



Die Zukunft der Arbeitswelt ist hybrid

Und so wird sie aussehen

Zusammenfassung

Das übergeordnete Ziel eines Hybridmodells besteht darin, den unterschiedlichsten Bedürfnissen der Mitarbeiter während einer Arbeitswoche oder eines Arbeitstages gerecht zu werden. Beispiele hierfür sind die Notwendigkeit, sich zu konzentrieren oder zusammenzuarbeiten sowie die Notwendigkeit, die Arbeit mit familiären Verpflichtungen in Einklang zu bringen.

Vor über einem Jahr begann die COVID-19-Pandemie. Sie zwang Millionen von Menschen weltweit, von zu Hause aus zu arbeiten, und schuf eine neue Normalität, die die Arbeitswelt nachhaltig verändert hat. Viele Arbeitnehmer haben die Vorteile der Telearbeit genossen, wie beispielsweise mehr Zeit mit der Familie zu verbringen und weniger Zeit auf das Pendeln oder die Vorbereitung auf den Arbeitstag zu verwenden. Allerdings wurden auch die Nachteile deutlich: Ablenkungen zu Hause, kein persönlicher Kontakt zu Kollegen, eine schlechtere Work-Life-Balance und die Tendenz, mehr zu arbeiten.

Jetzt, wo immer mehr Menschen geimpft werden und wir die Pandemie allmählich in den Griff bekommen, fragen sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber, was als nächstes passieren wird. Und genau da kommt das Hybridmodell ins Spiel. Bei einem hybriden Arbeitsplatzmodell haben die Beschäftigten die Flexibilität, an verschiedenen Orten zu arbeiten, so zum Beispiel in Unternehmensbüros, Coworking Spaces, öffentlichen Räumen und von zu Hause aus. Die konkrete Umsetzung wird je nach Unternehmen unterschiedlich umgesetzt werden. Das übergeordnete Ziel eines Hybridmodells besteht jedoch darin, den unterschiedlichsten Bedürfnissen der Mitarbeiter während einer Arbeitswoche oder eines Arbeitstages gerecht zu werden. Beispiele hierfür sind die Notwendigkeit, sich zu konzentrieren oder zusammenzuarbeiten sowie die Notwendigkeit, die Arbeit mit familiären Verpflichtungen in Einklang zu bringen.

Um mehr darüber zu erfahren, wie die Zukunft der Arbeitswelt durch einen hybriden Ansatz geprägt sein wird, hat WeWork zusammen mit dem unabhängigen Forschungsunternehmen Workplace Intelligence eine Blindbefragung mit 1.000 leitenden und 1.000 nicht leitenden Angestellten durchgeführt. Die Umfrage untersuchte die Vorteile, Nachteile und Anforderungen des hybriden Modells, seine finanziellen Auswirkungen, wie es mit der Immobilienstrategie des Unternehmens zusammenhängt und wie es von Mitarbeitern und Führungskräften wahrgenommen wird.

Die Ergebnisse zeigen, dass die meisten Angestellten erwarten, weiterhin zumindest ein paar Tage pro Woche von zu Hause aus zu arbeiten, und die Unternehmen beabsichtigen, dies zu unterstützen, da die Produktivität im Allgemeinen durch die Telearbeit nicht gelitten hat. Gleichzeitig wünschen sich die Menschen aber auch dringend Arbeitsbereiche außerhalb ihres Zuhauses, und die Unternehmen haben diese Notwendigkeit erkannt.

Die Umfrage zeigte, dass Arbeitgeber sich der Vorteile eines Hybridmodells bewusst sind, jedoch Anpassungen vornehmen müssen, damit das Modell langfristig gesehen wirksam ist. Für Unternehmen bedeutet die Umstellung auf hybride Arbeitsformen, dass sie ihr Immobilienportfolio und die Gestaltung ihrer Büroflächen überdenken müssen. Zudem werden sie ihre Vorstellungen bezüglich des Zeitpunkts überdenken müssen, zu dem die Mitarbeiter ihre Arbeit erledigen. Viele Arbeitnehmer wünschen sich eine flexible Zeiteinteilung und empfinden den klassischen Arbeitstag von 9 bis 17 Uhr als unzeitgemäß und kontraproduktiv hinsichtlich ihrer allgemeinen Lebensqualität.

Am wichtigsten ist vielleicht die Erkenntnis, dass, wenn Mitarbeiter die Flexibilität haben, die sie sich wünschen, ihre Unternehmen von einer höheren Produktivität, Motivation und Loyalität profitieren können. Der Wunsch der Angestellten nach mehr Kontrolle, Flexibilität und Freiheit, wo und wann sie arbeiten, ist der eigentliche Kern des Hybrid-Ansatzes. Vielleicht hat es einer Pandemie bedurft, um zu zeigen, dass es für den Unternehmenserfolg von Vorteil ist, den Mitarbeitern das zu geben, was sie sich wünschen. Und jetzt, wo die Unternehmen den Sprung gewagt haben, sieht die Zukunft der Arbeitswelt vielversprechend aus. Und diese Zukunft wird hybrid sein.

Methodik

Die Ergebnisse basieren auf einer Blindstudie, die von Workplace Intelligence und Savanta, Inc. vom 11. bis 19. Februar 2021 durchgeführt wurde. Die Umfrageteilnehmer wussten nicht, dass WeWork der Sponsor der Studie war. Die Zielgruppe der Umfrage bestand aus 1.000 leitenden und 1.000 nicht leitenden Angestellten, die in Vollzeit arbeiteten, mindestens 18 Jahre alt waren und in den USA lebten. Die Teilnehmer wurden anhand verschiedener Verfahren und aus verschiedenen Quellen rekrutiert und hatten vor der Teilnahme an der Umfrage durchschnittlich 300 Profildatenpunkte eingegeben. Die Ergebnisse jeder Stichprobe können Abweichungen aufweisen.

Demografie

Um das Thema in seiner ganzen Komplexität zu erfassen, wurden die Teilnehmer der Umfrage so ausgewählt, dass verschiedenste Bereiche repräsentativ abgedeckt waren: Geschlecht, Altersgruppe, Einkommens- und Bildungsniveau, Haushaltsgröße, geografischer Standort, Unternehmensgröße, Aufgabenbereich/Funktion und Branche.

