

Entwicklungen zur Arbeit aus dem Homeoffice während der Corona-Pandemie und Ableitungen für die zukünftige Arbeitswelt

Milena BOCKSTAHLER, Mitja JURECIC, Stefan RIEF

*Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation IAO,
Forschungsbereich Organisationsentwicklung und Arbeitsgestaltung,
Nobelstraße 12, D-70569 Stuttgart*

Kurzfassung: Durch die Corona-Pandemie haben sich unsere Arbeitsorte und die Art der Zusammenarbeit verändert und es ist davon auszugehen, dass dies zu langfristigen Veränderungen in der Arbeitswelt führen wird. Welche Erkenntnisse aus dieser Zeit gezogen und für unsere künftige Arbeitswelt abgeleitet werden können, hat das Fraunhofer IAO in einer Studienreihe zum Thema Homeoffice untersucht. Dabei wurden Fragestellungen hinsichtlich der Veränderungen des Arbeitsalltags und der Arbeitsorte ebenso betrachtet wie das Thema Rückkehrbereitschaft und mögliche Anreize für die zukünftige Arbeit im Büro. Nicht zuletzt wurden Erfolgsfaktoren wie Produktivität, Wohlbefinden und Motivation eingehend beleuchtet. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass sich eine Mischung aus unterschiedlichen Arbeitsorten für unterschiedliche Arbeitstätigkeiten in Zukunft durchsetzen wird.

Schlüsselwörter: Homeoffice, Arbeitswelt, Mobiles Arbeiten, New Work, Arbeitsorte

1. Zukünftige Arbeitsorte

Infolge der weltweiten Corona-Pandemie hat die Möglichkeit mobil oder von zu Hause aus zu arbeiten massiv zugenommen. Aus anfänglichen Herausforderungen entstand eine neue Arbeitsrealität. Doch wie geht es nun weiter? Dieser Frage geht das Fraunhofer IAO nach und behandelt in einer wissenschaftlichen Studienreihe zum Thema Homeoffice zentrale Themenfelder wie Erfolgsfaktoren, Rückkehrbereitschaft und Möglichkeiten, die sich Unternehmen bieten, um ihren Mitarbeitenden eine attraktive Arbeitsumgebung im Büro bereitzustellen. Die Stichprobe dieser Studienreihe umfasste insgesamt rund 4.000 Büro- und Wissensarbeiter unterschiedlicher Branchen und Organisationsgrößen.

Die Ergebnisse Studien zeigen, dass einer der Einflussfaktoren auf die Wahl des Arbeitsortes das Arbeitsumfeld ist. Finden die Arbeitnehmenden eine Büroumgebung vor, in der sie sich wohlfühlen, also sich auf der einen Seite gut konzentrieren können und es auf der anderen Seite genügend Möglichkeiten gibt, mit Kolleg*innen in Kontakt zu kommen, zu kollaborieren und sich auszutauschen, dann kommen sie auch gerne wieder zurück ins Büro. Somit wird das Büro in Zukunft als wichtiger Anker für den sozialen Austausch, die Zusammenarbeit und als Ideengeber fungieren. Bereits heute sind spontane Interaktionen, Kollaboration und die Kommunikation mit Kolleg*innen die häufigsten Gründe für die Präsenzarbeit im Büro. Gegebenheiten, die sich im

Homeoffice nur bedingt abbilden lassen.

Durchschnittlich 11 von 20 Arbeitstagen pro Monat möchten Mitarbeitende in Zukunft im Büro arbeiten. Dieses Ergebnis zeigt sowohl die Erhebung zu Beginn der Pandemie als auch die zweite Erhebung 2021 und liegt damit um knapp ein Viertel niedriger als eine Untersuchung vor der Pandemie. Eine neuste Erhebung aus dem Jahr 2022 bestätigt diese Zahlen ein weiteres Mal und unterstreicht, dass Arbeitnehmende künftig rund die Hälfte ihrer Arbeitszeit im Büro verbringen möchten.

