

**Great
Place
To
Work®**



Südlicher
Oberrhein

Hybrides Arbeiten – gekommen um zu bleiben

Ergebnisse einer aktuellen Repräsentativ-
Befragung von Arbeitnehmer*innen in
Deutschland durch Great Place to Work®
und IHK-Impulsnetzwerk



Vorwort



Andreas Schubert, Geschäftsführer
Great Place To Work®

Die Zeit des Wandels hat begonnen und er wird zum Dauerzustand. Agilität und Flexibilität werden zum New Normal, auch in der Arbeitswelt. Hybrides Arbeiten wird in der Zukunft zur Selbstverständlichkeit und ein fester Bestandteil der erlebbaren Unternehmenskultur. Unternehmen müssen neue Arbeitsmodelle als Chance begreifen, die eigenen Mitarbeitende noch stärker zu motivieren und sich gleichzeitig als attraktiver Arbeitgeber präsentieren zu können. Aber diese neue Form der Zusammenarbeit muss aktiv unter Einbindung der Mitarbeitenden gestaltet werden.

Die Ergebnisse der Studie sind das perfekte Handwerkszeug für Unternehmen, weil sie klar und deutlich aufzeigen, worauf es Mitarbeitenden ankommt und welche neuen Anforderungen daraus an die Unternehmen erwachsen. Es bedeutet Umbruch, die Implementierung neuer Strukturen und Denkweisen. Es bedeutet aber auch, für die Zukunft bestens gerüstet zu sein. Hybrides Arbeiten ist gekommen um zu bleiben.



Emmanuel Beule, Referent Digitale
Unternehmensentwicklung
IHK Südlicher Oberrhein

Hybrides Arbeiten – wie das Home-Office unsere Arbeitswelt verändert hat

Liebe Leserin, lieber Leser,

Die Corona-Pandemie hat unsere Arbeitswelt verändert und gezeigt, dass wir ganz anders zusammenarbeiten können, als wir es jemals gedacht haben. Das Arbeiten aus dem Home-Office ist für viele Menschen in Deutschland zum New Normal geworden und sie möchten es nicht mehr missen. Gleichzeitig haben die Unternehmen gelernt, dass produktive und vertrauensvolle Zusammenarbeit auch auf Distanz funktioniert, selbst wenn man sich Wochen oder sogar Monate nicht persönlich trifft.

Remote Arbeiten birgt also viel Potenzial. Es ist an der Zeit, einen Blick auf die Wünsche und Erwartungen von Mitarbeitenden zu werfen. Können und wollen Mitarbeitende in Zukunft weiterhin Remote arbeiten? Wie erleben sie dabei die Unterstützung durch ihren Arbeitgeber? Und welche Erwartungen haben die Mitarbeitenden an ihren Arbeitsplatz vor Ort im Unternehmen?

Wir wünschen Ihnen eine interessante Lektüre.

Great Place to Work® und
IHK-Impulsnetzwerk

Studie hybrides Arbeiten

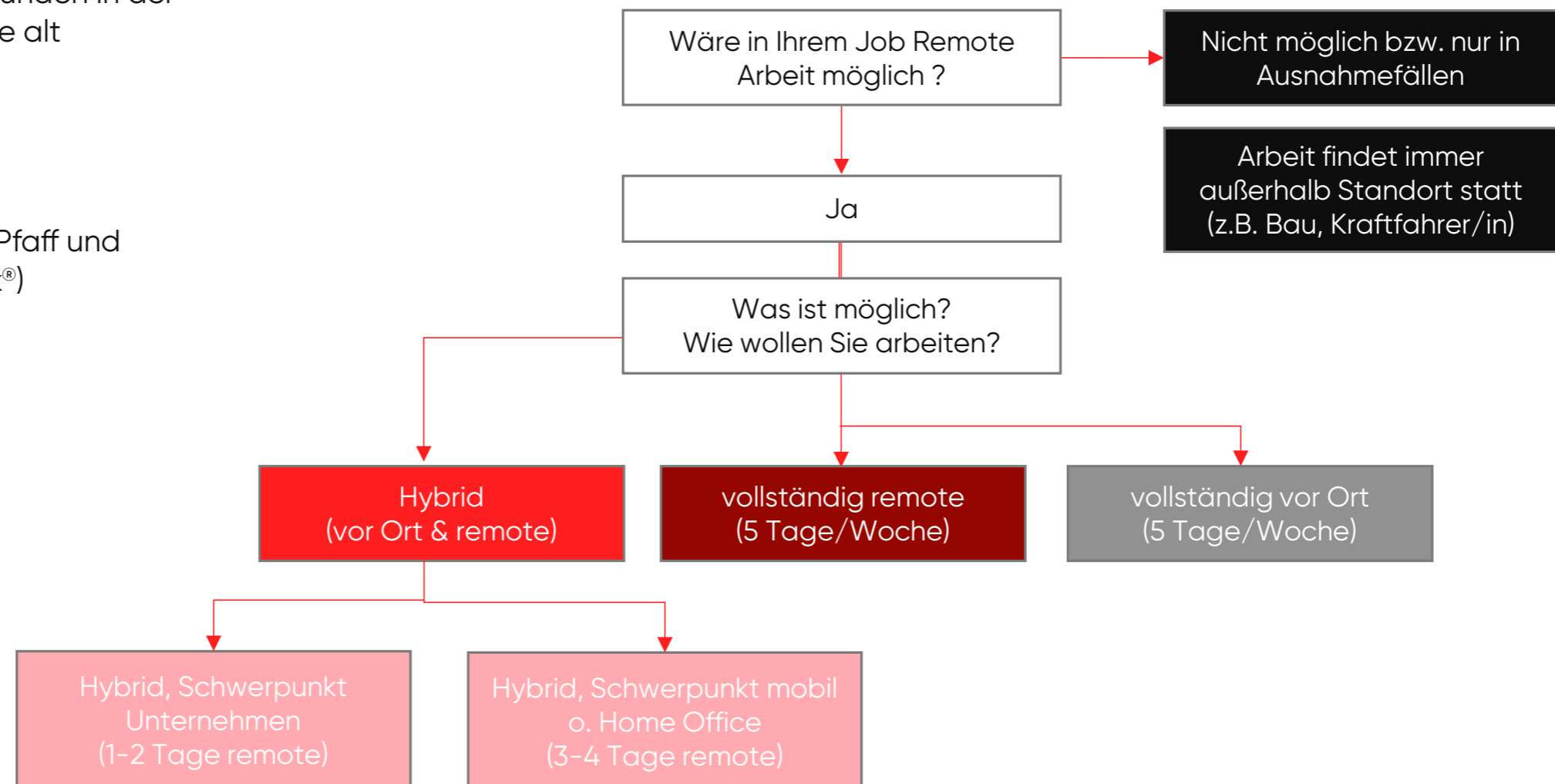
Rahmenbedingungen zur Durchführung und Auswertung

Die Befragung von Great Place to Work® und Impulswerk:

- Repräsentative Online-Befragung von 1.032 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern
- Befragte sind in einem Unternehmen mit mindestens 20 Mitarbeitenden zu mindestens 15 Stunden in der Woche tätig sowie mindestens 18 Jahre alt
- Durchführung im März 2022
- Panel-Anbieter: billendi AG
- Konzeption und Datenanalysen: Irene Pfaff und Marco Haferburg (Great Place to Work®)

