



L · Q · M



Wirtschaft
4.0

ZIRP.

L·Q·M Marktforschung

Online-Befragung zu
New Work

Ergebnisbericht
für
Die Zukunftsinitiative Rheinland-Pfalz
(ZIRP)

09. Juni 2021

Inhalt

1. Hintergrund und Teilnehmer	2
Inhalt und Zielsetzung, Zielgruppe und Methodik, Teilnehmer der Befragung	
2. Fazit	3
3. Kernergebnisse	4
Digitalisierungsfortschritt, Einfluss der Corona-Pandemie, New Work Elemente in den Betrieben,	
4. Zukunft der Arbeit – Ausgewählte Kommentare nach Themen	12
5. Zusammenfassung	20
Kontakt	23
Anhang	
Statistik	24
Subgruppenvergleiche	27

1. Hintergrund: Inhalt und Zielsetzung der Befragung, Teilnehmer der Befragung

Hintergrund

- Im Rahmen des Projektes „Gesellschaft 2030“ hat die begleitende Befragung, die die ZIRP 2019 mit L·Q·M konzipiert hat, den Wunsch nach Homeoffice ermittelt. In diesem Bereich hat die Corona-Pandemie inzwischen zu signifikanten Veränderungen geführt. Auf dieser Grundlage entstand das Vorhaben der vorliegenden Studiendurchführung.
- Befragungszeitraum: 19.02. – 07.04. 2021 / Methode: Online-Befragung
- Insgesamt haben 1.185 Personen an der Umfrage teilgenommen; dem vorliegenden Bericht liegen **892 gültige Teilnahmen** (auswertbare Fragebögen) zugrunde.

Teilnehmer / Relevante Sozio-Demographika

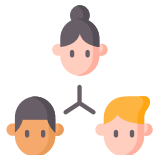
- Angestellte 73% / Beamte 14% / Selbstständige 10%
- Ca. 50% der Teilnehmenden stammen aus Betrieben mit mehr als 250 Mitarbeitenden.
- Ebenfalls ca. 50% der Teilnehmenden sind der Leitungs- und Führungsebene zuzuordnen.
- Männer sind mit 55% Frauen gegenüber etwas überrepräsentiert.
- Ein Drittel der Befragten stammt aus den Betrieben der Öffentlichen Dienstleister. Weitere nennenswerte Gruppen sind Finanzierung/Versicherung, der Hochschul-/Wissenschaftsbereich und das Produzierende Gewerbe, die zusammen ein weiteres Drittel der Befragten stellen.

2. Kernergebnisse im Überblick



- **Corona hat die Einführung von neuen Arbeitsformen wie Videomeetings, Home-Office und Team-Kommunikations-Apps deutlich begünstigt.**

- In erster Linie wurden damit Maßnahmen umgesetzt, die das mobile Arbeiten ermöglichen und einen geringen Implementierungsaufwand aufweisen. Auf die Einführung von strukturelleren Elementen der New Work (wie agile Methoden, flexible Arbeitszeiten, Open-Space-Büros oder flache Hierarchien) hatte die Pandemie kaum einen Einfluss.



- **Ansprüche an und Umsetzung von New Work liegen noch auseinander.**

- 97% der Befragten arbeiten gerne eigenverantwortlich, 81% wünschen sich flache Hierarchien, umgesetzt sind eigenverantwortliche Methoden jedoch nur in 57%, flache Hierarchien in 52% der Betrieben.



- **Visionen für die Arbeitswelt 2030: Digitaler, weniger ortsgebunden, flexiblere Arbeitszeitgestaltung.**

- Persönlicher Kontakt bleibt wichtig, aber die Fixierung auf Normarbeitsmodelle entfällt. Die Gesellschaft wird insgesamt gerechter, auch in Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.



- Als negative Tendenzen werden befürchtet: Eine Entgrenzung von Privatem und Beruflichem, Manuelle Berufe, die der Digitalisierung zum Opfer fallen, Schere zwischen administrativen (Homeoffice möglich) und handwerklichen Berufen (Homeoffice nicht möglich), sowie eine stärkere Überwachung bei Vertrauensarbeitszeit im Homeoffice.

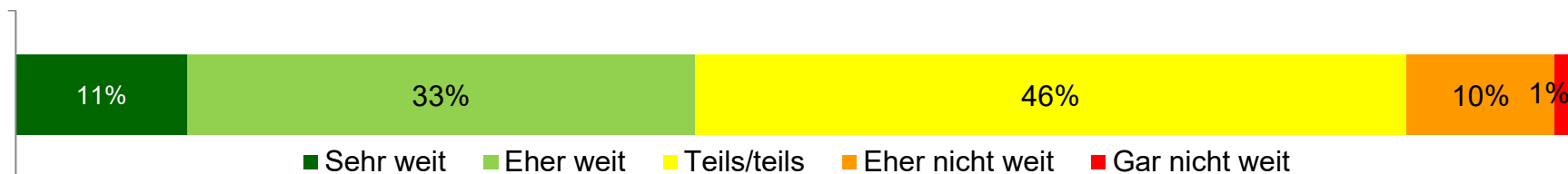


3. Kernergebnisse: Digitalisierungsfortschritt und Mobiles Arbeiten

Für die während der Corona-Pandemie eingeführten Maßnahmen, die das mobile Arbeiten unterstützen – Videomeetings und Home-Office – ist die Digitalisierung eine wichtige Voraussetzung. Gleichzeitig stehen die Befragten den Digitalisierungsfortschritten des eigenen Unternehmens mehrheitlich kritisch gegenüber.

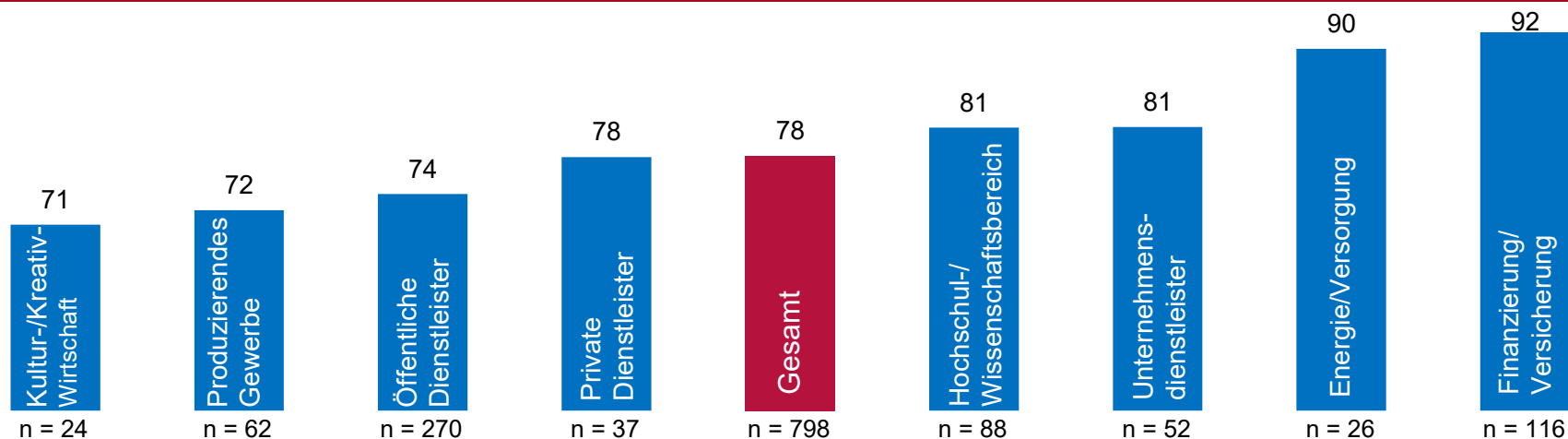
Fortschritt der Digitalisierung*

*Alle Befragten



Mobiles Arbeiten nach Branchen**

**Nur Branchen ab 25 Befragten.

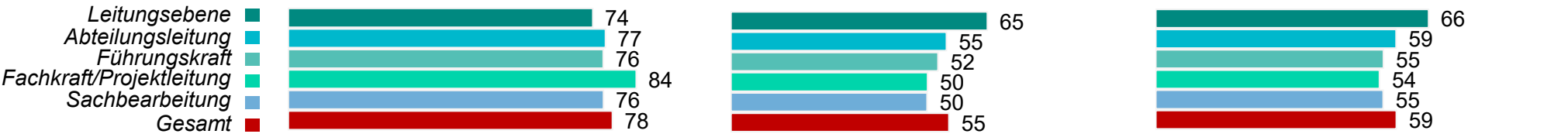
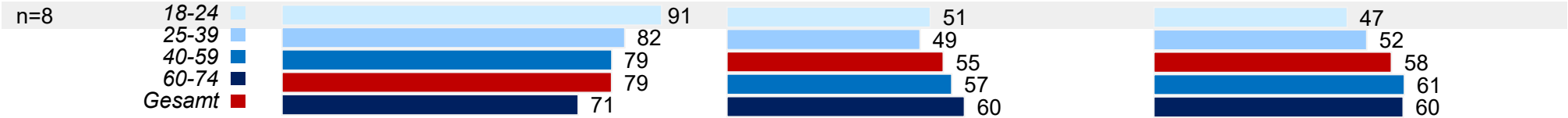


Frage 3: New Work und die damit verbundenen Arbeitsformen erfordern auch digitale Technologien. Wie weit ist Ihr Unternehmen bzw. Ihre Organisation aktuell in der Digitalisierung?

Frage 4: Wie viel Prozent Ihrer Tätigkeiten könnten Sie theoretisch auch mobil erledigen? (Computerarbeit, Telefonate, Meetings)

3. Kernergebnisse: Mobiles Arbeiten, New Work, Digitalisierungsfortschritt

Je jünger die Befragten, desto größer der Anteil an Arbeit, der mobil erledigt werden könnte. Gegenteilig verhält es sich mit der Einschätzung des Digitalisierungsfortschrittes. Nach beruflicher Stellung ist die Einschätzung des Fortschrittes der Digitalisierung und in Bezug auf New Work umso besser, je höher die Stellung ist.

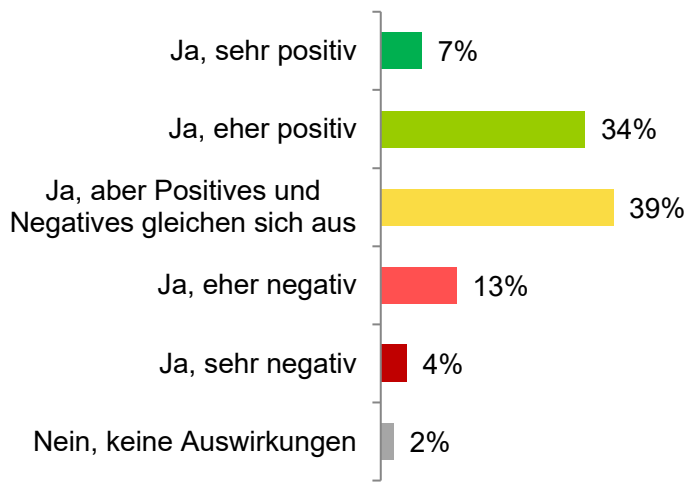


Frage 4: Wie viel Prozent Ihrer Tätigkeiten könnten Sie theoretisch auch mobil erledigen? (Computerarbeit, Telefonate, Meetings)
 Frage 7: Unter der Überschrift "New Work" wurde bereits vor der Corona-Pandemie über die Umorganisation von klassischer (Büro-) Arbeit, hin zu mehr Flexibilität und Eigenverantwortung für die Mitarbeiter, diskutiert. Wo sehen Sie Ihr Unternehmen bzw. Ihre Organisation?
 Frage 3: New Work und die damit verbundenen Arbeitsformen erfordern auch digitale Technologien. Wie weit ist Ihr Unternehmen bzw. Ihre Organisation aktuell in der Digitalisierung?

3. Kernergebnisse: Auswirkungen der Corona-Pandemie

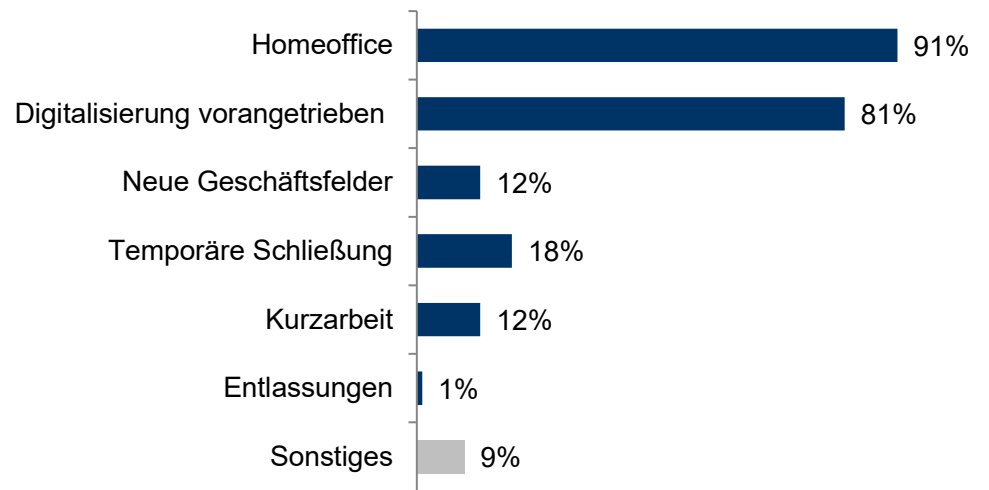
Auf die Unternehmen der Mehrheit der Befragten hatte die Corona-Pandemie Auswirkungen, auf 40% der Befragten allerdings sogar (eher oder sehr) positive, auf weitere 40% neutrale. Dies, obwohl 18% (auch) von temporären Schließungen und 12% (auch) von Kurzarbeit betroffen waren.

