Fraunhofer IAO

Milena Bockstahler | Mitja Jurecic | Stefan Rief

Homeoffice Experience 2.0

Veränderungen, Entwicklungen und Erfahrungen zur Arbeit aus dem Homeoffice während der Corona-Pandemie

Im Rahmen des Innovationsnetzwerks:

OFFICE 21® Zukunft der Arbeit

Inhalt

1. Ergebnisse im Überblick 4

2. Einleitung 5
2.1 Ausgangssituation 5
2.2 Zielsetzung und Vorgehen 5

3. Ergebnisse 7
3.1 Zukünftige Arbeitsorte 7
3.2 Tätigkeiten, die in Zukunft im Büro ausgeübt werden 8
3.3 Arbeiten von zu Hause aus 9
3.3.1 Produktivität im Homeoffice 9
3.3.2 Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben 10
3.4 Einflussfaktoren für die Rückkehrbereitschaft ins Büro 11
3.4.1 Technische und ergonomische Ausstattung 13
3.4.2 Zusätzliche Anreize 15

4. Zusammenfassung und Fazit 17

5. Über die Studie 18
5.1 Datenbasis und Zusammensetzung der Studie 18
5.2 Statistische Erläuterungen 20

6. Office 21®-Kooperationspartner 21
Kooperationspartner 21

7. Literaturverzeichnis 22

Impressum 23

1. Ergebnisse im Überblick

Austausch mit Kolleg*innen als Motivation für eine Rückkehr ins Büro

Die Möglichkeit auf Kommunikation, Kollaboration und Zusammenarbeit mit Kolleg*innen und die Chance, sich informell auszutauschen, sind der häufigste Grund, weshalb es die Menschen zurück ins Büro zieht. Trotz des ausgeprägten Wunsches nach Austausch werden auch Rückzugsorte benötigt. Dies zeigt sich gerade in der Sorge der Befragten, im Büro durch Kollegen*innen eher gestört oder stärker aus dem Flow gerissen zu werden als beim Arbeiten von zu Hause aus.

Empfundene Produktivität beim Arbeiten von zu Hause aus nimmt weiter zu

Die empfundene Produktivität beim Arbeiten von zu Hause aus ist im Vergleich zur Erhebung im Jahr 2020 weiter gestiegen. Aber auch die Produktivität beim Arbeiten im Büro ist angestiegen und liegt nun nur noch knapp dahinter auf Platz zwei. Demgegenüber nahm die Zahl der Befragten, die angaben, keinen Unterschied hinsichtlich ihrer Produktivität festzustellen, stark ab. Die Gruppe der Befragten spaltete sich im Hinblick auf den Arbeitsort und die Produktivität in zwei deutlich polarisierte Lager.

Homeoffice stärkt die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

Insgesamt hat sich die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben seit der Corona-Pandemie verbessert. Diese Erkenntnis trifft besonders auf Personen zu, die in Zukunft mehr als 50 Prozent ihrer Arbeitszeit von zu Hause aus erledigen möchten. Aber auch die Befragten, die es vorziehen, den Großteil Ihrer Arbeit im Büro zu verbringen, gaben an, seit der Pandemie Beruf und Privates besser unter einen Hut zu bekommen.

Ergonomie und technische Ausstattung haben Einfluss auf die Rückkehrbereitschaft ins Büro

Je besser die ergonomische und technische Ausstattung im Homeoffice, desto mehr Tage wollen die Befragten von zu Hause aus arbeiten. So möchten Personen mit unzufriedenstellender ergonomischer Ausstattung mehr Tage pro Monat im Büro tätig sein als Mitarbeitende, die mit ihrem Setup zufrieden sind. Dieser Effekt ist hinsichtlich der technischen Ausstattung sogar noch etwas stärker ausgeprägt. Die Qualität der häuslichen Ausstattung scheint also bei der Wahl des Arbeitsortes ausschlaggebend zu sein.

Rückkehrbereitschaft der Mitarbeitenden ist unabhängig vom Alter

Die Rückkehrbereitschaft ins Büro ist über alle Altersgruppen hinweg nahezu identisch. Einzig die Gruppe der 50- bis 59-Jährigen zeigt eine leicht höhere Rückkehrbereitschaft als die anderen Altersgruppen. Gleichzeitig scheinen mit steigendem Alter externe Anreize wie eine gute infrastrukturelle Anbindung oder das Angebot von Sportmöglichkeiten für eine Rückkehr ins Corporate Office an Bedeutung zu verlieren.

Gute Anbindung und gutes Essen sind die größten Anreize für eine Rückkehr ins Büro

Über alle Altersgruppen hinweg stellen eine gute Anbindung sowie eine gute Verpflegung die größten Anreize für eine Rückkehr ins Büro dar. Jedoch sinkt auch bei diesen beiden externen Motivatoren die Stärke des Effektes mit zunehmendem Alter.

2. Einleitung

2.1 Ausgangssituation

Nach Ausbruch der Corona-Pandemie im Jahr 2020 und der damit einhergehenden, nahezu vollständigen Verlegung der Arbeit ins Homeoffice, wurde dieses zum neuen Untersuchungsgegenstand. Zentrale Fragestellungen waren dabei die Funktionsfähigkeit und die damit verbundene Produktivität im Homeoffice. Schnell wurde klar, dass es darüber hinaus noch weitere Aspekte gibt, um das Ökosystem Homeoffice bestmöglich begreifen zu können. Nachdem im Oktober 2020 die Studie »Homeoffice Experience – Eine empirische Untersuchung aus Nutzersicht während der Corona-Pandemie« im Rahmen des Innovationsnetzwerks Office 21® veröffentlicht wurde, gilt die vorliegende Studie als Fortsetzung davon. Während sich die Studie aus dem Jahr 2020 größtenteils um das Thema Homeoffice dreht, wird der Fokus der hier dargestellten Untersuchung noch mehr auf die Rückkehr ins Büro gelegt. Nachdem sich für viele Beschäftigte durch die anhaltende Pandemie der Arbeitsplatz in die heimischen vier Wände verlagert hat, stellt sich die Frage, welche Rolle das Büro in Zukunft einnehmen wird. Die vorliegende Studie setzt sich also mit der Frage auseinander, welche Auswirkungen das Homeoffice auf die individuellen und strukturellen Arbeitsbedingungen von Beschäftigten hat, und welche Schlussfolgerungen und Entwicklungen sich daraus für die Arbeitswelt nach dem Ende der Pandemie ableiten lassen.

2.2 Zielsetzung und Vorgehen

Die webbasierte Befragung hatte zum Ziel, die Arbeitssituation der Beschäftigten nach einem Jahr im Homeoffice zu analysieren. Der Fokus lag zum einen auf dem Vergleich mit den Ergebnissen aus der Erhebung des Jahres 2020, zum anderen auf den Auswirkungen auf die Rückkehrbereitschaft ins Büro und wie eine zukünftige Zusammenarbeit durch den wechselseitigen Einsatz von Homeoffice und Präsenzarbeit im Büro gelingen kann. Dadurch sollten Wirkungszusammenhänge identifiziert werden, die über die reine Momentabfrage hinaus gehen und eine Orientierungshilfe bei der Gestaltung der postpandemischen Arbeitswelt geben. Die folgenden Fragestellungen standen dabei im Mittelpunkt:

- Welche Auswirkungen hat das Arbeiten im Homeoffice während der Corona-Pandemie auf individuelle Erfolgsfaktoren im Unterschied zur Erhebung aus dem Jahr 2020?
- Welche Auswirkungen hat das Arbeiten von zu Hause aus auf die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben?
- Welches sind die größten Hindernisse für eine Rückkehr ins Büro?
- Welches sind die größten Anreize für eine Rückkehr ins Büro?
- Lassen sich bereits formulierte Zukunftsszenarien für eine sogenannte Neue Normalität in der Zeit nach der Pandemie bestätigen, widerlegen oder erweitern?

Die Umfrage wurde vom Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation IAO im Rahmen des Verbundforschungsprojekts Office 21® durchgeführt. Sie basiert auf den Angaben von rund 1700 Befragten, die im Zeitraum von Mai bis August 2021 in anonymisierter Form an einer Online-Erhebung teilgenommen haben.

Die Umfrage richtete sich an private Unternehmen und öffentliche Organisationen aus dem deutschen, aber auch

internationalen Raum. Die Erhebung erfolgte webbasiert, wobei der Link zur Online-Umfrage über verschiedene E-Mail-Verteiler, Internetseiten und ausgewählte Social-Media-Kanäle des Fraunhofer IAO gestreut wurde.

