



Hybrid und selbstorganisiert – die Arbeitswelt von morgen

Fraunhofer IAO und DGFP untersuchen in neuer Studie die Ausgestaltung der hybriden Arbeitswelt

Berlin, den 2.12.2021. Nach Befragungen zu den Themen Produktivität, Entgrenzung, Arbeitszeitflexibilisierung und Führung untersucht das Fraunhofer IAO gemeinsam mit der Deutschen Gesellschaft für Personalführung e.V. (DGFP) die konkrete Ausgestaltung der hybriden Arbeitswelt. Dabei wurden 215 HR-Verantwortliche vom 28. September bis zum 15. Oktober 2021 befragt und Prognosen für das zukünftige Arbeiten in post-pandemischen Zeiten abgeleitet.

Die Coronapandemie hat weitreichende Entwicklungen in der Arbeitswelt beschleunigt und diese Wirkung hält bis heute an. Der Begriff „New Normal“ ist prägend für einen Umbruch, der ein Mehr an virtueller Zusammenarbeit und flexibleren Arbeitsformen mit sich bringt. Wie lässt sich das „New Normal“ - die hybride Arbeitswelt der Zukunft – jedoch konkret gestalten?

In der aktuellen Kurzstudie „Arbeiten in der Corona-Pandemie. Ausgestaltung des New Normal“ zeigen das Fraunhofer IAO und die DGFP unter anderem auf, welche Arbeitskonzepte sich in Zukunft durchsetzen werden, wie die Bürobewirtschaftung sich ändert und welche Rolle neue Führung und Selbstorganisation spielen werden.

Mobiles Arbeiten und geteilte Arbeitsplätze – Die Konzepte der Zukunft

In der Studie geben über 60 Prozent der Befragten für ihr Unternehmen an, dass die meisten Bürobeschäftigten gegenwärtig und nach der Pandemie die Möglichkeit haben, mobil im Inland zu arbeiten. Bei weiteren 20 Prozent wird dies voraussichtlich in den nächsten drei Jahren der Fall sein. Ergänzend dazu steht die Frage im Fokus, inwiefern die Unternehmen künftig ein Konzept des hybriden Arbeitens für die Bürobeschäftigten verfolgen. Dabei wird deutlich, dass mobiles Arbeiten stets ein zentraler Baustein in der Arbeitsgestaltung darstellt und auch in den Wünschen und Erwartungen der Befragten eine wesentliche Rolle spielt. Denn die Studie zeigt, dass fast



alle Unternehmen mindestens die Möglichkeit einer 50:50-Aufteilung zwischen mobiler Arbeit/Home Office und der Arbeit im Betrieb anbieten. Die Wissenschaftler*innen stellen auch fest, dass knapp 15 Prozent der Befragten das mobile Arbeiten in „Vollzeit“ sogar für möglich halten. Im Vergleich zur Zeit vor Corona wird damit eine deutliche Veränderung hinsichtlich der Einstellung zum mobilen Arbeiten in vielen Unternehmen sichtbar. „Die Studie hat uns auch gezeigt, dass es zu erheblichen Veränderungen in den grundsätzlichen Formen der Bürobewirtschaftung kommen wird. Desk-Sharing bzw. die Einrichtung spezifischer, aktivitätsbasierter Bürozonen wie z.B. spezieller Flächen für Meetings, agile Projektarbeit, aber auch Rückzugsorte für konzentrierte Einzelarbeit, sind im Aufwuchs“, sagt Studienleiterin Dr. Josephine Hofmann vom Fraunhofer IAO. „Sie symbolisieren die klare Abkehr vom bisher vorherrschenden Prinzip der individuell zugeordneten Einzelarbeitsplätze. Diese neue Bespielung von Büroflächen werden mehr als die Hälfte der Unternehmen für die meisten Beschäftigten realisieren“, ergänzt Hofmann.