Die Auswertungsstruktur:

Für die Auswertung der Ergebnisse haben wir die Befragten an mehreren Stellen in verschiedene Typen eingeteilt. Die Klassifizierung folgt dieser Logik:

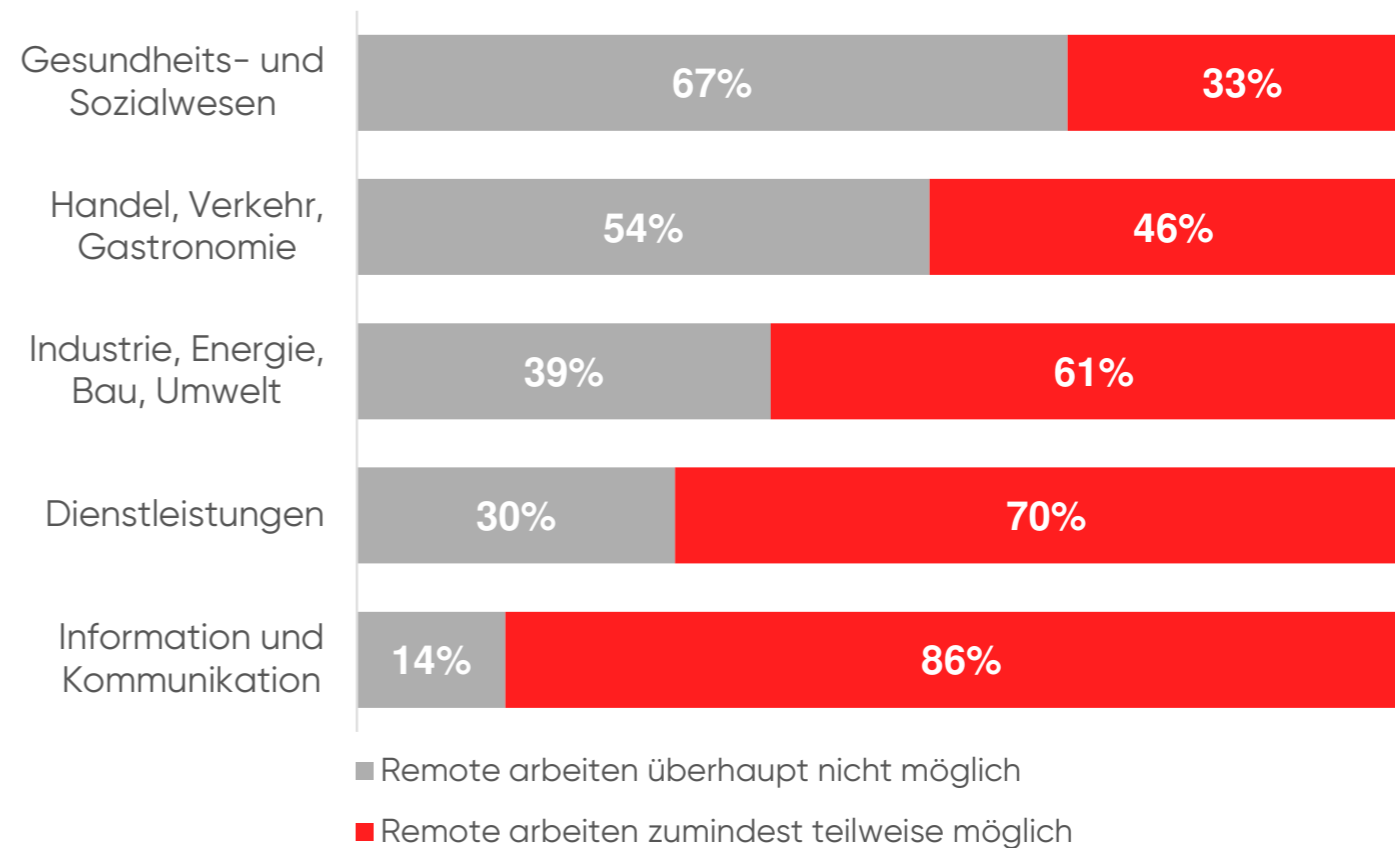
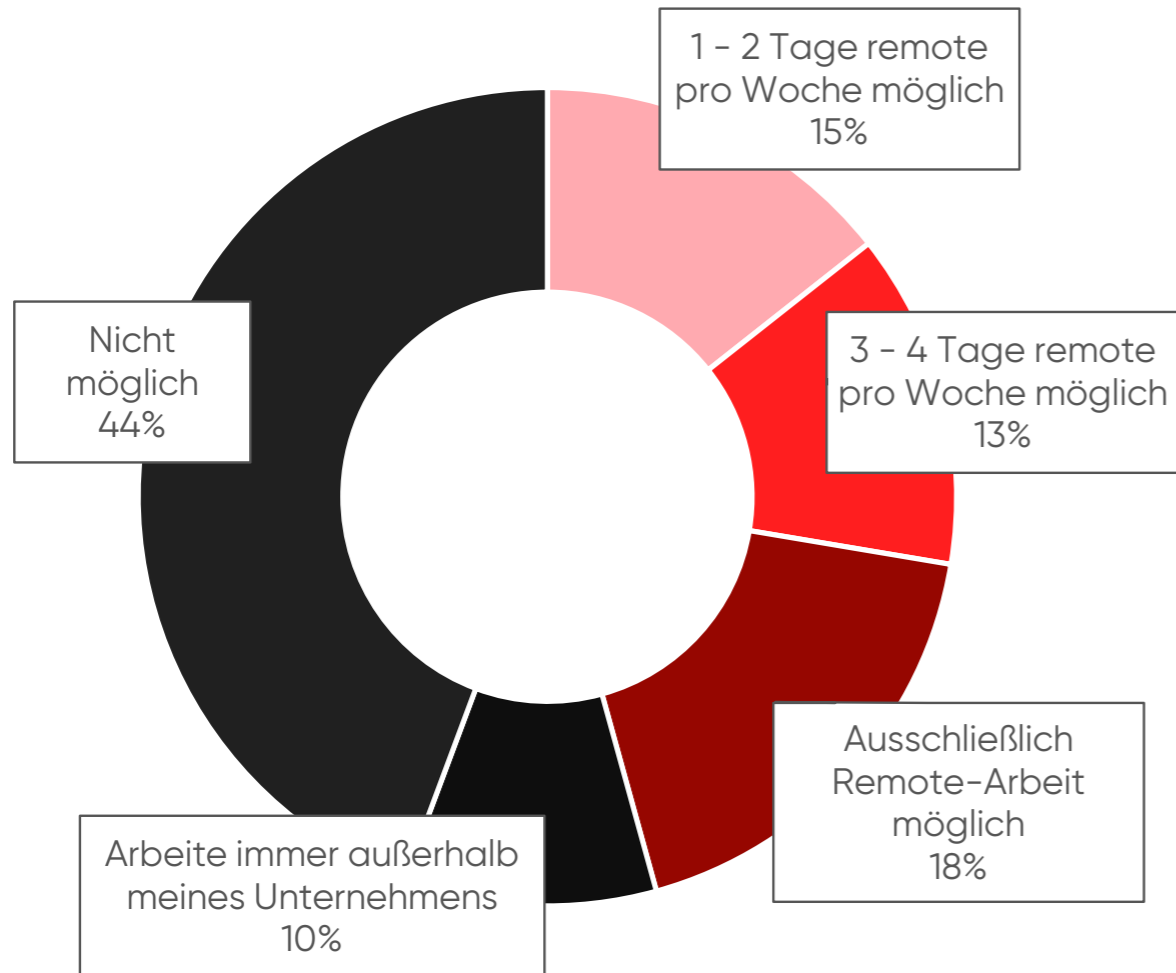


Fast jeder zweite Arbeitsplatz ist Remote-fähig.

