

Pressemitteilung – 06. Oktober 2022 – HEUTE UND MORGEN GmbH, Köln

Präsenz, Homeoffice oder Hybrid: Wie sich verschiedene Arbeitsmodelle auf die Mitarbeiterbindung auswirken können

Aktuelle Trendstudie von HEUTE UND MORGEN untersucht Verbreitung und Akzeptanz verschiedener Arbeitsmodelle und deren Einfluss auf die Mitarbeiterbindung und die Zusammenarbeit in Unternehmen

Aktuell arbeiten die meisten Beschäftigten noch in Präsenz, hybride Arbeitsmodelle und Homeoffice bleiben aber auch nach Corona auf dem Vormarsch – mit Chancen und Risiken

Köln, 06. Oktober 2022. Arbeitnehmer, die ganz oder überwiegend im Homeoffice tätig sind, zeigen im Durchschnitt eine geringere Bindung an ihren Arbeitgeber als Arbeitskräfte, die ausschließlich in Präsenz arbeiten. Deutlich entscheidender für die Stärke und Qualität der Mitarbeiterbindung sind aber weniger die Arbeitsmodelle an sich, sondern wie diese in Unternehmen akzeptiert, kommuniziert und kultiviert werden. Glücklich oder unglücklich werden können die Arbeitnehmer im Homeoffice ebenso wie in der Präsenzarbeit.

Dies zeigt die aktuelle Trendstudie «Präsenz, Homeoffice oder Hybrid? Arbeitssituation und Mitarbeiterbindung in Deutschland» des Marktforschungs- und Beratungsinstituts HEUTE UND MORGEN aus Köln. 1.500 berufstätige Bundesbürger, mit mindestens zwei Jahren Betriebszugehörigkeit bei ihrem aktuellen Arbeitgeber, wurden nach ihren Erfahrungen mit verschiedenen Arbeitsmodellen und zu Einflussfaktoren auf die Mitarbeiterbindung befragt. Ausführlich untersucht wurden zudem verschiedene Maßnahmen, die Unternehmen einsetzen, um eine wachsende räumliche Distanz der Mitarbeitenden funktional, sozial und emotional zu überbrücken.

Aktuelle Präsenzregelungen: Wie derzeit in Deutschland gearbeitet wird ...

Die aktuellen Präsenzregelungen in den Unternehmen zeigen im Vergleich zur Situation vor Corona deutlich gestiegene Anteile an Homeoffice bzw. hybridem Arbeiten: Während vor Corona in über 80 Prozent der Unternehmen noch fast alle Mitarbeiter in Präsenz arbeiteten, sind dies aktuell nur noch rund 50 Prozent. Persönlich arbeiten aktuell 62 Prozent der befragten Arbeitnehmer ausschließlich in Präsenz, 32 Prozent arbeiten hybrid und sechs Prozent ausschließlich im Homeoffice. Die Mehrheit der aktuell hybrid oder ausschließlich im Homeoffice Arbeitenden hat vor der Corona-Pandemie noch ausschließlich in Präsenz gearbeitet.

Übergreifend betrachtet ist die Nachfrage nach vermehrtem Arbeiten im Homeoffice größer als die Nachfrage nach (wieder) stärkerem Arbeiten in Präsenz. Aber auch letzteres Bedürfnis eines Teils der Beschäftigten sollte in der allgemeinen Homeoffice-Euphorie nicht untergehen.

„Arbeitgeber tun gut daran, jenseits objektiver Erfordernisse einen offenen Dialog über verschiedene Arbeitsmodelle zu führen und nach Möglichkeit flexible und individuell passende Präsenzregelungen zuzulassen – und diese zugleich zu integrieren“, sagt Tanja Höllger, Geschäftsführerin bei HEUTE UND MORGEN. „Innerhalb der einzelnen Regelungen gilt es, die Vor- und Nachteile aus der Praxis heraus zu evaluieren, klar zu benennen und adaptiv weiterzuentwickeln.“

Bei zunehmend gewünschter Arbeit im Homeoffice bzw. in Hybrid-Arbeitsmodellen kommt es für Unternehmen insbesondere darauf an, gute Führung, Zusammenarbeit und „Wir-Gefühl“ auch über räumliche Distanz hinweg aufrecht zu erhalten. Gelingt dies nicht, droht auf längere Sicht eine Erosion der Mitarbeiterbindung. Gerade in Zeiten zunehmender Fachkräfteengpässe ist die Bindung des Stammpersonals aber ebenso wichtig wie die Gewinnung neuer Talente.

Vorgeschriebene versus frei wählbare Arbeitsmodelle: Treffen diese Bedarfe und Wünsche der Beschäftigten?

Jenseits objektiver Arbeitserfordernisse (zahlreiche berufliche Tätigkeiten lassen sich auch auf Dauer ausschließlich in Präsenz ausüben) spielt es für die Mitarbeiterzufriedenheit und Mitarbeiterbindung eine zentrale Rolle, inwiefern die bestehenden Arbeitsmodelle und Präsenzregelungen die Bedarfe und Wünsche der Beschäftigten treffen.

So gibt es unter den „Präsenz-Arbeitern“ – neben den 69 Prozent derer, die aus objektiven Gründen nur in Präsenz arbeiten können bzw. müssen – aktuell 19 Prozent „Überzeugte Präsenz-Arbeiter“ (die freiwillig und gerne in Präsenz arbeiten) und 12 Prozent „Unglückliche Präsenzarbeiter“ (die gerne mehr im Homeoffice arbeiten wollen würden, dies vom Arbeitgeber aber nicht erlaubt bzw. ermöglicht wird).

