

INSTITUT FÜR WISSENSCHAFTSDIALOG

Ergebnisbericht zur Umfrage “Homeoffice - Ein Zukunftsmodell für die öffentliche Verwaltung?”

Begriffserklärung

HOMEOFFICE

Homeoffice gilt als Oberbegriff sowohl für die Konzepte der Telearbeit, für alternierende Telearbeit als auch für mobiles Arbeiten. Dabei gibt es Unterschiede, z.B. bezüglich des Arbeits- und Datenschutzes.

TELEARBEIT

Telearbeitsplätze sind vom Arbeitgeber fest eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze im Privatbereich der Beschäftigten, für die der Arbeitgeber eine mit den Beschäftigten vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit und die Dauer der Einrichtung festgelegt hat. Beim Kreis Lippe ist hier die alternierende Telearbeit entsprechend der geltenden Dienstvereinbarung gängige Praxis.

MOBILES ARBEITEN

Im Gegensatz zur Telearbeit ist mobiles Arbeiten (auch als Remote Work oder Mobile Office bezeichnet) bisher nicht gesetzlich definiert. Das mobile Arbeiten baut zwar, ebenso wie die Telearbeit, auf einer Verbindung zum Betrieb per Informations- und Kommunikationstechnik auf. Diese Arbeitsform zeichnet sich jedoch dadurch aus, dass sie weder an das Büro, noch an den häuslichen Arbeitsplatz gebunden ist. Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen können von beliebigen anderen Orten über das mobile Netz ihre Arbeit unabhängig von festen Arbeitszeiten und festen Arbeitsplätzen erledigen.

PHYSISCHER RAUM

Der physische Raum beschreibt einen realen Ort wie unter anderem ein Zimmer, ein Gebäude sowie gleichwohl ein Büro mit Schreibtisch.

Zudem wird er dadurch bestimmt, dass die konkrete Gegenwart von Objekten (wie Stühle, Schreibmaterialien etc.) und die körperliche Anwesenheit von Personen möglich sind.

DIGITALER RAUM

Der virtuelle Raum, hier gleichbedeutend mit dem Begriff digitaler Raum, beschreibt einen imaginären Ort, der nicht materiell greifbar ist.

Der virtuelle Raum kann nur mit Hilfe eines digitalen Gerätes (z.B. Computer, Handy etc.) betreten werden. Das Kommunizieren Personen und das Arbeiten im virtuellen Raum findet zu jedem Zeitpunkt ohne die körperliche Anwesenheit eines Gegenübers statt.

Teil A | Sozio-demografische Daten

The background features a vibrant red field with several overlapping, semi-transparent shapes. A large, rounded, dark red shape is positioned in the lower-left and center. To its right, a dark blue shape overlaps it. Further right, a lighter blue shape overlaps the dark blue one. The overall composition is modern and geometric.

Sozio-demografische Daten

Anzahl der Befragten

n = 169 (kontaktierte Personen - 508)

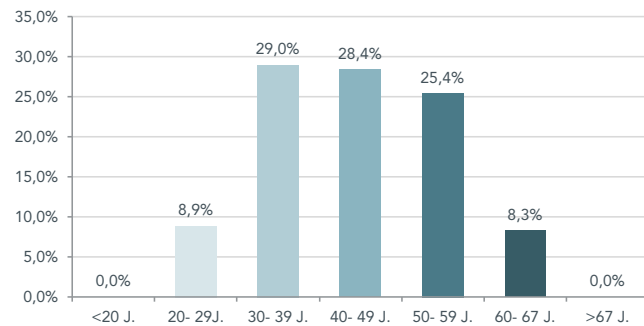
33% Beteiligung in der Organisation

Zeitraum der Befragung

14. Oktober - 06. November 2020

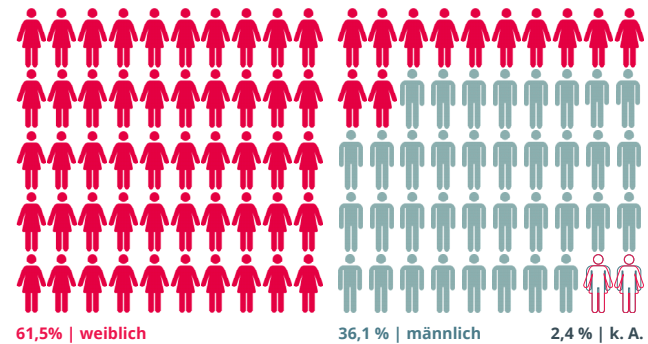
F1: Altersstruktur

Wie alt sind Sie?



F2: Geschlecht

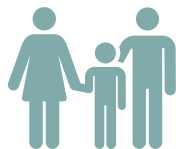
Welchem Geschlecht fühlen Sie sich zugehörig?



F3 | F4: Betreuung

F3: Betreuen Sie regelmäßig Kinder unter 18 Jahren?

F4: Betreuen Sie pflegebedürftige Angehörige?



38,5%

Über 1/3 der Befragten betreuen regelmäßig Kinder unter 18 Jahren.

3,5%

Nur ein kleiner Teil der Befragten betreuen Angehörige.



F5: Anonymisiert

Diese Frage wird aus Anonymisierungszwecken nicht veröffentlicht.

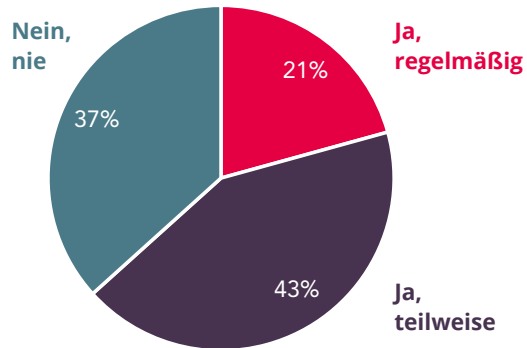
Teil B | Berufliche Situation



Berufliche Situation | Allgemein

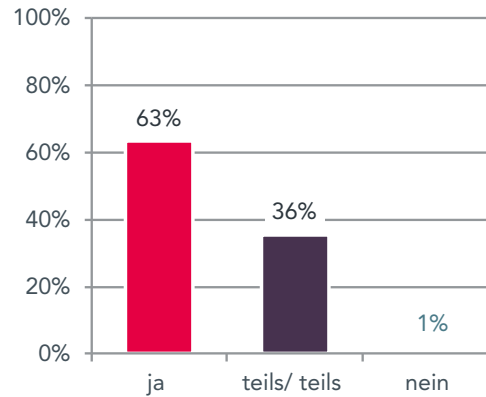
F6: Außendienst

Sind mit Ihrem Arbeitsplatz generell Tätigkeiten im Außendienst verbunden (z.B. Hausbesuche, Orts-terminen, Termine bei anderen Behörden etc.)?



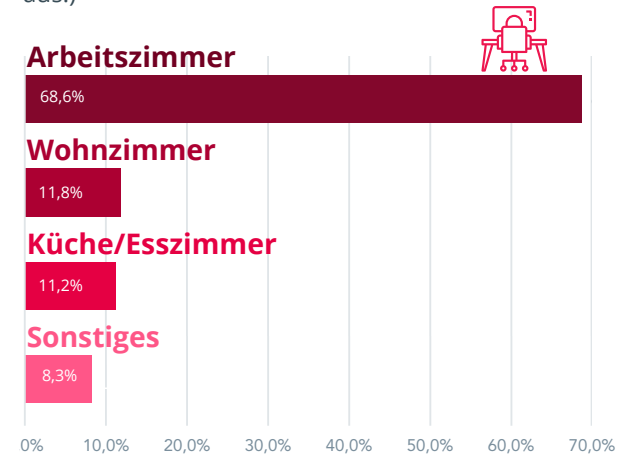
F8: Geeignet für Homeoffice

Schätzen Sie ein, ob ihre Tätigkeiten und Aufgaben für das Homeoffice (berücksichtigt auch Telearbeit und mobile Arbeit) prinzipiell geeignet sind.



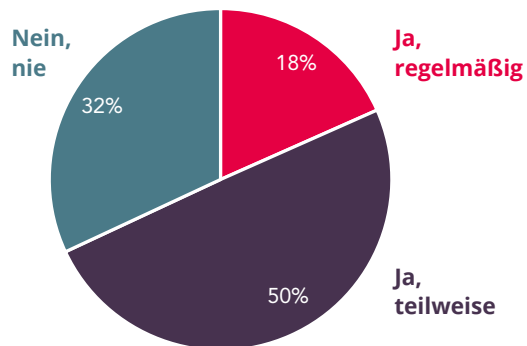
F11: Orte für die Arbeit

Welchen Raum nutzen Sie vorwiegend für das Arbeiten zu Hause? (Wählen Sie den am häufigst benutzten Ort aus!)



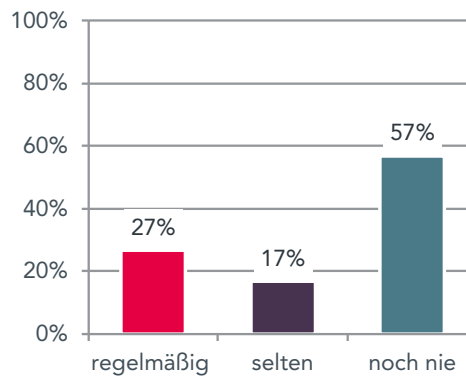
F7: Publikumsverkehr

Haben Sie generell Publikumsverkehr?



F9: Erfahrung im Homeoffice

Haben Sie schon vor der Covid-19 Pandemie im Homeoffice gearbeitet?



Berufliche Situation | Tätigkeiten

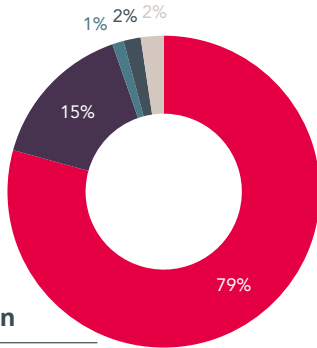
F10: Tätigkeiten

Welchen Ort bevorzugen Sie bei der Ausführung folgender Tätigkeiten?

