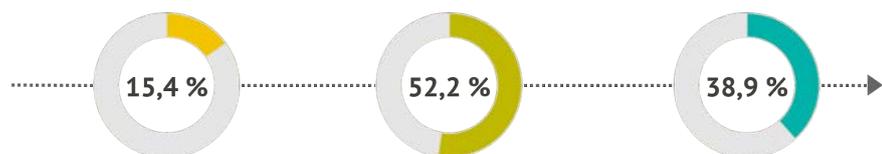


hernstein management report 21

1. Report 2021:

Remote Work und Homeoffice: Wie geht es Führungskräften damit?

NACH Corona liegt der gewünschte Anteil von Homeoffice bei 40 %, also 2 Tagen pro Woche.



Vor Corona habe ich ... im Homeoffice gearbeitet.

Derzeit arbeite ich ... im Homeoffice.

Nach Corona würde ich gerne ... im Homeoffice arbeiten.

Anteil der Arbeitszeit in %

Über den Hernstein Management Report

Seit über 20 Jahren erhebt der Hernstein Management Report ein Stimmungs- und Meinungsbild unter Führungskräften im deutschsprachigen Raum. Wir fragen nach täglichen Herausforderungen, den Trends und Entwicklungen, die Führungskräfte wahrnehmen, und wie es ihnen in ihrer Führungsrolle geht.

ZENTRALE FRAGEN DIESES HERNSTEIN MANAGEMENT REPORTS

- Wie viele Führungskräfte haben die Möglichkeit, „remote“ zu arbeiten, beispielsweise vom Homeoffice aus?
- Wie hoch war der Anteil von Homeoffice vor der Covid-19-Krise, wie hoch ist er derzeit und wohin geht der Trend? Ist die Kombination von Homeoffice und Büro ein Zukunftsmodell?
- Wirkt sich das private Umfeld unterstützend auf das Homeoffice aus oder gibt es wesentliche Hürden?
- Welche Effekte hat Homeoffice auf das Team-Gefüge? Wie funktioniert die Zusammenarbeit?

DIE WICHTIGSTEN ECKDATEN DER UMFRAGE

- Befragungszeitraum: Mai/Juni 2021
- Befragte Personen: 1.676 Führungskräfte sowie Unternehmerinnen und Unternehmer
- Österreich: 616 befragte Personen
- Deutschland: 1.060 befragte Personen
- Befragungsart: Online-Befragung
- Durchführendes Institut: **Triple M Matzka Markt- und Meinungsforschung**

Allgemeine Informationen finden Sie auf unserer Website unter www.hernstein.at/hmr

FÜR RÜCKFRAGEN STEHT IHNEN ZUR VERFÜGUNG

Mag. Isabelle Maurer, MSc

t +43 1 514 50-1804

isabelle.maurer@hernstein.at

Executive Summary

Remote Work: für viele Führungskräfte Teil des Arbeitsalltags

- 65 % der Führungskräfte haben die Möglichkeit, auf Distanz zu arbeiten, beispielsweise im Homeoffice. Nur bei 5 % ist dies definitiv ausgeschlossen.
- In den Bereichen IT/Telekom (95 %) und Finanzwesen (92 %) können nahezu alle Führungskräfte remote arbeiten. Im Handel sind es hingegen 51 % und im Gesundheits- und Sozialwesen 40 %.
- Vor Corona haben Führungskräfte 15 % ihrer Arbeitszeit im Homeoffice zugebracht, derzeit sind es 52 % (Stand: Mai/Juni 2021). Das künftig beabsichtigte Ausmaß liegt bei 39 % (2 von 5 Tagen).
- Bei 55 % der Führungskräfte ist die Wohnsituation voll und ganz für Homeoffice geeignet, bei 32 % eher. 24 % mussten Adaptierungen oder auch Investitionen vornehmen.

Homeoffice ist gekommen, um zu bleiben

- 54 % meinen, dass Mitarbeitende auch in Zukunft von zu Hause aus arbeiten werden.
- Besonders stark ist diese Erwartung im oberen Management ausgeprägt (63 %).
- Nach Branchen hat wiederum der IT-/Telekom-Bereich die höchste Homeoffice-Affinität. 78 % meinen, dass die Mitarbeitenden verstärkt im Homeoffice sein werden.
- Jeweils 56 % sehen hohe Einsparungen der Unternehmen durch Desk-Sharing und meinen, dass Dienstreisen in Zukunft eine absolute Ausnahme darstellen werden.

