

CoreNet Global & Hochschule Fresenius Heidelberg präsentieren:

MaSTERTALK[®] ReAL ESTATE

Die immobilienwirtschaftliche Webinar-Reihe von CoreNet Global und der Hochschule Fresenius Heidelberg

15.03.2022

MasterTalk #19

Work from home

**Implikationen für
Corporate Real Estate Strategien**



Central Europe
Chapter



Referenten:



Andreas Pfnür
FRICS
Professor of Real Estate
TU Darstadt



Björn Christmann
Geschäftsführer
Bayer Real Estate
GmbH
Leverkusen



Meno Requardt
Sprecher der
Geschäftsführung
Volkswagen Immobilien
GmbH
Wolfsburg

The power of places: Möglichkeiten, Grenzen und Strategien der Corporates im Work from Home

Schaubilder zur Mastertalk Veranstaltung
am 14. März 2022 (digital)



Prof. Dr. Andreas Pfnür

Studie Work from Home im Interessenkonflikt

Autoren:

Prof. Dr. Andreas Pfnür FRICS, Leiter des Fachgebiets Immobilienwirtschaft und Baubetriebswirtschaftslehre an der Technischen Universität Darmstadt und Gründer des Forschungscenters Betriebliche Immobilienwirtschaft.

Felix Gauger, M. Sc., Wissenschaftlicher Mitarbeiter und Doktorand am Fachgebiet Immobilienwirtschaft und Baubetriebswirtschaftslehre an der Technischen Universität Darmstadt.

Yassien Bachtal, M. Sc., Wissenschaftlicher Mitarbeiter und Doktorand am Fachgebiet Immobilienwirtschaft und Baubetriebswirtschaftslehre an der Technischen Universität Darmstadt

Benjamin Wagner, M. Sc., Wissenschaftlicher Mitarbeiter und Doktorand am Fachgebiet Immobilienwirtschaft und Baubetriebswirtschaftslehre an der Technischen Universität Darmstadt

Weitere am Studienkonzept Beteiligte:

Prof. Dr. Dr. Ruth Stock-Homburg, Leiterin des Fachgebiets Marketing und Personalmanagement an der Technischen Universität Darmstadt und Gründerin des „leap in time“-Instituts für Zukunftsforschung (www.leap-in-time.de).

Christian Holthaus, Doktorand am Fachgebiet Marketing und Personalmanagement an der Technischen Universität Darmstadt und Geschäftsführer der coventury GmbH.

Homeoffice im Interessenkonflikt Ergebnisbericht einer empirischen Studie

Andreas Pfnür, Felix Gauger, Yassien Bachtal und Benjamin Wagner



Prof. Dr. Andreas Pfnür (Hrsg.)
Institut für Betriebswirtschaftslehre
Fachgebiet Immobilienwirtschaft
und Baubetriebswirtschaftslehre
www.immobiliens-forschung.de

Konzeptionelle Begleitung und inhaltliches Sounding durch:



Wir danken der Dr. Hans Riegel-Stiftung für die Ad-hoc-Sonderförderung von wirtschafts- und sozialwissenschaftlicher Forschung zur Covid-19-Pandemie.

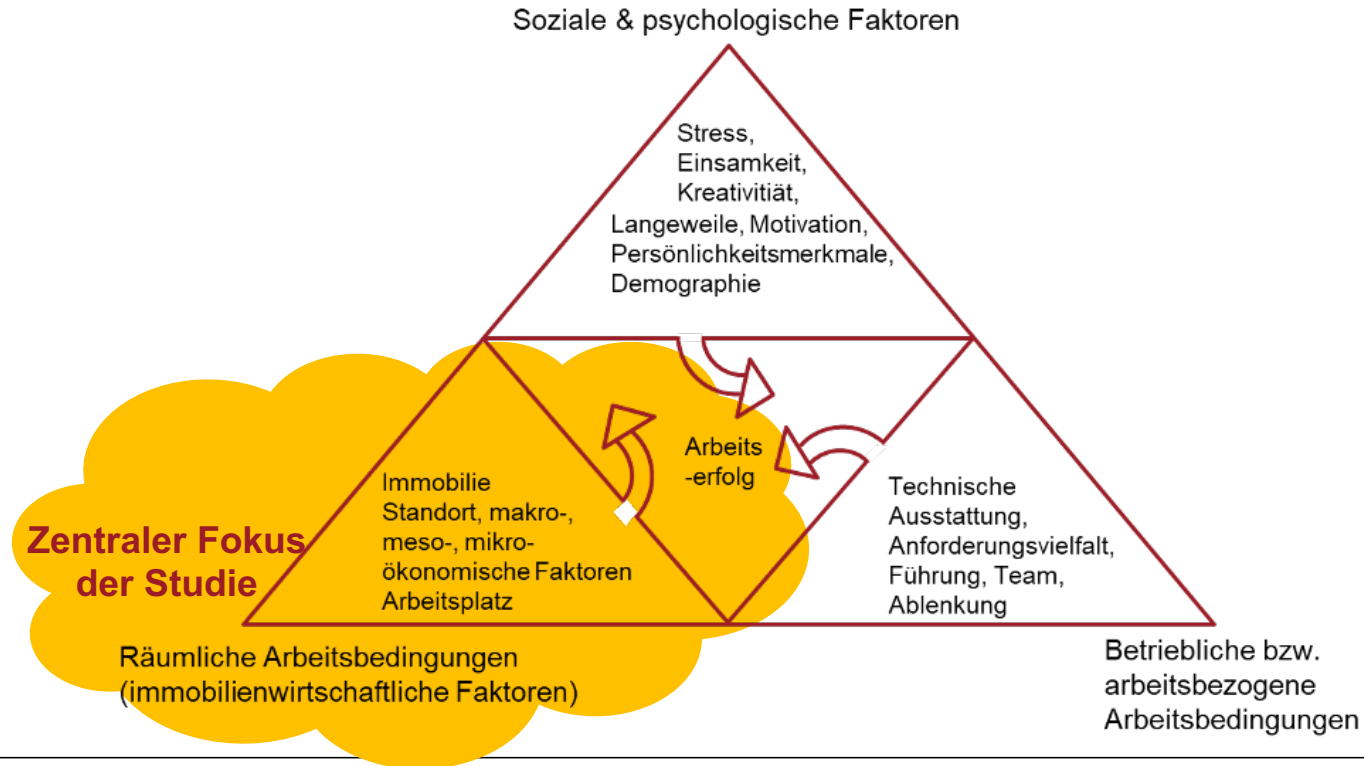


**Ergebnisbericht als Kurz- oder
Langfassung m Internet unter:**

www.real-estate.bwl.tu-darmstadt.de

oder auf meinem LinkedIn Profil
(mittlerweile inkl. Intensiver Diskussion)

