

INFORMATION

zur Pressekonferenz mit

Markus ACHLEITNER

Wirtschafts-Landesrat

Präsident Institut für Arbeitsforschung und Arbeitspolitik (IAA)

Mag.^a Stefanie Christina HUBER

Vorstandsvorsitzende Sparkasse OÖ

DDr. Paul EISELSBERG

Senior Research Director IMAS International

Prim. Dr. Kurosch YAZDI

Vorstand Klinik für Psychiatrie mit Schwerpunkt Suchtmedizin
am Kepler Universitätsklinikum

am

Montag, 4. April 2022, 10.00 Uhr

zum Thema

Homeoffice – vom Trend zur neuen Arbeitswirklichkeit: Ergebnisse der aktuellen IMAS-Arbeitsmarktstudie

Weitere Gesprächsteilnehmer:

Mario DERNTL, BA MBA Geschäftsführer IAA

Rückfragen-Kontakt:

Mag.^a Renate Landa-Herb, Presse LR Achleitner, Tel. 0664/6007216085

Sophie Manzenreiter, MSc, Presse Sparkasse OÖ, Tel. 05 0100 6 - 45513

Impressum

Medieninhaber & Herausgeber:
Amt der Oö. Landesregierung
Direktion Präsidium
Abteilung Presse
Landhausplatz 1 • 4021 Linz

Tel.: (+43 732) 77 20-11412
Fax: (+43 732) 77 20-21 15 88
landeskorespondenz@ooe.gv.at
www.land-oberoesterreich.gv.at

**Wirtschafts-Landesrat Markus ACHLEITNER,
Präsident des Instituts für Arbeitsforschung und Arbeitspolitik (IAA):**

Homeoffice wird zum Alltag

„Corona hat unsere Gesellschaft, unsere Wirtschaft und natürlich auch unsere Arbeitswelt nachhaltig verändert. Zwei Jahr Pandemie bedeuten nun auch zwei Jahre Erfahrung mit dem Thema Homeoffice. Das Institut für Arbeitsforschung und Arbeitspolitik hat diese Veränderung der Arbeitswelt von Beginn an auch empirisch begleitet und kann nun die zweite große Studie zum Thema vorlegen. Ein wichtiges Anliegen, denn wir wollen diese Umbruch begleiten, um bestmögliche Rahmenbedingungen für die Betriebe auf der einen Seite und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf der anderen Seite zu schaffen“, erklärt Wirtschafts-Landesrat Markus Achleitner, Präsident des Instituts für Arbeitsforschung und Arbeitspolitik (IAA), zum Hintergrund der nun vorliegenden aktuellen IMAS-Studie. Dabei ist es auch ein wichtiges Anliegen, die sozialen Aspekte von Homeoffice zu betrachten, denn natürlich verändert sich damit nicht nur das Arbeiten, sondern auch die soziale Dynamik in Unternehmen. Die Ergebnisse und Ableitungen der Studie werden in die oberösterreichische Arbeitsmarktpolitik einfließen.

„Die starke und nachhaltige Veränderung der Arbeitswelt ist in allen Bereichen spürbar. War Homeoffice noch vor zwei Jahren ein ‚Ausnahmezustand‘, kommen Unternehmen und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter immer mehr in der neuen Arbeitswirklichkeit an. Um ein erfolgreicher Standort zu bleiben ist es entscheidend, die entsprechenden Rahmenbedingungen für diese neue Arbeitswirklichkeit zu schaffen“, erklärt Wirtschafts-Landesrat Markus Achleitner.

„Die IMAS-Studie ist dabei eine wichtige Bestandsaufnahme, denn sie arbeitet genau jene Bereiche heraus, die entscheidend sind, dass Homeoffice zur Zufriedenheit aller gelingt und richtet gleichzeitig auch den Blick auf Zukunftstrends wie Co-Working-Spaces“, so Wirtschafts-Landesrat Markus Achleitner.

Homeoffice braucht schnelles Internet

„Homeoffice, Videokonferenz und Co brauchen Datenvolumen. Damit die Arbeit zu Hause reibungslos funktioniert sind schnelles Internet und leistungsfähige Datenleitungen Pflicht. Das zeigt auch die IMAS-Studie sehr deutlich. Der Breitbandausbau in Oberösterreich wird deshalb mit vollem Tempo weiter fortgesetzt und soll mit der Gründung der Breitbandholding noch weiter beschleunigt werden“, erklärt Wirtschafts-Landesrat Markus Achleitner.

Derzeit verfügen 78 Prozent der oberösterreichischen Haushalte über eine kabelgebundene Versorgung ≥ 100 Mbit/s. Mit der Fertigstellung aller dzt. in Bau bzw. Planung befindlichen Projekte wird dieser Anteil auf 83,5 Prozent steigen.

