

Arbeitssituation während der COVID-19-Pandemie

Bericht zur Beschäftigtenbefragung

vom 15.02.2021 bis 12.03.2021

Inhalt

Inhalt	2
Impressum.....	2
Abbildungen	3
Tabellen.....	3
Hintergrund der Befragung.....	4
1 Vorgehensweise und Umsetzung.....	4
2 Ergebnisse	5
3.1 Aktuelle Arbeitsbedingungen	5
3.2 Kommunikation und Zusammenarbeit.....	9
3.3 Führungsverantwortung.....	13
3.4 Arbeitsorganisation und Vereinbarkeit im Home-Office.....	14
3.5 Ausstattung und Technik im Home-Office.....	16
3.6 Unterstützungs-, Service- und Beratungsangebote.....	18
3.7 Freitextangaben	23
3.8 Ausblick	25
3.8 Demographische Angaben.....	27
3 Zusammenfassung und weiteres Vorgehen.....	29
4 Anhang Musterfragebogen Beschäftigtenbefragung 2021	31

Impressum

Universität Oldenburg
Dezernat 1 - Personal/Organisation
Abt. Personal- und Organisationsentwicklung
Gesundheitsmanagement
Oktober 2021

Dr. Carolin Schöbel-Peinemann
Dr. Astrid Beermann
Inga Rüdebusch
<mailto:beschaetigtenbefragung@uol.de>

Abbildungen

Abbildung 1: Aspekte der Arbeitssituation im bisherigen Zeitraum der COVID-19-Pandemie	6
Abbildung 2: Durchschnittlicher Umfang der Tätigkeit im Home-Office im bisherigen Zeitraum der COVID-19-Pandemie.....	8
Abbildung 3: Veränderung der eigenen Haltung zum Arbeiten im Home-Office bei Beschäftigten und Führungskräften	8
Abbildung 4: Zufriedenheit von Beschäftigten und Führungskräften mit der Arbeit im Home-Office.....	9
Abbildung 5: Bewertung der Kommunikation und Erreichbarkeit von Personen mit und ohne Tätigkeit im Home-Office	10
Abbildung 6: Durchschnittliche Nutzung von Kommunikationskanälen von Personen mit und ohne Tätigkeit im Home-Office	11
Abbildung 7: Kommunikation und Zusammenarbeit im Home-Office	12
Abbildung 8: Anteil der Aufgaben, die gut im Homer-Office zu erledigen sind	14
Abbildung 9: Arbeitsorganisation und Vereinbarkeit im Home-Office.....	15
Abbildung 10: Ausstattung und Technik im Home-Office.....	17
Abbildung 11: Anzahl der Teilnehmenden, die im Zeitraum der COVID-19-Pandemie Unterstützungs-, Service- und Beratungsangebote genutzt haben.....	18
Abbildung 12: Bewertung Unterstützungs-, Service- und Beratungsangebote im bisherigen Zeitraum der COVID-19-Pandemie.....	19
Abbildung 13: Anzahl der Teilnehmenden, die im Zeitraum der COVID-19-Pandemie Konferenz- und Videotools genutzt haben	20
Abbildung 14: Bewertung Konferenz- und Videotools im bisherigen Zeitraum der COVID-19-Pandemie	20
Abbildung 15: Zufriedenheit mit den Maßnahmen des Präsidiums und der eigenen Organisationseinheit im bisherigen Zeitraum der COVID-19-Pandemie.....	22
Abbildung 16: Zukünftig gewünschter bzw. befürworteter Umfang der Tätigkeit im Home-Office	25
Abbildung 17: Erwartete Vorteile des Home-Office in Bezug auf die Vereinbarkeit.....	26
Abbildung 18: Gewünschter Ausbau vorhandener Angebote für das Arbeiten im Home-Office	26

Tabellen

Tabelle 1: Übersicht der Freitextkategorien.....	24
Tabelle 2: Zugehörigkeit zu Statusgruppe (n = 1251)	27
Tabelle 3: Zugehörigkeit zu Bereich der Universität (n = 1274); *Wissenschaftliche Zentren, Forschungszentren.....	27
Tabelle 4: Umfang der Beschäftigung (n = 1193)	27
Tabelle 5: Vertragsverhältnis (n = 1130)	27
Tabelle 6: Geschlecht (n = 1130)	28
Tabelle 7: Altersgruppe (n = 1168).....	28
Tabelle 8: Schwerbehinderung (n = 1165).....	28
Tabelle 9: Entfernung des eigenen Wohnorts zur Universität (n = 1193)	28

Hintergrund der Befragung

Im Verlauf der COVID-19-Pandemie hat sich der Arbeitsalltag vieler Mitarbeitenden an der Universität Oldenburg stark verändert. Das Präsidium und der Personalrat der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg haben deshalb alle Beschäftigten eingeladen, ihre Perspektive zu ihrem Arbeitserleben im Kontext der Pandemie mittels eines speziell für die Universität Oldenburg entwickelten Fragebogens mitzuteilen.

Folgende Fragestellungen standen dabei besonders im Fokus:

- Wie erleben die Beschäftigten die Arbeitssituation im Kontext der COVID-19-Pandemie?
- Wie werden die Rahmenbedingungen für das Arbeiten im Home-Office wahrgenommen?
- Wie funktionieren die Kommunikation und Zusammenarbeit während der COVID-19-Pandemie?
- Welche Unterstützungsangebote und IT-Tools wurden im Zeitraum der Pandemie in Anspruch genommen und wie werden diese bewertet?
- Wie hoch ist die Zufriedenheit mit den Maßnahmen des Präsidiums und der einzelnen Organisationseinheiten zur Krisenbewältigung?
- In welchem Umfang und unter welchen Bedingungen können sich die Beschäftigten und Führungskräfte auch in Zukunft eine Tätigkeit im Home-Office vorstellen?
- Was wünschen sich die Beschäftigten für die Zukunft?

1 Vorgehensweise und Umsetzung

Unter Beteiligung des Teams Interne Evaluation und des Gesundheitsmanagements wurde seit Ende des Jahres 2020 ein spezifisch auf die Situation an der Universität Oldenburg zugeschnittener Fragebogen entwickelt (siehe Anhang). Dazu wurden unter anderem aktuelle Studien und externe Quellen gesichtet und auf dieser Grundlage passende Fragen formuliert. Mit Kolleginnen und Kollegen unterschiedlicher Statusgruppen und aus verschiedenen Arbeitsbereichen wurde zudem ein Pretest durchgeführt, dessen Erkenntnisse in die Fragebogenentwicklung integriert wurden. In Abstimmung mit dem Präsidium, dem Personalrat, der Stabsstelle Datenschutz- und Informationssicherheitsmanagement und weiteren Beteiligten wurden der Fragebogen sowie das konkrete Vorgehen im Kontext der Befragung abgestimmt.

Die Befragung wurde im Zeitraum vom 15.02.2021 bis 12.03.2021 durchgeführt. Über eine Staff-Mail wurde der Link zum Fragebogen versendet. Zudem wurde auf einer [für die Befragung eingerichteten Internetseite](#) eine umfangreiche FAQ-Liste sowie ein Video mit dem Aufruf zur Teilnahme seitens des Präsidiums und des Personalrats veröffentlicht. Für Fragen während des Zeitraums der Durchführung konnten sich alle Beschäftigten an die eigens eingerichtete E-Mail-Adresse beschaeftigtenbefragung@uol.de wenden und erhielten Rückmeldungen zu ihren Anliegen. Der Fragebogen sowie die begleitenden Informationen wurden sowohl auf Deutsch als auch auf Englisch zur Verfügung gestellt.

Innerhalb des Befragungszeitraums wurde zweimal mit weiteren Staff-Mails an die Möglichkeit der Teilnahme erinnert sowie im Stud.IP auf die Durchführung aufmerksam gemacht.

Der Fragebogen umfasste insgesamt 105 geschlossene Fragen bzw. Aussagen (einige davon mit Filterfunktion, sodass eine Beantwortung nur für Teilgruppen, z. B. Personen mit Führungsverantwortung oder Kinderbetreuung vorgesehen war). Der Großteil der Fragen bezog sich auf die Tätigkeit im Home-

Office¹, sodass die Fragen nur den Personen gestellt wurden, die angaben, im Zeitraum der Pandemie durchschnittlich mindestens 20% von zu Hause zu arbeiten.

Fünf Freitextfelder dienten der Konkretisierung oder Ergänzung der eigenen Angaben bzw. konnten in einem freien Feld zum Abschluss die für die zukünftige Gestaltung des Arbeitens im Home-Office wichtigsten Themen sowie konkrete Ideen benannt werden.

Der Fragebogen war gegliedert in drei Themenblöcke:

- Teil A: Arbeitssituation im Kontext der COVID-19-Pandemie
- Teil B: Ausblick
- Teil C: Demographische Angaben

2 Ergebnisse

Von den 2875 Beschäftigten an der Universität Oldenburg, die zur Teilnahme an der Online-Befragung eingeladen wurden, haben 1234 Mitarbeiter*innen den Fragebogen vollständig ausgefüllt – dies entspricht einer Beteiligung von 43 %.

Im Folgenden werden die Befragungsergebnisse zusammengefasst und zum großen Teil durch Tabellen und Grafiken veranschaulicht. Zudem werden Teilgruppenergebnisse dargestellt, wenn zwei Gruppen sich im Antwortverhalten zu derselben Frage stark unterscheiden (Signifikanz der Abweichung). In dem vorliegenden Bericht werden ausschließlich höchst signifikante Beobachtungen dargestellt, bei denen die Unterschiede nur mit sehr kleiner Wahrscheinlichkeit zufällig bedingt sind – mit anderen Worten, die statistisch höchst auffällig sind. Auf weitere signifikante bzw. hoch signifikante Abweichungen wird in diesem Bericht nicht eingegangen, diese sind den Einzelberichten der Teilgruppen zu entnehmen.

In den Abbildungen erreichen einige prozentuale Zusammenfassungen aufgrund von Rundungen über 100 %.

Die Ergebnisse wurden jeweils durch eine vierstufige Antwortskala erfasst. In den nachfolgenden Grafiken werden die Items der einzelnen Kategorien jeweils in absteigender Reihenfolge der positiven Rückmeldungen (z. B. „sehr positiv“ und „eher positiv“) dargestellt.

Die Bezeichnung 'n' wird im Folgenden immer dann angeführt, wenn Fragen nur von einem Teil der Teilnehmenden beantwortet wurden bzw. werden konnten.

3.1 Aktuelle Arbeitsbedingungen

Abbildung 1 zeigt, wie verschiedene Aspekte der Arbeitssituation im bisherigen Zeitraum der COVID-19-Pandemie von den Teilnehmenden an der Befragung erlebt werden: Demnach bewerten die Befragten insbesondere die Sicherheit des Arbeitsplatzverhältnisses (85 %) als positiv – über die Hälfte von ihnen (54 %) empfindet diese „sehr positiv“. Auch die verstärkte Digitalisierung der Arbeit (80 %) sowie die technische Situation (z. B. Internetverbindung, Software) (77 %) werden von einem Großteil als „sehr positiv“ oder „eher positiv“ eingeordnet. Jeweils knapp drei Viertel der Antwortenden bewerten folgende

¹ Unter „Home-Office“ wird in der Befragung als Oberbegriff die vollständige oder teilweise Verrichtung der Arbeit von zu Hause aus verstanden, unabhängig davon, ob z. B. die „Dienstvereinbarung zu Arbeitsplatzalternativen während des Zeitraums der Coronakrise“ oder ein Antrag für Telearbeit zugrunde liegt.

Aspekte positiv: die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, den Zugang zu Informationen im eigenen Arbeitsgebiet, die Zusammenarbeit mit den Vorgesetzten, die persönliche Zufriedenheit mit der Arbeitsplatzsituation sowie die Arbeitsmotivation. Ca. 26 % der Befragten stufen diese Aspekte hingegen als „eher negativ“ oder „sehr negativ“ ein.

Die derzeitige Zusammenarbeit mit Kolleg*innen wird von 68 % der Befragten als „sehr positiv“ oder „eher positiv“ wahrgenommen, 32 % von ihnen bewerten diese kritisch. Etwa die Hälfte der Antwortenden erlebt die Möglichkeiten der beruflichen Weiterentwicklung (50 %) und die soziale Einbindung/das Gefühl von Zugehörigkeit im eigenen Arbeitsumfeld (51 %) während der Pandemie als negativ – rund 15 % bewerten diese Aspekte jeweils als „sehr negativ“. 44 % bzw. 45 % der Befragten signalisieren, die wahrgenommene Transparenz der Entwicklungen im eigenen Arbeitsbereich sowie den Arbeitsumfang als „eher negativ“ oder „sehr negativ“ wahrzunehmen.

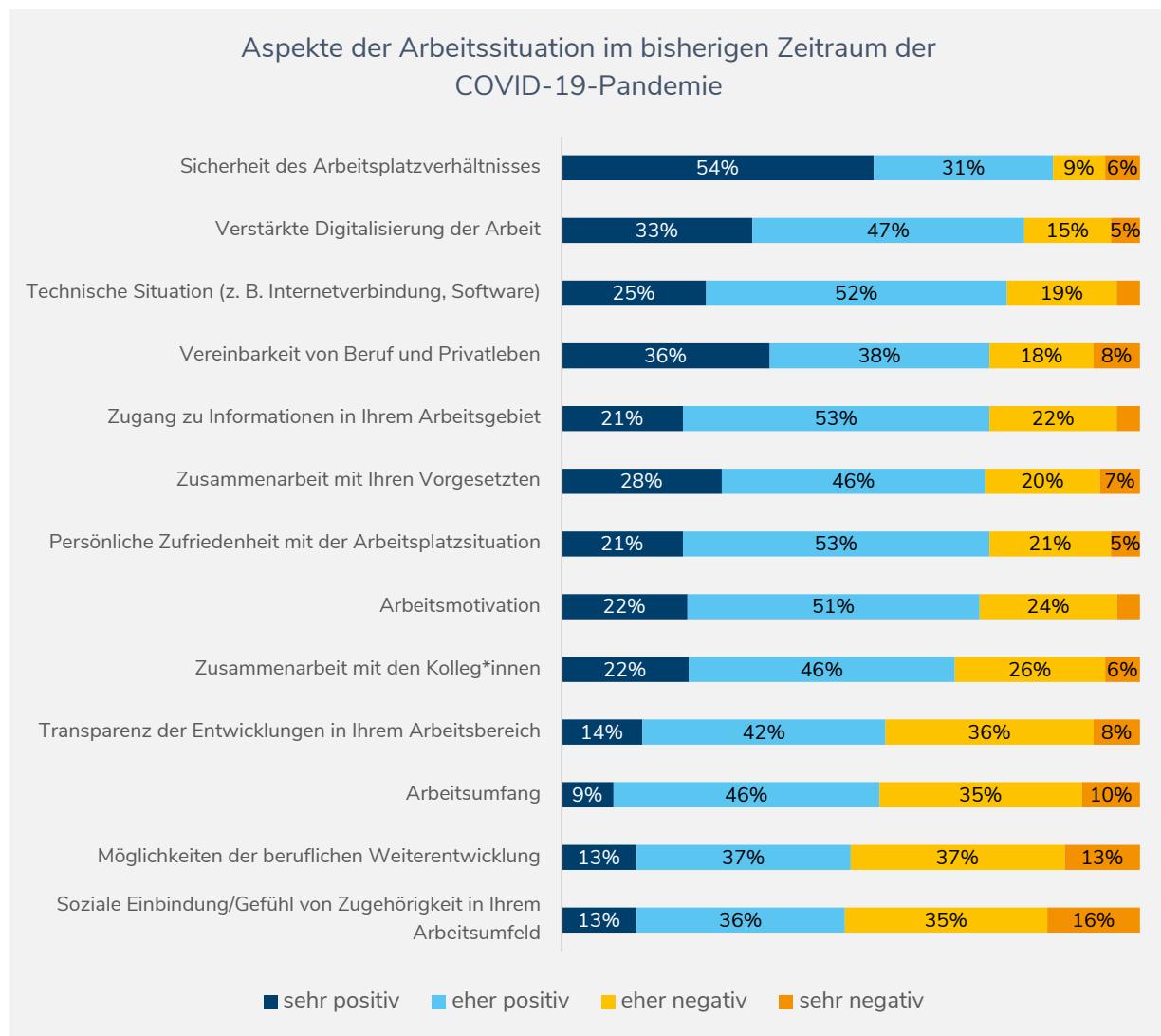


Abbildung 1: Aspekte der Arbeitssituation im bisherigen Zeitraum der COVID-19-Pandemie
(Prozentwerte unter 5 % werden aus optischen Gründen nicht angezeigt.)