Erwartungsgemäß sind nicht alle Branchen für ein Remote Arbeiten geeignet. Aber knapp die Hälfte der Mitarbeitenden sagt, dass ihr Job prinzipiell Remote-Arbeit zu-

lässt. Und selbst in Branchen, in denen man es zunächst nicht vermutet, wie dem Gesundheits- und Sozialwesen, könnte es jeder dritte Arbeitsplatz sein.

In welchem Umfang wäre es in Ihrem aktuellen Job möglich, mobil oder im Home Office zu arbeiten (nicht im Unternehmen)?

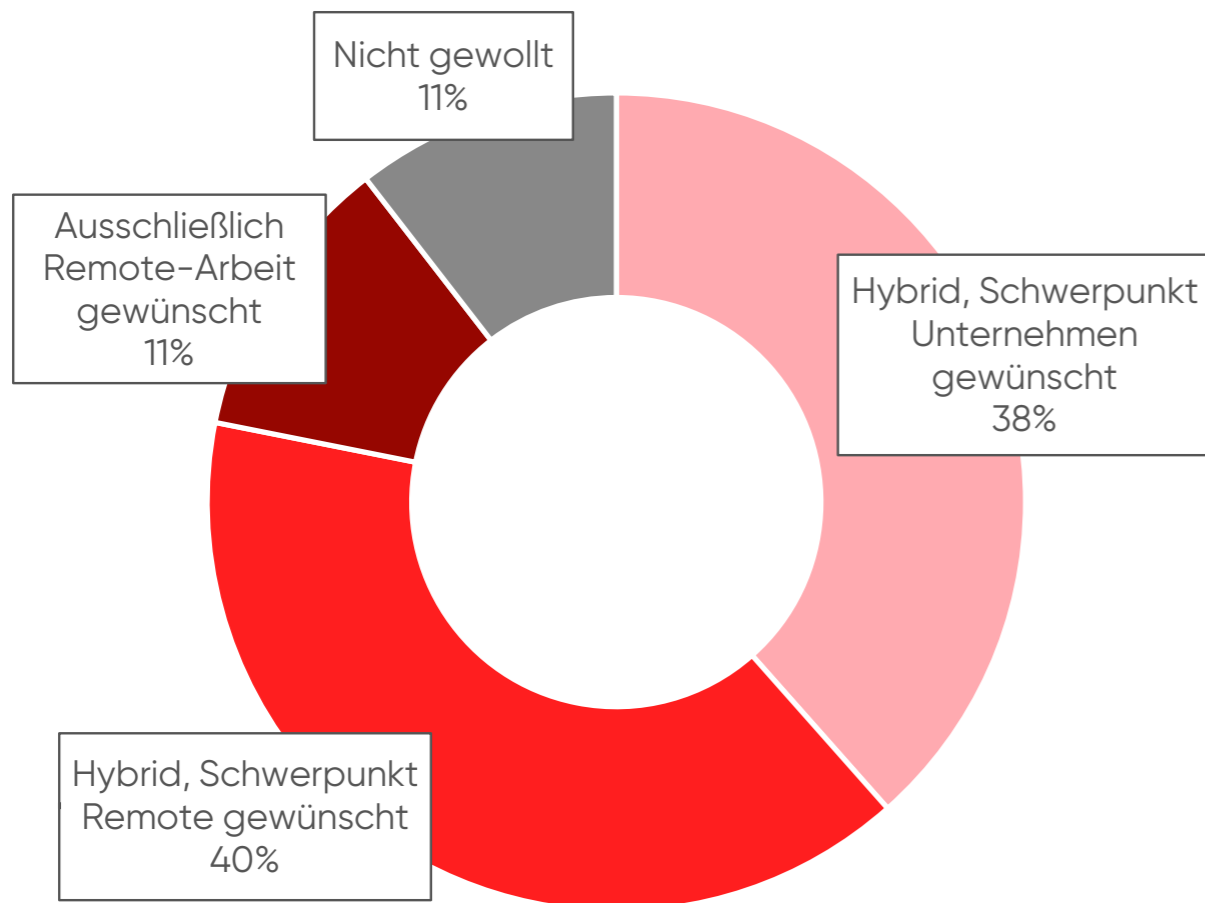


Wer remote arbeiten kann, wünscht sich dies auch.

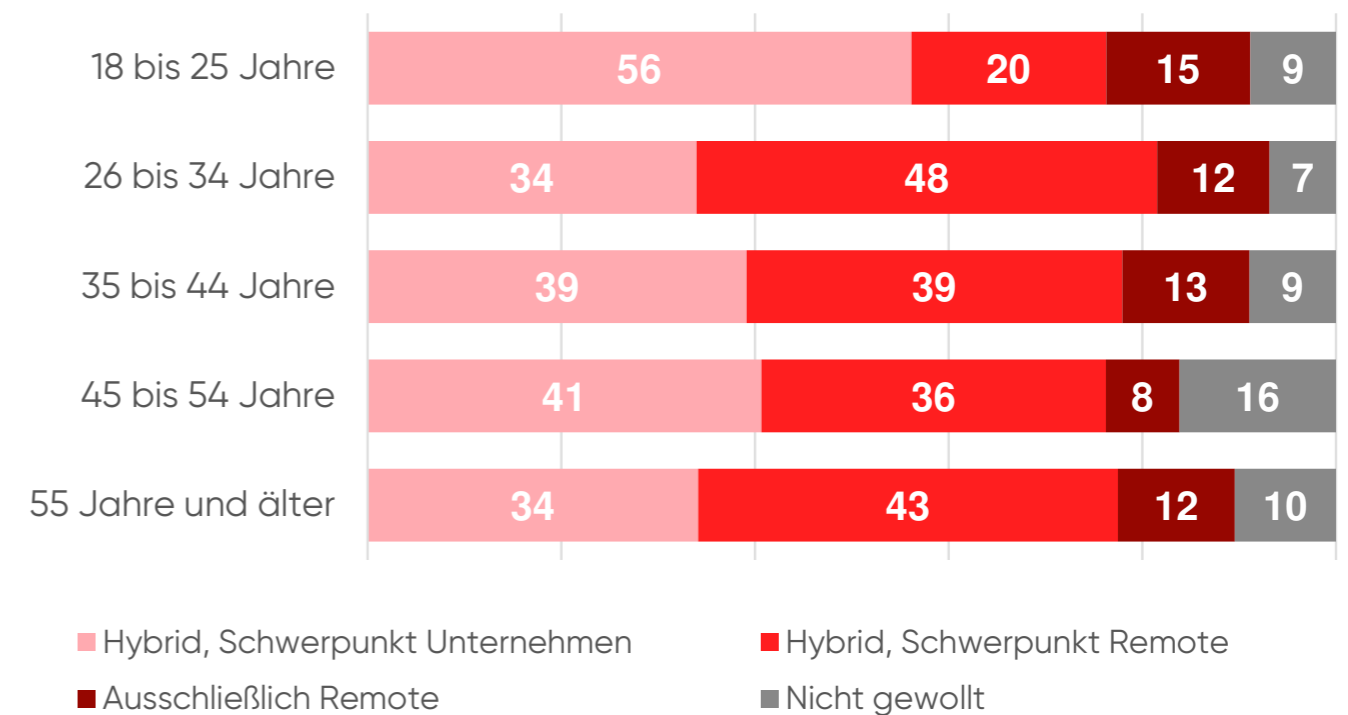
Dort, wo Remote-Arbeit möglich ist, bevorzugen die allermeisten Mitarbeitenden ein Hybrid-Modell. Dies gilt für alle Altersgruppen. Besonders jungen Menschen und

