unine Université de Neuchâtel
n|w Fachhochschule Nordwestschweiz
Pädagogische Hochschule

Nationales Forschungsprojekt

"HOW TO DESIGN AND IMPLEMENT WORKARRANGEMENTS THAT ARE FAIR AND SATISFY EMPLOYEES' NEEDS"

[Wie man Arbeitsmodelle entwickelt und umsetzt, die fair sind und die Bedürfnisse der Arbeitnehmenden erfüllen]

Eine Zusammenfassung von Artikeln zur medialen Berücksichtigung

Universität Neuenburg
Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW)

5. November 2024

Sehr geehrte Damen und Herren,
Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

Vielen Dank für Ihr Interesse an unserer Forschung.

Mit diesem Dokument freuen wir uns, Ihnen eine Sammlung von Artikeln zur Verfügung zu stellen, die sich mit den sich rasch entwickelnden Arbeitsmodellen in der Schweiz – insbesondere im Zusammenhang mit der Arbeit im Homeoffice – befassen.

Die Artikel untersuchen die vielfältigen Erfahrungen und Präferenzen der Schweizer Arbeitsbevölkerung zum Thema Homeoffice und konzentrieren sich auf zentrale Aspekte wie die gängigen Homeoffice-Modelle, die Wahrnehmung von Fairness in Bezug auf Homeoffice, die Rolle des Pendelns sowie die Zusammenhänge zwischen Homeoffice, Einsamkeit, Autonomie und Arbeitszufriedenheit. Unsere Ausführungen basieren auf aktuellen Einblicken aus einer umfassenden Studie des Jahres 2024, an der mehr als 2'300 Arbeitnehmende aus allen Sprachregionen und Altersgruppen der Schweiz teilnahmen.

Bitte beachten Sie, dass die Artikel als Leseproben gedacht sind. Inhalt und Stil können nach Wunsch angepasst werden; Die vorliegenden Versionen dienen lediglich als Ideen und zur Veranschaulichung möglicher Inhalte.

Gerne stehen wir Ihnen für weiterführende Informationen zu einzelnen Artikeln oder zur gesamten Sammlung zur Verfügung. Darüber hinaus sind wir selbstverständlich auch zu einem persönlichen Gespräch bereit, um die Ergebnisse im Detail zu erläutern oder eventuelle Fragen zu klären. Nachstehend finden Sie unsere Kontaktdaten sowie die vollständige Artikelsammlung zu Ihrer Einsicht. Herzlichen Dank für Ihre Zeit.

Wir freuen uns, bald von Ihnen zu hören.

Freundliche Grüsse
Das Team Homeoffice Lab

ÜBERSICHT DER ENTHALTENEN ARTIKEL

Artikel 1 - Überall und Jederzeit: Präferenzen der Schweizer Arbeitskräfte für die Arbeit im Homeoffice versus im Büro

Dieser Artikel befasst sich mit den Präferenzen der Schweizer Arbeitsbevölkerung für das Arbeiten im Homeoffice im Vergleich zum Büro und gibt Einblicke in die Faktoren, die ihre Entscheidungen beeinflussen. Abschliessend werden die Implikationen dieser Ergebnisse in Bezug auf die Entwicklung effektiver Arbeitsmodelle diskutiert.

Artikel 2 - Homeoffice in der Schweiz: Balance zwischen Wohlbefinden, Arbeitszufriedenheit, Einsamkeit und Autonomie

Dieser Artikel untersucht die Zusammenhänge zwischen Homeoffice, Wohlbefinden, Arbeitszufriedenheit, Einsamkeit und Autonomie. Es wird ersichtlich, dass allein die Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten, positive Auswirkungen hat, welche sich vor allem durch das Empfinden von mehr Flexibilität und Kontrolle erklären lassen. Die Anzahl der Tage im Homeoffice hat hingegen sowohl positive als auch negative Auswirkungen

Artikel 3 - Was ist Überhaupt Fair? Die Komplexität „Fairer" Homeoffice-Richtlinien

Dieser Artikel bietet einen Einblick in die Herausforderungen, denen Organisationen bei der Entwicklung fairer Homeoffice-Richtlinien gegenüberstehen. In diesem Kontext werden unterschiedliche Wahrnehmungen von Fairness und deren Auswirkungen auf die Arbeitnehmenden untersucht.

