

Virtuelle Arbeit und was wir aus der Corona-Krise lernen

Dr. Josephine Hofmann

Agenda



© Alliance – Adobe Stock

Kurzvorstellung der Inhalte und der Dozentin

Blitzlicht: Ihre eigenen aktuellen Erfahrungen in der Praxis virtueller Arbeit

Formen und Verbreitung virtueller Teamarbeit

Motive und Wirkungen

Erkenntnisse in Bezug auf Gesundheit

Erfahrungen durch die Corona-Krise

Gruppenarbeit

The New Normal

Blitzlicht: Ihre eigenen Erfahrungen und Berührungspunkte mit dem Thema


Bitte votieren Sie, ob die folgenden Aussagen auf Sie zutreffen:

1. Ich arbeite zur Zeit selbst im Home Office.

2. Ich spüre an mir selbst gesundheitliche oder motivationsseitige Einschränkungen durch diese Arbeitssituation.

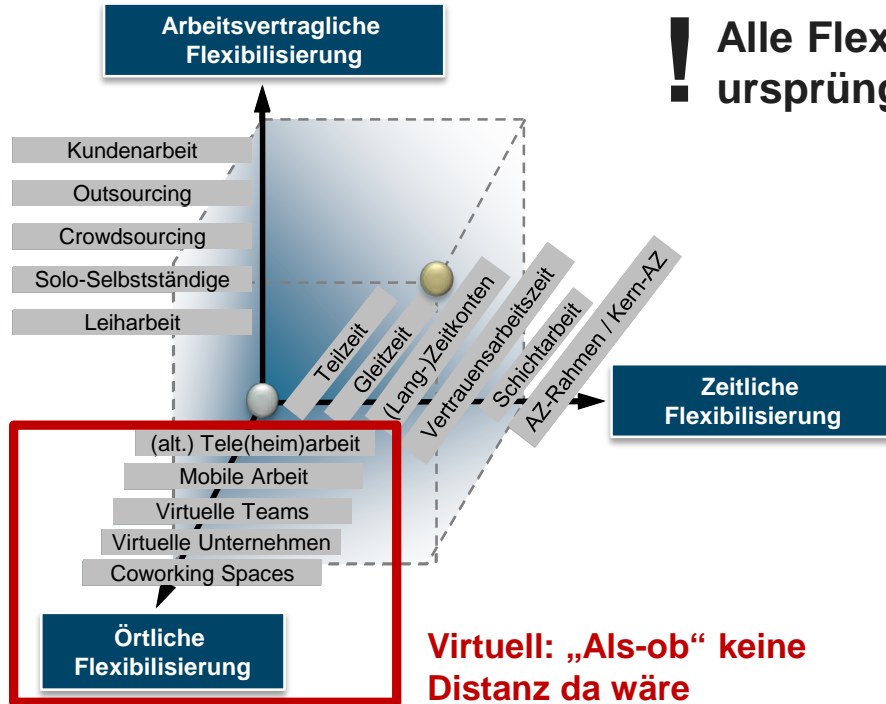
3. Ich war / bin mit dem Thema „virtuelle Arbeit“ bereits in der Beratung konfrontiert.

4. Das Thema ist für mich Neuland.



***Formen, Verbreitung und Rahmen von
virtueller (Team-)Arbeit***

Ortsflexibilisierung ist eine von drei wesentlichen Flexibilisierungsrichtungen



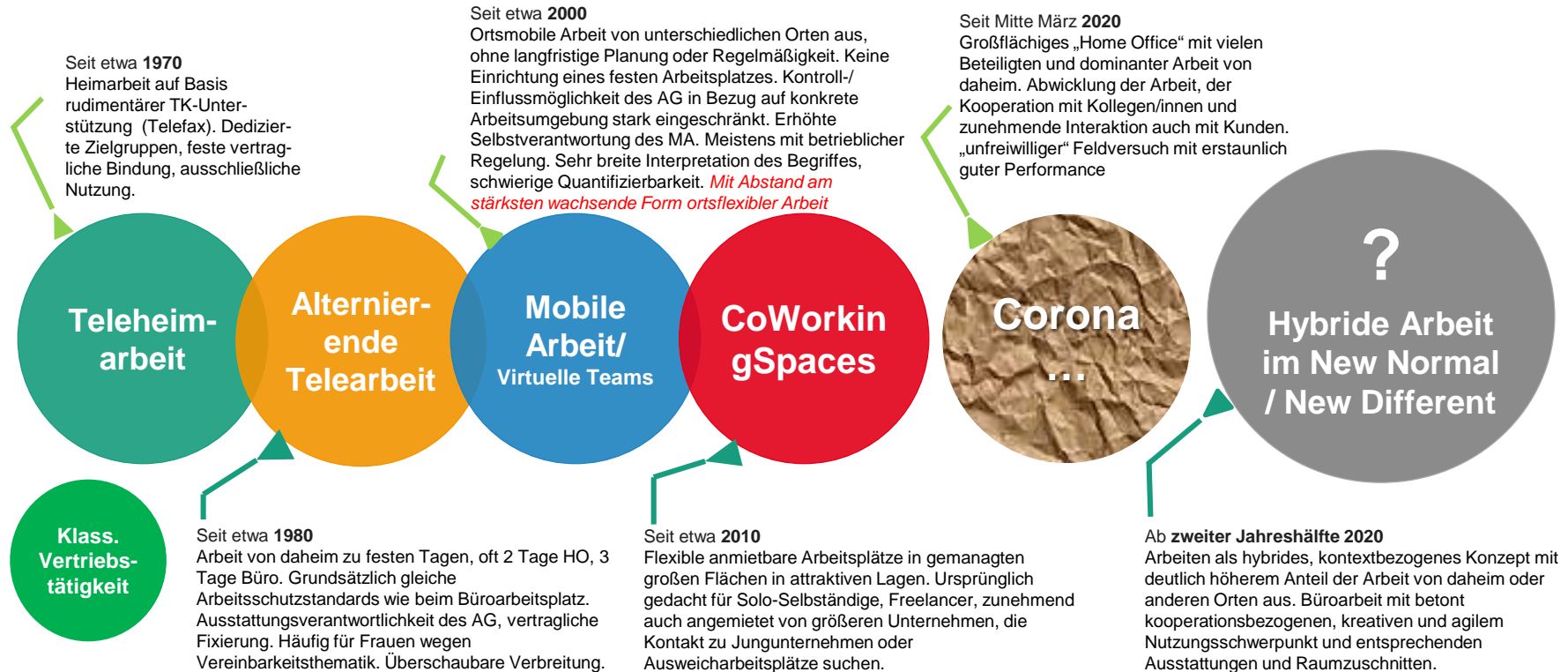
Virtuell: „Als-ob“ keine Distanz da wäre

