

understanding why

IMMAS

Homeoffice in Oberösterreich

– aus Sicht der OÖ Personalverantwortlichen

IAA

Institut für Arbeitsforschung und Arbeitspolitik
an der Johannes Kepler Universität Linz

Februar 2022

 Auftraggeber	 <p>IAA – Institut für Arbeitsforschung und Arbeitspolitik</p>
 Forschungsziel	Ziel dieser empirischen Untersuchung war es, die Ansichten der leitenden Personalverantwortlichen aus OÖ Unternehmen mit 30+ Mitarbeiter:innen in Bezug auf Veränderungen in der Arbeitswelt aufgrund der Corona-Pandemie mit Fokus auf Homeoffice zu erheben.
 Methode	Computergestützte telefonische Interviews (CATI)
 Sample	<p>n=150; Leitende Personalverantwortliche aus OÖ Unternehmen mit 30+ Mitarbeiter:innen, die 2021 zumindest kurzzeitig Homeoffice angeboten haben</p> <p>Die Zielgruppe wurde durch die Mitarbeiter:innenanzahl (ab 30 Mitarbeiter:innen), Personalverantwortung und Leitungsfunktion im Betrieb definiert und per Zufallsauswahl kontaktiert. Die im Bericht ausgewiesenen Ergebnisse sind daher nicht repräsentativ für die Zielgruppe der leitenden OÖ Personalverantwortlichen sondern sind als Abbild der Befragungsteilnehmer:innen zu interpretieren.</p> <p>Personenbezogene Ausdrücke umfassen alle Geschlechter gleichermaßen. Summen von Prozentwerten, die nicht genau 100% ergeben, resultieren aus Rundungsdifferenzen.</p>
 Feldarbeit	Die Interviews wurden von 1. bis 15. Februar 2022 erhoben.

Forschungsdimension 1		Grundstimmung	3
Forschungsdimension 2		Homeoffice Situation	6
Forschungsdimension 3		Zukünftige Arbeitssituation	20
Management Summary		Eckpunkte und Ableitungen	25

Forschungsdimension 1 Grundstimmung



- Wirtschaftliche Situation 1. Halbjahr 2022
- Veränderungen der Arbeitswelt durch die Corona-Krise

Basis: Leitende Personalverantwortliche aus OÖ Unternehmen mit 30+ Mitarbeiter:innen, die 2021 zumindest kurzzeitig Homeoffice angeboten haben

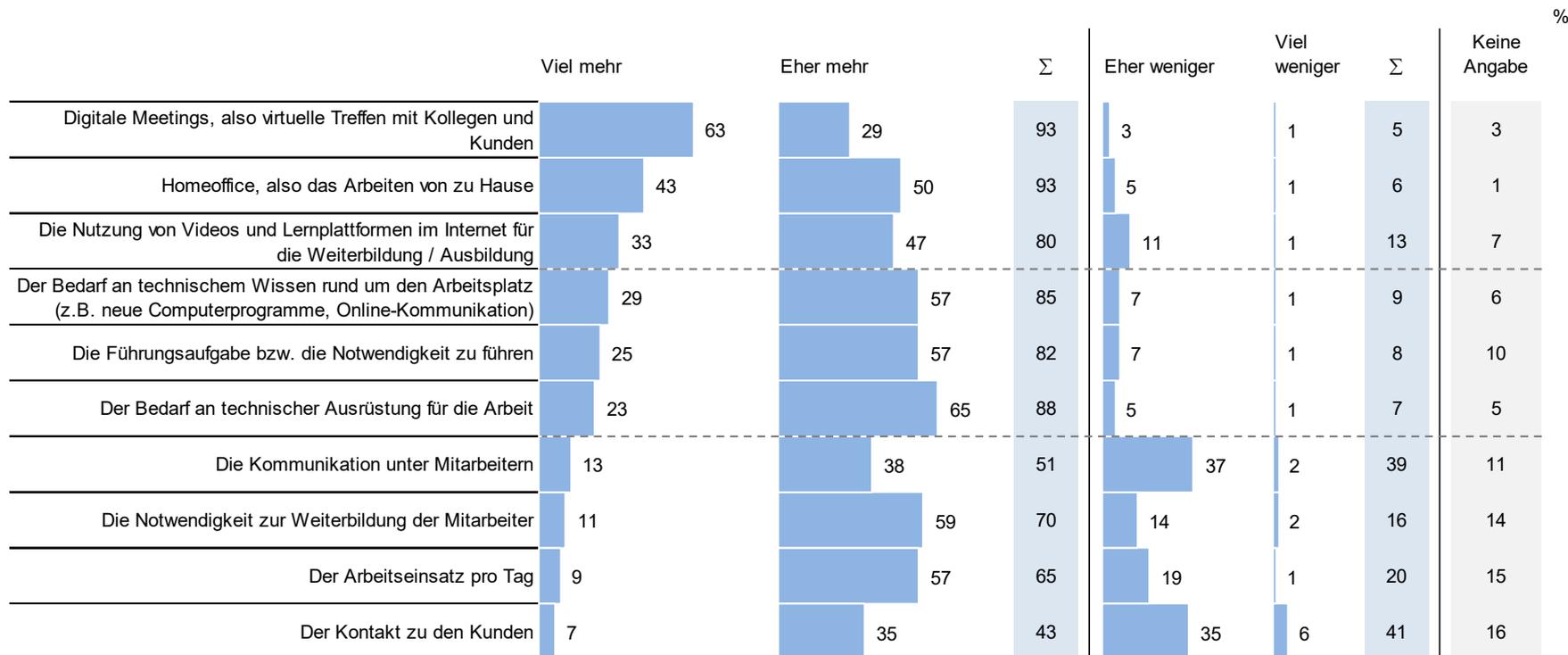
Frage 2: "Wenn Sie nun an die wirtschaftliche Situation in Ihrem Betrieb bzw. Unternehmen für das erste Halbjahr 2022 denken. Sehen Sie diesen kommenden Monaten als Unternehmer eher mit Zuversicht, mit Skepsis oder mit Sorge entgegen?"



Veränderungen der Arbeitswelt durch die Corona-Krise

Basis: Leitende Personalverantwortliche aus OÖ Unternehmen mit 30+ Mitarbeiter:innen, die 2021 zumindest kurzzeitig Homeoffice angeboten haben

Frage 3: "Ich lese Ihnen nun unterschiedliche Aspekte zur aktuellen Situation in der Arbeitswelt vor. Bitte sagen Sie mir jeweils, ob dies aktuell viel mehr, eher mehr, eher weniger oder viel weniger als in den letzten Jahren der Fall ist."



