

Die Vorteile

HYBRIDER ARBEITS- MODELLE



Arbeiten im Büro

6 Tage genommen
(in diesem Zyklus)

ANFRAGE



Arbeiten im Homeoffice

14 Tage genommen
(in diesem Zyklus)

ANFRAGE

Einführung	3
Wer arbeitet im Homeoffice?	4
Welche Arten von hybriden Arbeitsmodellen gibt es?	5
Erwartungen an HR-Teams in Bezug auf Hybrid-Modelle	8
Hybrid-Modelle steigern die Produktivität	12
Flexible Hybrid-Optionen erhöhen die Arbeitszufriedenheit	15
Hybride Arbeitsmodelle steigern die psychische Gesundheit und das Wohlbefinden	17
Fazit	20

Einführung

Das [hybride Arbeitsmodell](#) ist eine flexible Vereinbarung zum Arbeitsort, die es Mitarbeitenden ermöglicht, Präsenz- und Homeoffice-Tätigkeit je nach Übereinkunft zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern zu kombinieren. Nachdem die COVID-Lockdowns weltweit aufgehoben wurden, entstand eine große Bandbreite an Hybrid-Modellen, die Mitarbeitenden eine bis dahin nur selten angebotene Flexibilität ermöglichen.

Viele [große Unternehmen](#) weltweit haben angekündigt, dass sie es mehr Arbeitnehmern gestatten würden, nach der Pandemie weiter [im Homeoffice](#) zu arbeiten. Dazu gehören [Microsoft](#), [Google](#), [Facebook](#) und [Twitter](#). Während wir alle die [Zukunft der Arbeit](#) neu definieren, werden die Vorteile von Homeoffice und Hybrid-Arbeitsmodellen für Mitarbeitende und Arbeitgeber deutlich.

Wir haben es uns zum Ziel gesetzt, mehr über den Wert hybrider Arbeitsmodelle und ihre Auswirkungen

auf das Allgemeinbefinden von Mitarbeitenden in Bezug auf ihren Arbeitsort, ihre Produktivität und ihr Wohlbefinden während der Pandemie zu erfahren. Hierfür haben wir im Vereinigten Königreich über alle Branchen hinweg 1.000 in Vollzeit beschäftigte Mitarbeitende ab 18 Jahren befragt, die während des ersten COVID-Lockdowns weiter in Vollzeit gearbeitet haben. Diese Umfrage haben wir im Abschluss an eine Studie in den USA durchgeführt, mit der wir die Einstellungen und Meinungen zu [Arbeit im Homeoffice und Produktivität](#) untersucht haben.

Wir hatten es uns zum Ziel gesetzt, den Wert von hybriden Arbeitsmodellen für Mitarbeitende und Arbeitgeber zu untersuchen. Wir haben Mitarbeitende gebeten, uns von ihren Gedanken zu HR, Veränderungen bei ihrer Produktivität und den Auswirkungen auf ihre geistige Gesundheit und ihr Wohlbefinden zu erzählen. Im Folgenden wollen wir uns die Befragungsergebnisse im Einzelnen ansehen.

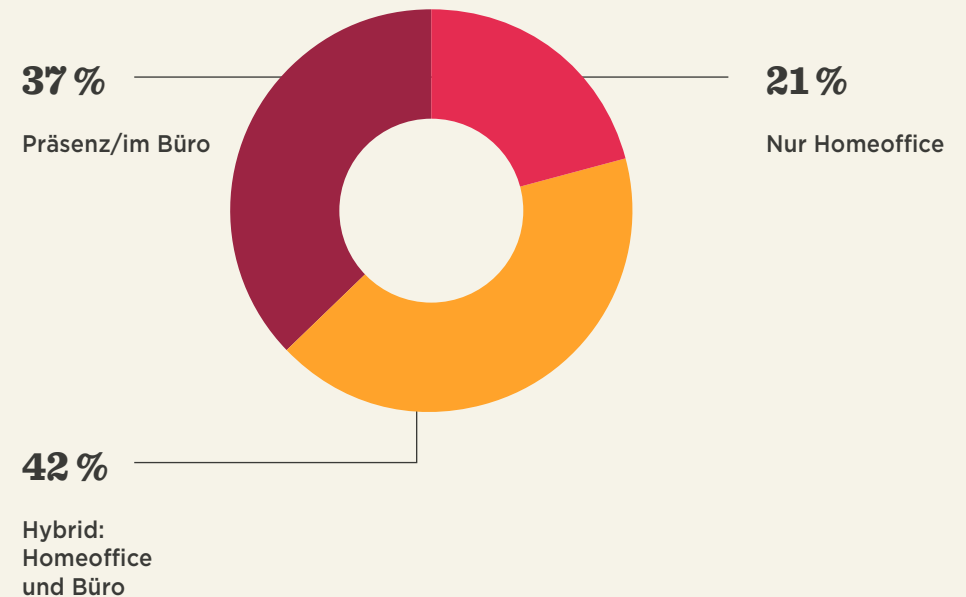
Wer arbeitet im Homeoffice?

Von den tausend Teilnehmern arbeiteten **21 %** ausschließlich im Homeoffice, **42 %** nach einem hybriden Arbeitsmodell und **37 %** in Präsenz.

Insgesamt 63 % der in Vollzeit tätigen Beschäftigten arbeiteten zumindest teilweise im Homeoffice. Daran erkennt man, dass es seit Beginn der Pandemie eine deutliche Veränderung in der Arbeitswelt gegeben hat.

