

## Follow-up: Homeoffice in der Immobilienwirtschaft



# Inhalt

<b>Editorial</b>	<b>5</b>
<b>1 Erkenntnisse auf einen Blick</b>	<b>6</b>
<b>2 Ergebnisse</b>	<b>8</b>
2.1 Teilnahme	8
2.2 Wunsch nach Homeoffice	9
2.3 Regeln für Homeoffice	10
2.4 Orte für Homeoffice	11
2.5 Vor- und Nachteile	13
2.6 Teamführung und Kommunikation	15
2.7 Umsetzung von Homeoffice	16
2.8 Karriere mit Homeoffice	18

# Editorial



Pascal Stutz  
CEO SVIT Zürich



Dr. Joëlle Zimmerli  
Geschäftsführerin  
Zimraum GmbH



Dr. Christian Brüttsch  
Geschäftsführer  
Stratcraft GmbH

## Geschätzte Interessierte

Vor einem Jahr haben wir in einer ersten Befragung rund 1'000 Personen aus der Immobilienwirtschaft gefragt, wie Firmen Homeoffice umsetzen, wie sie die Arbeit im Homeoffice erleben und was sie sich mit Blick in die Zukunft erhoffen.

Diesen Sommer wollten wir es nochmals wissen. Wir haben spezifisch 50 Personen gefragt, wie Homeoffice an ihrem Arbeitsplatz gehandhabt wird, was gut und was weniger gut funktioniert und welche Rolle Homeoffice längerfristig spielen soll.

Die Ergebnisse bestätigen vieles von dem, was wir vor einem Jahr gesehen haben: Homeoffice hat sich etabliert. Die Möglichkeit, zu Hause zu arbeiten, wird von vielen geschätzt. Für die Allermehrheit bleibt das Büro aber weiterhin der wichtigste Arbeitsort. Weil man dort soziale Kontakte pflegen kann und die Zusammenarbeit im Team etwas leichter fällt. Aber auch, weil man die Arbeit nicht immer nach Hause bringen möchte.

Selbst wenn die Mehrheit der Befragten längerfristig wieder mehr im Büro arbeiten will, ist Homeoffice ein Game Changer: Die Herausforderung ist, hybride Unternehmen und Teams zum Erfolg zu führen. Dazu braucht es Führungskräfte, die Teams online und offline zusammenhalten. Es braucht

Kommunikations- und Informationskanäle, in denen nichts wichtiges verlorengeht. Es braucht digitale Tools und Prozesse, die unabhängig vom Standort funktionieren. Es braucht Büros mit Begegnungszonen und Arbeitsplätzen, an denen Jobs erledigt werden können.

Der SVIT Zürich will seinen Mitgliedern weiterhin Erfahrungen vermitteln, die Firmen in der Immobilienwirtschaft und Mitarbeitende machen. Dies schafft Einblicke in die Umsetzung von Homeoffice-Modellen und illustriert, was funktioniert, wo Handlungsbedarf besteht und wo es Entscheidungen braucht.

Unser Ziel bleibt, der Immobilienbranche aufzuzeigen, wie sie sich aufstellen können, damit sie mit dem Homeoffice Erfolgsgeschichten schreiben können.

In dieser Broschüre präsentieren wir Ihnen die wichtigsten Erkenntnisse, die wir aus den Befragungen gewonnen haben. Wir wünschen Ihnen eine spannende Lektüre und bedanken uns nochmals herzlich bei allen, die teilgenommen haben.

<https://svit-bildung.ch/homeoffice-svit-digital.ch>

Zürich, September 2021

# 1 Erkenntnisse auf einen Blick

Für die erste Ausgabe der Befragung «Homeoffice in der Immobilienwirtschaft» haben wir im Oktober 2020 die Antworten von rund 1'000 Mitarbeitenden der Immobilienwirtschaft ausgewertet. Die Befragung hat gezeigt, dass Homeoffice als Ergänzung zum Büro geschätzt wird, aber auch am Sozialkapital von Firmen zehrt und die Zusammenarbeit in Teams erschwert. Auf der Basis der Befragung haben wir im März 2021 erste «Empfehlungen zu Homeoffice in der Immobilienwirtschaft» im Bereich Organisation und Kommunikation formuliert.

Mit der vorliegenden Follow-up-Studie wollen wir die Erkenntnisse und die Empfehlungen aktualisieren. Dabei stützen wir uns auf die Antworten von rund 250 Personen, die im Sommer 2021 an einer (kürzeren) online-Befragung teilgenommen haben. Da sich das demografische Profil der Teilnehmenden (Geschlecht, Alter, Tätigkeitsbereich, Funktion und Firmengrösse) kaum von dem der ersten Kohorte unterscheidet, gehen wir davon aus, dass die Ergebnisse robust und vergleichbar sind.

## Homeoffice bleibt, aber das Büro wird wieder wichtiger

Die grosse Mehrheit der Befragten will weiterhin mindestens sporadisch ins Homeoffice. Der Anteil derjenigen, die mehr als zwei Tage pro Woche zu Hause arbeiten wollen, ist allerdings gesunken. Dafür hat sich der Anteil derjenigen verdoppelt, die längerfristig lieber gar kein Homeoffice wollen. **Firmen, die Homeoffice in ihre Abläufe und Prozesse integrieren, sollten nicht auf einen Paradigmenwechsel spekulieren: Zeit im Büro gewinnt wieder an Bedeutung.**

## «Extreme» Homeoffice-Modelle haben einen schweren Stand

Firmen verfolgen weiterhin unterschiedliche Homeoffice-Modelle. Unternehmen, die Minimal- oder Maximalvarianten verfolgen, riskieren, dass sie Mitarbeitende verlieren. Wo (fast) nur auf Homeoffice gesetzt wird, würde die Mehrheit längerfristig lieber mehr Zeit im Büro verbringen. Wo Homeoffice nicht

oder nur ausnahmsweise toleriert wird, möchte die Mehrheit der Mitarbeitenden mindestens sporadisch zu Hause arbeiten. **Firmen, die ihre Mitarbeitenden halten wollen, sollten sicherstellen, dass sie die Bedürfnisse ihrer Mitarbeitenden nicht aus den Augen verlieren.**

## Firmen, die viel Homeoffice machen, investieren auch viel in ihr Sozialkapital

Der fehlende Austausch am Arbeitsplatz gilt nach wie vor als grösster Nachteil von Homeoffice. Führungskräfte in Firmen, die ihren Mitarbeitenden viel Zeit im Homeoffice zugestehen, können das teilweise kompensieren, indem sie Teamevents und gemeinsame Tage im Büro organisieren. **Firmen, die auf Homeoffice setzten, sollten sicherstellen, dass Führungskräfte Anreize und Ressourcen haben, um soziale Kontakte zu fördern.**

## Interne Kommunikation wird stärker auf das Homeoffice-Modell ausgerichtet

Führungskräfte nutzen vermehrt Kommunikationskanäle ein, die auf die spezifischen Herausforderungen ihrer Homeoffice-Modelle eingehen. Wo viel im Homeoffice erledigt wird, gibt es häufiger einen Jour fixe für alle im Büro. Unternehmen, die auf Flexibilität setzen, organisieren die Teamarbeit eher über Einzelgespräche. **Firmen, die Homeoffice-Modelle einführen oder anpassen, sollten regelmässig prüfen, ob sie die passenden Kommunikationskanäle nutzen.**