Wichtigste Ergebnisse

64 %

der Arbeitnehmer wären bereit, die Kosten für den Zugang zu einem Büroraum selbst zu tragen.

75 %

der Arbeitnehmer würden mindestens auf einen Vorteil oder eine Annehmlichkeit am Arbeitsplatz verzichten, wenn sie ihre Arbeitsumgebung dafür frei wählen könnten.

79 %

der Führungskräfte planen, ihren Mitarbeitern die Möglichkeit zu geben, ihre Arbeitszeit aufzuteilen und anteilig von zu Hause aus zu arbeiten, wenn ihre Tätigkeit dies zulässt.

76 %

der Führungskräfte geben an, dass sie ihren Mitarbeitern wahrscheinlich einen Zuschuss zahlen werden, damit sie von zu Hause oder in einem Coworking Space arbeiten können.

Jeder zweite

Mitarbeiter würde es vorziehen, höchstens drei Tage pro Woche im Büro zu verbringen, und zwar höchstens fünf Stunden pro Tag.

Doppelt so viel Zeit

Die zufriedeneren und engagierteren Arbeitnehmer möchten nach COVID-19 doppelt so viel Zeit an Orten verbringen, bei denen es sich nicht um ihr Zuhause oder das Büro im Unternehmen handelt, wie ihre weniger engagierten Kollegen.

Die Zukunft der Arbeitswelt ist hybrid

Und so wird sie aussehen

Im Rahmen des neuen Modells des hybriden Arbeitsplatzes können Arbeitnehmer während der Woche von mehreren Umgebungen aus arbeiten, aber sie können auch an den einzelnen Arbeitstagen von verschiedenen Orten aus arbeiten. Ein Arbeitnehmer könnte seinen Arbeitstag beispielsweise zu Hause beginnen und anschließend in ein Büro oder einen Coworking Space gehen, um sich mit Kollegen zu treffen. Mehr als die Hälfte (53 %) der von uns befragten Arbeitnehmer geben an, dass sie nach COVID-19 maximal drei Tage pro Woche in einem Büro arbeiten möchten. Wenn sie jedoch einen festen Arbeitsplatz nutzen, geben 50 % der Arbeitnehmer an, dass eine Arbeitszeit von weniger als fünf Stunden pro Tag wünschenswert ist.

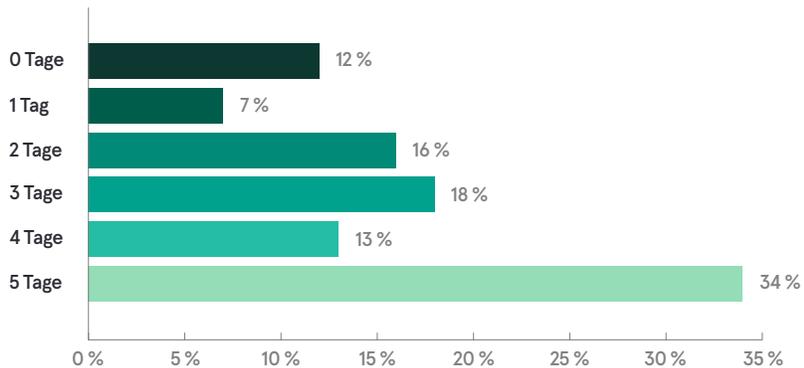
53 %

der Arbeitnehmer möchten maximal drei Tage pro Woche in einem Büro arbeiten.

ARBEITNEHMER

Wie viele Tage pro Woche würdest du in einem Büro arbeiten, wenn du die Wahl hättest?

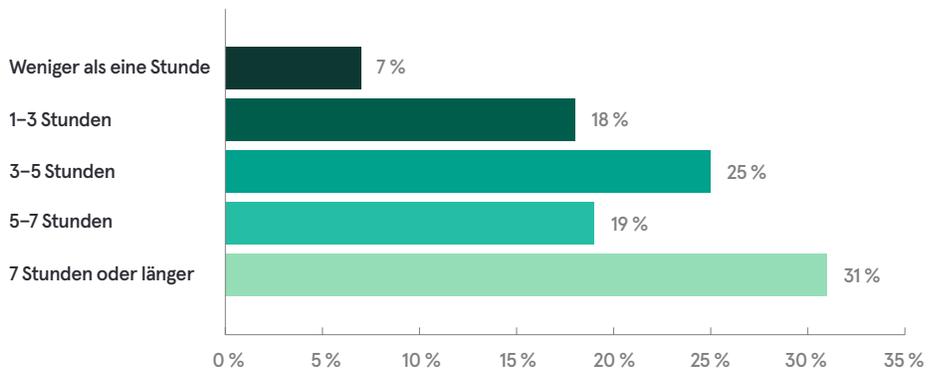
TEILNEHMER INSGESAMT: 1000



ARBEITNEHMER

Wie viele Stunden würdest du im Idealfall an Tagen arbeiten, die du in einem Büro verbringst?

TEILNEHMER INSGESAMT: 1000



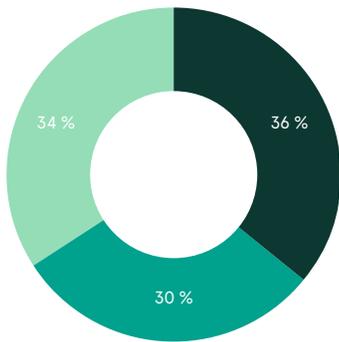
50 %

der Arbeitnehmer sagen, dass weniger als fünf Stunden pro Tag ideal sind, wenn sie im Büro arbeiten.

ARBEITNEHMER

Wie viel Prozent deiner Arbeitszeit würdest du nach COVID-19 am liebsten in den folgenden Umgebungen verbringen?