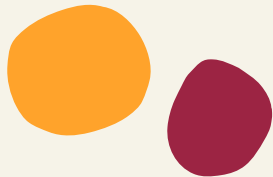
Seit Beginn der COVID-Pandemie bieten Arbeitgeber im Vereinigten Königreich ihren Mitarbeitenden viele verschiedene Arten von Arbeitsmodellen an. Die Unternehmen, die hybrides Arbeiten anbieten, [können aus verschiedenen Modellen](#) wählen. Damit können sie die lokalen Abstandsregeln und COVID-Standards einhalten und gleichzeitig eine flexible Arbeitsumgebung bieten.

Arbeitssituation nach dem Lockdown



Welche Arten von hybriden Arbeitsmodellen gibt es?

Nach unseren Erkenntnissen werden Mitarbeitenden vier verschiedene hybride Arbeitsmodelle angeboten: freie Entscheidung, geteilte Wochen, Arbeit in Schichten und wochenweise.



1. Das Modell der freien Entscheidung

Mit diesem Modell können Mitarbeitende das Arbeitsmodell wählen, das am jeweiligen Tag am besten für sie passt. Das ist besonders hilfreich für alle, die gerne ins Büro kommen, wenn sie ein persönliches Meeting möchten oder wenn sie einen ruhigen Ort zum Arbeiten brauchen. Einige Unternehmen haben ein System zur Anfrage von Präsenztagen eingerichtet, um so die Einhaltung der Abstandsregeln sicherstellen zu können.

2. Das Modell der geteilten Wochen

Nach dem zweiten Modell werden die Wochentage in zwei bis drei Homeoffice-Tage und zwei bis drei Präsenztage unterteilt. Dieses Modell scheint am weitesten verbreitet zu sein. Unternehmen, die dieses Modell anbieten, teilen die Woche unter den verschiedenen Abteilungen auf. Das Marketing-Team kommt zum Beispiel montags und mittwochs ins Büro und der Kunden-Support dienstags und donnerstags. Mit diesem Hybrid-Modell können Manager Kontakt zu ihren Teams halten und regelmäßig Gruppen-Meetings in Präsenz durchführen.

3. Arbeit in Schichten

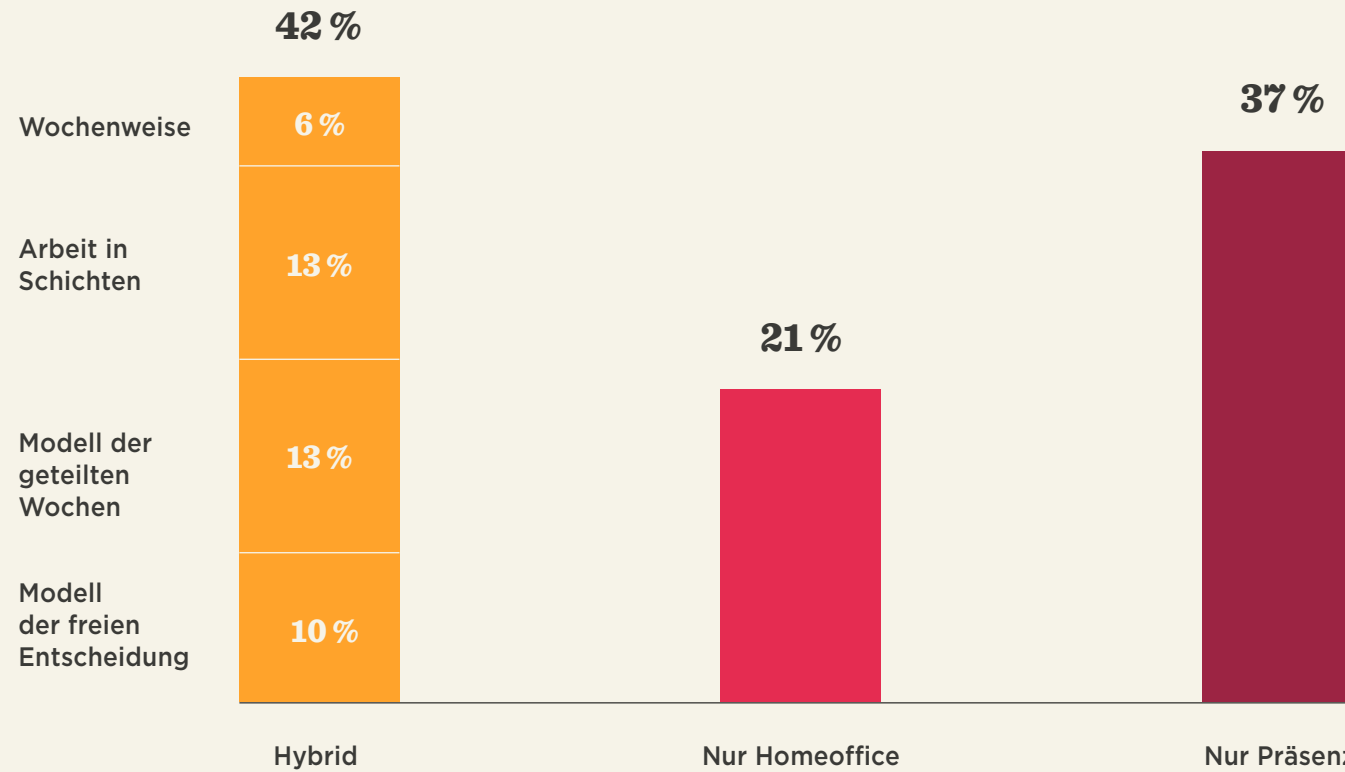
Mit dem dritten Modell arbeiten Mitarbeitende in Schichten, wobei sie zwischen Homeoffice und Früh- und Spätschichten in Präsenz abwechseln. Dieses Modell ist schwieriger in der Umsetzung, da viele Personen keine Schichtarbeit mögen und es schwierig finden, sehr früh aufzustehen oder bis spät in den Abend zu arbeiten. Für ein Hybrid-Modell mit Schichten müssen Mitarbeitende häufig auch zusätzliche Kinderbetreuung organisieren.

