



UNIVERSITÄT
DUISBURG
ESSEN

Offen im Denken

Ergebnisbericht der Beschäftigtenbefragung im Rahmen von „Zukunft der Arbeit“

Tanja Dayß und Maren Reymers

Inhalt

1 Vorbemerkung.....	1
2 Rahmendaten.....	3
3 Nutzung von Homeoffice	4
4 Rahmenbedingungen im Homeoffice.....	6
5 Kommunikation.....	7
5.1 Kommunikation mit Kolleginnen und Kollegen	7
5.2 Kommunikation zwischen Beschäftigten und Führungskraft.....	8
5.3 Kommunikation mit Personen außerhalb des eigenen Bereiches.....	9
5.4 Digitale Kommunikationsmöglichkeiten	10
6 Arbeiten im Homeoffice	13
6.1 Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf	13
6.2 Bewertung der Arbeit im Homeoffice.....	14
7 Zukünftige Nutzung von Homeoffice	16
7.1 Technik und Ausstattung.....	18
7.2 Organisation	18
7.3 Kultur	19
Abbildungsverzeichnis.....	20
Anhang.....	22

1 Vorbemerkung

Die Covid-19-Pandemie und die fortschreitende Digitalisierung haben im laufenden Jahr den Arbeitsalltag an der Universität Duisburg-Essen (UDE) verändert und Entwicklungen in vielen Bereichen notwendig gemacht. Die sichtbarste Änderung ist die massive Ausweitung der Arbeit im Homeoffice.

Unter dem Begriff „Homeoffice“ wurden im Rahmen der Befragung die Begriffe „mobile Arbeit“ und „alternierende Telearbeit“ zusammengefasst. Mobile Arbeit bezeichnet die zeitlich begrenzte Arbeit an einem Ort außerhalb der UDE, für die kein Arbeitsplatz im häuslichen Umfeld durch den Arbeitgeber eingerichtet wurde und für die keine schriftliche Vereinbarung vorliegt. Bei der alternierenden Telearbeit besteht hingegen eine schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber und ein Arbeitsplatz im häuslichen Umfeld wurde durch die UDE eingerichtet. Die geltende Homeoffice-Regelung hat das Rektorat zuletzt bis Ende März 2021 verlängert. Für die Zeit danach entwickelt Kanzler Jens Andreas Meinen in dem partizipativen Prozess „Zukunft der Arbeit“ gemeinsam mit der Belegschaft in Technik und Verwaltung neue Perspektiven entwickeln, wie die Veränderungen der letzten Monate in den Arbeitsalltag in der Universitätsverwaltung integriert werden können. Dabei soll auch eine dauerhafte Regelung zur Arbeit im Homeoffice definiert werden.

Die Basis für eine breite Beteiligung bildet eine Umfrage im September 2020, die alle Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (MTV) um ihre Einschätzung zu der besonderen Situation und den damit einhergehenden Anforderungen bat. Der Fokus der Umfrage lag auf der Arbeit im Homeoffice, insbesondere auf Aspekten der Zusammenarbeit sowie der Nutzung digitaler Kommunikationsmittel. **Die Ergebnisse dieser Befragung stellt der vorliegende Bericht vor.** Im weiteren Verlauf von „Zukunft der Arbeit“ dienen sie als „Kompass“ und sind gemeinsam mit den Ergebnissen der bisherigen Workshops in die Entwicklung der zwölf Thesen eingeflossen (siehe: <https://www.uni-due.de/zukunft-der-arbeit/>), die als Zieldefinition für zukünftige Arbeitsaufträge dienen.

Die Umfrage erzielte eine hohe Beteiligung: Insgesamt nahmen 1.084 Beschäftigte an der Befragung teil. 889 Fragebögen waren zu mindestens 50 Prozent ausgefüllt (859 Fragebögen vollständig/30 Fragebögen mindestens zur Hälfte). 195 Fragebögen wurden zu weniger als 50 Prozent ausgefüllt und finden in der nachfolgenden Ergebnisdarstellung keine Berücksichtigung. Ausgehend von einer Beteiligung von 889 gewerteten Fragebögen lässt sich bei einer Grundgesamtheit von N=1.531 ein Gesamtrücklauf von 58 Prozent verzeichnen.

Um trennschärfere Ergebnisse zu erhalten, wurden die Rückläufe teilweise nach einer Zuordnung zu einem der drei abgefragten Bereiche der UDE (Verwaltung, Fakultät/Zentrale Wissenschaftliche Einrichtung, Zentrale Betriebseinheit) differenziert. Die höchste Rücklaufquote gab es im Bereich der Verwaltung (61 Prozent), gefolgt von der Beteiligung der Beschäftigten in den Fakultäten bzw. Zentralen Wissenschaftlichen Einrichtungen (57 Prozent) und in den Zentralen Betriebseinheiten (52 Prozent).

Bereich	Rücklauf in %
Verwaltung	61 %
Fakultät/Zentrale Wissenschaftliche Einrichtung	57 %
Zentrale Betriebseinheit	52 %
Gesamt	58 %

Tabelle 1: Rücklauf in Prozent

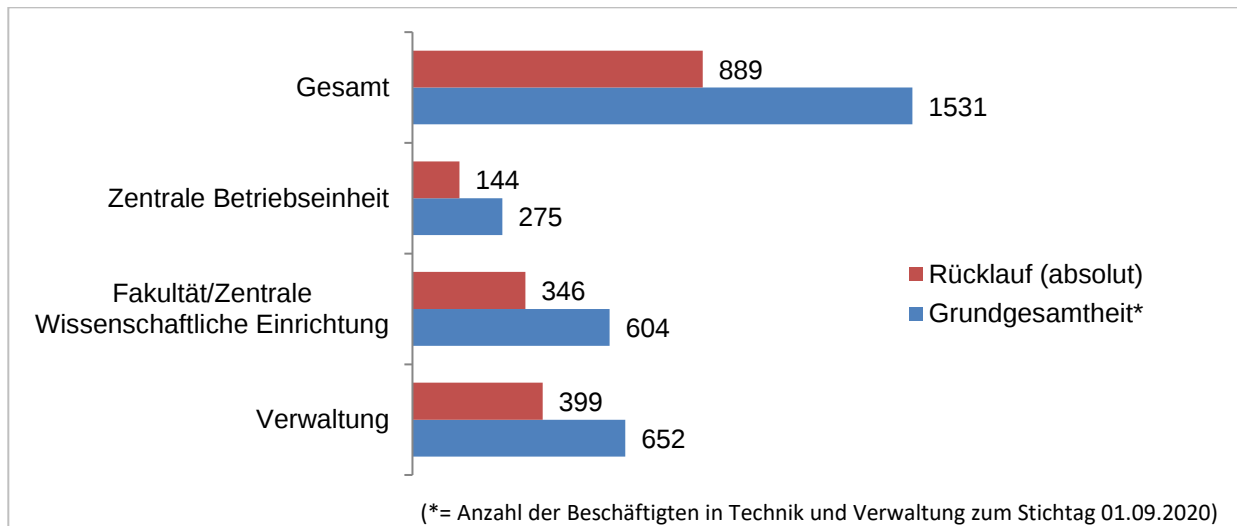


Abbildung 1: Rücklauf in absoluten Zahlen

Die Auswertungen im Folgenden beziehen sich grundsätzlich auf die Gesamtheit aller drei Bereiche. Im Anhang sind zusätzlich Grafiken mit bereichsspezifischen Auswertungen aufgeführt. Der Bericht unterscheidet zudem zwischen Beschäftigten ohne (MA, N=772) und mit Führungsverantwortung (FK, N=117). Auswertungen offener Fragen beziehen sich, soweit nichts anderes angegeben, immer auf die Antworten sämtlicher Beschäftigten.

Im Titel jedes Diagramms ist aufgeführt, auf welche der Gruppen sich die Abbildung bezieht.

Beschäftigte gesamt, N=889: **Gehört die Führung von Beschäftigten zu Ihren Aufgaben an der UDE?**

Abbildung 2: Beispiel Beschriftung Diagramm

Im Namen des Projektteams und von Kanzler Jens Andreas Meinen bedanken wir uns herzlich für Ihre Teilnahme!

Tanja Dayß und Maren Reymers

2 Rahmendaten

Die Befragung richtete sich an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung der UDE. Diese verteilen sich auf die Bereiche Verwaltung, Fakultät/Zentrale Wissenschaftliche Einrichtungen sowie Zentrale Betriebseinheiten. In jedem dieser Bereiche haben etwas mehr als die Hälfte aller Beschäftigten teilgenommen (siehe Tabelle 1). Die 889 gewerteten Fragebögen verteilen sich repräsentativ auf die einzelnen Bereiche.

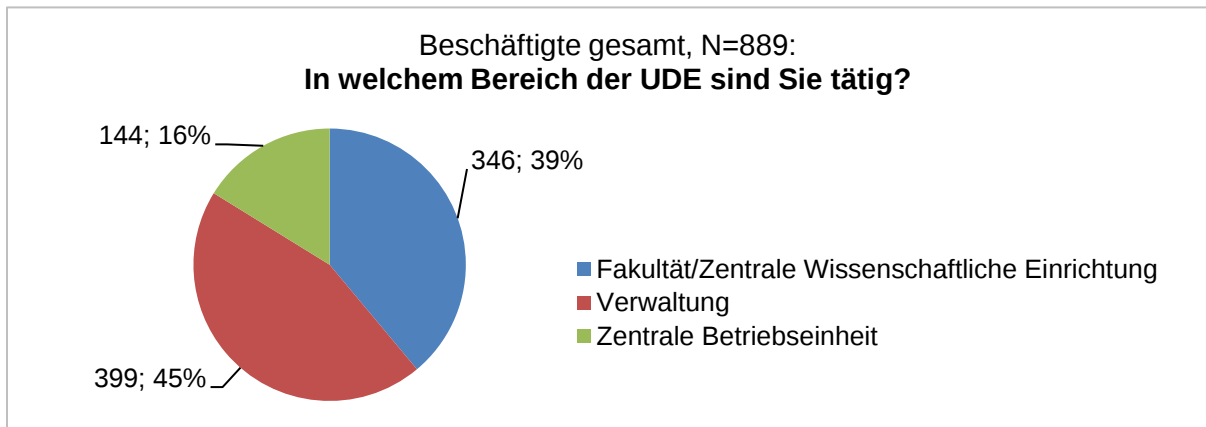


Abbildung 3: Frage A1, Verteilung der Befragungsteilnehmer*innen auf die Hochschulbereiche

Bei den 889 Befragungsteilnehmer*innen handelt es sich nach eigener Zuschreibung um 117 Führungskräfte und 772 Beschäftigte ohne Führungsverantwortung. Von den 117 Führungskräften gaben 55 Prozent (n=64) an, im Bereich der Verwaltung tätig zu sein. Als kleinster Bereich konnte bei der Zentralen Betriebseinheit mit 26 Prozent (n=31) ein verhältnismäßig großer Anteil an Führungskräften ermittelt werden. Im Bereich Fakultät/Zentrale Wissenschaftliche Einrichtung sind mit 22 Führungskräften 19 Prozent der 117 Führungskräfte tätig.

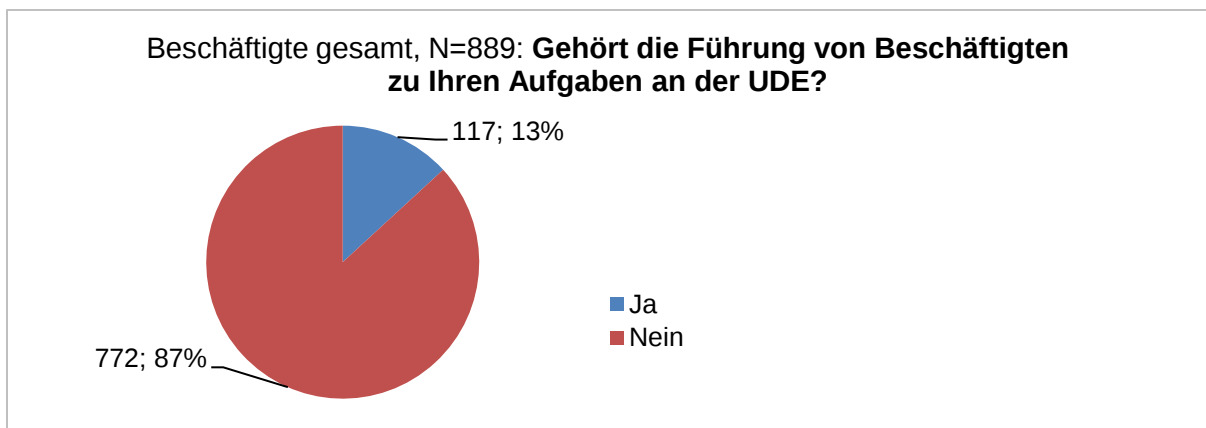


Abbildung 4: Frage A5, Gehört die Führung von Beschäftigten zu Ihren Aufgaben an der UDE?

3 Nutzung von Homeoffice

Seit März 2020 besteht für die Beschäftigten der UDE die Möglichkeit, Homeoffice zu nutzen. Dies gilt unabhängig von einer bereits bestehenden Telearbeitsvereinbarung.

Von den 889 Teilnehmer*innen der Befragung gaben 776 Beschäftigte an, seit der im März 2020 beschlossenen Einstellung des Regelbetriebs die Möglichkeit des Homeoffice zu nutzen; das sind 87 Prozent der Befragten. Davon haben 15 Prozent bereits vor der Einstellung des Regelbetriebs die Möglichkeit von Homeoffice genutzt und 72 Prozent erst seitdem. Die Neuen nutzen zu 68 Prozent die Möglichkeit des mobilen Arbeitens und zu vier Prozent einen im Verlauf der Corona-Pandemie eingerichteten Telearbeitsplatz.

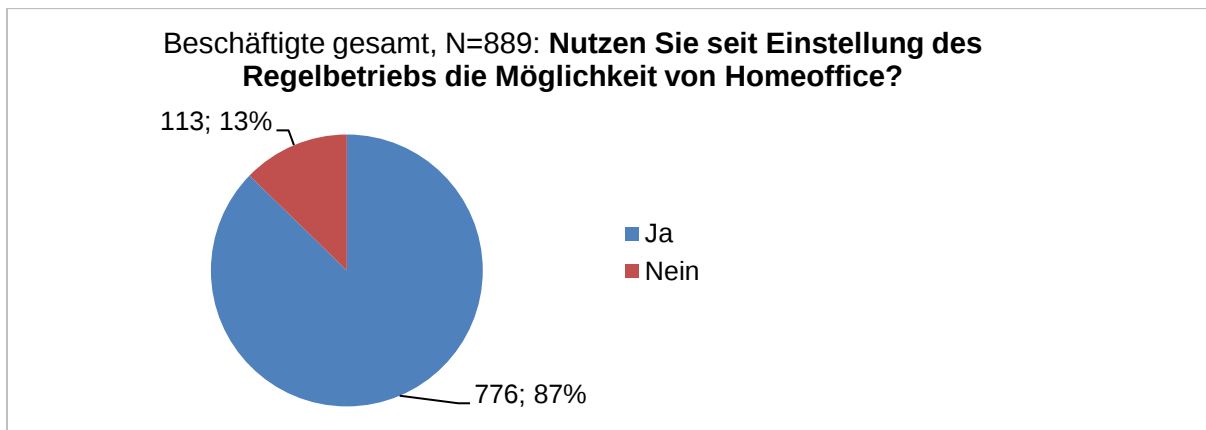


Abbildung 5: Frage A2, Nutzen Sie seit Einstellung des Regelbetriebs die Möglichkeit von Homeoffice?