Artikel 4 – Homeoffice-Erfahrungen: Schweizer Studie zeigt Unterschiede zwischen Eltern und Arbeitnehmenden ohne Kinder

Dieser Artikel zeigt auf, dass Eltern in der Schweiz seltener im Homeoffice arbeiten als ihre Kolleg*innen ohne Kinder. Dennoch äussern sowohl Eltern als auch Arbeitnehmende ohne Kinder ein starkes Bedürfnis nach Homeoffice-Zeit und geben an, im Homeoffice ungestörter arbeiten zu können, als dies im traditionellen Büro der Fall ist.

Artikel 5 – Pendeln und Homeoffice: Wie die Pendelzeit unser Bedürfnis nach Homeoffice beeinflusst

Dieser Artikel untersucht den Zusammenhang zwischen der Pendelzeit und den Präferenzen der Arbeitnehmenden für das Homeoffice. Er liefert Einblicke, wie das Pendeln Arbeitsentscheidungen beeinflussen kann und welche Implikationen dies für Organisationen und deren Homeoffice-Strategien mit sich bringt.

ÜBER UNS

Wir sind ein Team von Arbeits- und Organisationspsycholog*innen in der Schweiz, welches Homeoffice in der Zeit nach der Pandemie erforscht. Unsere Forschungsinitiativen sind im Rahmen des Projekts „How to Design and Implement Work Arrangements that are Fair and Satisfy Employees' Needs“ (deutsch: „Wie man Arbeitsmodelle entwickelt und umsetzt, die gerecht sind und die Bedürfnisse der Mitarbeitenden erfüllen“) zusammengefasst und werden durch den Schweizerischen Nationalfonds (SNF) als Teil des nationalen Forschungsprogramms „COVID-19 in der Gesellschaft“ gefördert. Unser Ziel ist es, Erkenntnisse über faire, effektive und nachhaltige Homeoffice-Modelle zu gewinnen und deren Förderung voranzutreiben, um langfristig sowohl den Bedürfnissen der Arbeitgeber*innen als auch der Arbeitnehmenden gleichermassen gerecht zu werden.

Weitere Informationen und Kontakt

Weiterführende Details zum Projekt, dessen Zielen und dem Forschungsteam finden Sie auf unserer Website. Um mehr über den Forschungscluster „COVID-19 in der Gesellschaft“ zu erfahren, steht Ihnen darüber hinaus die entsprechende SNF-Website zur Verfügung.

Für Medienanfragen oder zur Beantragung weiterer Informationen kontaktieren Sie uns bitte unter homeoffice.nrp.aps@fhnw.ch.

Freundliche Grüsse

Das Team Homeoffice Lab

Prof. Dr. Michaela Knecht (Projektleitung)

Prof. Dr. Laurenz L. Meier (Projektleitung)

Salomé Dépraz (Doktorandin)

Fabrice Huber (Doktorand)

Anne Kellenter (Doktorandin)

Überall und Jederzeit: Präferenzen der Schweizer Arbeitsbevölkerung für die Arbeit im Homeoffice versus im Büro

Im Zuge der COVID-19-Pandemie ist das Arbeiten ausserhalb des zentralen Arbeitsplatzes zu einem allgegenwärtigen Merkmal der modernen Arbeitswelt geworden. Mit den Fortschritten der Technologie und den Veränderungen in der Unternehmenskultur kann Arbeit heute von überall aus erledigt werden – zu Hause, in Cafés oder sogar unterwegs – und viele Arbeitnehmende scheinen diese Flexibilität durchaus gerne in Anspruch zu nehmen. Aber was ist es, dass sie tatsächlich wertschätzen? Die Freiheit, in Pyjamas zu arbeiten, oder die dynamische Energie des Büros? Welche Vor- und Nachteile sind mit verschiedenen Arbeitsumgebungen verbunden? Um diese Fragen zu erörtern, führte ein Team von Forscher*innen der Universität Neuenburg und der Fachhochschule Nordwestschweiz eine grossangelegte Studie unter der Schweizer Arbeitsbevölkerung durch.