Verständnis für Stress im Homeoffice

- 31 % geben an, dass ihr privates Umfeld sehr verständnisvoll auf Stress-Situationen im Homeoffice reagiert, 51 % eher. Besonders hoch ist das Verständnis in Unternehmerfamilien („sehr“: 41 %).
- Das Verständnis von Vorgesetzten für private Themen am Arbeitsplatz ist ähnlich hoch. 31 % reagieren sehr verständnisvoll, 49 % eher.
- Für 74 % verläuft die Grenze privat/beruflich im Homeoffice fließend. Verständnis ist daher notwendig.

Grenze zwischen Beruf und Privatleben ist fließend

- 74 % der Führungskräfte meinen, dass sich im Homeoffice berufliche und private Themen vermischen.
- Von den personenbezogenen Eigenschaften hat das Alter den größten Einfluss auf diese Sichtweise: 79 % der österreichischen Führungskräfte unter 40 Jahren sehen eine Vermengung, bei jenen ab 40 Jahren sind es 71 % (Deutschland: 76 % versus 73 %). Nach Geschlecht gibt es hingegen kaum einen Unterschied.

Homeoffice schadet dem Team-Gefüge nicht, eher im Gegenteil

- Auf einer Skala von 1 bis 4 (1 = „Ich stimme voll und ganz zu“) erreicht die Aussage „Die meisten ... sind im Homeoffice lockerer“ den Mittelwert 2,4; sie befindet sich also im positiven Bereich.
- Das Statement „Unter vermehrtem Homeoffice hat die Stimmung im Team ... gelitten“ erhält einen Mittelwert von 2,7; ihm wird eher widersprochen.

- Überdurchschnittlich positiv ist die Sichtweise wiederum in der IT/Telekom-Branche, die sich insgesamt homeofficefreundlich zeigt. Kritisch ist der Bereich Soziales/Gesundheit.

>> Der Report:

Remote Work und Homeoffice: Wie geht es Führungskräften damit?

Im vorliegenden Bericht werden die Sichtweise und die Präferenzen der österreichischen und deutschen Führungskräfte bezüglich der Gestaltung von Homeoffice und Remote Work analysiert. Homeoffice bezeichnet die berufliche Tätigkeit von der eigenen Wohnung aus. Der Remote-Work-Begriff geht darüber hinaus und umfasst alle Arbeitsorte außerhalb des Büros am Unternehmensstandort, also auch zum Beispiel temporäre Aufenthaltsorte oder Coworking Spaces.

Remote Work ist für viele Führungskräfte Teil des Arbeitsalltags

65 % der für den Hernstein Management Report befragten österreichischen und deutschen Führungskräfte haben die Möglichkeit, auf Distanz wie zum Beispiel im Homeoffice zu arbeiten. Beim Großteil der Führungskräfte ohne die Möglichkeit zu Remote Work ist die Tätigkeit selbst der Grund dafür. Nur in 5 % der Fälle lässt das Unternehmen Remote Work nicht zu.

Während im Finanzwesen (92 %) und im Bereich IT und Telekom (95 %) fast jede Führungskraft nicht unbedingt vor Ort sein muss, ist Remote Work für Führungskräfte im Handel mit 51 % und vor allem im Gesundheitswesen mit 40% viel seltener möglich.

Zwei Drittel der Führungskräfte haben die Möglichkeit, remote zu arbeiten.



65 %



30 %



5 %

● JA ● NEIN, weil es die Tätigkeit nicht zulässt ● NEIN, weil es die Organisation nicht zulässt

Grafik 1: Möglichkeit zu Remote Work für Führungskräfte

Die Corona-Krise hat jedenfalls zu einem starken Anstieg von Remote Work und Homeoffice geführt und auch in Zukunft beabsichtigen die Führungskräfte, verstärkt aus der Distanz zu arbeiten. Vor

Corona wurden nur etwas mehr als 15 % der Arbeitszeit im Homeoffice zugebracht; das entspricht bei einer Vollzeitbeschäftigung von 38,5 Stunden knapp 6 Stunden pro Woche.