! Alle Flexibilisierungsrichtungen verändern das ursprüngliche „normale Beschäftigungsverhältnis“

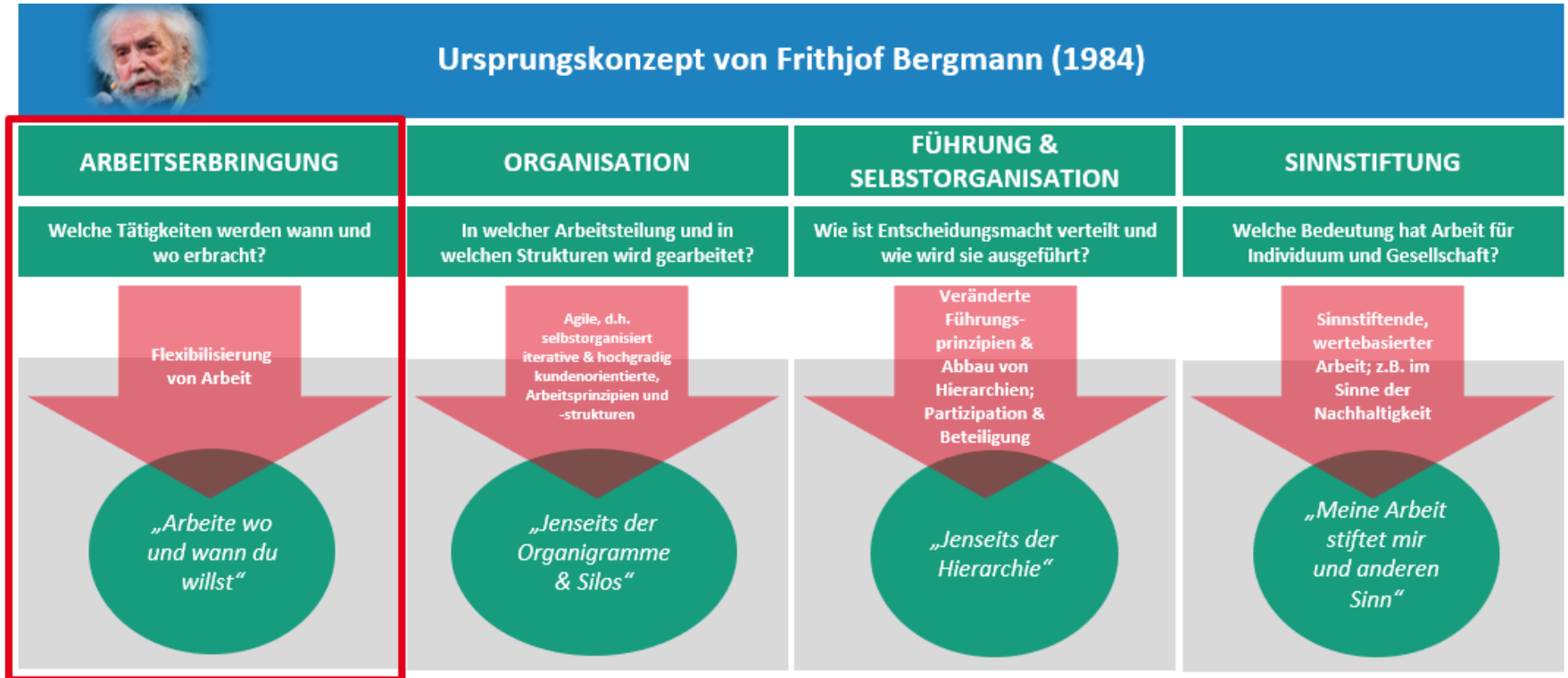
- Örtliche Flexibilisierung realisiert sich im Kontext einer breiteren Fortentwicklung dessen, was lange als „Normalarbeits-verhältnis“ angesehen wurde.
- Gerade örtliche und zeitliche Flexibilisierung findet in enger Interaktion statt und wird auch in der Wahrnehmung der Praktiker kaum unterschieden.
- Eine Differenzierung findet sich zwischen selbst- und fremdbestimmter sowie individueller und kollektiver Flexibilisierung.
- Letztlich befinden sich die Grenzen abhängiger Beschäftigung und Selbständigkeit in kontinuierlicher Auflösung.