Tendenz der Auswirkung



n = 867

Form der Veränderung



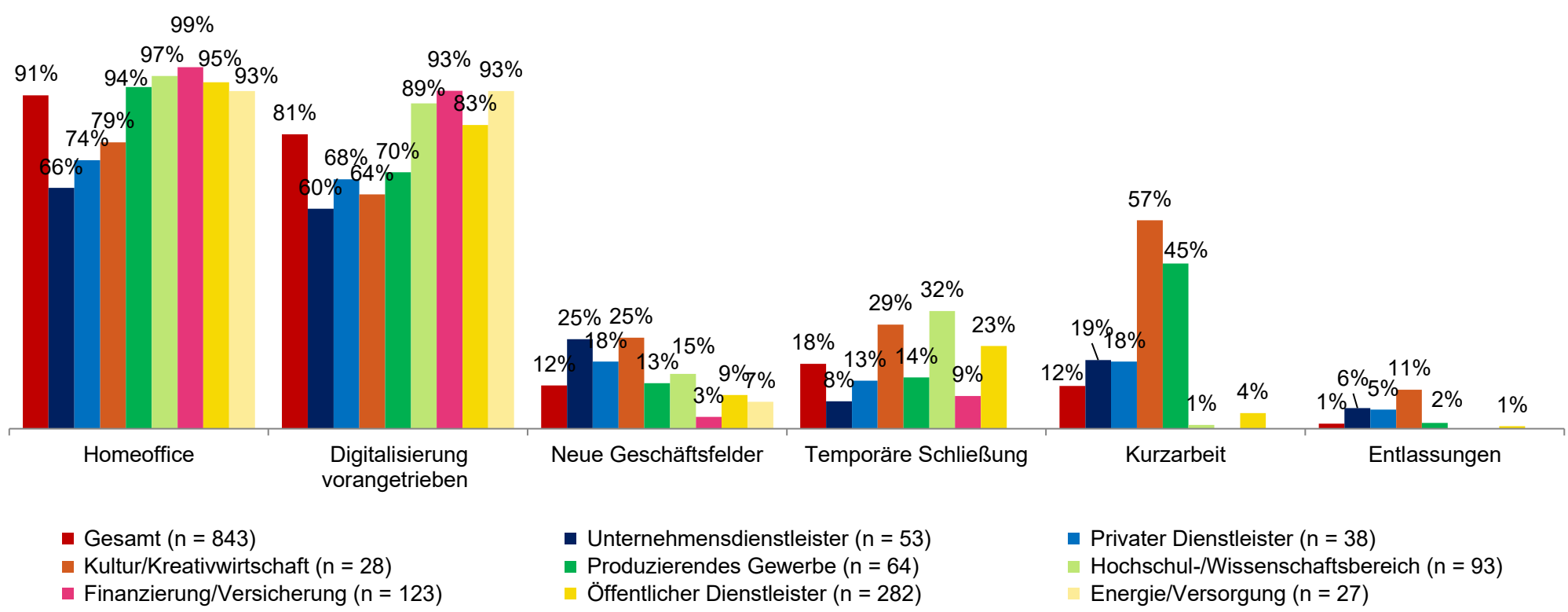
n = 843

Frage 5: Hat sich die Corona-Pandemie auf Ihr Unternehmen/Ihre Organisation ausgewirkt? Wenn ja, wie?
 Frage 6: Welche Veränderungen haben sich angesichts der Corona-Pandemie für Ihr Unternehmen/Ihre Organisation ergeben?

3. Kernergebnisse: Auswirkungen der Corona-Pandemie nach Branchen

Von Kurzarbeit betroffen waren insbesondere Befragte aus der Kultur-/Kreativwirtschaft, die auch am häufigsten über Entlassungen berichten. Befragte aus Betrieben im produzierenden Gewerbe berichten mit 45% am zweithäufigsten von Kurzarbeit.

Form der Veränderung



Frage 6: Welche Veränderungen haben sich angesichts der Corona-Pandemie für Ihr Unternehmen/Ihre Organisation ergeben?

3. Kernergebnisse: Einfluss der Corona-Pandemie auf New Work

Drei Viertel der Befragten geben an, dass im Zuge der Corona-Pandemie Maßnahmen eingeführt worden sind, die so oder so stattgefunden hätten. Etwa jeder Dritte geht davon aus, dass nach der Pandemie auch wieder Maßnahmen zurückgenommen werden.

Einfluss von Corona auf „New Work“

„Die Corona-Pandemie hat die Einführung von Maßnahmen beschleunigt, die so oder so stattgefunden hätten.“ (n = 862)



„Sobald die Corona-Pandemie vorüber ist, werden bei uns auch wieder Maßnahmen zurückgenommen.“ (n = 862)



„Digitale Anwendungen werden künftig die Arbeit vor Ort ersetzen.“ (n = 861)

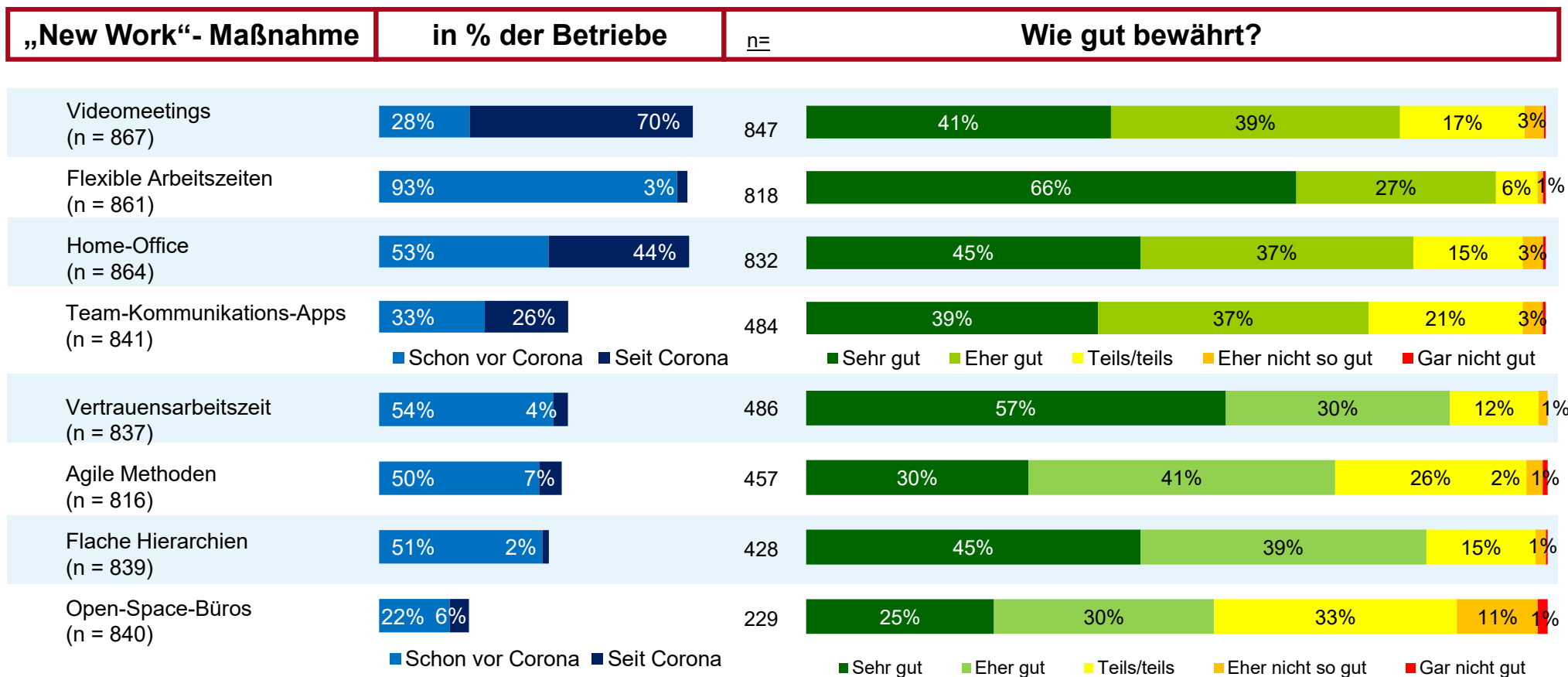


■ Stimme voll und ganz zu ■ Stimme eher zu ■ Teils/teils ■ Stimme eher nicht zu ■ Stimme gar nicht zu ■ Nicht relevant

Frage 10: Welchen Einfluss hat die Corona-Pandemie auf "New Work" an Ihrem Arbeitsplatz?

3. Kernergebnisse: Elemente von New Work in den Unternehmen

Im Rahmen der Corona-Pandemie wurden in erster Linie Videomeetings, Home-Office und in etwas weniger Fällen Team-Kommunikations-Apps eingeführt. Auf die Einführung von anderen Formen von New Work hatte die Pandemie kaum einen Einfluss.



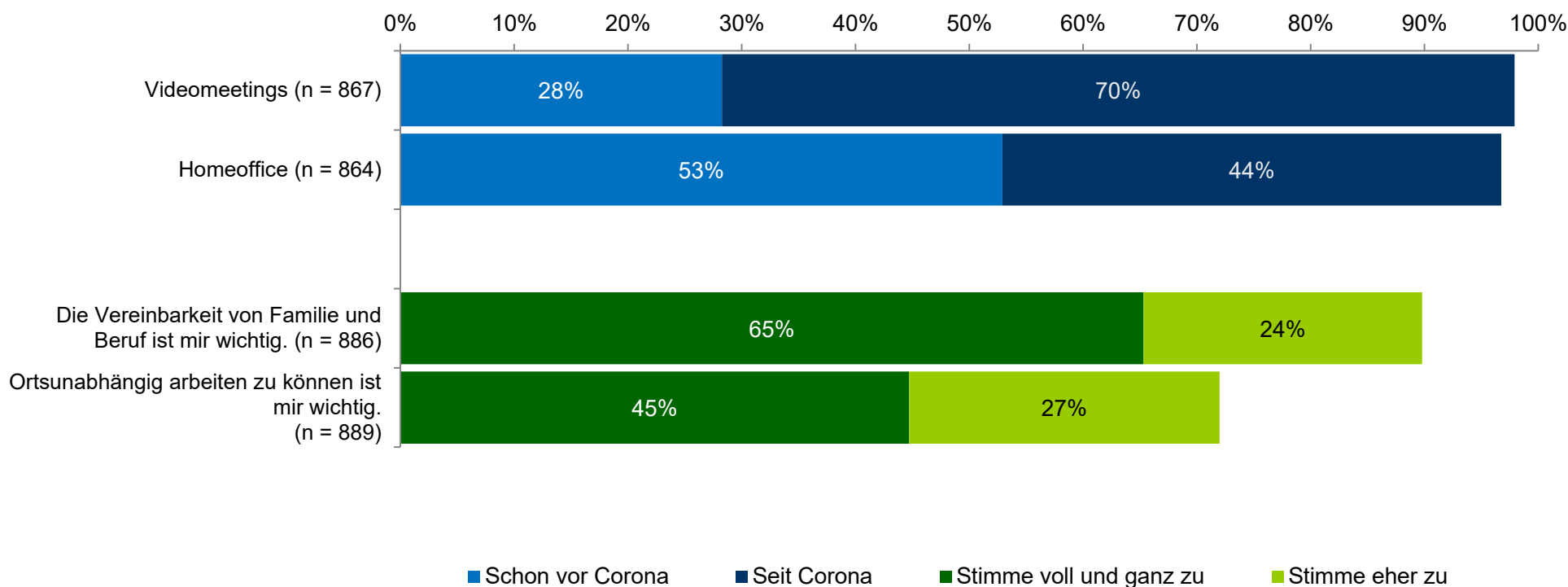
Frage 8: Welche der folgenden Elemente von "New Work" gibt es in Ihrem Unternehmen bzw. Ihrer Organisation und seit wann?

Frage 9: Wie gut haben sich die genannten Elemente von "New Work" bei Ihnen bislang bewährt?

3. Kernergebnisse: New Work – Wünsche (I)

Vergleicht man die in den Unternehmen bereits vorhandenen Elemente des New Work mit Zustimmungen der Befragten zu Aussagen zu Arbeitsbedingungen, so zeigt sich, dass die Ermöglichung von mobilem Arbeiten (Videomeetings, Home-Office) in Bezug auf die Wünsche der Arbeitenden wichtig ist.

Eingeführte Elemente von New Work vs. Aussagen zur Arbeitswelt

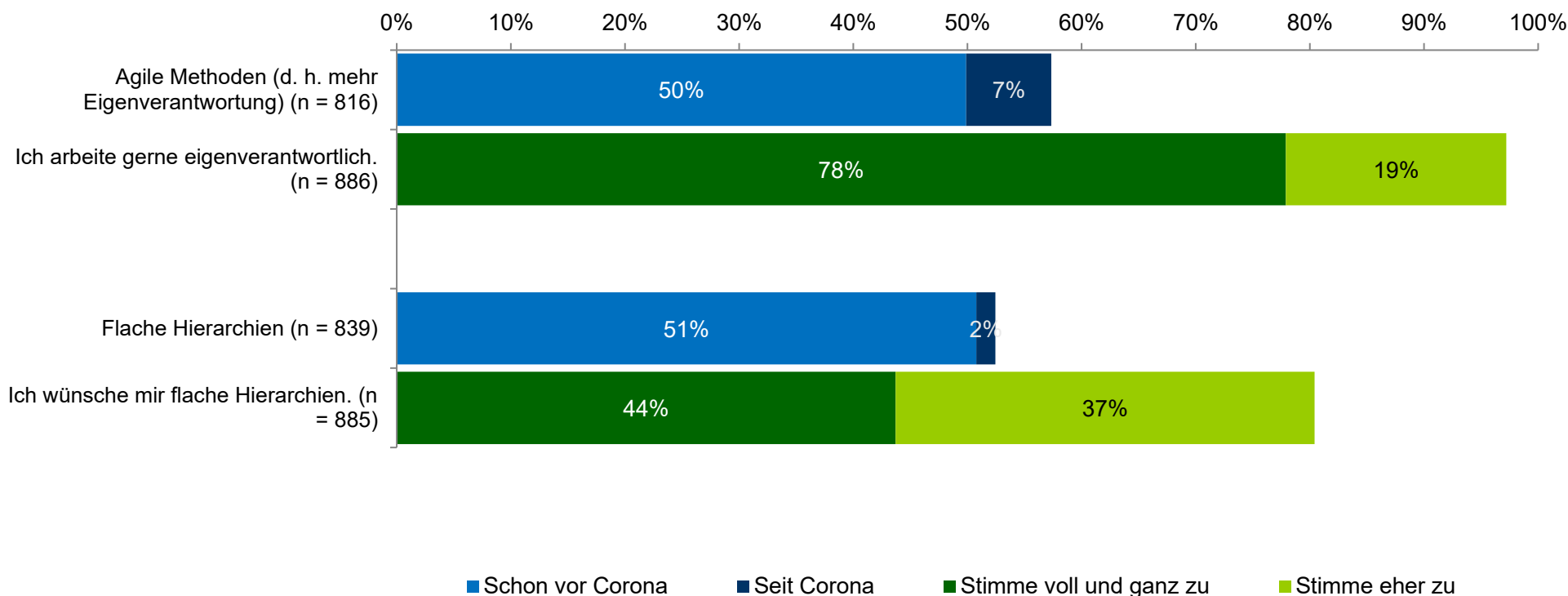


Frage 8: Welche der folgenden Elemente von "New Work" gibt es in Ihrem Unternehmen bzw. Ihrer Organisation und seit wann?
 Frage 11: Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?