Mit 413 Mio. Euro hat Oberösterreich bei der ersten Breitband-Milliarde des Bundes einen Anteil von 40 % der zur Verfügung stehenden Bundes-Mittel für den Ausbau der Breitband-Infrastruktur nach Oberösterreich geholt. Der Ausbau wird weiter zügig vorangetrieben.

Homeoffice braucht digital fitte Unternehmen

„Breitband ist die eine Voraussetzung für funktionierendes Homeoffice. Wissen, Kompetenz und funktionierende Prozesse – bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, aber auch in den Unternehmen selbst – sind eine weitere Grundbedingung. Deshalb engagiert sich das Land Oberösterreich gemeinsam mit der Wirtschaftskammer OÖ intensiv, um vor allem Kleine und Mittlere Unternehmen digital fit zu machen“, greift Landesrat Markus Achleitner ein weiteres Thema auf, das in der Studie immer wieder angesprochen wird.

Mit dem „Digital Starter“ wurde ein Unterstützungsangebot geschaffen, das die heimischen Unternehmen beim Einstieg in die Digitalisierung unterstützt. Konkret umfasst das Förderprogramm etwa die digitale Markterschließung, digitale Geschäftsprozesse, intelligentes Datenmanagement, aber auch Projekte zur IT-Sicherheit. Wie groß der Bedarf, aber vor allem auch das Interesse der Unternehmen ist, zeigt die Bilanz aus dem Vorjahr: Im Rahmen des Förderprogramms „Digital Starter 21“ wurden 1.750 Anträge genehmigt und Fördermittel in der Höhe von 7,3 Mio. Euro zugesagt.

„Auch im heurigen Jahr stehen wieder 7 Mio. Euro für das Programm ‚Digital Starter 22‘ bereit, um die Unternehmen bei ihrer digitalen (Weiter-) Entwicklung zu begleiten“, unterstreicht Wirtschafts-Landesrat Markus Achleitner

Homeoffice braucht klaren rechtlichen Rahmen

Ein von den Unternehmen immer wieder angesprochenes Thema sind die rechtlichen Aspekte des Homeoffice. *„Wichtige Rahmenbedingungen hat die Bundesregierung im im Vorjahr beschlossenen Homeoffice-Gesetz geregelt. Die Unsicherheit bei den Unternehmen zeigt allerdings, dass es hier noch mehr Information braucht, denn viele von den Unternehmen angesprochene Themen sind darin geregelt“*, erklärt Landesrat Markus Achleitner. So wurde etwa die Unfallversicherung im Homeoffice geregelt und auch steuerrechtliche Regelungen getroffen.

„Bereits in diesem Jahr wird es jedoch eine Evaluierung des Homeoffice-Gesetzes geben, um sicher zu stellen, dass mit den getroffenen Regelungen auch wirklich die Bedürfnisse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Betriebe erfüllt werden“, kündigt Landesrat Markus Achleitner an.

Homeoffice braucht zusätzliche Konzepte wie Co-Working-Spaces

„Oberösterreich ist es aber zu wenig, entsprechende Rahmenbedingungen für aktuelle Herausforderungen zu schaffen, sondern wir wollen auch bereits in die Zukunft denken. Deshalb begleiten und ermöglichen wir im aktuellen ‚Pakt für Arbeit und Qualifizierung (PAQ) 2022‘ weitere Entwicklungen“, verweist Wirtschafts-Landesrat Markus Achleitner auf Maßnahmen im aktuellen Pakt, mit dem weitere Veränderungen der Arbeitswelt ermöglicht werden sollen.

Die Initiative „New Ways of Work“ setzt sich damit auseinander, wie durch weitere Flexibilisierungen Arbeitsbedingungen angepasst und attraktiviert werden können. *„Gerade wenn es um die Gewinnung von Fachkräften geht, braucht es eine permanente Weiterentwicklung der Arbeitsmodelle und auch des Themas Homeoffice“*, ist Landesrat Markus Achleitner überzeugt.

Initiative „New Ways of Work“:

Zur Gewinnung von Fachkräften müssen sich Betriebe rasch an neue Gegebenheiten anpassen und attraktive Arbeitsbedingungen schaffen. Die Initiative „New Ways of

Work“ beschäftigt sich mit der Erforschung und Entwicklung zukünftiger Arbeitsmodelle und unterstützt Unternehmen beim Meistern bevorstehender Herausforderungen in Oberösterreich. Erste Initiativen dabei:

- Beratungsscheck für KMU:

Seit Anfang des Jahres gibt es einen Beratungsscheck, der Betriebe beim Etablieren neuer Arbeitsformen unterstützt. Gefördert werden kleine und mittlere Unternehmen, die ihr Geschäftsmodell adaptieren bzw. digitalisieren und daher ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiterentwickeln oder neu organisieren müssen. Förderfähig sind alle Beratungsleistungen, die die Einführung neuer Arbeitsformen im Unternehmen unterstützen.

