

Berliner Workspace Management Studie
Working Paper 2021

Katja Ninnemann, Anna Luise von Blohn

Working from home?

Strategische Handlungsfelder hybrider
Arbeitsplatzkonzepte an Hochschulen

htw. Hochschule für Technik
und Wirtschaft Berlin
University of Applied Sciences

Katja Ninnemann, Anna Luise von Blohn

Working from home?

Strategische Handlungsfelder hybrider Arbeitsplatzkonzepte an Hochschulen

Impressum

Das Working Paper „Working from home?“ wurde von der Professur Digitalisierung und Workspace Management an der Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin als Open Access Publikation veröffentlicht. Dieses Werk ist lizenziert unter der Creative Commons Attribution 4.0 Lizenz (BY).



Diese Lizenz erlaubt unter Voraussetzung der Namensnennung des Urhebers die Bearbeitung, Vervielfältigung und Verbreitung des Materials in jedem Format oder Medium für beliebige Zwecke, auch kommerziell (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>) Die Bedingungen der Creative-Commons-Lizenz gelten nur für Originalmaterial. Die Wiederverwendung von Material aus anderen Quellen (gekennzeichnet mit Quellenangabe) erfordert ggf. weitere Nutzungsgenehmigungen durch den jeweiligen Rechteinhaber.

Fotos: Katja Ninnemann

Grafiken: Anna Luise von Blohn, Katja Ninnemann

Zitierempfehlung:

Katja Ninnemann & Anna Luise von Blohn (2021): Working from home? Strategische Handlungsfelder hybrider Arbeitsplatzkonzepte an Hochschulen. In: Katja Ninnemann (Hrsg.): Berliner Workspace Management Studie, Working Paper 2021. Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin.

Prof. Dr. Katja Ninnemann (Hrsg.)

Professur Digitalisierung und Workspace Management
Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin

Inhaltsverzeichnis

HTW Berlin im Homeoffice	05
Forschungsdesiderat hybride Arbeitsmodelle	06
Zentrale Erkenntnisse Working from home?	07
Strategische Handlungsfelder	10
Befragung Working from home?	11
Soziodemografische Daten	12
Arbeitsplatzorganisation HTW Berlin	13
Arbeitsplatzorganisation Homeoffice	15
Bewertungskriterien der Arbeitsplatzqualität	18
Bewertung von Nutzungserlebnissen	19
Vergleich Nutzungserlebnisse HTW Berlin und Homeoffice	20
Nutzungserlebnisse HTW Berlin	21
Nutzungserlebnisse Homeoffice	26
Zusammenfassung Nutzungsbedürfnisse	30
Nutzungsbedürfnisse HTW Berlin	31
Nutzungsbedürfnisse Homeoffice	33
Literaturverzeichnis	35

Abkürzungsverzeichnis

AG	Altersgruppe
AP	Arbeitsplatz
HTW	Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin
MA	Mitarbeiter_innen
MaV	Mitarbeiter_innen Verwaltung & Services
M	Mittelwert
N	Stichprobe
WH	Campus Wilhelminenhof
WiMi	Wissenschaftliche Mitarbeiter_innen
SD	Standardabweichung
TA	Campus Treskowallee

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Screenshot #htwhomestory	05
Abb. 2: HTW Berlin im Lockdown 2020	06
Abb. 3: Homeoffice im Lockdown 2021	11
Abb. 4: Überblick soziodemographische Daten	12
Abb. 5: Arbeitsplatzorganisation HTW Berlin	13
Abb. 6: Verteilung Arbeitsplatzorganisation HTW Berlin	13
Abb. 7: Arbeitsplatzorganisation HTW Berlin	14
Abb. 8: Erfahrungen und Wünsche Homeoffice	14
Abb. 9: Arbeitsplatzorganisation Homeoffice	15
Abb. 10: Verteilung Arbeitsplatzorganisation Homeoffice	15
Abb. 11: Arbeitsplatzorganisation Homeoffice	16
Abb. 12: Erfahrungen und Wünsche Homeoffice	16
Abb. 13: Wunschtage Homeoffice pro Woche	17
Abb. 14: Relevanz Bewertungskriterien Arbeitsplatzqualität	18
Abb. 15: Übersicht bipolare Items und Dimensionen	19
Abb. 16: Polaritätenprofil Gesamtüberblick	20
Abb. 17: Polaritätenprofil Gender HTW	21
Abb. 18: Polaritätenprofil Status HTW	22
Abb. 19: Polaritätenprofil Altersgruppen HTW	23
Abb. 20: Polaritätenprofil Arbeitsplatz HTW	24
Abb. 21: Polaritätenprofil Campus HTW	25
Abb. 22: Polaritätenprofil Gender Homeoffice	26
Abb. 23: Polaritätenprofil Status Homeoffice	27
Abb. 24: Polaritätenprofil Arbeitsplatzorganisation Homeoffice	28
Abb. 25: Polaritätenprofil Altersgruppen Homeoffice	29
Abb. 26: Übersicht Kategorien Nutzungsbedürfnisse	30
Abb. 27: Kategorisierung Arbeitsplatz HTW	31
Abb. 28: Kategorisierung Arbeitsplatz Homeoffice	33

Abb. 1: Screenshot #htwhomestory (© HTW Berlin)



"Okay, wir haben uns alle den Semesterstart schöner vorgestellt... Danke an alle, die dabei bleiben und die unterstützen, die raus müssen oder gefährdet sind. Wir geben weiterhin alles für gute Lehre an der HTW Berlin, versprochen!"
Stephan Matzka, Professor für Mechatronik



"Wir arbeiten hier zu Hause nun in einer Art Coworking Space und unterstützen einander. Ich helfe den Kindern bei den Schulaufgaben. Als Gegenleistung leiht mir mein Sohn seine Gaming-Kopfhörer für die tägliche Krisenstab-Teilo. Und meine Tochter macht mir dazu einen Kaffee. Sehr froh bin ich, dass die HTW Berlin eine super IT-Infrastruktur hat, sodass ich als Online-Redakteurin problemlos aus dem Home Office arbeiten kann. Ich halte - zusammen mit meinen Kolleginnen und Kollegen - die Webpräsenz am Laufen, im Moment vor allem die Seite htwb.de/corona. Ich freue mich schon wieder sehr darauf, auf den Campus zu kommen. Denn Home Office und Home Schooling gleichzeitig - das ist eine echte Stay Home Challenge!" Adina Herde, Presse- und Öffentlichkeitsarbeit



"Mein Tipp fürs Home Office: sich immer mal bewegen (z.B. den Hula-Hoop-Reifen rausholen), trinken nicht vergessen und den Optimismus nicht verlieren (siehe meinen Hootpostern auf dem Schreibtisch)!" Stefanie Moltthagen-Schörning, Vizepräsidentin für Forschung und Transfer



"Kollege Jürgen Radel bereitet den Fachbereich 3 an drei Video-Terminen auf E-Learning vor. Neben technischen Themen ist Datenschutz Treiber der Diskussion." Holger Lütters, Professor für International Marketing



"Mein Arbeitstag beginnt mit unserer morgendlichen Videokonferenz, da für uns Austausch mit Kolleginnen unverzichtbar ist. Die Videokonferenzen ersetzen dabei nicht nur unsere persönlichen Besprechungen, sondern auch das gemeinsame Mittagessen, so dass wir auch über Themen abseits der Arbeit reden. Anschließend schreibe ich vor allem Texte, z.B. für unseren Newsletter oder als Feedback zu Bewegungsanträgen. Normalerweise würde ich auch Veranstaltungen organisieren. Stattdessen experimentiere ich jetzt mit neuen Ideen und Formaten, die schon länger in meinem Kopf herumschwirren, aber wofür bisher die Zeit fehlte. Wir hatten z.B. begonnen zu überlegen, wie wir online mehr Inhalte bereitstellen können. Dies bekommt durch die aktuelle Situation einen Turbo. Vielen Dank an die hilfsbereiten Kolleg_innen aus den anderen Abteilungen, die mich in dieser neuen Situation super unterstützen!" Anne-Kathrin Böttcher, Career Service



"Home Office in der Verwaltung: das ist ziemlich herausfordernd. Vor allem, weil wir doch noch ganz viele Papierprozesse haben. AufEiniges müssen wir jetzt verzichten - etwa die persönliche Sprechstunde oder die Zeugnisabgabe. Aber unsere Studierenden haben meist Verständnis dafür. Vieles konnten wir in Zusammenarbeit mit Kolleg_innen aus der ganzen Hochschule sowie durch die Unterstützung vom HRZ digital umsetzen, auch wenn erstmal nur vorübergehend. Noteneingabe, Anmeldungen zu Prüfungen und Abschlussarbeiten, Ausstellung von Bescheinigungen - das alles geht schon. Das Beste am Home Office - die Küche und der Kaffee sind direkt nebenan. Es hilft auch weiter, dass mein Partner auch im Home Office arbeitet - so fühlt man sich doch noch ein kleines bisschen wie im Büro." Mariya Damyanova, Studierendenservice



Prof. Dr. Andrea Bookhagen (Fachbereich 5) und Prof. Dr. Holger Lütters nehmen online eine Prüfung ab.



Das Team des Fachbereichs Gestaltung und Kultur arbeitet von zu Hause aus.



"Corona pusht mich und meine Career-Service-Kolleginnen, uns endlich (!) mit Moodle, Telefon- und Videokonferenz-Online-Tools und virtueller Zusammenarbeit auseinanderzusetzen. Ich hätte nicht gedacht, dass mir das so viel Spaß macht. Das Motto 'Authentizität schlägt Perfektion!' hilft mir und uns beim Loslegen und trägt uns als Team durch diese Zeit. Ich hoffe sehr, dass die HTW Berlin weiterhin diese Form von Arbeit ermöglicht. Danke an das HRZ, wie schnell wir 'homeoffice-ready' waren." Michaela Frana, Leiterin des Career Service



"Mehr Home als Office, aber es funktioniert gut. Um meinen Tisch stehen vier Stühle, sodass ich in verschiedenen Rollen Platz nehmen kann: auf dem HTW-Stuhl lese ich Mails und schreibe Stories, auf dem zweiten Stuhl sitze ich bei Mahlzeiten, auf dem dritten Stuhl nehme ich Telefonanrufe entgegen, und wenn ich zum Nachdenken zwischendurch die Beine hochlege, tue ich das auf dem vierten Stuhl." Gisela Hüttinger, Transfer- und Projektkommunikation



"Sieht zwar noch nicht ganz so professional aus wie bei Stephan Matzka, aber ich arbeite dran -!" Florian Koch, Professor für Immobilienwirtschaft



HTW Berlin im Homeoffice

Während des ersten Lockdowns in der COVID-19-Pandemie im Jahr 2020 dokumentierten Beschäftigte der Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin, wie sie im Homeoffice lehren, lernen und arbeiten. Die Fotos und Beschreibungen wurden auf der Homepage der Hochschule als #htwhomestory veröffentlicht und zeigen zahlreiche Chancen aber auch Herausforderungen bei der Umsetzung hybrider Arbeitsumgebungen.

So wurden durch die Pandemie zum einem längst überfällige Erfahrungen mit digitalen Tools in Lehre und Verwaltung katalysiert sowie Freiräume für Experimente mit neuen Services und Formaten genutzt. Zum anderen wird durch die Darstellungen auch deutlich, dass bei der Entwicklung von nachhaltigen Homeoffice-Szenarien persönliche Bedingungen, wie z.B. die räumliche Situation, Ausstattungsmöglichkeiten oder Belastungen von Familien mit Kindern, sowie differenzierte Bedürfnisse von Beschäftigten, wie z.B. der Wunsch nach Austausch und persönlichen Begegnungen oder die Trennung von Beruflichem und Privatem, zu berücksichtigen sind.

Forschungsdesiderat hybride Arbeitsmodelle

In der COVID-19-Pandemie, dem größten Homeoffice-Experiment der Geschichte, werden grundlegend neue Erfahrungen und Erkenntnisse bei der Digitalisierung von Arbeitsumgebungen gewonnen. Mit der radikalen Aktivierung des Homeoffice als alternativer Arbeitsort in der Pandemie sowie der damit einhergehenden breiten Akzeptanz zur Arbeitszeit- und Arbeitsortflexibilisierung - bei Unternehmen und Beschäftigten gleichermaßen - wird derzeit die langfristige Etablierung hybrider Arbeitsplatzkonzepte in Politik, Wirtschaft und Wissenschaft diskutiert (vgl. Hofmann et al. 2020; Alipour et al 2020).

Im Kontext der zeit- und ortsflexiblen Arbeitsplatzorganisation bestehen jedoch noch Forschungsdesiderate zur Bewertung der Nachhaltigkeit aktueller Maßnahmen und Konzepte. Noch liegen u.a. keine umfassenden Erkenntnisse zu Nutzungserfahrungen und Nutzungsbedürfnissen bei der Implementierung hybrider Arbeitsplatzkonzepte sowie den damit einhergehenden Herausforderungen bei der Verknüpfung des privaten Lebensraums mit dem beruflichen Umfeld vor.

Da auch Hochschulen von den Auswirkungen der Pandemie auf die Arbeitsplatzorganisation sowie der nachhaltigen Gestaltung von Arbeitsumgebungen betroffen sind, wurde von der Professur Digitalisierung und Workspace Management Ende 2020 die Studie „Working from home?“ an der HTW Berlin durchgeführt. Mittels einer Online-Befragung waren Beschäftigte aller Statusgruppen eingeladen, Bedürfnisse, Anforderungen und Erfahrungen bei der Gestaltung und Organisation des Arbeitsplatzes an der Hochschule und im Homeoffice mitzuteilen. Die Daten wurden mittels einer standardisierten Befragungsmethode der User Experience generiert, um neue Erkenntnisse zu strategisch notwendigen Handlungsfeldern bei der nachhaltigen Implementierung hybrider Arbeitsplatzkonzepte an Hochschulen identifizieren zu können.

