



ARBEITSWELT
DER ZUKUNFT
RESSORT IM BVDW

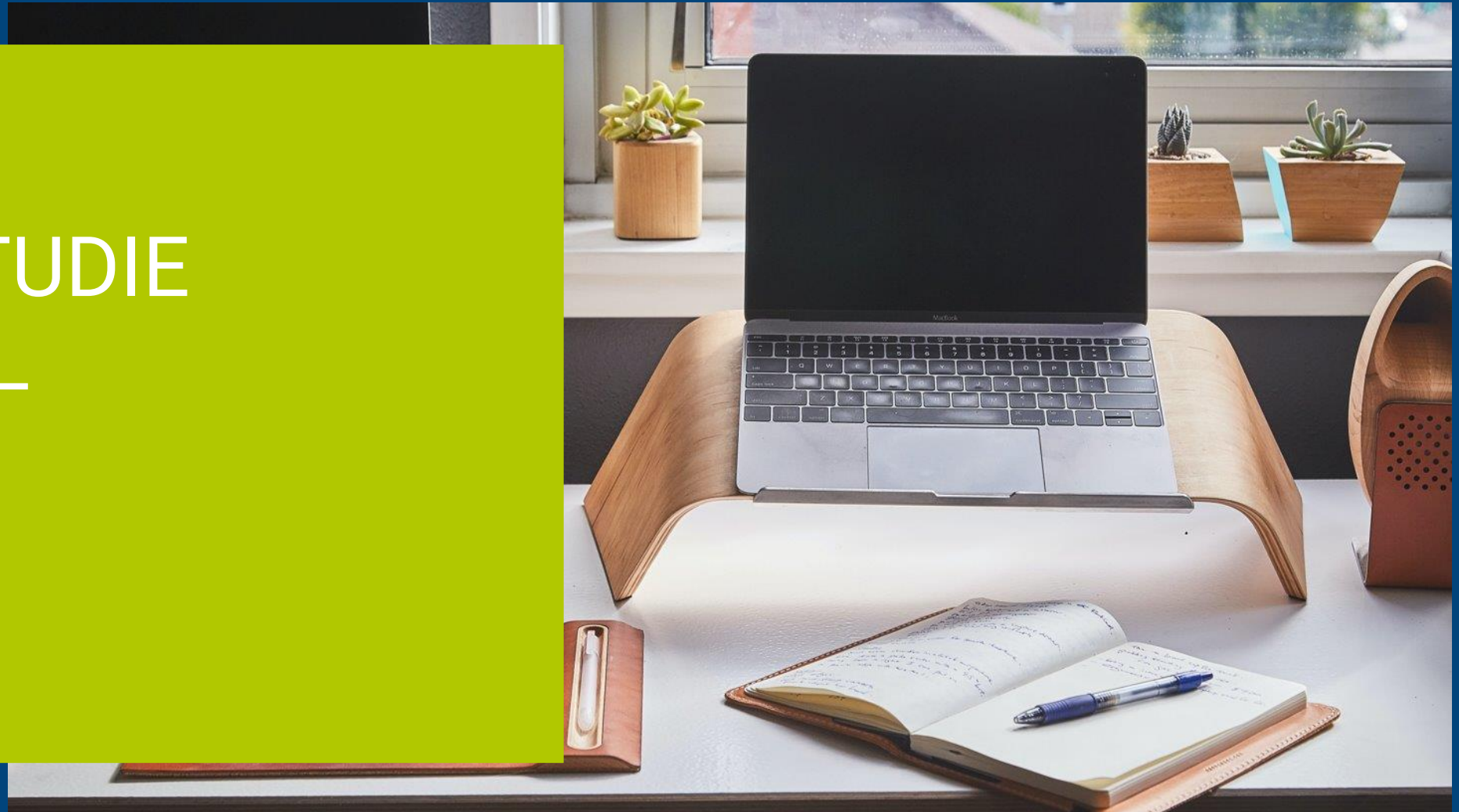
BVDW

Arbeitswelt nach Corona - Full Report



1. Über die Studie
2. Key Findings
3. Weitere Ergebnisse
4. Soziodemografische Daten
5. Anhang
6. Kontakt

ÜBER DIE STUDIE





Die Corona-Pandemie hat die Einstellungen und Sichtweisen der Menschen auf Dinge grundlegend verändert – es wird hinterfragt, was wirklich wichtig im Leben ist. Das hat auch Auswirkungen auf die Art und Weise, wie wir arbeiten (wollen). Selbst wenn die Pandemie vorbei sein sollte und wir wieder zum „Normal“ zurückkehren werden, wird es die Rückkehr in ein „New Normal“ sein – der Arbeitsplatz, wie wir ihn kannten, wird nicht mehr so sein wie vorher.

Vor diesem Hintergrund der sich wandelnden Arbeitswelt möchte der BVDW wissen, wie genau sich die Anforderungen der Mitarbeitenden und der Arbeit selbst ändern und verändert haben.

Dabei stehen folgende Fragestellungen im Fokus:

- 1 Welche **Arbeitsmodelle** präferieren Arbeitgeber und -nehmer:innen in einer Zeit nach der Pandemie?
- 2 Was sind **Motivationen und Gründe**, im Homeoffice zu bleiben oder ins Büro zurückzukehren?
- 3 Wie gut sind die Unternehmen auf **Remote-Arbeiten vorbereitet?**

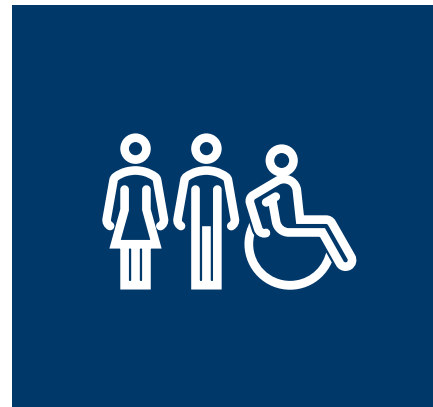


Wie haben wir befragt?



- a. BVDW-Mitgliedsunternehmen
- b. Bevölkerungsrepräsentative Umfrage

Teilnehmer:innen



- a. N = 218
- b. N = 1070

Feldzeit

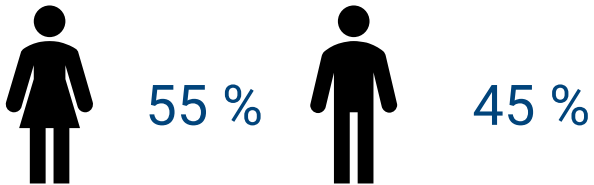


- a. Juni 2021
- b. Juli 2021



- **Anzahl Teilnehmer:innen: 1070**

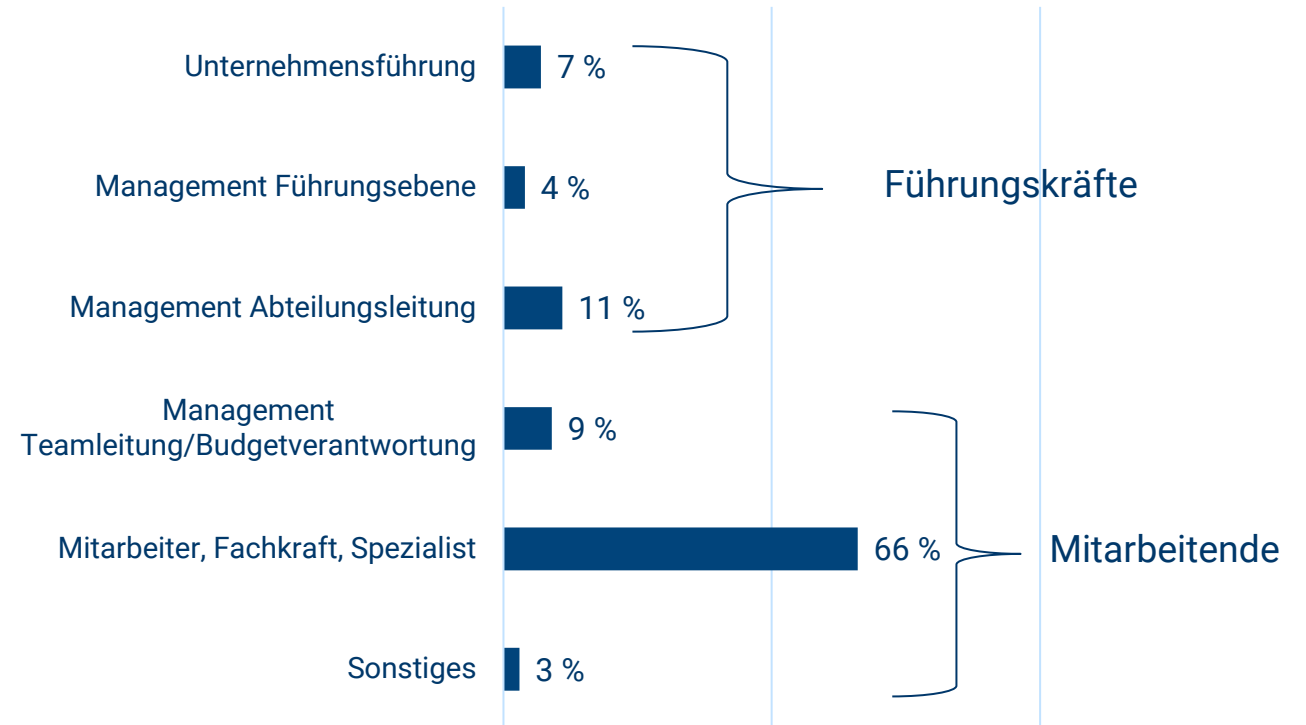
- **Geschlecht**



- **Alter**

18 - 25 Jahre:	2 %
26 - 35 Jahre:	20 %
36 - 45 Jahre:	23 %
46 - 55 Jahre:	26 %
56 - 65 Jahre:	24 %
66 Jahre oder älter:	4 %

Wie ist die Zielgruppe vertreten?



Daten: Bevölkerungsrepräsentative Umfrage

Frage: Wie würdest Du Deine aktuelle Position am ehesten beschreiben?
n = 1070, Facts and Stories im Auftrag des BVDW.



- Anzahl Teilnehmer:innen: 218**

(Completes 150)

- Geschlecht**



36 %

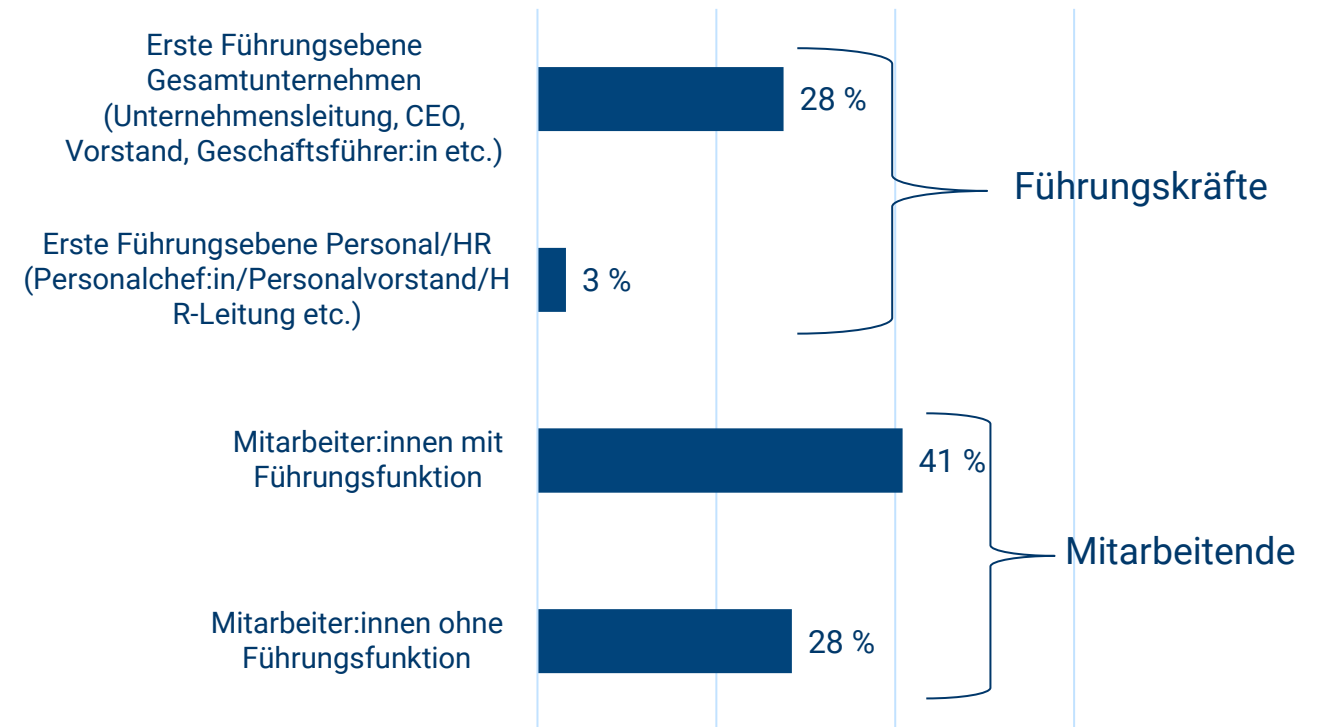


63 %

- Alter**

18 - 25 Jahre:	3 %
26 - 35 Jahre:	18 %
36 - 45 Jahre:	27 %
46 - 55 Jahre:	28 %
56 - 65 Jahre:	21 %
66 Jahre oder älter:	3 %

Wie ist die Zielgruppe vertreten?



Daten: Umfrage unter BVDW-Mitgliedsunternehmen

Frage: Wie würdest Du Deine aktuelle Position am ehesten beschreiben?
n = 218, Facts and Stories im Auftrag des BVDW.

KEY FINDINGS



Welche **Arbeitsmodelle** präferieren Arbeitgeber und -nehmer:innen?

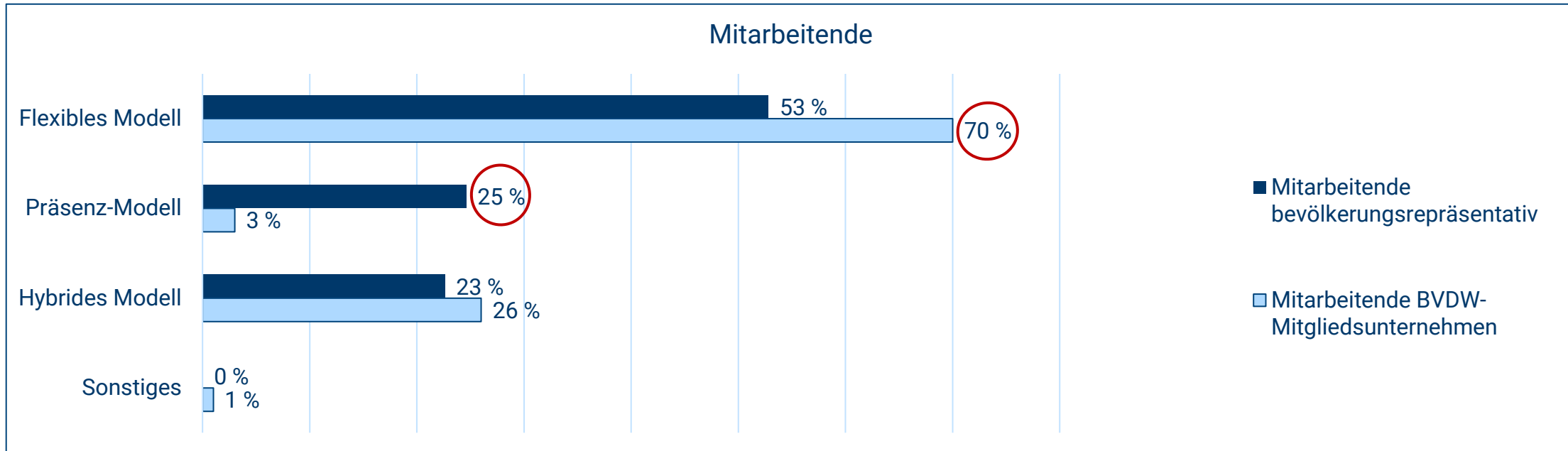




MITARBEITENDE DER BVDW-MITGLIEDSUNTERNEHMEN WOLLEN EHER FLEXIBEL ARBEITEN ALS DIE BREITE BEVÖLKERUNG.



Ein Viertel der Mitarbeitenden der bevölkerungsrepräsentativen Umfrage möchte zurück zum Präsenz-Modell, circa die Hälfte (53 %) wünscht sich ein flexibles Modell. Unter den Mitarbeitenden der BVDW-Mitgliedsunternehmen wünschen sich die meisten ein flexibles Modell: Hier wollen 70 % flexibel arbeiten, während nur 3 % zu einem Präsenz-Modell zurück möchten.



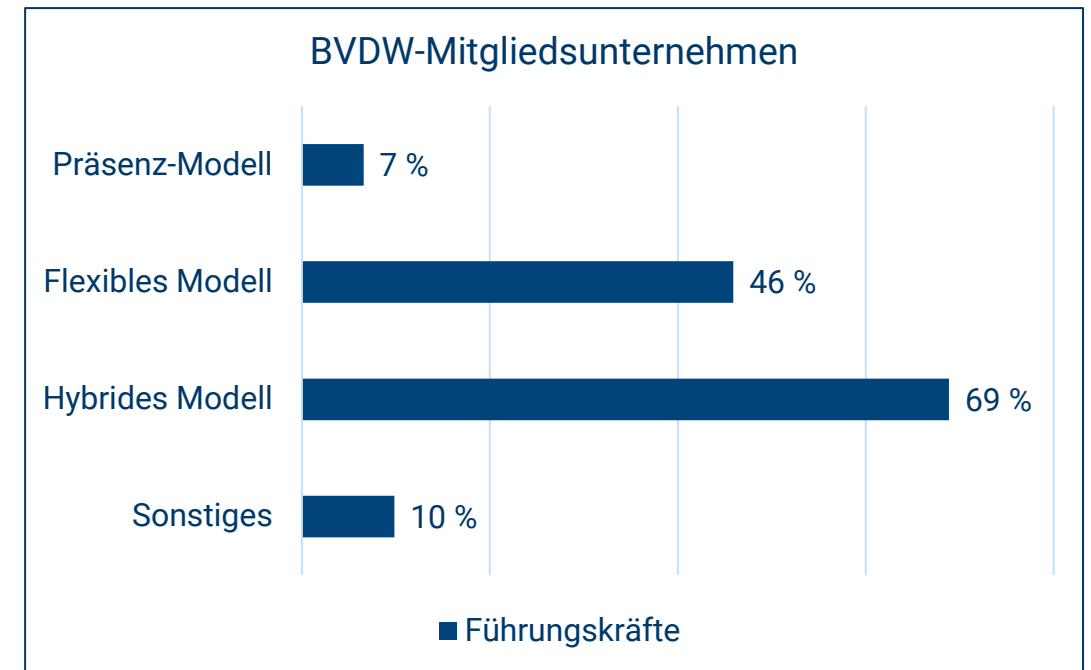
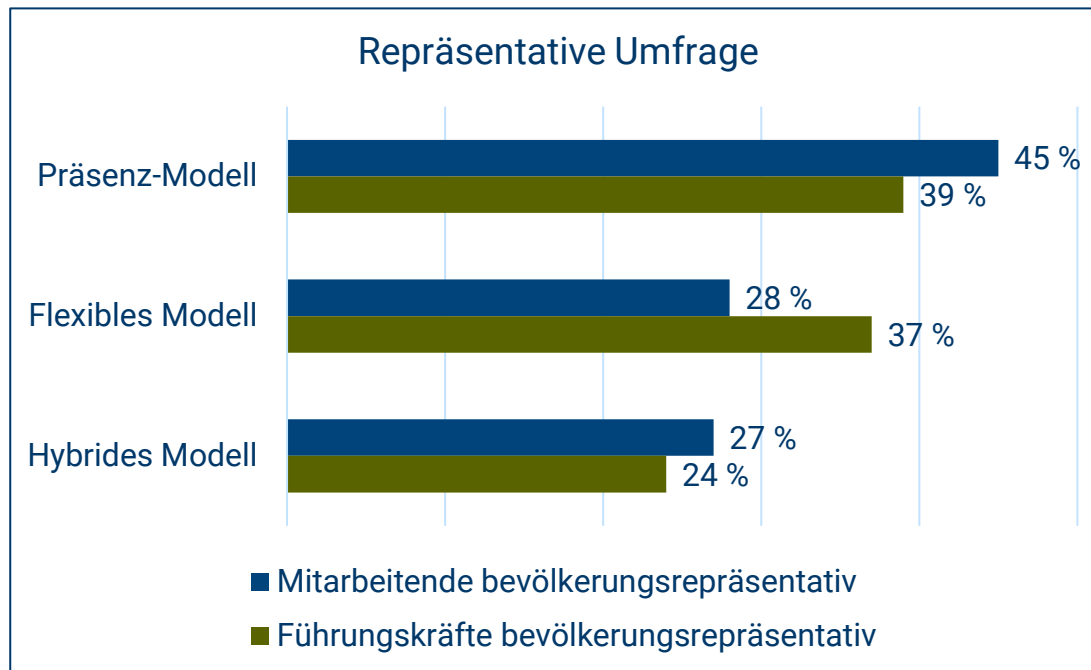
Welches Arbeitsmodell würdest Du persönlich nach Covid-19 am liebsten weiterführen? Einfachantwort; n Mitarbeitende repräsentative Umfrage = 835, n Mitarbeitende BVDW-Mitgliedsunternehmen = 145, Facts and Stories im Auftrag des BVDW.



WÄHREND FÜHRUNGSKRÄFTE DER DIGITALEN BRANCHE NACH DER PANDEMIE EIN HYBRIDES MODELL PLANEN, GIBT DIE MEHRHEIT DER BEFRAGTEN AN, INS BÜRO ZURÜCKZUKEHREN.



Ca. 40 % der Befragten der bevölkerungsrepräsentativen Umfrage geben an, dass sie nach der Pandemie zu einem Präsenz-Modell zurückkehren werden. Nur circa ein Viertel wird hybrid arbeiten. Anders sieht es bei den BVDW-Mitgliedsunternehmen aus: Hier planen 70 % ein hybrides Modell (Hinweis: Mehrfachantwort möglich bei Angabe der geplanten Modelle).



Wurde Ihnen bereits kommuniziert, welches Arbeitsmodell nach der Pandemie angewendet wird? Falls ja, welches? Einfachantwort; n Mitarbeitende repräsentative Umfrage = 835, n Führungskräfte repräsentative Umfrage = 235; Facts and Stories im Auftrag des BVDW.

Den Einsatz welcher Arbeitsmodelle planst Du in einer Post-Covid-19-Zeit? Mehrfachantwort möglich; n Führungskräfte BVDW-Mitgliedsunternehmen = 61; Facts and Stories im Auftrag des BVDW.