4. Wochenweise

Nach dem vierten Modell wechseln Mitarbeitende wochenweise zwischen Homeoffice und Präsenz. Mit dieser Alternative können große Teams Büroflächen gleichzeitig gemeinsam nutzen und sich für Beurteilungen, Termine und Updates treffen.

Welche verschiedenen Arten von hybriden Arbeitsmodellen Mitarbeitenden angeboten werden, unterscheidet sich häufig nach Branche oder Rolle.

Hybrid-, Homeoffice- und Präsenzmodelle



Erwartungen an HR-Teams in Bezug auf Hybrid-Modelle

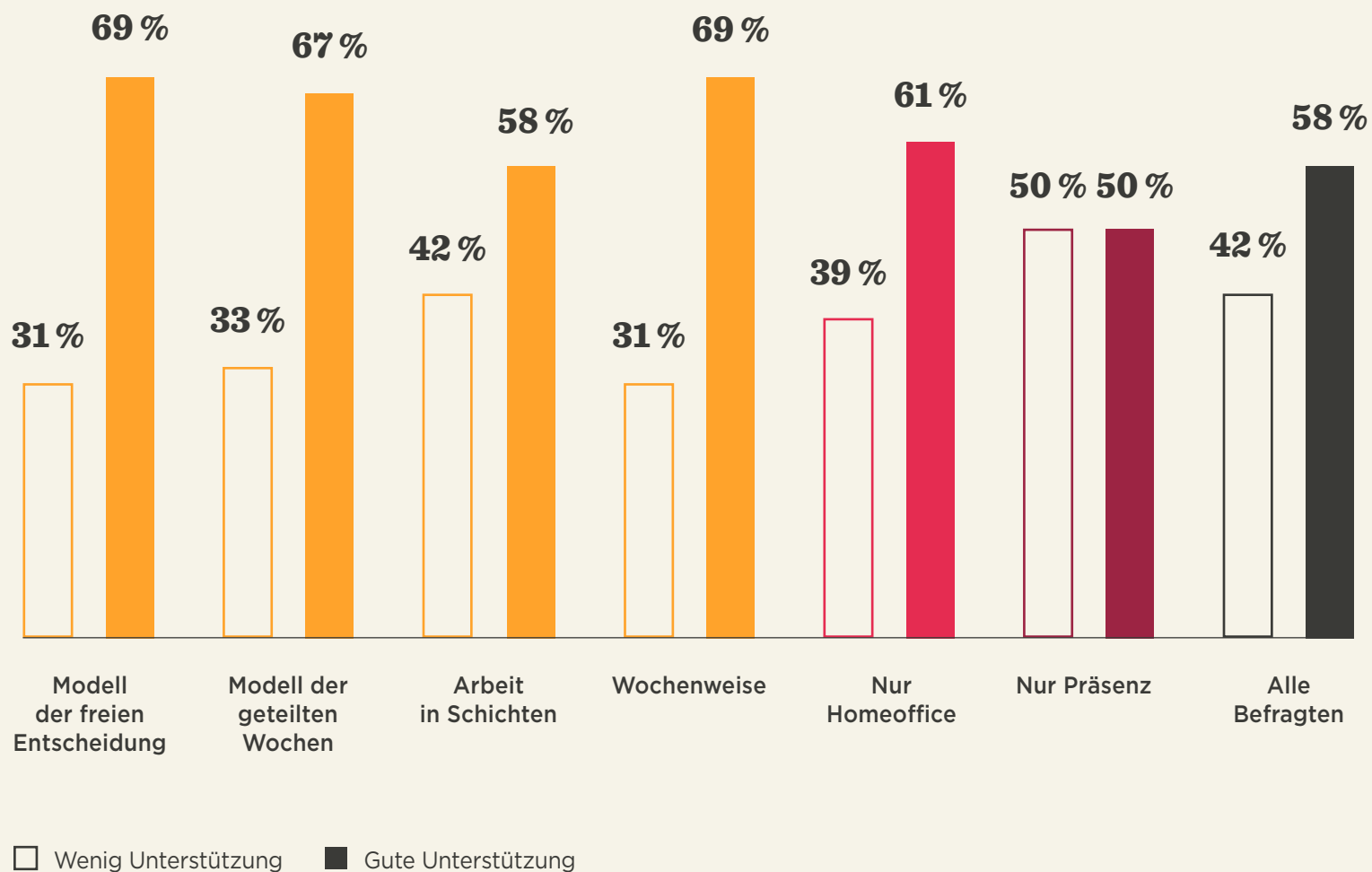
Seit Beginn der Pandemie [kommt den HR-Abteilungen in Unternehmen](#) eine zentrale Rolle bei der Entwicklung einer sicheren und produktiven Arbeitsumgebung für Mitarbeitende und der Erarbeitung von Richtlinien für Arbeitsmodelle (Homeoffice, hybrid oder Präsenz) zu. HR-Teams waren dafür verantwortlich, Lösungen für den Umgang mit den Abstandsregeln zu finden, die lokalen Hygiene- und Sicherheitsbestimmungen einzuhalten und Veränderungen und Richtlinien schnell und effizient an Mitarbeitende zu kommunizieren.