Forschungsdimension 2 Homeoffice Situation

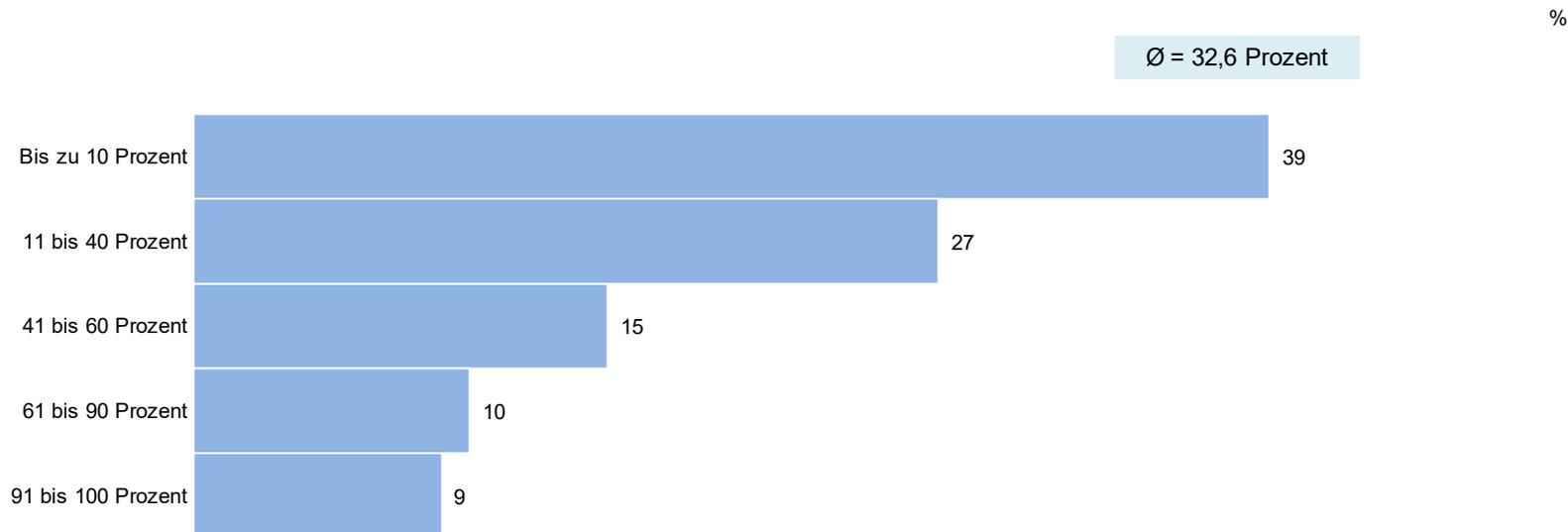


- Anteil der Mitarbeiter:innen, die in Homeoffice waren
- Homeoffice aufgrund der Corona-Pandemie
- Umgesetzte Bürokonzepte
- Häufigste Form der umgesetzten Bürokonzepte
- Ortsungebundene Arbeitsmodelle im eigenen Unternehmen
- Voraussetzungen für Co-Working-Spaces – spontane Nennungen
- Voraussetzungen Homeoffice
- Homeoffice vs. Büro: Faktoren
- Aussagen über das Homeoffice
- Eindruck der täglichen Arbeit bzw. Mitarbeiter:innen-Führung in der Corona-Krise
- Zufriedenheit mit Homeoffice
- Gründe für die Zufriedenheit / Unzufriedenheit mit Homeoffice

Anteil der Mitarbeiter:innen, die in Homeoffice waren

Basis: Leitende Personalverantwortliche aus OÖ Unternehmen mit 30+ Mitarbeiter:innen, die 2021 zumindest kurzzeitig Homeoffice angeboten haben

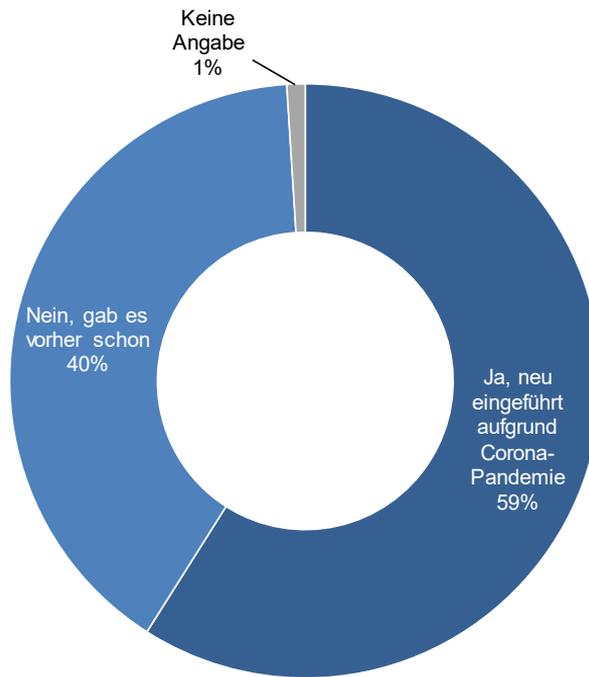
Frage 0: "Wie hoch ist Ihr Anteil an Mitarbeitern am Hauptsitz in Ihrem Unternehmen, die im letzten Jahr zumindest kurzfristig in Homeoffice waren oder sind, oder gab es bei Ihnen überhaupt keinen Mitarbeiter, der in Homeoffice war? Wie viel Prozent würden Sie schätzen?"



Homeoffice aufgrund der Corona-Pandemie

Basis: Leitende Personalverantwortliche aus OÖ Unternehmen mit 30+ Mitarbeiter:innen, die 2021 zumindest kurzzeitig Homeoffice angeboten haben

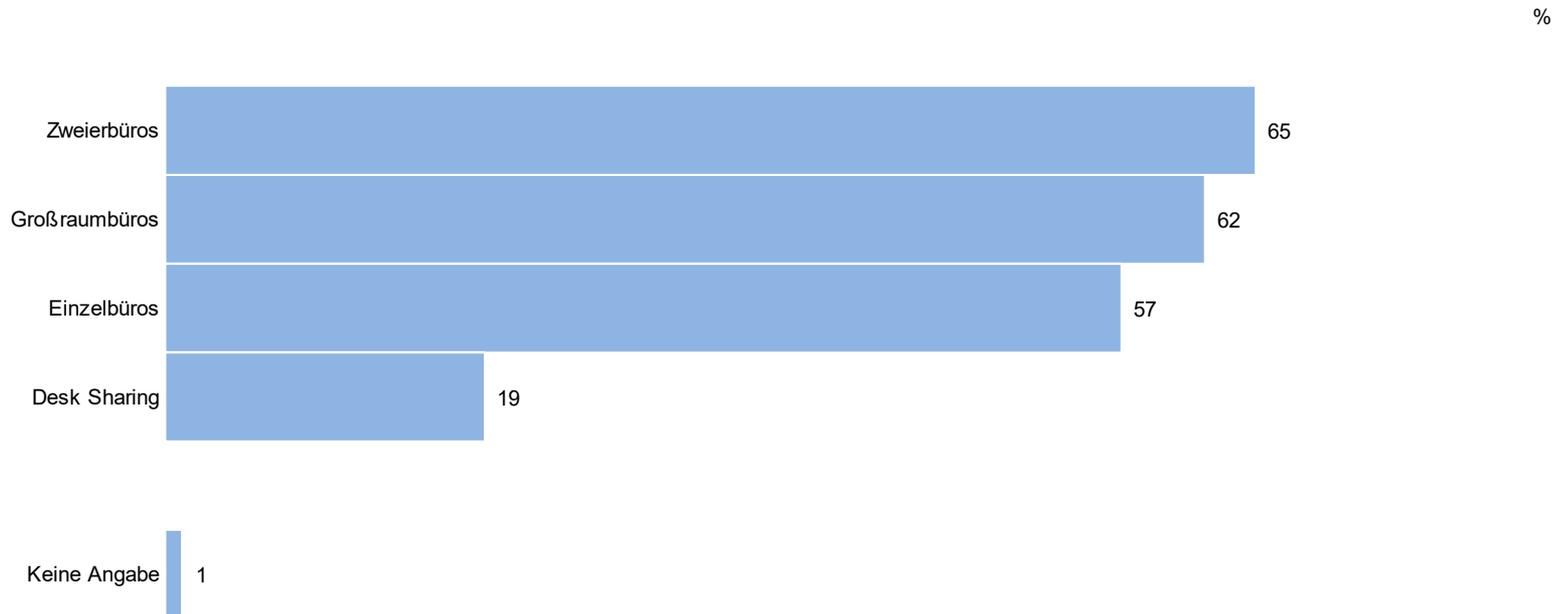
Frage 1: "Haben Sie aufgrund der Corona-Pandemie Homeoffice in Ihrem Unternehmen neu angeboten bzw. neu eingeführt, oder gab es Homeoffice-Möglichkeiten bereits vor der aktuellen Krise?"



Umgesetzte Bürokonzepte

Basis: Leitende Personalverantwortliche aus OÖ Unternehmen mit 30+ Mitarbeiter:innen, die 2021 zumindest kurzzeitig Homeoffice angeboten haben