## Mitarbeitende haben andere Erwartungen und Herausforderungen als Vorgesetzte

Mitarbeitende ohne Führungsfunktion wünschen sich mehr Zeit im Homeoffice als Personen mit Führungsfunktion. Sie tun sich im Homeoffice allerdings auch schwerer mit der Abgrenzung von Arbeit und Freizeit als ihre Vorgesetzten. Führungskräfte machen sich eher Sorgen um die Zusammenarbeit in Teams und den Informationsaustausch. **Firmen, die Homeoffice machen, sollten regelmässig evaluieren, wie gut sich ihre Mitarbeitenden im Homeoffice arrangieren.**

**Massnahmen zur Umsetzung von Homeoffice werden unterschiedlich eingeschätzt**  
Geschäftsleitungen, Team-/Bereichsleiter und Mitarbeitende haben unterschiedliche Vorstellungen davon, was es braucht, damit Homeoffice funktioniert. Firmen, die Homeoffice etablieren, sollten sicherstellen, dass sich Geschäftsleitungen, Teamleiter und Mitarbeitende offen über den Nutzen und die Wirkung von Massnahmen austauschen.

#### **Homeoffice wird nicht als Karrierekiller wahrgenommen**

Viele Mitarbeitende ohne Führungsfunktionen, die sich längerfristig hohe Homeoffice-Pensen wünschen, rechnen damit, dass sie den Sprung in die Geschäftsleitung schaffen. Firmen sollten klar und transparent kommunizieren, welche Kompetenzen sich Mitarbeitende nur im Büro aneignen können und wie sich Homeoffice-Pensen auf Karrieren auswirken.

#### **Das Potenzial für die Reduktion von Büroflächen hält sich in Grenzen**

Mit Homeoffice kann der Bedarf an Büroflächen reduziert werden, das Einsparpotenzial sollte aber nicht überschätzt werden. Längerfristig will die grosse Mehrheit der Befragten nur sporadisch oder maximal einen Tag pro Woche ins Homeoffice, viele schätzen gemeinsame Tage im Büro. Firmen, die Büroflächen reduzieren und ihren Mitarbeitenden flexible Homeoffice-Optionen anbieten wollen, sollten Peak-Nutzungen antizipieren und neben Gemeinschaftsräumen auch genügend Arbeitsplätze anbieten.

#### **Es gibt eine Nachfrage nach alternativen Homeoffice-Orten**

Homeoffice wird in der Regel zu Hause erledigt. Es gibt aber auch ein Bedürfnis nach Ausweichmöglichkeiten. Firmen, die Mitarbeitenden das Homeoffice erleichtern wollen, sollten prüfen, ob sie in bestimmten Situationen auch Coworking-Spaces oder private Arbeitsräume in der unmittelbaren Wohnumgebung unterstützen möchten.

# 2 Ergebnisse

## 2.1 Teilnahme

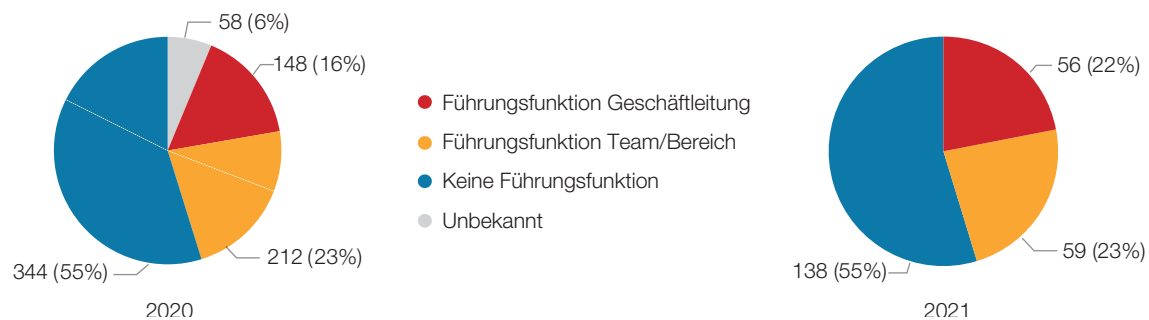
Die Datengrundlage ist solide, mit einer breiten demografischen Streuung und einer guten Abdeckung von Tätigkeitsfeldern, Hierarchiestufen und Firmengrößen.

- 253 Personen haben an der Befragung teilgenommen: 249 Personen haben die Befragung vollständig und 4 Personen teilweise ausgefüllt.
- Etwas mehr als die Hälfte der Befragten arbeitet in der Bewirtschaftung, die andere Hälfte beschäftigt sich mit einer breiten Aufgaben-Palette.
- Rund ein Drittel der Befragten arbeitet an Firmenstandorten mit mehr als 50 Mitarbeitenden. 3% sind selbständig. Die anderen verteilen sich.
- 23% sind Geschäftsleitungsmitglieder, etwa gleich viele führen ein Team oder einen Bereich, mehr als die Hälfte hat keine Führungsfunktion.

Abb. 1: Teilnahme nach Firmengröße, im Jahresvergleich (2020: n=925, 2021: n=253)



Abb. 2: Teilnahme nach Führungsfunktion, im Jahresvergleich (2020: n=925, 2021: n=253)



## 2.2 Homeoffice-Wunsch

Homeoffice gilt weiterhin als Ergänzung zum Büro, nicht als Ersatz. Die Präferenzen haben sich seit der letzten Befragung auf den ersten Blick nur an den Rändern verschoben: der Anteil derjenigen, die nicht ins Homeoffice wollen, hat sich verdoppelt. Gleichzeitig ist der Anteil derjenigen zurückgegangen, die nur oder vor allem im Homeoffice arbeiten wollen. Bei genauerer Betrachtung zeigt sich, dass vor allem Führungskräfte und jüngere Mitarbeitende wieder mehr Zeit im Büro verbringen wollen.

- Der Anteil derjenigen, die nicht ins Homeoffice möchten, hat sich verdoppelt.

- Jeder Dritte will mehr als einen Tag pro Woche im Homeoffice verbringen, aber nur die Allerwenigsten möchten ganz auf Bürotage verzichten.
- Auf Ebene Geschäftsleitung wollen knapp 15% mehr als einen Tag ins Homeoffice, bei Personen ohne Führungsverantwortung sind es fast 50%.
- Der Anteil der Geschäftsleitungsmitglieder, die nicht oder nur sporadisch ins Homeoffice wollen, ist seit der letzten Umfrage nochmals deutlich gestiegen, von 63% auf 72%.
- Der Anteil der unter 30-Jährigen, die nicht oder nur sporadisch ins Homeoffice wollen, ist um 20% gestiegen, bei über 55-Jährigen um 27%.
- An Standorten mit mehr als 50 Mitarbeitenden wollen knapp 60% mehr als einen Tag ins Homeoffice. Wo weniger als 5 Personen arbeiten, sind es 25%.

