

**Kurzbericht**  
**zur Onlinebefragung «Remote Work»**  
in Rahmen des Projekts Möglichkeiten von «New Work» ergreifen - kollaborative, sinnvolle  
und gesunde Hybridarbeit (63202.1 INNO-SBM)



Dr. Anna Sender  
[anna.sender@hslu.ch](mailto:anna.sender@hslu.ch)

Rea Haldemann  
[rea.haldemann@hslu.ch](mailto:rea.haldemann@hslu.ch)

Hochschule Luzern Wirtschaft, Zentralstr. 9, 6002 Luzern

Januar 2023

## Über das Projekt

Im Rahmen des von Innosuisse (schweizerische Agentur für Innovationsförderung) finanzierten Projektes *Möglichkeiten von «New Work» ergreifen - kollaborative, sinnvolle und gesunde Hybridarbeit* (63202.1 INNO-SBM) wurde eine Onlinebefragung durchgeführt. Damit wurde ermittelt, wo Mitarbeitende warum arbeiten und wie es ihnen dabei ergeht. Aus der Studie sollen konkrete Handlungsempfehlungen abgeleitet werden, wie sich hybride Arbeitsmodelle sinnvoll und Gesundheitsfördernd gestalten lassen. Im Folgenden werden die Ergebnisse der Befragung berichtet.

## Methodik

Der Fragebogen setzte sich zusammen aus Fragen zum Arbeitsmodell sowie Arbeitsgestaltung und Arbeitseinstellungen in folgenden Dimensionen: Aufgabeninterdependenz im Team (z.B. *Ich arbeite bei meiner Arbeit eng mit anderen in meinem Team zusammen*), Wissensaustausch im Team (z.B. *Unsere Teammitglieder tauschen untereinander Ideen über ihre Arbeit aus*), Engagement (z.B. *Bei der Arbeit fühle ich mich voller Energie*), Erholung (z.B. *In der letzten Woche ist es mir gelungen, in meiner Freizeit Abstand zu meinen beruflichen Anforderungen zu gewinnen*), Stress (z.B. *In der letzten Woche war ich häufig angespannt*), wahrgenommene Effektivität von Remote Work (z.B. *Meiner Meinung nach ist Remote Work eine effektive Art zu arbeiten*) und Arbeitszufriedenheit (z.B. *Alles in allem bin ich mit meiner Arbeit zufrieden*). Es wurden soweit möglich wissenschaftlich validierte Skalen verwendet. Die Teilnehmenden konnten auf einer Skala von 1 – *stimme überhaupt nicht zu* bis 5 – *stimme voll und ganz zu* antworten. Für die Datenauswertung wurden Häufigkeiten, Mittelwerte und Korrelationen (statistisch signifikante Zusammenhänge [ $p < .05$ ]) angegeben<sup>1</sup>.

### Teilnehmende:

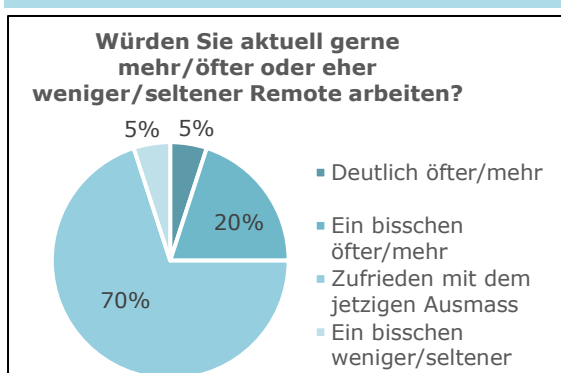
Anzahl Personen: 128 (männlich= 44.5%)

Alter: 19-62 Jahre (Ø 40 Jahre)

Beschäftigungsgrad: 50%-140% (Ø 100%)

Dauer des Arbeitswegs: 5-270 Minuten (Ø 49 Minuten)

Branchen: Bildung/Unterricht (35.4%); Logistik (15.7%); öffentliche Verwaltung/Rechtspflege (7.9%); Andere (41%)



## Arbeitsmodelle

Die Befragten verbringen einen Grossteil ihrer Arbeitszeit im Homeoffice (41%). Die restliche Zeit wird in der Regel entweder am eigenen Arbeitsplatz im Office (27%), an einem Desksharing<sup>2</sup>-Arbeitsplatz im Office (15%) oder an «anderen» Orten (z.B. Kundentermine) gearbeitet. Bibliotheken oder Kaffees werden nur vereinzelt als Arbeitsplatz genutzt. Dabei sind 70% der Befragten zufrieden mit dem jetzigen Ausmass an Remote Work<sup>3</sup> (siehe Grafik links).