TEILNEHMER INSGESAMT: 1000

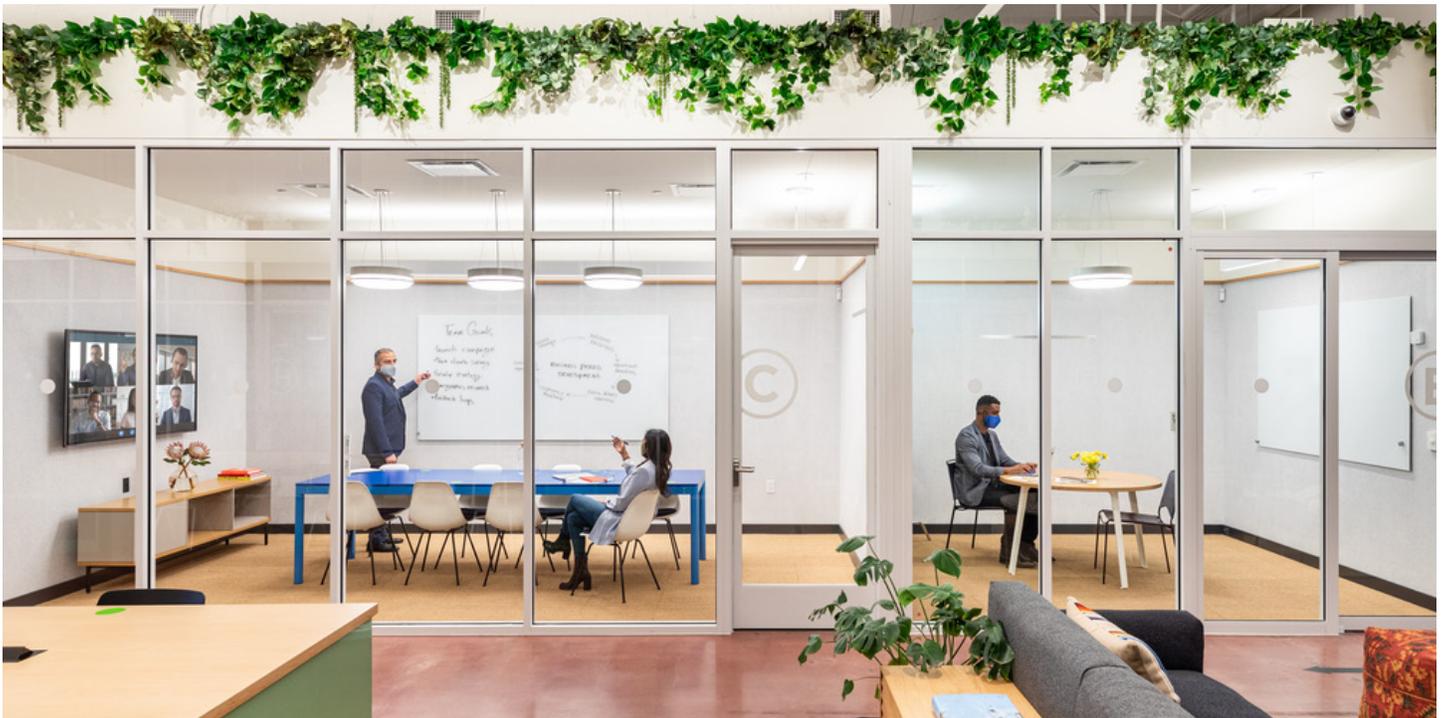


- Unternehmenszentrale
- Homeoffice
- Andere Orte

Andere Orte sind beispielsweise ein Satellitenbüro des Unternehmens, ein Coworking Space/eine flexible gemeinsam genutzte Bürofläche oder ein öffentlicher Drittraum wie eine Bibliothek oder ein Café.

Hinsichtlich des Arbeitsortes beabsichtigen die Arbeitnehmer, ihre Zeit nahezu ausgewogen auf die Unternehmenszentrale, ihr Zuhause und andere Orte wie Satellitenbüros, Coworking und flexible Gemeinschaftsräume oder öffentliche „Dritträume“ wie eine Bibliothek oder ein Café aufzuteilen. Die Vorstellungen der Unternehmen decken sich mit den Wünschen der Arbeitnehmer: Die Führungskräfte wünschen sich, dass die Mitarbeiter etwa die Hälfte (53 %) ihrer Zeit in einem Büro (z. B. in der Zentrale oder einer Außenstelle) und etwa die Hälfte (47 %) ihrer Zeit von zu Hause oder einem anderen öffentlichen Ort aus arbeiten.

Für Unternehmen wird es sicherlich logistische Herausforderungen geben. Dazu zählen die Herausforderungen, verschiedene Arbeitsorte einzubinden, hybride Arbeitszeiten zu ermöglichen und dabei ein hohes Maß an Sicherheit zu gewährleisten sowie eine einheitliche Unternehmenskultur aufrechtzuerhalten. Die Vorteile eines hybriden Arbeitsumfelds sind den Aufwand allerdings auf jeden Fall wert, wie unsere Umfrage ergab.



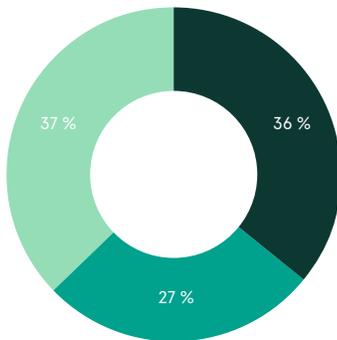
Ein hybrider Ansatz kann zu besseren Arbeitsergebnissen führen

ARBEITNEHMER

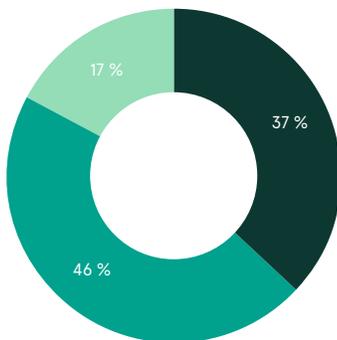
Wie viel Prozent deiner Arbeitszeit würdest du nach der COVID-19-Pandemie am liebsten in den folgenden Umgebungen verbringen?

TEILNEHMER INSGESAMT: 1000

Zufriedene, engagierte Mitarbeiter, die ihr Unternehmen weiterempfehlen würden:



Unzufriedene, nicht engagierte Mitarbeiter, die ihr Unternehmen wahrscheinlich nicht weiterempfehlen würden:



- Unternehmenszentrale
- Homeoffice
- Andere Orte

Andere Orte sind beispielsweise ein Satellitenbüro des Unternehmens, ein Coworking Space/eine flexible gemeinsam genutzte Bürofläche oder ein öffentlicher Drittraum wie eine Bibliothek oder ein Café.