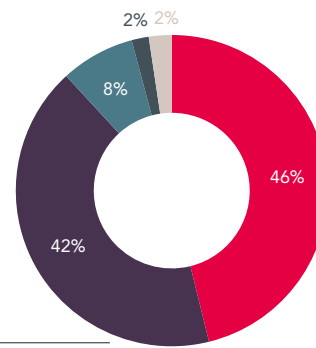
Legende

- Homeoffice
- teils Homeoffice, teils Büro
- Büro
- keine Variante
- keine Angabe

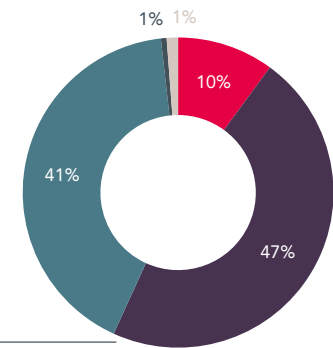
Dokumentation und Texte schreiben



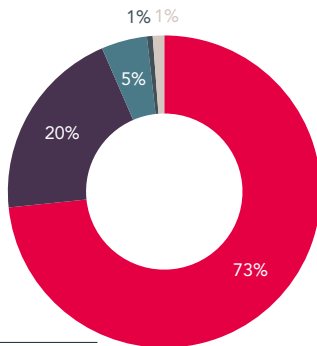
Planen und Organisation



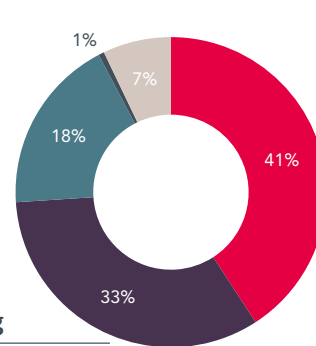
Kommunikation und Absprachen



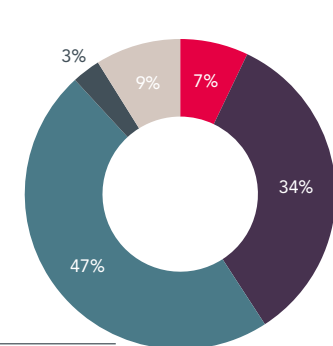
Recherche



Sach- und Aktenbearbeitung



Beratung



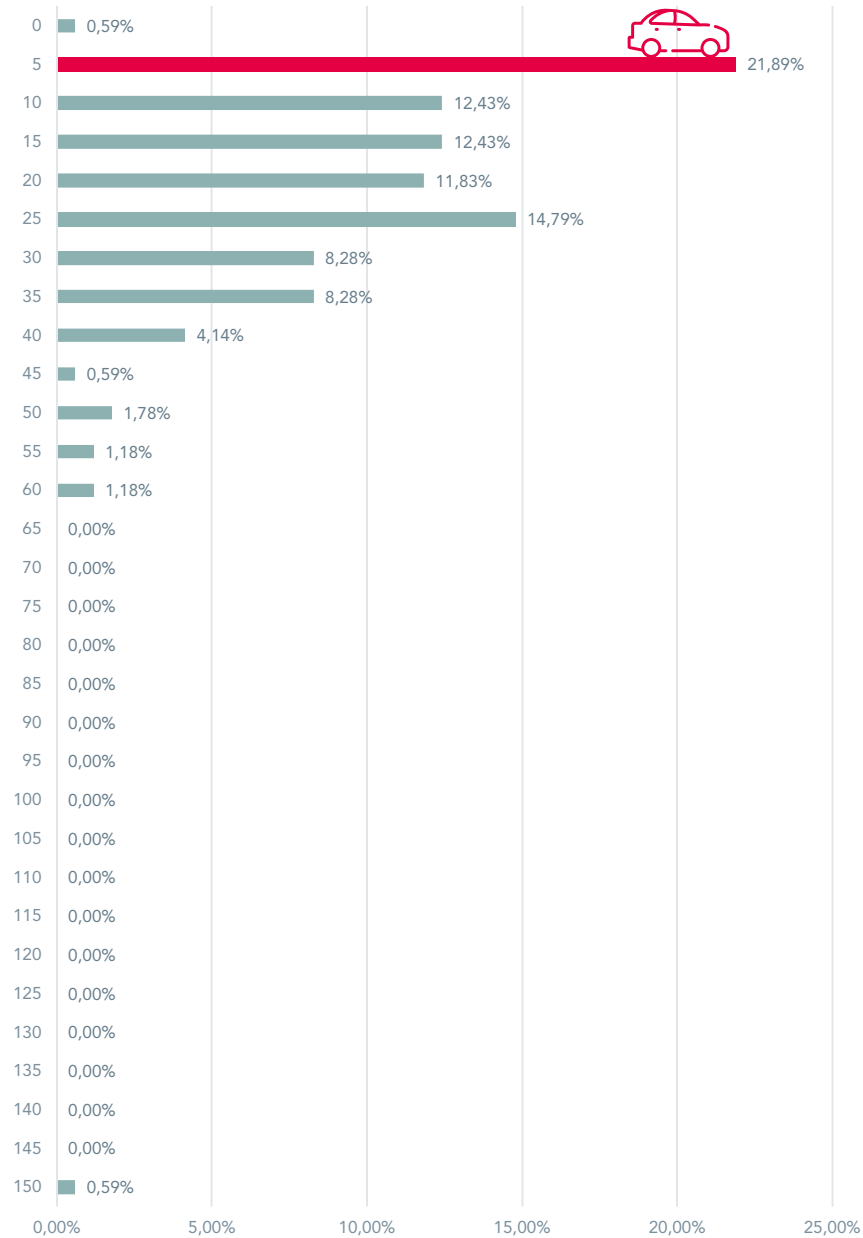
F12: Entfernung zur Arbeitsstelle

Wie weit ist Ihr Wohnraum von Ihrer Arbeitsstelle entfernt? (Entfernung in Kilometer 0 - 150 km und mehr)



21 KM

ist die durchschnittliche Entfernung der Befragten zum Arbeitsort



Berufliche Situation | Alltag

F13: Stärken des Homeoffices

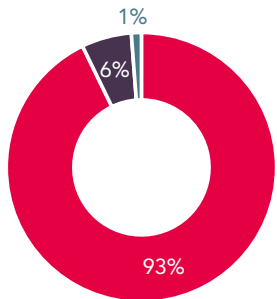
Wie treffend oder unzutreffend sind folgende Aussagen für Sie?

Im Homeoffice kann ich...

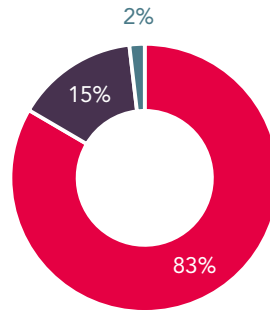
Legende

- immer + meistens
- manchmal
- selten + nie

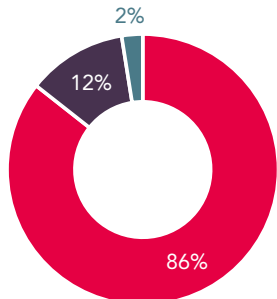
... konzentrierter arbeiten



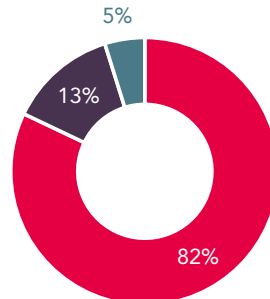
... strukturierter arbeiten



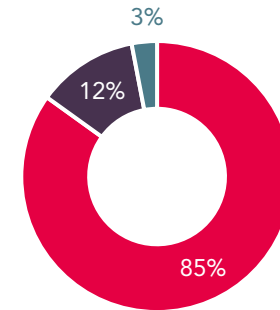
... meine Zeit und Arbeit besser einteilen



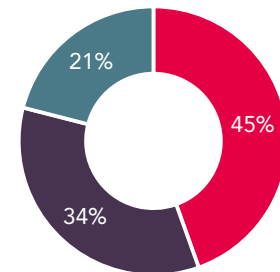
... eigenständiger arbeiten



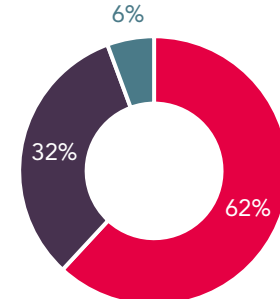
... produktiver arbeiten



... meine Stärken besser zeigen



... insgesamt besser arbeiten als im Büro



F14: Empfinden im Homeoffice

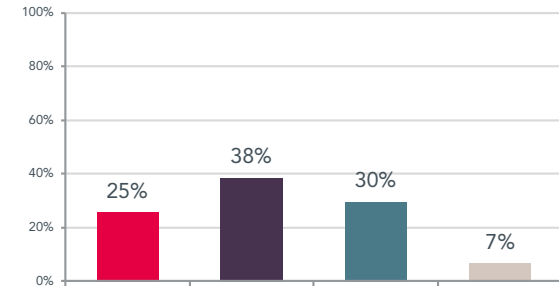
Wie treffend oder unzutreffend sind folgende Aussagen für Sie?

Im Homeoffice...