Abb. 2: HTW Berlin im Lockdown 2020



„ Die HTW sollte sich neuen Arbeitsformen gegenüber offener verhalten und sich etwas Neues trauen!“

Professor_in Campus Wilhelminenhof

Zentrale Erkenntnisse - Working from home?

1

Das Homeoffice ist nach der COVID-19-Pandemie aus der Perspektive von Hochschulbeschäftigten nicht mehr wegzudenken.

Zwei Drittel der Befragten würden vor dem Hintergrund ihrer Erfahrungen in der Pandemie zukünftig zwei bis drei Tage in der Woche von Zuhause aus arbeiten.

2

Überdurchschnittliche Erfahrungen der Befragten im Homeoffice zeigen Chancen zur innovativen und nachhaltigen Gestaltung orts- und zeitflexibler Arbeitsplatzmodelle.

57% der Befragten haben bereits vor der Pandemie regelmäßig im Homeoffice gearbeitet. Dieser Anteil liegt im Vergleich zu Unternehmen, die bereits vor der Pandemie Homeoffice genutzt haben, über dem Durchschnitt. Hier lag der Anteil der Belegschaft im Homeoffice bei ca. 20%.

3

Bei den Nutzungserlebnissen am Arbeitsplatz der Hochschule und im Homeoffice treten geschlechterspezifische Unterschiede auf.

Die weiblichen Befragten stufen die Attraktivität des Arbeitsplatzes als auch emotionale Aspekte zur Bewertung der Arbeitsplatzqualität, wie Identität und Stimulation, als relevanter ein als ihre Kollegen.

Frauen bewerten den Arbeitsplatz auf dem Campus als phantasieloser, konventioneller, herkömmlicher und konservativer und das Homeoffice hingegen als kreativer, neuartiger, origineller und innovativer als die männlichen Befragten.

Zudem haben an der Studie – bei einem sonst ausgeglichenen Geschlechterverhältnis an der HTW Berlin – mehr Frauen als Männer teilgenommen.

„ Meine Wohnung ist grundsätzlich zu klein, um dort dauerhaft gleichzeitig gut arbeiten und leben zu können.“

Wissenschaftliche Mitarbeiter_in Campus Wilhelminenhof

Zentrale Erkenntnisse Homeoffice

4

Bei der Konzeptionierung hybrider Arbeitsplatzkonzepte sind differenzierte räumliche Voraussetzungen der Beschäftigten im Homeoffice zu berücksichtigen.

10% der Befragten steht kein fester Arbeitsplatz im Homeoffice zur Verfügung bzw. 40% verfügen lediglich über einen Arbeitsplatz in einem Zimmer mit Mehrfachnutzung, so dass ungestörtes und konzentriertes Arbeiten zur Herausforderung wird.

5

Bei der Arbeitsplatzorganisation im Homeoffice zeigen sich Geschlechterunterschiede sowie Differenzen bei den Status- und Altersgruppen.

Die Mehrheit der Männer (50%), Professor_innen (55%) sowie der Beschäftigten in der Altersgruppe 51-60 Jahre (49%) verfügen über ein Arbeitszimmer im Homeoffice, aber lediglich 35% der Frauen, 33% der Verwaltungsmitarbeiter_innen, 27% der Wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen sowie 15% der Beschäftigten in der Altersgruppe 31-40 Jahre.

6

Räumliche Voraussetzungen im Homeoffice haben Einfluss auf die langfristige Nutzung und damit den Erfolg hybrider Arbeitsplatzkonzepte.

Die Mehrheit der Befragten, die bereits Homeoffice-Erfahrungen vor der Pandemie hatte, verfügt über einen Arbeitsplatz in einem separaten Arbeitszimmer.

Die Ergebnisse der Befragung zeigen, dass die Anzahl der gewünschten Homeoffice-Tage im direkten Zusammenhang mit den räumlichen Gegebenheiten im privaten Umfeld steht. Beschäftigte mit einem separaten Arbeitszimmer wünschen sich mehr Homeoffice-Tage als Beschäftigte ohne einen festen Arbeitsplatz zu Hause bzw. mit einem Arbeitsplatz in einem Zimmer mit Mehrfachnutzung.

Zentrale Erkenntnisse Arbeitsplatz HTW Berlin

„ Es wäre super, wenn die HTW die Gestaltung der Arbeitsplätze nach Corona überdenkt und mehr kreativ gestaltete Räume zum Desk-Sharing und Meetingräume nach den Hygienerichtlinien einrichtet. Einzelarbeitsplätze sind aus meiner Sicht nicht mehr notwendig, sobald ein notwendiger Digitalisierungsgrad erreicht ist.“

Mitarbeiter_in Verwaltung Campus Treskowalle

7

Der Arbeitsplatz an der HTW Berlin wird im Vergleich zum Homeoffice beim Aspekt der Funktionalität besser und in Bezug auf die Attraktivität schlechter bewertet.

Bei der Wahrnehmung funktionaler Aspekte, wie Durchschaubarkeit, Effizienz und Steuerbarkeit kann der Arbeitsplatz auf dem Campus punkten. Das Homeoffice wird dagegen in der Dimension Attraktivität von den Befragten als einladender, anziehender, angenehmer, motivierender und sympathischer beurteilt.

8

Beim Vergleich der Nutzungserlebnisse wird der Arbeitsplatz an der Hochschule in der Kategorie Stimulation negativ und das Homeoffice positiv bewertet.

Dem Arbeitsplatz auf dem Campus werden die Attribute eher stilllos, phantasielos, konventionell, herkömmlich und konservativ sowie dem Homeoffice die entgegengesetzten Attribute, eher stilvoll, kreativ, originell, neuartig und innovativ, zugeordnet.

9

Der Arbeitsplatz an der HTW wird von den Befragten, die in einem Mehrpersonenbüro arbeiten als attraktiver, identitätsstiftender und stimulierender bewertet.

Diese Erkenntnis ist für die Entwicklung nachhaltiger Nutzungsszenarien an der Hochschule interessant, da 83% der Befragten in einem Einzel- oder Zweipersonenbüro auf dem Campus arbeiten.

Es gilt dabei jedoch zu berücksichtigen, dass der Arbeitsplatz an der Hochschule von den Kolleg_innen in einem Mehrpersonenbüro in den Kategorien Effizienz und Steuerbarkeit als weniger einfach und übersichtlich sowie weniger pragmatisch, aufgeräumt, voraussagbar, sicher und erwartungskonform bewertet wurde als von Personen mit Einzel- bzw. Zweipersonenbüros.

„ Ich würde lieber in einem offenen Büro mit verschiedenen Arbeitsplätzen/Arbeitsmöglichkeiten (offen, geschlossen, allein, in der Gruppe) arbeiten, wenn ich auf dem Campus bin, da dann der Austausch mit Kolleg_innen und Studierenden für mich im Fokus steht.“

Professor_in Campus Wilhelminenhof

Strategische Handlungsfelder

Die zentralen Erkenntnisse der Befragung „Working from home?“ machen auch im Kontext der Arbeitsplatzgestaltung an Hochschulen deutlich, dass als Folge der COVID-19-Pandemie gleichermaßen Chancen und Herausforderungen bei der Gestaltung hybrider Arbeitsmodelle vorliegen. Mit der notwendigen Abstimmung von sozialen, organisationalen und kulturellen wie auch ökonomischen und ökologischen Aspekten auf der einen Seite sowie der Abwägung und Priorisierung heterogener Bedürfnisse von Nutzer_innen auf der anderen Seite kommt der Hochschule bei den damit einhergehenden Aushandlungsprozessen eine hohe Verantwortung zu.

So ist beispielweise kritisch zu hinterfragen, ob der hohe Anteil an Ein- und Zweipersonenbüros bei gleichzeitig verstärkter Nutzung des Homeoffice an zwei bis drei Arbeitstagen vor dem Hintergrund der globalen Ressourcenknappheit noch vertretbar ist bzw. dem Selbstverständnis einer Hochschule als Wissensinkubator und Innovations-treiber entspricht. Mit der smarten Vernetzung digitaler Informationen, der Anpassung von Büromöblierung und -ausstattung aber auch in einem gemeinsamen Diskurs über Veränderungen organisationaler Prozesse und Strukturen können langfristig wirkungsvolle Nutzungsszenarien hybrider Lern- und Arbeitsumgebungen entwickelt werden.

Vor diesem Hintergrund bedarf es zur Unterstützung innovativer und nachhaltiger Strategien weitergehende Untersuchungen und Forschungsprojekte sowie darüber hinausgehend experimentelle Freiräume und partizipative Prozesse an der HTW Berlin. Mit der Erforschung und Erprobung von innovativen Gestaltungspraktiken und Gestaltungsprozessen hybrider Lern- und Arbeitsumgebungen in einem Reallabor HTW Campus, wie im Kontext der Gründung des Forschungsclusters „Sustainable Smart City“ angedacht, können soziale und technische Innovationen gleichermaßen in einem interdisziplinären Umfeld von Forschung, Lehre und Praxis identifiziert und damit ein gesellschaftlicher Beitrag von Hochschulen zur Gestaltung hybrider Arbeitsmodelle geleistet werden.

Befragung „Working from home?“

Die Online-Befragung „Working from Home? wurde über einen Zeitraum von vier Wochen zwischen dem 20.10.2020 und 20.11.2020 an der HTW Berlin durchgeführt. Eingeladen waren alle Hochschulbeschäftigten der drei Statusgruppen Professor_innen, Wissenschaftliche Mitarbeiter_innen sowie Angestellte der Verwaltungs- und Servicebereiche.

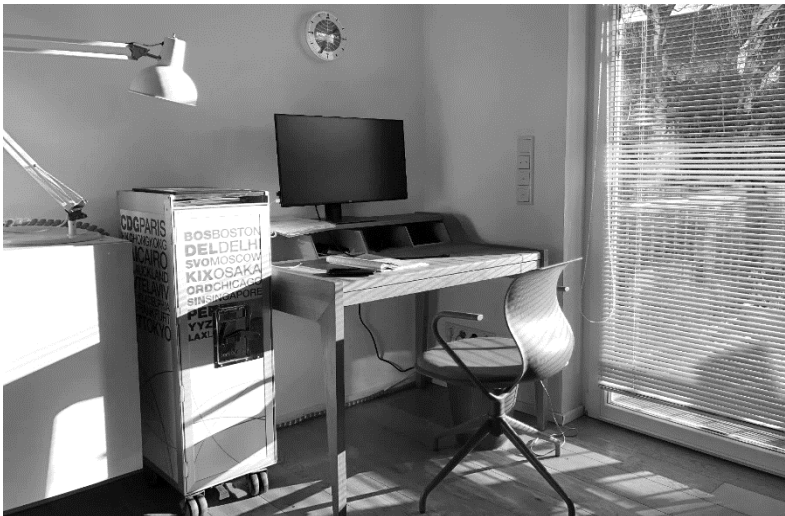
Insgesamt beteiligten sich 158 Beschäftigte der HTW Berlin an der Befragung. Davon haben 133 Personen den Fragebogen vollständig in allen Kategorien ausgefüllt.

Die Befragung war in folgende Abschnitte gegliedert:

- A - Soziodemografische Daten
- B - Arbeitsplatzorganisation Homeoffice und HTW Berlin
- C - Relevanz von Bewertungskriterien der Arbeitsplatzqualität
- D - Bewertung Nutzungserlebnisse Homeoffice und HTW Berlin
- E - Aufnahme von Nutzungserlebnisse Homeoffice und HTW Berlin

In der Befragung wurden Items in Form von geschlossenen Fragen mit Einfachauswahl (A,B,E), siebenstufigen Likert-Skalen (C), semantischen Differentialen (D) sowie offenen Fragestellungen (E) integriert.

Abb. 3: Homeoffice im Lockdown 2021



Soziodemografische Daten

An der HTW Berlin arbeiteten zum Stand November 2020 insgesamt 849 Personen. Mit der vollständigen Beantwortung der Befragung von 133 Beschäftigten lag die Beteiligungsquote bei 15,6%.

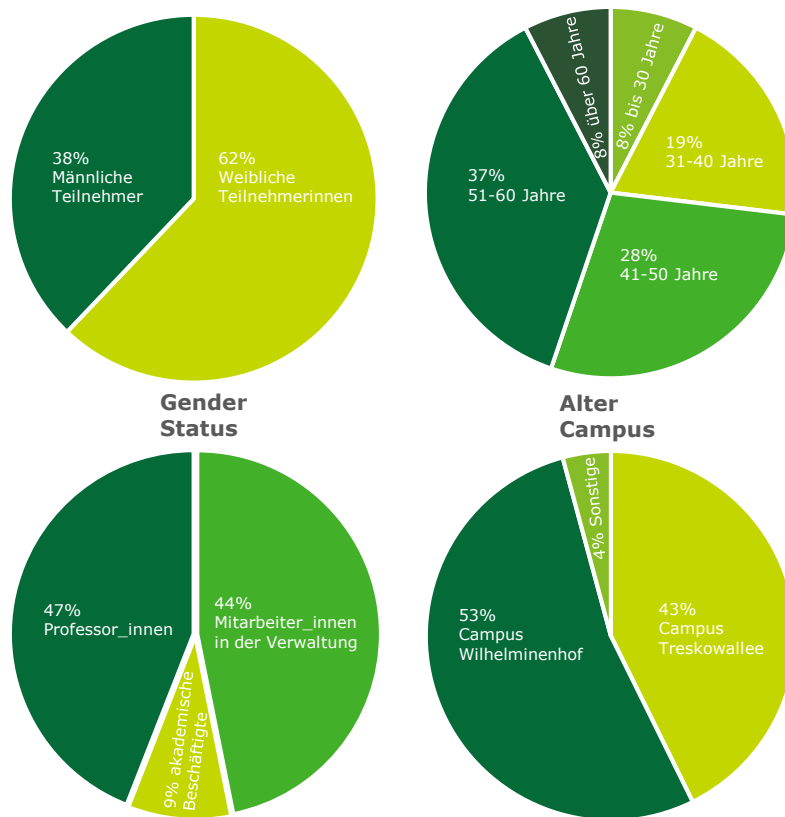
Die Beteiligung von Frauen lag mit einem Anteil von 62% über bzw. bei den Männern mit 38% unter der Verteilung der Grundgesamtheit mit einem Anteil von 49% weiblichen bzw. 51% männlichen Beschäftigten an der HTW Berlin.