Vor und während COVID-19 haben sehr zufriedene, engagierte Mitarbeiter, die ihr Unternehmen wahrscheinlich weiterempfehlen würden, ihre Zeit anders aufgeteilt als diejenigen, die angeben, dass sie mit ihrem Arbeitsplatz unzufrieden sind. Im Vergleich zu ihren weniger zufriedenen und weniger engagierten Kollegen haben sie 50 % mehr Zeit an Orten wie Satellitenbüros, Coworking Spaces oder öffentlichen „Dritträumen“ verbracht und etwa ein Drittel weniger Zeit in ihrer Unternehmenszentrale.

Nach der Pandemie werden diese Unterschiede wahrscheinlich noch deutlicher werden. Die meisten Arbeitnehmer geben an, dass sie häufiger von zu Hause aus arbeiten möchten, wohingegen besonders zufriedene und engagierte Mitarbeiter viel mehr Zeit an Standorten außerhalb der Firmenzentrale (37 %) und viel weniger Zeit zu Hause (27 %) verbringen möchten, als ihre weniger engagierten Kollegen. Von den weniger zufriedenen und weniger motivierten Arbeitnehmern wollen nur 17 % ihre Zeit an anderen Arbeitsplätzen und 46 % ihre Zeit zu Hause verbringen.

Die Botschaft an die Arbeitgeber ist eindeutig: Beschäftigte, die ihrer Arbeit gegenüber besonders positiv eingestellt sind, haben schon seit einiger Zeit Zugang zu hybriden Lösungen. Nach der Pandemie wird der Wunsch der Menschen nach hybriden Lösungen allerdings zunehmen. Arbeitgeber, die keine hybriden Optionen anbieten, verpassen damit die Gelegenheit, ihre Geschäftsergebnisse zu verbessern. Gallup hat beispielsweise herausgefunden, dass Unternehmen mit einem hohen Maß an Mitarbeitermotivation eine 22 % höhere Rentabilität, 21 % höhere Produktivität und bis zu 65 % weniger Fluktuation aufweisen.

Doppelt so viel Zeit

Zufriedene, engagierte Mitarbeiter, die ihr Unternehmen weiterempfehlen würden, möchten nach COVID-19 doppelt so viel Zeit an Orten wie Satellitenbüros, Coworking Spaces und öffentlichen Dritträumen verbringen, wie ihre weniger engagierten Kollegen.

ARBEITNEHMER

Was sind deiner Meinung nach die größten Vorteile eines Hybridmodells?

TEILNEHMER INSGESAMT: 1000

AUSWAHL DER DREI WICHTIGSTEN

- 62 % Bessere Work-Life-Balance
- 49 % Kontrolle über meine Arbeitszeit
- 48 % Weniger Kosten durch Pendeln
- 48 % Entspanntere Arbeitsumgebung
- 45 % Mehr Zeit mit der Familie
- 28 % Mehr Kontakt zu anderen
- 6 % Es gibt keine Vorteile

FÜHRUNGSKRÄFTE

AUSWAHL DER DREI WICHTIGSTEN

- 52 % Mehr Flexibilität
- 49 % Höhere Produktivität
- 42 % Engagiertere Mitarbeiter
- 37 % Möglichkeit der Wahl
- 32 % Unkompliziertere Führung der Mitarbeiter
- 29 % Mehr Kontakt zu anderen
- 24 % Weniger Kosten für Gebäude
- 24 % Anwerbung/Bindung von Personal
- 4 % Es gibt keine Vorteile

Die Vor- und Nachteile eines Hybridmodells

Die überwiegende Mehrheit der Mitarbeiter ohne Führungsverantwortung (94 %) und Führungskräfte (96 %) sind der Meinung, dass hybride Arbeitsformen mindestens einen Vorteil bieten. Eine bessere Work-Life-Balance ist für fast zwei Drittel der Mitarbeiter ohne Führungsverantwortung der mit Abstand wichtigste Vorteil. Weitere Vorteile sind mehr Kontrolle, weniger Stress und mehr Zeit mit der Familie sowie geringere Kosten für das Pendeln.

Die drei größten Vorteile für die Führungskräfte sind mehr Flexibilität, eine höhere Produktivität und ein stärkeres Engagement der Mitarbeiter. Die Umfrageergebnisse deuten darauf hin, dass sich die Führungskräfte des Nutzens des Hybridmodells für den Unternehmenserfolg bewusst sind, sie jedoch davon profitieren würden, noch mehr über die vielfältigen Vorteile eines hybriden Arbeitsmodells zu erfahren.

Sowohl die Mitarbeiter ohne Führungsverantwortung als auch die Führungskräfte haben verschiedene Nachteile des Hybridmodells festgestellt, die sich hauptsächlich auf die Herausforderungen der Telearbeit beziehen. Etwa die Hälfte der Mitarbeiter gibt an, dass es im Zusammenhang mit der Telearbeit mitunter schwierig ist, sich die Zeit effektiv einzuteilen und sich zu konzentrieren. Außerdem sind sie der Meinung, dass sich die fehlende Kontrolle negativ auswirken könnte. Die Nachteile, die von den Führungskräften genannt wurden, decken sich mit diesen Bedenken. Mehr als ein Drittel der Führungskräfte ist der Meinung, dass die Führung der Mitarbeiter mitunter schwierig sein kann. Sie befürchten, dass die Produktivität aufgrund von Ablenkungen zu Hause sinkt und sie haben das Gefühl, dass es weniger zwischenmenschliche Interaktion gibt.

Diese Bedenken sind sicherlich berechtigt. Sie spiegeln jedoch eher die aktuelle Arbeitssituation wider, als die Gegebenheiten nach COVID-19. Wenn die Arbeitnehmer wieder einen größeren Teil ihrer Arbeitszeit in einem Büro, Coworking Space oder an einem anderen Ort verbringen, werden sie wahrscheinlich die für sie und ihre Arbeitgeber passende Balance finden.



