

Räumlich-flexibles Arbeiten in der Region Stuttgart

Blitzlicht aus dem regionalen WRS-Netzwerk „Betriebliches Mobilitätsmanagement“ zu den Potenzialen und Herausforderungen von Homeoffice.

Erhebung im Mai 2020 (während des Corona-Shutdowns)
Zusammenfassung der Auswertung – Ergebnisse

Alexandra Bading / Standortentwicklung I, Nachhaltige Mobilität
Stefanie Mildt / Praktikantin

Wirtschaftsförderung Region Stuttgart GmbH

Räumlich flexibles Arbeiten – WRS-Blitzlicht zum Homeoffice

- Hintergrund: Verkehrsaufkommen in der Region Stuttgart
- Räumlich-flexibles Arbeiten: Ansätze
- Ziele / Stichprobe / Erhebungsmethodik
- Allgemeine Angaben zu den Befragten
- Zusammenfassung der Ergebnisse
- Detaillierte Auswertung

Verkehrsaufkommen in der Region Stuttgart

Verkehrsleistung in der Region Stuttgart:
~ 108,4 Millionen Personen-Km (täglich)
= ~39,6 Milliarden Pers.-Km (jährlich)

~ 2,8 Mio. Einwohner*innen in
der Region Stuttgart

900.000 Berufspendler $\triangleq$
40% der Personen-Km
= ~ 43,3 Millionen Pers.-Km (täglich)

The diagram consists of three main components. At the top, a box contains the total traffic volume in the Region Stuttgart. Below this, two boxes are placed side-by-side: the left one shows the population, and the right one shows the number of commuters and their contribution to traffic volume. Two large, curved blue arrows point from these two boxes towards a central yellow oval. The oval contains the text 'Lärm, Staus und hohe Schadstoffemissionen', indicating that the high traffic volume leads to these environmental and infrastructure issues.

**Lärm, Staus und
hohe Schadstoffemissionen**

- Räumlich flexibles Arbeiten ist eine effiziente Maßnahme des **betrieblichen Mobilitätsmanagements** zur Reduzierung des (Individual)Verkehrs im Berufsverkehr.

Räumlich flexibles Arbeiten – Ansätze

Abgrenzung Telearbeit – Mobiles Arbeiten / Homeoffice

Definition von Telearbeit nach § 2 Absatz 7 ArbStättV (Novellierung, 30. November 2016) des Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS):

- „Telearbeitsplätze sind vom Arbeitgeber **fest eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze** im **Privatbereich** der Beschäftigten, für die der Arbeitgeber eine mit den Beschäftigten **vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit** und die **Dauer der Einrichtung** festgelegt hat. Zudem müssen die **Bedingungen** der Telearbeit **arbeitsvertraglich** oder im **Rahmen einer Vereinbarung** festgelegt werden und die benötigte **Ausstattung des Telearbeitsplatzes** mit Mobiliar, Arbeitsmitteln einschließlich der Kommunikationseinrichtungen **muss** durch den **Arbeitgeber** oder eine von ihm **beauftragte Person** im Privatbereich des Beschäftigten **bereitgestellt** und **installiert** sein.“

Räumlich flexibles Arbeiten – Ansätze

Abgrenzung Telearbeit – Mobiles Arbeiten / Homeoffice

Empfehlungen des Ausschusses für Arbeitsstätten (ASTA) des Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) zur Abgrenzung von mobiler Arbeit und Telearbeitsplätzen (ASTA, 7.11.2017):

- „**Andere flexible Arbeitsformen** der beruflich bedingten „mobilen Arbeit“, wie z. B. eine **sporadische, nicht einen ganzen Arbeitstag** umfassende Arbeit mit einem PC oder einem tragbaren Bildschirmgerät (z. B. Laptop, Tablet) im Wohnbereich des Beschäftigten oder das **Arbeiten mit Laptop im Zug** oder an einem **auswärtigem Ort** im Rahmen einer Dienstreise fallen **nicht** unter den Anwendungsbereich der ArbStättV für Telearbeitsplätze.“

Räumlich flexibles Arbeiten - Ansätze

Abgrenzung Telearbeit – Mobiles Arbeiten / Homeoffice

Begriffsbestimmung: Homeoffice

- Es liegt keine allgemeingültige oder gesetzliche Definition vor.
- Homeoffice ist nicht Telearbeit, sondern kann als eine **flexiblere Form des räumlich-mobilen Arbeitens im häuslichen Umfeld** interpretiert werden.

Der Erhebung zugrundeliegendes Verständnis:

Homeoffice ist das Arbeiten im häuslichen Umfeld des/der Beschäftigten mit einem Laptop oder einem PC und ggf. mit weiterer technischer Infrastruktur, aber ohne die Bereitstellung eines fest eingerichteten Arbeitsplatzes durch den Arbeitgeber.

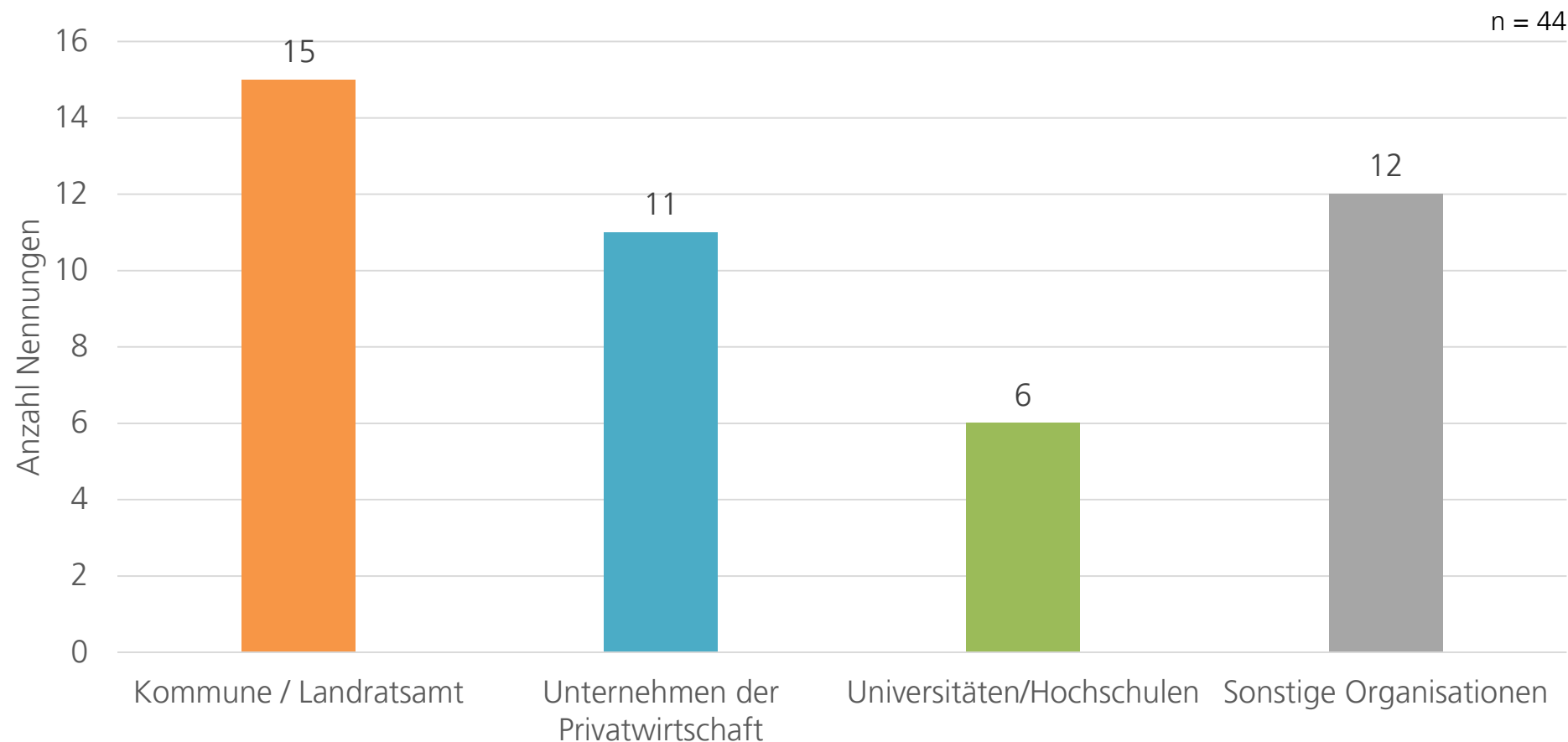
Der Umfang der Arbeit kann wenige Stunden im Homeoffice bis zu einer 5-Tage-Woche (Vollzeit) umfassen.

Ziele – Stichprobe – Erhebungsmethodik

Zielsetzung	Gewinnung eines Einblicks über Umfang, positive oder auch negative Aspekte, Potenziale und Herausforderungen, die das Arbeiten im häuslichen Umfeld mit sich bringt.
Befragungs- ansatz	72 Fragebögen wurden per eMail an das WRS-Netzwerk „Betriebliches Mobilitätsmanagement“ (Kommunen, Landkreisverwaltungen, Hochschulen, privatwirtschaftliche und sonstige Organisationen) in der Region Stuttgart verschickt.
Datenbasis/ Rücklauf	Der Rücklauf betrug 44 ausgefüllte Fragebögen, die alle in der Auswertung berücksichtigt wurden. Die Rücklaufquote von 61 % wird als sehr positiv bewertet.
Befragungs- zeitraum	Die Befragung wurde im Mai 2020 während des Shutdowns aufgrund der Corona-Pandemie durchgeführt.

Allgemeine Angaben zu den Befragten

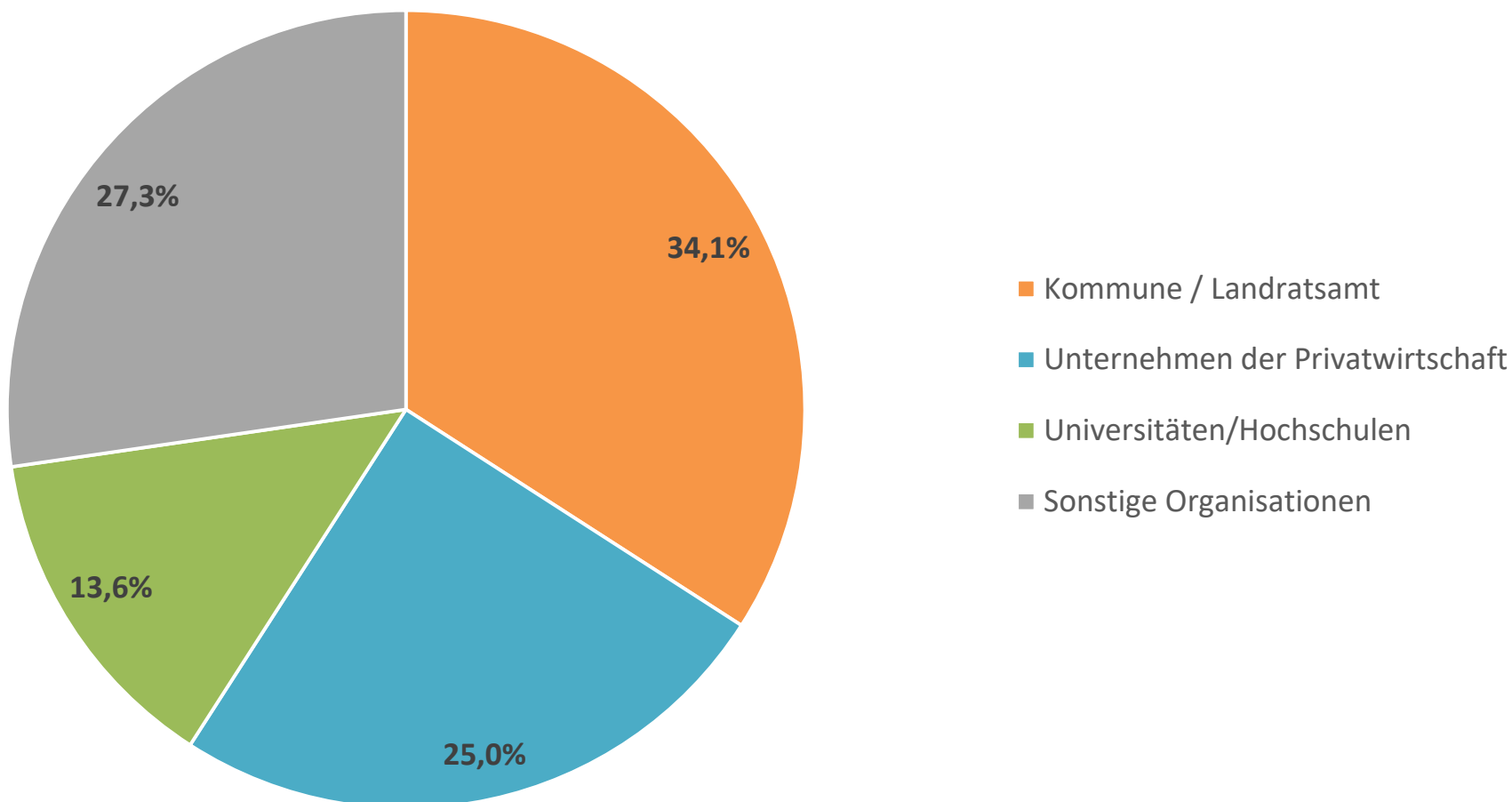
Art der Organisation, in der die Befragten arbeiten



- An der Umfrage haben 15 Personen aus einer Kommune/einem Landratsamt teilgenommen.
- Sonstige Organisation: u.a. Klinikum, Krankenkasse, kirchliche Einrichtung.