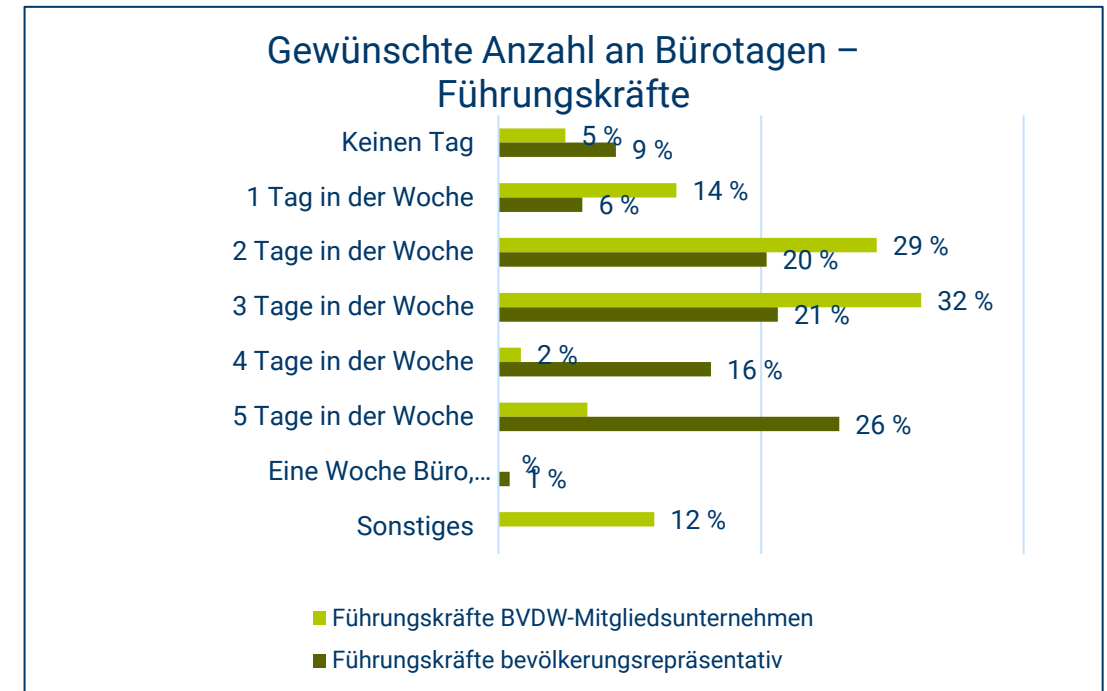
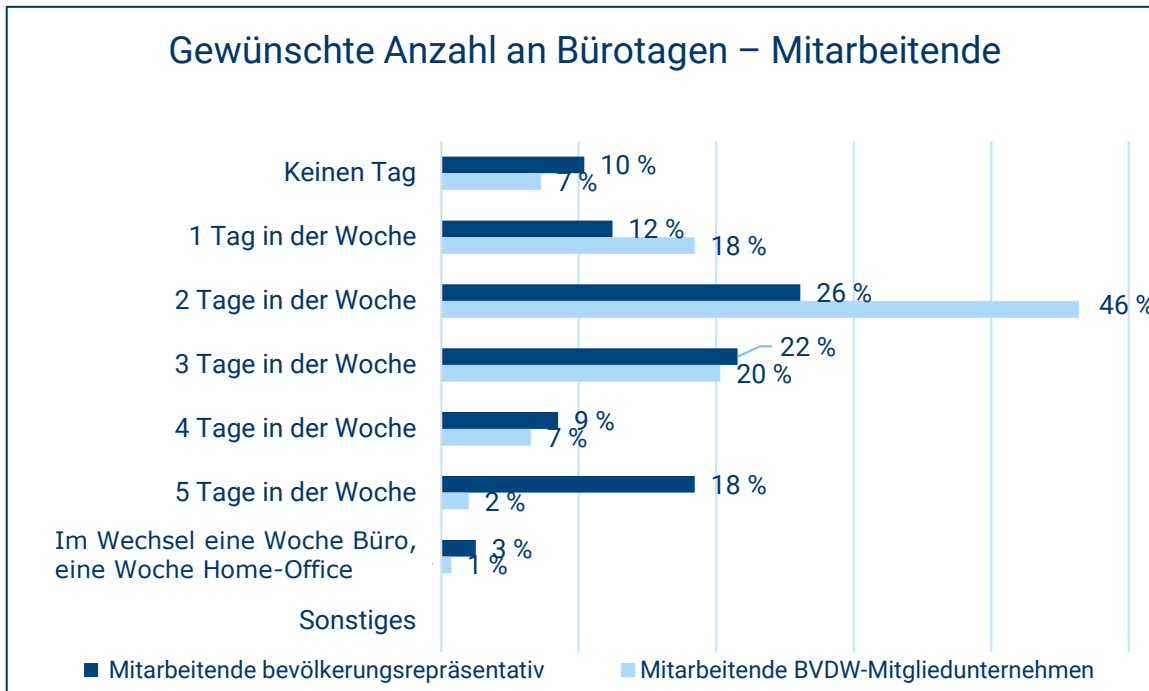


FÜHRUNGSKRÄFTE DER REPRÄSENTATIVEN UMFRAGE WOLLEN MEHR TAGE INS BÜRO ZURÜCK ALS FÜHRUNGSKRÄFTE DER BVDW-MITGLIEDSUNTERNEHMEN.



Mitarbeitenden würden am liebsten zwei Tage in der Woche im Büro arbeiten. Dies ist die bevorzugte Variante, die bei Mitarbeitenden am häufigsten genannt wird.

Während 63 % der Führungskräfte der repräsentativen Umfrage mindestens 3 Tage zurück ins Büro wollen, geben hingegen 86 % der Führungskräfte der BVDW-Mitgliedsunternehmen an, 3 Tage oder weniger im Büro präsent sein zu wollen.

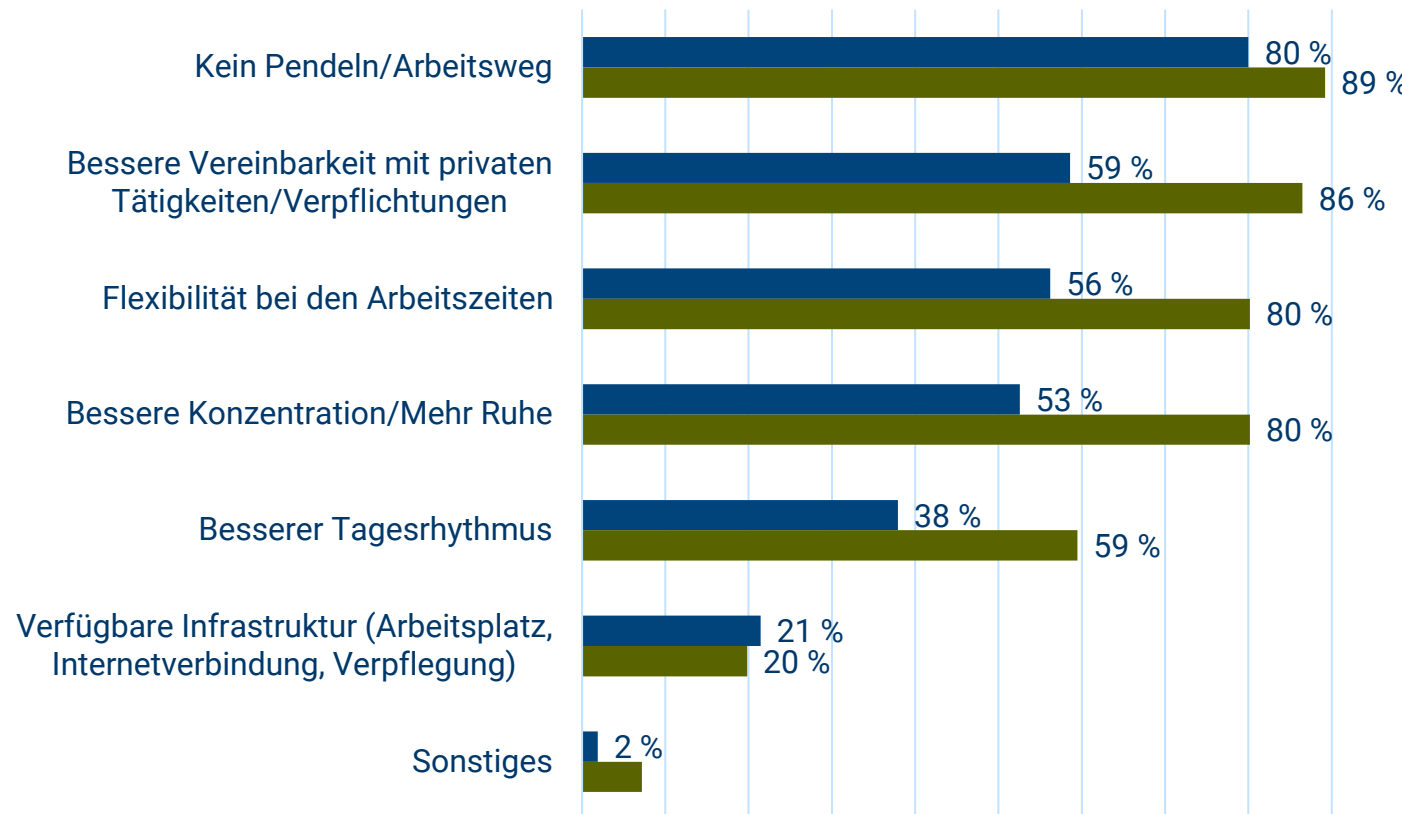


Wie viele Tage in der Woche würdest Du gern ins Büro zurückkehren? Einfachantwort

n Mitarbeitende repräsentative Umfrage = 835, n Mitarbeitende BVDW-Mitgliedsunternehmen = 145, n Führungskräfte repräsentative Umfrage = 235; Führungskräfte BVDW-Mitgliedsunternehmen: Wie viele Tage in der Woche würdest Du Deine Mitarbeiter:innen in einer Zeit nach Corona am liebsten im Büro sehen? Einfachantwort; n = 59; Facts and Stories im Auftrag des BVDW.



KEIN PENDELN SOWIE DIE BESSERE VEREINBARKEIT VON BERUF UND PRIVATEN VERPFLICHTUNGEN SIND DIE STÄRKSTEN MOTIVATOREN FÜRS HOME-OFFICE.



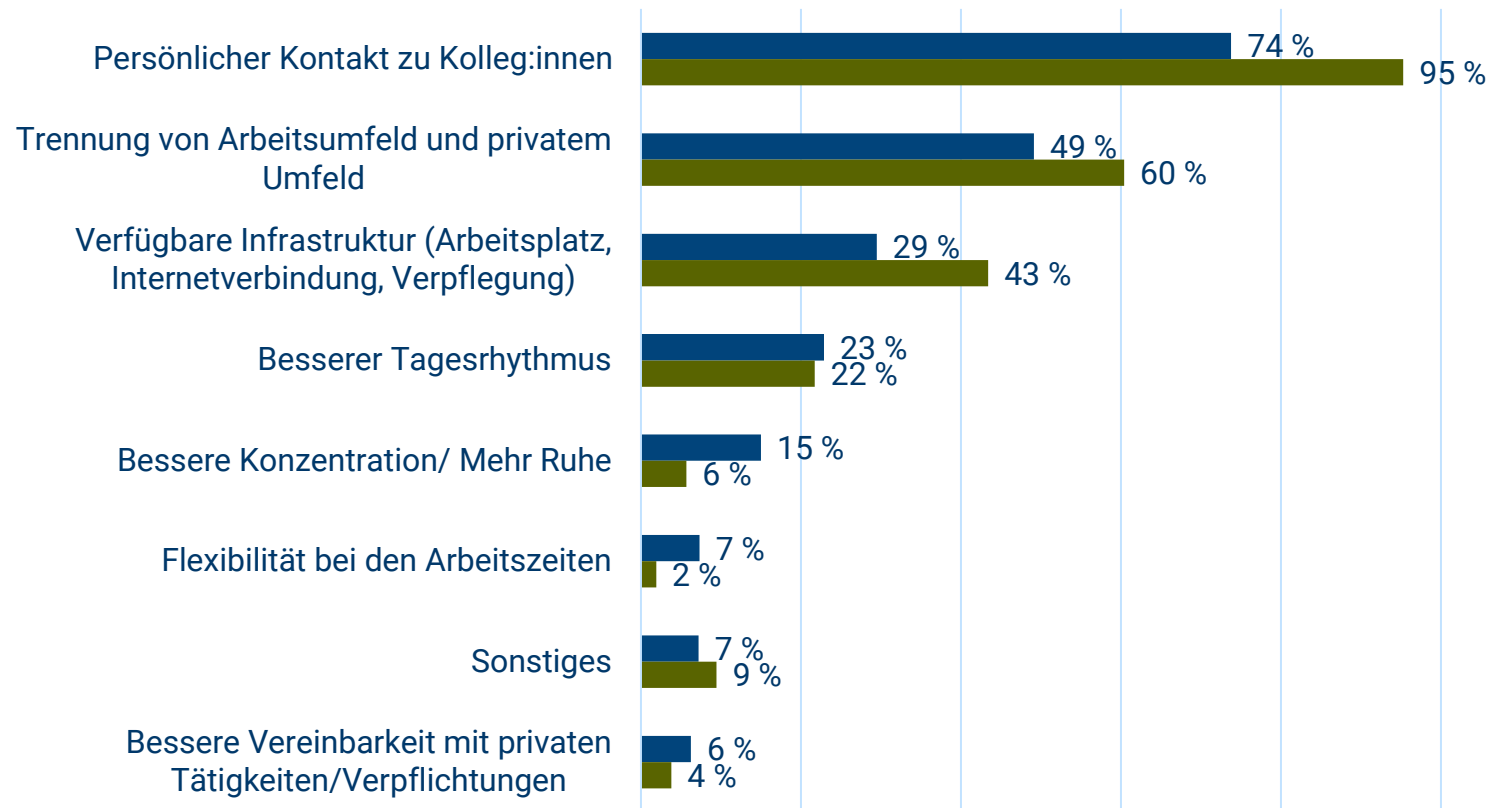
Vereinbarkeit Privatleben & Arbeit, Flexible Arbeitszeiten sowie mehr Konzentration zu Hause wird häufiger von Mitarbeitenden der BVDW-Mitgliedsunternehmen angegeben.

- Mitarbeitende bevölkerungsrepräsentativ
- Mitarbeitende aus BVDW Mitgliedsunternehmen

Was sind (neben coronabedingten Gründen) Deine Motivationen, im Home-Office zu bleiben oder mobil zu arbeiten? Mehrfachantwort möglich; n Mitarbeitende repräsentative Umfrage = 630, n Mitarbeitende BVDW-Mitgliedsunternehmen = 145; Facts and Stories im Auftrag des BVDW.



PERSÖNLICHER KONTAKT ZU KOLLEG:INNEN UND DIE TRENNUNG VON ARBEIT UND PRIVATEM MOTIVIEREN BESONDERS INS BÜRO ZURÜCKZUKEHREN.



Motive fürs Büro sind über die Gruppen hinweg relativ ähnlich. (Ausnahme Kontakt zu Kolleg:innen - dieser ist deutlich mehr Mitarbeitenden der BVDW-Mitgliedsunternehmen wichtig)

- Mitarbeitende bevölkerungsrepräsentativ
- Mitarbeitende aus BVDW-Mitgliedsunternehmen

Was sind Deine Motivationen, ins Büro zurückzukehren? Mehrfachantwort möglich;
n Mitarbeitende repräsentative Umfrage = 835, n Mitarbeitende BVDW-Mitgliedsunternehmen = 145; Facts and Stories im Auftrag des BVDW.

Welche Herausforderungen bringen Remote- Arbeitsmodelle mit sich?

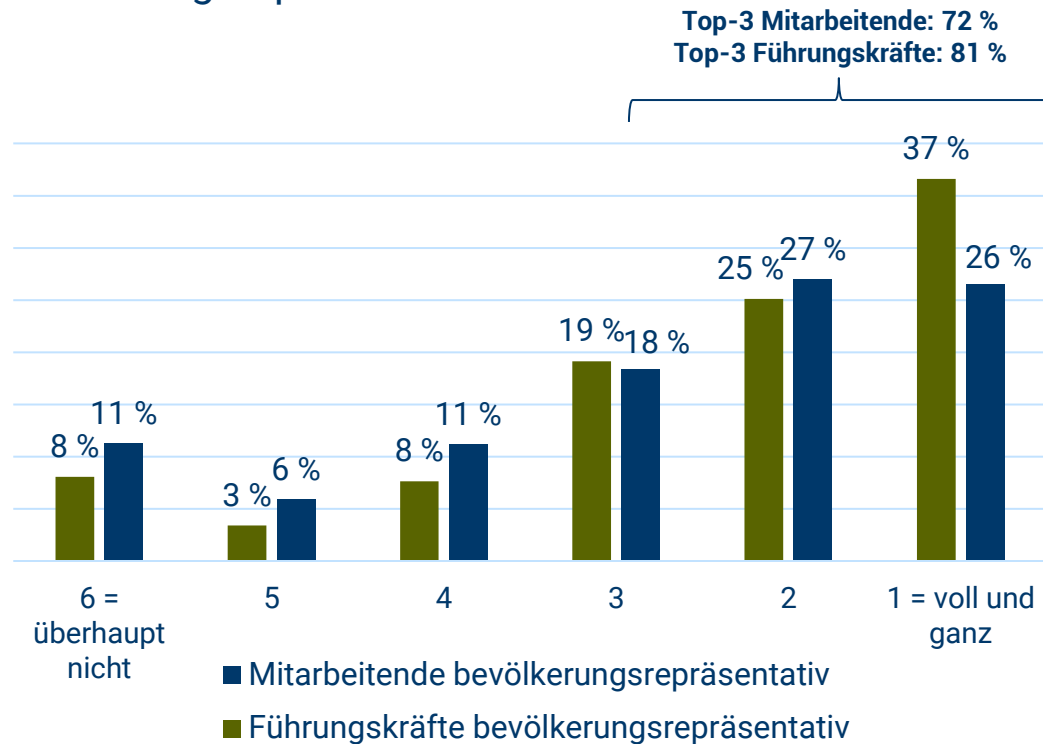




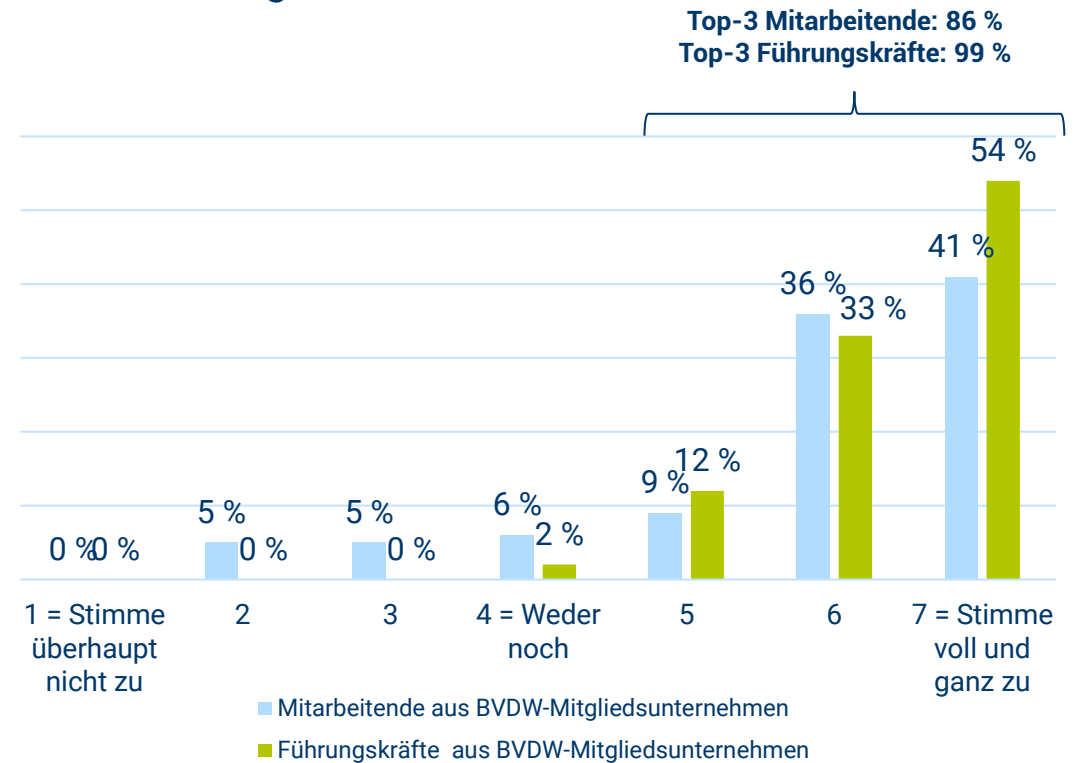
BEFRAGTE FINDEN, DASS IHR UNTERNEHMEN (DIGITAL) GUT GENUG AUF REMOTE-ARBEIT VORBEREITET IST. FÜHRUNGSKRÄFTE ETWAS MEHR ALS MITARBEITENDE.



Bevölkerungsrepräsentativ



BVDW-Mitgliedsunternehmen



Ist Dein Unternehmen Deiner Meinung nach gut genug auf die Remote-Arbeit (also für die Arbeit außerhalb des Büros) vorbereitet? n Mitarbeitende repräsentative Umfrage = 835, n Führungskräfte repräsentative Umfrage = 235; Facts and Stories im Auftrag des BVDW.

Unser Unternehmen ist digital bestens ausgestattet für Remote-Arbeiten.
n Mitarbeitende = 110, n Führungskräfte = 43; Facts and Stories im Auftrag des BVDW;
Facts and Stories im Auftrag des BVDW.

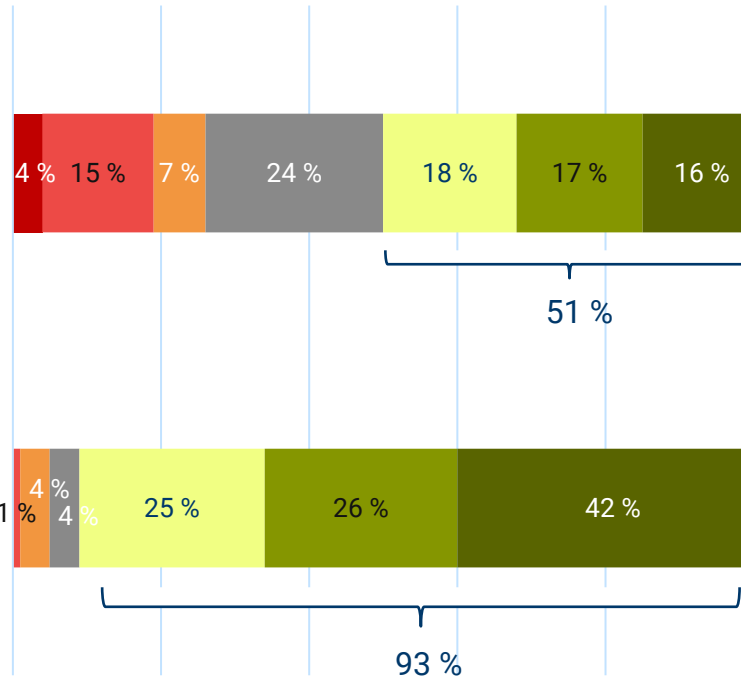


DOCH NUR GUT DIE HÄLFTE DER BEFRAGTEN MITARBEITENDEN (51 %) GIBT AN, SELBST GUT GENUG AUF DIE NEUEN HERAUSFORDERUNGEN VORBEREITET WORDEN ZU SEIN.

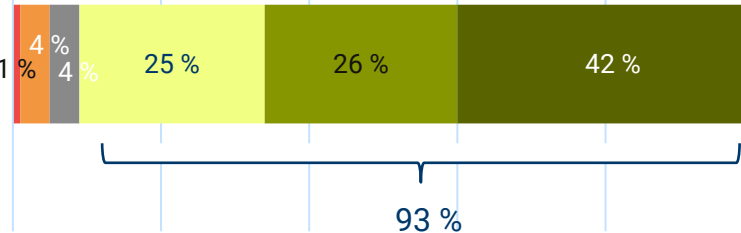


Mitarbeitende

Wir wurden im Unternehmen gut auf die neuen Herausforderungen des Remote-Arbeitens vorbereitet (z. B. durch Trainings etc.)



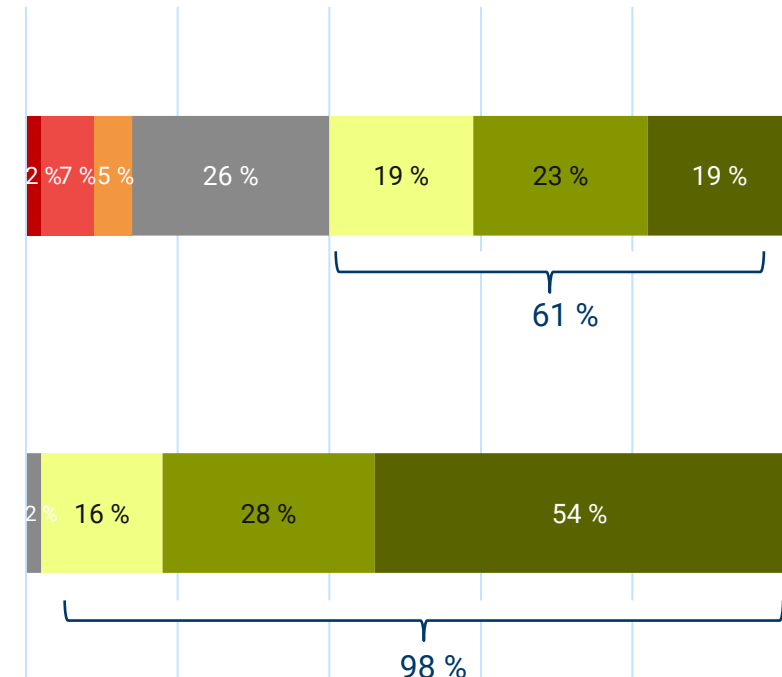
In unserem Team herrscht eine gute Vertrauensbasis bei der Arbeit



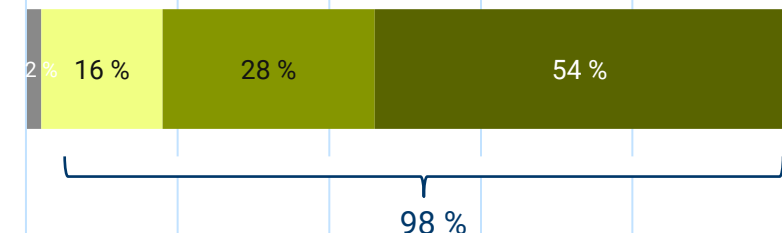
■ 1 = Stimme überhaupt nicht zu ■ 2 ■ 3 ■ 4 = Weder noch ■ 5 ■ 6 ■ 7 = Stimme voll und ganz zu

Führungskräfte

Wir haben unsere Mitarbeiter:innen gut auf die neuen Herausforderungen des Remote-Arbeitens vorbereitet (z. B. durch Trainings etc.)