Nach den Befragungsergebnissen haben Mitarbeitende, die mit einem Hybrid-Modell arbeiten, eher das Gefühl, dass sich ihr HR-Team besser auf die Auswirkungen der Pandemie auf ihr Unternehmen eingestellt hat. Sie fühlen sich besser unterstützt als Mitarbeitende, die ausschließlich im Homeoffice oder in Präsenz arbeiten. Von allen Mitarbeitenden mit Hybrid-Modellen fühlten sich diejenigen, die nach ihrer freien Entscheidung im Büro arbeiten konnten, von ihrem HR-Team am besten unterstützt.

HiBobs Fazit: Mitarbeitende, denen gestattet wird, nach ihrem Ermessen (nach ihrer freien Entscheidung) ins Büro zu kommen, schätzen die damit verbundene Flexibilität. Diese ermöglicht es ihnen, ihre Arbeit gut zu erledigen und gleichzeitig diese schwierigen Zeiten zu bewältigen.

HR-Unterstützung

Wie beurteilen Sie die Unterstützung durch das HR-Team und wie es sich auf die Auswirkungen der Pandemie auf Ihr Unternehmen eingestellt hat?



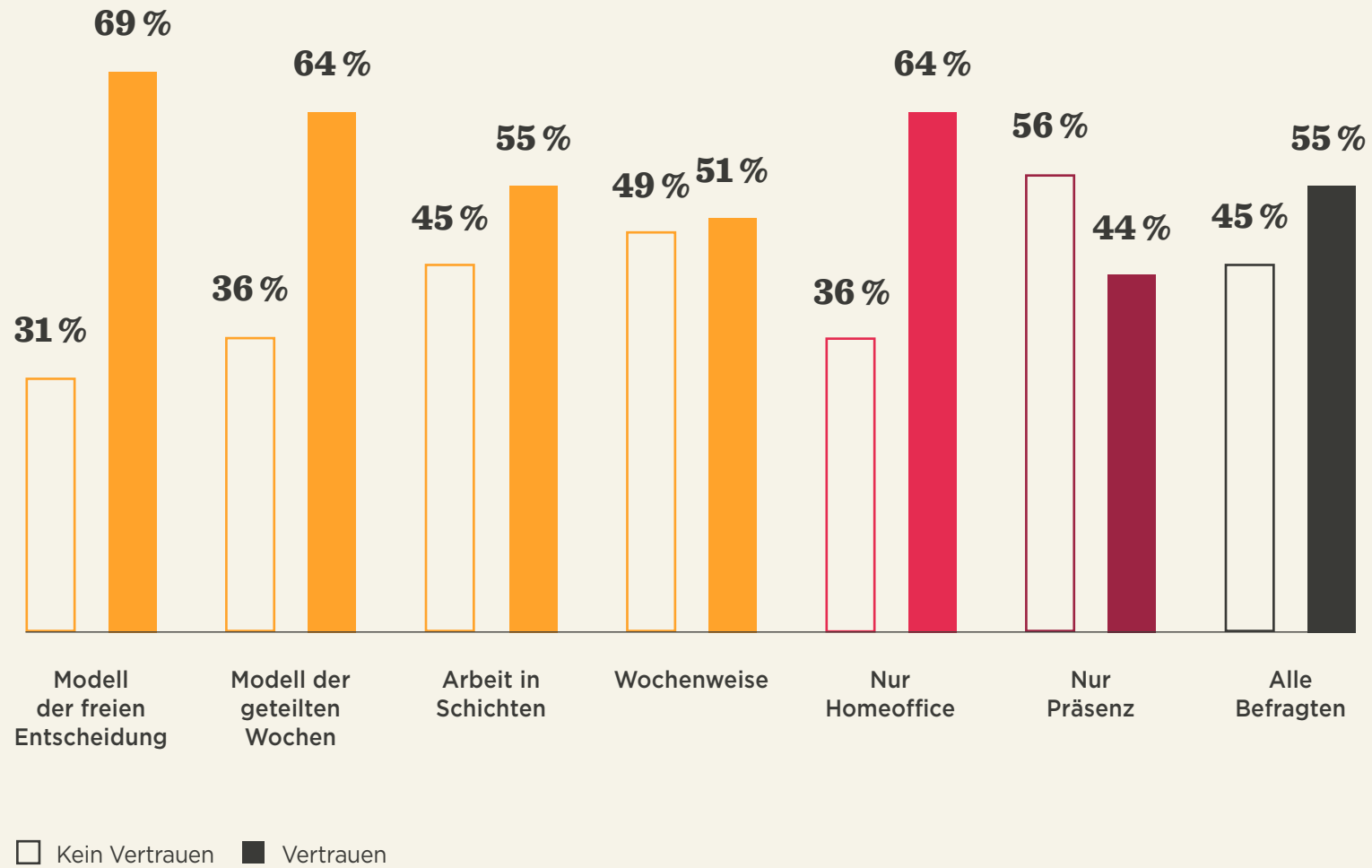
Weiter haben wir nach Hybrid-Modellen arbeitende Arbeitnehmer gefragt, wie groß ihr Vertrauen in die Fähigkeit ihrer HR-Abteilung im Umgang mit Themen im Zusammenhang mit **Homeoffice-Tätigkeit** aufgrund von COVID ist. Sie gaben an, insgesamt mehr Zutrauen in die Fähigkeiten ihrer HR-Abteilung zur Bewältigung von Homeoffice-Problemen zu haben. Mitarbeitende, die nach ihrer freien Entscheidung ins Büro kommen können, hatten das größte Vertrauen in ihr HR-Team. Im Gegensatz dazu hatten Mitarbeitende, die ausschließlich in Präsenz arbeiteten, das geringste Vertrauen in ihr HR-Team.

