

STUDIE (Teilauszug)

# Homeoffice und KMUs

Eine quantitative Umfrage der Deutschen Telekom zu den Auswirkungen von Homeoffice unter Führungskräften und Mitarbeitenden in kleinen und mittelständischen Unternehmen – in Kooperation mit dem Meinungsforschungsinstitut Appinio

Bonn, im März 2022



**01**

# Studiendesign & Stichprobe

# Forschungsdesign

## Methoden, Stichprobe & Inhalt der Studie

### Inhalt

Durch die Studie soll unter Führungskräften und Mitarbeiter\*innen von KMUs ermittelt werden, welche Präferenzen in Bezug auf die Arbeit im Homeoffice existieren und welche Auswirkungen das Homeoffice auf diverse Aspekte im Arbeits- und Privatleben hat. In diesem Report werden dabei insbesondere folgende Punkte betrachtet:

- Präferenz bzgl. Arbeit im Homeoffice und im Büro nach der Pandemie
- Einsparung von Arbeitszeit durch die Arbeit im Homeoffice
- Empfundene zusätzliche Belastung durch virtuelles Führen und Konflikte im Homeoffice
- Empfundene ausreichende Führung im Homeoffice
- Auswirkung auf Arbeitsleistung und Teamfähigkeit
- Identifikation von Mitarbeiter\*innen mit dem Arbeitgeber
- Verfügbarkeit von Equipment im Homeoffice

### Methode

- Mobiler Fragebogen, ausgespielt über die Appinio-App
- Die Messung erfolgte in Deutschland im Januar 2022

### Stichprobe

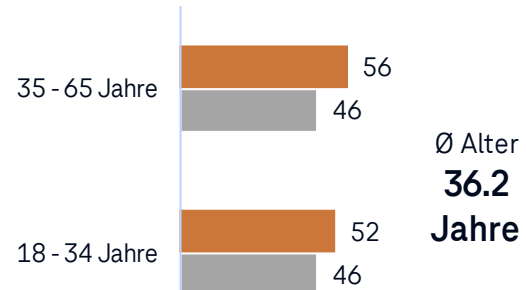
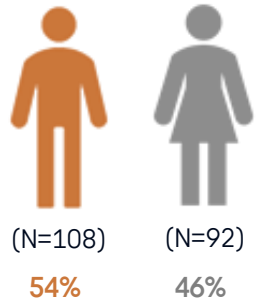
Alter	18-65 Jahre
Individuelle Merkmale	<ul style="list-style-type: none"><li>• Führungskräfte von KMUs, die mindestens gelegentlich aus dem Homeoffice arbeiten</li><li>• Mitarbeiter*innen von KMUs, die mindestens gelegentlich aus dem Homeoffice arbeiten</li></ul>
Fallzahl pro Zielgruppe	N = 200 Führungskräfte N = 800 Mitarbeiter*innen

# Stichprobenszusammensetzung

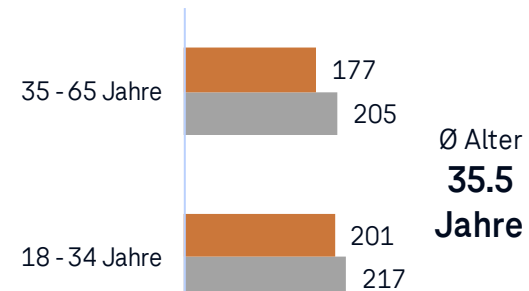
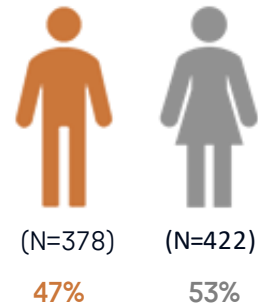
## Demografie der Gesamtstichprobe

