

# Soziale Isolation vorbeugen in Hybrid & Remote-Arbeit

„Soziale Isolation am Arbeitsplatz entsteht, wenn sich Mitarbeiter von ihrem Team, ihrem Vorgesetzten oder ihrem Unternehmen abgekoppelt fühlen. Hybrides Arbeiten und Remote-Arbeit verstärken dieses Risiko aufgrund der physischen Distanz, weniger zwangloser Interaktionen und der Abhängigkeit von virtueller Kommunikation.“



## Einleitung

Hybrid- und Remote-Arbeit bieten Flexibilität und Bequemlichkeit, bergen aber auch das Risiko der sozialen Isolation für die Mitarbeiter. Der Mangel an persönlichen Kontakten kann zu Einsamkeit, geringerem Engagement und sogar zu psychischen Problemen führen. Die Verhinderung sozialer Isolation ist eine wesentliche Voraussetzung für die Förderung eines engagierten und motivierten Personals. Dieses Merkblatt befasst sich mit Strategien, um das Problem der sozialen Isolation anzugehen und stärkere Beziehungen in hybriden und dezentralen Arbeitsumgebungen aufzubauen.

# Das Problem verstehen

Soziale Isolation am Arbeitsplatz entsteht, wenn sich Mitarbeiter von ihrem Team, ihrem Vorgesetzten oder ihrem Unternehmen abgekoppelt fühlen. Hybride Arbeitsformen und Telearbeit verstärken dieses Risiko aufgrund der räumlichen Distanz, der geringeren Anzahl zwangloser Interaktionen und der Abhängigkeit von der virtuellen Kommunikation.

**Zu den Auswirkungen der sozialen Isolation gehören:**

- 1** Verschlechterung der psychischen Gesundheit und des Wohlbefindens.
- 2** Geringere Arbeitszufriedenheit und geringeres Engagement.
- 3** Höhere Fluktuation und Burnout.
- 4** Kommunikation in Silos und weniger Zusammenarbeit.

Unternehmen müssen diese Herausforderungen proaktiv angehen, um sicherzustellen, dass sich die Mitarbeiter unterstützt und geschätzt fühlen, unabhängig davon, wo sie arbeiten.

# Wie können wir **diese Risiken senken?**

**Die Förderung regelmäßiger Kontakte** ist ein wesentlicher Faktor im Kampf gegen die soziale Isolation. Unternehmen sollten regelmäßige Teamsitzungen, Einzelgespräche und informelle Treffen einplanen, um das Engagement aufrechtzuerhalten. Darüber hinaus können virtuelle Kaffeekränzchen, teambildende Aktivitäten oder „Watercooler“-Sitzungen Gelegenheiten für zwanglose Interaktionen schaffen und das Gemeinschaftsgefühl fördern.

**Die Förderung eines Zugehörigkeitsgefühls** ist eine weitere wichtige Strategie. Dies kann durch das Feiern von Zwischenzielen, Geburtstagen und Erfolgen im Team erreicht werden, wodurch die Kameradschaft unter den Mitarbeitern gestärkt wird. Die Förderung von Mitarbeiter-Ressourcengruppen (ERGs) oder sozialen Clubs ermöglicht es dem Einzelnen, mit anderen in Kontakt zu treten, die ähnliche Interessen haben, was die Beziehungen im Unternehmen weiter stärkt.

**Die Nutzung von Technologien für die Zusammenarbeit** ist in hybriden und dezentralen Arbeitsstrukturen unerlässlich. Tools wie Slack, Microsoft Teams oder Zoom können sowohl die arbeitsbezogene als auch die informelle Kommunikation erleichtern. Unternehmen sollten auch spezielle Kanäle für nicht arbeitsbezogene Gespräche einrichten, z. B. über Hobbys, Haustiere oder Wellness-Tipps, um informelle Interaktionen zu fördern.

**Die Förderung von Veranstaltungen** für hybride Teams bietet den Mitarbeitern die Möglichkeit, über den Bildschirm hinaus in Kontakt zu treten. Unternehmen sollten regelmäßige persönliche Zusammenkünfte für hybride Teams fördern, z. B. Retreats oder gemeinsame Arbeitstage. Die Ausrichtung von Veranstaltungen, an denen sowohl Mitarbeiter vor Ort als auch virtuelle Mitarbeiter teilnehmen, gewährleistet die Integration und stärkt die Teambindung.

