



Fachhochschule Nordwestschweiz
Hochschule für Angewandte Psychologie

FlexWork Survey 2016:

Befragung von Erwerbstätigen und Unternehmen in der Schweiz zur Verbreitung mobiler Arbeit

Hochschule für Angewandte Psychologie FHNW
Institut für Kooperationsforschung und -entwicklung (ifk) und
Institut Mensch in komplexen Systemen (MikS)

Olten, August 2016

Autoren:

Dr. Johann Weichbrodt
Dr. Martial Berset
Michael Schläppi



Im Auftrag der Work Smart Initiative
www.work-smart-initiative.ch

Zitiervorschlag:

Weichbrodt, J., Berset, M., & Schläppi, M. (2016). *FlexWork Survey 2016. Befragung von Erwerbstätigen und Unternehmen in der Schweiz zur Verbreitung mobiler Arbeit*. Olten: Hochschule für Angewandte Psychologie FHNW.

Verfügbar unter: www.work-smart-initiative.ch

INHALT

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Inhalt | 2 |
| Zusammenfassung | 3 |
| 1 Einleitung | 4 |
| 2 Vorgehen und Methode | 5 |
| 2.1 <i>Erwerbstätigen-Befragung</i> | 5 |
| 2.2 <i>Unternehmensbefragung</i> | 5 |
| 3 Ergebnisse der Erwerbstätigen-Befragung | 6 |
| 3.1 <i>Verbreitung mobiler Arbeit in der Schweiz</i> | 6 |
| Demografische und geographische Unterschiede..... | 7 |
| Unterschiede nach Erwerbsgruppe und nach Firmengrösse | 8 |
| Branchenunterschiede..... | 9 |
| 3.2 <i>Motivation für mobiles Arbeiten</i> | 10 |
| Mobile Arbeit: Freie Wahl oder Job-Erfordernis? | 10 |
| Wunsch nach mehr oder weniger mobiler Arbeit..... | 11 |
| Relevanz von mobiler Arbeit bei der Stellensuche | 13 |
| 3.3 <i>Gründe und erlebte Hindernisse für mobiles Arbeiten</i> | 15 |
| Gründe für mobiles Arbeiten..... | 15 |
| Hindernisse für mobiles Arbeiten..... | 16 |
| 3.4 <i>Verteilung der Arbeit je Ort</i> | 18 |
| 3.5 <i>Arbeit im Home Office</i> | 21 |
| 3.6 <i>Die FlexWork Survey und andere, ähnliche Befragungen im Vergleich</i> | 22 |
| 4 Ergebnisse der Unternehmens-Befragung | 24 |
| 4.1 <i>Das FlexWork Phasenmodell 2.0</i> | 24 |
| 4.2 <i>Einstufung der Unternehmen in das Phasenmodell</i> | 25 |
| Wissensintensive Dienstleistung (WIDL)..... | 25 |
| Öffentliche Verwaltung | 26 |
| 100 grösste Unternehmen der Schweiz | 27 |
| Übergreifende Vergleiche | 28 |
| 4.3 <i>Vergleich von Unternehmen in Abhängigkeit der Grösse</i> | 29 |
| 4.4 <i>Wunsch nach Weiterentwicklung</i> | 30 |
| Literaturverzeichnis | 32 |

ZUSAMMENFASSUNG

Mit zwei verschiedenen Datenerhebungen haben wir untersucht wie a) mobil die erwerbstätige Bevölkerung in der Schweiz arbeitet (Erwerbstätigenbefragung) und wie b) unterstützend die Strukturen für mobile und flexible Arbeit in den Unternehmen sind (Unternehmensbefragung). Diese Erhebung hat nach 2014 zum zweiten Mal stattgefunden, was auch Vergleiche über die Zeit zulässt.

Rund 38% der Erwerbstätigen arbeiten in der Schweiz selten bis sehr häufig mobil. Das entspricht rund 1.8 Millionen Erwerbstätigen. Eine Zunahme der mobilen Arbeit seit 2014 lässt sich statistisch nicht eindeutig feststellen, eine Tendenz ist allerdings sichtbar. Ein Rückgang der mobilen Arbeit kann somit mit hoher Wahrscheinlichkeit ausgeschlossen werden. Männer arbeiten mehr mobil als Frauen und ältere Erwerbstätige mehr als jüngere. Bezüglich Region lässt sich kein eindeutiges Bild ableiten, in der Agglomeration und der Stadt wird aber etwas mehr mobil gearbeitet als auf dem Land.

Mehr als die Hälfte der Personen, die mobil arbeiten, machen dies aus freien Stücken. Die allermeisten Erwerbstätigen sind zufrieden mit dem Ausmass an mobiler Arbeit. Nur sehr wenige Menschen wollen weniger/seltener mobil arbeiten. Einen deutlichen Wunsch danach, mehr/öfter mobil zu arbeiten gibt es insbesondere bei der Gruppe derjenigen, denen es derzeit nicht erlaubt ist oder denen die Technik dazu fehlt. Auch unter denjenigen, die bisher nur selten mobil arbeiten, ist ein grosser Anteil, die gerne mehr/öfter mobil arbeiten wollen.

Angenommen sie wären auf Stellensuche, wäre die Möglichkeit mobilen Arbeitens für knapp zwei Drittel aller Erwerbstätigen mindestens ein bisschen relevant. Diese Relevanz nimmt mit zunehmendem Alter zu – interessanterweise ist es für die jüngeren (15-24 Jahre) am wenigsten relevant. Die Hauptgründe für mobiles Arbeiten sind Autonomie, Ungestörtheit, Produktivität und Zeitgewinne. Das als am grössten erlebte Hindernis bezüglich mobiler Arbeit ist die Teamzusammenarbeit, welche räumliche Nähe erfordert, gefolgt vom Hindernis, dass mobiles Arbeiten nicht erlaubt ist, der Umgang mit sensiblen Daten mobiles Arbeiten verunmöglicht und dass eine unterstützende Kultur fehlt.

Der Anteil der Personen, die am üblichen Unternehmensstandort arbeiten, unterwegs und draussen hat seit 2014 zugenommen. Der Anteil derjenigen, die bei den Kunden arbeiten hat abgenommen. Zusammengenommen scheint die Anzahl Personen, die an mehreren Orten arbeiten, zugenommen zu haben. Wichtige Gründe einen bestimmten Arbeitsort aufzusuchen sind, neben der Arbeitsaufgabe an sich, die Möglichkeit des Austauschs mit anderen und die Erwartungen der Kolleg/innen.

Auch in der Unternehmensbefragung konnten keine grossen Veränderungen in den letzten beiden Jahren festgestellt werden. Die untersuchten Unternehmen aus der Branchengruppe der wissensorientierten Dienstleistungen (WIDL) sind (genau wie 2014) fortgeschrittener als die untersuchten Betriebe aus der öffentlichen Verwaltung. Neu wurden auch 35 der 100 grössten Unternehmen der Schweiz befragt. Diese Stichprobe unterschied sich nicht deutlich von der WIDL-Gruppe. In der diesjährigen Befragung konnte erstmals festgestellt werden, dass Grossunternehmen ein wenig weiter sind als KMU, was die Etablierung mobil-flexibler Arbeitsweisen angeht. Jedoch ist der Effekt nicht besonders gross und trifft nur bei zwei von vier Dimensionen zu ("Technologie" und "Arbeitsmodell"). Nach wie vor drücken viele Unternehmen den Wunsch aus, sich in den nächsten Jahren weiterzuentwickeln. Hier stehen insbesondere die Betriebe der öffentlichen Verwaltung hervor sowie die 100 grössten Unternehmen der Schweiz. Bei den Unternehmen der WIDL-Gruppe ist eine Mehrheit dagegen zufrieden mit dem Status quo.