Der Fragebogen umfasst sechs unterschiedliche Themenbereiche. Der erste Teil der Umfrage beinhaltet Fragen zu soziodemographischen Daten und Angaben zur Organisation sowie Merkmale der Arbeit zur Identifikation unterschiedlicher Arbeitstypen. Im Anschluss wird der Arbeitsplatz zu Hause untersucht. Hierzu werden die genutzte Technik und Arbeitsplatzausstattung, die räumliche Umgebung sowie Angaben zu einer möglichen Betreuungssituation im Homeoffice abgefragt. Im Anschluss werden Fragen zur Bürosituation gestellt, um Vergleiche zwischen dem Homeoffice und der Präsenzarbeit im Büro ziehen zu können. Der letzte Abschnitt der Umfrage untersucht die Erfolgsfaktoren sowie die Motivation der Befragten für eine Rückkehr ins Büro.

Die in der Studie angegebenen Prozentwerte basieren immer auf den gegebenen Antworten, welche je nach Teilfrage in ihrer Anzahl variieren können. Auf- und Abrundungen bei der Auswertung der Ergebnisse können in Summe zu einer leichten Abweichung von 100 Prozent führen.

In der Studie ist das verwendete Wort »Homeoffice« mit »der mobilen Arbeit von zu Hause aus« gleichzusetzen. Es wird bei diesen beiden Bezeichnungen nicht zwischen unterschiedlich vorherrschenden Arbeitsstättenrichtlinien unterschieden.

3. Ergebnisse

3.1 Zukünftige Arbeitsorte

Bei Betrachtung der genutzten Arbeitsorte sind im Vergleich zur Vor-Corona-Zeit einige Veränderungen zu erkennen. So arbeiteten die Beschäftigten vor der Pandemie einen Großteil ihrer Arbeitszeit im Büro, nämlich durchschnittlich 15 Tage pro Monat bei einer Basis von 20 Arbeitstagen pro Monat. Die übrigen fünf Tage verteilten sich auf die Arbeitsorte zu Hause, auf Reisen sowie auf Coworking Spaces oder sonstige Orte. Die Befragten gaben an, dass im Vergleich zur Zeit vor Corona der Büro- wie auch Geschäftsreiseanteil in Zukunft sinken wird. Demgegenüber steigt der Anteil an Arbeitstagen zu Hause deutlich an. Während die Bürotage von 15 auf 11 Tage sinken werden, wird der Anteil im Homeoffice um durchschnittlich 5 Tage ansteigen. Die im Jahr 2021 erhobenen Daten bestätigen dabei die Ergebnisse der Studie aus 2020. Bereits in der Erhebung 2020 schätzten die Befragten, künftig durchschnittlich 11 Tage pro Monat vom Büro und sieben Tage von zu Hause aus zu arbeiten (im Vergleich zu 6,5 Tagen in der Erhebung 2021). Mit geschätzten 1,5 Tagen auf Geschäftsreise sinkt dieser Anteil im Vergleich zum Vor-Corona-Niveau um 25 Prozent. Dabei gaben lediglich 2 Prozent der Befragten an, künftig mehr als 10 Tage pro Monat auf Geschäftsreise zu sein. Der enorme Rückgang der Geschäftsreisetätigkeit wird von einer Studie des VDR, in welcher von einem dauerhaften Rückgang von Geschäftsreisen von 30 Prozent ausgegangen wird, bestätigt (VDR-Geschäftsreiseanalyse 2021).

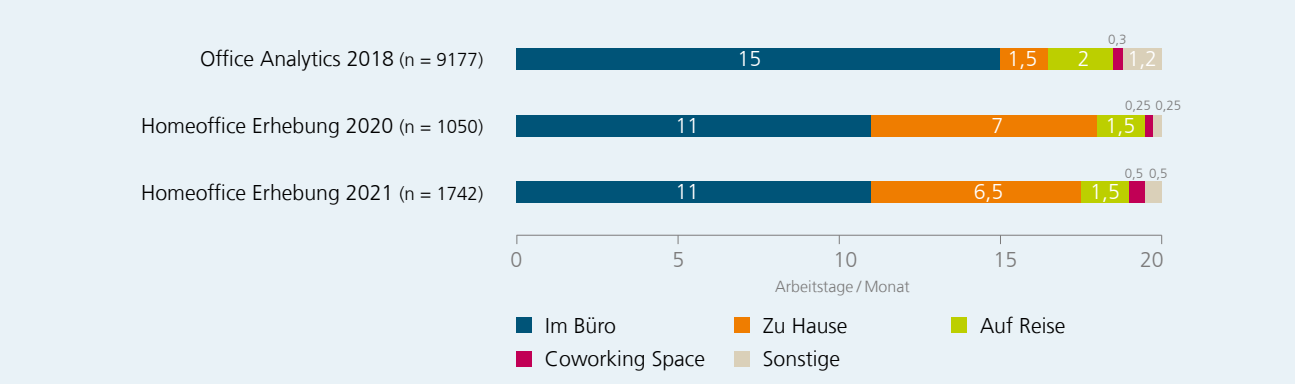

Abbildung 1: Arbeitsorte nach der Pandemie – im Vergleich mit Daten vor der Corona-Pandemie.

3.2 Tätigkeiten, die in Zukunft im Büro ausgeübt werden

Neben den zukünftig erwarteten Arbeitsorten spielt auch die Betrachtung der Arbeitstätigkeiten im Büro eine erhebliche Rolle für deren Ausgestaltung. Auch hier sind im Vergleich zu den Angaben vor der Pandemie Veränderungen zu erkennen. So machte der Anteil an konzentrierter Alleinarbeit im Büro vor der Pandemie knapp die Hälfte der Arbeitszeit aus (48 Prozent). Die konzentrierte Alleinarbeit wird auch künftig den höchsten Anteil an den Tätigkeiten im Büro ausmachen, jedoch wird dieser um durchschnittlich 10 Prozentpunkte im Vergleich zum Vorkrisenniveau auf knapp 40 Prozent sinken. Dafür steigt der Anteil an Besprechungen sowie an informeller Kommunikation. Während die Befragten vor Corona etwa 13 Prozent ihrer Arbeitszeit im Büro in Besprechungsräumen verbrachten, gaben sie für die Zukunft einen erwarteten Wert von 17 Prozent an. Der Anteil an informeller Kommunikation wird sich nach Einschätzung der Befragten in etwa verdoppeln, von 7 Prozent vor der Pandemie auf künftig 13 Prozent.

Entgegen dem ggf. aktuell vorherrschenden Empfinden bleibt der Anteil für (Video-)Telekommunikation in der Prognose der Befragten im Büro auf einem ähnlichen Niveau wie vor der Pandemie (24 Prozent vor der Pandemie, in Zukunft 23 Prozent). Bei näherer Betrachtung der in Kapitel 3.4 beschriebenen Gründe für eine Rückkehr ins Büro wird deutlich, dass die Befragten vor allem zwecks Kollaboration mit den Kolleg*innen zur Präsenzarbeit zurück wollen. Somit liegt die Vermutung nahe, dass längere Videokonferenzen tendenziell eher von zu Hause aus durchgeführt werden und sich daher der Anteil an zukünftigen (Video-)Telefonaten im Büro nicht verändern wird.

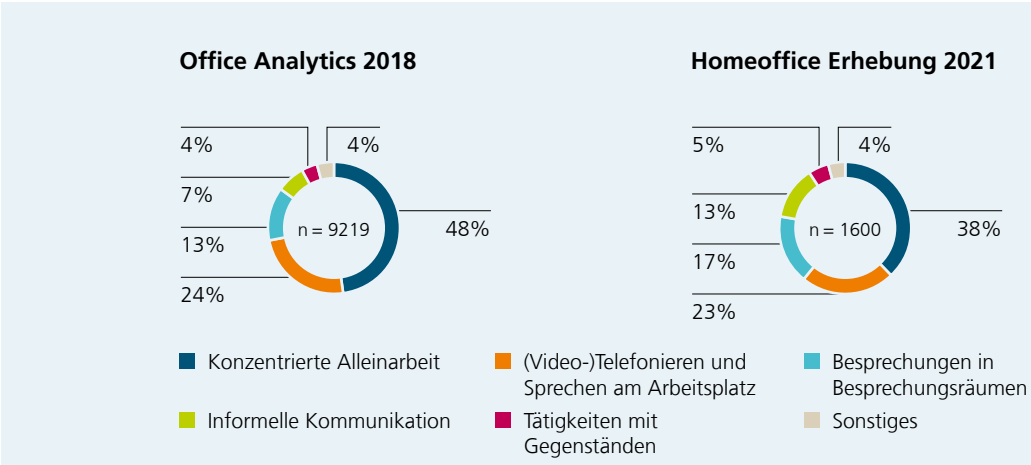

Abbildung 2: Prozentuale Tätigkeitsverteilung im Büro vor und nach der Pandemie.