Von den mehr Arbeitnehmenden, die die Möglichkeit haben, im Homeoffice zu arbeiten, äusserten viele der Befragten eine klare Präferenz für eine begrenzte Anzahl von Homeoffice-Tagen, welche entweder bis zu einem Tag (23 %) oder höchstens zwei Tagen (32 %) Homeoffice pro Woche entsprach. Interessanterweise gaben jedoch auch 7 % der Arbeitnehmenden an, überhaupt nicht im Homeoffice arbeiten zu wollen, während andere einen häufigeren Rhythmus – von drei Tagen (14 %) bis hin zu einer ganzen Woche (9 %) – bevorzugten.

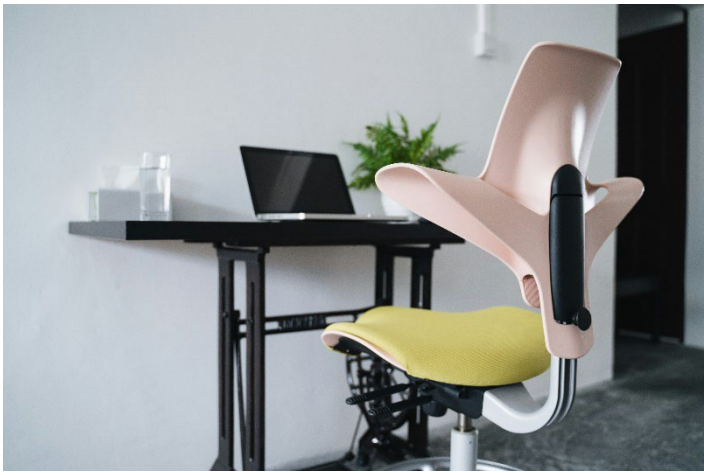
Tatsächlich stimmen diese Präferenzen dabei mit den aktuellen Arbeitspraktiken der Schweizer*innen überein: Ein Grossteil der Befragten gab an, entweder gar nicht (21 %) oder nicht mehr als einmal pro Woche (34 %) im Homeoffice tätig zu sein – oft weniger als das, was ihre Arbeitgeber*innen erlauben.

Die Entscheidungsfindung zu Homeoffice-Vereinbarungen erfolgt dabei überwiegend kollaborativ, wobei viele Arbeitnehmende (30 %) von gemeinsamen Entscheidungen mit ihren Teams oder Vorgesetzten berichten. Zentrale Vorgaben durch die Organisation sind eher weniger verbreitet (27 %), während 25 % der Arbeitnehmenden ihre Homeoffice-Regelungen selber festlegen können und nur 18 % den Vorgaben ihrer Vorgesetzten Folge leisten müssen.

Was den gewählten Arbeitsort betrifft, wenn man ausserhalb des traditionellen Büros arbeitet, so entscheidet sich die überwiegende Mehrheit (93 %) tatsächlich dafür, von zu Hause aus zu arbeiten. Dennoch ist das Arbeiten im Homeoffice nicht auf das eigene Zuhause beschränkt. Eine kleine, aber nennenswerte Gruppe von Arbeitnehmenden zieht öffentlichere oder dynamische Umgebungen vor: Vier Prozent (4 %) entscheiden sich für Cafés, während 3 % gemeinsame Co-Working-Spaces nutzen. Darüber hinaus gaben viele der Befragten an,

