



Auf dem Weg zu Work Smart

Wo stehen die Charta-Unterzeichner der Work Smart Initiative
in der Umsetzung von flexiblen Arbeitsmodellen?

Work Smart Initiative

info@work-smart-Initiative.ch / www.work-smart-initiative.ch

Mai 2018





Knapp die Hälfte der Charta-Unterzeichner arbeiten flexibel

Die Mehrheit der Work Smart Charta-Unterzeichner arbeiten sehr flexibel und projektbasiert: Sie befinden sich grösstenteils in der Phase 4 des [FlexWork Phasenmodells](#).

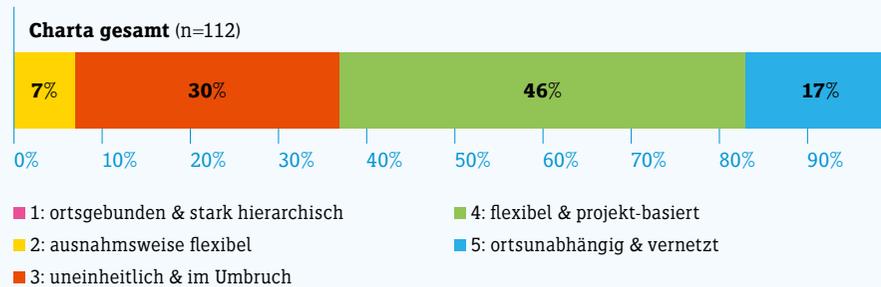


Abbildung 1: Verteilung der Phasen in der Gesamtstichprobe der Charta-Unterzeichner.

Deutlich flexibler als der Schweizer Durchschnitt

Der Vergleich der Umfrageergebnisse mit den Daten der [FlexWork-Studien](#) von 2014 und 2016 zeigt: Die Charta-Unterzeichner arbeiten deutlich flexibler als der Schweizer Durchschnitt. Gegenüber den in der Studie untersuchten privatwirtschaftlichen Unternehmen zeigen sich Unterschiede von etwa 1 bis 1.5 Phasen – ausgenommen die Dimension «Organisationsstruktur», wo die Charta-Unterzeichner etwa gleich weit sind wie die privaten Unternehmen der Vergleichsstichprobe.

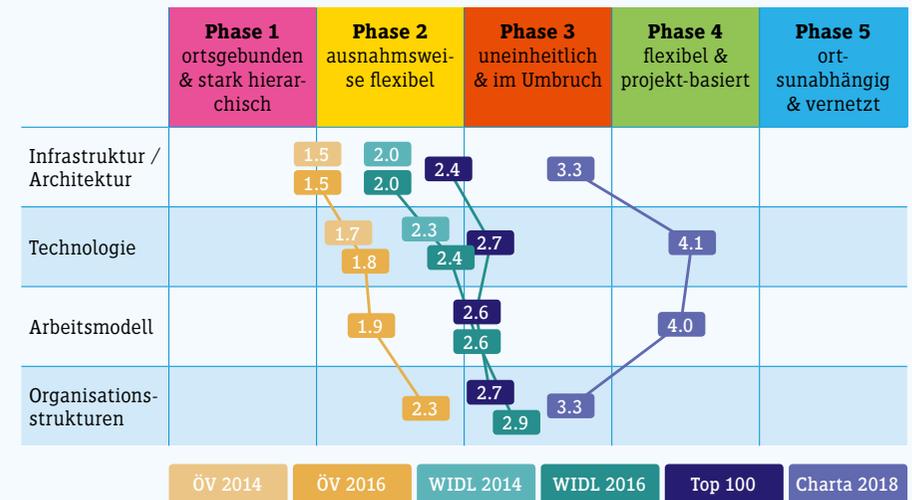


Abbildung 2: Einordnung der Charta-Unterzeichner in das FlexWork-Phasenmodell inkl. Benchmarks der öffentlichen Verwaltung (ÖV 2014 & 2016), wissensintensive Dienstleistungen (WIDL 2014 & 2016) sowie Top 100 Unternehmen der Schweiz (2016).



Je kleiner desto flexibler – ausser in der Technologie

Grossunternehmen unter den Charta-Unterzeichnern befinden sich mehrheitlich in Phase 3, während KMU und Kleinstunternehmen mehrheitlich in Phase 4 einzustufen sind.

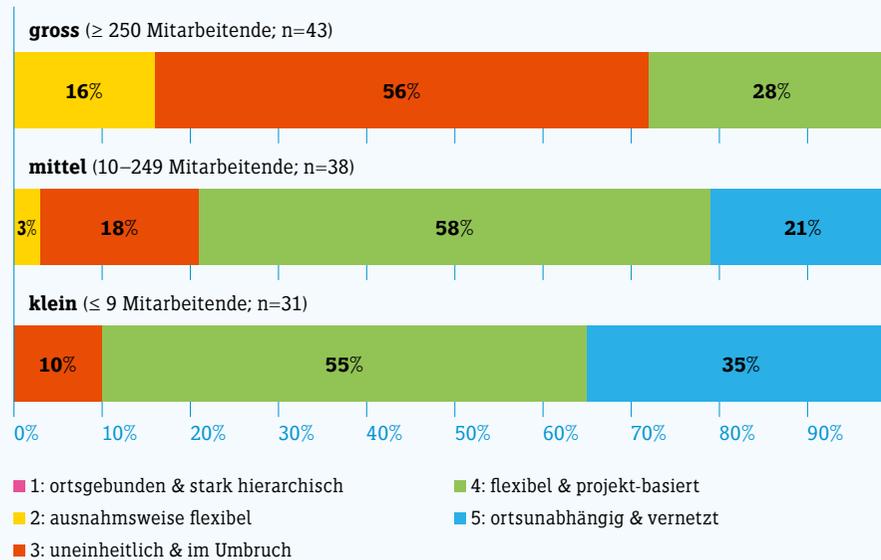


Abbildung 3: Verteilung der Phasen über verschiedene Unternehmensgrössen hinweg.