„Die Studie zeigt noch mal deutlich, dass die Pandemie ein Beschleuniger für Selbstorganisation und neue Führungskonzepte ist“, betont Kai H. Helfritz, Leiter Mitglieder- und Kooperationsmanagement bei der DGFP. „Wir gehen davon aus, dass die hybride Arbeitswelt sicherlich auch nach der Corona-Pandemie stark verbreitet sein wird, damit geht einher, dass in Zukunft ein Mehr an Mitsprache, Selbstorganisation und Selbstverantwortung bei den Mitarbeitenden liegen wird. Die Führungskräfte demnach ihre Führung anpassen werden, unter anderem durch eine individuellere und intensive Kommunikation sowie ein erhöhtes Vertrauen“, sagt Kai H. Helfritz.

Arbeitgeberattraktivität und Produktivität als zentrale Booster hybrider Arbeitsformen

Die Studie wirft einen umfassenden Blick auf die wesentlichen Gestaltungsbereiche, die für gesunde, produktive und attraktive Arbeitsumgebungen erforderlich sind. Die Ergebnisse zeigen zudem, dass die Befragten die Produktivität und die Arbeitgeberattraktivität als zentrale Treiber für die hybride Arbeitswelt bewerten. Die Wissenschaftler*innen weisen jedoch auch darauf hin, dass die positiven Auswirkungen genauso betrachtet werden müssen wie die beobachtbare Verdichtung der Arbeit, die auch als einer der Gründe für die Produktivität genannt wird. Die Studie macht deutlich, dass es eine wesentliche Aufgabe sein wird, Leistung und Produktivität im gesunden Wechselspiel mit motivierenden und gesundheitsförderlichen Arbeitsumgebungen zu realisieren. Hierzu wird auch gehören, alternative Formen der Leistungsmessung und -bewertung weiterzuentwickeln.



Kontakt:

Dr. Josephine Hofmann
Leiterin Team Zusammenarbeit und Führung
Fraunhofer IAO
Nobelstraße 12
70569 Stuttgart
Telefon +49 711 970-2095
E-Mail josephine.hofmann@iao.fraunhofer.de

Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V. (DGFP)
Linkstraße 2
10785 Berlin
Telefon +49 30 8145543-70
Mail: medien@dgfp.de

Über die Fraunhofer-Gesellschaft

Die Fraunhofer-Gesellschaft mit Sitz in Deutschland ist die weltweit führende Organisation für anwendungsorientierte Forschung. Mit ihrer Fokussierung auf zukunftsrelevante Schlüsseltechnologien sowie auf die Verwertung der Ergebnisse in Wirtschaft und Industrie spielt sie eine zentrale Rolle im Innovationsprozess. Als Wegweiser und Impulsgeber für innovative Entwicklungen und wissenschaftliche Exzellenz wirkt sie mit an der Gestaltung unserer Gesellschaft und unserer Zukunft. Die 1949 gegründete Organisation betreibt in Deutschland derzeit 74 Institute und Forschungseinrichtungen. Rund 28 000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, überwiegend mit natur- oder ingenieurwissenschaftlicher Ausbildung, erarbeiten das jährliche Forschungsvolumen von 2,8 Milliarden Euro. Davon fallen 2,3 Milliarden Euro auf den Leistungsbereich Vertragsforschung.

Über die Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V (DGFP)

Die Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V. (DGFP) ist seit 1952 das Kompetenz- und Karrierenetzwerk für HR-Begeisterte. In unserem Netzwerk engagieren sich DAX-Konzerne ebenso wie kleine und mittelständische Unternehmen, renommierte Wissenschaftsorganisationen und Beratern, sowie zahlreiche Persönlichkeiten aus dem Personalmanagement. Mit unseren Mitgliedern und Partnern arbeiten wir an aktuellen Trends und HR-Themen, begleiten Personaler in ihrer Karriere und sind die Stimme des Personalmanagements gegenüber Politik und Gesellschaft. Der persönliche Erfahrungsaustausch steht im Zentrum unserer Arbeit. Dazu organisieren wir bundesweit rund 100 Erfahrungsaustausch-Gruppen, bieten diverse Veranstaltungsformate digital und in Präsenz an und bündeln in unseren Publikationen sowie Studien aktuelles HR-Wissen. Gemeinsam gestalten wir so die Arbeitswelten von heute und morgen. Weitere Informationen unter www.dgfp.de. Weitere Informationen unter www.dgfp.de.