### Verteilung von Alter und Geschlecht

#### Führungskräfte

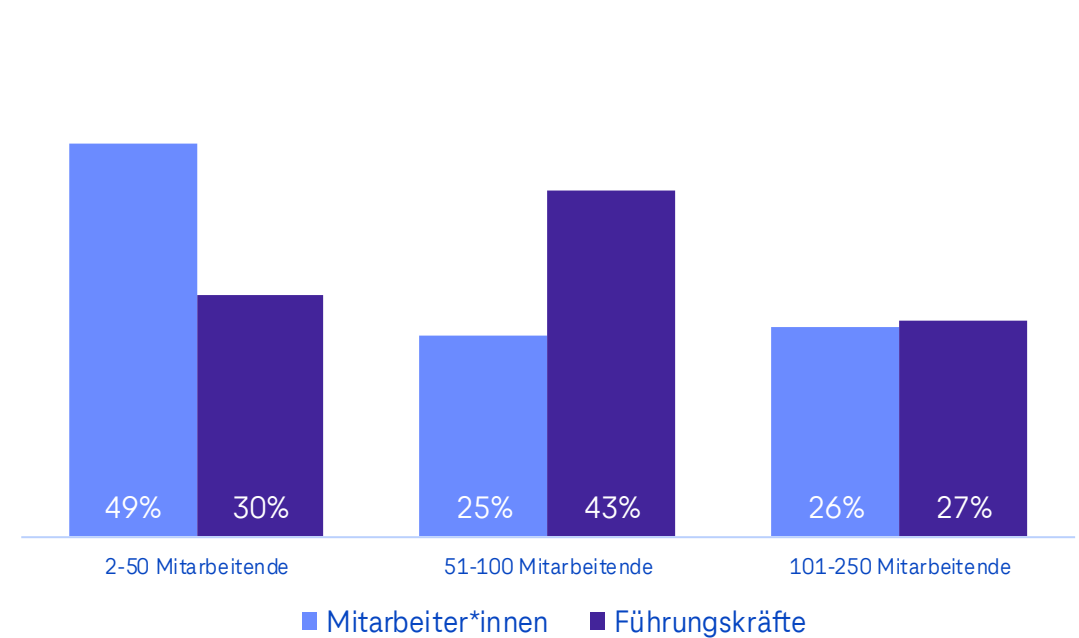


#### Mitarbeiter\*innen



Basis: Gesamt - Führungskräfte N = 200; Mitarbeitende N = 800

### Zahl der Mitarbeiter\*innen des Unternehmens



**02**

Key Insights

# Key Insights

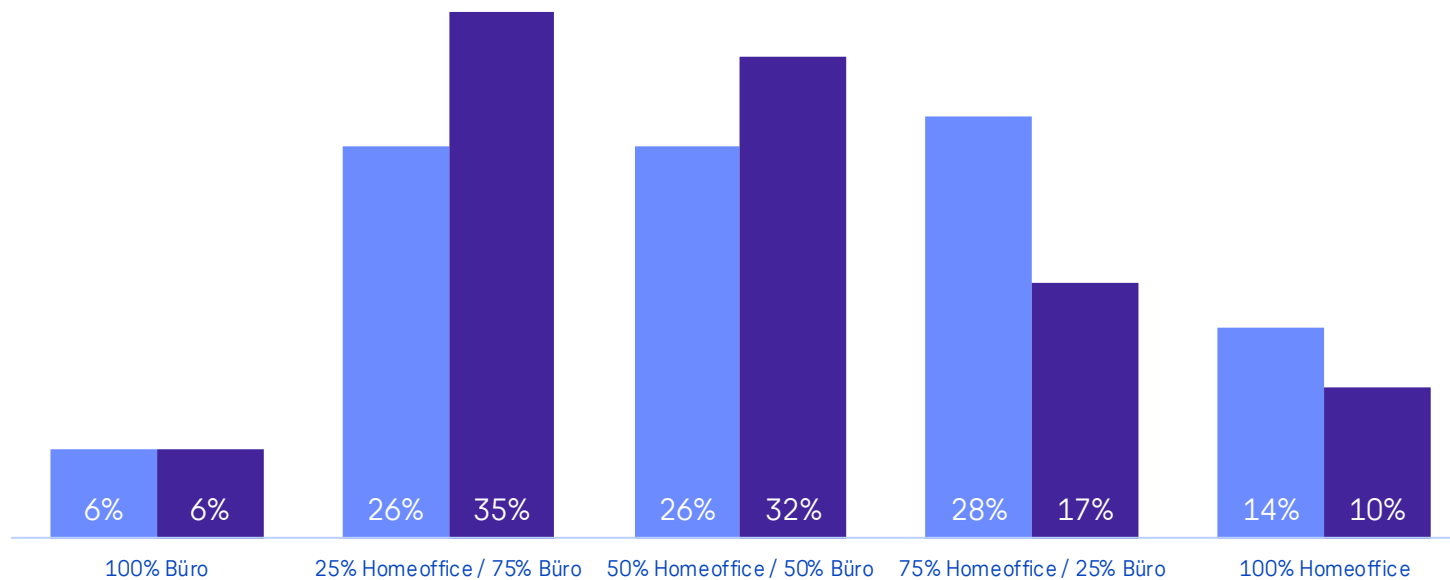
- Sowohl die **meisten Führungskräfte** als auch die **meisten Mitarbeiter\*innen bevorzugen einen Mix aus Homeoffice und Büro**. Die befragten **Mitarbeiter\*innen bevorzugen** dabei jedoch einen **höheren Anteil an Homeoffice** als die befragten Führungskräfte. **100% Büroarbeit** ist dagegen sowohl unter Führungskräften als auch unter Mitarbeiter\*innen die mit Abstand **unbeliebteste Option**.
- Die **Arbeit im Homeoffice wird in vielerlei Hinsicht positiv bewertet**, obwohl die Ausstattung im Homeoffice im Schnitt weniger gut ist als im Büro.
- Fast die Hälfte der **Mitarbeiter\*innen** berichtet, dass das Homeoffice einen **positiven Einfluss auf ihre Identifikation mit dem Arbeitgeber** gehabt habe und nur 8% sagen, dass sie sich verschlechtert habe.
- **Ein Drittel** der Führungskräfte schätzt, dass die **Teamfähigkeit unter den Mitarbeiter\*innen** im Homeoffice **zugenommen** habe und **42%** schätzen, dass die **Arbeitsleistung gestiegen** sei.
  - Dagegen berichten **29%**, dass die **Teamfähigkeit abgenommen** habe und **32%** denken, dass die **Arbeitsleistung gesunken** sei.
  - **Führungskräfte in kleineren Unternehmen** mit weniger als 100 Mitarbeiter\*innen und geringerem Umsatz von bis zu 1 Million € pro Jahr berichten eher von **Verbesserungen der Arbeitsleistung**.
- **Knapp die Hälfte der Mitarbeiter\*innen** spart im Homeoffice **30-60 Minuten Arbeitsweg** ein und 30% sparen sogar über eine Stunde an Wegzeit.
  - Je länger der Arbeitsweg, desto beliebter ist das Homeoffice unter den Mitarbeiter\*innen.
- **Zwei Drittel** der **Führungskräfte** empfindet **keine zusätzliche Belastung** durch das virtuelle Führen im Homeoffice und **70%** der **Mitarbeiter\*innen** gaben an, dass durch das Homeoffice **keine zusätzlichen Konflikte** entstanden seien.
  - Mitarbeiter\*innen berichten von **familiären Konflikten fast doppelt so häufig wie von beruflichen Konflikten**, die durch das Homeoffice entstanden seien.
- **78% der Mitarbeiter\*innen** empfinden die **Führung im Homeoffice als ausreichend**. Gleichzeitig geben **63% der Führungskräfte** an, dass die **Anforderungen** an sie als Führungskraft in Bezug auf virtuelles Führen **gestiegen** seien.
- **Fast die Hälfte** der **Führungskräfte** berichtet, dass ihren Mitarbeiter\*innen im Homeoffice **weniger Equipment** als im Büro zur Verfügung stehe; unter den **Mitarbeiter\*innen** berichten **30%** von **schlechterem Equipment**.