Die Unterschiede sind vor allem in den Dimensionen «Infrastruktur» und «Organisationsstrukturen» zu finden, während es in der «Technologie» kaum Unterschiede zwischen verschiedenen grossen Unternehmen gibt.

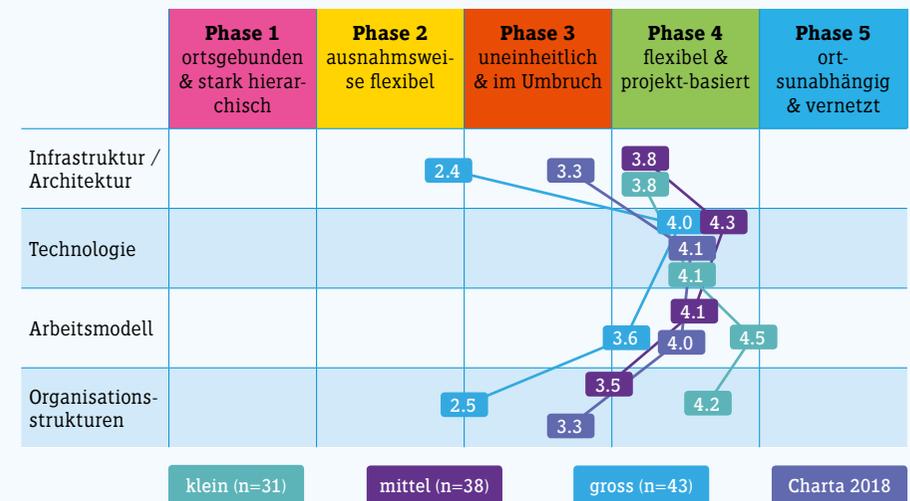


Abbildung 4: Einordnung der verschiedenen Unternehmensgrössen in das FlexWork-Phasenmodell.



Umsetzungsmassnahmen fokussieren auf Arbeitsmodelle

Um Work Smart voranzutreiben, haben die Charta-Unterzeichner in den vergangenen Monaten interne Massnahmen umgesetzt. Mit 38% beziehen sich die meisten genannten Massnahmen auf die Dimension «Arbeitsmodell». Insbesondere Unternehmen in den Phase 2 und 3 nannten sehr häufig solche Massnahmen wie zum Beispiel die Einführung von Home Office als Möglichkeit für alle, Absprachen zu «Face to Face»-Zeiten sowie Offenlegung der elektronischen Kalender. Auffällig ist ebenfalls, dass sich die wenigsten Nennungen auf die Organisationsstruktur (11%) und auf die Infrastruktur (15%) beziehen. Veränderungen in diesen beiden Dimensionen sind oftmals sehr weitgreifend, kostspielig und langfristig, weshalb diese auch eher seltener auf der Agenda von Unternehmen stehen könnten.

Veränderung in der Zusammenarbeit als Herausforderung

Als Herausforderungen auf dem Weg zu Work Smart machten die Charta-Unterzeichner Nennungen in Bezug auf die Zusammenarbeit, den Kulturwandel, die Technologie und die Infrastruktur. So ist Work Smart laut einem Charta-Unterzeichner «... immer ein Spannungsfeld zwischen individuellen mobilen Arbeiten und dem physischen Zusammenkommen, um sich persönlich austauschen zu können». Weiter Nennungen sprechen von Kontrollkultur, Silodenken, Ängsten von Vorgesetzten und fehlender Selbstorganisation.

Abschliessend kann eine Verbindung zwischen den gefundenen Herausforderungskategorien und den drei Zielen der Work Smart Charta gezogen werden: Dabei wird klar, dass sich die meisten Herausforderungen darauf beziehen, *motivierende Rahmenbedingungen für Mitarbeitende* zu schaffen. Der Fokus liegt also darauf, Work Smart intern zugunsten der Motivation, Produktivität und Zufriedenheit der Mitarbeitenden umzusetzen. In Ansätzen ist auch erkennbar, dass Unternehmen auf ihre Arbeitgeberattraktivität achten und ihre Arbeitsbedingungen passend für weitere potenzielle Mitarbeitenden anpassen (*den Arbeitsmarkt besser erschliessen*, zweites Ziel) beziehungsweise einen achtsamen und schlaun Einsatz von Ressourcen verfolgen (*Ressourcen und Infrastrukturen smarter nutzen*, drittes Ziel).

Methode und Vorgehen

Die Aussagen basieren auf einer repräsentativen Befragung von Vertretern von Unternehmen, die die Work Smart Charta unterzeichnet haben. Von 150 unterzeichnenden Unternehmen haben deren 89 Vertreter den Online-Fragebogen zwischen dem 8. März und 6. April 2018 ausgefüllt. Als Grundlage für die Fragen wurde das FlexWork-Phasenmodell genutzt, das die Dimensionen Infrastruktur, Technologie, Arbeitsmodell und Organisationsstruktur abbildet. Die Befragung wurde von der WorkSmartInitiative in Auftrag gegeben und von der Fachhochschule Nordwestschweiz durchgeführt.

Kontakt

Work Smart Initiative

www.work-smart-initiative.ch

info@work-smart-initiative.ch