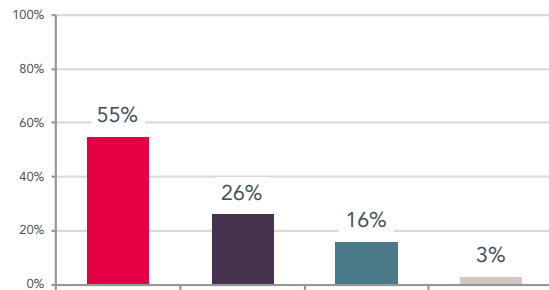
Legende

- immer + meistens
- manchmal
- selten + nie
- keine Angabe

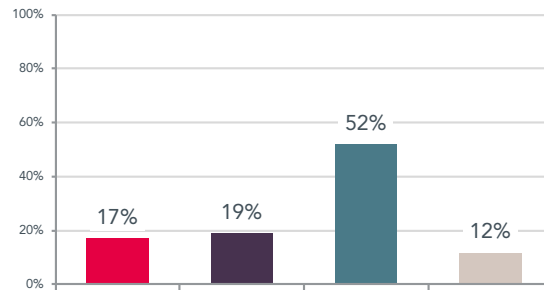
... fühle ich mich wohler als vor Ort am Arbeitsplatz



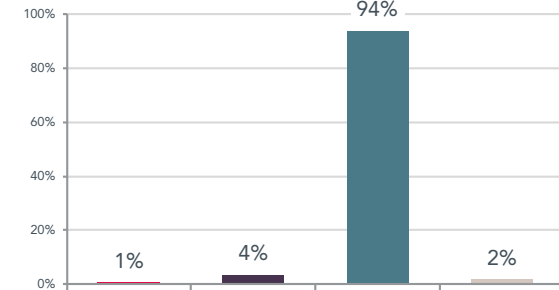
... fühle ich mich weniger gestresst



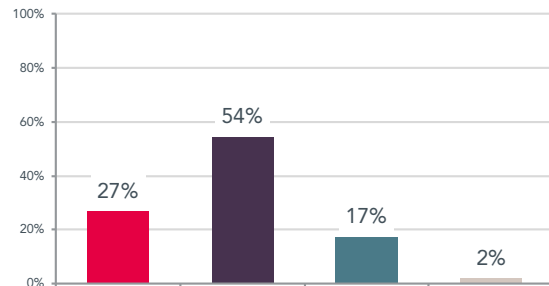
... fühle ich mich weniger kontrolliert



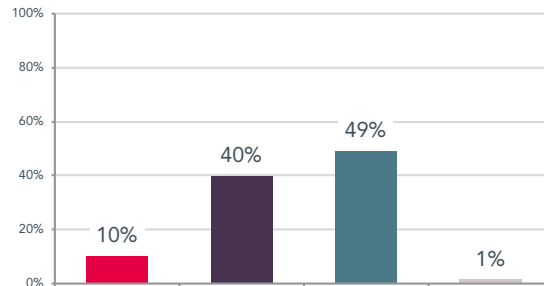
... fühle ich mich überfordert



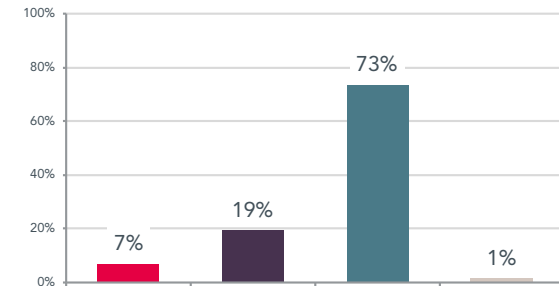
... fehlt mir der Kontakt zu den Kolleginnen und Kollegen



... verliere ich die Verbindung zum Team/ Kollegium/ Vorgesetzten

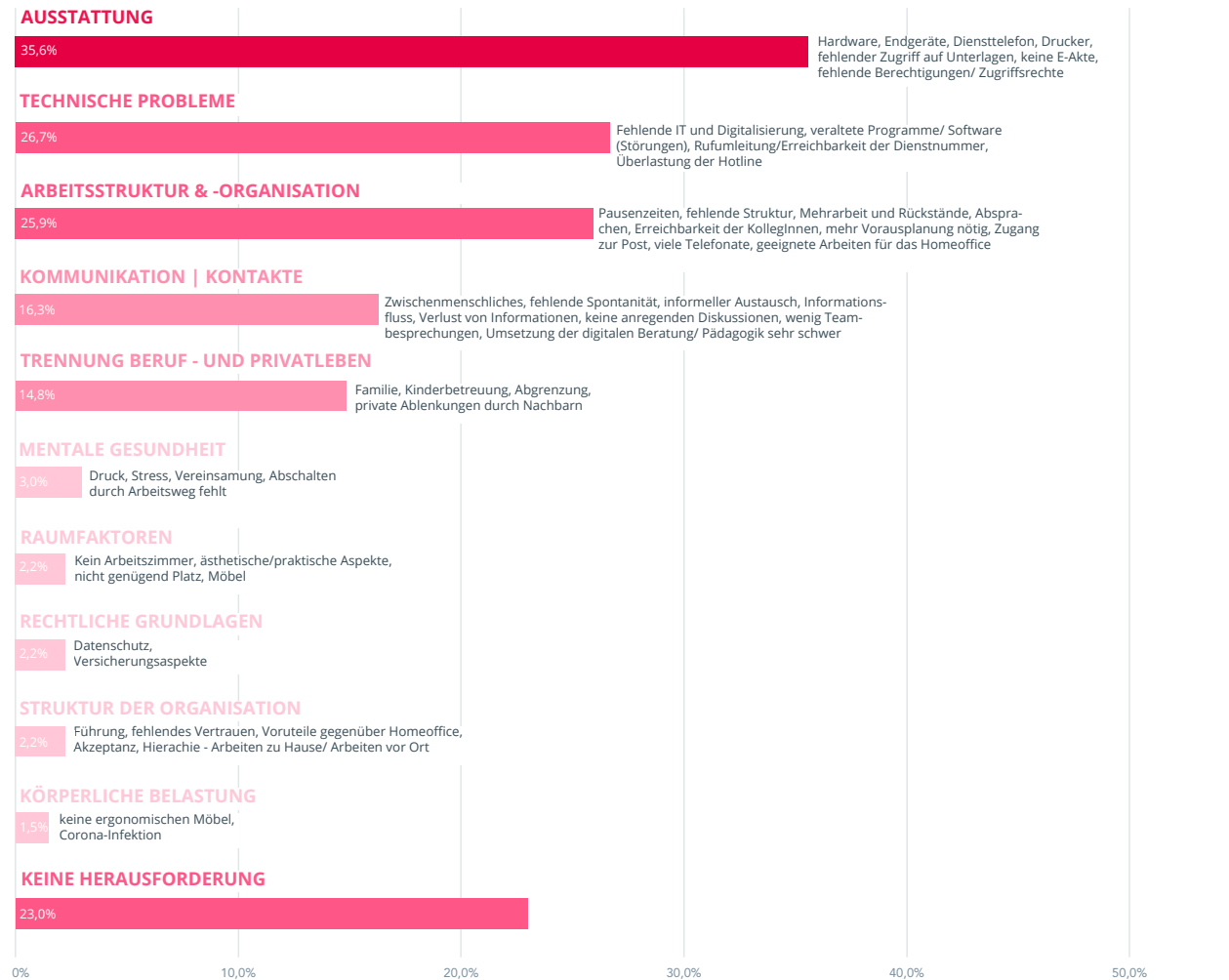


... gibt es keine Grenze mehr zwischen Berufs- und Privatleben



F15: Herausforderungen des mobilen Arbeitens

Benennen Sie die Herausforderungen und Schwierigkeiten, die Ihnen während der Homeoffice-Zeit viel abverlangt haben?



“ Es ist im Vorhinein zu überlegen, welche Vorgänge als nächstes im Homeoffice bearbeitet werden sollen/können und welches Material dafür benötigt wird. Da noch nicht alle Vorgänge vollständig digitalisiert sind, sind erhebliche Mengen an Akten hin- und herzuschleppen. Die Druckaufträge werden am besten in einem separaten Ordner gesammelt, damit keiner verloren geht. Dann muss man den Vorgang, den man im Homeoffice bearbeitet hat, allerdings nochmal in die Hand nehmen.

Zitat eines Probanden

“ Aufgrund der fehlenden Erreichbarkeit über die Dienstnummer konnten essentielle Tätigkeiten nur schlecht ausgeführt werden. Eine Herausgabe der Privatnummer kommt nicht in Frage. Bei dauerhafter Nutzung des Homeoffice sollte eine entsprechende technische Lösung für das Telefon vorhanden sein.