Abb. 3: Wunsch nach Homeoffice, im Jahresvergleich (n=919/251)

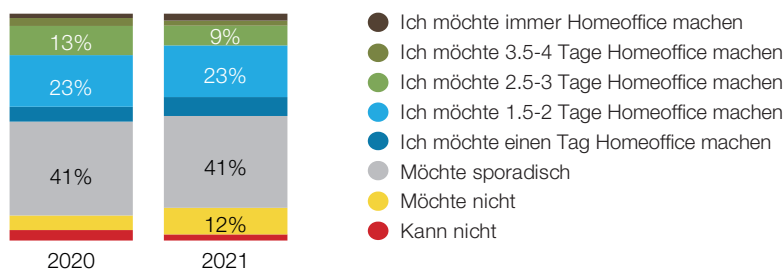


Abb. 4: Wunsch nach Homeoffice, nach Führungsfunktion (n=919/251)

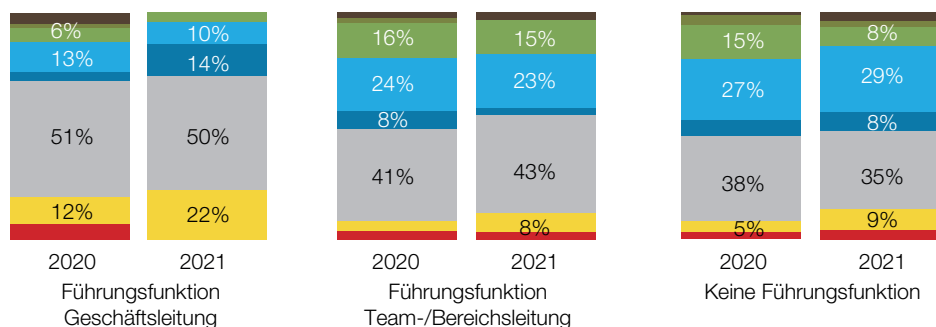
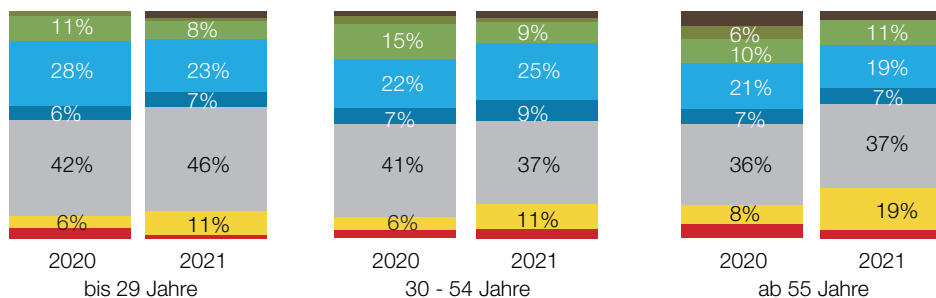


Abb. 5: Wunsch nach Homeoffice, nach Alter (n=919/251)



# 2 Ergebnisse

## 2.3 Regeln für Homeoffice

Homeoffice wird weiterhin unterschiedlich gehandhabt. Rund ein Viertel der Befragten arbeitet in Unternehmen, die Homeoffice nicht oder nur ausnahmsweise tolerieren. Rund zwei Drittel können flexibel oder an fixen Tagen zu Hause arbeiten. Eine kleine Minderheit ist fast ausschliesslich im Homeoffice. In Firmen, die wenig oder kein Homeoffice erlauben, wünscht sich die Mehrheit der Mitarbeitenden mehr Flexibilität. In Firmen, die (fast) nur Homeoffice machen, möchte eine Mehrheit öfter ins Büro.

- Für rund zwei Drittel der Teilnehmenden gehört Homeoffice zum Berufsalltag. Jeder Sechste darf kein Homeoffice machen, bei 13% wird

Homeoffice nur ausnahmsweise toleriert. Rund 5% arbeiten (fast) nur im Homeoffice.

- Ein Drittel derjenigen, die an Standorten mit 10 oder weniger Personen arbeiten, dürfen kein Homeoffice machen. Bei Standorten mit mehr als 25 Mitarbeitenden sind es knapp 5%.
- In Firmen, die kein Homeoffice machen, möchte jeder Dritte sporadisch und jeder Vierte mehr als einen Tag pro Woche ins Homeoffice.
- In Firmen, die (fast) nur Homeoffice machen, möchte jeder Fünfte nur im Büro arbeiten. Mehr als die Hälfte möchten längerfristig nur sporadisch oder für einzelne Tage ins Homeoffice.

Abb. 6: Welche Homeoffice-Regeln gelten in Ihrem Team / Ihrer Firma? (n=253)

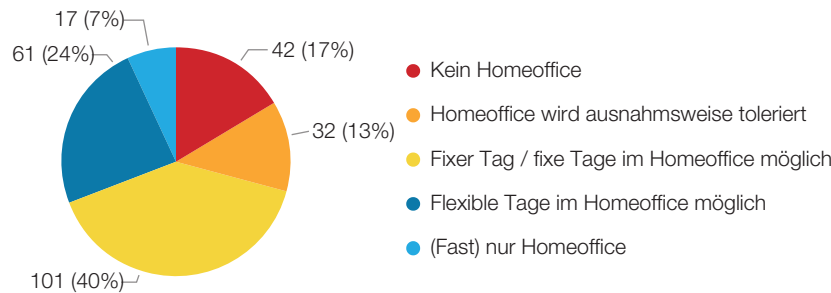
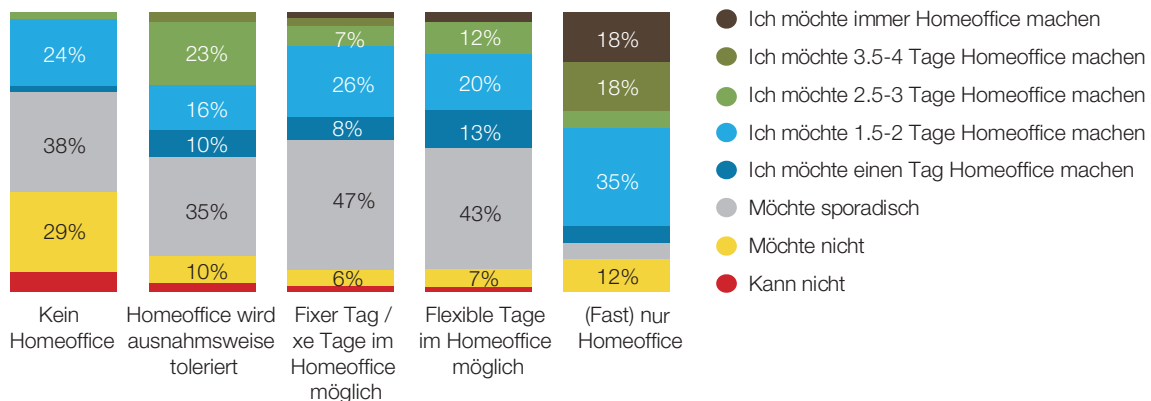


Abb.7: Wunsch nach Homeoffice nach Homeoffice-Regeln (n=253)





## 2.4 Orte für Homeoffice

Mehr als die Hälfte machen Homeoffice zu Hause im eigenen Arbeitszimmer, ein Drittel verfügt über keinen separaten Raum. Nur etwa 5% haben ihr Homeoffice unterwegs oder in «Third Places.» Trotzdem ist jeder Dritte der Ansicht, dass das beste Umfeld für Homeoffice die Möglichkeit einschliessen sollte, auch ausserhalb der eigenen Wohnung zu arbeiten.