Im Vergleich zwischen verschiedenen Teilgruppen der Befragten werden in dieser Kategorie Unterschiede sichtbar. So zeigen sich im Bereich der Fakultäten I bis VI ($n = 779$)³ negative Abweichungen gegenüber

³

den Gesamtteilnehmenden an der Befragung, die signifikant sind, zum Beispiel bei der Zufriedenheit mit der Arbeitssituation und bei der Arbeitsmotivation. Diese Aspekte bewerten 29 % bzw. 30 % der Gruppenzugehörigen „eher“ oder „sehr negativ“. Auch werden die Zusammenarbeit mit den Kolleg*innen, die soziale Einbindung/das Gefühl von Zugehörigkeit im eigenen Arbeitsumfeld sowie die Sicherheit des Arbeitsplatzverhältnisses und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben hier negativer beurteilt, ebenfalls signifikante Ergebnisse. Letztere Aspekte werden von den Teilnehmenden an der Befragung aus dem Bereich „Präsidium/Zentrale Verwaltung, Zentrale Einrichtungen, Wissenschaftliche Zentren und Forschungszentren“⁴ ($n = 425$) positiver im Vergleich zu allen Antwortenden eingeordnet, was ebenfalls statistisch auffällig ist.

Unterschiede zeigen sich in dieser Befragungskategorie auch zwischen den Statusgruppen: Zeigen sich in den Gruppen MTV-Verwaltungspersonal ($n = 535$) und MTV-Technisches Personal ($n = 176$) in vielen Aspekten statistisch auffällig positivere Ergebnisse im Vergleich zu den Gesamtteilnehmenden, so wird von den Befragten, die sich den Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen ($n = 405$) zuordnen, ein Großteil der Aussagen auffällig negativer beurteilt. In der Gruppe der Professor*innen ($n = 66$) bewerten 63 % den Arbeitsumfang und 51 % die Zusammenarbeit mit den Kolleg*innen kritisch – beides negative Abweichungen, die signifikant sind. Die Teilnehmenden, die „Lehrkraft für besondere Aufgaben (LfbA)“ ($n = 54$) als Statusgruppe angeben, zeigen ebenfalls statistisch auffällig negativere Ergebnisse bei den Aspekten Arbeitsumfang sowie soziale Einbindung/das Gefühl von Zugehörigkeit im eigenen Arbeitsumfeld.

Bei den Teilnehmenden mit ($n = 196$) bzw. ohne Führungsaufgaben ($n = 991$) zeigt sich ein gemischtes Bild im Vergleich zu den Gesamtantwortenden: Während der Arbeitsumfang bei Führungskräften unter den Antwortenden negativ und bei Personen ohne Führungsverantwortung positiv abweicht, werden die Sicherheit des Arbeitsplatzverhältnisses sowie die Transparenz der Entwicklungen im eigenen Arbeitsbereich von statistisch auffällig mehr Personen mit Führungsverantwortung positiv beurteilt. Teilnehmende ohne Vorgesetztenfunktion bewerten das Sicherheitsgefühl negativer, ebenfalls ein signifikantes Ergebnis.

In der Gruppe der Befragten mit Familienaufgaben zeigen sich ebenfalls signifikante Unterschiede: Eine negative Abweichung lässt sich bei den Teilnehmenden mit mindestens einem Kind im Haushalt bis 12 Jahren ($n = 270$) in der Frage zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben feststellen: Hier geben 40 % von ihnen an, dass sie diese im Zeitraum der Pandemie „eher“ oder „sehr negativ“ bewerten. Teilnehmende ohne Kinder im Haushalt ($n = 646$) weisen dabei eine positive Abweichung im Vergleich zu den Gesamtteilnehmenden auf. In der Gruppe der Personen ohne Pflegeaufgaben ($n = 922$) zeigen sich positive Abweichungen bei den Möglichkeiten der beruflichen Weiterentwicklung sowie im Aspekt der verstärkten Digitalisierung der Arbeit.

Bei 53 % der Befragten haben sich die Tätigkeiten im eigenen Aufgabengebiet durch die COVID-19-Pandemie verändert ($n = 595$). Etwa ein Drittel (32 %) dieser Personengruppe berichtet, dass ihnen die Umstellung auf die veränderte Arbeitssituation „eher schwer“ oder „sehr schwer“ gefallen ist. 87 % der Personen mit veränderten Tätigkeiten fühlen sich in der Lage, die neuen Aufgaben ausreichend bewältigen zu können.

⁴ Im Folgenden wird dieser Bereich verkürzt als „Präsidium/Zentrale Verwaltung“ bezeichnet.

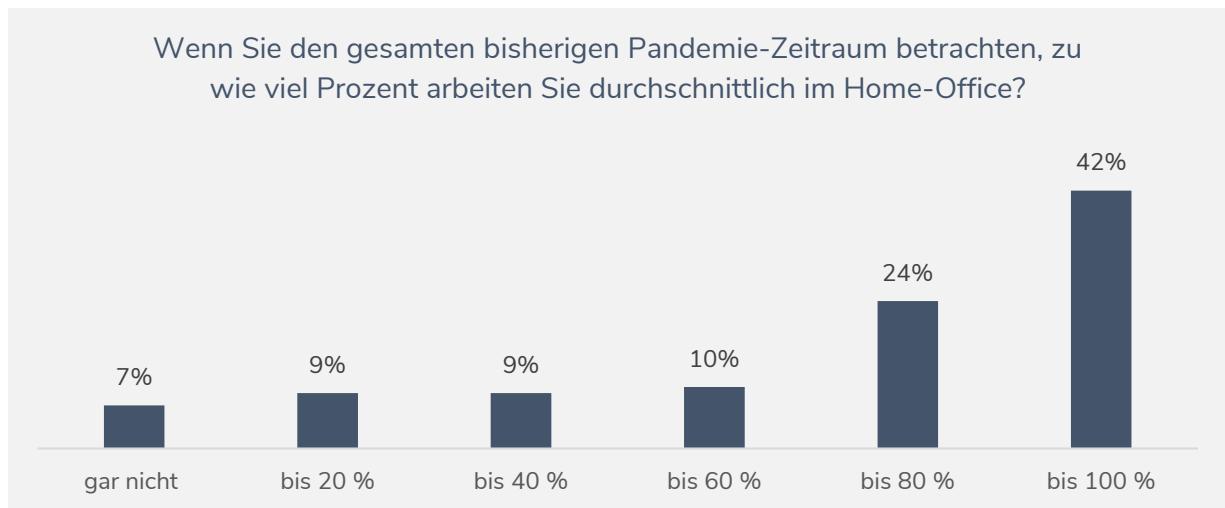


Abbildung 2: Durchschnittlicher Umfang der Tätigkeit im Home-Office im bisherigen Zeitraum der COVID-19-Pandemie

Nur 7 % der Befragten haben während des bisherigen Pandemie-Zeitraums „gar nicht“ im Home-Office gearbeitet – 42 % von ihnen waren hingegen durchschnittlich „bis 100 %“ zu Hause tätig und 24 % „bis 80 %“. Jeweils rund 10 % der Antwortenden geben an, im Schnitt bis zu 20 %, bis zu 40 % und bis zu 60 % ihrer Arbeitszeit im Home-Office tätig gewesen zu sein (siehe Abbildung 2).



Abbildung 3: Veränderung der eigenen Haltung zum Arbeiten im Home-Office bei Beschäftigten und Führungskräften

Eine positive Veränderung der eigenen Haltung zum Arbeiten im Home-Office wird von 45 % der Befragten festgestellt, die seit der Pandemie mindestens 20 % von zu Hause aus arbeiten ($n = 1140$). Bei 42 % dieser Gruppe hat sich die Einstellung „nicht verändert“ und 12 % erklären, dass ihre Haltung „negativer geworden“ ist. Von den Befrag mit Führungsverantwortung ($n = 196$) bemerken in ihrer Rolle als Vorgesetzte jeweils 46 % eine positive Veränderung ihrer Haltung bzw. keine Veränderung gegenüber dem Arbeiten im Home-Office. 9 % stellen eine negative Entwicklung ihrer Haltung in diesem Bezug fest (siehe Abbildung 3).

10 % der Teilnehmenden, die seit der Pandemie mindestens teilweise im Home-Office tätig sind, hatten bereits vor der Pandemie einen sogenannten genehmigten Telearbeitsplatz (Dienstvereinbarung Telearbeit).

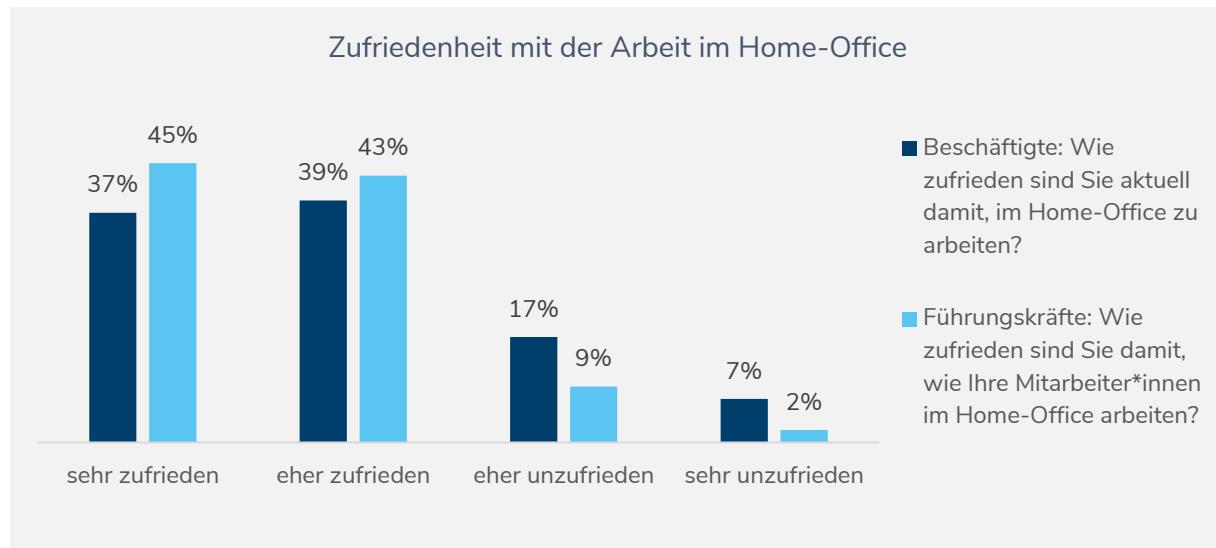


Abbildung 4: Zufriedenheit von Beschäftigten und Führungskräften mit der Arbeit im Home-Office

Von den Teilnehmenden, die seit Beginn der Pandemie zumindest teilweise im Home-Office arbeiten ($n = 1140$), sind 76 % damit aktuell „sehr zufrieden“ oder „eher zufrieden“. 17 % signalisieren, dass sie „eher unzufrieden“ und 7 %, dass sie „sehr unzufrieden“ damit sind. Die Führungskräfte sind mit der Arbeit ihrer Mitarbeiter*innen im Home-Office ebenfalls größtenteils „sehr“ oder „eher zufrieden“ (88 %), 9 % hingegen sind damit „eher unzufrieden“ und 2 % „sehr unzufrieden“ (siehe Abbildung 4).

Unterschiede im Vergleich der Teilgruppen zeigen sich hier zwischen den Arbeitsbereichen der Teilnehmenden: Während Befragte des Präsidiums/der Zentralen Verwaltung ($n = 425$) aktuell zufriedener mit dem Arbeiten im Home-Office sind, zeigt sich bei Teilnehmenden aus den Fakultäten I bis VI ($n = 779$) eine negativere Beurteilung im Vergleich zu den Gesamtbefragten – beides statistisch auffällige Ergebnisse.

Dieses Ergebnis weicht außerdem bei den Befragten aus dem Bereich MTV-Verwaltungspersonal ($n = 535$) positiv ab, das Ergebnis aus dem Bereich der Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen ($n = 405$) ist auffällig negativer. 79 % der Befragten ohne Pflegeaufgaben ($n = 922$) sind mit der Home-Office Situation „sehr“ oder „eher zufrieden“ – ebenfalls ein auffällig positiveres Ergebnis im Vergleich zu den Gesamtteilnehmenden.

3.2 Kommunikation und Zusammenarbeit

Der Großteil der Befragten berichtet, dass das Ausmaß wahrgenommener Konflikte im eigenen Arbeitsbereich im bisherigen Pandemiezeitraum „gleich geblieben“ ist (74 %). 15 % erleben hingegen eine Zunahme und 11 % eine Abnahme von Konflikten in ihrem Arbeitsbereich.

Kommunikation und Erreichbarkeit im Home-Office

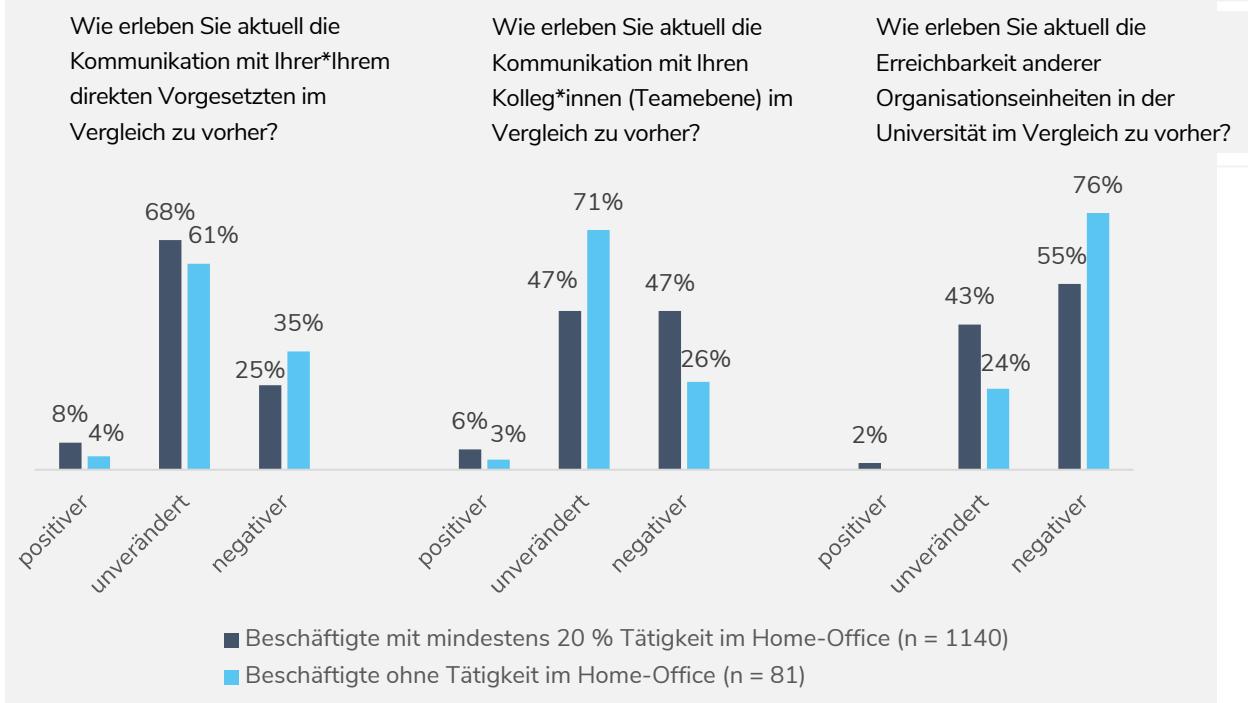


Abbildung 5: Bewertung der Kommunikation und Erreichbarkeit von Personen mit und ohne Tätigkeit im Home-Office

Abbildung 5 ist zu entnehmen, dass von den Befragten, die seit Beginn der Pandemie zumindest teilweise im Home-Office arbeiten, 68 % keine Veränderung in der Kommunikation mit Ihrer*Ihrem direkten Vorgesetzten im Vergleich zu vorher feststellen. 25 % nehmen diese negativer und 8 % positiver wahr. Eine ähnliche Verteilung zeigt sich bei den Befragten, die nicht im Home-Office tätig sind: 61 % bewerten die Kommunikation als unverändert, 35 % empfinden sie negativer und 4 % positiver als vorher.

Auf Teamebene wird die Kommunikation mit den Kolleg*innen von 47 % der Befragten, die mindestens teilweise im Home-Office arbeiten, aktuell als unverändert beschrieben, weitere 47 % signalisieren eine negative und 6 % eine positive Entwicklung auf der Ebene kollegialer Kommunikation. Bei den Befragten, die nicht von zu Hause aus arbeiten, ist die Kommunikation auf Teamebene für den Großteil (71 %) unverändert, 26 % stellen eine negative und 3 % eine positive Entwicklung fest.

43 % der im Home-Office tätigen Befragten erleben bei der Erreichbarkeit anderer Organisationseinheiten in der Universität im Vergleich zu vorher keine Veränderung. 55 % bewerten diese negativer und 2 % positiver. Von den Befragten, die ausschließlich in Präsenz an der Universität arbeiten, bewerten 24 % die Erreichbarkeit anderer Organisationseinheiten als „unverändert“. Der Großteil dieser Gruppe, nämlich 76 %, erlebt hier einen negativen Trend und keine dieser Personen signalisiert eine positive Veränderung.