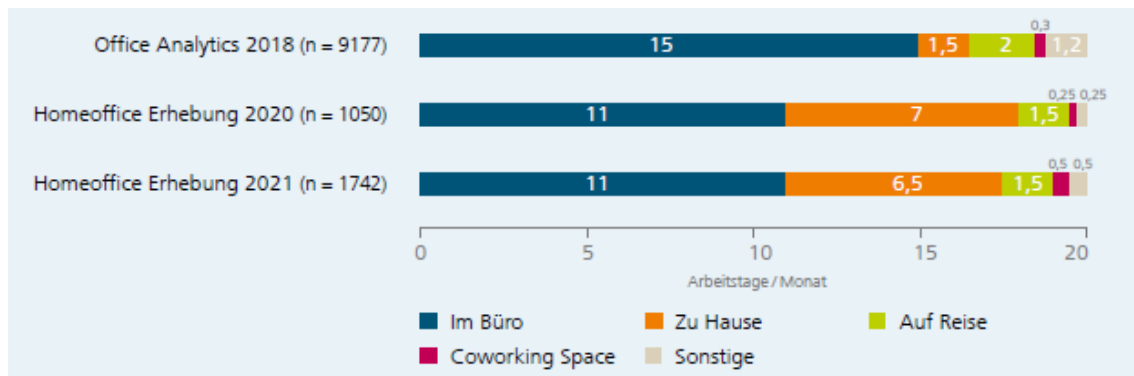


Abbildung 1: Arbeitsorte nach der Pandemie – im Vergleich mit Daten vor der Corona-Pandemie

2. Einflussfaktoren für die Rückkehrbereitschaft ins Büro

2.1 Rückkehrbereitschaft und ergonomische und technische Ausstattung

Weiter zeigen die Ergebnisse der Studienreihe, dass die Rückkehrbereitschaft weitestgehend unabhängig von Alter, Unternehmensgröße oder Büroform zu sein scheint. Allerdings geben Personen, die mit ihrer ergonomischen und technischen Ausstattung im Homeoffice zufrieden sind, bei der Prognose zu ihren zukünftigen Arbeitstagen mehr Tage im Homeoffice als im Büro an als Personen, die unzufrieden mit der ergonomischen und technischen Ausstattung im Homeoffice sind.

Das bedeutet jedoch nicht, dass auf eine gute Ausstattung im Homeoffice verzichtet werden sollte, damit die Arbeitnehmenden möglichst viele Tage im Büro arbeiten. Es zeigt viel mehr sehr deutlich, dass es auf das Arbeitsumfeld ankommt, wie wohl wir uns fühlen und wie gut wir arbeiten können. Finden die Arbeitnehmenden eine Büroumgebung vor, in der sie gut arbeiten können, sich also auf der einen Seite auf Tätigkeiten mit hohem Konzentrationsanteil fokussieren können und es auf der anderen Seite genügend Möglichkeiten gibt, mit Kolleg*innen in Kontakt zu kommen, zu kollaborieren und sich auszutauschen, dann kehren Arbeitnehmende auch gerne wieder zurück ins Büro.

2.2 Beliebte Arbeitstage im Büro

Bei der Frage nach der Wahl der (un)beliebtesten Arbeitstage im Büro konnte bestätigt werden, dass der Freitag als der unbeliebteste Arbeitstag im Büro gilt. An diesem Tag planen lediglich 31 Prozent der Befragten ins Büro zu kommen. Dahingegen ist der Dienstag mit 55 Prozent der absolute Favorit unter den Wochentagen, gefolgt vom Mittwoch mit 50 Prozent, dem Donnerstag mit 49 Prozent und dem Montag mit 48

Prozent. Um leere Büroflächen an wenig frequentierten Arbeitstagen zu vermeiden, bietet es sich an, gemeinsame Events zu organisieren oder freitags einen Wochenklang zu veranstalten. Auch sind rotierende Team-Tage, die im Wechsel auch an Freitagen stattfinden, denkbar.

2.3 Anreize für eine Rückkehr ins Büro

Besonders starke Anreize für eine Rückkehr ins Büro sind allem voran eine gute infrastrukturelle Anbindung und Verpflegung im Büro. Erstere ist nicht nur von den infrastrukturellen Gegebenheiten, sondern auch stark von der Fahrtdauer abhängig. So lässt sich feststellen, dass ein längerer Anfahrtsweg zu weniger Präsenzarbeit im Büro und mehr Tagen im Homeoffice führt. Neuste Ergebnisse der Studienreihe zeigen, dass für rund 71 Prozent der Befragten das Einsparen von Pendelzeit ein entscheidender Grund dafür ist, von zu Hause aus zu arbeiten. Ausgleichen lässt sich eine mangelhafte Anbindung durch ein gutes Verpflegungsangebot. Offensichtlich wird auch das gemeinsame Mittagessen als Möglichkeit gesehen, mit den Kolleg*innen sowohl inhaltlich als auch sozial in Kontakt zu treten und sich während der Mittagspause auszutauschen.

Feste Anweisungen und Maßnahmen durch den oder die Vorgesetzte*n, wann und wie häufig die Beschäftigten im Büro arbeiten müssen, gehen entgegen dem Gedanken der Autonomie des orts- und zeitunabhängigen Arbeitens von Büro- und Wissensarbeitenden. Zusätzlich zeigen die Erhebungen, dass sich Mitarbeitenden an ihren Führungskräften orientieren und daher auch ohne Zwang häufiger ins Büro kommen, wenn der Chef oder die Chefin vor Ort ist.