Die meisten der 776 Beschäftigten, die die Möglichkeit der Arbeit im Homeoffice nutzen, tun dies zu mehr als 40 Prozent ihrer durchschnittlichen Wochenarbeitszeit.

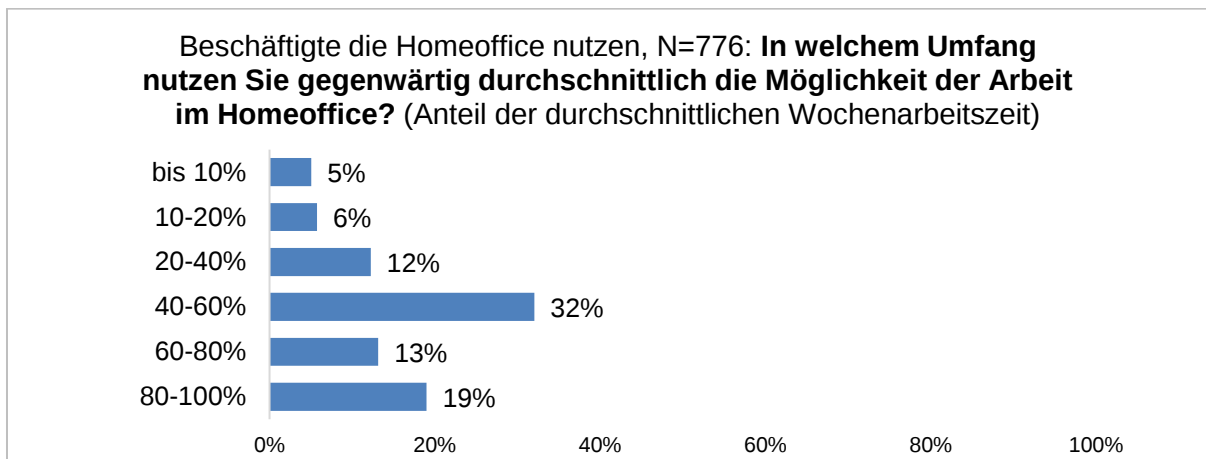


Abbildung 6: Frage A4, In welchem Umfang nutzen Sie gegenwärtig durchschnittlich die Möglichkeit der Arbeit im Homeoffice?

Abbildung 7 zeigt die durchschnittliche Nutzung der Möglichkeit der Arbeit im Homeoffice – differenziert nach Beschäftigten mit und ohne Führungsverantwortung. Wenn auch nur mit geringen Unterschieden wird deutlich, dass Mitarbeiter*innen im Vergleich zu Führungskräften die Möglichkeit des Homeoffice häufiger nutzen.

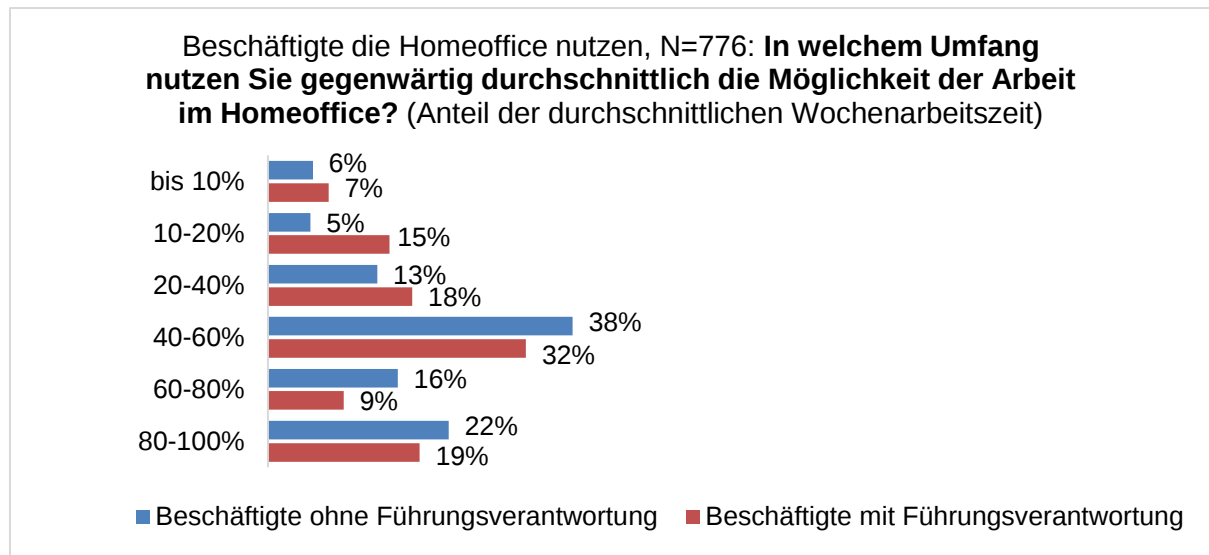


Abbildung 7: Frage A4, In welchem Umfang nutzen Sie gegenwärtig durchschnittlich die Möglichkeit der Arbeit im Homeoffice? differenziert nach Beschäftigten mit (n=107) und ohne (n=669) Führungsverantwortung.

Die 113 Beschäftigten, die angaben, nicht die Möglichkeit des Homeoffice nutzen, wurden nach ihren Gründen dafür befragt. 66 Prozent gaben an, dass sich ihr Aufgabenfeld nicht dafür eigne. In Abbildung 8 werden weitere Gründe und die Häufigkeit ihrer Nennung gezeigt.

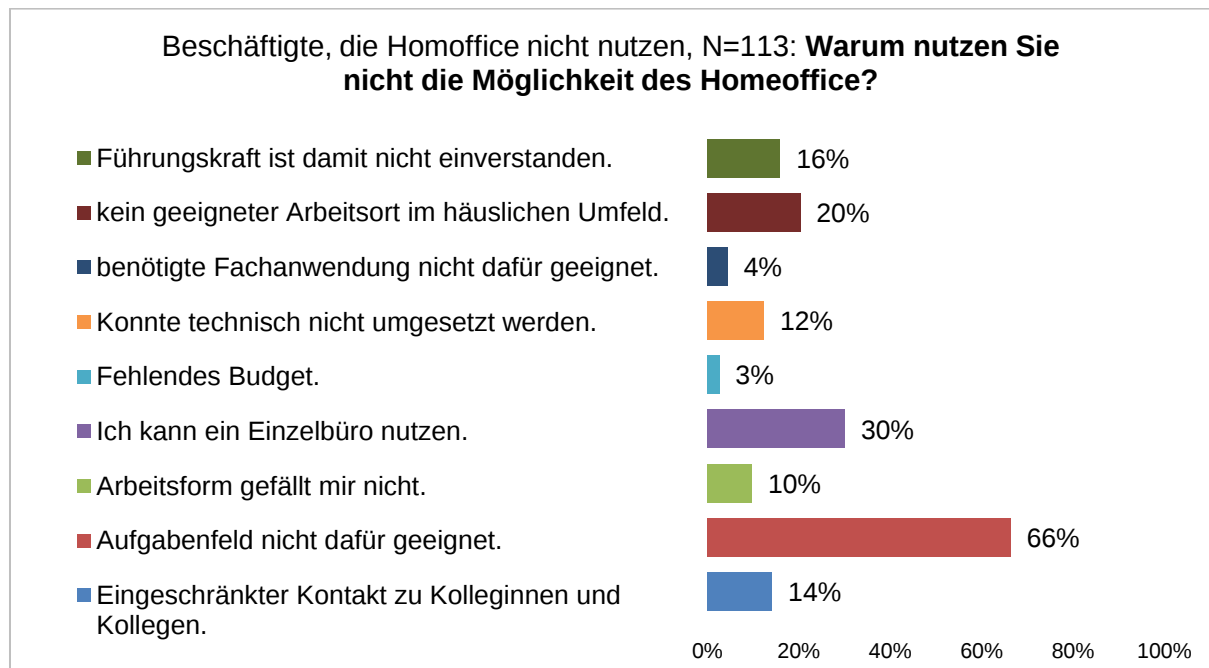


Abbildung 8: Frage A3, Warum nutzen Sie nicht die Möglichkeit des Homeoffice? Frage wurde nur von Beschäftigten die Frage A2 mit „Nein“ beantwortet haben beantwortet.

4 Rahmenbedingungen im Homeoffice

Die Einführung des reduzierten Regelbetriebs erfolgte im März 2020 aufgrund der sich zuspitzenden Infektionslage und ohne größere Vorbereitungen hinsichtlich der Ausstattung und Bereitstellung notwendiger Arbeitsmittel. Trotz des erheblichen Zeitdrucks und knapper Ressourcen schafften es die Mitarbeiter*innen des Zentrums für Informations- und Mediendienste (ZIM) in kurzer Zeit, einen großen Teil der Beschäftigten aus Technik und Verwaltung mit notwendigen Arbeitsmitteln für die Arbeit im Homeoffice auszustatten.

Inzwischen ist diese Form der Arbeit für viele zu einem festen Bestandteil des Arbeitsalltags geworden, was sich auch an den Angaben zur Ausstattung ablesen lässt. Zum Zeitpunkt der Umfrage im September gaben 80 Prozent der im Homeoffice arbeitenden Beschäftigten an, über alle für sie notwendigen Arbeitsmittel zu verfügen. Von den Beschäftigten, die ihrer Ansicht nach nicht über alle dafür notwendigen Arbeitsmittel verfügen (n=152), berichtete der überwiegende Teil vom Fehlen physischer Arbeitsmittel (n=125). Genannt wurden insbesondere Akten (n=89), interner Schriftverkehr (n=5) und Literatur (n=9).

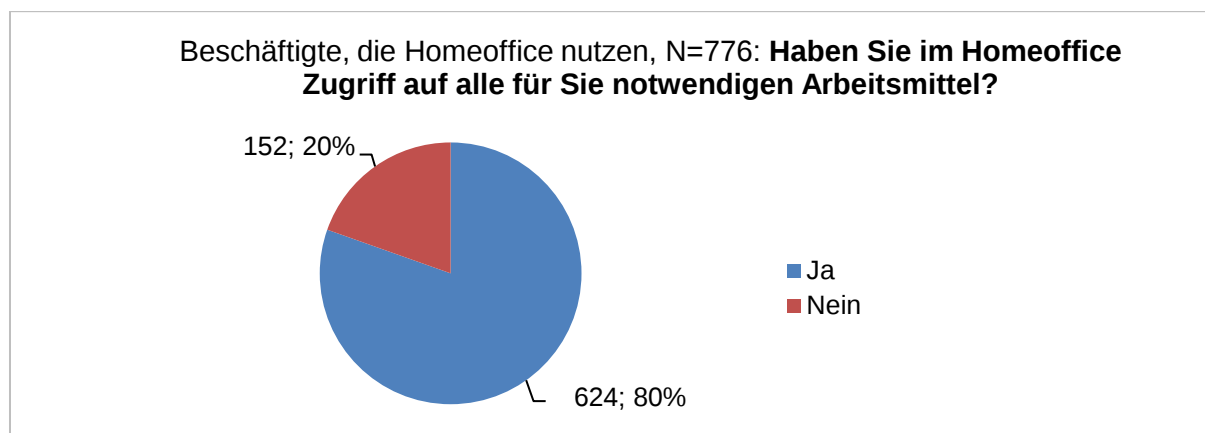


Abbildung 9: Frage A6, Haben Sie im Homeoffice Zugriff auf alle für Sie notwendigen Arbeitsmittel?

63 Personen gaben an, dass ihnen technische Arbeitsmittel im Homeoffice fehlen. Von ihnen nutzten 55 Personen die Möglichkeit der Freitexteingabe, um diese zu benennen. Drucker und Scanner (n=26) waren die am häufigsten genannten fehlenden technischen Arbeitsmittel, gefolgt von spezifischer Software (n=16) sowie einem stabilen Netzwerkzugang (n=15). Weitere Einzelnennungen waren ein zweiter Monitor, Laptop, Kamera und Headset sowie Diensthandy/Telefon.

28 der 29 Personen, die angaben, ihnen fehlten sonstige Arbeitsmittel, nutzten die Möglichkeit der Freitexteingabe. Hier gab es große Überschneidungen bei den Nennungen: 10 Befragte gaben an, ihnen fehle ein Drucker/Scanner bei der Arbeit im Homeoffice. Sonstige Nennungen waren Mobiliar (n=3), Dienstlaptop (n=4) und stabiler Netzwerkzugang. Weitere Einzelnennungen waren auch hier Diensthandy, zweiter Monitor, virtuelle Arbeitsabläufe sowie technischer Support und Datenmanagement.

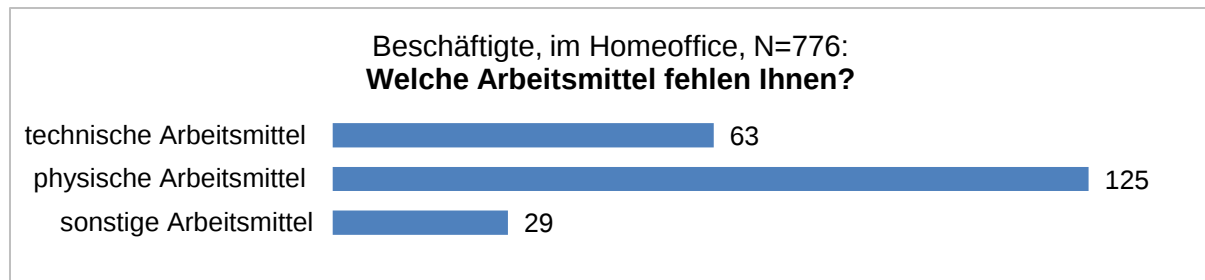


Abbildung 10: Frage A7, Welche Arbeitsmittel fehlen Ihnen?

5 Kommunikation

Die Arbeit im Homeoffice beeinflusst die Kommunikation mit Kolleg*innen und Vorgesetzten. Wie sich die Kommunikation verändert hat und welche Kommunikationswege sich in den letzten Monaten an der UDE etablieren konnten, legen die folgenden Kapitel dar.

Kommunikation ist in der Regel der Austausch von Informationen oder Botschaften zwischen mindestens zwei Personen. In der Beschäftigtenbefragung wurde zwischen verschiedenen Personenkonstellationen unterschieden: Dem Austausch zwischen Kolleg*innen, der Kommunikation zwischen Mitarbeiter*innen und Vorgesetzten sowie mit Personen außerhalb des Bereiches an der UDE (bspw. Studierende, wiss. Mitarbeitende, Studierendenwerk, Firmen, Behörden etc.).

5.1 Kommunikation mit Kolleginnen und Kollegen

Die Antworten zur Kommunikation mit Kolleg*innen zeigen, dass sich zumindest die aufgabenbezogene Kommunikation nicht wesentlich verschlechtert habe (Abbildung 11): 25 Prozent sehen sie als eher besser an und 54 Prozent als unverändert. Eine Verschlechterung stellten 22 Prozent der Befragten fest. Die Bewertung der privaten Kommunikation fällt im Vergleich dazu negativer aus. Die Hälfte sieht negative Auswirkungen des Homeoffice auf die Kommunikation mit Kolleg*innen. 35 Prozent betrachten den Austausch als unverändert, fünf Prozent als besser.