Berufseinsteiger*innen sind jedoch auch regelmäßige Office-Tage wichtig für den persönlichen Austausch und Lernmöglichkeiten.

In welchem Umfang möchten Sie künftig (auch nach der Pandemie) mobil bzw. im Home Office arbeiten?



Alter



Die Position und Betriebszugehörigkeit spielen bei der Präferenz von Arbeitsmodellen eine Rolle.

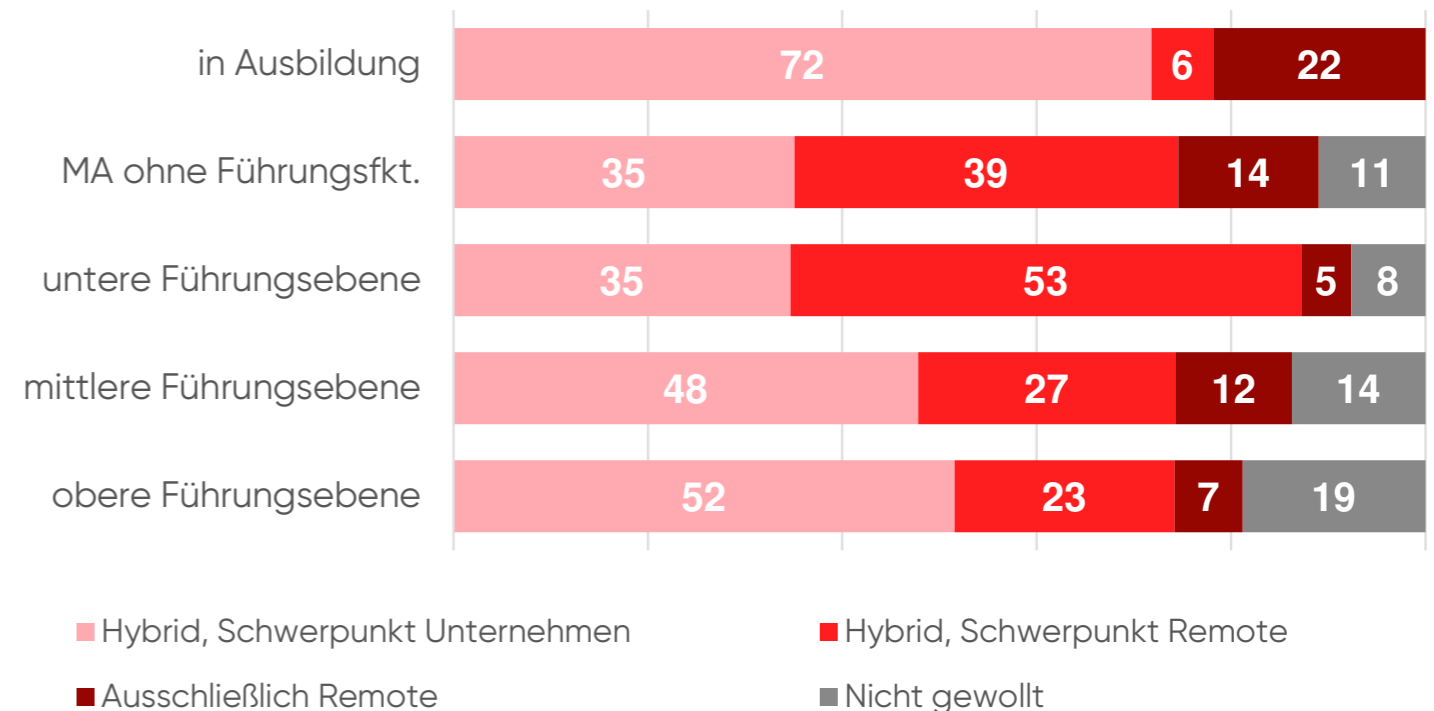
Jüngere Mitarbeitende haben mehr Bedarf an Arbeit vor Ort.

Mitarbeitende, die schon länger im Unternehmen sind, bevorzugen ein hybrides Arbeitsmodell mit Schwerpunkt Remote. Sie sind in ihrem Arbeitsbereich gesettelt und mit Kolleg*innen gut vernetzt. Jüngere Mitarbeitende oder solche mit geringerer Betriebszugehörigkeit, bauen sich ihr Netzwerk noch auf und wollen die Kultur des

Unternehmens erleben. Führungskräfte, vor allem in der mittleren und höheren Ebene zeigen, dass ihnen wichtig ist, allen Mitarbeitenden in den verschiedenen Arbeitsmodellen entsprechend ihrer Bedürfnisse gerecht zu werden. Sie sind dem entsprechend häufiger im Unternehmen anzutreffen.