**03**

Studienergebnisse

# Präferenz von Homeoffice & Büro nach der Pandemie

Welches Verhältnis von „Homeoffice“ / „Büro“ empfinden Sie als optimal für die Zeit nach der Pandemie?



Basis: Gesamt - Führungskräfte N = 200; Mitarbeitende N = 800

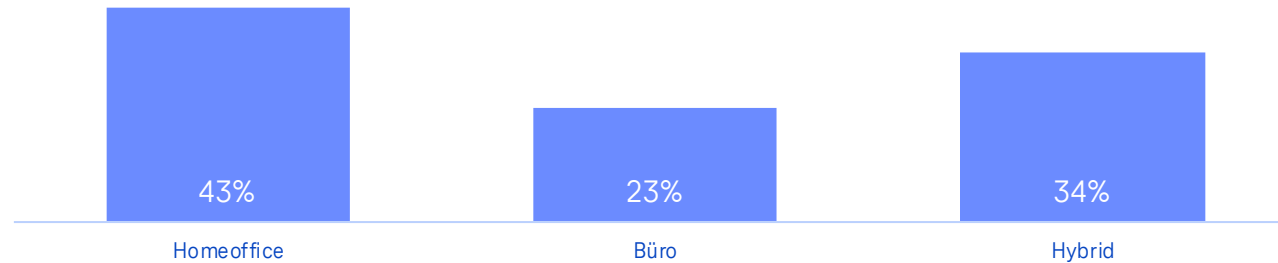
Kurze Zusammenfassung

- **Führungskräfte** stimmen eher für einen höheren Anteil an Büroarbeit (min. 50% Büro) als Mitarbeiter\*innen.
- Allerdings stimmen sowohl nur **eine kleine Minderheit von 6% der Führungskräfte** wie auch nur **6% der Mitarbeiter\*innen** für **100% Büroarbeit**.
- Für die **meisten Mitarbeiter\*innen (80%)** und die **meisten Führungskräfte (84%)** stellt ein **Mix aus Büroarbeit und Homeoffice** das optimale Verhältnis dar.

