

Ergebnis der Umfrage

„Post Corona: Und wie jetzt zurück ins Team?“

Datenbasis

An der Umfrage haben 262 Personen teilgenommen. Davon waren 50% männlich, 47% weiblich, eine Person divers, und 7 machten keine Angaben. Im Folgenden wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit ausschließlich der männlichen Form verwendet. Sie bezieht sich auf Personen jeglichen Geschlechts. 45% der Befragten waren Führungskräfte, 37% Mitarbeiter und 18% machten keine Angaben.

Die Umfrage wurde im Zeitraum 8.6.-20.8.2020 online durchgeführt.

Zusammenfassung der wesentlichen Ergebnisse

Viele denken aktuell an „New Work“, „Post-Corona Workspace“ oder wie wird der Arbeitsplatz der Zukunft aussehen. Was bedeutet das „neue Normal“ für uns, für die Teams und für jeden Einzelnen?

Und wer denkt an den Menschen? Jeder Mensch kommt mit seiner individuellen Erfahrung und Erwartungshaltung aus der Corona-Zeit zurück.

Ziel der Umfrage war zu verstehen, mit welchen Hoffnungen und Befürchtungen die Einzelnen wieder an ihre Arbeitsplätze zurückkehren und welche Auswirkungen sich dadurch auf die Unternehmen und die einzelnen Teams ergeben.

Die wesentlichste Erkenntnis: Die Herausforderung für Unternehmen, Führungskräfte und jeden einzelnen Mitarbeiter selbst erreicht eine neue Dimension und wirkt fast paradox.

Ein hoher Anteil der Befragten möchte mehr Flexibilität, bei wieder mehr zwischenmenschlichen persönlichen Kontakten, zu Zeiten, die sich mit der eigenen Familie / den eigenen Hobbies vereinbaren lassen – gleichzeitig glauben sie, dass die eigenen Kollegen die Situation ausnutzen. Und dennoch erwartet keiner von ihnen Konflikte.

Die Messlatte an die Arbeit von Führungskräften und Unternehmen in Sachen Mitarbeiterführung, Teamentwicklung und Organisation liegt damit höher denn je. Dabei sind die Einzelerkenntnisse der Umfrage nicht überraschend. Überraschend ist die Kombination der Antworten und die daraus resultierende Analyse.

Viele erwarten, dass die Mitarbeiter und Führungskräfte mit Erwartungen zu Homeoffice, New Work, etc. zurück an den Arbeitsplatz kommen werden. Und es ist auch nicht überraschend, dass viele den zwischenmenschlichen Austausch vermissen. Aber dass zwei von drei der befragten Angestellten bzw. Selbstständigen, die in Teams arbeiten, den

zwischenmenschlichen Austausch vermissen und davon gleichzeitig jedoch rund 90% mehr Homeoffice, Flexarbeit und bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf erwarten, regt zum Nachdenken an. Paradox wird es, dass jeder zweite von denen, die diese Freiheiten erwarten, gleichzeitig den eigenen Kollegen misstrauen, genau diese Freiheiten auszunutzen. Für Unternehmen und Führungskräfte gilt, die verschiedenen Modelle, Ideen, Erwartungen unter einen Hut zu bringen und dabei den zwischenmenschlichen Austausch zu schaffen. Da könnte man sich die Frage stellen: Früher ging es doch auch. Durch die Corona-Pandemie haben sich viele an die „neue Realität“ gewöhnt. Gelingt diese Kombination nicht, sind Frustration und Konflikte vorprogrammiert.

Überraschend ist auch die Erkenntnis, dass rund 75% der befragten Angestellten und Selbstständigen in Teams keine bzw. nicht mehr Konflikte erwarten als bisher. Von diesen befürchten jedoch

- 60%, dass die bestehenden Freiheiten wieder eingeschränkt werden,
- 36%, dass andere die Freiheiten ausnutzen,
- 23%, dass sich die Teams auseinanderentwickelt haben,
- 20%, dass bestehende Konflikte stärker hervorbrechen werden.

Damit zeigt sich deutlich das unterschwellige Konfliktpotenzial.

Ein aus unserer Beobachtung heraus unterschätztes Konfliktpotenzial ergibt sich aus der Fragestellung rund um konträre Meinungen zum Thema Corona-Pandemie und der respektiven Maßnahmen in den Unternehmen. So belastet 20% der der befragten Angestellten und Selbstständigen in Teams, dass einer oder mehrere Kollegen eine konträre Meinung zum Thema Corona-Pandemie hat. Rund 25% hatten Angst um ihre Gesundheit, knapp 15% hatten Probleme mit Einsamkeit oder Depression. Ergänzend zeigt sich, dass rund 20% erwarteten, dass Maßnahmen in den Unternehmen / Teams nicht akzeptiert oder ignoriert werden würden.

Zusammenfassend haben wir die Erkenntnis erlangt, dass sich viele der Befragten mit der veränderten Arbeitswelt arrangiert haben und diese grundsätzlich auch als positiv empfinden. Jedoch zeigt sich auch eine veränderte Anforderung an Unternehmen und Führungskräfte hinsichtlich Organisationsmodellen und unterschwelliger Themen, die die Prozesse und Zusammenarbeit in den Teams hemmen.