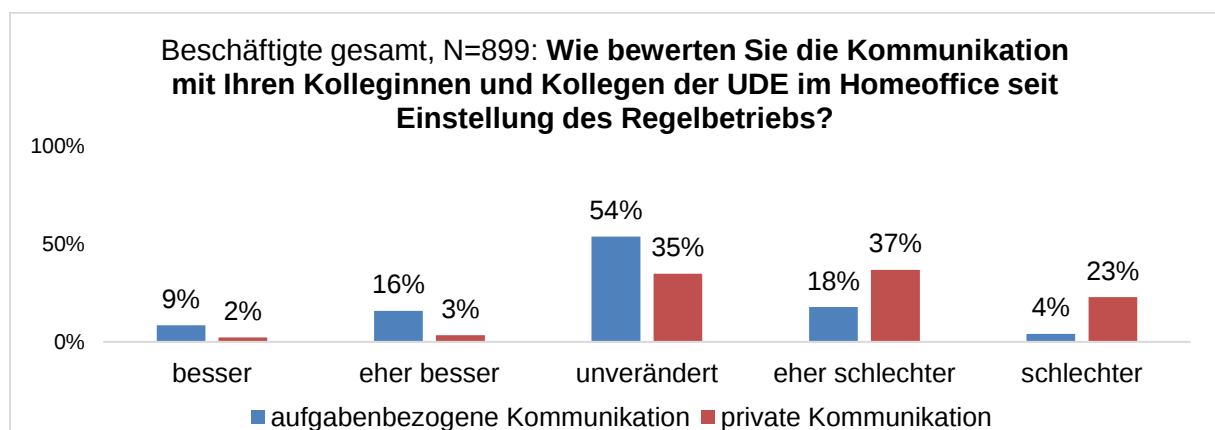


Abbildung 11: Frage B4, Wie bewerten Sie die Kommunikation mit Ihren Kolleginnen und Kollegen der UDE im Homeoffice seit Einstellung des Regelbetriebs? Beschäftigte gesamt (mit und ohne Führungsverantwortung)

Die Frage B5 (Wie kann die Kommunikation mit Kolleginnen und Kollegen weiter verbessert werden) wurde von 315 der 899 Beschäftigten beantwortet. Die Antworten wurden nach den

folgenden Kategorien geclustert: „aktive Anwendung von Onlinetools“, „Präsenz“, „informelle Meetings“ und „formelle Meetings“. Am häufigsten genannt wurde die Kategorie „aktive Anwendung von Onlinetools“ (n=50), gefolgt von „Präsenz“ (n=41), „informelle Meetings“ (n=39) und „formelle Meetings“ (n=36).

Insgesamt zeigt sich, dass an der UDE zwischen den einzelnen Organisationseinheiten eine große Spannbreite beim Einsatz von Kommunikationsmitteln besteht. Während einige Einheiten lediglich per Telefon und E-Mail kommunizieren, nutzen andere Bereiche bereits das gesamte Spektrum der zur Verfügung stehenden Tools, etwa Videokonferenzsoftware und Chats. Die Freitextantworten verdeutlichten, dass Beschäftigte mit der Kommunikation besonders in den Bereichen zufrieden sind, in denen ein breites Spektrum an Kommunikationswegen genutzt wird.

Viele Beschäftigte berichteten in den Freifeldern zudem, dass ihnen seit Beginn der Pandemie die informelle Kommunikation mit Kolleg*innen fehlt, was auch die aufgabenbezogene Kommunikation erschwert. Es zeigt sich, dass die informelle Kommunikation besonders in den Einheiten gut klappt, in denen niederschwellige Techniken wie Chats oder MS Teams eingesetzt oder strukturierte Angebote zur informellen Kommunikation gemacht werden, beispielsweise in Form einer virtuellen Teeküche. 41 Beschäftigte wünschten sich eine Rückkehr zum Präsenzbetrieb, zumindest teilweise und unter Beachtung geltender Hygienemaßnahmen.

Ein oft beschriebenes Problem des Arbeitens im Homeoffice ist die Sicherstellung der telefonischen Erreichbarkeit (n=29). Als Lösung dieses Problems wurde mit Abstand am häufigsten die Rufumleitung per PC bzw. eine flächendeckende Anschaffung von Diensthandys genannt.

5.2 Kommunikation zwischen Beschäftigten und Führungskraft

Die Beschäftigten bewerten die Kommunikation mit ihrer direkten Führungskraft unter den veränderten Rahmenbedingungen als weitgehend unverändert. Nur wenige Befragte nahmen eine Verschlechterung wahr. Beschäftigte mit Führungsverantwortung sahen zu 21 Prozent sogar eine positive Entwicklung, Beschäftigte ohne Führungsverantwortung hingegen lediglich zu 13 Prozent.

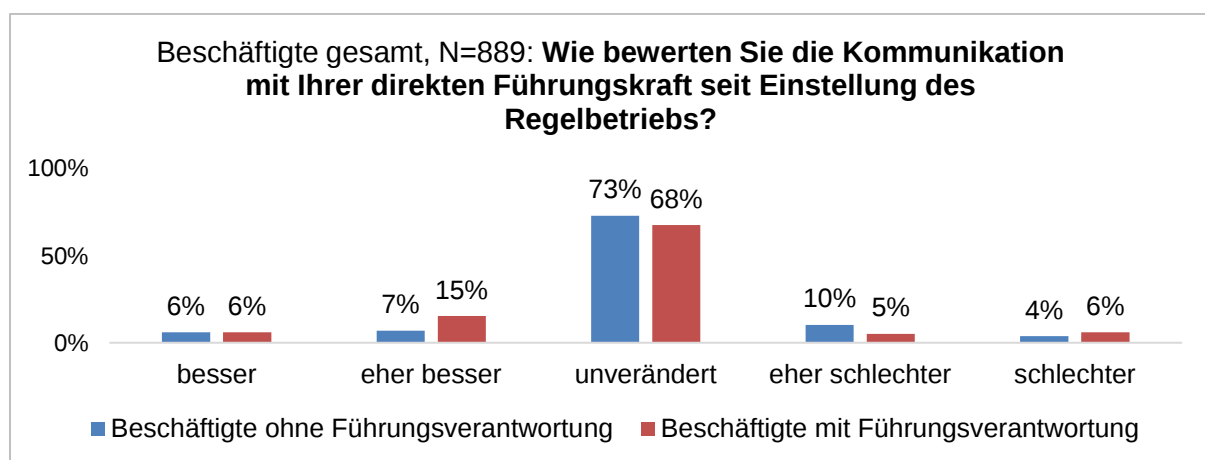


Abbildung 12: Frage B7, Wie bewerten Sie die Kommunikation mit Ihrer direkten Führungskraft seit Einstellung des Regelbetriebs? Differenziert nach Beschäftigten mit (n=117) und ohne (n=772) Führungsverantwortung

Auffällig ist, dass im Vergleich die Führungskräfte die Kommunikation mit ihren Mitarbeiter*innen im Homeoffice zu 27 Prozent als „eher schlechter“ oder „schlechter“ ansehen und nur zu 14 Prozent als „eher besser“ oder „besser“. Die meisten Führungskräfte bewerten die Kommunikation jedoch als unverändert.

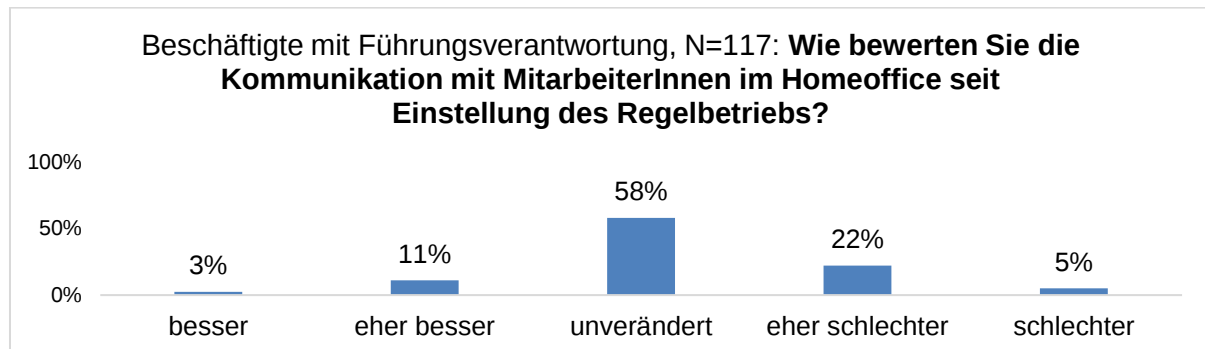


Abbildung 13: Frage B10, Wie bewerten Sie die Kommunikation mit Mitarbeiter*innen im Homeoffice seit Einstellung des Regelbetriebs? Nur für Beschäftigte die Frage A5 mit „Ja“ beantwortet haben.

Die Frage B8 (Wie kann die Kommunikation mit Ihrer direkten Führungskraft verbessert werden?) wurde von 229 der 899 Beschäftigten (mit und ohne Führungsverantwortung) beantwortet. Bei der Frage nach der Kommunikation zur direkten Führungskraft zeichnet sich ein ähnliches Bild ab wie bei der Frage nach der Verbesserung der Kommunikation mit Kolleg*innen. Am häufigsten wurden Antwortoptionen aus dem Cluster „regelmäßige Meetings“ (n=40), „aktive Anwendung von Onlinetools“ (n=38) und Präsenz (n=21) genannt. Insbesondere eine stärkere informelle Kommunikation mit den Vorgesetzten wird gewünscht.

Bei der Kommunikation mit Führungskräften wird ebenfalls eine mangelhafte Erreichbarkeit (n=19) genannt, sowie der Wunsch nach einer Sicherstellung der telefonischen Erreichbarkeit durch eine computergesteuerte Rufumleitung bzw. die Anschaffung von Diensthandys (n=11).

Viele Beschäftigte nehmen wahr, dass ihre direkten Führungskräfte (aktuell) ein hohes Arbeitspensum erfüllen müssen (n=15), wodurch nur wenig Zeit für Kommunikation bleibt.

Die Führungskräfte (n=47) nannten als Haupthindernis der Kommunikation eine nicht ausreichende Erreichbarkeit (n=13) und formulierten den Wunsch nach einer computergestützten Rufumleitung bzw. einer flächendeckenden Einführung von Diensthandys (n=9). Viele Führungskräfte wünschen sich eine verstärkte Kommunikation – sei es durch Präsenz (n=7) oder durch die aktive Nutzung von Onlinetools (n=5). Zudem wurde auch die Wichtigkeit von regelmäßigen formellen (n=4) und informellen Meetings (n=5) betont.

5.3 Kommunikation mit Personen außerhalb des eigenen Bereiches

Die Kommunikation mit Personen außerhalb des eigenen Bereiches, zum Beispiel Studierende, wiss. Mitarbeitende, Studierendenwerk, Firmen, Behörden etc., wurde überwiegend als unverändert angesehen (64 Prozent). Zehn Prozent der Befragten sehen eine Verbesserung, 23 Prozent eine Verschlechterung.

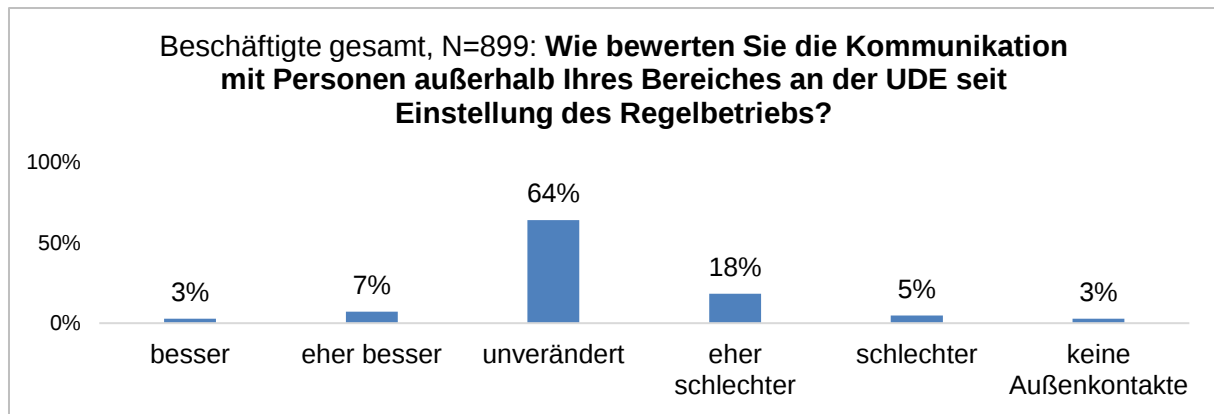


Abbildung 14: Frage B8, Wie bewerten Sie die Kommunikation mit Personen außerhalb Ihres Bereiches an der UDE seit Einstellung des Regelbetriebs?

Die Frage B9 (Wie kann die Kommunikation mit Personen außerhalb des eigenen Bereiches verbessert werden?) wurde von 171 der 899 Beschäftigten beantwortet. Ein großer Teil der Antworten bemängelt die eingeschränkte Erreichbarkeit (n=37). Gewünscht wurde auch hier eine Verbesserung der Situation durch eine computergestützte Rufumleitung bzw. die Anschaffung von Diensthandys (n=39).

Ebenso wurde die (Teil-)Rückkehr zu Präsenz (n=11) genannt, bestenfalls in Kombination mit festen Terminen (n=5). Die Nutzung von Onlinetools (n=7) und das Durchführen von virtuellen Meetings (n=6) wurden gleichfalls aufgeführt.

5.4 Digitale Kommunikationsmöglichkeiten

Seit Einführung des reduzierten Regelbetriebs wurde das Angebot digitaler Kommunikationstools an der UDE deutlich erweitert. Neben dem digitalen Schriftverkehr per E-Mail stehen heute verschiedene Instrumente zur virtuellen Kommunikation zur Verfügung. Mit Hilfe der Beschäftigtenbefragung sollte ein erster Eindruck davon gewonnen werden, welche Instrumente in welcher Häufigkeit genutzt werden und wie sie hinsichtlich ihrer Unterstützung bei der Arbeit bewertet werden.

Grundsätzlich lässt sich feststellen, dass es der Mehrzahl der Befragten allgemein leichtfällt, digitale Kommunikationsmöglichkeiten zu nutzen, 104 blieben der Aussage gegenüber neutral. 26 Befragten stimmten hingegen nicht oder eher nicht zu.

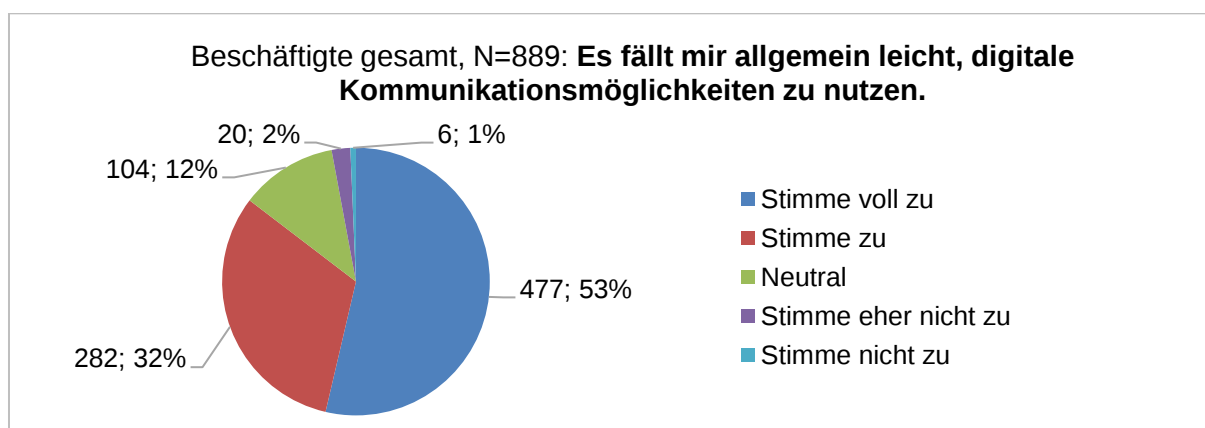


Abbildung 15: Frage B1, Es fällt mir allgemein leicht, digitale Kommunikationsmöglichkeiten zu nutzen.