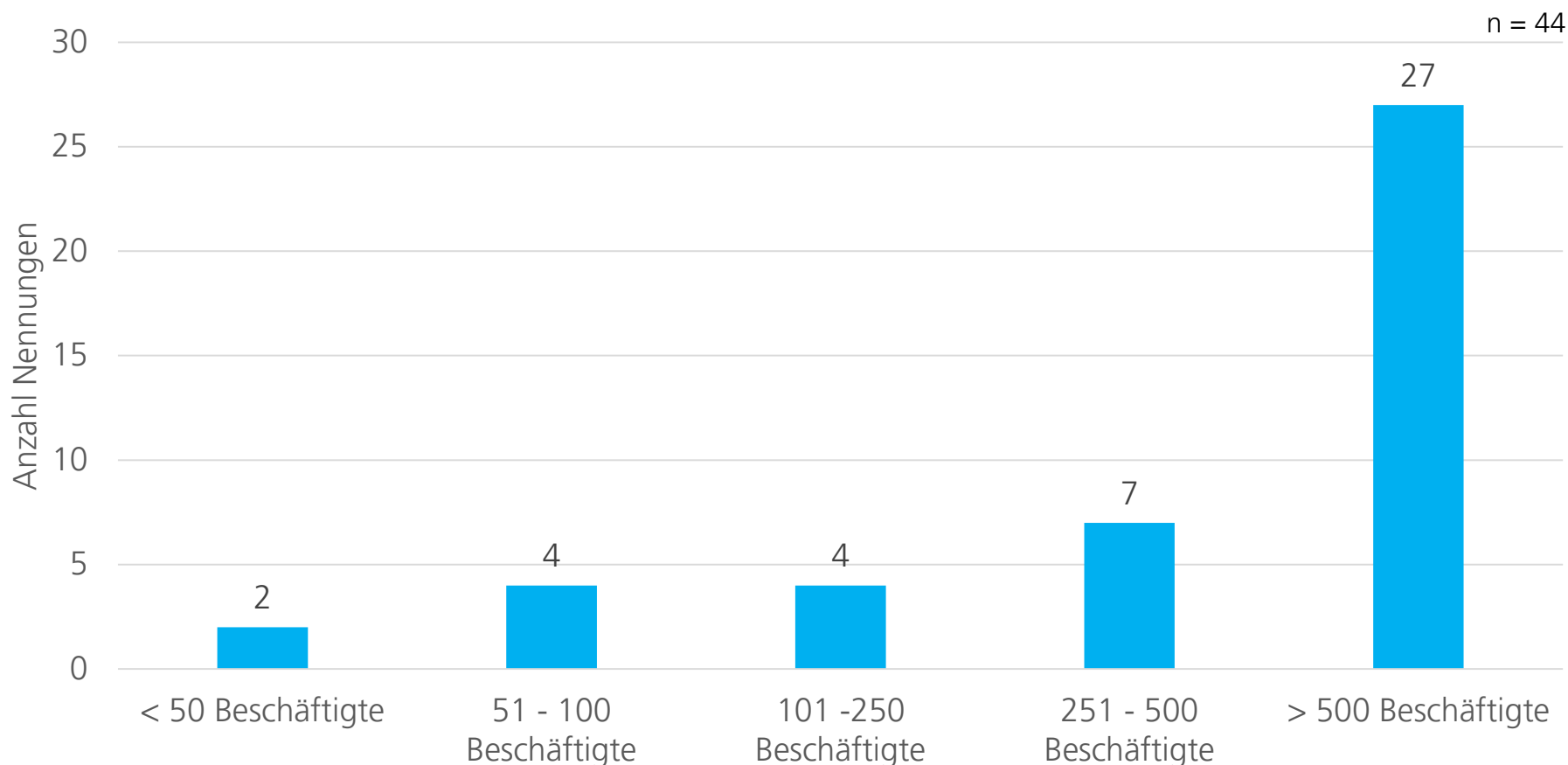
Allgemeine Angaben zu den Befragten

Art der Organisation, in der die Befragten arbeiten



Allgemeine Angaben zu den Befragten

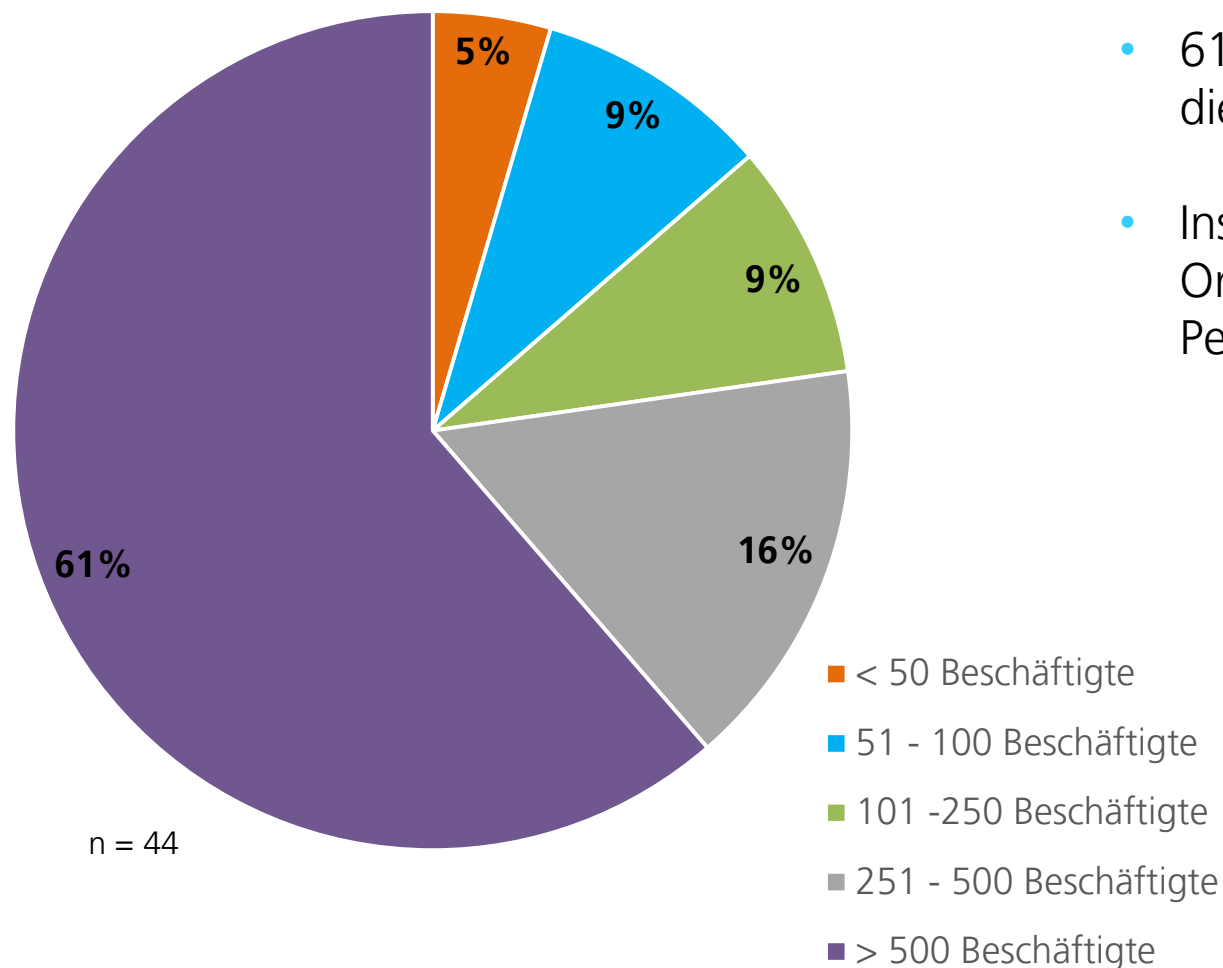
Anzahl der Beschäftigten am Standort



- Die Mehrzahl der Befragten (27) arbeitet in einer Organisation mit mehr als 500 Beschäftigten (Großunternehmen).

Allgemeine Angaben zu den Befragten

Anzahl der Beschäftigten am Standort (in Prozent)



- 61 Prozent arbeiten in Organisationen, die mehr als 500 Personen beschäftigen.
- Insgesamt 39 Prozent arbeiten in Organisationen, die weniger als 500 Personen beschäftigen (KMU).

Blitzlicht zum räumlich flexiblen Arbeiten in der Region Stuttgart

Zusammenfassung der Ergebnisse

Ergebnisse der Befragung – Zusammenfassung (I)

- Das Blitzlicht zum Homeoffice basiert auf einer **regionalen Stichprobe von 44 Teilnehmenden** der Erhebung (im Folgenden als „Befragte“ bezeichnet). Die Rücklaufquote beträgt 61 Prozent.
- **Vor** der Corona-Pandemie arbeiteten nur **6 Befragte** regelmäßig an drei bis fünf Tagen im Homeoffice, aber **26 Befragte** grundsätzlich im Büro (nicht zuhause). Dagegen arbeiteten **während** des Shutdowns **29 Befragte** regelmäßig an drei bis fünf 5 Tagen im Homeoffice und nur **5 Befragte** arbeiteten nicht im häuslichen Umfeld.
- Zeit- und Geldersparnis, Klimaschutz und konzentriertes Arbeiten wurden als besonders **positive Aspekte** des Homeoffice bewertet.
- Insbesondere die mangelnde Kommunikation mit Kollegen*innen, fehlende Trennung von Beruflichem und Privatem (Home-Schooling!) und Störungen/Ablenkung wurden **negativ** bewertet.

Ergebnisse der Befragung – Zusammenfassung (II)

- Die E-Mail ist das am häufigsten genutzte **Kommunikationsmittel**.
- In der Privatwirtschaft und den weiteren an der Befragung beteiligten Organisationen werden regelmäßig **Videokonferenzen** durchgeführt. Dagegen setzt der Großteil der Befragten aus Kommunen/Landratsämtern (71,4%) **keine** Videokonferenzen ein.
- Die **größten Verbesserungspotenziale** hinsichtlich der technischen Ausstattung liegen in der Steigerung der **technischen Performance** (z.B. von Servern, VPN-Zugängen und Softwareprogrammen), im effizienten Einsatz von **Videokonferenzen / Kommunikationsprogrammen** sowie in der Anpassung des **technischen Standards** im Homeoffice an den Bürostandard (hinsichtlich PC, Telefon, Bildschirmgröße, Mikrofon etc.).
- Insgesamt sind die Befragten aus der **Privatwirtschaft** im Homeoffice **technisch besser ausgestattet** als die der öffentlichen Hand.