Ortsflexibles Arbeiten – Begriffe & Entwicklungslinien

Das Thema hat bereits eine lange Geschichte und erlebt eine rasante Entwicklung.



Ortsflexibilisierung als ein wichtiger Baustein von New Work





Datenlage und empirische Befunde

Allgemeine Informationen zur Datenlage

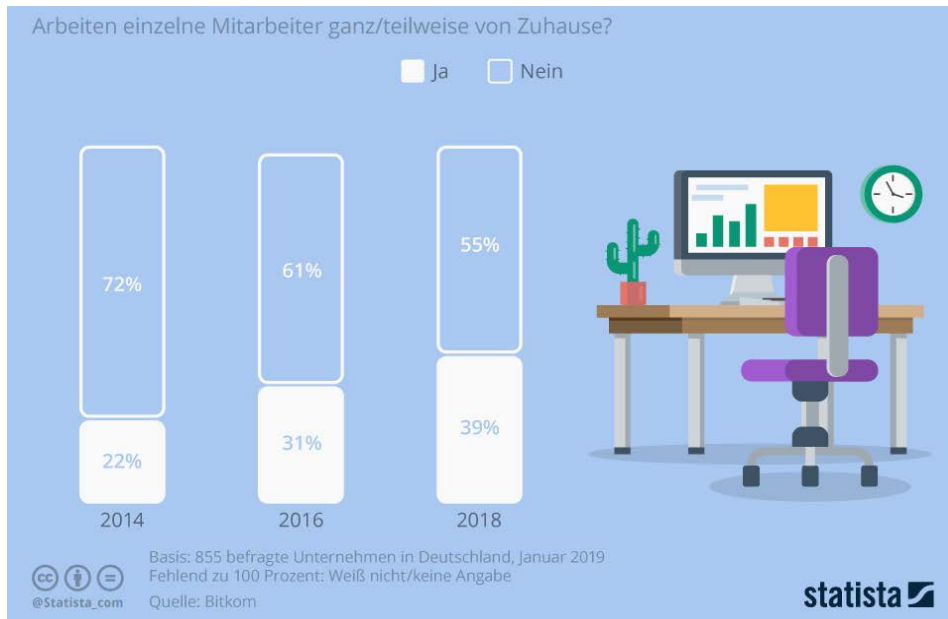
Quellenbewertung

- Allgemeingültige Definition von „Home Office“ und mobiler Arbeit fehlt, nur zur Telearbeit (Telearbeitsplatz) findet sich eine gesetzliche Definition
- Keine allgemeingültigen offiziellen Statistiken vorhanden; z. T. wird nur vom Arbeiten von zu Hause aus gesprochen (nähere Differenzierung nach der konkreten Form fehlt)
- Ein internationaler Vergleich ist aus oben genannten Gründen noch schwieriger
- Insb. keine verlässlichen Daten zur Verbreitung von Home Office/ mobiler Arbeit/ Telearbeit in Call- & Service-Centern



© Julien Eichinger – Adobe Stock

Vor Corona: Immer mehr Unternehmen erlauben das Arbeiten von Zuhause



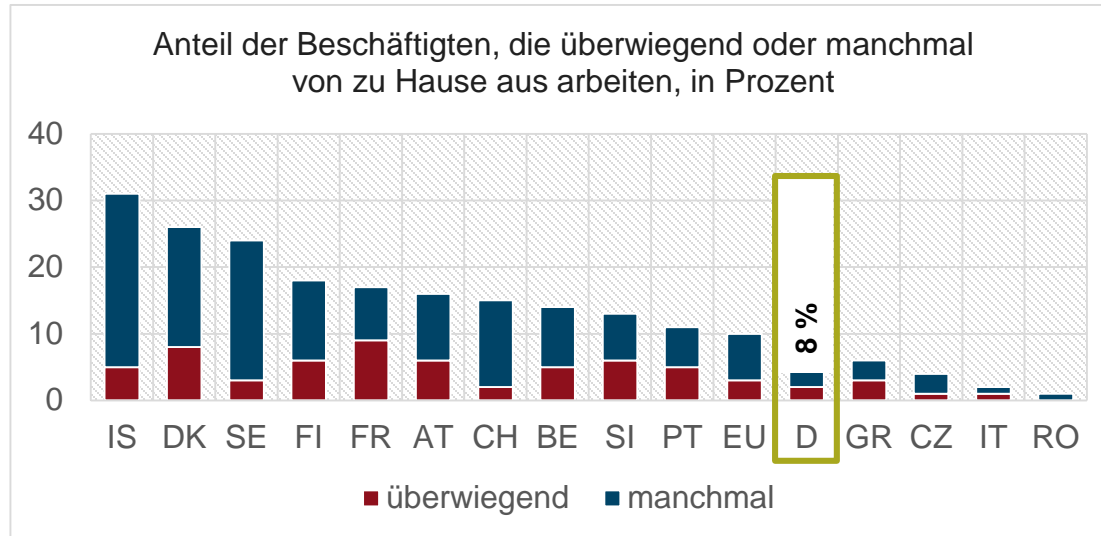
Dennoch sind diese Unternehmen bis dahin noch die Minderheit