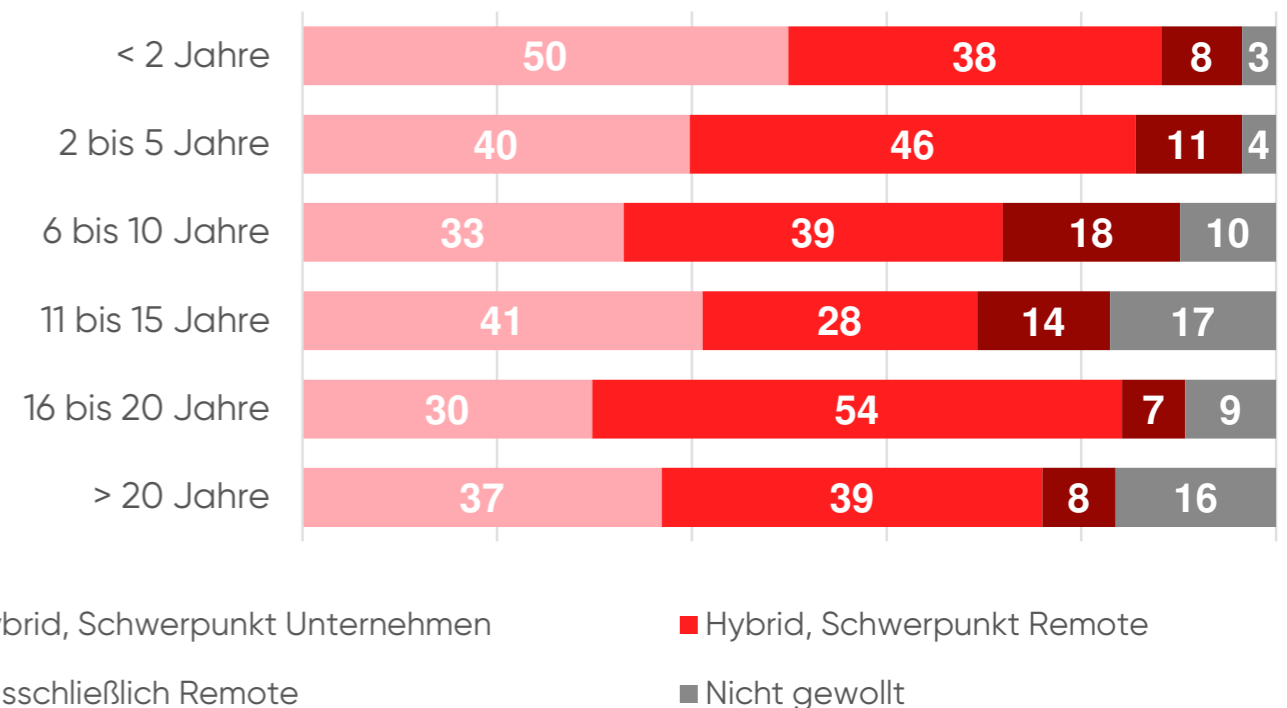
In welchem Umfang möchten Sie künftig (auch nach der Pandemie) mobil bzw. im Home Office arbeiten?

Position im Unternehmen



Hybrid, Schwerpunkt Unternehmen
 Hybrid, Schwerpunkt Remote
 Ausschließlich Remote
 Nicht gewollt

Betriebszugehörigkeit



Hybrid, Schwerpunkt Unternehmen
 Hybrid, Schwerpunkt Remote
 Ausschließlich Remote
 Nicht gewollt

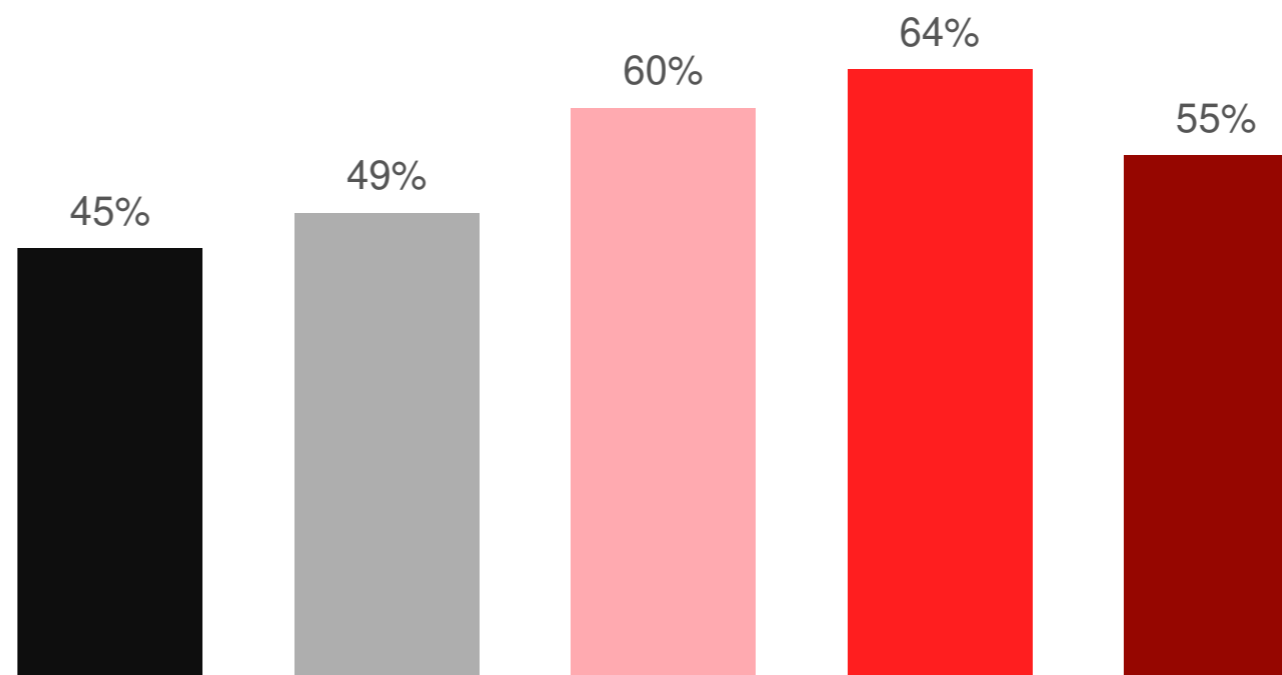
Eine gute Unternehmenskultur unterstützt hybrides Arbeiten

Mitarbeitende, die aktuell in einem hybriden Arbeitsmodell tätig sind, bewerten die Arbeitsplatzkultur in ihrem Unternehmen positiver als Mitarbeitende, die

nicht remote arbeiten. New Work Angebote sind deshalb ein wichtiges Instrument für Arbeitgeber bei der Mitarbeiterbindung.

Wie hängen Arbeitsplatzkultur und das aktuelle Arbeitsplatzmodell zusammen?

Wahrnehmung der Arbeitsplatzkultur (Trust Index) in Abhängigkeit vom aktuellen Arbeitsmodell



Gemessen wird die Wahrnehmung der Arbeitsplatzkultur anhand des Trust Index von Great Place to Work®. Hier fließen Aspekte wie Führungsverhalten, Fürsorge, Fairness, Wertschätzung, Identifikation oder Teamgeist ein.

- remote nicht möglich
- remote nicht genutzt
- hybrid, Schwerpunkt Unternehmen
- hybrid, Schwerpunkt remote
- nur remote

Die erlebte Kultur ist bei den Präferenzen nicht entscheidend, kann aber ein wichtiger Indikator sein

Das Bedürfnis, Remote zu arbeiten steht zu allererst im Kontext zur individuellen Lebenssituation der Mitarbeitenden. Unterneh-