HiBobs Fazit: Mitarbeitende, die in Vollzeit präsent arbeiten, vertrauen ihrem HR-Führungsteam eher weniger, da sie trotz der mit einer Präsenztätigkeit verbundenen Gefahren während einer Pandemie unverändert in Präsenz arbeiten müssen.



Vertrauen in HR

Wie viel Vertrauen haben Sie in die Fähigkeit Ihres HR-Teams, Homeoffice-Probleme aufgrund von COVID-19 zu bewältigen?



Hybrid-Modelle steigern die Produktivität

Die Zeit Ihres Personals ist wertvoll, und zwar unabhängig davon, ob es Software programmiert, Kundenanfragen beantwortet oder versucht, ein Team-Meeting abzuhalten. Und Ihre Mitarbeitenden möchten (in der Regel) eine gute Leistung zeigen. Einige Personen haben das Gefühl, im Homeoffice produktiver zu sein, andere fühlen sich im Büro produktiver. Die Produktivität kann zu Hause von vielen verschiedenen Faktoren beeinflusst werden, wie zum Beispiel vom vorhandenen Arbeitsplatz, von zu betreuenden Kindern oder anderen Ablenkungen, die ein konzentriertes Arbeiten erschweren.

In den letzten Monaten mussten sich Mitarbeitende an eine neue Realität gewöhnen. Sie mussten zu Hause arbeiten, obwohl sie das vielleicht nie zuvor gemacht hatten, ihre Kinder während der Schulschließungen im Lockdown zu Hause unterrichten und in Anwesenheit ihrer Partner oder Mitbewohner an Videokonferenzen teilnehmen. Das war eine Zeit der Veränderung mit viel Stress und Unsicherheit.

Als wir nach der Produktivität im Homeoffice fragten, gaben 48 % der Mitarbeitenden an produktiv zu sein, 52 % dagegen hatten nicht das Gefühl, produktiv zu arbeiten.

Wir haben bei den Homeoffice-Mitarbeitenden die nach ihrer freien Entscheidung ins Büro gehen konnten (die also nach dem flexibelsten Modell arbeiteten), eine interessante Steigerung bei der gefühlten Produktivität festgestellt.

Diese Mitarbeitenden entschieden sich vielleicht zu Präsenztagen, um einen Tapetenwechsel zu haben, persönlich mit Kollegen zusammen zu arbeiten oder um Situationen zu vermeiden, die konzentriertes Arbeiten behinderten (wie zum Beispiel eine Baustelle vor dem Haus). Dieses Hybrid-Modell mit freier Entscheidung hat ihnen dabei geholfen, produktiver zu sein.

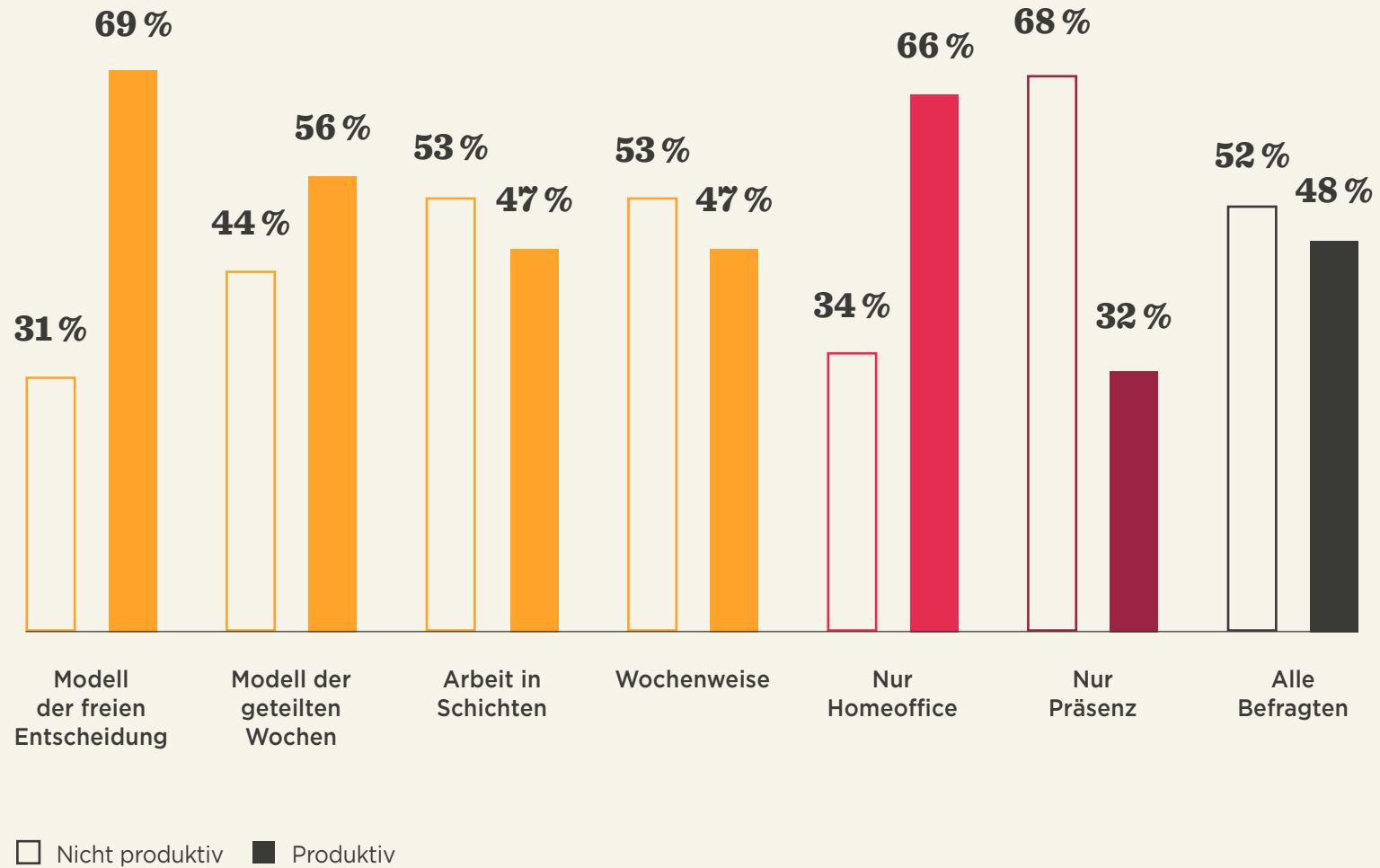
Genau wie die Mitarbeitende, die mit Hybrid-Modellen arbeiten konnten, gaben auch Mitarbeitende, die ausschließlich im Homeoffice tätig waren, eine hohe Produktivität an. 66 % gaben an, produktiv oder sogar sehr produktiv zu sein.