Insgesamt gibt es bei der Betrachtung der empfundenen Störungen und dem Flow-Erlebnis zwischen Homeoffice und Büroarbeit deutliche Unterschiede. So fühlten sich die Befragten im Büro nicht nur häufiger von anderen gestört, sondern auch eher aus dem Flow gerissen. Darüber hinaus gaben sie an, im Büro häufiger das Gefühl zu haben, andere bei ihrer Arbeit zu stören.

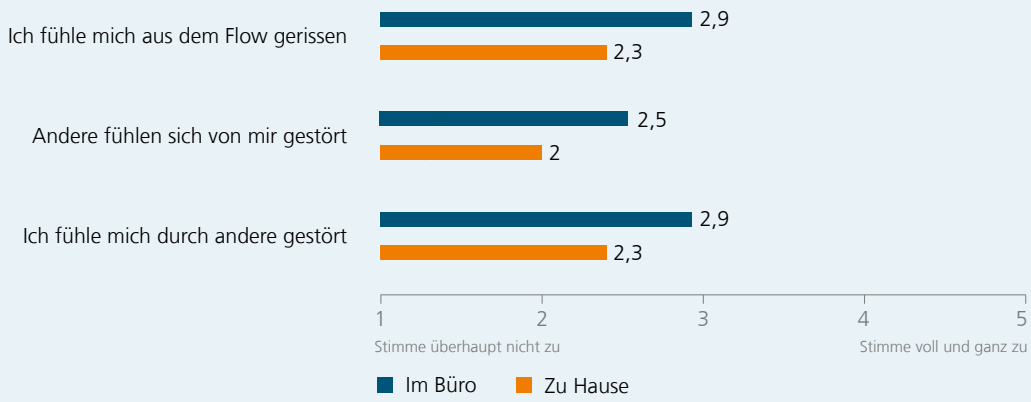

Abbildung 3: Störungen und Flow-Erlebnis (n = 1751).

3.3 Arbeiten von zu Hause aus

3.3.1 Produktivität im Homeoffice

Die empfundene Produktivität beim Arbeiten von zu Hause aus ist im Vergleich zur Erhebung im Jahr 2020 nochmals leicht angestiegen. Während im letzten Jahr noch knapp 40 Prozent der Befragten angaben, zu Hause produktiver arbeiten zu können, waren es in der Erhebung 2021 nochmals 5 Prozent mehr. Gleichzeitig ist aber auch der Anteil derer gestiegen, die sich im Büro produktiver fühlen. Ihr Anteil stieg deutlich von 18 Prozent auf 30 Prozent an. Stark abgenommen hat die Zahl der Befragten, die angaben, keinen Unterschied hinsichtlich der Produktivität und dem gewählten Arbeitsort zu verspüren. Es scheint also klare Unterschiede hinsichtlich der wahrgenommenen Produktivität der Befragten zu geben, sodass es zu einer deutlichen Polarisierung der beiden Gruppen kommt.

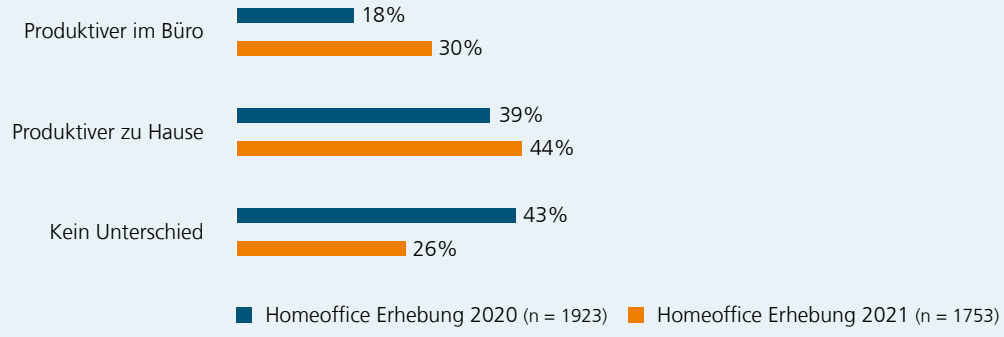

Abbildung 4: Empfundene Produktivitität im Büro und bei der Arbeit zu Hause.

Die abgefragten Erfolgsfaktoren Informationsfluss, Kreativität, Performance, Team-Performance sowie Motivation bewegen sich alle auf einem ähnlich hohen Niveau. Beim Informationsfluss sind die Werte leicht angestiegen. Offensichtlich konnten anfängliche Schwierigkeiten im Informationsfluss überwunden werden, was unter anderem auf die Inbetriebnahme neuer Technologien und deren Umgang bzw. auf anfängliche Schwierigkeiten mit diesen zurückzuführen ist.

3.3.2 Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

Nach Angaben der Befragten scheint die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben seit Beginn der Corona-Pandemie um durchschnittlich 0,3 Skalenpunkte gestiegen zu sein. Vor allem Personen, die in Zukunft mehr als die Hälfte ihrer Arbeitszeit zu Hause verbringen möchten, gaben einen signifikant höheren Wert für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben seit der Corona-Pandemie an als Personen, die in Zukunft weniger als 50 Prozent ihrer Arbeit von zu Hause aus erledigen möchten. Bei der Gruppe der Personen, die künftig mehr als 50 Prozent ihrer Arbeitszeit von zu Hause aus verrichten wollen, ist ein Anstieg der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben seit Beginn der Corona-Pandemie um 0,5 Skalenpunkte zu verzeichnen.

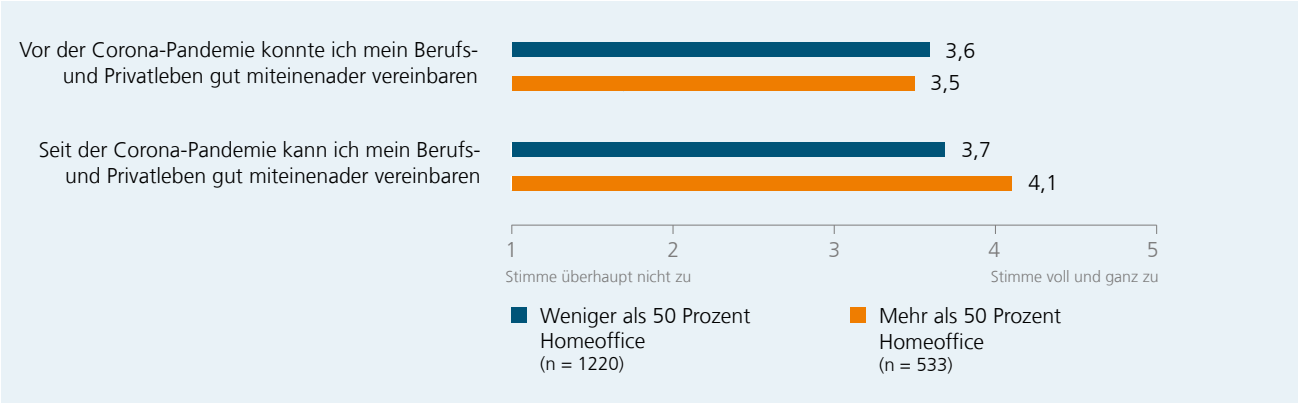

Abbildung 5: Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben in Abhängigkeit von dem Anteil an Arbeit zu Hause.

Bei der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben in Abhängigkeit von der häuslichen Betreuungssituation konnte keine weitere Veränderung während der Pandemie festgestellt werden. Bei der Gruppe der Personen, die zu Hause Kinder oder pflegebedürftige Angehörige alleine betreuen, ist die Vereinbarkeit weiterhin geringen als bei Personen, die sich die Betreuung teilen oder keine Betreuung übernehmen müssen. So gaben Personen, die eine Betreuung alleine übernehmen, einen durchschnittlichen Mittelwert von 3,7 Skalenpunkte an, während ihre Kolleg*innen ohne zu betreuende Personen durchschnittlich 3,9 Skalenpunkte bei der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben seit Beginn der Corona-Pandemie angaben.

Obwohl in dieser Erhebung die steigende Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben der Befragten als positiv zu werten ist, so muss gleichzeitig an dieser Stelle auf das Thema Entgrenzung hingewiesen werden. So gibt es über die vorliegenden Ergebnisse hinaus weitere Erkenntnisse, die darauf schließen lassen, dass sich durch die Arbeit im Homeoffice zeitliche, räumliche und sachliche Strukturen der Erwerbstätigkeit zunehmend aufzulösen scheinen. Beispielsweise gaben bei einer Befragung von Führungskräften über 70 Prozent der Befragten an, durch die Entgrenzung negative Auswirkungen bei den Beschäftigten ihres Unternehmens zu beobachten (Hofmann, Piele, Piele 2021). Durch den massiven Einsatz von Homeoffice scheint also zum einen die Vereinbarkeit von Beruflichem und Privatem besser zu gelingen, gleichzeitig verschwimmen die Grenzen dieser beiden Lebenswelten immer mehr, was stellenweise auch negative Folgen mit sich bringen kann.