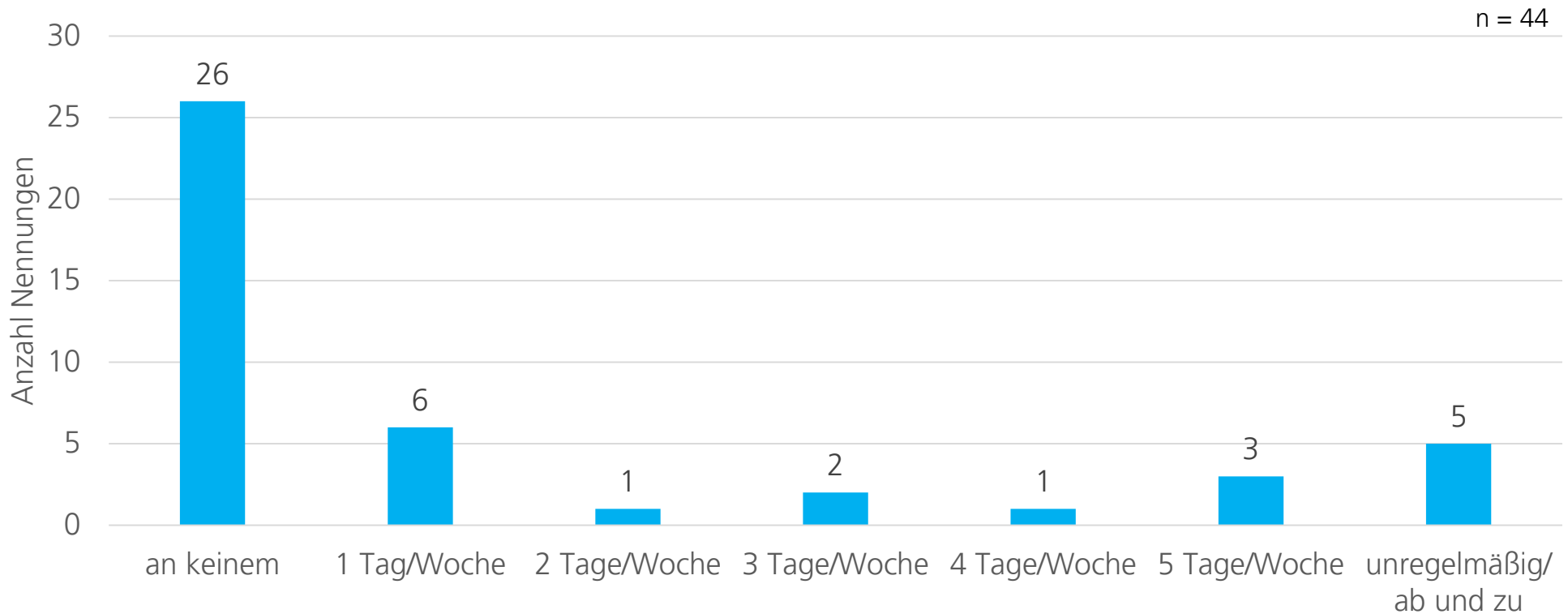
Ergebnisse der Befragung – Zusammenfassung (III)

- Als **Schlüsselkriterien** für ein erfolgreiches Arbeiten im Homeoffice wurden am häufigsten die **zuverlässige/effiziente technische Infrastruktur**, ein gut (und ergonomisch) ausgestatteter **Arbeitsplatz** sowie eine effiziente **Meeting- und Kommunikationskultur** zur Sicherstellung des regelmäßigen Informationsflusses im Team genannt.
- Von den 44 Teilnehmenden der Erhebung **bewerten 38 Befragte** das Arbeiten im Homeoffice als **positiv** (16) oder sogar **sehr positiv** (22).
- Für die **Zukunft** wünscht sich der Großteil der Befragten, einen (11 Befragte) **zwei** (15 Befragte) oder drei Tage (12 Befragte) im Homeoffice zu arbeiten. **Vollzeit** im Homeoffice ist **keine** erwünschte Option!
- Insgesamt ergibt eine vergleichende Auswertung nach der Unternehmensgröße **keine signifikanten Unterschiede** zwischen Unternehmen mit weniger / mit mehr als 500 Beschäftigten.

Blitzlicht zum räumlich flexiblen Arbeiten in der Region Stuttgart

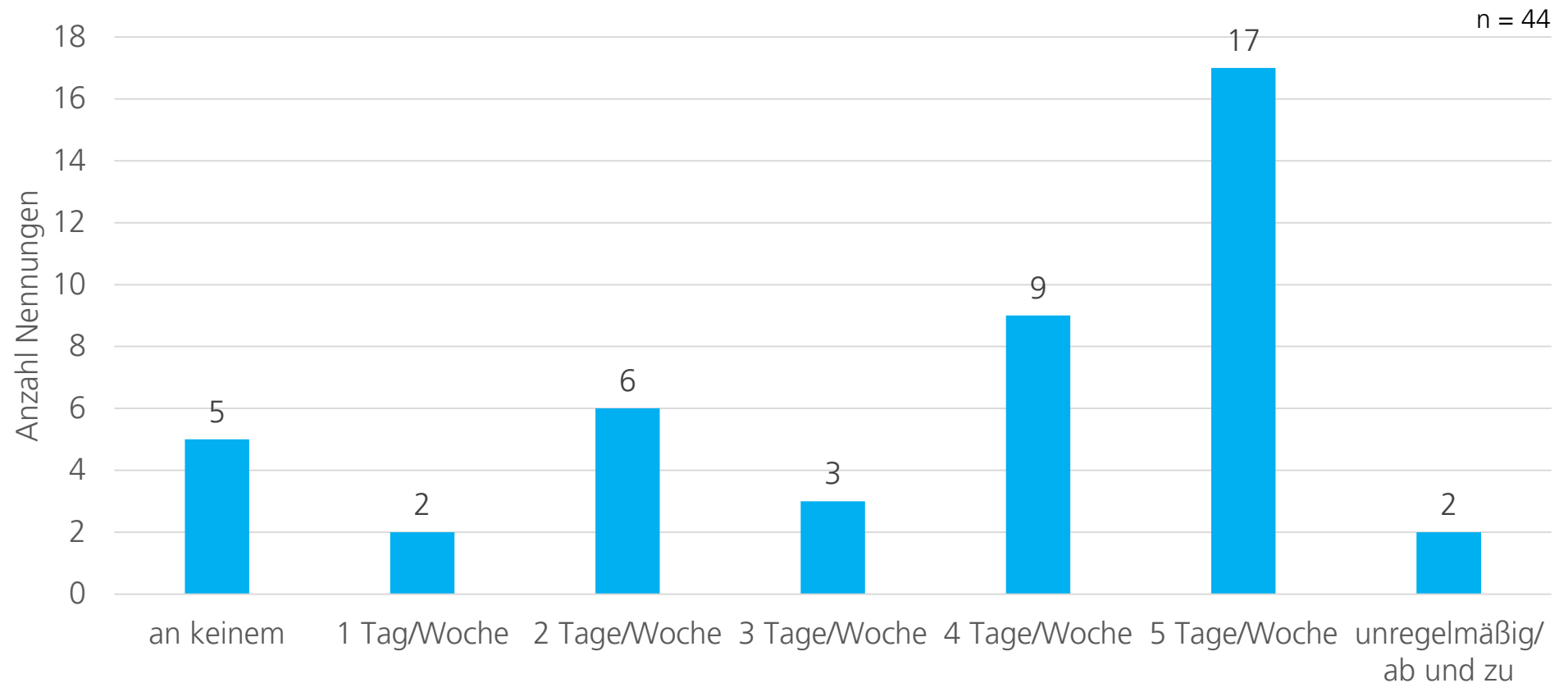
Detaillierte Auswertung

Umfang von Homeoffice vor der Corona-Pandemie



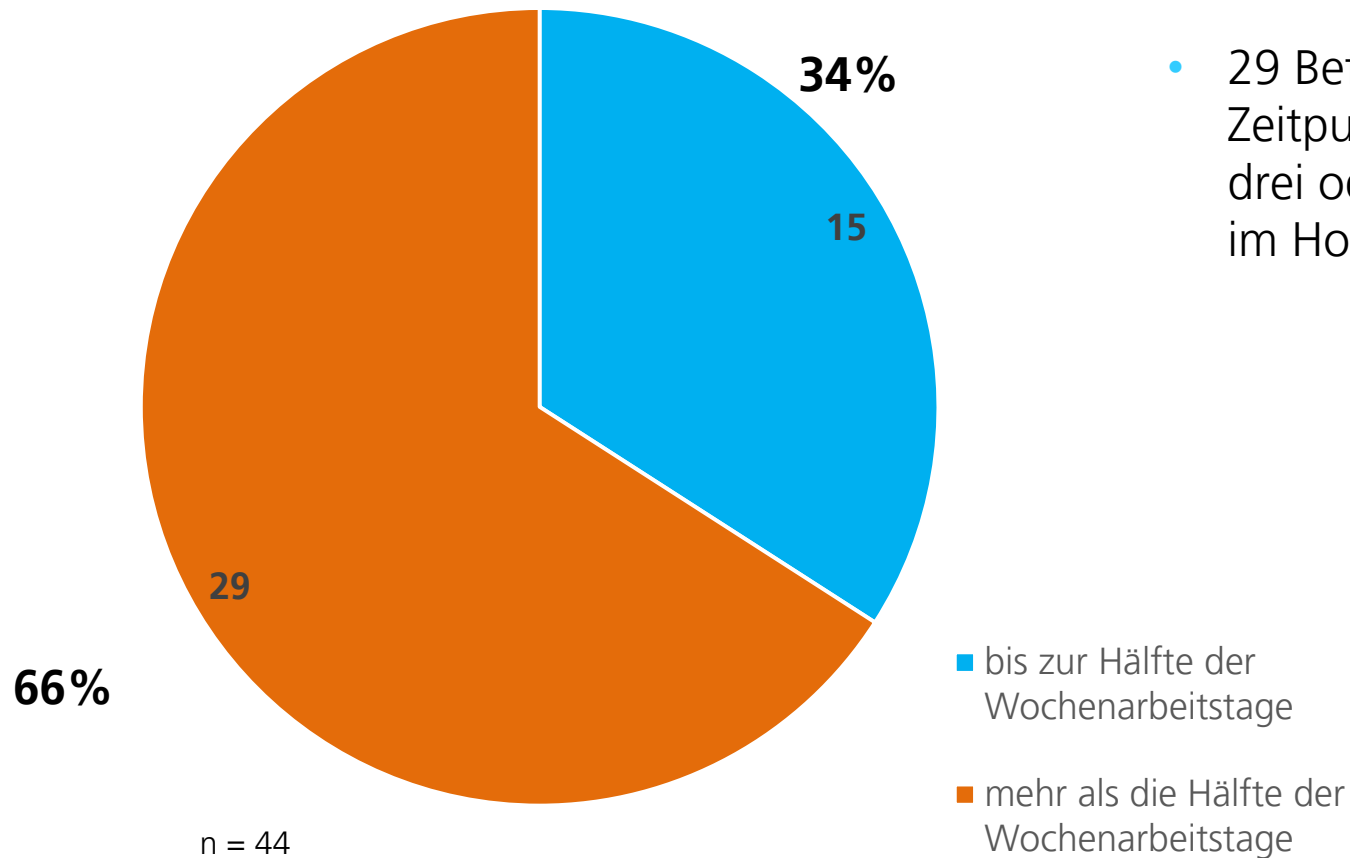
- Über die Hälfte der Befragten (ca. 59%) hat vor Corona gar nicht im Homeoffice gearbeitet.
- Fünf Befragte haben nur einzelne Tage im Monat/Jahr im Homeoffice gearbeitet (notwendig bei privaten Terminen, z.B. wegen Kinderbetreuung).