Einflussfaktoren auf die Zufriedenheit und die Produktivität im Homeoffice



Modellierung – Arbeitserfolg des „*Work from Home*“ situative Rahmenbedingungen







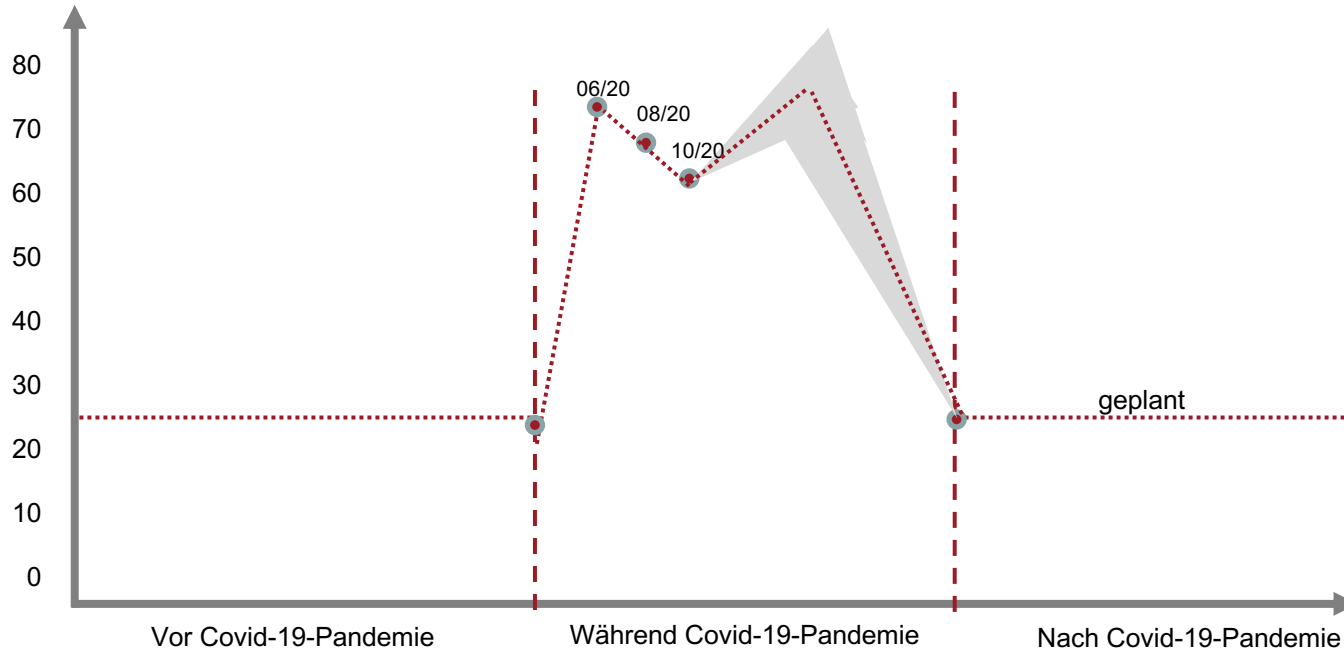
Zentrales Ergebnis der Studie

Noch nie war der physische Arbeitsort so wichtig wie heute

Ausgewählte Fakten zur Realität des Work from Home und dessen Arbeitserfolg

Die Pandemieerfahrung führt vorerst zu KEINEM nachhaltigen Anstieg des Homeoffice-Anteils

Arbeitszeit im
Homeoffice in %

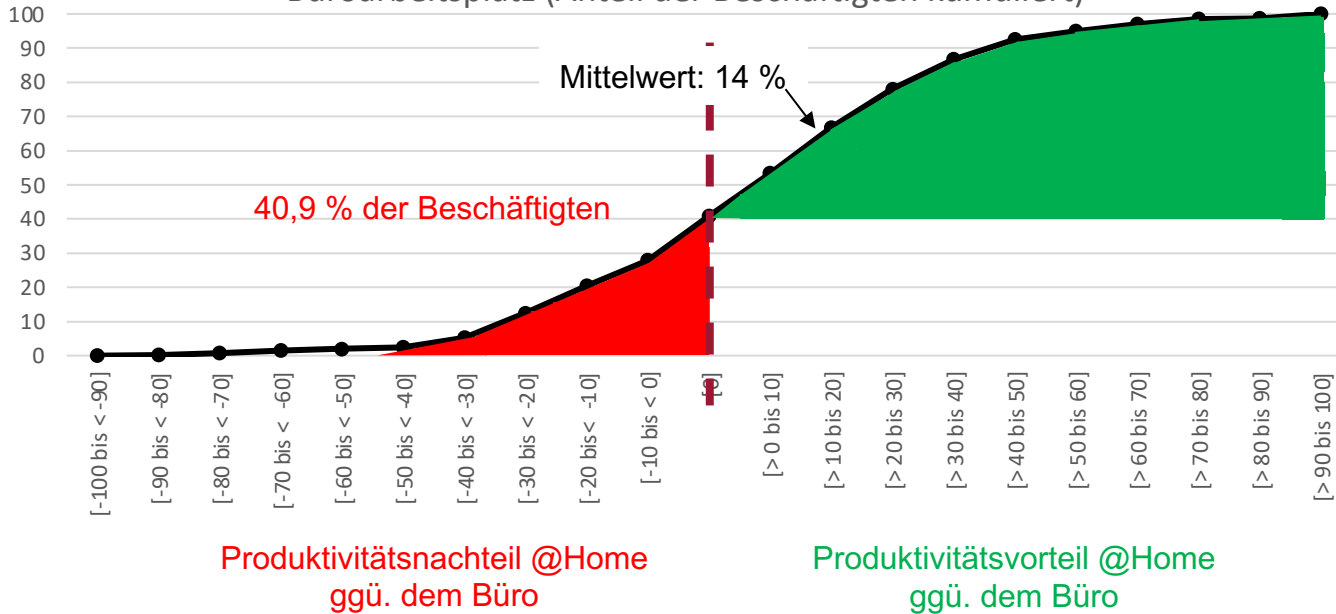


Kein nachhaltiger Trend zum Homeoffice erkennbar:

- Arbeitsbezogenes max. Potenzial für das Homeoffice: 60 % d. Aufgaben
- Wunschvorstellung der Beschäftigten: 57 %, Tendenz abnehmend
- Erwartete Realität: Vor der Pandemie = nach der Pandemie (25 %), aber breitere Verteilung über Beschäftigte

Work from Home fördert den Arbeitserfolg, birgt aber auch erhebliche Risiken

Produktivitätsveränderung im Homeoffice gegenüber dem Büroarbeitsplatz (Anteil der Beschäftigten kumuliert)

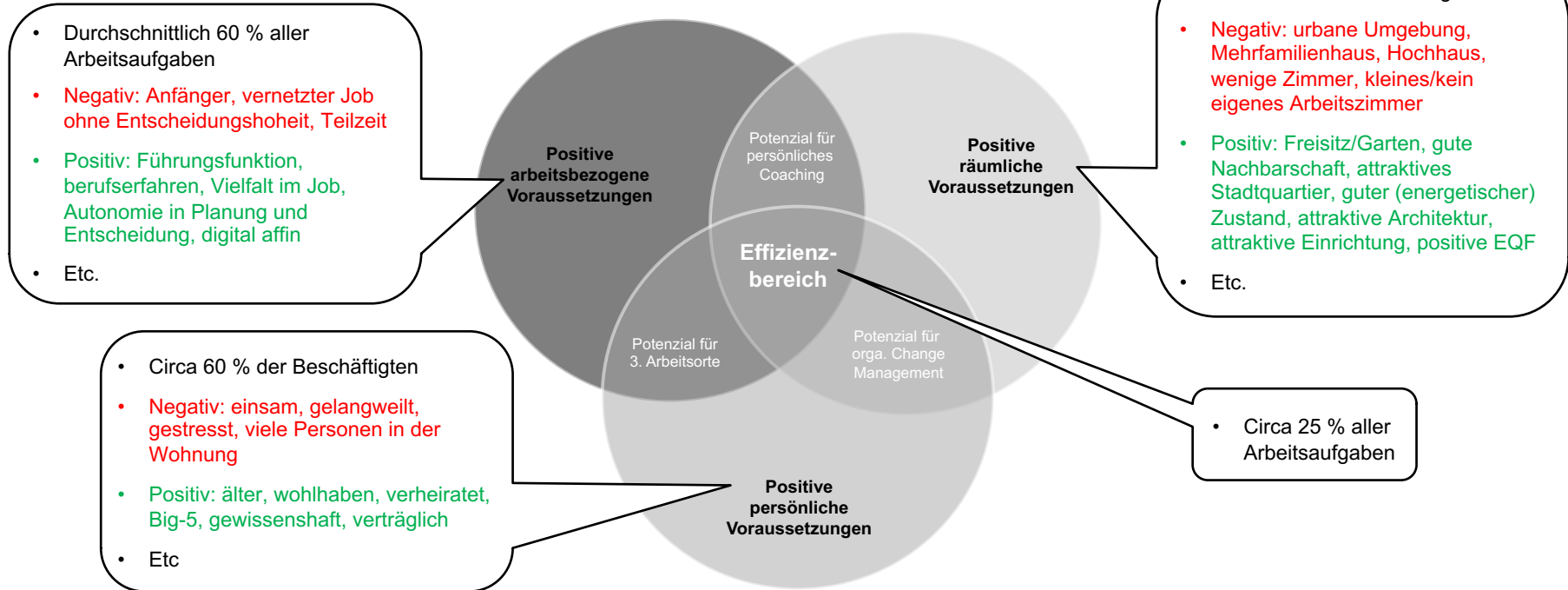


Im Mittel sind **Produktivitätszuwächse** erkennbar:

- Befragte sehen sich durchschnittlich **11 - 14 %** produktiver.
- Aber auch **hohe Streuung** von bis zu **32 %**
- Schließlich sehen sich **bis zu 40 % unproduktiver im Homeoffice**

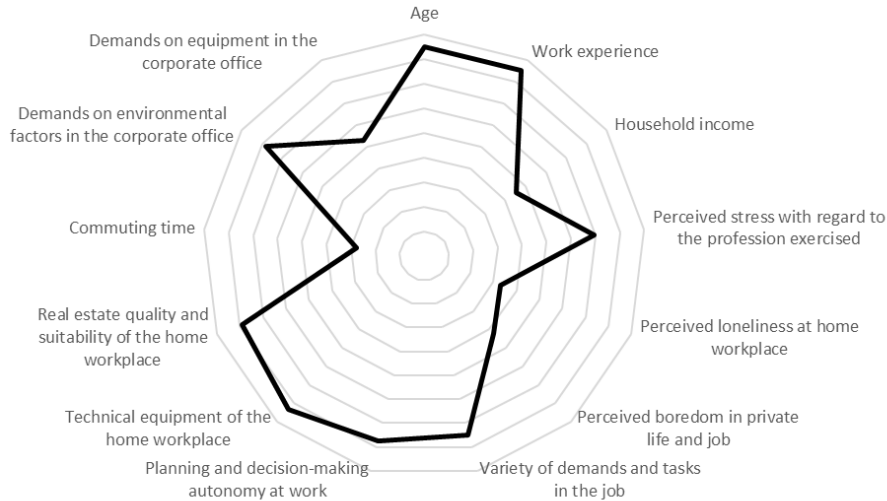
Missverständnis 3: Alle haben die gleichen Voraussetzungen für das Homeoffice