- Arbeiten von Zuhause, vor Corona in DE immer noch die Ausnahme
- Großbetriebe (500+ Mitarbeitende) bieten häufiger Möglichkeit dazu
- Ca. 50% gingen vor Corona von weiterem Anstieg aus, 50% gingen von einer Stagnation aus (Bitkom 2019)

Quelle: <https://de.statista.com/infografik/16711/anteil-der-unternehmen-die-homeoffice-erlauben/>

Vor Corona: Verbreitung der Arbeit von zu Hause

Deutschland noch abgeschlagen



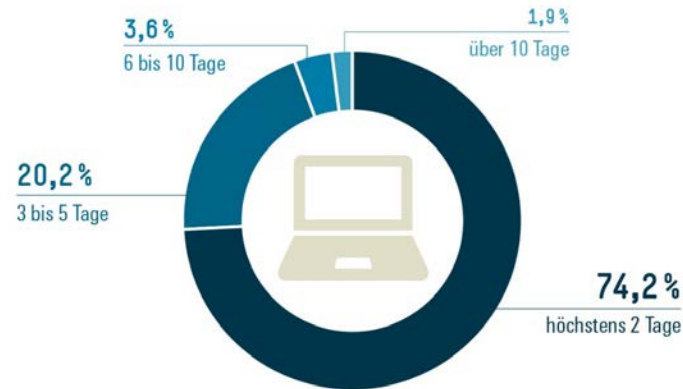
Quelle: Eurostat 2014; eigene Darstellung in Anlehnung an VCÖ 2015

- Grafik stellt Anteil der Beschäftigten dar, die häufig oder manchmal von zu Hause aus arbeiten → „Home Office“
- Deutschland, mit ca. 8% der Beschäftigten, die überwiegend oder manchmal von zu Hause aus arbeiten, weit abgeschlagen (2014)

Vor Corona: Tatsächliche Umsetzung mobiler Arbeit in begrenztem Umfang



Wer mobil arbeiten darf, tut das pro Monat im Schnitt...



Quelle: IG Metall - Beschäftigtenbefragung/LAIF 2017; N = 18.483

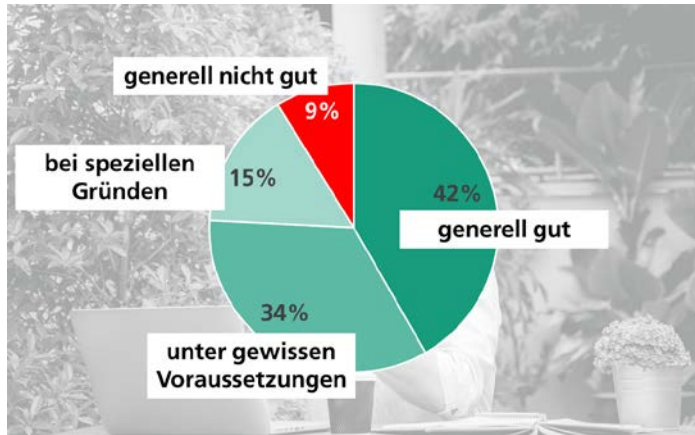


Motive und Wirkungen

Die Gesamtbeurteilung mobilen Arbeitens fällt i. d. R. sehr positiv aus

Die Gründe dafür sind offensichtlich

Was halten Sie davon, wenn Beschäftigte zeitweise an einem selbstgewählten Arbeitsort (etwa zu Hause) arbeiten dürfen?



Quelle: IG Metall-Beschäftigtenbefragung 2017; N = 556.301

86% der mobil Arbeitenden sehen darin eine Möglichkeit zur **besseren Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben**

und **82%** sagen, sie können **besser arbeiten**, weil sie bei mobiler Arbeit (etwa zu Hause) **ungestörter** sind

Quelle: IG Metall-Beschäftigtenbefragung/LAIF 2017; N = 18.483

Häufige Motive für mobiles Arbeiten auf Seiten der Beschäftigten

Vereinbarkeit, aber eben auch viele weitere Motive

Regelmäßig nennen mindestens die Hälfte der Befragten in den Unternehmen folgende individuelle Motive für mobiles Arbeiten:



Vereinbarkeit zwischen Familien- und Arbeitsleben verbessern
(Kinderbetreuung, aber zunehmend auch Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger)



Kurzfristige private Termine möglich machen
(Handwerkertermin, Arzttermin etc.)