Auffällig bei den genutzten Kommunikationsmöglichkeiten ist die Dominanz von E-Mails. Auf sie wird wesentlich häufiger zurückgegriffen als beispielsweise auf Telefonate. Die Zahl der persönlichen Gespräche ist eher gering. Dafür haben Videokonferenzsysteme wie etwa Big Blue Button und insbesondere Zoom an Bedeutung gewonnen. Chatprogramme werden bislang nicht häufig genutzt.

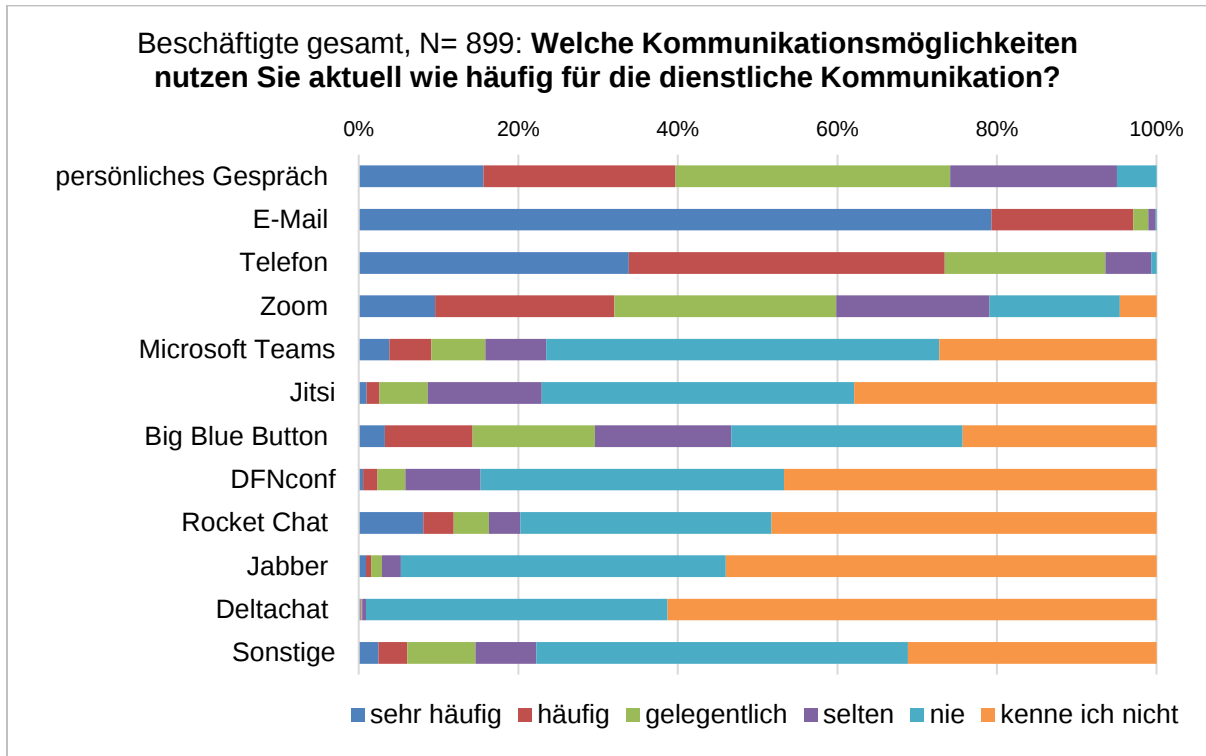


Abbildung 16: Frage B2, Welche Kommunikationsmöglichkeiten nutzen Sie aktuell wie häufig für die dienstliche Kommunikation?

Die häufige Nutzung von E-Mails geht einher mit einer sehr positiven Bewertung hinsichtlich ihrer Unterstützung bei der Arbeit. Das persönliche Gespräch und das Telefonat erhalten ebenfalls gute Bewertungen, aber nicht in vergleichbarem Ausmaß. Viele der weiteren Kommunikationsmöglichkeiten sind nicht flächendeckend bekannt oder werden nicht genutzt und auch nicht in gleichem Maße positiv bewertet wie die tradierten Wege. Die Unterstützungsfunktion von Zoom wird im Vergleich zu den anderen Videokonferenzsystemen (Jitsi, Big Blue Button und DFNconf) als wesentlich höher eingeschätzt. Rocket Chat erhält bessere Bewertungen als die Konkurrenzprodukte Jabber und Deltachat.

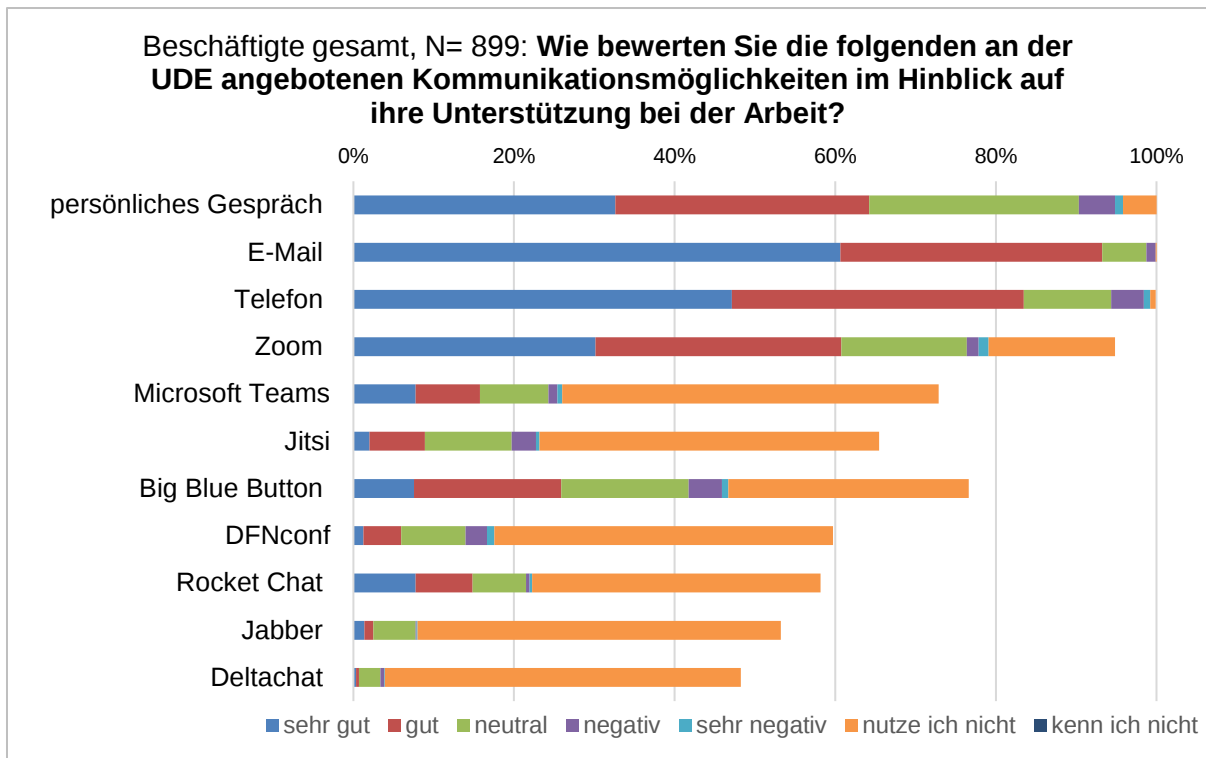


Abbildung 17: Frage B3, Wie bewerten Sie die folgenden an der UDE angebotenen Kommunikationsmöglichkeiten im Hinblick auf ihre Unterstützung bei der Arbeit?

6 Arbeiten im Homeoffice

Die Arbeit im Homeoffice kann die Balance der Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf beeinflussen und sich auch auf die Arbeitsleistung auswirken.

6.1 Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf

Von den befragten Beschäftigten leisten 35 Prozent Betreuungs- oder Pflegeaufgaben neben ihrer beruflichen Tätigkeit. Von den Beschäftigten mit Betreuungs- oder Pflegeaufgaben (N=306) arbeiten 275 Personen im Homeoffice.

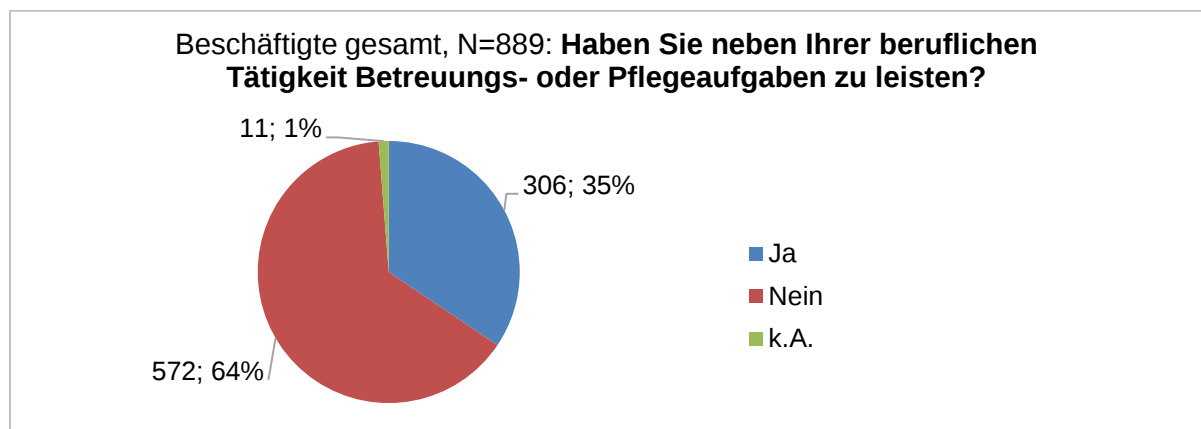


Abbildung 18: Frage C1, Haben Sie neben Ihrer beruflichen Tätigkeit Betreuungs- oder Pflegeaufgaben zu leisten?

Insgesamt hat sich die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf durch die Einführung des Homeoffice in der Einschätzung der Beschäftigten eher verbessert. 73 Prozent der Beschäftigten mit Betreuungs- oder Pflegeaufgaben, die die Möglichkeit der Arbeit im Homeoffice nutzen (N=275), geben an, dass die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf derzeit (eher) besser ist als im Vergleich zu der Zeit vor der Einstellung des Regelbetriebs. Acht Prozent erleben die Vereinbarkeit als (eher) schlechter. Es wurde darauf hingewiesen, dass ein positiver Effekt des Homeoffice nur gegeben ist, solange Schulen und Kindertagesstätten nicht (wie etwa während des ersten Lockdowns) geschlossen sind.

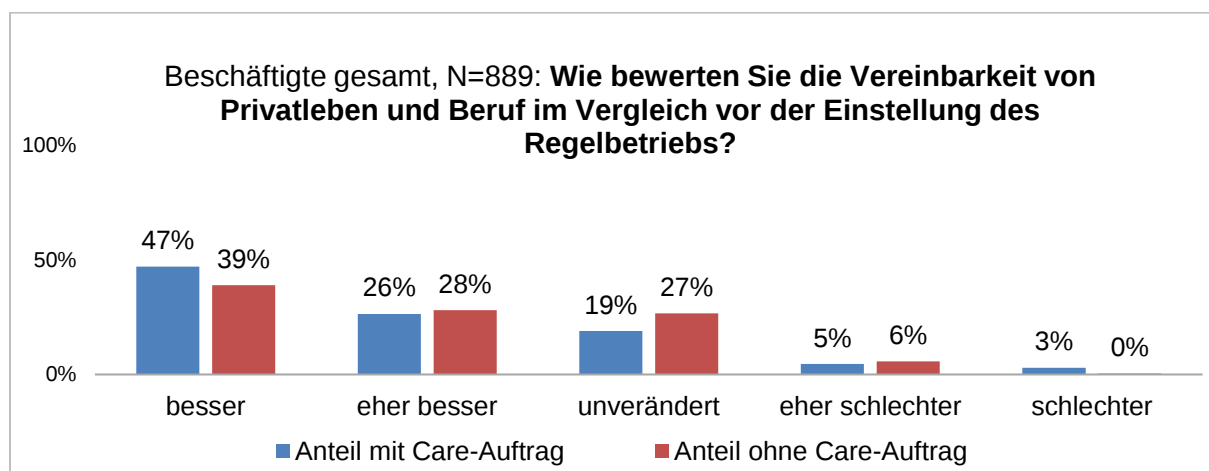


Abbildung 19: Frage C2, Wie bewerten Sie die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf im Vergleich vor der Einstellung des Regelbetriebs?

6.2 Bewertung der Arbeit im Homeoffice

Die Leistungen im Homeoffice werden von den Beschäftigten recht positiv betrachtet. Mehr als 50 Prozent sehen allgemein eine Verbesserung im Vergleich zur Arbeit im Büro. Die Mehrzahl kommt zur Einschätzung, dass die Arbeitsleistung unverändert sei. Bei Projekt- und Sonderaufgaben wird jedoch teilweise eine eher schlechte Entwicklung festgestellt (Abbildung 34).

Auf die Frage nach den Gründen dieser Einschätzung haben 501 Beschäftigte geantwortet. Mehr als die Hälfte der Antworten lassen sich dem Cluster „Konzentration“ zuordnen: Während 250 Beschäftigte berichten, dass sie im Homeoffice konzentrierter als im Büro arbeiten können, berichten nur 11 Beschäftigte, dass ihnen im Homeoffice die Konzentration fehle.

61 Beschäftigte äußern sich positiv über wegfallende Pendelzeiten, wodurch sie sich weniger gestresst (n=43) fühlten und eine Verbesserung ihrer Work-Life-Balance (n=29) wahrnehmen. 12 Personen bewerten die Ausstattung des Homeoffice besser als die des Büroarbeitsplatzes.

Ebenfalls berichten viele Befragte, dass sich seit dem Beginn der flächendeckenden Nutzung von Videokonferenzen das Zeitmanagement individuell und UDE-weit verbessert hat (n=36). Durch Videokonferenzen fällt Anfahrtswegezeit weg, so dass Termine enger und spontaner getaktet werden können. Zwei Personen weisen jedoch darauf hin, dass sie durch diese Spontanität eine stärkere Entgrenzung bzw. die Vermischung von Arbeit und Privatleben erleben.

Zu den negativen Auswirkungen des Homeoffice fanden sich in den Freitextfeldern ebenso Rückmeldungen: 57 Personen berichteten, dass ihnen im Homeoffice soziale Kontakte fehlten und dass diese nicht durch digitale Kommunikationstools ersetzt werden könnten. Neben den fehlenden sozialen Kontakten schreiben viele Beschäftigte von fehlenden Arbeitsmitteln (n=43), einer schlechteren Ausstattung des Homeoffice (n=30) und von längeren Bearbeitungszeiten (n=7).

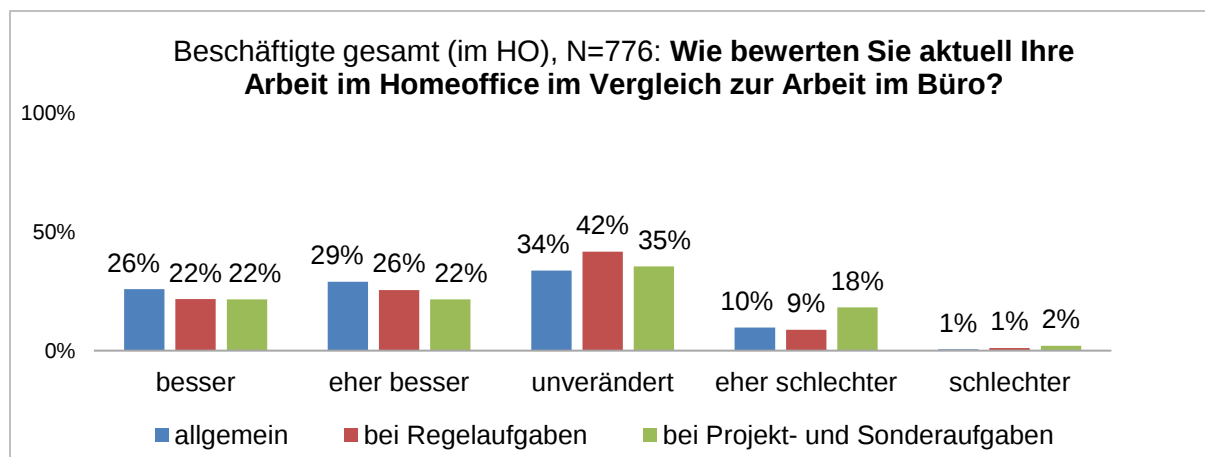


Abbildung 20: Frage C3, Wie bewerten Sie aktuell Ihre Arbeit im Homeoffice im Vergleich zur Arbeit im Büro? Nur Beschäftigte im Homeoffice (mit und ohne Führungsverantwortung).