3.4 Einflussfaktoren für die Rückkehrbereitschaft ins Büro

Nachdem die Situation des mobilen Arbeitens von zu Hause aus näher beleuchtet wurde, steht nun eine weitere zentrale Fragestellung im Fokus: Welche Faktoren beeinflussen die Rückkehrbereitschaft bzw. die Anzahl an künftigen Bürotagen? Die Ergebnisse der Befragung zeigen, dass vor allem die Möglichkeit des spontanen Austausches mit Kolleg*innen und das gemeinsame Erarbeiten von Themen zu den wichtigsten Gründen für eine Rückkehr ins Büro zählen. Weit weniger wichtig sind für die Befragten die Erreichbarkeit oder die Erwartungshaltung von Kolleg*innen und Führungskräften. Hier lässt sich ein gemischtes Bild feststellen. Die geringste Relevanz spielen für die Befragten das Ausüben einer Vorbildfunktion sowie die Erwartungen des Arbeitgebers. Insgesamt beziehen sich demnach die wichtigsten Gründe für die Arbeit im Büro auf die Produktivität, die Zusammenarbeit und die Arbeitsumgebung. Eine geringere Rolle spielt der Einfluss der Arbeitgebenden, was auf eine intrinsische Motivation der Arbeitnehmenden zur Rückkehr ins Büro schließen lässt.

Bemerkenswert ist, dass die Rückkehrbereitschaft weitestgehend unabhängig von Alter, Unternehmensgröße oder Büroform zu sein scheint. So ist diese über alle Altersgruppen hinweg überwiegend identisch. Die einzige Ausnahme stellt die Gruppe der 50- bis 59-Jährigen dar, welche mit durchschnittlich zwölf Arbeitstagen pro Monat den höchsten Wert für zukünftige Büro-Arbeitstage aufweist. Große Unterschiede in der Rückkehrbereitschaft hinsichtlich der genutzten Büroform sind nicht zu beobachten. Mit zwölf Arbeitstagen pro Monat ist die Rückkehrbereitschaft bei Personen, die in einem Einzel- oder Zweierbüro arbeiten, leicht höher als bei Personen, die in anderen Büroformen tätig sind. Aber auch hier beläuft sich der Unterschied auf maximal zwei Arbeitstage pro Monat.

Bei der Betrachtung der Unternehmensgröße und der davon abhängigen zu erwarteten Bürotage lässt sich feststellen, dass bei Personen in kleinen bzw. besonders großen Unternehmen der Anteil der Büroarbeit mit zehn Arbeitstagen pro Monat am niedrigsten und bei Personen aus Unternehmen mit 25 bis 250 Mitarbeitenden mit 13 Tagen am höchsten ist.

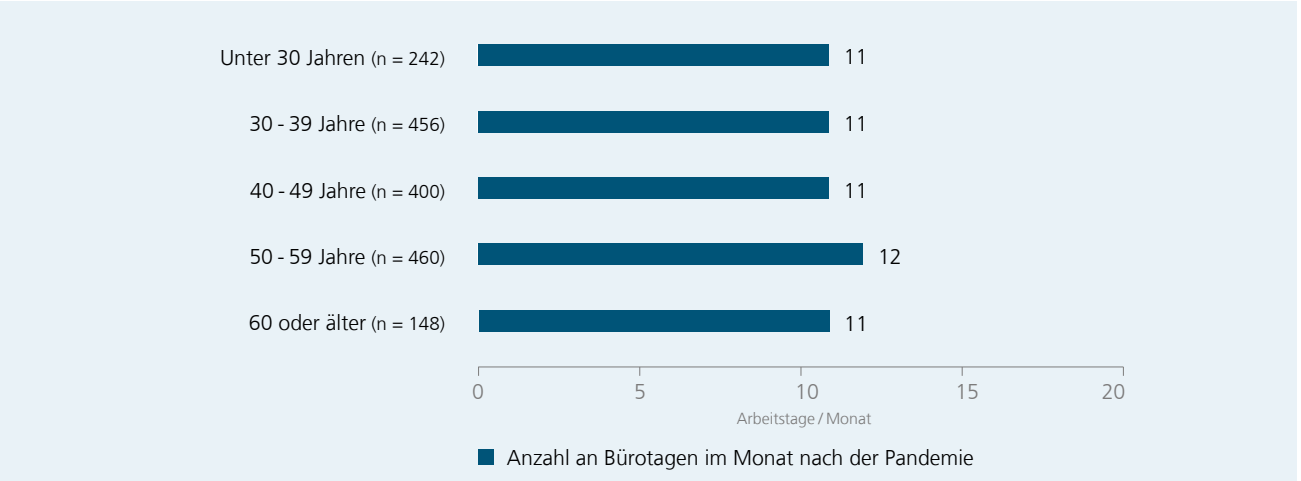

Abbildung 6: Rückkehrbereitschaft ins Büro nach Alter.

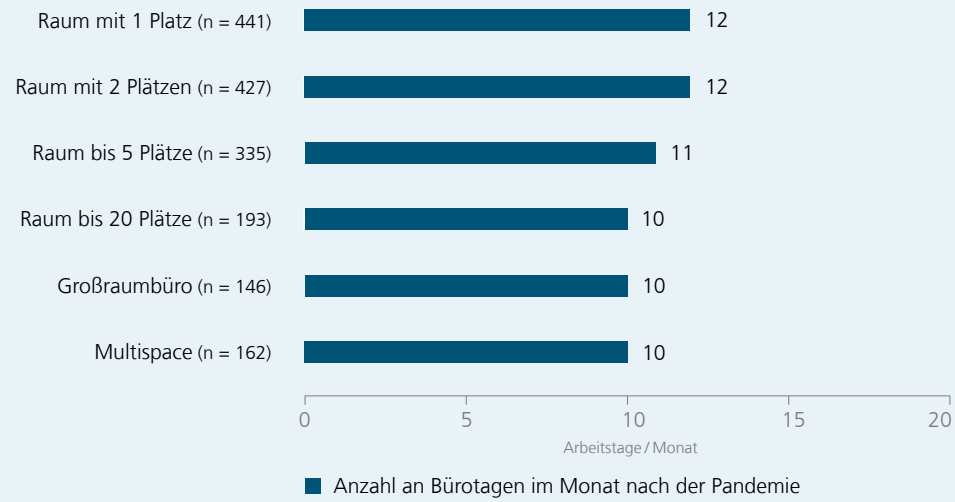

Abbildung 7: Rückkehrbereitschaft ins Büro nach Büroform.

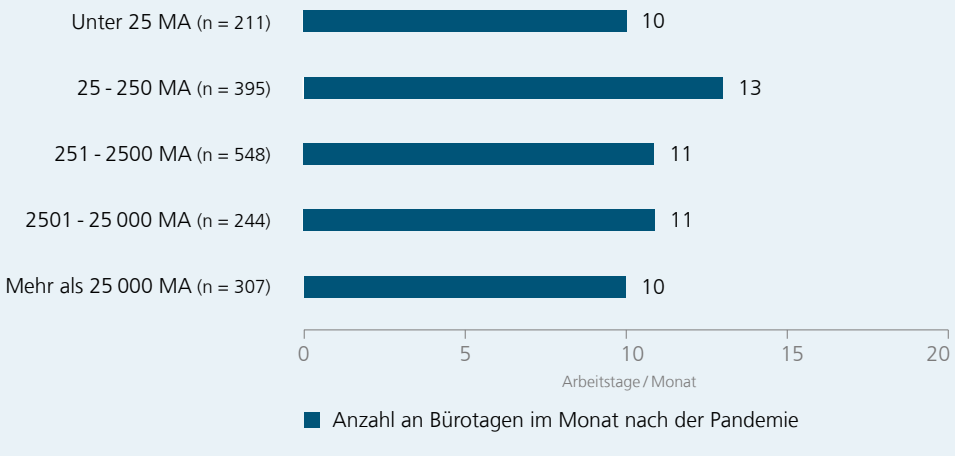

Abbildung 8: Rückkehrbereitschaft ins Büro nach Unternehmensgröße.