## Warum wird in Remote Work oder im Office gearbeitet?

Die Gründe für **Remote Work** sind vielfältig: Die Befragten nutzen die Möglichkeit zu Homeoffice in erster Linie, um Zeit zu sparen (durch Wegfall der Reisezeit, 82%), weil sie die Autonomie schätzen (freie Ortswahl und Zeiteinteilung, 70%), um Arbeit und Privatleben zu vereinbaren (Arbeit und Freizeit, 61%; Arbeit und Familie; 55%) und um bessere Resultate zu erzielen (ungestörtes Arbeiten, 75%; konzentriertes Arbeiten, 71%; Produktivität, 61%; Effizienz, 51%). Als Beweggrund, um **im Office** zu arbeiten wurden vor allem soziale Aspekte genannt (z.B. Arbeitskolleg\*innen wiedersehen, 88%), aber auch physische Termine (63%), Abwechslung zu Homeoffice (51%) und Vorbildfunktion als Vorgesetzte\*r (31%).

## Individualisierung des Arbeitsmodells

Viele der Befragten scheinen ihren optimalen und gewünschten Rhythmus zwischen Office und Remote Work gefunden zu haben und sich damit wohlfühlen. Die Ergebnisse zeigen, dass weder die Häufigkeit von Homeoffice noch Wochenendarbeit einen signifikanten Zusammenhang mit dem eigenen Wohlbefinden (Stress, Erholung, Arbeitszufriedenheit und Engagement) haben.

<sup>1</sup> Aufgrund der Teilnehmenden-Akquise mittels Convenience Sampling stammen die Resultate aus einer kleinen Stichprobe, in welcher einzelne Branchen übervertreten sind. Daher sind die Resultate nicht repräsentativ. Die Ergebnisse ermöglichen lediglich eine Darstellung von Zusammenhängen ohne Kausalität.

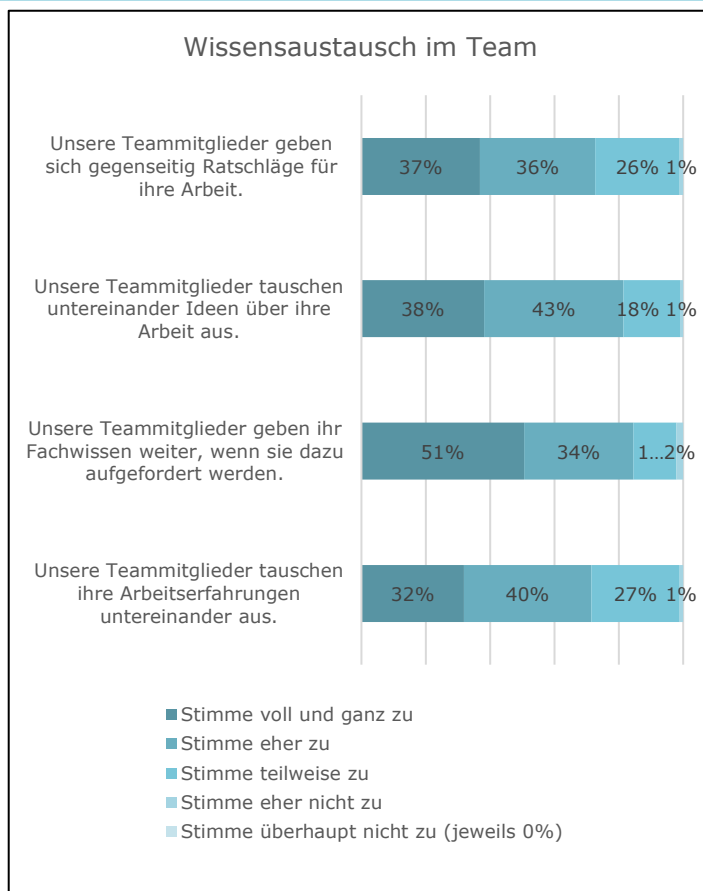
<sup>2</sup> Desksharing ist eine Arbeitsorganisation, bei der innerhalb einer Organisationseinheit weniger Arbeitsplätze als Mitarbeitende vorhanden sind. Die Mitarbeitenden haben dabei keinen festgelegten Arbeitsplatz und wählen „ihren“ Platz täglich neu aus.

<sup>3</sup> Remote Work bedeutet so viel wie Fernarbeit und kann an jedem beliebigen Ort erledigt werden – von zuhause, im Café, aus einem Coworking Space oder gar aus dem Ausland.

