

### Corona – Beschleuniger virtuellen Arbeitens?

#### Neue Studie über Einflüsse der Corona-Pandemie auf die Unternehmenspraxis

**Berlin/ Stuttgart 09.07.2020.** Das Fraunhofer IAO hat gemeinsam mit der Deutschen Gesellschaft für Personalführung e.V. (DGFP) im Zeitraum vom 5. bis zum 22. Mai 2020 die Einflüsse virtueller Arbeit, insbesondere dem Homeoffice, auf die Unternehmenspraxis untersucht und die Ergebnisse in der Studie »Arbeiten in der Corona-Pandemie – Auf dem Weg zum New Normal« zusammengefasst und am 9. Juli 2020 veröffentlicht.

In einer gemeinsam angelegten Studie haben das Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation IAO und die Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V. (DGFP), die Auswirkungen, Chancen und Erfahrungen virtueller Arbeitsformen in der Corona-Pandemie analysiert. An der Befragung nahmen über 500 Unternehmen teil. Im Fokus der Studie standen Fragen nach den Veränderungen der Arbeitsorganisation, der Bewältigung von Kundenkontakten sowie technischen Herausforderungen für Mitarbeitende und Unternehmen. Im Vordergrund stand darüber hinaus die Einschätzung der Unternehmen dazu, wie es im »New Normal« weitergehen kann und welche technischen, kulturellen sowie führungsseitigen Voraussetzungen hierfür noch geschaffen werden müssen.

»Die Ergebnisse sind beeindruckend«, sagt die Studienleiterin Dr. Josephine Hofmann vom Fraunhofer IAO. »Wir erleben ein großflächiges, bundesweites Experiment der Digitalisierung von Arbeit und Kooperation, dessen Veränderungsgeschwindigkeit bis vor kurzem noch undenkbar erschien. Besonders bemerkenswert finde ich das agile, schnelle Vorgehen in den Unternehmen und den Mut, Neues, auch notgedrungen, schnell umzusetzen«, ergänzt Hofmann.

#### **70 Prozent im Homeoffice – das »New Normal« zu Coronazeiten**

Besonders die Geschwindigkeit und das Ausmaß der Umsetzung von Arbeit auf Distanz ist hoch. Fast 70 Prozent der Befragten gaben an, dass ihre Angestellten in der Corona-Phase komplett im Homeoffice arbeiten. Bei gut 21 Prozent wird das Modell einer 50:50-Aufteilung gewählt. Vor der Corona-Krise war der Anteil der daheim arbeitenden Mitarbeitenden deutlich geringer. Auch Geschäftsreisen und Kundenveranstaltungen wurden weitgehend virtualisiert und mit digitalen Formaten abgewickelt. Gleiches gilt für zentrale Personalprozesse, die bisher fast ausschließlich in physischer Präsenz abgewickelt wurden, wie z.B. Bewerber- und Einstellungsgespräche. 57 Prozent gaben an, die Gespräche erstmalig virtuell durchzuführen. Bei Mitarbei-

tergesprächen lag der Anteil bei 62 Prozent und beim Kundendialog bei 72 Prozent. »Die Zahlen veranschaulichen, welchen großen Einfluss Corona nicht nur auf das zwischenmenschliche Miteinander hat, sondern auch auf die Unternehmenswelt. Die digitale Transformation in Arbeitsprozessen hat einen gewaltigen Schub bekommen«, erklärt Kai Helfritz von der DGFP. »Das ›New Normal‹, oder auch das ›New Different‹, wird in einem deutlich höheren Maß von einem Nebeneinander virtueller und im Büro stattfindenden Arbeits- und Kooperationsformen gekennzeichnet sein«, ergänzt Josephine Hofmann.

47 Prozent der Befragten haben bestätigt, dass gerade Führungskräfte Vorbehalte abgebaut haben. Erwartungsgemäß hat die Studie auch klare Nachbesserungspotenziale sichtbar gemacht: bei Führung über Distanz, beim Management von Entgrenzung aber auch bei technischen Themen wie digitale Signaturen. Die Ergebnisse der Studie zeigen, dass Arbeits- und Kooperationsprozesse insgesamt deutlich stärker virtualisierbar sind als bisher angenommen.

Die Studie steht ab sofort kostenlos im Internet zur Verfügung. Das Fraunhofer IAO bietet Unternehmen oder Organisationen darüber hinaus eine individuelle Bestandsaufnahme an. Die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler befragen darin Mitarbeitende und Führungskräfte systematisch nach ihrer Einschätzung und werten die Ergebnisse organisationsspezifisch für die strategische Planung des beauftragenden Unternehmens aus. Interessierte Unternehmen können sich bei Interesse direkt an Dr. Josephine Hofmann oder Herrn Kai Helfritz wenden. Die Studie finden Sie hier: <http://publica.fraunhofer.de/dokumente/N-593445.html>

### **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](mailto:josephine.hofmann@iao.fraunhofer.de)

### **Kontakt:**

Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V. (DGFP)  
Linkstraße 2  
D-10785 Berlin



Mail: [medien@dgfp.de](mailto:medien@dgfp.de)

Internet: [www.dgfp.de](http://www.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 über 65 Jahren das Kompetenz- und Karrierenetzwerk für HR-Begeisterte. In unserem Netzwerk engagieren sich DAX-Konzerne ebenso wie kleine und mittelständische Unternehmen, renommierte Wissenschaftsorganisationen und Beratungen, 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 Erfahrungsgruppen, bieten anerkannte Aus- und Weiterbildungsprogramme an und bündeln in unseren Publikationen aktuelles HR-Wissen. Gemeinsam gestalten wir so die Arbeitswelten von heute und morgen.