Auswertungen

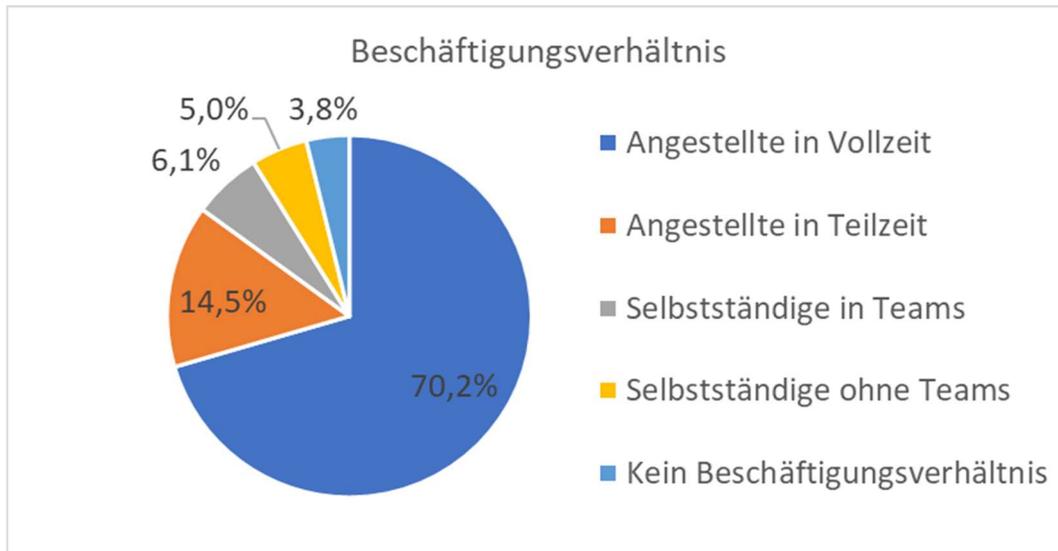
Stichproben haben gezeigt, dass es keine signifikanten genderspezifischen Unterschiede gibt. Ebenso wenig zeigten sich Auffälligkeiten im Vergleich zwischen Mitarbeitern und Führungskräften.

Wohnverhältnis und Beschäftigungsverhältnis

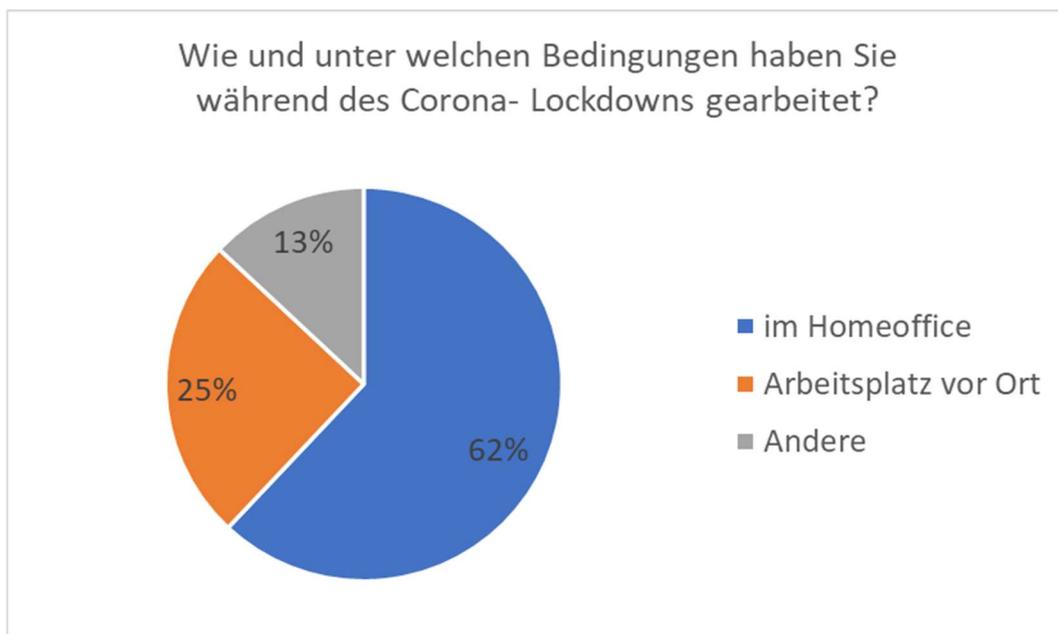
Von den Befragten lebten die Hälfte mit Kindern in einer Familie, 27% lebten gemeinsam mit einer Partnerin oder einem Partner zusammen.

85% der Befragten arbeiteten als Angestellte in Voll-, bzw. Teilzeit, 11% waren Selbstständige und weitere 4% waren zu der Zeit in keinem Beschäftigungsverhältnis.