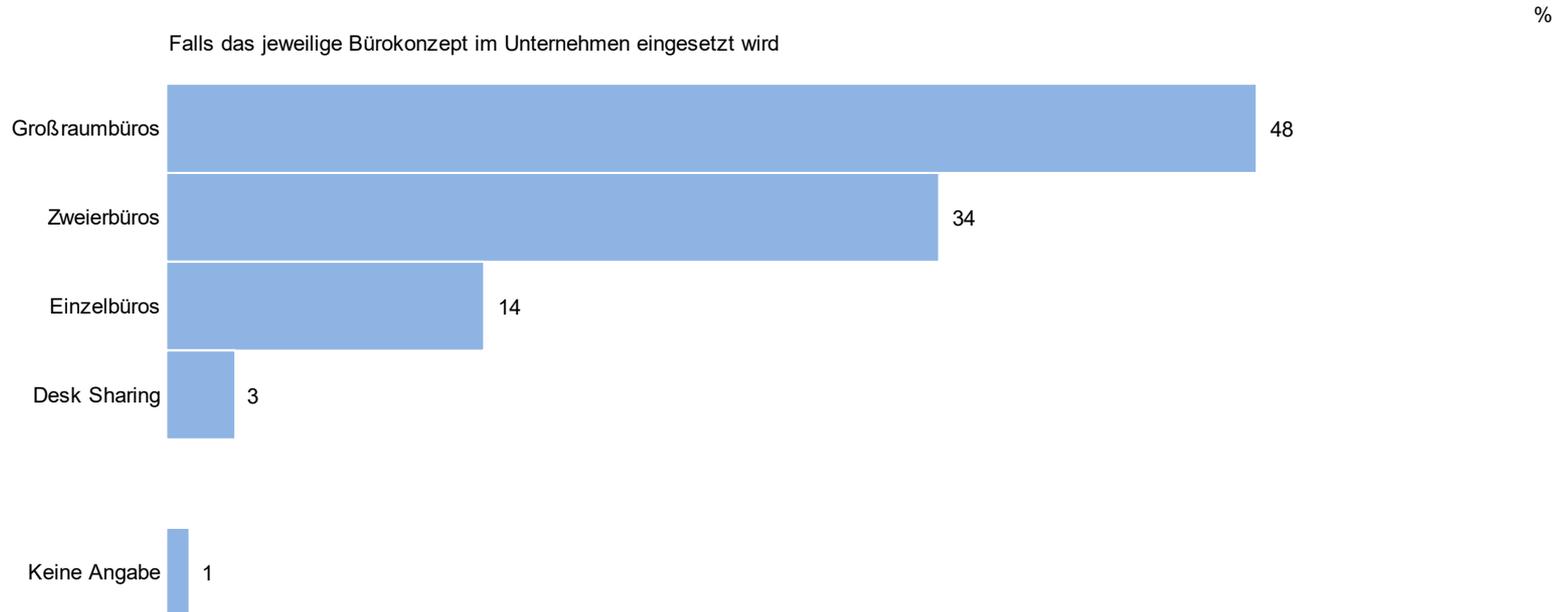
Frage 11a: "Welche der folgenden Bürokonzepte werden in Ihrem Unternehmen im Bereich der Angestellten eingesetzt?"



Häufigste Form der umgesetzten Bürokonzepte

Basis: Falls das jeweilige Bürokonzept im Unternehmen eingesetzt wird

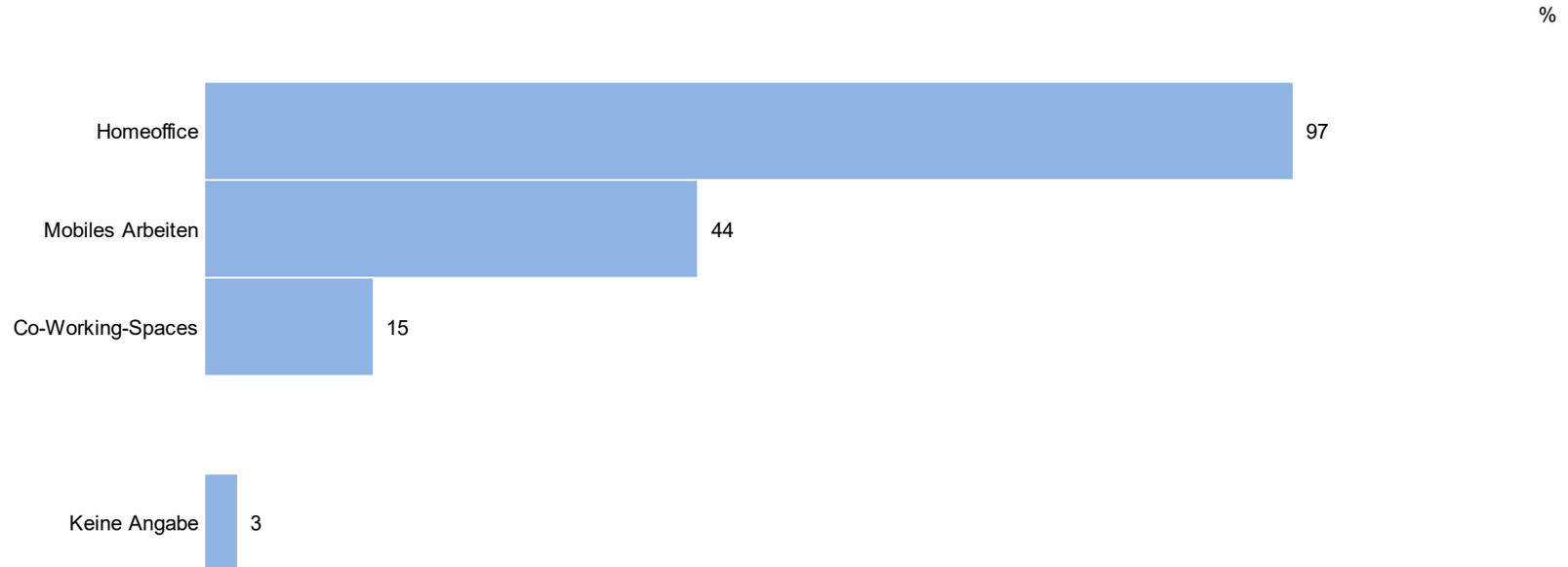
Frage 11b: "Welcher davon ist der überwiegende Anteil, also welche Form betrifft die meisten Mitarbeiter?"



Ortsungebundene Arbeitsmodelle im eigenen Unternehmen

Basis: Leitende Personalverantwortliche aus OÖ Unternehmen mit 30+ Mitarbeiter:innen, die 2021 zumindest kurzzeitig Homeoffice angeboten haben

Frage 12a: "Welche der folgenden ortsungebundenen Arbeitsmodelle werden in Ihrem Unternehmen eingesetzt?"

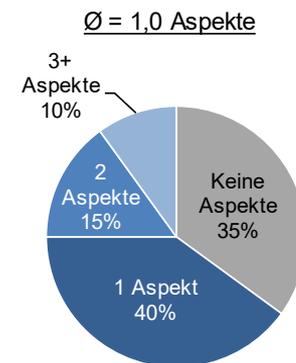
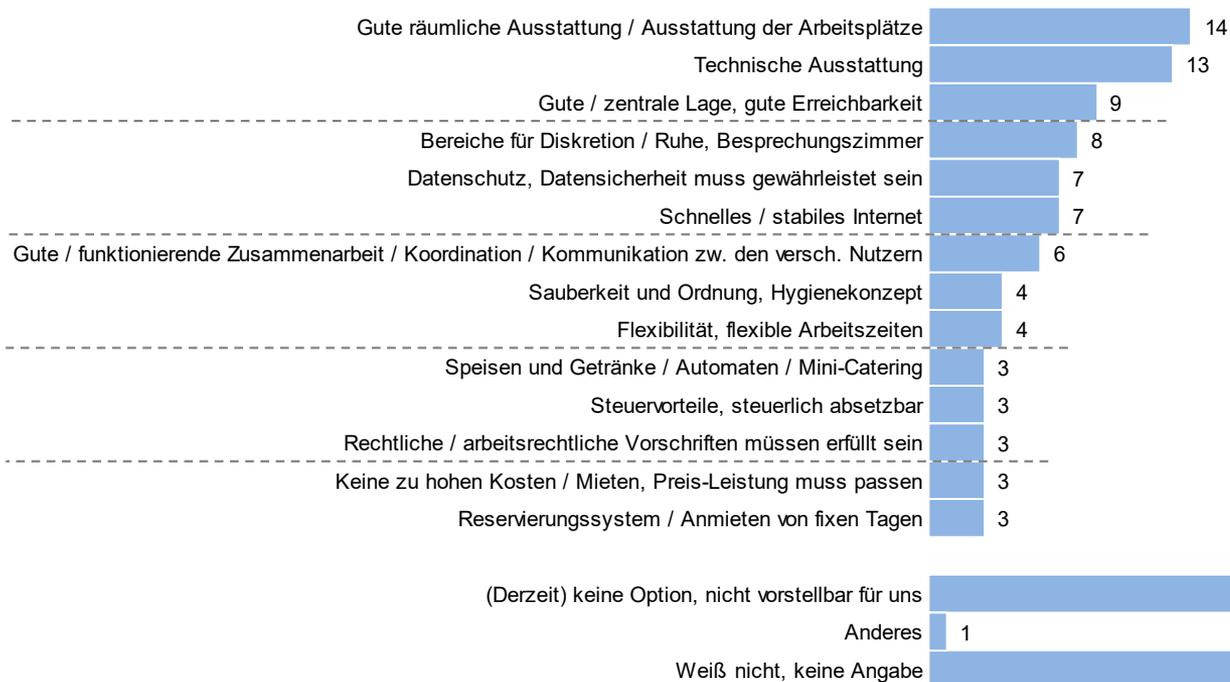


Voraussetzungen für Co-Working-Spaces – spontane Nennungen

Basis: Leitende Personalverantwortliche aus OÖ Unternehmen mit 30+ Mitarbeiter:innen, die 2021 zumindest kurzzeitig Homeoffice angeboten haben