1 EINLEITUNG

Mobil-flexibles Arbeiten, oder "Work Smart", ist in der heutigen Arbeitswelt ein viel diskutiertes Thema. Viele Unternehmen und Beschäftigte arbeiten bereits mobil, und viele weitere Unternehmen denken darüber nach. Eine genaue Bestimmung der Ausbreitung mobiler Arbeit ist allerdings oft nicht so einfach, weil viele Grauzonen existieren. Vor zwei Jahren hat die Fachhochschule Nordwestschweiz, Hochschule für Angewandte Psychologie, erstmals detaillierte Zahlen ermittelt zur Verbreitung mobiler Arbeit in der Schweiz (Weichbrodt, 2014) – damals noch im Auftrag der Initiative "Home Office Day Schweiz", der Vorgängerin der heutigen Work Smart Initiative. Ebenfalls vor zwei Jahren haben wir auch das FlexWork Phasenmodell erstmalig eingesetzt, um Unternehmen und Verwaltungen in der Schweiz bezüglich der Umsetzung mobil-flexibler Arbeitsformen einzuschätzen (Weichbrodt, Tanner, Josef & Schulze, 2014).

Nach zwei Jahren stellt sich die Frage, ob Veränderungen erkennbar sind (und wenn ja, welche). Hat der Anteil mobil arbeitender Menschen zu- oder abgenommen? Gab es Verschiebungen in der demografischen Verteilung? Und wo positionieren sich die befragten Unternehmen und Verwaltungen jetzt? Nicht zuletzt stellt sich auch die Frage, ob das Engagement der 2015 gegründeten Work Smart Initiative bereits Effekte zeigt. Gleichzeitig kamen aber auch inhaltlich neue Fragen auf, vor allem nach der Motivation für mobiles Arbeiten: Ist es einfach ein Job-Erfordernis oder ist es freiwillig gewählt? Welche Motive und welche Hindernisse erleben mobil Arbeitende (und solche, die es noch nicht tun, aber gerne möchten)? Auf Unternehmensseite stellte sich u.a. auch die Frage, wie verbreitet neue Formen der Arbeit wie z.B. agile Teamzusammenarbeit bereits sind.

Aus diesen Gründen beauftragte die Work Smart Initiative im Frühjahr 2016 erneut die Hochschule für Angewandte Psychologie FHNW mit einer quantitativen Befragung. Es wurden einerseits Erwerbstätige befragt zu Verbreitung, Motivation und weiteren Aspekten mobiler Arbeit. Zum zweiten wurde wieder einer Unternehmensbefragung durchgeführt, bei dem eine neue Version des FlexWork Phasenmodells eingesetzt wurde. Die Ergebnisse stellen ein aktuelles, exaktes und detailliertes Bild der Verbreitung mobiler Arbeit in der Schweiz dar.

2 VORGEHEN UND METHODE

2.1 Erwerbstätigen-Befragung

Die Erwerbstätigenbefragung wurde mit insgesamt 2003 Personen durchgeführt. Die Befragung wurde durch das Marktforschungsunternehmen Intervista organisiert und die Daten mittels eines online-Fragebogens erhoben. Um die Population der Erwerbstätigen in der Schweiz so gut wie möglich repräsentativ abbilden zu können, wurde die Stichprobe nach diversen Kriterien quotiert. Die Quoten wurden den Ergebnissen der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) vom vierten Quartal 2015 des Bundesamtes für Statistik nachempfunden. Die Stichprobe wurde quotiert nach Geschlecht, Altersgruppen (5 Gruppen), Erwerbsgruppe (Arbeitnehmende, Selbständige, Lehrlinge), Sprachen (Deutsch, Französisch) und Bildungsabschluss (mit oder ohne Tertiär-Abschluss). Nach der Datenerhebung haben wir festgestellt, dass die Stichprobe bezüglich Bildungsabschluss nicht immer ganz der Population entspricht. Um dies zu korrigieren haben wir ein Gewicht berechnet und verwendet, welches diese un-Repräsentativität ausgleicht.

Um auch Aussagen über die gesamte Population und nicht nur über die Stichprobe machen zu können, haben wir die Stichprobe auf die Population hochgerechnet. Als Richtwert diente dabei die Anzahl der Erwerbstätigen aus der SAKE aus dem ersten Quartal 2016, was total 4'651'326 Erwerbstätigen ab 15 Jahren entspricht.

2.2 Unternehmensbefragung

Für die zweite Befragung wurden nicht Erwerbstätige, sondern Unternehmen befragt, spezifischer: eine Person in Vertretung für ein Unternehmen. Entsprechend wurde auch nur eine Person pro Unternehmen befragt. Die Befragung erfolgte zweistufig: in einem ersten Schritt wurden die Unternehmen/Personen telefonisch rekrutiert und in einem zweiten Schritt mit einem Online-Fragebogen befragt. Üblicherweise füllten Geschäftsleitende oder Personalverantwortliche den Fragebogen aus. Dort wo dies nicht möglich war, übernahm dies eine andere Person, welche sich gut mit den Arbeitsbedingungen im Unternehmen auskennt. Die Datenerhebung wurde durch das Marktforschungsinstitut LINK durchgeführt.

Die Stichprobe für die Unternehmensbefragung bestand aus Unternehmen aus der Branchengruppe "wissensintensive Dienstleistungen" (WIDL, v.a. IT und Telekommunikation, Banken/Versicherungen, Beratungsdienstleistungen) und Einheiten der öffentlichen Verwaltung (ÖV) aus der Deutsch- und Westschweiz mit mindestens einem Angestellten. Dazu wurde in einer separaten Erhebung Unternehmen befragt, die der Gruppe der 100 grössten Unternehmen der Schweiz angehören. Es wurden 559 Unternehmen aus der WIDL oder ÖV-Gruppe befragt und 35 der 100 grössten Unternehmen.

Eine Stichprobe von 4000 Adressen wurden nach der Branchengruppe (WIDL, ÖV), der Grösse des Unternehmens (4 Gruppen) und der Sprache (Deutsch, Französisch) geschichtet und daraus die eigentliche Stichprobe gezogen. Da die Verteilung bei der Stichprobengrösse schlussendlich aber nicht ganz der Population entsprach, wurde noch ein Gewicht berechnet um die Repräsentativität bezüglich der Population sicherzustellen.

Die Top 100-Stichprobe war nicht geschichtet. Es wurden alle 100 Unternehmen kontaktiert und schlussendlich nahmen 35 an der Befragung teil.

3 ERGEBNISSE DER ERWERBSTÄTIGEN-BEFRAGUNG

3.1 Verbreitung mobiler Arbeit in der Schweiz

Im folgenden Kapitel wird die Verbreitung von mobiler Arbeit dargestellt. Mobiles Arbeiten wurde definiert als Arbeit "unabhängig von einem festen, üblichen Arbeitsort (also z.B. unterwegs, beim Kunden, zu Hause) mittels mobiler Arbeitsgeräte (z.B. Laptop, Smartphone, Tablet etc. mit mobilem Internetanschluss)." In der Tabelle 1 werden die verschiedenen Antwortoptionen dargestellt.

Tabelle 1: Antwortmöglichkeiten zur Frage "Wie häufig praktizieren Sie mobiles Arbeiten?"

| Antwortmöglichkeiten | Kurzform |
|--------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| ist aufgrund meiner Arbeitsaufgabe nicht möglich | nicht möglich |
| wäre von der Aufgabe her möglich, mein Arbeitgeber erlaubt es aber nicht | nicht erlaubt |
| wäre von der Aufgabe her möglich, es fehlt mir aber die technische Ausstattung | Technik fehlt |
| wäre möglich, ich möchte es aber nicht | möchte nicht |
| ist möglich und ich praktiziere es eher selten (1x pro Monat oder seltener) | selten |
| ist möglich und ich praktiziere es des Öfteren (mehrmals pro Monat) | des Öfteren |
| ist möglich und ich praktiziere es sehr häufig (mehrmals pro Woche) | sehr häufig |

Abbildung 1 stellt die Verteilung der Antworten für die Erwerbstätigen in der Schweiz für die Jahre 2014 und 2016 dar. Rund 38% der Erwerbstätigen arbeiten in der Schweiz selten bis sehr häufig mobil, das entspricht rund 1.8 Mio. Erwerbstätigen. Diese mobil arbeitenden Erwerbstätigen setzen sich wie folgt zusammen: 14% (ca. 640'000) arbeiten nur selten mobil. Weitere 14% (ca. 640'000) arbeiten des Öfteren mobil und 10% (ca. 460'000) der Erwerbstätigen arbeiten sehr häufig mobil.