Nutzung der Kommunikationskanäle mit den Kolleg*innen und der*dem direkten Vorgesetzten während der COVID-19-Pandemie

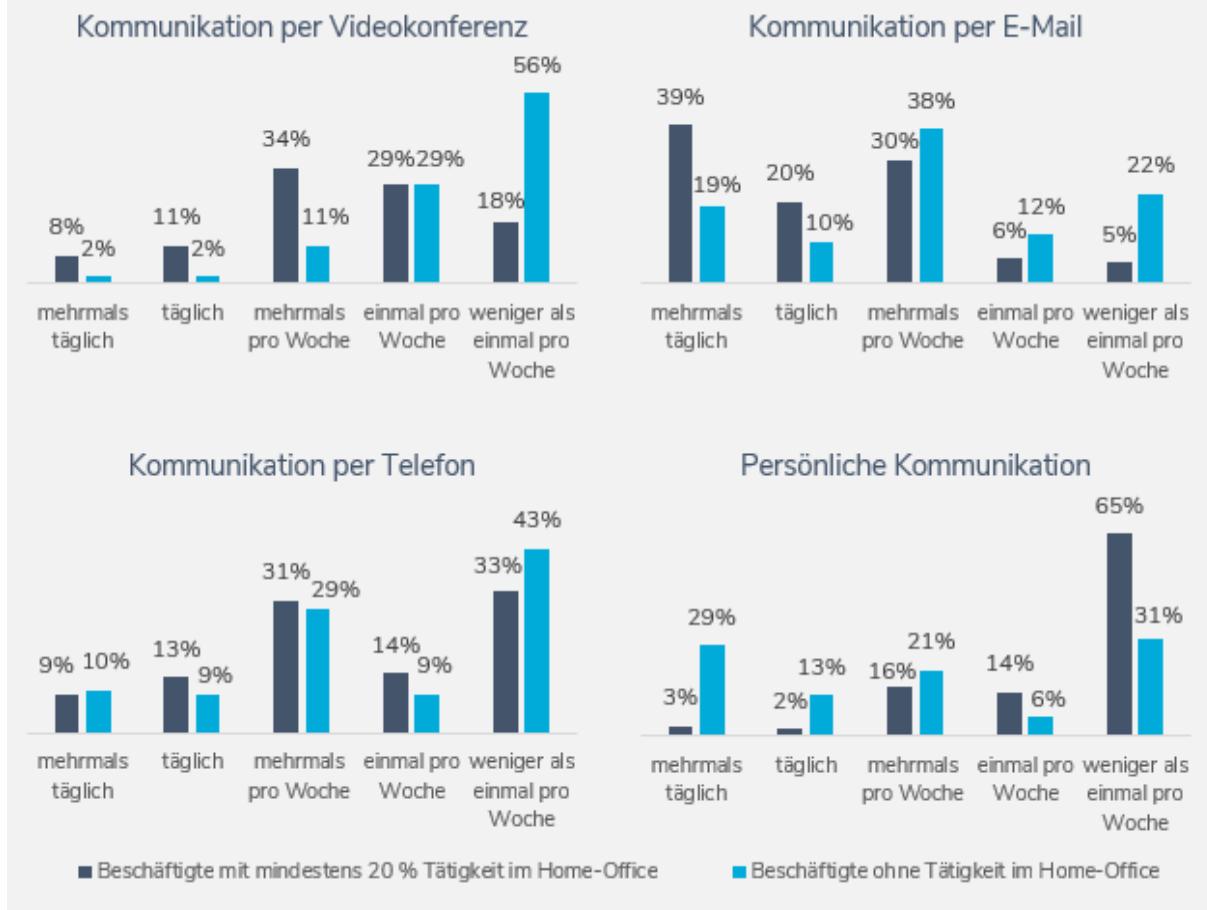


Abbildung 6: Durchschnittliche Nutzung von Kommunikationskanälen von Personen mit und ohne Tätigkeit im Home-Office

Mit Blick auf die im Zeitraum der Pandemie genutzten Kommunikationskanäle wurden Befragte, die nicht im Home-Office tätig sind ($n = 81$), gebeten, die Fragen aus der Perspektive ihrer Zusammenarbeit mit im Home-Office arbeitenden Team-Kolleg*innen oder direkten Vorgesetzten zu beantworten. Abbildung 6 zeigt die Nutzung der verschiedenen Kommunikationsmöglichkeiten dieser Gruppe sowie der Gruppe der Befragten, die im Home-Office tätig sind ($n = 1140$):

Videokonferenzen werden als regelmäßiges Kommunikationsmittel mit dem Team und den direkten Vorgesetzten von 19 % der Befragten, die mindestens zeitweise im Home-Office tätig sind, einmal oder mehrmals täglich verwendet. Weitere 34 % kommunizieren hierüber „mehrmals pro Woche“. Personen, die nicht im Home-Office arbeiten, nutzen diesen Weg seltener: Der überwiegende Teil (56 %) von ihnen berichtet, dies „weniger als einmal pro Woche“ zu tun.

Auch die Nutzung von E-Mails zur Kommunikation wird von Personen mit anteiligen Tätigkeiten im Home-Office häufiger berichtet: 59 % verwenden diesen Weg „mehrmals täglich“ oder „täglich“, in der Vergleichsgruppe sind dies 29 %.

Das Telefon wird in beiden Gruppen nur von wenigen Befragten einmal oder mehrmals täglich genutzt (mit Home-Office: 22 %, ohne Home-Office: 19 %). Ein großer Teil beider Gruppierungen erklärt, mit dem Team

oder der*dem direkten Vorgesetzten weniger als einmal pro Woche zu telefonieren (mit Home-Office: 33 %, ohne Home-Office: 43 %).

Der regelmäßige persönliche Kontakt überwiegt bei den Befragten, die nicht im Home-Office tätig sind: Von ihnen berichten 42 %, weiterhin einmal oder mehrmals täglich persönlich in Kontakt zum Team oder zu den Vorgesetzten zu stehen – bei den Personen, die (anteilig) im Home-Office arbeiten, sind dies nur 5 %. 65 % der Letztgenannten geben an, dass sie während der Pandemie durchschnittlich „weniger als einmal pro Woche“ persönlich mit den Kolleg*innen oder der*dem direkten Vorgesetzten kommunizieren.

Folgende Antworten stammen ausschließlich von den Befragten, die angeben, mindestens teilweise im Home-Office tätig zu sein ($n = 1140$).

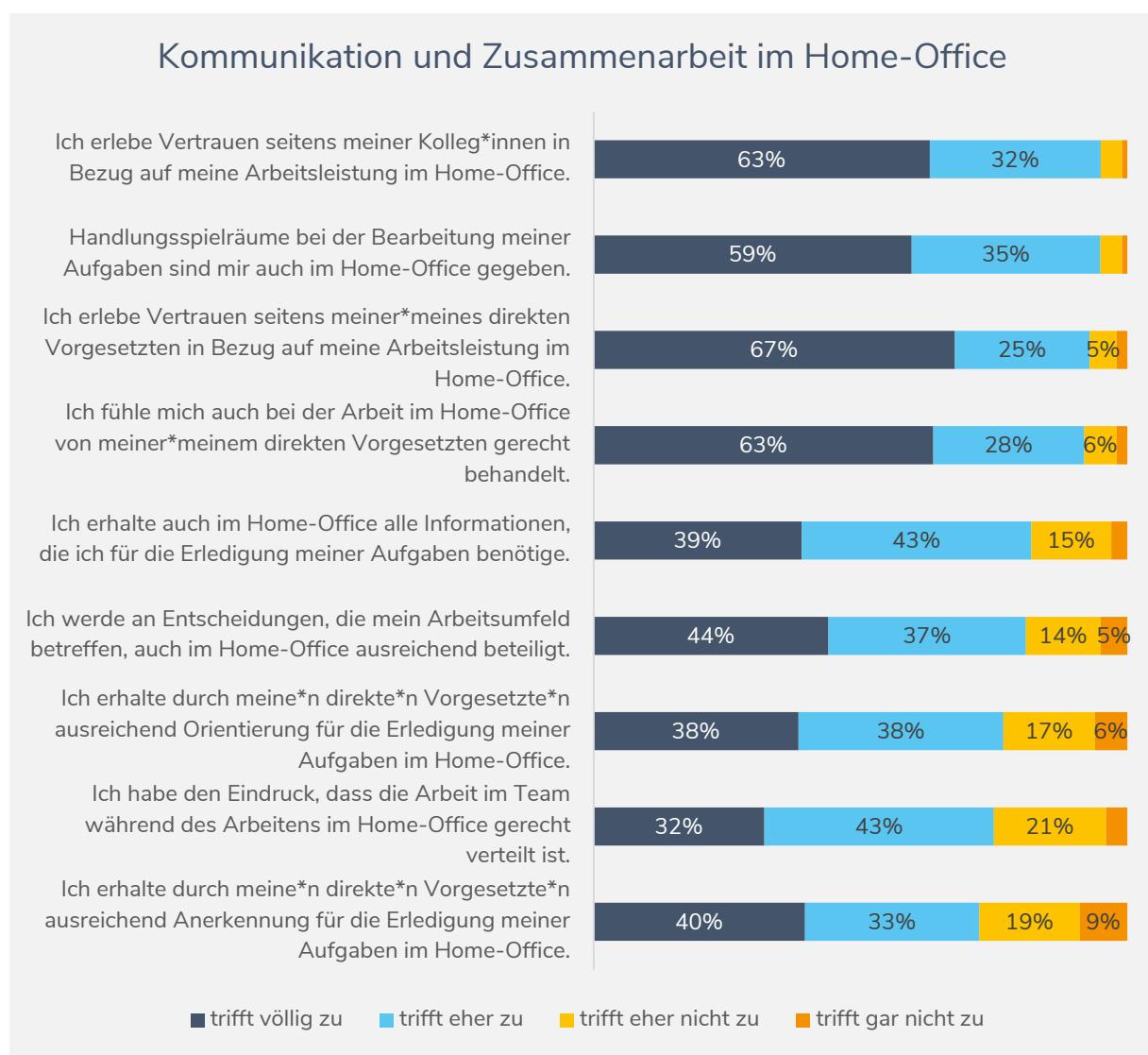


Abbildung 7: Kommunikation und Zusammenarbeit im Home-Office
(Prozentwerte unter 5 % werden aus optischen Gründen nicht angezeigt.)

Der Großteil der Befragten erlebt Vertrauen in Bezug auf die Arbeitsleistung im Home-Office seitens der*des direkten Vorgesetzten (92 %) und seitens der Teamkolleg*innen (95 %) – jeweils über 60 % erklären, dass dies „völlig“ auf sie zutrifft. 94 % erleben auch bei der Arbeit von zu Hause aus

Handlungsspielräume hinsichtlich der Erfüllung der Aufgaben und 91 % der Befragten erklären, dass sie sich von ihrer*ihrem Vorgesetzten auch im Home-Office gerecht behandelt fühlen. Zudem trifft es für 82 % der Teilnehmenden „völlig“ oder „eher zu“, dass sie alle Informationen erhalten, die sie für die Erledigung der Aufgaben im Home-Office benötigen. 81 % fühlen sich an Entscheidungen, die das eigene Arbeitsumfeld betreffen, ausreichend beteiligt.

23 % der Befragten signalisieren, durch die*den Vorgesetzten keine ausreichende Orientierung im Home-Office zu erhalten, ein Viertel von ihnen ist der Ansicht, dass die Arbeit während der Tätigkeit im Home-Office nicht gerecht verteilt ist. 28 % der Antwortenden erleben darüber hinaus für die Erledigung der Aufgaben im Home-Office keine ausreichende Anerkennung durch die*den direkten Vorgesetzten (siehe Abbildung 7).

Betrachtet man die Ergebnisse der Teilgruppen, so zeigen sich auch in dieser Kategorie einige Signifikanzen: Während an der Befragung teilnehmende Führungskräfte (n = 196) die gerechte Verteilung der Arbeit im Team negativer bewerten, zeigen sich Personen ohne Führungsverantwortung (n = 991) hierbei statistisch auffällig zufriedener.

Hinsichtlich der Unterscheidung nach Statusgruppen wird die erlebte Orientierung, welche die Befragten von der*dem direkten Vorgesetzten erhalten, in der Statusgruppe MTV-Verwaltungspersonal (n = 535) positiver und in der Statusgruppe Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen (n = 405) negativer im Vergleich zum Wert der Gesamtteilnehmenden eingestuft – beides signifikante Ergebnisse.

Bezogen auf Unterschiede zwischen den Geschlechtern trifft es auf männliche Befragte (n = 417) statistisch auffällig weniger als auf die Gesamtheit der Teilnehmenden zu, Vertrauen der*des direkten Vorgesetzten in Bezug auf die Arbeitsleistung im Home-Office zu erhalten.

Hinsichtlich der Kategorie Pflegeaufgaben im häuslichen Umfeld zeigen sich bei den Befragten ohne Pflegeaufgaben (n = 922) statistisch auffällig positivere Antworten bei folgenden Aspekten: erlebtes Vertrauen sowie Gefühl der gerechten Behandlung seitens der*des direkten Vorgesetzten, Handlungsspielräume und Beteiligung an Entscheidungen.

3.3 Führungsverantwortung

Von den Befragten geben 17 % an, Führungskraft zu sein. Von dieser Gruppe (n = 196) haben 40 % Personalverantwortung für bis zu fünf Mitarbeiter*innen, 42 % für sechs bis 15 Beschäftigte und 18 % übernehmen für mehr als 15 Mitarbeiter*innen Führungsverantwortung.

Der Großteil der teilnehmenden Führungskräfte (62 %) gibt an, dass die eigenen Mitarbeiter*innen im Zeitraum der Pandemie durchschnittlich „bis 80 %“ bzw. „bis 100 %“ im Home-Office tätig waren. 17 % geben den Wert „bis 60 %“ an und insgesamt weitere 17 % „bis 20 %“ bzw. „bis 40 %“. Nur 4 % erklären, dass ihr Team im Pandemie-Zeitraum „gar nicht“ im Home-Office gearbeitet hat. 87 % der teilnehmenden Führungskräfte beschreiben, dass sie „sehr“ oder „eher zufrieden“ mit der Kommunikation mit Ihrem Team im Home-Office sind, 13 % zeigen sich hiermit „eher“ bzw. „sehr unzufrieden“.

Weitere in der Kategorie „Führungsverantwortung“ abgefragte Aspekte wurden bereits in Kapitel 3.1 dargelegt.

3.4 Arbeitsorganisation und Vereinbarkeit im Home-Office

Die Antworten in diesem Kapitel stammen von den Befragten, die angeben, mindestens teilweise im Home-Office tätig zu sein ($n = 1140$).

Abbildung 8 zeigt, dass ein großer Anteil der Befragten die eigenen Aufgaben derzeit gut im Home-Office bearbeiten kann: So erklären 32 %, dass das für „bis 100 %“ ihrer Aufgaben der Fall ist, 35 %, dass dies auf „bis 80 %“ ihrer Aufgaben zutrifft und weitere 15 %, dass dies für „bis 60 %“ der Fall ist. Insgesamt 17 % der Teilnehmenden erklären, dass sie bis zu 20 bzw. 40 % der Aufgaben gut zu Hause erledigen können und 1 % derjenigen, die im Home-Office tätig sind, gibt an, dass sie ihre Aufgaben nicht gut von dort bewerkstelligen können.

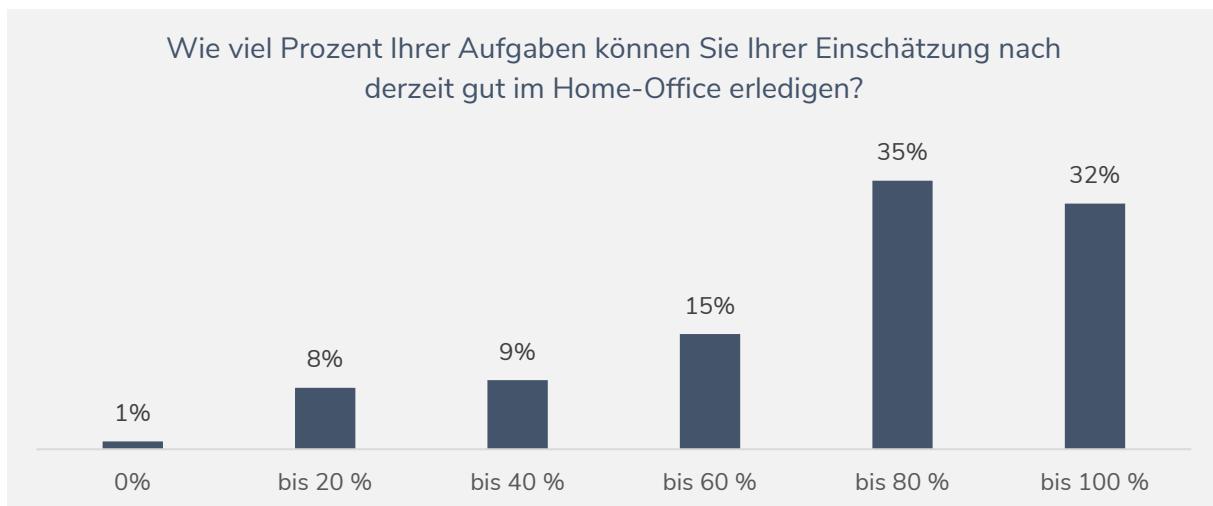


Abbildung 8: Anteil der Aufgaben, die gut im Home-Office zu erledigen sind

Eine gute Selbstorganisation im Home-Office gelingt nach eigenen Angaben 91 % der Befragten – auf 55 % von ihnen trifft dies sogar „völlig zu“. 65 % erleben im Home-Office weniger Unterbrechungen und 58 % geben an, zu Hause produktiver als am Büro-Arbeitsplatz zu sein. Fast die Hälfte der Teilnehmenden (47 %) erklärt hingegen, dass der Zugang zu Unterlagen und Arbeitsmaterialien während der Arbeit im Home-Office erschwert ist, auf 13 % trifft dies „völlig zu“. Im Hinblick auf Arbeits- und Pausenzeiten gelingt es 41 % der Antwortenden nicht, auf diese im Home-Office zu achten.