Frage 13: "Bitte denken Sie nun an Co-Working-Spaces, also Büro-Räumlichkeiten, die von unterschiedlichen Personen bzw. Firmen genutzt werden. Welche Voraussetzungen sollten Co-Working-Spaces bieten, um von Unternehmen genutzt zu werden?" (offene Fragestellung)

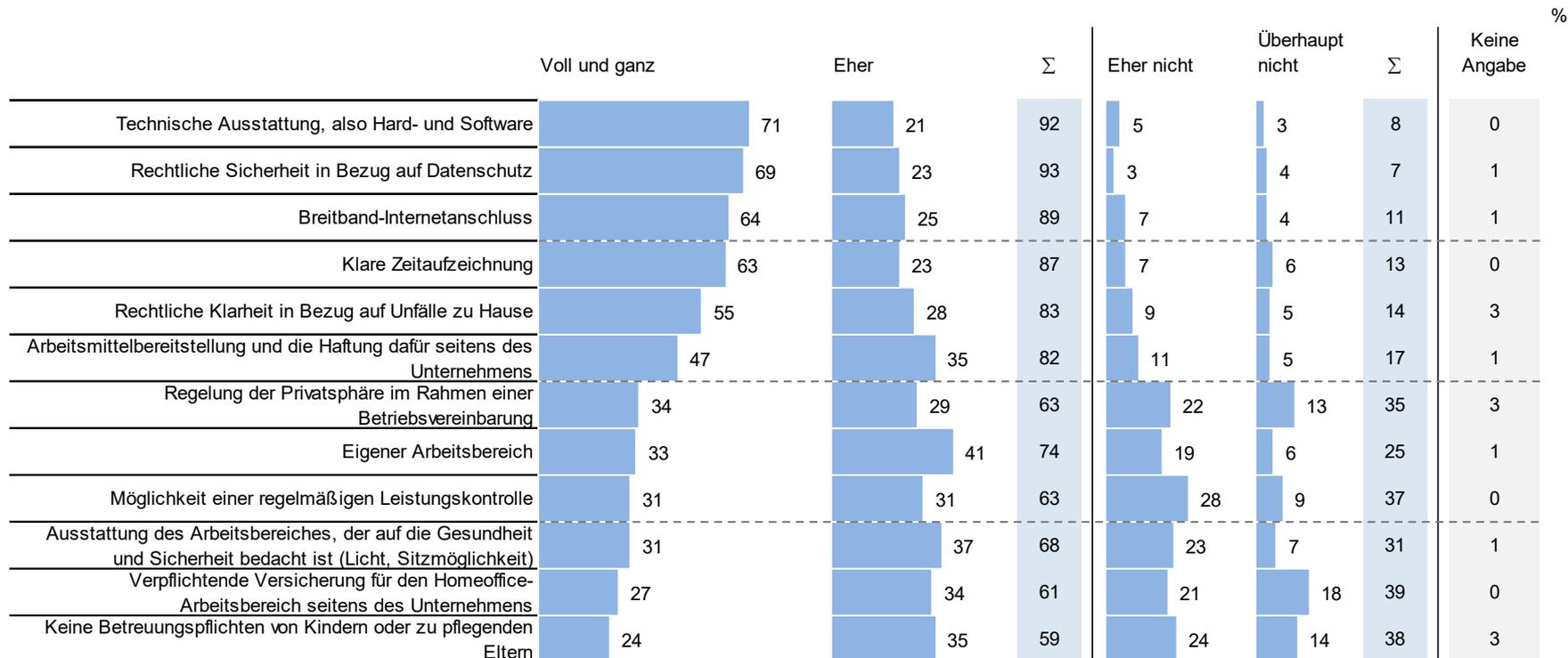
%



Voraussetzungen Homeoffice

Basis: Leitende Personalverantwortliche aus OÖ Unternehmen mit 30+ Mitarbeiter:innen, die 2021 zumindest kurzzeitig Homeoffice angeboten haben

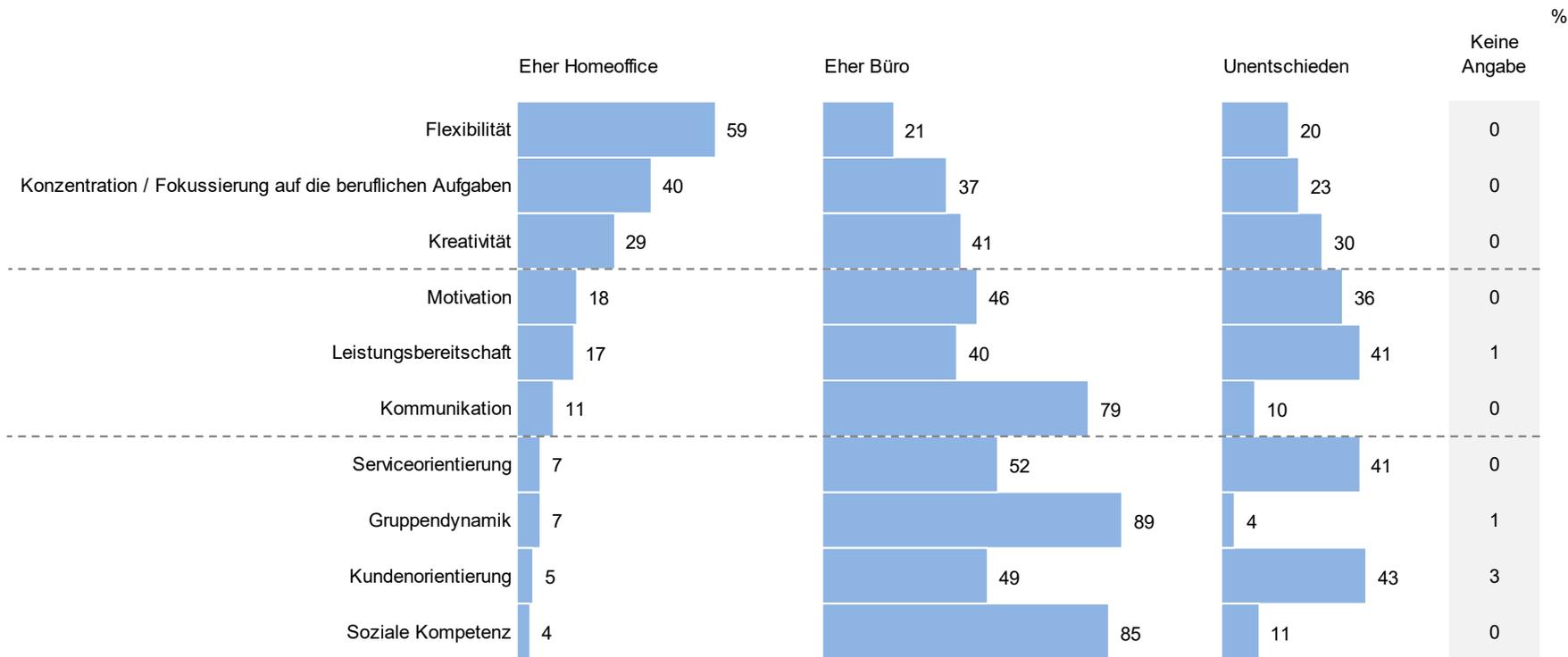
Frage 8: "Welche der folgenden Voraussetzungen sollten Ihrer Meinung nach gegeben sein, um einem Mitarbeiter Homeoffice, also das Arbeiten von zu Hause aus, zu ermöglichen? Welchen Aussagen würden Sie voll und ganz, eher, eher nicht oder überhaupt nicht zustimmen?"



Homeoffice vs. Büro: Faktoren

Basis: Leitende Personalverantwortliche aus OÖ Unternehmen mit 30+ Mitarbeiter:innen, die 2021 zumindest kurzzeitig Homeoffice angeboten haben

Frage 7: "Welche der folgenden Faktoren, die ich Ihnen gleich vorlesen werde, sind eher im Homeoffice und welche davon eher im Büro präsent?"