unterwegs und insbesondere während Zugfahrten zu arbeiten, was den wachsenden Trend zu Formen der mobilen Arbeit verdeutlicht, welche Produktivität mit Reisen verbinden. Und tatsächlich: Für viele sind Produktivität und Flexibilität grosse Anreize für die Arbeit im Homeoffice: Einundachtzig Prozent (81 %) der Befragten nannten die Abwesenheit von Pendelzeiten als einen wichtigen Vorteil, während 57 % die Flexibilität bei der Arbeitszeitgestaltung schätzten. Zudem geben 64 % der befragten Arbeitnehmenden an, im Homeoffice eine ruhigere Umgebung zu haben, welche ihnen wiederum beispielsweise bessere Konzentration und gesteigerte Produktivität ermöglicht (51 %). Doch das Arbeiten im Homeoffice ist nicht gänzlich ohne Herausforderungen: Einunddreissig Prozent (31 %) der Befragten äusserten den Wunsch nach besseren Arbeitsbedingungen im Homeoffice und nannten eine unzureichende Ausstattung als Nachteil. Während 37 % ihre Ergonomie im Homeoffice als „gut" und 17 % als „sehr gut" bewerteten, empfanden erwähnenswerte 15 % ihre Setups dabei bestenfalls als unangenehm.

Was ist nun aber das Fazit dieser Studie? Während Arbeitnehmende zwar die Flexibilität des Arbeitens von überall geniessen, bevorzugen viele eine Balance zwischen Homeoffice und Büroarbeit. Hybride



Arbeitsmodelle – bei denen Arbeitnehmende ihre Zeit zwischen Homeoffice und Büroarbeit aufteilen – werden mit grosser Wahrscheinlichkeit zur beliebtesten Option, da sie die Vorteile beider Umgebungen vereinbaren. Da viele Organisationen nach der Pandemie weiterhin ihre Homeoffice-Richtlinien anpassen, sind diese Ergebnisse von zentraler Bedeutung.

Die Bereitstellung gut ausgestatteter und komfortabler Arbeitsplätze – ob im Homeoffice oder im traditionellen Büro – und die Förderung einer guten Kommunikation zwischen Mitarbeitenden und Vorgesetzten werden zukünftig entscheidend sein, um Zufriedenheit und Produktivität in dieser neuen Arbeitsära aufrechtzuerhalten. Es wird deutlich: Die Zukunft der Arbeit besteht darin, das richtige Gleichgewicht zwischen Flexibilität und Struktur zu finden!

Was ist Überhaupt Fair? Die Komplexität „Fairer“ Homeoffice-Richtlinien

Wie oft haben Sie in Ihrem Leben schon gehört oder gesagt: „Das ist nicht fair!"? Lassen Sie uns ehrlich sein – die meisten von uns haben wahrscheinlich den Überblick verloren. Fairness durchdringt unser Leben, sei es beim Teilen des letzten Stücks Pizza oder bei der Entscheidung darüber, wer den nächsten Familienfilm auswählt. Es findet seinen Platz nicht nur vor Gericht; es betrifft unsere Beziehungen, Freundeskreise und Arbeitsplätze. Seit Jahrzehnten ist die Bedeutung von Fairness am Arbeitsplatz – vorwiegend in Bezug auf Bezahlung, Beförderungen, Leistungsbeurteilungen oder Einstellungsprozesse – sowohl in der Forschung als auch in der Praxis ersichtlich. Mit Homeoffice-Richtlinien als unserer aller neuen Realität – insbesondere seit der COVID-19-Pandemie – hat die Bedeutung von Fairness am Arbeitsplatz jedoch neue Dimensionen angenommen. Wer darf im Homeoffice arbeiten, wann und warum? Wie sollten Organisationen diese Entscheidungen treffen? Und welche Auswirkungen haben die Empfindungen bezüglich der Fairness solcher Entscheidungen für die Arbeitnehmenden beziehungsweise den Arbeitgeber*innen selbst?