In unserem Team herrscht eine gute Vertrauensbasis bei der Arbeit



Inwiefern stimmst Du außerdem den folgenden Aspekten zu?
n Mitarbeitende = 110, n Führungskräfte=43; Facts and Stories im Auftrag des BVDW.

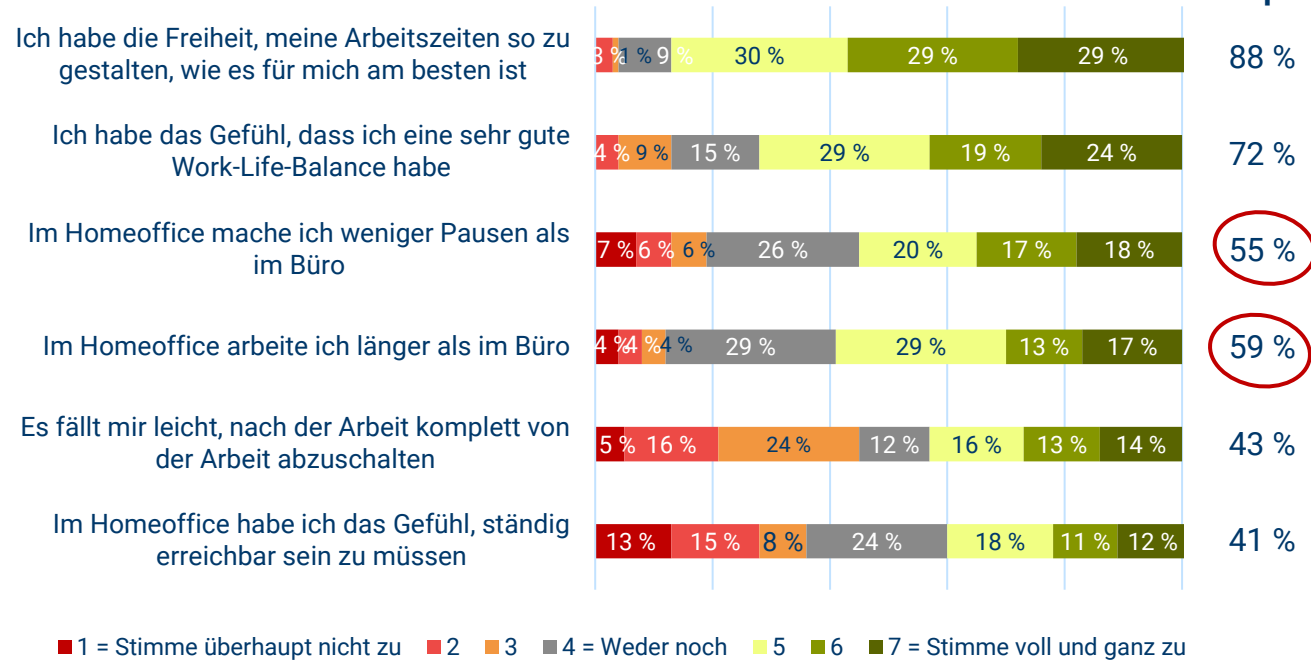
Daten: Umfrage unter BVDW-Mitgliedsunternehmen



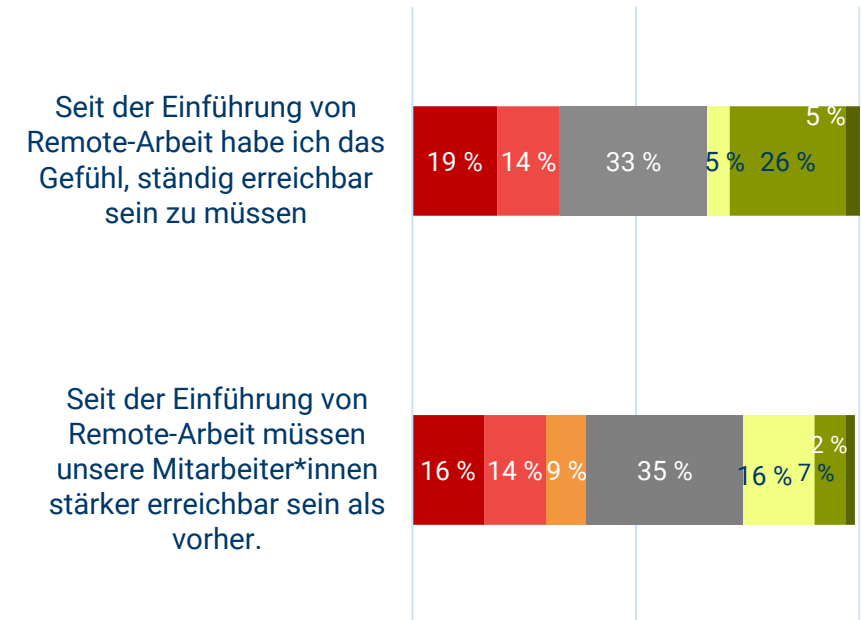
WORK-LIFE-BALANCE? MITARBEITENDE IM HOME-OFFICE MACHEN WENIGER PAUSEN (55 %) UND ARBEITEN LÄNGER ALS IM BÜRO (59 %).



Mitarbeitende aktuell (nicht im 100%-Präsenz-Modell)



Führungskräfte



Mitarbeitende: Inwiefern stimmst Du den folgenden Aspekten – bezogen auf Deine aktuelle Arbeitssituation – zu?, n = 112, Nur Mitarbeitende mit hybriden und flexiblen Arbeitsmodellen;
 Führungskräfte: Inwiefern stimmen Sie den folgenden Aussage zu?, n = 43; Facts and Stories im Auftrag des BVDW.

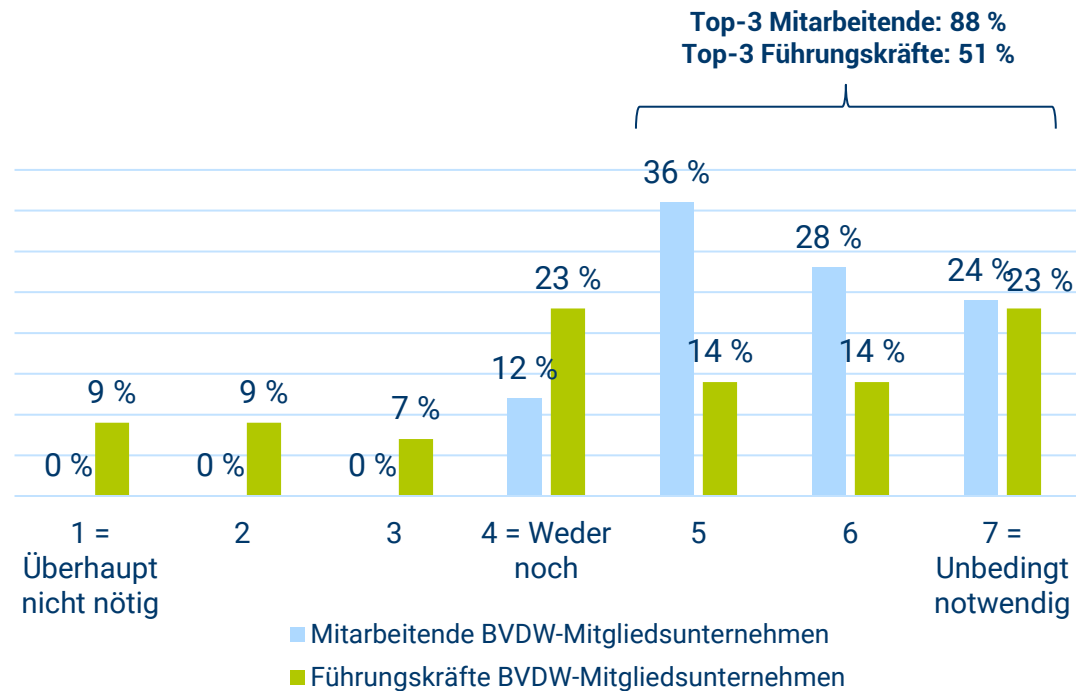
Daten: Umfrage unter BVDW-Mitgliedsunternehmen



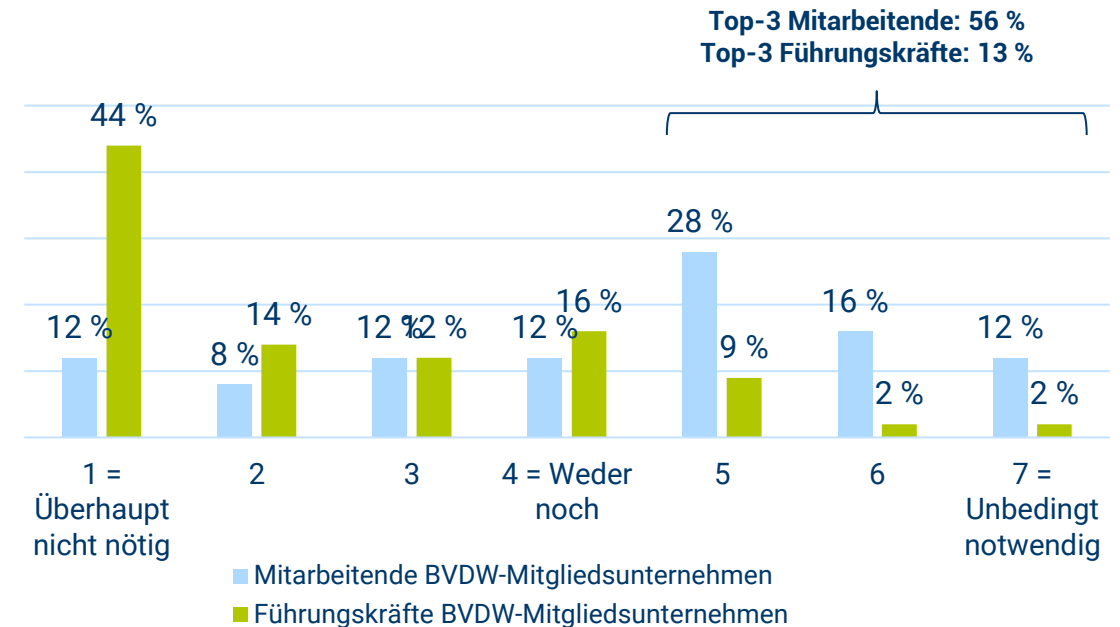
STÄNDIGE ERREICHBARKEIT REMOTE: EINE REGELUNG HÄLT DIE MEHRHEIT DER MITARBEITENDEN FÜR NOTWENDIG, FÜHRUNGSKRÄFTE DEUTLICH WENIGER.



Regelung der ständigen Erreichbarkeit



Notwendigkeit einer gesetzlichen Regelung

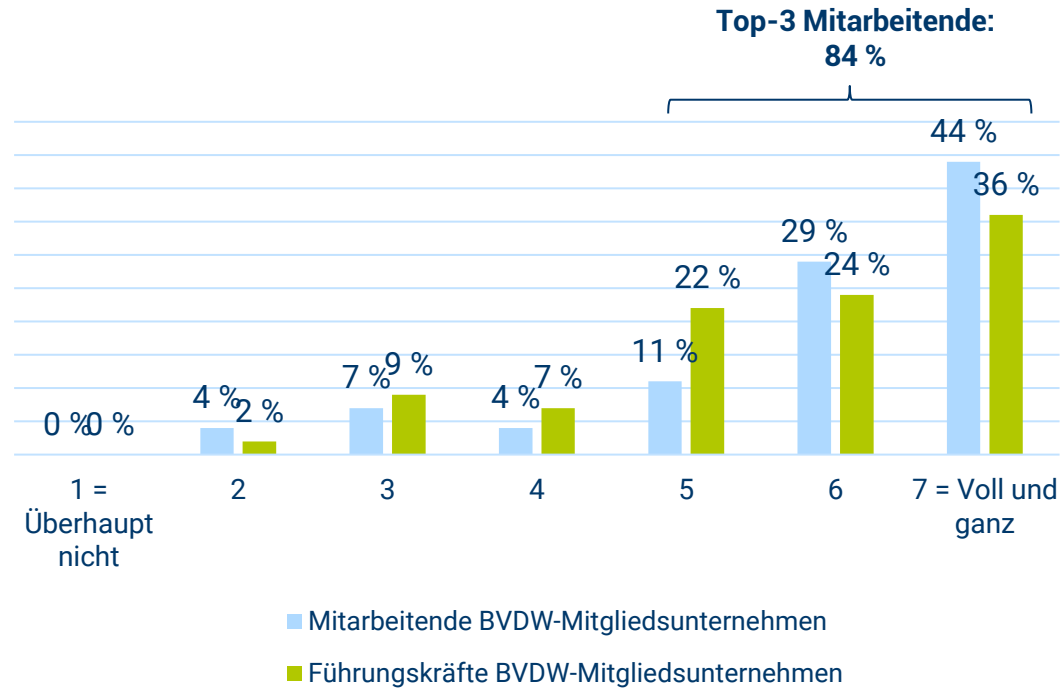


Müsste die zunehmende Kultur der ständigen Erreichbarkeit Deiner Meinung nach stärker geregelt werden?; Wäre vielleicht sogar eine gesetzliche Regulierung hilfreich?
n Mitarbeitende BVDW-Mitgliedsunternehmen = 25; n Führungskräfte BVDW-Mitgliedsunternehmen = 43; Facts and Stories im Auftrag des BVDW.

Daten: Umfrage unter BVDW-Mitgliedsunternehmen



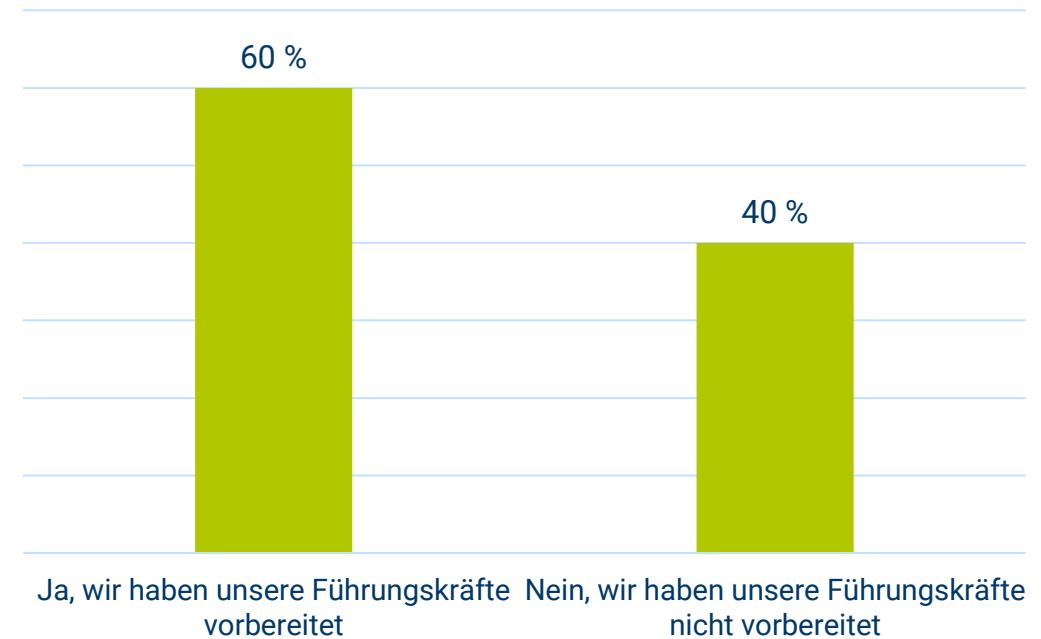
Adäquate Vorbereitung - Führungskräfte



Sind Deine direkten Vorgesetzten Deiner Meinung nach gut genug auf die Remote-Arbeit vorbereitet? Beziehungswise sind die Führungskräfte in Deinem Unternehmen Deiner Meinung nach auf die neuen Arbeitsmodelle adäquat vorbereitet? n Mitarbeitende = 113, n Führungskräfte = 45

Daten: Umfrage unter BVDW-Mitgliedsunternehmen

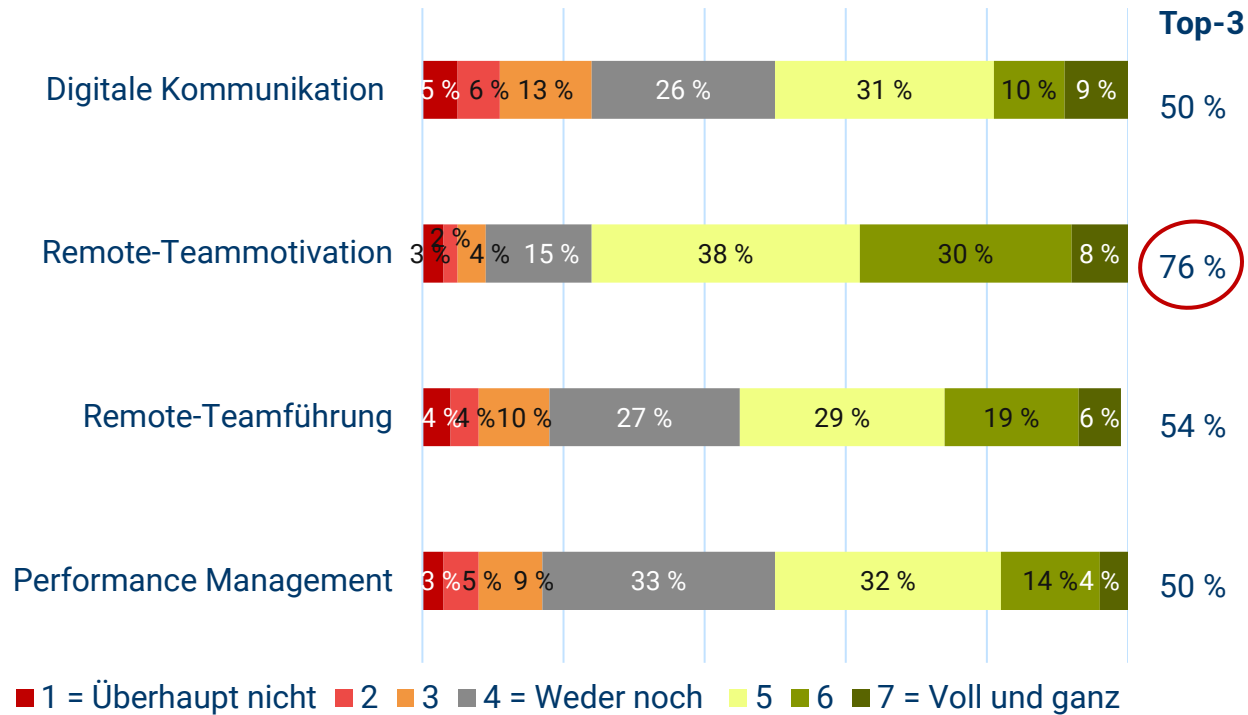
Vorbereitung der Führungskräfte



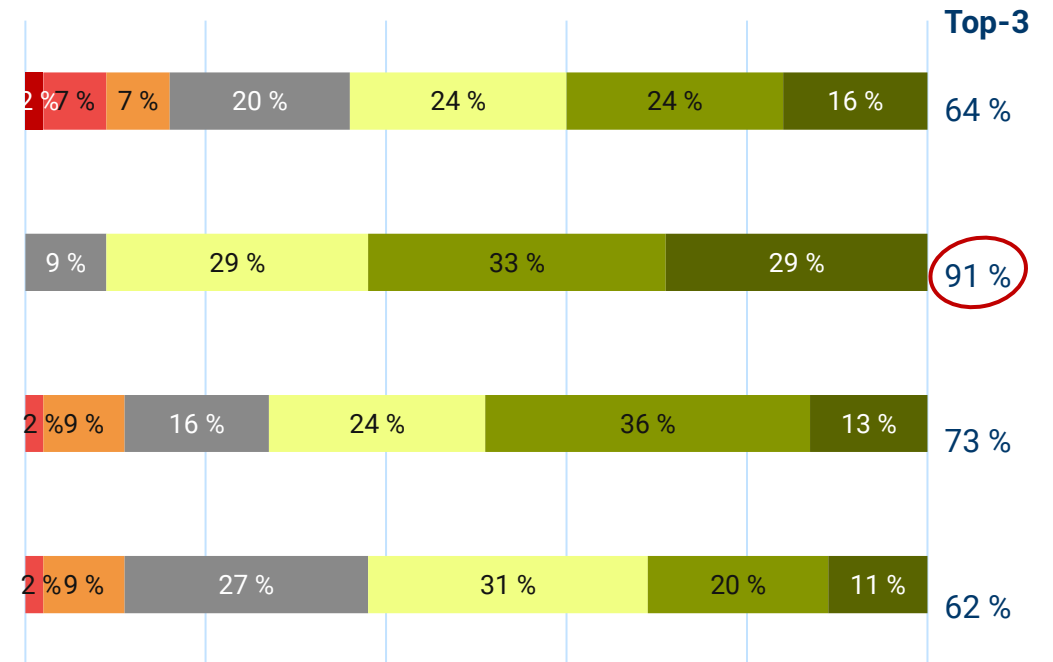
Hast Du Deine Führungskräfte auf die neuen Arbeitsmodelle bzw. Remote-Arbeit vorbereitet (durch z. B. Schulungen oder Trainings)?; n = 43; Facts and Stories im Auftrag des BVDW.



Mitarbeitende



Führungskräfte



Was muss Deiner Meinung nach noch im Hinblick auf „Remote-Leadership“ gelernt werden?;

n Mitarbeitende BVDW-Mitgliedsunternehmen = 113; n Führungskräfte BVDW-Mitgliedsunternehmen = 45; Facts and Stories im Auftrag des BVDW.

Daten: Umfrage unter BVDW-Mitgliedsunternehmen

WEITERE STUDIEN- ERGEBNISSE



Aktuelle Arbeitsmodelle

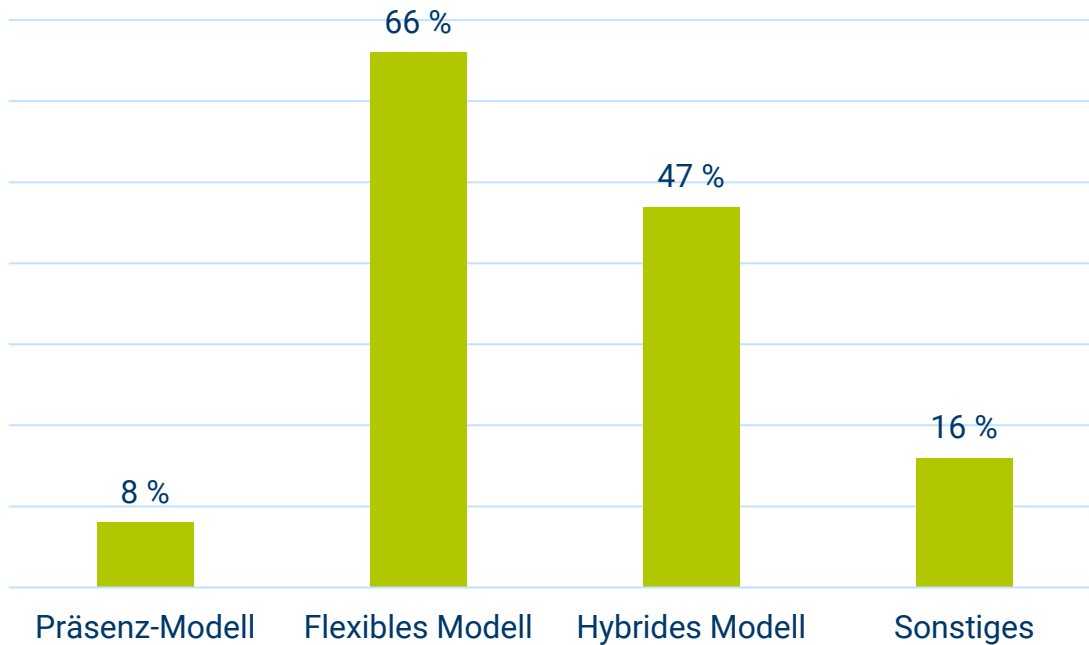




EIN FLEXIBLES ARBEITSMODELL KOMMT LAUT FÜHRUNGSKRÄFTEN DER BVDW-MITGLIEDSUNTERNEHMEN AKTUELL AM HÄUFIGSTEN ZUM EINSATZ.