3. Empfundene Produktivität und Art der Tätigkeiten

Eine immer wieder auftretende Frage rund um die Arbeit im Homeoffice ist die Gewährleistung der Produktivität beim mobilen Arbeiten von zu Hause aus. Zwar lässt sich die Frage nach der Produktivität nicht einheitlich für jeden beantworten, doch es konnte jüngst ein Anstieg in der empfundenen Produktivität beim Arbeiten von zu Hause aus festgestellt werden. Während zu Beginn der Pandemie noch knapp 40 Prozent der Befragten angaben, zu Hause produktiver arbeiten zu können, waren es in der Erhebung 2021 nochmals 5 Prozent mehr. Zeitgleich stieg aber auch der Anteil derer, die sich im Büro produktiver fühlen von 18 Prozent auf 30 Prozent. Dafür stark abgenommen hat die Zahl der Befragten, die angaben, keinen Unterschied hinsichtlich der Produktivität und dem gewählten Arbeitsort zu verspüren. Es lässt sich also eine klare Polarisierung hinsichtlich der wahrgenommenen Produktivität der Befragten ableiten.

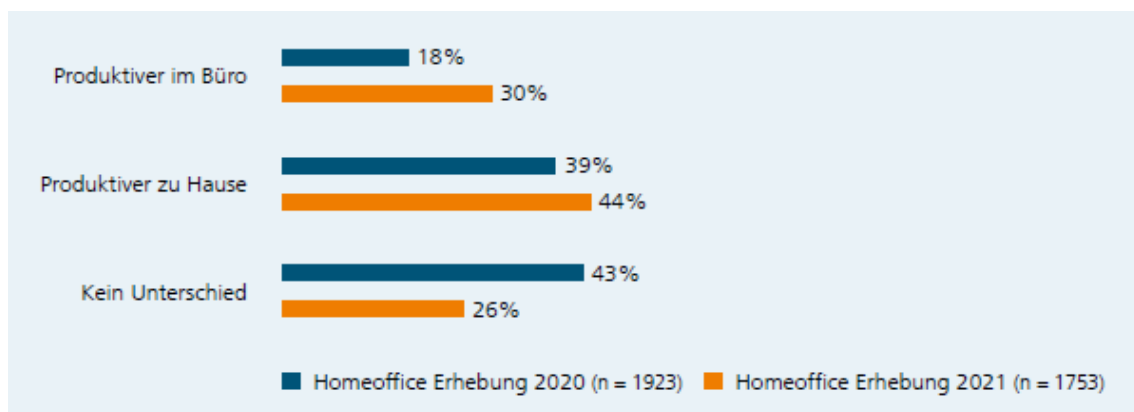


Abbildung 2: Empfundene Produktivität beim Arbeiten im Büro und von zu Hause aus.

Vergleichbare Unterschiede bilden sich auch in der Art der Tätigkeit ab. Für viele der Befragten funktioniert vor allem das konzentrierte Arbeiten im Homeoffice besser als im Büro. Dies zeigt sich gerade in der Sorge der Befragten, im Büro durch Kollegen*innen eher gestört oder stärker aus dem Arbeitsfluss gerissen zu werden als beim Arbeiten von zu Hause aus. Kollaborative Aufgaben, welche Zusammenarbeit und Abstimmung bedürfen, scheinen besser im Büro zu funktionieren. Zu beachten sind aber auch hier persönliche und individuelle Präferenzen und die räumliche Situation zu Hause, also ob weitere Menschen oder Familienmitglieder vor Ort sind und ob in einem separaten Arbeitszimmer gearbeitet werden kann.

Des Weiteren zeigen Ergebnisse aus der Umfrage der Studienreihe aus dem Jahr 2022, dass die Informiertheit beim Arbeiten im Büro als deutlich höher empfunden wird als bei der mobilen Arbeit von zu Hause aus. Dies zeigt sich selbst bei Befragten, welche angaben, mehr als die Hälfte ihrer Arbeitszeit im Homeoffice verbringen zu wollen.