Um diese Fragen zu erörtern, führte ein Team von Forscher*innen der Universität Neuenburg und der Fachhochschule Nordwestschweiz eine umfangreiche Studie unter über 2'300 Befragten aus der Schweizer Arbeitsbevölkerung durch. Die Ergebnisse dieser Studie sind eindeutig: Die meisten Befragten gaben an, die Entscheidungen ihrer Organisation zum Thema Homeoffice (d. h. Entscheidungen darüber, wer im Homeoffice arbeiten kann, wann und warum) als fair zu empfinden, wobei 32 % dieser Aussage zustimmten und 45 % sogar ihre volle Zustimmung gaben. Im Gegensatz dazu äusserten nur 11 % der Befragten eine gewisse Unzufriedenheit, und 13 % blieben neutral in Bezug auf die Fairness ihrer Homeoffice-Entscheidungen. Die Mehrheit betrachtete die Entscheidungen dabei vorwiegend als fair, wenn sie auf individuellen Bedürfnissen basieren, wie etwa gesundheitlichen Aspekten oder pflegebezogenen Verpflichtungen (65 %), oder wenn sie gleichermassen für alle Arbeitnehmenden angewendet werden (30 %).

Doch inwiefern ist dies nun relevant? Die Antwort ist einfach: Fairness zählt! Die Fairness der Homeoffice-Entscheidungen steht eindeutig in einem positiven Zusammenhang mit einigen wichtigen Aspekten am Arbeitsplatz. Darunter fallen beispielsweise eine höhere Zufriedenheit unter den Arbeitnehmenden, ein verbessertes Gleichgewicht zwischen Arbeit und Freizeit, eine stärkere Bindung an die Organisation und ein gestärktes Vertrauen sowohl in den/die Vorgesetzte sowie in den/die Arbeitgeber*in. Im Kehrschluss können die Konsequenzen unfairer Homeoffice-Entscheidungen zudem schwerwiegend sein: Mangelnde Fairness steht im Zusammenhang mit Erschöpfung, einem höheren Arbeitsausfall und einer generell negativen Stimmung unter den Arbeitnehmenden.

Zusammenfassend lässt sich also sagen, dass Fairness zwar einfach erscheinen mag, aber dennoch lange kein einheitliches Konzept ist. Wie und ob wir etwas als „fair" empfinden und

definieren, kann variieren, auch in Bezug auf die Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten. Während Organisationen fortwährend ihre Homeoffice-Kulturen anpassen, tragen diese Erkenntnisse dazu bei, Richtlinien zu entwickeln, die nicht nur funktionieren, sondern sich für alle Beteiligten fair anfühlen – denn Fairness ist nicht nur „nice to have", sondern schlichtweg essenziell!

Homeoffice-Erfahrungen: Schweizer Studie zeigt Unterschiede zwischen Eltern und Arbeitnehmenden ohne Kinder

In der heutigen schnelllebigen Welt ist es wichtiger denn je, das richtige Gleichgewicht zwischen Berufs- und Privatleben zu finden. Viele betrachten dabei vor allem die Arbeit im Homeoffice als effektive Möglichkeit, berufliche und persönliche Verpflichtungen unter einen Hut zu bringen. Oft wird angenommen, dass das Homeoffice die nötige Flexibilität bietet, um alles, von der Kinderbetreuung bis hin zu Haushaltsaufgaben, nahtlos zu bewältigen. Eine aktuelle Studie der Fachhochschule Nordwestschweiz und der Universität Neuenburg zu den Homeoffice-Gewohnheiten von über 2'300 Schweizer Arbeitnehmenden – darunter mehr als 800 Eltern – offenbart jedoch eine überraschende Realität: Eltern arbeiten seltener im Homeoffice als ihre kinderlosen Kolleg*innen!