3. Kernergebnisse: New Work – Wünsche (II)

Fast alle Befragten stimmen der Aussage zu, dass sie gerne eigenverantwortlich arbeiten. Gleichzeitig sind agile Methoden in erst knapp 60% der Betriebe heute schon Realität. Auch bei der Etablierung flacher Hierarchien sind die Unternehmen etwas weniger weit fortgeschritten, als es aus Sicht der Befragten wünschenswert wäre.

Eingeführte Elemente von New Work vs. Aussagen zur Arbeitswelt



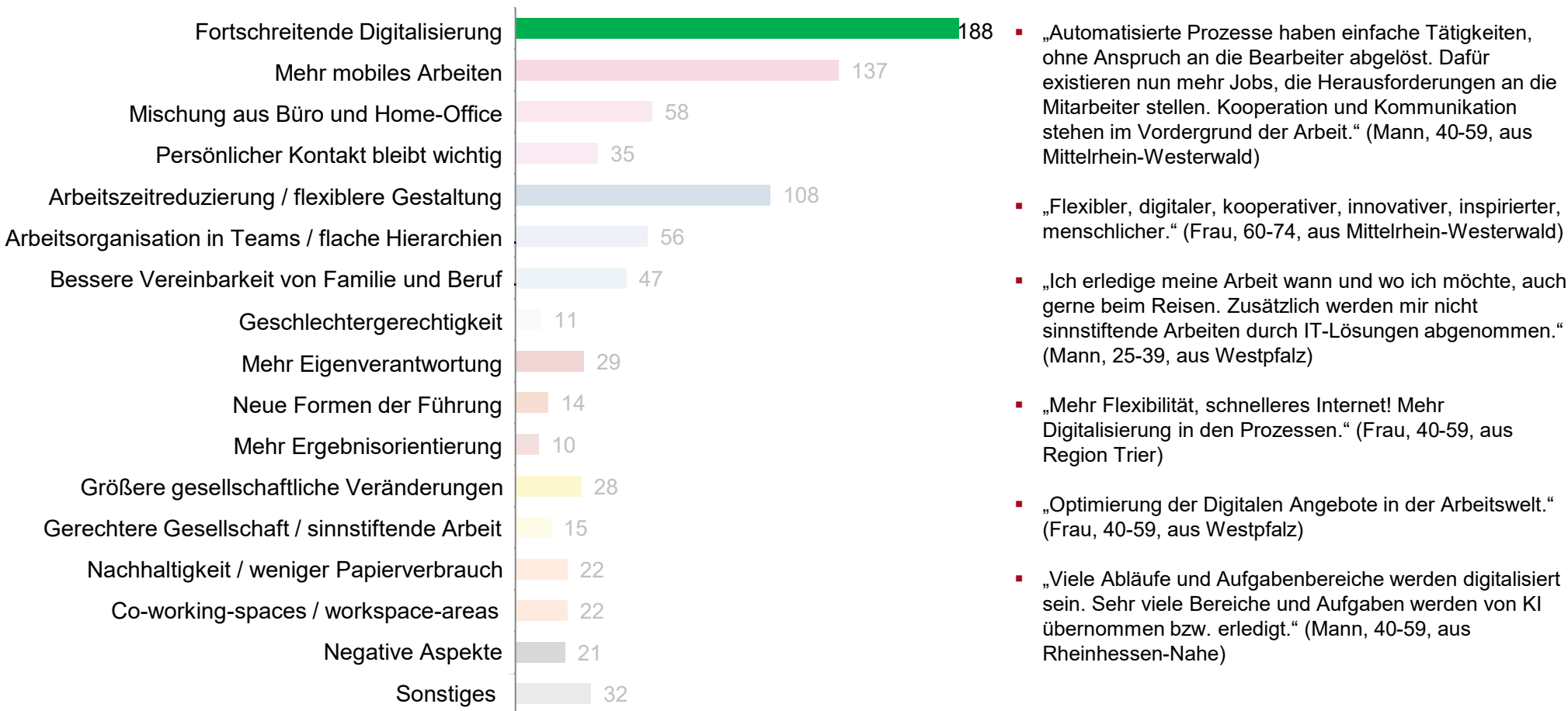
Frage 8: Welche der folgenden Elemente von "New Work" gibt es in Ihrem Unternehmen bzw. Ihrer Organisation und seit wann?

Frage 11: Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?

4. Zukunft der Arbeit 2030 – Offene Kommentare nach Themen

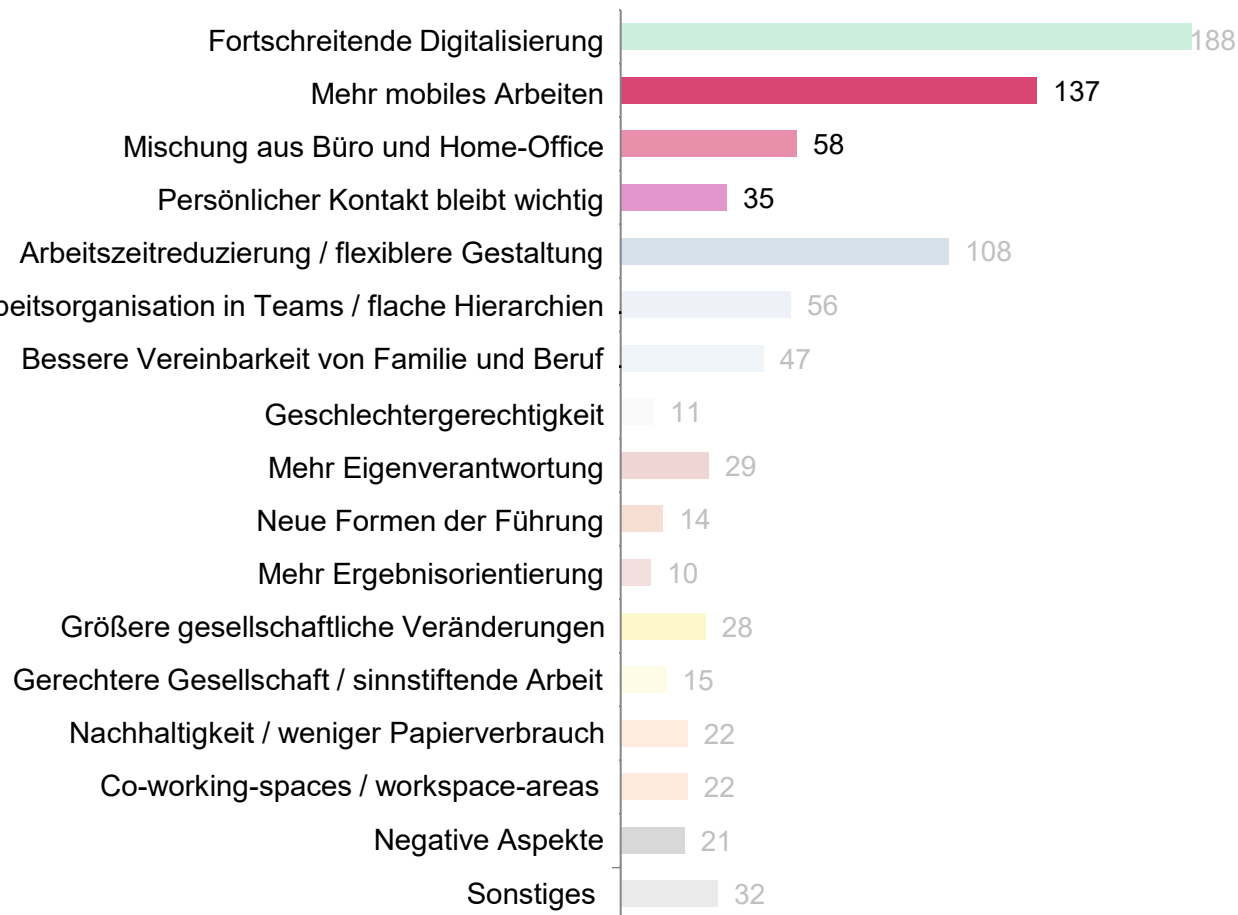
Offene Kommentare nach Thema

Ausgewählte Kommentare



4. Zukunft der Arbeit 2030 – Offene Kommentare nach Themen

Offene Kommentare nach Thema



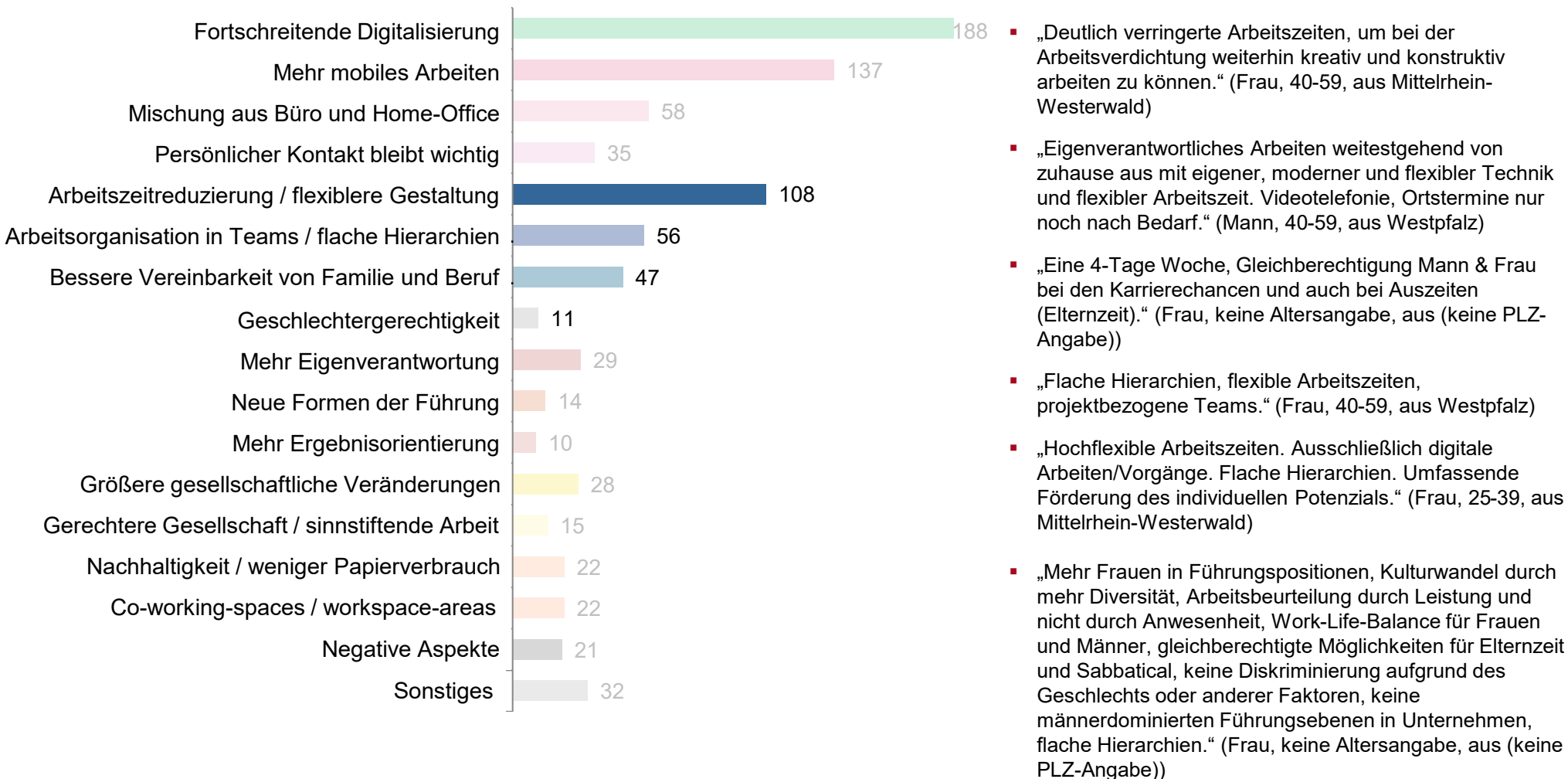
Ausgewählte Kommentare

- „Arbeite, wo du willst, wann du willst und mit wem du willst.“ (Frau, 25-39, aus anderem Bundesland)
- „Arbeiten von überall auf der Welt, nur noch 'Bürotage' nach meinem Belieben. Flexible Arbeitszeitgestaltung.“ (Frau, keine Altersangabe, aus (keine PLZ-Angabe))
- „Digitales, mobiles Arbeiten. Zielorientiertes Arbeiten.“ (Frau, 40-59, aus Mittelrhein-Westerwald)
- „Ich bin überzeugt und zuversichtlich, dass sich der persönliche Austausch durch nichts ersetzen lässt. Meine 'Vision' ist, dass ein durch selbstverständlich eingesetzte technische Tools basierter Arbeitsalltag die Freiräume ermöglicht, in persönlichen 'Mensch zu Mensch'-Situationen die Gestaltung der Zukunft unserer Gesellschaft zu entwickeln.“ (Mann, 60-74, aus Rhein-Neckar)
- „Kein Präsenzkult, mehr Eigenverantwortung.“ (Frau, 40-59, aus (keine PLZ-Angabe))
- „Stärkerer Mix von Präsenzterminen, Homeoffice und Videokonferenzen.“ (Mann, 40-59, aus Mittelrhein-Westerwald)
- „Vollständig digitale und orts-unabhängige Arbeit, agile Zusammenarbeit im gesamten Unternehmen.“ (Mann, 25-39, aus anderem Bundesland)