Die Altersgruppen 31-40 Jahre (19%), 41-50 Jahre (28%) und 51-60 Jahre (37%) waren bei der Befragung am stärksten repräsentiert. 8% der Befragten waren jünger als 30 Jahre bzw. älter als 60 Jahre. Das Durchschnittsalter der drei Statusgruppen an der HTW Berlin beträgt zum Vergleich bei den Wissenschaftlichen Beschäftigten 35 Jahre, bei den Mitarbeiter_innen in der Verwaltung 47 Jahre und bei den Professor_innen 51 Jahre.

Bei der Befragung bestand ein ausgewogenes Verhältnis der Statusgruppen Professor_innen (47%) und Beschäftigte der Verwaltung (44%). Der Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen betrug 9%. In Bezug auf die Grundgesamtheit haben sich anteilig mehr Professor_innen und weniger Wissenschaftliche Mitarbeiter_innen beteiligt. Die Verteilung an der HTW liegt hier bei den Professor_innen bei 35%, bei den Wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen bei 19% sowie bei den Verwaltungsmitarbeiter_innen bei 46%.

53% der Befragten haben ihren Arbeitsplatz auf dem Campus Wilhelminenhof (WH) und 43% auf dem Campus Treskowallee (TA). Bei der Grundgesamtheit liegt die Verteilung der Beschäftigten bei 62% am Campus WH und 38% am Campus TA. 4% der Teilnehmenden gaben bei der Befragung an, dass sie außerhalb des Hochschulgeländes arbeiten, wie z.B. im Technologie- und Gründerzentrum Spree oder Peter-Behrens-Haus.

Abb. 4: Überblick soziodemographische Daten



Arbeitsplatzorganisation HTW Berlin

Abb. 5: Arbeitsplatzorganisation HTW Berlin



Den größten Anteil der Arbeitsplätze der Befragten nehmen Einzelbüros (48%) und Zweipersonenbüros (35%) auf den Campusanlagen Wilhelminenhof und Treskowallee ein.

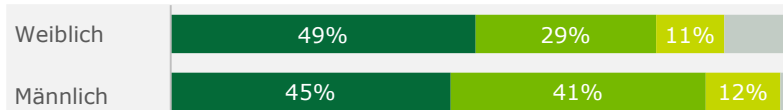
9% der Befragten arbeiten in einem Mehrpersonenbüro und weitere 8% in einem anderen Setting, wie z.B. Labor, Lesesaal oder Materiallager.

„ An der HTW empfinde ich als meinen Hauptarbeitsplatz nicht mein Büro, sondern die Seminarräume.“

Professor_in Campus Wilhelminenhof

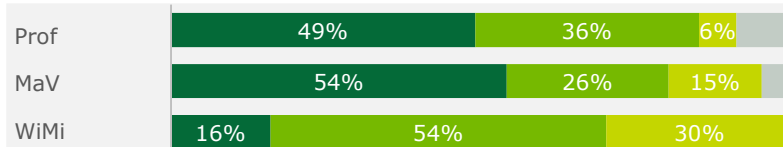
Abb. 6: Verteilung Arbeitsplatzorganisation HTW Berlin

Verteilung Gender



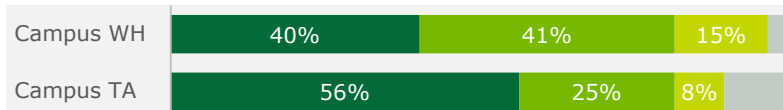
49% der weiblichen Beschäftigten bei der Befragung und 45% der männlichen Beschäftigten arbeiten in einem Einzelbüro auf dem HTW Campus.

Verteilung Status



Die Mehrzahl der befragten Professor_innen (49%) sowie Mitarbeiter_innen in der Verwaltung (54%) arbeiten in einem Einzelbüro; die Mehrheit der Wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen in einem Zweipersonenbüro (54%).

Verteilung Campus



Auf dem Campus Treskowallee (56%) gibt es im Vergleich zum Campus Wilhelminenhof (40%) einen größeren Anteil an Beschäftigten mit einem Einzelbüro.

Arbeitsplatzorganisation HTW Berlin und Nutzungsbedürfnisse

Abb. 7: Arbeitsplatzorganisation HTW Berlin



„*Innovativere und individuellere Arbeitsplätze in der Verwaltung wären wünschenswert.*“

MA Verwaltung Campus Treskowallee

Die Kommentare zur Arbeitsplatzgestaltung an der HTW Berlin weisen auf sehr unterschiedliche Anforderungen und Erfahrungen der Mitarbeiter_innen hin.

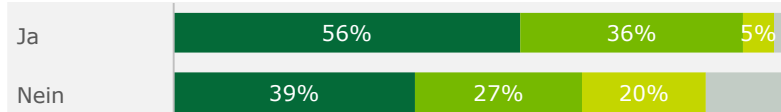
Es wird deutlich, dass der Hochschule bei der Abwägung und Priorisierung von Nutzungsbedürfnisse sowie räumlichen und organisatorischen Maßnahmen eine hohe Verantwortung zukommt.

„*Ich habe ein tolles Einzelbüro mit sehr guter ergonomischer Ausstattung, empfinde ich als kleinen Luxus gegenüber anderen Firmen.*“

MA Verwaltung Campus Wilhelminenhof

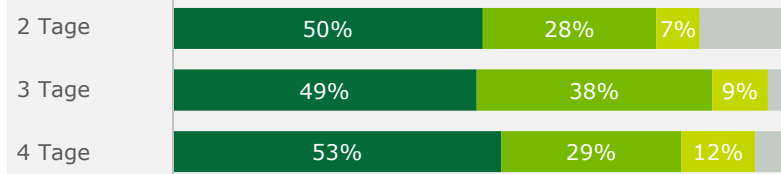
Abb. 8: Erfahrungen und Wünsche Homeoffice

Verteilung Erfahrungen Homeoffice vor der Pandemie



56% der Befragten, die bereits vor der Pandemie Erfahrungen im Homeoffice gemacht haben, arbeiten an der HTW Berlin in einem Einzelbüro.

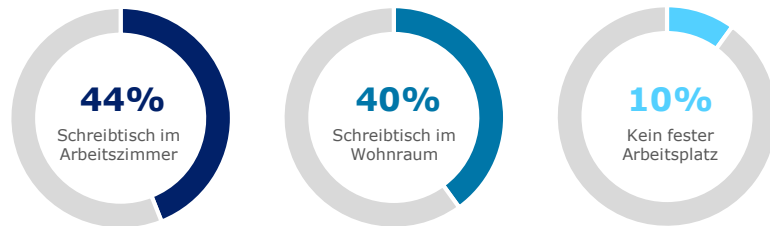
Verteilung Wunsch Homeoffice-Tage pro Woche



Der Anteil der Beschäftigten, die über ein Einzelbüro an der HTW verfügen, variiert nur geringfügig bei der Anzahl der gewünschten Tage im Homeoffice pro Woche.

Arbeitsplatzorganisation Homeoffice

Abb. 9: Arbeitsplatzorganisation Homeoffice



Die Mehrzahl der Beschäftigten verfügt im Homeoffice über ein Arbeitszimmer bzw. über einen Arbeitsplatz in einem Zimmer mit Mehrfachnutzung, wie z.B. Gäste-, Wohn- oder Schlafzimmer.

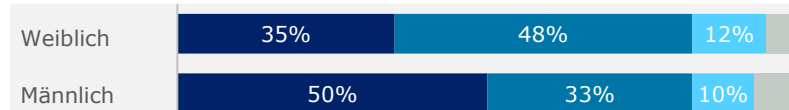
10% der Befragten steht dagegen kein fester Schreibtisch, sondern ein wechselnder Arbeitsplatz zur Verfügung und weitere 6% arbeiten in einem anderen Setting, wie z.B. Zweitbüro, Sofa oder an „anderen Orten“.

„ Ein eigenes Büro bzw. Arbeitszimmer würde das Homeoffice vereinfachen, so ist die Arbeit ständig präsent.“

MA Verwaltung Campus Wilhelminenhof

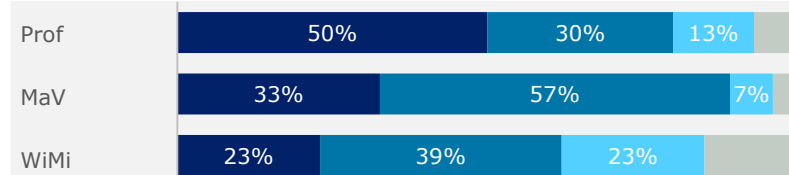
Abb. 10: Verteilung Arbeitsplatzorganisation Homeoffice

Verteilung Gender



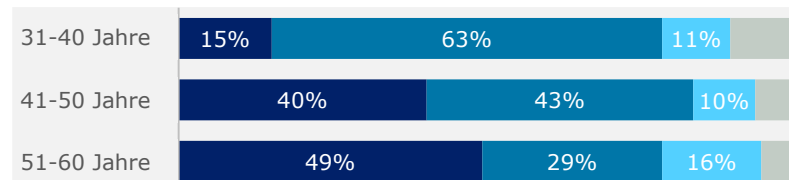
Bei den männlichen Beschäftigten verfügen 50% der Befragten im Homeoffice über einen Arbeitsplatz in einem Arbeitszimmer, aber nur 35% der weiblichen Befragten.

Verteilung Status



Die Mehrheit der Professor_innen (50%) verfügt im Homeoffice über einen Arbeitsplatz in einem Arbeitszimmer, aber nur 33% der Beschäftigten in der Verwaltung sowie 23% der Wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen.

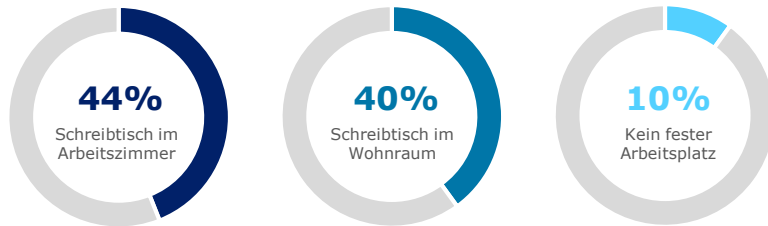
Verteilung Altersgruppen



Mit zunehmendem Alter steigt der Anteil derjenigen, die im Homeoffice über einen Arbeitsplatz in einem Arbeitszimmer verfügen. 63% der Befragten in der Altersgruppe 31-40 Jahre verfügen lediglich über einen Arbeitsplatz in einem Zimmer mit Mehrfachnutzung.

Arbeitsplatzorganisation Homeoffice und Nutzungsbedürfnisse

Abb. 11: Arbeitsplatzorganisation Homeoffice



„ Mein Arbeitsplatz zu Hause ist wesentlich besser organisiert und ausgestattet als mein Arbeitsplatz an der HTW.“

Professor_in Campus Treskowallee

Die offenen Kommentare zur Arbeit im Homeoffice weisen auf sehr unterschiedliche räumliche und ausstattungstechnische Gegebenheiten bei den Beschäftigten hin.

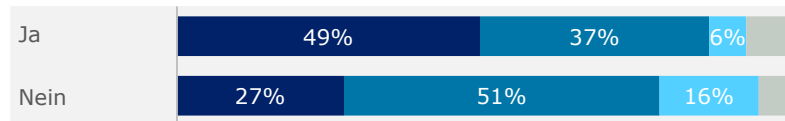
Es wird deutlich, dass die Hochschule nicht nur für Unterstützungsleistungen bei der technischen Ausstattung, sondern auch bei der ergonomischen Ausstattung des Homeoffices gefragt ist.

„ Alle gesundheitlichen Anforderungen an einen Arbeitsplatz werden zu Hause vernachlässigt (Bildschirmgröße, Ausstattung, Ruhe, Platz etc.). In der Art und Weise wie jetzt umgesetzt, kann das nur als 'Notlösung' betrachtet werden.“

Professor_in Campus Wilhelminenhof

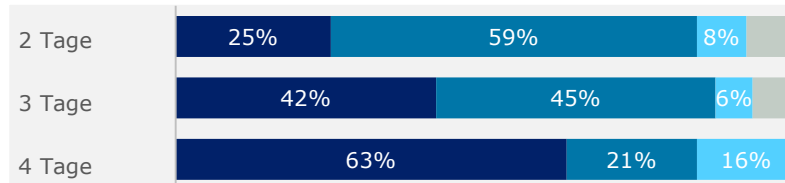
Abb. 12: Erfahrungen und Wünsche Homeoffice

Verteilung Erfahrungen Homeoffice vor der Pandemie



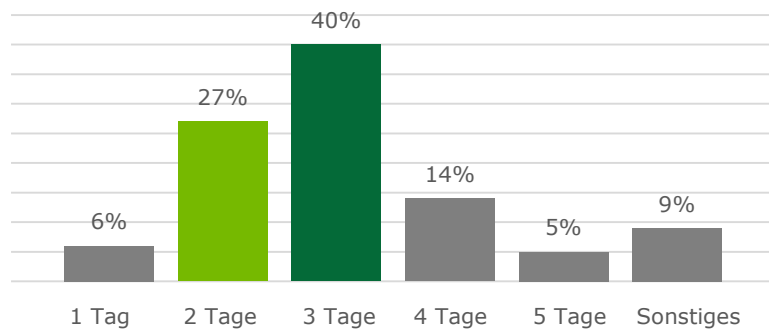
49% der Befragten, die das Homeoffice bereits vor der Pandemie genutzt haben, verfügen Zuhause über einen Arbeitsplatz in einem Arbeitszimmer.