Der Anteil Erwerbstätige, welche nicht mobil arbeiten, beträgt in der Schweiz 62% (ca. 2.9 Mio.). Für 45% der Erwerbstätigen (ca. 2.1 Mio.) ist mobiles Arbeiten aufgrund ihrer Arbeitsaufgabe nicht möglich, für 7% (ca. 340'000) nicht erlaubt, bei 4% (ca. 180'000) der Erwerbstätigen fehlt die dafür notwendige Technik und 6% der Erwerbstätigen möchten nicht mobil arbeiten (obwohl es von der Arbeitsaufgabe her möglich wäre).

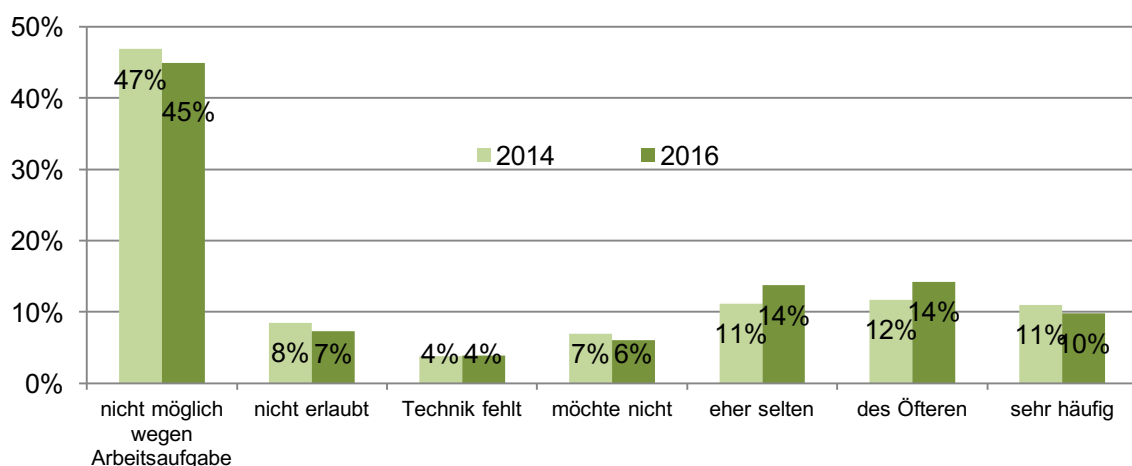


Abbildung 1: Verbreitung mobiler Arbeit in der Schweiz

Um zu testen, ob die in der Abbildung 1 optisch ersichtliche tendenzielle Zunahme der mobilen Arbeit zwischen 2014 und 2016 nicht nur eine zufällige ist sondern eine reale Veränderung reflektiert, haben wir einen Chi-Quadrat-Test gerechnet. Die genauen prozentualen Werte können Tabelle 2 entnommen werden. Das Fazit ist, dass keiner der prozentualen Unterschiede zwischen 2014 und 2016 statistisch signifikant ist. Es ist also nicht auszuschliessen, dass die leichte Zunahme rein durch Zufall zustande gekommen ist. Andererseits heisst dies aber auch, dass mobiles Arbeiten in der Schweiz mit hoher Sicherheit nicht abgenommen hat.

Tabelle 2: Verteilung mobiler Arbeit bei Erwerbstätigen in der Schweiz 2016 und 2014

| | nicht möglich | nicht erlaubt | Technik fehlt | möchte nicht | selten | des Öfteren | sehr häufig |
|--------------------|---------------|---------------|---------------|--------------|---------|-------------|-------------|
| Anteile 2016 | 44.9% | 7.3% | 3.9% | 6.0% | 13.8% | 14.2% | 9.8% |
| Erwerbstätige 2016 | 2'090'701 | 339'095 | 182'120 | 279'701 | 641'757 | 661'287 | 456'666 |
| Anteile 2014 | 46.9% | 8.5% | 3.8% | 6.9% | 11.2% | 11.7% | 11.0% |

Demographische und geographische Unterschiede

In der Tabelle 3 werden die Verteilungen von mobilem Arbeiten nach Geschlecht, Regionen und Urbanität dargestellt. Die grau schattierten Zellen unterscheiden sich signifikant von den anderen Zellen innerhalb der gleichen Kategorie mobilen Arbeitens und stellen somit eine auffällige Abweichung dar.

In der Tabelle wird ersichtlich, dass Männer mehr mobil arbeiten als Frauen. Die Männer sind in den Kategorien "selten", "des Öfteren" und "sehr häufig" stärker vertreten als die Frauen, während die Frauen in der Kategorie "nicht möglich" (wegen der Arbeitsaufgabe) häufiger vertreten sind.

Bei den Altersgruppen sticht v.a. die Gruppe der 15-24-jährigen hervor, die in der Kategorie "nicht möglich" deutlich übervertreten sind. Eine mögliche Erklärung könnte sein, dass junge Erwerbstätige sich z.T. noch in Ausbildung befinden oder mindestens zu Beginn ihres Berufslebens und damit noch nicht in Jobs, die durch ortsunabhängige und verantwortungsvolle Aufgaben gekennzeichnet sind. In der Kategorie "sehr häufig" lässt sich die Tendenz erkennen, dass ältere Erwerbstätige häufiger mobil arbeiten. Dass ältere Menschen mehr mobil arbeiten als jüngere lässt sich möglicherweise mit der zunehmenden Erfahrung erklären. Ein wahrscheinlicher Grund ist aber auch, dass mobil und flexibel arbeitende Personen vermutlich eher in Jobs mit höherer Verantwortung und Qualifikationsanforderung tätig sind, was wiederum mit zunehmendem Alter häufiger wird.

In der Westschweiz scheint die Erlaubnis mobil zu arbeiten (4.9% "nicht erlaubt") weniger ein Hinderungsgrund zu sein als in den anderen Regionen. Grosse Unterschiede zwischen den Regionen in der Schweiz scheinen aber nicht zu bestehen. Ländliche Gemeinden scheinen in der Kategorie "nicht möglich" stärker vertreten zu sein als die Gemeinden aus der Agglomeration und der Stadt. Dies passt zusammen mit der tendenziellen Übervertretung der Stadt und der Agglomeration in den Kategorien "des Öfteren" und "sehr häufig".

Alle hier gefundenen demographischen und geographischen Unterschiede decken sich im Grossen und Ganzen mit den Ergebnissen von 2014. Es sind also keine Verschiebungen erkennbar.

Tabelle 3: Verbreitung mobiler Arbeit – demographische und geographische Unterschiede

| | nicht möglich | nicht erlaubt | Technik fehlt | möchte nicht | selten | des Öfteren | sehr häufig |
|----------------------|---------------|---------------|---------------|--------------|--------|-------------|-------------|
| Geschlecht | | | | | | | |
| Männer | 35.6% | 6.5% | 4.5% | 6.9% | 16.3% | 17.7% | 12.5% |
| Frauen | 55.3% | 8.2% | 3.2% | 5.1% | 11.1% | 10.3% | 6.8% |
| Altersgruppen | | | | | | | |
| 15-24 Jahre | 59.5% | 9.0% | 7.4% | 7.5% | X | X | X |
| 25-39 Jahre | 42.5% | 8.8% | 4.7% | 6.3% | 15.9% | 14.3% | 7.4% |
| 40-54 Jahre | 42.3% | 6.5% | 2.7% | 5.2% | 14.5% | 16.9% | 11.9% |
| 55-64 Jahre | 43.0% | 5.9% | X | 6.1% | 14.4% | 14.6% | 13.5% |
| 65+ Jahre | 39.9% | X | X | X | X | X | X |
| Regionen | | | | | | | |
| Westschweiz | 44.6% | 4.9% | X | 4.2% | 18.1% | 14.7% | 9.9% |
| Alpen & Voralpen | 50.6% | 8.6% | X | 7.3% | 6.5% | 12.6% | 10.4% |
| Mittelland West | 40.2% | 8.2% | X | 6.7% | 17.8% | 16.5% | 7.9% |
| Mittelland Ost | 44.8% | 7.2% | 5.5% | 6.0% | 12.3% | 13.5% | 10.6% |
| Südschweiz | X | X | 0.0% | X | X | X | 19.6% |
| Urbanität | | | | | | | |
| Stadt | 41.5% | 7.0% | 4.4% | 7.6% | 13.7% | 17.0% | 8.7% |
| Agglomeration | 43.3% | 7.9% | 4.0% | 5.5% | 14.5% | 12.2% | 12.6% |
| Land | 54.2% | 7.1% | X | X | 12.3% | 11.1% | 8.9% |

Anmerkung. Die grau hinterlegten Zellen zeigen einen signifikanten Unterschied von dem für diese Zelle erwarteten Wert an und damit eine auffällige Abweichung (Chi-Quadrat-Test). Mit X bezeichnete Werte werden nicht ausgewiesen, da diese auf Angaben von weniger als 20 Personen beruhen und daher nicht interpretierbar sind.