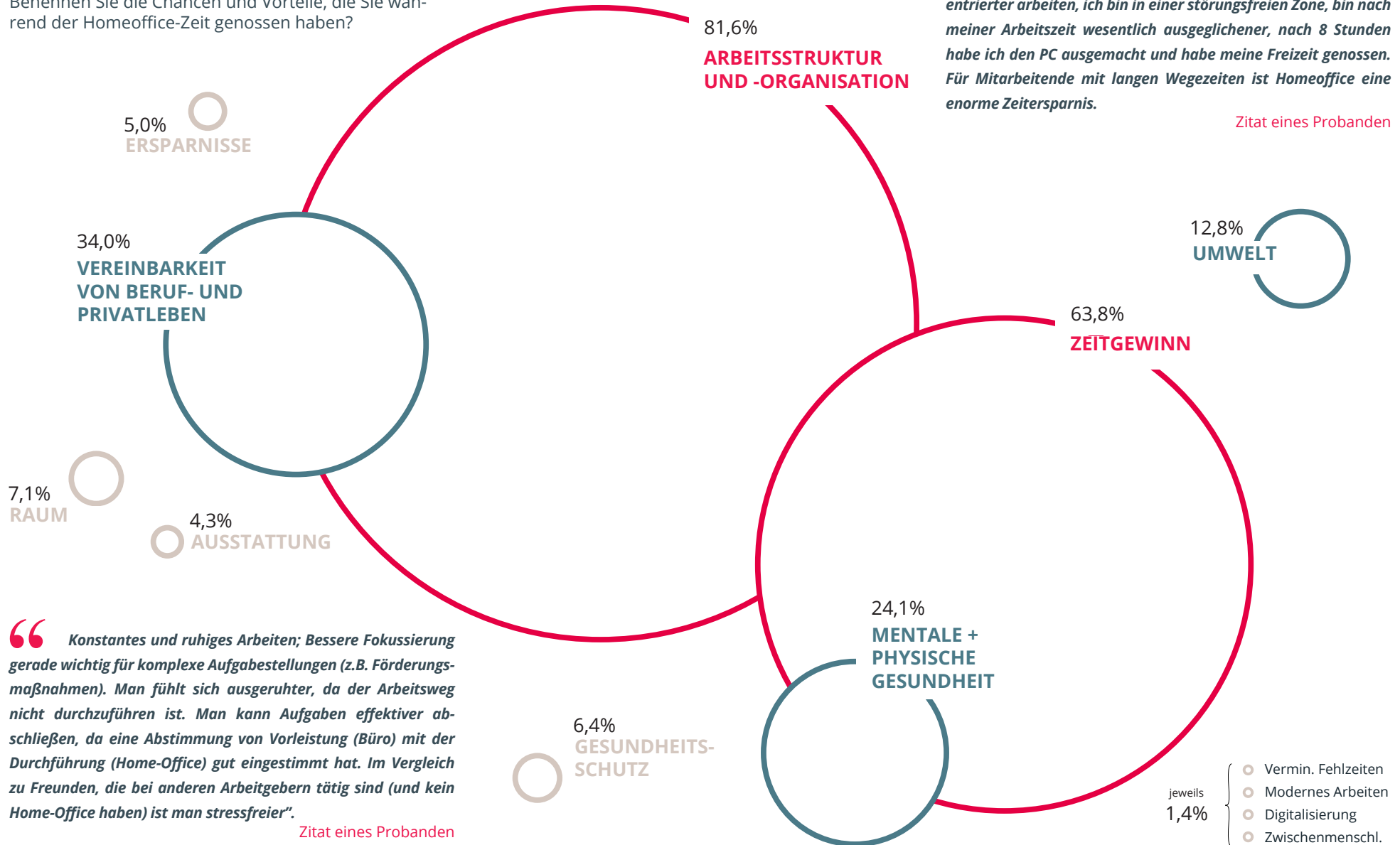
Zitat eines Probanden

“ Private Störungen abzufangen; in den Pausen abzuschalten, den Feierabend einzuhalten; Kontakt zu den Kolleginnen/Kollegen zu halten; damit umzugehen, dass Kolleginnen/Kollegen sowie Vorgesetzte mich als “nicht anwesend” einstufen und ihre Präsenz [vorort] als wertvoller ansehen als meine Leistung im Homeoffice; das Gefühl, nicht einbezogen zu werden in Team-Entscheidungen u. trotz Erreichbarkeit auch in Sacharbeits-Angelegenheiten nicht beteiligt zu werden, sondern nur nachträglich informiert.

Zitat eines Probanden

F16: Chancen des mobilen Arbeitens

Benennen Sie die Chancen und Vorteile, die Sie während der Homeoffice-Zeit genossen haben?



“ Für mich ist ganz klar, ich kann mehr schaffen, kann konzentrierter arbeiten, ich bin in einer störungsfreien Zone, bin nach meiner Arbeitszeit wesentlich ausgeglichener, nach 8 Stunden habe ich den PC ausgemacht und habe meine Freizeit genossen. Für Mitarbeitende mit langen Wegezeiten ist Homeoffice eine enorme Zeitersparnis.

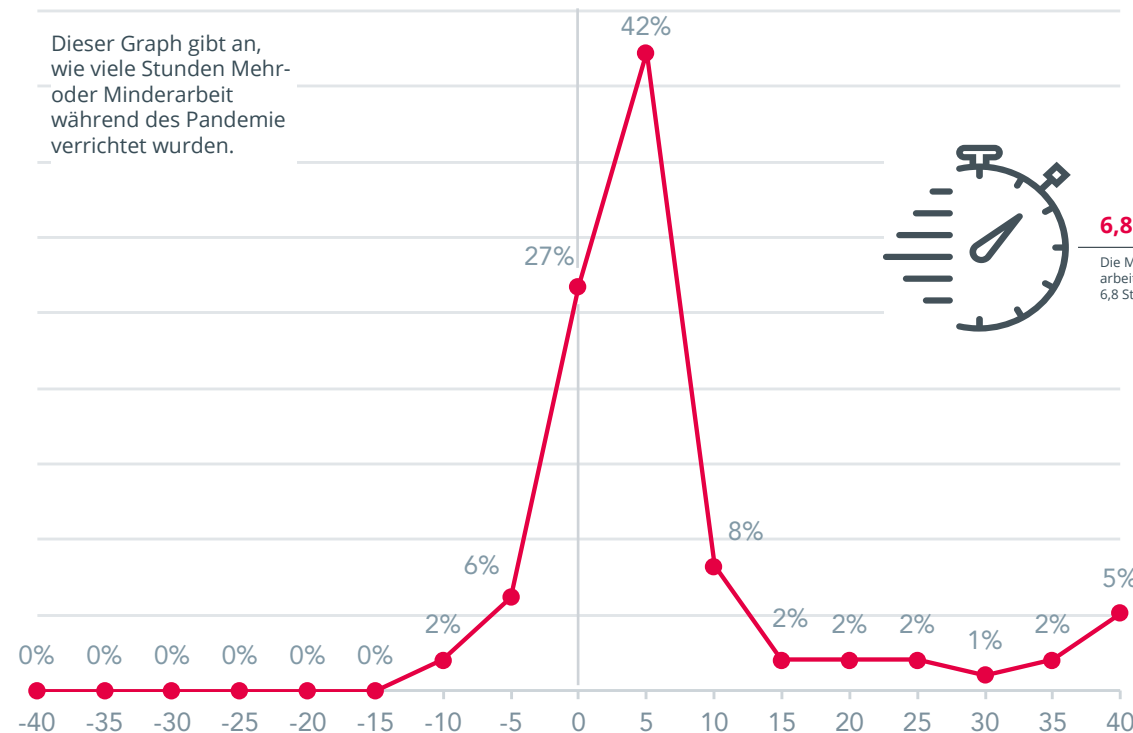
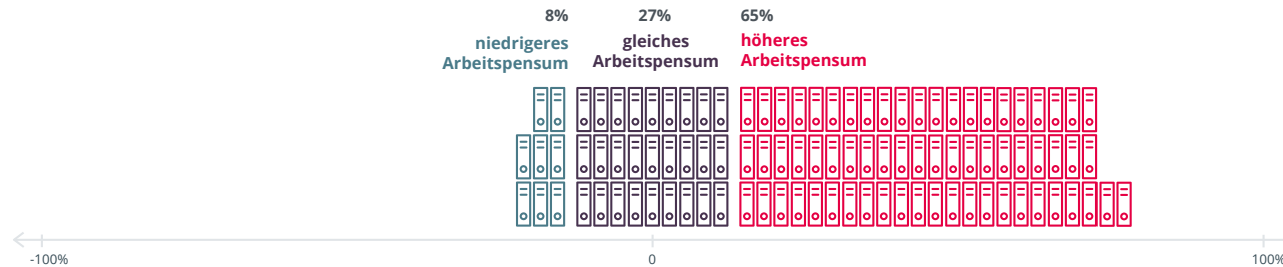
Zitat eines Probanden

“ Konstantes und ruhiges Arbeiten; Bessere Fokussierung gerade wichtig für komplexe Aufgabestellungen (z.B. Förderungsmaßnahmen). Man fühlt sich ausgeruhter, da der Arbeitsweg nicht durchzuführen ist. Man kann Aufgaben effektiver abschließen, da eine Abstimmung von Vorleistung (Büro) mit der Durchführung (Home-Office) gut eingestimmt hat. Im Vergleich zu Freunden, die bei anderen Arbeitgebern tätig sind (und kein Home-Office haben) ist man stressfreier“.

Zitat eines Probanden

F17: Arbeitszeit

Schätzen Sie ein, wie sich Ihr wöchentliches Arbeitspensum im Durchschnitt während der Zeit zu COVID-19 Pandemie verändert hatte?



6,8 Std. mehr

Die MitarbeiterInnen arbeiten im Durchschnitt 6,8 Std. mehr pro Woche.

F18: Arbeitspensum

Schaffen Sie bei der Arbeit zu Hause das vorgegebene Arbeitspensum?

94,7 %

Der große Teil der Befragten schaffen das vorgegebene Arbeitspensum bei der Arbeit von zu Hause.



5,3 %

Nur ein sehr kleiner Teil der MitarbeiterInnen schafft Arbeitspensum bei der Arbeit zu Hause nicht.

F18.1: Gründe für ein vermindertes Arbeitspensum

Falls Sie Ihr Arbeitspensum nicht schaffen, geben Sie bitte dafür mögliche Gründe an! (Mehrfachantworten sind möglich) | n= 30

Ich schaffe das Arbeitspensum nicht aufgrund von...

... fehlende technische Mittel & schlechte Infrastruktur

7

... fehlendem zeitnahen Zugriff auf die (Papier-)Akten

6

... fehlender oder schlechter Kommunikation mit den Kolleg*innen

5

... fehlender oder schlechter Kommunikation mit den Vorgesetzten

3

... fehlender Übung im Umgang mit den digitalen Werkzeugen und Programmen

2

... fehlendem Raum zum Arbeiten

2

... Auswirkungen der Pandemie

2

... privaten Umständen

1

... teilweise schlechte telefonische Erreichbarkeit der Kunden

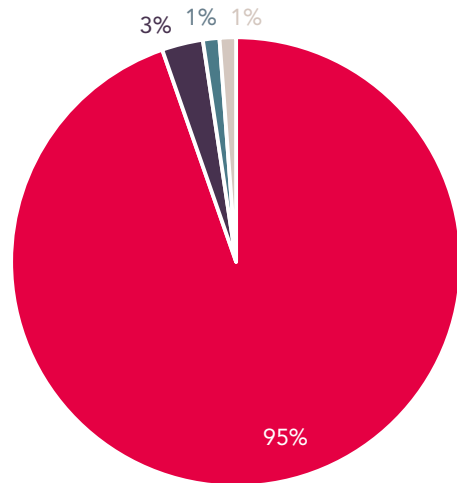
1

F19: Unterbrechungen

Können/ Konnten Sie während Ihres Arbeitstages im Homeoffice in der Regel störungsfrei und ununterbrochen arbeiten?