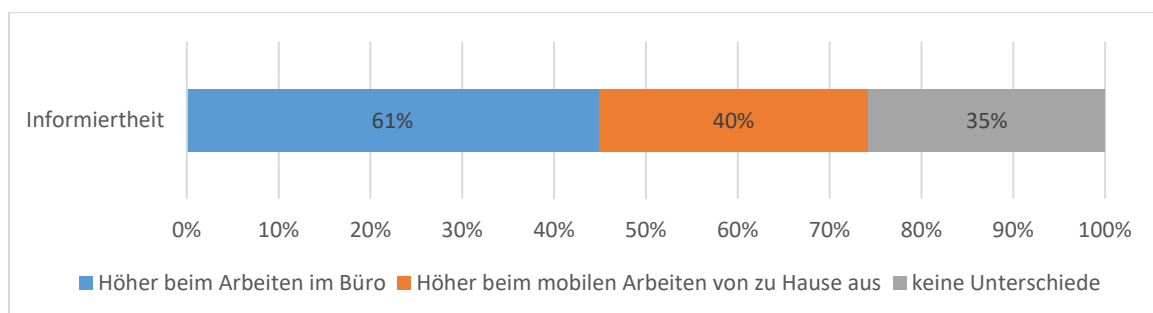


Abbildung 3: Erfolgsfaktoren beim Arbeiten im Büro und von zu Hause aus.

4. Vorteile der ortsflexiblen Arbeit

Der Großteil der Befragten gibt eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben seit Beginn der Pandemie an. Vor allem Befragte, welche in Zukunft mehr als die Hälfte ihrer Arbeitszeit zu Hause verbringen möchten, gaben an, seit der Pandemie Beruf und Privates besser vereinbaren zu können. Durch die zunehmend verschwimmenden Grenzen zwischen dem Berufs- und Privatleben ergeben sich aber

auch Herausforderungen wie z. B. ständige Erreichbarkeit und eine enorme Arbeitsbelastung, welche gemeinsame Regelungen zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden erforderlich machen.

Der große Vorteil der Wissensarbeit ist, dass diese gewissermaßen von überall ausgeführt werden kann, wo Internet und Strom verfügbar sind. Neben der großen Freiheit orts- und zeitunabhängig arbeiten zu können, wird es wichtig sein, zu einem gewissen Anteil die Arbeit im Büro des Unternehmens zu verrichten, um die Kultur des Unternehmens spüren und wahrnehmen zu können sowie ein soziales Miteinander zu fördern. Künftig lässt sich daher ein Mix aus unterschiedlichen Arbeitsorten prognostizieren, in dem das Büro als identitätsstiftender Anker fungieren wird, welcher das Zugehörigkeitsgefühl der Mitarbeitenden stärken wird.

5. Literatur

- 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.
- Bockstahler M, Jurecic M, Rief S (2022) Homeoffice Experience 2.0 – Veränderungen, Entwicklungen und Erfahrungen zur Arbeit aus dem Homeoffice während der Corona-Pandemie. Stuttgart: Fraunhofer Verlag.



Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.

Nachhaltig Arbeiten und Lernen

**Analyse und Gestaltung lernförderlicher
und nachhaltiger Arbeitssysteme
und Arbeits- und Lernprozesse**

69. Kongress der
Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.

Gottfried Wilhelm Leibniz Universität Hannover

01. – 03. März 2023

GfA-Press

Bericht zum 69. Arbeitswissenschaftlichen Kongress vom 01. – 03. März 2023

**Fakultät Maschinenbau, Institut für Berufswissenschaften der Metalltechnik (IBM) und
Institut für Fabrikanlagen und Logistik (IFA), Leibniz Universität Hannover**

Herausgegeben von der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.
Sankt Augustin: GfA-Press, 2023
ISBN 978-3-936804-32-4

NE: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft: Jahresdokumentation

Als Manuskript zusammengestellt. Diese Jahresdokumentation ist nur in der Geschäftsstelle (s. u.) erhältlich.

Alle Rechte vorbehalten.

© GfA-Press, Sankt Augustin

Schriftleitung: Prof. Dr. Rolf Ellegast

im Auftrag der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.

Ohne ausdrückliche Genehmigung der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V. ist es nicht gestattet:

- den Kongressband oder Teile daraus in irgendeiner Form (durch Fotokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren) zu vervielfältigen,
- den Kongressband oder Teile daraus in Print- und/oder Nonprint-Medien (Webseiten, Blog, Social Media) zu verbreiten.

Die Verantwortung für die Inhalte der Beiträge tragen alleine die jeweiligen Verfasser; die GfA haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

Geschäftsstelle der GfA

Simone John, Tel.: +49 (0)30 1300-13003

Alte Heerstraße 111, D-53757 Sankt Augustin

info@gesellschaft-fuer-arbeitswissenschaft.de · www.gesellschaft-fuer-arbeitswissenschaft.de

Screen design und Umsetzung

© 2023 fröse multimedia, Frank Fröse

office@internetkundenservice.de · www.internetkundenservice.de