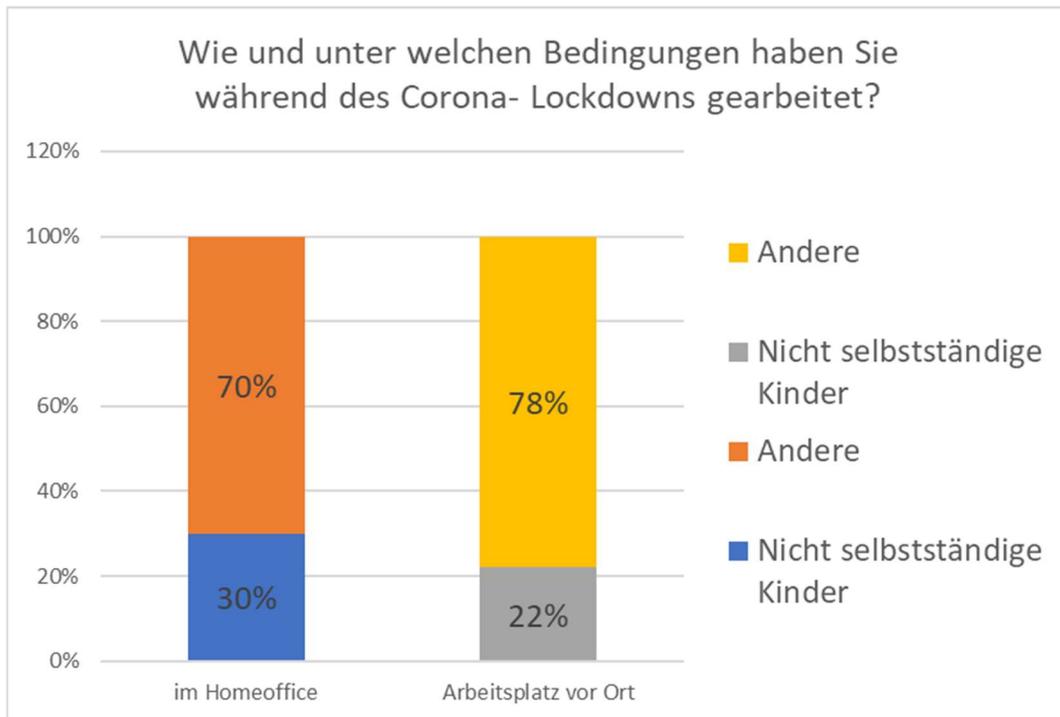
Um den Arbeitsalltag in Teams realistisch abzubilden, haben wir die Angestellten und die Selbstständigen, die in festen Teams arbeiten, im Folgenden gemeinsam ausgewertet (insgesamt 217 Personen).



Arbeitsplatz

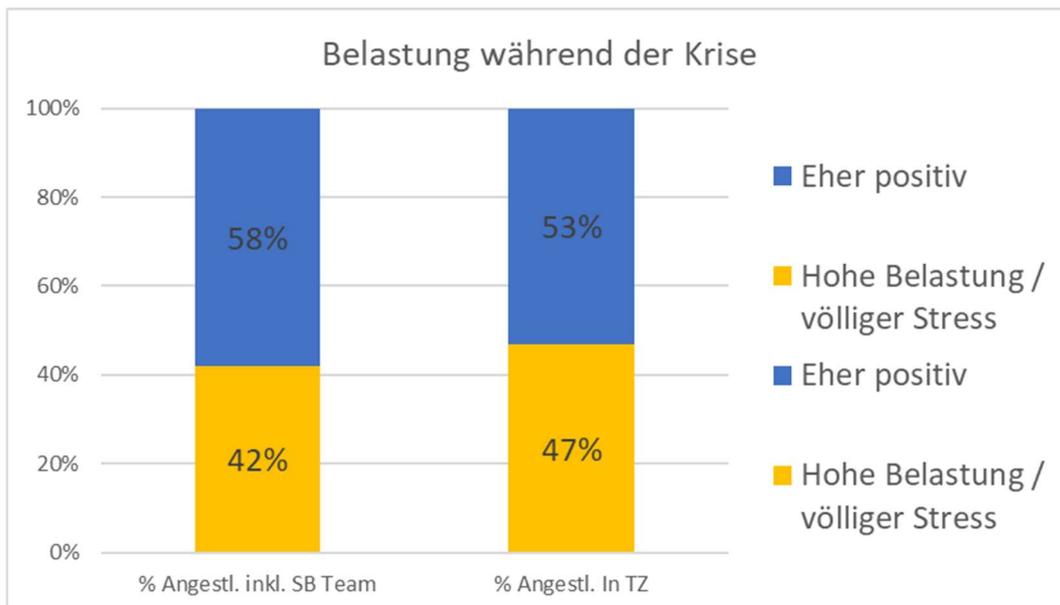


Während des betrachteten Zeitraums arbeiteten 62% der Befragten im Homeoffice, 25% vor Ort an ihrem Arbeitsplatz.



Von den Teilnehmern, die im Homeoffice arbeiteten, mussten sich knapp ein Drittel zusätzlich um nicht-selbstständige Kinder kümmern. Bei den Teilnehmern, die vor Ort arbeiteten hatten knapp ein Viertel nicht-selbstständige Kinder zuhause.