Die Studie zeigt sehr große Unterschiede unter den Beschäftigten

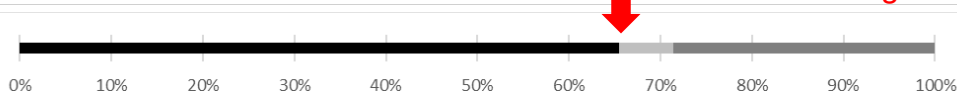


Clusteranalyse: Wer sind die Gewinner und Verlierer im Work-from-Home

Cluster 1: Senior employees

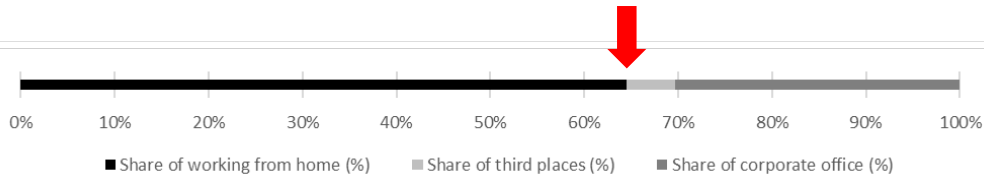
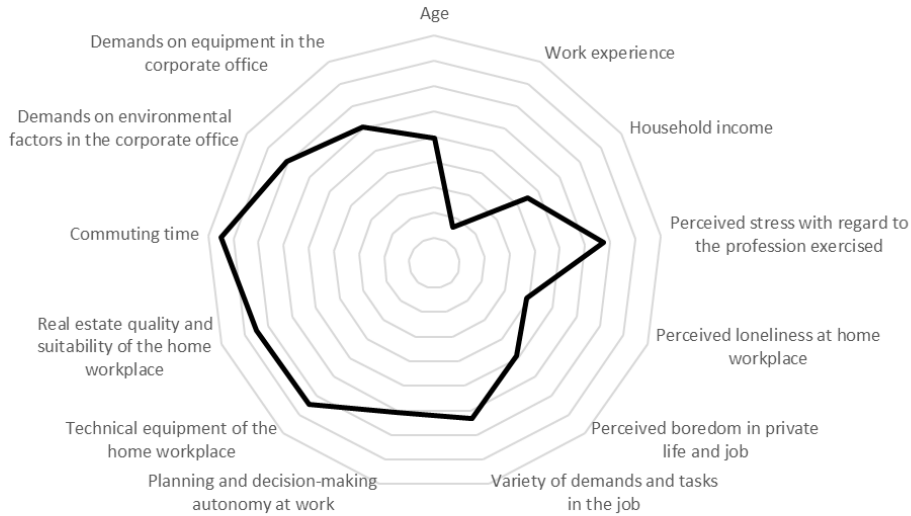


Share of working from home



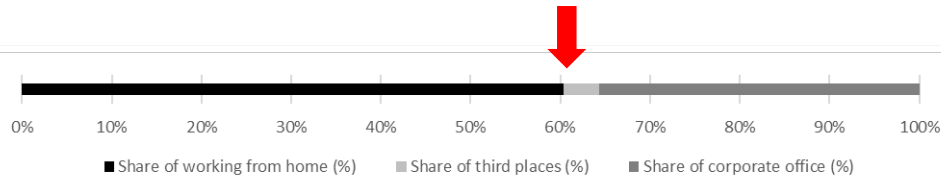
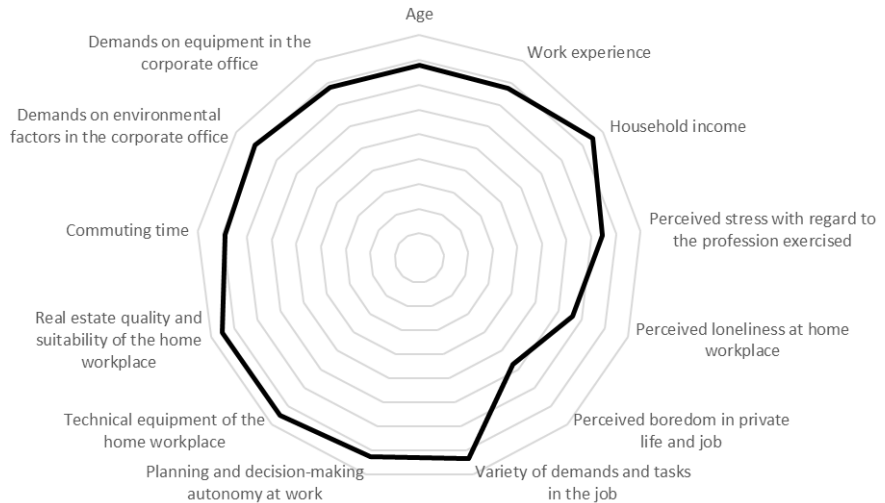
- Höchster Anteil an Work-from-Home Wunsch bei gleichzeitig
- Höchstem Arbeitserfolg