Umfang von Homeoffice während der Corona-Pandemie



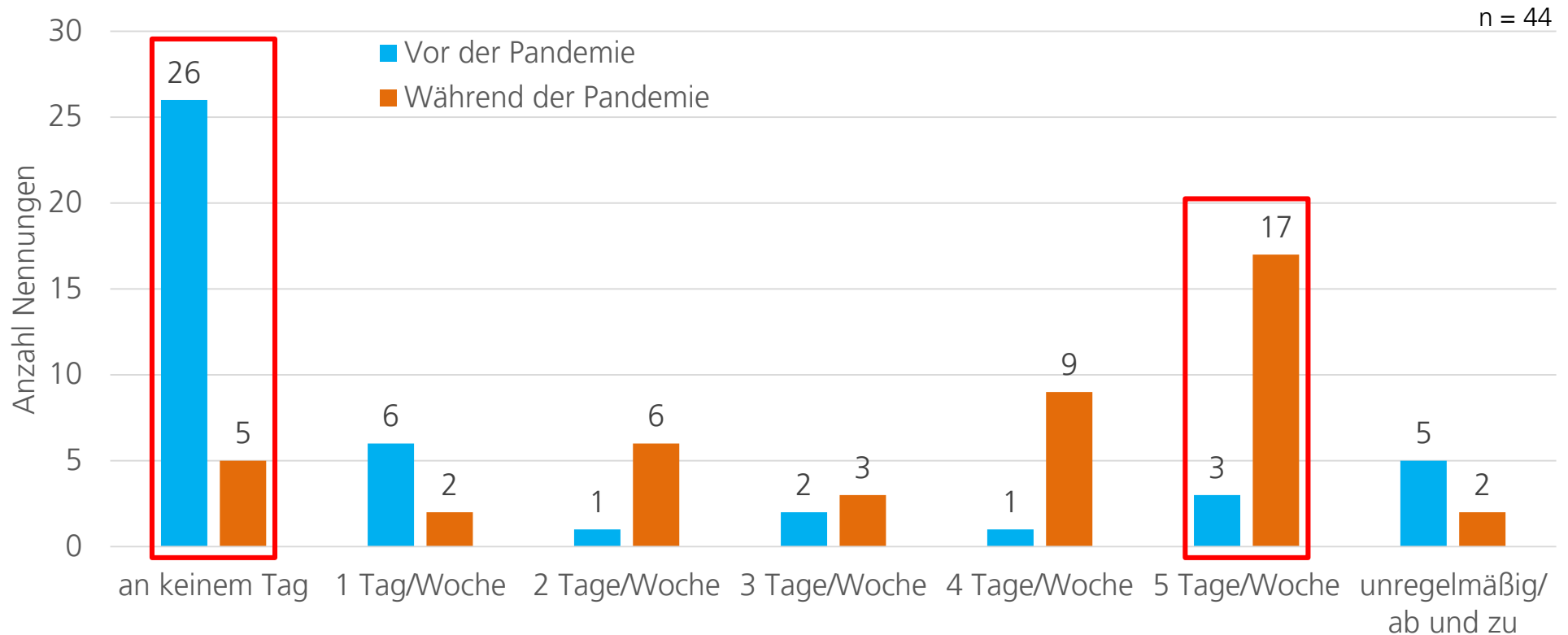
- Während des Corona-Shutdowns haben viele Befragte mehrere Tage oder sogar in Vollzeit im Homeoffice gearbeitet.
- Viele Arbeitgeber haben auf die Situation reagiert und das Arbeiten zuhause ermöglicht.

Umfang von Homeoffice während der Corona-Pandemie



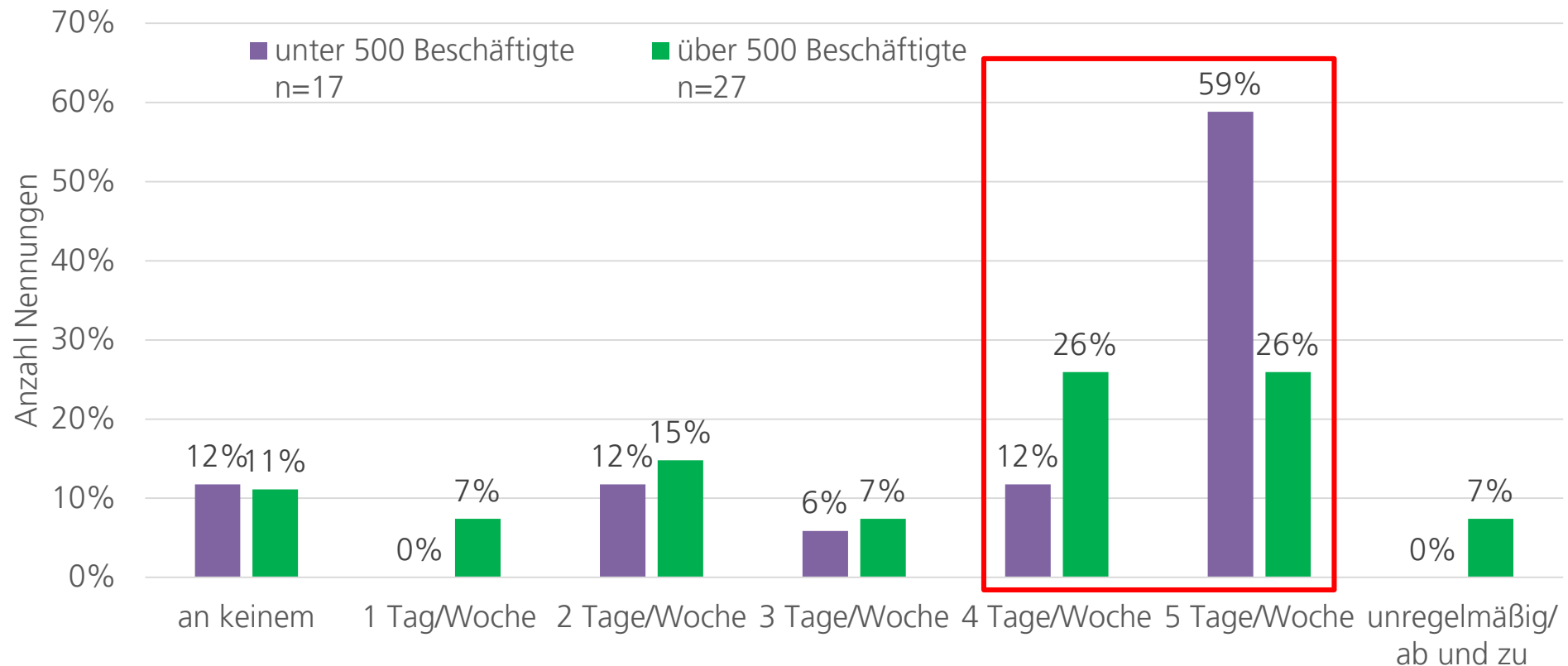
- 29 Befragte (66%) arbeiteten zum Zeitpunkt der Befragung (Mai 2020) drei oder mehr Tage in der Woche im Homeoffice.

Vergleich des Umfangs von Homeoffice vor und während der Corona-Pandemie



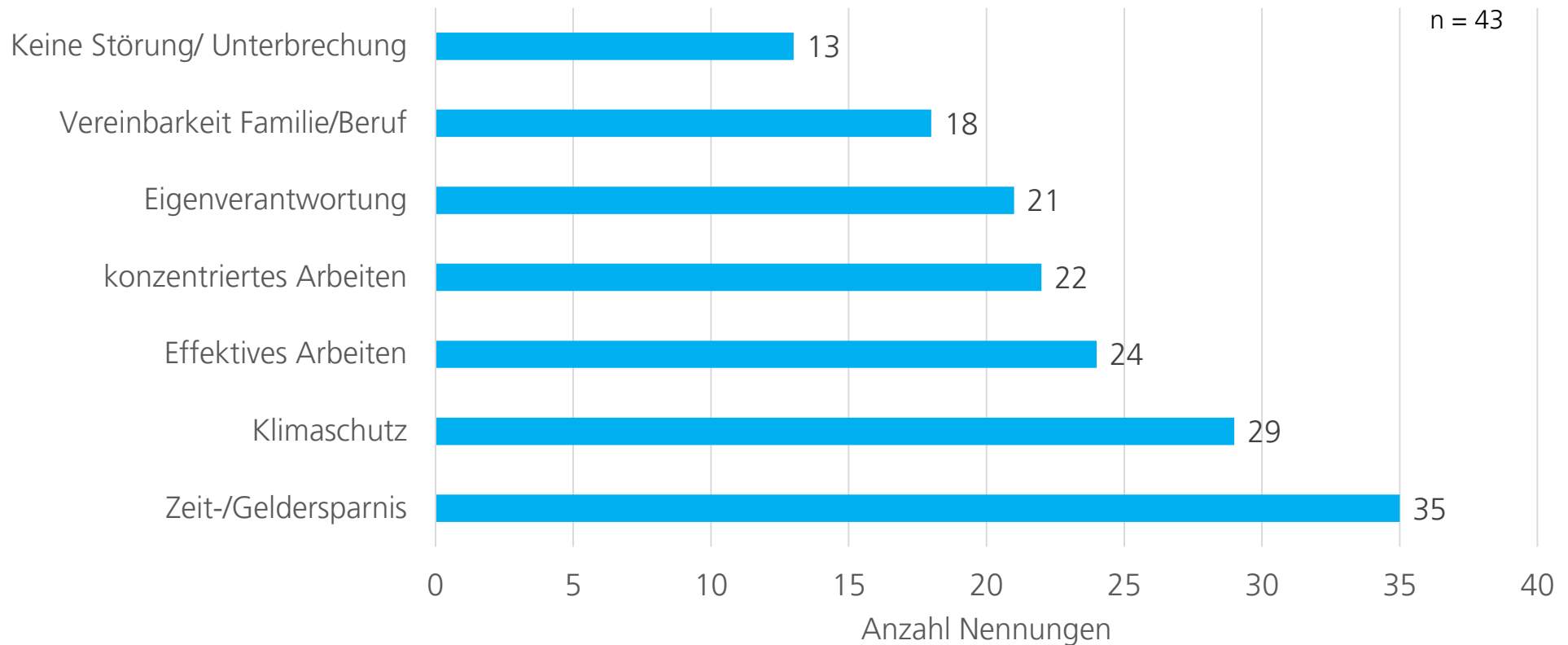
- Deutliche Unterschiede des Homeoffice-Anteils vor und während der Pandemie, insbesondere an den beiden „Polen“ (kein Tag und 5 Tage/Woche).