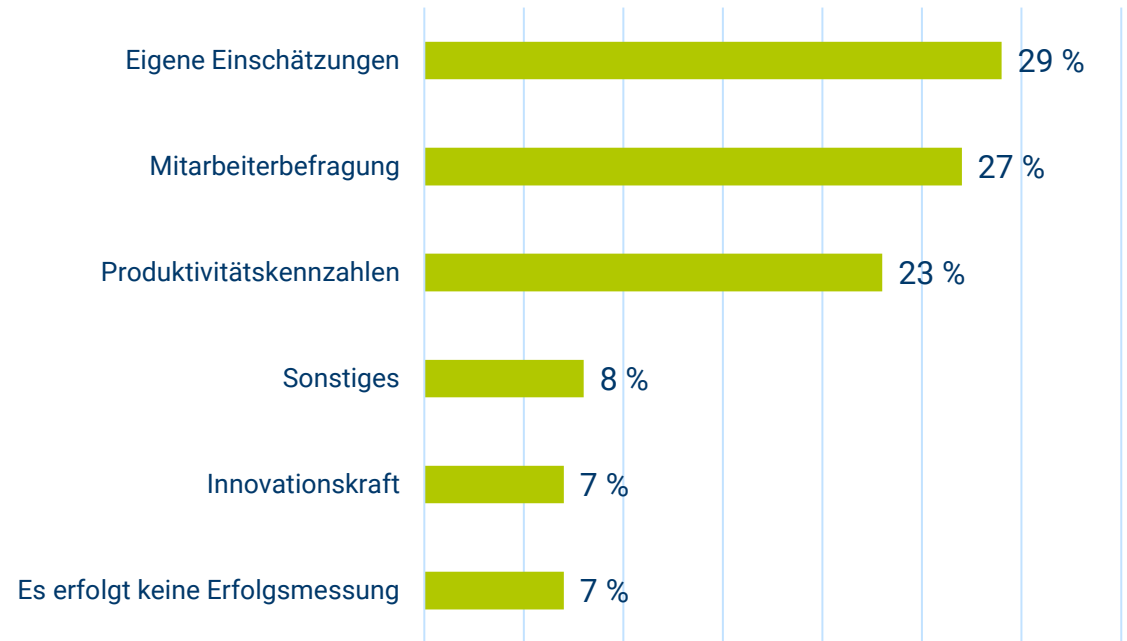
Aktuell eingesetzte Arbeitsmodelle



Welche Arbeitsmodelle kommen derzeit in Deinem Unternehmen zum Einsatz?
n = 64; Facts and Stories im Auftrag des BVDW.

Daten: Umfrage unter BVDW-Mitgliedsunternehmen, Führungskräfte

Erfolgsmessung

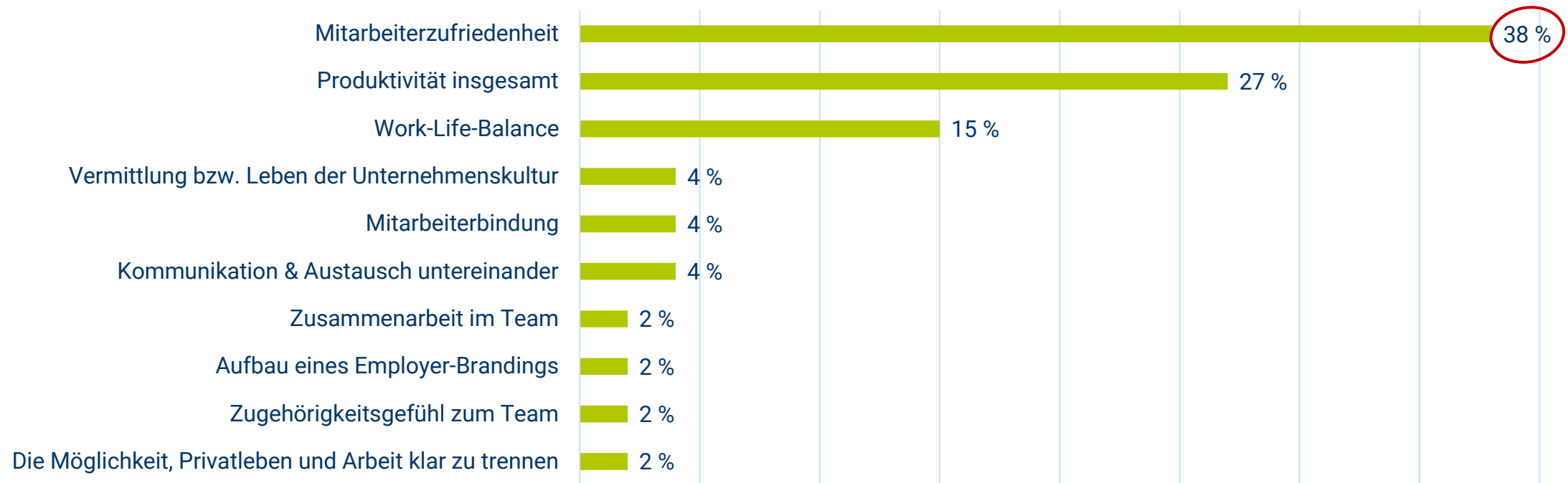


Wie erfolgt die Erfolgsmessung des gewählten Modells?, Einfachantwort
n = 48; Facts and Stories im Auftrag des BVDW.



MITARBEITERZUFRIEDENHEIT IST BEI RUND 1/3 DER FÜHRUNGSKRÄFTE DAS WICHTIGSTE KRITERIUM BEI DER WAHL DES EINGESETZTEN ARBEITSMODELLS.

Kriterium für Wahl des aktuell eingesetzten Arbeitsmodells



Welches Kriterium war (neben der Gesundheit Deiner Mitarbeiter:innen) das wichtigste bei der Wahl des aktuell hauptsächlich eingesetzten Arbeitsmodells?, Einfachantwort
n = 48; Facts and Stories im Auftrag des BVDW.

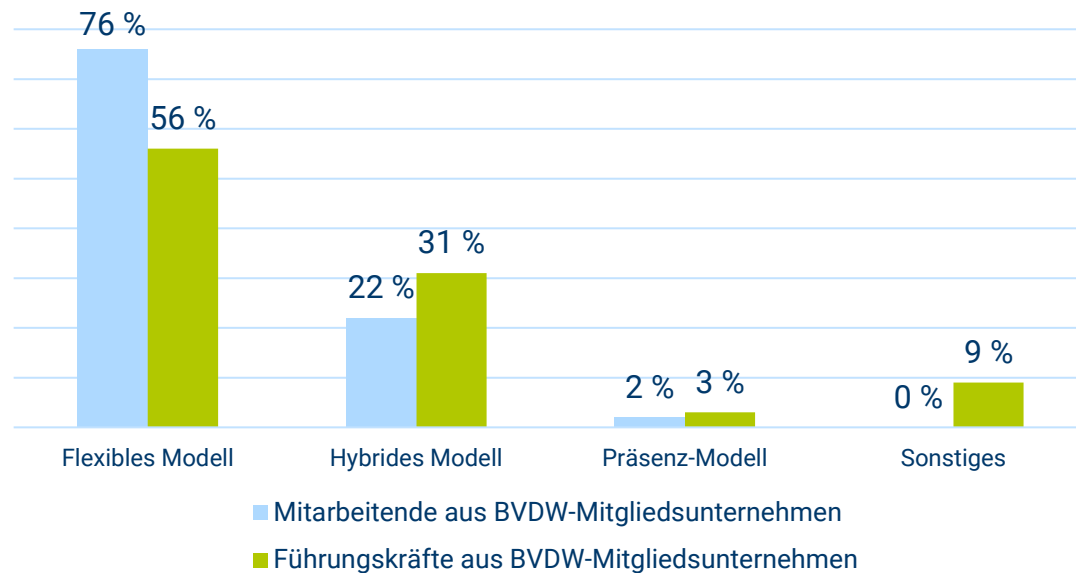
Daten: Umfrage unter BVDW-Mitgliedsunternehmen, Führungskräfte



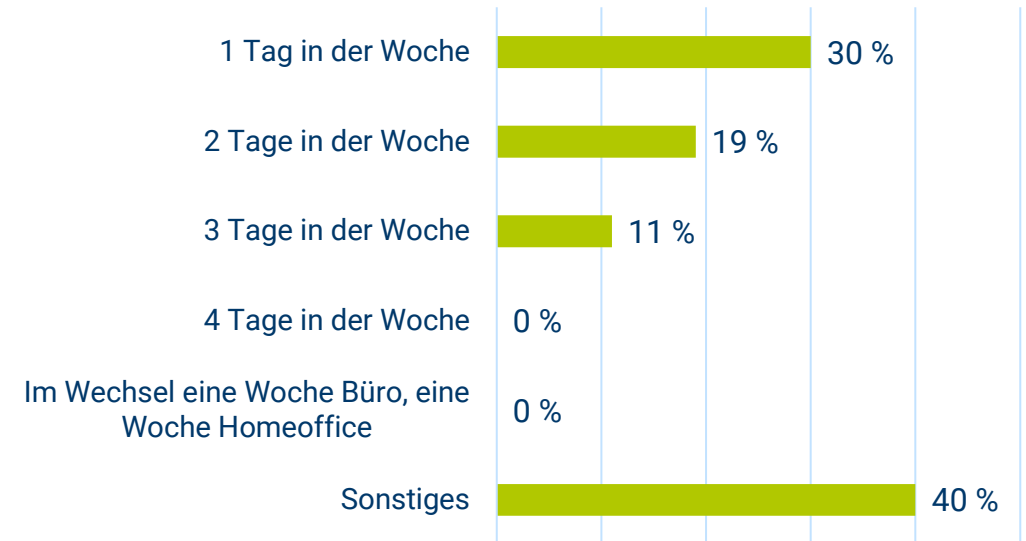
EIN FLEXIBLES ARBEITSMODELL WIRD VON MITARBEITENDEN SOWIE FÜHRUNGSKRÄFTEN AUS BVDW-MITGLIEDSUNTERNEHMEN AKTUELL BEVORZUGT.



Aktuell bevorzugtes bzw. durchgeführtes Arbeitsmodell



Aktuelle Anzahl an Bürotagen der Mitarbeitenden – (Führungskräfte BVDW-Mitgliedsunternehmen)



Links: Vorausgesetzt, die Home-Office-Pflicht wird aufgehoben: Welches Arbeitsmodell bevorzugst Du aktuell persönlich in Zeiten von Covid-19? n Mitarbeitende = 145
 Welches Arbeitsmodell kommt derzeit in Deinem Unternehmen am stärksten zum Einsatz? n Führungskräfte = 64;
 Rechts: Wie viele Tage in der Woche kommen Deine Mitarbeiter:innen aktuell im Durchschnitt ins Büro? n = 53 Facts and Stories im Auftrag des BVDW.

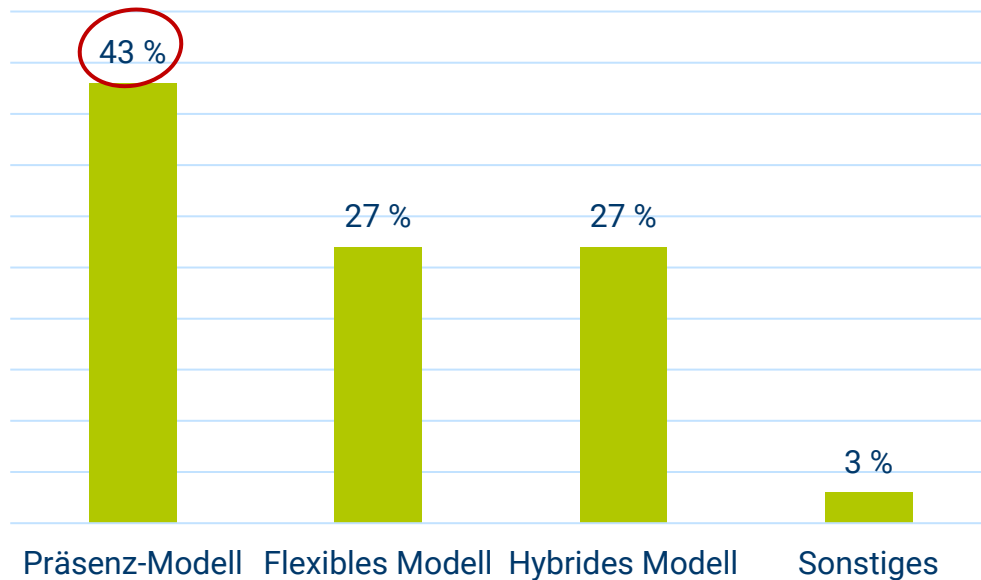
Daten: Umfrage unter BVDW-Mitgliedsunternehmen



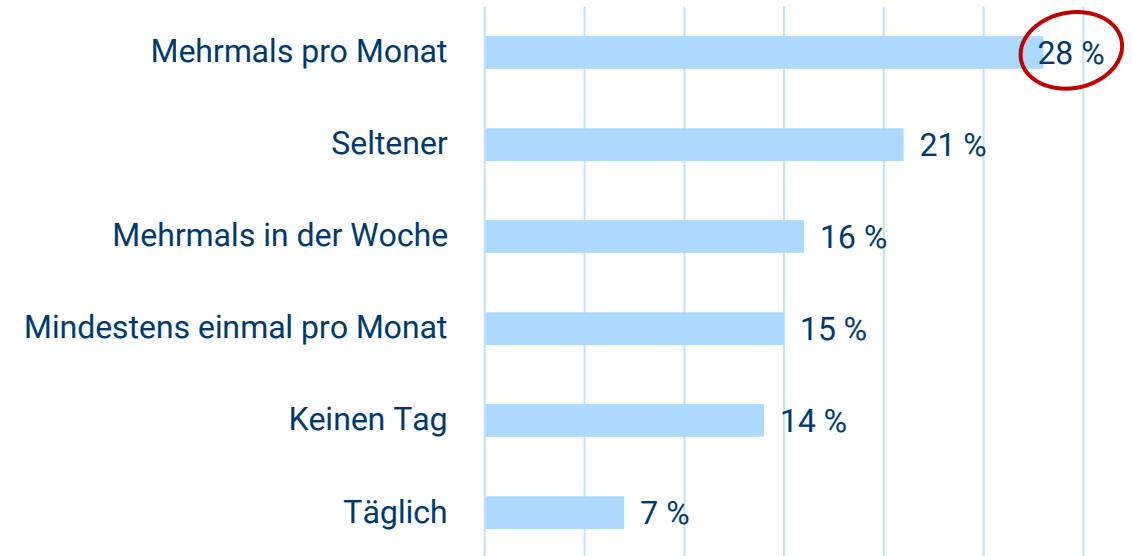
VOR DER PANDEMIE WAR DAS PRÄSENZ-MODELL DAS DOMINIERENDE MODELL IN DEN DIGITALEN UNTERNEHMEN. MITARBEITENDE GINGEN MEHRMALS PRO MONAT INS HO.



Arbeitsmodelle vor Corona – Führungskräfte BVDW-Mitgliedsunternehmen



Häufigkeit von Home-Office vor Corona – Mitarbeitende BVDW-Mitgliedsunternehmen



Welche Arbeitsmodelle kamen in Deinem Unternehmen vor Covid-19 hauptsächlich zum Einsatz? n Führungskräfte BVDW-Mitgliedsunternehmen = 74;
Wie häufig kam es vor Corona vor, dass Du im Home-Office gearbeitet hast? n Mitarbeitende BVDW-Mitgliedsunternehmen = 141; Facts and Stories im Auftrag des BVDW.

Daten: Umfrage unter BVDW-Mitgliedsunternehmen

Motivationen und Gründe für die jeweiligen Arbeitsmodelle





Präsenz-Modell

Kontakt zu Kolleg:innen

„Ich persönlich arbeite nicht gut im HO und brauche die Arbeitsumgebung im Büro sowie die Nähe zu Kolleg:innen“

Mehr „Disziplin“ im Büro

„Um wieder mehr Verbindlichkeit, vor allem Erreichbarkeit und Zuverlässigkeit für das Unternehmen zu erlangen“

Flexibles Modell

Bessere Work-Life-Balance

„Vereinbarkeit Beruf und Privatleben, Leben außerhalb der Großstadt“

Fokus auf „Ergebnis“

„Passend zur Arbeit: Ergebnis- und nicht Präsenzorientierung. Flexibilität bedeutet auch weniger Bürokratie und Einschränkung im Arbeitsalltag“

Hybrides Modell

Flexibilität, aber geregelter Rahmen für Austausch mit Kolleg:innen

„Es bildet eine Kombination aus beiden Formen, da ich sowohl Präsenz als auch Home-Office abwechselnd bevorzuge und hierzu im besten Fall ein festgesteckter Rahmen greifen sollte“.

„Ich persönlich arbeite im Büro am besten und finde, der Teamzusammenhalt und das Networking sowie der Informationsfluss funktionieren im Büro am besten. Dennoch halte ich Flexibilität heutzutage für angemessen. Damit aber nicht alle Mitarbeiter ständig von zu Hause arbeiten und man die Kollegen gar nicht mehr sieht, bevorzuge ich ein Hybrid-Modell“

Warum würdest Du das gewählte Modell bevorzugen?

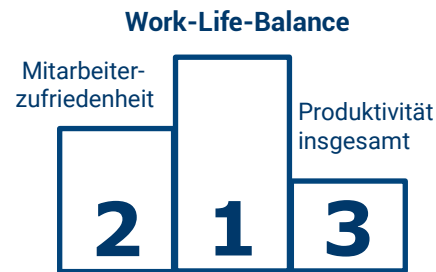
Präsenz-Modell n = 4, Flexibles Modell n = 102, Hybrides Modell n = 37

Daten: Umfrage unter BVDW-Mitgliedsunternehmen, Mitarbeitende



Mitarbeitende

Hybrides Modell



Flexibles Modell

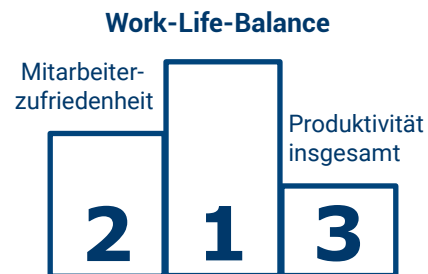


Präsenz-Modell

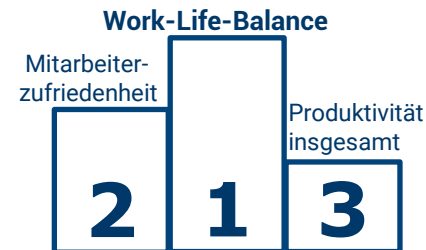


Führungskräfte

Hybrides Modell



Flexibles Modell



Präsenz-Modell



Welche Stärken bzw. Schwächen siehst Du beim hybriden Modell? Genauer gesagt: Inwiefern glaubst Du, dass die folgenden Aspekte besser bzw. schlechter durch die Einführung eines hybriden Modells werden? ; Nach Top-2-Werten sortiert, bei gleichen Werten nach Top 1; BVDW-Mitgliedsunternehmen: n Mitarbeitende = 127, n Führungskräfte = 54; Facts and Stories im Auftrag des BVDW.

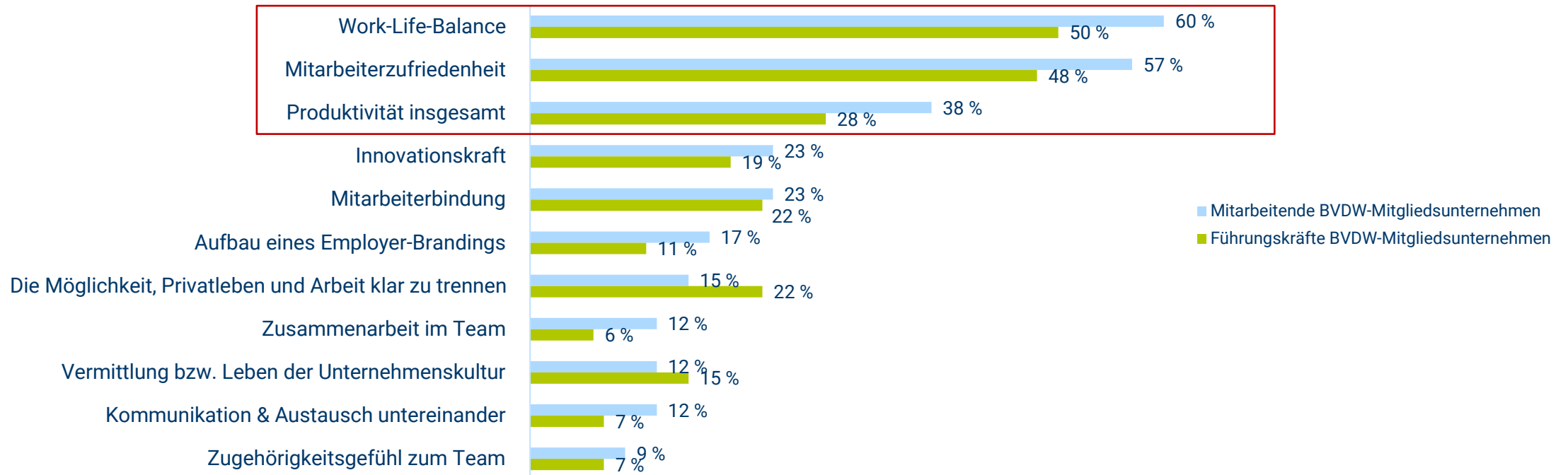
Daten: Umfrage unter BVDW-Mitgliedsunternehmen



WORK-LIFE-BALANCE, MITARBEITERZUFRIEDENHEIT UND PRODUKTIVITÄT SIND DIE GRÖSSTEN STÄRKEN DES HYBRIDEN MODELLS.



Stärken hybrides Modell – Top-2-Werte



Welche Stärken bzw. Schwächen siehst Du beim hybriden Modell? Genauer gesagt: Inwiefern glaubst Du, dass die folgenden Aspekte besser bzw. schlechter durch die Einführung eines hybriden Modells werden? Skala von 1 = „Deutlich schlechter“ bis 7 = „Deutlich besser“; n Mitarbeitende = 129, n Führungskräfte = 54; Facts and Stories im Auftrag des BVDW.

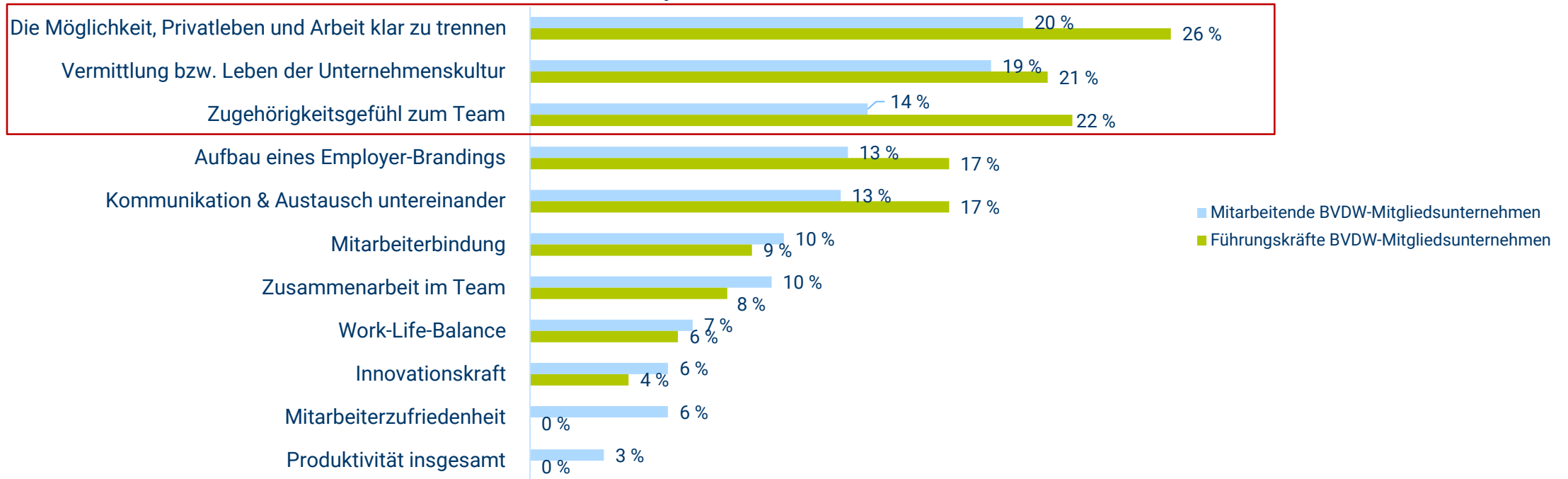
Daten: Umfrage unter BVDW-Mitgliedsunternehmen



DIE TRENNUNG VON PRIVATEM UND ARBEIT, VERMITTLUNG DER UNTERNEHMENSKULTUR UND TEAMGEFÜHL SIND DIE GRÖSSTEN SCHWÄCHEN DES HYBRIDEN MODELLS.