Unterschiede nach Erwerbsgruppe und nach Firmengrösse

Tabelle 4 zeigt die Unterschiede in der Verbreitung mobiler Arbeit bezogen auf Erwerbsgruppen und Unternehmensgrössen.

Bei der Verbreitung mobiler Arbeit gibt es erwartungsgemäss auch in der Umfrage von 2016 grosse Unterschiede zwischen selbständig Erwerbstätigen sowie Arbeitnehmenden: Selbständige arbeiten deutlich mehr mobil (mehr als die Hälfte arbeiten des Öfteren oder sehr häufig mobil). Unter den Selbständigen gibt es auch deutlich weniger Erwerbstätige (rund ein Viertel), denen es aufgrund der Arbeitsaufgabe nicht möglich ist mobil zu arbeiten.

Ebenso wird in Tabelle 4 die Verteilung nach Grösse der Unternehmen angegeben, wobei KMU mit weniger als 250 Mitarbeitenden, und Grossunternehmen mit 250 Mitarbeitenden oder mehr unterschieden werden. In KMU ist mobiles Arbeiten im Gegensatz zu den Grossunternehmen weniger häufig nicht erlaubt. Klare Unterschiede in der Verbreitung mobiler Arbeit zwischen KMU und Grossunternehmen sind jedoch nicht festzustellen. Obwohl Grossunternehmen stärker vertreten sind in der Gruppe "selten", sind die KMU dann in den Gruppen "des Öfteren" und "sehr häufig", zwar nicht statistisch signifikant, aber tendenziell etwas besser vertreten als die Grossunternehmen.

Tabelle 4: Verbreitung mobiler Arbeit nach Erwerbsgruppe und Unternehmensgrösse

| | nicht möglich | nicht erlaubt | Technik fehlt | möchte nicht | selten | des Öfteren | sehr häufig |
|---------------------------|---------------|---------------|---------------|--------------|--------|-------------|-------------|
| Erwerbsgruppe | | | | | | | |
| Arbeitnehmende | 47.5% | 8.6% | 3.9% | 6.3% | 13.7% | 12.5% | 7.5% |
| Selbständige | 24.7% | X | X | X | 13.4% | 29.6% | 26.1% |
| Unternehmensgrösse | | | | | | | |
| KMU (1-249 MA) | 45.5% | 5.8% | 3.2% | 6.2% | 11.0% | 16.2% | 12.0% |
| Grossunternehmen (>249) | 42.8% | 9.2% | 3.6% | 6.2% | 16.7% | 13.5% | 8.1% |

Anmerkung. Die grau hinterlegten Zellen zeigen einen signifikanten Unterschied von dem für diese Zelle erwarteten Wert an und damit eine auffällige Abweichung (Chi-Quadrat-Test). Mit X bezeichnete Werte werden nicht ausgewiesen, da diese auf Angaben von weniger als 20 Personen beruhen und daher nicht interpretierbar sind.

Branchenunterschiede

Die Stichprobe wurde nicht gesondert nach Branchen quotiert, daher sind manche Branchen nicht oder in nur sehr geringer Zahl vertreten (z.B. Industrie, Herstellung von Waren, Energie). Die Branchenzugehörigkeit wurde deshalb neu so gruppiert, so dass in jeder Branchengruppe mindestens 100 Personen sind. Branchen, die weniger Personen aufweisen, wurden unter "andere" zusammengefasst. Ausserdem wurden ebenfalls die Kategorien für "mobiles Arbeiten" zusammengefasst.

Die Verbreitung mobiler Arbeit über die Branchengruppen fällt auch in der Umfrage von 2016 sehr unterschiedlich aus (Tabelle 5): Mit Abstand am meisten mobil gearbeitet wird in der Branchengruppe "Informations- und Kommunikationstechnologie", gefolgt von der Branchengruppe "Unterrichtswesen, Bildung, Forschung". In der Branche "Informations- und Kommunikationstechnologie" ist es auch relativ selten (12.7%), dass mobiles Arbeiten aufgrund der Aufgabe nicht möglich ist. Dies ist hingegen im "Gesundheits- und Sozialwesen" (67.9%) und "Handel, Reparaturen, Verkehr, Lagerei, Logistik" (56.1%) deutlich häufiger der Fall.

Tabelle 5: Verteilung von mobilem Arbeiten nach Branchen

| Branchen | Nicht möglich wegen Arbeitsaufgabe | Nicht möglich aus anderen Gründen oder nicht gewünscht | Arbeitet mobil |
|-------------------------------------------------|------------------------------------|--------------------------------------------------------|----------------|
| Banken, Versicherungen, Immobilien | 39.6% | 22.1% | 38.2% |
| Gesundheits- und Sozialwesen | 67.9% | 11.4% | 20.7% |
| Handel, Reparaturen, Verkehr, Lagerei, Logistik | 56.1% | X | 33.4% |
| Industrie, Herstellung von Waren, Energie | X | X | X |
| Informations- und Kommunikationstechnologien | 12.7% | 19.3% | 68.0% |
| Öffentliche Verwaltung, Sicherheit | 45.4% | 25.5% | 29.1% |
| Unterrichtswesen; Bildung, und Forschung | 48.6% | 6.2% | 45.1% |
| Andere | 43.3% | 18.6% | 38.1% |

Anmerkung. Die grau hinterlegten Zellen zeigen einen signifikanten Unterschied von dem für diese Zelle erwarteten Wert an und damit eine auffällige Abweichung (Chi-Quadrat-Test). Mit X bezeichnete Werte werden nicht ausgewiesen, da diese auf Angaben von weniger als 20 Personen beruhen und daher nicht interpretierbar sind.

Fazit:

Rund 38% der Erwerbstätigen arbeiten in der Schweiz selten bis sehr häufig mobil, das entspricht rund 1.8 Mio. Erwerbstätigen. Dabei ist die Zahl seit 2014 in etwa stabil geblieben. Es lässt sich jedoch eine leichte Tendenz Richtung mehr mobiler Arbeit ablesen. Männer arbeiten mehr mobil als Frauen und ältere Erwerbstätige mehr als jüngere. Bezüglich Region lässt sich kein eindeutiges Bild ableiten, in der Agglomeration und der Stadt wird aber etwas mehr mobil gearbeitet als auf dem Land.

Selbständige arbeiten deutlich mehr mobil als Arbeitnehmende. Bezüglich der Unternehmensgrösse ergibt sich kein klares Bild. Am Meisten mobil gearbeitet wird in der Branchengruppe "Informations- und Kommunikationstechnologie". Am wenigsten mobil gearbeitet wird in der Branchengruppe "Gesundheits- und Sozialwesen", insbesondere, weil es wegen der Arbeitsaufgabe nicht möglich ist.

3.2 Motivation für mobiles Arbeiten

Mobile Arbeit: Freie Wahl oder Job-Erfordernis?

In der Umfrage von 2016 wurde erstmals erhoben, inwiefern mobil arbeitende Erwerbstätige (ca. 1.76 Mio.) die mobile Form der Arbeit selbst aus freien Stücken wählen oder ob diese durch ihren Job erfordert ist. Von den Erwerbstätigen, die selten bis sehr häufig mobil arbeiten, geben 55.2% (ca. 970'000) an, dass sie die mobile Arbeitsform frei gewählt haben (vgl. Abbildung 2). Für 26.1% ist mobiles Arbeiten teils ein Job-Erfordernis und teils frei gewählt. Nur bei 18.7% stellt mobiles Arbeiten ein klares Job-Erfordernis dar.

