

Fraunhofer IAO und DGFP e.V. untersuchen Einflüsse virtueller Arbeit auf Unternehmenspraxis in der Studie „Arbeiten in der Corona-Pandemie“

Produktivität und Homeoffice schließen sich nicht aus

Fraunhofer IAO und die DGFP forschen weiter zum Thema Homeoffice und untersuchen die Leistung und Produktivität in Unternehmen

Berlin / Stuttgart 09.12.2020. Nach der im Mai dieses Jahres veröffentlichten Studie über die Auswirkungen virtuellen Arbeitens auf die Unternehmenspraxis haben das Fraunhofer IAO und die Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V. (DGFP) sich zu einer längerfristigen Analyse entschlossen. In der aktuell veröffentlichten Analyse „Leistung und Produktivität im New Normal“ fassen sie ihre Folgeergebnisse zusammen. Weitere Abfragen zu anderen aktuellen Aspekten folgen in regelmäßigen Abständen.

Die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Arbeitswelt sind zum Jahresende noch genauso aktuell wie im Frühjahr und das Homeoffice zu einem wichtigen Resilienzfaktor für Unternehmen in der Krise geworden. Auch im zweiten Lockdown ist das mobile Arbeiten ein Teil der Krisenstrategie und viele Mitarbeitende haben sich ihren Arbeitsplatz zu Hause eingerichtet. Die erste im Mai 2020 entstandene Studie „Arbeiten in der Corona-Pandemie“ ist dabei auf große Resonanz gestoßen und hat weitere Fragen in Bezug auf das New Normal aufgeworfen. Daher haben sich das Fraunhofer IAO und die DGFP entschlossen, das Thema längerfristig und weiterhin in direkter Interaktion mit HR-Verantwortlichen zu untersuchen. Dabei stehen drei Themen im Vordergrund, die in den nächsten Monaten erforscht werden sollen. Das erste ist die „Leistung und Produktivität im New Normal“ - die Ergebnisse wurden nun in einer Kurzstudie veröffentlicht.

Umwälzung der Leistungsbeurteilung in der hybriden Zukunft der Arbeit

Darin wollen über 71 Prozent der befragten Unternehmen auch in Zukunft ihren Mitarbeitenden mehr Möglichkeiten des Arbeitens im Homeoffice ermöglichen – ein deutlicher Anstieg zu den knapp 42 Prozent, die dies im Frühjahr noch bejahten. Dieser Umschwung könnte auf die Ergebnisse bezüglich der Produktivität zurückzuführen sein. So gab es hier nur bei sehr wenigen Unternehmen Einbußen. Über die Hälfte sagt, dass die Leistung der Mitarbeitenden gleichgeblieben sei und über 30 Prozent melden, dass die Produktivität sogar gestiegen sei. Lediglich 0,5 Prozent

spüren starke Einschränkungen. Dies führt auch dazu, dass Präsenzzeiten in der Leistungsbeurteilung an Bedeutung verlieren sollen – jedoch haben bisher nur ca. 5 Prozent der Unternehmen andere Instrumente zur Leistungsmessung im Einsatz.

Weitere Befragungen sind schon in Planung

In den nächsten Monaten greifen das Fraunhofer IAO und die DGFP weitere Themenfelder auf, die anschließend sukzessive präsentiert werden. So liegt der Fokus der nächsten Befragungen auf den Auswirkungen der mobilen Arbeit auf die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden sowie auf den notwendigen Veränderungen der Führungsarbeit. Die Ergebnisse der Befragungen sollen schließlich in einem datenbasierten Innovationsnetzwerk für Unternehmen münden, in dem langfristige Wirkungen untersucht und hierauf aufbauende Gestaltungskonzepte entwickelt werden.

„**Leistung und Produktivität im New Normal**“ - Ergebnisse der Kurzstudie finden Sie hier: <https://www.dgfp.de/mediathek/publikationen/>

Kontakt:

Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V. (DGFP)
Kai Helfritz, MBA
Leiter Mitgliedermanagement & Kooperationen
Mail: medien@dgfp.de
Internet: www.dgfp.de

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 Erfa-Gruppen, bieten anerkannte Aus- und Weiterbildungsprogramme an und bündeln in unseren Publikationen aktuelles HR-Wissen. Gemeinsam gestalten wir so die Arbeitswelten von heute und morgen.