Die Führungskräfte haben eine im Vergleich zur Selbstwahrnehmung der Beschäftigten weniger positive Einschätzung: Überwiegend wurde die Bewertung „unverändert“ gewählt. Bei Projekt- und Sonderaufgaben wird von 22 Prozent die Bewertung „eher schlechter“ getroffen.

52 Führungskräfte haben ihre Bewertung der Arbeit ihrer Mitarbeiter*innen im Homeoffice begründet. Mit 9 Nennungen war „Leistung“ das am häufigsten genannte Cluster. Während

davon 6 Führungskräfte berichteten, dass die Leistung ihrer Mitarbeitenden gleich oder besser im Homeoffice ist, berichteten 4 Führungskräfte von einer Verschlechterung – und eine Führungskraft davon, dass es zwischen den Mitarbeitenden im Team stark variiert.

Am zweithäufigsten wurde das Cluster „Konzentration“ genannt. Es wird durchgehend festgestellt, dass Homeoffice ein konzentriertes Arbeiten ermögliche, was im Büro nicht immer möglich sei. Fünf Führungskräfte berichteten davon, dass sie bei Mitarbeitenden durch das Homeoffice eine größere Motivation erkennen könnten.

Gleichzeitig teilen viele Führungskräfte die Auffassung, dass Führungsaufgaben Präsenz benötigen (n=6) und die Rückkehr zur Präsenz wünschenswert sei. Auch berichten die Führungskräfte davon, dass die Sicherstellung der telefonischen Erreichbarkeit ein Problem darstellt (n=3).

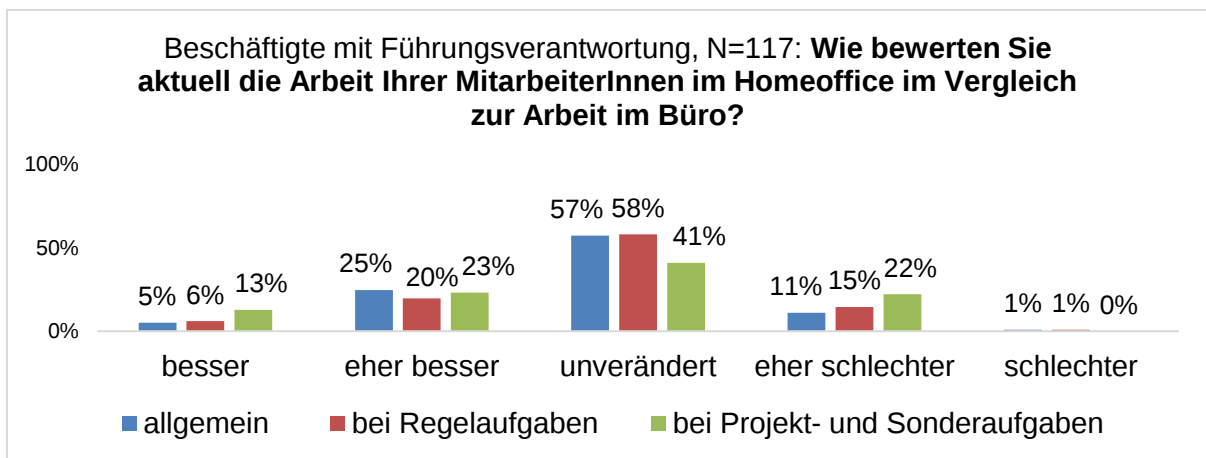


Abbildung 21: Frage C5, Wie bewerten Sie die aktuell die Arbeit Ihrer Mitarbeiter*innen im Homeoffice im Vergleich zur Arbeit im Büro? Frage wurde nur von Beschäftigten mit Führungsverantwortung beantwortet.

7 Zukünftige Nutzung von Homeoffice

Aus der Gegenwart für die Zukunft zu lernen, das ist ein zentrales Anliegen der Beschäftigtenbefragung im Rahmen von „Zukunft der Arbeit“. Die abschließenden Fragen bezogen sich deshalb auf die Wünsche zur zukünftigen Nutzung von Homeoffice.

Es zeigt sich, dass der Anteil der Beschäftigten, die auch in Zukunft die Möglichkeit der Arbeit im Homeoffice nutzen wollen (89 Prozent), im Verhältnis zur gegenwärtigen Nutzung (87 Prozent) nur minimal höher liegt. Und: Lediglich acht Prozent der Befragten wollen auch zukünftig die Möglichkeit der Arbeit im Homeoffice nicht nutzen.

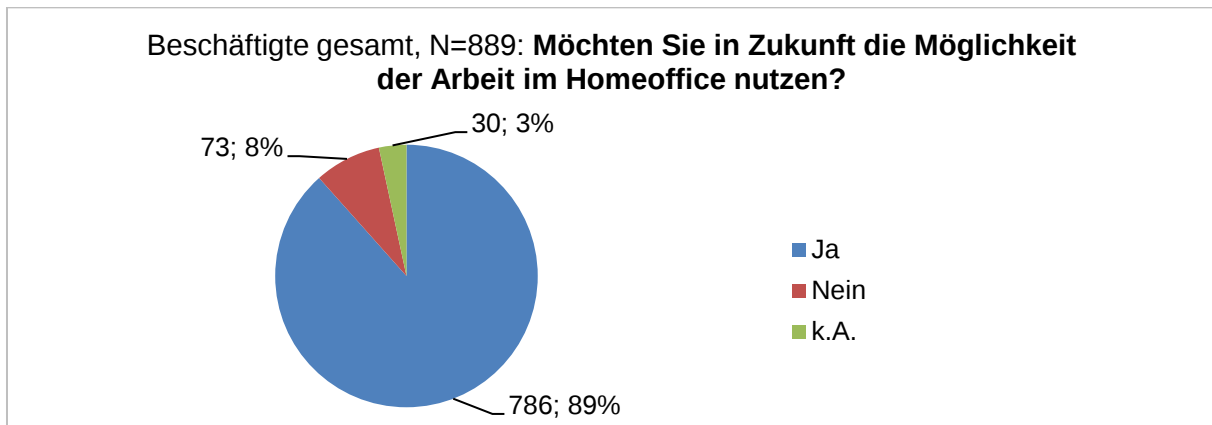


Abbildung 22: Frage D1, Möchten Sie in Zukunft die Möglichkeit der Arbeit im Homeoffice nutzen?

Ähnlich ist das Bild beim gewünschten Umfang: Hier ist ein Trend zur Mitte zu verzeichnen. Zum Zeitpunkt der Befragung arbeiteten 44 Prozent der Beschäftigten zwischen 20 und 60 Prozent ihrer durchschnittlichen Wochenarbeitszeit im Homeoffice. Die gewünschte zukünftige Nutzung in diesem Zeitumfang liegt bei 50 Prozent. 25 Prozent der Beschäftigten können sich eine Arbeit im Homeoffice über diesen Zeitanteil hinaus vorstellen, 13 Prozent wollen bis höchstens 20 Prozent der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit im Homeoffice tätig sein.

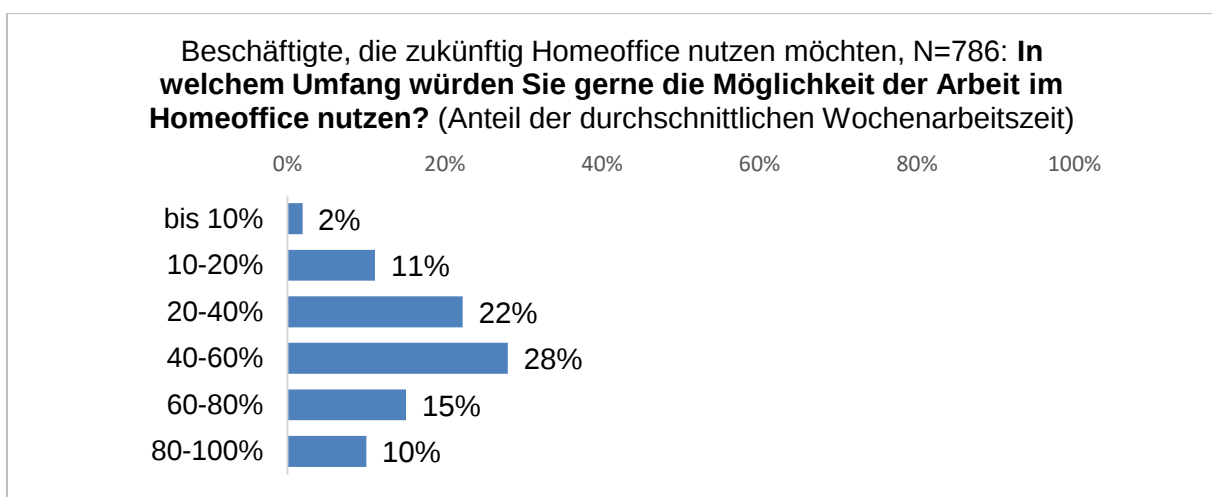


Abbildung 23: Frage D2, In welchem Umfang würden Sie gerne die Möglichkeit der Arbeit im Homeoffice nutzen?

46 Prozent aller Beschäftigten, die zukünftig die Möglichkeit des Homeoffice nutzen wollen, präferieren eine flexible Regelung. Weitere 37 Prozent halten eine Mischform aus flexiblen und festen Regelungen für sinnvoll. 17 Prozent wünschen sich feste Homeoffice-Tage.

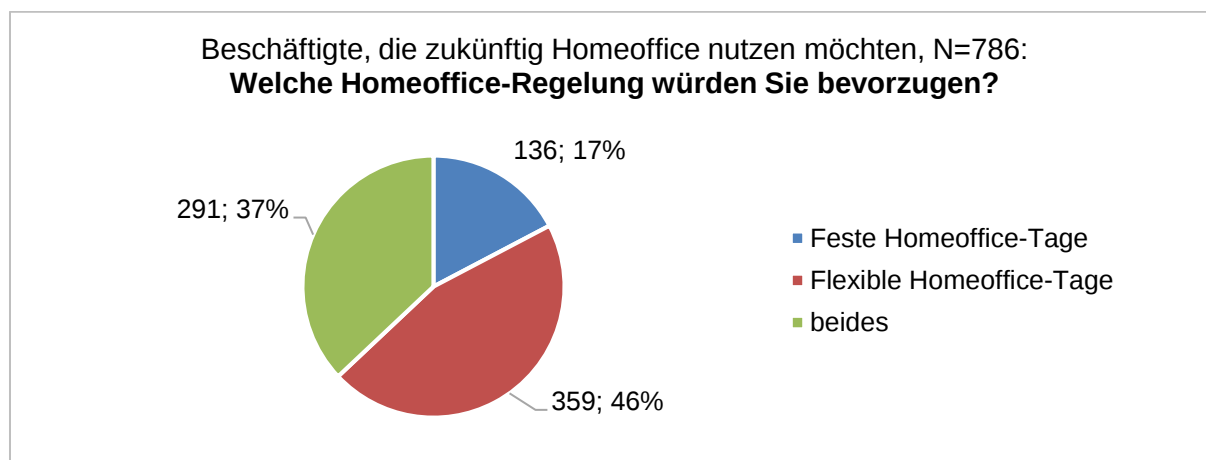


Abbildung 24: Frage D3, Welche Homeoffice-Regelung würden Sie bevorzugen?

73 Beschäftigte, die auch in Zukunft die Möglichkeit des Homeoffice nicht nutzen wollen, gaben die Gründe für ihre Entscheidung an. Hier zeigten sich deutliche Unterschiede gegenüber den Antworten auf die Frage, warum aktuell die Möglichkeit des Homeoffice nicht genutzt wird.

Die folgenden Nennungen sind die am häufigsten genannten Gründen für eine zukünftige Nicht-Nutzung der Möglichkeit des Homeoffice. Sie wurden anteilig öfter genannt als zu Beginn der Befragung, als es darum ging, warum gegenwärtig die Arbeit im Homeoffice nicht genutzt wird:

- kein Arbeitsort im häuslichen Umfeld (plus 12 Prozent);
- Arbeitsform gefällt mir nicht (plus 13 Prozent);
- Aufgabenfeld nicht dafür geeignet (plus 18 Prozent);
- eingeschränkter Kontakt zu Kolleg*innen (plus 37 Prozent).

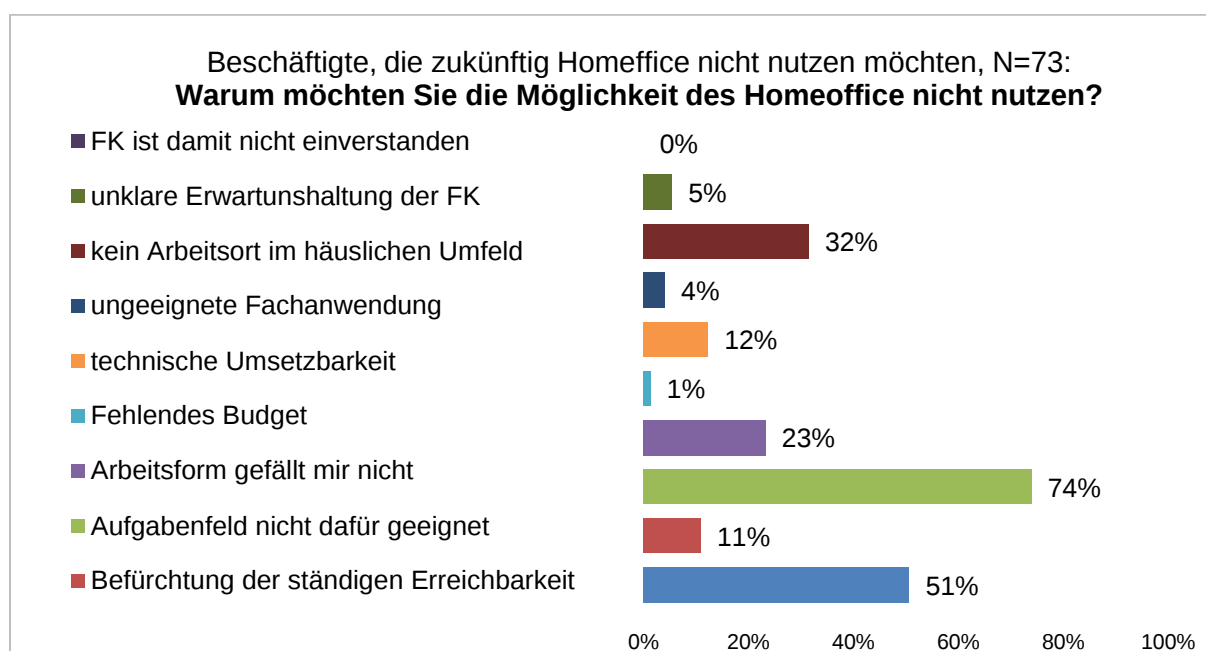


Abbildung 25: Frage D4, Warum möchten Sie die Möglichkeit des Homeoffice nicht nutzen?