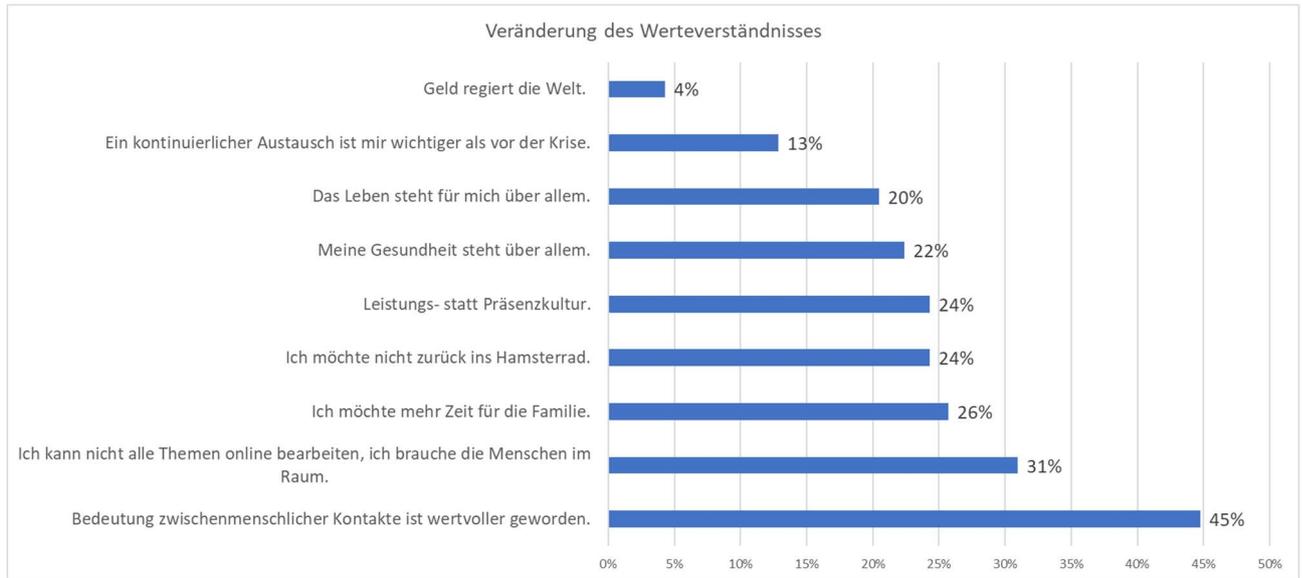
Was hat sich für Sie durch die Corona-Krise geändert?



Die Belastung während der Krise wurde durchaus gemischt wahrgenommen. Zwischen 53%-58% der Angestellten und Selbstständigen im Team empfanden die Situation als eher

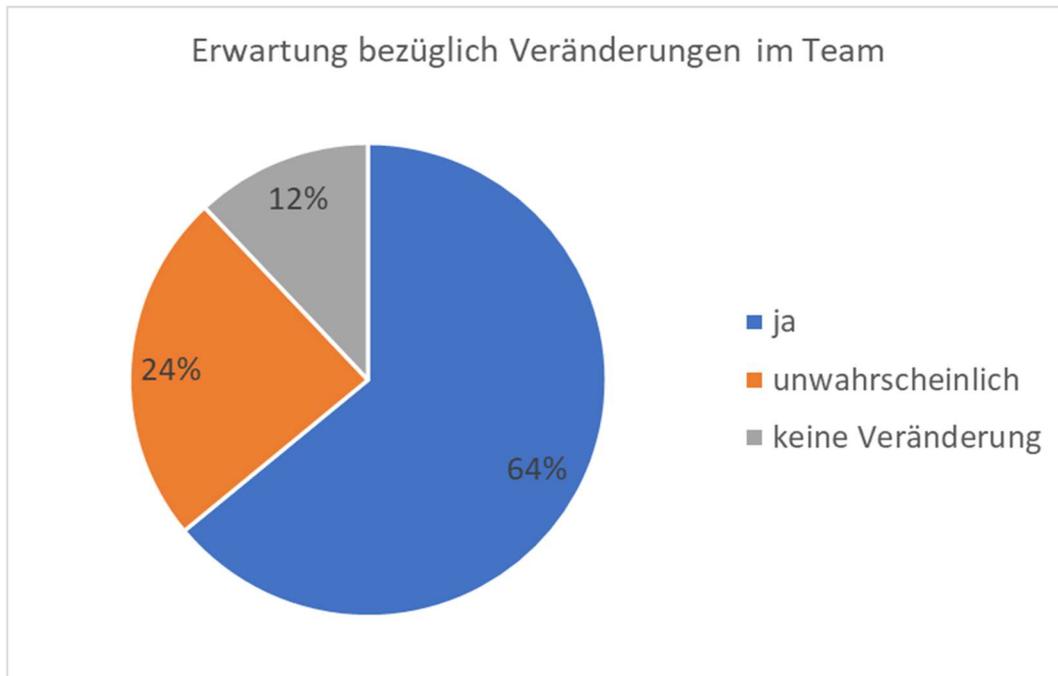
positiv. Diese Befragten verwendeten mehr Zeit für Sport, bekamen neue Idee, erfuhren Entschleunigung oder konnten sich fortbilden, bzw. lange Liegegebliebenes aufarbeiten. Für die anderen 42%-47% erwies sich die Situation als hohe Belastung, bzw. völligen Stress. Diese Gruppen belastete die Situation mit der Familie, unkonventionelle Arbeitszeiten, Sorge um die Mitarbeiter oder die eigene Gesundheit oder die Gesamtsituation.