Auf 70 % der Befragten trifft es „eher“ oder „völlig zu“, dass sie ihre Arbeitszeit zu Hause besser über den Tag verteilen können und 71 % erleben es als großen Vorteil, dass der Zeitaufwand für den Arbeitsweg durch die Tätigkeit im Home-Office entfällt. 45 % der Teilnehmenden gelingt ihren Angaben nach im Home-Office keine ausreichende Abgrenzung zwischen Arbeit und Privatleben – dabei erklären 15 %, dass es „gar nicht“ auf sie zutrifft, hier ausreichende Grenzen zu ziehen (siehe Abbildung 9).

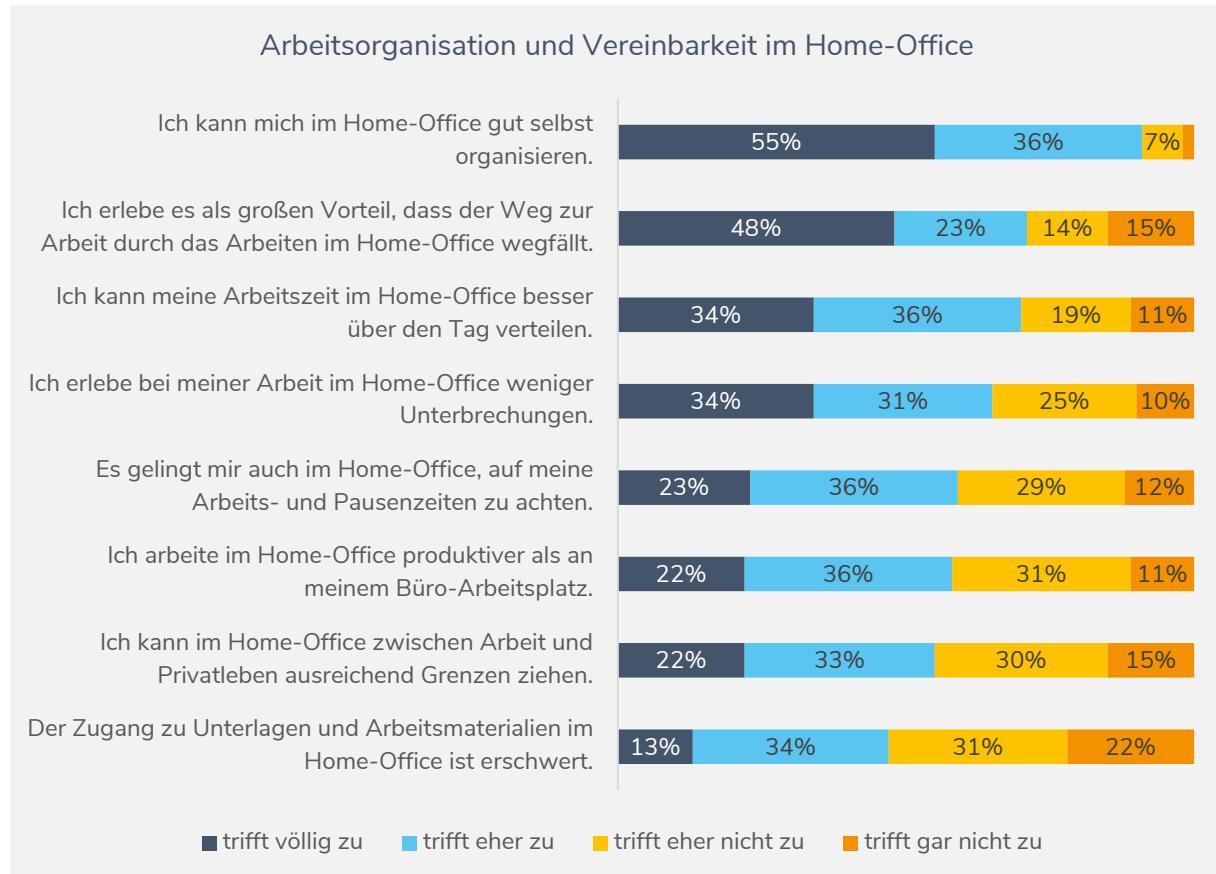


Abbildung 9: Arbeitsorganisation und Vereinbarkeit im Home-Office
(Prozentwerte unter 5 % werden aus optischen Gründen nicht angezeigt.)

Bei den Aspekten der Arbeitsorganisation und Vereinbarkeit zeigen sich zahlreiche signifikante Ergebnisse in den Teilgruppen der Befragten.

So bewerten Frauen ($n = 705$) in Bezug auf die Arbeit im Home-Office die Selbstorganisation sowie die höhere Produktivität, die Anzahl der Unterbrechungen, die Grenzziehung zwischen Arbeit und Privatleben und die fehlenden Arbeitswege als positiver im Vergleich zur Gesamtheit der Befragten. In nahezu all diesen Aspekten zeigen sich statistisch auffällige negative Abweichungen bei den männlichen Befragten ($n = 417$).

Ein sehr ähnliches Bild zeigt sich hinsichtlich der unterschiedlichen Arbeitsbereiche der Universität Oldenburg, wobei Befragten des Präsidiums/der zentralen Verwaltung ($n = 425$) positiver antworten und diejenigen aus den Fakultäten I bis VI ($n = 779$) negativer.

Befragte der Statusgruppen MTV-Verwaltungspersonal ($n = 535$) und MTV-Technisches Personal ($n = 176$) sind mit den meisten abgefragten Aspekten dieser Kategorie zufriedener, die Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen ($n = 405$) unter den Teilnehmenden statistisch auffällig unzufriedener.

Es trifft auf 62 % der befragten Professor*innen ($n = 66$) „völlig“ oder „eher zu“, dass durch die Arbeit im Home-Office der fehlende Arbeitsweg als Vorteil erlebt wird, und auf 53 % dieser Personengruppe, dass die Arbeitszeit über den Tag besser verteilt werden kann – beides negative Abweichungen im Vergleich zur Gesamtheit der Befragten. Auf auffallend wenig Befragte (36 %) aus der Gruppe LfbA ($n = 54$), trifft es „völlig“ oder „eher zu“, dass sie im Home-Office ausreichend Grenzen zwischen Beruf und Privatleben ziehen können.

Führungskräfte ($n = 196$) antworten häufiger als die Gesamtheit der Befragten, dass sie sich im Home-Office gut selbst organisieren können, dafür erleben nur 59 % von ihnen – und damit auffallend weniger als die Gesamtheit der Befragten – den fehlenden Arbeitsweg als großen Vorteil. Teilnehmende Personen ohne Führungsverantwortung ($n = 991$) bewerten letzteren Aspekt positiver, ebenso die Tatsache, dass die Arbeit im Home-Office über den Tag besser verteilt werden kann – ebenfalls signifikante Ergebnisse.

Befragte, die mit mindestens einem Kind bis 12 Jahren im Haushalt leben ($n = 270$), beurteilen die Aussagen zu den erlebten Unterbrechungen sowie zur Grenzziehung zwischen Beruf und Privatleben negativer, ebenso den Zugang zu Arbeitsmaterialien durch die Tätigkeit im Home-Office. Diejenigen Teilnehmenden mit Kindern im Haushalt über 12 Jahren ($n = 143$) können sich ihren Angaben nach statistisch auffällig besser im Home-Office organisieren. Auf Antwortende ohne Kinder im Haushalt ($n = 646$), trifft es stärker zu, dass sie zu Hause weniger Unterbrechungen erleben. Befragte ohne Pflegeaufgaben ($n = 922$) zeigen ebenfalls positive Abweichungen bei den Aspekten Produktivität, fehlender Arbeitsweg sowie Zugang zu Unterlagen.

3.5 Ausstattung und Technik im Home-Office

Die Antworten in diesem Kapitel stammen von den Befragten, die angeben, mindestens teilweise im Home-Office tätig zu sein ($n = 1140$).

Etwa die Hälfte der Antwortenden (51 %) berichtet, im Home-Office über einen separaten Raum, zum Beispiel ein Arbeitszimmer, zu verfügen. Weitere 28 % von ihnen haben einen klar abgetrennten Arbeitsbereich, der durchgehend als Arbeitsplatz dient. 21 % geben an, keinen festen Arbeitsplatz zu haben und räumlich zu improvisieren.

Abbildung 10 zeigt, dass insgesamt 86 % der Befragten nach eigenen Angaben auch im Home-Office gut arbeiten können, für 53 % ist dies „völlig“ zutreffend – 14 % erklären hingegen, dass dies „eher nicht“ oder „gar nicht“ auf sie zutrifft. 88 % der Antwortenden verfügen an ihrem Arbeitsplatz im Home-Office über die technische Ausstattung, die sie für ihre Arbeit benötigen (Hard- und Software). Für 89 % trifft es „völlig“ oder „eher zu“, dass sie am Heimarbeitsplatz eine stabile Internetverbindung haben. Insgesamt 27 % berichten hingegen, im Home-Office nicht über passendes Mobiliar (z. B. Bürostuhl, Schreibtisch) zu verfügen, für 11 % der Befragten ist dies „gar nicht“ zutreffend.

97 % der Teilnehmenden erklären, dass sie über ausreichend Kompetenzen verfügen, um digital arbeiten zu können – 73 % von ihnen geben an, dass dies „völlig“ auf sie zutrifft. 93 % der Antwortenden fühlen sich mit den bisherigen Digitalisierungslösungen der Universität Oldenburg im Hinblick auf den Schutz personenbezogener Daten sicher. 25 % der Befragten erklären hingegen, dass sie sich durch ungeklärte Fragen (z. B. bezogen auf Arbeitsrecht, Versicherungsrecht) zum Arbeiten im Home-Office verunsichert fühlen.

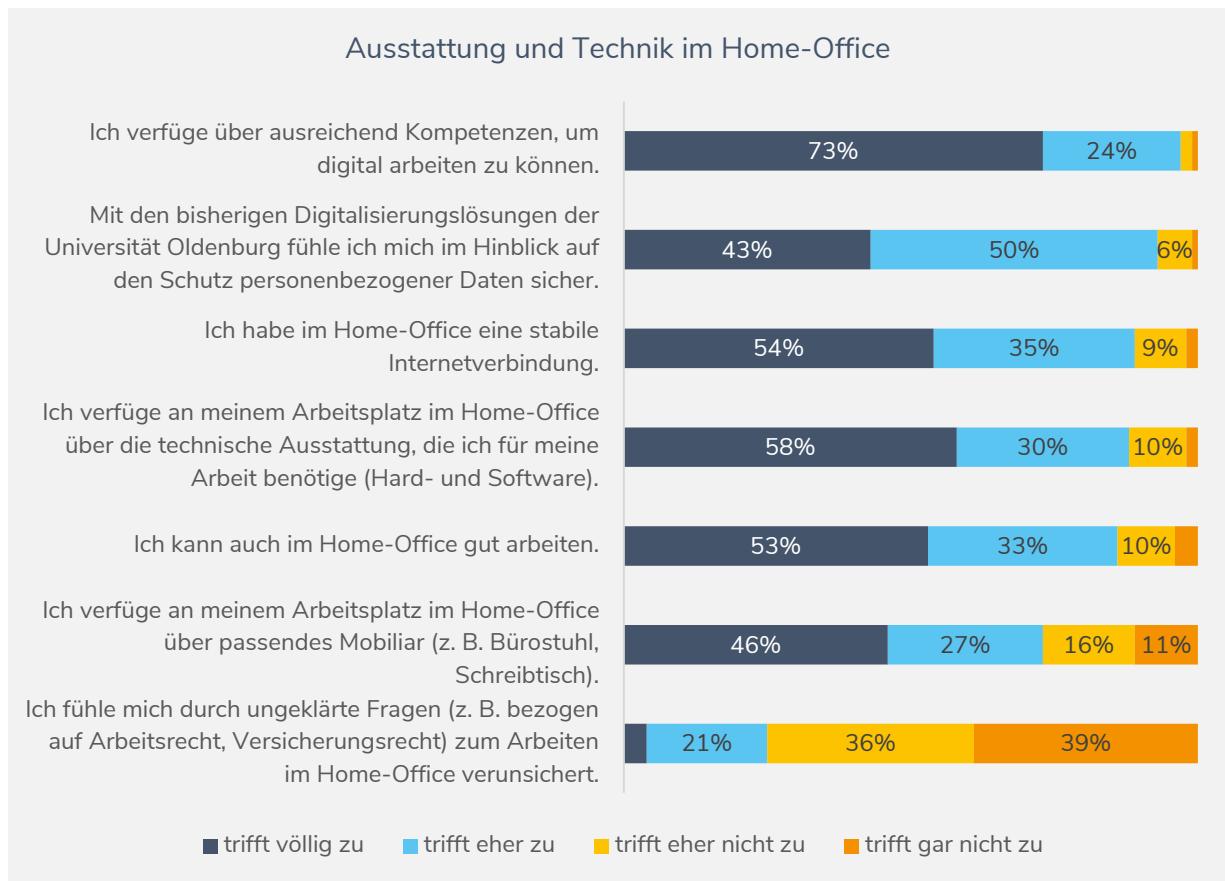


Abbildung 10: Ausstattung und Technik im Home-Office
(Prozentwerte unter 5 % werden aus optischen Gründen nicht angezeigt.)

Auf weibliche Teilnehmende ($n = 705$) trifft es im Vergleich zur Gesamtheit der Befragten stärker zu, dass sie auch im Home-Office gut arbeiten können, auf männliche Befragte ($n = 417$) weniger – beides signifikante Ergebnisse.

An der Befragung teilnehmende Angehörige des Präsidiums/der zentralen Verwaltung ($n = 425$) bewerten diese Aussage ebenfalls positiver, diejenigen aus den Fakultäten I bis VI ($n = 779$) statistisch auffällig negativer. Bei erstgenannter Gruppe zeigt sich zudem eine höhere Zufriedenheit mit den bisherigen Digitalisierungslösungen der Universität Oldenburg.

Ähnliche signifikante Unterschiede lassen sich bei den Statusgruppen erkennen: Befragte der Gruppe MTV-Verwaltungspersonal ($n = 535$) antworten auffallend häufiger, auch im Home-Office gut arbeiten zu können und sind mit den bisherigen Digitalisierungslösungen der UOL zufriedener als die Gesamtheit der Antwortenden. Auf Befragte der Statusgruppe Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen ($n = 405$) trifft es auffallend weniger zu, am Heimarbeitsplatz gut arbeiten zu können.

Die Ergebnisse der Teilnehmenden mit Führungsverantwortung ($n = 196$) zeigen eine Signifikanz bei der Frage, ob sie sich durch ungeklärte Fragen (z. B. bezogen auf Arbeitsrecht, Versicherungsrecht) zum Arbeiten im Home-Office verunsichert fühlen: 15 % dieser Gruppe – und damit statistisch auffällig weniger Personen im Vergleich zur Gesamtheit der Befragten – erleben eine solche Verunsicherung.

Weitere Unterschiede werden in der Gruppe der Befragten ohne Pflegeaufgaben ($n = 922$) sichtbar: 89 % von ihnen berichten, auch im Home-Office gut arbeiten zu können. 90 % bestätigen, zu Hause über die technische Ausstattung zu verfügen, die sie für Ihre Arbeit benötigen und 98 % erklären, über genügend

Kompetenzen zu verfügen, um digital arbeiten zu können. Alle drei Werte stellen signifikante Abweichungen dar, da die Ergebnisse positiver im Vergleich zur Gesamtheit der Befragten ausfallen.

3.6 Unterstützungs-, Service- und Beratungsangebote

Aus Abbildung 11 geht hervor, dass die IT-Dienste als Unterstützungs- bzw. Service- und Beratungsangebot von den meisten der Befragten im Zeitraum der Pandemie in Anspruch genommen wurden (n = 961). Mehr als 300 Befragte geben jeweils an, die Bibliothek, die Weiterbildungsangebote (PEOE) sowie die Unterstützung der Stabsstelle Arbeitssicherheit genutzt zu haben.