Die allgemein vorherrschende Vermutung, dass die Wochentage Montag und Freitag die unbeliebtesten Arbeitstage im Büro sind, konnte durch diese Erhebung – zumindest für den Freitag – bestätigt werden. So planen lediglich 32 Prozent der Befragten, am Freitag im Büro zu arbeiten, wohingegen der Dienstag mit 55 Prozent als absoluter Favorit unter den Wochentagen für die Büroarbeit gilt. Bei Überlegungen zum Umsetzen bestimmter Infrastrukturen im Büro können diese Ergebnisse Anstöße zu kreativen Ideen geben. So spielen sie mit Sicherheit beim Betreiben von Kantinen eine entscheidende Rolle. Denkbar wäre, an den bislang weniger frequentierten Tagen Events in Form von gemeinsamen Mittagspausen-Veranstaltungen oder an Freitagen eine Art Wochenausklang zu organisieren, um die Präsenzrate zu erhöhen. Zusätzlich empfiehlt es sich entsprechend dem Bedürfnis der Befragten nach Austausch und Zusammenkommen mit Kolleg*innen die Einführung von Team-Tagen, die im rotierenden Wechsel auch mal an einem Freitag stattfinden können. Dadurch lässt sich eine Auslastung der Büroräume über alle fünf Arbeitstage hinweg steuern.

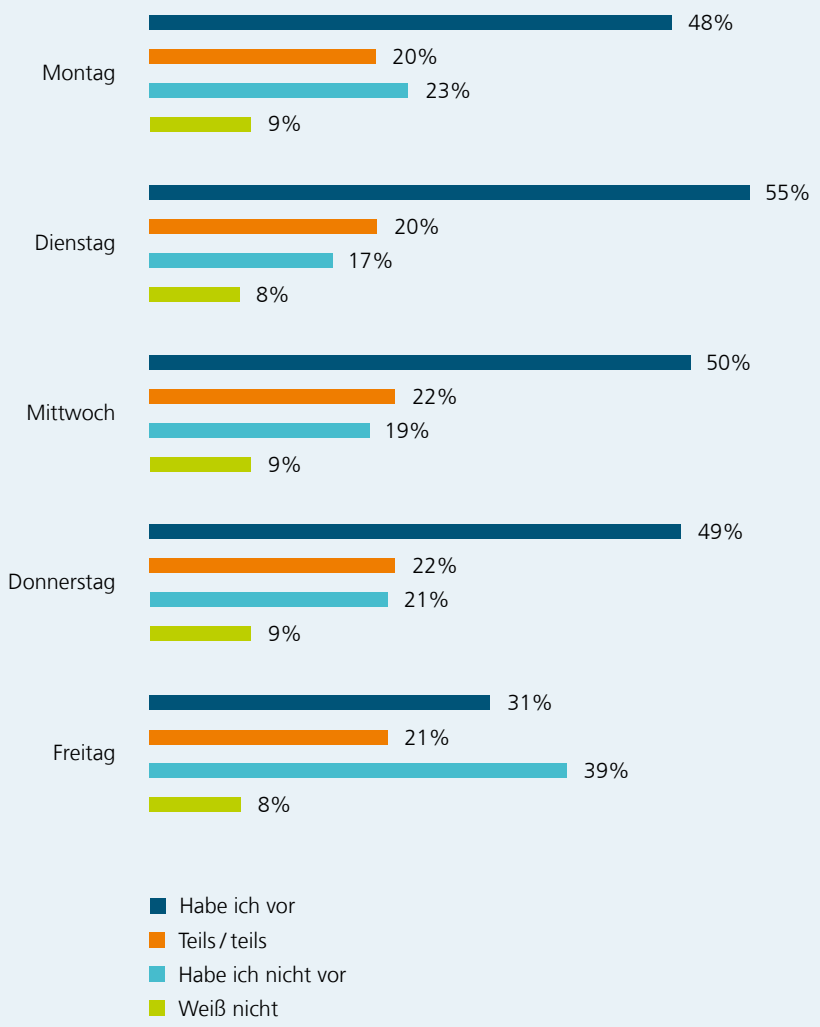

Abbildung 9: Rückkehrbereitschaft ins Büro nach Arbeitstagen (n = 1736).

3.4.1 Technische und ergonomische Ausstattung

Ein weiteres Augenmerk wurde auf die Rückkehrbereitschaft ins Büro in Abhängigkeit von der Ausstattung im Homeoffice geworfen.

Das Ergebnis: Je schlechter die ergonomische und technische Ausstattung im Homeoffice ausfällt, desto mehr Tage pro Monat möchten die Befragten im Büro verbringen. Während Personen mit einer sehr unzufriedenstellenden ergonomischen Ausstattung durchschnittlich 15 Tage pro Monat im Büro arbeiten möchten, gaben Personen mit einer sehr zufriedenstellenden Ausstattung durchschnittlich nur neun Bürotage an.

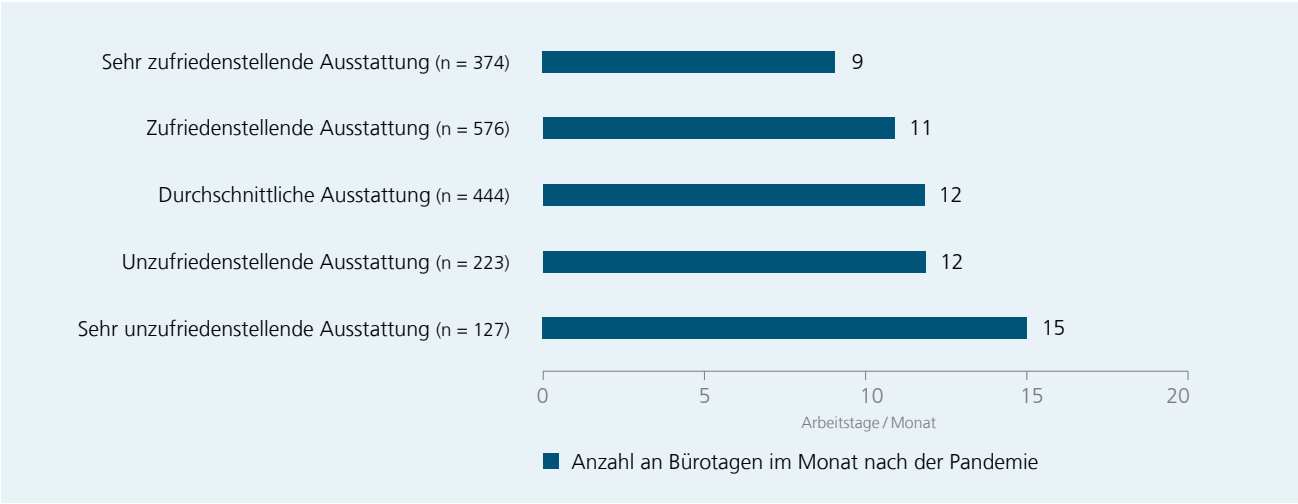

Abbildung 10: Rückkehrbereitschaft ins Büro in Abhängigkeit von der ergonomischen Ausstattung im Homeoffice.

Hinweis zu Berechnung

(Un-)Zufriedenheit berechnet sich je nach Ausmaß der Zustimmung der Befragten zu den folgenden Aussagen:

- Die ergonomische Qualität meines Schreibtisches ist sehr zufriedenstellend
- Die ergonomische Qualität des genutzten Stuhls ist sehr zufriedenstellend
- Die verfügbare Arbeitsfläche ist ausreichend

Zusätzlich zu erwähnen ist an dieser Stelle, dass sich die ergonomische Ausstattung im Homeoffice im Vergleich zur Erhebung 2020 enorm verbessert hat. Während die Bewertung des Stuhls im ersten Jahr der Pandemie noch bei durchschnittlich 2,9 Skalenpunkte gelegen hat, so hat sich diese inzwischen auf 3,4 Skalenpunkte erhöht. Auch die Qualität des Schreibtisches erfuhr eine Verbesserung um 0,2 Skalenpunkte (von 3,1 auf 3,3). Der größte Sprung bei der Bewertung der ergonomischen Ausstattung ist bei der verfügbaren Arbeitsfläche zu beobachten. Diese wurde in der Erhebung 2020 noch mit 2,1 Punkten bewertet, in der Erhebung 2021 dagegen mit 3,7 Punkten. Die Ausstattung im Homeoffice hat sich demnach offensichtlich wesentlich verbessert.

Ähnlich wie bei den Auswirkungen der ergonomischen Ausstattung auf zukünftige Bürotage verhält es sich auch mit der technischen Ausstattung. Personen, die mit ihrer technischen Ausstattung sehr unzufrieden sind, möchten künftig mit 17 Tagen pro Monat wieder fast den gesamten Monat im Büro tätig sein. Dagegen gaben Personen mit einer sehr zufriedenstellenden technischen Ausstattung durchschnittlich zehn Bürotage an.

Ganz allgemein scheint die Qualität des Homeoffice bei der Wahl des Arbeitsortes bzw. der Rückkehrprognose eine bedeutendere Rolle zu spielen als das Bürokonzept.