Wie hat sich Ihr eigenes Werteverständnis durch die Corona-Zeit verändert?



Gerade durch das verstärkte Arbeiten im Homeoffice und das Herunterfahren des öffentlichen Lebens hoben die Teilnehmer die Bedeutung zwischenmenschlicher Kontakte hervor (45%), 31% gaben an für die Arbeit die Menschen im Raum zu benötigen und 13% gaben an, dass ihnen der kontinuierliche Austausch wichtiger ist, als vor der Krise. Jeweils 24% möchten nicht zurück ins Hamsterrad und möchten eine Leistungs- anstatt einer Präsenzkultur. Die eigene Gesundheit und das Leben stehen für 22%, bzw. 20% über allem. 26% wünschen sich mehr Zeit für die Familie.

Erwarten Sie durch die Corona-Krise in Ihrem beruflichen Umfeld deutlich spürbare Veränderungen, wenn alle wieder an ihren Arbeitsplatz zurückkehren?



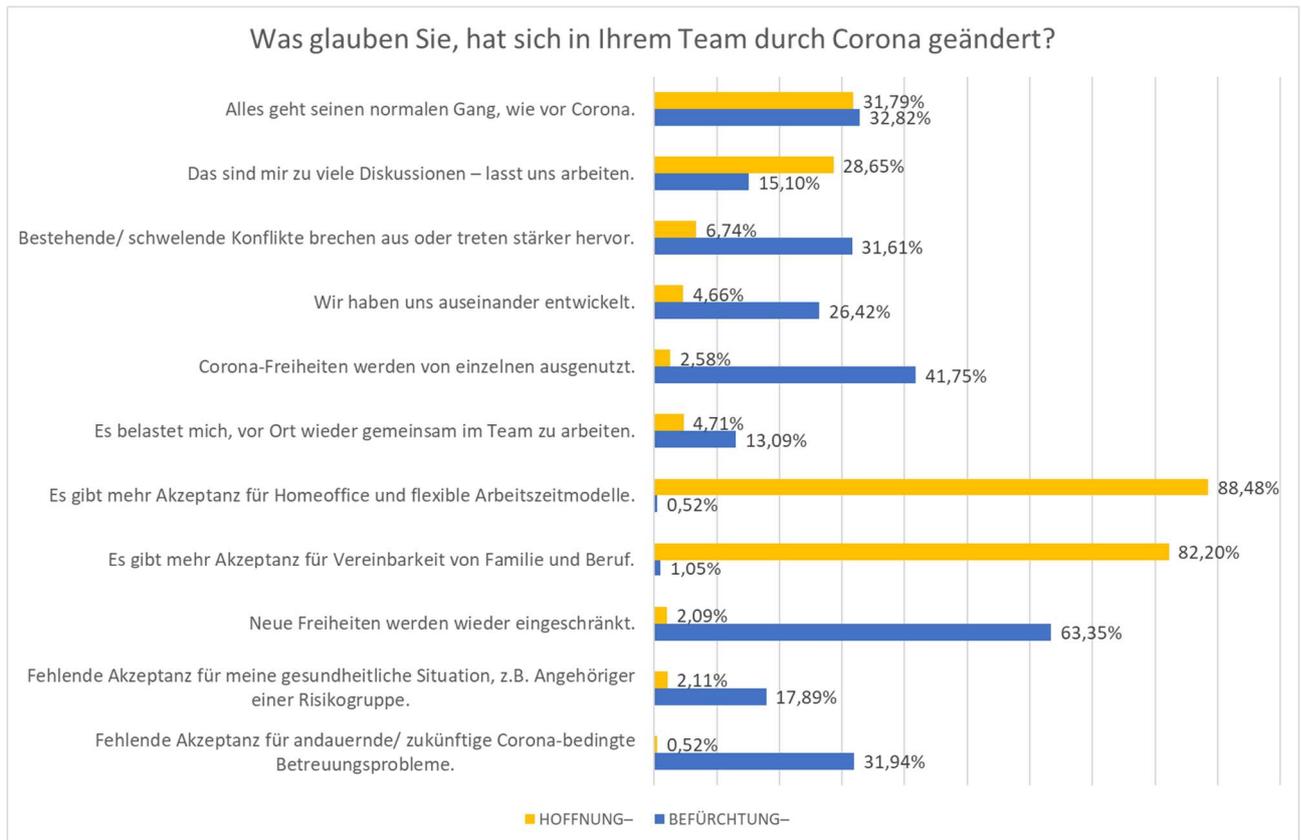
64% der Befragten erwarten, dass es deutlich spürbare Veränderungen im beruflichen Umfeld nach der Rückkehr an den Arbeitsplatz geben wird. Geht man in der Analyse allerdings weiter und betrachtet in diesem Zusammenhang auch die Fragestellungen mit detaillierteren Antwortmöglichkeiten, z.B. zum Thema Konflikte oder Erwartungshaltung, so erkennt man die Komplexität des Sachverhaltes und das unterschwellige Konfliktpotenzial, dem die Unternehmen und Führungskräfte bei einer Rückkehr an den Arbeitsplatz vor Ort entgegen sehen.

