

Juni 2022

Slack Workplace Flexibility Survey

Umfrage unter Büroangestellten in Deutschland zum Thema Flexibilität des Arbeitsortes und zum New-Work-Trend “Workation”



Studiensteckbrief

Über die Studie

Der “Slack Workplace Flexibility Survey” wurde im Auftrag des Technologieunternehmens Slack vom Meinungsforschungsinstitut YouGov durchgeführt. Die Umfrage basiert auf Online-Interviews mit 2.026 Büroarbeiter:innen aus Deutschland im Zeitraum von 09.05.2022 - 16.05.2022. Die Stichprobenziehung erfolgte per Zufall aus der Grundgesamtheit des YouGov Panels Deutschland gemäß den Vorgaben der jeweiligen Studie.

Stichprobe

2.026 befragte Büroarbeiter:innen, davon:

- Mitarbeitende mit Führungsverantwortung - 553
- Mitarbeitende ohne Führungsverantwortung - 1.473




Executive Summary

- Rund jede:r **zweite Angestellte (48%)** wünscht sich **Workation**, doch bislang haben **nur 13 Prozent** der Befragten diese Möglichkeit genutzt. Rund einem Drittel (31%) der Befragten wird **“Workation” vom Arbeitgeber verwehrt**.
- **68 Prozent der Befragten**, die in der Vergangenheit bereits aus einem Urlaubsort gearbeitet haben, wollen **“Workation” auch weiterhin in Anspruch nehmen**. Die beliebtesten “Workation”-Destinationen sind **Deutschland (45%), Spanien (20%) und Italien (19%)**.
- **Jede:r vierte Befragte (25%) ohne Führungsverantwortung hat Sorge, dass Vorgesetzte die eigene Leistung nicht wahrnehmen**, wenn man nicht im Büro ist. 73 Prozent der Führungskräfte sagen, dass sie die Leistung ihrer Mitarbeiter:innen unabhängig vom Arbeitsort bewerten.
- **40 Prozent der Befragten** geben an, dass sich ihr Arbeitgeber stärker auf sein **“digitales Büro”**, also die **digitale Infrastruktur, statt auf physische Büroräume konzentrieren sollte**. **37 Prozent bewerten Büros und die digitale Infrastruktur als gleichermaßen wichtig**. Nur **16 Prozent bevorzugen** den Fokus auf **physische Büroräume**.
- **Jede:r dritte Befragte (31%)** muss aktuell wieder **vollständig zurück ins Büro**. Zwar **dürfen 51 Prozent von zuhause aus arbeiten**, jedoch ist es nur **15 Prozent erlaubt, ortsunabhängig** (z.B. aus dem Ausland) zu arbeiten.
- **73 Prozent der Befragten** haben während der vergangenen zwei Jahre **nicht außerhalb des Büros oder der eigenen vier Wände gearbeitet**. Immerhin **13 Prozent** der Befragten haben **bei Familie und Freund:innen** gearbeitet. Weitere Verteilung: Rund jede:r **Zehnte (9%) in einem Hotel** (bspw. auf Dienstreise), **7 Prozent von einem Urlaubsort** im In- und Ausland oder **im Freien** (z.B. Grünfläche, See) und **4 Prozent** von einem **Café oder Restaurant**.

Jede:r zweite Angestellte wünscht sich “Workation”

 Rund jede:r zweite Befragte (48%) möchte gerne “Workation” machen.

 “Workation” macht “süchtig”: 68 Prozent der Befragten, die in der Vergangenheit bereits aus einem Urlaubsort gearbeitet haben, wollen auch in Zukunft wieder “Workation” machen.