Kontrolle und Flexibilität sind das A und O eines Hybridmodells

Laut unserer Umfrage wünschen sich fast alle Mitarbeiter (95 %) ein gewisses Maß an Kontrolle darüber, wie, wo und wann sie arbeiten. Der Wunsch nach Kontrolle ist nichts Neues. Während COVID-19 wurde jedoch sicherlich ein nie dagewesenes Maß an Kontrolle über den Arbeitsort und die Arbeitstermine möglich. Nahezu von heute auf morgen waren Millionen von Menschen gezwungen, von zu Hause aus zu arbeiten. Auch die Unternehmen sahen sich gezwungen, die plötzliche Umstellung auf die Telearbeit zu akzeptieren, selbst wenn sie Bedenken hinsichtlich des Ergebnisses hatten.

Nun, ein Jahr später, haben die meisten Unternehmen ihre Meinung grundlegend geändert. Laut einer Studie von PwC erklären 83 % der Arbeitgeber, dass die Umstellung auf die Telearbeit für ihr Unternehmen positiv verlaufen ist (gegenüber 73 % im Juni 2020). Nahezu alle befragten Führungskräfte (96 %) erklärten in unserer Umfrage, dass sie bereit sind, ihren Mitarbeitern ein gewisses Maß an Kontrolle zu übertragen, da sie die Vorteile der Telearbeit während der Pandemie unmittelbar miterlebt haben.

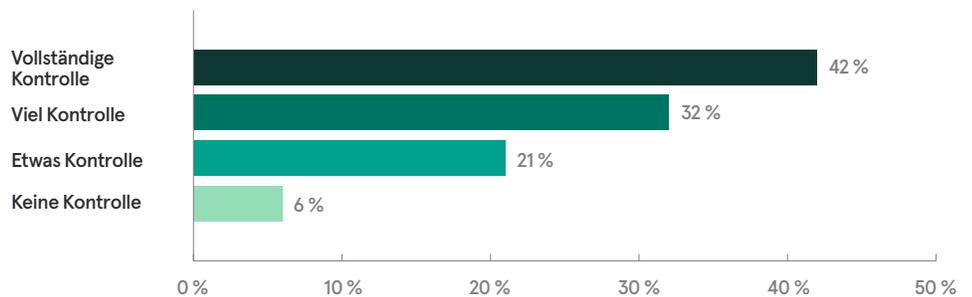
95 %

der Mitarbeiter wünschen sich ein gewisses Maß an Kontrolle darüber, wie, wann und wo sie arbeiten.

ARBEITNEHMER

Wie viel Kontrolle möchtest du darüber haben, wie, wann und wo du arbeitest?

TEILNEHMER INSGESAMT: 1000



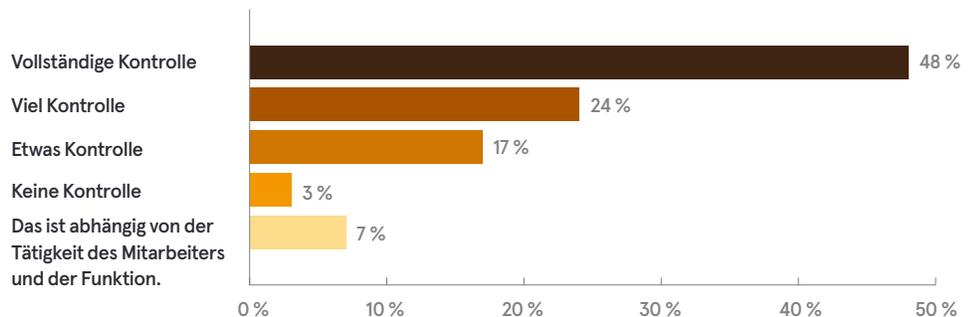
FÜHRUNGSKRÄFTE

Wie viel Kontrolle möchtest du deinen Mitarbeitern dahingehend gewähren, wie, wann und wo sie arbeiten?

TEILNEHMER INSGESAMT: 1000

96 %

der Führungskräfte sind gewillt, ihren Mitarbeitern ein gewisses Maß an Kontrolle darüber zu geben, wie, wann und wo sie arbeiten.





Des Weiteren wurden die Teilnehmer dazu befragt, wie sie die Arbeitszeit ihrer Mitarbeiter nach COVID-19 zwischen den Büros im Unternehmen und der Telearbeit aufteilen werden. Knapp zwei Drittel (65 %) der Mitarbeiter wünschen sich, dass ihr Arbeitgeber es ihnen ermöglicht, ihre Arbeitszeit auf verschiedene Arbeitsorte aufzuteilen. Der Anteil der Führungskräfte, die angeben, dass sie ihren Mitarbeitern zukünftig eine derartige zeitliche Aufteilung ermöglichen möchten, ist mit 79 % sogar noch höher.

Basierend auf diesen Erkenntnissen scheint es, dass Mitarbeiter nicht zu befürchten haben, dass sie die Freiheit und Flexibilität, die sie während der Pandemie zu schätzen gelernt haben, wieder einbüßen. Und diese Flexibilität ist, wie wir inzwischen wissen, für Arbeitnehmer und Unternehmen gleichermaßen von Vorteil.

ARBEITNEHMER

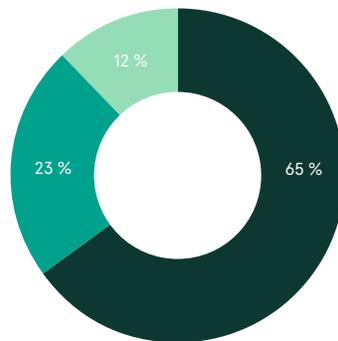
Möchtest du, dass dein Arbeitgeber dir nach der COVID-19-Pandemie die Möglichkeit gibt, sowohl im Büro des Unternehmens als auch per Telearbeit zu arbeiten?

FÜHRUNGSKRÄFTE

Hast du vor, deinen Mitarbeitern nach der COVID-19-Pandemie die Möglichkeit zu geben, sowohl im Büro des Unternehmens als auch per Telearbeit zu arbeiten?

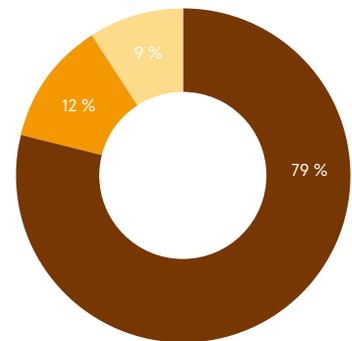


TEILNEHMER INSGESAMT: 893
Ausschließlich Mitarbeiter, die ihre Arbeit per Telearbeit erledigen können.