So antworteten nur 36% der Befragten, die Veränderungen im beruflichen Umfeld erwarten, dass es in ihren Teams keine Konflikte gab und gibt, die restlichen 62% gehen davon aus, dass die bestehenden Konflikte gleichbleiben oder sogar noch zunehmen.

Bei den 24% der Befragten, die davon ausgehen, dass Veränderungen im beruflichen Umfeld unwahrscheinlich sind, gehen 53% davon aus, dass die bestehenden Konflikte gleichbleiben oder sogar noch zunehmen.

Demgegenüber haben von den Befragten, die keine Veränderung erwarten, 24% die Annahme, dass sich die Teams auseinanderentwickelt haben und 70%, dass es mehr Akzeptanz für Homeoffice sowie Beruf und Familie gibt.

Was glauben Sie, hat sich in Ihrem Team durch Corona geändert?



63% der befragten Angestellten und Selbstständigen in Teams gaben an, dass sie befürchten, dass die neuen Freiheiten, die in der ersten Zeit der Corona-Einschränkungen gewährt wurden, wieder zurückgenommen werden.

Weitere 32% befürchten, dass alles seinen normalen Gang wie vor Corona gehe. Gleichzeitig hat rund ein Drittel der Befragten die Hoffnung, dass alles wie vor Corona zurückgedreht wird. Daraus ergibt sich ein schwer aufzulösender Widerspruch innerhalb der Teams.

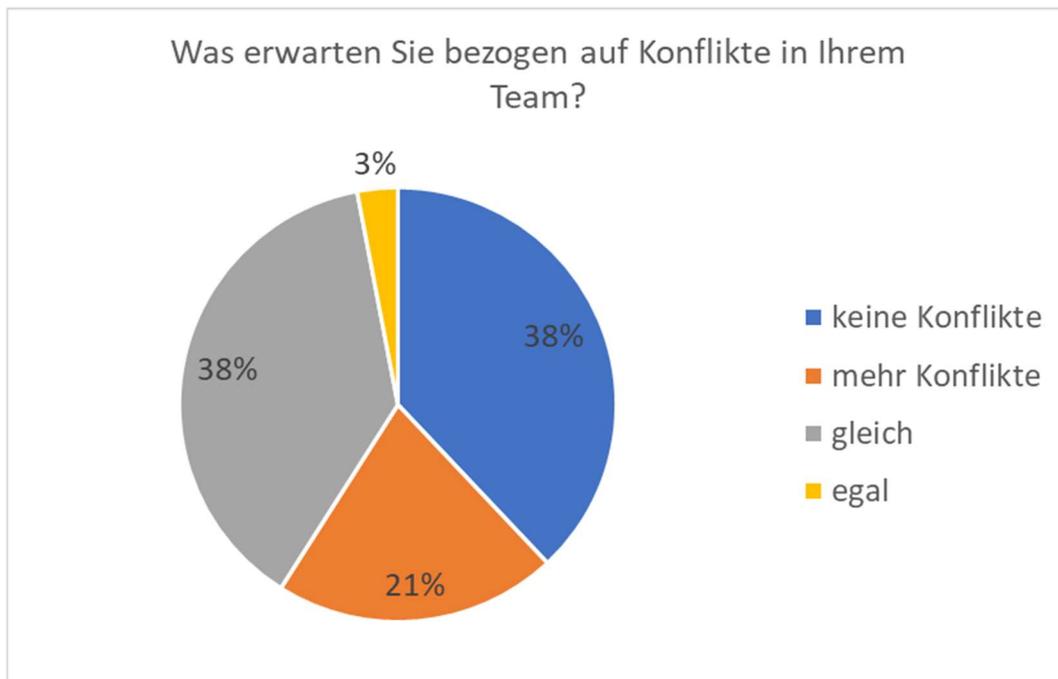
Hervorzuheben ist, dass 43% der Befragten angeben, dass sich ihre Teams auseinanderentwickelt haben bzw. bestehende oder schwelende Konflikte stärker hervortreten werden.

Erstaunlich ist die hohe Zahl an Befragten (42%), die befürchten, dass die neuen Freiheiten von Kollegen ausgenutzt werden würden. Gleichzeitig hoffen mehr als 80% dieses Befragtenkreises, dass es mehr Akzeptanz für Homeoffice und flexible Arbeitszeitmodelle bzw. eine höhere Akzeptanz für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gibt. Hier spiegelt sich die Diskrepanz zwischen eigener Erwartungshaltung und der verinnerlichten Haltung zur Präsenzkultur wider. Mit diesem Widerspruch müssen sich Führungskräfte auseinandersetzen.

Rund 40% der Befragten befürchten, dass die Akzeptanz für eine gesundheitliche Sondersituation als auch für zukünftige Betreuungsprobleme durch die Pandemie zurückgeht.

Um diesen unterschiedlichen Hoffnungen und Befürchtungen gerecht zu werden, gilt es seitens der Unternehmen sich bezüglich ihrer Führungsleitlinien und konsistenter Unternehmenskultur neu auseinanderzusetzen.

Was erwarten Sie bezogen auf Konflikte in Ihrem Team?