- Mehr als 95% machen Homeoffice zu Hause. Die Hälfte hat ein eigenes Arbeitszimmer, ein Drittel verfügt über keinen separaten Raum und arbeitet im Wohnzimmer, der Küche usw.
- Rund ein Drittel ist der Ansicht, dass das beste Umfeld für Homeoffice auch flexible Alternativen

ausserhalb der eigenen vier Wände bieten sollte.

- Rund 50% derjenigen, die sich zu Hause ein Arbeitszimmer teilen, wünschen sich flexible Alternativen. Bei denjenigen, die über keinen separaten Raum verfügen, sind es 40%, bei denjenigen, die ein eigenes Arbeitszimmer haben 25%.
- Insgesamt möchten nur 3% ausschliesslich in einem Co-Working Space mit anderen und 4% in einem Arbeitszimmer in ihrem unmittelbaren Wohnumfeld arbeiten. Co-Working-Spaces sind in grösseren Städten und im ländlichen Raum am beliebtesten, alternative Arbeitsplätze im Wohnumfeld sind in Kleinstädten populär.

Abb. 8: Wo machen Sie Homeoffice? (n=253)

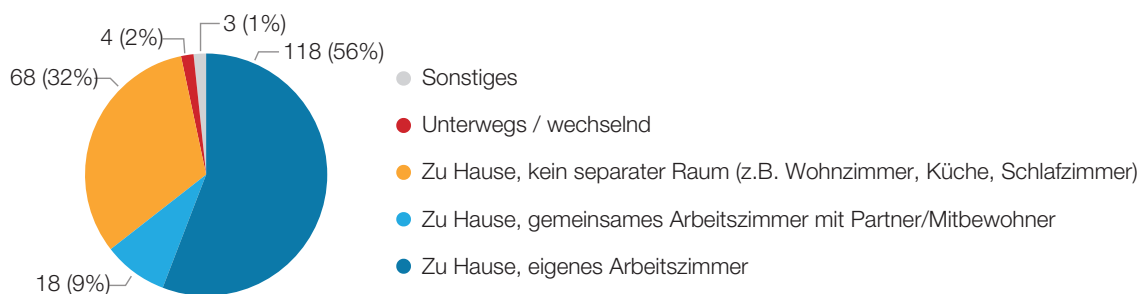
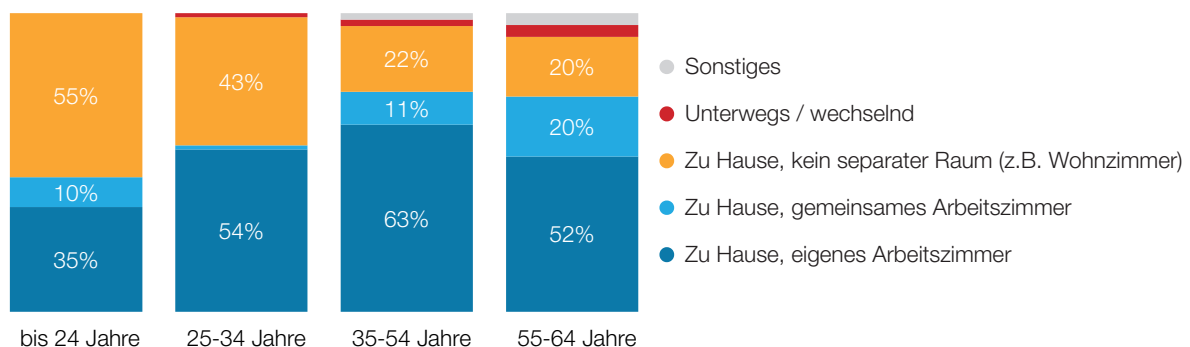


Abb. 9: Wo machen Sie Homeoffice, nach Alter (n=253)



# 2 Ergebnisse

Abb. 10 Was wäre aus Ihrer Sicht das beste Umfeld für Homeoffice / Remote Working? (n=253)

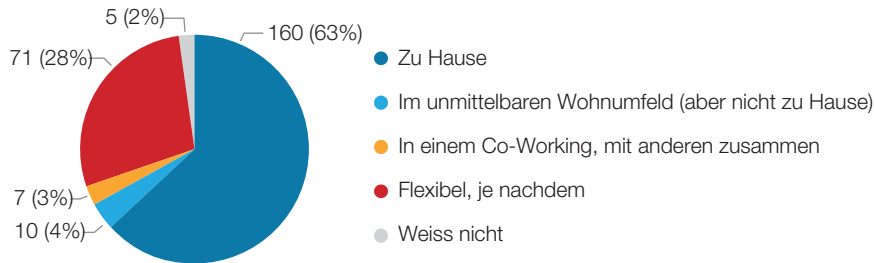


Abb. 11: Was wäre aus Ihrer Sicht das beste Umfeld für Homeoffice / Remote Working? Nach Alter (n=253)

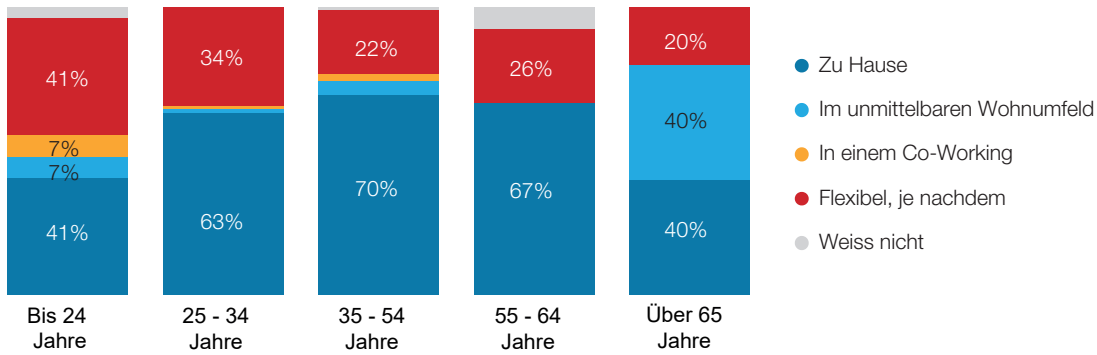


Abb. 12: Was wäre aus Ihrer Sicht das beste Umfeld für Homeoffice / Remote Working? Nach Wohnort (n=253)