Der Beratungsscheck umfasst einen Gutschein für eine eintägige Erstberatung im Wert von 1.000 Euro sowie eine optionale halbtägige Anschluss-Beratung im Wert von 500 Euro. Voraussetzung ist, dass es sich dabei um Berater/innen aus der Fachgruppe Unternehmensberatung, Buchhaltung und IT (UBIT) der Wirtschaftskammer OÖ handelt. Passende Berater/innen können einfach über die Plattform www.huddlex.at gefunden werden.

Mögliche inhaltliche Themenfelder sind interdisziplinäres Arbeiten und neue Arbeitsformen, digitale Arbeitsplätze, Führung, Organisationsentwicklung, Mitarbeiterentwicklung, aber auch hybrides Arbeiten und Jobsharing.

Weitere Details zum Beratungsscheck und zum Förderantrag sind unter www.newwaysofwork.at/beratungsscheck zu finden.

- Kinderbetreuung in Co-Working-Spaces:

Ebenfalls im Rahmen von „New Ways of Work“ werden Pilotprojekte zur Kinderbetreuung in Co-Working-Spaces umgesetzt. Dabei soll für die Kunden von Co-Working-Spaces im ländlichen Raum eine bedarfsgerechte Kinderbetreuung angeboten werden. Damit sollen Frauen und Männer früher oder mit größerem Stundenausmaß in die Arbeitswelt zurückgeholt werden, um dem Fachkräftemangel entgegen zu wirken. Ein erstes Modell wird aktuell im Co-Working-Space „Granitlab“ in St. Martin im Mühlkreis umgesetzt. Dort gibt es eine

flexible Kinderbetreuung für Kinder im Alter von 18 bis 36 Monaten für Nutzer des Granitlabs. Ein weiteres Projekt ist in Leonding in Umsetzung (Cowo Uno).

**Mag.^a Stefanie Christina HUBER,
Vorstandsvorsitzende Sparkasse Oberösterreich:**

Homeoffice in der Sparkasse OÖ: Verbindung der Vorteile aus beiden Welten

Die Corona-Pandemie hat die Digitalisierung in vielen Bereichen beschleunigt. Neben unserem gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Leben ist auch unser Arbeitsleben von diesem Wandel betroffen. Der coronabedingte Digitalisierungsschub fördert neue Arbeitsstrukturen, die von Homeoffice, hybrider Zusammenarbeit und Co-Working-Spaces geprägt sind. In der Sparkasse OÖ wurden im Frühjahr 2020 innerhalb weniger Tage 96 % der Arbeitsplätze Homeoffice-fähig gemacht. Seitdem gilt: Homeoffice ist gekommen, um zu bleiben – als Ergänzung zum Bürobetrieb.

Im Sinne von New Work nutzt die Sparkasse OÖ die Chancen der neuen Welt der Zusammenarbeit und verbindet die Vorteile aus beiden Welten: dem Arbeiten von Zuhause aus mit dem Arbeiten in den Räumlichkeiten der Bank.

Studien zeigen, dass die ideale „Homeoffice zu Office“-Quote bei 2:3 liegt, also zwei Tage pro Woche im Homeoffice und drei Tage pro Woche im Büro. Diese Quote wird auch für die psychische Gesundheit der Mitarbeiter:innen und eine funktionierende Teamarbeit empfohlen.

„Die Ergänzung durch Homeoffice ist ganz klar neue Realität geworden und wird es auch weiterhin bleiben. Unsere Mitarbeiter:innen können bis zu zwei Tage pro Woche im Homeoffice arbeiten – abhängig von der Vereinbarung mit der Führungskraft. Die Flexibilität sowie Zeit- und Kostenersparnis sind klare Vorteile von Homeoffice, für soziale Aspekte und den informellen Austausch bleibt das Büro aber essenziell. Außerdem ist die physische Anwesenheit auch für den Kontakt zu unseren Kund:innen wesentlich“, so Mag. Stefanie Christina Huber, Vorstandsvorsitzende der Sparkasse OÖ.

Spielregeln für die neue Art der Zusammenarbeit

Da eine Bank aus einem Filialvertrieb - der von persönlichen Begegnungen mit unseren Kund:innen lebt - und internen Abteilungen besteht, ist Homeoffice nicht in jedem Bereich gleichermaßen praktikabel. Deshalb wurden für diese neue Art der Zusammenarbeit Spielregeln etabliert, die einen strukturierten Ablauf sicherstellen. Denn beispielsweise haben sich durch Homeoffice die physischen Erreichbarkeiten verändert, aber auch die Mitarbeiterführung hat sich neu definiert.

Mobiles Arbeiten in Co-Working-Spaces

Neben dem Homeoffice hat die Sparkasse OÖ im Rahmen von New Work auch das mobile Arbeiten etabliert. Mitarbeiter:innen, die in ländlichen Regionen wohnen und einen längeren Anfahrtsweg zu ihrem Arbeitsplatz haben, können in einer wohnnahen Filiale – sofern diese einen freien Platz zur Verfügung hat – arbeiten. Dies erspart Anfahrtswege und Zeit und ist darüber hinaus gut für die Umwelt.