Während Corona stieg der Homeoffice-Anteil auf über 50 % der Arbeitszeit. Es ist anzunehmen, dass er während der strengen Lockdowns noch deutlich höher war. In Deutschland liegt der Homeoffice-Anteil um fast 10 % höher als in Österreich. Je höher die Management-Ebene, umso geringer fällt der Anteil der Arbeitszeit im Homeoffice aus.

In Zukunft wollen die Führungskräfte knapp 40 %, also 2 von 5 Arbeitstagen, im Homeoffice verbringen, in Deutschland wiederum etwas mehr als in Österreich. Interessant ist, dass Frauen und Männer hier dieselben Wünsche haben; Führungskräfte des mittleren und oberen Managements wollen mit rund 35 % etwas weniger Zeit im Homeoffice verbringen.

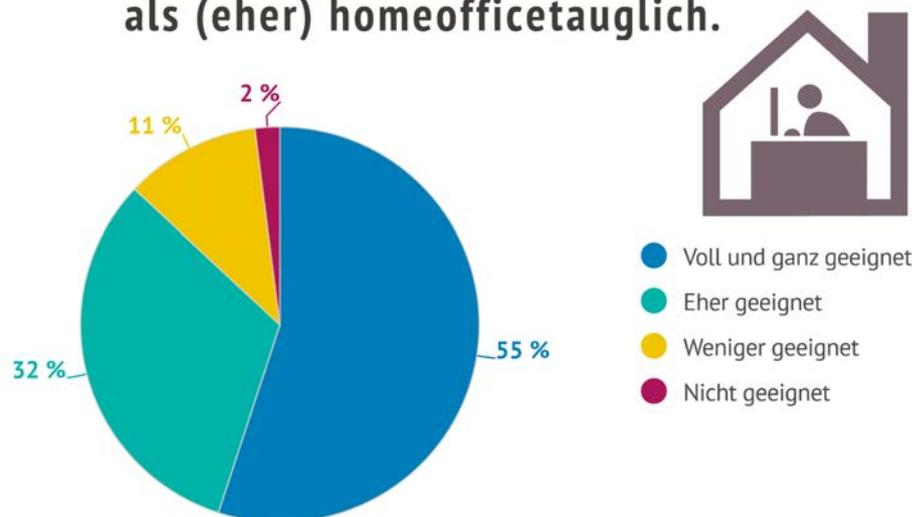
NACH Corona liegt der gewünschte Anteil von Homeoffice bei 40 %, also 2 Tagen pro Woche.



Grafik 2: Ausmaß von Remote Work vor und nach der Covid-19-Krise (Anteil der Arbeitszeit in %)

Der Hernstein Management Report ist auch auf ein viel diskutiertes Thema eingegangen, nämlich auf die räumlichen Bedingungen im Homeoffice: 55 % der befragten Führungskräfte geben an, dass ihre Wohnsituation voll und ganz für Homeoffice geeignet ist; weitere 32 % meinen, dass dies eher der Fall ist. Allerdings sagen 25 %, dass dafür Investitionen und Änderungen notwendig waren.

87 % beschreiben ihre private Wohnsituation als (eher) homeofficetauglich.