Die Studienergebnisse zeigen, dass Eltern im Schnitt 1.5 Tage pro Woche im Homeoffice arbeiten, während Arbeitnehmende ohne Kinder auf 1.7 Tage kommen. Dieser Unterschied bleibt bestehen, selbst wenn man die Anzahl der möglichen Homeoffice-Tage, das Arbeitspensum und verschiedene demografische Variablen berücksichtigt. Eine mögliche
Erklärung für dieses unerwartete Ergebnis ergibt sich dabei aus der Annahme, dass Eltern im Homeoffice häufiger gestört werden und es ihnen somit vermeintlich schwerer fällt, eine produktive Arbeitsatmosphäre aufrechtzuerhalten. Tatsächlich bewerten 20 % der Eltern ihre Arbeitsumgebung im Homeoffice hinsichtlich ungestörtem Arbeiten als eher schlecht bis durchschnittlich, während dies nur auf 13 % der „Nicht-Eltern" zutrifft – trotz vergleichbarer Ausstattung und Ergonomie. Dieses Ergebnis deutet darauf hin, dass ein Fünftel der Eltern mit der Herausforderung konfrontiert ist, im Homeoffice ein ruhiges Arbeitsumfeld zu schaffen, welches ihnen konzentriertes Arbeiten ermöglicht.

Interessanterweise äussern Eltern, trotz des Wunsches, weniger im Homeoffice zu arbeiten als „Nicht-Eltern" (2.4 Tage), dennoch das Bedürfnis, einen bedeutenden Teil ihrer Arbeitszeit (2.1 Tage) im Homeoffice zu verbringen – rund zwei Tage pro Woche.
Diese Präferenz könnte auf die Herausforderungen zurückzuführen sein, denen Arbeitnehmende (d. h. sowohl Eltern als auch Arbeitnehmende ohne Kinder) am Arbeitsplatz im Büro gegenüberstehen. Insgesamt gaben 18 % der Befragten dabei an, dass ihr Büroarbeitsplatz im Hinblick auf ungestörtes Arbeiten als schlecht bis sehr schlecht einzustufen sei. Dieses Ergebnis legt nahe, dass das Homeoffice immer noch eine vorteilhaftere Umgebung für konzentriertes Arbeiten bieten könnte als das traditionelle Büro.

Dennoch: Die Ansichten zu den Vorteilen des Homeoffice unterscheiden sich leicht zwischen Eltern und „Nicht-Eltern". So berichten Eltern häufiger, dass die Möglichkeit, mehr Zeit mit Familie und Freunden zu verbringen, ein Vorteil des Homeoffice sei (39 % gegenüber 28 % bei „Nicht-Eltern"). Im Gegensatz schätzen „Nicht-Eltern" häufiger die geringere Zeit, die sie morgens für das Zurechtmachen benötigen (46 % gegenüber 39 % bei Eltern). Insgesamt gaben die Befragten an, dass die drei Hauptvorteile des Homeoffice das Wegfallen des Pendelns (81 %), die ruhigere

Arbeitsumgebung (64 %) und die flexiblen Arbeitszeiten (57 %) sind. Die Studienergebnisse zeigen somit, dass die Attraktivität von Homeoffice-Modellen über familiäre Verpflichtungen hinausgeht. Tatsächlich zeigen die Ergebnisse, dass Eltern nicht unbedingt die Hauptnutzer*innen des Homeoffice sind; vielmehr scheint das Homeoffice insbesondere für diejenigen attraktiv zu sein, die eine flexiblere Zeiteinteilung und einen ruhigen Arbeitsplatz wünschen.

Pendeln und Homeoffice - Wie Pendelzeiten unseren Wunsch nach Homeoffice beeinflussen

Der Weg zur und von der Arbeit – das sogenannte Pendeln – ist ein Phänomen, welches die Arbeitsbevölkerung schon seit Langem begleitet. In jüngster Zeit hat sich das Pendelverhalten durch das Aufkommen und die Verbreitung des Arbeitens im Homeoffice jedoch stark verändert. Vor allem die COVID-19-Pandemie zwang uns dazu, zunehmend im Homeoffice zu arbeiten, und eliminierte das Pendeln in einigen Fällen sogar gänzlich. Aber wie sieht die Situation heute, 5 Jahre nach Beginn der Pandemie, aus? Wie hängt das Pendeln mit unserer Vorliebe für die Arbeit im Homeoffice zusammen, und ist ein längerer Arbeitsweg tatsächlich mit dem Wunsch verbunden, mehr im Homeoffice zu arbeiten? Um diese und weitere Fragen zu beantworten, führte ein Team von Forscher*innen der Universität Neuenburg und der Fachhochschule Nordwestschweiz eine umfangreiche Studie unter über 2'300 Arbeitnehmenden aus der Schweiz durch, welche sie zu ihren Pendelgewohnheiten und ihren Erfahrungen mit Homeoffice befragten.