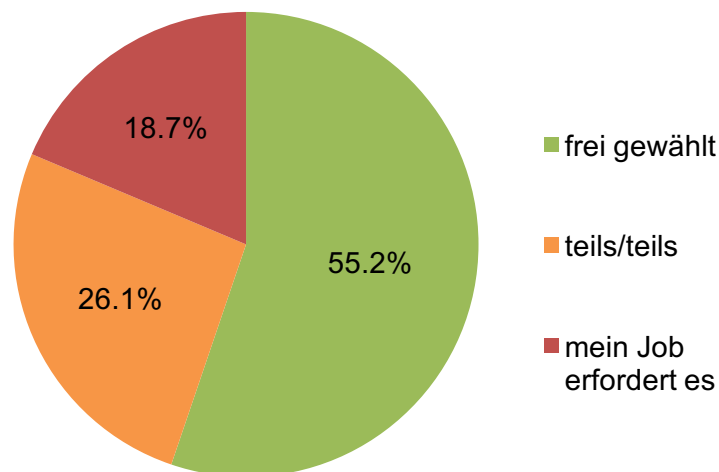


Abbildung 2: Freiwilligkeit der mobilen Arbeit

Interessant ist, inwiefern diese Freiwilligkeit mit der Häufigkeit des mobilen Arbeitens zusammenhängt. Abbildung 3 zeigt diesen Zusammenhang graphisch auf. Es zeichnet sich die

Tendenz ab, dass je häufiger jemand mobil arbeitet, desto häufiger es aus einem Job-Erfordernis heraus getan wird.

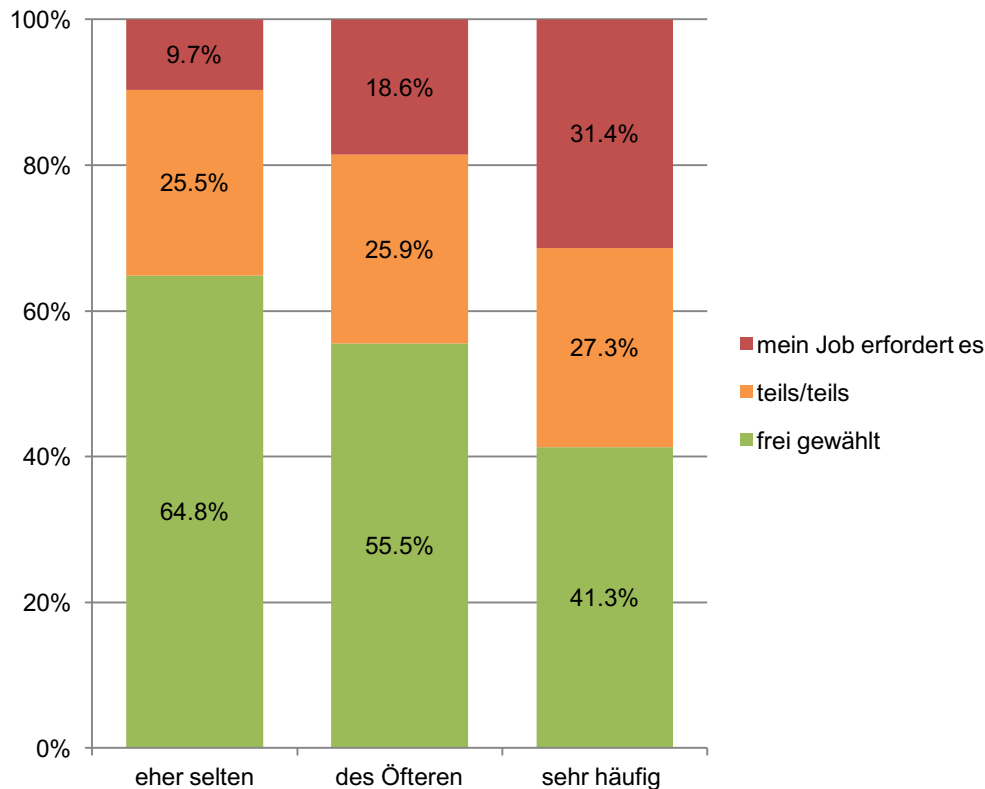


Abbildung 3: Freiwilligkeit in Bezug auf die Häufigkeit mobilen Arbeitens

Wunsch nach mehr oder weniger mobiler Arbeit

Zusätzlich zur Freiwilligkeit wurden in der Umfrage von 2016 auch erstmals erhoben, inwiefern der Wunsch nach mehr oder weniger mobiler Arbeit besteht. Bezogen auf die gesamte Stichprobe ergibt sich die in Abbildung 4 gezeigte Verteilung. Insgesamt sind mit 61% (ca. 2.85 Mio.) die meisten Menschen mit dem Ausmass ihrer persönlichen mobilen Arbeit zufrieden. 17% (ca. 790'000) möchten ein bisschen mehr und 13% (ca. 590'000) möchten deutlich mehr mobil arbeiten. Zusammenfasst wünschen sich somit knapp ein Drittel aller Erwerbstätigen (ca. 1'380'000) in der Schweiz mehr oder öfter mobil zu arbeiten.

Abbildung 5 fokussiert auf diejenigen Erwerbstätigen, die mangels Technik oder fehlender Erlaubnis des Arbeitgebers nicht mobil arbeiten können (ca. 520'000). Ein Viertel dieser Personen ist damit zufrieden, nicht mobil arbeiten zu können. Jedoch würden gerne 37% (ca. 190'000) ein bisschen mehr und 34% (ca. 180'000) sogar deutlich mehr mobil arbeiten. Zusammenfasst wünschen sich somit mit 71% (ca. 380'000) der Erwerbstätigen, die momentan nicht mobil arbeiten können, weil ihnen die Technik fehlt oder es der Arbeitgeber nicht erlaubt, mehr als bisher mobil zu arbeiten.

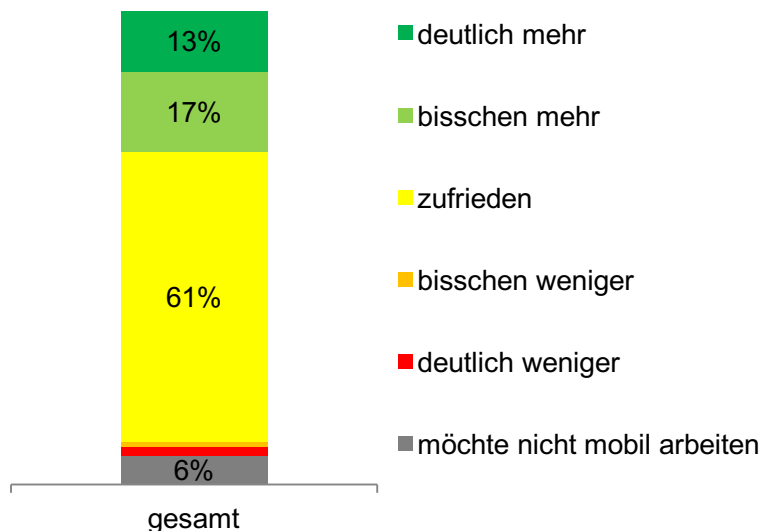


Abbildung 4: Wunsch nach mehr oder weniger mobiler Arbeit, alle Erwerbstätigen

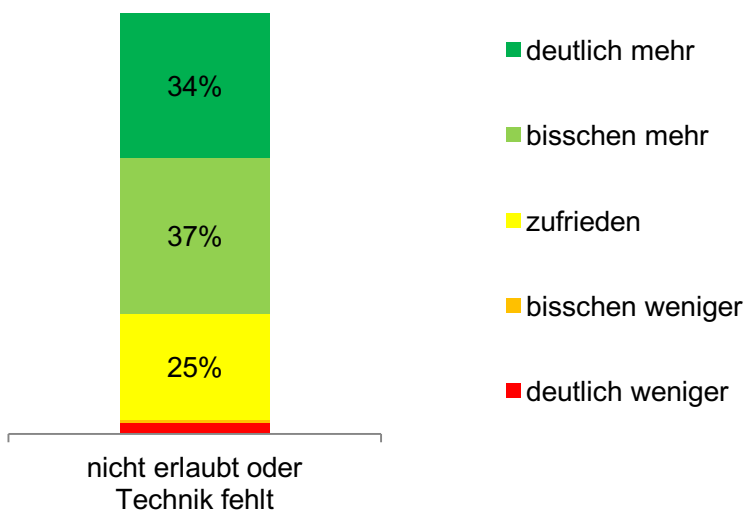


Abbildung 5: Wunsch nach mehr oder weniger mobiler Arbeit, nur diejenigen die nicht können

Interessant ist die Frage, ob sich dieser Wunsch nach mehr mobiler Arbeit auch bei denjenigen zeigt, die bereits aktuell mobil arbeiten können. Abbildung 6, Abbildung 7 und Abbildung 8 zeigen dies in Abhängigkeit davon, wie häufig sie dies bereits machen. Auffallend ist die Tendenz, dass je häufiger mobil gearbeitet wird, desto zufriedener die Erwerbstätigen mit dem Ausmass mobiler Arbeit sind. So sind bei den sehr häufig mobil Arbeitenden 80%, bei den öfters mobil Arbeitenden 70% und 58% der selten mobil arbeitenden Erwerbstätigen in der Schweiz mit dem Ausmass mobiler Arbeit zufrieden. Es wollen also nur wenige "sehr häufig" mobil arbeitenden Erwerbstätige mehr mobil arbeiten, aber noch viel weniger wollen wieder weniger mobil arbeiten.