Stress, Arbeitszufriedenheit und Engagement scheinen demnach nicht davon abhängig zu sein, wo und wann die Mitarbeitenden arbeiten. Die Ergebnisse zeigen aber, dass Mitarbeitende, die im Homeoffice arbeiten, weil sie die Autonomie schätzen, sich besser erholen können und weniger Stress verspüren. Derweil berichten Mitarbeitende, die im Büro arbeiten, weil die Aufgaben nur vor Ort erledigt werden können, von niedrigerem Engagement. Für das Wohlbefinden der Mitarbeitenden scheint also wichtig zu sein, dass sie einen Handlungsspielraum in der Ortswahl und Zeiteinteilung haben und ihr Arbeitsmodell individuell gestalten können.

### Wie gelingt der Wissensaustausch im Team bei Remote Work?

Der Wissensaustausch im Team scheint bei den Befragten meist gut zu funktionieren (siehe Grafik rechts). Mitarbeitende, die den Austausch suchen und aus diesem Grund ins Büro gehen, berichten von mehr Wissensaustausch im Team als andere. Die Ergebnisse zeigen aber, dass der Wissensaustausch rein durch Präsenzplicht im Office nicht erzwungen werden kann – wenn Mitarbeitende gezwungen sind, ins Büro zu gehen (Kultur unterstützt Homeoffice nicht; Unternehmen erlaubt es nicht; Aufgaben können nur im Büro erledigt werden; Nutzung von Drucker oder Scanner; Präsenztermine im Büro), berichten sie nicht von mehr Wissensaustausch. Dieses Resultat deutet darauf hin, dass es nicht ausreicht, dass Mitarbeitende physisch im Büro arbeiten. Mitarbeitende müssen gerade den Team- und Austauschbezogenen Mehrwert sehen und aktiv fördern. Dazu wird genügend Freiraum benötigt, um den Wissensaustausch entstehen zu lassen. Den offenen Angaben der Teilnehmenden zufolge, wenn beispielsweise Mitarbeitende im Büro überwiegend in online Calls sind oder vom restlichen Team sonst niemand vor Ort ist, kann kaum Wissensaustausch stattfinden. Um den Wissensaustausch im Team zu fördern und die Präsenz vor Ort sinnvoller zu gestalten, könnten Unternehmen Softwarelösungen in Erwägung ziehen.



### Welchen Effekt hat Desksharing?

44% der Teilnehmenden gaben an, mindestens einmal an einem Desksharing-Arbeitsplatz im Office gearbeitet zu haben. Mitarbeitende von Organisationen mit Desksharing arbeiten seltener im Office und haben öfter den Wunsch nach mehr Remote Work als Mitarbeitende mit eigenen Arbeitsplätzen. Mitarbeitende, die im Desksharing arbeiten, verspüren aber nicht mehr Stress als andere. Dennoch scheint eine richtige Gestaltung des Desksharing wichtig zu sein: Mitarbeitende die im Desksharing einen Arbeitsplatz finden, an welchem sie sich wohlfühlen, berichten sie von mehr Wissensaustausch im Team, höherer Arbeitszufriedenheit und geben an, auch in Remote Work effektiver zu arbeiten. Dies deutet darauf hin, dass sie bewusst den idealen Arbeitsort aufgrund ihrer aktuellen Arbeitsaufgaben wählen. Für Unternehmen mit Desksharing besteht also grosses Potential darin, die Büroräumlichkeiten für ihre Mitarbeitenden so zu optimieren, dass sie sich wohl fühlen.

### Wie können Mitarbeitende in der Gestaltung ihres Arbeitsmodells weiter unterstützt werden?

Die Befragten wünschen sich von ihren Organisationen einen finanziellen Beitrag an die Kosten im Homeoffice (um sich einen geeigneten Arbeitsplatz einrichten zu können; 23%), eine funktionierende Infrastruktur für Remote Work (Laptop, Tastatur, Bildschirm aber auch Datenzugriff etc.; 18%) und die Möglichkeit, in Co-Working Spaces zu arbeiten (9%). Zudem kann eine Software/Applikation Unterstützung bieten, indem sie die Situation im Office auch aus dem Homeoffice sichtbar macht (z.B. Anzeigen, wer heute im Office arbeitet, Benachrichtigungen zu Veranstaltungen, Aktivitäten oder wenn ausgewählte Personen im Office arbeiten). Damit können die Mitarbeitenden ihre Präsenz im Office aufeinander abstimmen und sinnvoller gestalten.