- Ja
- Nein
- Nicht entschieden

TEILNEHMER INSGESAMT: 1000



- Ja
- Nein
- Nicht entschieden

ARBEITNEHMER

Auf welche Vorteile und Vergünstigungen für Mitarbeiter würdest du verzichten, wenn du deine Arbeitsumgebung frei wählen könntest?

TEILNEHMER INSGESAMT: 1000

ALLE ZUTREFFENDEN OPTIONEN AUSWÄHLEN

- 29 % Flexible Arbeitszeiten
- 27 % Wellness-Programme
- 26 % Geldprämien
- 25 % Schulungen und Weiterbildungen
- 25 % Gesundheitsleistungen
- 24 % Arbeitszeit zu Hause
- 23 % Freizeitausgleich
- 20 % Altersvorsorge
- 25 % Ich würde auf nichts verzichten

Die Bedeutung von Flexibilität

Eines der überraschendsten Ergebnisse der Umfrage ist, dass Flexibilität für Mitarbeiter so wichtig ist, dass sie bereit wären, sogar auf einige der für sie wichtigsten Vorteile und Vergünstigungen, die sie von ihrem Arbeitgeber erhalten, zu verzichten. 75 % der Befragten würden auf mindestens einen Vorteil oder eine Vergünstigung (Gesundheitsleistungen, Geldprämien oder Freizeitausgleich) verzichten, wenn sie dafür ihr Arbeitsumfeld frei wählen könnten.

75 %

der Mitarbeiter würden auf mindestens einen Vorteil oder eine Vergünstigung verzichten, wenn sie dafür ihre Arbeitsumgebung frei wählen könnten.

Ein genauerer Blick auf die Daten zeigt, dass zwischen 20 und 25 % der Arbeitnehmer bereit wären, auf alle ihre Vorteile oder Vergünstigungen zu verzichten. Wenn man bedenkt, dass mehr als einer von vier Arbeitnehmern auf Geldprämien oder Gesundheitsleistungen also auf sehr reale, greifbare Vorteile verzichten würde, wenn sie dafür die Freiheit hätten, ihr Arbeitsumfeld frei zu wählen, wird deutlich, wie erstaunlich diese Ergebnisse tatsächlich sind. Sie zeigen, wie enorm wichtig es den Mitarbeitern ist, flexibel darin zu sein, wie und wo sie arbeiten.

Sind die Arbeitgeber auch bereit, vergleichbare Opfer für ein Hybridmodell zu bringen? Laut den Ergebnissen unserer Umfrage sind sie das zweifellos. Über ein Drittel der Führungskräfte hat bereits einen Zuschuss für Mitarbeiter gezahlt, damit diese einen flexiblen Arbeitsplatz oder Coworking Space ihrer Wahl nutzen können (39 %), oder einen Zuschuss für Telearbeit von zu Hause gewährt (32 %). Außerdem sagen mehr als drei Viertel der Führungskräfte (76 %), dass sie ihren Mitarbeitern in Zukunft wahrscheinlich einen solchen Zuschuss gewähren werden.

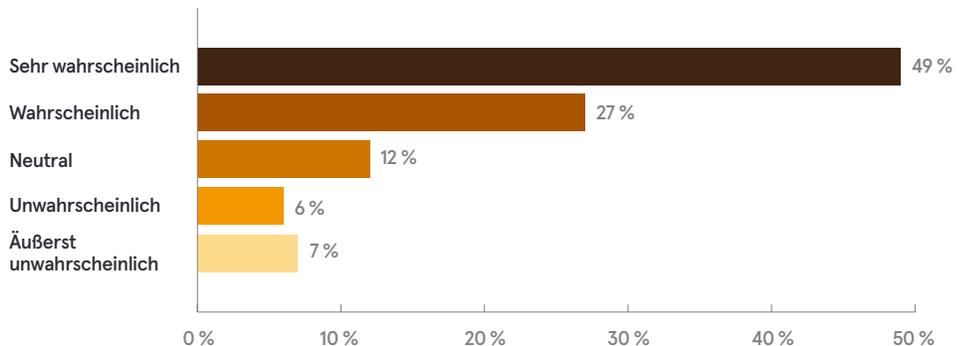
FÜHRUNGSKRÄFTE

Wie wahrscheinlich ist es, dass du deinen Mitarbeitern einen Zuschuss gewährst, damit sie von zu Hause aus oder in einem Coworking Space arbeiten können?

TEILNEHMER INSGESAMT: 1000

76 %

der Führungskräfte würden ihren Mitarbeitern wahrscheinlich einen Zuschuss gewähren, damit sie von zu Hause aus oder in einem Coworking Space arbeiten können.



ARBEITNEHMER

Was ist deiner Meinung nach der größte Vorteil der Arbeit in einem Büro?

TEILNEHMER INSGESAMT: 1000

ALLE ZUTREFFENDEN OPTIONEN AUSWÄHLEN

- 50 %** Die Möglichkeit, mich auf meine Arbeit zu konzentrieren
- 43 %** Die Zusammenarbeit mit meinem Team
- 38 %** Mich mit anderen zu treffen
- 37 %** Die Möglichkeit, kreativ zu sein
- 33 %** Einen Raum zur Verfügung zu haben, in dem ich meine Kunden empfangen kann
- 33 %** Zugang zu Ressourcen vor Ort (IT-Support, Empfangsmitarbeiter usw.)
- 24 %** Zugang zu verschiedenen Bereichen (Gemeinschaftsräume, Lounges usw.)
- 22 %** Zugang zu Einrichtungen vor Ort (Café, Fitnesscenter usw.)
- 16 %** Kostenlose Speisen und Getränke
- 4 %** Ich lege keinen Wert auf den Zugang zu einem Büroraum
- 3 %** Nichts davon

Der Mehrwert von Büroräumen

Der Kern eines Hybridmodells ist die Möglichkeit für Mitarbeiter, das Arbeiten von zu Hause mit dem Arbeiten im Büro oder an einem anderen Ort zu kombinieren. Die von uns befragten Mitarbeiter nannten eine Reihe von Vorteilen physischer Büroräume, darunter die Möglichkeit, sich zu konzentrieren und zusammenzuarbeiten. Tatsächlich zeigten die Teilnehmer zahlreiche Möglichkeiten auf, wie das Büro die Interaktion mit Kollegen und Kunden fördert. Ein wichtiger Aspekt unseres täglichen Arbeitslebens, den viele Menschen während der Pandemie vermisst haben.