4. Zukunft der Arbeit 2030 – Offene Kommentare nach Themen

Offene Kommentare nach Thema

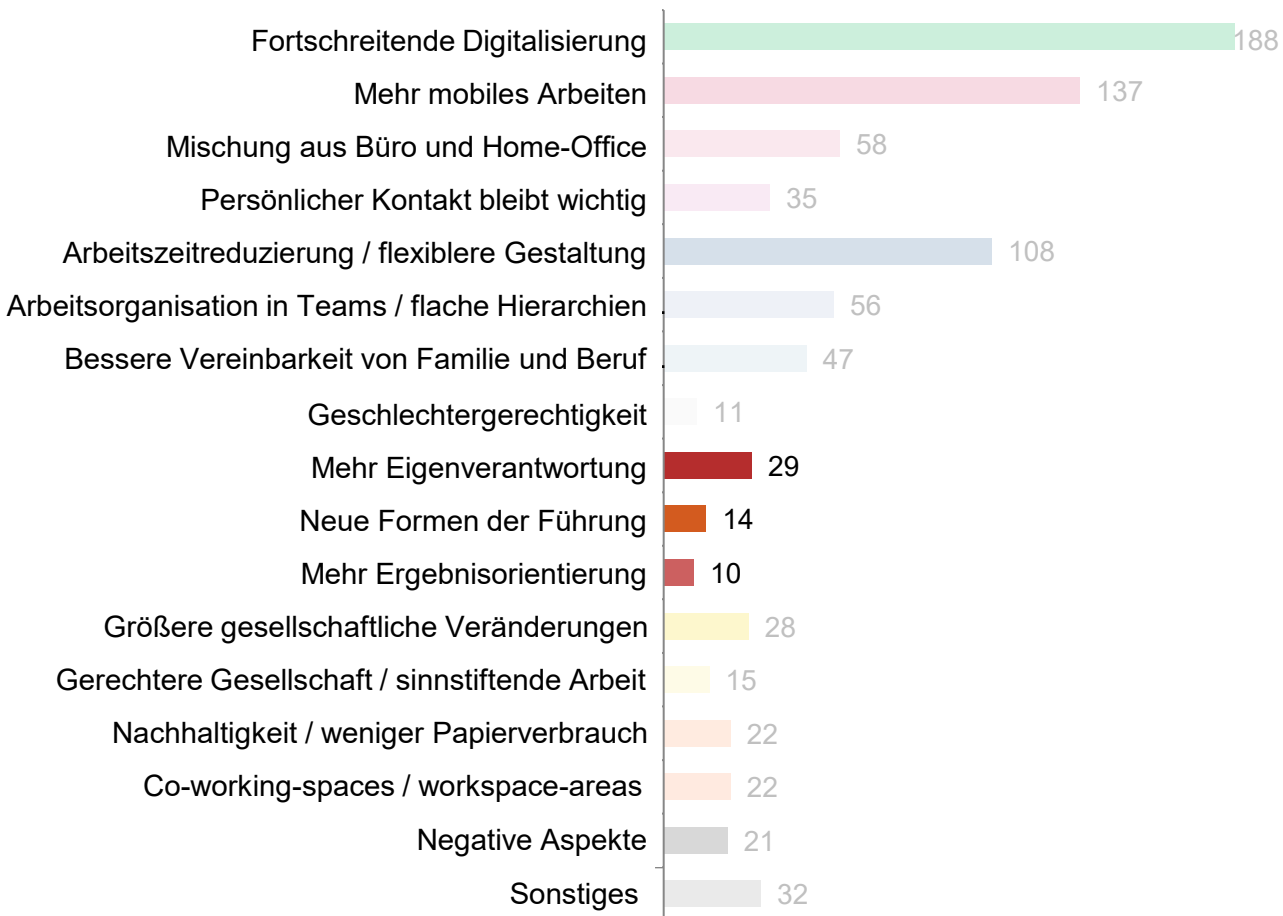
Ausgewählte Kommentare



4. Zukunft der Arbeit 2030 – Offene Kommentare nach Themen

Offene Kommentare nach Thema

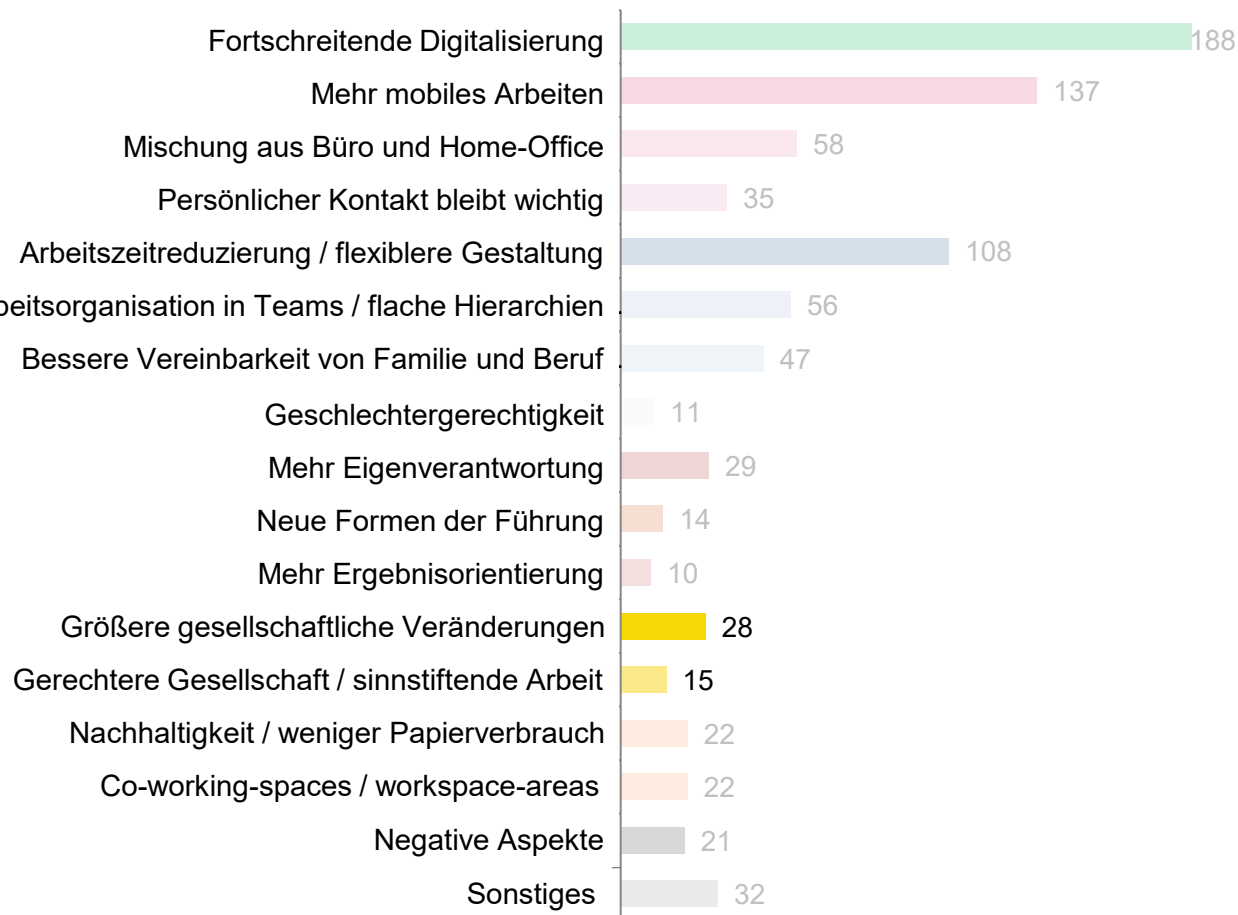
Ausgewählte Kommentare



- „Abbau hierarchischer Strukturen hat stattgefunden, mehr Eigenverantwortung der Mitarbeitenden. Kein Mikromanagement durch Führungskräfte. Fachkarriere ist auch finanziell einer Führungskarriere gleichgestellt.“ (Frau, 25-39, aus Rhein-Neckar)
- „Arbeit wird eigenverantwortlich, flexibel und mobil umgesetzt. Dazu gehörte auch ein Umdenken in der Arbeitszeit, die täglich nur noch 6 Stunden beträgt: Lieber die Aufgaben fristgerecht und sorgfältig erledigen als die vorgeschriebene Arbeitszeit abzusetzen.“ (Frau, 25-39, aus Mittelrhein-Westerwald)
- „Die Grundrente ab 60 für alle. Aus dem Schulsystem kommen motivierte und leistungsorientierte Auszubildende und Mitarbeiter, die bei Belastung nicht gleich zusammen brechen. Weil ich werde nicht für meine Arbeit bezahlt, sondern für die Leistung die ich und meine Mitarbeiter erbringen. Für alle nicht Physiker: Leistung ist Arbeit nach der Zeit oder $P=W/t$.“ (Mann, 40-59, aus Rheinhessen-Nahe)
- „Wandel der Führungskultur: Führungskräfte nicht mehr als Entscheider/Verantwortliche/Befehlshaber, sondern als Supporter/Empowerer/Organisator. Eigenständigkeit in der Einteilung von Aufgaben, Zeit und Ort. Entscheidungen werden von Experten getroffen/vom verantwortlichen Team. Agile Teams, die prozessunabhängig, sondern eher aufgabenbezogen zusammen arbeiten.“ (Frau, 18-24, aus Rheinhessen-Nahe)

4. Zukunft der Arbeit 2030 – Offene Kommentare nach Themen

Offene Kommentare nach Thema

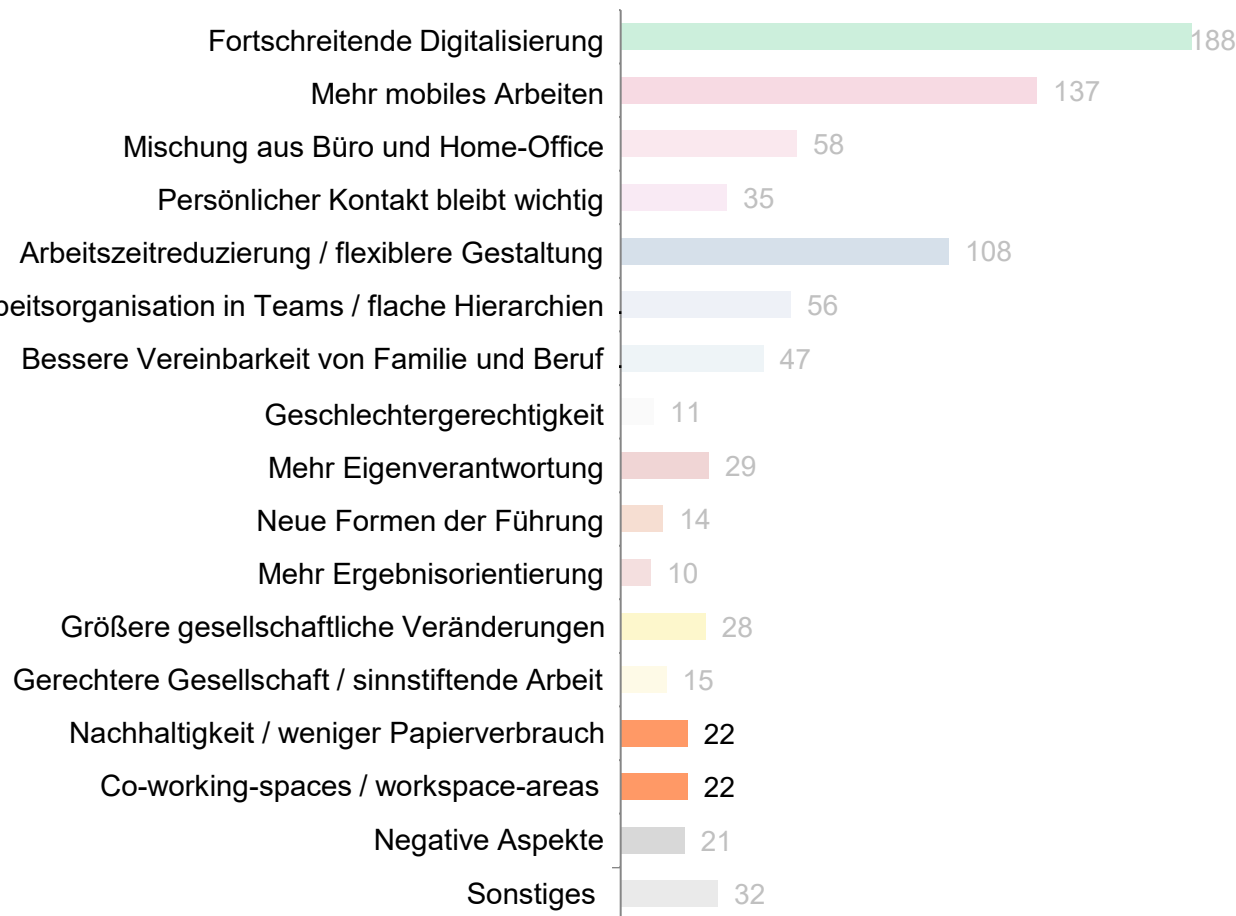


Ausgewählte Kommentare

- „32 Std. Arbeitszeit ist das neue Normal bei 50% der Arbeitszeit vor Ort + 50% mobiles Arbeiten in einem Co-working Space, flächendeckendes Grundeinkommen in Deutschland, Lernkonto mit Lernbudget für lebenslanges Lernen und Punktesystem für weiterbildende Maßnahmen, mehr Subsistenzwirtschaft (Hobbyhandwerk, Lebensmittelerzeugung), Verlagerung von Arbeitsplätzen von der Stadt aufs Land.“ (Mann, 25-39, aus Mittelrhein-Westerwald)
- „Digitale Arbeits- und Kommunikationsformen haben neue Möglichkeiten geschaffen: Wohn- und Arbeitswelt sind zusammengewachsen. Innenstädte sind zentrale Kommunikations- und Begegnungsorte für die Arbeitswelt. Büros dienen als Plattform (Kommunikation, Begegnung, Workshop) und als Rückzugsort aus dem Homeoffice. In Wohnimmobilien bestehen Räume für Arbeit und Begegnung (Shared Office).“ (Mann, 60-74, aus Rheinhessen-Nahe)
- „Kürzere und flexiblere, an Lebenszeitaspekten orientierte Arbeitszeit, inspirierende sinnstiftende Führung anstatt Kontrolle, mobiles Arbeiten.“ (Frau, 40-59, aus Rhein-Neckar)
- „Umwelt schützen, Mobilität verringern, Ressourcen schonen.“ (Keine Angabe zum Geschlecht, keine Altersangabe, aus (keine PLZ-Angabe))