Verteilung Wunsch Homeoffice-Tage pro Woche



Die Anzahl der gewünschten Homeoffice-Tage pro Woche steht im direkten Zusammenhang mit den räumlichen Bedingungen Zuhause. 25% der Befragten, die zwei Tage im Homeoffice arbeiten möchten, bzw. 63% der Befragten, mit dem Wunsch von vier Tagen Homeoffice, verfügen über ein Arbeitszimmer Zuhause.

Abb. 13: Wunschtage Homeoffice pro Woche



„ Aus ressourcensparenden Gründen möchte ich nicht zwei Arbeitsplätze für nur eine Person bereithalten müssen.“

Mitarbeiter_in Verwaltung, Campus Treskowallee

Das Homeoffice hat sich etabliert

Die Ergebnisse der Studie zeigen, dass sich eine große Mehrheit der befragten Hochschulbeschäftigten für die Nutzung des Homeoffices als Arbeitsplatz auch nach der Pandemie und damit für eine Flexibilisierung des Arbeitsortes ausspricht.

Die Rückmeldungen bei der Befragung zur Anzahl von Wunschtagen im Homeoffice pro Woche entsprechen dabei den Ergebnissen anderer Studien mit zwei bis drei Tagen (vgl. Kunze et al. 2020). Als Ergebnis ihrer Erfahrungen in der Pandemie sprachen sich 40% der Befragten an der HTW Berlin für zukünftig drei Tage Homeoffice bzw. 27% für zwei Tage Homeoffice in der Woche aus.

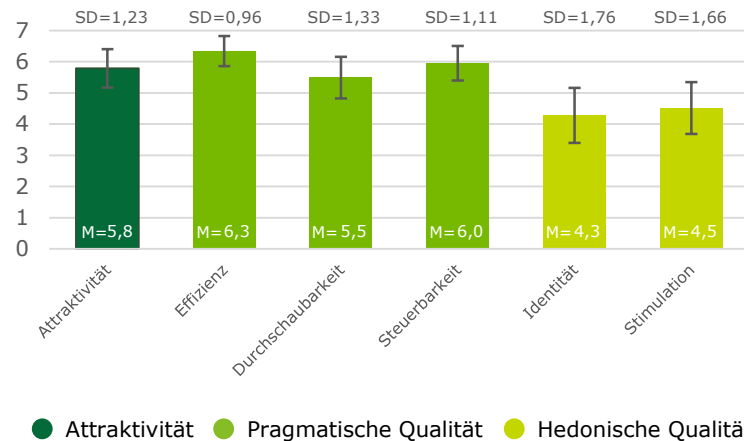
In der Befragung wurde auch angezeigt, dass darüber hinaus eine differenziertere Organisation von Homeoffice-Tagen mit mehreren Tagen pro Monat oder geblockt gewünscht ist. Des Weiteren wurde aber auch zurückgemeldet, dass keine Änderungen erforderlich sind bzw. gar kein Homeoffice gewünscht ist, um Privates und Arbeit eindeutig trennen zu können.

Bewusstsein für Nachhaltigkeit

Bei den freien Antworten wurde außerdem auch der Aspekt der Ressourceneffizienz als eine Bedingung der Arbeitsplatzgestaltung bei hybriden Konzepten angemerkt. So werden die Ausbalancierung von Arbeitsplatzbedarfen und Arbeitsplatzangeboten sowie die damit einhergehenden Aushandlungsprozesse zukünftig eine zentrale Herausforderung bei der nachhaltigen Entwicklung und Implementierung hybrider Lern- und Arbeitsumgebungen darstellen.

Hilfreich dabei kann sein, dass 57% der Befragten bereits vor der Pandemie regelmäßig im Homeoffice gearbeitet haben. Dieser Anteil liegt im Vergleich zu Unternehmen, die bereits vor der Pandemie Homeoffice genutzt haben, über dem Durchschnitt. Hier lag der Anteil der Belegschaft im Homeoffice bei ca. 20% (vgl. Demmelhuber et al. 2020, Möhring et al. 2020).

Abb. 14: Relevanz Bewertungskriterien Arbeitsplatzqualität



„ Die guten Funktionalitäten und die einladende Atmosphäre im Büro aufzubauen, hat auch über ein Jahr gedauert.“

Mitarbeiter_in Verwaltung Campus Treskowallee

„ Die Identität und das Gefühl 'meinen' individuellen Arbeitsplatz zu haben ist sehr wichtig.“

Mitarbeiter_in Verwaltung Campus Treskowallee

Bewertungskriterien der Arbeitsplatzqualität

Bei der Befragung wurden zur Ermittlung der Nutzererlebnisse drei Dimensionen, Attraktivität sowie pragmatische Qualität und hedonische Qualität, berücksichtigt (vgl. Hassenzahl et al. 2003, Rauschenbach et al. 2017). Die pragmatische Qualität zielt mit der Identifikation von Stressoren auf die Funktionalität und Gebrauchstauglichkeit ab. Die hedonische Qualität berücksichtigt aus einer umfassenderen Perspektive emotionale Aspekte, wie Identität und Stimulation, die als Motivatoren wirken (vgl. Hassenzahl 2003).

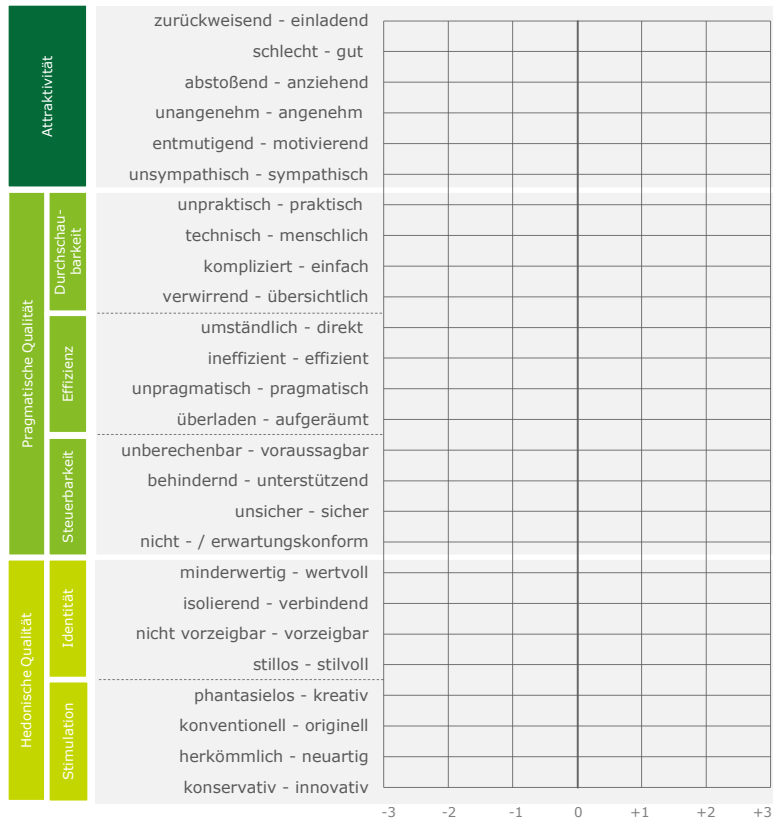
Mittels einer siebenstufigen Likert-Skala wurden die Befragten gebeten, die Bedeutung relevanter Faktoren der User Experience zur Bewertung von Arbeitsplatzqualität zu beurteilen (1 - überhaupt nicht wichtig, 7 - sehr wichtig). Dabei werden innerhalb der drei Dimensionen die sechs Kriterien, Attraktivität, Effizienz, Durchschaubarkeit, Steuerbarkeit sowie Identität und Stimulation, differenziert.

Die Ergebnisse der Befragung zeigen, dass der Funktionalität des Arbeitsplatzes über die Aspekte der pragmatischen Qualität, wie z.B. effizient, übersichtlich und unterstützend, eine höhere Bedeutung zugewiesen wird. Dies gilt auch für den Aspekt der Attraktivität, mit den Attributen einladend, anziehend oder motivierend.

Der hedonischen Qualität, mit den Attributen wertvoll, vorzeigbar, kreativ und innovativ, wurde eine geringere Bedeutung zugeschrieben. Die Standardabweichung zeigt an, dass die Antworten bei den Aspekten Identität und Stimulation eine hohe Streuung aufweisen. Dies weist darauf hin, dass emotionale Aspekte zur Bewertung hybrider Arbeitsplatzumgebungen differenzierter zu beurteilen sind.

Bei der Befragung zur Relevanz von Bewertungskriterien der Arbeitsplatzqualität wird darüber hinaus deutlich, dass Frauen sowohl die Attraktivität des Arbeitsplatzes (M=5,9) als auch die hedonische Qualität (M=4,6) als relevanter einstufen als Männer (M=5,5 bzw. M=4,1).

Abb. 15: Übersicht bipolare Items und Dimensionen



Bewertung von Nutzungserlebnissen

Zur Bewertung von Nutzungserlebnissen am Arbeitsplatz der HTW Berlin und im Homeoffice wurden zwei standardisierte Fragebögen der User Experience, „AttrakDiff2“ (vgl. Hassenzahl et al. 2003) und „User Experience Questionnaire“ (vgl. Schrepp et al. 2014), miteinander verknüpft. Da diese Fragebögen zur Bewertung interaktiver Produkte, wie z.B. Webseiten, Softwareprodukte oder Mobile Anwendungen, entwickelt worden sind, wurden die Items zur Anwendung im Kontext hybrider Arbeitsumgebungen stellenweise angepasst.

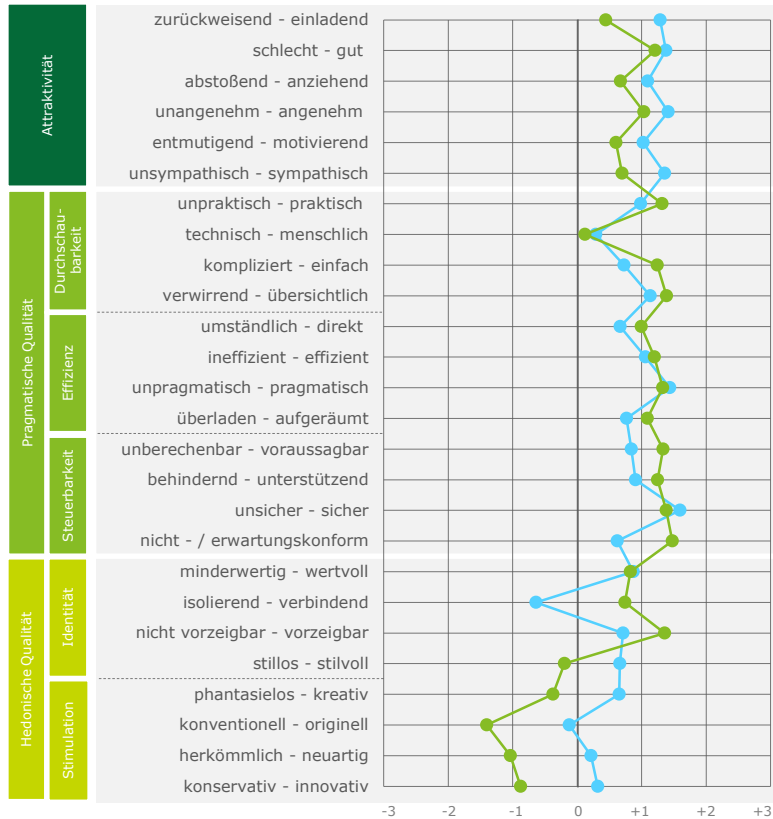
Die Bewertung der Nutzungserlebnisse erfolgte mittels eines Polaritätenprofils mit 26 bipolaren Items in den drei Dimensionen Attraktivität, pragmatische Qualität und hedonische Qualität bzw. den sechs Kategorien Attraktivität, Durchschaubarkeit, Effizienz und Steuerbarkeit sowie Identität und Stimulation.

Ein Item umfasst jeweils zwei entgegengesetzte Attribute, wie z.B. zurückweisend/einladend, unpraktisch/praktisch oder stillos/stilvoll. Bewertungen im negativen Bereich der Skala werden jeweils mit dem negativen Attribut des Items assoziiert, während der positive Bereich die Einschätzung der Befragten zum positiven Attribut anzeigt. Der Nullpunkt zeigt eine Ambivalenz in der Bewertung eines Items an.

Mit den Darstellungen auf den folgenden Seiten zeigen die Polaritätenprofile den direkten Vergleich von Nutzungserlebnissen am Arbeitsplatz auf dem HTW Campus und Homeoffice sowie die Bewertung differenzierter Gruppierungen bei den Befragten (Gender, Status, Alter, Arbeitsplatzorganisation und Campus) in Bezug auf den Arbeitsplatz an der Hochschule und im Homeoffice.