Legende

- immer + meistens
- manchmal
- selten + nie
- keine Angabe



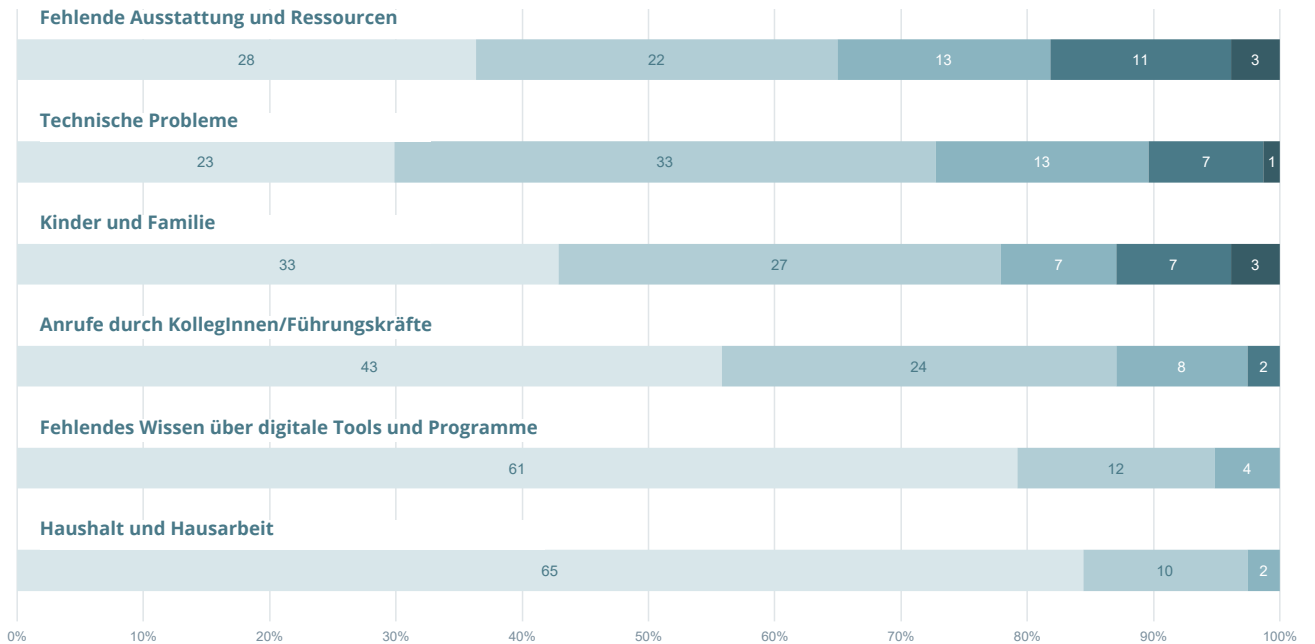
95 %

Der große Teil der Befragten können immer oder meistens störungsfrei während ihres Arbeitstages im Homeoffice arbeiten.

Schätzen Sie ein, welchen Grund es für eine Störung gibt/ gab. (Schieben Sie den Regler und verdeutlichen Sie damit die Intensität des Störungsgrades!) | n=77

Legende

- Störungsfaktor 0 = gar keine Störung
- Störungsfaktor 1
- Störungsfaktor 2
- Störungsfaktor 3
- Störungsfaktor 4 = starke Störung



F20: Empfinden und Eindrücke

Wie empfinden Sie die Arbeit im Homeoffice?
(Beschreiben Sie Ihr Empfinden und Ihre Eindrücke in
kurzen Stichpunkten!) | n = 169



“ Ein Konzept für die Zukunft.

Zitat eines Probanden

“ Angenehm und als abwechslungsreich im Vergleich zur Arbeit im Büro. Die Konzentration auf bestimmte Aufgaben steigt, da die Ablenkung durch Arbeitskollegen/innen nicht gegeben sind.

Zitat eines Probanden

“ Ich arbeite lieber im Büro, da mir meine Kollegen und der persönliche Austausch fehlt und es schwerer fällt Beruf und Alltag zu trennen. Ich möchte aber das Homeoffice und die damit verbundenen Erleichterungen für meinen Alltag nicht missen. Ohne Homeoffice würde ich nicht so viele Wochenarbeitszeitstunden leisten können und wäre gestresster. Auch für die Umwelt ist es von Vorteil, da ich weniger Auto fahre.

Zitat eines Probanden

“ Absolut sehr gut! Wünsche mir weiteren Ausbau der technischen Möglichkeiten.

Zitat eines Probanden

“ ausgesprochen entspannend, familienfreundlich, stressmindernd (insb. bezogen auf die zur Verfügung stehende Zeit bei gleich guten oder besseren Ergebnissen), ausgeglichener, sehr zufrieden (insb. mit den effizient erzielten Arbeitsergebnissen), gute Teamarbeit, auch bei komplexen Projekten, gute Erreichbarkeit der Kollegen, hohe Bereitschaft aller auch zu außerhalb der (regulären) Dienstzeit notwendigen Kontakten, sehr schnelle Ergebnisse...

Zitat eines Probanden

Teil C | Arbeitsstrukturen



Arbeitsstrukturen

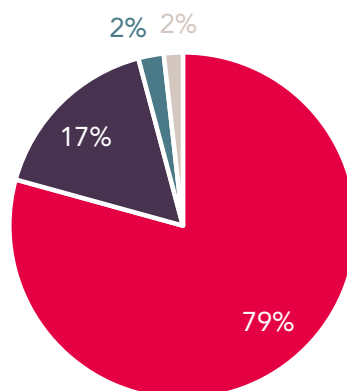
F21: Bewertung der Arbeit im Homeoffice

Bewerten Sie Ihre Erfahrungen im Homeoffice!

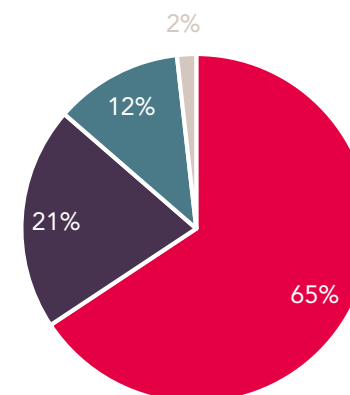
Legende

- ja
- teils/teils
- nein
- keine Angabe

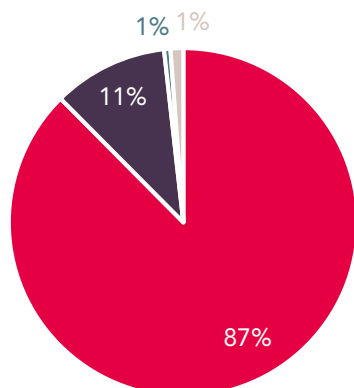
Können Sie mit Ihrer Führungskraft über Arbeitsaufträge ausreichend kommunizieren und offene Fragen klären?



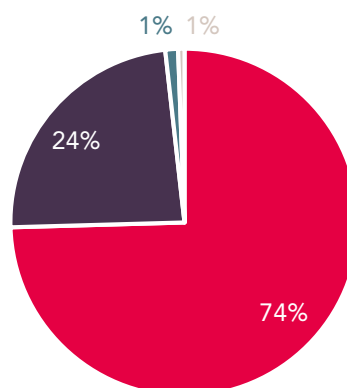
Haben Sie selbst festgelegte Pausen und Arbeitszeiten?



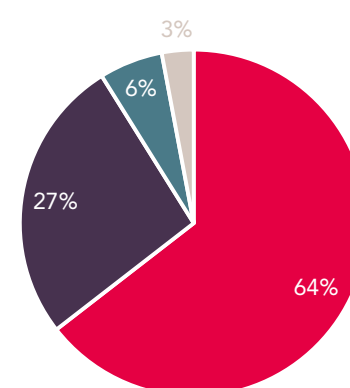
Haben Sie (subjektiv, gefühlt) ausreichend Freizeit?



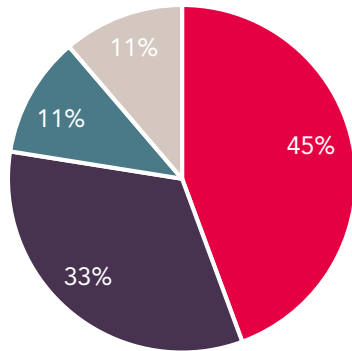
Erhalten Sie alle notwendigen dienstlichen Informationen?



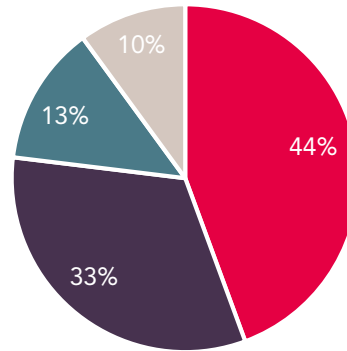
Halten Sie Ihre Pausen und Arbeitszeiten ein?



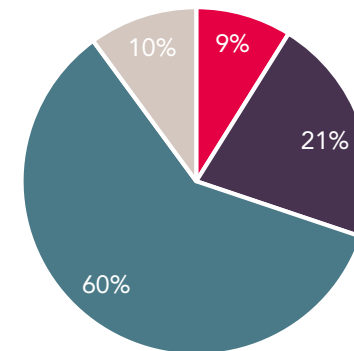
Fühlen Sie sich für ihre geleistete Arbeit ausreichend wertgeschätzt?



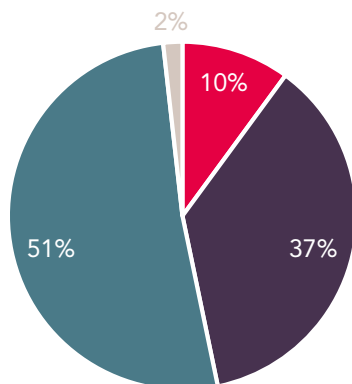
Erhalten Sie ausreichend konstruktives Feedback zu Ihren Aufgaben?



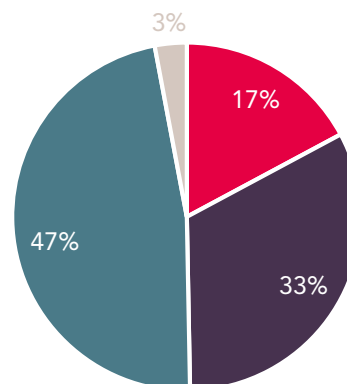
Ist die Bindung an Ihren Arbeitgeber/Ihr Team stärker geworden?



Haben Sie das Gefühl den Bezug zu Ihrem Arbeitgeber/dem Kollegium zu verlieren?



Haben Sie das Gefühl, ständig erreichbar sein zu müssen?



Kommunikation

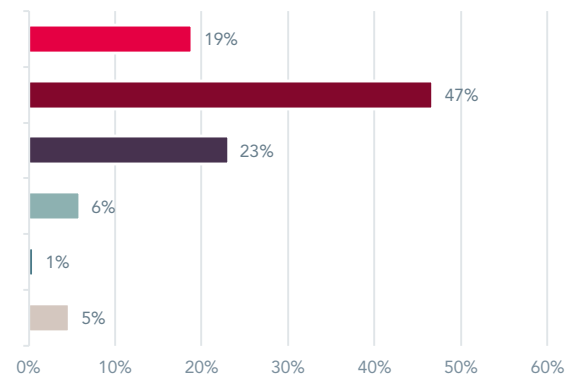
F22: Bewertung der Kommunikation

Bewerten Sie die Kommunikation im Homeoffice!
Bitte vergeben Sie Punkte von 1 (sehr schlecht) bis 5 (sehr gut).