Am bemerkenswertesten ist, dass Mitarbeitern Büroräume so wichtig sind, dass fast zwei Drittel (64 %) angaben, dass sie bereit wären, die Kosten dafür selbst zu tragen. Natürlich ist dieser Prozentsatz bei Mitarbeitern in der höchsten Einkommensklasse (die mehr als 200.000 US-Dollar pro Jahr verdienen) höher (80 %). Aber selbst in der niedrigsten Einkommensgruppe (30.000 bis 60.000 US-Dollar pro Jahr) geben 49 % der Teilnehmer an, dass sie für den Zugang zu Büroräumen einen Teil selbst bezahlen würden.

64 %

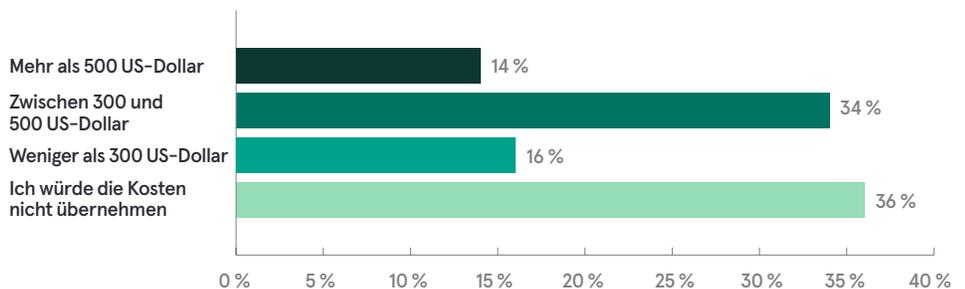
der Mitarbeiter würden die Kosten für den Zugang zu einem Büroraum selbst tragen.

Ein eindeutiges Fazit: Die Mitarbeiter wünschen sich unbedingt einen Arbeitsplatz fernab dem Stress und der Ablenkungen, die zu Hause herrschen. Außerdem vermissen sie all die anderen Vorzüge eines Büros: Die Möglichkeit, sich mit anderen zu treffen, den Zugang zu Ressourcen vor Ort und Ruhebereiche. Wenn die Unternehmen ihre Büros wieder öffnen und damit beginnen, das neue Hybridmodell umzusetzen, müssen sie unbedingt die Bedürfnisse ihrer Mitarbeiter berücksichtigen und Räume bereitstellen, die den Erwartungen der Mitarbeiter entsprechen (oder sie sogar übertreffen).

ARBEITNEHMER

Wie viel würdest du monatlich für ein Büro bezahlen, wenn dein Arbeitgeber dir keinen Zugang zu einem Büro an einem Ort deiner Wahl ermöglicht?

TEILNEHMER INSGESAMT: 1000



Welche Unternehmen nutzen das Hybridmodell am häufigsten?

Die Führungskräfte werden eher einen hybriden Ansatz wählen, wenn sie für große innerstädtische Unternehmen arbeiten.

Wie bei allen Arbeitsplatztrends wird das neue Hybridmodell vermutlich von den fortschrittlichsten Unternehmen aufgegriffen werden, bevor es allgemein Einzug erhält. Ob ein Unternehmen hybride Arbeitsformen einsetzt, hängt außerdem von bestimmten Faktoren wie der Branche oder der Tätigkeit ab, die sich darauf auswirken, ob die Mitarbeiter ortsunabhängig arbeiten können.

Laut unserer Umfrage halten Führungskräfte hybride Arbeitsformen eher für vorteilhaft und sind eher bereit, einen hybriden Ansatz zu verfolgen, wenn es sich um größere Unternehmen handelt, die in städtischen Gebieten angesiedelt sind, sich in der Vorgründungsphase befinden und in Bereichen wie der Finanzdienstleistungsbranche oder der Software- und Technologiebranche tätig sind.



Das Hybridmodell ist bereits auf allgemeine Zustimmung gestoßen.

Insgesamt sehen 87 % der Führungskräfte flexible Arbeitsbereiche als Vorteil oder Vergünstigung für ihre Mitarbeiter an. Vergleichen wir jedoch die Prozentsätze der Unternehmen, die die zuvor genannten Eigenschaften aufweisen, mit denen der Unternehmen am anderen Ende des Spektrums, fallen deutliche Unterschiede auf.

Vergleichbare Ergebnisse finden sich in der gesamten Umfrage, wenn es um die aktuelle und zukünftige Nutzung von Hybridstrategien geht. Allerdings sollte erwähnt werden, dass selbst Unternehmen, die vergleichsweise wenig von diesen Strategien Gebrauch machen, die Vorteile von Hybridmodellen durchaus wahrnehmen. Das verdeutlicht die Tatsache, dass zwar bisher nur einige Unternehmen ein hybrides Modell anwenden, dieser Ansatz jedoch bereits auf allgemeine Zustimmung gestoßen ist.

FÜHRUNGSKRÄFTE

Siehst du flexible Arbeitsmöglichkeiten als Vorteil oder Vergünstigung für deine Mitarbeiter an?

TEILNEHMER INSGESAMT: 1000

87 %

Diese Frage haben insgesamt 87 % mit Ja beantwortet.

Große Unternehmen MEHR ALS 500 MITARBEITER	96 %	vs.	Kleine Unternehmen WENIGER ALS 200 MITARBEITER	75 %
Innerstädtisch	93 %	vs.	Ländlich	80 %
Vorgründungsphase	96 %	vs.	Etabliert	79 %
Finanzdienstleistungen	94 %	vs.	Tourismus und Gastronomie	71 %

FÜHRUNGSKRÄFTE

Hast du vor, deinen Mitarbeitern nach COVID-19 die Möglichkeit zu geben, sowohl im Büro des Unternehmens als auch per Telearbeit zu arbeiten?

TEILNEHMER INSGESAMT: 1000

67 %

Diese Frage haben insgesamt 67 % mit Ja beantwortet.