Gesamtüberblick Bewertung Arbeitsplatz HTW Berlin und Homeoffice

Abb. 16: Polaritätenprofil Gesamtüberblick



Mittelwerte Arbeitsplatz HTW Berlin ●
 Mittelwerte Arbeitsplatz Homeoffice ●

Der Arbeitsplatz im Homeoffice wird von den Befragten im Vergleich zum Arbeitsplatz an der HTW Berlin durchgehend attraktiver wahrgenommen, insbesondere bei den Attributen einladend, anziehend, angenehm, motivierend und sympathisch.

Die pragmatischen Qualitäten, Effizienz, Durchschaubarkeit und Steuerbarkeit, werden für den Arbeitsplatz an der HTW Berlin von den Befragten als positiver bewertet als für das Homeoffice.

Das Homeoffice wird insbesondere als weniger praktisch, einfach, übersichtlich, aufgeräumt, voraussagbar, unterstützend und erwartungskonform angesehen.

Von allen Befragten wird der Arbeitsplatz an der HTW Berlin und im Homeoffice als eher pragmatisch und bei dem Item technisch/menschlich als neutral wahrgenommen.

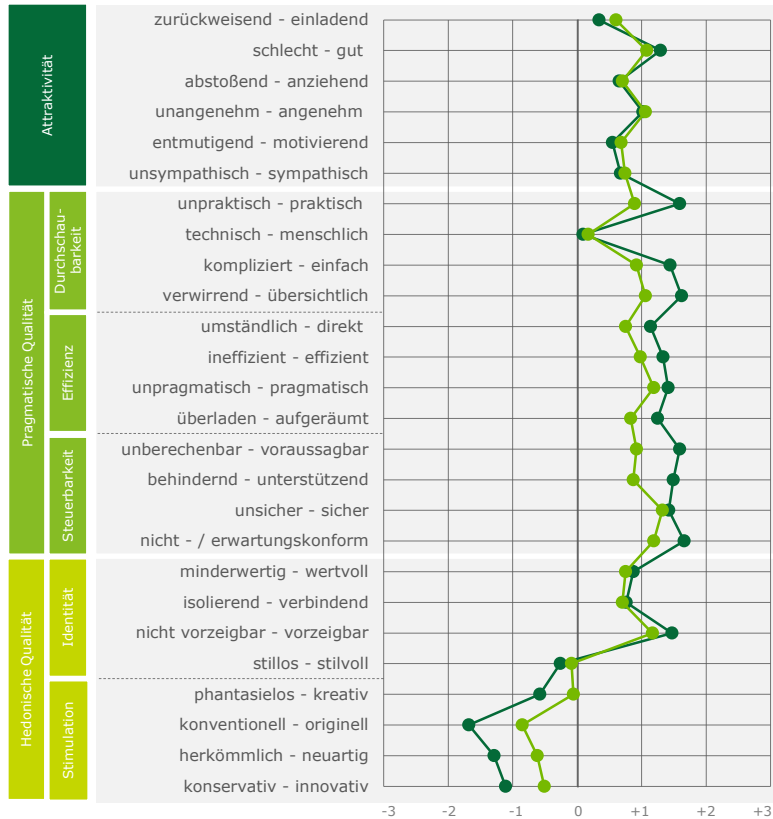
In der Kategorie Identität wird das Homeoffice als isolierend und der Arbeitsplatz an der HTW als verbindend empfunden. Des Weiteren wird das Homeoffice als weniger vorzeigbar bewertet.

In der Kategorie Stimulation werden drei von vier Items für das Homeoffice positiv und alle Attribute für den Arbeitsplatz an der HTW Berlin negativ bewertet.

Beim Vergleich der Arbeitsplätze an der HTW Berlin und im Homeoffice zeigen die Items der hedonischen Qualität eine stärkere entgegengesetzte Ausprägung, als die der pragmatischen Qualität und Attraktivität mit einer durchgehend positiven Bewertung.

Bewertung Arbeitsplatz HTW Berlin - Gender

Abb. 17: Polaritätenprofil Gender HTW



In der Dimension Attraktivität liegen wie bei dem Aspekt der Identität in der Dimension der hedonischen Qualität keine geschlechter-spezifischen Unterschiede bei der Bewertung des Arbeitsplatzes an der HTW Berlin vor.

Bei allen drei Kriterien der pragmatischen Qualität, mit den Aspekten Durchschaubarkeit, Effizienz und Steuerbarkeit, schreiben Frauen dem Arbeitsplatz an der HTW eine höhere Funktionalität zu. Sie bewerten den Arbeitsplatz auf dem Campus als praktischer, einfacher, übersichtlicher, direkter, effizienter, pragmatischer, aufgeräumter, voraussagbarer, unterstützender und erwartungskonformer.

Lediglich die zwei Items technisch/menschlich und unsicher/sicher werden von den weiblichen und männlichen Befragten annähernd gleich wahrgenommen.

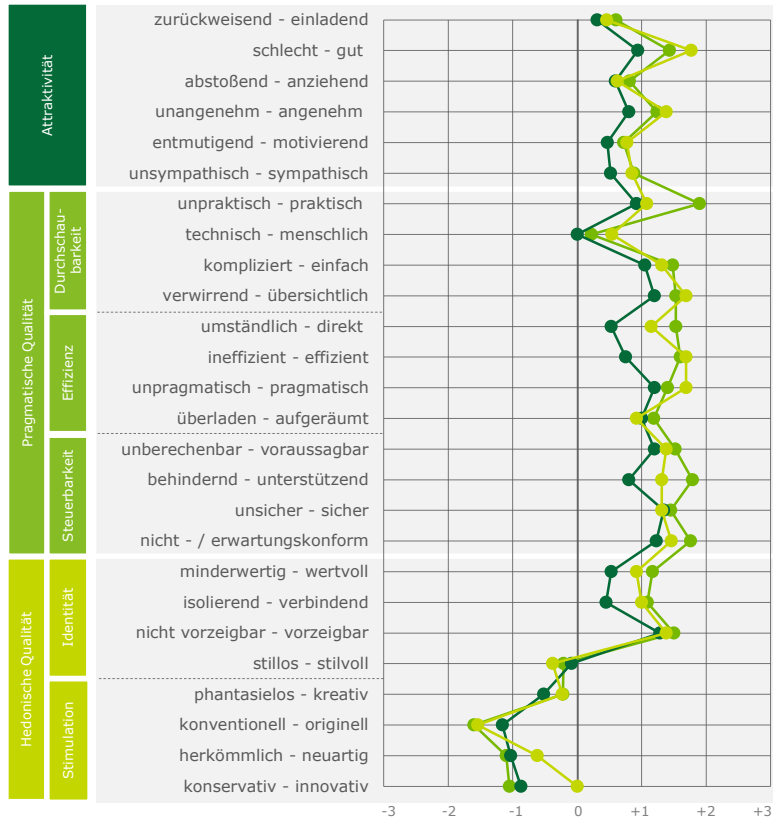
Die Bewertung des Kriteriums Stimulation fällt bei den weiblichen Befragten negativer aus. Frauen nehmen den Arbeitsplatz an der HTW als phantasieloser, konventioneller, herkömmlicher und konservativer wahr.

Beim Vergleich der Geschlechter zeigt sich, dass der Arbeitsplatz an der HTW Berlin für Frauen eine höhere Funktionalität aber gleichzeitig eine geringere emotionale Ansprache im Kontext des Aspekts Stimulation aufweist.

Mittelwerte Weiblich ●
Mittelwerte Männlich ●

Bewertung Arbeitsplatz HTW Berlin - Status

Abb. 18: Polaritätenprofil Status HTW



Mittelwerte Professor_innen ●
 Mittelwerte Mitarbeiter_innen Verwaltung (MaV) ●
 Mittelwerte Wissenschaftliche Mitarbeiter_innen (WiMi) ●

Die Bewertung der Attraktivität des Arbeitsplatzes an der HTW Berlin fällt bei den Professor_innen durchgehend kritischer aus, als die der beiden anderen Statusgruppen, Mitarbeiter_innen Verwaltung und Wissenschaftliche Mitarbeiter_innen.

Auch in der überwiegenden Anzahl der Items in der Dimension der pragmatischen Qualität bewerten Professor_innen den Arbeitsplatz an der HTW Berlin als insgesamt weniger einfach, übersichtlich, direkt, effizient, pragmatisch, voraussagbarer und unterstützend.

Von den Mitarbeiter_innen der Verwaltung wird der Arbeitsplatz an der HTW als praktischer, direkter, unterstützender und erwartungskonformer als von den anderen zwei Statusgruppen wahrgenommen. Wissenschaftliche Mitarbeiter_innen bewerten den Arbeitsplatz an der Hochschule als übersichtlicher, effizienter und pragmatischer, als die zwei anderen Statusgruppen.

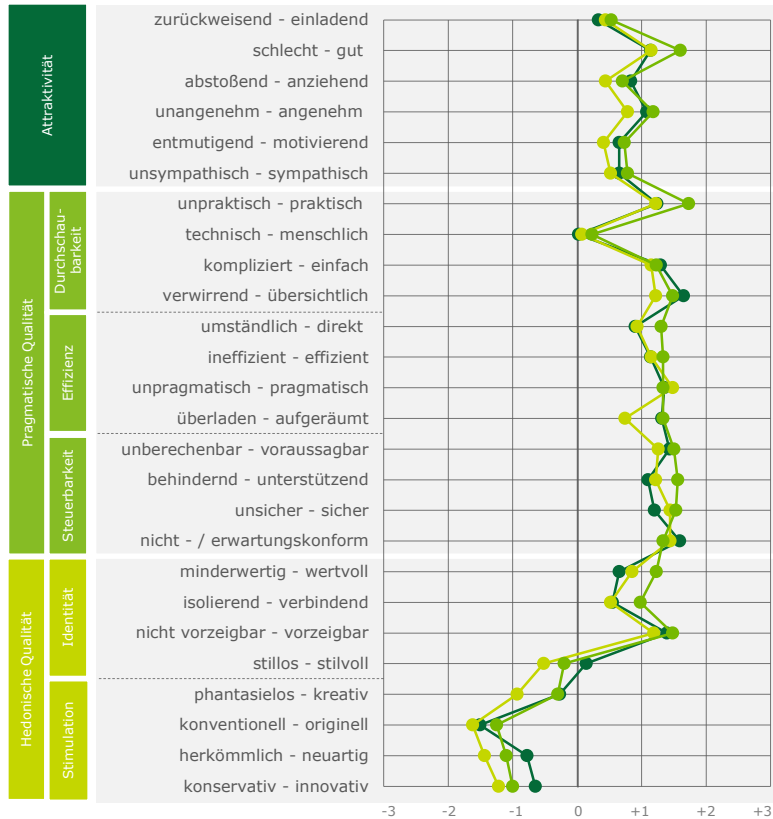
Im Bereich der Identität bewerten Professor_innen im Vergleich zu den anderen zwei Statusgruppen den Arbeitsplatz an der HTW Berlin als weniger wertvoll und verbindend.

Die Bewertung der Kategorie Stimulation liegt bei allen Statusgruppen im negativen Bereich. Lediglich die Wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen bewerten das Item konservativ/innovativ neutral.

Beim Vergleich der Statusgruppen zeigt sich, dass der Arbeitsplatz an der HTW Berlin generell als attraktiv und funktional wahrgenommen wird. Alle drei Statusgruppen bewerten den emotionalen Aspekt der Stimulation als negativ.

Bewertung Arbeitsplatz HTW Berlin - Alter

Abb. 19: Polaritätenprofil relevante Altersgruppen HTW



- Mittelwerte Altersgruppe 51-60 Jahre ●
- Mittelwerte Altersgruppe 41-50 Jahre ●
- Mittelwerte Altersgruppe 31-40 Jahre ●

Die Altersgruppe 41-50 Jahre bewertet den Arbeitsplatz an der HTW als geringfügig attraktiver als die jüngere Altersgruppe (31-40 Jahre) und ältere Altersgruppe (51-60 Jahre).

Die Bewertung der pragmatischen Qualitäten fällt beim Vergleich der Altersgruppen relativ ähnlich aus, wobei die mittlere Altersgruppe eine positivere Einschätzung vornimmt. Die Altersgruppe 41-50 Jahre nimmt den Arbeitsplatz an der HTW als praktischer, direkter und effizienter wahr als die Altersgruppen 31-40 Jahre sowie 51-60 Jahre.

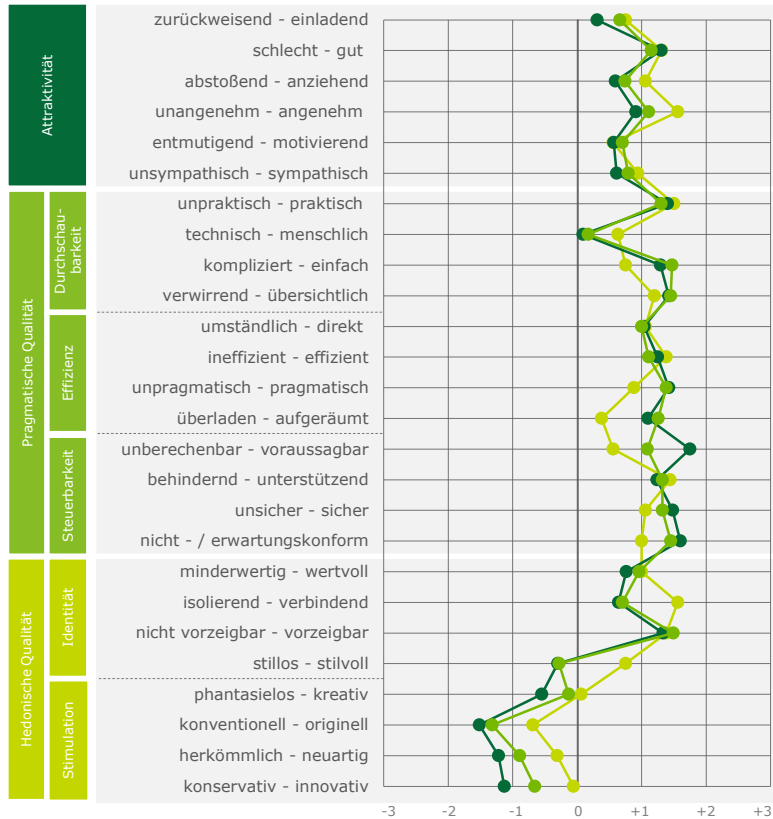
Die Altersgruppe 31-40 Jahre bewertet den Arbeitsplatz an der Hochschule als weniger übersichtlich und aufgeräumt als die beiden älteren Altersgruppen. Diese Einschätzung der Altersgruppe 31-40 Jahre entspricht aber auch der Bewertung des Arbeitsplatzes im Homeoffice.