4. Zukunft der Arbeit 2030 – Offene Kommentare nach Themen

Offene Kommentare nach Thema

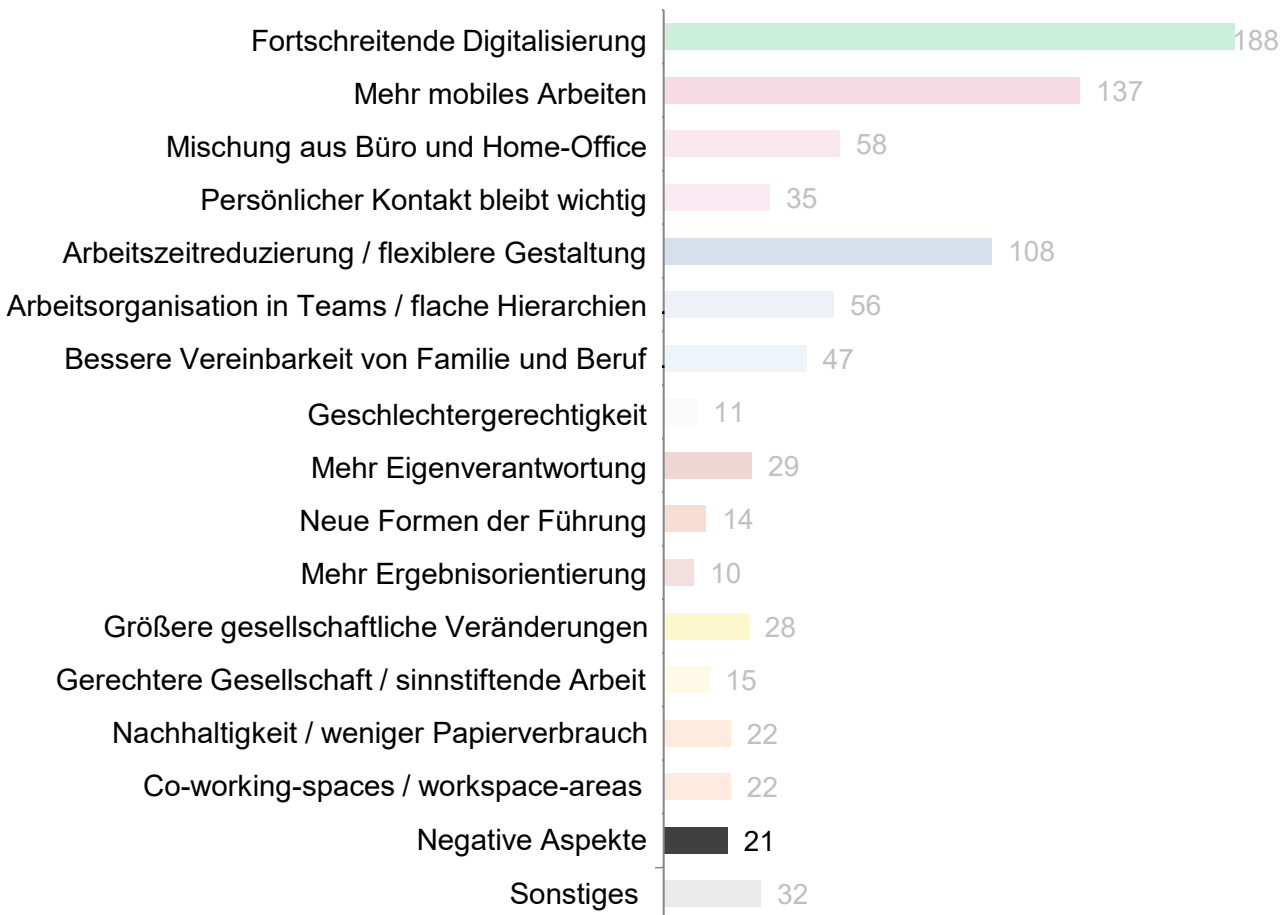


Ausgewählte Kommentare

- „Arbeitszeit, -ort frei gestaltbar, an keine Barrieren geknüpft und es gibt offene Workspaces, wo sich abteilungsübergreifend zusammengefunden wird und jeden Morgen der bestmögliche Platz für das temporäre Arbeiten in der Firma, gesucht wird ggf. sogar mit anderen Unternehmen.“ (Mann, 25-39, aus anderem Bundesland)
- „Ausgebauter öffentlicher Nahverkehr, nachhaltige Produktionsverfahren, umweltfreundliche Produkte, nachhaltige Gesundheitsprävention.“ (Mann, keine Altersangabe, aus Rhein-Neckar)
- „Es wird kein Papier mehr benötigt. Es gibt keine technischen Probleme bezüglich des Internets mehr. Es besteht genügend Speicherkapazität.“ (Mann, 40-59, aus Mittelrhein-Westerwald)
- „Papierloses Büro, weniger Bürokratie, mehr Kreativität und Eigenverantwortung, Zeit im Büro sollte dem Austausch dienen (beruflich und menschlich).“ (Frau, keine Altersangabe, aus (keine PLZ-Angabe))
- „Satellitenbüros, um Pendlerwege zu entzerren, wenn vor Ort Präsenz tatsächlich noch notwendig sein sollte, gekoppelt mit anderen modernen, virtuellen Medien.“ (Frau, 40-59, aus Mittelrhein-Westerwald)
- „Weniger/kein Papier mehr; mehr Frauen in Führungspositionen; flexiblere Arbeitszeiten; weniger Hierarchien.“ (Frau, 40-59, aus Rhein-Neckar)

4. Zukunft der Arbeit 2030 – Offene Kommentare nach Themen

Offene Kommentare nach Thema



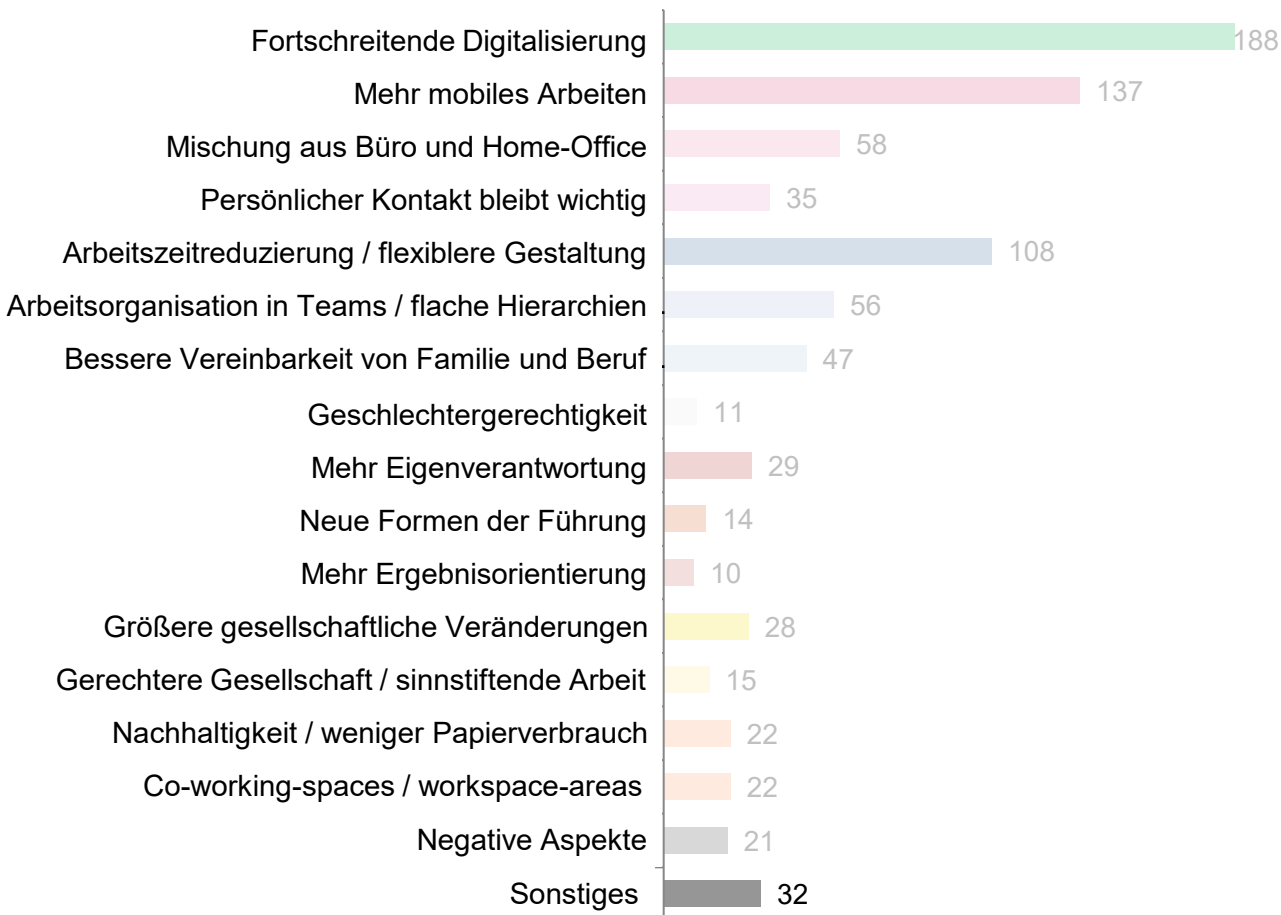
Ausgewählte Kommentare

- „Ausufernde Überwachung, mehr 'Vertrauensarbeitszeit' > keine Trennlinie zwischen Privat und Arbeiten, wird nicht so schön, weil die Arbeitnehmer sich vermehrt selbst knechten werden durch subtile Methoden wie Homeoffice.“ (Mann, 25-39, aus Rheinhessen-Nahe)
- „Mehr kreative Arbeiten, beschleunigter Trend zu Projektarbeitsverhältnissen; Schere zwischen hochqualifizierter und niedrigqualifizierter Arbeit geht auf.“ (Mann, 40-59, aus anderem Bundesland)
- „Noch mehr Homeoffice. Persönliche Kundenkontakte werden abnehmen. Ebenso die sozialen Kontakte im Erwerbsleben. Digitalisierung verändert die Gesellschaft von Grund auf. Viele Berufe im mittleren und unteren Anspruchsbereich werden verschwinden. Viele Erwerbstätige werden abgehängt. Arbeitslosigkeit wird steigen. Spezialisierung wird zunehmen. Neue Berufe und auch die 'alten' Berufe werden durch die Digitalisierung immer anspruchsvoller. Damit einhergehend wird die soziale Schere immer größer, weil zu viele Schüler nicht gut vorbereitet sind seitens der Schule. Trotzdem bleibt es sehr spannend. Ich hoffe, dass die Menschen sich auf diese schnelle Entwicklung einstellen können, flexibel in Geist und Tat sind. Weiterbildung wird immer wichtiger und hat eine immer kürzere Wertigkeit.“ (Frau, 60-74, aus Mittelrhein-Westerwald)

4. Zukunft der Arbeit 2030 – Offene Kommentare nach Themen

Offene Kommentare nach Thema

Ausgewählte Kommentare



- „Arbeitgeber und Arbeitnehmer finden im Rahmen von betriebswirtschaftlichen Möglichkeiten ideale Möglichkeiten eines zielführenden Arbeitsverhältnisses ohne Einmischung aus der Politik.“ (Mann, 40-59, aus Rhein-Neckar)
- „Dass sie sich bis dahin wieder normalisiert hat und man nicht wegen jedem kleinen Furz wieder in den Lockdown geht, weil das auf Dauer die Wirtschaft ruiniert.“ (Mann, 25-39, aus anderem Bundesland)
- „Die Arbeit muss dem Menschen dienen.“ (Mann, 60-74, aus Region Trier)
- „Ein*e neuer*e Chef*in.“ (Mann, keine Altersangabe, aus (keine PLZ-Angabe))
- „Es gibt auch noch andere Berufe, nicht nur Bürojobs!!!! Da kann man nichts new worken.“ (Mann, 25-39, aus Rheinhessen-Nahe)
- „Selbständige gleichberechtigt mit anderen Unternehmensformen.“ (Mann, 40-59, aus Region Trier)
- „Vereinfachung von Regulierungsprozessen und Verwaltungsaufwänden. Derzeit läuft es eher in die extrem aufgeblähte Richtung.“ (Frau, keine Altersangabe, aus (keine PLZ-Angabe))

5. Zusammenfassung

Digitalisierung

- Nur 44% der Befragten geben an, dass ihr Betrieb in Bezug auf die Digitalisierung bereits (eher oder sehr) fortgeschritten ist.
- Dies ist auch daher von Bedeutung, da der Anteil an Arbeit, der mobil erledigt werden könnte, von den Befragten über alle Branchen hinweg mit durchschnittlich 80% beziffert wird.
 - Hier gibt es zwar Unterschied zwischen den Branchen, aber selbst in der Kultur-/Kreativbranche liegt der Anteil mit 70% noch recht hoch.
 - Noch niedriger liegt er bei Befragten aus den Sektoren Gesundheit, Handel und Handwerk, wobei hier auch nur wenige Befragte teilgenommen haben.
- Je jünger die Befragten sind, desto höher ist der Anteil an Arbeit, der der Einschätzung nach mobil erledigt werden könnte. Gleichmaßen schätzen die jüngeren Befragten ihre Unternehmen kritischer ein, was den Fortschritt der Digitalisierung angeht.

Corona-Pandemie

- Obwohl nur die Betriebe von 2% der Befragten keine Auswirkungen durch die Corona-Pandemie erlitten haben und 18% der Betriebe von temporären Schließungen betroffen waren, so geben doch nur 17% der Befragten an, dass diese Auswirkungen (eher oder sehr) negativ gewesen sind. 44% berichten stattdessen sogar von (eher oder sehr) positiven Auswirkungen.

5. Zusammenfassung

New Work

- Viele Elemente der New Work wurden in den Betrieben schon vor der Corona-Pandemie eingeführt. Insbesondere Videomeetings und Home-Office haben aber durch die Pandemie einen Schub bekommen: in 70% bzw. 44% der Betriebe sind diese Elemente erst seit Corona vertreten.
- Dementsprechend hoch ist die Zustimmung zur Aussage, dass die Pandemie die Einführung von Maßnahmen gefördert hat, die so oder so stattgefunden hätten.
- Schon vor der Pandemie in 93% der Betrieben vertreten waren flexible Arbeitszeiten, die sich nach Einschätzung der Befragten auch am besten bewährt haben.
- Auf die Einführung von agilen Arbeitsmethoden, Vertrauensarbeitszeit oder flachen Hierarchien hatte die Corona-Pandemie kaum einen Einfluss.
- Betrachtet man die Wünsche der Befragten in Hinblick auf eine ideale Arbeitswelt, so erhalten die Aussagen zu sinnstiftender Arbeit (Identifizierung mit Arbeit und Eigenverantwortung) und zur Zeitgestaltung (Vereinbarkeit von Familie und Beruf und freie Zeiteinteilung) am meisten Zustimmung.
- Die Verbreitung von agilen Methoden und flachen Hierarchien ist weniger weit fortgeschritten als die Befragten es sich wünschen würden.