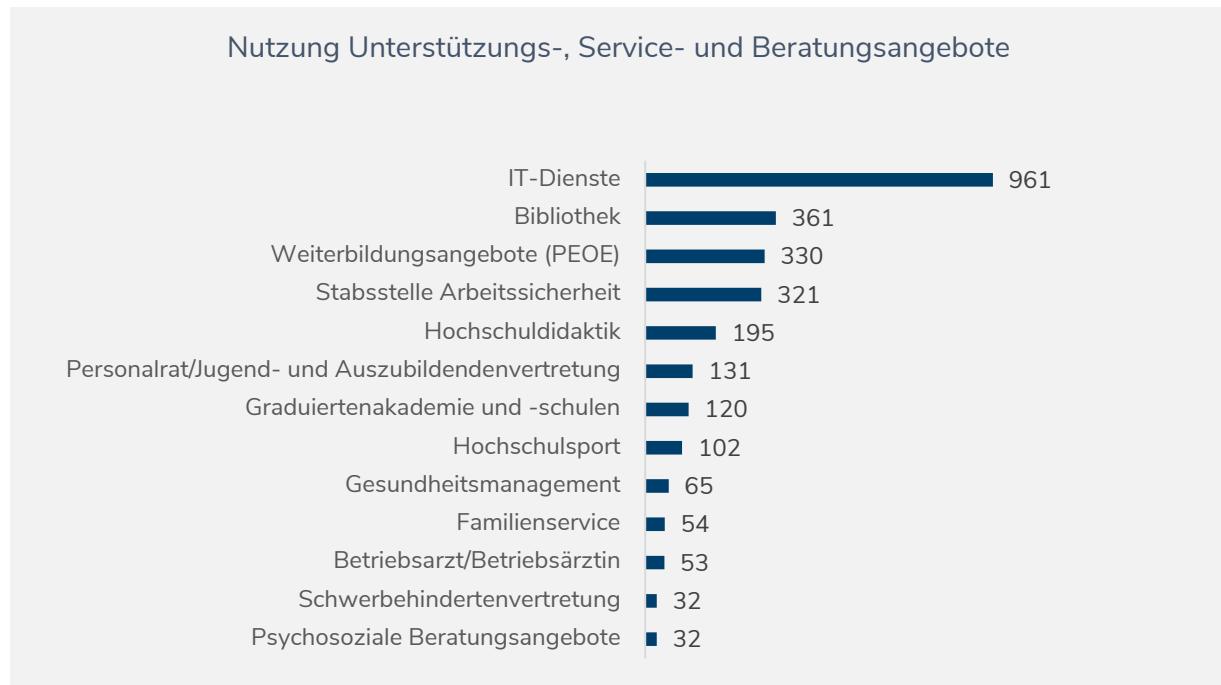


Abbildung 11: Anzahl der Teilnehmenden, die im Zeitraum der COVID-19-Pandemie Unterstützungs-, Service- und Beratungsangebote genutzt haben

Die Bewertung dieser und weiterer Angebote durch die Befragten, die sie im Zeitraum der Pandemie wahrgenommen haben, wird in Abbildung 12 deutlich:

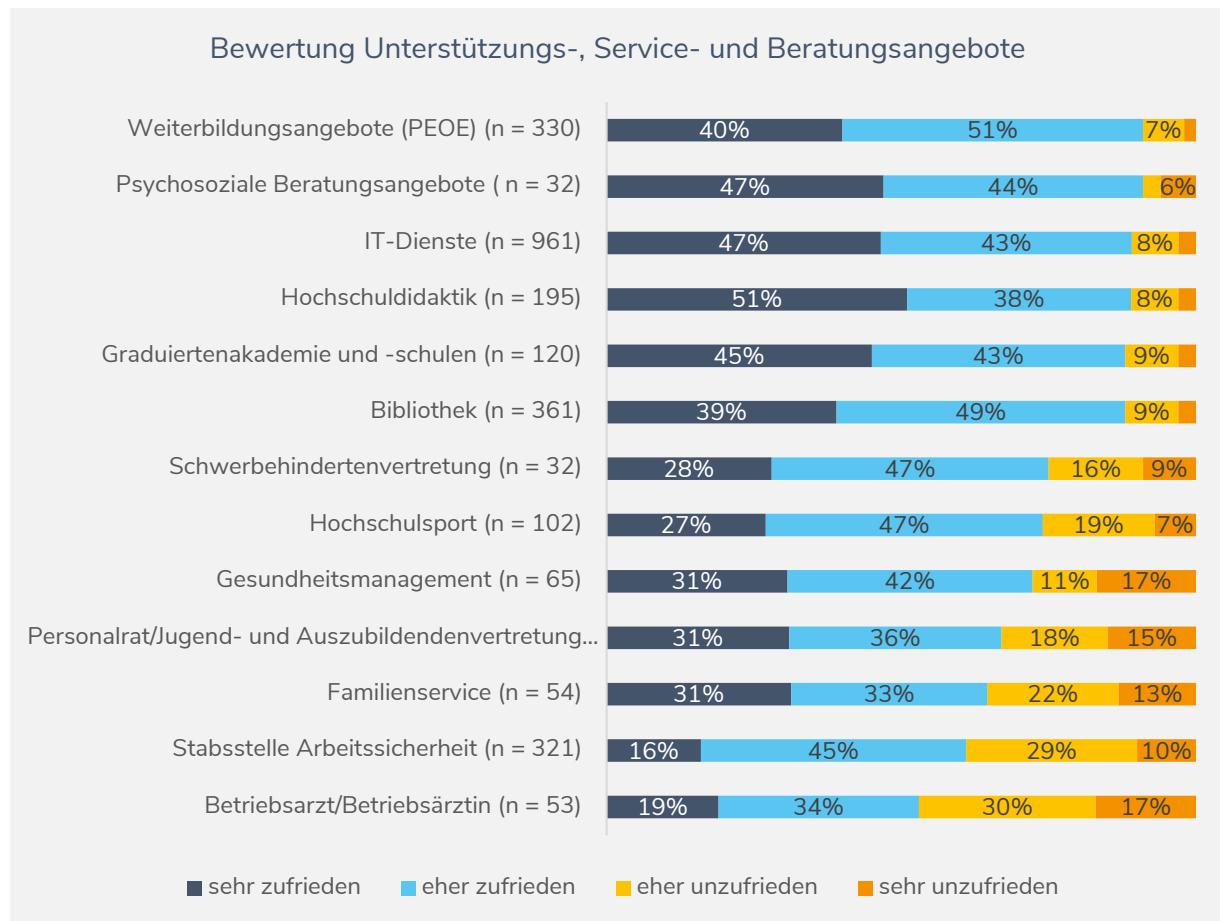


Abbildung 12: Bewertung Unterstützungs-, Service- und Beratungsangebote im bisherigen Zeitraum der COVID-19-Pandemie

(Prozentwerte unter 5 % werden aus optischen Gründen nicht angezeigt.)

Der Großteil der Antwortenden zeigt sich demnach mit den in Anspruch genommenen Angeboten zufrieden. So erklären jeweils ca. 90 % „sehr“ oder „eher zufrieden“ mit den folgenden Angeboten zu sein: Weiterbildungsangebote (PEOE), Psychosoziale Beratungsangebote, IT-Dienste, Hochschuldidaktik, Graduiertenakademie und -schulen, Bibliothek. Rund drei Viertel der Befragten mit Nutzererfahrung im Zeitraum der Pandemie signalisiert Zufriedenheit in Bezug auf die Schwerbehindertenvertretung, den Hochschulsport und das Gesundheitsmanagement. 67 % sind mit den Angeboten des Personalrats/der Jugend- und Auszubildendenvertretung „sehr“ oder „eher zufrieden“, 64 % mit dem Familienservice, 61 % mit der Stabsstelle Arbeitssicherheit sowie 53 % mit dem Betriebsarzt/der Betriebsärztin.

Der Vergleich der Teilgruppen zeigt, dass statistisch auffällig mehr weibliche Teilnehmende (n = 705) mit dem Angebot des Personalrats/der Jugend- und Auszubildendenvertretung zufrieden sind, sofern sie dieses genutzt haben. Auffallend mehr Befragte ohne Führungsverantwortung (n = 991) bewerten das Angebot des Familienservices gegenüber den Gesamtteilnehmenden positiver.

Das Angebot der IT-Dienste wird von Befragten mit Nutzungserfahrung des Bereichs Präsidium/Zentrale Verwaltung (n = 425) positiver, von denjenigen aus den Fakultäten (n = 779) negativer bewertet. Zwischen

den Statusgruppen zeigt sich dieser Unterschied ebenfalls: Befragte der Statusgruppe MTV-Verwaltungspersonal ($n = 535$), die das Angebot der IT-Dienste während der Pandemie wahrgenommen haben, zeigen sich im Vergleich zur Gesamtheit der Befragten auffallend zufriedener als diejenigen unter den Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen ($n = 405$),

Von den von der Universität für die Arbeit bereitgestellten Konferenz- und Videotools wurde BigBlueButton von den meisten der Befragten genutzt ($n = 1176$). Auch mit Stud.IP ($n = 908$) sowie der Plattform Cloud Storage ($n = 802$) haben während des Pandemiezeitraums viele Teilnehmende Erfahrungen gemacht (siehe Abbildung 13).

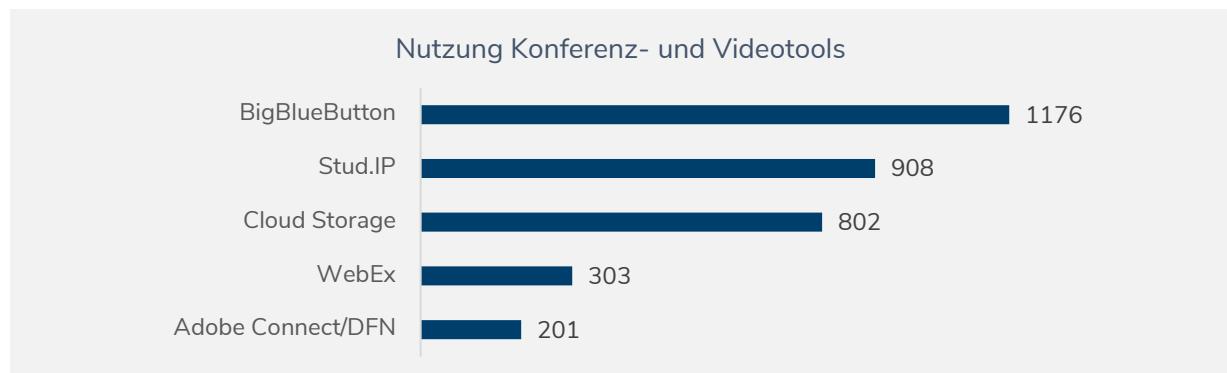


Abbildung 13: Anzahl der Teilnehmenden, die im Zeitraum der COVID-19-Pandemie Konferenz- und Videotools genutzt haben

Die meisten Befragten bewerten diese sowie die weiteren abgefragten digitalen Tools insgesamt positiv: Jeweils über 90 % geben an, mit Cloud Storage oder Stud.IP „sehr“ oder „eher zufrieden“ zu sein. 86 % bewerten BigBlueButton positiv und 84 % das Tool WebEx. Weniger der nutzenden Befragten (61 %) zeigen sich hingegen mit Adobe Connect/DFN zufrieden (siehe Abbildung 14).

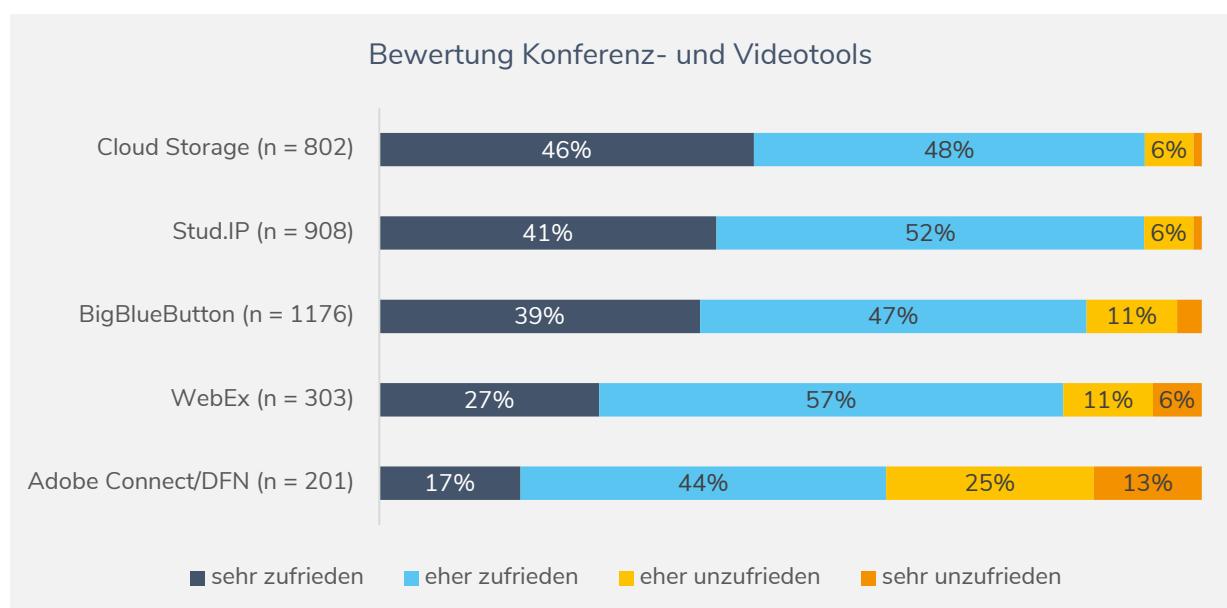


Abbildung 14: Bewertung Konferenz- und Videotools im bisherigen Zeitraum der COVID-19-Pandemie (Prozentwerte unter 5 % werden aus optischen Gründen nicht angezeigt.)

Auch in diesem Zusammenhang lassen sich signifikante Ergebnisse in den Teilgruppen erkennen: Männliche Befragte (n = 417) zeigen sich unzufriedener mit Stud.IP als die Gesamtheit der Befragten. Adobe Connect/DFN wird von mehr Befragten ohne Führungsverantwortung (n = 991) sowie weniger Teilnehmenden mit Führungsverantwortung (n = 196) positiv bewertet.

Aus den Fakultäten bewerten 83 % der Befragten (n = 779), und damit statistisch auffällig weniger als die Gesamtheit der Befragten, das Tool BigBlueButton positiv. Im Vergleich der Statusgruppen werden ebenfalls signifikante Ergebnisse bei der Bewertung von BigBlueButton deutlich: Mehr Befragte der Gruppe MTV-Verwaltungspersonal (n = 535) und weniger aus den Gruppen der Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen (n = 405) und der Professor*innen (n = 66) zeigen sich mit diesem Tool zufrieden.

Abbildung 15 zeigt, dass 81 % der Befragten im bisherigen Zeitraum der COVID-19-Pandemie mit den Informationen zum Notbetrieb/Sonderbetrieb seitens des Präsidiums der Universität „sehr“ bzw. „eher zufrieden“ sind. 88 % von ihnen bestätigen dies in Bezug auf die Informationen seitens der eigenen Organisationseinheit (OE). Mit den getroffenen Maßnahmen zeigen sich 80 % im Hinblick auf das Präsidium und 87 % hinsichtlich ihrer Organisationseinheit zufrieden. Auch die Hygienekonzepte zur Eindämmung der Pandemie werden vom Großteil der Teilnehmenden positiv bewertet (Bezug Präsidium: 84 %, Bezug OE: 87 %).

Die Flexibilität im Finden von Lösungen bewerten 31 % der Antwortenden mit Blick auf das Präsidium negativ, in Bezug auf die eigene Organisationseinheit sind dies 15 %. Mit der Reaktionsgeschwindigkeit des Präsidiums zeigen sich 38 % der Teilnehmenden „sehr“ oder „eher unzufrieden“ und 19 % von ihnen mit der Geschwindigkeit in der Organisationseinheit.