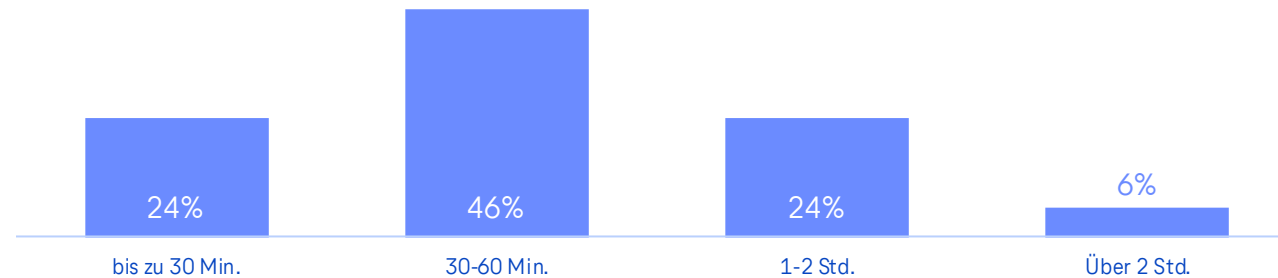


# Präferenz Homeoffice vs. Büro // Arbeitswege

Wo arbeiten Sie am liebsten?



Wie viel Zeit sparen Sie durch wegfallende Arbeitswege im Homeoffice?