In Ruhe von zuhause aus arbeiten und dadurch produktiver sein

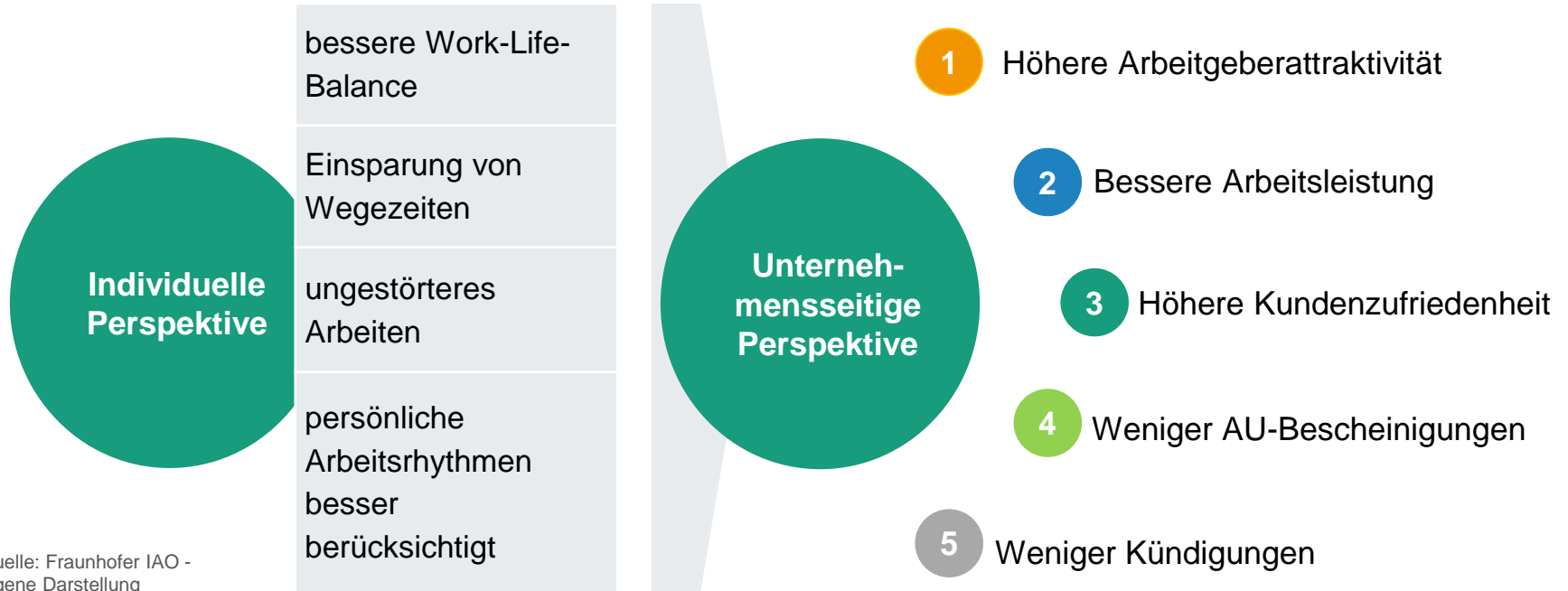


Wegstrecke und damit Zeit sparen

Quelle: IAO - eigene Projekte / Unternehmensbefragungen in den Jahren 2017-2020

Chancen ortsflexiblen Arbeitens

Win-Win für Mitarbeiter UND Unternehmen



Quelle: Fraunhofer IAO - eigene Darstellung

Chancen ortsflexiblen Arbeitens

Unternehmens- perspektive

- 1 Höhere Arbeitgeberattraktivität
- 2 Bessere Arbeitsleistung
- 3 Höhere Kundenzufriedenheit
- 4 Weniger AU-Bescheinigungen
- 5 Weniger Kündigungen

In vielen aktuellen IAO-Studien, z. B. in der Automobil- und Chemiebranche, wurde immer wieder bestätigt: Nahezu alle Beschäftigte als auch Führungskräfte sehen durch die Einführung mobiler Arbeit eine Attraktivitätssteigerung ihres Arbeitgebers.

Eine für die Arbeitgeberattraktivität förderliche höhere Jobzufriedenheit und eine bessere Vereinbarkeit mit dem Privatleben bescheinigen z. B. auch Studien der Hans-Böckler-Stiftung 2020 sowie Eurofound 2020 der Möglichkeit ortsflexibel arbeiten zu können.

Aktuelle IAO-Studien zeigen zudem eine mögliche Produktivitätssteigerung durch ortsflexibles Arbeiten.

Dies zeigen u. a. auch Studien des IAB 2019 sowie des Projekt ZEITREICH 2019.

Außerdem lassen sich weniger AU-Bescheinigungen wegen kranker Kinder bei Möglichkeit von mobiler Arbeit und weniger Kündigungen sowie eine höhere Kundenzufriedenheit im Zusammenhang mit ortsflexiblem Arbeiten beobachten.

Dies zeigt z. B. Bertelsmann 2014.

Quelle: Fraunhofer IAO - eigene Darstellung

Hürden ortsflexibler Arbeit

Ergebnisse des Forschungsprojektes LAIF



© Evren Kalinbacak – Adobe Stock

10% erhalten zumindest z.T. **keine Vergütung** für mobil erbrachte Arbeitszeit

19% können nicht immer problemlos eine **Grenze zwischen Arbeit und Freizeit** ziehen (*bestätigt z. B. auch BMAS / IAB 2015*)

25% sind sich nicht gänzlich sicher, gegen welche **Regeln** sie verstoßen könnten (*bestätigt z. B. auch Bitkom 2019*)

25% sehen die **Zusammenarbeit** mit ihren **Kollegen/innen** negativ beeinflusst (*bestätigt z.B. auch BMAS/IAB 2015 und Bitkom 2019*)

29% sehen Probleme bezüglich ihrer Termine mit **Anwesenheitspflicht**

30% haben **Angst mehr leisten** zu müssen, weil ihre Arbeitsleistung nicht wahrgenommen wird