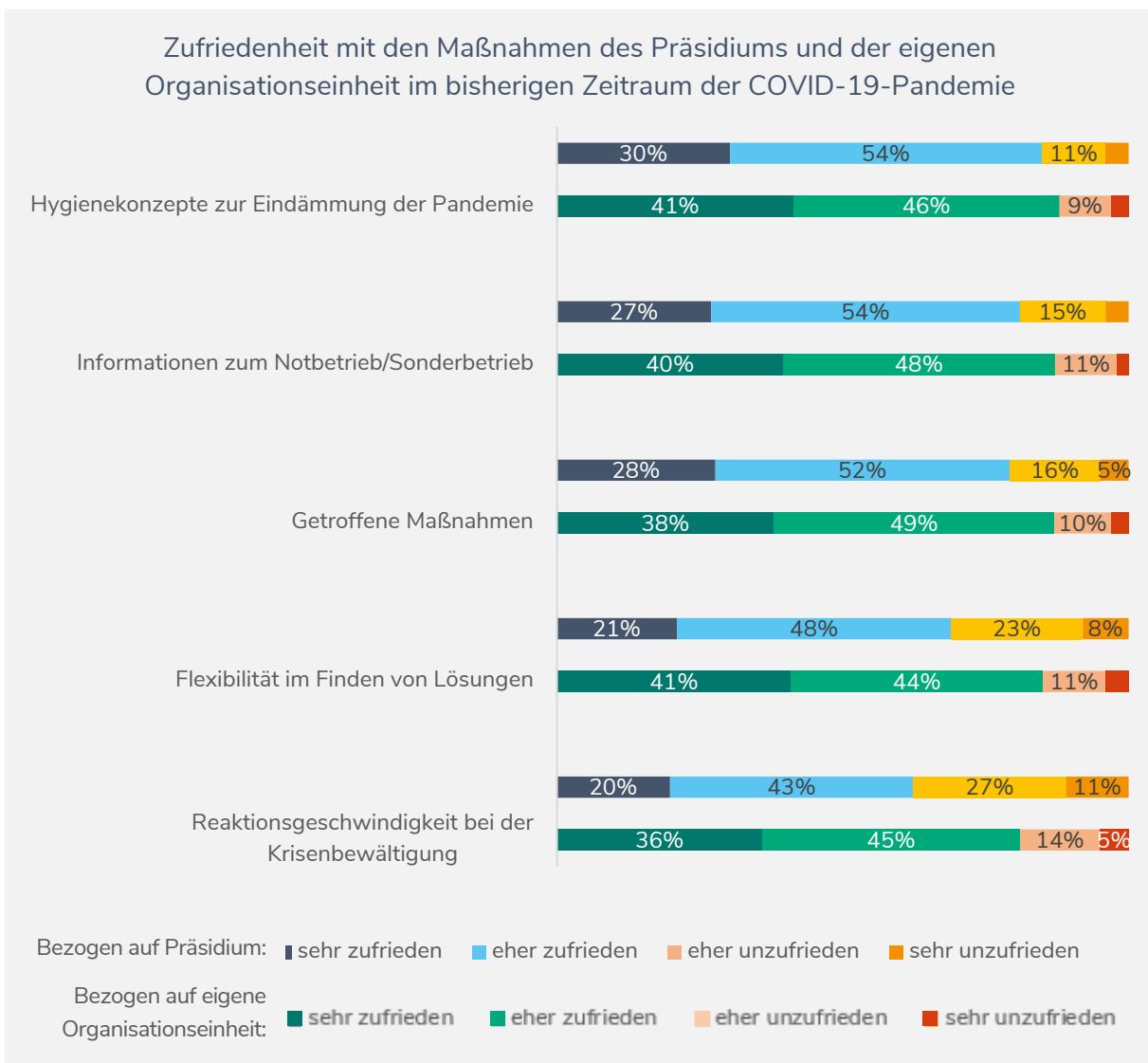


Abbildung 15: Zufriedenheit mit den Maßnahmen des Präsidiums und der eigenen Organisationseinheit im bisherigen Zeitraum der COVID-19-Pandemie
(Prozentwerte unter 5 % werden aus optischen Gründen nicht angezeigt.)

Bei den Maßnahmen seitens des Präsidiums lassen sich insbesondere im Vergleich der Bereiche und Statusgruppen Signifikanzen gegenüber der Gesamtheit der Befragten erkennen: Befragte mit dem Status MTV-Verwaltungspersonal ($n = 535$) bewerten die Informationen zum Notbetrieb/Sonderbetrieb, die getroffenen Maßnahmen sowie die Flexibilität im Finden von Lösungen positiver. Ähnliches gilt für die Antwortenden aus dem Bereich Präsidium/Zentrale Verwaltung ($n = 425$).

Die getroffenen Maßnahmen des Präsidiums werden auch von Teilnehmenden ohne Pflegeaufgaben ($n = 922$) im Vergleich zu der Gesamtheit der Antwortenden positiver bewertet. Befragten aus dem Bereich der Fakultäten ($n = 779$) bewerten die Flexibilität im Finden von Lösungen statistisch auffällig schlechter.

Bei den Maßnahmen seitens der eigenen Organisationseinheit ergibt die Analyse signifikante Ergebnisse innerhalb der Statusgruppen. In der Teilgruppe MTV-Verwaltungspersonal ($n = 535$) zeigen die Ergebnisse eine höhere Zufriedenheit bei den Informationen zum Not-/Sonderbetrieb und bei der Flexibilität im Finden von Lösungen. Einige negative Abweichungen im Vergleich zu der Gesamtheit der Befragten lassen sich in der Gruppe MTV-Technisches Personal ($n = 176$) erkennen.

3.7 Freitextangaben

Die Freitextangaben der Befragten wurden in einem gesonderten ausführlichen Bericht kategorisiert sowie anonymisiert aufbereitet und ebenfalls im Intranet der Universität Oldenburg veröffentlicht. Sie beinhalten zahlreiche individuelle Aussagen der Beschäftigten, welche die Unterschiedlichkeiten im Erleben der Arbeitssituation widerspiegeln. Darüber hinaus werden vielfältige Ideen, Möglichkeiten und Wünsche für die Gestaltung guter Arbeitsbedingungen im Kontext des Arbeitens im Home-Office beschrieben. Dabei bieten sowohl die genannten kritischen als auch die als positiv wahrgenommenen Aspekte sowie die auf die Zukunft des Arbeitens im Home-Office ausgerichteten Ideen und Wünsche Ansätze für Entwicklungsbedarfe und -chancen.

Im Fragebogen befanden sich an fünf Stellen Möglichkeiten, in Form freier Formulierungen zu antworten. (Erleben der aktuellen Arbeitsbedingungen, Nutzungszufriedenheit mit Unterstützungs-, Beratungs- und Serviceangeboten sowie Zufriedenheit mit erfolgten Maßnahmen der Universität bzw. der jeweiligen Organisationseinheit sowie Ausblick mit der Freitextfrage: „Wenn Sie an die zukünftige Gestaltung des Arbeitens im Home-Office denken: Was sind aus Ihrer Sicht die wichtigsten Themen, welche konkreten Ideen haben Sie?“). Aus diesem Datenmaterial wurden mit 1994 Codierungen neun Hauptkategorien mit einzelnen Subkategorien gebildet, wie Tabelle 1 zeigt:

Übersicht der Freitextkategorien	Häufigkeit*
Anzahl aller Codierungen gesamt	1994
Digitalisierung - IT allgemein	12
- Digitalisierung Bibliothek	10
- Digitalisierung Lehre / Forschung	38
- Digitalisierung Verwaltung / Papierloses Arbeiten	70
- Support / Service	29
- Hardware / Technik	105
- Software / Tools / Internet	246
Erreichbarkeit Personen / Materialien	69
Zusammenarbeit / Soziales Miteinander / Informationsfluss	267
Raummanagement / Technikmanagement	13
Präsidium / Personalrat / Arbeitssicherheit / Betriebsarzt bzw. -ärztin	162
Sicherheit / Schutz	170
Gesundheit / Bewegung / Ernährung	35
Weiterbildung / Weiterqualifikation	22
Mobiles Arbeiten / Home-Office	
- Produktivität / Arbeitszufriedenheit	130

- Arbeitsumfang, -belastung	54
- Raum / Ausstattung / Finanzbeteiligung	100
- Home-Office mit Kindern / Familienleben	67
- Abgrenzung Arbeiten und Privatleben	25
- Wünsche / Ideen Zukunft mobiles Arbeiten**	370

Tabelle 1: Übersicht der Freitextkategorien

* Einzelne Aussagen wurden mehreren Kategorien zugeordnet, wenn sie inhaltlich gleichzeitig in mehr als eine Kategorie passten.

** Sammlung aller Aussagen zukunftsbezogener Wünsche und Ideen. Gleichzeitig wurden diese auch den einzelnen inhaltlichen Kategorien zugeordnet.

Die Antworten der Befragten hinsichtlich ihrer konkreten Ideen und Einschätzungen dazu, was gute Bedingungen für die Arbeit im Home-Office sind oder wären, können in drei Bereiche gegliedert zusammengefasst beschrieben werden:

1. Benötigte Ressourcen / Ausstattung im Home-Office

- Tools und gute Software für Aufgaben und kollaboratives Arbeiten ausbauen und verbessern
- Unterstützung durch gute IT-Betreuung und -Schulung
- Angemessene Ausstattung Mobiliar u. Ä. im Home-Office
- Interne bürokratischer Hürden abbauen und Prozesse digitalisieren
- Erreichbarkeit und verlässliche Kommunikationswege gewährleisten

2. Bedeutung des Arbeitens im Home-Office bzw. Arbeiten im Home-Office als Zukunftsmodell

- Arbeiten im Home-Office als zeitgemäßes und attraktives Arbeitsplatzmodell
- Arbeiten im Home-Office zusammen mit Möglichkeiten zwischenmenschlicher Kontakte und Begegnungen gestalten
- Arbeiten im Home-Office als Beitrag für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben
- Gesunde Arbeitsbedingungen und Angebote auch für das Arbeiten im Home-Office schaffen

3. Erwünschte Arbeitskultur im Kontext des Arbeitens im Home-Office

- Wertschätzung geleisteter Arbeit
- Wandel zum ergebnisorientierten Arbeiten
- Vertrauen von Vorgesetzten als wichtige Voraussetzung
- Gute Konfliktkultur bleibt wichtig
- Weiterhin auch Wertschätzung von Präsenzlehre
- Eigenverantwortung und Selbstbestimmung

3.8 Ausblick

Abbildung 16 zeigt, dass der Großteil der Befragten die Möglichkeit des Arbeitens im Home-Office auch in Zukunft gerne nutzen möchte: Jeweils etwa ein Viertel von ihnen befürwortet dies in einem Umfang von „bis 40 %“ bzw. „bis 60 %“. 15 % der Antwortenden würden die Möglichkeit sogar „bis 80 %“ und weitere 7 % „bis 100 %“ in Anspruch nehmen wollen. Des Weiteren befürworten 16 % einen Umfang von „bis 20 %“ und 4 % der Befragten erklären, dass sie diese Option gar nicht nutzen würden. Für weitere 6 % ist das Arbeiten im Home-Office nicht möglich.

Auch die Teilnehmenden mit Führungsverantwortung sprechen sich insgesamt positiv für die Möglichkeit des zukünftigen Arbeitens im Home-Office aus: 20 % der teilnehmenden Führungskräfte befürworten für ihr Team insgesamt einen Umfang von „bis 20 %“, 34 % von „bis 40 %“ und weitere 26 % einen Umfang von „bis 60 %“. 9 % von ihnen unterstützen einen Umfang „bis 80 %“ und 2 % von „bis 100 %“. Hingegen erklären 6 %, dass das Arbeiten im Home-Office für die Arbeitsplätze im eigenen Team nicht möglich ist und 4 % befürworten die Option trotz Möglichkeit nicht.

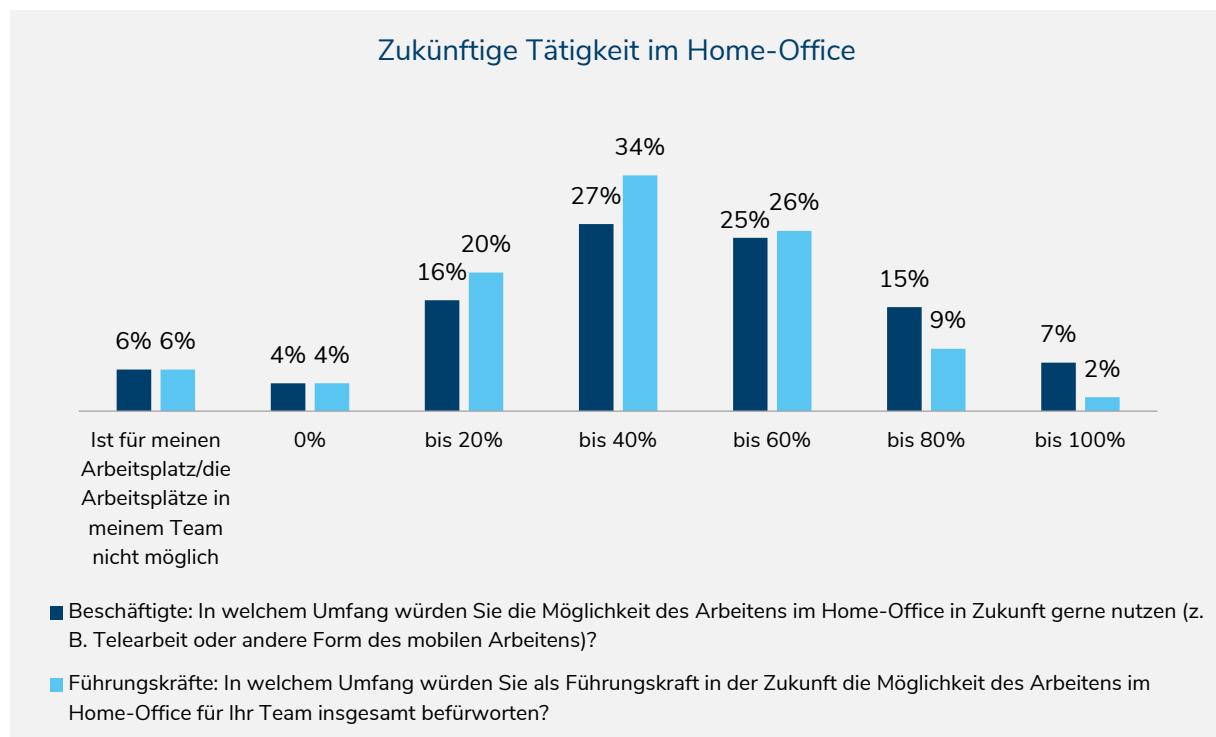


Abbildung 16: Zukünftig gewünschter bzw. befürworteter Umfang der Tätigkeit im Home-Office

Insgesamt 39 % der Teilnehmenden leben mit einem oder mehreren Kindern in einem Haushalt, bei 25 % der Befragten ist mindestens ein Kind 12 Jahre alt oder jünger. 35 % der Gruppe mit Kindern im Haushalt ($n = 413$) übernimmt die Familien- und Erziehungsaufgaben überwiegend alleine. Pflegeaufgaben für Angehörige werden von 10 % der Teilnehmenden übernommen ($n = 106$), 40 % dieser Gruppe bewerkstelligen diese Aufgaben alleine.

Von den Befragten mit Familienaufgaben ($n = 413$) erklären 81 %, dass das Arbeiten im Home-Office unter der Annahme eines regulären KiTa- und Schulbetriebs helfen würde, die Arbeit mit den Erziehungsaufgaben besser vereinbaren zu können. Jeweils 9 % von ihnen sehen diesen Vorteil nicht bzw. können dies aktuell „nicht beurteilen“. 69 % der Befragten mit Pflegeaufgaben ($n = 106$) erklären, dass sie das Arbeiten im Home-Office ohne pandemiebedingte Einschränkungen erleichternd fänden, um die Arbeit mit den

Pflegeaufgaben besser vereinbaren zu können. Für 22 % von ihnen trifft dies hingegen nicht zu und weitere 9 % können dies nicht bewerten (siehe Abbildung 17).

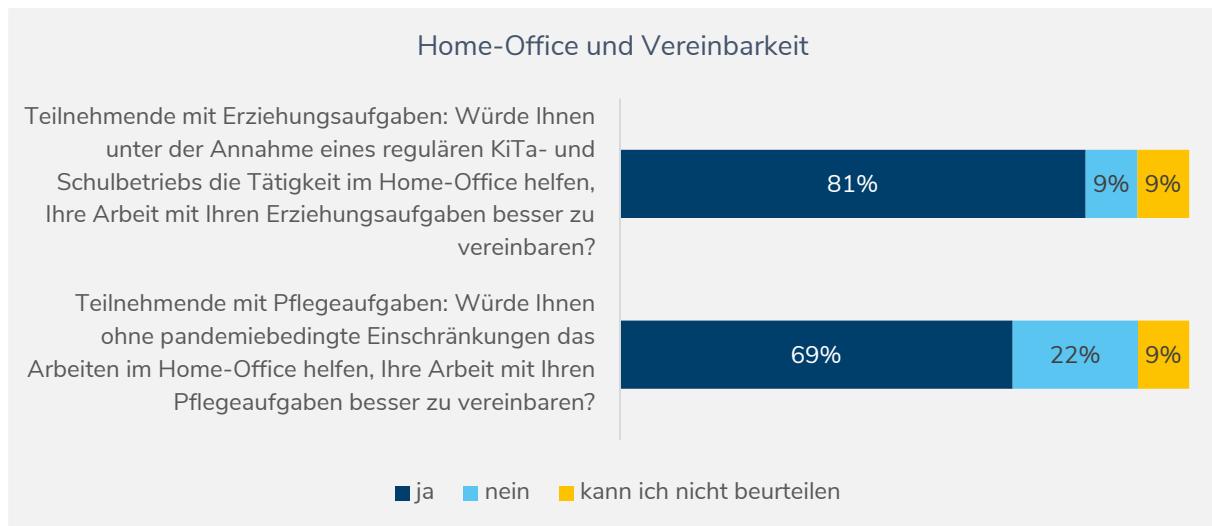


Abbildung 17: Erwartete Vorteile des Home-Office in Bezug auf die Vereinbarkeit

Bei der Frage, für welche Bereiche die Teilnehmenden sich einen Ausbau der bestehenden Angebote für das Arbeiten im Home-Office wünschen, waren Mehrfachantworten möglich. Ein großer Anteil der Befragten wünscht sich zusätzliche Tools zur digitalen Zusammenarbeit ($n = 583$). Auch Audio- und Videoproduktionstools ($n = 384$), Chatfunktionen ($n = 362$) und weitere Videoplattformen für Meetings/Lehre u. Ä. ($n = 351$) werden von vielen Befragten befürwortet. Ebenfalls wird ein Ausbau der Weiterbildungsangebote ($n = 332$) und Gesundheitsangebote ($n = 301$) sowie des IT-Supports ($n = 295$) gewünscht (siehe Abbildung 18).