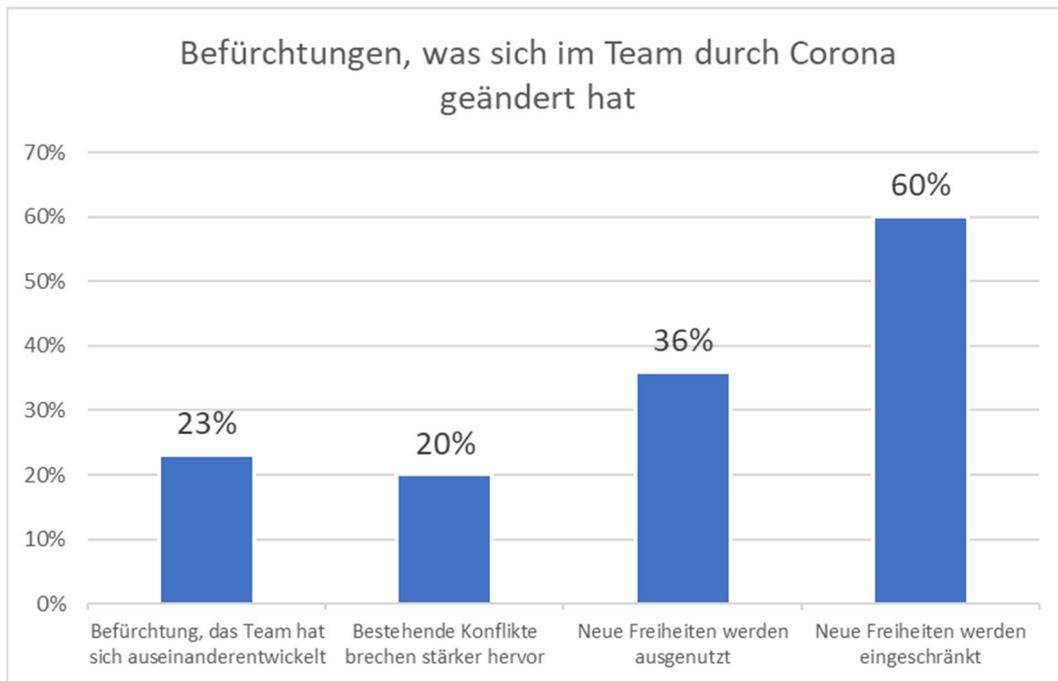
75% der Befragten gehen davon aus, dass es keine Konflikte in ihren Teams gibt bzw. diese gleich bleiben. Dazu im Widerspruch steht allerdings, dass davon die meisten in der vorgehenden Fragestellung zu den Veränderungen im Team signifikante Befürchtungen und Hoffnungen genannt haben. So gaben

- 60% an, dass die bestehenden Freiheiten wieder eingeschränkt werden,
- 36%, dass andere die Freiheiten ausnutzen,
- 23%, dass sich die Teams auseinanderentwickelt haben,
- 20%, dass bestehende Konflikte stärker hervorbrechen werden.

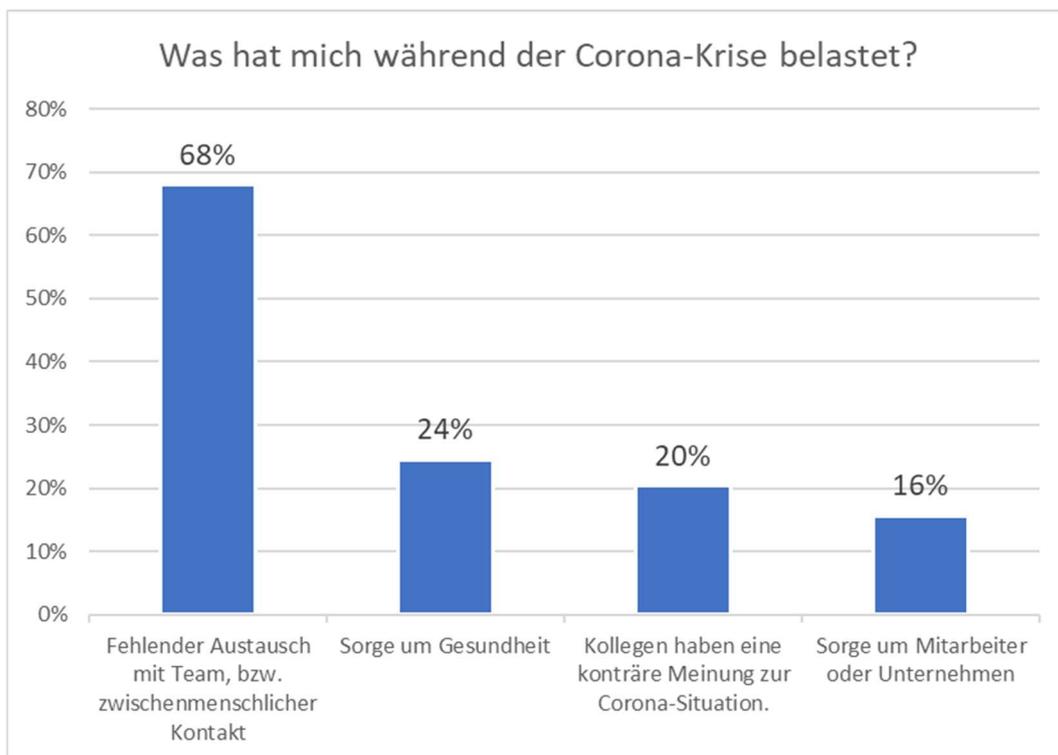
Erstaunlich ist, dass 38% der Befragten weder Konflikte in ihren Teams sahen noch solche aus den Auswirkungen der Corona-Pandemie erwarteten. Die tiefergehende Analyse dieses Ergebnisses in Kombination mit der vorgenannten Frage zu Veränderungen lässt jedoch vermuten, dass die Befragten, die keine Konflikte erkennen, viele Themen entweder negieren oder diese nicht wahrnehmen. Dies ist Nährboden für unterschwellige Themen, die ein Team in seiner Arbeit hemmen oder gar blockieren können.