Cluster 2: Skilled Workers



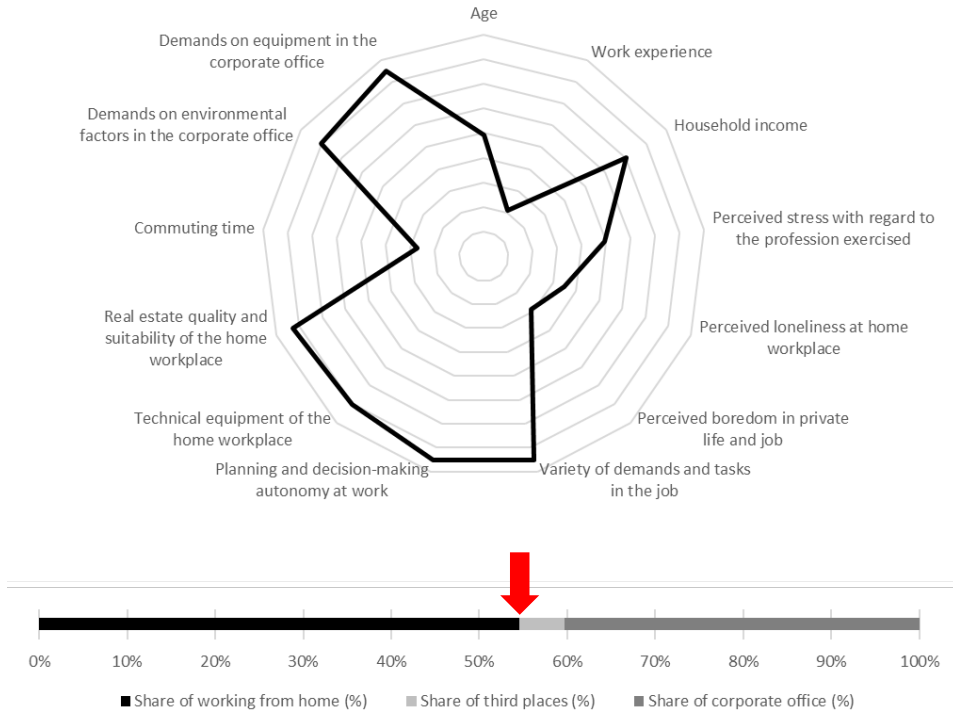
- Hoher Anteil an Work-from-Home Wunsch (2/3 der Arbeitszeit)
- bei gleichzeitig überdurchschnittlich hohem Arbeitserfolg

Cluster 3: Senior Managers



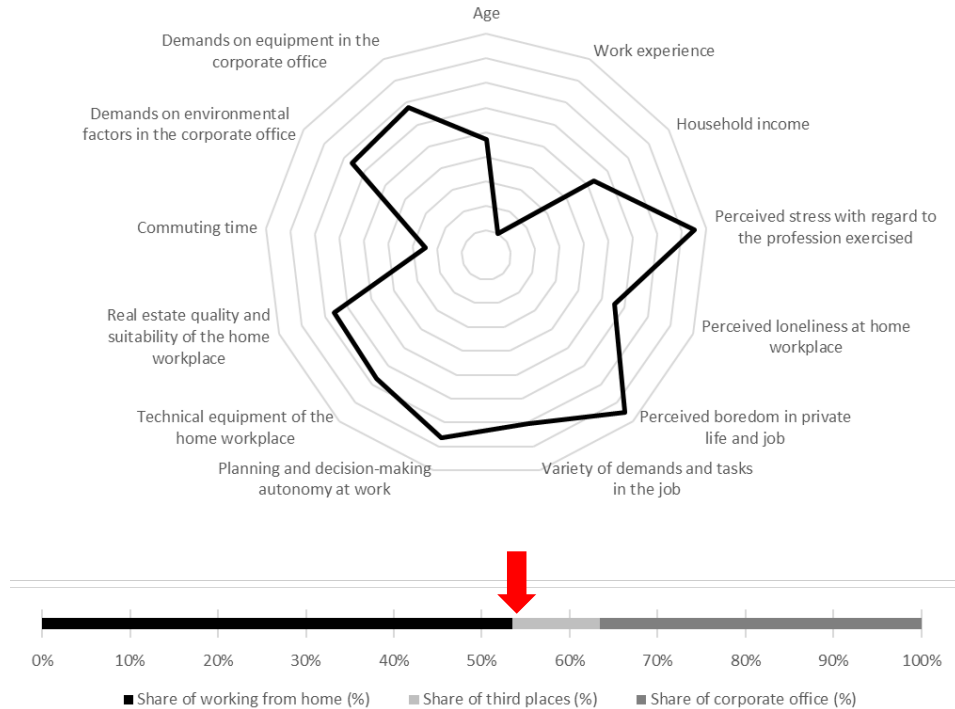
- Hoher Anteil an Work-from-Home Wunsch (60 % der Arbeitszeit)
- bei durchschnittlich hohem Arbeitserfolg: zuhause eher zufrieden aber nicht produktiver

Cluster 4: Academics



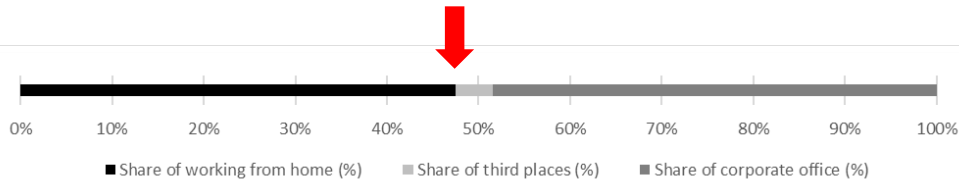
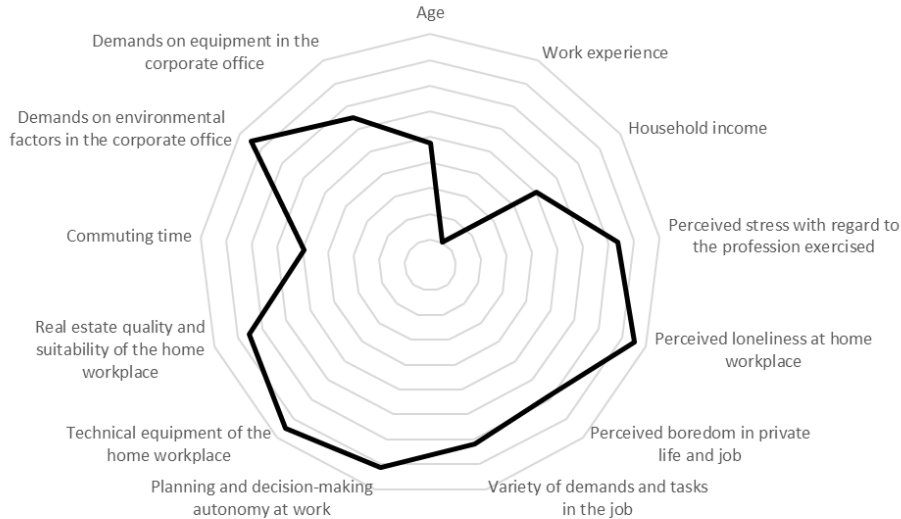
- Hoher Anteil an Work-from-Home Wunsch (55 % der Arbeitszeit)
- bei hohem Arbeitserfolg