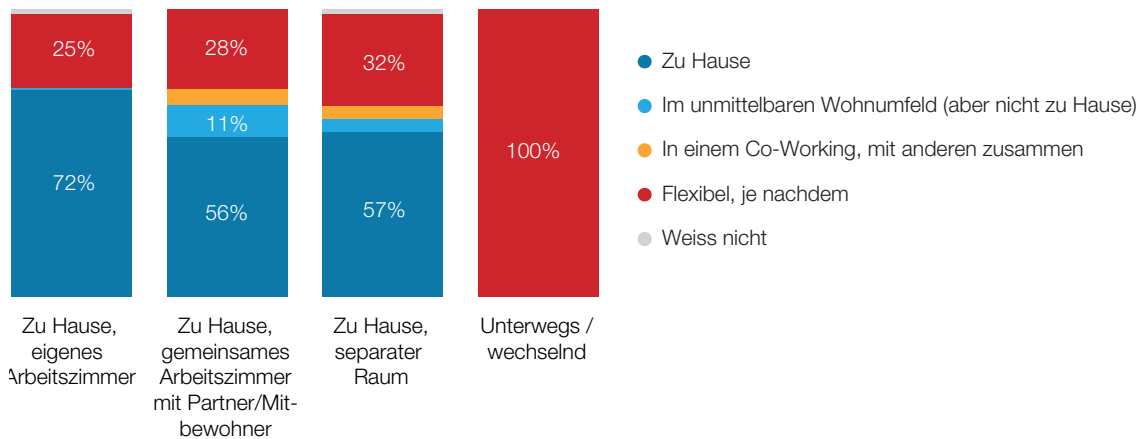
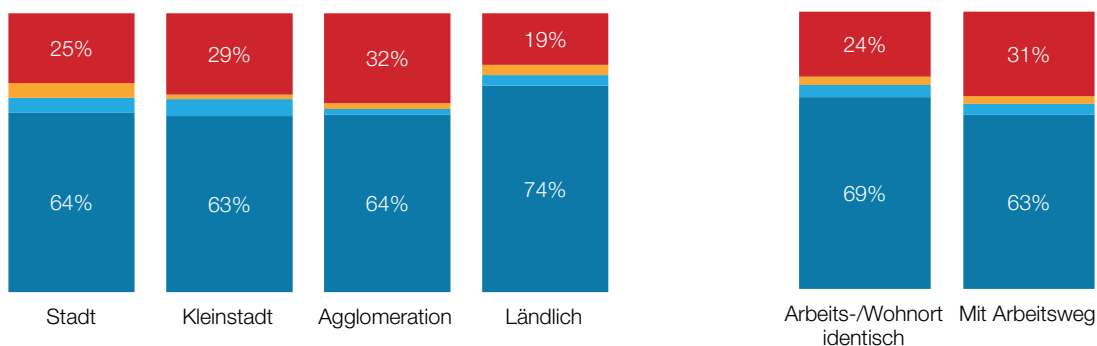


Abb. 13: Was wäre aus Ihrer Sicht das beste Umfeld für Homeoffice / Remote Working? Nach Arbeitsweg (n=253)



## 2.5 Vor- und Nachteile

Die Vor- und Nachteile von Homeoffice werden ähnlich eingeschätzt wie vor einem Jahr. Bei den Vorteilen wird die Work-Life-Balance heute etwas besser beurteilt, die Konzentration und die Effizienz dafür etwas schlechter. Bei den Nachteilen fallen die schlechte Infrastruktur und fehlende Räumlichkeiten etwas weniger ins Gewicht. Dafür werden Probleme mit dem Informationsaustausch und der Teamarbeit etwas häufiger genannt.

- Der grösste Vorteil von Homeoffice ist für vier von fünf Teilnehmenden der fehlende Arbeitsweg. Knapp jeder Zweite schätzt die Flexibilität, etwa 40% die bessere Work-Life-Balance.

- Der Anteil derjenigen, die sich im Homeoffice besser konzentrieren können, ist von 42% auf 30% gefallen, der Anteil derjenigen, die im Homeoffice effizienter arbeiten können von 42% auf 37%.
- Bei den Nachteilen überwiegen weiterhin der fehlende soziale Kontakt und Austausch am Arbeitsplatz, gefolgt von der Herausforderung, bestimmte Arbeiten zu erledigen oder im Team zusammenzuarbeiten.
- Der Anteil derjenigen, für die das Homeoffice in der Teamarbeit und dem Informationsaustausch schlechter abschneidet als das Büro, ist von 36% auf 43% gestiegen. Der Anteil, der im Büro gewisse Arbeiten besser erledigen kann von 38% auf 45%.

Abb. 14: Vorteile von Homeoffice, im Jahresvergleich (2020: n=782, 2021: n=253)

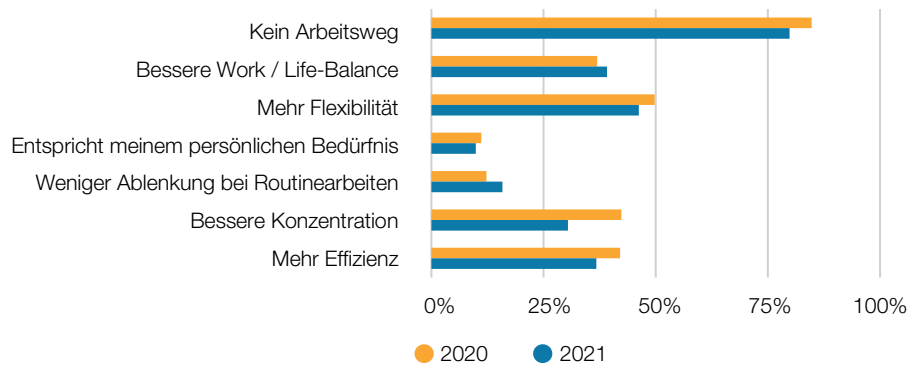
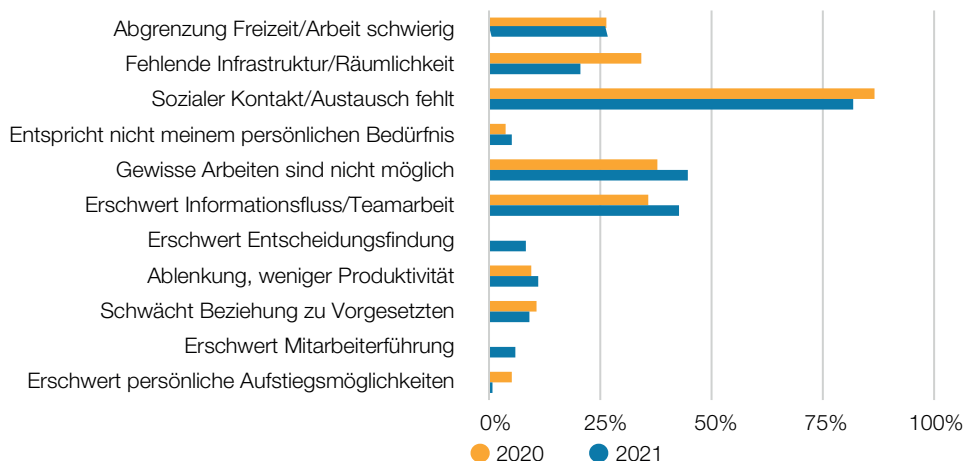


Abb. 15: Nachteile von Homeoffice, im Jahresvergleich (2020: n=777, 2021: n=253)



## 2 Ergebnisse

Die Vor- und Nachteile von Homeoffice werden je nach Funktion unterschiedlich gewichtet. Bei den Vorteilen stehen für Führungskräfte eher die Flexibilität im Vordergrund, für Mitarbeitende die Produktivität. Bei den Nachteilen geht es Führungskräften eher um Prozesse und die Kommunikation, Mitarbeitenden ohne Führungsfunktion um Abgrenzung und den sozialen Austausch.