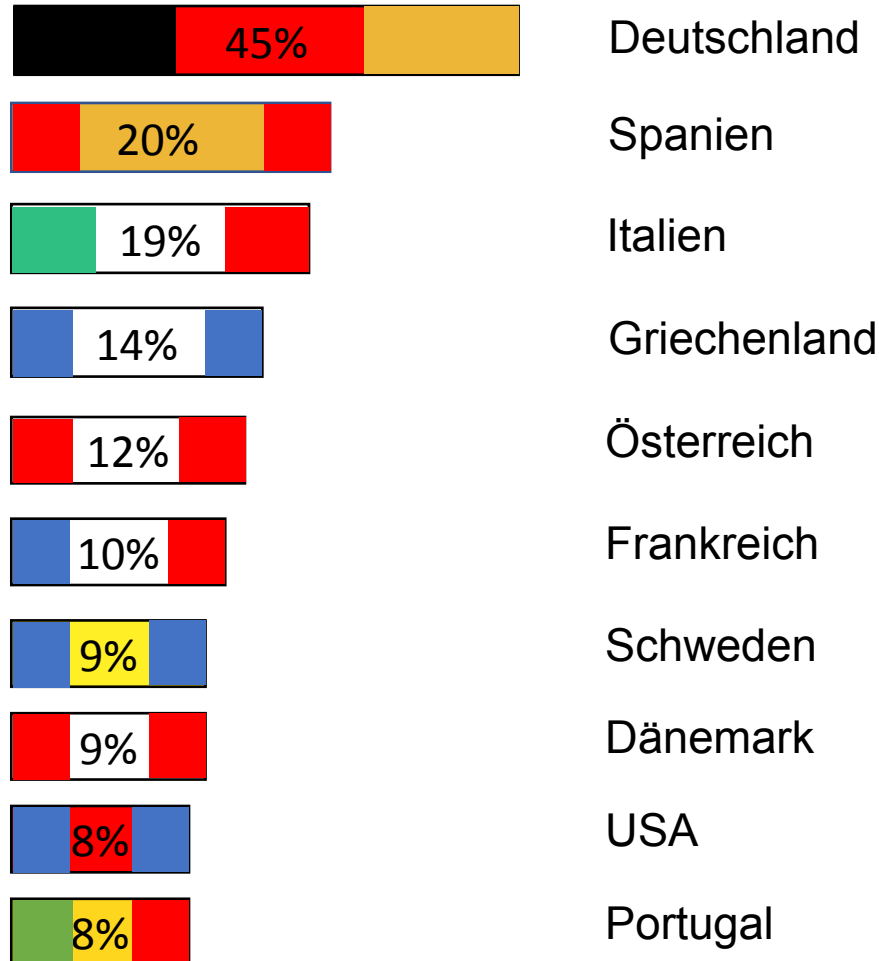
 Die Realität: Lediglich 13 Prozent der Befragten haben diese Möglichkeit bereits genutzt und rund einem Drittel (31%) der Befragten wird “Workation” von ihrem Arbeitgeber verwehrt.



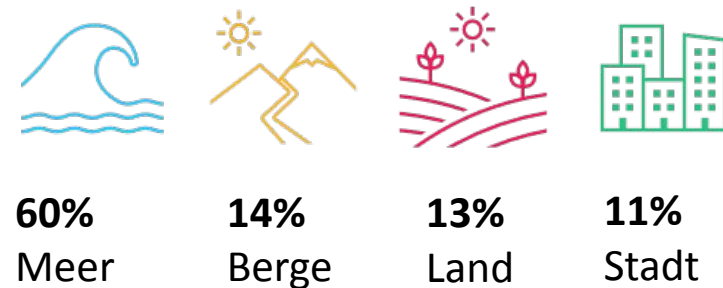
“**Workation**” ist ein Kofferwort, das sich aus den beiden amerikanischen Begriffen „**Work**“ und „**Vacation**“ – also Arbeit und Urlaub – zusammensetzt. Dabei wird temporär von einem Urlaubsort im In- und Ausland gearbeitet.

Beliebteste "Workation"-Ziele der Deutschen

Top 10 "Workation"- Länder der Deutschen:

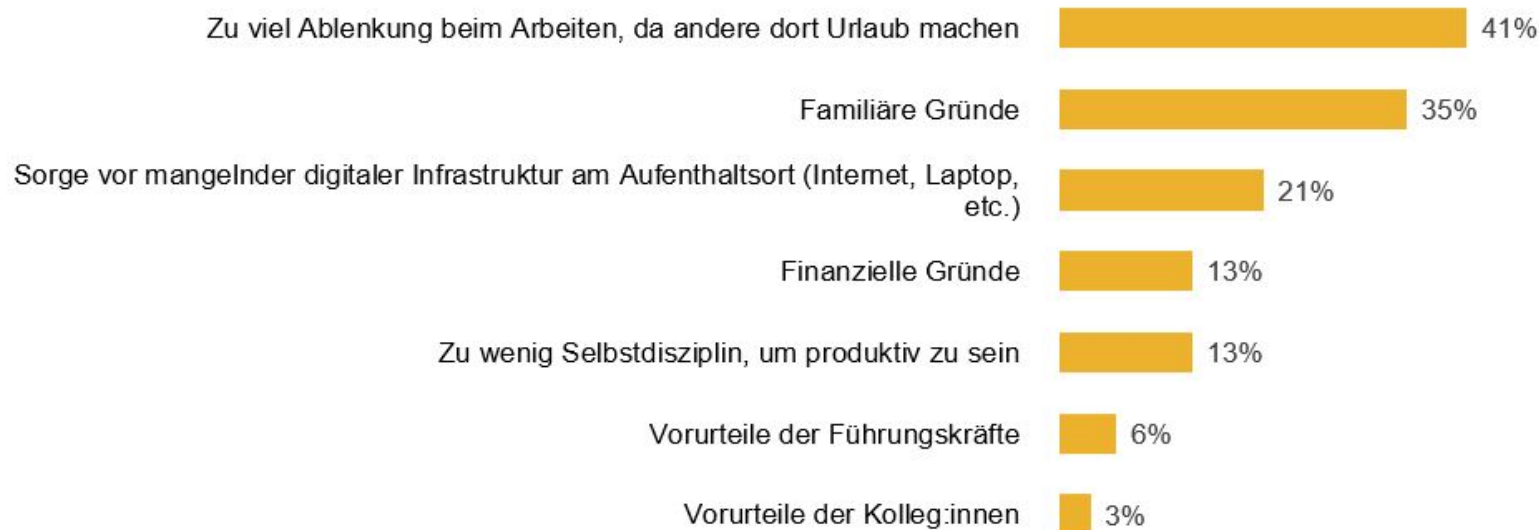


Bevorzugtes "Workation"-Setting:



Danach folgen: Schweiz (7%), Benelux (6%), Kroatien (6%), Thailand (6%), Großbritannien (6%), Dubai (5%), Türkei (4%), Ägypten (3%), Mexiko (2%), Polen (1%), Tschechien (1%)

Meistgenannte Gründe gegen “Workation”



Sogenannter “**Proximity Bias**” scheint für die Flexibilität der Angestellten eine Rolle zu spielen. So äußert **jede:r vierte Befragte (25%)** ohne Führungsverantwortung die Sorge, dass **Vorgesetzte die eigene Leistung nicht wahrnehmen, wenn man nicht im Büro ist**. 73 Prozent der Führungskräfte geben jedoch an, dass sie die Leistung ihrer Mitarbeiter:innen unabhängig von ihrem Arbeitsort bewerten.



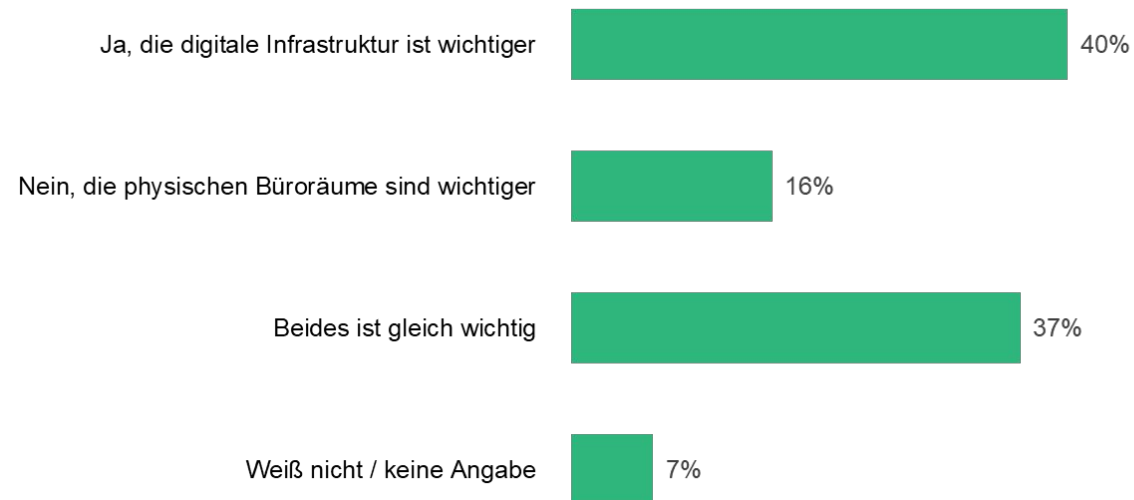
Digitales Büro rückt für Befragte in den Fokus




40 Prozent der Befragten geben an, dass sich ihr Arbeitgeber stärker auf sein “**digitales Büro**”, also seine digitale Infrastruktur, statt auf seine physischen Büroräume konzentriert.




37 Prozent bewerten Büro und digitale Infrastruktur als gleichermaßen wichtig. Nur 16 Prozent bevorzugen den Fokus auf **physische Büroräume**.