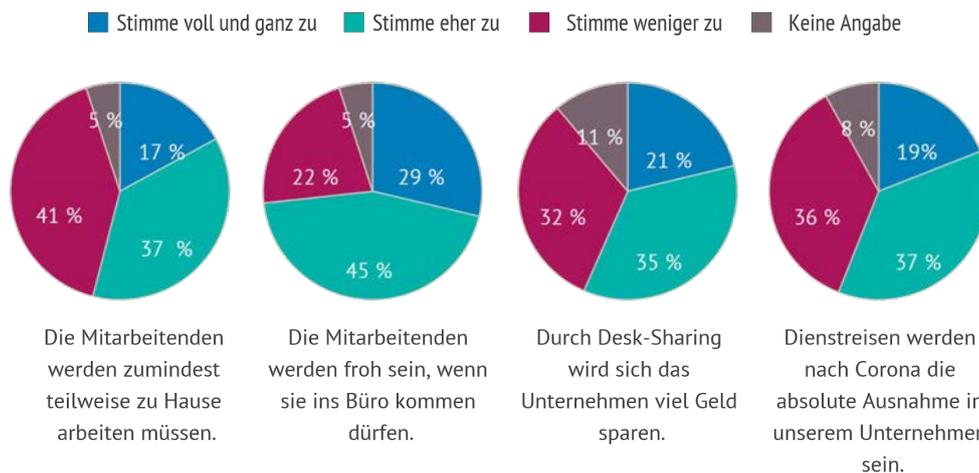


Grafik 3: Wohnsituation und Homeoffice

Auch für die Mitarbeitenden gilt: Homeoffice ist gekommen, um zu bleiben

Weiters wurden die befragten Führungskräfte um ihre Zustimmung zu Aussagen betreffend ihrer Mitarbeitenden gebeten. Auch dieses Ergebnis zeigt klar: Homeoffice ist keine vorübergehende Notlösung, sondern wird ein fester Teil der Regelorganisation. Mehr als die Hälfte meint, dass die Mitarbeitenden auch in Zukunft teilweise im Homeoffice arbeiten werden (17 % voll und ganz, 37 % eher). Etwas mehr noch sehen Kostenersparnisse durch Desk-Sharing, was letztlich ein treibender Faktor sein dürfte. Zwei Drittel halten Dienstreisen für eine künftige Ausnahmerecheinung.

Das erwarten sich Führungskräfte, wenn es um flexibles Arbeiten nach der Corona-Krise geht.



Grafik 4: Homeoffice als permanente Organisationslösung

Besonders hohe Affinität zu Homeoffice als Dauerlösung zeigen bei diesen Aussagen die Angehörigen des oberen Managements. Beispielsweise meinen 23 % voll und ganz und weitere 40 % eher, dass Mitarbeitende auch in Zukunft teilweise von zu Hause aus arbeiten werden. Die Inhaberinnen und Inhaber liegen ebenfalls über dem Durchschnitt, in Summe aber etwas dahinter (30 % voll und ganz, 30 % eher). Da es sich bei beiden Gruppen um Letztentscheider oder „Fast-Letztentscheider“ handelt, hat die Meinung besonderes Gewicht und fast schon den Charakter einer Prognose.

Umgekehrt verhält es sich hingegen bei der Aussage zu Kosteneinsparungen durch Desk-Sharing. Hier gilt: Je niedriger die Managementebene, desto mehr Potenzial wird hier gesehen. Vertreter des unteren Managements vertreten zu 23 % voll und ganz die Meinung, dass es hier zu signifikanten Einsparungen kommen wird, weitere 37 % eher. Die Vergleichswerte der Inhaberinnen und Inhaber liegen deutlich tiefer bei 22 bzw. 31 %. Möglicherweise schätzen die höheren Ebenen notwendige Begleit- und Anpassungsmaßnahmen als kostspieliger ein.

Abschließend noch ein Blick auf die unterschiedlichen Branchen:

- Eine besonders starke Tendenz zu Homeoffice zeigt sich wiederum in der IT- und Telekom-Branche: 34 % der befragten Führungskräfte stimmen der Aussage, dass die Mitarbeitenden auch künftig zumindest teilweise im Homeoffice arbeiten werden, voll und ganz zu, weitere 44 % eher.