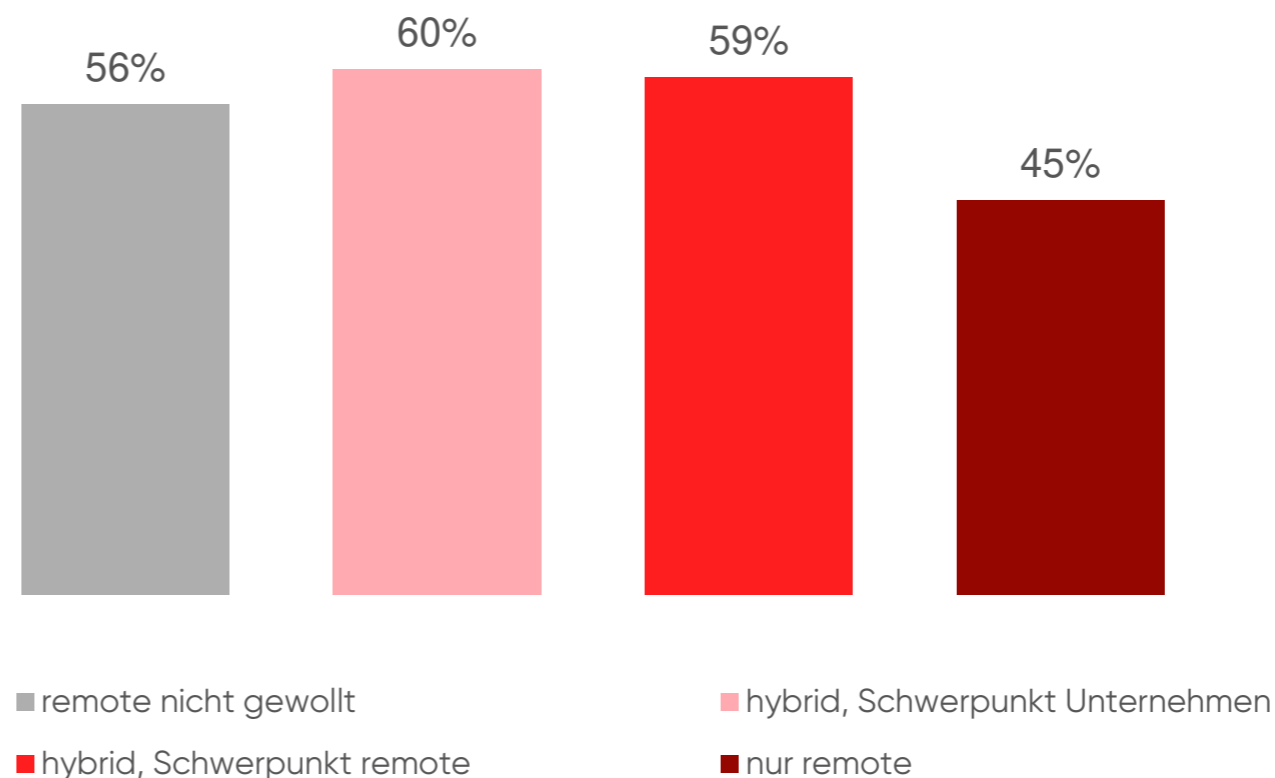
men, die hybride Arbeitsmodelle anbieten, befördern aber das Erleben einer guten Arbeitsplatzkultur bei ihren Mitarbeitenden.

Einzige Ausnahme: Mitarbeitende, die vollständig remote arbeiten wollen, bewerten die Kultur im Unternehmen besonders kritisch.

Dies kann auf ein gewisses Rückzugsverhalten hindeuten.

Hängen Arbeitsplatzkultur und das für die Zukunft präferierte Arbeitsplatzmodell zusammen?

Wahrnehmung der Arbeitsplatzkultur (Trust Index) in Abhängigkeit davon, welches Arbeitsmodell für die Zukunft präferiert wird



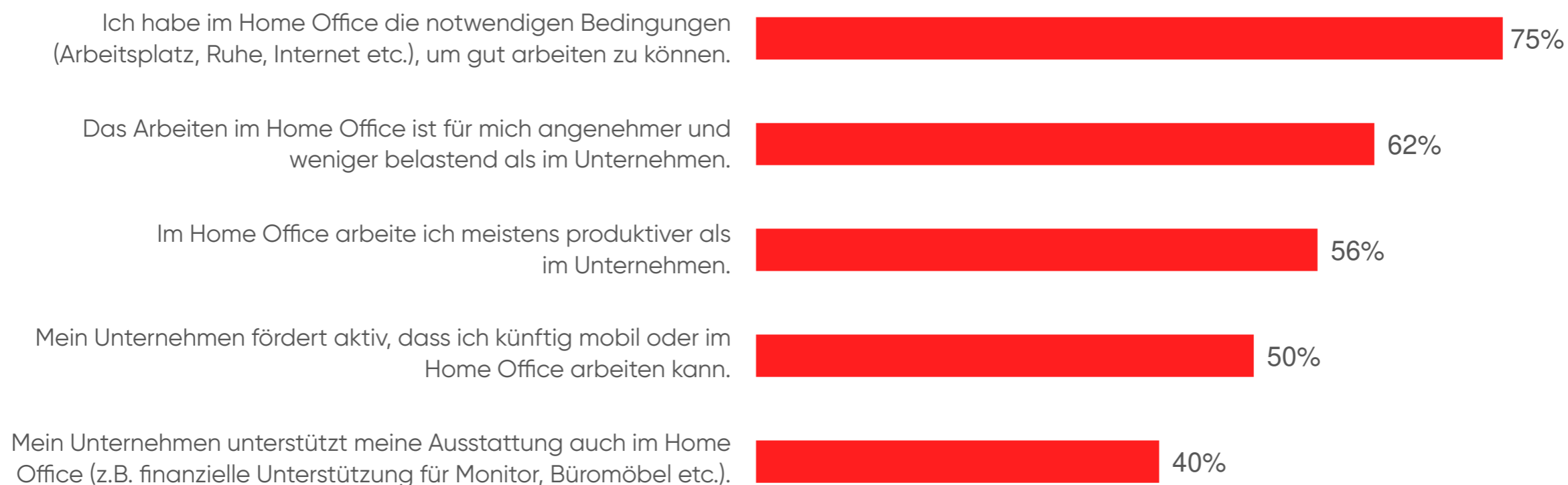
Gemessen wird die Wahrnehmung der Arbeitsplatzkultur anhand des Trust Index von Great Place to Work®. Hier fließen Aspekte wie Führungsverhalten, Fürsorge, Fairness, Wertschätzung, Identifikation oder Teamgeist ein.

Die Arbeitsbedingungen im Home-Office sind noch ausbaufähig

Mitarbeitende, bei denen Remote-Arbeit grundsätzlich möglich ist, bewerten die Arbeitsbedingungen bei sich zu Hause überwiegend positiv. Allerdings kön-

nen Unternehmen noch viel mehr tun, um Remote-Arbeit zu fördern und ihre Mitarbeitenden mit einer guten Ausstattung unterstützen.

Sehen Mitarbeitende Unterstützungsbedarf für ihren Remote-Arbeitsplatz?



Anteil der beiden positiven Bewertungskategorien auf einer fünfstufigen Skala von „trifft fast völlig zu“ bis „trifft fast überhaupt nicht zu“

Die Produktivität ist im Home-Office tendenziell höher

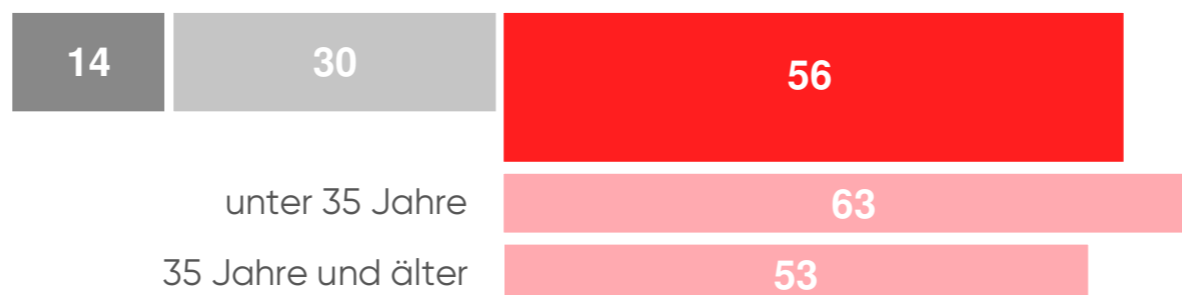
Die Mehrheit der Befragten gibt an, remote produktiver zu sein als im Unternehmen. Nur 14% stimmen dem nicht zu. Vor allem jüngere

Menschen geben an, im Home Office oder mobil produktiver arbeiten zu können. Jedoch spielen Arbeitsort, Ausstattung, Abstimm-

mungsbedarf oder Teamgeist eine entscheidende Rolle. Dies erklärt die Zahl von 30%, die sich hierzu eher ambivalent geäußert haben.