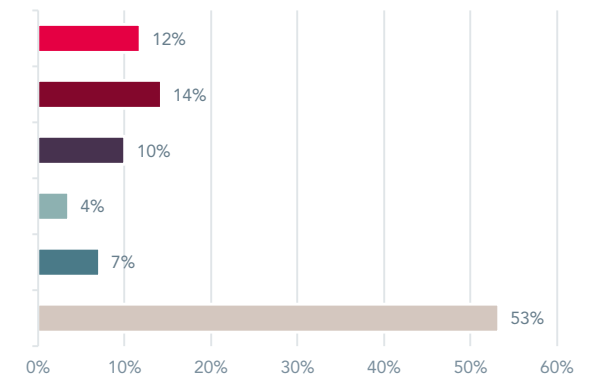
Legende

- sehr gut
- gut
- weder schlecht noch gut
- schlecht
- sehr schlecht
- keine Angabe

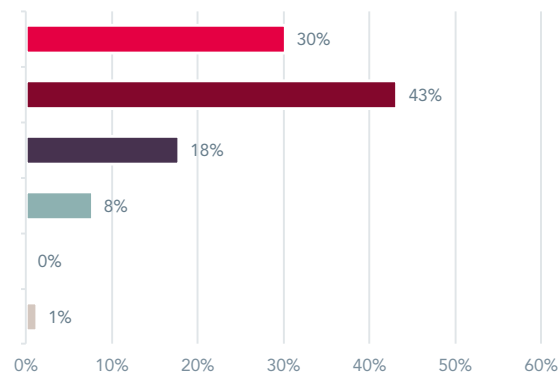
Generelle Qualität der Kommunikation



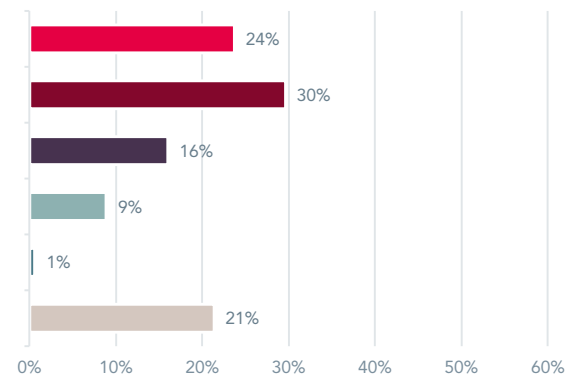
Kommunikation im Rahmen von Webkonferenzen/ Videochats



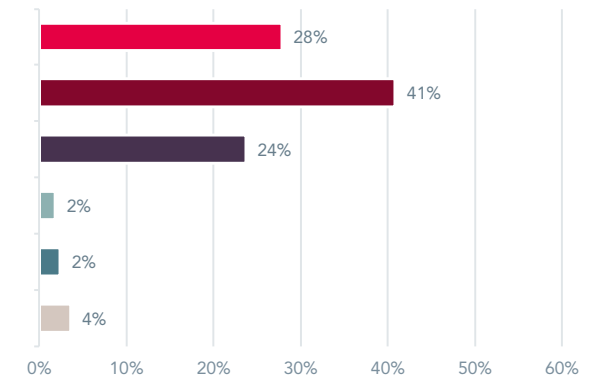
Kommunikation mit ... den Kollegen und Kolleginnen



Kommunikation mit ... den Kunden und Kundinnen



Kommunikation mit ... den Führungskräften



F22.6: Bewertung der Kommunikation

Erläutern Sie kurz ihre Bewertungen ! | n = 169



“ Durch die Bereitstellung ausreichend leistungsfähiger Verbindung zum Betriebsort, funktioniert die Kommunikation sehr gut. Der Einsatz privater Endgeräte sollte gefördert werden oder Hardware vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt werden.

Zitat eines Befragten

“ Bei meinem Vorgesetzten klappt die Kommunikation über Telefon und Email fast besser als im Büro, hier fühle ich mich auch ausreichend gewertschätzt, die Kollegen denken eher schon mal, das das mein “Haushaltstag” ist und dann ist es unangenehm, wenn man hier dann auch noch auf Unterstützung angewiesen ist. Die Kommunikation mit Kunden ist entspannter, gelassener.

Zitat eines Befragten

“ Man trifft sich nicht einfach mal auf dem Flur. Man kommuniziert mit den meisten Kollegen eben nur, wenn es zwingend sein muss. Ein wenig nach dem Motto: “aus den Augen aus dem Sinn...”

Zitat eines Befragten

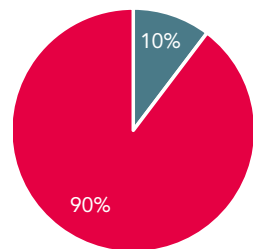
F23: Bewertung der Kommunikationswege

Wie zufrieden sind Sie mit den vorhandenen Kommunikationswegen in Bezug auf Ihre Arbeit?

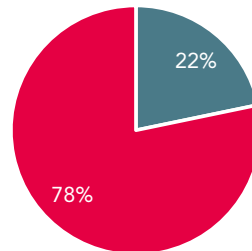
Legende

- ja
- nein

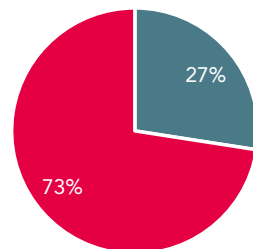
E-Mail



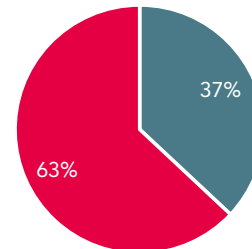
Remote- verbindungen



Telefon und Mobiltelefon



Webkonferenzen und Videoformate



Erläutern Sie kurz Ihre Einschätzungen!

(Geben Sie bspw. kurze Antworten auf folgende Fragestellungen und begründen Sie diese: Was macht Sie unzufrieden? Was muss sich für Sie verändern? Was soll beibehalten werden? Was fehlt Ihnen an Kommunikationswegen?)

VERÄNDERUNGSBEDARF

1. Digitalisierung

- moderne mobile Endgerät (Telefon, Kameras, etc.)
- Internetverbindung (Remote, VPN)
- eingerichtete Telearbeitsplätze
- funktionierende, technische Ausstattung
- Passwortänderung nur im Büro möglich

“Fast alle Tätigkeiten konnte ich auch im Homeoffice erledigen, allerdings könnte der Digitalisierungsgrad (Stichwort: DMS) höher sein.

Zitat eines Befragten

2. Arbeitsmodelle und -strukturen

- Wechselmodell
- Home-Office Arbeitskonzepte (Verstetigung)
- weniger Home-Office

“Ich bin mit der Telearbeit sehr zufrieden. Allerdings wäre ein “Treffen” einmal die Woche am Arbeitsplatz gut, damit der Kontakt zum Team gut bleibt. Einmal die Woche finde ich aber dann auch ausreichend.

Zitat eines Befragten

3. Support

- bessere IT- Betreuung
- Schulungen
- zeitnahe Antworten

“Wir verfügen leider über keine gut laufende Lösung für digitale Arbeitskreise/Schulungen/Veranstaltungen etc. [...]”

Zitat eines Befragten

4. Kommunikationskanäle

- Chatgruppen
- mehr Videokonferenzen statt Telefonieren
- mehr unterstützende digitale Tools
- übergeordneter Briefversand

“Möglicherweise könnten Chatgruppen mit den Kollegen eingerichtet werden, um den Kontakt und den Informationsfluss zu erhalten. Wichtig wäre auch, dass alle Infos virtuell weitergegeben werden, damit man nicht “abgehängt” wird.

Zitat eines Befragten

5. Kultur

- Führungsstil und Unternehmenskultur
- Vertrauen statt Kontrolle

“Das wichtigste ist, dass die Verantwortung im eigenen Bereich wertgeschätzt und unterstützt wird. Wer als Führungskraft “Kontrolle” ausüben muss, der macht ein Arbeiten im Homeoffice sehr schwierig. [...] Eine gute Vertrauensbasis und ein gutes Miteinander und eine klare Kommunikation (auch innerhalb der Führungskräfte) wäre wünschenswerter. “

Zitat eines Befragten

F24: Bewertung der Kommunikation im Homeoffice
Fehlen Ihnen die folgenden Tools/Werkzeuge während der Arbeit im Homeoffice?

34,3%

der Betragten wünschen sich eine Anzeige über die Verfügbarkeit von KollegInnen, um die Arbeit besser durchführen zu können.



Anzeige über Verfügbarkeit der KollegInnen

Kollaborative Tools für die Zusammenarbeit



24,3%

der Betragten wünschen sich kollaborative Tools, die sie in der Zusammenarbeit unterstützen.

24,3%

der Betragten wünschen sich bessere Chatmöglichkeiten.