**Die Bereitstellung von Ressourcen für die psychische Gesundheit** ist entscheidend für die Unterstützung der Mitarbeiter bei der Bewältigung der Isolation und ihrer Auswirkungen. Die gemeinsame Nutzung von Hilfsprogrammen für Mitarbeiter (EAPs) oder Apps für psychische Gesundheit kann wertvolle Unterstützung bieten. Die Veranstaltung von Webinaren oder Workshops zu Themen wie Umgang mit Einsamkeit, Stress und Work-Life-Balance gibt den Mitarbeitern außerdem Werkzeuge an die Hand, mit denen sie ihr Wohlbefinden in den Vordergrund stellen können.

**Der Aufbau einer Inklusionskultur** erfordert kontinuierliche Bemühungen der Organisationen. Führungskräfte sollten darin geschult werden, Anzeichen sozialer Isolation zu erkennen, z. B. mangelnde Interaktion mit Kollegen, das Gefühl, vom Team abgekoppelt zu sein, begrenzten Zugang zu Unterstützung zu haben und in der Kommunikation übersehen zu werden, und proaktive Schritte zu unternehmen, um diese Probleme anzugehen. Die Förderung einer offenen Kommunikation über die Herausforderungen der Mitarbeiter bei der Remote-Arbeit kann dazu beitragen, ein unterstützendes Umfeld zu schaffen, in dem sich der Einzelne gehört und geschätzt fühlt.

# Welche Rolle spielen die Führungskräfte und Personalabteilung?

## Führungskräfte



- Schaffen Sie einen sicheren Raum für Mitarbeiter, in dem sie über Gefühle der Isolation oder Einsamkeit sprechen können.
- Sorgen Sie für eine ausgewogene Verteilung der Arbeitslast, um Burnout vorzubeugen, und stellen Sie sicher, dass Teammitglieder die Möglichkeit haben, Kontakte zu knüpfen.
- Beziehen Sie Mitarbeiter, die von unterwegs arbeiten, aktiv in Diskussionen, Entscheidungsfindungen und Feierlichkeiten ein.

## Personalabteilung



- Legen Sie Richtlinien fest, die sozialen Kontakten Vorrang einräumen, wie z. B. eine hybride Veranstaltungsplanung.
- Entwickeln Sie Schulungsprogramme, die Managern helfen, Remote-Mitarbeiter zu unterstützen.
- Stellen Sie Tools, Plattformen und Ressourcen zur Verfügung, um die Zusammenarbeit im Team zu erleichtern.
- Die Personalabteilung kann auch als Brücke zwischen Führungskräften und Mitarbeitern fungieren, indem sie Feedback einholt und Entwicklungen in Bezug auf soziale Isolation ermittelt.

## Schlussfolgerung

Durch die Pflege von Beziehungen, die Förderung der Mitarbeiterbindung und die Ausstattung von Managern mit den richtigen Instrumenten können Unternehmen eine Kultur schaffen, in der sich die Mitarbeiter unterstützt und motiviert fühlen, ganz gleich, wo sie arbeiten. Der Aufbau von Beziehungen und die Betonung des Wohlbefindens sind der Schlüssel zu langfristigem Erfolg am sich wandelnden Arbeitsplatz.

## Weiterführende Literatur



- Perry, R. (2018). *Belonging at work: Everyday actions you can take to cultivate an inclusive organization*. PYP Academy Press.
- Greenblatt, A. (2023). *Loneliness Epidemic*. CQ Researcher. CQ Press <https://doi.org/10.4135/cqresrre20230505>. Available at: [https://www.woodhullfoundation.org/wp-content/uploads/2023/05/Loneliness-Epidemic\\_-CQR.pdf](https://www.woodhullfoundation.org/wp-content/uploads/2023/05/Loneliness-Epidemic_-CQR.pdf) (January 2025).
- Ha, N. T. T. (2021). *Workplace isolation in the growth trend of remote working: a literature review*. Review of Economic and Business Studies (REBS), (27), 97-113. Available at: <https://rebs.feaa.uaic.ro/issues/pdfs/27.pdf#page=97> (January 2025).