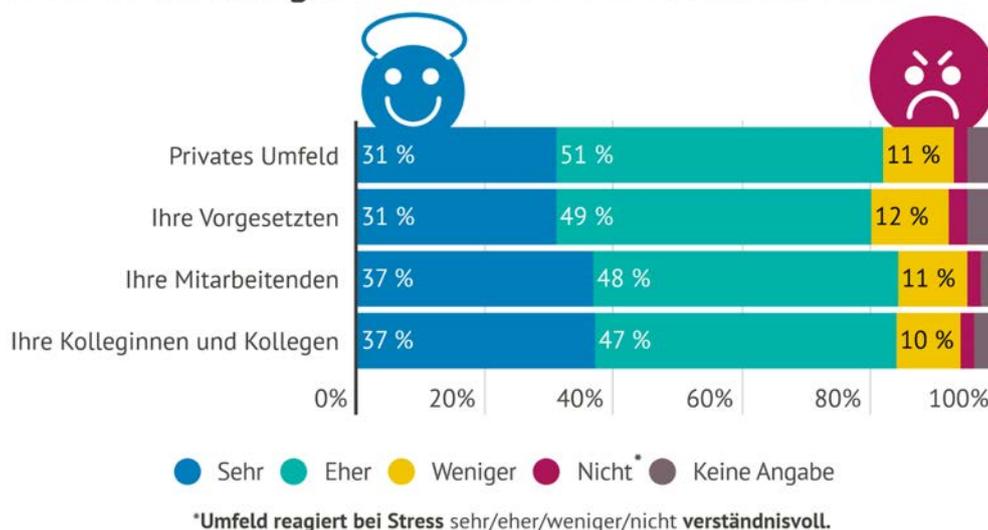
- An zweiter Stelle liegt der Finanzsektor mit 27 % „voll und ganz“ und 41 % „eher“. Sowohl aus Gründen der Kundenbeziehung als auch in Hinblick auf Vertraulichkeit und Sicherheit hat die persönliche Präsenz im Finanzgeschäft eine besondere Bedeutung.
- Bei den vermuteten Einsparungseffekten durch Desk-Sharing ist das Bild ähnlich: Im Bereich IT/Telekom rechnen 37 % voll und ganz damit und 35 % eher, bei den Finanzdienstleistungen 30 % und 42 %. Im Sozial- und Gesundheitssektor sind es vergleichsweise wenig: 13 % rechnen sicher mit Einsparungen, 32 % eher.

Verständnis für Stress im Homeoffice

Jeder Job kann zeitweise Stress verursachen, so auch im Homeoffice. Wenn es zu dieser Situation kommt, meinen 8 von 10 Befragten, dass ihr privates Umfeld verständnisvoll darauf reagiert. Jedoch geben lediglich 31 % an, dass dieses eine „sehr verständnisvolle“ Reaktion zeigt. Bei 51 % ist dies eher der Fall. Dies wird wohl bedeuten, dass ein gewisses Konfliktpotenzial verbleibt.

Das umgekehrte Szenario stellt sich recht analog dar: Vorgesetzten, Mitarbeitenden sowie Kolleginnen und Kollegen wird in ähnlichem Ausmaß attestiert, dass sie Verständnis haben, wenn es während der Arbeitszeit zu dringenden privaten Themen kommt, die wahrgenommen werden müssen. Die Werte für den Bereich „Vorgesetzte“ sind mit jenen der Familie nahezu ident (31 % sehr verständnisvoll, 49 % eher). Mitarbeitende und Kolleginnen bzw. Kollegen zeigen laut Befragten sogar etwas verständnisvollere Reaktionen.

Das private und auch berufliche Umfeld zeigen sich in stressigeren Phasen verständnisvoll.



Grafik 5: Verständnis für Stress im Homeoffice bzw. bei privaten Themen

Bei Inhaberinnen und Inhabern zeigt das familiäre Umfeld besonders viel Akzeptanz in Hinblick auf berufliche Stress-Situationen. 41 % antworten, dass dieses sehr verständnisvoll reagiert, und definitiv 0 %, dass sie auf keinerlei Verständnis stoßen. Bei den Führungskräften, egal welcher Ebene, ist der Wert für „sehr verständnisvoll“ deutlich geringer und liegt im Bereich von 30 bis 32 %.

Starke Unterschiede gibt es nach Branchen: Während im Immobilien- und Bau-Bereich 41 % der Führungskräfte eine sehr verständnisvolle Reaktion ihres privaten Umfelds sehen, sind es in der Logistik- und Transport-Branche 20 %. Dazwischen liegen die anderen Branchen mit

unterschiedlichen Einzelwerten, wobei sich Dienstleistungen, Handel, Finanz sowie IT/Telekom auf der überdurchschnittlich „verständnisvollen Seite“ wiederfinden, der Fertigungsbereich, Gesundheits- und Sozialwesen sowie der öffentliche Sektor auf der anderen.

Wie sieht es nun nach Einzelgruppen beim Verständnis für private Themen im beruflichen Umfeld bzw. während der Arbeitszeit aus?