- Fehlende soziale Kontakte machen auf allen Ebenen rund 30% der Nennungen aus.
- Mitarbeitende ohne Führungsfunktion haben am ehesten Mühe mit der Abgrenzung von Beruf und Freizeit und leiden häufiger unter schlechter Infrastruktur im Homeoffice.
- Team- und Bereichsleiter sind am ehesten der Ansicht, dass Homeoffice die Beziehung zu Vorgesetzten schwächt. Viele sehen eine Herausforderung im Informationsaustausch im Team.
- Auf Ebene Geschäftsleitung sind neben dem Informationsaustausch und der Teamarbeit auch die Innovation und die Entscheidungsfindung ein Thema. Dafür werden Abgrenzung und fehlende Infrastruktur seltener als Nachteil genannt.

Es gibt keine eindeutigen Trends, aber Anhaltspunkte, dass die Vor- und Nachteile von Homeoffice je nach Lebensphase anders gewichtet werden. Jüngere suchen eher Flexibilität, im mittleren Alter geht es öfter um Konzentration und Effizienz, später gewinnt der eingesparte Arbeitsweg an Gewicht.

- Knapp 85% der unter 55-Jährigen und rund 70% der über 55-Jährigen vermissen die sozialen Kontakte und den Austausch im Homeoffice.
- 24- bis 54-Jährige schätzen vor allem die bessere Work-Life-Balance, über 55-Jährige die Flexibilität.
- Für unter 24-Jährige sind die fehlenden Räumlichkeiten häufiger ein Nachteil, dafür haben 55plus eher Mühe mit der Abgrenzung zwischen Freizeit und Arbeit.

Abb. 16: Nachteile nach Führungsfunktion (n=253)

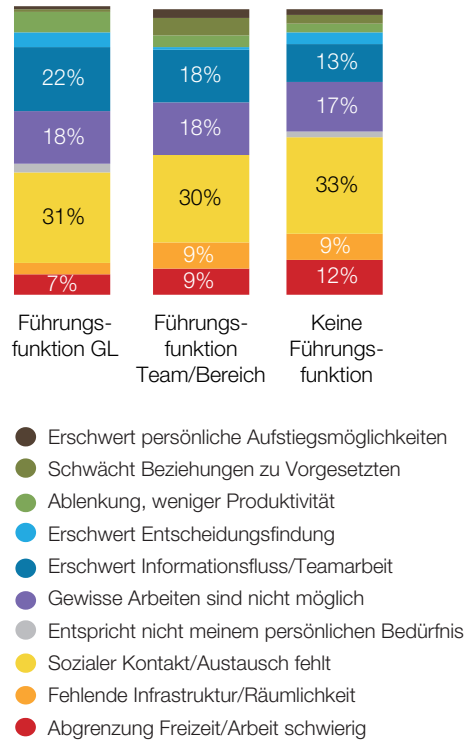
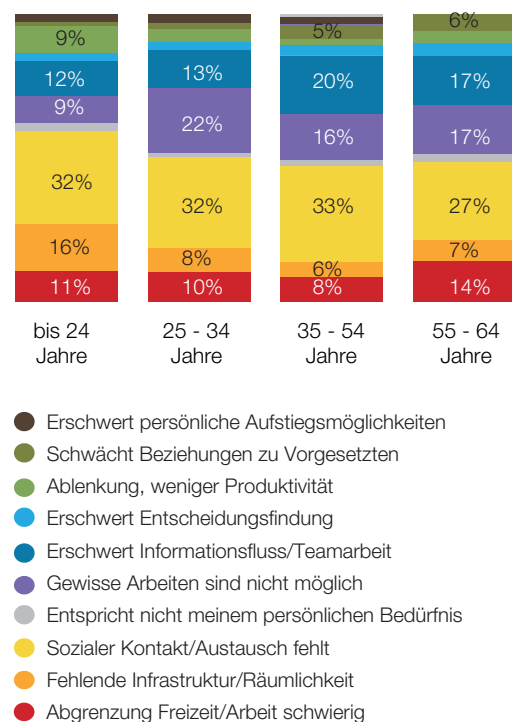


Abb. 17: Nachteile nach Alter (n=253)



## 2.6 Teamführung und Kommunikation

Führungskräfte setzen in der Teamführung und der Kommunikation vor allem auf das Telefon, E-Mail und den Jour fixe im Büro. Mitarbeitende würden sich oft andere Kanäle wünschen. Nur jeder Fünfte ist der Ansicht, dass der Austausch mit Vorgesetzten über E-Mail gut funktioniert. Viele schätzen den Jour fixe und regelmässige persönliche Gespräche vor Ort. Knapp 15% vertrauen Kollaborationstools wie Teams oder Slack.

- Führungskräfte kommunizieren in der Regel auf mehreren Kanälen. Rund 60% setzen aufs Telefon und E-Mail, knapp die Hälfte auf einen

Jour fixe für alle im Büro. Jeder Dritte nutzt Kollaborationsplattformen wie Teams oder Slack, etwa gleich viel führen regelmässig persönliche Einzelgespräche.

- Mitarbeitende schätzen den persönlichen Austausch: je ein Drittel ist der Ansicht, dass ein Jour fixe im Büro oder regelmässige face-to-face-Einzelgespräche im Austausch mit Vorgesetzten am besten funktionieren.
- Face-to-face-Einzelgespräche sind in kleinen Unternehmen mit weniger als 10 Mitarbeitenden wichtiger als an grösseren Firmenstandorten.

Abb. 18: Wie organisieren Sie Ihr Team? (n=91, nur Führungskräfte); Welcher Austausch mit den Vorgesetzten funktioniert am besten? (n=197, ohne GL)