Umfang von Homeoffice während der Corona-Pandemie – Vergleich nach Unternehmensgröße



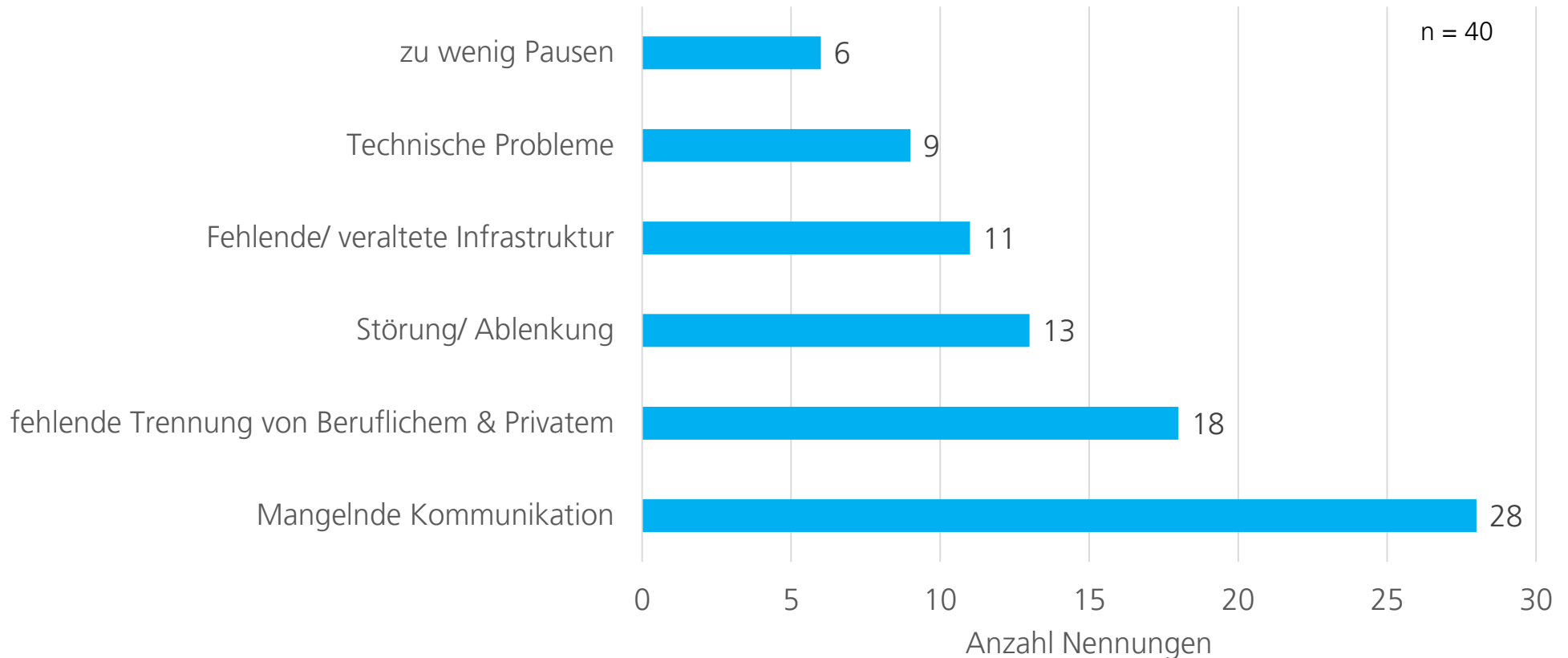
- In den Großunternehmen arbeiteten während des Shutdowns 52 Prozent der Beschäftigten 4 bis 5 Tage im Homeoffice. Bei den kleineren Unternehmen waren dies sogar 71 Prozent!

Besonders positive Aspekte im Homeoffice



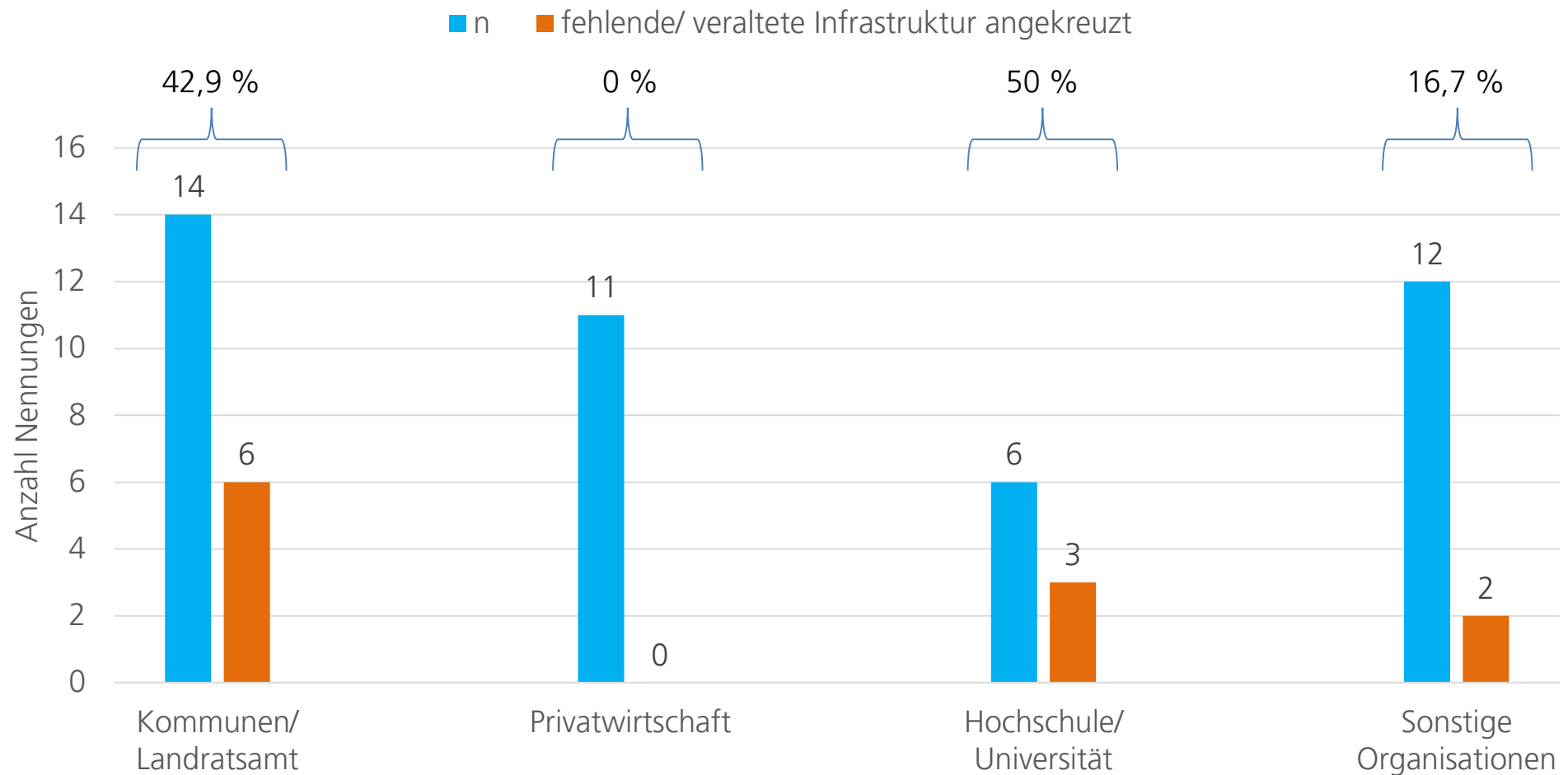
- „Vereinbarkeit Familie/Beruf“: Home-Schooling während der Pandemie schwierig!

Negative Aspekte im Homeoffice

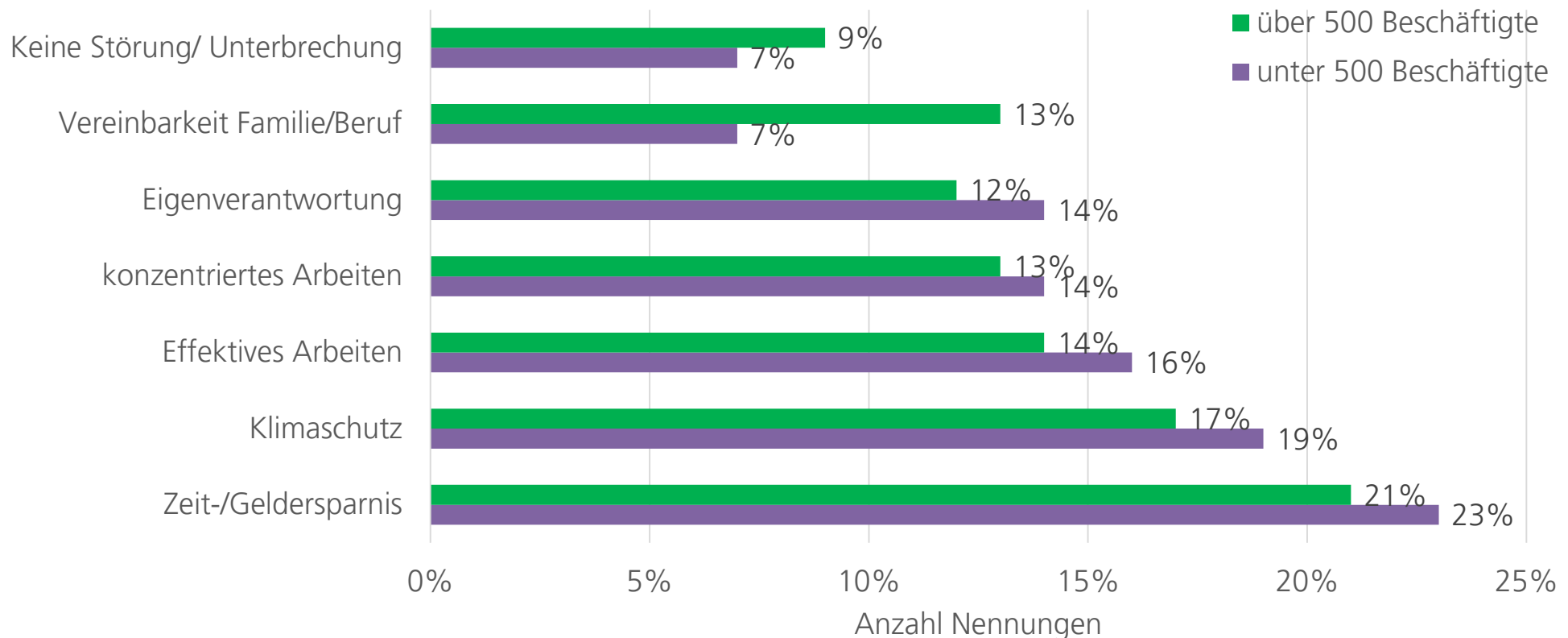


- Insbesondere die mangelnde persönliche Kommunikation mit Kolleginnen und Kollegen wird von den Befragten als negativ bewertet.
- Das Home-Schooling während der Pandemie erschwert die Trennung von Beruflichem und Privatem!