Wo können Mitarbeitende produktiv sein und wo fühlen sie sich wohl?

Im Home Office arbeite ich meistens produktiver als im Unternehmen.



Das Arbeiten im Home Office ist für mich angenehmer und weniger belastend als im Unternehmen.



■ Ablehnung ■ teils/teils ■ Zustimmung

Die persönliche Situation ist entscheidend

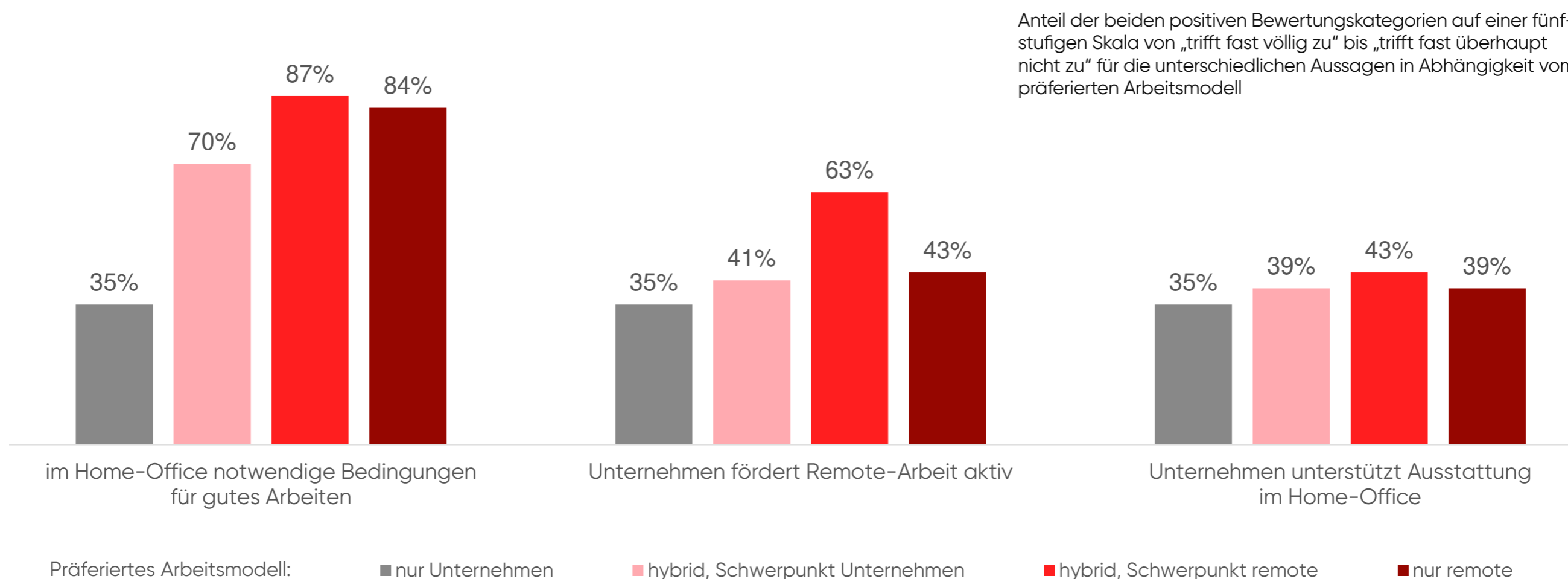
Die Frage der Präferenzen für hybrides oder sogar vollständiges Remote-Arbeiten hängt nicht zwingend davon ab, ob Unternehmen dies aktiv fördern. Wich-

tiger sind offenkundig die Arbeitsbedingungen, die Mitarbeitende bei sich zu Hause vorfinden. Beim Thema hybrides Arbeiten oder Remote-Arbeit geht es also in

erster Linie darum, Wünsche der Mitarbeitenden möglich zu machen. Zudem bleibt es wichtig, die Mitarbeitenden, für die aufgrund der Wohn- bzw. Lebenssituation

Home-Office unattraktiv ist, mit guten Arbeitsbedingungen im Unternehmen zu unterstützen.

Wie hängen Arbeitsbedingungen im Home-Office mit dem gewünschten Arbeitsmodell zusammen?



Hohe Ansprüche an den Arbeitsplatz im Unternehmen – Konzentriertes Arbeiten und Kultur tanken

Remote-Arbeiten heißt nicht, dass die Anforderungen an den Arbeitsplatz im Unternehmen sinken. Vielmehr kommen die Mitarbeitenden mit sehr konkreten Bedürf-

nissen ins Unternehmen. Sowohl konzentriertes Arbeiten, aber auch Begegnung mit Kolleginnen und Kollegen sowie Kollaboration sollen vor Ort weiter möglich sein.

Was motiviert Mitarbeitende dazu ins Unternehmen zu kommen?



Anteil der beiden positiven Bewertungskategorien auf einer fünfstufigen Skala von „trifft fast völlig zu“ bis „trifft fast überhaupt nicht zu“

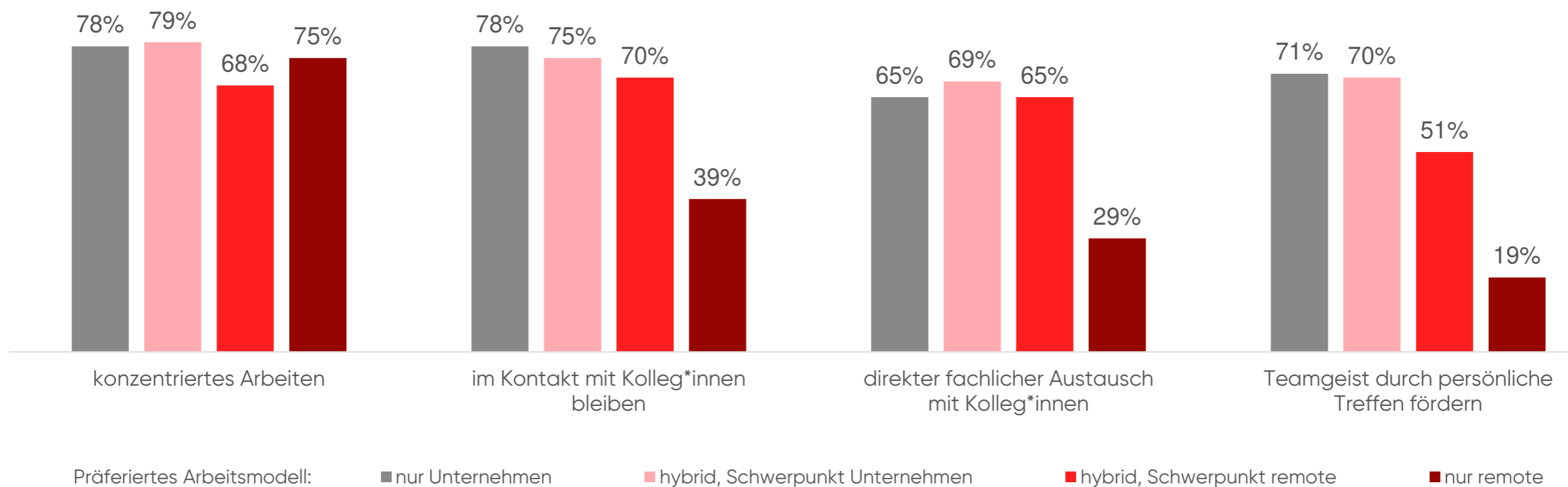
Warum die Arbeitsplätze vor Ort im Unternehmen für Hybrid-Arbeitende wichtig sind