Cluster 5: Young Professionals



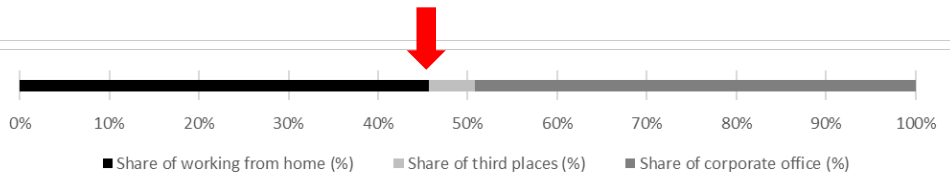
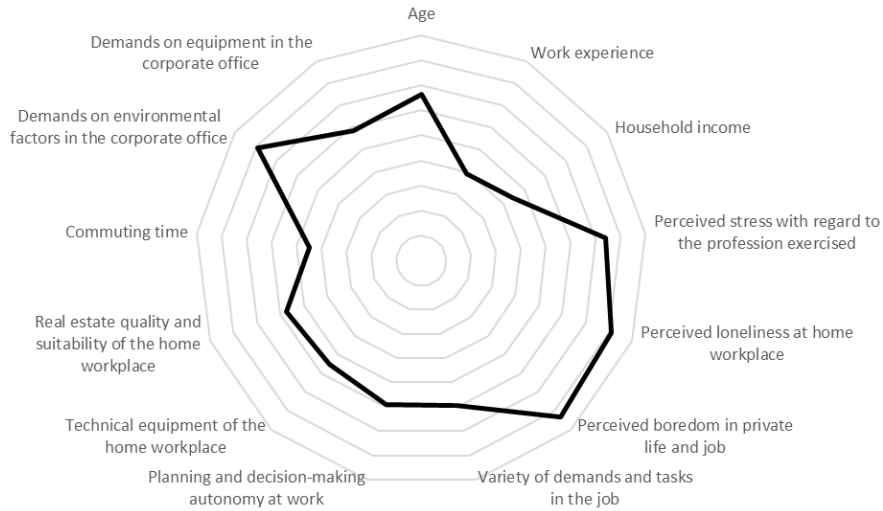
- Hoher Anteil an Work-from-Home Wunsch (54 % der Arbeitszeit)
- bei hohem Arbeitserfolg

Cluster 6: Decision-makers of tomorrow



- Hoher Anteil an Work-from-Home Wunsch (47,5 % der Arbeitszeit) gegenüber 48 % im Office
- Arbeitserfolg und Motivation zuhause sind niedriger als im Office

Cluster 7: Underchallenged



- Hoher Anteil an Work-from-Home Wunsch (46 % der Arbeitszeit) gegenüber 49 % im Office
- Arbeitserfolg und Motivation zuhause sind deutlich spürbar niedriger als im Office

Übersicht: wer verbirgt sich hinter den Clustern (Durchschnittswerte ausgewählter Fragen)

Cluster	n	Age	Work experience	Household income	Perceived stress with regard to the profession exercised	Perceived loneliness at home workplace	Perceived boredom in private life and job	Variety of demands and tasks in the job	Planning and decision-making autonomy at work	Technical equipment of the home workplace	Real estate quality and suitability of the home workplace	Commuting time	Demands on environmental factors in the corporate office	Demands on equipment in the corporate office
Senior employees	30	50,3	24,4	3,1	2,6	1,7	2,1	5,2	5,1	6,3	5,5	19,9	5,6	3,0
Skilled workers	22	32,3	7,5	3,0	2,6	1,9	2,4	4,5	4,1	5,7	5,3	46,4	5,1	3,4
Senior Managers	14	46,8	22,6	5,1	2,8	2,9	2,7	5,7	5,4	6,4	5,9	43,6	5,7	4,1
Academics	47	32,3	8,8	4,3	2,0	1,8	1,6	5,8	5,5	6,1	5,7	19,6	5,7	4,5
Young professionals	61	31,2	6,1	3,4	3,1	2,5	3,7	4,9	5,0	5,3	4,8	18,6	4,8	3,7
Decision-makers of tomorrow	32	31,4	6,1	3,3	2,8	3,6	3,1	5,0	5,3	6,4	5,3	29,9	6,0	3,6
Underchallenged	37	40,9	13,2	3,0	2,8	3,4	3,6	4,3	4,1	4,5	4,3	27,8	5,6	3,3

Übersicht: Erfolgsunterschiede der Cluster und Wunscharbeitsorte

Cluster	Job satisfaction working from home	Productivity working from home compared to the office	Availability at home	Motivation and focus working from home	Job satisfaction in the corporate office	Work from Home (%)	Third Places (%)	Corporate Office (%)
Senior employees	6,2	5,1	4,5	5,2	4,7	65,5	5,9	28,6
Skilled workers	5,6	4,8	4,1	5,0	4,7	64,5	5,2	30,3
Senior Managers	5,6	4,2	4,5	4,6	4,2	60,4	3,9	35,7
Academics	5,9	5,0	4,9	4,8	5,2	54,6	5,2	40,3
Young professionals	5,1	4,6	4,5	3,8	4,3	53,5	10,0	36,5
Decision-makers of tomorrow	5,0	3,8	4,3	4,1	5,1	47,5	4,0	48,4
Underchallenged	3,9	3,6	4,3	3,8	4,7	45,7	5,1	49,2