Wenn wir nur die Mitarbeitenden betrachten, die ausschließlich in Präsenz arbeiten, hatten 68 % das Gefühl, in der Zeit, in der sie gezwungen waren, im Homeoffice zu arbeiten, nicht produktiv gewesen zu sein. Das kann auf die Art ihrer Arbeit zurückzuführen sein. Aus diesem Grund kehrten sie nach dem Lockdown wieder zur Präsenztätigkeit zurück.



Produktivität

Wie produktiv fühlten Sie sich bei der Arbeit im Homeoffice?



Flexible Hybrid-Optionen erhöhen die Arbeitszufriedenheit

Seit Beginn der Pandemie hat sich das Wesen der Arbeit verändert. Das gilt auch für unsere Arbeitszufriedenheit. Zwar gaben 53 % der Befragten an, insgesamt mit ihrer Arbeit zufrieden zu sein, 47 % der Mitarbeitenden sind jedoch seit Beginn der Pandemie nicht mit ihrer Arbeit zufrieden. Diese Ergebnisse zeigen, dass noch viel zu tun bleibt, um die Arbeitszufriedenheit in diesen Zeiten zu verbessern. Und nach dem, was wir über die Zufriedenheit mit Hybrid-Arbeitsmodellen erfahren haben, könnten flexiblere Bedingungen die Lösung bringen.

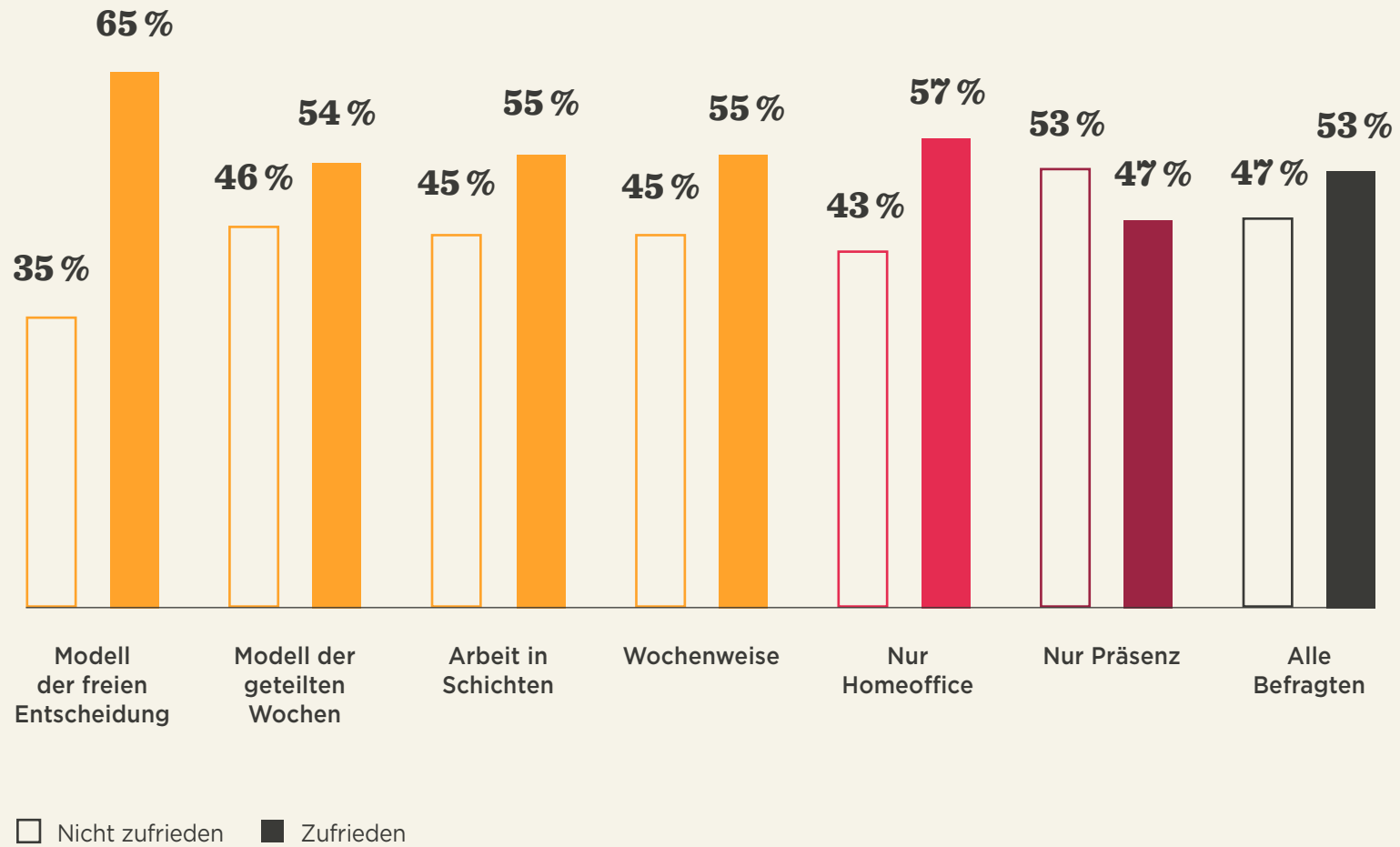
Mitarbeitende, die mit einem hybriden Arbeitsmodell arbeiten, sind mit ihren Tätigkeiten zufriedener als diejenigen, die ausschließlich im Homeoffice oder ausschließlich in Präsenz arbeiten. 65 % der