Auf die Frage D5 (Was kann aus Ihrer Sicht die UDE tun, um die Arbeit im Homeoffice zu verbessern?) gab es mit Abstand zu den anderen Fragen mit Freitextfeld die meisten Rückmeldungen. Insgesamt haben 457 Beschäftigte auf diese Frage geantwortet. Die Antworten lassen sich inhaltlich in drei Hauptkategorien clustern: „Technik und Ausstattung“ (n=257), „Organisation“ (n=224), und „Kultur“ (n=31).

7.1 Technik und Ausstattung

257 Antworten konnten der Hauptkategorie Technik zugeordnet werden.

Mit Abstand am häufigsten wurde das Cluster Hardware (n=160) genannt: Viele Beschäftigte berichten von einer provisorischen bzw. mangelhaften technischen Ausstattung. Zudem wurde aus den Antworten deutlich, dass je nach Arbeitsplatz an der UDE eine unterschiedliche technische Ausstattung notwendig ist. So benötigen einige Arbeitsplätze einen Scanner/Drucker, andere einen zweiten Bildschirm.

Das zweithäufigste Cluster ist Telefonie (n=69): Zur Sicherstellung der telefonischen Erreichbarkeit wünschen sich viele Beschäftigte eine computergesteuerte Rufumleitung bzw. die flächendeckende Anschaffung von Diensthandys.

Neben der Hardware wurde auch die Anschaffung von Software (n=32) und VPNs (n=21) genannt. Dabei sollte je nach Arbeitsplatz allerdings individuell entschieden werden, welche Software für den Arbeitsalltag notwendig ist.

Ebenfalls häufig wurde der Wunsch nach einer Verstärkung des technischen Supports genannt (n=24), auch in Fragen der IT-Sicherheit (n=5). Während des reduzierten Regelbetriebs war der technische Support des ZIM aufgrund des hohen Arbeitsaufkommens zeitweise eingeschränkt. Vor einer Ableitung von Maßnahmen müsste daher an dieser Stelle überprüft werden, ob es sich bei dem Wunsch nach mehr technischem Support um eine Momentaufnahme oder um ein dauerhaftes Anliegen handelt.

Es wurden auch Wünsche an die Ausstattung mit Büromöbeln geäußert (n=27). Hierbei handelte es sich hauptsächlich um die Bereitstellung von Schreibtischen und Bürostühlen bei Bedarf.

7.2 Organisation

227 Antworten konnten der Hauptkategorie Organisation zugeordnet werden.

Am häufigsten wurde der Wunsch nach einer dauerhaften Homeoffice-Regelung genannt (n=76), nach flexiblen Homeoffice-Regelungen (n=20) und nach der Vereinfachung des Telearbeits-Beantragungsprozesses (n=69). Insbesondere die Beschleunigung des Bearbeitungsprozesses ist dabei vielen Beschäftigten ein Anliegen. Dabei sei auch wichtig, dass es einheitliche Regelungen gibt (n=20). Ferner wurde auch die spezielle Berücksichtigung von Risikogruppen genannt (n=2). Weitere geäußerte Wünsche sind aufgrund der gegenwärtigen (arbeitsschutz-) rechtlichen Rahmenbedingungen nicht umsetzbar, beispielsweise die dauerhafte Einrichtung eines Telearbeitsplatzes ohne gesonderten Arbeitsplatz oder die Lockerung von Arbeitsschutzstandards. Ebenfalls wurde der Wunsch nach einer Kostenpauschale zur Deckung der Kosten für das Homeoffice oder Pendeln genannt.

Viele Befragte wünschen sich mehr Schulungsangebote zur Arbeit unter den Bedingungen des Homeoffice. Als zentrale Themen wurden veränderte Arbeitsweisen, Methodik und Technik (n=19) sowie Führungskräfteentwicklung (n=8) genannt.

Die zukünftigen Rahmenbedingungen der Arbeit an der UDE wurden in den Freitextantworten behandelt. Während sich einige Beschäftigte eine allgemeine Überprüfung der Arbeitszeit wünschen (n=4), erachten andere eine Ausweitung des Gleitzeitsystems (n=4) oder die Einführung von Vertrauensarbeitszeit (n=1) als erstrebenswert. Auch die verstärkte Rückkehr zu Präsenz (n=10) wurde genannt. Vereinzelt wurde der Wunsch nach einer Kostenpauschale für das Homeoffice bzw. das Pendeln genannt.

In den vergangenen Monaten haben viele Beschäftigte verstärkt gemerkt, welche Bereiche und Prozesse bereits digitalisiert, und wo noch Lücken vorhanden sind. So wünschen sich 32 Beschäftigte einen stärkeren Fokus auf die Digitalisierung, so dass der Wechsel zwischen Präsenzarbeit und Homeoffice besser funktioniert. Es wurde auch angemerkt, dass in den letzten Monaten die Sinnhaftigkeit der Digitalisierung breitflächig bewusst wurde.

7.3 Kultur

42 Antworten konnten der Hauptkategorie Kultur zugeordnet werden.

Am häufigsten wurde genannt, dass sich in den letzten Monaten das Image von Homeoffice an der UDE stark gewandelt habe (n=12) und dass der Wunsch besteht, diesen Wandel beizubehalten. Es wurde allerdings auch angemerkt, dass dieser Wandel noch nicht in allen Organisationseinheiten bzw. bei allen Führungskräften (n=12) stattgefunden hat. 12 Beschäftigte wünschen sich, dass Homeoffice und Präsenzarbeit als gleichwertig angesehen werden.

Grundlage hierfür muss nach Meinung der Befragten eine Kultur von Wertschätzung, Vertrauen und Respekt im Allgemeinen (n=11) und Vertrauen durch die Führungskraft im Speziellen (n=7) sein.

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Rücklauf in absoluten Zahlen.....	2
Abbildung 2: Beispiel Beschriftung Diagramm	2
Abbildung 3: Frage A1, Verteilung der Befragungsteilnehmer*innen auf die Hochschulbereiche	3
Abbildung 4: Frage A5, Gehört die Führung von Beschäftigten zu Ihren Aufgaben an der UDE?	3
Abbildung 5: Frage A2, Nutzen Sie seit Einstellung des Regelbetriebs die Möglichkeit von Homeoffice?	4
Abbildung 6: Frage A4, In welchem Umfang nutzen Sie gegenwärtig durchschnittlich die Möglichkeit der Arbeit im Homeoffice?	4
Abbildung 7: Frage A4, In welchem Umfang nutzen Sie gegenwärtig durchschnittlich die Möglichkeit der Arbeit im Homeoffice? differenziert nach Beschäftigten mit (n=107) und ohne (n=669) Führungsverantwortung	5
Abbildung 8: Frage A3, Warum nutzen Sie nicht die Möglichkeit des Homeoffice? Frage wurde nur von Beschäftigten die Frage A2 mit „Nein“ beantwortet haben beantwortet.	5
Abbildung 9: Frage A6, Haben Sie im Homeoffice Zugriff auf alle für Sie notwendigen Arbeitsmittel?	6
Abbildung 10: Frage A7, Welche Arbeitsmittel fehlen Ihnen?	7
Abbildung 11: Frage B4, Wie bewerten Sie die Kommunikation mit Ihren Kolleginnen und Kollegen der UDE im Homeoffice seit Einstellung des Regelbetriebs? Beschäftigte gesamt (mit und ohne Führungsverantwortung)	7
Abbildung 12: Frage B7, Wie bewerten Sie die Kommunikation mit Ihrer direkten Führungskraft seit Einstellung des Regelbetriebs? Differenziert nach Beschäftigten mit (n=117) und ohne (n=772) Führungsverantwortung	8
Abbildung 13: Frage B10, Wie bewerten Sie die Kommunikation mit Mitarbeiter*innen im Homeoffice seit Einstellung des Regelbetriebs? Nur für Beschäftigte die Frage A5 mit „Ja“ beantwortet haben.....	9
Abbildung 14: Frage B8, Wie bewerten Sie die Kommunikation mit Personen außerhalb Ihres Bereiches an der UDE seit Einstellung des Regelbetriebs?.....	10
Abbildung 15: Frage B1, Es fällt mir allgemein leicht, digitale Kommunikationsmöglichkeiten zu nutzen.....	10
Abbildung 16: Frage B2, Welche Kommunikationsmöglichkeiten nutzen Sie aktuell wie häufig für die dienstliche Kommunikation?	11
Abbildung 17: Frage B3, Wie bewerten Sie die folgenden an der UDE angebotenen Kommunikationsmöglichkeiten im Hinblick auf ihre Unterstützung bei der Arbeit?.....	12
Abbildung 18: Frage C1, Haben Sie neben Ihrer beruflichen Tätigkeit Betreuungs- oder Pflegeaufgaben zu leisten?	13
Abbildung 19: Frage C2, Wie bewerten Sie die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf im Vergleich vor der Einstellung des Regelbetriebs?.....	13
Abbildung 20: Frage C3, Wie bewerten Sie aktuell Ihre Arbeit im Homeoffice im Vergleich zur Arbeit im Büro? Nur Beschäftigte im Homeoffice (mit und ohne Führungsverantwortung). ...	14

Abbildung 21: Frage C5, Wie bewerten Sie die aktuell die Arbeit Ihrer Mitarbeiter*innen im Homeoffice im Vergleich zur Arbeit im Büro? Frage wurde nur von Beschäftigten mit Führungsverantwortung beantwortet.	15
Abbildung 22: Frage D1, Möchten Sie in Zukunft die Möglichkeit der Arbeit im Homeoffice nutzen?	16
Abbildung 23: Frage D2, In welchem Umfang würden Sie gerne die Möglichkeit der Arbeit im Homeoffice nutzen?	16
Abbildung 24: Frage D3, Welche Homeoffice-Regelung würden Sie bevorzugen?.....	17
Abbildung 25: Frage D4, Warum möchten Sie die Möglichkeit des Homeoffice nicht nutzen?	17
Abbildung 26: Frage B7, gefiltert nach Beschäftigten des Bereichs "Verwaltung"	22
Abbildung 27: Frage B8, gefiltert nach Beschäftigten des Bereichs "Verwaltung"	22
Abbildung 28: Frage B1, gefiltert nach Beschäftigten des Bereichs "Verwaltung"	22
Abbildung 29: Frage B2, gefiltert nach Beschäftigten des Bereichs "Verwaltung"	23
Abbildung 30: Frage B3, gefiltert nach Beschäftigten des Bereichs "Verwaltung"	23
Abbildung 31: Frage B4, gefiltert nach Beschäftigten des Bereichs "Fakultät/Zentrale wissenschaftliche Einrichtung".....	24
Abbildung 32: Frage B8, gefiltert nach Beschäftigten des Bereichs "Fakultät/Zentrale wissenschaftliche Einrichtung".....	24
Abbildung 33: Frage B1, gefiltert nach Beschäftigten des Bereichs "Fakultät/Zentrale wissenschaftliche Einrichtung".....	24
Abbildung 34: Frage B2, gefiltert nach Beschäftigten des Bereichs "Fakultät/Zentrale wissenschaftliche Einrichtung".....	25
Abbildung 35: Frage B3, gefiltert nach Beschäftigten des Bereichs "Fakultät/Zentrale wissenschaftliche Einrichtung".....	25
Abbildung 36: Frage B4, gefilterte nach Beschäftigten des Bereichs "Zentrale Betriebseinheit"	26
Abbildung 37: Frage B8, gefiltert nach Beschäftigten des Bereichs "Zentrale Betriebseinheit"	26
Abbildung 38: Frage B1, gefiltert nach Beschäftigten des Bereichs "Zentrale Betriebseinheit"	26
Abbildung 39: Frage B2, gefiltert nach Beschäftigten des Bereichs "Zentrale Betriebseinheit"	27

Anhang

Verwaltung

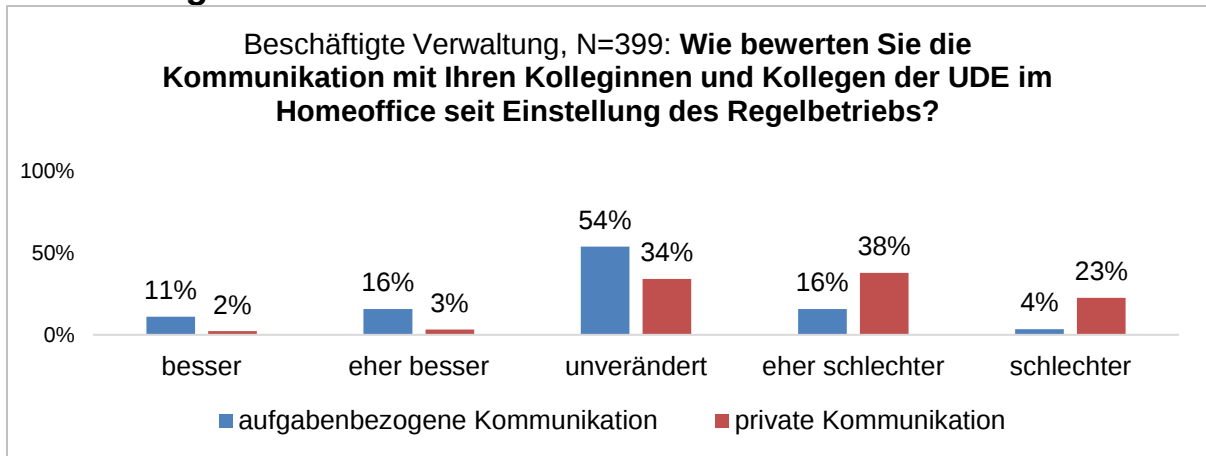


Abbildung 26: Frage B7, gefiltert nach Beschäftigten des Bereichs "Verwaltung"

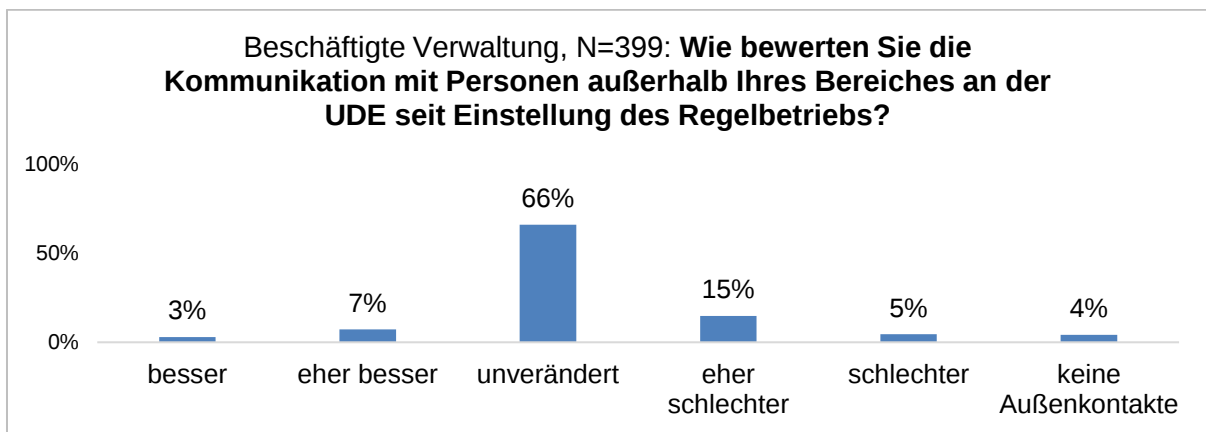


Abbildung 27: Frage B8, gefiltert nach Beschäftigten des Bereichs "Verwaltung"