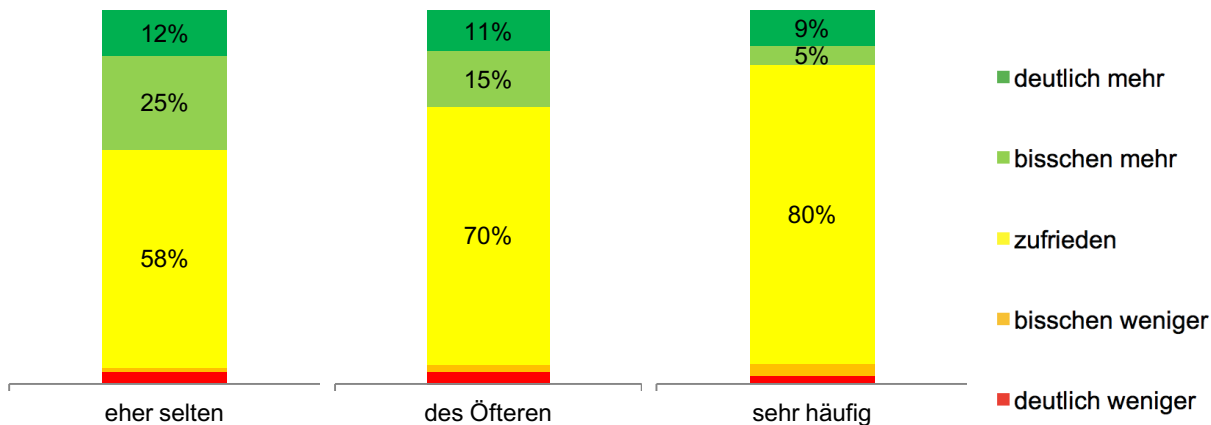


Abbildung 6: Wunsch nach mehr/weniger mobiler Arbeit bei selten mobil Arbeitenden

Abbildung 7: Wunsch nach mehr/weniger mobiler Arbeit bei des Öfteren mobil Arbeitenden

Abbildung 8: Wunsch nach mehr/weniger mobiler Arbeit bei sehr häufig mobil Arbeitenden

Abbildung 5 und Abbildung 6 zeigen somit sehr klar auf, wo das grösste Potenzial für eine Zunahme mobiler Arbeit liegt: Fast drei Viertel derjenigen, die nicht dürfen oder denen Technik fehlt (entspricht etwa 380'000 Personen) sowie 37% derjenigen, die momentan nur selten mobil arbeiten (etwa 237'000 Personen), möchten mehr/öfter mobil arbeiten. Zusammen genommen ergibt sich eine Gruppe von über 600'000 Erwerbstätigen.

Relevanz von mobiler Arbeit bei der Stellensuche

Aufgrund des bereits beschriebenen erheblichen Wunsches nach mehr mobiler Arbeit interessierten wir uns für die Relevanz von mobiler Arbeit bei der Jobsuche. Die Teilnehmenden wurden gefragt: "Angenommen, Sie wären momentan auf Jobsuche: Wie wichtig wäre für Sie die Möglichkeit, mobil arbeiten zu können (einschliesslich Home Office) bei der Wahl des Arbeitgebers?" Abbildung 9 zeigt, dass für knapp zwei Drittel aller Erwerbstätigen die Möglichkeit mobilen Arbeitens bei der Suche nach einer neuen Stelle relevant, d.h. ein bisschen oder sehr wichtig ist. Für knapp 5% ist es sogar ein "Muss-Kriterium". Für ein Drittel der Befragten dagegen ist die Möglichkeit mobil zu arbeiten nicht wichtig.

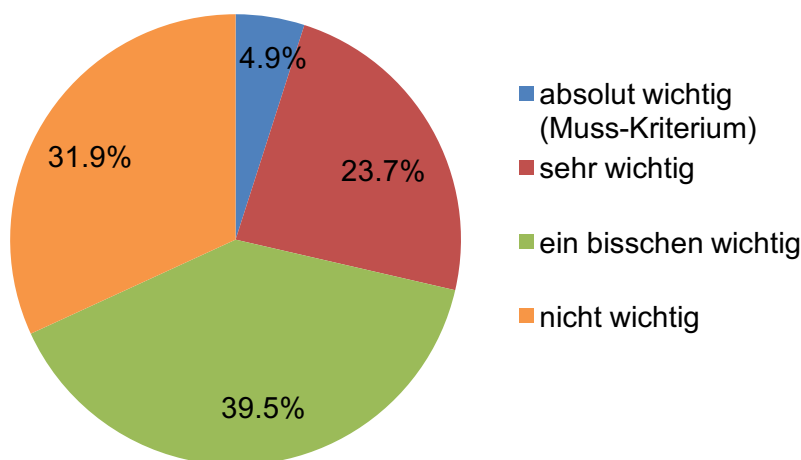


Abbildung 9: Relevanz von mobiler Arbeit bei der Jobsuche für alle Erwerbstätige

In Tabelle 6 wird die Relevanz von mobiler Arbeit weiter nach Altersgruppen und Geschlecht unterteilt. Unabhängig von Alter und Geschlecht ist für rund einen Drittel der Personen die Möglichkeit für mobiles Arbeiten bei der Jobsuche nicht wichtig - mit einer Ausnahme: Für knapp 50% der 15-24jährigen ist mobiles Arbeiten bei der Jobsuche nicht relevant. Tendenziell scheint die mobile Arbeit bei den älteren Arbeitsgruppen eher ein wichtiges Kriterium zu sein als bei den jüngeren.

Bezüglich Geschlecht ist kein Effekt erkennbar. Die Wichtigkeit der mobilen Arbeit scheint also für Frauen wie Männer etwa gleich wichtig zu sein.

Tabelle 6: Relevanz von mobiler Arbeit bei der Jobsuche für Alter und Geschlecht

| | absolut wichtig (Muss-Kriterium) | sehr wichtig | ein bisschen wichtig | nicht wichtig |
|----------------------|-------------------------------------|--------------|-------------------------|---------------|
| Geschlecht | | | | |
| Männer | 5.6% | 25.2% | 38.6% | 30.5% |
| Frauen | 4.0% | 19.6% | 39.7% | 36.7% |
| Altersgruppen | | | | |
| 15-24 Jahre | X | 8.5% | 43.9% | 47.1% |
| 25-39 Jahre | 4.9% | 22.6% | 41.4% | 31.2% |
| 40-54 Jahre | 6.6% | 26.3% | 37.1% | 30.0% |
| 55-64 Jahre | X | 24.1% | 36.1% | 34.9% |
| 65+ Jahre | X | 38.3% | 32.2% | X |

Anmerkung. Die grau hinterlegten Zellen zeigen einen signifikanten Unterschied von dem für diese Zelle erwarteten Wert an und damit eine auffällige Abweichung (Chi-Quadrat-Test). Mit X bezeichnete Werte werden nicht ausgewiesen, da diese auf Angaben von weniger als 20 Personen beruhen und daher nicht interpretierbar sind.