5. Zusammenfassung

Zukunft der Arbeit

- Das am meisten genannte Stichwort in Bezug auf den Arbeitsmarkt 2030 ist die **Digitalisierung**. Hiermit gemeint sind einerseits flächendeckende Breitbandverbindungen als Grundlage für Home-Office und damit auch für den Ausgleich des Standortnachteils ländlicher Regionen, andererseits aber auch die Entwicklung technischer, bzw. KI-Prozesse, die Routinetätigkeiten übernehmen und so die menschliche Arbeitskraft für **Kreativarbeit und Sozialkontakte** freisetzen.
- Auch hinsichtlich der Abkehr von Präsenzarbeit werden einige Ideen skizziert: so ist die verbreitete Annahme, dass es in Zukunft eine **Mischung aus mobiler Arbeit und persönlichen Kontakten** geben werde, wobei die Förderung von mobilem Arbeiten als weitere Option gesehen wird: mobiles Arbeiten und Arbeit vor Ort sind sinnvolle Ergänzungen zueinander.
- Durch die **flexiblere Ausgestaltung von Arbeitszeiten** und –modellen wird eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglicht. Die Arbeit wird mehr in Teams und weniger hierarchisch organisiert.
- Das Arbeiten wird eigenverantwortlicher und ergebnisorientierter, was auch neue **Formen der Führung** erfordert, die weniger detailfixiert stattfinden sollte.
- Einige Befragte skizzieren eine Verschiebung der **gesamtgesellschaftlichen Stellung von Arbeit**, insofern, als dass sie von Arbeitszeitreduzierungen, der Aufwertung von Nicht-Erwerbsarbeit und ehrenamtlicher Betätigungen ausgehen.
- Als negative Aspekte werden insbesondere dem letzten Punkt entgegenlaufende Tendenzen gesehen, wie die Entgrenzung von Arbeit und Freizeit und mit Formen der Arbeit wie Home-Office einhergehende **„Selbstaussbeutung“ der Arbeitenden**.

Kontakt

Sebastian Bauer
Geschäftsführender Gesellschafter
 L·Q·M Marktforschung GmbH
Augustinergäßchen 6
 55116 Mainz
Tel.: 06131/97 212-14
Fax: 06131/97 212-10
E-Mail: sebastian.bauer@L-Q-M.de

Ute Kerber
Senior Excecutive
 L·Q·M Marktforschung GmbH
Augustinergäßchen 6
 55116 Mainz
Tel.: 06131/97 212-16
Fax: 06131/97 212-10
E-Mail: ute.kerber@L-Q-M.de

Yannick Sprinke
Projektleiter
 L·Q·M Marktforschung GmbH
Augustinergäßchen 6
 55116 Mainz
Tel.: 06131/97 212-17
Fax: 06131/97 212-10
E-Mail: yannick.sprinke@L-Q-M.de

www.L-Q-M.de

Anhang: Statistik (I)

Fr. S1: Geschlecht	n =	%
Männlich	486	55%
Weiblich	396	45%
Divers	5	1%

Fr. S1a: Alter	n =	%
17-24 Jahre	12	1%
25-39 Jahre	204	23%
40-59 Jahre	328	37%
60-74 Jahre	102	11%
75 und älter	0	0%
Keine Angabe	246	28%

Fr. S2: Wohnort	n =	%
Rheinland-Pfalz	530	59%
Außerhalb	81	9%
Keine Angabe	281	32%

Anhang: Statistik (II)

Fr. S4: Welche Position nehmen Sie in Ihrem Unternehmen/Ihrer Organisation ein?	n =	%
Leitungsebene	224	25%
Abteilungsleitung	100	11%
Führungskraft	138	16%
Fachkraft/Projektleitung	258	29%
Sachbearbeitung	101	11%
Sonstiges	63	7%

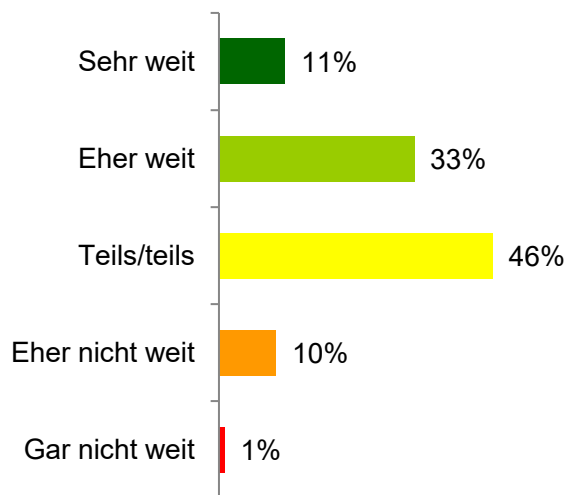
Fr. S5: Wie viele Beschäftigte hat Ihr Unternehmen bzw. Ihre Organisation?	n =	%
Bis 9 Beschäftigte	98	11%
10 bis 49 Beschäftigte	134	15%
50 bis 249 Beschäftigte	191	22%
250 bis 499 Beschäftigte	109	12%
500 Beschäftigte und mehr	349	39%
Weiß nicht/Keine Angabe	4	0%

Anhang: Statistik (II)

Fr. 2: In welcher Branche sind Sie tätig?	n =	%
Produzierendes Gewerbe	66	8%
Baugewerbe	12	1%
Handel	15	2%
Gastgewerbe	2	0%
Handwerk	10	1%
Verkehr	6	1%
Finanzierung/Versicherung	123	14%
Immobilienwirtschaft	1	0%
Unternehmensdienstleister	57	7%
Privater Dienstleister	40	5%
Öffentlicher Dienstleister	293	34%
Hochschul-/Wissenschaftsbereich	93	11%
Kultur/Kreativwirtschaft	28	3%
Bildung	10	1%
Gesundheit	12	1%
IT/Software	7	1%
Energie/Versorgung	27	3%
Glücksspiel/Lotterie	9	1%
Verbände/Vereine/NGO	18	2%
Sozialwesen	5	1%
Politik/Verwaltung	15	2%
Andere	20	2%

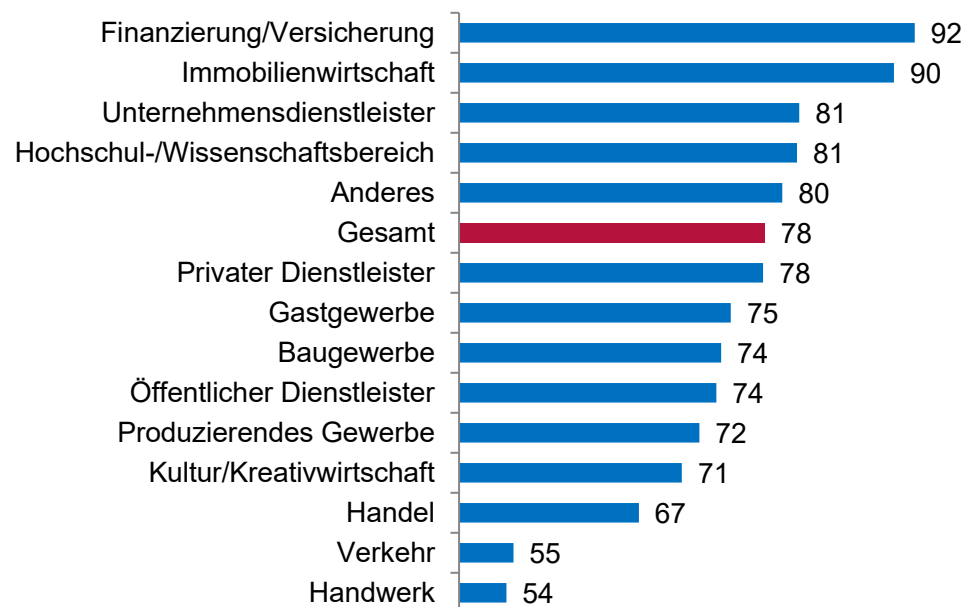
Digitalisierung: Fortschritt und Möglichkeiten

Fortschritt der Digitalisierung



n = 869

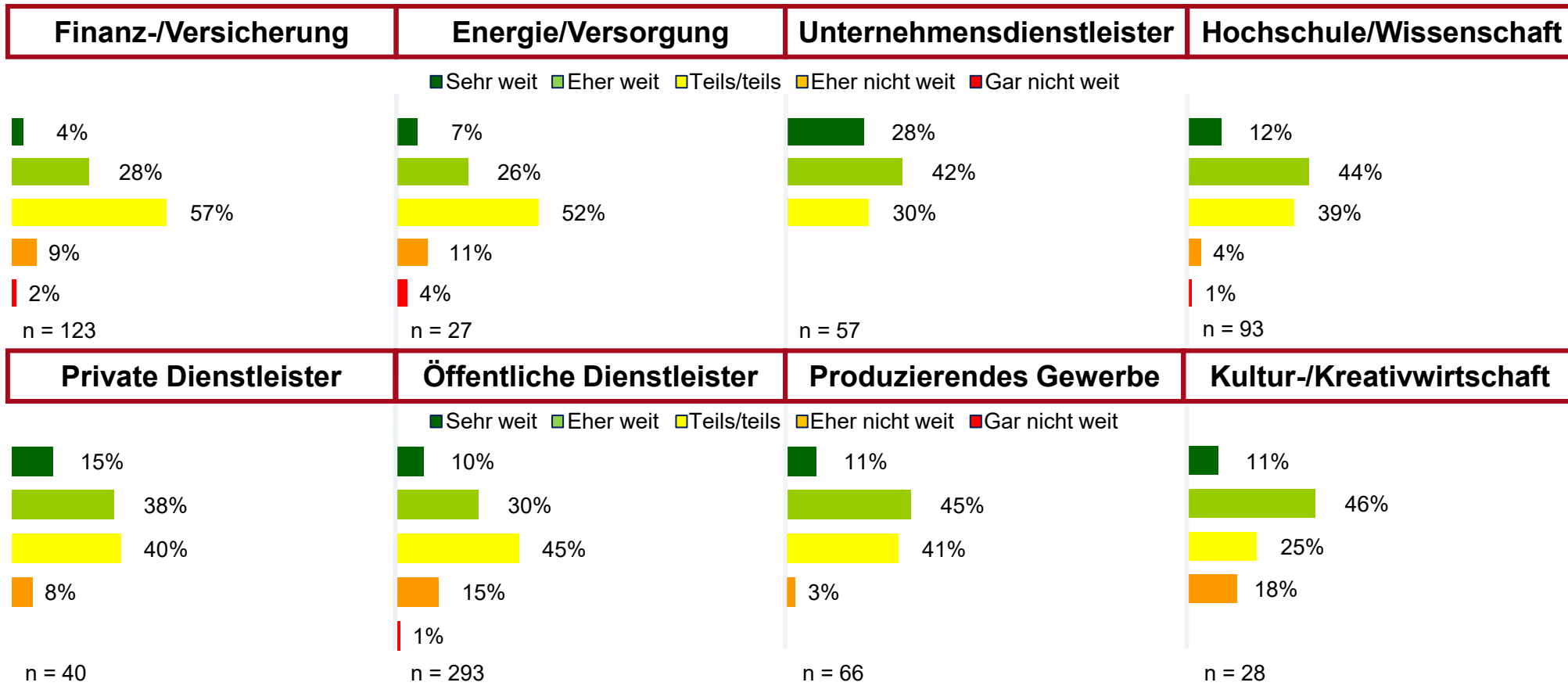
Mobiles Arbeiten (Mittelwert nach Branche)



n = 798

Frage 3: New Work und die damit verbundenen Arbeitsformen erfordern auch digitale Technologien. Wie weit ist Ihr Unternehmen bzw. Ihre Organisation aktuell in der Digitalisierung?
 Frage 4: Wie viel Prozent Ihrer Tätigkeiten könnten Sie theoretisch auch mobil erledigen? (Computerarbeit, Telefonate, Meetings)

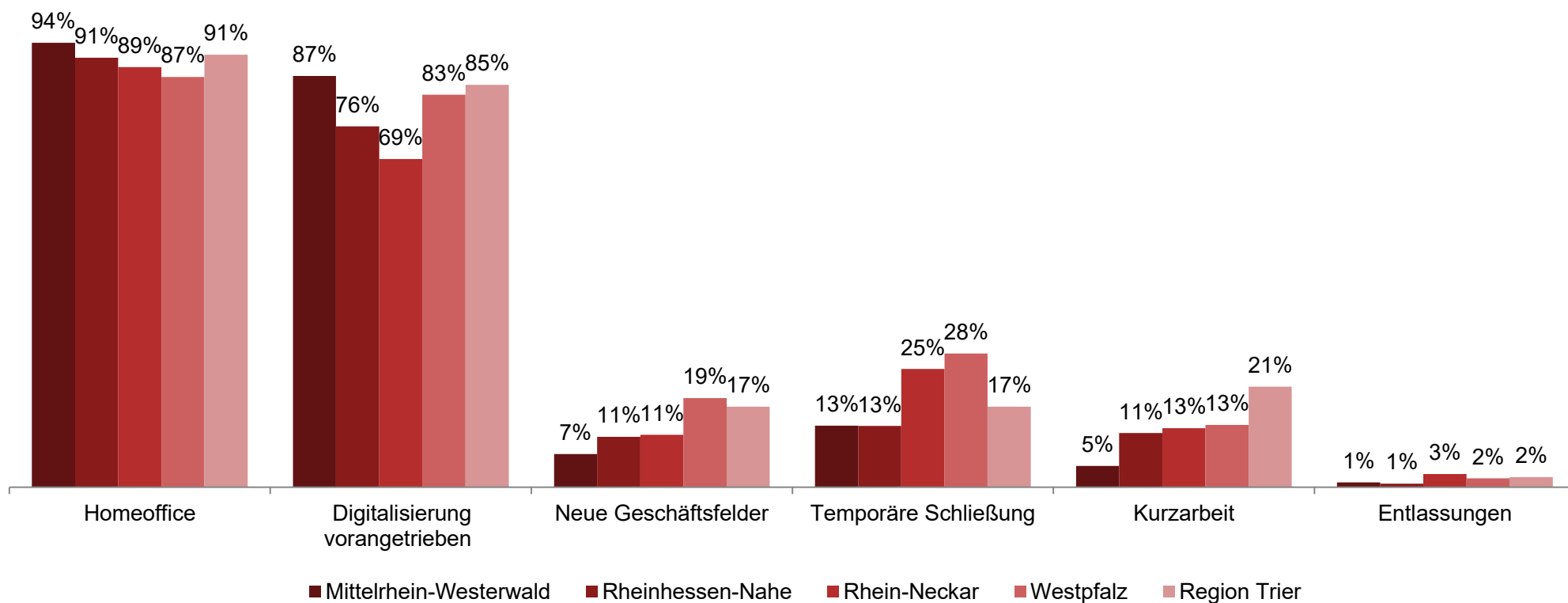
Digitalisierung: Fortschritt und Möglichkeiten im Branchenvergleich