Aussagen über das Homeoffice

Basis: Leitende Personalverantwortliche aus OÖ Unternehmen mit 30+ Mitarbeiter:innen, die 2021 zumindest kurzzeitig Homeoffice angeboten haben

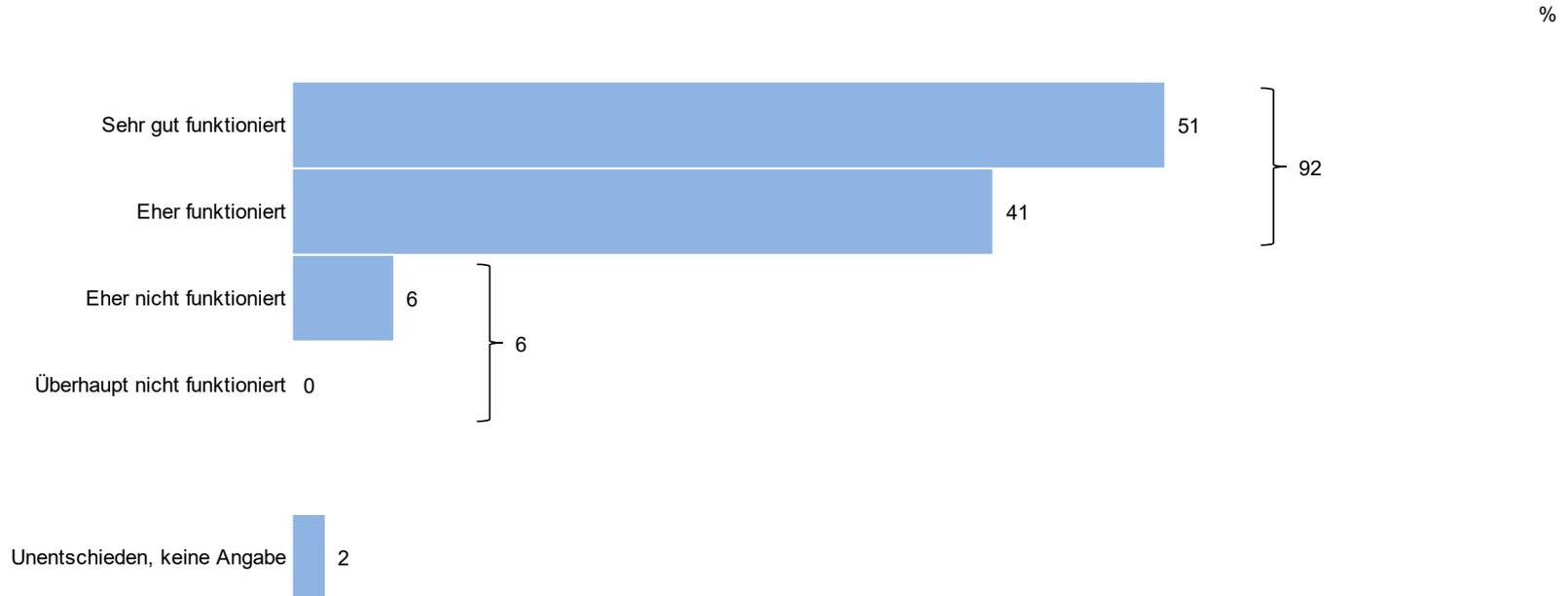
Frage 6: "Welchen der folgenden Aussagen würden Sie voll und ganz, eher, eher nicht oder überhaupt nicht zustimmen?"

	Voll und ganz	Eher	Σ	Eher nicht	Überhaupt nicht	Σ	Keine Angabe	%
Homeoffice hat sich unter den Mitarbeitern, die grundsätzlich die Möglichkeit haben, etabliert, und wird von den Mitarbeitern sicherlich weiterhin eingefordert werden	45	32	77	9	13	22	1	
Die Integration von neuen Mitarbeitern ist durch das Homeoffice schwieriger geworden	36	33	69	17	14	31	0	
Die Möglichkeit, in Homeoffice zu arbeiten, wird in Zukunft bei Bewerbungsgesprächen eine große Rolle spielen	34	31	65	17	17	34	1	
Die Lehrlingsausbildung ist im Rahmen des Homeoffice grundsätzlich nicht möglich	33	22	55	15	12	27	19	
Für meinen Betrieb wäre es besser, wenn die Mitarbeiter im Betrieb arbeiten und nicht Homeoffice machen	25	29	54	30	14	44	2	
Mitarbeiter im Homeoffice sind schwieriger zu koordinieren und zu führen	20	39	59	21	19	40	1	
Die Aufwendungen für die Ermöglichung des Homeoffice (Ressourcen wie Laptop, Software, etc.) waren sehr hoch	19	38	57	28	15	43	0	
Die rechtliche Situation rund um das Homeoffice ist nicht geklärt, da bedarf es noch vieler Regelungen	17	33	50	29	21	49	1	
Die Spaltung zwischen Arbeitern und Angestellten wird aufgrund der ungleichen Homeofficemöglichkeiten größer	13	24	37	23	28	51	12	
Falls sich Homeoffice durchsetzt, kann ich keine fix zugeteilten Arbeitsplätze im Büro garantieren	13	19	33	29	37	66	1	
Im Betrieb bemerke ich, dass Mitarbeiter, die aufgrund ihrer beruflichen Tätigkeit nicht Homeoffice machen können, darunter leiden und enttäuscht sind	7	21	29	25	41	66	5	

Eindruck der täglichen Arbeit bzw. Mitarbeiter:innen-Führung in der Corona-Krise

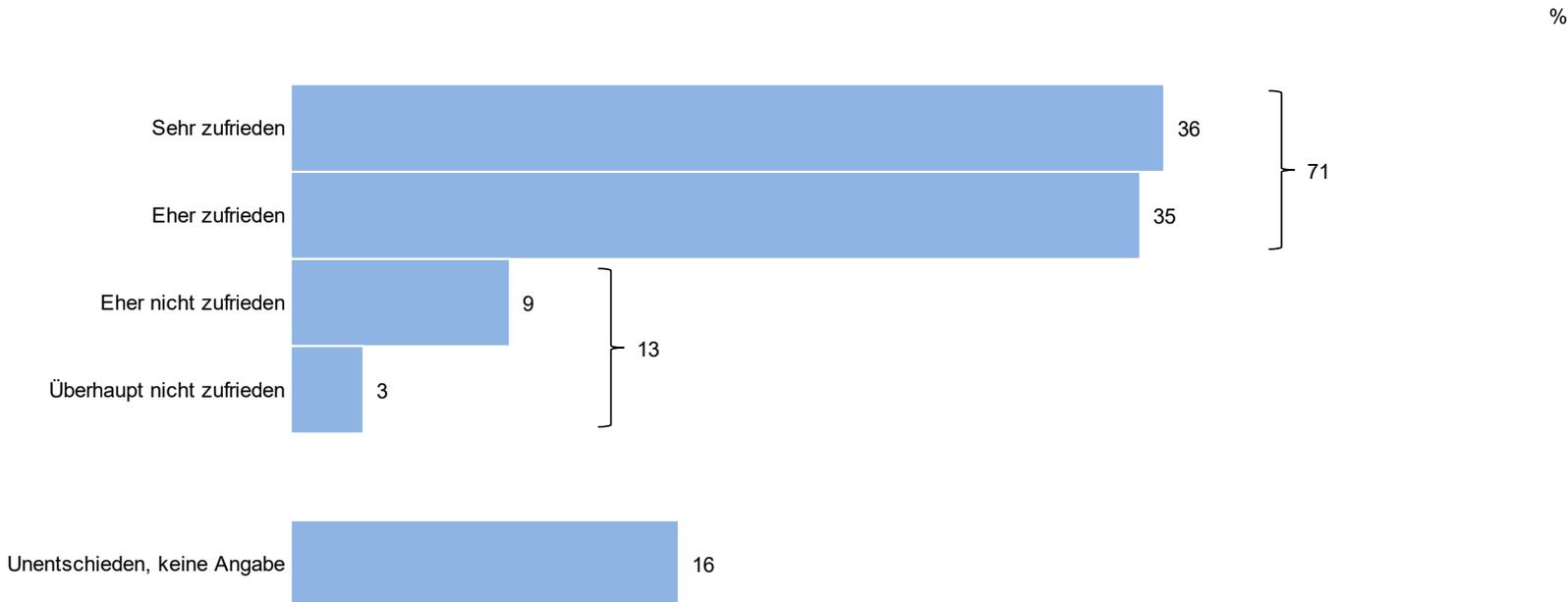
Basis: Leitende Personalverantwortliche aus OÖ Unternehmen mit 30+ Mitarbeiter:innen, die 2021 zumindest kurzzeitig Homeoffice angeboten haben

Frage 4: "Wie gut hat Ihrer Meinung nach in dieser Krise die tägliche Arbeit und Führung der Mitarbeiter in Ihrem Betrieb funktioniert? Würden Sie sagen sehr gut funktioniert, eher, eher nicht oder überhaupt nicht funktioniert?"



Basis: Leitende Personalverantwortliche aus OÖ Unternehmen mit 30+ Mitarbeiter:innen, die 2021 zumindest kurzzeitig Homeoffice angeboten haben

Frage 5: "Wie zufrieden sind Sie mit der Situation rund um das Thema Homeoffice, also das Arbeiten von zu Hause aus? Würden Sie sagen sehr zufrieden, eher zufrieden, eher nicht oder überhaupt nicht zufrieden?"