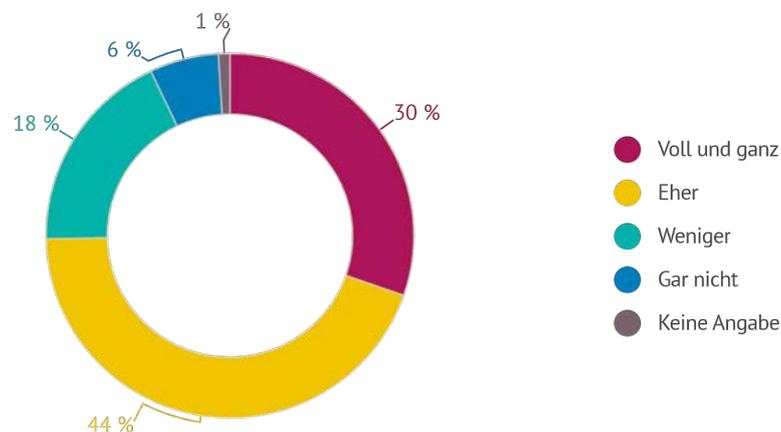
Je höher die Hierarchieebene ist, desto mehr Verständnis wird bei den eigenen Vorgesetzten gesehen. Vertreterinnen und Vertreter des oberen Managements geben zu 36 % an, dass in einem solchen Fall ihre Vorgesetzten sehr verständnisvoll reagieren, im mittleren Management äußern dies hingegen 28 % und im unteren Management 29 %. In Bezug auf die eigenen Mitarbeitenden sowie Kolleginnen und Kollegen sind die Ergebnisse nach Führungsebenen recht ähnlich und liegen größtenteils nahe am Mittelwert.

Eine interessante Unterscheidung zeigt sich danach, ob die befragten Führungskräfte vollzeit- oder teilzeitbeschäftigt sind: 37 % der Vollzeitbeschäftigten sehen eine verständnisvolle Reaktion ihrer Kolleginnen und Kollegen bei privaten Themen, unter den Teilzeitbeschäftigten sind es mit 45 % deutlich mehr. Vermutlich ist der Teilzeit-Status in vielen Fällen auf private Umstände zurückzuführen (z. B. Kinderbetreuung), der im persönlichen Umgang in der Arbeit Berücksichtigung findet.

Homeoffice: Grenze zwischen Beruf und Privatleben ist fließend

Das Verständnis für berufliche und private Herausforderungen auf der jeweils anderen Seite ist notwendig, wie ein weiteres Ergebnis des Hernstein Management Reports zeigt: Drei Viertel der Führungskräfte meinen, dass sich berufliche und private Sphäre im Homeoffice vermischen. 30 % sehen dies voll und ganz als gegeben, weitere 44 % eher.

Drei Viertel meinen, dass sich Berufliches und Privates im Homeoffice vermischen.



Grafik 6: Vermischung von Beruflichem und Privatem im Homeoffice

Interessanterweise gibt es kaum geschlechtsspezifische Unterschiede. 75 % der befragten Männer geben an, dass es zu einer solchen Vermischung kommt (Frauen: 74 %). Auch nach Ländern ist der

Unterschied eher gering: Deutsche Führungskräfte sehen ebenfalls zu 74 % eine Vermengung der beiden Sphären, ihre österreichischen Kolleginnen und Kollegen zu 76 %.

Einen stärkeren Einfluss hat das biologische Alter. Mit zunehmender Erfahrung ergibt sich eine stärkere Trennung von Beruflichem und Privatem: 79 % der österreichischen Führungskräfte unter 40 Jahren meinen, dass es im Homeoffice zu einer Vermischung kommt. In der Altersgruppe 40+ sind dies 71 %. In Deutschland ist dieses Muster nicht ganz so stark ausgeprägt, aber doch auch vorhanden (76 % versus 73 %). Ob diese Separierung eine bewusste Handlung darstellt, ist aus den Daten nicht direkt abzulesen, jedoch zu vermuten. Es erscheint naheliegend, dass mit zunehmendem Alter der Wunsch nach „Abschalten“ größer wird und die längere Erfahrung zu mehr Gelassenheit führt, die dies auch möglich macht.