**DDr. Paul EISELSBERG,
Senior Research Director IMAS International:**

Mischform aus Homeoffice und Präsenzarbeit am stärksten gefragt und genutzt

„Ziel der vorliegenden, aktuellen Arbeitsmarktstudie ‚Homeoffice in Oberösterreich‘ war es, die zentralen Einstellungen, Erfahrungen und Einschätzungen von öö. Unternehmen mit mehr als 30 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu erheben, die 2021 Homeoffice angeboten haben. Erstmals liegen damit Ergebnisse vor, die Erfahrungen aus einem ganzen Jahr zusammenfassen“, erklärt DDr. Paul Eiselsberg, Senior Research Director IMAS International.

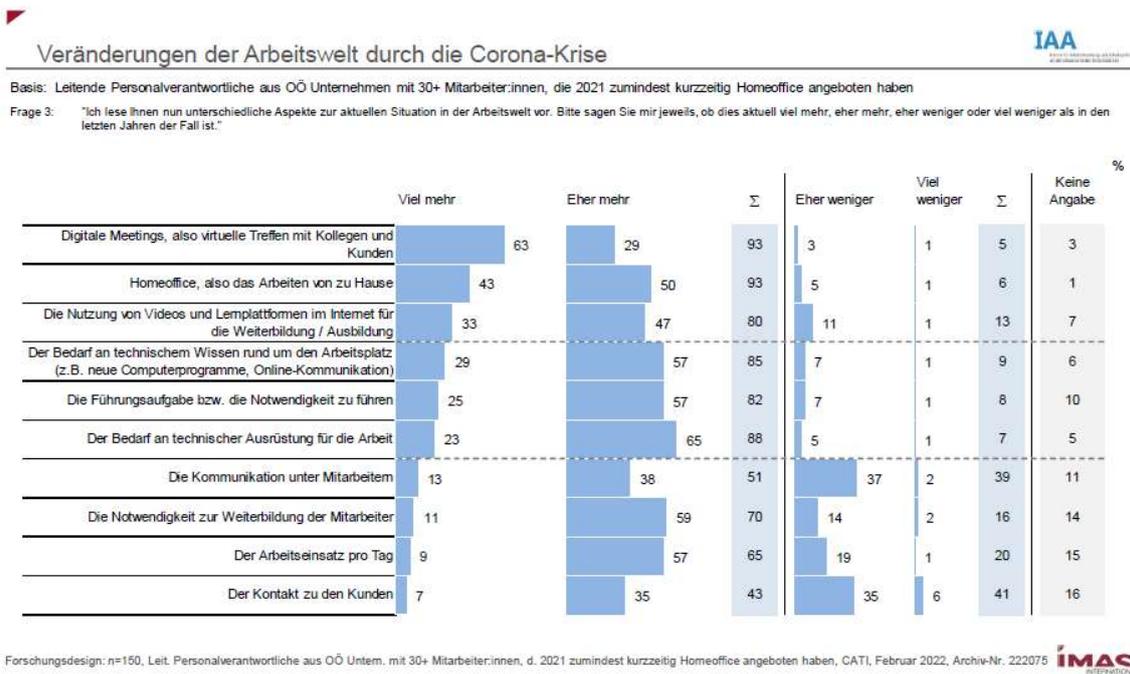
Die Eckdaten der Studie:

- Befragt wurden 150 leitende Personalverantwortliche aus öö. Unternehmen mit mehr als 30 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die 2021 zumindest kurzzeitig Homeoffice angeboten haben
- Die Interviews wurden im Zeitraum 1. bis 15 Februar 2022 in Form von computergestützten telefonischen Interviews erhoben.

Zentrale Ergebnisse aus der Befragung „Homeoffice in Oberösterreich“:

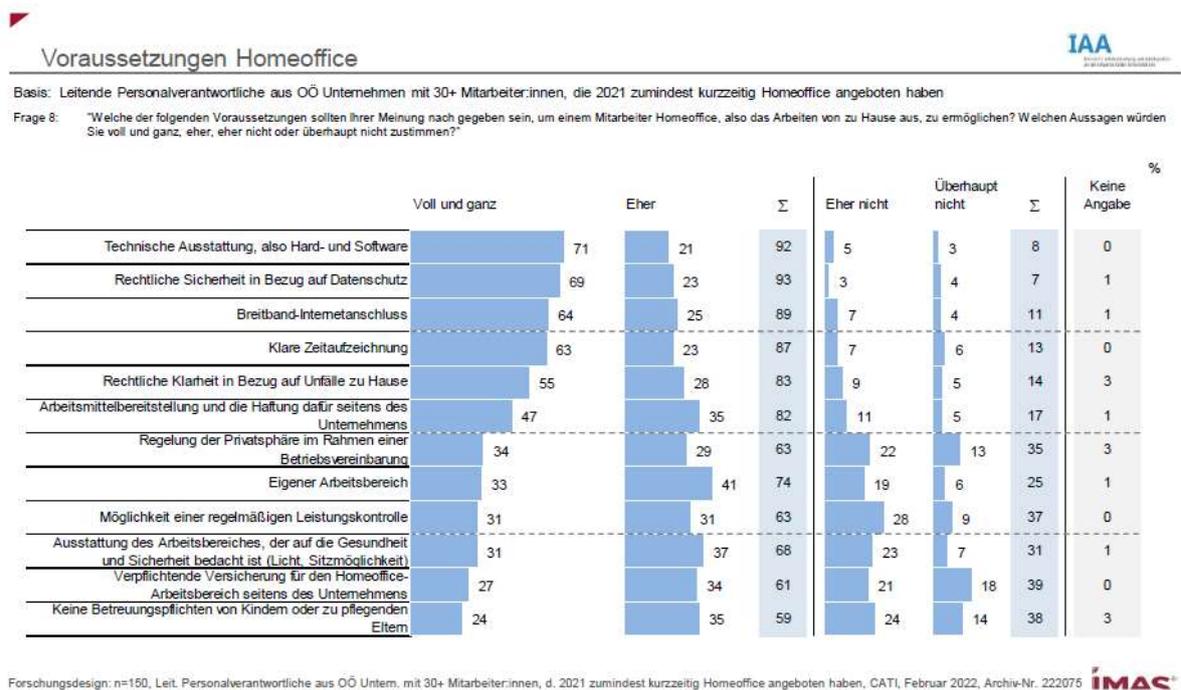
Starke Veränderung der Arbeitswelt in allen Bereichen:

- Die Veränderung der Arbeitswelt umfasst alle Bereiche, sie wirkt nachhaltig und geht über die Verschiebung der Arbeit vor Ort im Unternehmen in den Privathaushalt weit hinaus.
- Es zeichnet sich vor allem eines ab: mit der Verschiebung verändert sich nicht nur der Bedarf an technischer Ausrüstung, es ist vor allem auch ein großes technisches Wissen rund um den Arbeitsplatz notwendig.
- Insbesondere auch die Weiterbildung ist von dieser Veränderung stark betroffen.



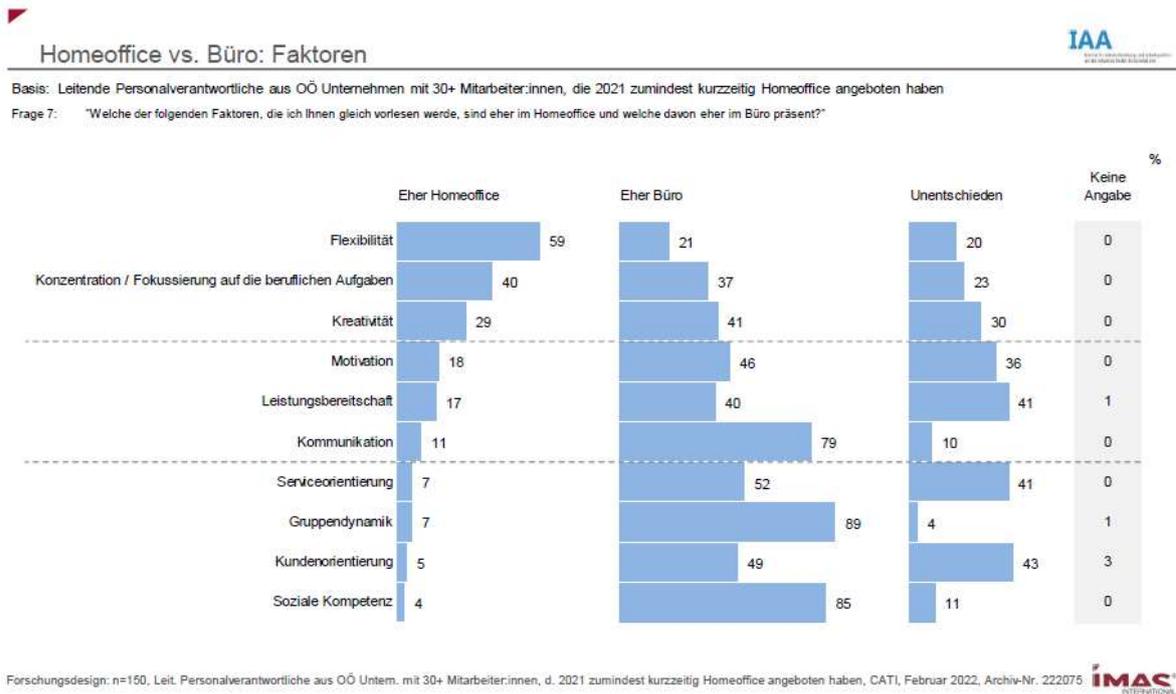
Technische und rechtliche Voraussetzungen als Grundlage für Homeoffice

- Entscheidende Voraussetzungen für das friktionsfreie funktionieren von Homeoffice, sind vor allem „harte“ Faktoren: Ausstattung, rechtlicher Rahmen/Datenschutz und die Infrastruktur, konkret die Breitband-Versorgung.
- Der rechtliche Rahmen geht dabei weit über den Datenschutz hinaus und umfasst die Themen Unfälle zu Hause, Haftungen bei der Arbeitsmittelbereitstellung, Versicherung des Homeoffice-Bereichs, ...