Negative Aspekte im Homeoffice – Vergleich „fehlende/veraltete Infrastruktur“

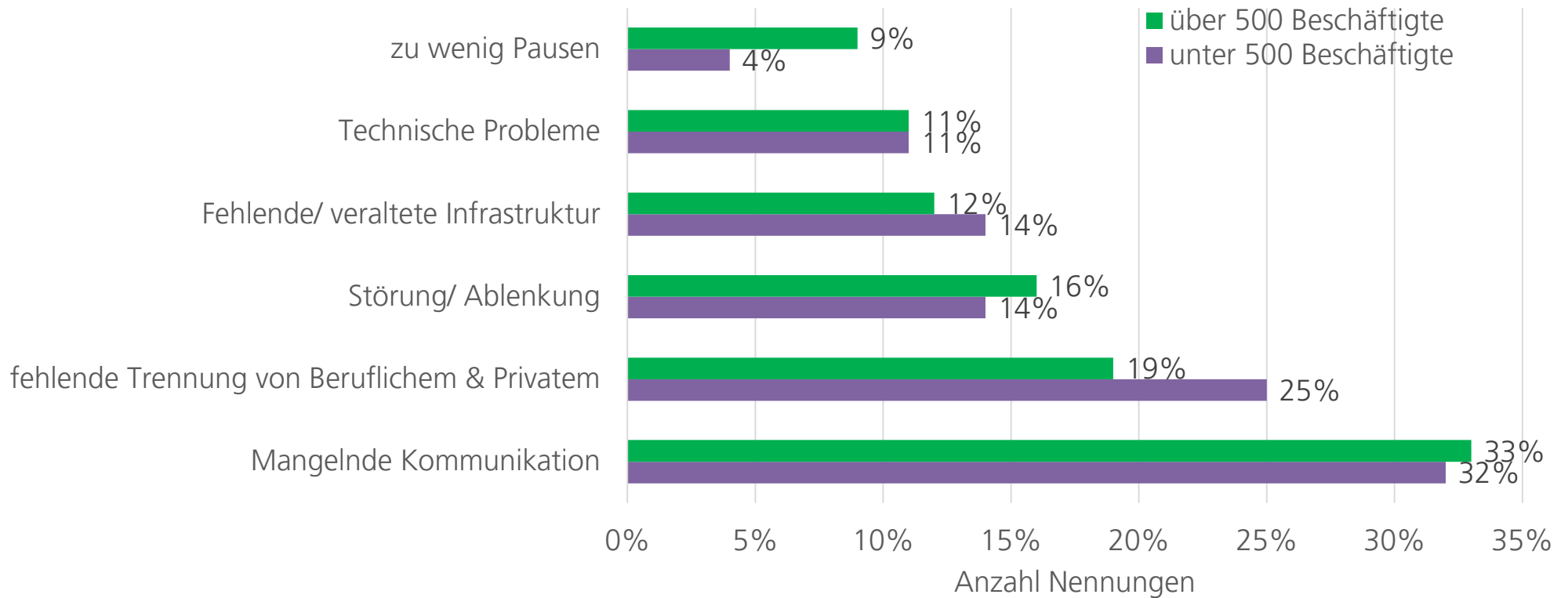


Besonders positive Aspekte im Homeoffice – Vergleich nach Unternehmensgröße



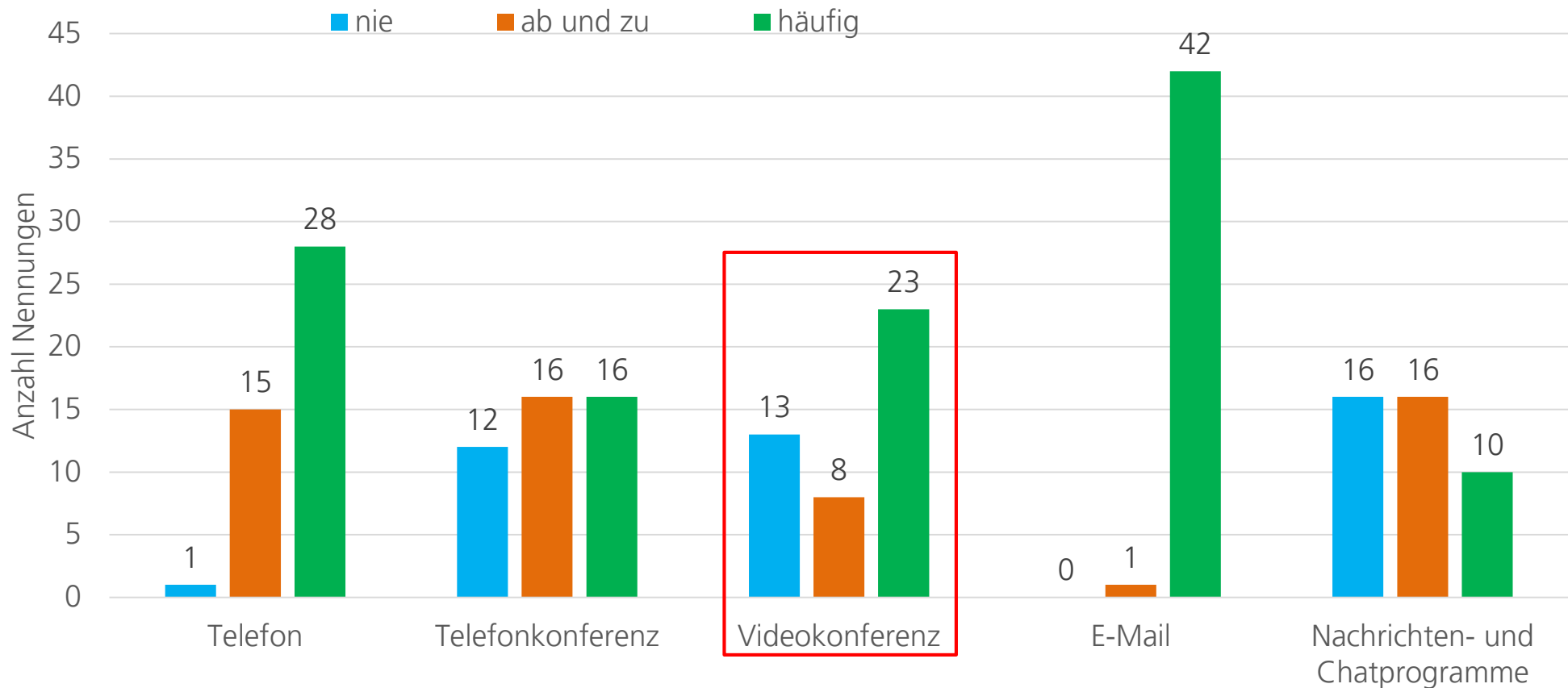
- Die Anzahl der Beschäftigten hat nur geringe Auswirkungen auf die Bewertung der positiven Aspekte. Im Großen und Ganzen gibt es kaum Unterschiede.

Negative Aspekte im Homeoffice - Vergleich nach Unternehmensgröße



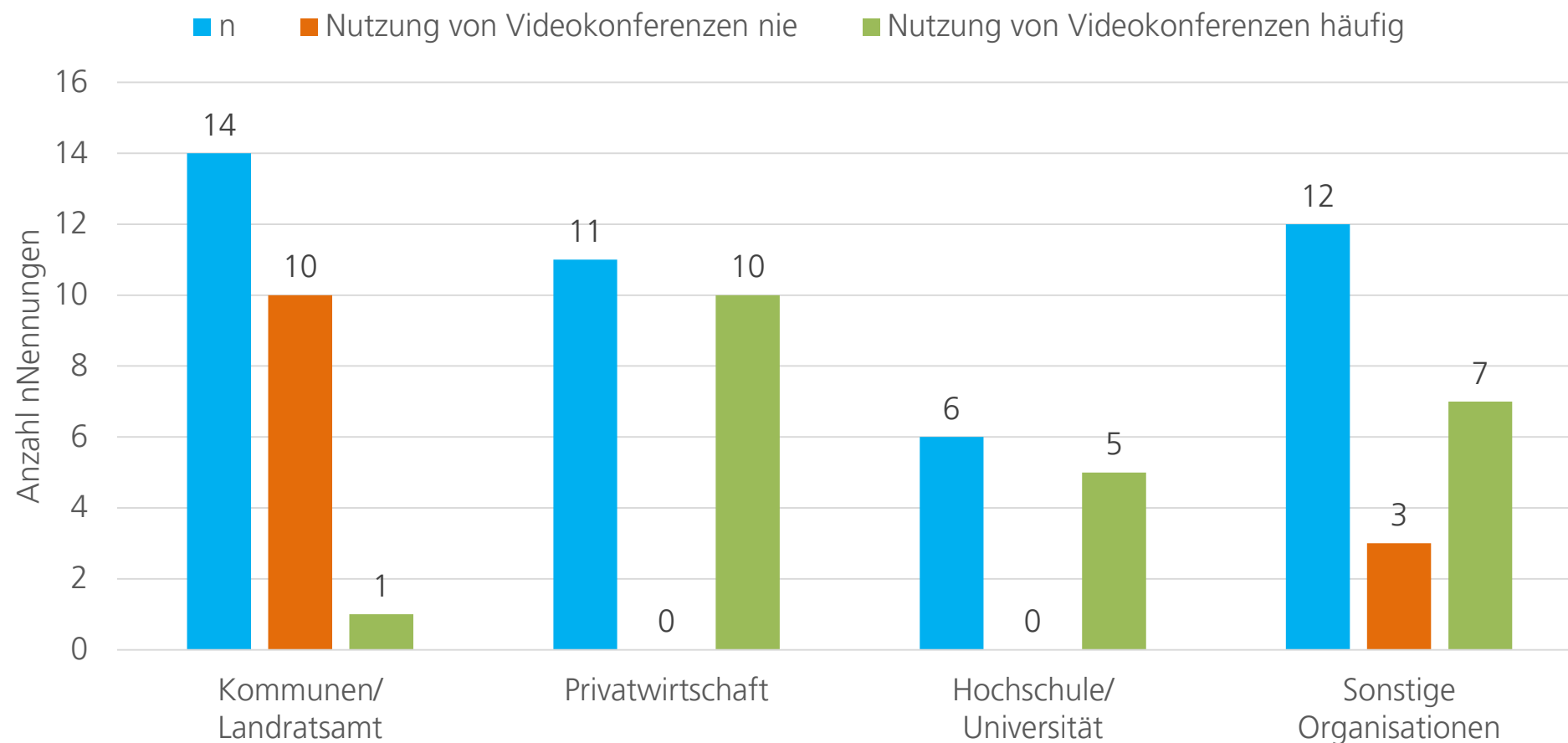
- Auch bei den negativen Aspekten spielt die Größe der Organisation kaum eine Rolle.

Einsatz von Kommunikationstools im Homeoffice

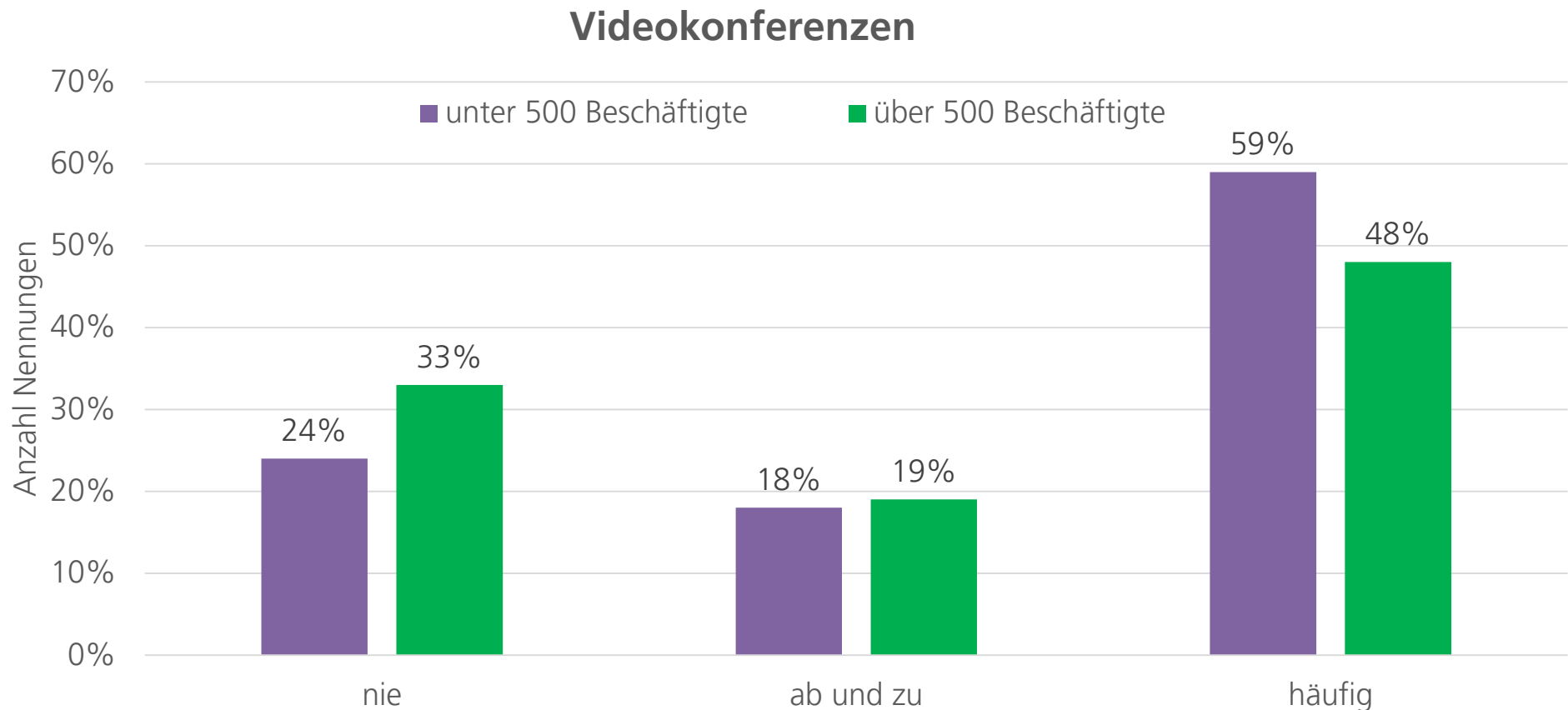


- Die E-Mail ist bei den Kommunikationsmitteln Spitzenreiter, gefolgt vom Telefon.
- Insbesondere Kommunen / Landkreisverwaltungen setzen keine Videokonferenz-Systeme ein (71,4%)!