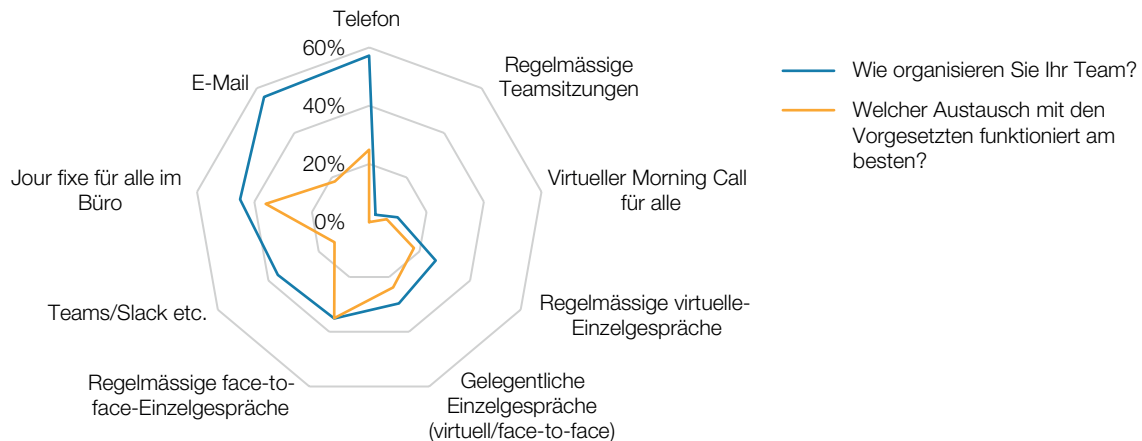
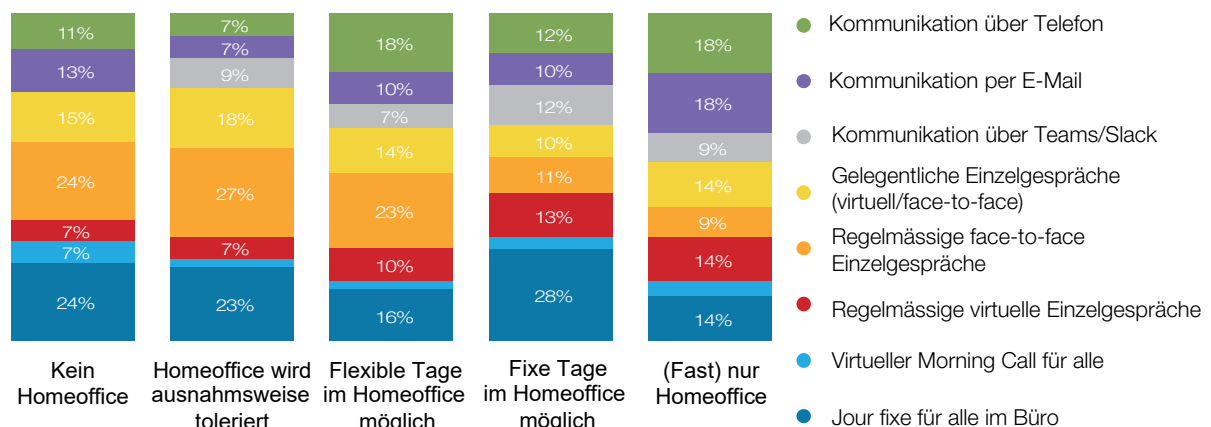


Abb. 19: Welcher Austausch mit den Vorgesetzten funktioniert am besten? (n=197, ohne GL)



## 2 Ergebnisse

### 2.7 Umsetzung von Homeoffice

Bei den Massnahmen zur Umsetzung von Homeoffice gibt es drei klare Favoriten: den Beitrag an Ausstattung und Geräte im Homeoffice, die Aushandlung über Präsenzzeiten im Team sowie Teamevents während der Arbeitszeit. Allerdings werden die Massnahmen je nach Funktion unterschiedlich eingeschätzt.

- Mehr als 80% finden Beiträge an die Ausstattung und Geräte eine gute Idee, rund drei Viertel sind der Ansicht, dass Präsenzzeiten im Team ausgehandelt werden sollten, und dass es Teamevents während der Arbeitszeit braucht. 60% wollen ausserhalb der Bürozeiten nicht kontaktiert werden, 44% finden Teamevents in der Freizeit keine gute Idee.
- Während 90% der Team-/Bereichsleitenden und der Mitarbeitenden ohne Führungsfunktion den Beitrag an Ausstattung und Geräte schätzen, erachten 30% der Geschäftsleitungsmitglieder die Massnahme als keine gute Idee.
- 85% der Team-/Bereichsleitenden und rund 80% der Mitarbeitenden ohne Führungsfunktion

halten die Aushandlung von Präsenzzeiten im Team für eine gute Idee. In Geschäftsleitungen ist jeder Vierte anderer Ansicht.

- Teamevents während der Arbeitszeit geniessen viel Unterstützung. Bereichs- und Teamleiter sind eher skeptisch: 20% finden es keine gute Idee.
- Zwei Drittel der Befragten, die keine Führungsfunktion haben, finden den Verzicht auf E-Mails und Telefonate ausserhalb der Bürozeiten eine gute Idee. Auf Ebene Geschäftsleitung sind es rund 50%.
- Pflichttage für alle im Büro haben bei Geschäftsleitungsmitgliedern den höchsten Rückhalt: fast 90% halten sie für eine gute Idee. Zwei Drittel der Team- und Bereichsleitenden und 60% der Mitarbeitenden ohne Führungsfunktionen stimmen dem zu.
- Das Interesse an Teamevents während der Arbeitszeit sinkt mit steigendem Alter. Rund 80% der unter 35-Jährigen halten sie für eine gute Idee. Dem stimmen nur 60% der über 55-Jährigen zu.

Abb. 20: Welche Massnahmen zur Umsetzung von Homeoffice erachten Sie als zielführend? (n=253)

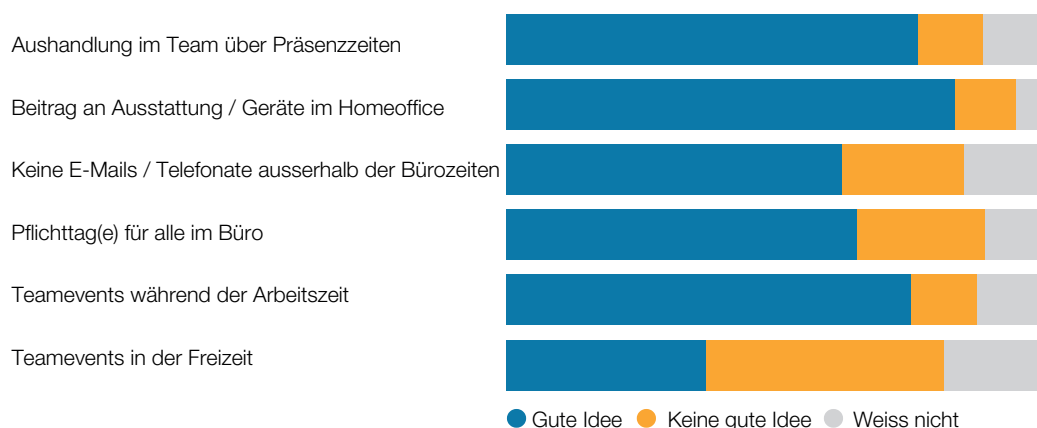
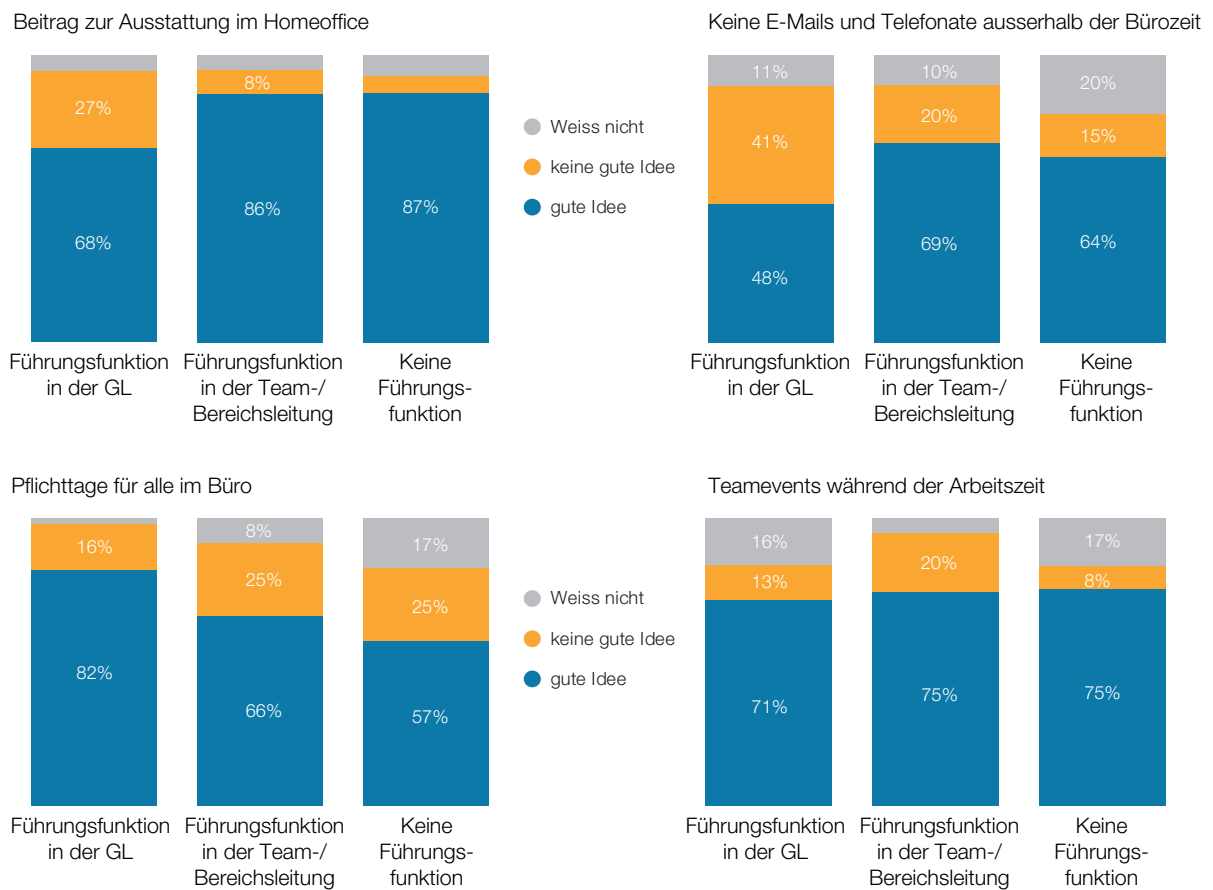