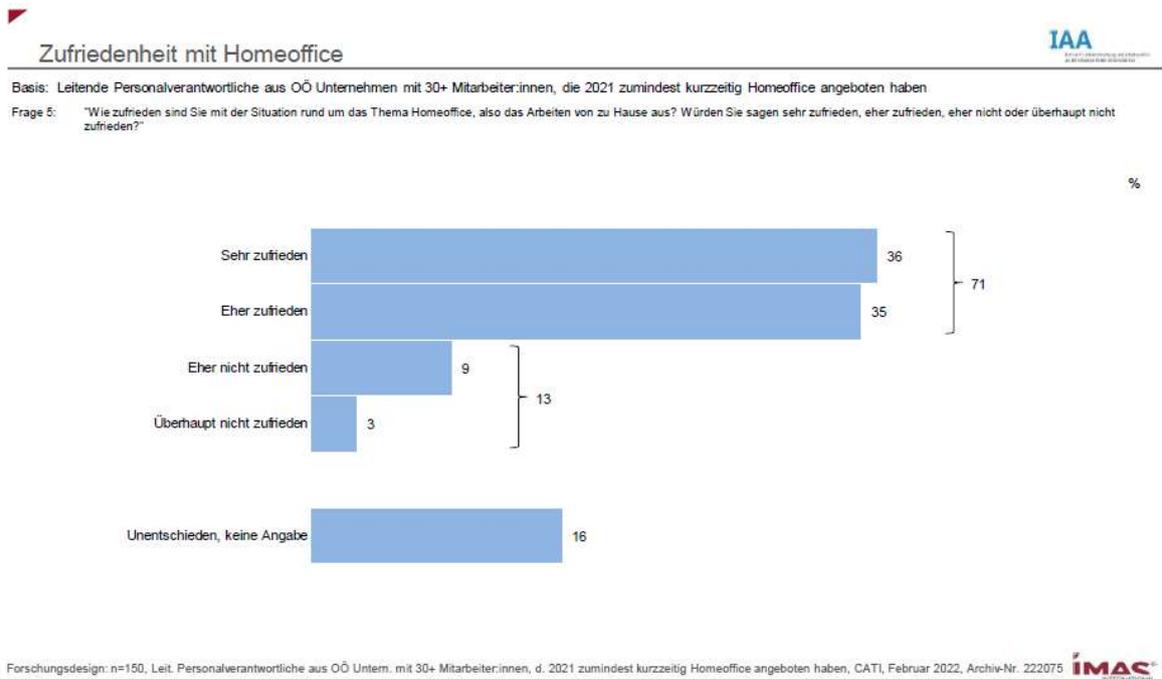
Vor- und Nachteile im Homeoffice vs. Büro zeichnen sich klar ab

- Die Vor- und Nachteile zeichnen sich sehr deutlich ab.
- Die Vorteile im Homeoffice: Flexibilität
- Die Vorteile im Büro: Kommunikation, Gruppendynamik, soziale Kompetenz



Gutes Zeugnis für Homeoffice

- Die Zufriedenheit mit Homeoffice ist insgesamt sehr hoch – deutlich mehr als zwei Drittel (71 Prozent) sind „sehr zufrieden“ bzw. „eher zufrieden“
- Nur 3 Prozent sind mit Homeoffice „überhaupt nicht zufrieden“