Chatmöglichkeiten

Digitale Organisationstools

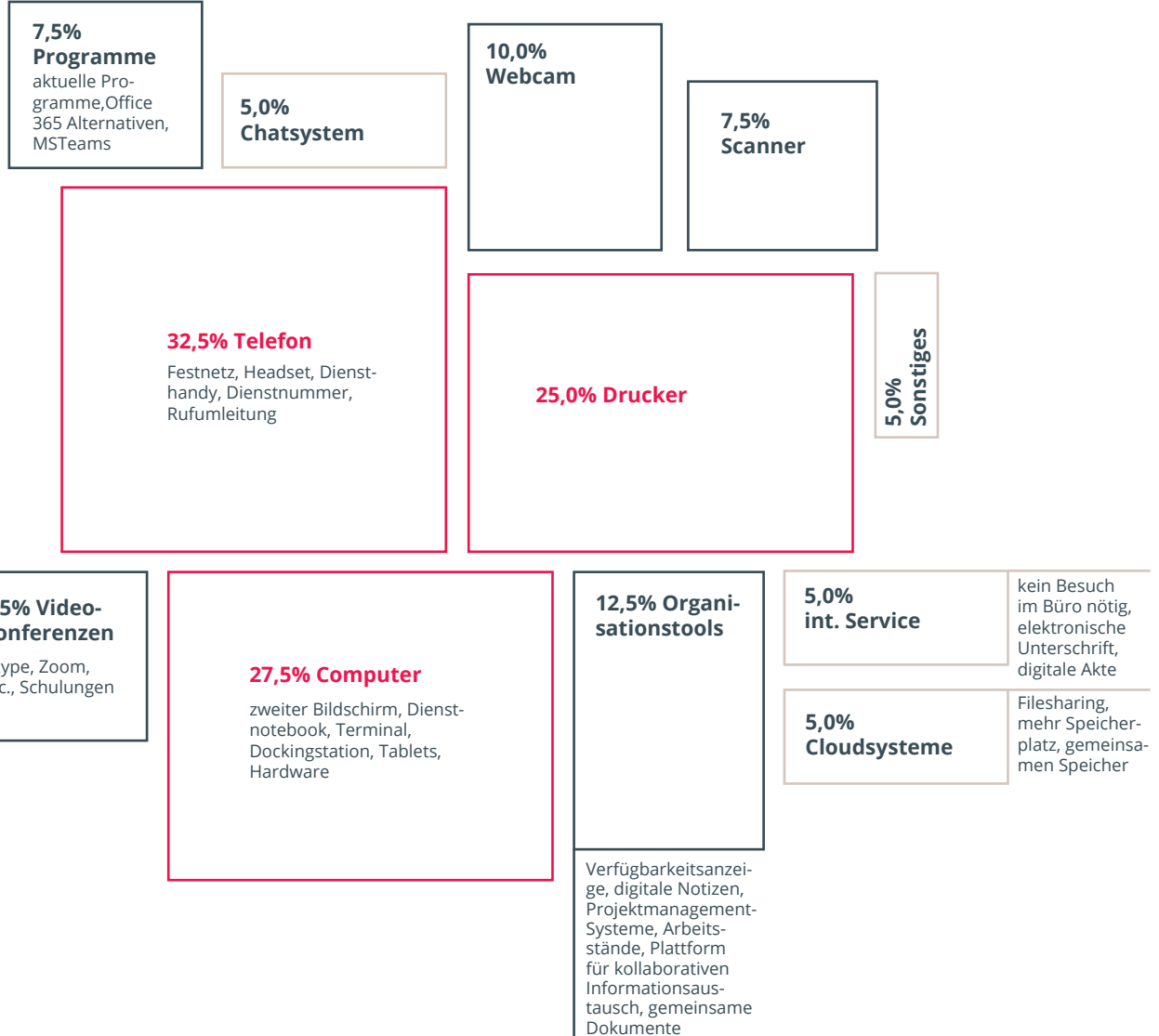


16,6%

der Betragten wünschen sich digitale Organisationstools.

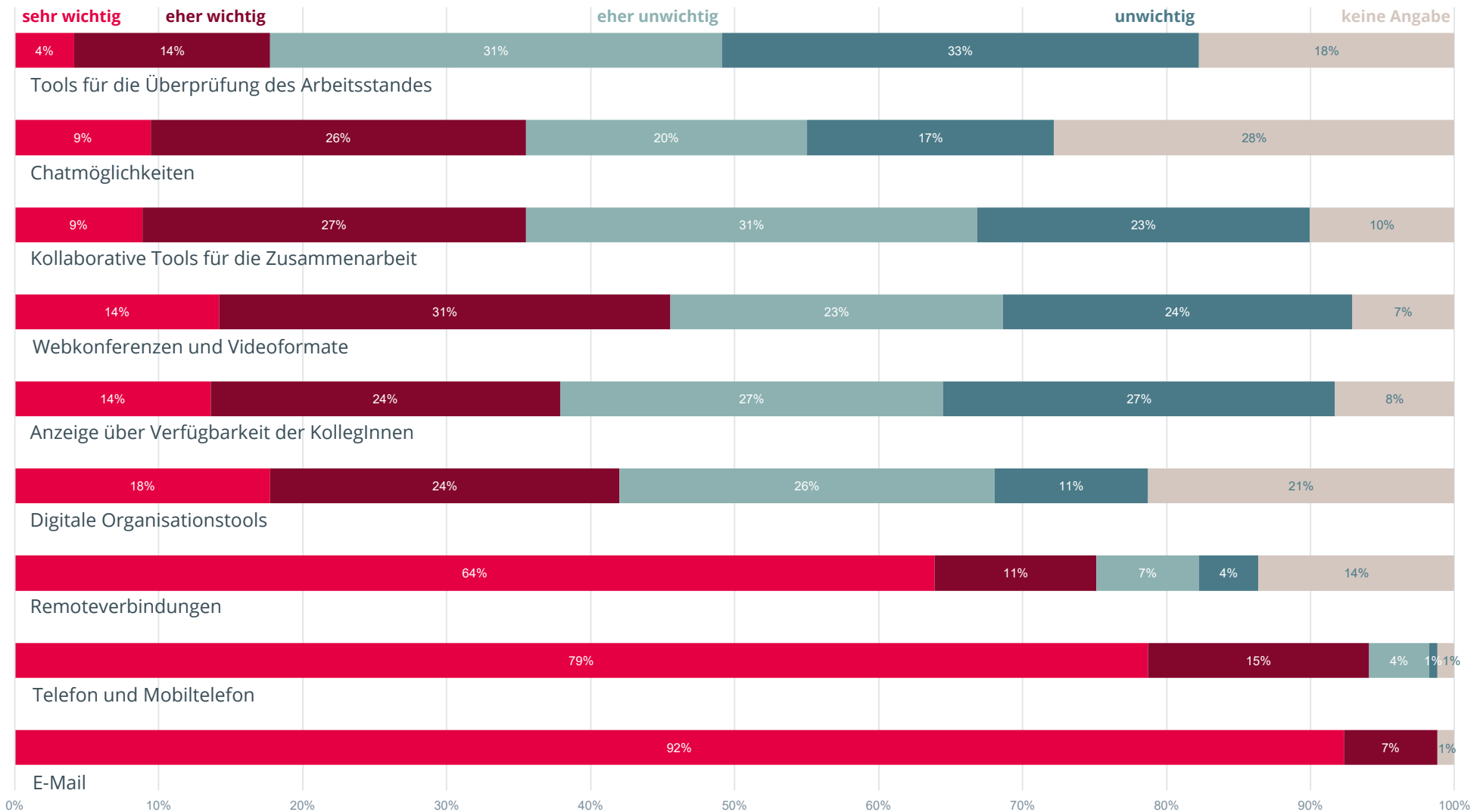
Sonstiges

Hier haben Sie die Gelegenheit weitere fehlende Werkzeuge für Ihre Arbeit im Homeoffice zu ergänzen.



F25: Bewertung der Kommunikation im Homeoffice

Fehlen Ihnen die folgenden Tools/Werkzeuge während der Arbeit im Homeoffice?



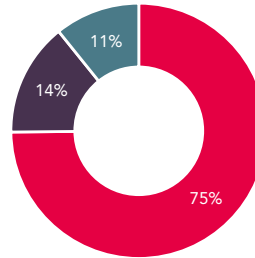
F26: Folgen von Homeoffice

Die aktuelle Situation (das Arbeiten im Homeoffice) verstärkt...

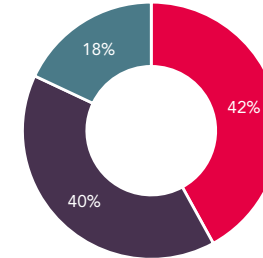
Legende

- ja
- teils/teils
- nein

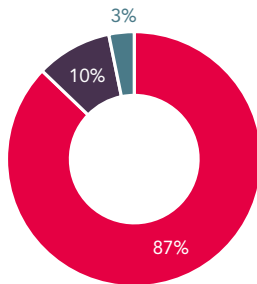
... das eigenverantwortliche Arbeiten



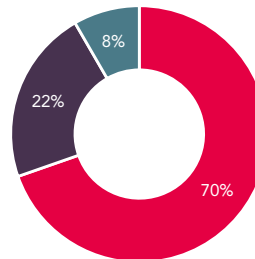
... die Art der Kommunikation



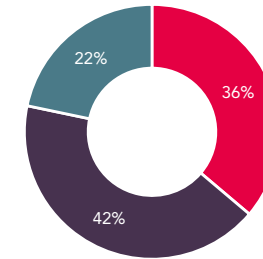
... die Vereinbarkeit von Familie und Beruf



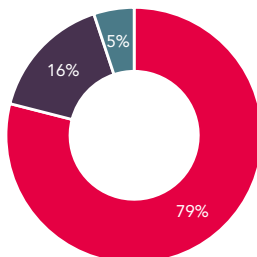
... die Produktivität



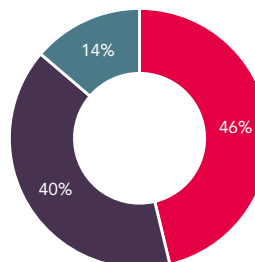
... die Entdeckung von neuen Stärken



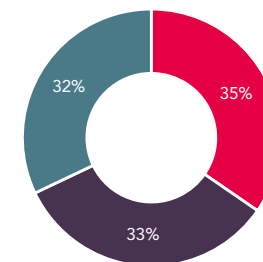
... die Toleranz von Homeoffice



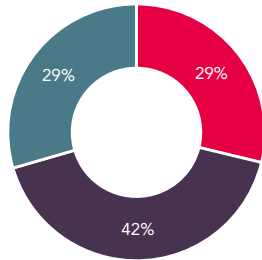
... die Kreativität



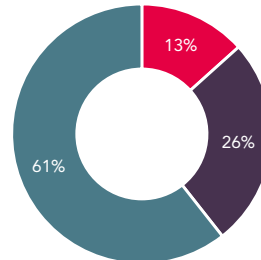
... die Entscheidungsspielräume



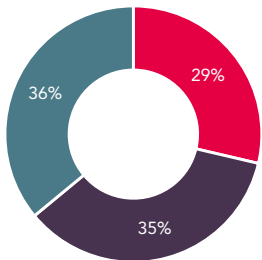
... die Wertschätzung des Arbeitsortes im Unternehmen



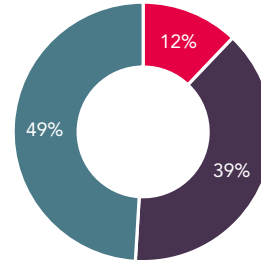
... die Vereinsamung



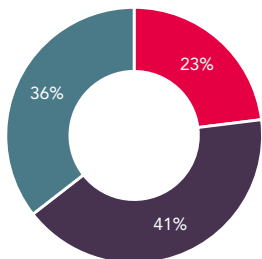
... das Zugehörigkeitsgefühl zum Arbeitgeber



... die Quantität der Kontakte



... die Qualität der Kontakte



Sonstiges

Hier haben Sie die Gelegenheit weitere Veränderungen und verstärkte Situationen darzulegen.