Frage 3: New Work und die damit verbundenen Arbeitsformen erfordern auch digitale Technologien. Wie weit ist Ihr Unternehmen bzw. Ihre Organisation aktuell in der Digitalisierung?
 *Nur Branchen ab 25 Befragten berücksichtigt

Corona-Pandemie: Auswirkungen und Veränderungen im Regionenvergleich

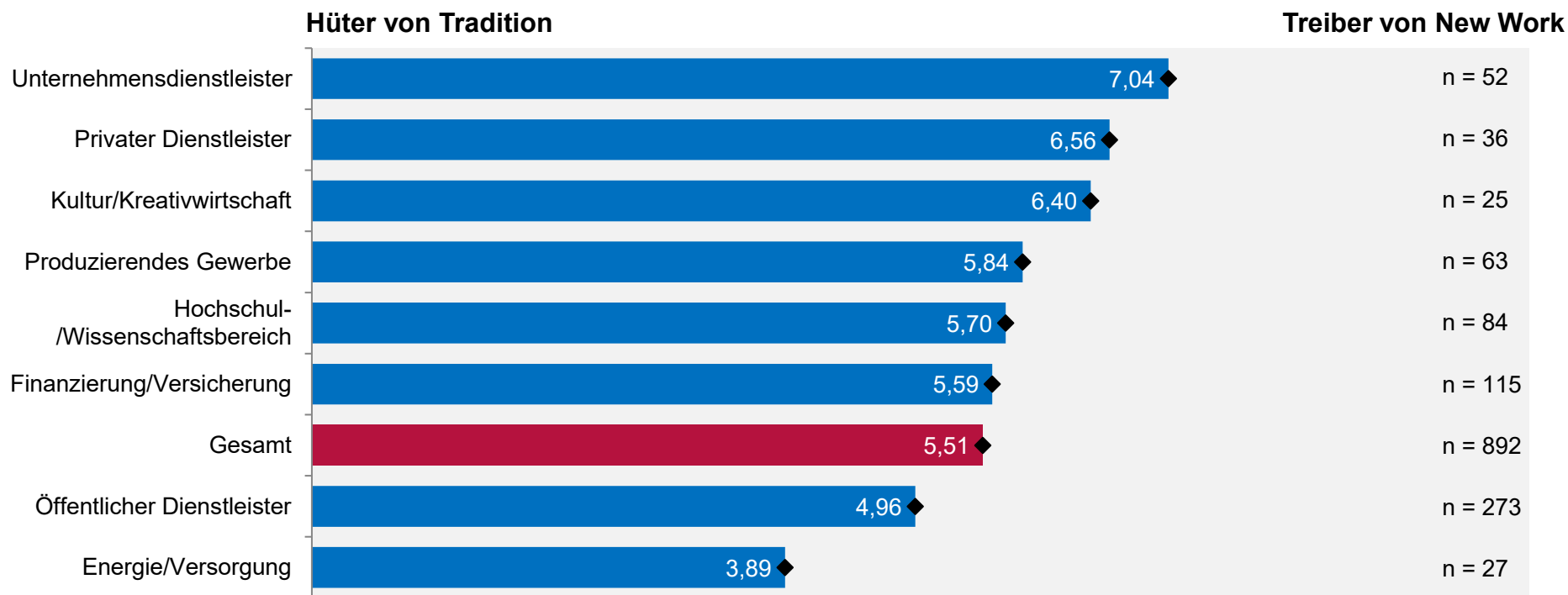
Form der Veränderung



Frage 6: Welche Veränderungen haben sich angesichts der Corona-Pandemie für Ihr Unternehmen/Ihre Organisation ergeben?

Treiber von New Work: Branchen im Vergleich

Branchen*

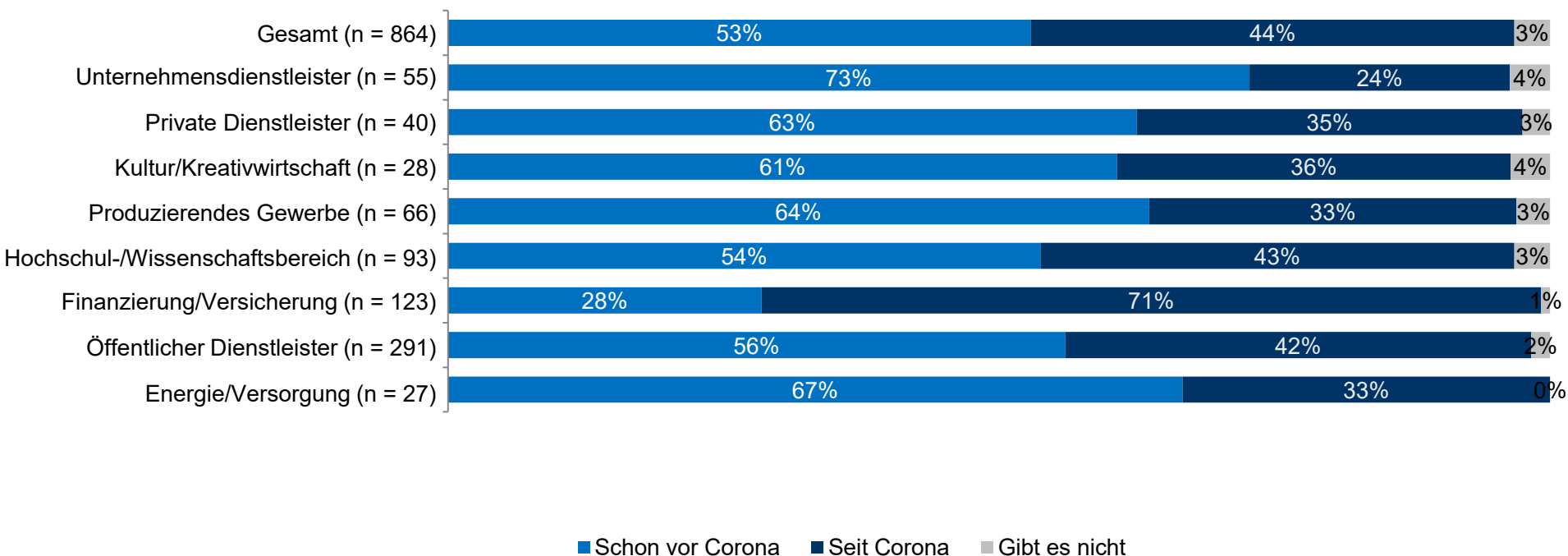


*Nur Branchen ab 25 Befragten berücksichtigt

Frage 7: Unter der Überschrift "New Work" wurde bereits vor der Corona-Pandemie über die Umorganisation von klassischer (Büro-) Arbeit, hin zu mehr Flexibilität und Eigenverantwortung für die Mitarbeiter, diskutiert. Wo sehen Sie Ihr Unternehmen bzw. Ihre Organisation?

New Work: Elemente im Unternehmen im Branchenvergleich

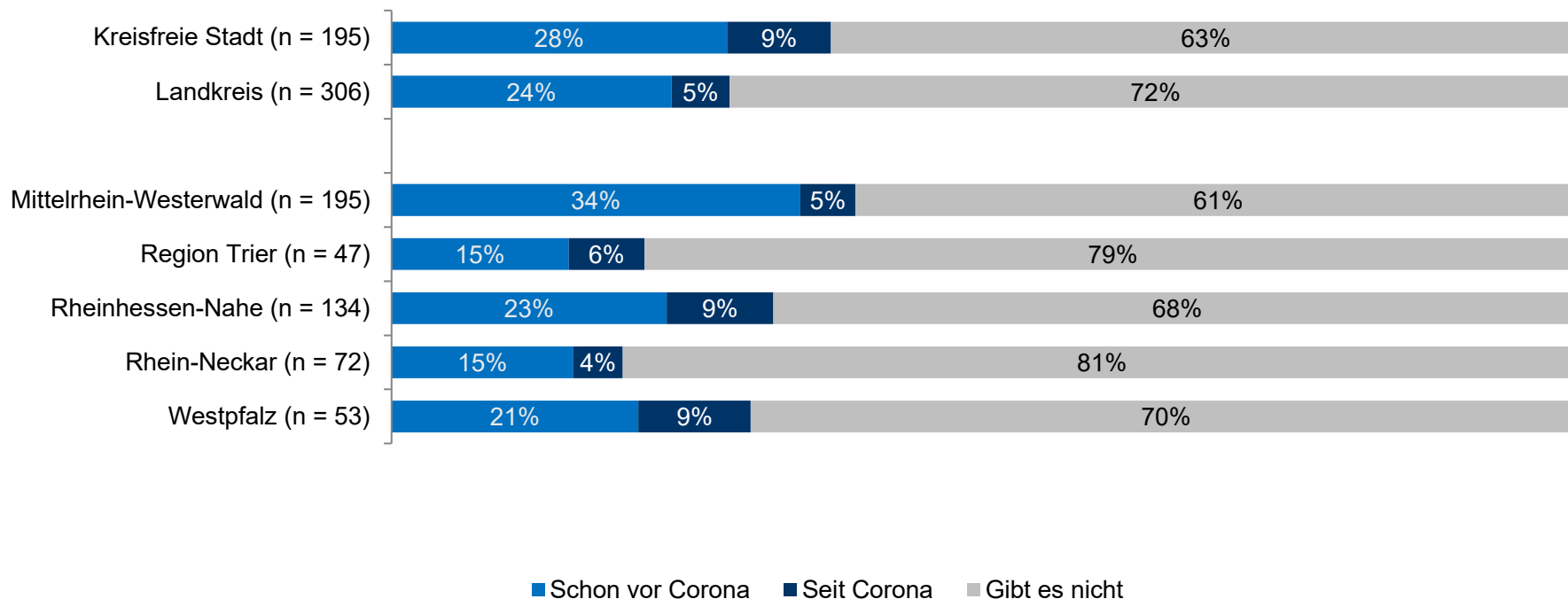
Homeoffice im Branchenvergleich



Frage 8: Welche der folgenden Elemente von "New Work" gibt es in Ihrem Unternehmen bzw. Ihrer Organisation und seit wann?

New Work: Elemente im Unternehmen im Regionenvergleich

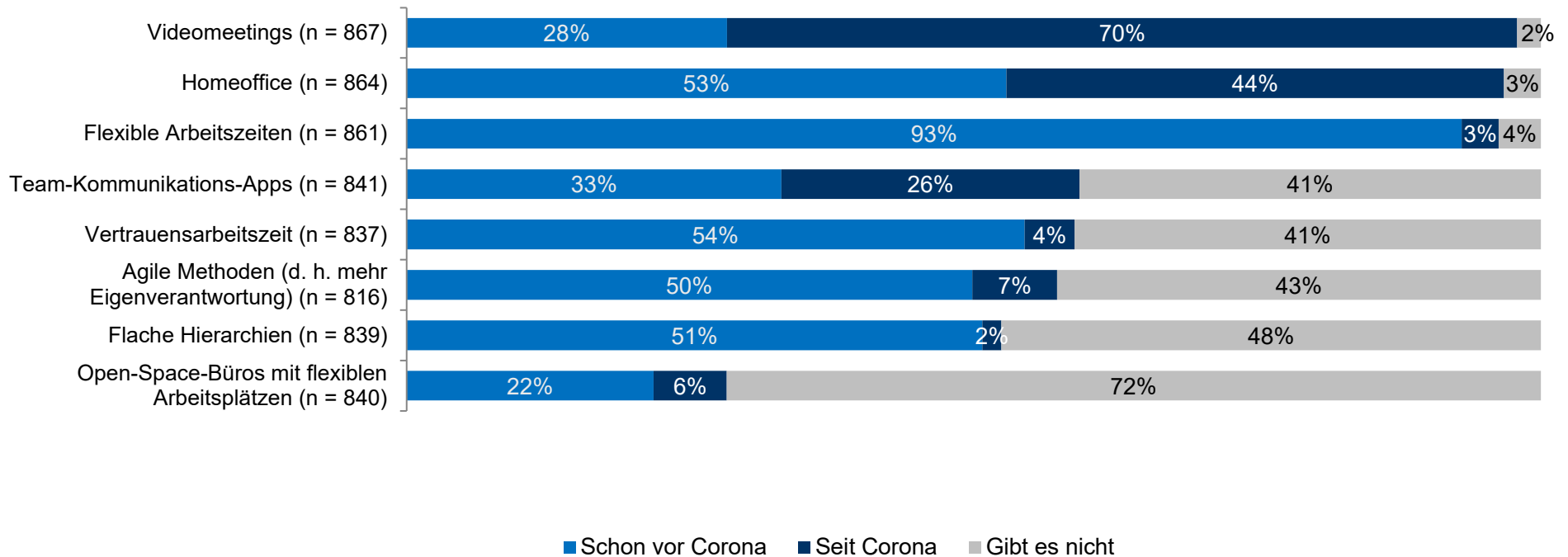
Open-Space-Büros mit flexiblen Arbeitsplätzen im Regionenvergleich



Frage 8: Welche der folgenden Elemente von "New Work" gibt es in Ihrem Unternehmen bzw. Ihrer Organisation und seit wann?

New Work: Elemente im Unternehmen

Eingeführte Elemente von New Work



Frage 8: Welche der folgenden Elemente von "New Work" gibt es in Ihrem Unternehmen bzw. Ihrer Organisation und seit wann?

