

Pressemitteilung

**ECONOMIST
IMPACT**

Neue Untersuchungen zeigen, dass Unternehmensleiter und Arbeitnehmer unterschiedliche Ansichten darüber haben, wie sich die Pandemie auf die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und die Produktivität ausgewirkt hat

- *Die Studie von Economist Impact zeigt, dass Remote-Arbeit in den ersten 18 Monaten der Pandemie die Work-Life-Balance und die Produktivität von Führungskräften verbessert hat, nicht aber von Mitarbeitern in untergeordneten Positionen*
- *Mitarbeiter, insbesondere in weniger hochrangigen Positionen, schätzen die Rolle des Büros bei der Aufrechterhaltung einer gesunden Work-Life-Balance*
- *Um die Nachfrage zu befriedigen und Top-Talente in dieser neuen Ära anzuziehen, müssen Unternehmen hybride Flexibilität auf allen Führungsebenen anbieten*

London, Vereinigtes Königreich - 2. Februar 2022 - Arbeitnehmer verschiedener Führungsebenen sind sich uneinig darüber, wie sich Remote-Arbeit auf ihre Work-Life-Balance und Produktivität auswirkt. Dies geht aus einer neuen [Studie](#) von [Economist Impact](#) hervor, das mit erstklassiger politischer Forschung und globaler Medienpräsenz den Fortschritt bei den wichtigsten Themen der Welt vorantreibt.

Die Studie, die mit Unterstützung von [WeWork](#) (NYSE: WE) durchgeführt wurde, befragte zwischen August und Oktober 2021 Führungskräfte (auf Direktor- und C-Suite-Ebene) und Mitarbeiter (auf Managementebene und darunter) dazu, wie sich die neuen hybriden Arbeitsgewohnheiten auf ihr Privat- und Berufsleben auswirken. Beide Umfragen wurden in zehn Städten¹ in den USA, dem Vereinigten Königreich, Frankreich, Deutschland, Singapur und Australien und in einer Reihe von Branchen durchgeführt.

Nur ein Viertel der Arbeitnehmer berichtete über positive Auswirkungen auf ihr Produktivitätsniveau und weniger als ein Drittel über die Aufrechterhaltung einer gesunden Work-Life-Balance während der ersten 18 Monate der Pandemie, verglichen mit sechs von zehn Unternehmensleitern, die über positive Auswirkungen auf ihre Produktivität und Work-Life-Balance berichteten.

Für Führungskräfte sind Flexibilität und die Möglichkeit, remote zu arbeiten, der Schlüssel für ihre eigene Work-Life-Balance. Für Mitarbeiter hingegen sind Besuche im Büro ein wichtiges Mittel, um die Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben zu wahren und die Bedeutung des persönlichen Austauschs für das Lernen, die Entwicklung und den beruflichen Fortschritt zu erkennen.

"Zu Beginn der Pandemie, als ein großer Teil der weltweiten Belegschaft gezwungen war, von zu Hause aus zu arbeiten, litten die Mitarbeiter in weniger hochrangigen Positionen darunter, sowohl was ihre Work-Life-Balance als auch was ihre Produktivität angeht. Führungskräfte hingegen schienen zu profitieren: Sie berichteten von einer besseren Work-Life-Balance und einer höheren Produktivität", sagte Jonathan Birdwell, Regional Head (EMEA), Policy & Insights bei Economist Impact.

¹ London, Berlin, Paris, Singapur, Sydney, San Francisco, Los Angeles, Boston, Washington DC und New York City

"Die Diskrepanz lässt sich möglicherweise dadurch erklären, dass Arbeitnehmer während der Pandemie weniger flexibel sind als Führungskräfte, weniger Zugang zu Geräten für Remote-Arbeit haben und einem Büro eine größere Bedeutung beimessen, um ihr Privat- und Berufsleben zu trennen", fügte Birdwell hinzu.

Zu den wichtigsten Ergebnissen der Untersuchung, die einen Einblick in die Prioritäten und die Work-Life-Balance in einem hybriden Arbeitsumfeld geben, gehören:

- **Mitarbeiter in weniger hohen Positionen zeigen eine "Segmentor"-Mentalität und ziehen es vor, ihr Arbeits- und Privatleben zu trennen.**² Mehr als die Hälfte (56 %) der Arbeitnehmer geht gerne ins Büro, weil sie so ihre beruflichen und privaten Verpflichtungen voneinander trennen können. Regionale und demografische Unterschiede legen jedoch nahe, dass Unternehmen einen maßgeschneiderten Ansatz wählen sollten, der die unterschiedlichen kulturellen Bedürfnisse und Erwartungen berücksichtigt.
- **Arbeitnehmer aller Führungsebenen, denen flexible Arbeitsregelungen angeboten werden, die mindestens drei Tage pro Woche Remote-Arbeit ermöglichen, berichten über eine positivere Work-Life-Balance.** Eine Mehrheit (59 %) der Führungskräfte, die während der Pandemie eine flexible Arbeitsregelung mit mindestens drei Tagen pro Woche Remote-Arbeit angaben, berichtete über eine positive Auswirkung auf ihre Work-Life-Balance, verglichen mit nur 23 % derjenigen, die keine ähnliche Regelung hatten. Ähnlich, wenn auch in geringerem Maße, verhielt es sich bei Beschäftigten in weniger hochrangigen Positionen: Ein Drittel (30 %) der Beschäftigten mit flexiblen Arbeitsregelungen, die mindestens drei Tage Fernarbeit beinhalteten, berichteten über einen positiven Effekt, verglichen mit nur einem Fünftel derjenigen, die keine solche Regelung hatten.
- **Die Unternehmen müssen damit rechnen, dass von ihren Mitarbeitern auf allen Ebenen mehr Flexibilität verlangt wird.** Zu den obersten Prioritäten der Arbeitnehmer nach der Pandemie gehören eine größere Flexibilität bei den Arbeitszeiten und die Möglichkeit, remote zu arbeiten, um eine gesunde Work-Life-Balance zu erhalten.
- **Arbeitnehmer aller Hierarchieebenen mit hybriden Arbeitsregelungen sind mit den Zukunftsplänen ihres Unternehmens zur Rückkehr ins Büro am zufriedensten.** Acht von zehn Arbeitnehmern (81 %) und mehr als drei Viertel der Führungskräfte (77 %), die flexibel bestimmen können, wie viele Tage sie im Büro arbeiten müssen, sind der Meinung, dass ihr Unternehmen ein gutes Gleichgewicht zwischen Arbeits- und Privatleben schafft. Von denjenigen, die vollständig im Büro oder remote arbeiten müssen, sind nur 54 % der Beschäftigten und 48 % der Führungskräfte mit den Arbeitsplatzstrategien ihres Unternehmens zufrieden.
- **Unternehmen müssen die Sicherheit im Büro priorisieren und Managern die richtige Technologie und Schulung an die Hand geben, damit Hybridmodelle funktionieren.** Die Zeit im Büro ist für Arbeitnehmer auf allen Ebenen wichtig, aber die Mehrheit der Arbeitnehmer möchte flexibel entscheiden können, wie oft sie ins Büro gehen. Die Richtlinien für Büros und Arbeitsbereiche müssen sicherstellen, dass sie den Bedenken der Mitarbeiter Rechnung tragen, sich in belebten Büros sicher zu fühlen. Führungskräfte, die für die Verwaltung hybrider Belegschaften verantwortlich sind, benötigen qualifizierte Schulungen und Technologien, die sie bei der Verwaltung von Mitarbeitern an remote Arbeitsplätzen unterstützen.

Entdecken Sie das [Work-Life-Balance-Barometer](#) das eine Momentaufnahme der neuen Arbeitswelt in zehn Städten bietet: London, Berlin, Paris, Singapur, Sydney, San Francisco, Los Angeles, Boston, Washington, DC und New York City.

—ENDE—

² Die Forschungen zur Work-Life-Balance von Nancy Rothbard, Professorin an der University of Pennsylvania, die dem Beirat für dieses Projekt angehörte, zeigen ein Spektrum der Präferenzen von Arbeitnehmern: Auf der einen Seite des Spektrums befinden sich Arbeitnehmer, die es vorziehen, Arbeit und Privatleben zu integrieren ("Integratoren"), während auf der anderen Seite des Spektrums Arbeitnehmer stehen, die es vorziehen, Arbeit und Privatleben zu trennen ("Segmentatoren").
<https://cccba.org/flyer/2020/2020-ed-series/2020-education-series-7-materials.pdf>

Presseanfragen:

Für Presseanfragen wenden Sie sich bitte an Claudine Cornelis unter claudinecornelis@economist.com.

Über Economist Impact

Economist Impact verbindet die Präzision eines Think-Tanks mit der Kreativität einer Medienmarke, um ein weltweit einflussreiches Publikum zu erreichen. Wir sind davon überzeugt, dass evidenzbasierte Erkenntnisse Debatten eröffnen, Perspektiven erweitern und den Fortschritt in drei Kernbereichen von Expertise und Führung, darunter Nachhaltigkeit, neue Globalisierung und Gesundheit, fördern können. Die Dienstleistungen, die Economist Impact anbietet, existierten zuvor innerhalb der Economist Group als separate Einheiten, einschließlich EIU Thought Leadership, EIU Public Policy, Economist Events und SignalNoise.

Unsere Erfolgsbilanz erstreckt sich über 75 Jahre und 205 Länder. Neben kreativem Storytelling, Event-Expertise, Design-Thinking-Lösungen und marktführenden Medienprodukten erstellen wir Rahmenkonzepte, Benchmarking, wirtschaftliche und soziale Wirkungsanalysen, Prognosen und Szenario-Modelle, was das Angebot von Economist Impact einzigartig auf dem Markt macht. Besuchen Sie <https://impact.economist.com/> für weitere Informationen.