Gründe für die Zufriedenheit mit Homeoffice

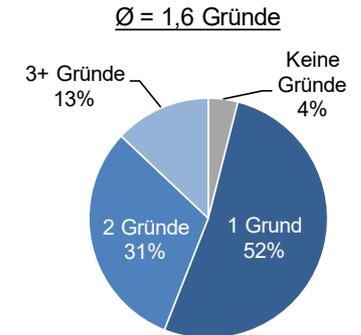
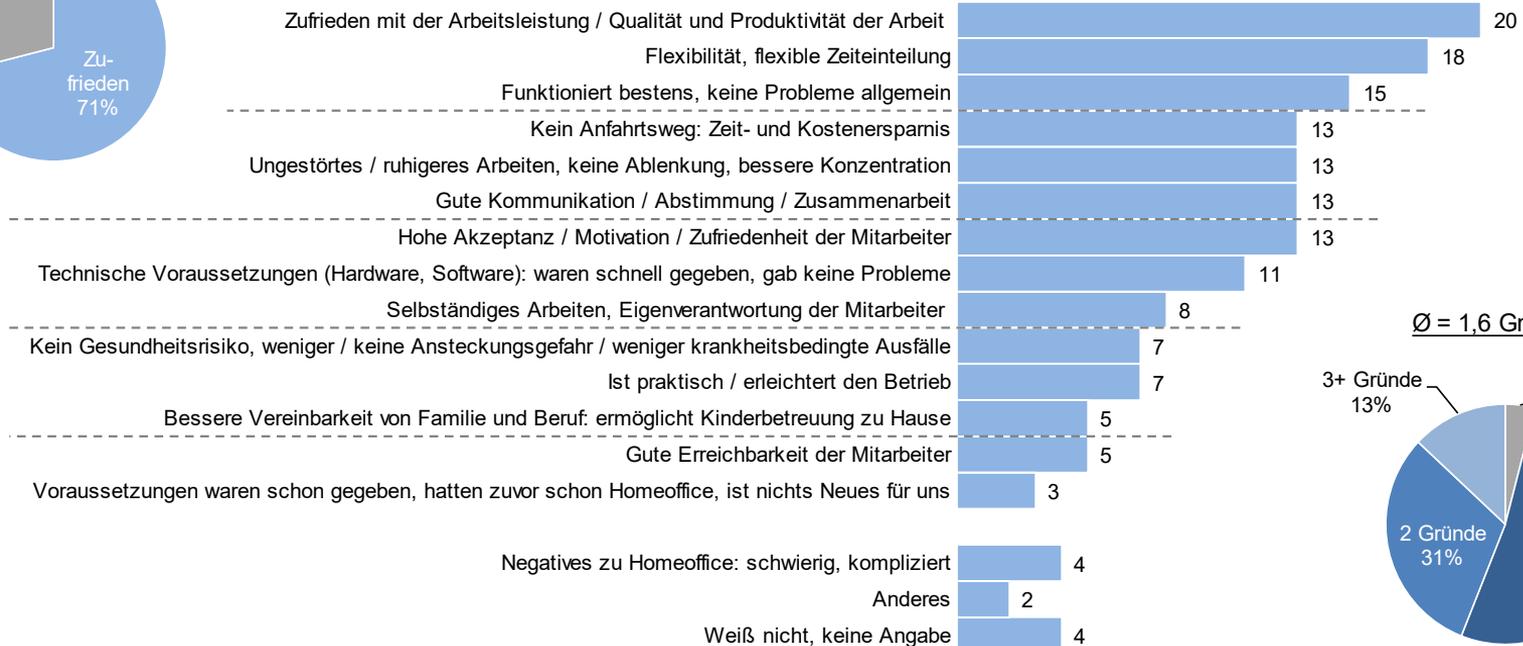
Basis: Falls sehr bzw. eher zufrieden (71%=100%)

Frage 5a: "Sie haben gerade gesagt, dass Sie mit der Situation rund um das Homeoffice zufrieden sind. Bitte sagen Sie mir in ein paar Stichwörtern, warum Sie damit zufrieden sind?" (*offene Fragestellung*)



Falls sehr bzw. eher zufrieden
(71%=100%, n=107)

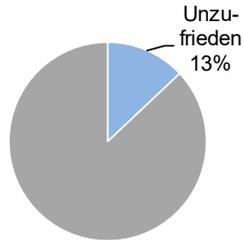
%



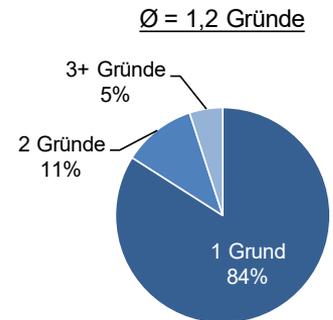
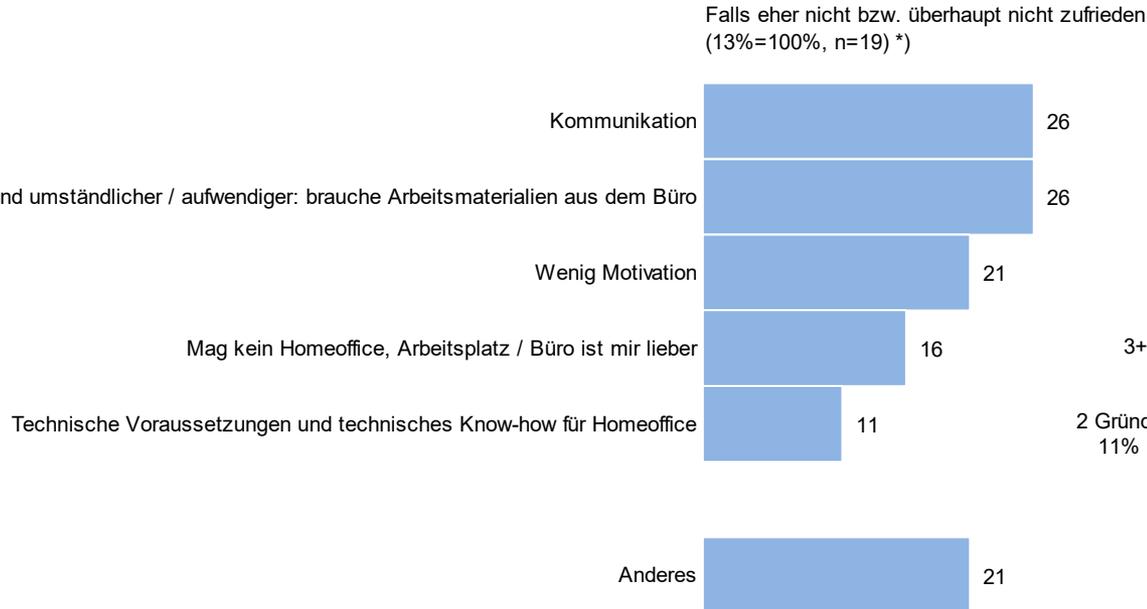
Gründe für die Unzufriedenheit mit Homeoffice

Basis: Falls eher nicht bzw. überhaupt nicht zufrieden (13%=100%)

Frage 5b: "Sie haben gerade gesagt, dass Sie mit der Situation rund um das Homeoffice eher unzufrieden sind. Bitte sagen Sie mir in ein paar Stichwörtern, warum Sie damit nicht zufrieden sind?"
(offene Fragestellung)



Arbeitsabläufe sind umständlicher / aufwendiger: brauche Arbeitsmaterialien aus dem Büro



*) Richtwerte, da die Zahl der Befragten unter 80 liegt!