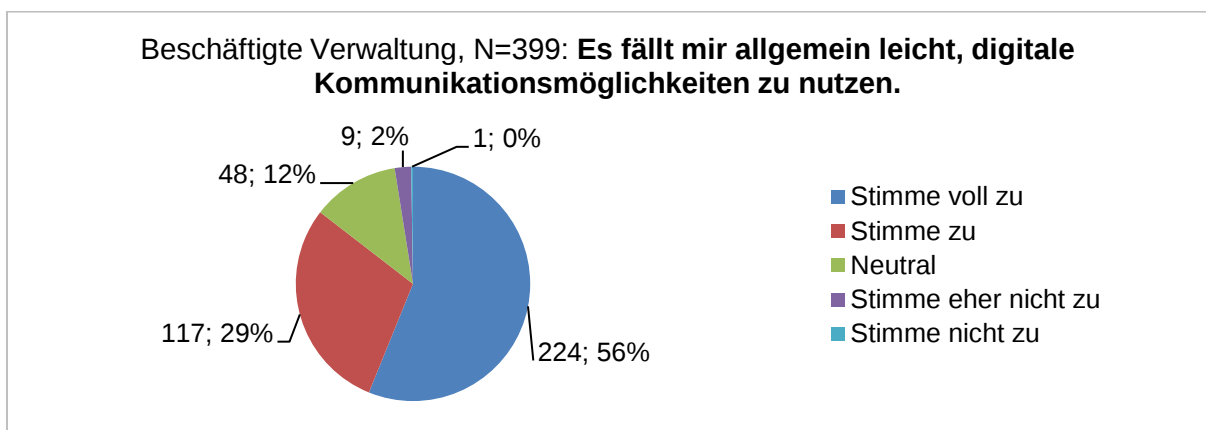


Abbildung 28: Frage B1, gefiltert nach Beschäftigten des Bereichs "Verwaltung"

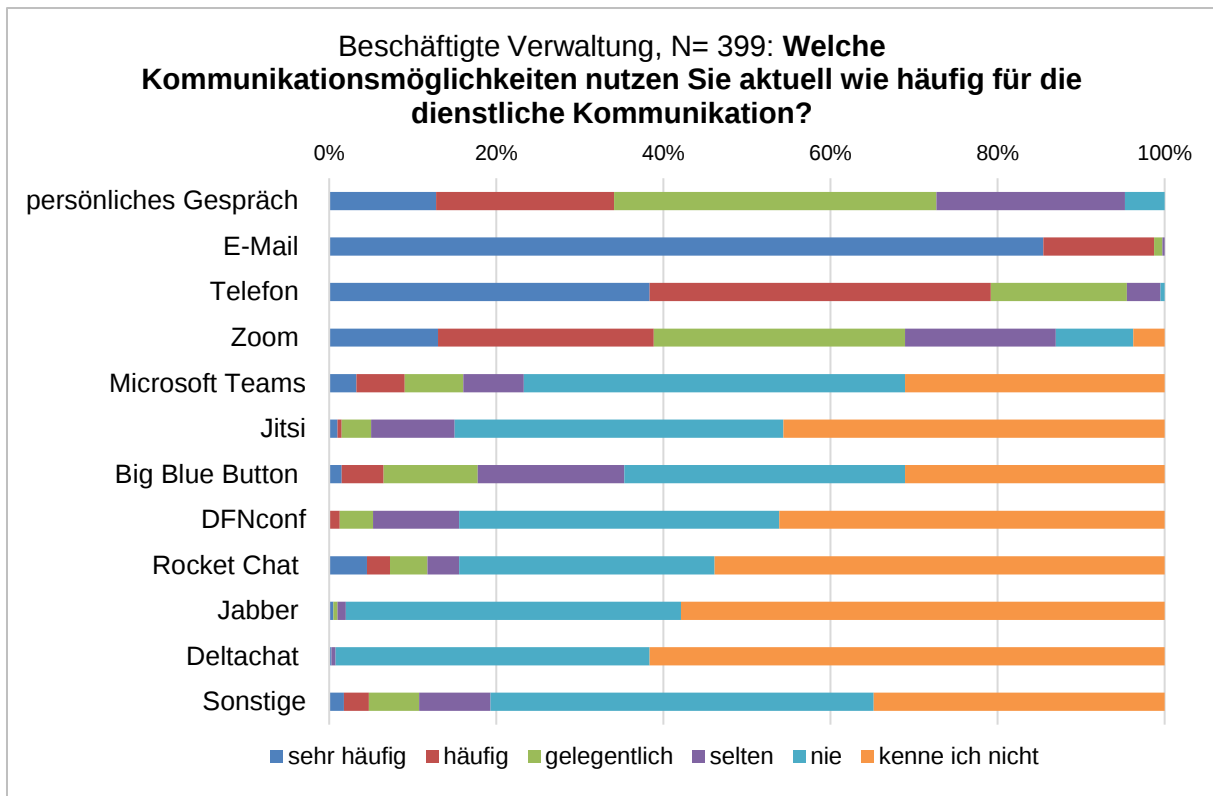


Abbildung 29: Frage B2, gefiltert nach Beschäftigten des Bereichs "Verwaltung"

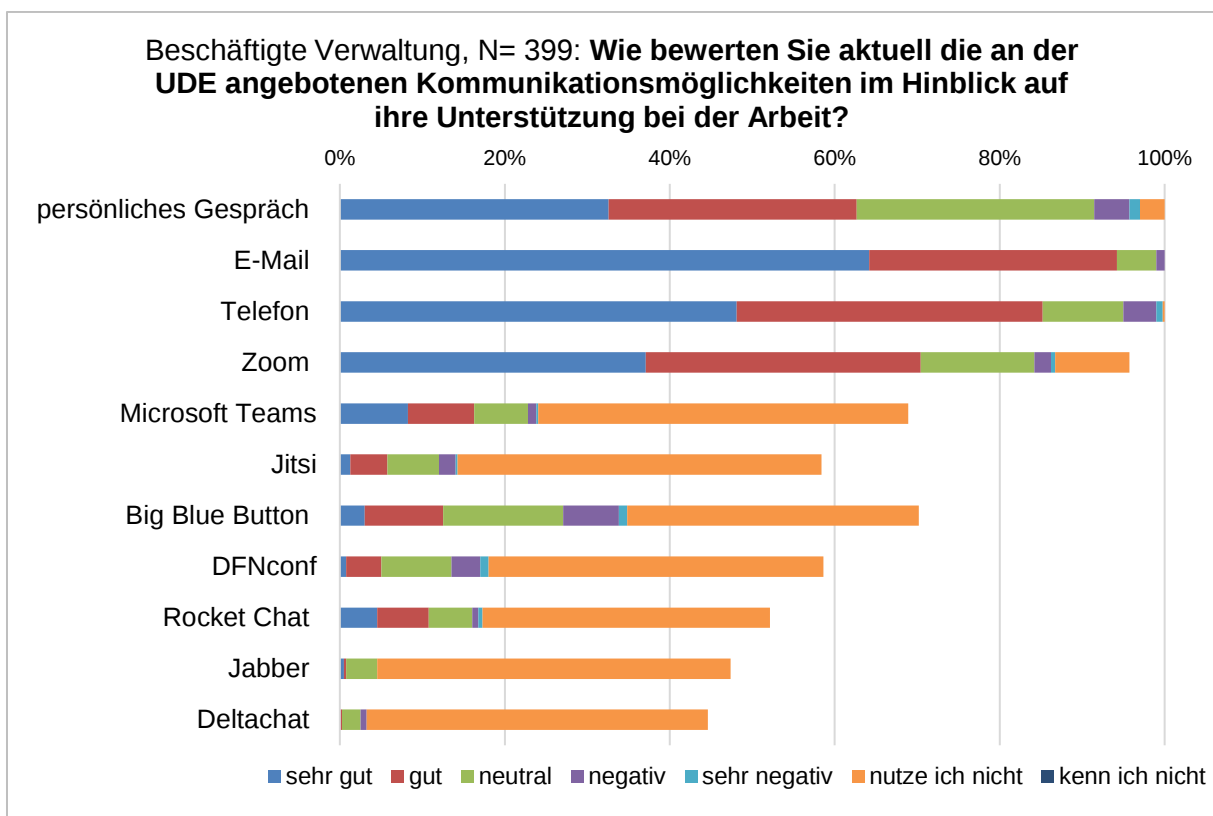


Abbildung 30: Frage B3, gefiltert nach Beschäftigten des Bereichs "Verwaltung"

Fakultät/Zentrale wissenschaftliche Einrichtung

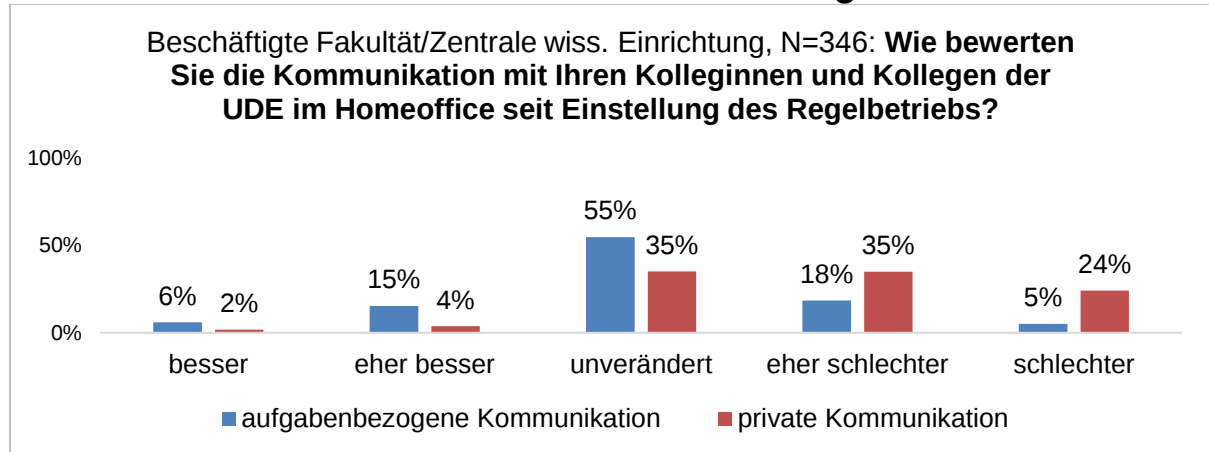


Abbildung 31: Frage B4, gefiltert nach Beschäftigten des Bereichs "Fakultät/Zentrale wissenschaftliche Einrichtung"

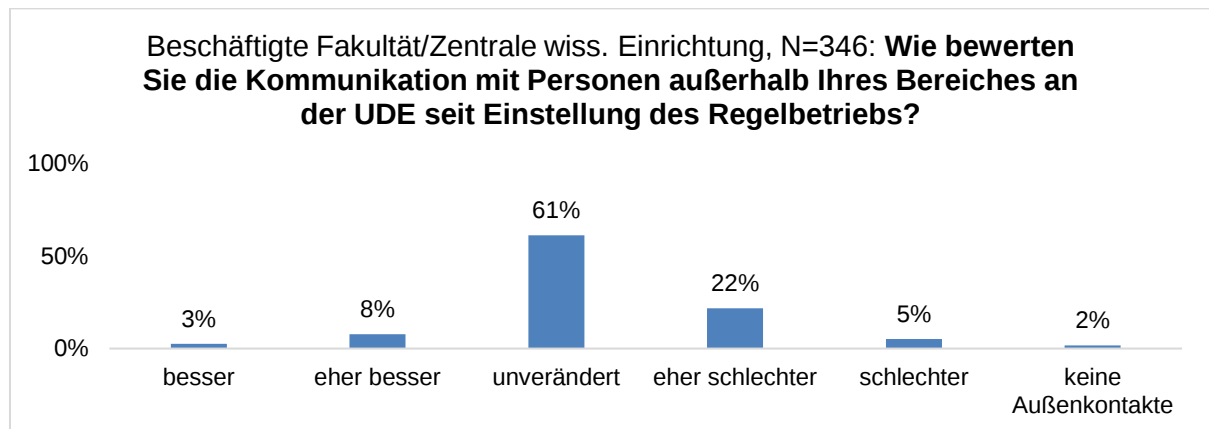


Abbildung 32: Frage B8, gefiltert nach Beschäftigten des Bereichs "Fakultät/Zentrale wissenschaftliche Einrichtung"

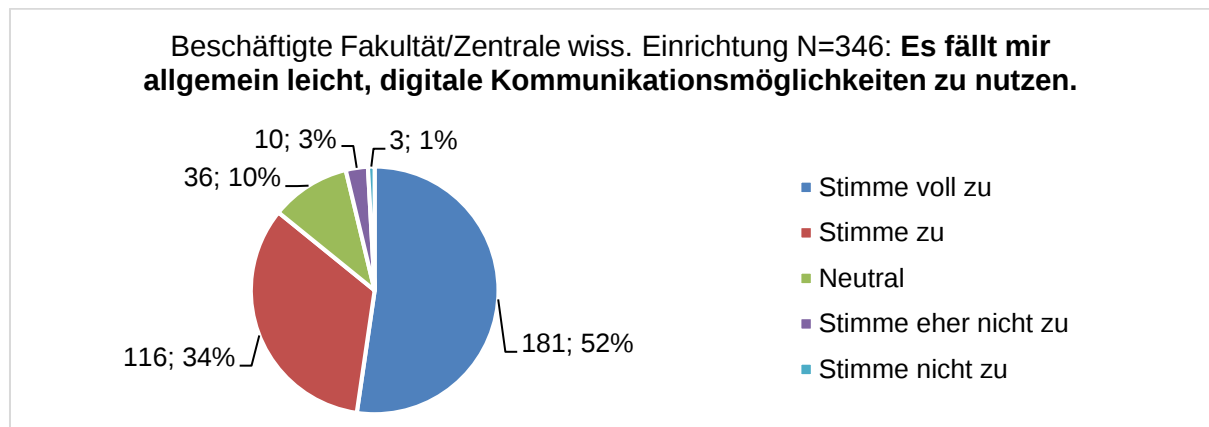


Abbildung 33: Frage B1, gefiltert nach Beschäftigten des Bereichs "Fakultät/Zentrale wissenschaftliche Einrichtung"

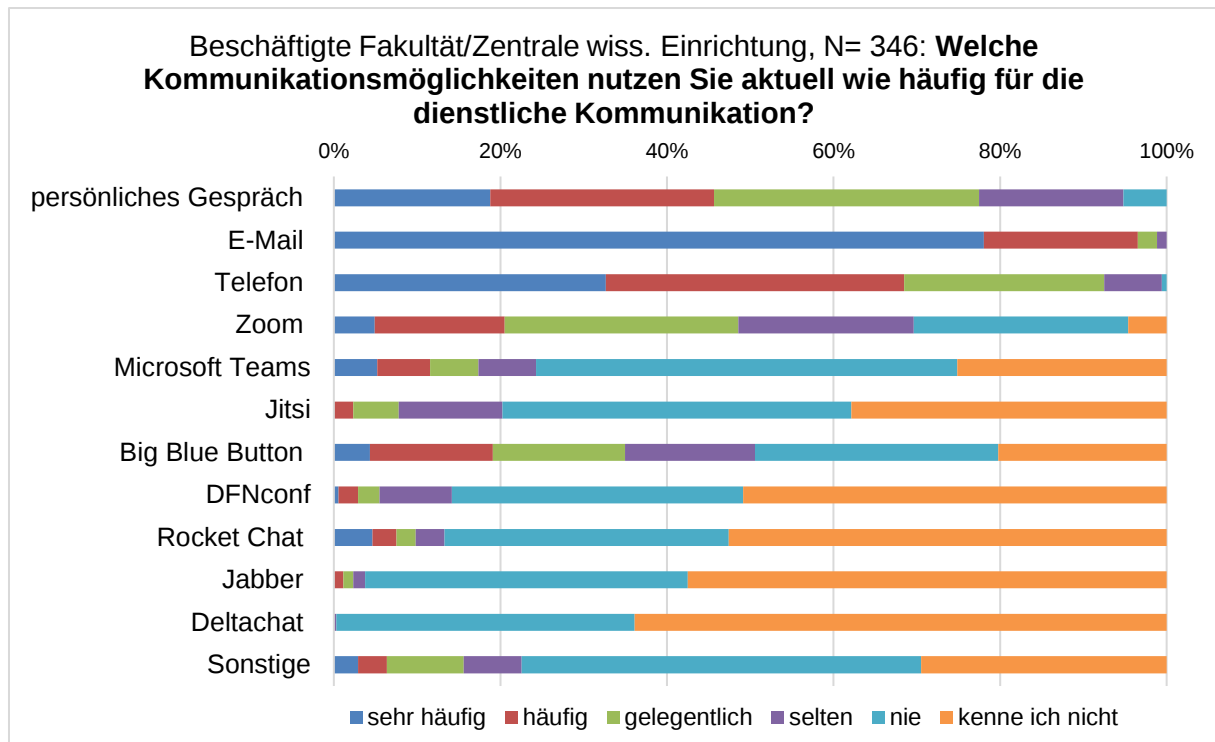


Abbildung 34: Frage B2, gefiltert nach Beschäftigten des Bereichs "Fakultät/Zentrale wissenschaftliche Einrichtung"