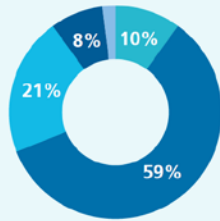
Quelle: IG Metall-Beschäftigtenbefragung 2017/LAIF; N = 18.236 - 18.473

Weitere Hürden ortsflexibler Arbeit

- Bestehende **Präsenzkultur** (Präsenz = Leistung)
- **Fehlendes Vertrauen** im Verhältnis Führungskraft und Mitarbeiter/in sowie unter den Kollegen/innen
- Befürchtung von Mehrarbeit und damit **Abwehrhaltung seitens der Führungskräfte**
- Beschäftigte, denen notwendige **persönlichen Voraussetzungen fehlen**
- **Wissens-/ Informationsdefizite** beim **Einsatz technischer Medien**
- **Fehlende Digitalisierung** und fehlender Fernzugriff auf Akten und Unterlagen
- Mangelnde Sicherheit für **brisante Daten** bei mobiler Arbeit
- **Fehlende technische Ausstattung** und damit auch die Gefahr des Einsatzes privaten Equipments
- Fehlender Prozess zur **mobilen Arbeitszeiterfassung**

Mit Corona: Quantensprung für das Arbeiten von Zuhause

Wie lässt sich die derzeitige Arbeitssituation der Büroarbeitenden in Ihrem Unternehmen in der Corona-Krise beschreiben?



- Alle Büroarbeitenden arbeiten ausschließlich im Home Office.
- Der größte Teil arbeitet im Home Office, nur wenige arbeiten in den Räumlichkeiten des Unternehmens.
- Etwa die Hälfte arbeitet im Home Office und die andere Hälfte in den Räumlichkeiten des Unternehmens.
- Der größte Teil arbeitet in den Räumlichkeiten unseres Unternehmens.
- Alle Büroarbeitenden arbeiten in den Räumlichkeiten unseres Unternehmens.

Quelle: Hofmann, Piele, Piele, 2020 (im Erscheinen)

Bei den meisten Unternehmen arbeitet die Mehrheit der Beschäftigten von Zuhause.

- Auszug aus der aktuellen Studie des Fraunhofer IAO „Arbeiten in der Corona-Epidemie – auf dem Weg zum New Normal“ (Hofmann, Piele, Piele 2020, im Erscheinen)
- Befragung von knapp 500 Unternehmen, TOP-Entscheider, großteils HR-Vertreter
- Klares Bild, bei den meisten Unternehmen ist das Arbeiten von zu Hause derzeit absolute Normalität