Fazit:

55% aller Erwerbstätigen, die mobil arbeiten, machen dies aus freien Stücken. Die allermeisten Erwerbstätigen (61%) sind zufrieden mit ihrem Ausmass an mobiler Arbeit. Es gibt jedoch Unterschiede zwischen Subgruppen. In der Gruppe derjenigen, die wegen mangelnder Technik oder Arbeitgebererlaubnis nicht mobil arbeiten kann, ist der Wunsch danach durchaus gross. Hier, sowie in der Gruppe derjenigen, die bisher erst "selten" mobil arbeiten, zeigt sich ein grosses Potenzial für die weitere Verbreitung mobiler Arbeit. In der Gruppe der "sehr häufig" mobil arbeitenden Erwerbstätigen sind rund 80% zufrieden damit, wollen also weder mehr noch weniger mobil arbeiten

Würden sich die Erwerbstätigen auf die Suche nach einer neuen Stelle machen, wäre die Möglichkeit mobilen Arbeitens für knapp zwei Drittel aller Erwerbstätigen mindestens ein bisschen relevant. Diese Relevanz nimmt mit zunehmendem Alter zu.

3.3 Gründe und erlebte Hindernisse für mobiles Arbeiten

Gründe für mobiles Arbeiten

Abbildung 10 zeigt die genannten Gründe aus welchen mobil arbeitende Menschen mobil arbeiten (38% der Erwerbstätigen oder ca. 1.76 Mio.), sowie die genannten Gründe, aus welchen nicht mobil arbeitende Menschen gerne mobil arbeiten würden (19% der Erwerbstätigen oder ca. 900'000 Personen).

Für mobil Arbeitende Erwerbstätige sind die Hauptgründe (60% oder mehr finden diese Gründe relevant) für mobiles Arbeiten: Autonomie, Ungestörtheit, Produktivität, Zeitgewinne, Passung von Ort und Tätigkeit.

Für nicht mobil Arbeitende Erwerbstätige, welche dies aber gerne tun würden, sind die Hauptgründe (60% oder mehr finden diese Gründe relevant) für mobiles Arbeiten: Autonomie, Ungestörtheit, Produktivität, Zeitgewinne, Passung von Ort und Tätigkeit, Effizienz, dass sie motivierter wären, die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie und die Möglichkeit die Hauptverkehrszeiten zu meiden.

Im Vergleich zwischen Erwerbstätigen, welche mobil arbeiten und Erwerbstätigen, welche nicht mobil arbeiten, dies aber gerne tun möchten zeigen sich Unterschiede. Dies zeigt den Kontrast zwischen Erwartungen bzw. "Wunschdenken" und der Realität auf. Möglicherweise ist die erlebte Motivation, wenn man tatsächlich mobil arbeitet dann doch nicht so gross wie man sich das vorgestellt hat, weil das mobile Arbeiten mit der Zeit zum Normalzustand wird. Die Vereinbarkeit von Arbeit, Familie und sonstigen Lebensbereichen scheint jedenfalls für tatsächlich mobil Arbeitende eine geringere Rolle zu spielen, als für diejenigen, die gerne mobil arbeiten würden. Ähnliches gilt für die Möglichkeit, mit mobiler Arbeit die Hauptverkehrszeiten (HVZ), also die Pendler-Stosszeiten, zu meiden.

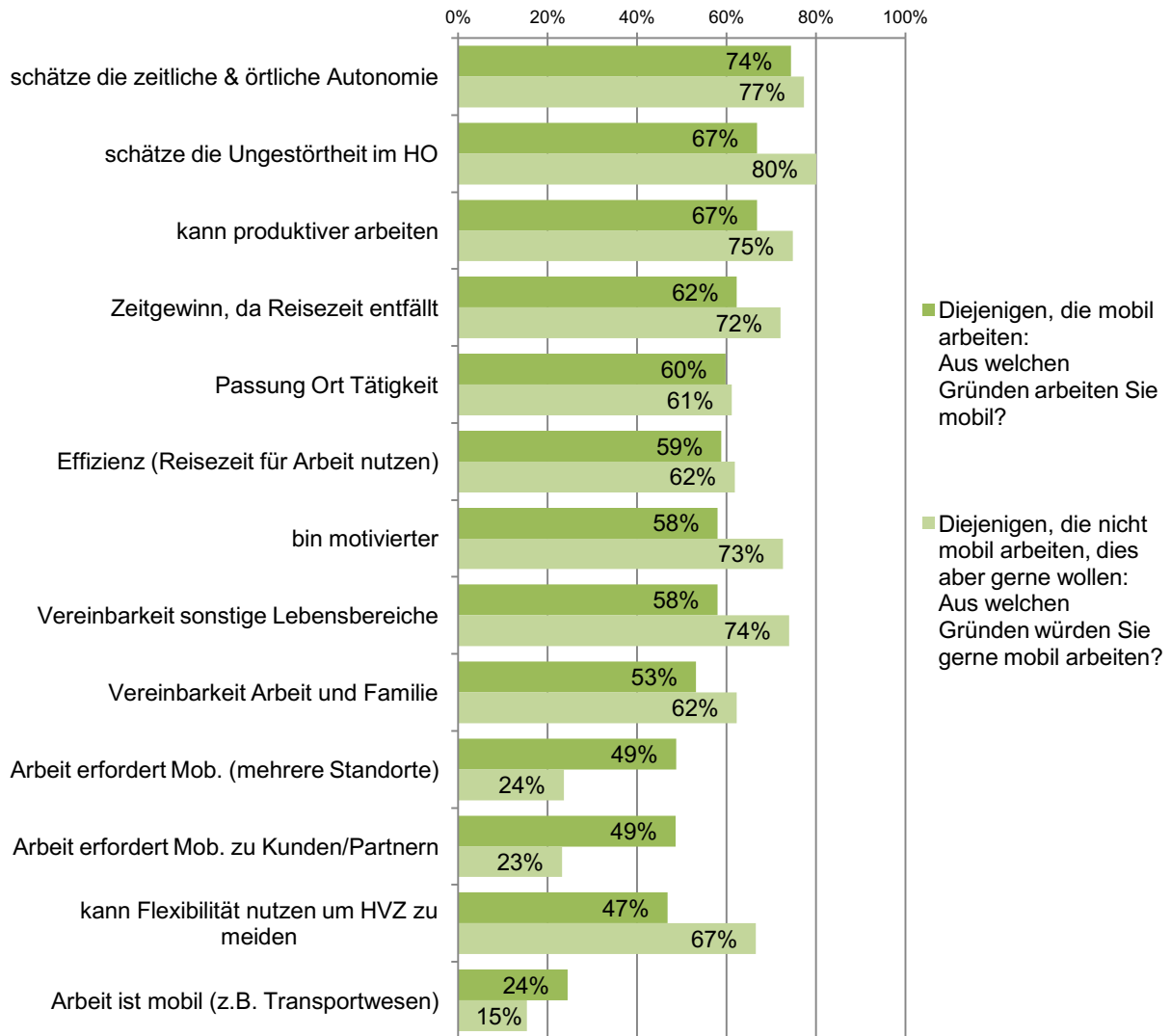


Abbildung 10: Gründe für mobiles Arbeiten: Anteil derjenigen, die mindestens "trifft teilweise zu" sagen (mind. 3 auf einer 5er-Skala)

Hindernisse für mobiles Arbeiten

Abbildung 11 zeigt die erlebten Hindernisse aller Erwerbstätigen in der Schweiz bezüglich mobilen Arbeitens. Das als am grössten erlebte Hindernis ist die Teamzusammenarbeit, welche räumliche Nähe erfordert (ca. 50%). Etwa je ein Drittel gibt an, dass es nicht erlaubt ist, der Umgang mit sensiblen Daten mobiles Arbeiten verunmöglicht oder dass eine unterstützende Kultur fehlt. Andere Hindernisse, wie unklare Regeln, fehlende Technik, fehlende Einrichtung zu Hause liegen bei knapp 30%. 27% der Erwerbstätigen sagen, dass mobiles Arbeiten zu einer schlechteren Balance zwischen Arbeit und anderen Lebensbereichen führt.