Die Umfrage ergab, dass die durchschnittliche Pendelzeit von rund 30 Minuten pro Strecke mit den berichteten Werten des Bundesamtes für Statistik übereinstimmt.
Differenziert betrachtet, gaben 27 % der Befragten dabei an, gar nicht oder weniger als 30 Minuten pro Tag zu pendeln, 65 % pendelten zwischen 30 und 120 Minuten, und nur 8 % verbrachten mehr als 120 Minuten pro Tag mit ihrem Arbeitsweg.

Betrachtet man die Nutzung verschiedener Fortbewegungsmittel, so bleibt das Auto nach wie vor die beliebteste Pendelart, gefolgt von dem Pendeln mit öffentlichen Verkehrsmitteln, und an dritter Stelle der Weg mit dem Fahrrad oder zu Fuss. Da sowohl Arbeitnehmende einbezogen wurden, die im Homeoffice arbeiten können, als auch solche, bei denen dies aus verschiedenen Gründen nicht möglich ist, wurde ein interessanter Unterschied ersichtlich: Arbeitnehmende mit der Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten, berichteten über längere Pendelzeiten im Vergleich zu Arbeitnehmenden ohne diese Möglichkeit. Dieser Unterschied zeigte sich aber nur bei der Pendelzeit pro Weg, nicht jedoch bei der Gesamtpendelzeit pro Woche. Eine mögliche Erklärung hierfür ist, dass Pendelnde mit längeren Wegen besonders daran interessiert sind, ihre Reisebelastung zu verringern, und somit eher zu Jobs tendieren, die die Flexibilität bieten, im Homeoffice zu arbeiten.

Diese Annahme bestätigte sich auch in der Studie: Teilnehmende mit längeren Pendelwegen gaben an, Arbeitsstellen zu bevorzugen, welche ihnen die Möglichkeit zum Homeoffice bieten. Bei Arbeitnehmenden mit kürzeren Pendelwegen wurde dies als weniger wichtig bewertet. Darüber hinaus scheint die tägliche Pendelzeit auch mit der Anzahl an Tagen zusammenzuhängen, an denen Arbeitnehmende tatsächlich im Homeoffice arbeiten. Langstreckenpendler (Personen mit mehr als 120 Minuten Pendelzeit pro Tag) gaben an, fast einen ganzen Tag mehr im Homeoffice zu arbeiten als Kurzstreckenpendler (Personen mit weniger als 30 Minuten Pendelzeit pro Tag). Darüber hinaus äusserten Langstreckenpendler einen stärkeren Wunsch, mehr im Homeoffice zu arbeiten: Im Durchschnitt gaben sie an, in etwa drei Tage pro Woche im Homeoffice arbeiten zu

wollen, verglichen mit etwa zwei Tagen bei Kurzstreckenpendlern.

Zusammengefasst hat die Zeit, welche wir mit Pendeln verbringen, einen Bezug dazu, wie wir Homeoffice ausleben und unsere Arbeit damit organisieren wollen. Insbesondere lange Pendelzeiten stehen dabei in Zusammenhang mit der Anzahl der Tage, an denen wir im Homeoffice arbeiten und arbeiten möchten. Diese Erkenntnisse deuten darauf hin, dass die Pendelumstände der Mitarbeitenden ein Faktor sind, den Organisationen bei der Ausarbeitung ihrer Homeoffice-Richtlinien berücksichtigen sollten. Laut den Ergebnissen diese Studie scheint eine „One Size Fits All"-Lösung in dieser Hinsicht nämlich nicht der beste Ansatz zu sein.