Forschungsdimension 3 Zukünftige Arbeitssituation



- Idealer Homeoffice-Anteil
- Wunsch für die Arbeitssituation nach der Corona-Pandemie
- Einschätzung der zukünftigen Bedeutung von Arbeitsmodellen

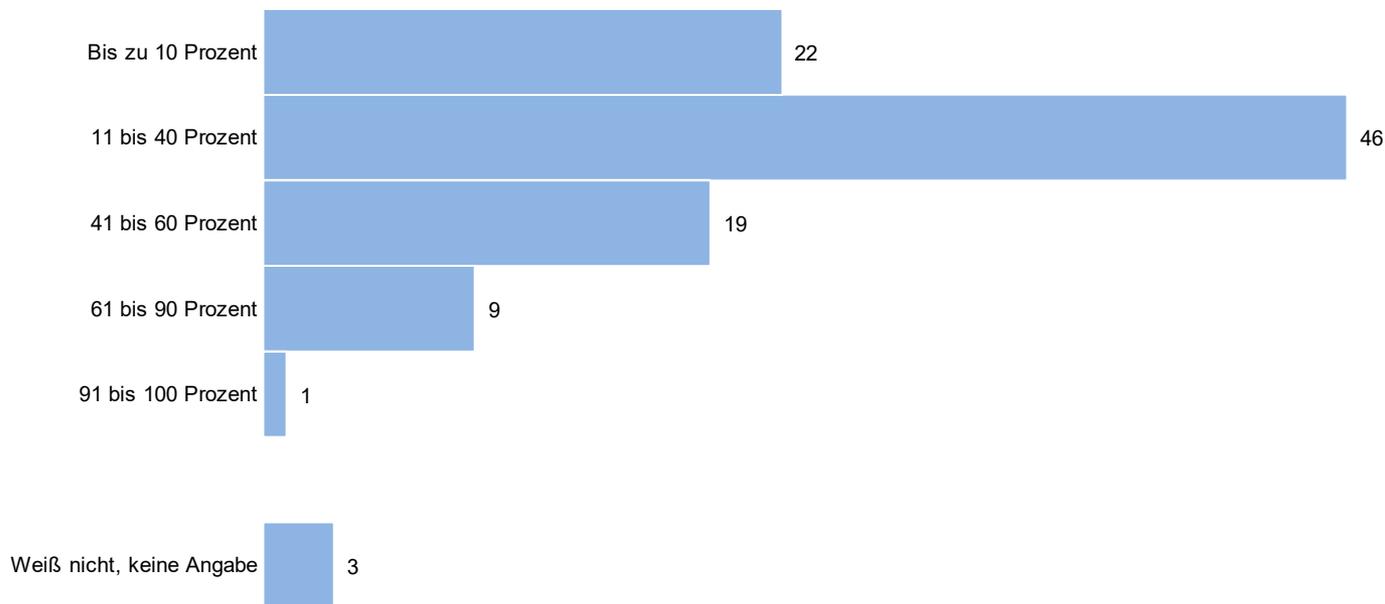
Idealer Homeoffice-Anteil

Basis: Leitende Personalverantwortliche aus OÖ Unternehmen mit 30+ Mitarbeiter:innen, die 2021 zumindest kurzzeitig Homeoffice angeboten haben

Frage 9: "Wenn Sie nun noch einmal an Mitarbeiter denken, die grundsätzlich in Homeoffice gehen könnten. Wie hoch wäre Ihrer Meinung nach der ideale Homeoffice-Anteil in Prozent, ausgehend von einer normalen Arbeitswoche?"

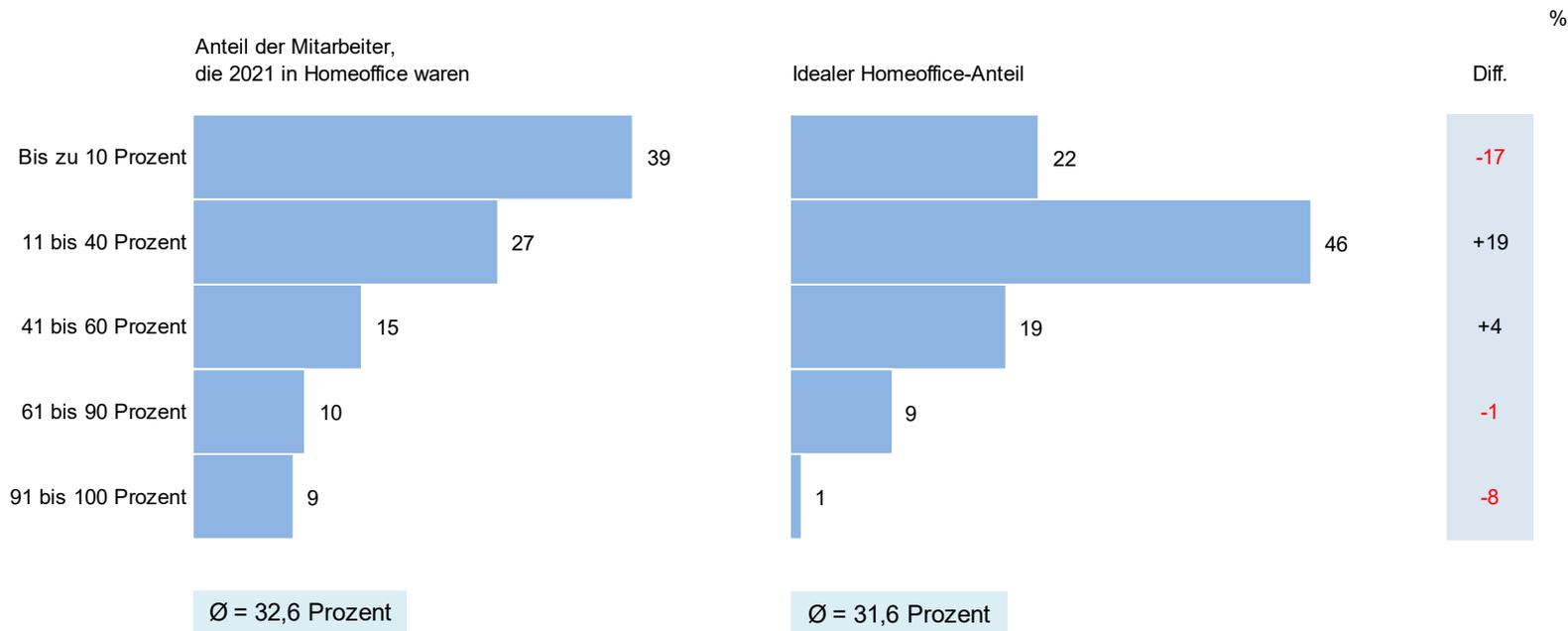
%

Ø = 31,6 Prozent



Basis: Leitende Personalverantwortliche aus OÖ Unternehmen mit 30+ Mitarbeiter:innen, die 2021 zumindest kurzzeitig Homeoffice angeboten haben

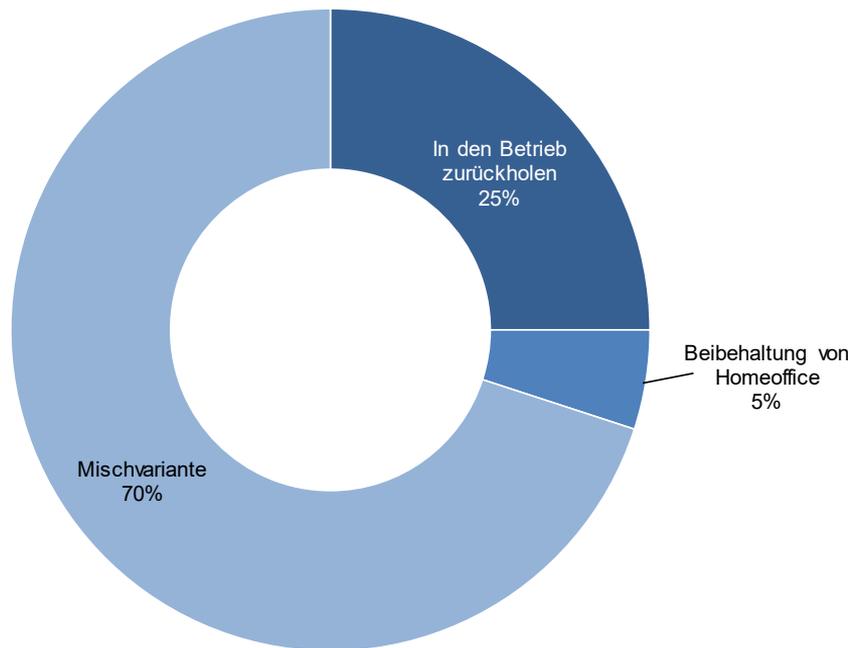
- Frage 0: "Wie hoch ist Ihr Anteil an Mitarbeitern am Hauptsitz in Ihrem Unternehmen, die im letzten Jahr zumindest kurzfristig in Homeoffice waren oder sind, oder gab es bei Ihnen überhaupt keinen Mitarbeiter, der in Homeoffice war? Wie viel Prozent würden Sie schätzen?"
- Frage 9: "Wenn Sie nun noch einmal an Mitarbeiter denken, die grundsätzlich in Homeoffice gehen könnten. Wie hoch wäre Ihrer Meinung nach der ideale Homeoffice-Anteil in Prozent, ausgehend von einer normalen Arbeitswoche?"