Basis: Mitarbeitende N = 800

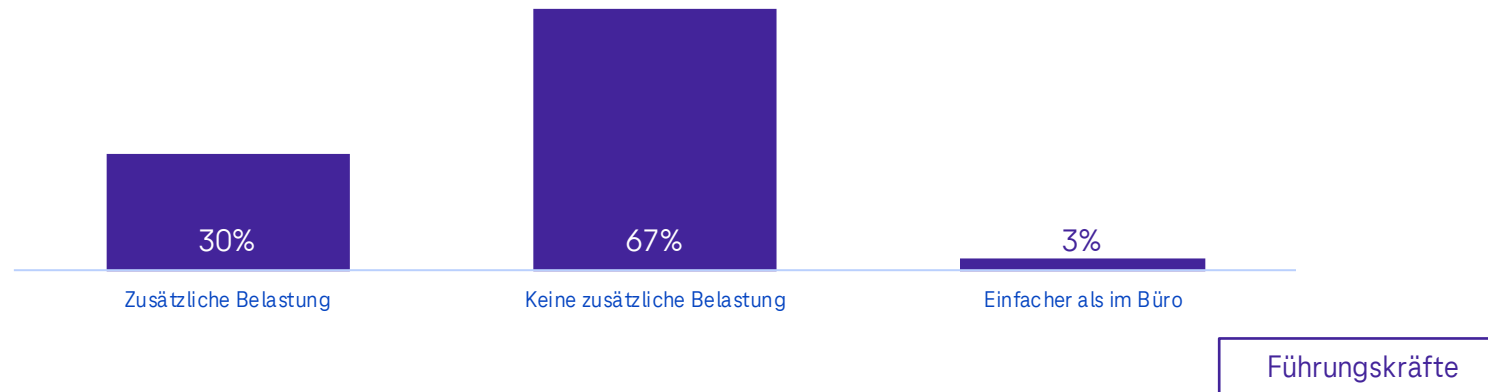
Mitarbeiter\*innen

Kurze Zusammenfassung

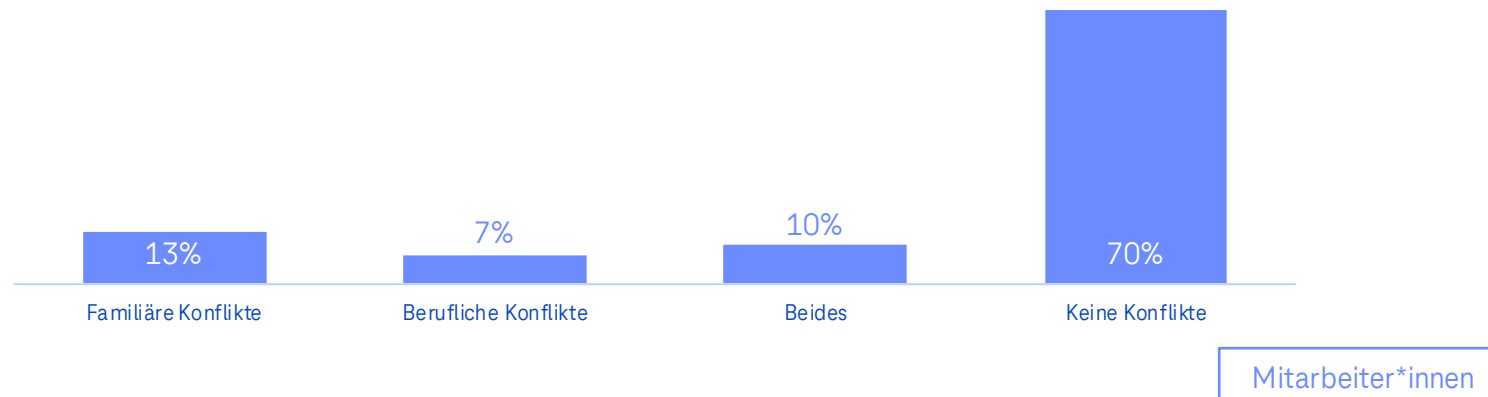
- Die **Präferenz für Homeoffice (43%)** bzw. **Hybrid-Lösungen (34%)** unter den Mitarbeiter\*innen zeigt sich auch hier.
- Die **Zeitersparnis** durch die wegfallenden Arbeitswege liegt bei **knapp der Hälfte der Mitarbeiter\*innen bei 30-60 Minuten** und bei **30%** liegt die Zeiterparnis bei **über einer Stunde**.
- Es lässt sich zudem eine Korrelation zwischen den beiden Fragen entdecken: **Je länger der Arbeitsweg ist, desto weniger gern** arbeiten Mitarbeiter\*innen in der **Betriebsstätte des Unternehmens**.

# Zusätzliche Belastung durch virtuelles Führen und Konflikte im Homeoffice

Wie empfinden Sie als Führungskraft Ihre Aufgabe des virtuellen Führens?



Kommt es Ihrer Erfahrung nach im Homeoffice vermehrt zu Konflikten?



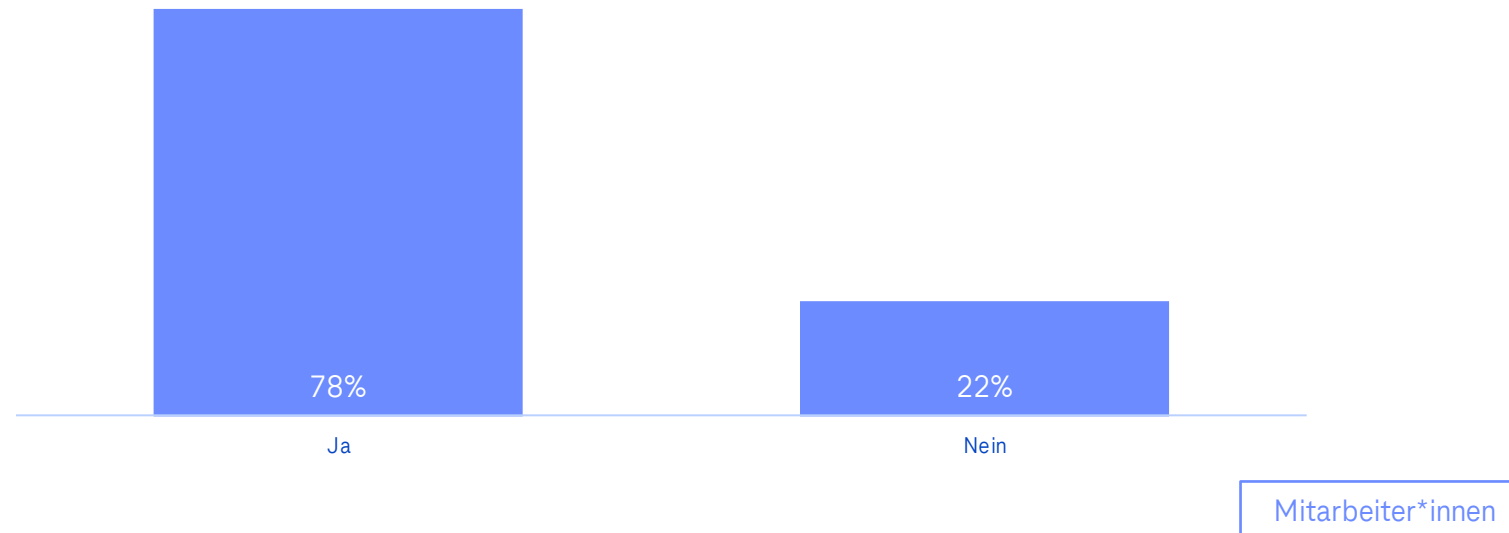
Basis: Gesamt - Führungskräfte N = 200; Mitarbeitende N = 800