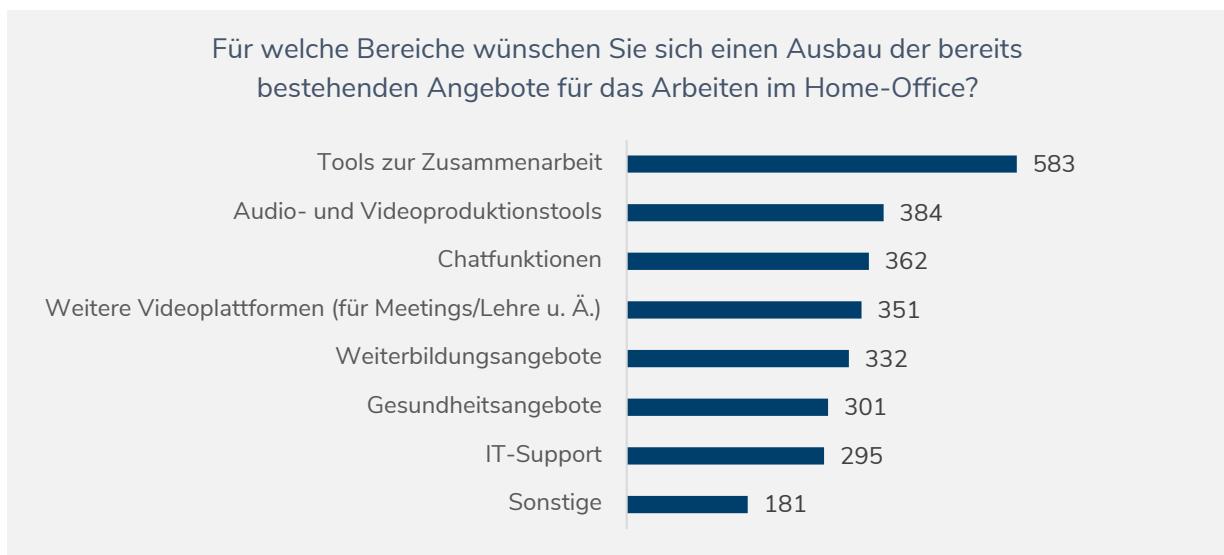


Abbildung 18: Gewünschter Ausbau vorhandener Angebote für das Arbeiten im Home-Office

3.8 Demographische Angaben

In Tabelle 2 ist die Zugehörigkeit der Befragten zu den einzelnen Statusgruppen innerhalb der Universität aufgeführt. Der Großteil von ihnen (43 %) ordnet sich demnach der Gruppe MTV-Verwaltungspersonal zu – eine Mehrfachauswahl war möglich für die Personen, die gleichzeitig unterschiedlichen Statusgruppen angehören.

Statusgruppe	MTV – Verwaltungs- personal	MTV - Technisches Personal	Professor*in	Wiss. Mitarbeiter*in	LfbA	Wiss. Hilfskraft
Anteil der Teilnehmenden in %	43	14	5	32	4	1

Tabelle 2: Zugehörigkeit zu Statusgruppe (n = 1251)

Der Großteil der Befragten arbeitet in der Fakultät V (22 %) sowie im Bereich Präsidium/Zentrale Verwaltung (21 %) (siehe Tabelle 3) – eine Mehrfachauswahl war auch hier möglich.

Bereich	Fak. I	Fa. k. II	Fak. III	Fak. IV	Fak. V	Fak. VI	Präsidium/ Zentr. Verwaltung	Zentrale Einrich- tungen*	Sonstige
Anteil der Teilnehmenden in %	8	9	7	4	22	13	21	13	3

Tabelle 3: Zugehörigkeit zu Bereichen der Universität (n = 1274); *Wissenschaftliche Zentren, Forschungszentren

Der Großteil der Befragten ist in Vollzeit an der Universität beschäftigt (58 %) (siehe Tabelle 4) und befindet sich in einem unbefristeten Vertragsverhältnis (62 %) (siehe Tabelle 5).

Umfang der Beschäftigung	Vollzeit	Teilzeit (50% oder mehr)	Teilzeit (unter 50%)
Anteil der Teilnehmenden in %	58	39	3

Tabelle 4: Umfang der Beschäftigung (n = 1193)

Befristetes Vertragsverhältnis	ja	nein	anteilig
Anteil der Teilnehmenden in %	35	62	4

Tabelle 5: Vertragsverhältnis (n = 1130)

Insgesamt haben mehr Frauen (62 %) als Männer (37 %) an der Befragung teilgenommen, 1 % gibt als Geschlecht Divers an (siehe Tabelle 6).

Geschlecht	weiblich	männlich	divers
Anteil der Teilnehmenden in %	62	37	1

Tabelle 6: Geschlecht (n = 1130)

Die meisten Befragten befinden sich in der Altersgruppe 30 bis 50 Jahre (54 %) (siehe Tabelle 7).

Altersgruppe	unter 30 Jahre	30 bis 50 Jahre	über 50 Jahre
Anteil der Teilnehmenden in %	16	54	30

Tabelle 7: Altersgruppe (n = 1168)

4 % der Befragten geben an, eine Schwerbehinderung zu haben (siehe Tabelle 8).

Schwerbehinderung	ja	nein
Anteil der Teilnehmenden in %	4	96

Tabelle 8: Schwerbehinderung (n = 1165)

Der Großteil der Teilnehmenden (44 %) hat einen einfachen Arbeitsweg von bis zu fünf Kilometern (siehe Tabelle 9).

Entfernung Wohnort zur Universität	bis 5 km	6-20 km	21-50 km	mehr als 50 km
Anteil der Teilnehmenden in %	44	28	14	15

Tabelle 9: Entfernung des eigenen Wohnorts zur Universität (n = 1193)

3 Zusammenfassung und weiteres Vorgehen

Durch die relativ hohe Beteiligung der Beschäftigten an der Befragung ermöglichen die Ergebnisse einen als repräsentativ einzustufenden Blick auf die Arbeitssituation an der Universität Oldenburg während des bisherigen Verlaufs der COVID-19-Pandemie. Insgesamt zeichnet sich durch die Antworten der Teilnehmenden an der Online-Befragung ein eher positives Bild ab, jedoch sind auch kritische Aspekte erkennbar, die auf die Notwendigkeit der Entwicklung geeigneter Maßnahmen hinweisen sowie Handlungsbedarfe aufzeigen. Insbesondere in den Freitextantworten der Befragten lassen sich hierzu sowohl zahlreiche Hinweise als auch lösungsorientierte Ideen und Möglichkeiten erkennen und nutzen.

Die Auswertungen zeigen, dass aus Sicht der Befragten die Universität Oldenburg in der außergewöhnlichen Situation der pandemischen Krisenbewältigung in vielerlei Hinsicht angemessen reagiert hat und für ihre Beschäftigten ausreichend gute „Ad hoc-Bedingungen“ schaffen konnte. Deutlich wird jedoch auch, dass einige der entwickelten Vorgehensweisen – auch wenn sie im Verlauf der Pandemie bereits modifiziert wurden – für die Zukunft einer Veränderung bedürfen, da sie als noch nicht ausreichend oder langfristig nicht angemessen eingeschätzt werden. Gleichzeitig werden auch Ressourcen und Potentiale in den Ergebnissen ersichtlich, die bei der Entwicklung von spezifischen Maßnahmen, neuer Formen mobilen Arbeitens sowie im Umgang mit zukünftig zu bewältigenden (Krisen-)Situationen weiterführende Hinweise und Möglichkeiten beinhalten.

Empfehlenswert erscheint daher, die durch die Befragung gewonnenen Erkenntnisse – auf Basis der sowohl quantitativen als auch qualitativen Ergebnisse – als Grundlage für die Entwicklung möglicher nächster Schritte im Kontext einer zeitgemäßen und innovativen Arbeitsplatzgestaltung zu nutzen und sich mit ihnen reflexiv und auf der Handlungsebene zu befassen.

Die Befragungsergebnisse zeigen, dass ein Großteil der Befragten auch zukünftig die Möglichkeit des Arbeitens im Home-Office nutzen möchte – wenn auch in einem deutlich verringerten Anteil als es bislang im Kontext der Krise notwendig oder sinnvoll war. Auch die meisten Führungskräfte unterstützen den gewünschten Anteil von vorwiegend 40 bis 60 %. Deutlich geworden ist dabei auch, dass Beschäftigte selbstbestimmt und frei wählen möchten, ob und wieviel sie im Home-Office arbeiten möchten. Daraus ließe sich ableiten, dass Home-Office zukünftig ein freiwilliges Angebot für Beschäftigte sein sollte.

Unter dem Dach der Universität befinden sich vielfältige und unterschiedliche Arbeitsbereiche und Arbeitskulturen. Somit erscheint es für die Zukunft bedeutsam, nicht nur auf gesamtuniversitärer Ebene Möglichkeiten des mobilen Arbeitens zu schaffen, sondern gleichzeitig auf den unterschiedlichen Ebenen der Organisationseinheiten oder in Bezug auf andere Kriterien (z. B. Statusgruppe, Geschlecht, Beschäftigungsverhältnis) Besonderheiten und spezifische Bedarfe zu beachten und dabei auch situativ mit den jeweiligen Beteiligten ins Gespräch zu gehen. Dies zeigen insbesondere die teilweise stark unterschiedlichen Ergebnisse der Teilgruppen. Wichtig erscheint darüber hinaus, dass organisatorisch weitere Rahmenbedingungen für das Arbeiten im Home-Office verbessert werden (z. B. hinsichtlich der Digitalisierung und der Ausstattung des Arbeitsplatzes) und passende Regelungen geschaffen werden sollten (z. B. hinsichtlich der Erreichbarkeit und der Arbeitszeitgestaltung). Auf sozialer Ebene ist es von großer Bedeutung, weiterhin einen guten und regelmäßigen Austausch der Beschäftigten in ihren Teams und mit ihren Vorgesetzten zu ermöglichen und damit die soziale Einbindung sowie eine produktive und erfolgreiche Zusammenarbeit zu gewährleisten. Hierfür bieten sich ggf. auch die Entwicklung und Implementierung neuer Konzepte und Arbeitsformen an.

Unterstützungsangebote für Führungskräfte und Beschäftigte zum Aufbau weiterer Kompetenzen für das Arbeiten im Home-Office sollten die nächsten Planungsschritte flankieren. Beispielhafte Aspekte sind dabei:

- Führen auf Distanz/Führen hybrider Teams
 - Feedbackkultur und Vertrauen
 - Motivationsaufbau und -erhalt
 - Strukturierung von Aufgaben und Arbeitspaketen
 - Erreichen von Zielen und Ergebnissen
 - Formate für die Kommunikation und Zusammenarbeit
 - Sensibilisierung für das Wohlbefinden und die Gesundheit der Beschäftigten
 - Selbstführung
 - Umgang mit Konflikten
- Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben
 - Einhalten von Arbeits- und Pausenzeiten
 - Räumliche Abgrenzung des Arbeitsplatzes
 - Gestaltung von Arbeitszeiten
- Gesunder Arbeitsplatz im Home-Office
 - Ergonomische Ausstattung
 - Bewegung, Ernährung und Entspannung

Die COVID-19-Pandemie hat – trotz ihrer zahlreichen gravierenden Nachteile auf gesundheitlicher, wirtschaftlicher und sozialer Ebene – auch Vorteile mit sich gebracht und Transformationsprozesse beschleunigt. Die Universität Oldenburg möchte nun die wertvollen Erfahrungen, die durch die teils einschneidenden Veränderungen gemacht wurden, für die zukünftige Gestaltung der Arbeitsbedingungen nutzen. Es ist somit eine große Chance, den Wandel der Arbeitswelt, der sich bereits vor der Pandemie an vielen Stellen abzeichnete (z. B. in Form des Konzepts „New Work“), nun auch auf der Grundlage der spezifisch für die Universität Oldenburg vorliegenden Befragungsergebnisse weiter zu gestalten.

Die Erkenntnisse der Befragung und daraus ableitbaren Hypothesen sollen dazu beitragen, Arbeitsprozesse und Arbeitsbedingungen weiter zu verbessern und dabei die Bedürfnisse aller Arbeitsbereiche und Beteiligten zu berücksichtigen. Im Sinne einer lernenden Organisation bietet die Veröffentlichung dieser Ergebnisse allen Organisationseinheiten und Beschäftigten Möglichkeiten, sich mit ihnen zu befassen, diese zu diskutieren und mögliche Veränderungsideen und Maßnahmen zu entwickeln. Das Präsidium und der Personalrat der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg sind sehr interessiert an dieser Entwicklung und möchten in Zusammenarbeit mit den Organisationseinheiten und Beschäftigten auch zukünftig einen bestmöglichen Weg gestalten, um eine attraktive und leistungsstarke Arbeitgeberin zu bleiben.

	sehr positiv	eher positiv	eher negativ	sehr negativ	k.A.
Zusammenarbeit mit den Kolleg*innen	<input type="radio"/>				
Zusammenarbeit mit Ihren Vorgesetzten	<input type="radio"/>				
Soziale Einbindung/Gefühl von Zugehörigkeit in Ihrem Arbeitsumfeld	<input type="radio"/>				
Zugang zu Informationen in Ihrem Arbeitsgebiet	<input type="radio"/>				
Transparenz der Entwicklungen in Ihrem Arbeitsbereich	<input type="radio"/>				
Sicherheit des Arbeitsplatzverhältnisses	<input type="radio"/>				
Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	<input type="radio"/>				
Möglichkeiten der beruflichen Weiterentwicklung	<input type="radio"/>				
Verstärkte Digitalisierung der Arbeit	<input type="radio"/>				
Technische Situation (z. B. Internetverbindung, Software)	<input type="radio"/>				

Bitte konkretisieren oder ergänzen Sie Ihre Angaben:

1.2 Haben sich Ihre zu leistenden Tätigkeiten in Ihrem Aufgabengebiet aufgrund der COVID-19-Pandemie verändert?	<input type="radio"/> ja	<input type="radio"/> nein	<input type="radio"/> k.A.	
	sehr leicht	eher leicht	eher schwer	sehr schwer
1.2.1 Wie leicht oder schwer ist Ihnen die Umstellung auf die veränderte Arbeitssituation gefallen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1.2.2 Fühlen Sie sich in der Lage, die veränderten Aufgaben ausreichend bewältigen zu können?	<input type="radio"/> ja	<input type="radio"/> nein	<input type="radio"/> k.A.	

1. Aktuelle Arbeitsbedingungen

1.3 Wenn Sie den gesamten bisherigen Pandemie-Zeitraum betrachten, zu wie viel Prozent arbeiten Sie durchschnittlich im Home-Office?	<input type="radio"/> gar nicht	<input type="radio"/> bis 20%
	<input type="radio"/> bis 40%	<input type="radio"/> bis 60%
	<input type="radio"/> bis 80%	<input type="radio"/> bis 100%
	<input type="radio"/> k.A.	

1. Aktuelle Arbeitsbedingungen (Home-Office)

1.4 Hatten Sie bereits vor der COVID-19-Pandemie einen genehmigten Telearbeitsplatz (beantragter Arbeitsplatz für zu Hause für Beschäftigte) (Dienstvereinbarung Telearbeit)?	<input type="radio"/> ja	<input type="radio"/> nein	<input type="radio"/> k.A.	
	sehr zufrieden	eher zufrieden	eher unzufrieden	sehr unzufrieden
1.5 Wie zufrieden sind Sie aktuell damit, im Home-Office zu arbeiten?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1.6 Hat sich Ihre grundsätzliche Haltung zum Arbeiten im Home-Office verändert?	<input type="radio"/> Meine Haltung ist positiver geworden.		<input type="radio"/> Meine Haltung hat sich nicht verändert.	
	<input type="radio"/> Meine Haltung ist negativer geworden.		<input type="radio"/> k.A.	