Schwächen hybrides Modell – Bottom-2-Werte



Welche Stärken bzw. Schwächen siehst Du beim hybriden Modell? Genauer gesagt: Inwiefern glaubst Du, dass die folgenden Aspekte besser bzw. schlechter durch die Einführung eines hybriden Modells werden? Skala von 1 = „Deutlich schlechter“ bis 7 = „Deutlich besser“; n Mitarbeitende = 129, n Führungskräfte = 54; Facts and Stories im Auftrag des BVDW.

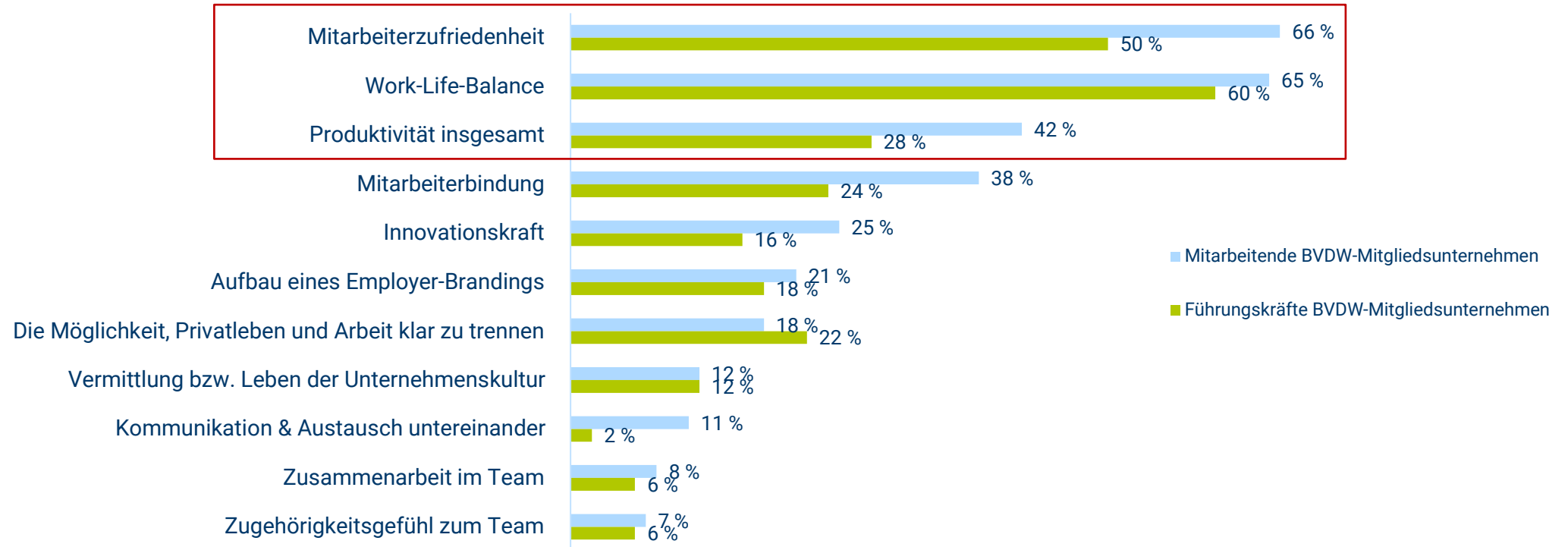
Daten: Umfrage unter BVDW-Mitgliedsunternehmen



WORK-LIFE-BALANCE, MITARBEITERZUFRIEDENHEIT UND PRODUKTIVITÄT SIND DIE GRÖSSTEN STÄRKEN DES FLEXIBLEN MODELLS.



Stärken flexibles Modell – Top-2-Werte



Welche Stärken bzw. Schwächen siehst Du beim flexiblen Modell? Genauer gesagt: Inwiefern glaubst Du, dass die folgenden Aspekte besser bzw. schlechter durch die Einführung eines flexiblen Modells werden? Skala von 1 = „Deutlich schlechter“ bis 7 = „Deutlich besser“, n Mitarbeitende = 121, n Führungskräfte = 51 Facts and Stories im Auftrag des BVDW.

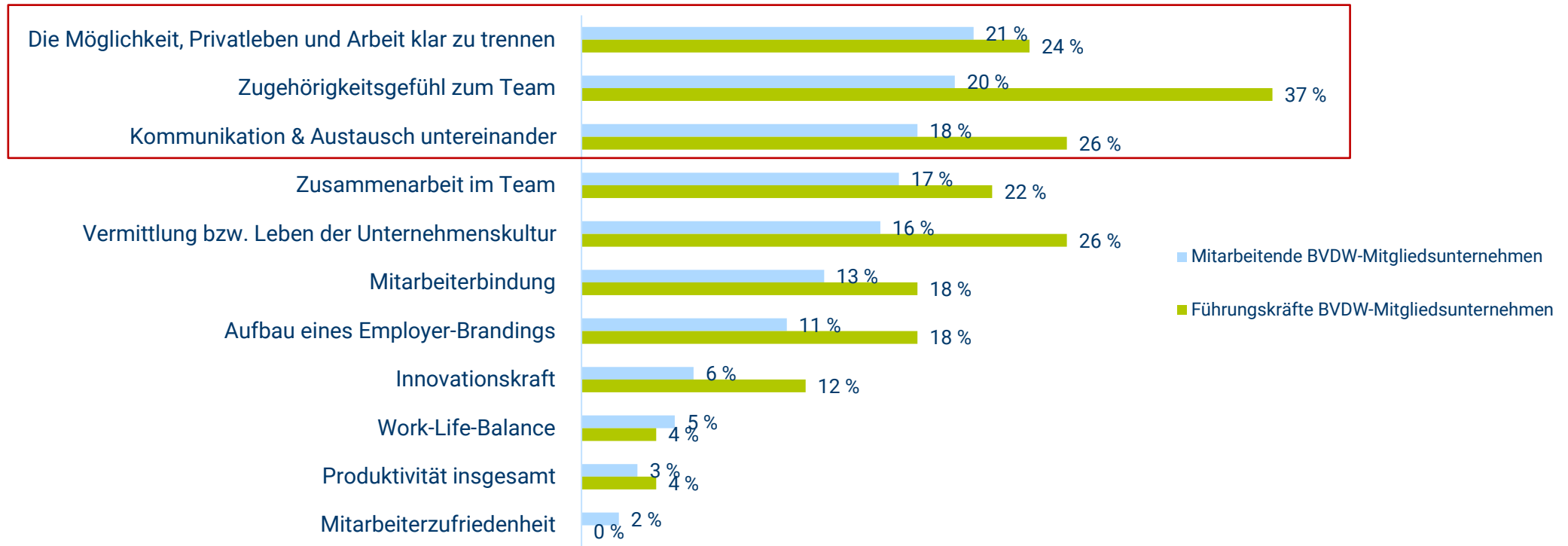
Daten: Umfrage unter BVDW-Mitgliedsunternehmen



DIE MÖGLICHKEIT, PRIVATES UND ARBEIT KLAR ZU TRENNEN, IST DIE GRÖSSTE SCHWÄCHE DES FLEXIBLEN MODELLS AUS SICHT DER MITARBEITENDEN.



Schwächen flexibles Modell – Bottom-2-Werte



Welche Stärken bzw. Schwächen siehst Du beim flexiblen Modell? Genauer gesagt: Inwiefern glaubst Du, dass die folgenden Aspekte besser bzw. schlechter durch die Einführung eines flexiblen Modells werden? Skala von 1 = „Deutlich schlechter“ bis 7 = „Deutlich besser“, n Mitarbeitende = 121, n Führungskräfte = 51 Facts and Stories im Auftrag des BVDW.

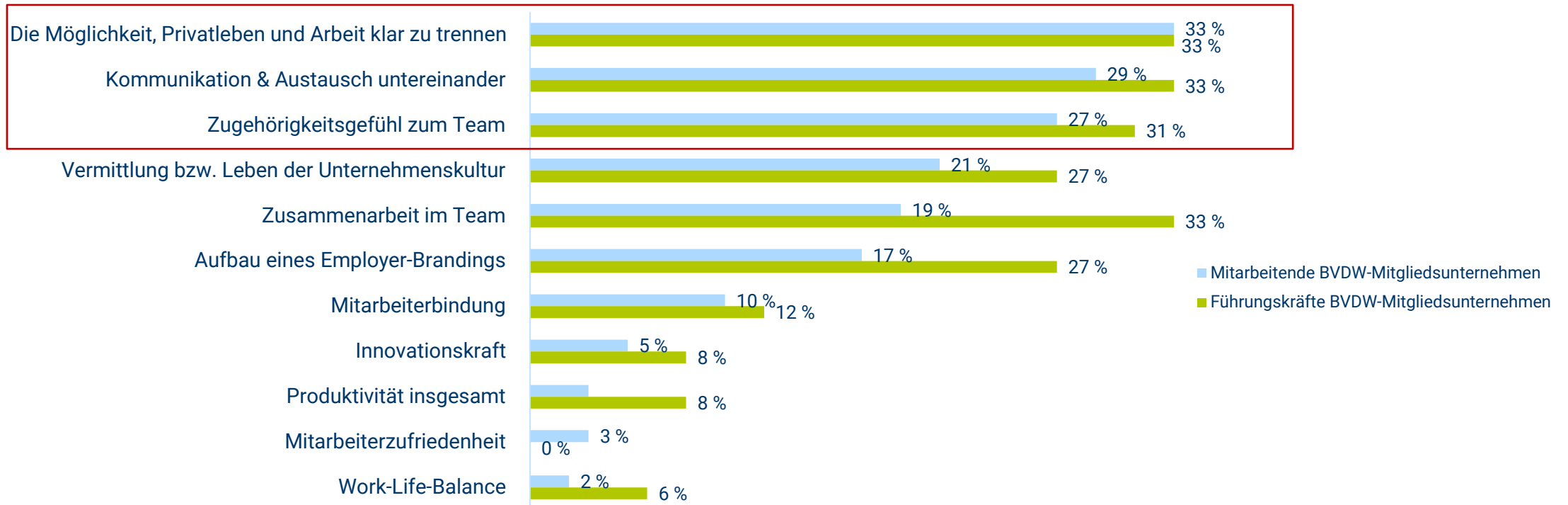
Daten: Umfrage unter BVDW-Mitgliedsunternehmen



DIE MÖGLICHKEIT, PRIVATES VON DER ARBEIT TRENNEN ZU KÖNNEN, SOWIE DIE KOMMUNIKATION UND DER AUSTAUSCH MIT KOLLEG:INNEN WERDEN AM MEISTEN BEIM PRÄSENZ-MODELL GESCHÄTZT.



Stärken Präsenz-Modell – Top-2-Werte

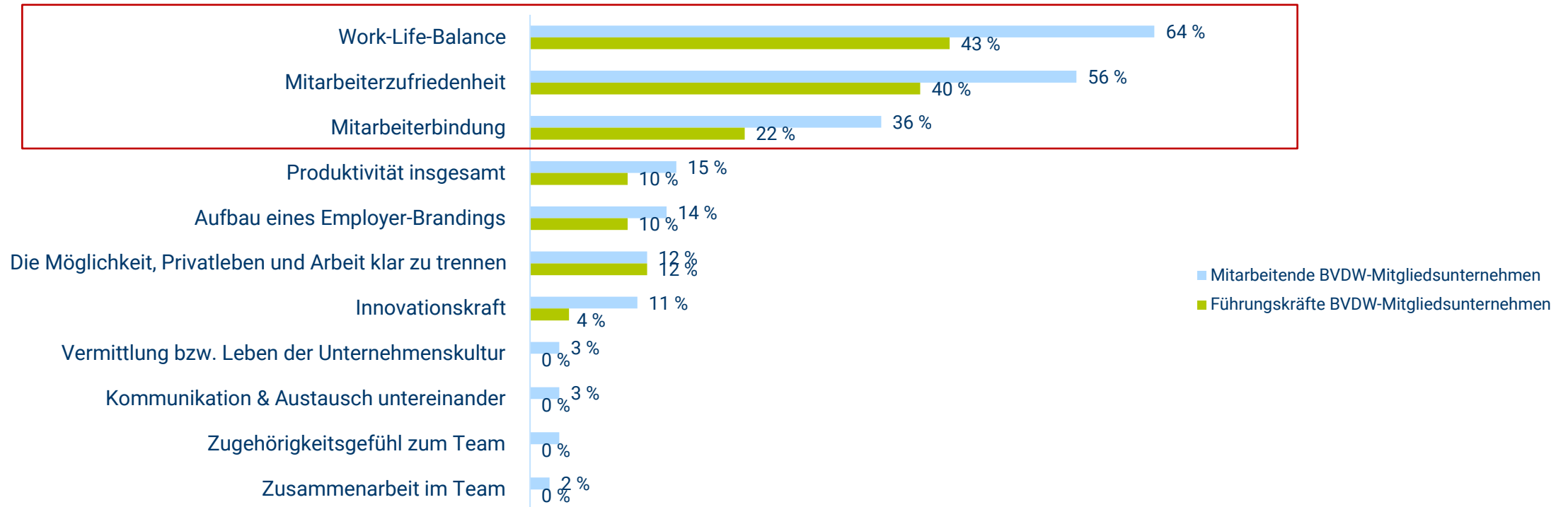


Welche Stärken bzw. Schwächen siehst Du beim Präsenz-Modell? Genauer gesagt: Inwiefern glaubst Du, dass die folgenden Aspekte besser bzw. schlechter durch die Einführung eines Präsenz-Modells werden? Skala von 1 = „Deutlich schlechter“ bis 7 = „Deutlich besser“; n Mitarbeitende = 118, n Führungskräfte = 49 Facts and Stories im Auftrag des BVDW.

Daten: Umfrage unter BVDW-Mitgliedsunternehmen



Schwächen Präsenz-Modell – Bottom-2-Werte



Welche Stärken bzw. Schwächen siehst Du beim Präsenz-Modell? Genauer gesagt: Inwiefern glaubst Du, dass die folgenden Aspekte besser bzw. schlechter durch die Einführung eines Präsenz-Modells werden? Skala von 1 = „Deutlich schlechter“ bis 7 = „Deutlich besser“, n Mitarbeitende = 118, n Führungskräfte = 49 Facts and Stories im Auftrag des BVDW.

Daten: Umfrage unter BVDW-Mitgliedsunternehmen



Hybrides Modell

Vorteile:

- Flexibilität und Effizienzsteigerung
- mehr Konzentration / Fokus

Nachteile:

- Schwäche: Vereinbarung gemeinsamer Termine im Office, wenn alle MA an unterschiedlichen Tagen anwesend sind.
- Unnötige Einschränkung, die erfahrungsgemäß mehr zu Frust führt als zu Produktivität.
- Nicht sinnvoll für neue Mitarbeiter:innen aufgrund des Zugehörigkeitsgefühls, Unternehmenskultur etc.

Flexibles Modell

Vorteile:

- (zeitweiliger) Umzug ins Um- oder Ausland möglich
- Umweltschutz, weniger Verkehr
- Vertrauen und ausgeglichene MA
- Einfachere Mitarbeitergewinnung

Nachteile:

- Selbstorganisation und gemeinsame Terminfindung werden zu Stresspunkten
- stückweise Entfremdung durch meist rein digitale Kontakte

Präsenz Modell

Vorteile:

- Stärkere Kontrolle möglich
- Keine privaten Infrastrukturkosten

Nachteile:

- Anfahrt zur Arbeitsstätte (Zeit) veraltet, Verlust von Arbeitskräften durch die Konkurrenz
- Ist in meinen Augen nicht mehr zeitgemäß. Hohe Kosten und geringe Nachhaltigkeit durch Pendeln und die Bereitstellung von Park- und Arbeitsplätzen für 100 %

Weitere Vor- und Nachteile: Fallen Dir weitere Stärken bzw. Schwächen der genannten Modelle ein, die Du gern mit uns teilen möchtest?
n Hybrid = 24, n Präsenz = 27, n Flexibel = 29; Facts and Stories im Auftrag des BVDW.

Daten: Umfrage unter BVDW-Mitgliedsunternehmen



Hybrides Modell

Vorteile:

- große Flexibilität > trotzdem einfache Vereinbarung von Jour fixe-Terminen/Abstimmungen im Büro, auch mit mehreren Teilnehmern.

Nachteile:

- Unzufriedenheit und Neid, falls keine Transparenz bei den Gründen zur Festlegung der Rahmenbedingungen besteht. Gegebenenfalls doppeltes Equipment für den Arbeitsplatz.

Flexibles Modell

Vorteile:

- schafft bessere angepasste Nutzung der Produktivität je nach Arbeitsauftrag oder individueller Leistungsfähigkeit oder Vorliebe für bestimmte Arbeitsorte pro Auftrag.
- komplette Flexibilität

Nachteile:

- Zu viel Verantwortungsdruck für den Einzelnen
- schwierige Planbarkeit für Arbeitgeber
- Kommunikation und Team leiden, wenn gar keine Verbindlichkeit existiert.

Präsenz Modell

Vorteile:

- Gleiche Bedingungen für alle Mitarbeiter, Arbeitsschutzmaßnahmen besser umsetzbar.

Nachteile:

- Altmodisch, unflexibel, nicht zeitgemäß und nicht der Angestelltenrealität angemessen

Weitere Vor- und Nachteile: Fallen Dir weitere Stärken bzw. Schwächen der genannten Modelle ein, die Du gern mit uns teilen möchtest?
n Hybrid = 6, n Präsenz = 8, n Flexibel = 9;. Facts and Stories im Auftrag des BVDW.

Daten: Umfrage unter BVDW-Mitgliedsunternehmen



„Bessere Atmosphäre“

„Ich arbeite immer im
Home-Office, auch schon
vor Corona“

„Paketdienst oder Monteur“

„Flexibilität bei den
Arbeitszeiten aufgrund
zweier Kleinkinder“

„Länger schlafen“

„schöneres Umfeld“

Was sind (neben coronabedingten Gründen) Deine Motivationen, im Home-Office zu bleiben oder mobil zu arbeiten? Sonstige
n = 11; Facts and Stories im Auftrag des BVDW.

Daten: Bevölkerungsrepräsentative Umfrage



KONTAKT ZU KOLLEG:INNEN / KOMMUNIKATION

„Treffen mit Kollegen“

„bessere
Kommunikation“

„Schnelligkeit der
Wissensbeschaffung“

„INFRASTRUKTUR“

„Gewisse Tätigkeiten gehen
nur vor Ort“

„Ich habe zu Hause keinen
Platz“

„Ablage- und Druck-
möglichkeiten“

Was sind Deine Motivationen, ins Büro zurückzukehren? Sonstige
n = 42; Facts and Stories im Auftrag des BVDW.

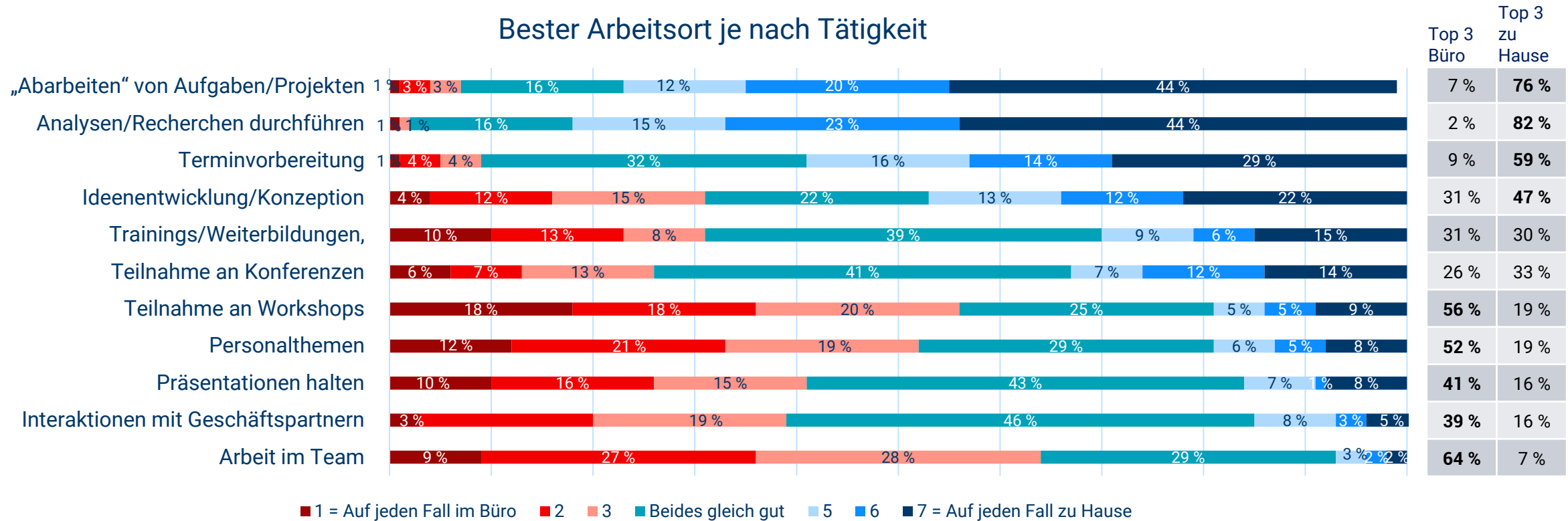
Daten: Bevölkerungsrepräsentative Umfrage



TÄTIGKEITEN WIE DAS „ABARBEITEN“ VON AUFGABEN, DIE DURCHFÜHRUNG VON ANALYSEN, TERMINVORBEREITUNGEN SOWIE KONZEPTENTWICKLUNGEN KÖNNEN DIE BEFRAGTEN AM BESTEN ZU HAUSE.



Bester Arbeitsort je nach Tätigkeit



Wo kannst Du die folgenden Tätigkeiten am besten ausüben?
n= 116 ; Facts and Stories im Auftrag des BVDW.

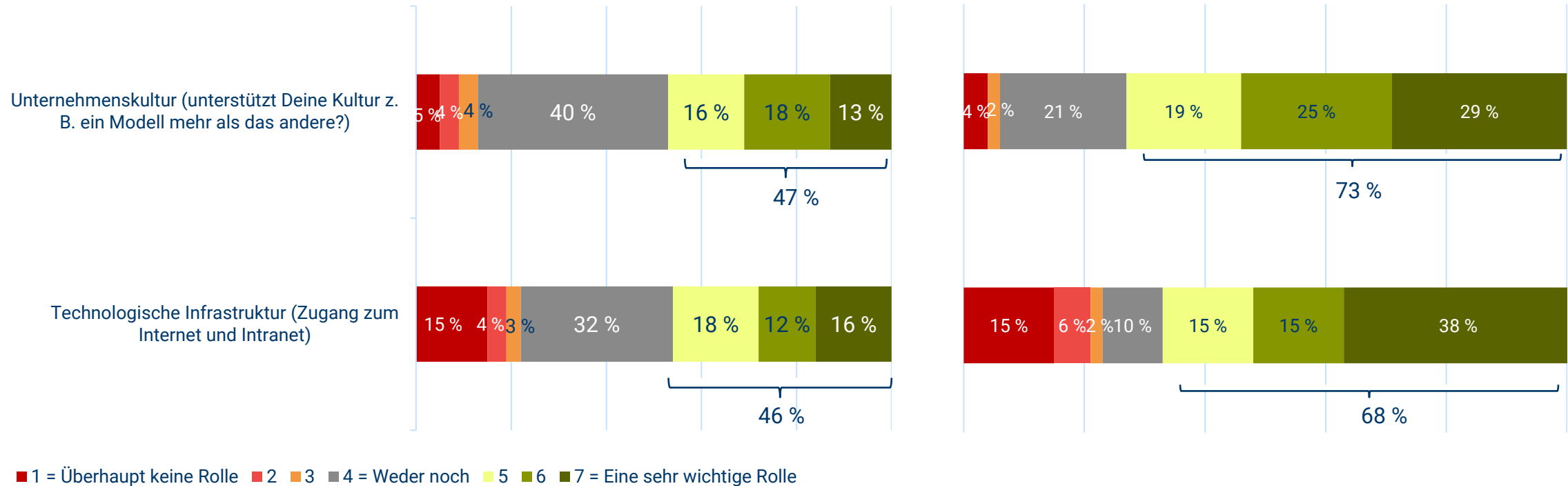
Daten: Umfrage unter BVDW-Mitgliedsunternehmen, Mitarbeitende



DIE UNTERNEHMENSKULTUR SOWIE DIE TECHNOLOGISCHE INFRASTRUKTUR SPIELEN FÜR DIE FÜHRUNGSKRÄFTE EINE WICHTIGE ROLLE BEI DER ENTSCHEIDUNG BÜRO VERSUS HO.