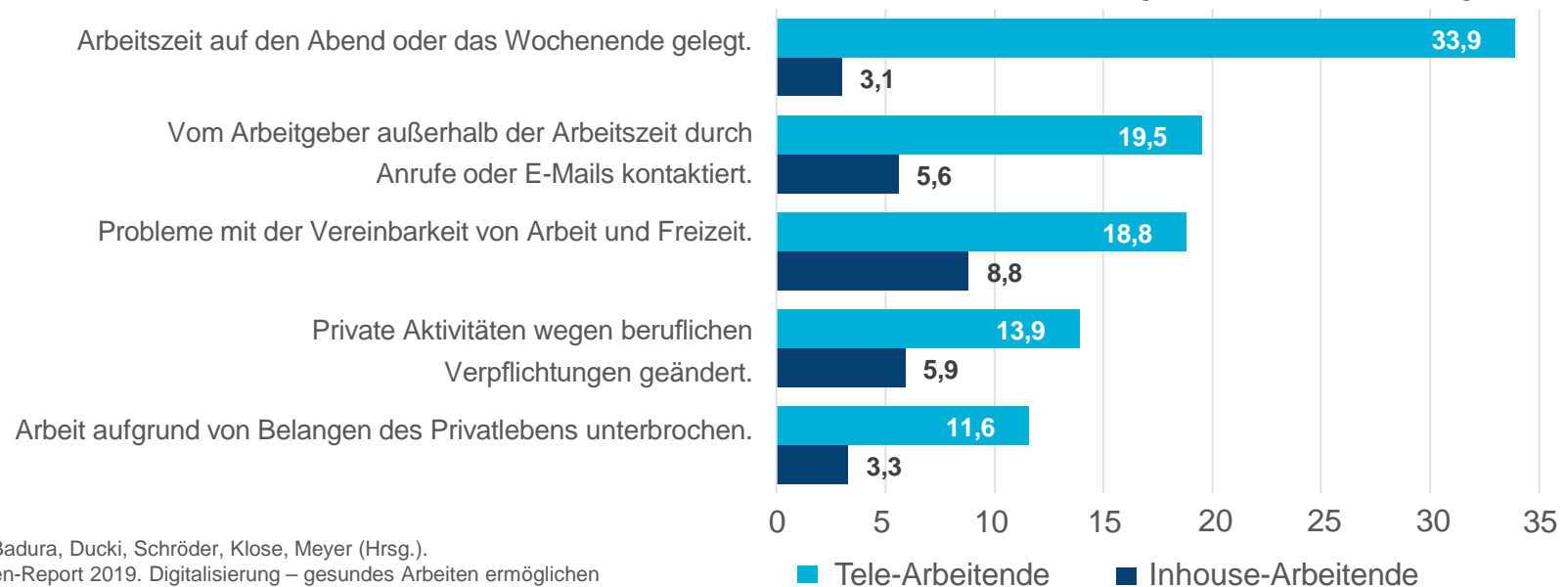
Gesundheitliche Wirkungen

Flexibilitätsanforderungen

Vergleich Inhouse-Arbeitende zu Tele-Arbeitenden

„(Sehr) häufig in den letzten vier Wochen...“

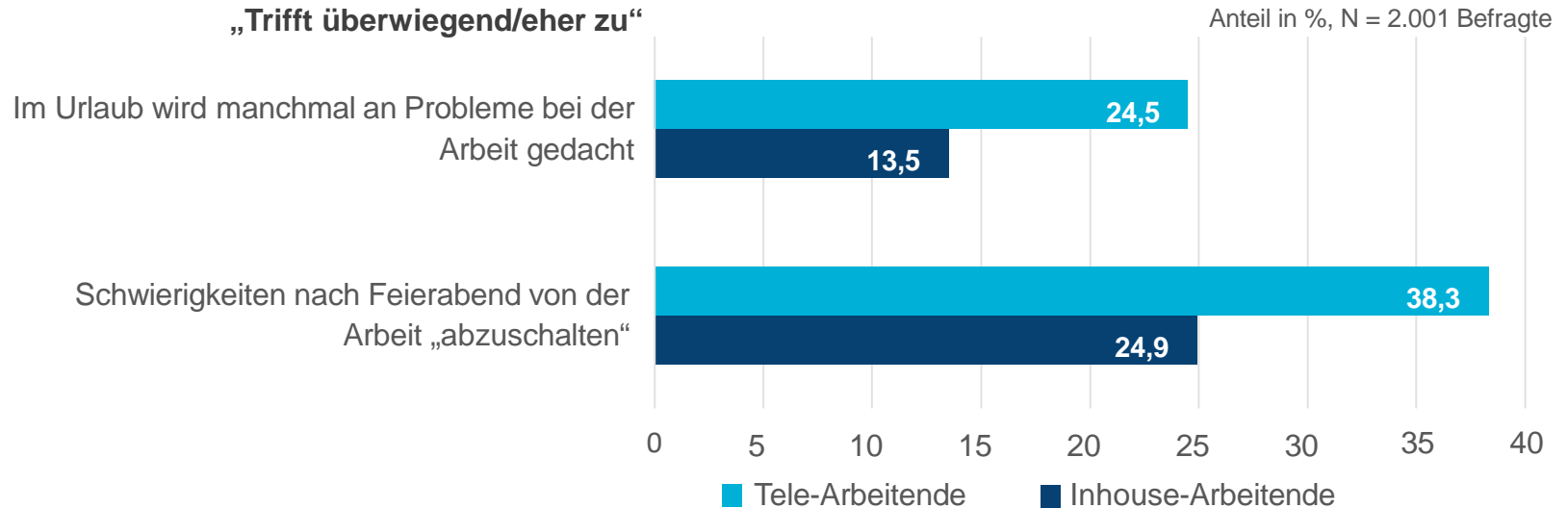
Angaben in %, N = 2.001 Befragte



Quelle: Badura, Ducki, Schröder, Klose, Meyer (Hrsg.).
Fehlzeiten-Report 2019. Digitalisierung – gesundes Arbeiten ermöglichen

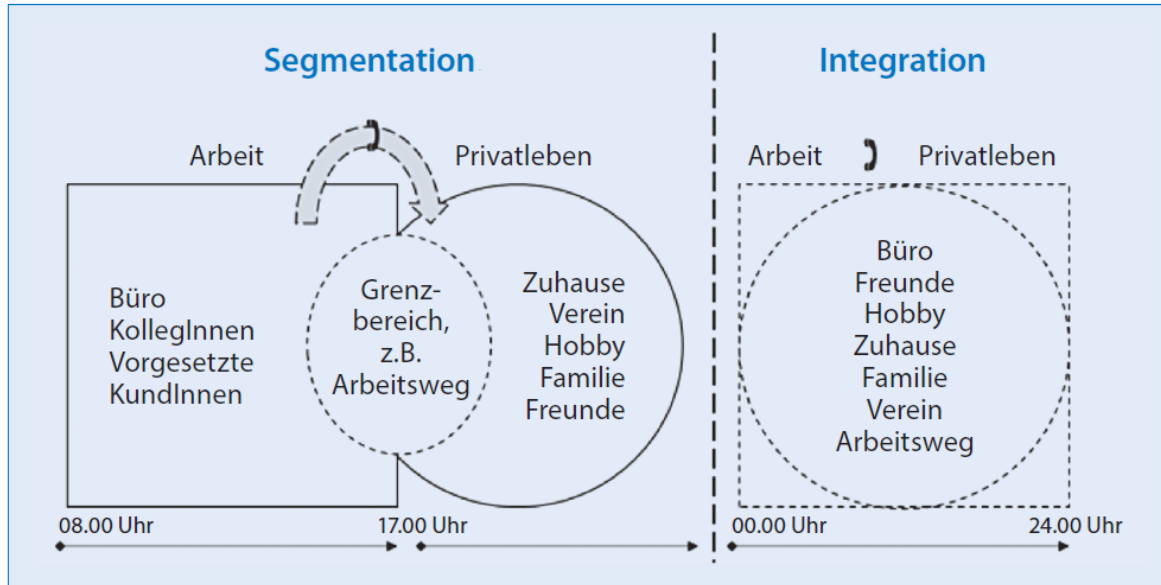
Kognitive Irritation

Vergleich Inhouse-Arbeitende zu Tele-Arbeitenden



Quelle: Badura, Ducki, Schröder, Klose, Meyer (Hrsg.).
Fehlzeiten-Report 2019. Digitalisierung – gesundes Arbeiten ermöglichen