Homeoffice schadet dem Team-Gefüge nicht, eher im Gegenteil

Öfter ist die Meinung zu hören, dass Homeoffice negative Auswirkungen auf das Team-Gefüge hat. Der Hernstein Management Report ist dieser Hypothese auf den Grund gegangen. Vorab das Hauptergebnis: Es zeigen sich keine Hinweise darauf – im Gegenteil, für den Teamgeist lassen sich eher positive Aspekte erkennen. Im Detail:

Die Befragten bewerteten verschiedene Aussagen zum Thema „Homeoffice und Team“ auf einer Skala von 1 bis 4, wobei 1 „Ich stimme voll und ganz zu“ bedeutet und 4 „Ich stimme nicht zu“. Die Aussage „Die meisten meines Teams sind im Homeoffice lockerer ...“ erhält den Mittelwert 2,4 und ist somit knapp im positiven Bereich; die Trennlinie ist bei einem Wert von 2,5 zu ziehen (der bei einer vierteiligen Skala, mit einem Werte-Set von 1 bis 4, das arithmetische Mittel darstellt). Die Aussage „Unter vermehrtem Homeoffice hat die Stimmung im Team ... gelitten“ erhält einen Mittelwert von 2,7; ihr wird somit tendenziell widersprochen. Auch die anderen zu bewertenden Aussagen zeigen ein ähnliches Bild. – Fazit: Eine negative Wirkung von Homeoffice auf das Team ist aus Sicht der Führungskräfte nicht auszumachen, eher das Gegenteil.

So wirkt sich Homeoffice auf das Team-Gefüge aus.



Mittelwerte total (Bewertung auf einer Skala von 1 = stimme voll und ganz zu bis 4 = stimme nicht zu)

Grafik 7: Auswirkung von Homeoffice auf das Team-Gefüge

Bemerkenswert ist, dass Inhaberinnen und Inhaber von Unternehmen eine von den Führungskräften deutlich abweichende Meinung haben. Ihre Zustimmungswerte sind grundsätzlich höher, sowohl bei den positiven als auch bei den negativen Aussagen. Beispielsweise wird das Statement „... im Homeoffice lockerer ...“ mit einem Mittelwert von 2,2 bewertet (gesamt: 2,4). Hier gibt es also eine überdurchschnittlich optimistische Sichtweise. Umgekehrt erreicht die Aussage „Die Überschneidung von Beruflichem und Privatleben hemmt die Zusammenarbeit“ einen Mittelwert von 2,5 im Vergleich zu 2,8 gesamt. Die Inhaberinnen und Inhaber stimmen dem stärker zu, sehen hier also ein größeres Problempotenzial als angestellte Führungskräfte.

Weitere auffällige Einzelergebnisse:

- Besonders positive Auswirkungen auf das Team-Gefüge sehen wiederum die Angehörigen der IT-/Telekom-Branche. Der Mittelwert bei „... im Homeoffice lockerer ...“ liegt in diesem Bereich bei 2,1.
- Einen entspannten Umgang mit technischen Problemen im Homeoffice sehen auch vor allem Führungskräfte aus der IT/Telekom-Branche (Mittelwert: 2,0). Die vermutlich überdurchschnittliche technische Kompetenz führt also zu Gelassenheit und nicht zu Druck durch Perfektionismus.
- Besonders kritisch sind in dieser Frage die Vertreterinnen und Vertreter des Sozial- und Gesundheitswesens: Ihre Bewertungen zu diesem Statement erreichen einen Mittelwert von 2,6.
- Gewisse Unterschiede lassen sich bei der Frage technische Probleme/entspannter Umgang auch nach inhaltlichen Führungsbereichen feststellen: Führungskräfte mit generalistischer oder technisch-operativer Verantwortung weisen hier einen Mittelwert von 2,2 auf, ihre Kolleginnen und Kollegen im kaufmännischen und vertrieblichen Bereich einen Wert von 2,4.

IMPRESSUM

Auftraggeber

hernstein

Wir verstehen Leadership

Hernstein Institut für Management und Leadership
der Wirtschaftskammer Wien

wko campus wien, Währinger Gürtel 97, 1180 Wien

t +43/1/514 50-5600

e hernstein@hernstein.at

w www.hernstein.at



Ausführendes Institut



Triple M Matzka Markt- und Meinungsforschung

Christina Matzka

Zehetnergasse 6/2, 1140 Wien

t +43/650/3390275

e office@triple-m-mafo.at

w www.triple-m-mafo.at