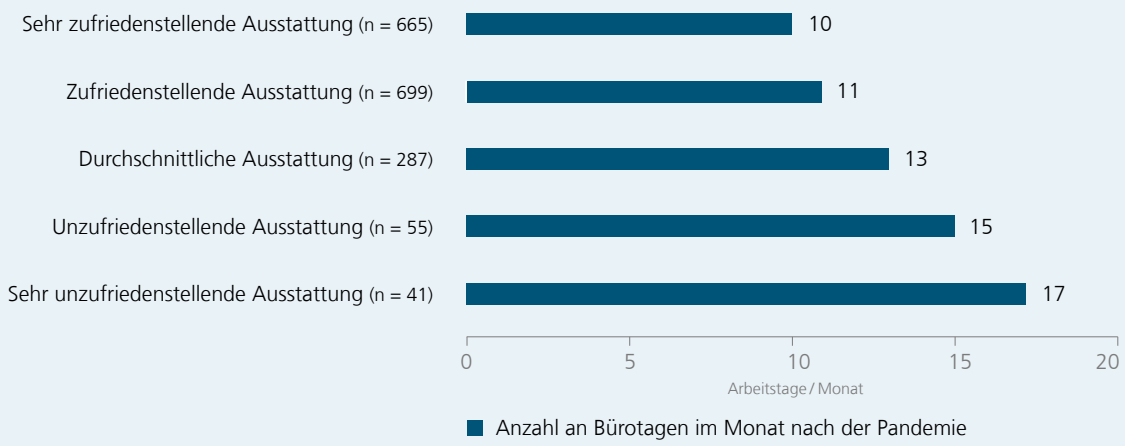

Abbildung 11: Rückkehrbereitschaft ins Büro in Abhängigkeit von der technischer Ausstattung im Homeoffice.

Hinweis zu Berechnung

(Un-)Zufriedenheit berechnet sich je nach Ausmaß der Zustimmung der Befragten zu den folgenden Aussagen:

- An meinem Arbeitsplatz verfüge ich über eine vollwertige Ausstattung an Informations- und Kommunikationstechnologien
- An meinem Arbeitsplatz zu Hause verfüge ich über eine zuverlässige Internetverbindung
- An meinem Arbeitsplatz zu Hause verfüge ich über eine ausreichend schnelle Internetverbindung

3.4.2 Zusätzliche Anreize

Bei der Betrachtung von Einflussfaktoren für die Rückkehrbereitschaft ins Büro dürfen mögliche Anreize nicht vernachlässigt werden. Allem voran sind eine gute Anbindung und gute Verpflegung im Büro – unabhängig des Alters – starke Anreize, um zur Büroarbeit zurückzukehren. Am wenigsten relevant für eine Rückkehr ins Büro sind für die Befragten körpernahe Dienstleistungen (z. B. Kosmetikanwendungen wie Maniküre o. ä.).

Eine gute infrastrukturelle Anbindung als Anreiz für eine Rückkehr ins Büro ist ebenfalls stark abhängig von der Fahrtdauer. So lässt sich feststellen, dass ein längerer Anfahrtsweg zu weniger Präsenzarbeit im Büro und mehr Tagen im Homeoffice führt.

Neben einer guten Lage und der damit verbundenen guten infrastrukturellen Anbindung spielt jedoch auch die Verpflegung eine entscheidende Rolle für eine Rückkehr ins Büro. So können Unternehmen, die über einen Standort mit schlechter Anbindung verfügen, diesen Mangel mit einem guten Verpflegungsangebot kompensieren. Offensichtlich wird auch das gemeinsame Mittagessen als weitere Möglichkeit gesehen, mit den Kolleg*innen in Kontakt zu treten und sich während der Mittagspause auszutauschen.

Weiterhin lässt sich beobachten, dass die Anreize für eine Rückkehr ins Büro über alle Anreizoptionen hinweg, mit steigendem Alter weniger stark gewertet werden. Das bedeutet, dass ältere Personen eine höhere intrinsische Motivation für eine Rückkehr ins Büro haben als jüngeren Kolleg*innen, die sich bei ihrer Entscheidung eher von externen Motivatoren leiten lassen.

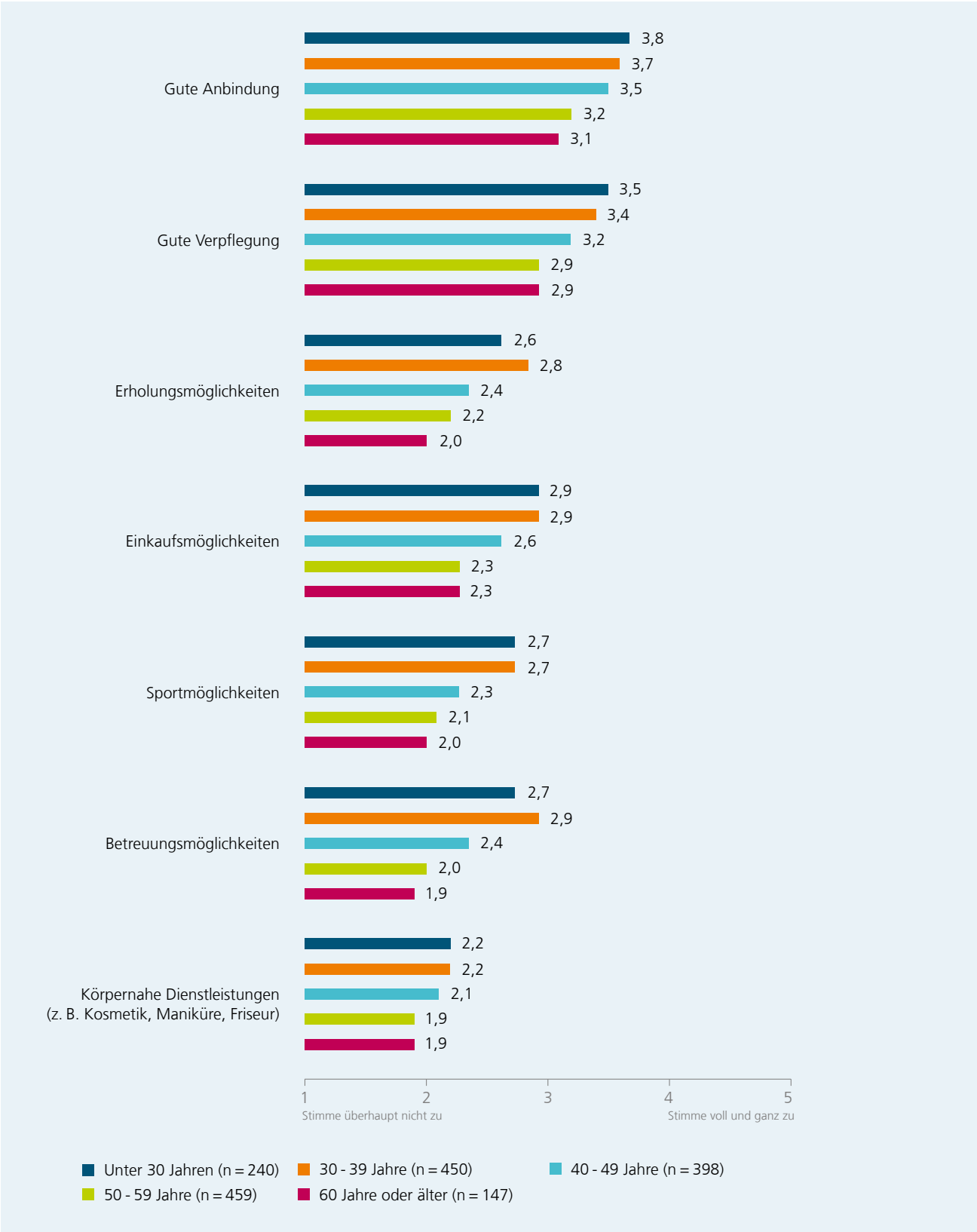

Abbildung 12: Anreize für Rückkehr ins Büro nach Alter.

4. Zusammenfassung und Fazit

Wie die vorliegenden Ergebnisse zeigen, haben sich einige der Vorhersagen der »Homeoffice Experience Studie« aus dem Jahr 2020 bestätigt. Die im Homeoffice verbrachten Arbeitstage blieben unverändert auf demselben Niveau wie in der ersten Erhebung dargelegt. Daraus lässt sich ableiten, dass die Befragten künftig rund ein Drittel ihrer Arbeitszeit in den eigenen vier Wänden verbringen möchten. Die Büroarbeitszeit wird dementsprechend über alle Altersgruppen hinweg bei knapp über der Hälfte der Gesamtarbeitszeit liegen. Die übrige Arbeitszeit wird auf mobiles Arbeiten, Coworking Spaces oder sonstige Orte verteilt.