Einsatz von Kommunikationstools im Homeoffice – Vergleich „Videokonferenz“



Einsatz von Kommunikationstools – Vergleich nach Unternehmensgröße



- Ähnliche Nutzungshäufigkeit bei kleinen und großen Organisationen.

Verbesserungsbedarf bei der technischen Ausstattung (offene Frage)

Ranking der am häufigsten angesprochenen Themen:

1. Technische Performance
2. Videokonferenz/ Kommunikation
3. Bereitstellung von technischen Geräten
4. Digitale Akte
5. Internet
6. Räumlichkeiten

Verbesserungsbedarf bei der technischen Ausstattung – Ranking 1 - 3

1. Technische Performance

- Fehlender Zugriff auf Server, Mails, Kalender (wegen Datenschutz)
- Probleme mit dem VPN-Zugang und Server (langsam, störungsanfällig)
- Fehlende Lizenzen für Softwareprogramme

2. Videokonferenz/Kommunikation

- Videokonferenzen nicht oder nur eingeschränkt (kein Bildschirm teilen) erlaubt, ebenso Chatprogramme
- Schlechtes Internet, hohe Anzahl an Teilnehmenden, zu viele unterschiedliche Systeme
- Formate zum Abhalten von Workshops, Brainstorming, Think Tanks fehlen

3. Bereitstellung von technischen Geräten

- Derzeit werden häufig private PCs und Telefone genutzt
- Drucken lokal / über das Netzwerk ist schwierig
- Laptop ist langfristig zu klein, größerer oder zweiter Bildschirm notwendig, PC-Mikrofone zu schlecht etc.

Verbesserungsbedarf bei der technischen Ausstattung – Ranking 4 - 6

4. Digitale Akte

- Papierakten sind im Büro, daher Einschränkung im Homeoffice
- Zugriff auf digitale Akte ist nicht möglich
- Keine digitalisierte Unterschrift möglich
- Scans werden nicht als Dokumente akzeptiert

5. Internet

- Verbindung variiert stark unter Kollegen*innen, oft instabil
→ erschwerte Kommunikation
- Verbindungsprobleme werden verstärkt durch Home-Schooling

6. Räumlichkeiten

- Kein Arbeitszimmer vorhanden/abgrenzbar
- Wohnung zu klein, wenn mehrere Familienmitglieder von zuhause arbeiten oder studieren / Online-Unterricht haben

Schlüsselkriterien für ein erfolgreiches Arbeiten im Homeoffice (offene Frage)

Ranking der am häufigsten angesprochenen Themen:

1. Zuverlässige und effiziente technische Infrastruktur
2. Gute Arbeitsplatzausstattung
3. Effiziente Meeting- und Kommunikationskultur
4. Planung und Organisation
5. Eigenständigkeit
6. Flexibilität
7. Persönliche Einstellung / Führungskompetenzen
8. Kinderbetreuung / Arbeitsumgebung
9. Rahmenbedingungen (rechtlich und intern)

Schlüsselkriterien für erfolgreiches Homeoffice – Ranking 1 - 3

1. Zuverlässige und effiziente technische Infrastruktur
 - Bereitstellung einer umfassenden Ausstattung mit den benötigten Geräten
 - Stabile und funktionierende Technik (Telefon, Internet, VPN)
 - Digitalisierung der Abläufe und Unterlagen
2. Gute Arbeitsplatzausstattung
 - Ruhige und konzentrierte Arbeitsatmosphäre
 - Extra Arbeitszimmer: Räumliche Trennung beruflich und privat
 - Ergonomische Ausstattung (z.T. auch Möbel, Bürostuhl) vom Arbeitgeber
3. Effiziente Meeting- und Kommunikationskultur
 - Regelmäßiger (online) Austausch: Face-to-Face – Meeting / Jour Fixe mind. 1 x pro Woche, Sicherstellung des Informationsflusses
 - Optimale Kommunikationsstruktur, flexible Meetingkultur
 - Einheitliches Kommunikationsmedium intern/extern

Schlüsselkriterien für erfolgreiches Homeoffice – Ranking 4 - 6

4. Planung und Organisation

- Priorisierung von Zielen und Aufgaben
- Vereinbarung/Prüfung von Tages-/Wochenzielen, klare Strukturen und Deadlines
- Strukturierte Planung des Tagesablaufs (inkl. Pausen), Pflege des Terminkalenders

5. Eigenständigkeit

- Eigenverantwortung
- Selbstdisziplin, -kontrolle, -organisation
- Zeitmanagement und Zeiterfassung (Überstundenaufbau)

6. Flexibilität

- Flexible Arbeitszeitmodelle, räumlich-zeitlicher Gestaltungsspielraum
- Flexible Wahlmöglichkeit zwischen Homeoffice und Büro

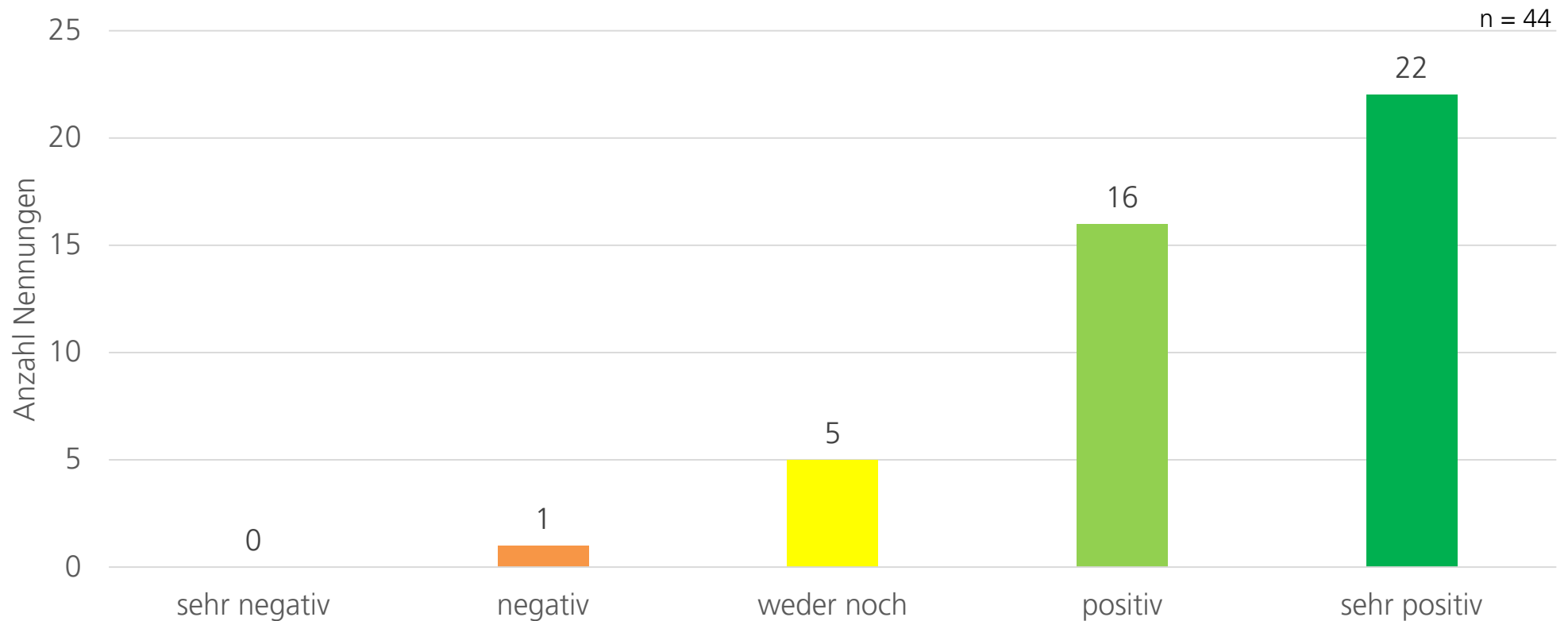
Schlüsselkriterien für erfolgreiches Homeoffice – Ranking 7 - 9

7. Persönliche Einstellung/Führungskompetenzen
 - Toleranz, Offenheit und positive Akzeptanz des Homeoffice-Ansatzes vom Arbeitsgeber, von Führungskräften und Kollegen*innen
 - Bereitschaft der Beschäftigten, ihre Verhaltens- und Arbeitsweisen umzustellen
 - Gute Führung auch bei Distanz
 - Gegenseitiges Vertrauen: Führungskraft in Mitarbeiter und Kollegen untereinander

8. Kinderbetreuung / Arbeitsumgebung
 - Kinderbetreuung muss gewährleistet sein
 - Ruhe zu Hause (keine familiären Pflichten parallel)

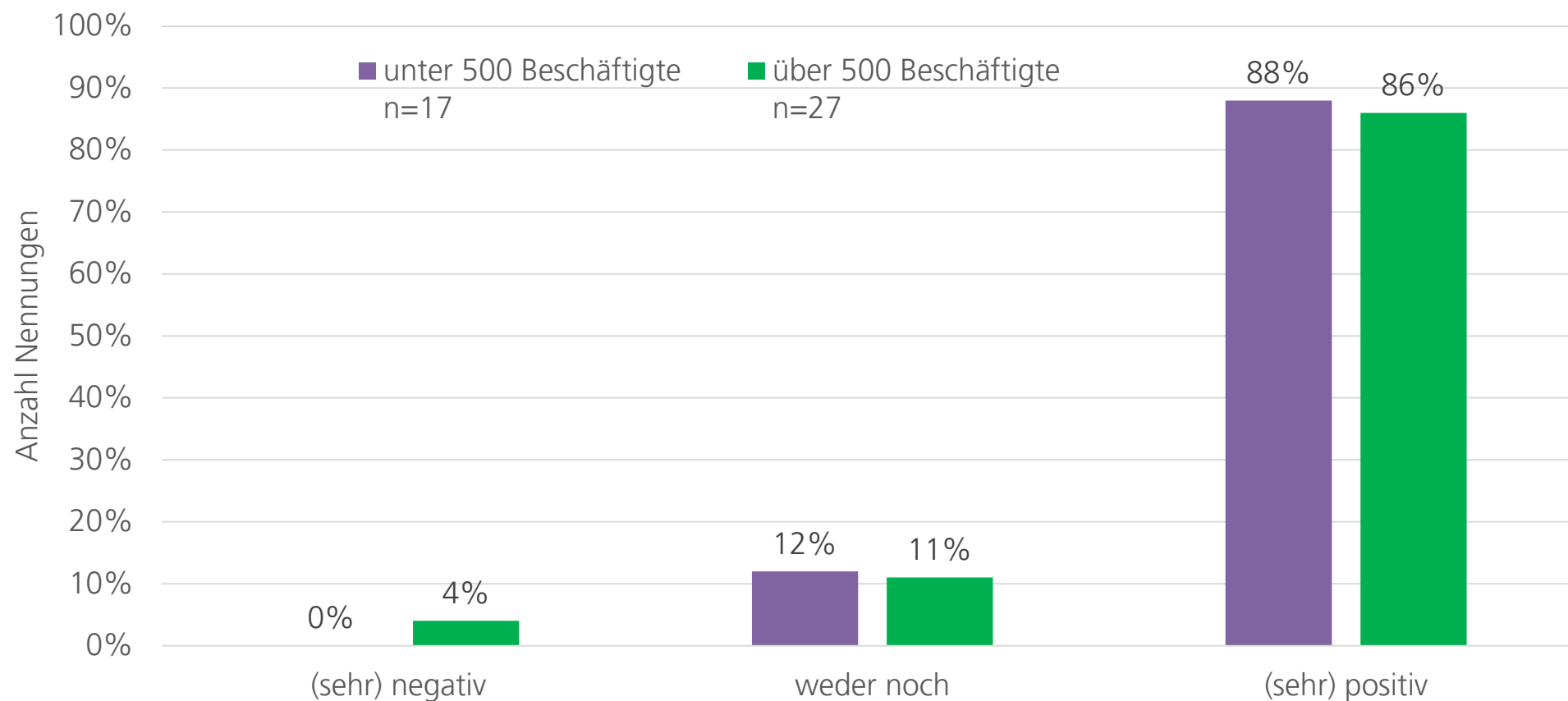
9. Rahmenbedingungen (rechtlich und intern)
 - Anpassung von Gesetzen
 - Klare Richtlinien zum internen Verhaltenskodex
 - Definierte Kriterien für das Homeoffice (Betriebsvereinbarung)