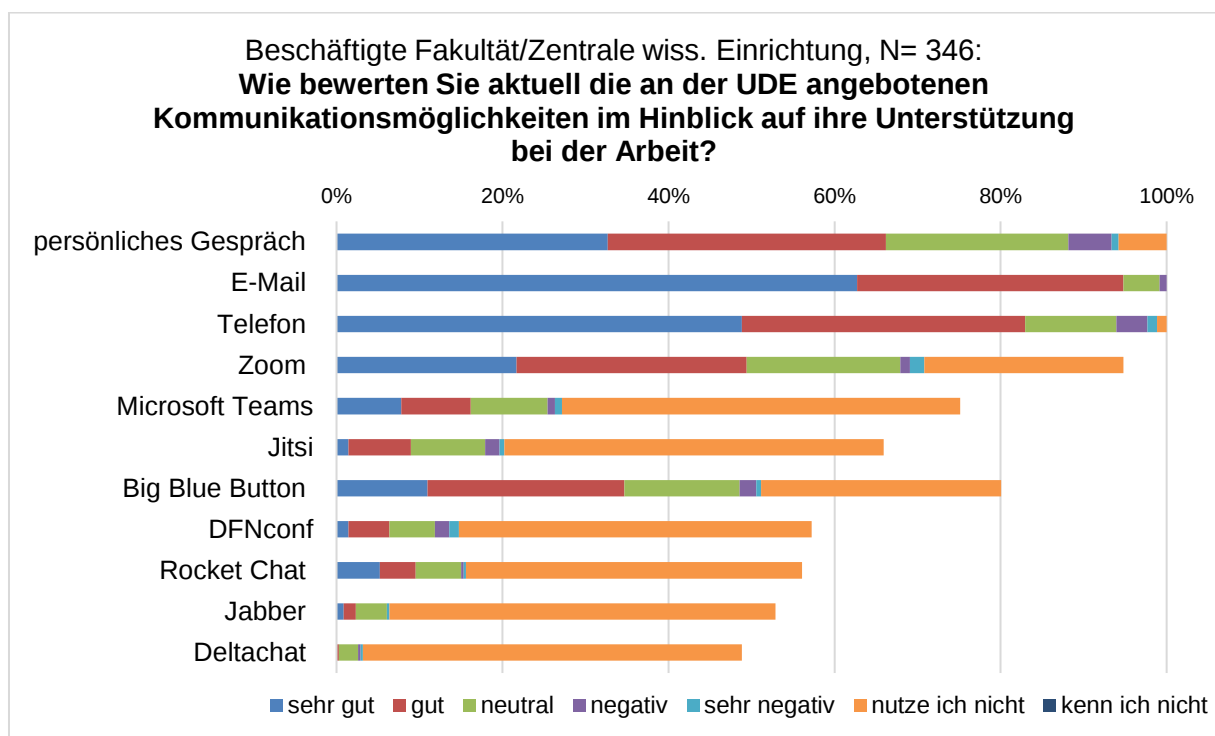


Abbildung 35: Frage B3, gefiltert nach Beschäftigten des Bereichs "Fakultät/Zentrale wissenschaftliche Einrichtung"

Zentrale Betriebseinheit

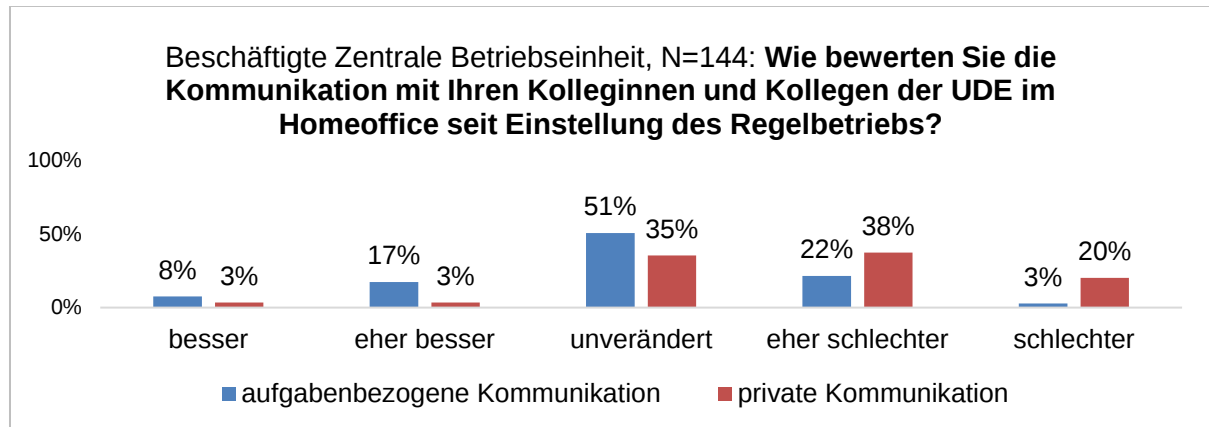


Abbildung 36: Frage B4, gefilterte nach Beschäftigten des Bereichs "Zentrale Betriebseinheit"

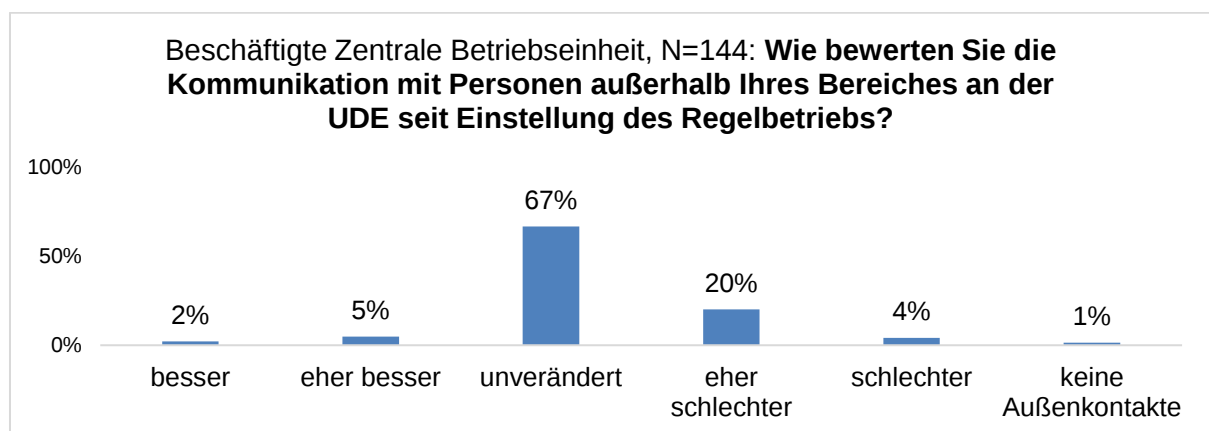


Abbildung 37: Frage B8, gefiltert nach Beschäftigten des Bereichs "Zentrale Betriebseinheit"

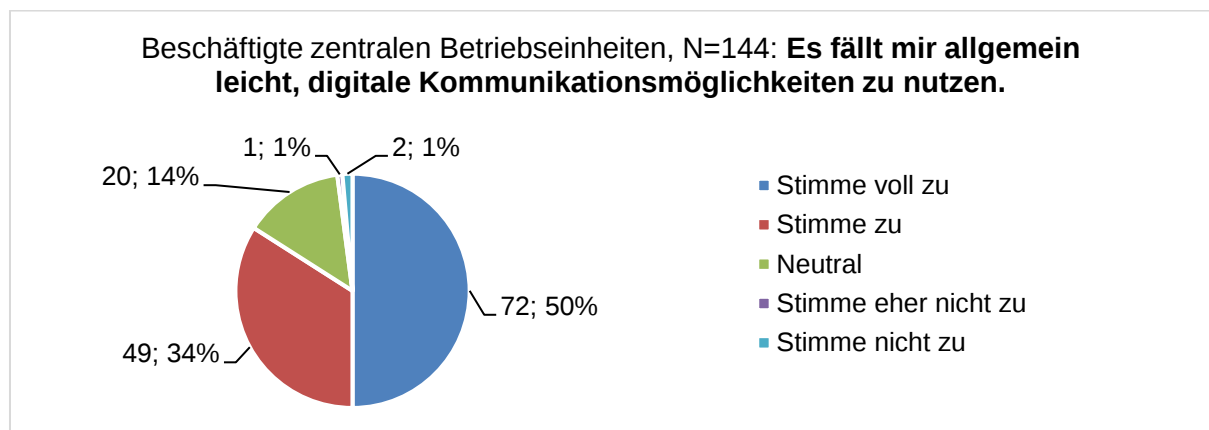


Abbildung 38: Frage B1, gefiltert nach Beschäftigten des Bereichs "Zentrale Betriebseinheit"

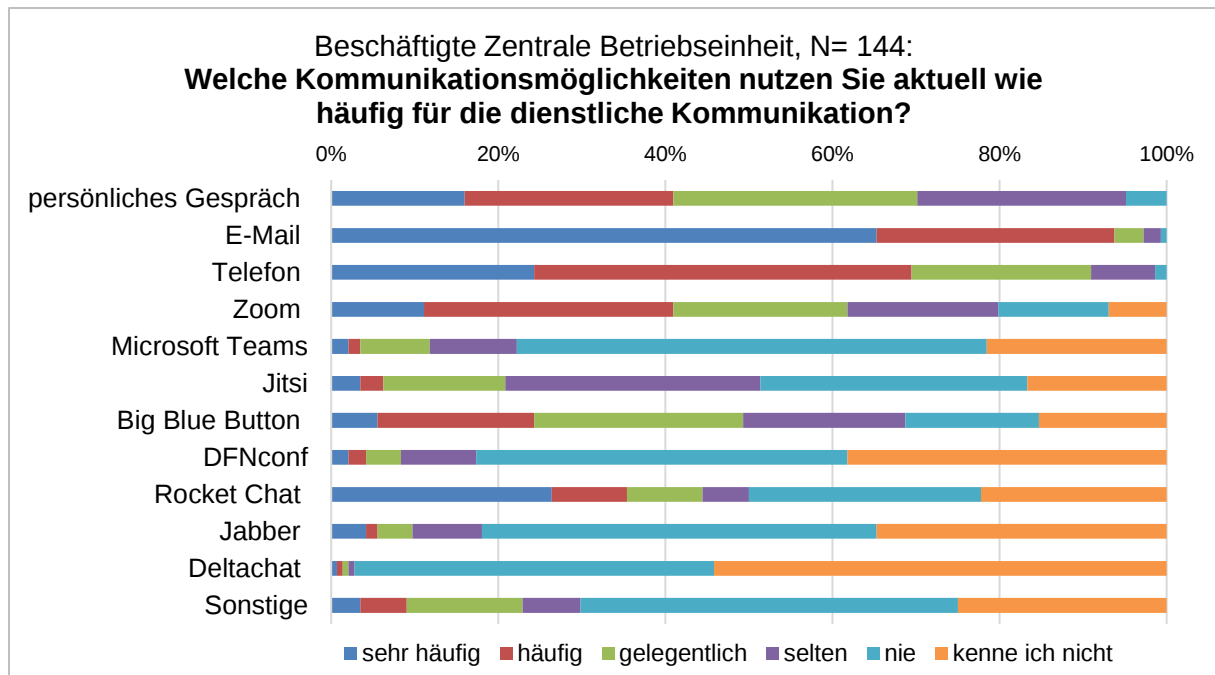


Abbildung 39: Frage B2, gefiltert nach Beschäftigten des Bereichs "Zentrale Betriebseinheit"

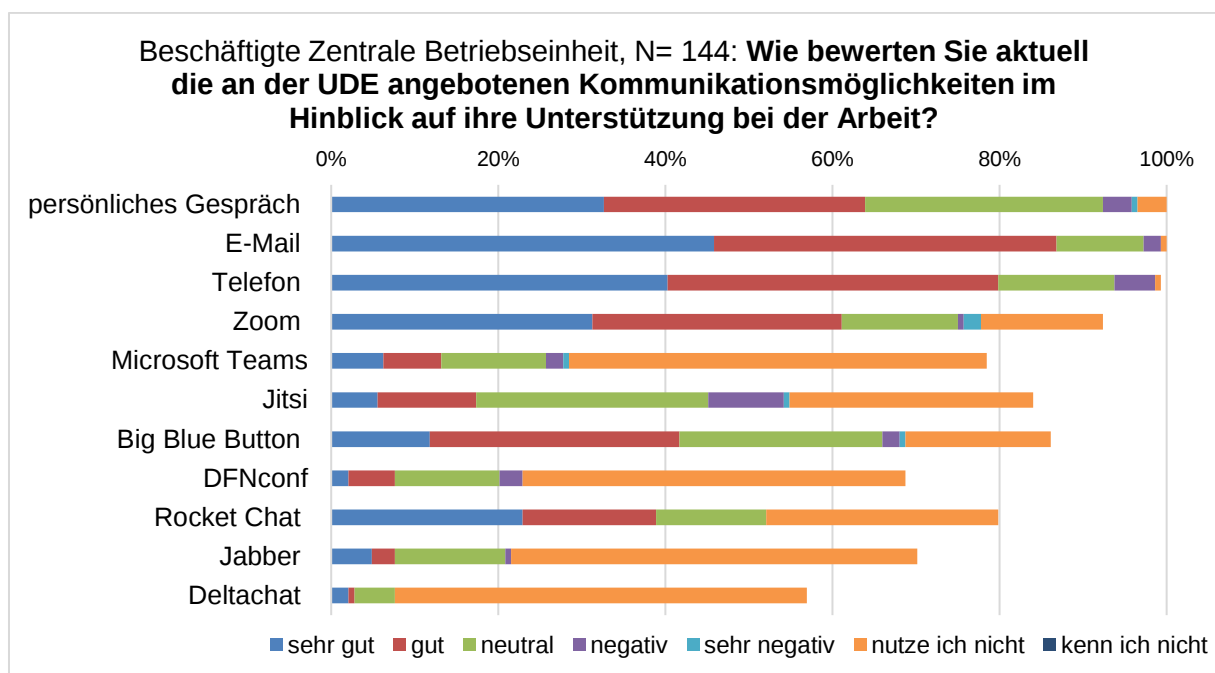


Abbildung 32: Frage B3, gefiltert nach Beschäftigten des Bereichs "Zentrale Betriebseinheit"