Corona-Pandemie: Einfluss auf New Work

Einfluss von Corona auf New Work

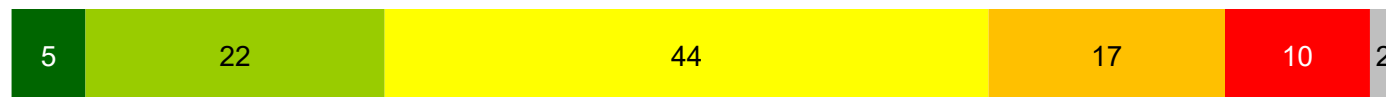
„Die Corona-Pandemie hat die Einführung von Maßnahmen beschleunigt, die so oder so stattgefunden hätten.“



„Sobald die Corona-Pandemie vorüber ist, werden bei uns auch wieder Maßnahmen zurückgenommen.“



„Digitale Anwendungen werden künftig die Arbeit vor Ort ersetzen.“

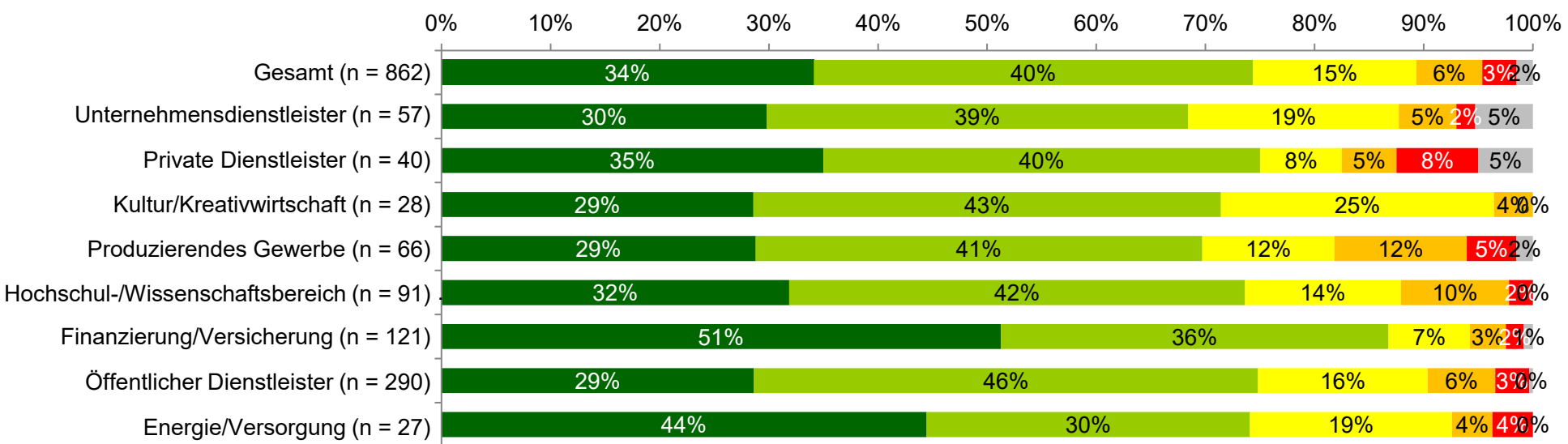


■ Stimme voll und ganz zu ■ Stimme eher zu ■ Teils/teils ■ Stimme eher nicht zu ■ Stimme gar nicht zu ■ Nicht relevant

Frage 10: Welchen Einfluss hat die Corona-Pandemie auf "New Work" an Ihrem Arbeitsplatz?

Corona-Pandemie: Einfluss auf New Work im Branchenvergleich

Beschleunigung der Einführung von Maßnahmen durch die Pandemie

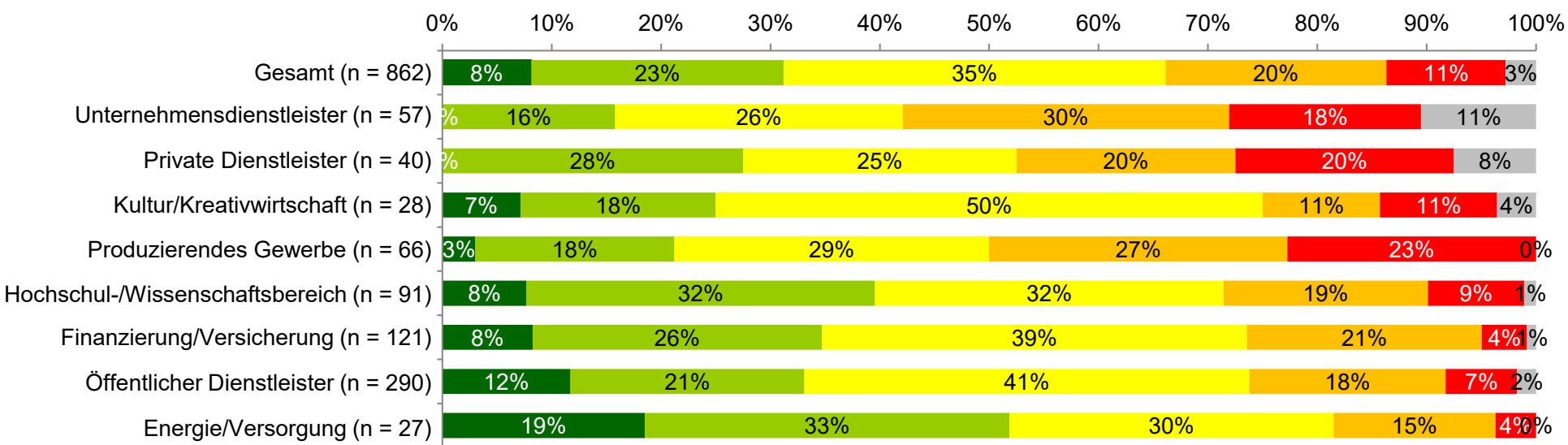


■ Stimme voll und ganz zu ■ Stimme eher zu ■ Teils/teils ■ Stimme eher nicht zu ■ Stimme gar nicht zu ■ Nicht relevant

Frage 10: Die Corona-Pandemie hat die Einführung von Maßnahmen beschleunigt, die so oder so stattgefunden hätten.

Corona-Pandemie: Einfluss auf New Work im Branchenvergleich

Rücknahme der Maßnahmen nach der Pandemie

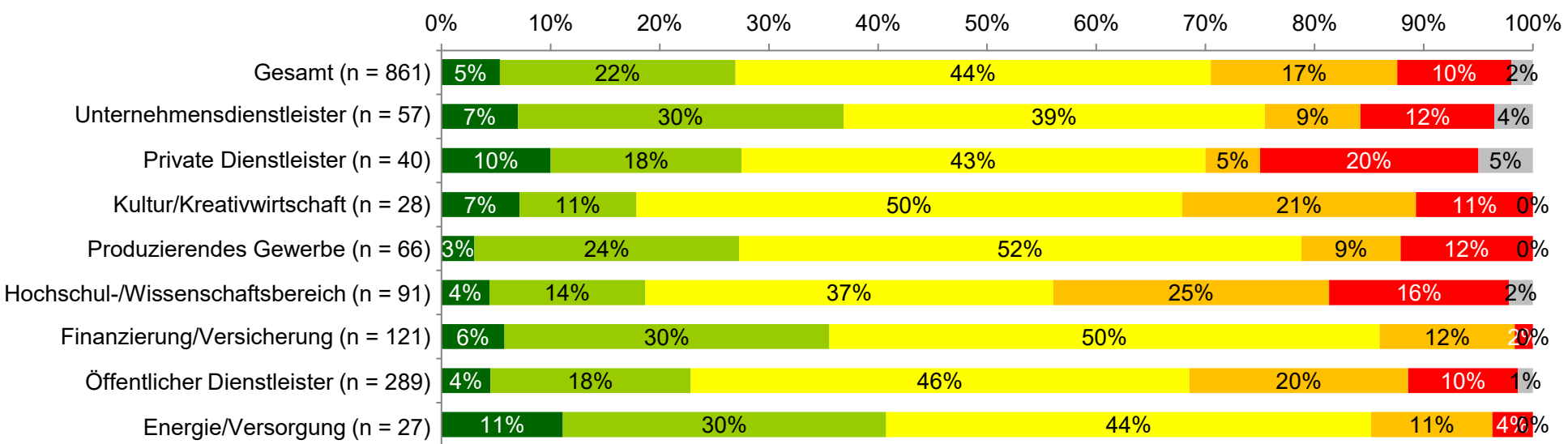


■ Stimme voll und ganz zu ■ Stimme eher zu ■ Teils/teils ■ Stimme eher nicht zu ■ Stimme gar nicht zu ■ Nicht relevant

Frage 10: Sobald die Corona-Pandemie vorüber ist, werden bei uns auch wieder Maßnahmen zurückgenommen.

Corona-Pandemie: Einfluss auf New Work im Branchenvergleich

Digitale Anwendung ersetzen die Arbeit vor Ort

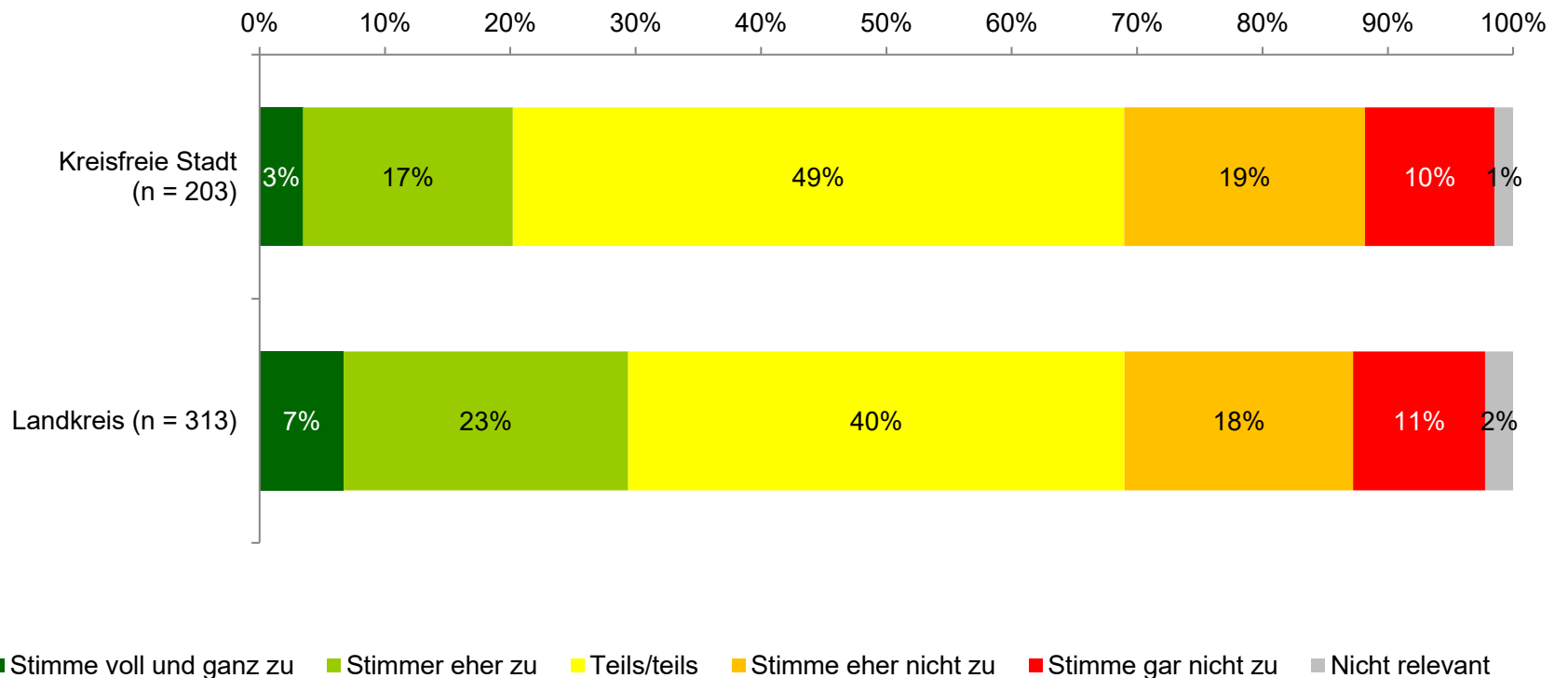


■ Stimme voll und ganz zu ■ Stimme eher zu ■ Teils/teils ■ Stimme eher nicht zu ■ Stimme gar nicht zu ■ Nicht relevant

Frage 10: Digitale Anwendungen werden künftig die Arbeit vor Ort ersetzen.

Corona-Pandemie: Einfluss auf New Work im Stadt-Land-Vergleich

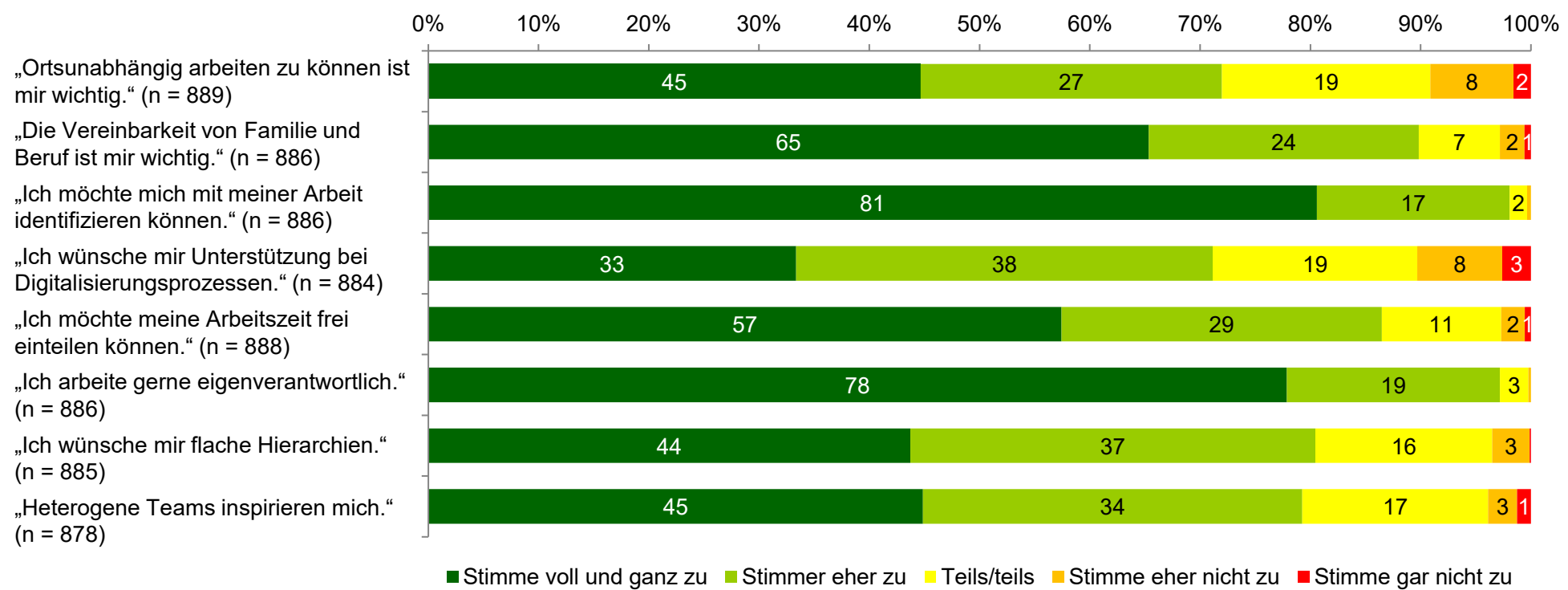
Ersatz der Arbeit durch digitale Anwendungen



Frage 10: Digitale Anwendungen werden künftig die Arbeit vor Ort ersetzen.

New Work: Wünsche

Wünsche in Bezug auf New Work



Frage 11: Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?