Gründe für Veränderung und der Umgang mit diesen sind sicherlich sehr vielfältig, sowie Unternehmens- und Teamabhängig.

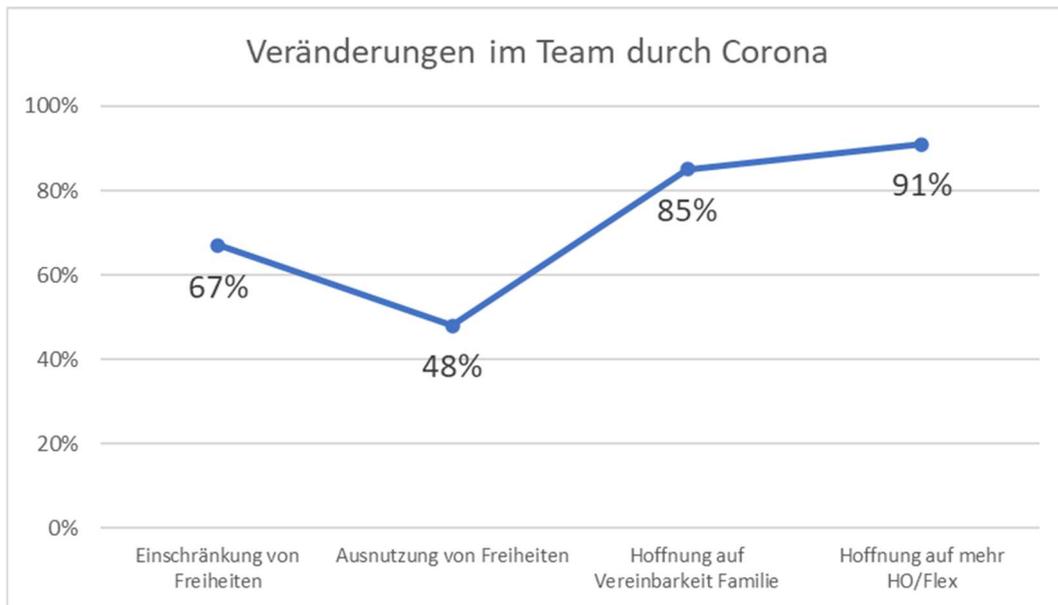
Vordergründig geben die Teilnehmer an, keine oder wenige Konflikte zu erwarten. Bei tiefergehender Analyse zeigt sich aber ein vielschichtiges Konfliktpotential. Hier stellt sich für Unternehmen und Führungskräfte die Aufgabe, wie ihre Teams effektiv arbeiten können.



Was hat mich während der Corona-Krise belastet?



68% der Befragten fehlte der Austausch im Team, bzw. der zwischenmenschliche Kontakt. Diese hofften mit 85% auf eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie und mit 91% auf mehr Akzeptanz in Bezug auf Homeoffice und flexiblen Arbeitszeitregelungen. Gleichzeitig hegten sie Befürchtungen in Bezug auf die Einschränkung von Freiheiten (67%) und dass andere die Freiheiten ausnutzten (48%).



Hier ergeben sich Herausforderung für Führungskräfte, die verschiedenen Vorstellungen und Erwartungen unter einen Hut zu bringen und dabei den zwischenmenschlichen Austausch zu schaffen. Das bedeutet einen hohen organisatorischen Aufwand. Neue Organisations-Modelle sind gefragt, bei deren Erstellung die Mitarbeiter einbezogen werden müssen. Wird hier nicht auf die Erwartungen und Befürchtungen eingegangen, birgt das hohes Frustrations- und Konfliktpotential.

Von den 20% der Teilnehmer, die belastet, dass 20% der Kollegen eine konträre Meinung zur Corona-Situation haben, erklären nur 13%, dass keine Konflikte im Team vorhanden sind. Knapp die Hälfte gibt an, dass Konflikte bestehen (48%) und 36%, dass die Schutzmaßnahmen in der Öffentlichkeit für sie zu locker sind.

Damit wird auch hier das bestehende Konfliktpotential sichtbar.

Diese Studie entstand in Kooperation von UDT Consult & Brickolution.

UDT Consult UG (haftungsbeschränkt)

Sandra Mark
 Unter den Tannen 39
 65760 Eschborn
 Tel. (06173) 3945091
mail@udt-consult.com

Brickolution

Matthias Renner
 Eulengasse 48
 60385 Frankfurt/ Main
 Tel. (0151) 59899818
info@brickolution.com