Zwei Bewältigungstypen – Segmentation und Integration



Quelle: W. Menz, N. Pauls & B. Pangert, Arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit, in: Wirtschaftspsychologie, Heft 2-2016

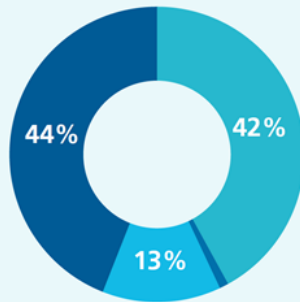


Erfahrungen durch die Corona-Krise

Nach Corona: Ein dauerhafter Anstieg ortsflexibler Arbeit zu erwarten

Ein deutlicher Teil der Unternehmen will sein Angebot ausweiten.

„Aufgrund der Erfahrungen in der Corona-Krise: Wird sich das unternehmensseitige Angebot im Home Office zu arbeiten nach der Corona-Krise voraussichtlich verändern?“



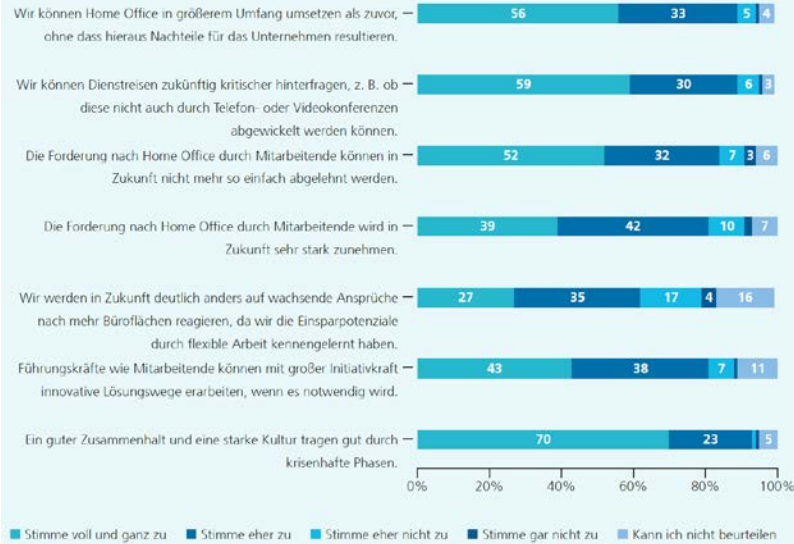
- ja, das Angebot möchten wir ausweiten
- ja, das Angebot möchten wir verringern
- nein, das Angebot möchten wir gleich lassen
- das ist noch nicht entschieden

- Viele Unternehmen werden ihr Angebot ortsflexibler Arbeit an die Beschäftigten ausweiten.
- Annähernd genauso viele Unternehmen befinden sich derzeit dazu in einer Klärungsphase.
- In jedem Fall wird es im New Normal deutlich mehr Home Office geben.

Quelle: Hofmann, Piele, Piele, 2020 (im Erscheinen)

Nach Corona: Die „Learnings“ aus der Krise

„Was denken Sie, was hat man in Ihrem Unternehmen aufgrund der Corona-Krise gelernt?“



Quelle: Hofmann, Piele, Piele, 2020 (im Erscheinen)

Es geht deutlich flexibler und die Forderung danach wird lauter werden.

- Home Office hat sich breit bewährt.
- Auch Dienstreisen werden in Zukunft deutlich stärker in der virtuellen Form durchgeführt werden.
- Forderungen von Mitarbeitenden nach ortsmobiler Arbeit werden zunehmen.
- Umfang und Ausgestaltung von Büroflächen werden zunehmend hinterfragt werden.



Gruppenaufgabe

Gruppenarbeit: Ihre Perspektive auf das Thema

„Welche Themenstellungen im Zusammenhang mit virtueller Arbeit kommen auf Sie in Ihrer Funktion zu?“

„Welche Lösungsansätze haben Sie bereits angewendet / diskutiert?“

- Bitte überlegen Sie sich Ihre Gedanken zu beiden Fragestellungen.
- Bitte **tauschen** Sie sich in der **Gruppe** dazu aus.
- Im Plenum findet dazu ein kurzer **Austausch** statt.

Was nehme ich mir vor?



Feedbackrunde

Was war gut?
Was nehme ich gerne
mit?



Was könnte verbessert
werden?
Welche Fragen sind
offen geblieben?



Was lasse ich
lieber hier?



Zusammenarbeit und Führung

Forschungsbereiche
Unternehmensentwicklung und
Arbeitsgestaltung

Nobelstraße 12 | 70569 Stuttgart

www.iao.fraunhofer.de

www.grenzenlosearbeitswelt.de



Dr. Josephine Hofmann

Leitung der Abteilung

Telefon +49 711 970-2095

josephine.hofmann@iao.fraunhofer.de

Twitter [arbeitweltXpunkt0](https://twitter.com/arbeitweltXpunkt0)