Es wird in Zukunft nicht reichen, das Arbeiten im Unternehmen nur auf eine Meeting- und Kollaborationsfunktion zu reduzieren. Mitarbeitende, die ein hybrides Ar-

beitsmodell bevorzugen, möchten dort nicht nur konzentriert arbeiten, sondern suchen den Kontakt und fachlichen Austausch mit Kolleg*innen. Einzig Mitarbeitende,

die ausschließlich remote arbeiten wollen, beurteilen den sozialen Aspekt nachrangig.

Wie hängen die Motive mit dem gewünschten Arbeitsmodell zusammen?

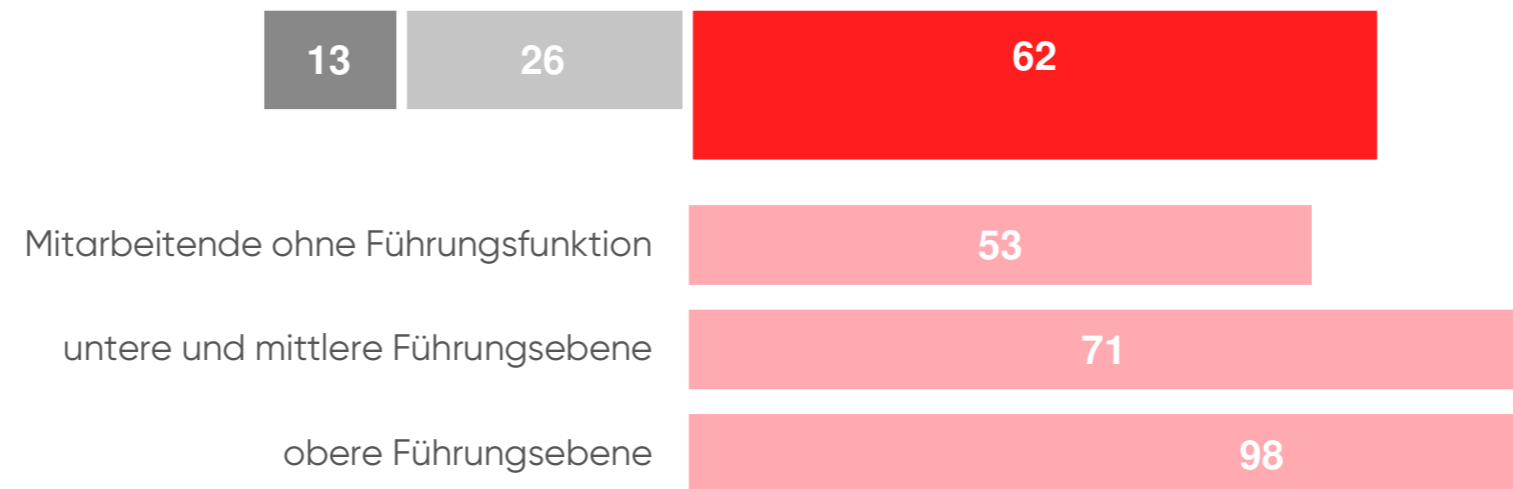


Teamgeist kann auch bei Remote-Arbeit gelingen

Teamgeist ist nicht nur ein allgemeiner Wohlfühlfaktor. Er fördert Produktivität und gemeinsames Gelingen, auch auf Distanz.

Führungskräften kommt hier eine besondere Bedeutung zu.

Trotz des Arbeitens im Home Office gelingt es uns, einen starken Teamgeist aufrecht zu erhalten.



Fazit: 7 zentrale Ergebnisse zum hybriden Arbeiten

1 Wer kann, möchte es auch. Hybrides Arbeiten wird das neue Normal. Komplettes remote Arbeiten wird eher eine Nische bleiben, genauso wie der tägliche Weg ins Büro, wenn die Arbeit genauso gut anderswo erledigt werden kann.

2 Aber: Hybrides ist heute nur für knapp die Hälfte aller Mitarbeitenden überhaupt möglich. Unternehmen, die Remote-Arbeit aus betrieblichen Gründen nicht anbieten können, werden Wege finden müssen, diesen Wettbewerbsnachteil zu kompensieren.

3 Hybrides Arbeiten wird nicht dazu führen, dass morgens und abends Leere auf der Straßen herrschen wird. Unternehmen, die hybrides Arbeiten anbieten, müssen im Schnitt mit einer 50%-igen Auslastung ihrer Arbeitsplätze vor Ort rechnen.

4 Vor allem Führungskräfte, jüngere Mitarbeitende und Kolleginnen und Kollegen, die neu im Unternehmen sind, werden häufiger im Büro anzutreffen sein. Das Unternehmen wird zu einem Ort des Netzwerkers und des Auftankens der Kultur.

5 Hybrides Arbeiten ist ein Thema, das von den Wünschen und Vorstellungen der Mitarbeitenden in ihrer aktuellen Lebenssituation getrieben ist. Es geht hier allenfalls in zweiter Linie um eine Verbesserung der Produktivität.

6 Mitarbeitende, die ein hybrides Arbeitsmodell präferieren, haben weiterhin hohe Ansprüche an Arbeitsplätze im Unternehmen. Sie kommen nicht nur ins Büro, um mit Kolleginnen und Kollegen zusammenzutreffen und zusammen zu arbeiten.

7 Angebote zur Remote-Arbeit bzw. hybride Arbeitsmodelle werden ein wichtiges Instrument, um sich als mitarbeiterorientierter Arbeitgeber zu profilieren. Sehr gute Arbeitgeber werden in Zukunft so viele hybride Arbeitsmodelle wie Mitarbeitende haben.

Kontakt



Dr. Karsten Schulte-Deußen

Bereichsleiter Befragungen & Berichte
Great Place to Work® Deutschland

T +49 221 933 35 157

E kschulte@greatplacetowork.de



Emmanuel Beule

Referent Digitale Unternehmensentwicklung
IHK Südlicher Oberrhein

T +49 761 3858 268

E Emmanuel.Beule@freiburg.ihk.de



Andreas Schubert

Geschäftsführer
Great Place to Work® Deutschland

T +49 173 2733705

E aschubert@greatplacetowork.de