Mitarbeitende

Führungskräfte



Welche Rolle spielen zudem die folgenden Aspekte im Hinblick auf Deine Entscheidung, im Büro oder von zu Hause bzw. mobil zu arbeiten?
 n Mitarbeiter BVDW-Mitgliedsunternehmen = 114, n Führungskräfte BVDW-Mitgliedsunternehmen = 48; Facts and Stories im Auftrag des BVDW.

Daten: Umfrage unter BVDW-Mitgliedsunternehmen

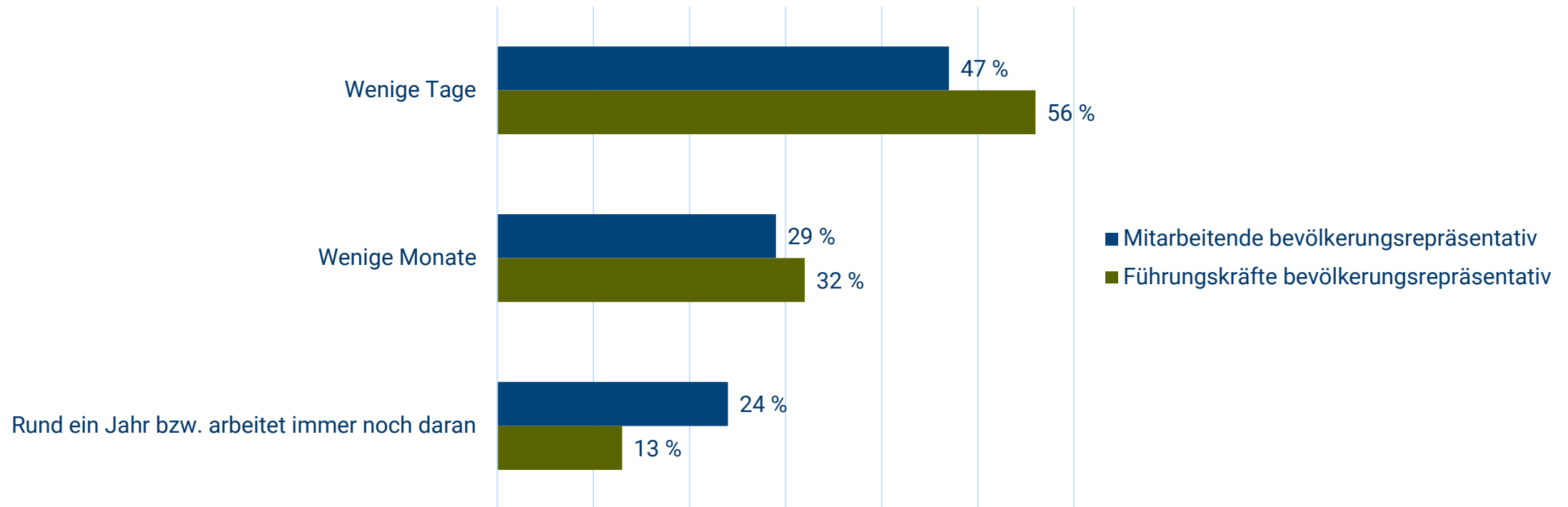
Wie gut sind die Unternehmen auf Remote-Arbeit vorbereitet?





UNTERNEHMEN HABEN SICH SCHNELL AN DIE NEUEN BEDINGUNGEN ANGEPASST, GUT DIE HÄLFTE IN NUR WENIGEN TAGEN.

Umstellung auf Remote-Arbeit



Wie lange hat Dein Unternehmen gebraucht, sich auf Remote umzustellen?
Mitarbeitende: n = 835; Führungskräfte: n = 235; Facts and Stories im Auftrag des BVDW.

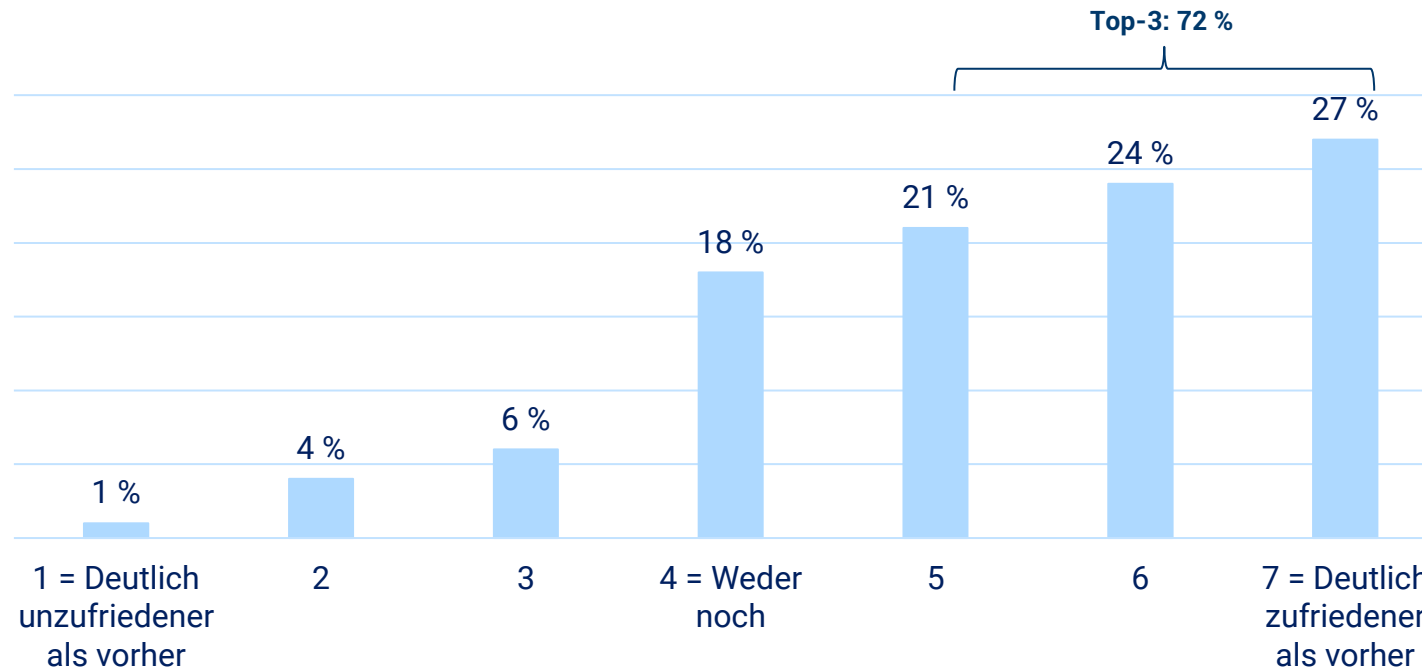
Daten: Bevölkerungsrepräsentative Umfrage



JEDE:R 4. IST DEUTLICH ZUFRIEDENER MIT DER ARBEITSSITUATION ALS VOR DER PANDEMIE. FAST DREI VIERTEL GEBEN AN, (ETWAS) ZUFRIEDENER ZU SEIN.



Zufriedenheit im Vergleich zu vor der Pandemie - Mitarbeitende



Wenn Du Deine aktuelle Arbeitssituation mit der vor der Pandemie vergleichst, wie zufrieden bist Du mit Deiner Situation?
n = 113; Facts and Stories im Auftrag des BVDW.

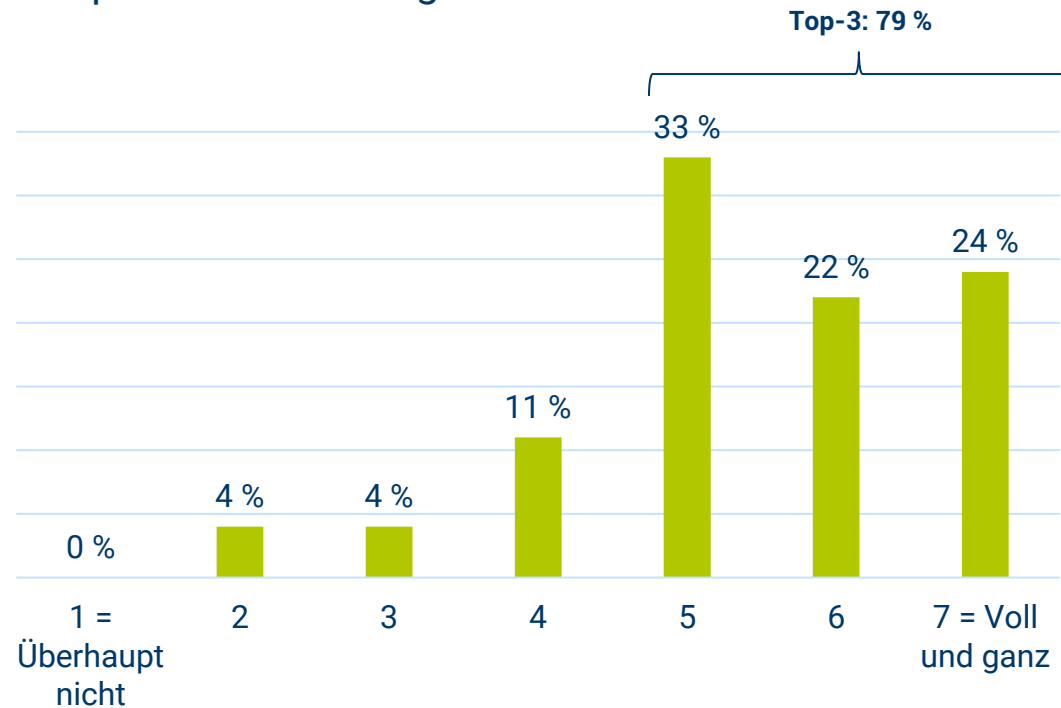
Daten: Umfrage unter BVDW-Mitgliedsunternehmen, Mitarbeitende



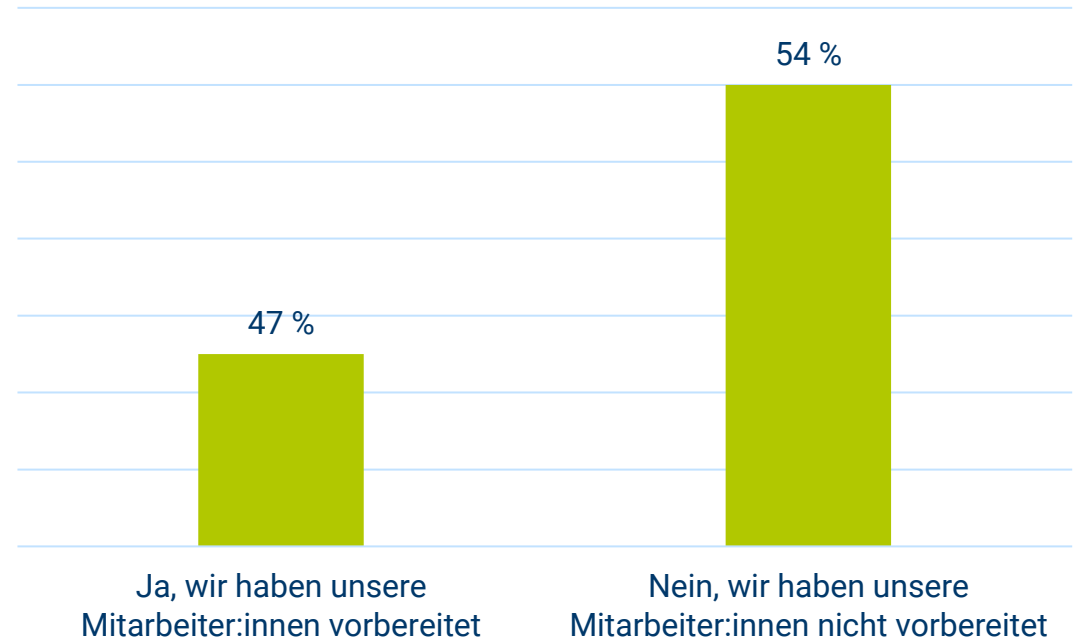
AUCH DIE GROßE MEHRHEIT DER FÜHRUNGSKRÄFTE FINDET, DASS DIE MITARBEITENDEN GUT GENUG AUF REMOTE-ARBEIT VORBEREITET SIND.



Adäquate Vorbereitung - Mitarbeitende



Vorbereitung der Mitarbeitenden



Links: Sind die Mitarbeiter:innen in Deinem Unternehmen Deiner Meinung nach auf die neuen Arbeitsmodelle adäquat vorbereitet? n = 45; Rechts: Hast Du die Mitarbeiter:innen in Deinem Unternehmen auf die neuen Arbeitsmodelle bzw. Remote-Arbeit vorbereitet (durch z. B. Schulungen oder Trainings)? n = 43; Facts and Stories im Auftrag des BVDW.

Daten: Umfrage unter BVDW-Mitgliedsunternehmen



Trainings und Schulungen

„Persönliches Enabling, Teilw. Trainings, in Arbeit mit der Cloud, Dateiaustausch, mobiles Arbeiten“

„War Bestandteil des Mindshift-Workshops“

„Allg. interne Schulungen und Erweiterung der Tools, techn. Möglichkeiten.“

„Infrastruktur, Schulungen, Schulungsunterlagen, Regelwerke“

Kommunikation

„Austauschformate“

„Ausführliche Gespräche und Überlegungen, in die sie einbezogen wurden. Wir haben konkret die Präferenzen jedes Einzelnen abgefragt und uns damit einen Überblick verschafft.“

Wie genau hast Du Deine Mitarbeiter:innen vorbereitet?
n = 9; Facts and Stories im Auftrag des BVDW.

Daten: Umfrage unter BVDW-Mitgliedsunternehmen, Führungskräfte



„Neue Firmenwerte
gemeinsam erarbeitet“

„Gemeinsame
Entscheidungsfindung, Schulungen
zum Thema ‚Remote-
Führen‘“

„Trainings/Schulungen,
Schulungsunterlagen“

Wie genau hast Du Deine Führungskräfte vorbereitet?
n = 18; Facts and Stories im Auftrag des BVDW.

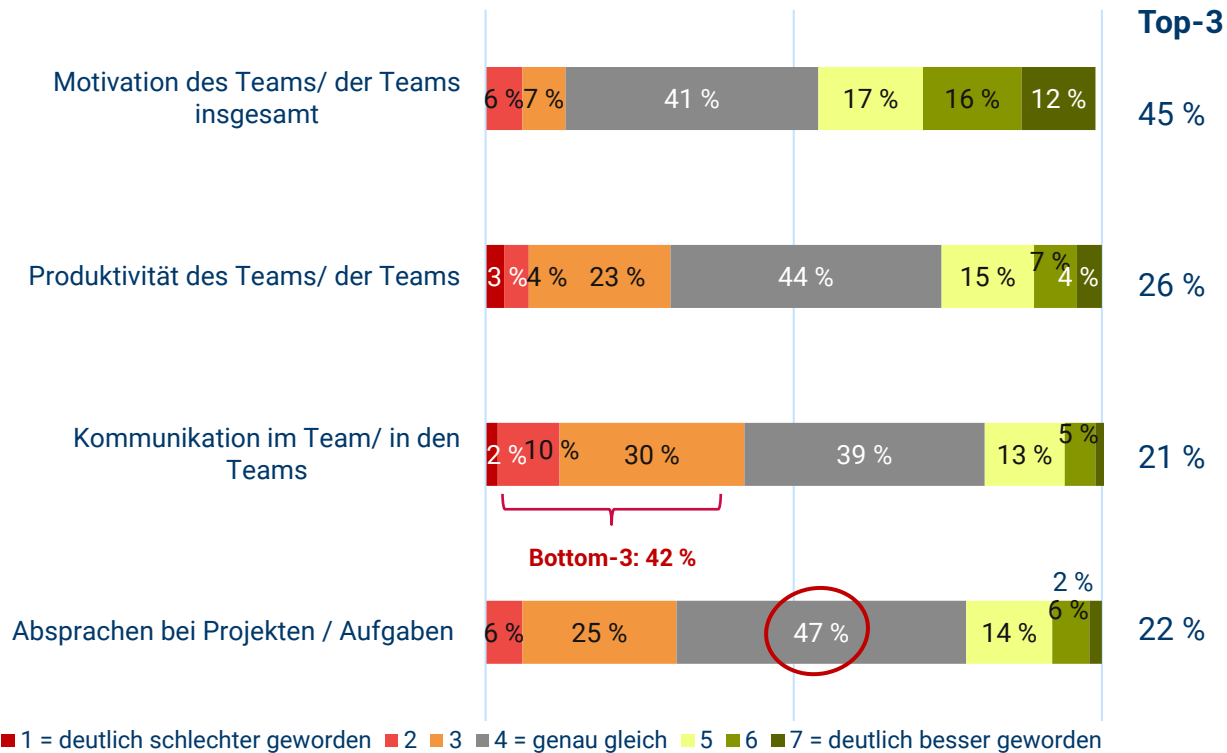
Daten: Umfrage unter BVDW-Mitgliedsunternehmen, Führungskräfte



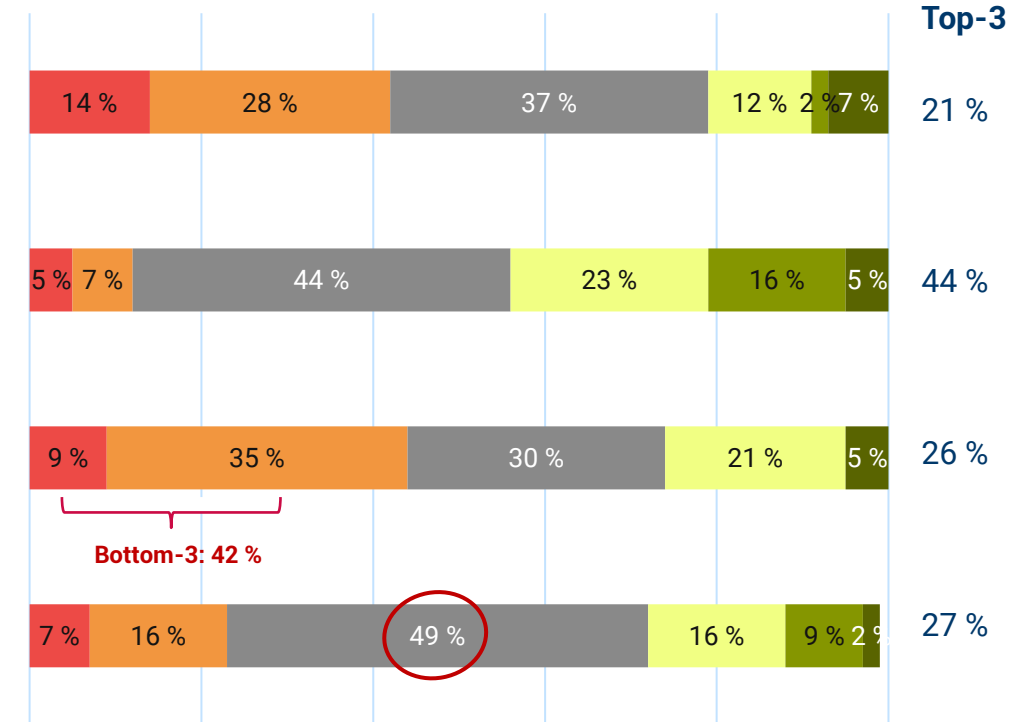
FAST DIE HÄLFTE DER BEFRAGTEN FINDET, DASS ABSPRACHEN BEIM REMOTE-ARBEITEN (FAST) GENAUSO LAUFEN WIE VOR DER PANDEMIE, TEAM-KOMMUNIKATION HINGEGEN WENIGER.



Mitarbeitende



Führungskräfte

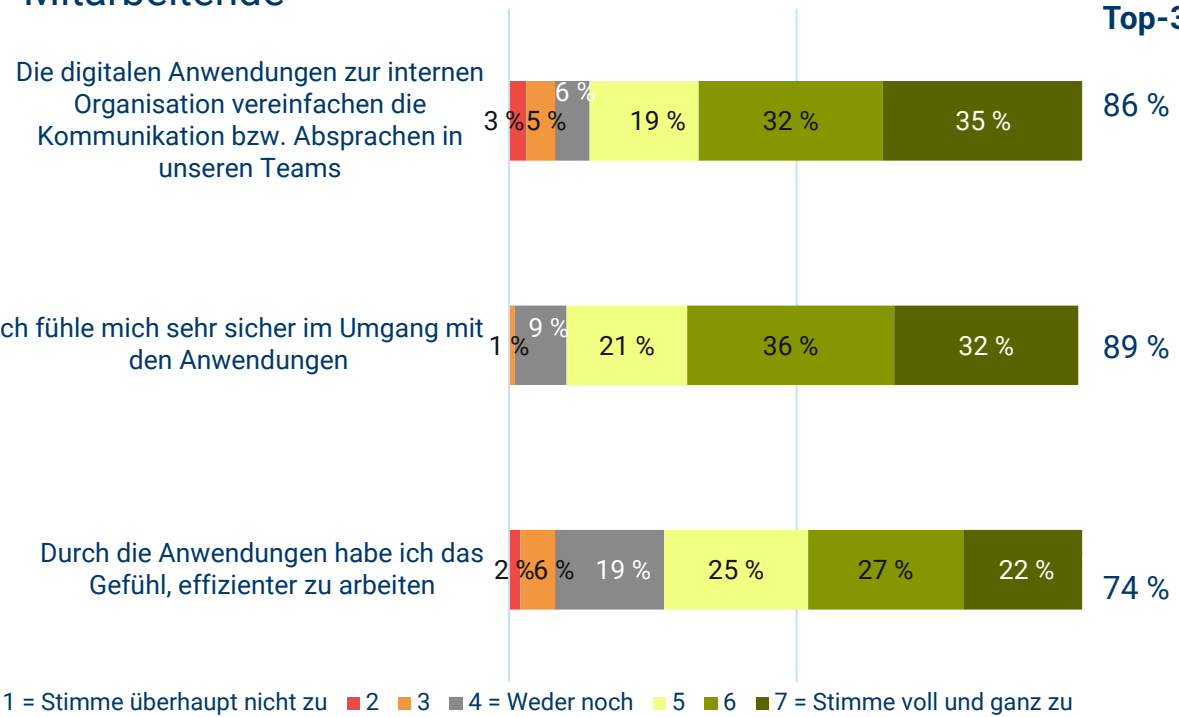


Seitdem Du und Dein Team remote arbeiten, inwiefern haben sich die folgenden Punkte im Vergleich zur Zeit vor Corona verbessert oder verschlechtert?
n Mitarbeitende BVDW-Mitgliedsunternehmen = 111, n Führungskräfte BVDW-Mitgliedsunternehmen = 43; Facts and Stories im Auftrag des BVDW.