Die Bewertung des Aspekts Stimulation fällt bei der Altersgruppe 31-40 Jahre tendenziell negativer aus, als die der beiden älteren Altersgruppen. Die mittlere Altersgruppe 41-50 Jahre empfindet den Arbeitsplatz an der HTW als wertvoller und verbindender als die beiden anderen Altersgruppen, während die Altersgruppe 51-60 Jahre ihn als stilvoll und weniger herkömmlich und konservativ bewertet.

Beim Vergleich der Altersgruppen zeigt sich, dass Personen der mittleren Altersgruppe 41-50 Jahre den Arbeitsplatz an der HTW Berlin als attraktiver, funktionaler sowie identitätsstiftender wahrnehmen, als die Befragten der jüngeren und älteren Altersgruppe.

Bewertung Arbeitsplatz HTW Berlin - Arbeitsplatzorganisation

Abb. 20: Polaritätenprofil Arbeitsplatz HTW



Mittelwerte Einpersonnenbüro ●
 Mittelwert Zweipersonnenbüro ●
 Mittelwert Mehrpersonnenbüro ●

Der Arbeitsplatz an der HTW wird von den Befragten mit Mehrpersonnenbüros sowohl als anziehender als auch angenehmer und sympathischer bewertet.

Der Arbeitsplatz an der HTW wird von den Kolleg_innen mit Mehrpersonnenbüros als menschlicher, jedoch in den Kategorien Effizienz und Steuerbarkeit als weniger einfach und übersichtlich sowie weniger pragmatisch, aufgeräumt, voraussagbar, sicher und erwartungskonform bewertet als von Personen mit Einzel- und Zweipersonnenbüros.

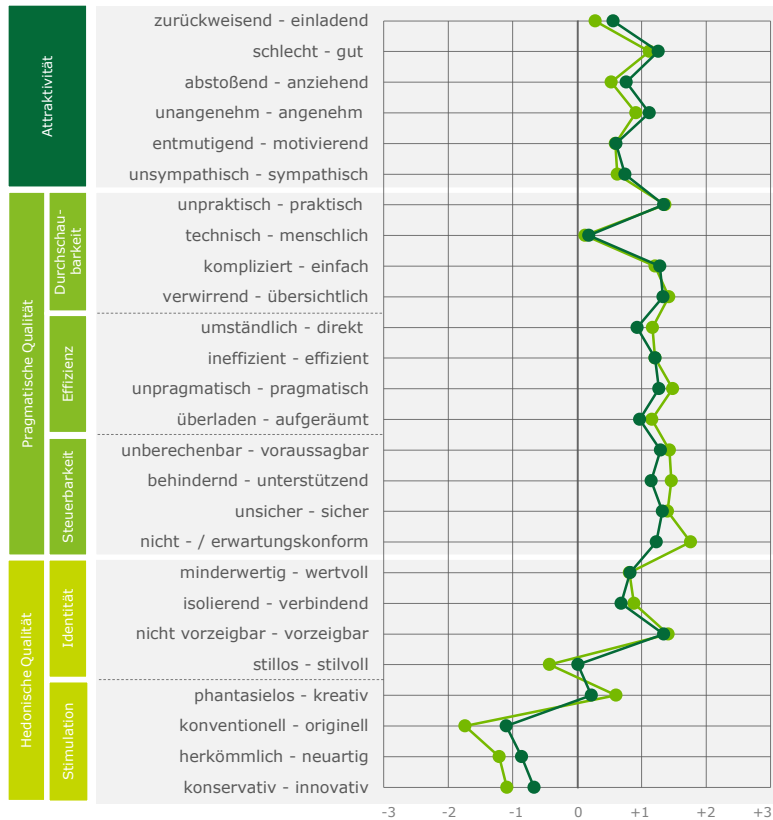
In dem Item unberechenbar/voraussagbar fällt die Bewertung bei Beschäftigten mit Einzelbüro am besten aus.

Die Bewertung der hedonischen Qualität bei Personen mit Mehrpersonnenbüros fällt deutlich positiver aus. Diese empfinden den Arbeitsplatz an der HTW als verbindender und stilvoller sowie weniger konventionell, herkömmlich und konservativ. Die Items des Kriteriums Stimulation werden von allen drei Gruppen negativ bewertet; mit den schlechtesten Werten bei den Mitarbeiter_innen in Einzel- bzw. Zweipersonnenbüros.

Bei der Arbeitsplatzorganisation zeigt sich, dass Personen in Mehrpersonnenbüros ihren Arbeitsplatz an der HTW Berlin als attraktiver, identitätsstiftender und stimulierender bewerten als Personen in Einzel- und Zweipersonnenbüros.

Bewertung Arbeitsplatz HTW Berlin - Campus

Abb. 21: Polaritätenprofil Campus



Mittelwerte Campus Wilhelminenhof ●
 Mittelwert Campus Treskowallee ●

Die Bewertung der Campusanlagen in der Dimension Attraktivität differiert lediglich minimal. Der Campus Wilhelminenhof wird als geringfügig einladender, anziehender und angenehmer wahrgenommen.

Auch in der Dimension der pragmatischen Qualität werden die zwei Campusanlagen fast gleichwertig wahrgenommen.

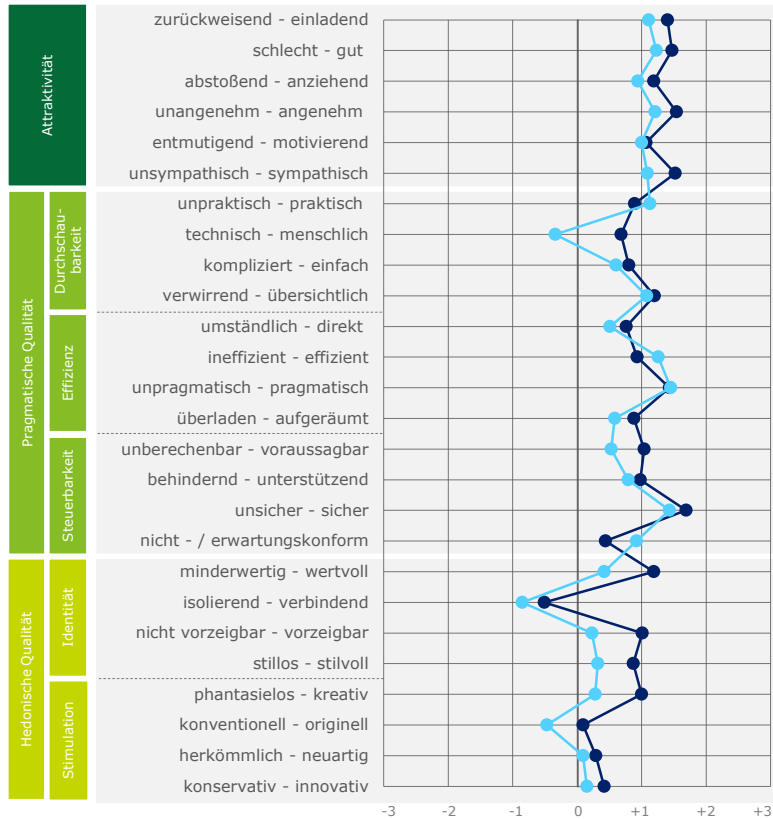
Der Campus Treskowallee wird als geringfügig pragmatischer, aufgeräumter, voraussagbarer, unterstützender und erwartungskonformer bewertet.

Der Campus Treskowallee wird bei den hedonischen Qualitäten als stillloser, konventioneller, herkömmlicher und konservativer bewertet als der Campus Wilhelminenhof. Allerdings fällt die Bewertung des Campus Treskowallee für das Attribut kreativ positiver aus.

Beim Vergleich der zwei Campusanlagen zeigen sich nur geringfügig Unterschiede bei der Bewertung der Nutzungserlebnisse. Der Campus Treskowallee wird beim Aspekt der Steuerbarkeit positiver wahrgenommen und beim Aspekt der Stimulation als negativer bewertet.

Bewertung Arbeitsplatz Homeoffice - Gender

Abb. 22: Polaritätenprofil Gender Homeoffice



Mittelwerte Weiblich ●
Mittelwert Männlich ●

Der Arbeitsplatz im Homeoffice wird von Frauen über alle Items hinweg als attraktiver bewertet als von Männern.

Während Frauen das Homeoffice als menschlich wahrnehmen, bewerten Männer den Arbeitsplatz im Homeoffice eher als technisch.

Die weiblichen Befragten nehmen das Homeoffice als einfacher, direkter, aufgeräumter, voraussagbarer, unterstützender und sicherer wahr.

Die männlichen Befragten bewerteten das Homeoffice lediglich bei den Attributen praktisch, effizient und erwartungskonform positiver als ihre Kolleginnen.

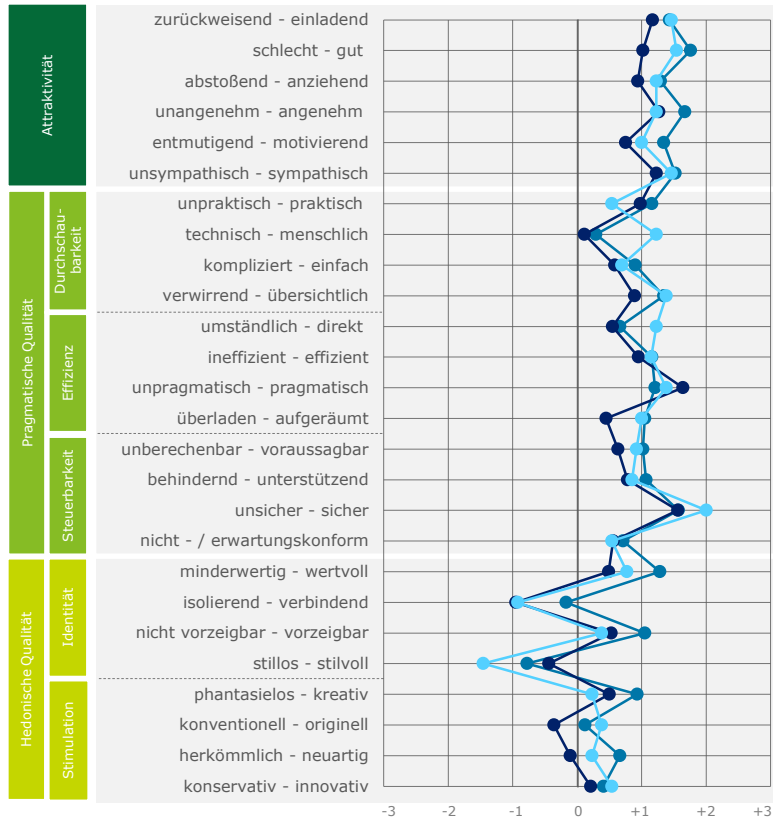
Insgesamt nehmen die weiblichen Befragten das Homeoffice aus der emotionalen Perspektive positiver wahr als Männer.

In der Bewertung des Homeoffice als vorzeigbarer, stilvoller, kreativer und origineller sind die größten Differenzen im Vergleich zur Bewertung durch die männlichen Befragten erkennbar.

Beim Vergleich der Geschlechter zeigt sich, dass das Homeoffice von Frauen als attraktiver, funktionaler, stimulierender und identitätsstiftender bewertet wird als von Männern.

Bewertung Arbeitsplatz Homeoffice - Status

Abb. 23: Polaritätenprofil Status Homeoffice



Mittelwerte Professor_innen ●
 Mittelwerte Mitarbeiter_innen Verwaltung ●
 Mittelwerte Wissenschaftliche Mitarbeiter_innen ●

Der Arbeitsplatz im Homeoffice wird von allen Statusgruppen positiv bewertet. Am positivsten fällt die Bewertung durch die Mitarbeiter_innen in der Verwaltung aus; die Professor_innen bewerten den Arbeitsplatz im Homeoffice kritischer.

Auch in der Dimension der pragmatischen Qualität nehmen Professor_innen den Arbeitsplatz im Homeoffice weniger positiv wahr, insbesondere bei den Aspekten übersichtlich, aufgeräumt und voraussagbar. Im Vergleich zu den anderen zwei Statusgruppen bewerten sie das Homeoffice aber als pragmatischer.

Während Mitarbeiter_innen der Verwaltung und Professor_innen das Attribut technisch/menschlich eher neutral einschätzen, bewerten Wissenschaftliche Mitarbeiter_innen das Homeoffice deutlich menschlicher.