“ *Es arbeitet sich hervorragend - entscheidungsspielräume sind da, Wertschätzung ist da, Spass und Freude sind da. Eine Führungskraft, die die gemachte Arbeit wahrnimmt und*
Zitat eines Probanden

“ *Geregelte Strukturen, da es keine Störungen durch Kollegen gibt, die ins Büro kommen.*
Zitat eines Probanden

“ *Die Bereitschaft Arbeitsplätze flexibler, zeitgemäßer und effektiver zu denken und zu gestalten wird durch die Ermöglichung von Homeoffice gefördert.*
Zitat eines Probanden

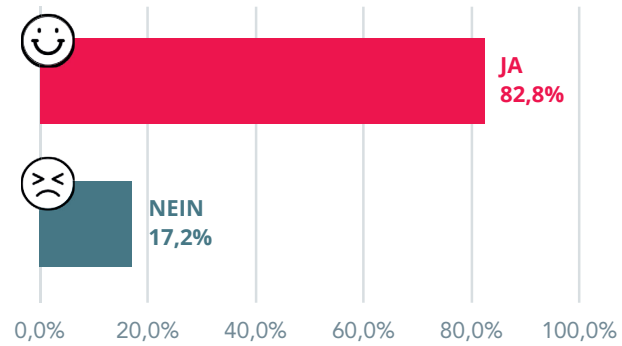
“ *Insgesamt fühlt man sich durch viele "konservative" Kollegen und Vorgesetzte, die NICHT im Homeoffice arbeiten, mit einer gewissen Geringschätzung konfrontiert.*
Zitat eines Probanden

Teil D | Ausblick



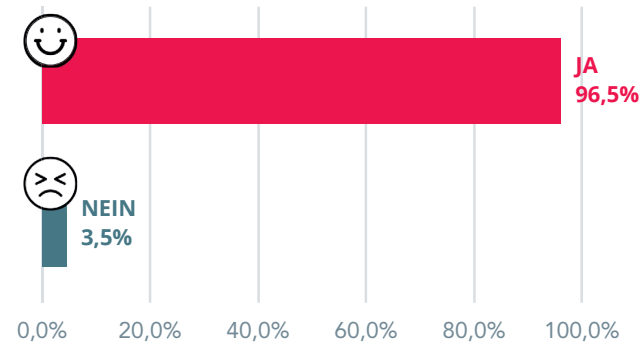
F27: Homeoffice als Dauerlösung

Ich kann mir das Arbeiten im Homeoffice (im Allgemeinen) als Dauerlösung vorstellen.



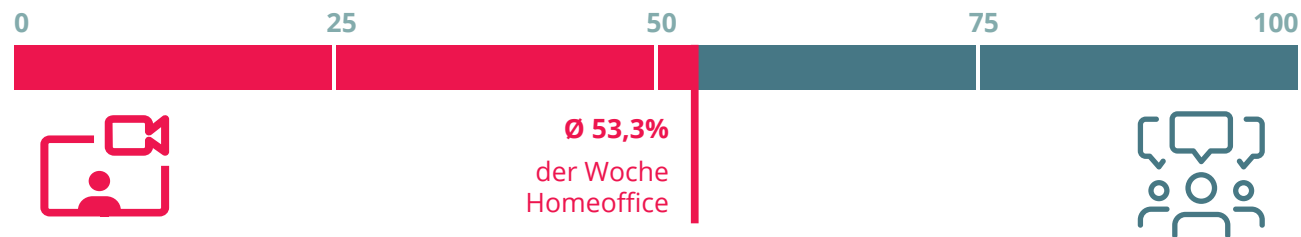
F28: Homeoffice als Option

Homeoffice sollte eine Option für alle sein/bleiben und im Unternehmen dauerhaft integriert werden.



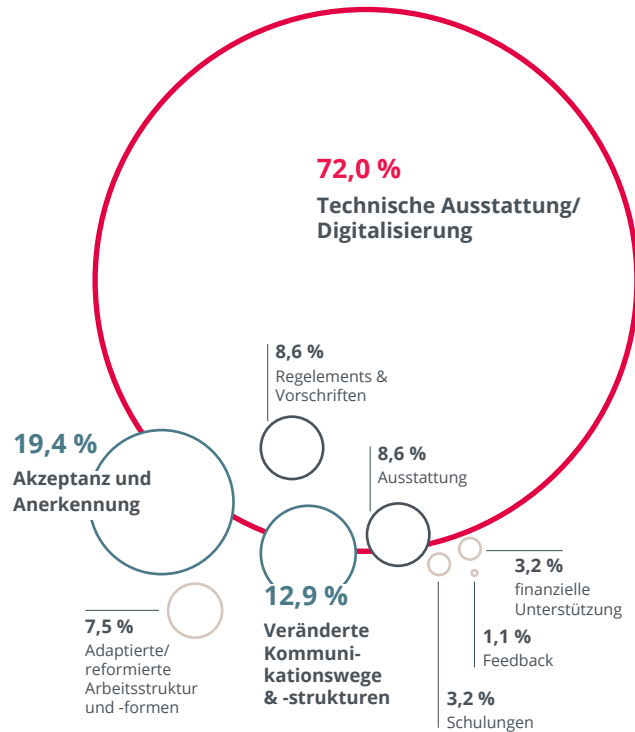
F30: Anteil an Homeoffice

Mit wieviel Prozent Ihrer wöchentlichen Arbeitszeit könnten Sie sich das Arbeiten im Homeoffice vorstellen? *Arbeitszeit in Prozent (0 % bis 100 %)*



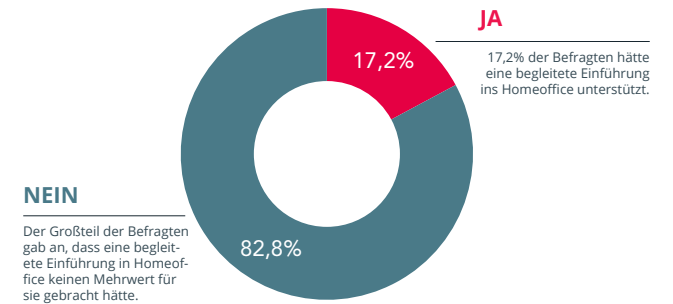
F33: Unterstützung im Homeoffice

Was benötigen Sie, um Homeoffice für Sie zu erleichtern? (Bitte erläutern Sie kurz Ihre Gedanken!) n = 93



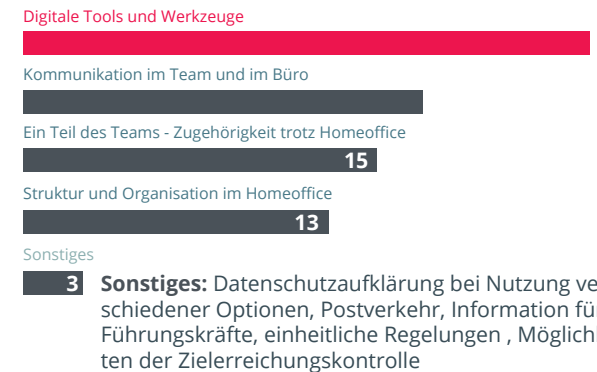
F34: Schulungsmaßnahmen

Hätte es Ihnen geholfen, wenn Sie bei der Einführung des Homeoffice besser begleitet worden wären (wie bspw. durch Schulungsangebote, Mentorenprogramm, etc.)?



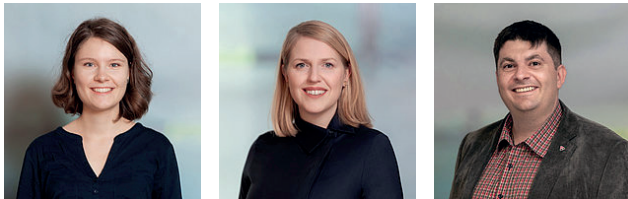
FALLS, JA:

F34.1: Welche Schulungsthemen würden Sie für eine Durchführung von Homeoffice als unterstützend erachten? (Bitte Zutreffendes ankreuzen, Mehrfachnennung sind möglich!) n= 72



Impressum

Der Ergebnisbericht zur Umfrage wird vom Institut für Wissenschaftsdialog der TH OWL herausgegeben. Für die Inhalte sind Tosca Albrecht und Theresa Kellner unter Betreuung von Prof. Dr. phil Josef Löffl, Leiter des Institut für Wissenschaftsdialog, verantwortlich.



Herausgeber Technische Hochschule OWL
University of Applied Sciences and Arts
Institut für Wissenschaftsdialog
Campusallee 12, 32657 Lemgo

Redaktion Theresa Kellner und Tosca Albrecht

Layout Theresa Kellner und Tosca Albrecht

Alle Rechte vorbehalten. Dieses Werk ist einschließlich all seiner Teile urheberrechtlich geschützt.

Jede Verwertung, in anderen als den gesetzlich zulässigen Fällen, ist ohne vorherige schriftliche Zustimmung der HerausgeberInnen nicht gestattet und unzulässig. Dies gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, sowie die Speicherung in elektronischen Systemen.

© 2022 Technische Hochschule OWL | Institut für Wissenschaftsdialog

Herausgegeben von:



Die Erhebung entstand im Rahmen des EFRE - Projektes InnovationSPIN - Raum zum Machen und ist gefördert durch:



KONTAKT | TH OWL

Technische Hochschule Ostwestfalen-Lippe
University of Applied Sciences and Arts
Institut für Wissenschaftsdialog
Campusallee
32657 Lemgo

Tosca Albrecht
tosca.albrecht@th-owl.de

www.th-owl.de/iwd