Kurze Zusammenfassung

- Die Mehrheit der **Führungskräfte (67%)** empfindet **keine zusätzliche Belastung** beim virtuellen Führen.
- Trotz der kleinen Fallzahlen der Untergruppen lässt sich folgender Trend beobachten: **je geringer der Umsatz des Unternehmens, desto höher die empfundene zusätzliche Belastung** des virtuellen Führens. Bezogen auf die **Anzahl der Mitarbeiter\*innen** ist dagegen **kein Trend** in Bezug auf zusätzlich empfundene Belastung erkennbar.
- **70% der Mitarbeiter\*innen** geben an, dass es im Homeoffice **nicht vermehrt zu Konflikten** komme.
- Vermehrte **familiäre Konflikte (13%)** treten allein fast doppelt so häufig auf wie **berufliche Konflikte (7%)** und **10%** haben an, **dass beides vermehrt** auftritt.

# Empfundene ausreichende Führung im Homeoffice

Erleben Sie in Ihrem Unternehmen, dass im Homeoffice ausreichend Führung durch Ihre direkten Vorgesetzten gegeben ist?



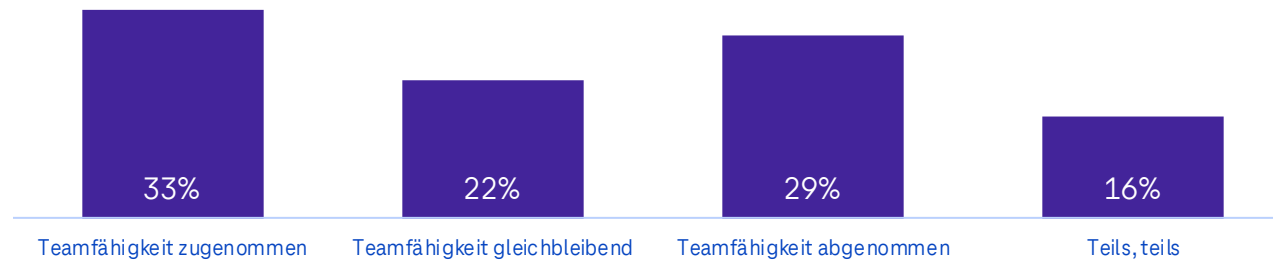
Basis: Mitarbeitende N = 800

## Kurze Zusammenfassung

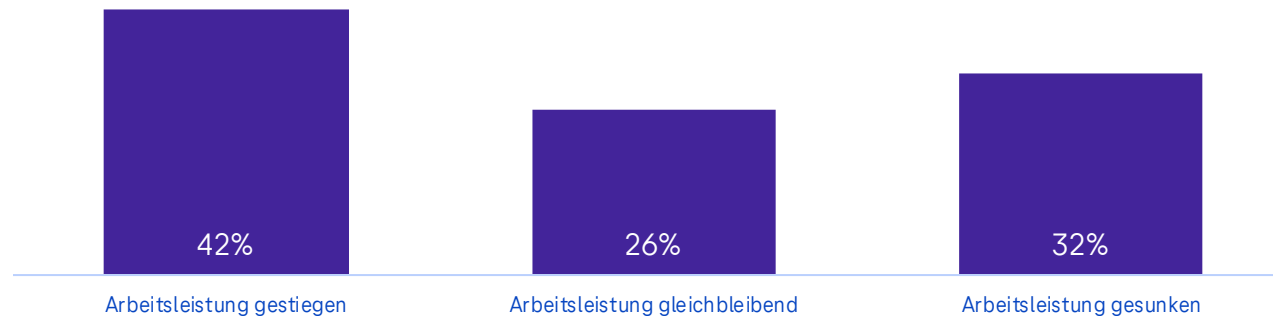
- **78%** der Mitarbeiter\*innen erleben die **Führung** durch Ihre Vorgesetzten im Homeoffice als **ausreichend**.
- Als Gründe dafür haben die „Unzufriedenen“ an, dass ihnen der **persönliche Kontakt** fehle, die **Kommunikation verlangsamt** wäre und ihnen **Informationen erst auf Nachfrage** gegeben werden.

# Auswirkung auf Arbeitsleistung und Teamfähigkeit

Wie hat sich die Teamfähigkeit Ihrer Mitarbeiter\*innen in der Pandemiezeit verändert?