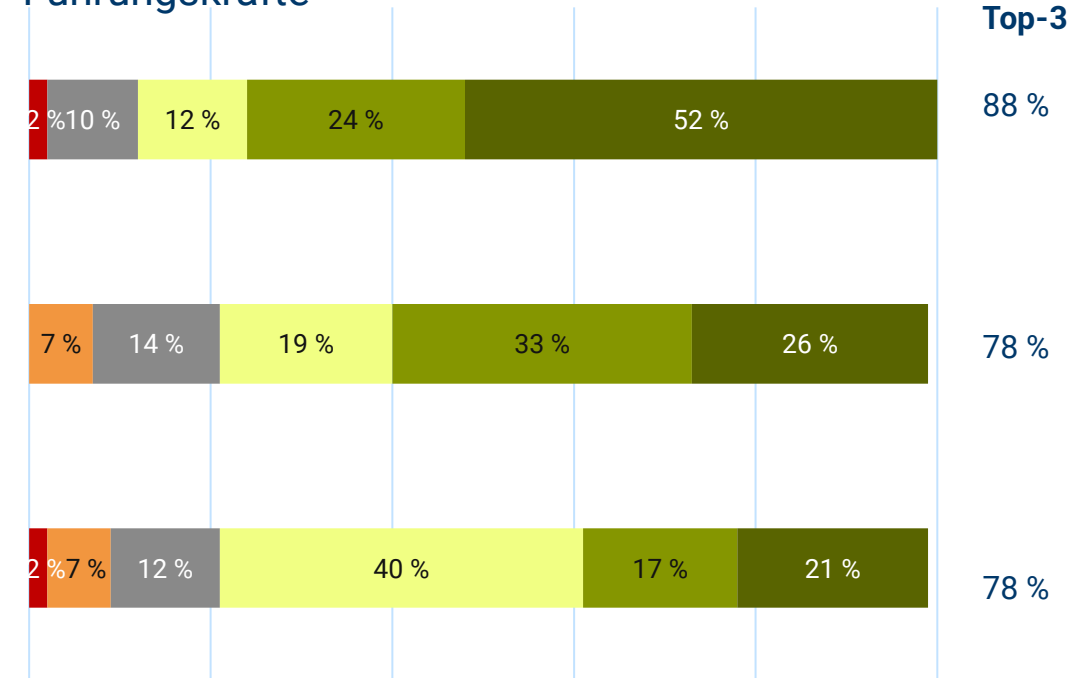
Daten: Umfrage unter BVDW-Mitgliedsunternehmen



Mitarbeitende



Führungskräfte



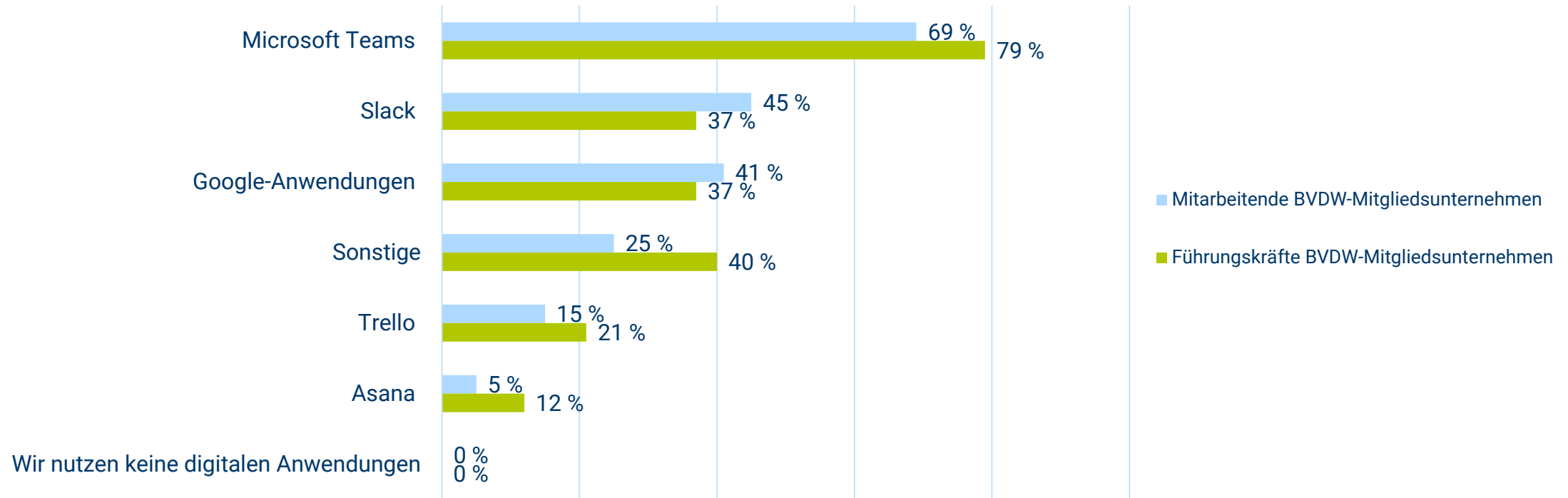
Inwiefern stimmst Du den folgenden Aussagen bzgl. der Tools/ des Tools zu?

N = Mitarbeitende BVDW-Mitgliedsunternehmen = 108, n Führungskräfte BVDW-Mitgliedsunternehmen = 42; Facts and Stories im Auftrag des BVDW.

Daten: Umfrage unter BVDW-Mitgliedsunternehmen



Genutzte digitale Tools im Unternehmen



Welche der folgenden digitalen Anwendungen nutzt Du zur internen Organisation / Absprache im Team?

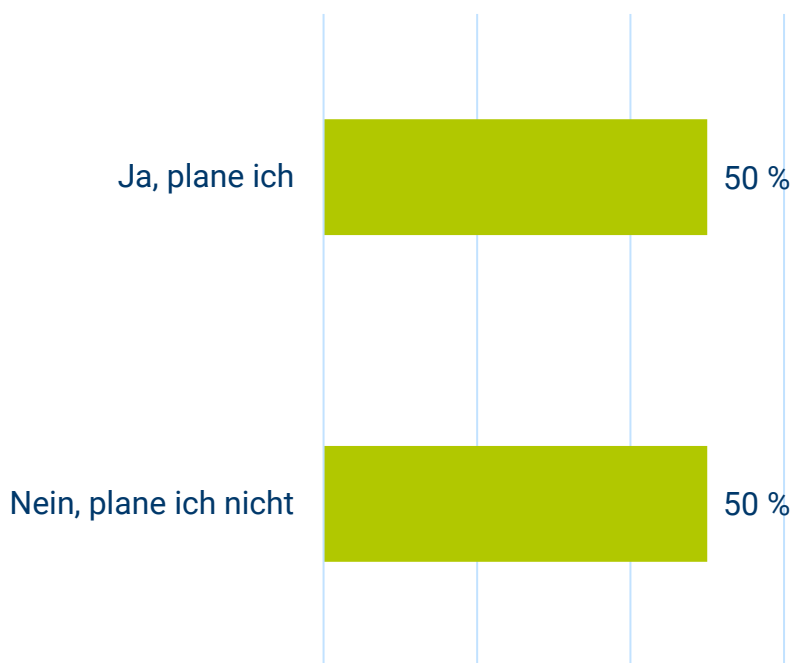
n = Mitarbeitende BVDW-Mitgliedsunternehmen = 110, n Führungskräfte BVDW-Mitgliedsunternehmen = 43; Facts and Stories im Auftrag des BVDW.

Daten: Umfrage unter BVDW-Mitgliedsunternehmen



DIE HÄLFTE DER BEFRAGTEN PLANT, DAS BÜRO UMZUGESTALTEN: MEHR RAUM FÜR CO-WORKING WIRD GESCHAFFEN.

Plan, Büros umzugestalten?



Konkrete Änderungen:

„Mehr Team- bzw. Work-Spaces - weniger persönliche Arbeitsplätze“

„Flexible Arbeitsplätze (Sitzplätze) je nach Bedarf, Workspaces“

„Reduktion Gesamtfläche Mehr Rückzugsmöglichkeiten (bspw. für Video-Calls) Co-Working-Bereiche für größere Gruppen“

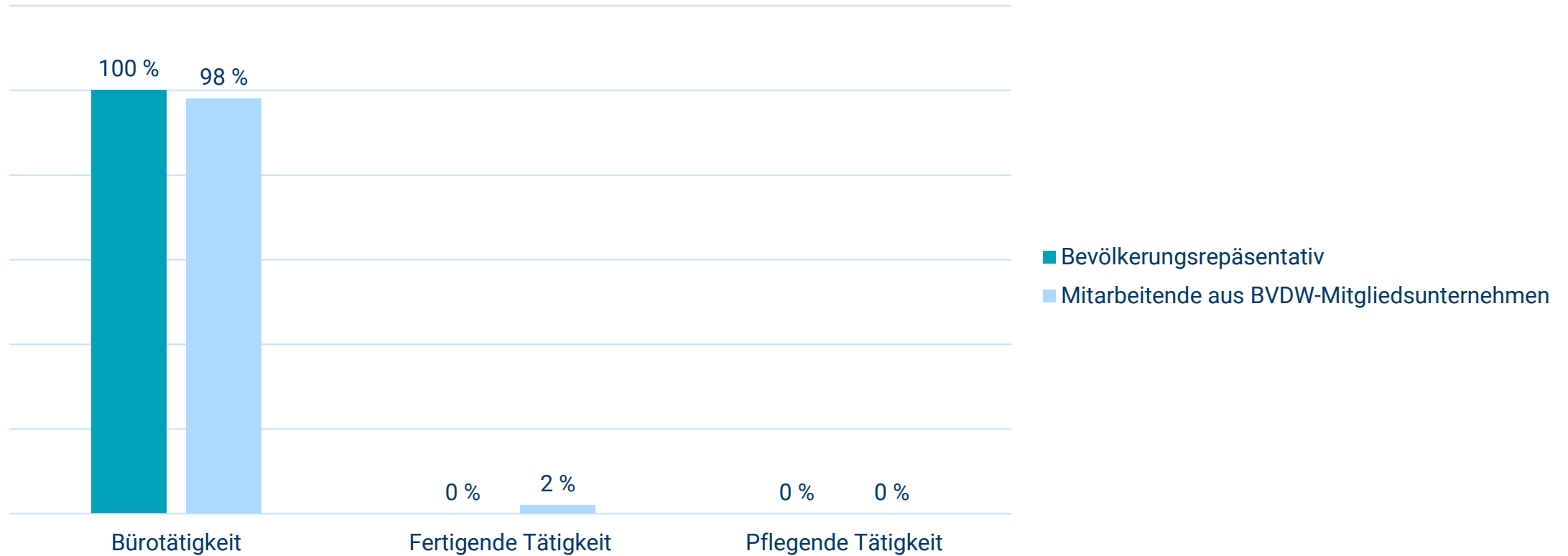
Planst Du bei der vollständigen Rückkehr der Mitarbeiter:innen ins Büro, dieses umzugestalten? : n = 46; Facts and Stories im Auftrag des BVDW.

Welche Änderungen planen Sie konkret? n = 18; Facts and Stories im Auftrag des BVDW.

Daten: Umfrage unter BVDW-Mitgliedsunternehmen, Führungskräfte

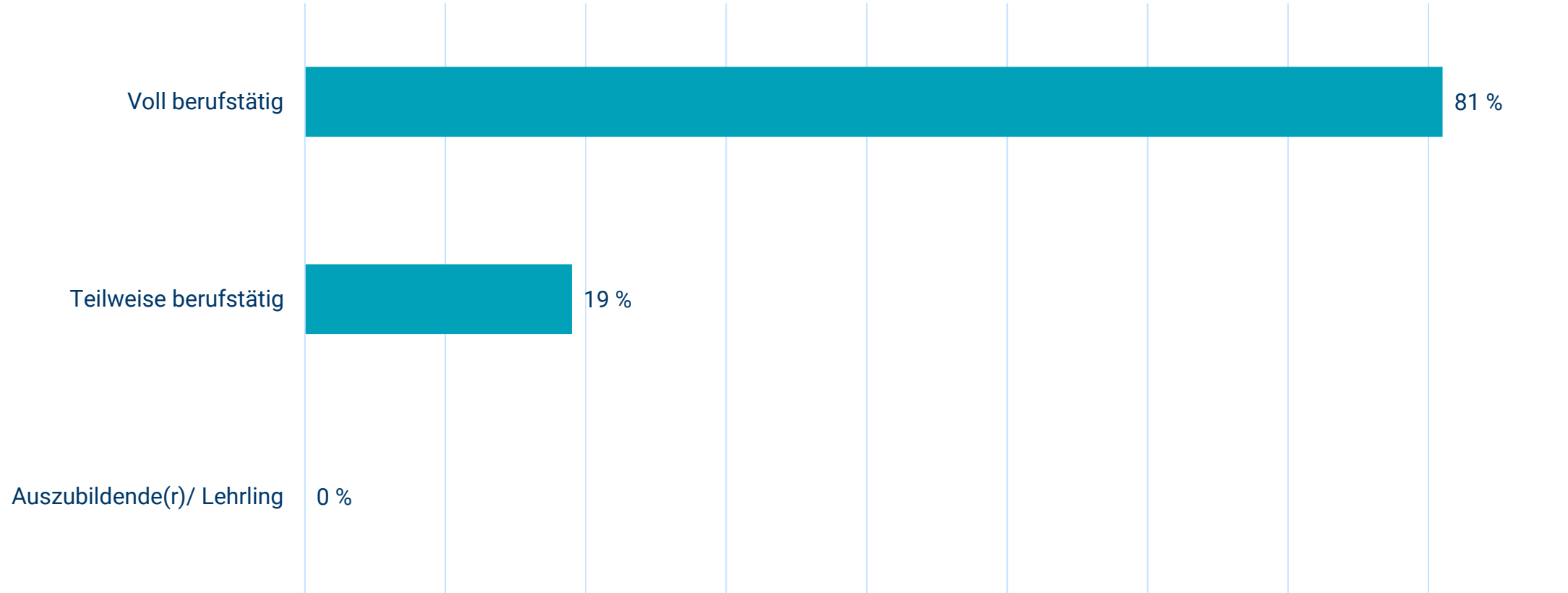
SOZIODEMO- GRAFISCHE DATEN





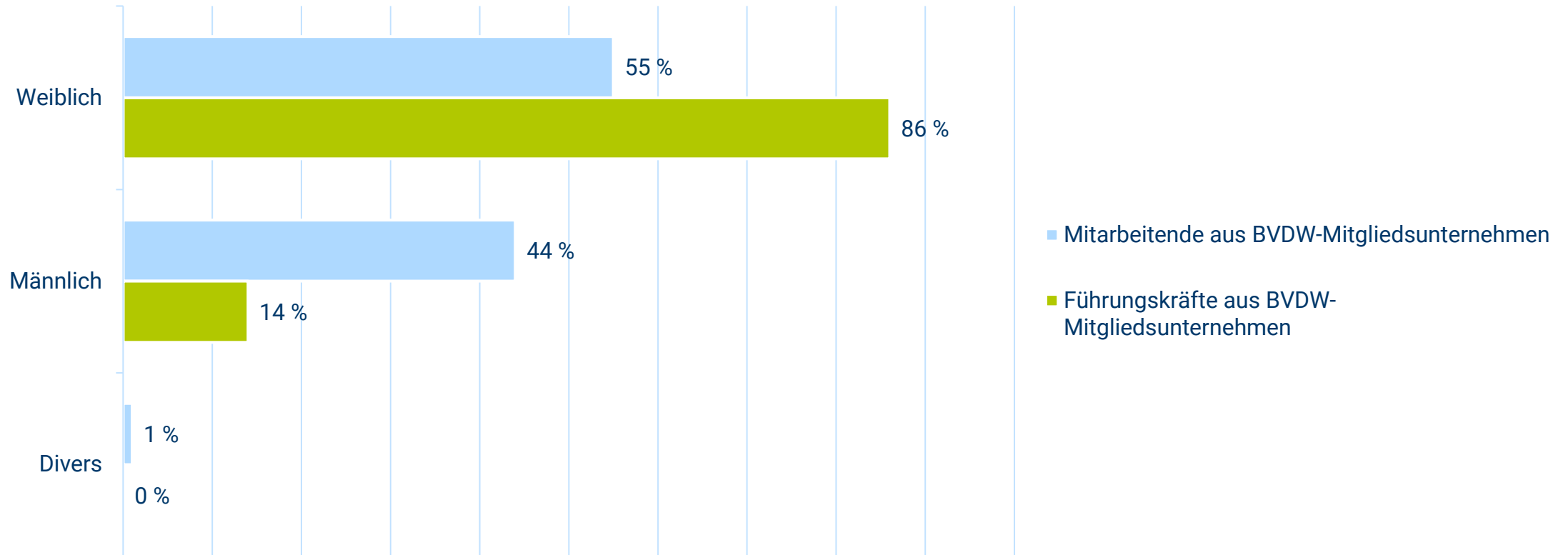
Wie würdest Du Deine aktuelle Tätigkeit am ehesten beschreiben?

n Mitarbeitende BVDW-Mitgliedsunternehmen = 147, n Bevölkerungsrepräsentativ = 1070; Facts and Stories im Auftrag des BVDW.



Sind Sie zurzeit berufstätig?
n = 1070; Facts and Stories im Auftrag des BVDW.

Daten: Bevölkerungsrepräsentative Umfrage



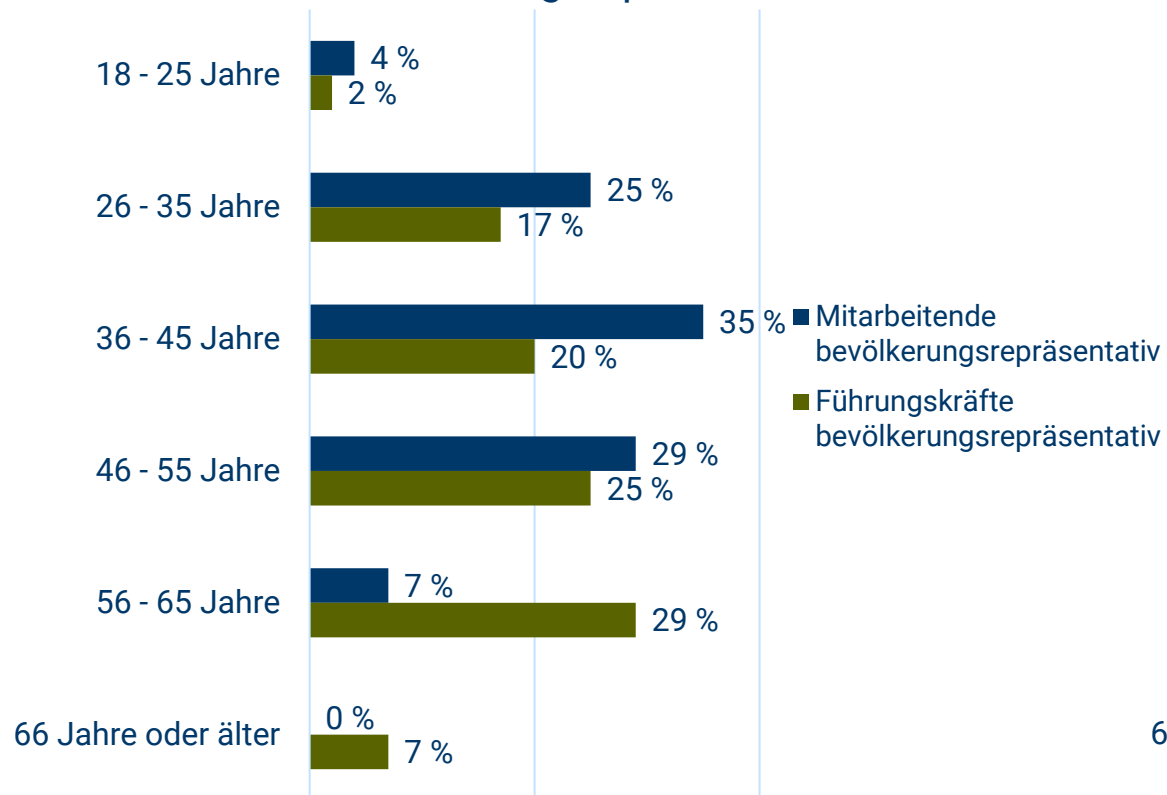
Du bist...?

n Mitarbeitende = 108, n Führungskräfte = 110 ; Facts and Stories im Auftrag des BVDW.

Daten: Umfrage unter BVDW-Mitgliedsunternehmen

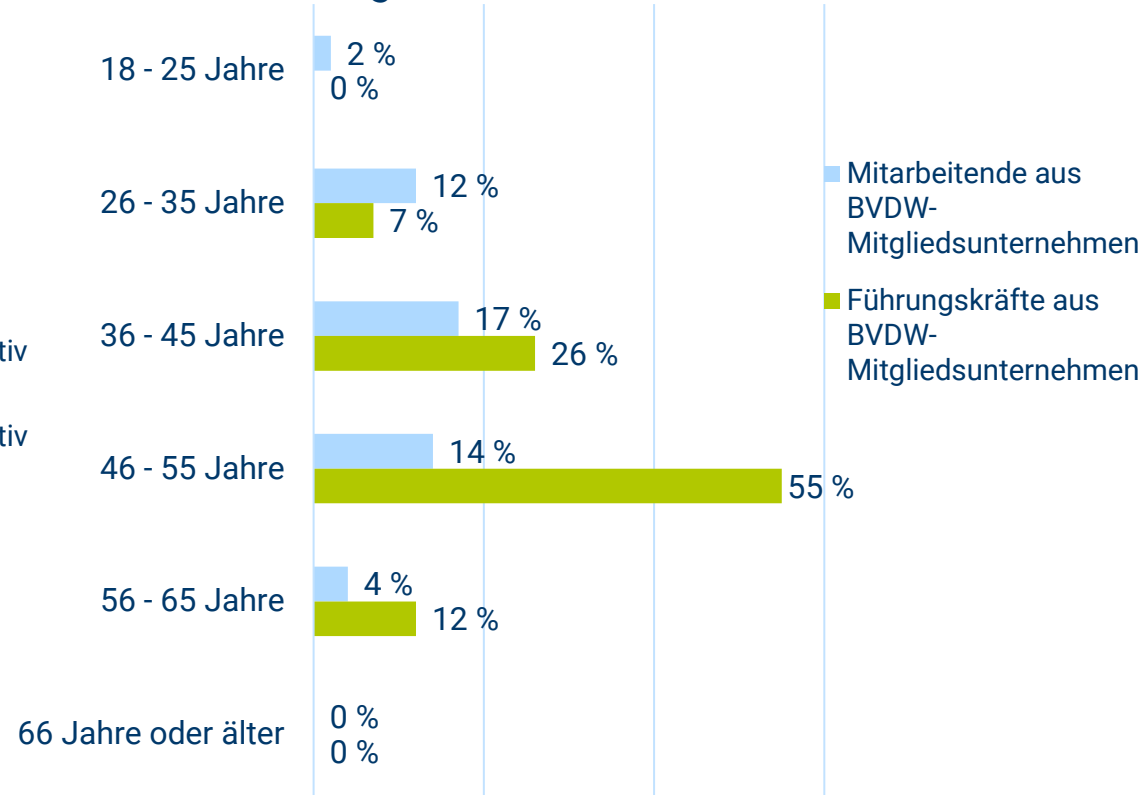


Bevölkerungsrepräsentativ



Würdest Du uns bitte anhand der folgenden Kategorien angeben, wie alt Du bist?
Mitarbeitende: n = 108; Führungskräfte: n = 235; Facts and Stories im Auftrag des BVDW.

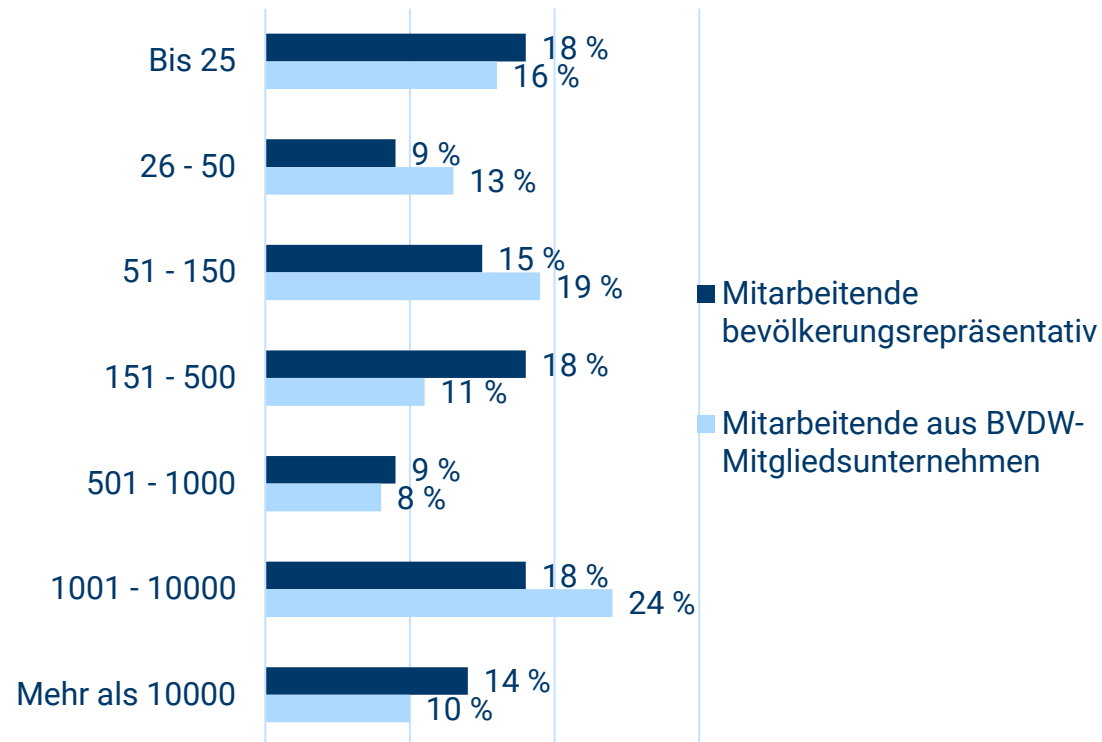
Mitgliedsunternehmen BVDW



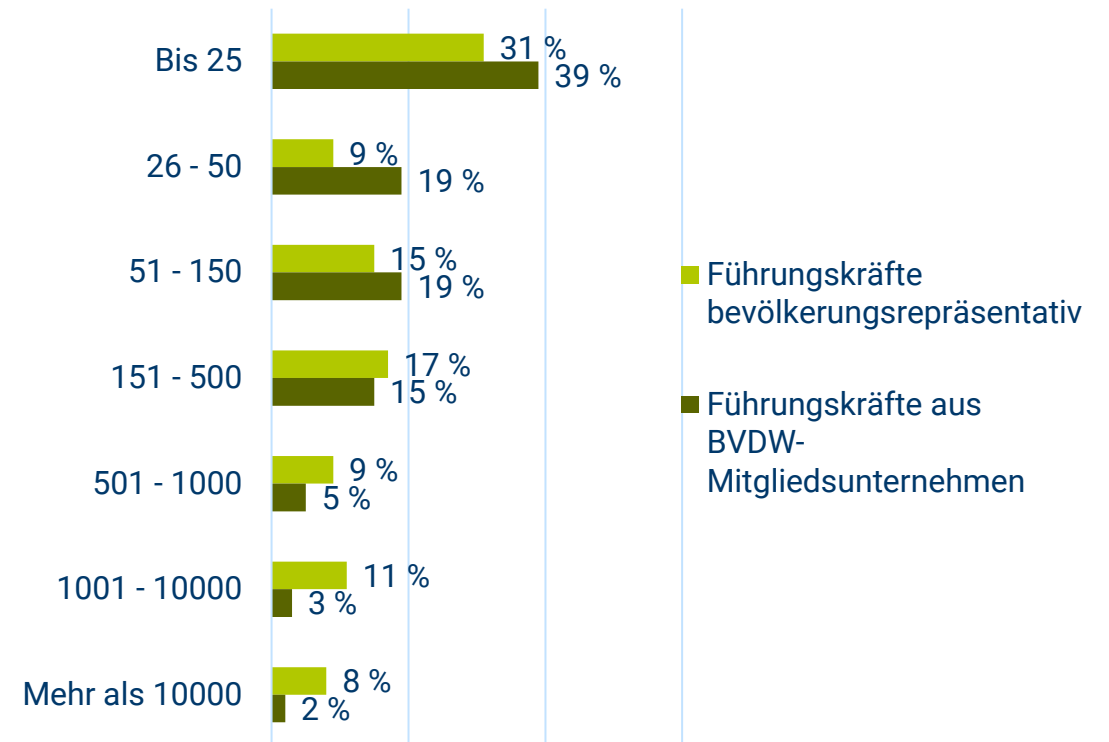
Würdest Du uns bitte anhand der folgenden Kategorien angeben, wie alt Du bist?
Mitarbeitende: n = 108; Führungskräfte: n = 42; Facts and Stories im Auftrag des BVDW.