Bei Betrachten der Entwicklung der unterschiedlichen Erfolgsfaktoren (Produktivität, Informationsfluss und Kreativität), welche während der Pandemie unverändert geblieben sind, steht einer zukünftigen Nutzung des Homeoffice prinzipiell nichts im Wege. Allerdings sollten einige grundsätzliche Voraussetzungen für das erfolgreiche Arbeiten im Homeoffice gegeben sein, wie beispielsweise eine qualitativ hochwertige ergonomische und technische Ausstattung. Überdies sollten innerhalb der Teams für die neue Form des ortsunabhängigen Arbeitens gemeinsame Leitlinien für eine erfolgreiche Zusammenarbeit festgelegt werden. Denn eine enge Abstimmung unter Kolleg*innen und auch Führungskräften ist gerade aufgrund der unterschiedlichen Arbeitsorte der Arbeitenden von immenser Bedeutung.

Eine Veränderung des Berufslebens, insbesondere durch die steigende Anzahl digitaler Nomaden, also Menschen, die ihre Arbeit unabhängig von einem festen Arbeitsort ausüben können, lässt sich noch nicht beobachten. Nichtsdestotrotz verliert das standortgebundene Arbeiten zunehmend an Bedeutung. Die durch das Homeoffice neugewonnene Flexibilität bezüglich des Arbeitsplatzes sowie der Arbeitszeiten, werden nur wenige Beschäftigte freiwillig missen wollen. In Anbetracht dessen dürften sich alternative Arbeitsformen, wie die des digitalen Nomaden, in Zukunft immer mehr durchsetzen.

Angesichts der zeitlichen Ressourcen, die das Pendeln zur Arbeit und zurück in Anspruch nimmt, muss sich die Büroumgebung im Vergleich zum Homeoffice wirklich lohnen. Das bedeutet, dass sich Unternehmen in Zukunft noch mehr mit der Thematik innovativer Bürokonzepte sowie erlebnis- und lernorientierter Betriebsformen auseinandersetzen müssen, um Anreize für eine Rückkehr ins Büro zu schaffen. Diese beinhalten vor allen Dingen Rückzugsräume für hochproduktives und fokussiertes Arbeiten wie auch hybride und großzügig ausgelegte Besprechungs- und Projekträume. Gerade erstere werden zunehmend an Bedeutung gewinnen, wenn immer mehr Sprachassistenten in den Büroalltag Einzug halten und den Lautstärkepegel merklich erhöhen. Bereits jetzt fühlen sich Mitarbeitende im Büro häufiger gestört oder aus dem Flow gerissen als im Homeoffice. Auch die Sorge davor, Kolleg*innen bei der Arbeit im Büro zu stören, spielt für viele der Befragten eine Rolle.

Aber auch offene und Lounge-ähnliche Begegnungsorte und Erlebnisangebote dürfen nicht zu kurz kommen, da das Büro in Zukunft als wichtiger Anker für soziales Zusammenkommen sowie als Ideengeber fungieren wird. Bereits jetzt stellen spontane Interaktionen, Kollaborationen und die Kommunikation mit Kolleg*innen den häufigsten Grund für die Präsenzarbeit im Büro dar. Dafür müssen die Kolleg*innen entsprechend auch vor Ort sein – gewissermaßen ziehen wir uns also gegenseitig wieder ins Büro.

Der Wunsch nach mehr Homeoffice führt dazu, dass immer seltener alle Mitglieder eines Teams zeitgleich vor Ort sind, und dürfte somit die strenge räumliche Zuordnung von Abteilungen, Etagen und Gebäudebereichen weiter aufbrechen. Aus dieser Entwicklung resultieren neue Chancen für die Zusammenarbeit. Diese wird in Zukunft vermehrt in Form von Projekten stattfinden, was wiederum als Reaktion auf neue technologische Entwicklungen gesehen werden kann.

5. Über die Studie

5.1 Datenbasis und Zusammensetzung der Studie

Grundlage für die Umfrageergebnisse sind die Angaben von rund 1700 Befragten, die im Zeitraum zwischen dem 19. Mai 2021 und 25. August 2021 an einer anonymen Online-Umfrage teilgenommen haben. Über alle Gruppen hinweg betrug das durchschnittliche Alter der Befragten 43,2 Jahre.

Es nahmen in etwa gleich viele Männer wie Frauen an der Umfrage teil. Dabei bestand die Gruppe der Befragten zu 51 Prozent aus Frauen und zu 49 Prozent aus Männern. [Für Divers ergaben sich keine Angaben.]

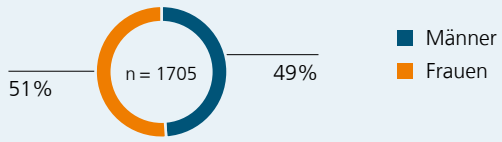

Abbildung 13: Geschlecht der Teilnehmenden.

Mit 54 Prozent besteht die überwiegende Mehrheit der Befragten aus Mitarbeitenden ohne Personalverantwortung. Auf die untere und mittlere Führungsebene entfallen 19 respektive 20 Prozent. Der Anteil der Teilnehmenden an der oberen Führungsebene ist mit 8 Prozent am geringsten.

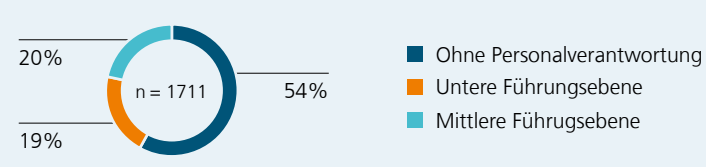

Abbildung 14: Verteilung der Teilnehmenden nach Position im Unternehmen.

Die Stichprobe zeigt eine in etwa gleichmäßige Verteilung der Befragten nach Unternehmensgröße auf. So sind 35 Prozent der Befragten in klein- bis mittelständischen Unternehmen beschäftigt. Eine vergleichbare Zahl findet sich mit 32 Prozent in mittelgroßen Unternehmen mit einer Größe von 250 bis 2500 Mitarbeitenden. Auch Großunternehmen und Konzerne sind mit 32 Prozent ähnlich hoch vertreten.

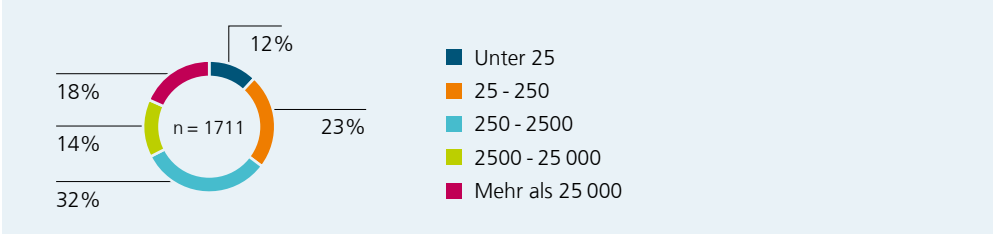

Abbildung 15: Verteilung der Teilnehmenden nach Unternehmensgröße.

Während der beruflichen Tätigkeit fallen für 33 Prozent der Teilnehmenden zusätzliche Betreuungsaufgaben innerhalb der eigenen vier Wände an. Innerhalb der Stichprobe führen 31 Prozent der Teilnehmenden diese alleine durch. 69 Prozent der Befragten teilen sich die Betreuungsaufgaben mit anderen.

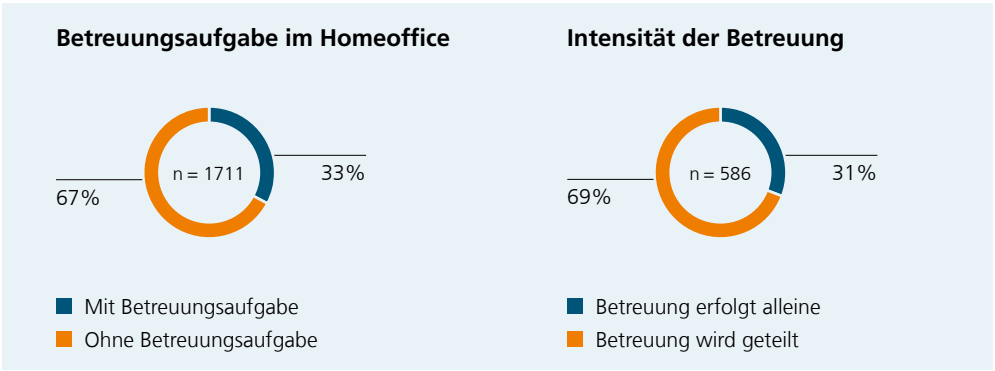

Abbildung 16: Betreuungssituation und Intensität der Betreuung im Homeoffice.