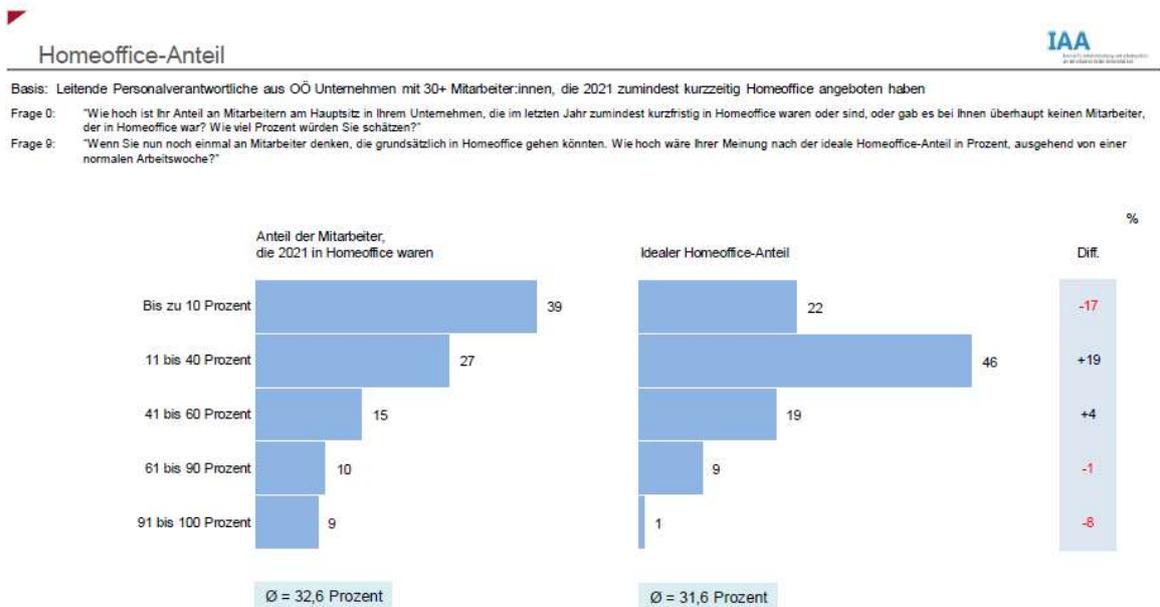


Hauptgründe für die Zufriedenheit sind:

- Zufriedenheit mit der Arbeitsleistung, Qualität und Produktivität der Arbeit
- Flexibilität, flexible Zeiteinteilung
- Funktioniert bestens, keine Probleme allgemein
- keine Anfahrtswege: Zeit- und Kostenersparnis
- ungestörteres/ruhigeres Arbeiten, keine Ablenkung

Homeoffice-Anteil – gemessen an Beschäftigung und an der Arbeitszeit

- Im Durchschnitt der befragten Unternehmen war ein Drittel der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Homeoffice.
- Der mit deutlichem Abstand ideale Homeoffice-Anteil wird zwischen 11 und 40 Prozent der Arbeitszeit gesehen.



Forschungsdesign: n=150, Leit. Personalverantwortliche aus OÖ Untern. mit 30+ Mitarbeiter:innen, d. 2021 zumindest kurzzeitig Homeoffice angeboten haben, CATI, Februar 2022, Archiv-Nr. 222075 **IMAS** 9
INTERNATIONAL

Mischvariante als Zukunftsmodell

- Die Mischvariante – arbeiten im Büro und arbeiten zu Hause – wird von den befragten Personalisten mit überwiegender Mehrheit auch als das Zukunftsmodell betrachtet.
- Lediglich ein Viertel der Unternehmen will wieder vollständig in den Betrieb zurückkehren.

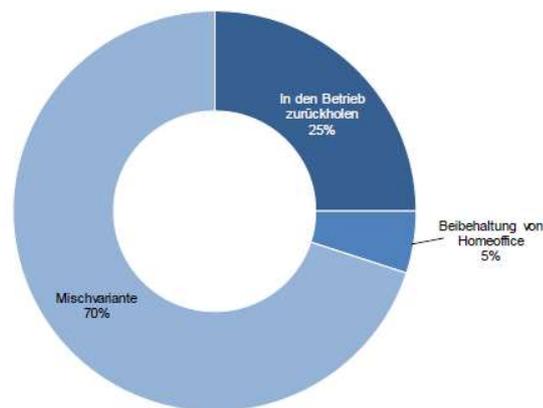


Wunsch für die Arbeitssituation nach der Corona-Pandemie



Basis: Leitende Personalverantwortliche aus OÖ Unternehmen mit 30+ Mitarbeiter:innen, die 2021 zumindest kurzzeitig Homeoffice angeboten haben

