheit und Leistungsfähigkeit. Verschiedene Bürokonzpte wurden ebenfalls berücksichtigt. Die Gesamtstichprobe betrug $n = 1.996$.



© storyset – freepik.com, modifiziert vom IAG

Die Datenerhebung erfolgte im Jahr 2023 per Panel- bzw. Online-Befragung. Zielgruppe waren Beschäftigte, Führungskräfte und Unternehmensleitungen, die an mindestens einem Tag pro Woche im Büro unter Desk-Sharing-Bedingungen arbeiten. Aus den Befragungsergebnissen hat das IAG Gestaltungsempfehlungen für die Einführung und Umsetzung von Desk Sharing abgeleitet.

Ergebnisse und Verwendung

Insgesamt zeigen die Ergebnisse, dass Desk-Sharing-Arbeitsplätze in den verschiedensten Büroraumkonzepten angewendet werden und je nach Gestaltung mit positiven sowie negativen Beanspruchungsfolgen bei Beschäftigten in Zusammenhang stehen.

Die Hälfte der Befragten erlebt durch Desk Sharing keine Beeinflussung der Produktivität, knapp 30 Prozent erleben eine negative und 20 Prozent eine positive Beeinflussung. 60 Prozent erleben keine Beeinflussung der Gesundheit durch Desk Sharing, knapp ein Viertel erlebt eine negative und 15 Prozent eine positive Beeinflussung.

Ob Desk Sharing in einem Unternehmen zum Erfolgsmodell wird, entscheidet sich schon vor der Umsetzung. Beschäftigte sollten bereits in der Planungsphase einbezogen und motiviert werden, ihre Möglichkeiten zur Beteiligung wahrzunehmen. In der Befragung haben nur knapp 30 Prozent der Mitarbeitenden angegeben, dass diese Möglichkeit überhaupt bestand. Lediglich ein Drittel davon hat sie auch genutzt.

Die Akzeptanz von Desk Sharing erhöht sich, wenn für alle die gleichen Regeln gelten. Fast die Hälfte der Befragten sagte, dass es in ihrem Betrieb Ausnahmen sowohl für Beschäftigte als auch Führungskräfte gibt. Bei knapp 30 Prozent der Befragten sind vor allem Führungskräfte von den Regelungen zum Desk Sharing ausgenommen. Solche Ausnahmen sollten sorgfältig geprüft, transparent kommuniziert und gut begründet werden. Auch klare Nutzungsregeln zu Sauberkeit und Ordnung, ein ausgereiftes Lärmschutzkonzept und ausreichend Rückzugsmöglichkeiten sorgen für Akzeptanz bei den Beschäftigten.

Wo Desk Sharing eingesetzt wird, sollten die Möbel an die unterschiedlichen körperlichen Bedürfnisse der Beschäftigten anpassbar sein. In der Befragung gaben ca. 80 Prozent an, dass sie über einen höhenverstellbaren Tisch und verstellbaren Bürostuhl verfügen. Die Mehrheit der Befragten wurde von ihrer Organisation dazu unterwiesen, wie sie die Arbeitsmittel individuell einstellen kann. Ein Drittel hat keine Unterweisung erhalten.

Ob Zusammenarbeit und Vernetzung der Beschäftigten durch Desk Sharing besser funktionieren, konnte die Befragung nicht eindeutig beantworten. Mehr als 40 Prozent der Befragten sagten, dass die Zusammenarbeit durch Desk Sharing nicht einfacher geworden ist. Knapp 50 Prozent gaben an, sich durch Desk Sharing nicht mehr als sonst mit anderen Beschäftigten zu unterhalten, während ein Viertel der Befragten durchaus diesen Vorteil sieht. Führungskräfte sollten die teamübergreifende Vernetzung, aber besonders den Austausch im eigenen Team noch stärker fördern. Regelmäßige Besprechungen in Präsenz können dazu beitragen und Ad-hoc-Meetings in der gemeinsamen Teeküche stärken das Wir-Gefühl.

Nutzerkreis

Berufsgenossenschaften und Unfallkassen sowie ihre Mitgliedsbetriebe

Fachliche Anfragen

- IAG, Abteilung Themenentwicklung und Praxistransfer

Weiterführende Informationen

- Grellert, F.; Cosmar, M.: Desk Sharing: Umfrage zu psychischer Belastung, Beanspruchung und Beanspruchungsfolgen. Hrsg.: Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV), Berlin 2024
[🔗 Publikationsdatenbank der DGUV](#)
- Grellert, F.; Cosmar, M.: CHECK-UP Desk Sharing: Gestaltungsempfehlungen für die Einführung und Umsetzung von Desk Sharing in einer Organisation. Hrsg.: Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV), Berlin 2024
[🔗 Publikationsdatenbank der DGUV](#)

Herausgegeben von:

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e. V. (DGUV)
 Glinkastraße 40 · 10117 Berlin
 Telefon: 030 13001-0 (Zentrale)
 E-Mail: info@dguv.de · Internet: www.dguv.de
 ISSN (Internet): 2190-0892
 ISSN (Druckversion): 2190-0884

Bezug:

www.dguv.de/publikationen Webcode: p022586

Verfasst von:

Franziska Grellert
 Institut für Arbeit und Gesundheit der Deutschen
 Gesetzlichen Unfallversicherung (IAG)
 Königsbrücker Landstraße 2 · 01109 Dresden
 Telefon: 030 13001-2203
 E-Mail: iag@dguv.de
 Internet: www.dguv.de/iag