Große Unternehmen MEHR ALS 500 MITARBEITER	76 %	vs.	Kleine Unternehmen WENIGER ALS 200 MITARBEITER	49 %
Innerstädtisch	76 %	vs.	Ländlich	54 %
Vorgründungsphase	86 %	vs.	Etabliert	50 %
Finanzdienstleistungen	79 %	vs.	Tourismus und Gastronomie	46 %

Es ist wahrscheinlicher, dass sich Mitarbeiter eine hybride Arbeitsform wünschen, wenn sie jünger und gut ausgebildet sind und ein gutes Gehalt beziehen.

Welche Mitarbeiter tendieren zum Hybridmodell?

Wie bei den Führungskräften bevorzugen auch die Mitarbeiter eher hybride Arbeitsformen, wenn sie für größere Unternehmen arbeiten, die in städtischen Gebieten angesiedelt sind, sich in einem frühen Entwicklungsstadium befinden und in bestimmten Branchen tätig sind. Es gibt jedoch einige nennenswerte Unterschiede hinsichtlich der demografischen Aspekte der Mitarbeiter, die eine hybride Arbeitsweise bevorzugen.

Beispielsweise gaben 65 % aller Mitarbeiter an, dass sie nach COVID-19 sowohl im Büro als auch per Telearbeit arbeiten möchten. Die Wahrscheinlichkeit, dass sich Mitarbeiter diese Flexibilität wünschen, ist jedoch höher, wenn sie unter 25 Jahre alt sind, einen Master-Abschluss oder einen höheren Bildungsabschluss haben und mindestens 150.000 US-Dollar im Jahr verdienen. Auch das Geschlecht und die Größe des Haushalts spielen eine Rolle bei den Präferenzen der Mitarbeiter. Männer und Personen aus größeren Haushalten geben verstärkt an, von verschiedenen Orten aus arbeiten zu wollen.

Bei der Umfrage wurden keine nennenswerten Unterschiede zwischen introvertierten und extrovertierten Menschen in Bezug auf ihre allgemeine Präferenz eines Hybridmodells festgestellt. Der Grund dafür ist, dass das Hybridmodell die Vorteile dieser Kombination in sich vereint: Telearbeit, die im Allgemeinen für introvertierte Menschen attraktiver ist, und Arbeit vor Ort mit der Möglichkeit zur Interaktion, was eher extrovertierte Menschen anspricht.

Jedoch geht es bei einem Arbeitsplatz außerhalb der eigenen vier Wände nicht nur um Kontakte zu anderen oder um die Zusammenarbeit. Wie bereits erwähnt, nannten die von uns befragten Mitarbeiter zahlreiche Vorteile von Büroräumen, wie beispielsweise eine bessere Konzentrationsfähigkeit und mehr Kreativität. Und diese Vorteile sind für alle Mitarbeiter wichtig.

ARBEITNEHMER

Möchtest du, dass dein Arbeitgeber dir nach COVID-19 die Möglichkeit gibt, sowohl im Büro im Unternehmen als auch per Telearbeit zu arbeiten?

TEILNEHMER INSGESAMT: 1000

65 %

Diese Frage haben insgesamt 65 % mit Ja beantwortet.

18-24 Jahre alt	71 %	vs.	55 Jahre alt und älter	46 %
Master-Abschluss oder höherer Bildungsabschluss	75 %	vs.	Mittlere Reife	50 %
Einkommen 150.000 US-Dollar	75 %	vs.	Einkommen bis zu 60.000 US-Dollar	58 %
Introvertierte Menschen	70 %	vs.	Extrovertierte Menschen	67 %

Die Zukunft der Arbeitswelt ist hybrid

Nach einem beispiellosen Jahr voller Veränderungen und Herausforderungen ist klar, dass sich die Arbeitswelt, wie wir sie kennen, für immer verändert hat. Telearbeit hat sich als überaus erfolgreich erwiesen. Es gibt jedoch zahlreiche Vorteile, die Büros und andere Arbeitsorte bieten, die in der häuslichen Umgebung schlichtweg nicht geschaffen werden können. Zweifellos wird ein Hybridansatz für die überwiegende Mehrheit der Unternehmen der Weg in die Zukunft sein. Er bietet die Flexibilität und Freiheit, die sich Mitarbeiter wünschen und kommt letztlich auch den Unternehmen zugute. Unternehmen sollten jetzt die Weichen stellen und für die richtigen Arbeitsbereiche, Tools und Ressourcen sorgen, damit ihre Mitarbeiter erfolgreich sein können.

The logo for WeWork, featuring the word "we" in a lowercase, bold, sans-serif font, followed by "work" in a lowercase, bold, serif font.

Infos zu WeWork

WeWork wurde 2010 mit dem Ziel gegründet, Umgebungen zu gestalten, in denen Menschen und Unternehmen zusammenkommen, um das Beste aus ihrer Arbeit herauszuholen. Seit der Eröffnung unseres ersten Standorts in New York City haben wir uns zu einem globalen Anbieter entwickelt, der sich der Bereitstellung flexibler Raumlösungen und inspirierender Bereiche sowie einzigartiger Netzwerk-Erfahrungen verschrieben hat. Heute widmen wir uns besonders intensiv der Gestaltung von Arbeitsumfeldern, die uns allen – angefangen von Freiberuflern bis hin zu den Fortune 500-Unternehmen – dabei helfen, motivierter, produktiver und zufriedener zu sein.

Du möchtest mehr über die hybriden Büroräume von WeWork erfahren? Kontaktiere uns gerne über [wework.com/contact-us](https://www.wework.com/contact-us) oder nimm telefonisch zu uns Kontakt auf (646) 389-3922.

The logo for Workplace Intelligence, featuring a stylized blue geometric icon above the words "WORKPLACE INTELLIGENCE" in a bold, uppercase, sans-serif font.

Über Workplace Intelligence

Workplace Intelligence, LLC ist ein Forschungs- und Beratungsunternehmen für das Personalwesen, das Führungskräfte dabei unterstützt, sich an Trends anzupassen, Leistungssteigerungen zu bewirken und sich auf die Zukunft vorzubereiten. Wir haben es uns zur Aufgabe gemacht, auf der Grundlage von datenbasierten Erkenntnissen intelligenter Arbeitsplätze zu schaffen. Weitere Informationen findest du auf workplaceintelligence.com und linkedin.com/in/danschawbel.