Dies hat wiederum sehr deutliche Auswirkungen auf die Mitarbeiterbindung: „Überzeugte Präsenzarbeiter“ weisen auf einer Skala von 0 bis 100 (0 = keine Mitarbeiterbindung ans Unternehmen, 100 = besonders starke Mitarbeiterbindung) im Durchschnitt einen Bindungsindex von 75 Punkten auf; „Unglückliche Präsenzarbeiter“ hingegen nur von 52 Indexpunkten. „Glückliche Hybridarbeiter“ (das frei wählbare oder zugestandene Maß an Homeoffice-Tagen entspricht hier den persönlichen Wünschen und Erwartungen) weisen einen Bindungsindex von 71 Punkten auf. „Unglückliche Hybridarbeiter“ (Umfang an Homeoffice-Tagen entspricht nicht den eigenen Erwartungen, liegt in der Regel unter dem gewünschten Umfang) hingegen nur 61 Indexpunkte.

Besonders auffällig ist: 2 von 3 der aktuell hybrid Arbeitenden zählen zu den „Unglücklichen Hybridarbeitern“. Sie wollen mehr Tage im Homeoffice arbeiten als ihnen bisher von ihrem Arbeitgeber zugestanden bzw. ermöglicht wird (in Ausnahmefällen wird auch gewünscht, weniger als derzeit im Homeoffice und wieder mehr in Präsenz zu arbeiten). Offenbar wird gerade das „Hybride Arbeiten“ – das gerne als *das* Zukunftsmodell der Arbeit betrachtet wird – in vielen Unternehmen bisher eher noch randständig praktiziert, oder auch nur als fortschrittlich wirkendes Feigenblatt verwendet. Nach Vorschrift in Präsenz zu arbeiten (auch da, wo dies objektiv nicht unbedingt erforderlich wäre) kann in Unternehmen negativ wirken. Ebenso aber auch eine plakative Homeoffice-Kultur, die – zumindest im großen Maßstab – in der Belegschaft gar nicht erwünscht ist.

„Klassische Einheitslösungen und an starren Vorschriften orientierte Präsenzmodelle erscheinen aus heutiger Sicht überholt und wenig zielführend“, sagt Julia Nachtsheim, Studienleiterin bei HEUTE UND MORGEN. „Zugleich ist die Ausdifferenzierung und Integration unterschiedlicher Arbeitsmodelle ein Spagat. Erfordert innovative und flexible Lösungen ebenso wie deren kontinuierliche Weiterentwicklung und Evaluation. Vereinseitigende Verzerrungen oder Hypes, in die eine wie in die andere Richtung, erscheinen hingegen fehl am Platz.“

Wichtige Treiber der Mitarbeiterbindung – auch unter Bedingungen räumlicher Distanz

Als übergreifend wichtige Treiber der Mitarbeiterbindung lassen sich – unabhängig von den derzeit praktizierten Arbeitsmodellen – aus Mitarbeitersicht insbesondere folgende Faktoren ausmachen: „*Meine Meinung zählt im Unternehmen*“, „*Die Mitarbeiter werden in der Arbeitsplanung angemessen berücksichtigt*“ und „*Die Aufgaben werden im Unternehmen gerecht verteilt*“.

Lediglich jeder zweite Beschäftigte beantwortet diese zentralen Aspekte für das eigene Unternehmen positiv. Beschäftigte, die teils oder überwiegend im Homeoffice arbeiten, äußern sich speziell zur Gerechtigkeit der Aufgabenverteilung noch kritischer als die Präsenzarbeiter. In besonderem Maße gilt dies in größeren Unternehmen.

Insgesamt zeigt sich: Neue Arbeitsmodelle bringen eine Reihe zusätzlicher Anforderungen und Risiken mit sich. Und: „Alte“ Probleme bleiben zugleich bestehen, können sich unter distanten Arbeitsbedingungen sogar noch verschärfen bzw. zuspitzen.

Speziell im Hinblick auf soziale Veranstaltungsangebote zeigt sich: Je mehr Veranstaltungen (in Präsenz oder digital) in bzw. von Unternehmen angeboten werden, desto positiver urteilen die Mitarbeitenden. Zugleich kommen Präsenzveranstaltungen im direkten Vergleich deutlich besser an als digitale Veranstaltungen. Dies gilt auch unabhängig davon, ob die Beschäftigten selbst überwiegend in Präsenz oder im Homeoffice arbeiten.

Weitere Studieninformationen und Studienbestellung

Die komplette rund 140-seitige Trendstudie «Präsenz, Homeoffice oder Hybrid? Arbeitssituation und Mitarbeiterbindung in Deutschland» kann kostenpflichtig über HEUTE UND MORGEN bezogen werden. Die Studie enthält umfangreiche weitere Ergebnisse und Detailanalysen zu verschiedenen Präsenzmodellen, deren Einfluss auf zentrale Parameter der Mitarbeiterbindung sowie wertvolle Tipps für die Gestaltung der Mitarbeiterbeziehungen und des Zusammenhalts auch unter Bedingungen stärkerer räumlicher Distanzierung.

Eine kostenfreie Kurzversion der Studie ist auf Anfrage per Mail erhältlich:

hr-forschung@heuteundmorgen.de

Kontakt für Rückfragen zum Studienbezug

Julia Nachtsheim

Senior Projektleiterin

HEUTE UND MORGEN GmbH

Breite Straße 137-139

50667 Köln

Telefon: +49 221 99 500 521

E-Mail: julia.nachtsheim@heuteundmorgen.de

Pressekontakt

Kommunikations- und Pressebüro

Ansgar Metz

Haselbergstraße 19

50931 Köln

Telefon: +49 177 295 38 00

E-Mail: ansgar.metz@email.de