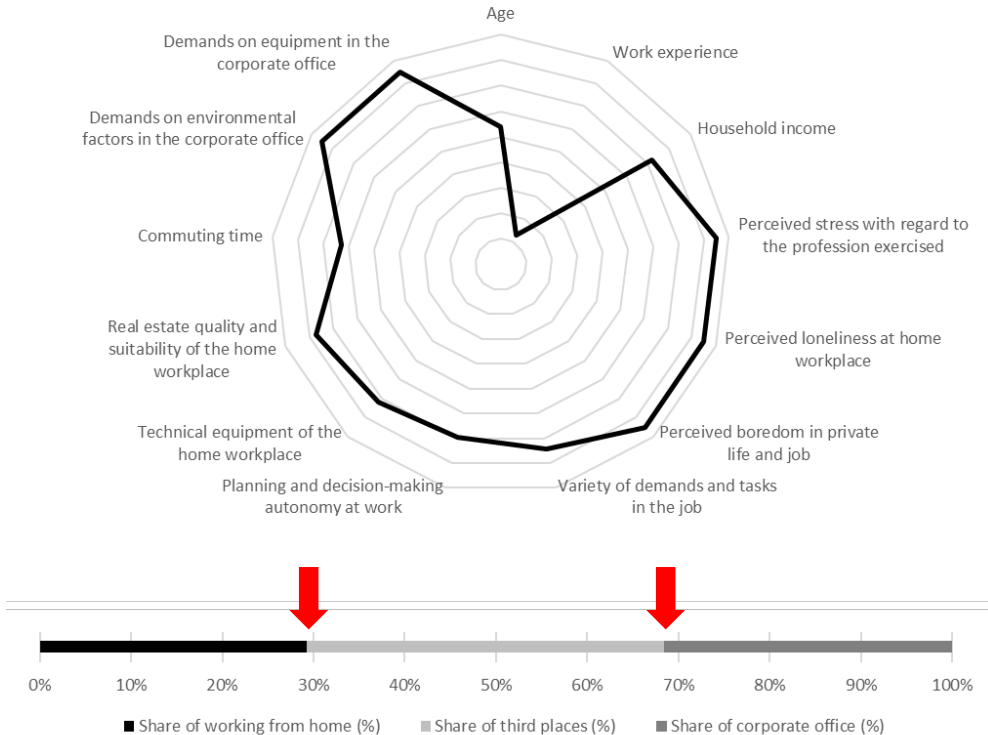
Exkurs USA I: durchaus deutliche Unterschiede zu D

Cluster	Job satisfaction working from home	Productivity working from home compared to the office	Availability at home	Motivation and focus working from home	Job satisfaction in the corporate office
Senior managers	6,3	5,1	4,7	4,8	5,6
Senior specialists	6,2	4,8	4,6	4,4	5,3
American dreamers	6,4	5,3	4,7	4,2	5,7
Nine to five clerks	5,5	4,1	4,2	3,8	5,2
Coworking affine	4,6	4,6	4,4	3,4	4,8
Office affine	6,0	4,2	4,3	4,5	5,6
Coworking youngsters	5,7	5,6	5,5	2,7	5,8

Exkurs USA II: durchaus deutliche Unterschiede zu D im Arbeitserfolg

Cluster	n	Age	Work experience	Household income	Perceived stress with regard to the profession exercised	Perceived loneliness at home workplace	Perceived boredom in private life and job	Variety of demands and tasks in the job	Planning and decision-making autonomy at work	Technical equipment of the home workplace	Real estate quality and suitability of the home workplace	Commuting time	Demands on environmental factors in the corporate office	Demands on equipment in the corporate office
Senior managers	30	47,9	26,7	5,6	1,7	1,7	1,6	6,5	6,3	6,8	6,0	36,4	5,5	3,6
Senior specialists	35	47,3	25,2	5,4	2,9	2,3	2,1	5,7	5,2	6,3	6,0	19,4	5,8	3,4
American dreamers	26	39,9	16,5	2,9	1,9	1,9	2,0	6,0	5,7	6,5	6,0	22,9	5,9	4,7
Nine to five clerks	38	37,4	15,2	4,4	2,8	3,1	3,0	4,9	4,9	6,2	5,3	26,2	5,4	2,8
Coworking affine	30	33,2	9,8	3,2	3,2	2,6	3,9	4,9	4,7	5,0	4,3	22,6	5,0	4,3
Office affine	39	31,3	8,6	5,5	1,7	1,6	1,6	5,8	6,0	6,3	5,8	16,3	5,5	4,4
Coworking youngsters	47	33,1	7,4	4,9	3,5	3,5	4,7	5,8	5,4	5,9	5,6	28,3	6,0	5,6

Exkurs USA III: Co-Working Youngster



- Herausragend hoher Anteil an Co-Working Wunsch (39 % der Arbeitszeit) gegenüber 30 % im Office oder Home-Office
- Sehr hoher Arbeitserfolg zuhause (im 3. Place haben wir leider nicht abgefragt)