Bewertung des Homeoffice insgesamt

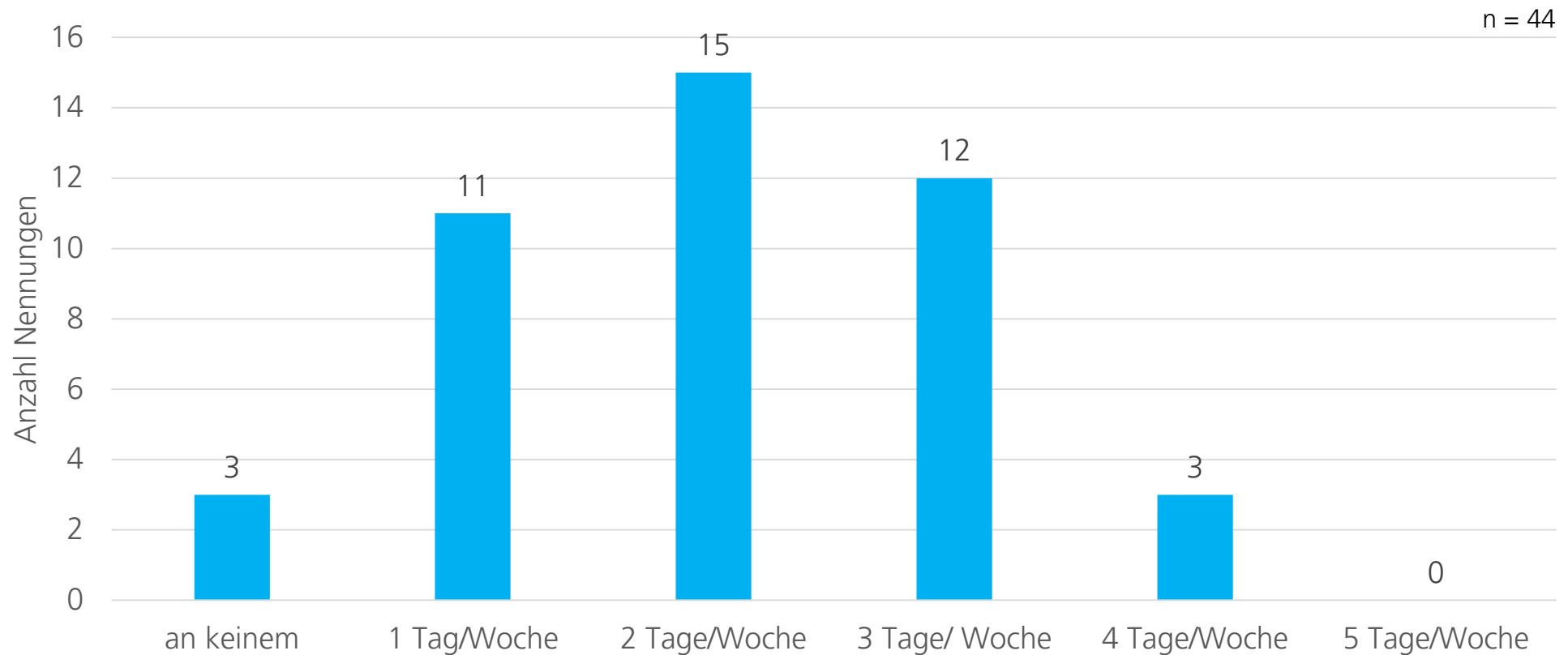


- Das Arbeiten im Homeoffice wird von den meisten Befragten als positiv bis sehr positiv bewertet.

Bewertung des Homeoffice insgesamt – Vergleich nach Unternehmensgröße

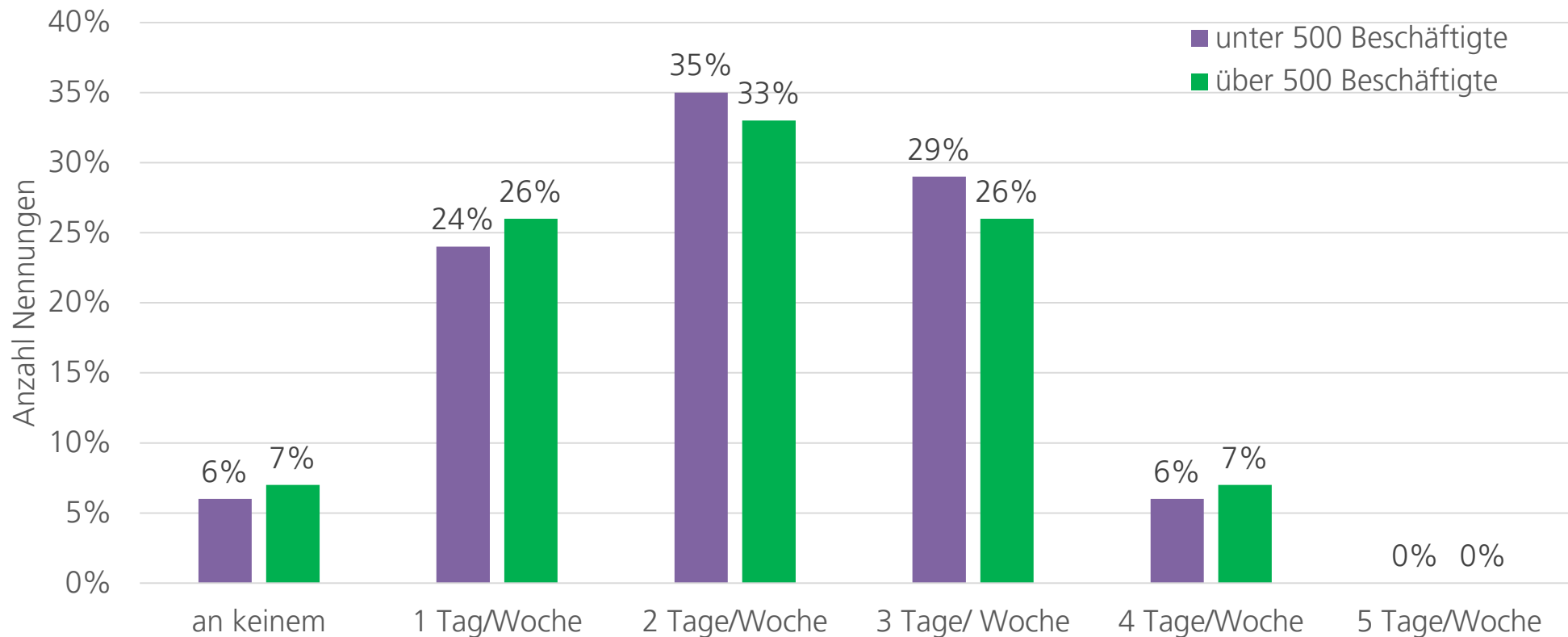


Gewünschter Homeoffice Umfang (nach der Corona-Pandemie)



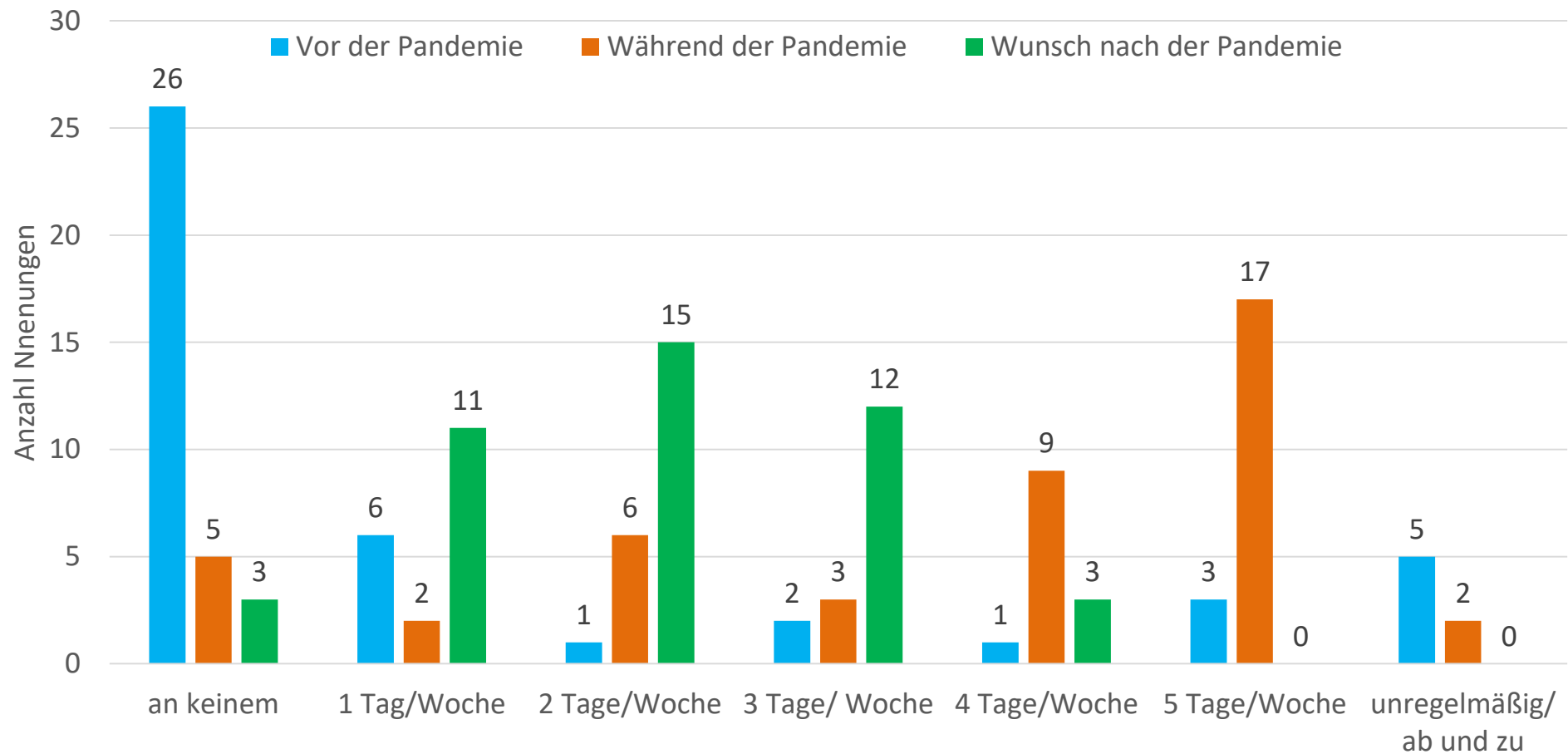
- Die Befragten wünschen sich einen Homeoffice-Umfang von einem bis drei Tage/Woche.
- Vollzeit-Homeoffice ist nicht attraktiv! (Aber auch nicht Vollzeit im Büro).
- Gefragt ist eine möglichst flexible Raum-Zeit-Einteilung der Arbeit.

Gewünschter Homeoffice Umfang (nach der Corona-Pandemie) – Vergleich nach Unternehmensgröße



- Die Größe der Organisation, in der die Befragten arbeiten, spielt bei dieser Frage keine Rolle.

Vergleich der Anzahl der Homeoffice Tage vor, während und nach Corona (gewünschter Umfang)



Ansprechpartnerin

Alexandra Bading

Tel.: 0711 228 35-35

alexandra.bading@region-stuttgart.de

Modellregion für nachhaltige Mobilität
Betriebliches Mobilitätsmanagement

Wirtschaftsförderung Region Stuttgart GmbH (WRS)

www.nachhaltige-mobilitaet.region-stuttgart.de

www.wrs.region-stuttgart.de