Mitarbeitenden, die im Homeoffice und nach freier Entscheidung in Präsenz arbeiten, sind mit ihrer Arbeit zufrieden, während nur 53 % der ausschließlich in Präsenz tätigen Mitarbeitenden und 57 % der ausschließlich im Homeoffice tätigen Mitarbeitenden zufrieden sind.

HiBobs Fazit: Dieser von Mitarbeitenden mit einem hohen Maß an freier Entscheidung empfundene hohe Zufriedenheitsgrad kann auf die Freiheit bei der Wahl des Ortes für die Arbeit zurückgeführt werden. Die Flexibilität des Arbeitsortes ist positiv mit größerer Produktivität und Arbeitszufriedenheit verknüpft.

Arbeitszufriedenheit

Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Arbeit seit Beginn der Pandemie?



Hybride Arbeitsmodelle steigern die psychische Gesundheit und das Wohlbefinden

Völlig ohne Zweifel hatte COVID weltweit große Auswirkungen auf die geistige Gesundheit. Isolation, Angst um die Gesundheit und wirtschaftliche Unsicherheit haben zu einem schrittweisen Rückgang von 27 % beim angegebenen **psychischen Wohlbefinden** am Arbeitsplatz in allen Bereichen und für alle Bevölkerungsgruppen geführt.

Auf unsere Frage nach dem Wohlbefinden und der geistigen Gesundheit bei der Arbeit seit Beginn der Pandemie antworteten nur 48 %, dass es ihnen gut ginge. Das zeigt, dass das Wohlbefinden am Arbeitsplatz nicht grundsätzlich positiv ist und dass die Menschen leiden, insbesondere im Vergleich zu den Werten vor der Pandemie, als nur **34 % der Mitarbeitenden ihre geistige Gesundheit als nicht gut einstuften**.

Mitarbeitende erwarten von der HR-Abteilung, dass diese für eine sichere Arbeitsumgebung sorgt und sicherstellt, dass sie sich bei der Arbeit wohlfühlen und dass gut für sie gesorgt wird, insbesondere in diesen schwierigen Zeiten. Flexible Lösungen für den Arbeitsort können ein Beispiel dafür sein, wie die HR-Abteilung Mitarbeitende dabei unterstützen kann, produktiv zu bleiben sowie Unsicherheit und Ängste abzubauen.