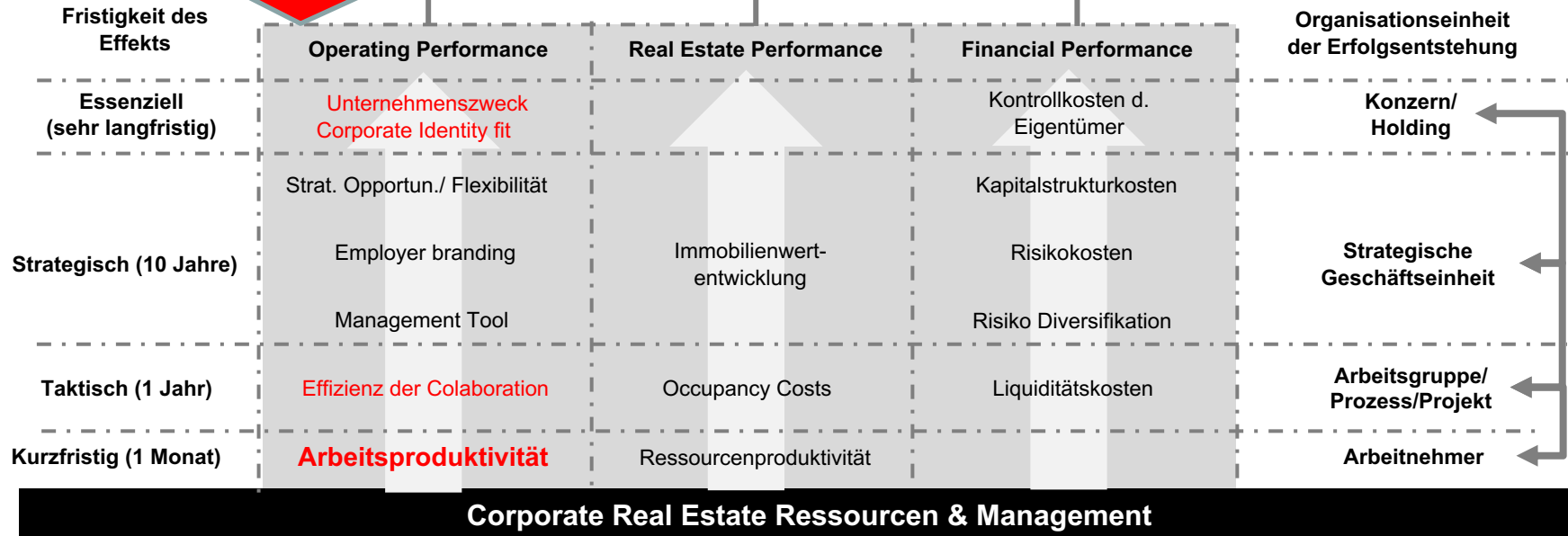
Zwischenergebnis

- Arbeitserfolge hängen maßgeblich vom Arbeitsort ab. Dieser Zusammenhang ist modellierbar und valide messbar. Die kleine Studie oben ist nur ein ganz kleiner Ausschnitt
- Wir müssen uns deshalb nicht auf unser Bauchgefühl verlassen, sondern sollten Arbeitswelten datenbasiert konstruktiv planen, auch wenn es mühsam ist
- Sehr hohe Unterschiede in Arbeitserfolg und gewünschter Arbeitsortverteilung zwischen den Clustern
- Limitation: Es ist noch weitgehend unklar, was in Organisationszusammenhängen mit dem Arbeitserfolg bei multilokaler Arbeit passiert

Mechanismen von Work from Home und CREM Erfolg sind bei näherer Betrachtung sehr komplex

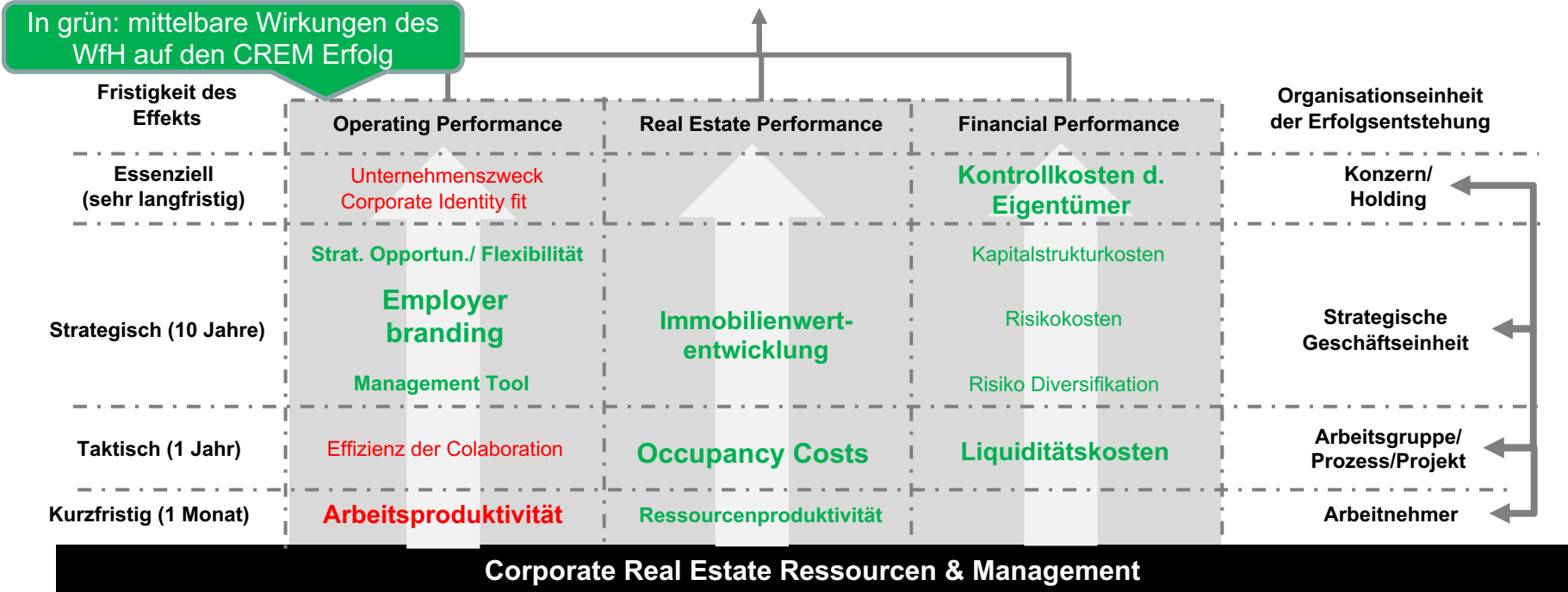
Immobilienwirtschaftlicher Beitrag zum Unternehmenserfolg

In rot: unmittelbarer Gegenstand der o.a. Studie



Mechanismen von Work from Home und CREM Erfolg sind bei näherer Betrachtung sehr komplex

Immobilienwirtschaftlicher Beitrag zum Unternehmenserfolg



Implikationen für das CREM

1. *Listen to your employees*
2. *Decide wisely*
3. *Use the culture-creating effect of corporate real estate*
4. *Use multilocality for your purposes*
5. *Shape the multilocal needs and desires of your employees*
6. *The same old tune of qualitative space adjustment in the portfolio*
7. *Multilocality in workplaces only works through transforming the real estate industry*



FB Rechts- und Wirtschaftswissenschaften



TECHNISCHE
UNIVERSITÄT
DARMSTADT

Prof. Dr. Andreas Pfnür FRICS

FG Immobilienwirtschaft und Baubetriebswirtschaftslehre

pfnuer@bwl.tu-darmstadt.de

Hochschulstraße 1

64289 Darmstadt

<http://www.bwl.tu-darmstadt.de/bwl9>

Telefon +49(0)6151/16-24519

Telefax +49(0)6151/16-24510