Kommt es Ihrer Erfahrung nach im Homeoffice vermehrt zu Konflikten?



Basis: Führungskräfte N = 200

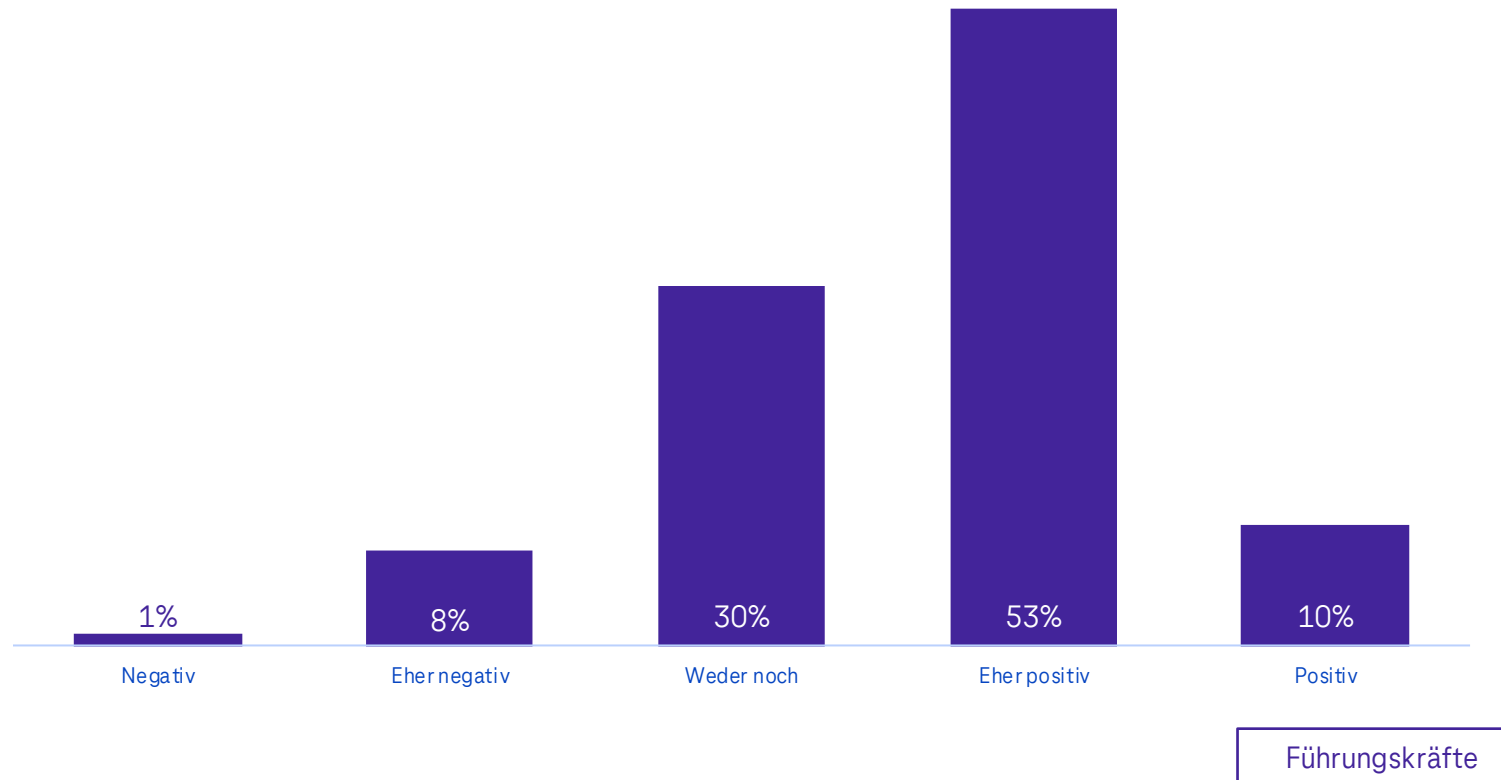
Führungskräfte

Kurze Zusammenfassung

- **55%** der Führungskräfte geben an, die **Teamfähigkeit** ihrer Mitarbeiter\*innen habe sich **verbessert** oder sei **gleichgeblieben**.
- **Verschlechtert** habe sich die **Teamfähigkeit** der Mitarbeiter\*innen aus Sicht der Führungskräfte in **29%** der Fälle.
- Hinsichtlich der **Arbeitsleistung** von Mitarbeiter\*innen sind **68%** der Führungskräfte davon überzeugt, dass sie **gestiegen** oder zumindest **gleichgeblieben** sei.
- Kleinere Trends lassen sich erkennen: Führungskräfte in Unternehmen mit **bis zu 100 Mitarbeiter\*innen** und **geringerem Umsatz von bis zu 1 Million € pro Jahr** berichten eher von **Verbesserungen der Arbeitsleistung**.