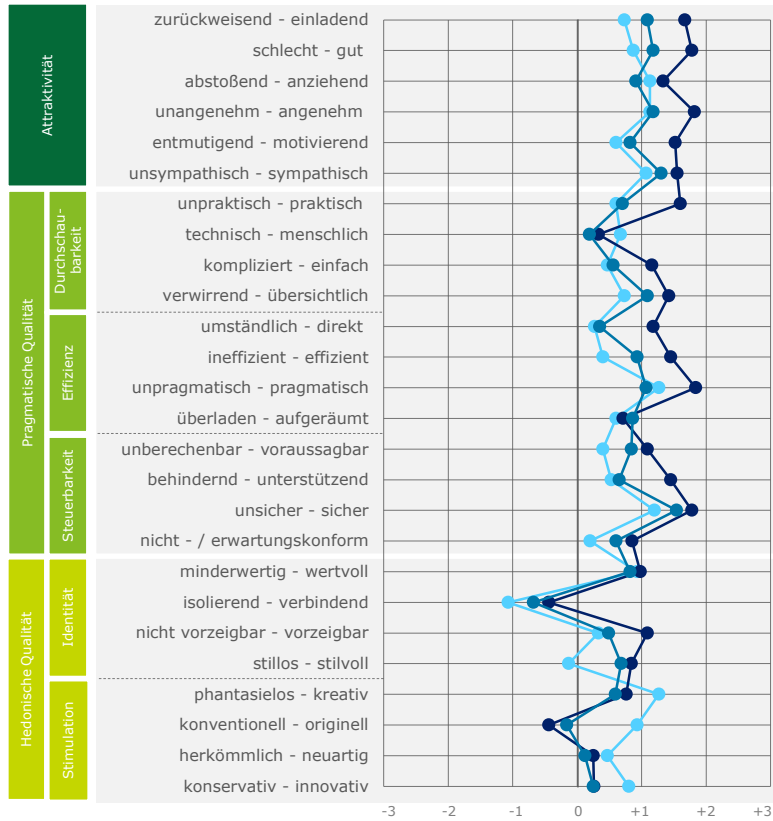
Die Bewertung der hedonischen Qualität fällt bei den Mitarbeiter_innen in der Verwaltung positiver aus, als die der beiden anderen Statusgruppen.

Professor_innen bewerten das Homeoffice bei den Items konventionell/originell sowie herkömmlich/neuartig in der Kategorie Stimulation als einzige Statusgruppe negativ.

Beim Vergleich der Statusgruppen zeigt sich, dass Professor_innen das Homeoffice in allen drei Dimensionen, Attraktivität sowie pragmatische und hedonische Qualität, weniger positiv bewerten als die zwei anderen Statusgruppen.

Bewertung Arbeitsplatz Homeoffice - Arbeitsplatzorganisation

Abb. 24: Polaritätenprofil Arbeitsplatzorganisation Homeoffice



Mittelwerte Arbeitszimmer ●
 Mittelwerte Arbeitsplatz mit Mehrfachnutzung ●
 Mittelwerte kein fester Arbeitsplatz ●

Die Bewertung der Attraktivität des Homeoffice fällt bei den Befragten mit einem Arbeitszimmer durchgehend positiver aus, als bei Personen mit einem Arbeitsplatz in einem Zimmer mit Mehrfachnutzung bzw. ohne einen festen Arbeitsplatz in der eigenen Wohnung.

Mit Ausnahme der Items technisch/menschlich sowie überladen/aufgeräumt fällt auch die Bewertung der pragmatischen Qualitäten durch Personen mit einem Arbeitsplatz in einem Arbeitszimmer deutlich positiver aus.

Bei den Befragten ohne festen Arbeitsplatz liegt eine schlechtere Bewertung bei den Attributen übersichtlich, effizient, voraussagbar und erwartungskonform als bei den anderen beiden Gruppen vor.

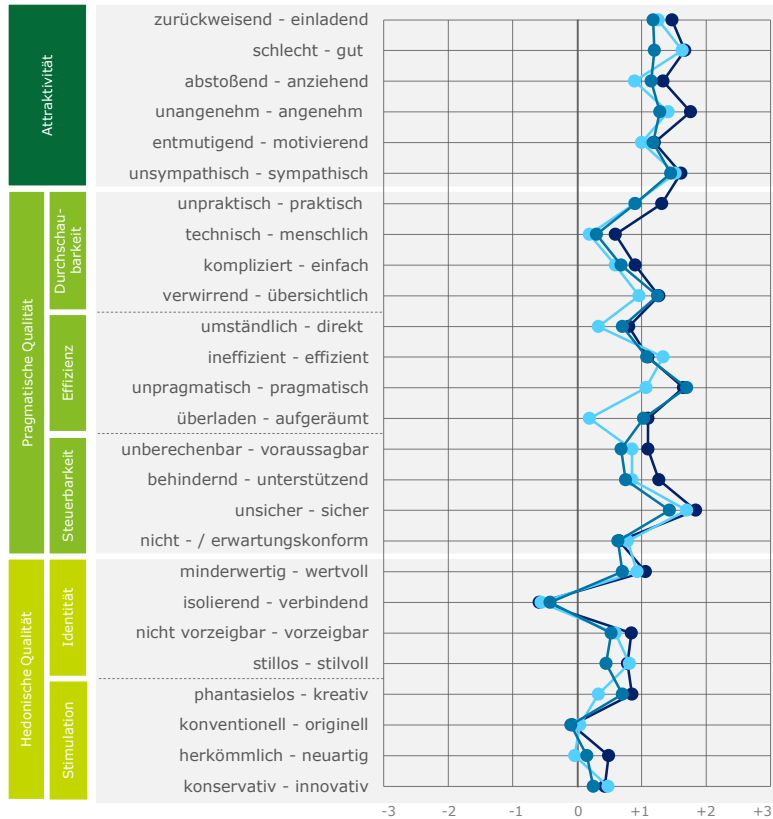
Die Befragten ohne einen festen Arbeitsplatz bewerten das Homeoffice bei allen Items in der Kategorie Stimulation positiver, aber gleichzeitig in der Kategorie Identität als isolierender und stiller sowie weniger vorzeigbar.

Die Beschäftigten mit einem Arbeitszimmer nehmen das Homeoffice als eher konventionell wahr.

Bei der Arbeitsplatzorganisation im Homeoffice zeigt sich, dass die Befragten mit einem Arbeitszimmer das Homeoffice als attraktiver und funktionaler bewerten, aber Personen ohne festen Arbeitsplatz das Zuhause als stimulierender wahrnehmen.

Bewertung Arbeitsplatz Homeoffice - Alter

Abb. 25: Polaritätenprofil Altersgruppen Homeoffice



- Mittelwerte Altersgruppe 51-60 Jahre ●
- Mittelwerte Altersgruppe 41-50 Jahre ●
- Mittelwerte Altersgruppe 31-40 Jahre ●

Alle Altersgruppen von 31 bis 60 Jahren bewerten den Arbeitsplatz im Homeoffice in der Dimension Attraktivität als durchweg positiv. Die Altersgruppe 51-60 Jahre bewertet das Zuhause als minimal einladender, anziehender und angenehmer als die jüngeren Altersgruppen.

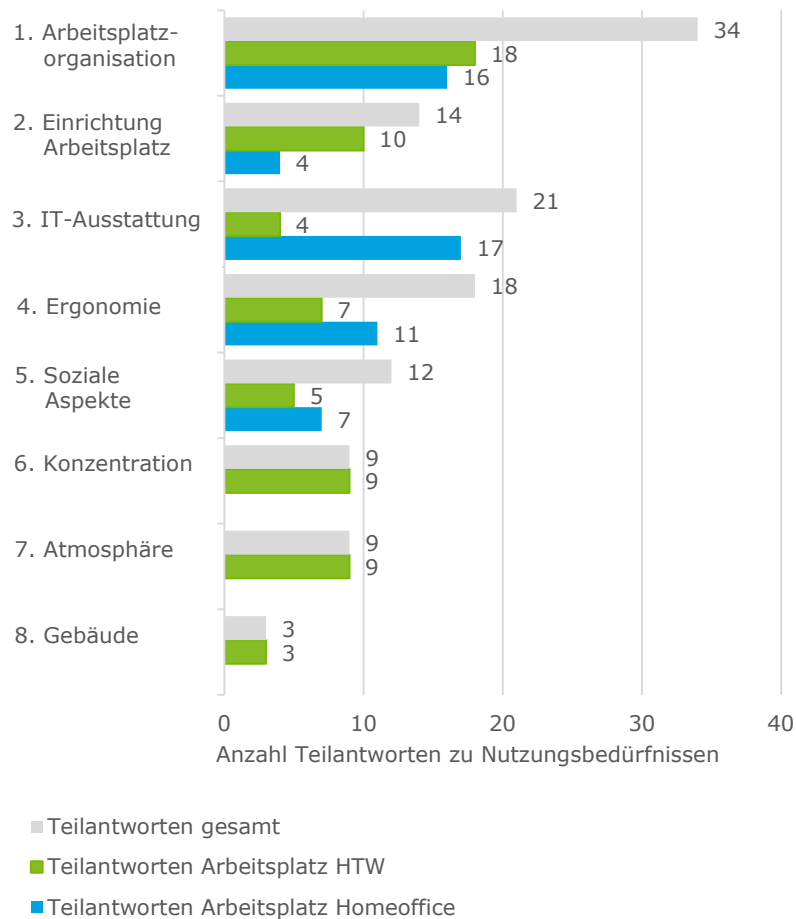
Die Altersgruppe 31-40 Jahre nimmt das Homeoffice – wie auch den Arbeitsplatz an der HTW Berlin – als weniger übersichtlich, direkt, aufgeräumt und pragmatisch wahr, als die beiden älteren Altersgruppen.

Die Bewertung der Kategorie Steuerbarkeit fällt bei den Aspekten voraussagbar, unterstützend und sicher in der Altersgruppe 51-60 Jahre positiver aus, als bei den beiden jüngeren Altersgruppen.

Bezüglich der hedonischen Qualität sind keine relevanten Unterschiede zwischen den Altersgruppen erkennbar. Die Altersgruppe 51-60 Jahre nimmt das Homeoffice lediglich als minimal neuartiger, kreativer und vorzeigbarer wahr, als die beiden jüngeren Altersgruppen.

Beim Vergleich der Altersgruppen zeigt sich, dass die ältere Altersgruppe das Homeoffice als (geringfügig) attraktiver und die jüngere Altersgruppe als weniger funktional bewerten.

Abb. 26: Übersicht Kategorien Nutzungsbedürfnisse



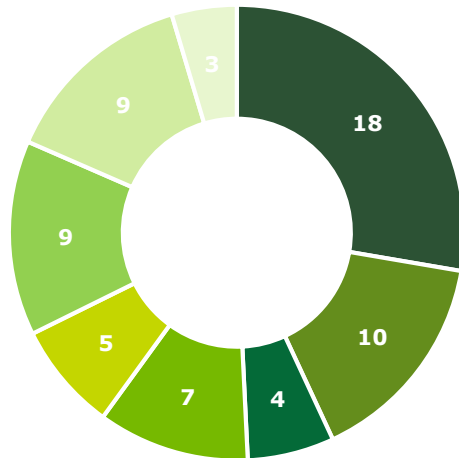
Zusammenfassung Nutzungsbedürfnisse

Im Rahmen der Studie „Working From home?“ wurde den Befragten die Möglichkeit gegeben sich über ihre Bedürfnisse und Anforderungen zur Arbeitsplatzgestaltung an der HTW Berlin und im Homeoffice zu äußern. Insgesamt wurden 50 Kommentare zum Arbeitsplatz im Homeoffice sowie 43 Kommentare zum Arbeitsplatz an der HTW formuliert.

Analog zur höheren Beteiligung von Frauen an der Befragung (vgl. Soziodemografische Daten) stammen 61 der Kommentare von Frauen während lediglich 32 der Kommentare von Männern geäußert wurden. Ein Hintergrund dafür könnte aber auch bei den Erkenntnissen dieser Studie liegen, dass Frauen sowohl die Attraktivität des Arbeitsplatzes als auch dessen hedonische Qualität, im Kontext von Identität und Stimulation, als relevanter einstufen als ihre männlichen Kollegen (vgl. Bewertungskriterien der Arbeitsplatzqualität). Des Weiteren zeigen aktuelle Studien über die Auswirkungen des Homeoffice in der Pandemie, dass „Frauen durch den vermehrten Einsatz von Homeoffice und allgemein durch die Corona-Pandemie stärker beeinträchtigt [sind] als Männer“ (Demmelhuber et al. 2020:1).

Bei der Auswertung der Kommentare zu Nutzungsbedürfnissen konnten die in der Abbildung 26 aufgeführten acht Kategorien identifiziert werden. Die Cluster 1-5 sind dem Arbeitsplatz an der HTW und dem Homeoffice sowie die Cluster 6-8 ausschließlich der HTW zugeordnet. Einige Kommentare können mehreren Kategorien zugeordnet werden, sofern durch die Befragten verschiedene Aspekte thematisiert wurden. Somit werden im Folgenden 120 Teilantworten ausgewertet. 80 dieser Teilantworten stammen von Frauen, während 40 von Männern getätigt wurden. Sowohl die weiblichen als auch männlichen Befragten äußerten zum Großteil Änderungsvorschläge.