Abb. 21: Welche Massnahmen zur Umsetzung von Homeoffice erachten Sie als zielführend?, nach Führungsfunktion (n=253)



# 2 Ergebnisse

## 2.8 Karriere mit Homeoffice

Wie sich Homeoffice auf die Karriereausichten auswirkt, ist weiterhin unklar. Bei der Karriereplanung zeigen sich erste Muster. Mitarbeitende ohne Führungsfunktion, die sich längerfristig höhere Homeoffice-Pensen wünschen, sind etwas weniger karriereorientiert als solche, die mehr Zeit im Büro verbringen wollen. Dennoch möchten viele, die gerne viel Zeit im Homeoffice verbringen würden, in den nächsten fünf Jahren in die Team- oder Geschäftsleitung.

- Rund 20% der Befragten ohne Führungsfunktion möchten in den nächsten fünf Jahren keine Führungsfunktion übernehmen. Knapp 40%

wollen in den nächsten fünf Jahren eine Team- oder Bereichsleitung, jeder Zehnte will in die Geschäftsleitung.

- Ambitionierte Mitarbeitende ohne Führungsfunktion sehen hohe Homeoffice-Pensen nicht als Karrierekiller: Mehr als die Hälfte derjenigen, die längerfristig mehr als 2 Tage ins Homeoffice wollen, streben eine Führungsfunktion an.
- Gleichzeitig ist ein höherer Anteil der Mitarbeitenden, die längerfristig mehr als zwei Tage ins Homeoffice wollen, bereit, auf eine Karriere zu verzichten.
- Jüngere, die heute keine Führungsfunktion haben, möchten deutlich häufiger Karriere machen als Ältere. Von den unter 35-Jährigen wollen 45% ein Team und 5% ein Geschäft leiten. Bei den über 55-Jährigen wollen 80% keine Führungsfunktion.

Abb. 22: Wo sehen Sie sich in fünf Jahren? Nach Wunschpensum Homeoffice (n=253)

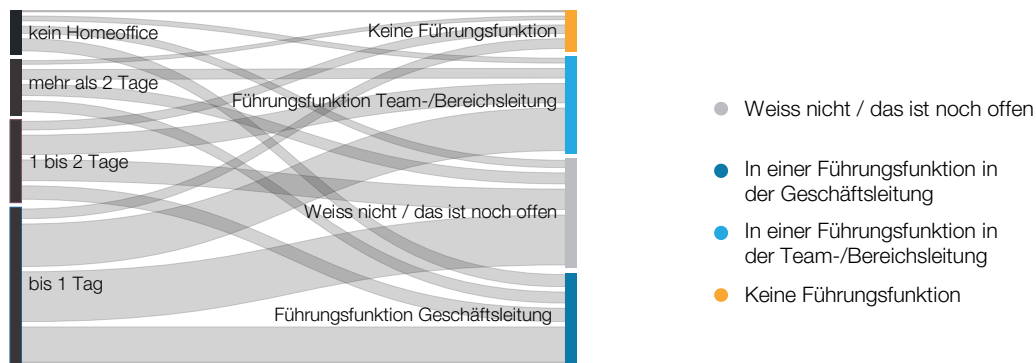
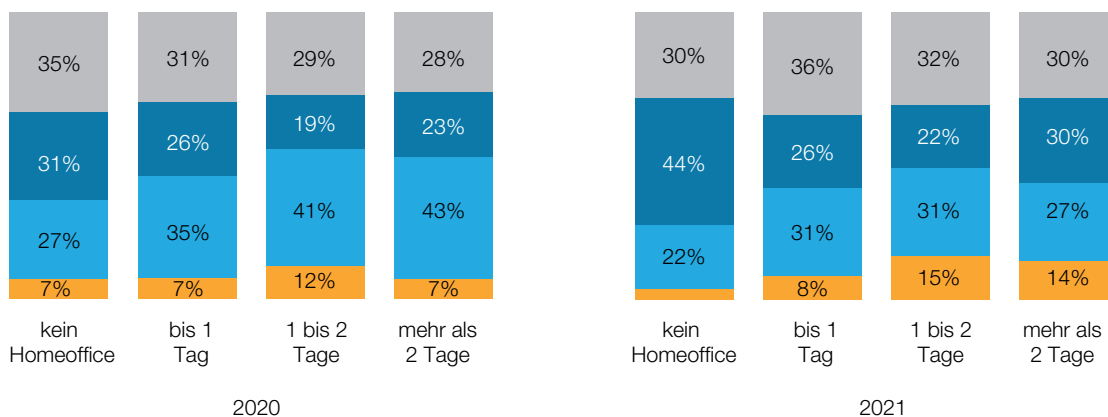


Abb. 23: Wo sehen Sie sich in fünf Jahren? Nach Wunschpensum Homeoffice, im Jahresvergleich (2020: n=778 / 2021: n=253)







Schweizerischer Verband der Immobilienwirtschaft  
Mitgliederorganisation Zürich  
Siewerdstrasse 8  
8050 Zürich

Telefon +41 44 200 37 80  
E-Mail [svit-zuerich@svit.ch](mailto:svit-zuerich@svit.ch)  
Website [www.svit-zuerich.ch](http://www.svit-zuerich.ch)