# Identifikation von Mitarbeiter\*innen mit dem Arbeitgeber im Homeoffice

Welches Verhältnis von „Homeoffice“ / „Büro“ empfinden Sie als optimal für die Zeit nach der Pandemie?



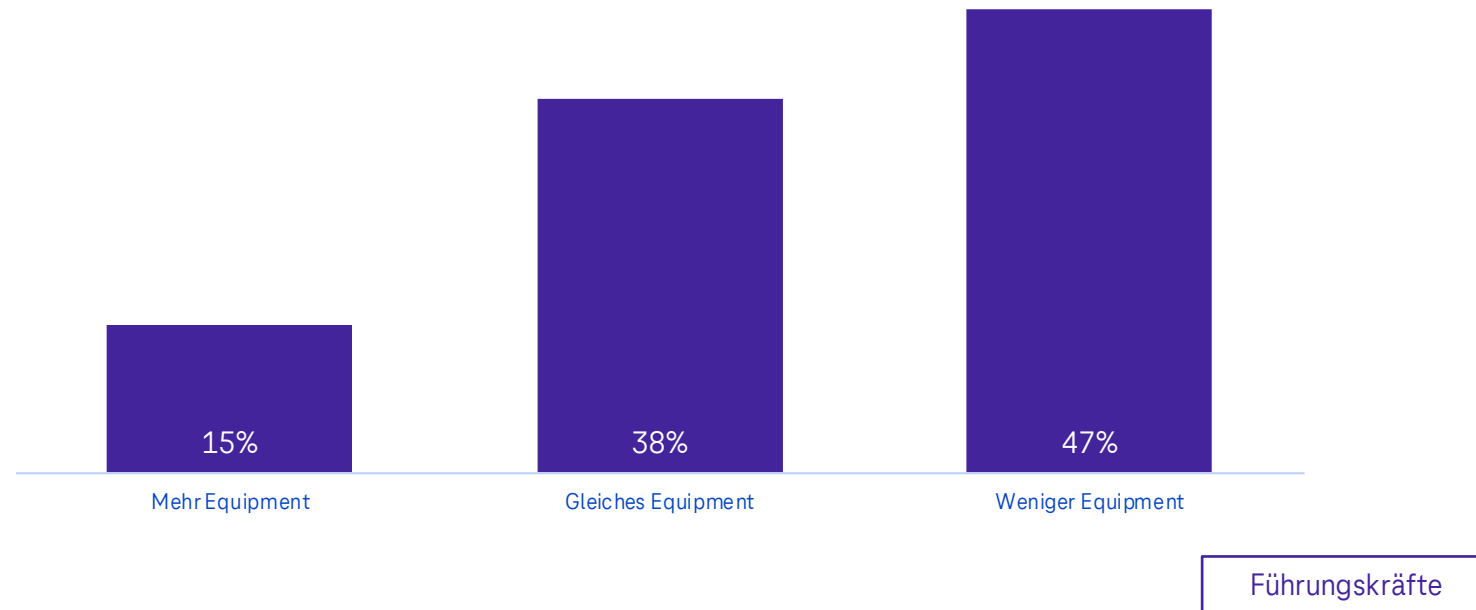
Basis: Führungskräfte N = 200

## Kurze Zusammenfassung

- **63% der Führungskräfte geben an**, dass sich das Homeoffice **eher positiv** oder **positiv** auf die **Identifikation** der Mitarbeiter\*innen mit dem Unternehmen **ausgewirkt** habe.
- Lediglich **1% der Führungskräfte** berichten, dass sich das Homeoffice **negativ** auf die Identifikation mit dem Arbeitgeber ausgewirkt habe.

# Verfügbarkeit von Equipment im Homeoffice

Steht Ihren Mitarbeiter\*innen im Homeoffice das gleiche technische Equipment zur Verrichtung ihrer Tätigkeiten zur Verfügung wie in Ihrer Betriebsstätte?



Basis: Führungskräfte N = 200

## Kurze Zusammenfassung

- **Fast die Hälfte der Führungskräfte** berichtet, dass ihren Mitarbeiter\*innen im Homeoffice **weniger Equipment** als im Büro zur Verfügung stehe.
- **Nur 15% der Führungskräfte** gibt an, dass ihren **Mitarbeiter\*innen mehr Equipment** im Homeoffice zur Verfügung stehe.