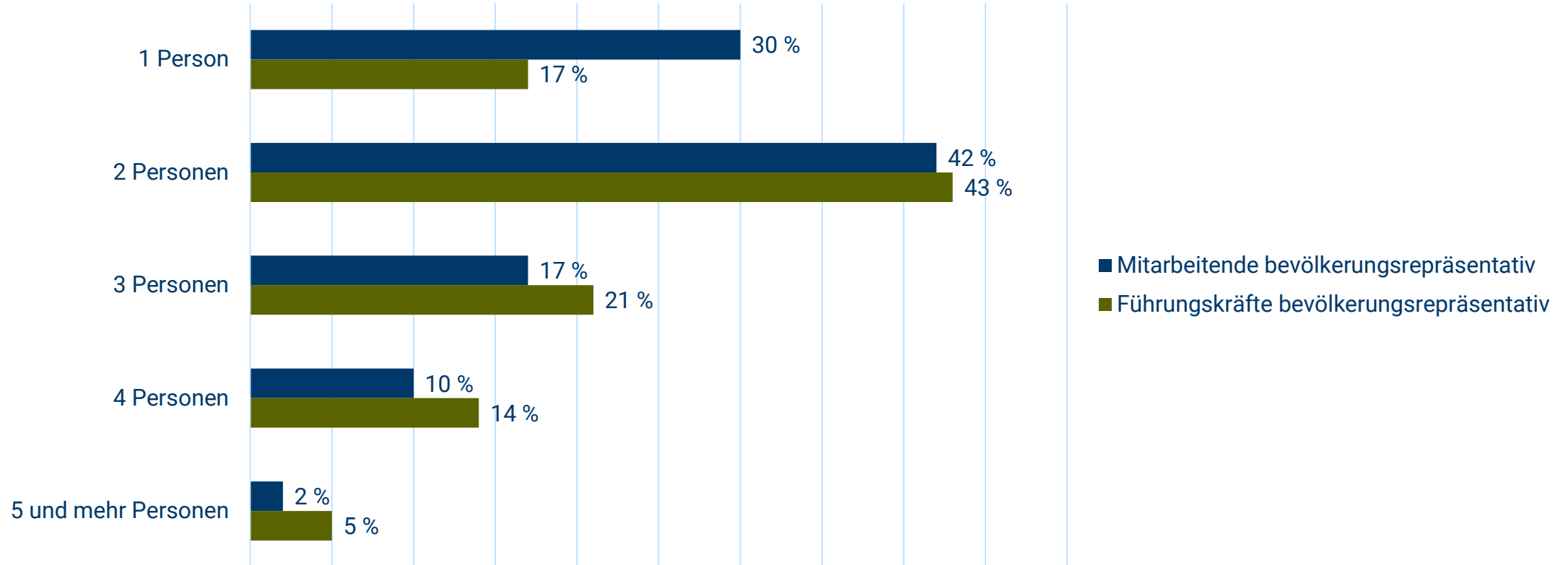
Mitarbeitende



Führungskräfte



Wie viele Mitarbeiter:innen sind in Deinem Unternehmen tätig? n Mitarbeitende repräsentative Umfrage = 835, n Führungskräfte repräsentative Umfrage = 235, n Mitarbeitende BVDW-Mitgliedsunternehmen = 147, n Führungskräfte BVDW-Mitgliedsunternehmen = 65; Facts and Stories im Auftrag des BVDW.



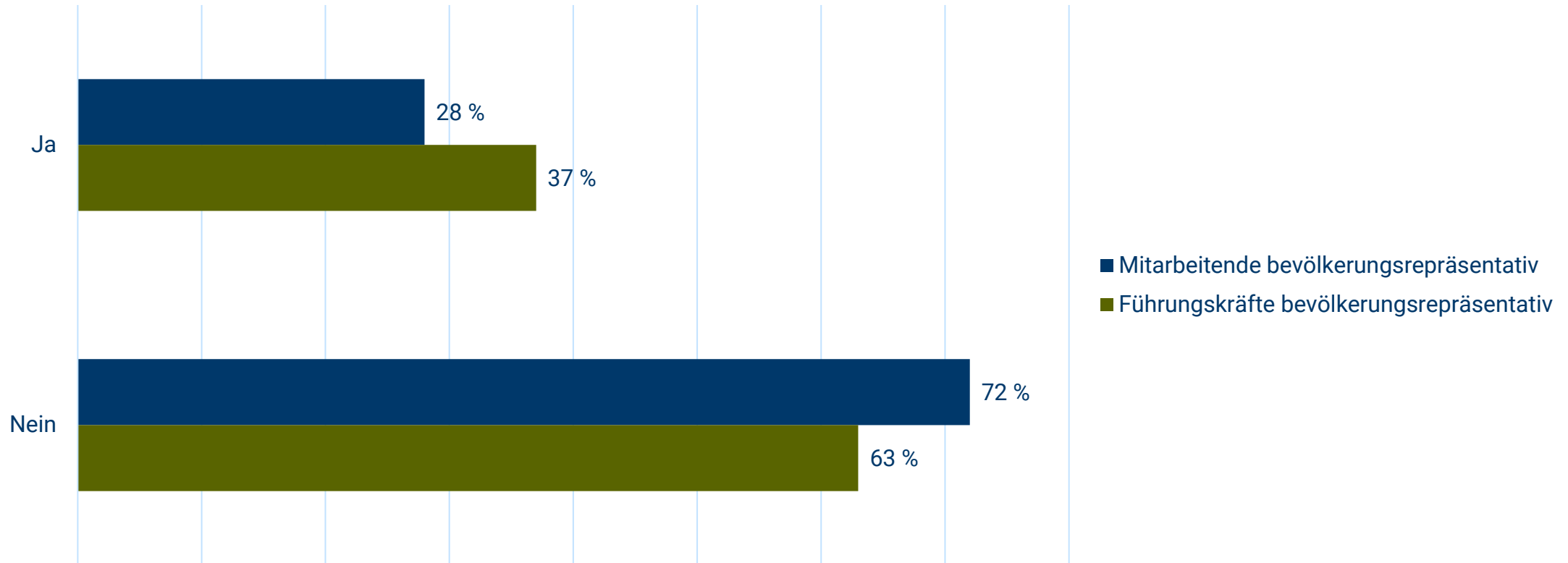
Wie viele Personen leben in Deinem Haushalt (Dich selbst mitgezählt)?

n Mitarbeitende repräsentative Umfrage = 835, n Führungskräften repräsentative Umfrage = 235, Facts and Stories im Auftrag des BVDW.

Daten: Bevölkerungsrepräsentative Umfrage



KINDER IM HAUSHALT DER BEFRAGTEN (REPRÄSENTATIVE UMFRAGE)



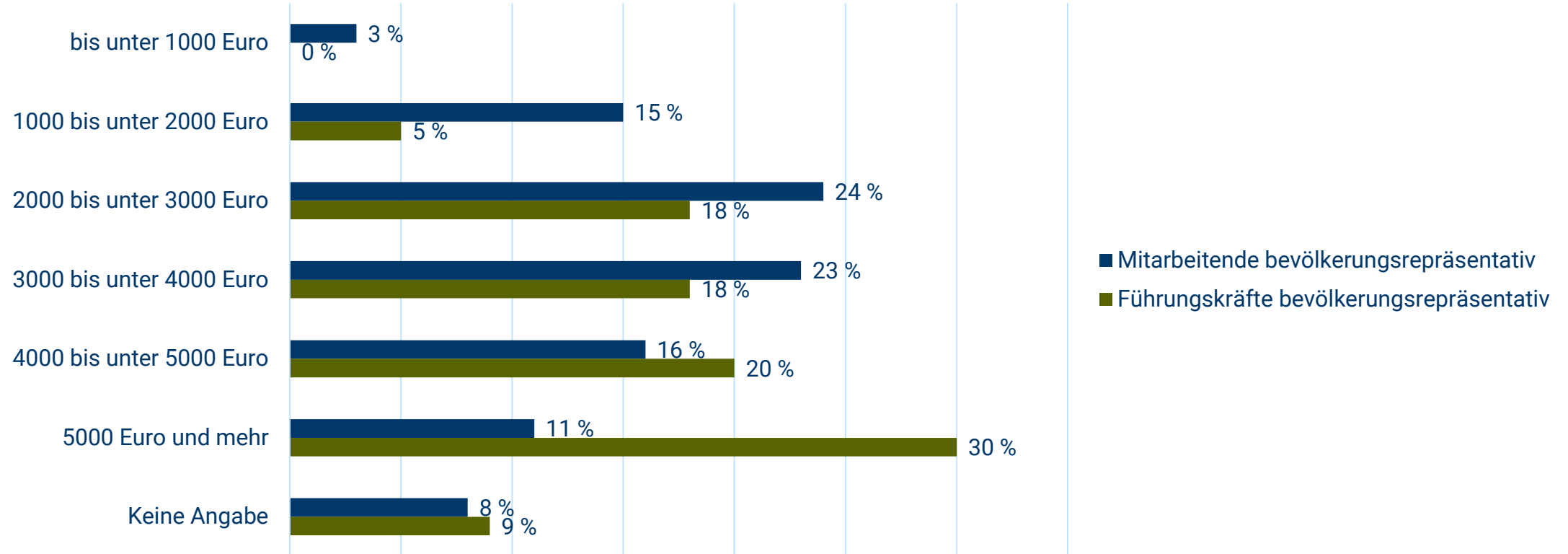
Hast Du Kinder, die mit Dir im Haushalt leben?

n Mitarbeitende repräsentative Umfrage = 835, n Führungskräften repräsentative Umfrage = 235, Facts and Stories im Auftrag des BVDW.

Daten: Bevölkerungsrepräsentative Umfrage



HAUSHALTSNETTOEINKOMMEN DER BEFRAGTEN (BEVÖLKERUNGSREPRÄSENTATIVE UMFRAGE)



Wenn Du einmal alles zusammennimmst, wie hoch ist Dein monatliches Haushaltsnettoeinkommen, d. h. nach Abzug von Steuern und Sozialversicherung?
n Mitarbeitende repräsentative Umfrage = 835, n Führungskräfte repräsentative Umfrage = 235; Facts and Stories im Auftrag des BVDW.

Daten: Bevölkerungsrepräsentative Umfrage



Zum Ressort Arbeitswelt der Zukunft

Welchen Einfluss hat die Digitalisierung auf die Arbeitswelt? Welche Jobs sind vom Wandel betroffen, welche weniger? Was verdient man in der digitalen Wirtschaft? Arbeiten wir heute trotz oder gerade wegen den modernen Technologien mehr als vor drei Jahren? Wie sehen Arbeitsmodelle der Zukunft aus? Wie bereitet man die Mitarbeiter von heute auf die Anforderungen von morgen vor? Die sind nur einige von vielen Fragen, die im Rahmen des Ressorts diskutiert werden.

Das Thema „Arbeitswelt der Zukunft“ unterteilt sich in fünf Säulen:
Arbeitsmarkt | New Work | HR & HR Tech | Digitale Kompetenzen | Leadership

Mit aktuellen Studien, zahlreichen Positionspapieren, Hochschul-Kooperationen sowie Fort- und Weiterbildungsangeboten leistet der BVDW wichtige Aufklärungsarbeit über die Branche, stärkt die Entwicklung der Märkte nachhaltig und versucht bewusst, junge Nachwuchskräfte in die Zukunftsmärkte zu vermitteln, um den Fachkräftemangel entgegen zu wirken. Darüber hinaus adressiert das Ressort mit seinem übergreifenden Thema alle Mitglieder und fördert den Dialog.

Für die Studie „Arbeitswelt der Zukunft“ wurden 1.070 bevölkerungsrepräsentativ ausgewählte Berufstätige in Deutschland und 218 Personen aus Mitgliedsunternehmen des BVDW im Juni und Juli 2021 online anonym befragt.

Die Studie wurde in Kooperation mit der Innovationsberatung Facts and Stories aus Hamburg umgesetzt. Facts and Stories begleitet Unternehmen bei der Entwicklung von Marken- sowie Produktinnovationen und unterstützt bei Marketing- und Research-Projekten. Zu ihren Kunden gehören große FMCG-Marken wie NIVEA oder Ritter Sport, aber auch Digitalunternehmen wie die Otto Group und XING sowie Start-ups wie Blaue Helden und Zolar.

www.factsandstories.de

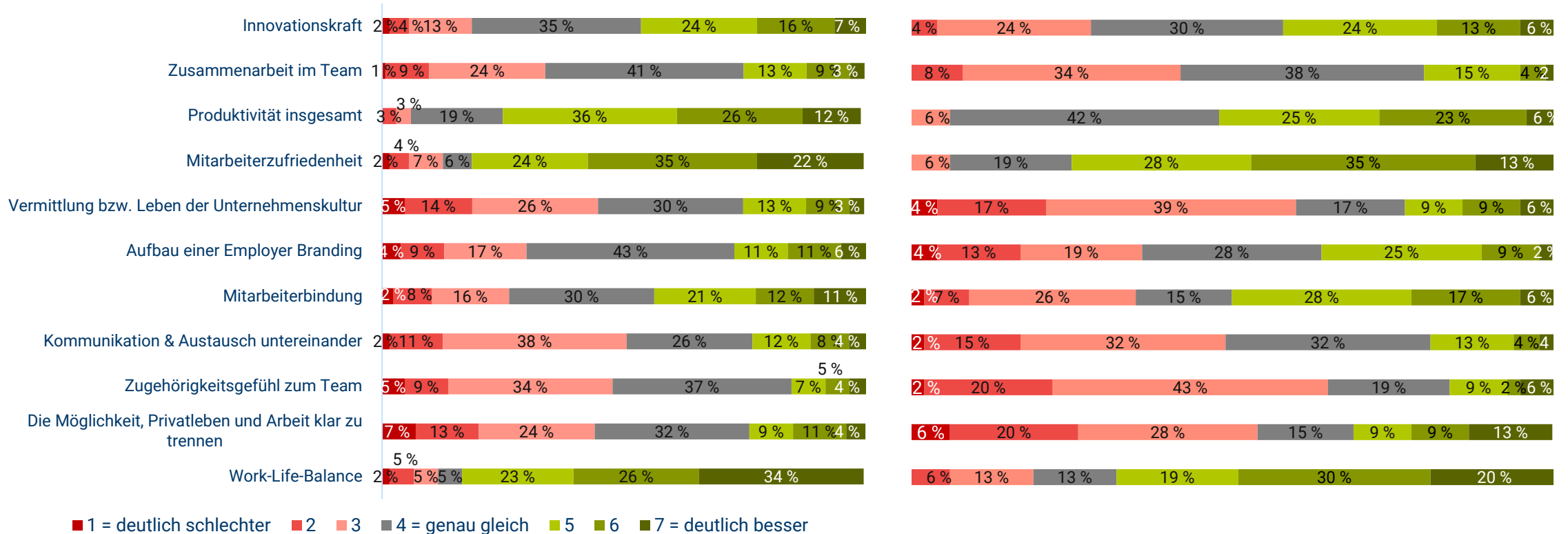
ANHANG





Mitarbeitende

Führungskräfte



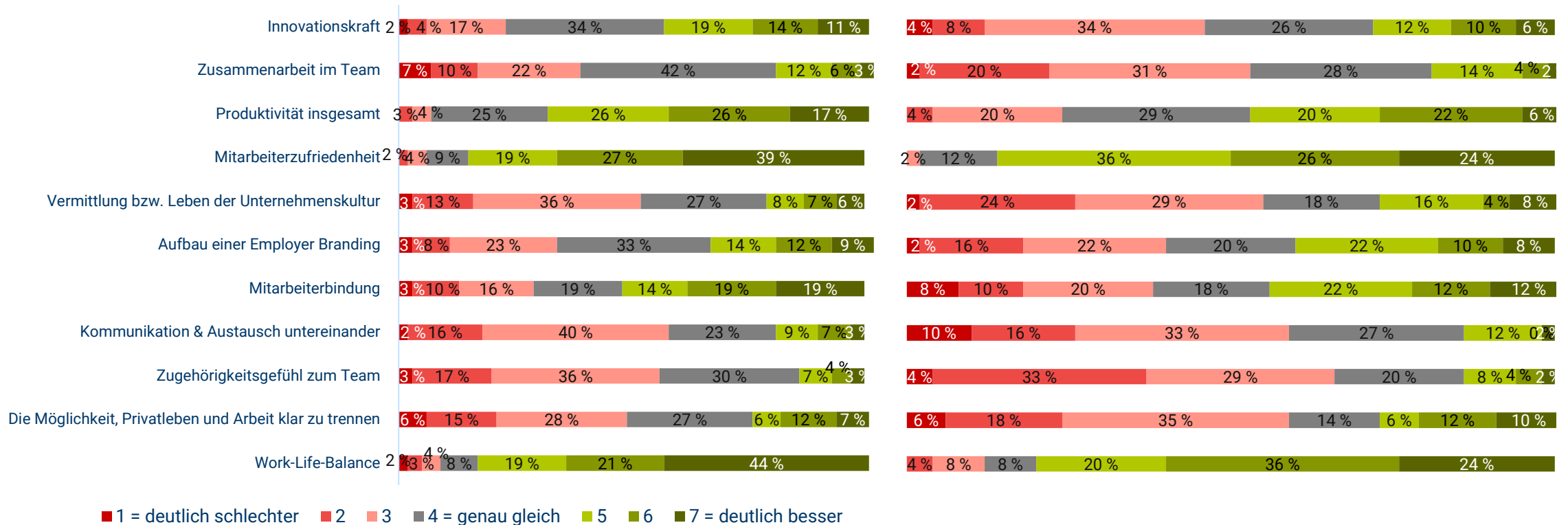
Welche Stärken bzw. Schwächen siehst Du beim hybriden Modell? Genauer gesagt: Inwiefern glaubst Du, dass die folgenden Aspekte besser bzw. schlechter durch die Einführung eines hybriden Modells werden? Skala von 1 = „Deutlich schlechter“ bis 7 = „Deutlich besser“, n Mitarbeitende = 129, n Führungskräfte = 54; Facts and Stories im Auftrag des BVDW.

Daten: Umfrage unter BVDW-Mitgliedsunternehmen



Mitarbeitende

Führungskräfte



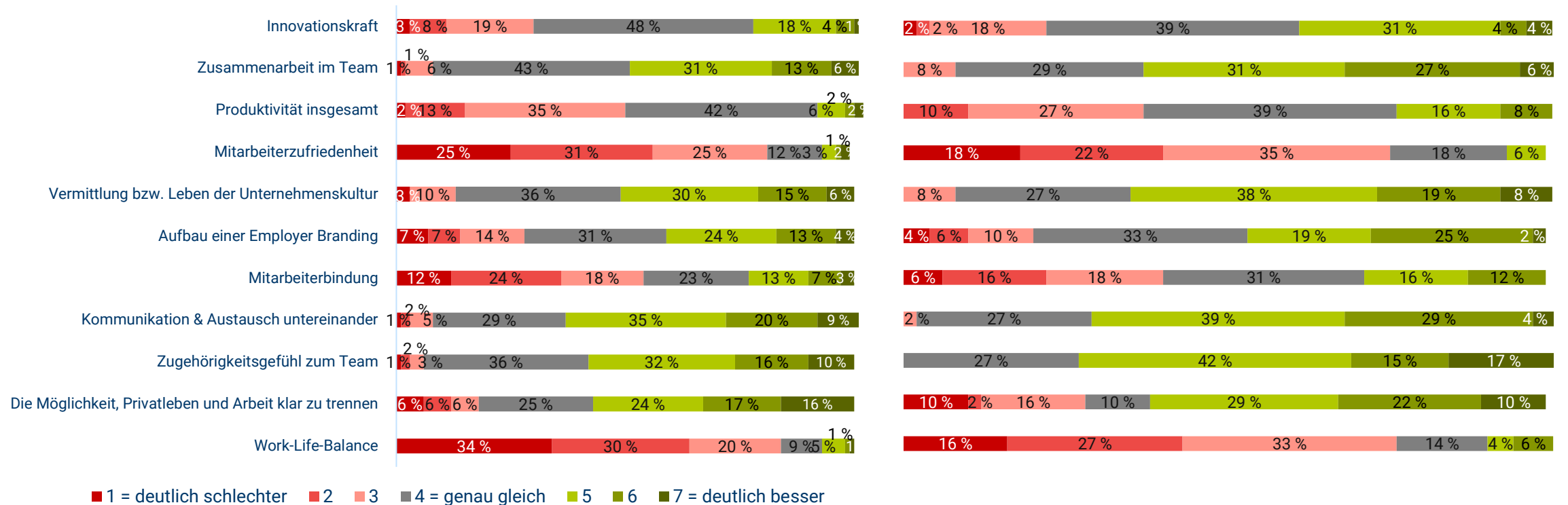
Welche Stärken bzw. Schwächen siehst Du beim flexiblen Modell? Genauer gesagt: Inwiefern glaubst Du, dass die folgenden Aspekte besser bzw. schlechter durch die Einführung eines flexiblen Modells werden? Skala von 1 = „Deutlich schlechter“ bis 7 = „Deutlich besser, n Mitarbeitende = 121, n Führungskräfte = 51; Facts and Stories im Auftrag des BVDW.

Daten: Umfrage unter BVDW-Mitgliedsunternehmen



Mitarbeitende

Führungskräfte



Welche Stärken bzw. Schwächen siehst Du beim Präsenz-Modell? Genauer gesagt: Inwiefern glaubst Du, dass die folgenden Aspekte besser bzw. schlechter durch die Einführung eines Präsenz-Modells werden? Skala von 1 = „Deutlich schlechter“ bis 7 = „Deutlich besser“, n Mitarbeitende = 118, n Führungskräfte = 49; Facts and Stories im Auftrag des BVDW.

Daten: Umfrage unter BVDW-Mitgliedsunternehmen

KONTAKT





ARBEITSWELT
DER ZUKUNFT
RESSORT IM BVDW



Karine Rübner
Referentin Digital Responsibility & New Work
Bundesverband Digitale Wirtschaft (BVDW) e. V.
+ 49 30 2062186-20
ruebner@bvdw.org



Jennifer Hammel
Pressesprecherin
Bundesverband Digitale Wirtschaft (BVDW) e. V.
+ 49 30 2062186-21
hammel@bvdw.org



Melanie Winter
Managerin Mitgliedergewinnung
Bundesverband Digitale Wirtschaft (BVDW) e. V.
+ 49 30 2062186-27
winter@bvdw.org