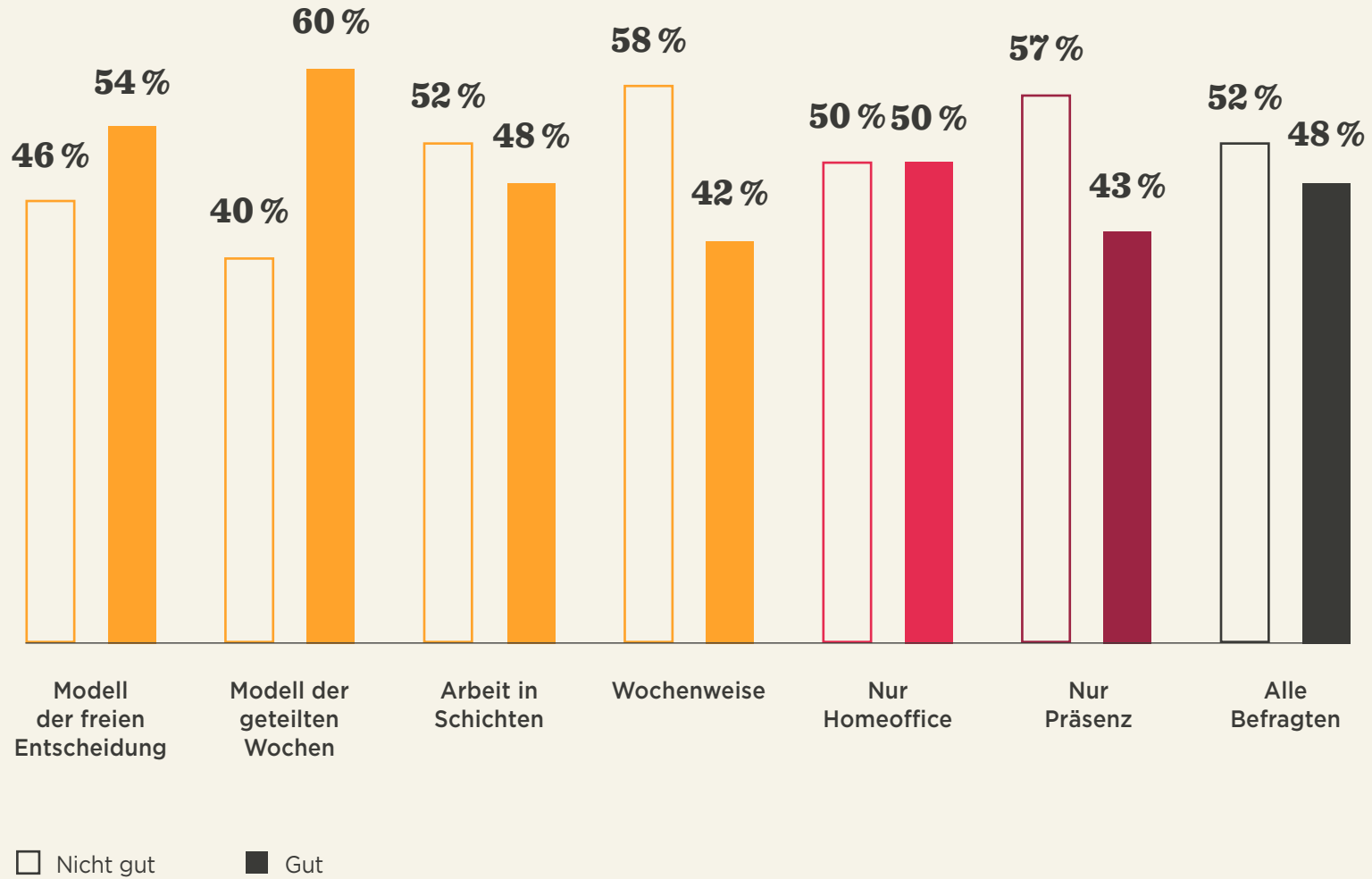
Nach unseren Erkenntnissen haben 60 % der Mitarbeitenden, die teilweise im Homeoffice und teilweise in Präsenz arbeiten, und 54 % der Mitarbeitenden, die nach ihrer freien Entscheidung im Homeoffice und in Präsenz arbeiten, angegeben, dass es ihnen gut damit geht. Dagegen sagen nur 50 % der ausschließlich im Homeoffice tätigen Mitarbeitenden und 43 % der Mitarbeitenden in Präsenz, dass sie sich mit ihrer Situation wohlfühlen.

Hybride Arbeitsmodelle wirken sich seit Beginn der Pandemie positiv auf das Wohlbefinden und die geistige Gesundheit bei der Arbeit aus. HR-Teams, die sich darauf fokussiert haben, konnten das allgemeine Wohlbefinden ihrer Teams steigern.



Wohlbefinden

Wie würden Sie Ihr allgemeines Wohlbefinden und Ihre geistige Gesundheit bei der Arbeit seit Beginn der Pandemie beurteilen?



Fazit

Mit **COVID-19** wurde Arbeit im Homeoffice praktisch über Nacht zu einer Notwendigkeit, völlig unabhängig davon, ob diese Arbeitsweise gewollt war oder nicht. Unternehmen mussten ihren Mitarbeitern flexible Lösungen anbieten, damit diese sicher und effektiv weiterarbeiten und gleichzeitig die Abstandsregeln und Lockdown-Bestimmungen einhalten konnten.

Es gibt viele verschiedene Arbeitsmodelle, die je nach Art der Arbeit relevant sind. Unser Fazit ist jedoch, dass Unternehmen, die ihren Mitarbeitenden hybride Arbeitsmodelle anbieten können, die Homeoffice und Präsenz kombinieren, ihren Mitarbeitenden damit im aktuellen Klima und auch in der nächsten Zukunft die optimalen Arbeitsbedingungen anbieten. Diese Aussage wird von den Ergebnissen unserer Befragung untermauert.

Wir haben festgestellt, dass Mitarbeitende, die nach

einem Hybrid-Modell arbeiten, ihr Unternehmen und ihr HR-Team positiver beurteilen. Das gilt sowohl, was die Anpassung an die Pandemie-Bedingungen als auch was den Umgang mit ihren Bedenken im Zusammenhang mit dem Homeoffice betrifft. Sie fühlen sich auch produktiver im Homeoffice, was wahrscheinlich auf ein gesundes Gleichgewicht zwischen Homeoffice und Präsenz zurückzuführen ist. Sie empfinden eine größere Arbeitszufriedenheit und geben ein größeres Wohlbefinden und eine bessere geistige Gesundheit seit Beginn der Pandemie an als Mitarbeitende, die ausschließlich im Homeoffice oder in Präsenz arbeiten.

In diesen Zeiten müssen sich Unternehmen an die neue Realität anpassen. Aber in erster Linie müssen sie ihren Mitarbeitenden zuhören und sicherstellen, dass für ihre Bedürfnisse und ihr Wohlergehen gesorgt ist, um eine sichere, gesunde und produktive Zukunft zu garantieren.

Es ist an der Zeit, smartere Entscheidungen in Bezug auf deine Mitarbeitenden und dein Unternehmen zu treffen.

Wenn du mehr über HiBob und unsere datengestützten Tools wissen möchtest, melde dich gerne unter

contact@hibob.com

DEMO PLANEN



Hibob.com

NEW YORK

205 Hudson St.
New York, NY 10013

Tel.: (+1) 855 426 6627

LONDON

Boundary House
91-93 Charterhouse St.
London EC1M 6HR, UK

Tel.: (+44) 0203 006 2303

TEL AVIV

28 Ben Avigdor St.
Tel Aviv 6721848

Tel.: (+972) 73 265 2595