2. Kommunikation und Zusammenarbeit

2.1 Wie erleben Sie aktuell...	positiver	unverändert	negativer
... die Kommunikation mit Ihrer/Ihrem direkten Vorgesetzten im Vergleich zu vorher?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... die Kommunikation mit Ihren Kolleg*innen (Teamebene) im Vergleich zu vorher?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... die Erreichbarkeit anderer Organisationseinheiten in der Universität im Vergleich zu vorher?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	mehrmais taglich	täglich	mehrmais pro Woche	einmal pro Woche	weniger als einmal pro Woche	k.A.
... per Videokonferenz?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... per E-Mail?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... per Telefon?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... persönlich?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2. Kommunikation und Zusammenarbeit

Falls Sie selbst nicht im Home-Office arbeiten, beantworten Sie die folgenden Fragen bitte auch mit Blick darauf, wenn Kolleg*innen aus Ihrem Team oder Ihr*e direkte*r Vorgesetzte*r aktuell im Home-Office arbeiten:

2.1 Wie erleben Sie aktuell...

	positiver	unverändert	negativer			
... die Kommunikation mit Ihrer*ihrem direkten Vorgesetzten im Vergleich zu vorher?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
... die Kommunikation mit Ihren Kolleg*innen (Teamebene) im Vergleich zu vorher?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
... die Erreichbarkeit anderer Organisationseinheiten in der Universität im Vergleich zu vorher?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
2.2 Wie häufig kommunizieren Sie durchschnittlich im bisherigen Zeitraum der COVID-19-Pandemie mit Ihren Kolleg*innen und/oder Ihrer*ihrem direkten Vorgesetzten...	mehrmais taglich	täglich	mehrmais pro Woche	einmal pro Woche	weniger als einmal pro Woche	k.A.
... per Videokonferenz?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... per E-Mail?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... per Telefon?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... persönlich?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2.3 Konflikte in meinem Arbeitsbereich im bisherigen Zeitraum der COVID-19-Pandemie...	<input type="radio"/> ... haben zugenommen.	<input type="radio"/> ...haben abgenommen.	<input type="radio"/> ...sind gleich geblieben.			

2. Kommunikation und Zusammenarbeit (Home-Office)**2.4 Bitte geben Sie an, inwiefern die folgenden Aussagen auf Sie zutreffen.**

	trifft völlig zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft gar nicht zu	k.A.
Ich habe den Eindruck, dass die Arbeit im Team während des Arbeitsens im Home-Office gerecht verteilt ist.	<input type="radio"/>				
Ich erhalte durch meine*n direkte*n Vorgesetzte*n ausreichend Orientierung für die Erledigung meiner Aufgaben im Home-Office.	<input type="radio"/>				
Ich erhalte durch meine*n direkte*n Vorgesetzte*n ausreichend Anerkennung für die Erledigung meiner Aufgaben im Home-Office.	<input type="radio"/>				
Ich erlebe Vertrauen seitens meiner*meines direkten Vorgesetzten in Bezug auf meine Arbeitsleistung im Home-Office.	<input type="radio"/>				
Ich erlebe Vertrauen seitens meiner Kolleg*innen in Bezug auf meine Arbeitsleistung im Home-Office.	<input type="radio"/>				
Ich erhalte auch im Home-Office alle Informationen, die ich für die Erledigung meiner Aufgaben benötige.	<input type="radio"/>				
Handlungsspielräume bei der Bearbeitung meiner Aufgaben sind mir auch im Home-Office gegeben.	<input type="radio"/>				
Ich fühle mich auch bei der Arbeit im Home-Office von meiner*meinem direkten Vorgesetzten gerecht behandelt.	<input type="radio"/>				
Ich werde an Entscheidungen, die mein Arbeitsumfeld betreffen, auch im Home-Office ausreichend beteiligt.	<input type="radio"/>				

3. Führungsverantwortung

3.1 Sind Sie Führungskraft?	<input type="radio"/> ja	<input type="radio"/> nein	<input type="radio"/> k.A.		
3.2 Für wie viele Mitarbeiter*innen haben Sie Personalverantwortung?	<input type="radio"/> 0 bis 5 Mitarbeiter*innen	<input type="radio"/> 6 bis 15 Mitarbeiter*innen	<input type="radio"/> k.A.		
3.3 Wenn Sie den gesamten Pandemie-Zeitraum betrachten, zu wie viel Prozent arbeiten Ihre Mitarbeiter*innen durchschnittlich im Home-Office?	<input type="radio"/> gar nicht	<input type="radio"/> bis 20%	<input type="radio"/> bis 40%		
	<input type="radio"/> bis 80%	<input type="radio"/> bis 100%	<input type="radio"/> k.A.		
	sehr zufrieden	eher zufrieden	eher unzufrieden	sehr unzufrieden	k.A.
3.4 Wie zufrieden sind Sie damit, wie Ihre Mitarbeiter*innen im Home-Office arbeiten?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3.5 Wie zufrieden sind Sie mit der Kommunikation mit Ihrem Team im Home-Office?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3.6 Hat sich Ihre grundsätzliche Haltung zum Arbeiten im Home-Office verändert?	<input type="radio"/> Meine Haltung ist positiver geworden. <input type="radio"/> Meine Haltung ist negativer geworden.	<input type="radio"/> Meine Haltung hat sich nicht verändert. <input type="radio"/> k.A.			

4. Arbeitsorganisation und Vereinbarkeit im Home-Office

4.1 Wie viel Prozent Ihrer Aufgaben können Sie Ihrer Einschätzung nach derzeit gut im Home-Office erledigen?	<input type="radio"/> 0%	<input type="radio"/> bis 20%	<input type="radio"/> bis 40%	<input type="radio"/> bis 60%	<input type="radio"/> bis 80%	<input type="radio"/> bis 100%	<input type="radio"/> k.A.
4.2 Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf Sie zu?							
	trifft völlig zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft gar nicht zu			k.A.
Ich kann mich im Home-Office gut selbst organisieren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich arbeite im Home-Office produktiver als an meinem Büro-Arbeitsplatz.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich erlebe bei meiner Arbeit im Home-Office weniger Unterbrechungen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es gelingt mir auch im Home-Office, auf meine Arbeits- und Pausenzeiten zu achten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich kann im Home-Office zwischen Arbeit und Privatleben ausreichend Grenzen ziehen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich erlebe es als großen Vorteil, dass der Weg zur Arbeit durch das Arbeiten im Home-Office wegfällt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich kann meine Arbeitszeit im Home-Office besser über den Tag verteilen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Der Zugang zu Unterlagen und Arbeitsmaterialien im Home-Office ist erschwert.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. Ausstattung und Technik im Home-Office

5.1 Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf Sie zu?
Ich verfüge für das Arbeiten im Home-Office über...
<input type="radio"/> ... einen eigenen Raum, zum Beispiel ein Arbeitszimmer.
<input type="radio"/> ... einen klar abgetrennten Arbeitsbereich, der mir durchgehend als Arbeitsplatz dient.
<input type="radio"/> ... keinen festen Arbeitsplatz – ich improvisiere.
<input type="radio"/> k.A.
5.2 Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf Sie zu?

	trifft völlig zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft gar nicht zu	K.A.
Ich kann auch im Home-Office gut arbeiten.	<input type="radio"/>				
Ich verfüge an meinem Arbeitsplatz im Home-Office über passendes Mobiliar (z. B. Bürostuhl, Schreibtisch).	<input type="radio"/>				
Ich verfüge an meinem Arbeitsplatz im Home-Office über die technische Ausstattung, die ich für meine Arbeit benötige (Hard- und Software).	<input type="radio"/>				
Ich habe im Home-Office eine stabile Internetverbindung.	<input type="radio"/>				
Ich verfüge über ausreichend Kompetenzen, um digital arbeiten zu können.	<input type="radio"/>				
Ich fühle mich durch ungeklärte Fragen (z. B. bezogen auf Arbeitsrecht, Versicherungsrecht) zum Arbeiten im Home-Office verunsichert.	<input type="radio"/>				
Mit den bisherigen Digitalisierungslösungen der Universität Oldenburg fühle ich mich im Hinblick auf den Schutz personenbezogener Daten sicher.	<input type="radio"/>				

6. Unterstützungs-, Service- und Beratungsangebote

6.1 Falls Sie im bisherigen Zeitraum der der COVID-19-Pandemie folgende Unterstützungs-, Service- und Beratungsangebote genutzt haben: Wie zufrieden sind Sie mit dieser Nutzung?

	sehr zufrieden	eher zufrieden	eher unzufrieden	sehr unzufrieden	habe Ich nicht genutzt
Betriebsarzt/Betriebsärztin	<input type="radio"/>				
Bibliothek	<input type="radio"/>				
FamilienService	<input type="radio"/>				
Gesundheitsmanagement	<input type="radio"/>				
Graduiertenakademie und -schulen	<input type="radio"/>				
Hochschuldidaktik	<input type="radio"/>				
Hochschulsport	<input type="radio"/>				
IT-Dienste	<input type="radio"/>				
Personalrat/Jugend- und Auszubildendenvertretung	<input type="radio"/>				
Psychosoziale Beratungsangebote	<input type="radio"/>				
Schwerbehindertenvertretung	<input type="radio"/>				
Stabsstelle Arbeitssicherheit	<input type="radio"/>				
Weiterbildungsangebote (PEOE)	<input type="radio"/>				

6.2 Wie zufrieden sind Sie im Allgemeinen mit den folgenden Maßnahmen des Präsidiums der Universität Oldenburg im bisherigen Zeitraum der der COVID-19-Pandemie?

	sehr zufrieden	eher zufrieden	eher unzufrieden	sehr unzufrieden	K.A.
Informationen zum Notbetrieb/Sonderbetrieb	<input type="radio"/>				
Getroffene Maßnahmen	<input type="radio"/>				
Flexibilität im Finden von Lösungen	<input type="radio"/>				
Reaktionsgeschwindigkeit bei der Krisenbewältigung	<input type="radio"/>				
Hygienekonzepte zur Eindämmung der Pandemie	<input type="radio"/>				

Hier haben Sie die Möglichkeit, Ihre Angaben zu konkretisieren oder zu ergänzen:

6.3 Wie zufrieden sind Sie mit erfolgten Maßnahmen in Ihrer Organisationseinheit im bisherigen Zeitraum der COVID-19-Pandemie?

0.5

	sehr zufrieden	eher zufrieden	eher unzufrieden	sehr unzufrieden	k.A.
Informationen zum Notbetrieb/Sonderbetrieb	<input type="radio"/>				
Getroffene Maßnahmen	<input type="radio"/>				
Flexibilität im Finden von Lösungen	<input type="radio"/>				
Reaktionsgeschwindigkeit bei der Krisenbewältigung	<input type="radio"/>				
Hygienekonzepte zur Eindämmung der Pandemie	<input type="radio"/>				
Hier haben Sie die Möglichkeit, Ihre Angaben zu konkretisieren oder zu ergänzen:					
8.4 Falls Sie im Zeitraum der COVID-19-Pandemie folgende Konferenz- und Videotools genutzt haben: Wie zufrieden sind Sie damit?					
	sehr zufrieden	eher zufrieden	eher unzufrieden	sehr unzufrieden	habe ich nicht genutzt
BigBlueButton	<input type="radio"/>				
WebEx	<input type="radio"/>				
Cloud Storage	<input type="radio"/>				
Stud.IP	<input type="radio"/>				
Adobe Connect/DFN	<input type="radio"/>				

B. Ausblick

Denken Sie jetzt bitte an die Zukunft, wenn die aktuellen Einschränkungen aufgrund der COVID-19-Pandemie nicht mehr notwendig sein werden.	
7. In welchem Umfang würden Sie die Möglichkeit des Arbeitens im Home-Office in Zukunft gerne nutzen (z. B. Telearbeit oder andere Form des mobilen Arbeitens)?	<input type="radio"/> Ist für meinen Arbeitsplatz nicht möglich. <input type="radio"/> bis 20% <input type="radio"/> bis 60% <input type="radio"/> bis 100%
7.1 In welchem Umfang würden Sie als Führungskraft in der Zukunft die Möglichkeit des Arbeitens im Home-Office für Ihr Team insgesamt befürworten?	<input type="radio"/> Ist für die Arbeitsplätze in meinem Team nicht möglich. <input type="radio"/> bis 20% <input type="radio"/> bis 60% <input type="radio"/> bis 100%
7.2 Leben Sie mit einem oder mehreren Kindern in einem Haushalt?	<input type="radio"/> ja, mindestens ein Kind ist 12 Jahre alt oder jünger <input type="radio"/> nein
7.2.1 Würden Ihnen unter der Annahme eines regulären KiTa- und Schulbetriebs die Tätigkeit im Home-Office helfen, Ihre Arbeit mit Ihren Erziehungsaufgaben besser zu vereinbaren?	<input type="radio"/> ja <input type="radio"/> kann ich nicht beurteilen
7.2.2 Übernehmen Sie die Familien- und Erziehungsaufgaben überwiegend allein?	<input type="radio"/> ja <input type="radio"/> nein <input type="radio"/> k.A.
7.3 Übernehmen Sie Pflegeaufgaben für Angehörige?	<input type="radio"/> ja <input type="radio"/> nein <input type="radio"/> k.A.
7.3.1 Würde Ihnen ohne pandemiebedingte Einschränkungen das Arbeiten im Home-Office helfen, Ihre Arbeit mit Ihren Pflegeaufgaben besser zu vereinbaren?	<input type="radio"/> ja <input type="radio"/> kann ich nicht beurteilen
7.3.2 Übernehmen Sie die Pflegeaufgaben für Angehörige überwiegend allein?	<input type="radio"/> ja <input type="radio"/> nein <input type="radio"/> k.A.

<p>7.4 Für welche Bereiche wünschen Sie sich einen Ausbau der bereits bestehenden Angebote für das Arbeiten im Home-Office? (Mehrfachantworten möglich)</p>	<input type="checkbox"/> Audio- und Videoproduktionstools <input type="checkbox"/> Gesundheitsangebote <input type="checkbox"/> Tools zur Zusammenarbeit <input type="checkbox"/> Weitere Videoplattformen (für Meetings/Lehre u. Ä.) <input type="checkbox"/> Hier haben Sie die Möglichkeit, Ihre Angaben zu konkretisieren oder zu ergänzen: <div style="border: 1px dashed black; height: 40px; margin-top: 5px;"></div>
<p>7.5 Wenn Sie an die zukünftige Gestaltung des Arbeitens im Home-Office denken: Was sind aus Ihrer Sicht die wichtigsten Themen, welche konkreten Ideen haben Sie?</p> <div style="height: 100px; margin-top: 10px;"></div>	

C. Demographische Angaben

<p>8. Wie viele Kilometer ist Ihr Wohnort von der Universität entfernt?</p>	<input type="radio"/> bis 5 km <input type="radio"/> 21-50 km <input type="radio"/> k.A.	<input type="radio"/> 6-20 km <input type="radio"/> mehr als 50 km	
<p>9. Zu welcher Statusgruppe gehören Sie? (Mehrfausbauwahl möglich)</p>	<input type="checkbox"/> MTV - Verwaltungspersonal <input type="checkbox"/> Professor*in <input type="checkbox"/> LfbA (Lehrkraft für besondere Aufgaben)	<input type="checkbox"/> MTV - Technisches Personal <input type="checkbox"/> Wissenschaftliche*r Mitarbeiter*in <input type="checkbox"/> Wissenschaftliche Hilfskraft	
<p>10. Bitte geben Sie den Umfang Ihrer Beschäftigung an.</p>	<input type="radio"/> Vollzeit <input type="radio"/> Teilzeit (unter 50%)	<input type="radio"/> Teilzeit (50% oder mehr) <input type="radio"/> k.A.	
<p>11. Ist Ihr Vertragsverhältnis an der Universität befristet?</p>	<input type="radio"/> ja <input type="radio"/> anteilig	<input type="radio"/> nein <input type="radio"/> k.A.	
<p>12. In welchem Bereich der Universität arbeiten Sie? (Mehrfausbauwahl möglich)</p>	<input type="checkbox"/> Fakultät I <input type="checkbox"/> Fakultät III <input type="checkbox"/> Fakultät V <input type="checkbox"/> Präsidium/Zentrale Verwaltung <input type="checkbox"/> Sonstige: <input style="width: 100px; height: 20px; border: 1px solid black;" type="text"/>	<input type="checkbox"/> Fakultät II <input type="checkbox"/> Fakultät IV <input type="checkbox"/> Fakultät VI <input type="checkbox"/> Zentrale Einrichtungen, Wissenschaftliche Zentren, Forschungszentren	
<p>13. Zu welcher Altersgruppe gehören Sie?</p>	<input type="radio"/> unter 30 Jahre <input type="radio"/> über 50 Jahre	<input type="radio"/> 30 bis 50 Jahre <input type="radio"/> k.A.	
<p>14. Ihr Geschlecht</p>	<input type="radio"/> weiblich <input type="radio"/> divers	<input type="radio"/> männlich <input type="radio"/> k.A.	
<p>15. Liegt eine Schwerbehinderung vor?</p>	<input type="radio"/> ja	<input type="radio"/> nein	<input type="radio"/> k.A.
<p>Vielen Dank für Ihre Teilnahme an der Befragung!</p>			