Abb. 27: Kategorisierung Arbeitsplatz HTW



- 1. Arbeitsplatzorganisation (N=18)
- 2. Einrichtung des Arbeitsplatzes (N=10)
- 3. IT-Ausstattung (N=4)
- 4. Ergonomie (N=7)
- 5. Soziale Aspekte (N=5)
- 6. Konzentration (N=9)
- 7. Atmosphäre (N=9)
- 8. Gebäude (N=3)

Arbeitsplatzorganisation

Nutzungsbedürfnisse Arbeitsplatz HTW

Bei den freien Kommentaren zu Nutzungsbedürfnissen am Arbeitsplatz der HTW Berlin bildet der Aspekt Arbeitsplatzorganisation das größte Cluster mit 18 Kommentaren. Hier wurde in 12 Anmerkungen der Wunsch zur Einführung von hybriden Arbeitsmodellen, u.a. auch mit Desksharing-Konzepten, geäußert. In fünf Antworten hingegen äußerten die Befragten den Wunsch nach einem festen Einzelarbeitsplatz. Des Weiteren wurde in dieser Kategorie die Notwendigkeit zur kurzfristigen Verfügbarkeit von Besprechungsräumen, aber auch die Möglichkeit bei Bedarf ungestört arbeiten zu können erwähnt.

„ Durch das Mehrpersonenbüro liegt es nicht in der eigenen Hand, ob man für die aktuelle Arbeitsaufgabe Ruhe hat oder nicht. Andererseits ist der Austausch mit Kollegen und deren Anwesenheit, z.B. für kurze Rückfragen, oft auch angenehm und sinnvoll. Das fehlt im Homeoffice.“

Wissenschaftliche Mitarbeiter_in, Campus Treskowallee

Einrichtung Arbeitsplatz

Dem zweitgrößten Cluster Einrichtung des Arbeitsplatzes sind zehn Kommentare zuzuordnen. Diese sind, bei sieben Anmerkungen im Zusammenhang mit einer hohen Zufriedenheit am Arbeitsplatz auf dem Campus, positiv konnotiert. In drei der Antworten wurden Verbesserungsvorschläge, wie beispielsweise die Aufteilung von Büros mit Hilfe von Trennwänden gefordert.

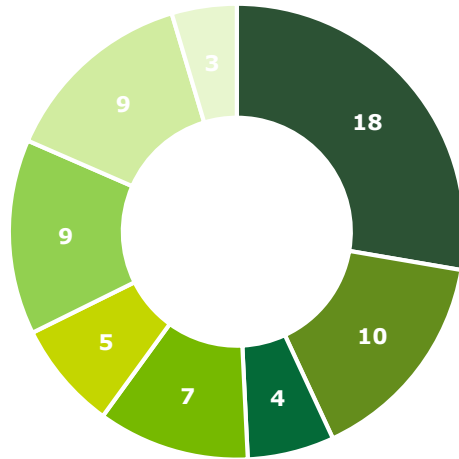
IT-Ausstattung

Im Cluster IT-Ausstattung mit vier Kommentaren wurden z.B. neue Monitore sowie die Lösung von Zugangsproblematiken bei Computersystemen gewünscht.

Ergonomie

Beim Aspekt der Ergonomie mit sieben Kommentaren ist mehrfach die Forderung nach ergonomischen Büromöbeln, insbesondere nach einem höhenverstellbaren Schreibtisch, genannt worden. In drei Antworten wurde die Ergonomie der Arbeitsplätze an der HTW positiv bewertet, wobei in zwei dieser Antworten explizit der höhenverstellbare Schreibtisch genannt wurde.

Abb. 27: Kategorisierung Arbeitsplatz HTW



- 1. Arbeitsplatzorganisation (N=18)
- 2. Einrichtung des Arbeitsplatzes (N=10)
- 3. IT-Ausstattung (N=4)
- 4. Ergonomie (N=7)
- 5. Soziale Aspekte (N=5)
- 6. Konzentration (N=9)
- 7. Atmosphäre (N=9)
- 8. Gebäude (N=3)

Soziale Aspekte

In der Kategorie Soziale Aspekte wird von den Befragten die Bedeutung des Arbeitsplatzes am Campus als Ort der Zusammenkunft und des Austausches zusammengefasst. In drei von fünf Antworten wird die Relevanz der räumlichen Nähe zu Kolleg_innen und Studierenden betont.

„ Würde mir mehr Nähe zu den Studierenden wünschen, sprich ein Büro welches auf diese einladend wirkt und an dem sie auch öfters vorbeilaufen“

Mitarbeiter_in Verwaltung, Campus Treskowallee

Konzentration

Gleichzeit wurde darauf hingewiesen, dass dem Vorteil der sozialen Anbindung in einem Mehrpersonenbüro die Ablenkungen durch weitere Personen im Raum beim konzentrierten Arbeiten entgegensteht. Dies entspricht auch weiteren Kommentaren des Clusters Konzentration. Hier verweisen die Befragten darauf, dass sie im Einzelbüro ungestörter Arbeiten können bzw. wird das Homeoffice als der präferierte Arbeitsort für konzentriertes Arbeiten genannt.

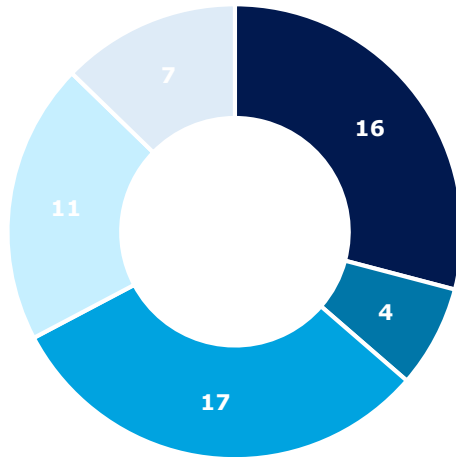
Atmosphäre

Neun Antworten können dem Cluster Atmosphäre zugeordnet werden. Während hier keine spezifischen Anforderungen formuliert wurden, ist zu erkennen, dass das Wohlbefinden im Homeoffice größer ist. So wurden eine kalte Atmosphäre am Arbeitsplatz und das Fehlen innovativerer und individuellerer Arbeitsplätze in der Verwaltung genannt. Nur Personen, die eigene Gestaltungsmöglichkeiten, wie Wandfarbe bzw. kein Standard-Mobiliar im Büro, nutzen, betonen die einladende Atmosphäre bzw. das positive Gefühl der Identifikation mit dem Arbeitsplatz.

Gebäude

In der Kategorie Gebäude wurden beim Campus Wilhelminenhof die bauliche Instandhaltung, beispielsweise die Funktionalität von Aufzügen, sowie eine kalte Atmosphäre bemängelt.

Abb. 28: Kategorisierung Arbeitsplatz Homeoffice



- 1. Arbeitsplatzorganisation (N=16)
- 2. Einrichtung des Arbeitsplatzes (N=4)
- 3. IT-Ausstattung (N=17)
- 4. Ergonomie (N=11)
- 5. Soziale Aspekte (N=7)

Arbeitsplatzorganisation

Nutzungsbedürfnisse Arbeitsplatz Homeoffice

Bei den Kommentaren zu Nutzungsbedürfnissen am Arbeitsplatz im Homeoffice bildet der Aspekt Arbeitsplatzorganisation das zweitgrößte Cluster mit 16 Kommentaren. Die Mehrzahl der Kommentare verweist auf eingeschränkte Gestaltungsspielräume aufgrund finanzieller und räumlicher Limitationen, wie z.B. eine zu kleine Wohnung, keine Ablagemöglichkeiten oder kein eigenes Arbeitszimmer. Die Beschränkungen räumlicher Gegebenheiten im Homeoffice beeinflussen laut der Befragten die Konzentrationsfähigkeit sowie die gewünschte Trennung von Arbeit und Privatem. Als positive Aspekte des Homeoffice wurden die Zeiteinsparung durch den Wegfall des Arbeitsweges, die freiere Gestaltung der Arbeitszeiten und die verringerten Konzentrationsstörungen im Vergleich zum Büro auf dem Campus genannt.

„ Bei mir steht der Schreibtisch im Schlafzimmer; aus Platzgründen gibt es kein separates Arbeitszimmer. Dadurch finde ich es schwierig, Arbeit von Privatem zu trennen [...] Positiv ist, dass man sich die Zeit etwas freier einteilen und auch Phasen der Konzentration ohne Störung haben kann.“

Wissenschaftliche Mitarbeiter_in, Campus Wilhelminenhof

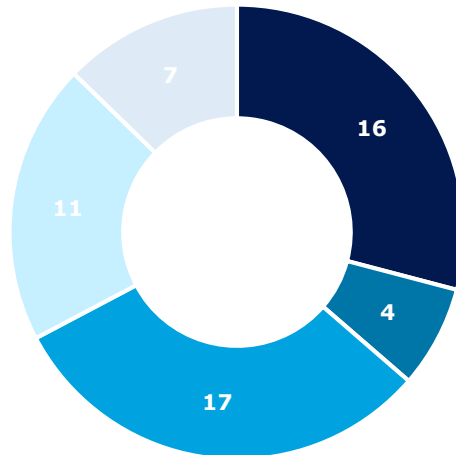
Einrichtung Arbeitsplatz

Die Kategorie Einrichtung des Arbeitsplatzes bildet mit vier Antworten das kleinste Cluster. Hier wird z.B. die finanzielle Unterstützung der Hochschule bei der Einrichtung des Arbeitsplatzes im Homeoffice gewünscht.

IT-Ausstattung

Mit 17 Kommentaren bildet die Kategorie IT-Ausstattung das größte Cluster. Vermehrt wurde hier auf die Notwendigkeit eines zweiten Bildschirms, der Digitalisierung von Akten und Prozessen sowie einer stabilen Telefonverbindung über den Rechner hingewiesen. Es wurde sich aber auch dankend über den technischen Support an der HTW und die Unterstützung bei der technischen Ausstattung im Homeoffice geäußert.

Abb. 28: Kategorisierung Arbeitsplatz Homeoffice



- 1. Arbeitsplatzorganisation (N=16)
- 2. Einrichtung des Arbeitsplatzes (N=4)
- 3. IT-Ausstattung (N=17)
- 4. Ergonomie (N=11)
- 5. Soziale Aspekte (N=7)

Ergonomie

Beim Aspekt der Ergonomie, dem elf Antworten zugeordnet sind, wurde vermehrt der Wunsch nach Gesundheitsprävention durch ergonomische Büromöbel und deren Finanzierung durch die Hochschule erwähnt. Insbesondere ein höhenverstellbarer Schreibtisch, ein hochwertiger Bürostuhl und ein zweiter Bildschirm wurden von den Befragten als wichtige Einrichtungsgegenstände aufgeführt.

„**Ergonomische Gestaltung des Arbeitsplatzes [im Homeoffice] zwecks Gesundheitsprävention nach dem Standard meines HTW-Arbeitsplatzes**“

Mitarbeiter_in Verwaltung, Campus Treskowallee

Soziale Aspekte

In der Kategorie soziale Aspekte werden fehlende soziale Kontakte im Homeoffice thematisiert. Des Weiteren wurde der Wunsch nach einer wertschätzenden und regelmäßigen Kommunikation mit Vorgesetzten sowie der notwendige Austausch mit Kolleg_innen und Studierenden betont.

Literaturverzeichnis

Alipour, Jean-Victor; Falck, Oliver; Schüller, Simone (2020): Homeoffice während der Pandemie und die Implikationen für eine Zeit nach der Krise. Coronakrise: Analyse und ifo-Vorschläge zur Überwindung der Krise. ifo Schnelldienst, 73. Jg. (7), S. 30–36.

Demmelhuber, Katrin; Englmaier, Florian; Leiss, Felix; Möhrle, Sascha; Peichl, Andreas; Schröter, Theresa (2020): Homeoffice vor und nach Corona. Auswirkungen und Geschlechterbetroffenheit. ifo Schnelldienst, 73. Jg. (14), S. 1–4.

Hassenzahl, Marc; Burmester, Michael; Koller, Franz (2003): AttrakDiff: Ein Fragebogen zur Messung wahrgenommener hedonischer und pragmatischer Qualität. In: Ziegler, Jürgen; Szwillus, Gerd (Hrsg.): Mensch & Computer 2003. Interaktion in Bewegung. Berichte des German Chapter of the ACM, Bd. 57. Wiesbaden: Vieweg+Teubner Verlag, S. 187–196.

Hofmann, Josephine; Piele, Alexander; Rief, Stefan (2020): Arbeiten in der Corona-Pandemie - Auf dem Weg zum New Normal. Stuttgart: Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation IAO.

Kunze, Florian; Hampel, Kilian; Zimmermann, Sophia (2020): Homeoffice in der Corona-Krise – eine nachhaltige Transformation der Arbeitswelt? COVID-19 und soziale Ungleichheit – Thesen und Befunde. Policy Paper, 2. Universität Konstanz.

Möhring, Katja; Naumann, Elias; Reifenscheid, Maximiliane; Weiland, Andreas; Blom, Annelies G.; Wenz, Alexander; Rettig, Tobias; Lehrer, Roni; Krieger, Ulrich; Juhl Sebastian; Friedel, Sabine; Fikel, Marina; Cornesse, Carina (2020): Die Mannheimer Corona-Studie. Schwerpunktbericht zur Nutzung und Akzeptanz von Homeoffice in Deutschland während des Corona-Lockdowns. Politische Ökonomie von Reformen. Mannheim.

Schrepp, Martin; Hinderks, Andreas; Thomaschewski, Jörg (2014): Applying the User Experience Questionnaire (UEQ) in Different Evaluation Scenarios. In: Marcus, Aaron (Hrsg.): Design, User Experience, and Usability. Theories, Methods, and Tools for Designing the User Experience. Lecture Notes in Computer Science, Volume 8517. Cham: Springer, S. 383–392.

Kontakt:

Prof. Dr. Katja Ninnemann

Hochschule für Technik und Wirtschaft

Wilhelminenhof 75A

12459 Berlin



**Hochschule für Technik
und Wirtschaft Berlin**

University of Applied Sciences