Jede:r dritte Befragte (31%) muss zurück ins Büro

 Doch die Bereitschaft der Führungskräfte, Flexibilität zu gewähren, ist grundsätzlich hoch. So geben **77 Prozent der befragten Führungskräfte** an, dass sie ihre Mitarbeiter:innen **von überall** aus **arbeiten** lassen, solange sie ihre **gewohnte Leistung bringen**.

 Weitere **Gründe für flexibles Arbeiten: Mitarbeitermotivation (73%)** und ein breit aufgestellter **Talentpool (55%)**

 Nur knapp jede dritte Führungskraft lehnt das Arbeiten von überall ab, aus Sorge, **zu wenig Kontrolle** über ihre Mitarbeitenden zu haben (30%) oder, dass sie **nicht ihre gewohnte Leistung** bringen (27%). 22 Prozent begründen diese Abneigung damit, dass es für sie **selbst nicht erlaubt** ist.

Wo die Deutschen zuletzt gearbeitet haben

73 Prozent der Befragten haben während der vergangenen zwei Jahre **nicht außerhalb des Büros oder der eigenen vier Wände gearbeitet.**

Kluft zwischen Hierarchien: Führungskräfte sind teilweise deutlich mobiler als ihre Angestellten. So haben bereits 14 Prozent der Führungskräfte an einem Urlaubsort gearbeitet, während es bei den Angestellten ohne Führungsverantwortung nur 5 Prozent sind.



Weitere Verteilung der Arbeitsorte:



 Bei Familie und Freund:innen



 In einem Hotel bzw. auf Dienstreise



18 % der Führungskräfte vs 6 % der Angestellten



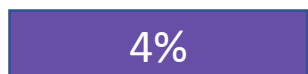
 Von einem Urlaubsort im In- und Ausland



14 % der Führungskräfte vs 5 % der Angestellten



 Im Freien (z.B. Grünfläche, Park, See)



 Von einem Café oder Restaurant

Kaum Mobilität festzustellen - trotz flexiblem Arbeiten



Die erwartete große **Land- oder Stadtflucht** während der vergangenen zwei Jahren ist **ausgeblieben**.



Knapp **90 Prozent der Befragten** geben an, dass sie in den vergangenen zwei Jahren **weder temporär noch dauerhaft an einen anderen Ort gezogen** sind.



Nur **3 Prozent** der Befragten sind sowohl temporär als auch dauerhaft **aufs Land gezogen**, nur **2 Prozent** temporär **in die Stadt** (3% dauerhaft) oder zu ihren **Familien** (1% dauerhaft) und lediglich 1 Prozent sowohl **temporär als auch dauerhaft ins Ausland**.



Oliver Blüher, Slack AVP Central Europe

"Flexibilität ist entscheidend um Top-Talente zu gewinnen und zu halten. Deshalb sollten sich Arbeitgeber davon verabschieden, ihre Angestellten fünf Tage die Woche ins Büro zu zitieren und ihnen stattdessen flexible Arbeitsmöglichkeiten bieten - sowohl örtlich als auch zeitlich. Um in Zukunft von überall aus arbeiten zu können, sollten sich Unternehmen auf ihr digitales Hauptquartier konzentrieren statt auf ihre physischen Büroräume. Aber viele Unternehmen widmen diesen kritischen Systemen noch immer nicht genug Zeit und Aufmerksamkeit, obwohl sie in der hybriden Arbeitswelt so wichtig sind. Hier sehe ich großes Potenzial für die Zukunft."



Anja Honnefelder, CPO Trivago

"Der Trend zu mehr Flexibilität am Arbeitsplatz hat sich durch die Pandemie eindeutig beschleunigt, war aber schon immer ein wichtiger Bestandteil unserer Arbeitskultur und ein klarer Vorteil für unsere Mitarbeitenden. Zusätzlich zu flexiblen Arbeitszeiten und Urlaubstagen ermöglicht unser hybrides Arbeitsmodell es unseren Teams, die Arbeitsweise zu wählen, die für sie am besten funktioniert. Wir glauben an persönliche Zusammenarbeit, fordern aber nur ein Minimum von 4 Tagen pro Monat dafür ein und unterstützen unsere Teams darüber hinaus dabei, ihren eigenen Rhythmus zu finden. Da wir eine sehr internationale Belegschaft haben, erlauben wir es unseren Mitarbeitenden auch, bis zu 20 Tage im Kalenderjahr aus über 40 Ländern zu arbeiten. Auf diese Weise können sie mindestens einmal im Jahr in ihr Heimatland reisen und von dort aus arbeiten."

Kontakt:

Felix Wilker
Public Relations Manager DACH
fwilker@slack-corp.com