Der Großteil der Befragten (69 Prozent) lebt zusammen mit ihren Familien. Ein deutlich geringerer Anteil wohnt in einer Wohngemeinschaft (8 Prozent) oder alleine (23 Prozent).

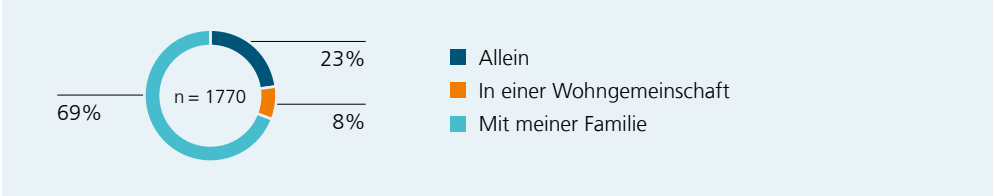

Abbildung 17: Wohnsituation der Teilnehmenden.

Bei der Wahl des Arbeitsplatzes greifen die meisten Befragten auf ein separates Arbeitszimmer (48 Prozent) oder einen Raum mit einem fest installierten Arbeitsplatz zurück (23 Prozent). Lediglich 17 Prozent der Teilnehmenden gaben an, in einem Raum ohne fest installierten Platz zu arbeiten. Mit 12 Prozent ist der Anteil der Befragten, die von unterschiedlichen Orten aus arbeiten, am geringsten. Unter einem fest installierten Arbeitsplatze ist zu verstehen, dass die benötigten Arbeitsutensilien (u. a. Bildschirm) nicht nach Feierabend abgebaut werden muss, sondern über längere Zeit am selben Platz steht.

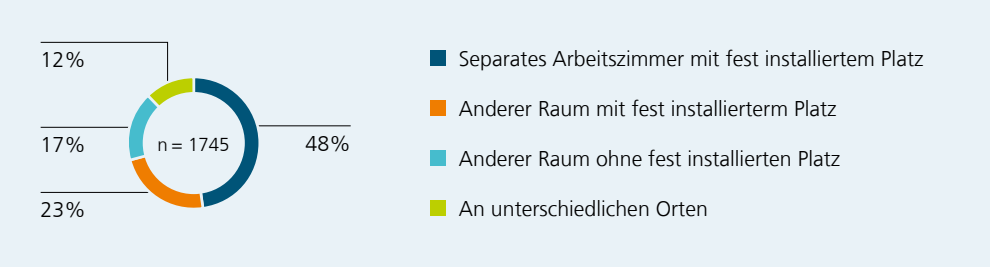

Abbildung 18: Arbeitsplatzsituation im Homeoffice der Teilnehmenden.

5.2 Statistische Erläuterungen

Für die Auswertung der Daten der Online-Befragung »Büro- und mobile Heimarbeit« wurden unterschiedliche statistische Methoden angewendet. Zu diesen zählen die Mittelwertbildung (MW), die Abfrage absoluter und relativer Häufigkeitsverteilungen, aber auch die Durchführung von Korrelationsanalysen.

Zusätzlich wurden für komplexe Merkmale, die sich nicht mit nur einer Frage messen lassen, spezielle Indizes gebildet. Diese fassen die unterschiedlichen Ausprägungen, die das jeweilige Merkmal erklären, zu einer Variablen zusammen. So setzt sich beispielsweise der Index zum »Informationsfluss« aus verschiedenen Items aus den Bereichen »Zugang zu Dokumenten, die für die Arbeit benötigt werden«, »Austausch von Dokumenten« und »Ausmaß der Vernetzung« zusammen. Alle Fragen wurden dabei mithilfe einer 5-stufigen Skala beantwortet, die von 1 »Nein, stimme überhaupt nicht zu« bis 5 »Ja, stimme völlig zu« reicht.

Der konkrete Indexwert ergibt sich schließlich aus dem Durchschnitt dieser Ausprägungen. Indizes wurden dabei für die Merkmale der technischen und ergonomischen Ausstattung im Homeoffice sowie für die Erfolgsfaktoren Informationsfluss, Kreativität, Performance, Team-Performance und Motivation gebildet. Weiterhin wurde anhand der Korrelationsanalyse gemessen, ob zwischen zwei Merkmalen ein Zusammenhang besteht. Für die Interpretation war dabei sowohl die Richtung als auch die Stärke des Korrelationswertes relevant. Die Richtung konnte dabei positiv (gleichgerichtet) wie auch negativ (entgegengerichtet) sein. Während ersteres bedeutet, dass eine Änderung der einen Variable eine gleichwertige Änderung der anderen Variable bewirkt, bedeutet ein negativer Zusammenhang, dass die Änderung einer Variable einen gegenteiligen Effekt bei der anderen Variable auslöst.

Im Unterschied dazu gibt die Stärke des Korrelationskoeffizienten (r) an, wie stark der Zusammenhang zwischen den beiden untersuchten Variablen ist. Der r-Wert kann zwischen -1 (negative Korrelation) und +1 (positive Korrelation) liegen. Ein Wert von 0 hingegen bedeutet, dass gar kein Zusammenhang zwischen den Variablen vorliegt.Um die statistische Signifikanz der Ergebnisse zu überprüfen, wurde ein t-Test durchgeführt. Dieser diente dazu, zu prüfen, ob die Ergebnisse lediglich zufällig entstanden sind oder ob tatsächlich ein systematischer Zusammenhang zwischen zwei Variablen vorlag.

Bei den Angaben zur Zeit vor der Pandemie wurde der vom Fraunhofer IAO erhobene Referenzdatensatz von Office Analytics verwendet (Jurecic et al. 2018).

6. Office 21®-Kooperationspartner

Im Verbundforschungsprojekt Office 21® erforscht das Fraunhofer IAO zusammen mit einem interdisziplinären Netzwerk aus Wissenschaftler*innen, Lösungsanbietern und vorausdenkenden Partnern aus der Industrie die heutige und zukünftige Entwicklung der Büro- und Wissensarbeit. Ziel ist es, frühzeitig Veränderungen und Neuerungen zu identifizieren sowie konkrete Handlungsoptionen zur erfolgreichen Gestaltung und Implementierung neuer Arbeitswelten in den Unternehmen zu entwickeln.

Zwar befinden wir uns bereits mitten in der veränderten und zugleich interessanten neuen Arbeitsrealität, aber noch existieren zahlreiche unbeantwortete Fragen: Wie und vor allem mit welchen Mitteln können wir diesen Wandel räumlich, technologisch und organisatorisch gestalten? Diese und weitere Fragestellungen stehen im Mittelpunkt der Forschungsarbeit.

Kooperationspartner

- B·A·D Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH
- BMW AG
- CA Immobilien Anlagen AG
- Commerz Real AG
- Deutsche Bahn AG
- Fujitsu Technology Solutions GmbH
- Haworth GmbH
- Herbert Waldmann GmbH & Co. KG
- KYOCERA Document Solutions Deutschland GmbH
- Nurus GmbH
- Office Group GmbH
- officeMEDIA visuelle medientechnik gmbH
- Plateau RED GmbH
- Sedus Stoll AG
- Soennecken eG
- THOST Projektmanagement GmbH

7. Literaturverzeichnis

Bauer W (Hrsg.), Jurecic M, Rief S, Stolze D (2018) Office Analytics – Erfolgsfaktoren für die Gestaltung einer typbasierten Arbeitswelt. Stuttgart: Fraunhofer Verlag.

Bauer W (Hrsg.), Bockstahler M, Jurecic M, Rief S (2020) Homeoffice Experience – Eine empirische Untersuchung aus Nutzersicht während der Corona-Pandemie. Stuttgart: Fraunhofer Verlag.

Hofmann J, Piele A, Piele C (2021) Arbeiten in der Corona-Pandemie: Entgrenzungseffekte durch mobiles Arbeiten – und deren Vermeidung. Stuttgart: Fraunhofer Verlag.

Verband Deutsches Reisemanagement e. V. (VDR) (2021) VDR-Geschäftsreiseanalyse 2021. 19 Ausgabe. Frankfurt URL: https://www.vdr-service.de/services-leistungen/fachmedien/vdr-geschaeftsreiseanalyse

Impressum

Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation IAO
Nobelstraße 12, 70569 Stuttgart
www.iao.fraunhofer.de

Kontakt
Milena Bockstahler
Tel. +49 711 970-5480
milena.bockstahler@iao.fraunhofer.de

Fraunhofer-Publica
https://doi.org/10.24406/iao-n-648588

Satz und Layout
Franz Schneider, Fraunhofer IAO

Titelbild
© AdriaVidal – stock.adobe.com/Fraunhofer IAO

© Fraunhofer IAO, 2022