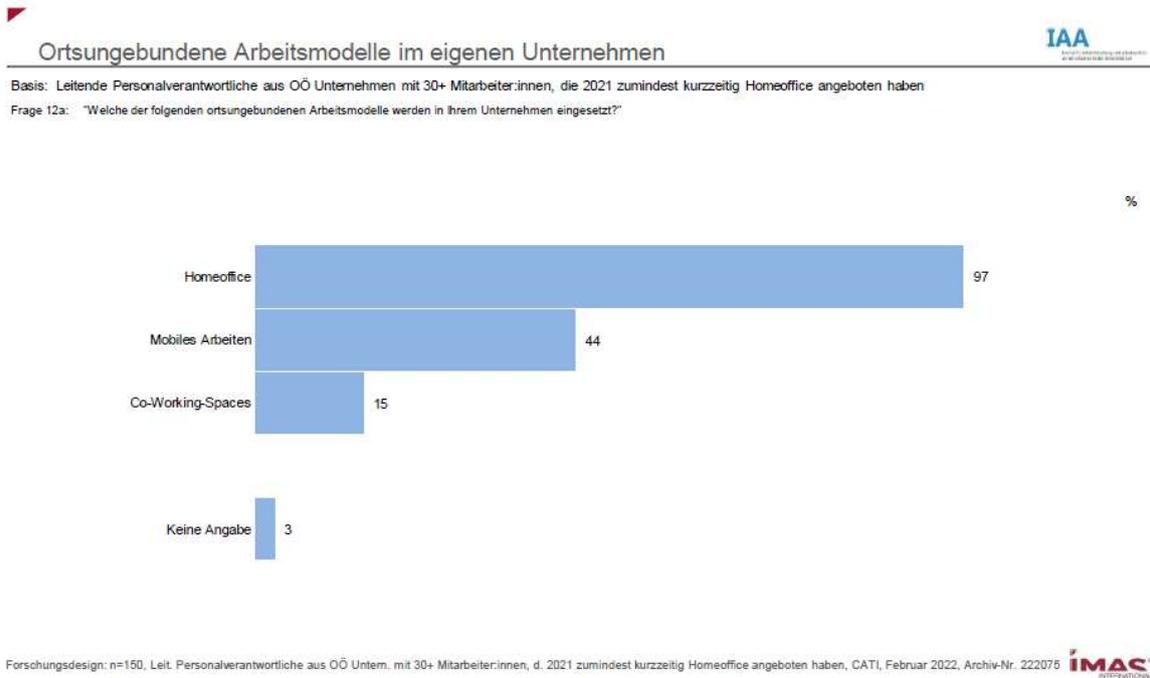
Frage 10: "Was wäre Ihnen für die Zukunft, also nach der Corona-Pandemie, für die Arbeitssituation am liebsten: Wollen Sie Ihre Mitarbeiter wieder in den Betrieb zurückholen, wollen Sie Ihren Mitarbeitern weiterhin Homeoffice anbieten oder bevorzugen Sie eine Mischvariante?"



Forschungsdesign: n=150, Leit. Personalverantwortliche aus OÖ Untem. mit 30+ Mitarbeiter:innen, d. 2021 zumindest kurzzeitig Homeoffice angeboten haben, CATI, Februar 2022, Archiv-Nr. 222075  10

Arbeiten außerhalb des Betriebs ist mehr als Homeoffice

- Auch wenn Homeoffice die mit Abstand wichtigste Form des ortsungebundenen Arbeitens ist, spielen auch das mobile Arbeiten und zunehmend auch Co-Working-Spaces eine wichtige Rolle.



Co-Working-Spaces: Entscheidende Faktoren für die Nutzung von Co-Working-Spaces:

- gute räumliche Ausstattung, Ausstattung der Arbeitsplätze
- technische Ausstattung
- gute/zentrale Lage, gute Erreichbarkeit

**Prim. Dr. Kurosch YAZDI,
Vorstand der Klinik für Psychiatrie mit Schwerpunkt Suchtmedizin am
Kepler Universitätsklinikum:**

Homeoffice – Balance zwischen persönlicher Flexibilität und sozialen Beziehungen

„Der Mensch als soziales Wesen braucht den Austausch, braucht Beziehungen. Dieser Aspekt darf insbesondere auch beim Thema Homeoffice nicht übersehen werden“, verweist Prim. Dr. Kurosch Yazdi, Vorstand der Klinik für Psychiatrie am Kepler Universitätsklinikum, auf eine weitere Dimension beim Thema Homeoffice hin.

Homeoffice ist eine weitere Möglichkeit, die Arbeitssituation zu gestalten. Allgemeingültige Maßstäbe kann es hierbei nicht geben. Ob Homeoffice für eine bestimmte Arbeitssituation Sinn macht, hängt von Faktoren ab wie Arbeitsbereich, Möglichkeiten einer passenden Arbeitsumgebung zuhause, Konzentrations- und Leistungsfähigkeit in den eigenen vier Wänden, usw.

Nicht übersehen sollte dabei werden, dass wir Menschen als soziale Wesen auch den persönlichen Austausch in Präsenz benötigen, um uns mit einem Team, einem Arbeitgeber oder einem Projekt identifizieren zu können. *„Es sind die gemeinsamen Kaffeepausen und der persönliche Austausch zwischendurch, die uns das Gefühl geben, mit anderen in Beziehung zu sein. Auf der anderen Seite ist für viele die Flexibilität eines Homeoffice Modells besonders attraktiv und kann damit die innere Leistungsbereitschaft und Arbeitsfreude fördern. Somit kann das eine das andere nie ganz ersetzen“*, unterstreicht Prim. Dr. Kurosch Yazdi. Deshalb wird es maßgeschneiderte Modelle brauchen, um die Vorteile beider Möglichkeiten zu nutzen.

„Homeoffice ist eine Entwicklung, die erst durch die Pandemie Teil unserer Arbeitsprozesse geworden ist. Es wird die kommenden Jahre brauchen, um Erfahrungen zu sammeln und so für den jeweiligen Arbeitsbereich und die/den

jeweilige/n MitarbeiterIn das passende Maß an Homeoffice zu finden“, sieht Prim. Yazdi die Weiterentwicklung von Homeoffice als einen laufenden Prozess.