Wunsch für die Arbeitssituation nach der Corona-Pandemie

Basis: Leitende Personalverantwortliche aus OÖ Unternehmen mit 30+ Mitarbeiter:innen, die 2021 zumindest kurzzeitig Homeoffice angeboten haben

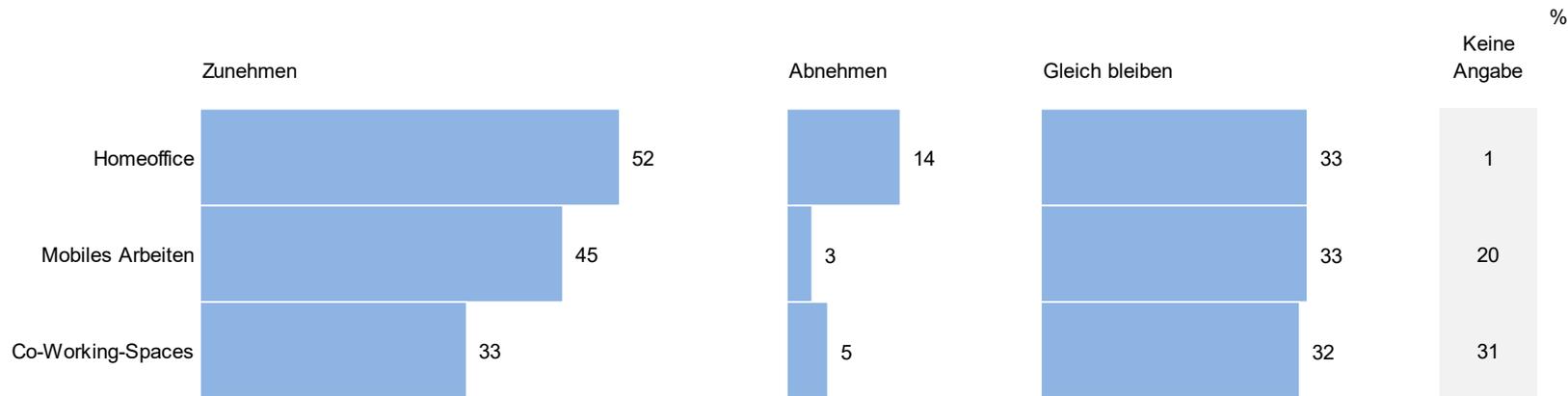
Frage 10: "Was wäre Ihnen für die Zukunft, also nach der Corona-Pandemie, für die Arbeitssituation am liebsten: Wollen Sie Ihre Mitarbeiter wieder in den Betrieb zurückholen, wollen Sie Ihren Mitarbeitern weiterhin Homeoffice anbieten oder bevorzugen Sie eine Mischvariante?"



Einschätzung der zukünftigen Bedeutung von Arbeitsmodellen

Basis: Leitende Personalverantwortliche aus OÖ Unternehmen mit 30+ Mitarbeiter:innen, die 2021 zumindest kurzzeitig Homeoffice angeboten haben

Frage 12b: "Welche der folgenden ortsungebundenen Arbeitsmodelle werden in Zukunft an Bedeutung zunehmen, abnehmen oder gleich bleiben?"



Management Summary Eckpunkte und Ableitungen



- Grundstimmung
- Homeoffice Situation
- Zukünftige Arbeitssituation

1

Starke Veränderung der Arbeitswelt ist spürbar, Grundstimmung unter den Befragten ist positiv

Die wirtschaftliche Grundstimmung ist positiv, 3 von 4 der Befragungsteilnehmer:innen sind im Befragungszeitraum zuversichtlich auf das erste Halbjahr 2022 gestimmt. Dies ist natürlich nur eine Momentaufnahme und die befragte Zielgruppe dabei noch einmal zu berücksichtigen.

Eindeutiges Bild: Corona verändert die Arbeitswelt nachhaltig. Digitale Meetings und Homeoffice sind gekommen um zu bleiben. Aber auch Veränderungen im Bereich Weiterbildung und dem Bedarf an technischen Wissen und Ausrüstung werden geäußert. Die Führung von Mitarbeiter:innen definiert sich teilweise neu.

2

Homeoffice hat es auch bereits vor der Corona-Pandemie gegeben, Großraumbüros am verbreitetsten, Desk-Sharing setzt jeder fünfte Befragte um, Voraussetzungen für Co-Working-Spaces: technische & räumliche Ausstattung

Insgesamt betrifft Homeoffice nicht alle Mitarbeiter:innen von Unternehmen mit mindestens 30 Mitarbeiter:innen, im Schnitt rund 33 Prozent. Homeoffice ist als Angebot nicht nur neu, rund zwei Fünftel der befragten OÖ Personalist:innen geben an, bereits vor der Krise. Desk Sharing wird bei einem Fünftel umgesetzt, das häufigste umgesetzte Bürokonzept ist das Großraumbüro. Neben Homeoffice werden bei knapp der Hälfte Mobiles Arbeiten und bei etwa jedem Siebten Co-Working-Spaces als ortsungebundene Varianten im Unternehmen eingesetzt. In den Augen der Befragten gibt es für Co-Working-Spaces einige Voraussetzungen: neben technischen und räumlichen Aspekten, scheinen auch die Lage, die Datensicherheit, die Internetverbindung und eine gute Koordination zwischen den Nutzer:innen sehr wichtig zu sein.

2

Voraussetzungen für HO: Technische Ausstattung, rechtliche Sicherheit in Bezug auf Datenschutz, Breitband und Zeitaufzeichnung - Trotz Zufriedenheit mit dem HO zeigen sich klare Vorteile für die Berufstätigkeit im Büro: vor allem die Gruppendynamik und Kommunikation

Für das Arbeiten im HO sind technische Ausstattung, rechtliche Sicherheit in Bezug auf Datenschutz und Unfälle, Breitband-Internet, Arbeitsmittelbereitstellung und die Haftung durch das Unternehmen sowie klare Zeitaufzeichnung äußerst wichtig. Für HO spricht eindeutig die Flexibilität. Konzentration wird sowohl dem HO als auch dem Büro zugeschrieben. Alle anderen Aspekte werden eher dem Büro zugesprochen, vor allem Gruppendynamik, soziale Kompetenz, Kommunikation und Kunden- bzw. Serviceorientierung. Homeoffice hat sich etabliert wird auch in Zukunft von den Mitarbeiter:innen erwartet. Die Integration von neuen Mitarbeiter:innen gilt als schwierig, die Einarbeitung von Lehrlingen gilt überwiegend als unmöglich. Rund die Hälfte der Befragten gibt an, dass die tägliche Arbeit und Führung der Mitarbeiter:innen sehr gut funktioniert hat. Die Zufriedenheit mit dem HO ist hoch, knapp 3 von 4 stellen ein zumindest gutes Zeugnis aus. Dies beruht vor allem auf der Qualität und Produktivität, der Flexibilität, dem reibungslosem Ablauf, der Zeit- und Kostenersparnis durch wegfallende An-/Abreise, dem ungestörten Arbeiten, der guten Kommunikation und der hohen Akzeptanz der Mitarbeiter:innen. Diejenigen, die in der Tendenz unzufriedener mit HO sind, geben als Grund dafür die Kommunikation, umständlichere Arbeitsabläufe und wenig Motivation an.

3

Idealer Homeoffice Anteil liegt bei einem knappen Drittel, entspricht somit der aktuellen Handhabung – Mischvariante wird bevorzugt – Homeoffice und Mobiles Arbeiten werden eher an Bedeutung zunehmen

Der Anteil an Homeoffice sollte im Durchschnitt bei 32 Prozent liegen. Die befragten OÖ Personalverantwortlichen sprechen sich klar für eine Mischvariante aus. Allerdings würde ein Viertel der Zielgruppe Ihre Mitarbeiter:innen am liebsten wieder in den Betrieb zurückholen. Homeoffice und Mobiles Arbeiten wird laut den befragten OÖ Personalverantwortlichen in Zukunft eher an Bedeutung zunehmen.

- >> Klare Rechtliche Abstimmung und Absicherung (Datenschutz, Arbeitsrecht und Haftung) ist notwendig, auch für Co-Working-Spaces
- >> Homeoffice erfordert „Neue Führungsaufgabe“ – Führen in Zeiten von Homeoffice
- >> Gruppendynamik und Kommunikation muss in der Präsenzform vertieft werden, weil Homeoffice dies nicht bietet
- >> Mischvariante zwischen HO und Betrieb wird sich etablieren
- >> Aktuell keine Spaltung unter den Mitarbeiter:innen, Homeoffice ist kein Spaltpilz in den Augen der Personalist:innen
- >> Lösungen für die Integration von neuen Mitarbeiter:innen und Lehrlingen sind notwendig



KONTAKT

IMAS International
Institut für Markt- und Sozialanalysen GmbH
Gruberstraße 2-6
A-4020 Linz

 +43 / 732 / 77 22 55 – 0
 office@imas.at
 www.imas.at