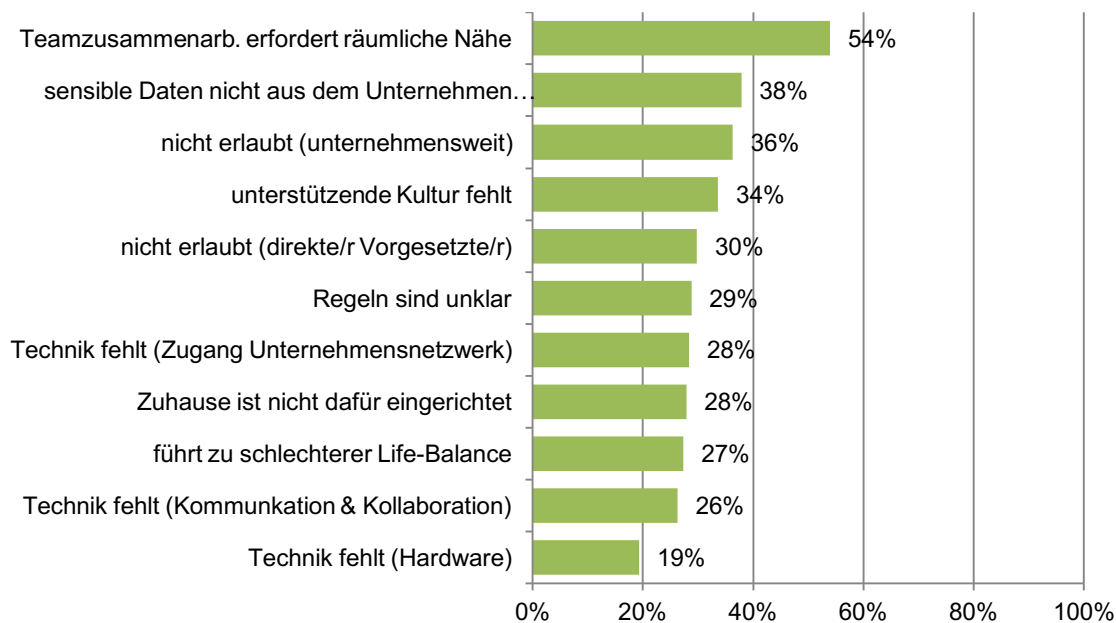


Abbildung 11: Erlebte Hindernisse aller Erwerbstätigen
(Anteil derjenigen, die mindestens "trifft teilweise zu" sagen (mind. 3 auf einer 5er-Skala))

Abbildung 12 zeigt die erlebten Hindernisse von Erwerbstätigen, welche mobil arbeiten und mit dem Ausmass mobiler Arbeit entweder zufrieden sind, oder dies noch öfter tun möchten. Grundsätzlich erleben diese Personen dieselben grössten Hindernisse wie alle anderen Erwerbstätigen. Sie unterscheiden sich darin, dass sie "führt zu schlechter Life-Balance" und "Zuhause ist nicht dafür eingerichtet" in der Reihenfolge der Hindernisse als relevanter erleben. Trotz eines Verbotes gibt es Personen, welche mobil arbeiten.

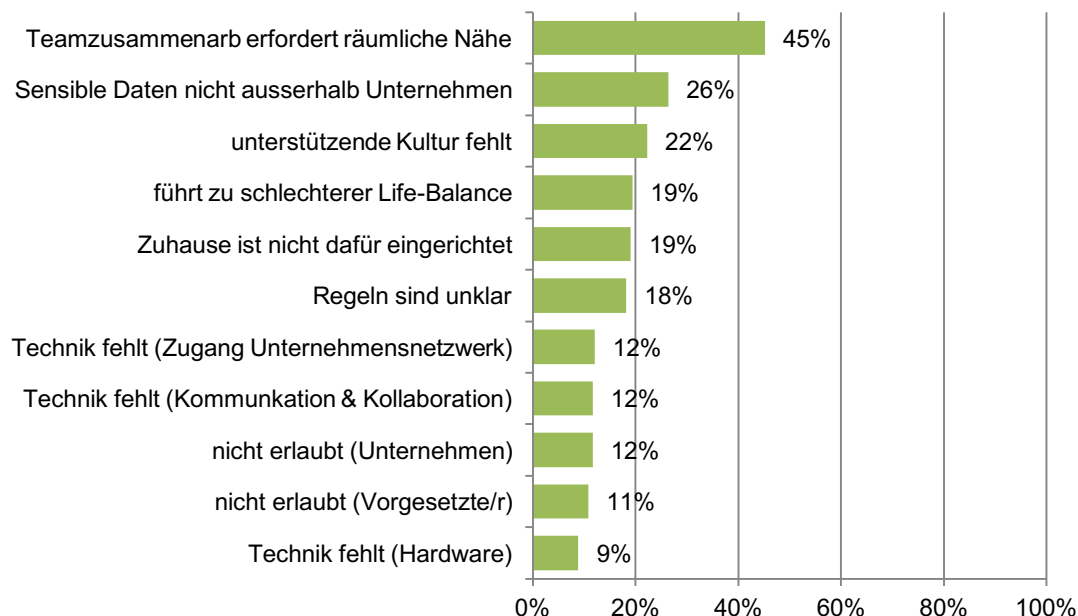


Abbildung 12: Erlebte Hindernisse von mobil Arbeitenden welche zufrieden mit dem Ausmass sind oder mehr mobil arbeiten wollen
(Anteil derjenigen, die mindestens "trifft teilweise zu" sagen (mind. 3 auf einer 5er-Skala))

Fazit:

Für Erwerbstätige sind die Hauptgründe für mobiles Arbeiten Autonomie, Ungestörtheit, Produktivität und Zeitgewinne. Im Vergleich zwischen Erwerbstätigen, welche mobil arbeiten und Erwerbstätigen, welche nicht mobil arbeiten, dies aber gerne tun möchten, zeigen sich Unterschiede: Die Vereinbarkeit von Arbeit, Familie und sonstigen Lebensbereichen, sowie die Meidung der Hauptverkehrszeiten scheint für tatsächlich mobil Arbeitende eine geringere Rolle zu spielen, als für diejenigen, die gerne mobil arbeiten würden. Dies zeigt den Kontrast zwischen Erwartungen bzw. "Wunschdenken" und der Realität auf.

Das als am grössten erlebte Hindernis bezüglich mobiler Arbeit ist die Teamzusammenarbeit, welche räumliche Nähe erfordert, gefolgt vom Hindernis, dass mobiles Arbeiten nicht erlaubt ist, der Umgang mit sensiblen Daten mobiles Arbeiten verunmöglicht und dass eine unterstützende Kultur fehlt.

3.4 Verteilung der Arbeit je Ort

Mobil arbeitende Personen können grundsätzlich an verschiedenen Orten arbeiten. In einer Frage mussten die Befragten angeben, an welchen Arbeitsorten sie tatsächlich arbeiten (Abbildung 13). Dabei konnten die Befragten mehrere Arbeitsorte angeben. Gezählt wurde ein Arbeitsort, wenn dort im Durchschnitt mindestens eine Stunde pro Woche gearbeitet wird. Von den Befragten gaben 92% an, am üblichen Standort ihres Unternehmens zu arbeiten, 17% arbeiten auch an weiteren Standorten ihres Unternehmens und 19% gaben an auch bei Kunden zu arbeiten. Zu Hause arbeitet rund ein Drittel der Befragten (35%) und unterwegs rund ein Fünftel (22%). Nur 1% der Befragten gaben an mindestens eine Stunde pro Woche in einem Co-Working Space zu arbeiten.

Wir haben diese Anteile mit denjenigen von 2014 verglichen und dazu auch Signifikanztests (Chi-Quadrat) gerechnet und die signifikanten Unterschiede in der Graphik mit einem Stern markiert. Dabei ist ersichtlich, dass es signifikante Zunahmen der Anteile an Erwerbstätigen gegeben hat, die am üblichen Unternehmensstandort, unterwegs und draussen arbeiten. Hingegen gab es einen Rückgang bei dem Anteil an Erwerbstätigen, die auch beim Kunden arbeiten. Graphisch lässt sich auch eine Zunahme bei den anderen Unternehmensstandorten und zu Hause erkennen, die jedoch nicht signifikant sind.

Eine vorsichtige Interpretation des Gesamtbildes könnte jener einer "Diversifikation" der Arbeitsorte sein: Die tendenzielle Zunahme fast aller Arbeitsorte deutet darauf hin, dass die Erwerbstätigen stärker versuchen sich nicht nur auf einen Arbeitsplatz zu beschränken, sondern verschiedene Arbeitsplätze, die den Bedürfnissen entsprechend gewählt werden, in Anspruch zu nehmen.

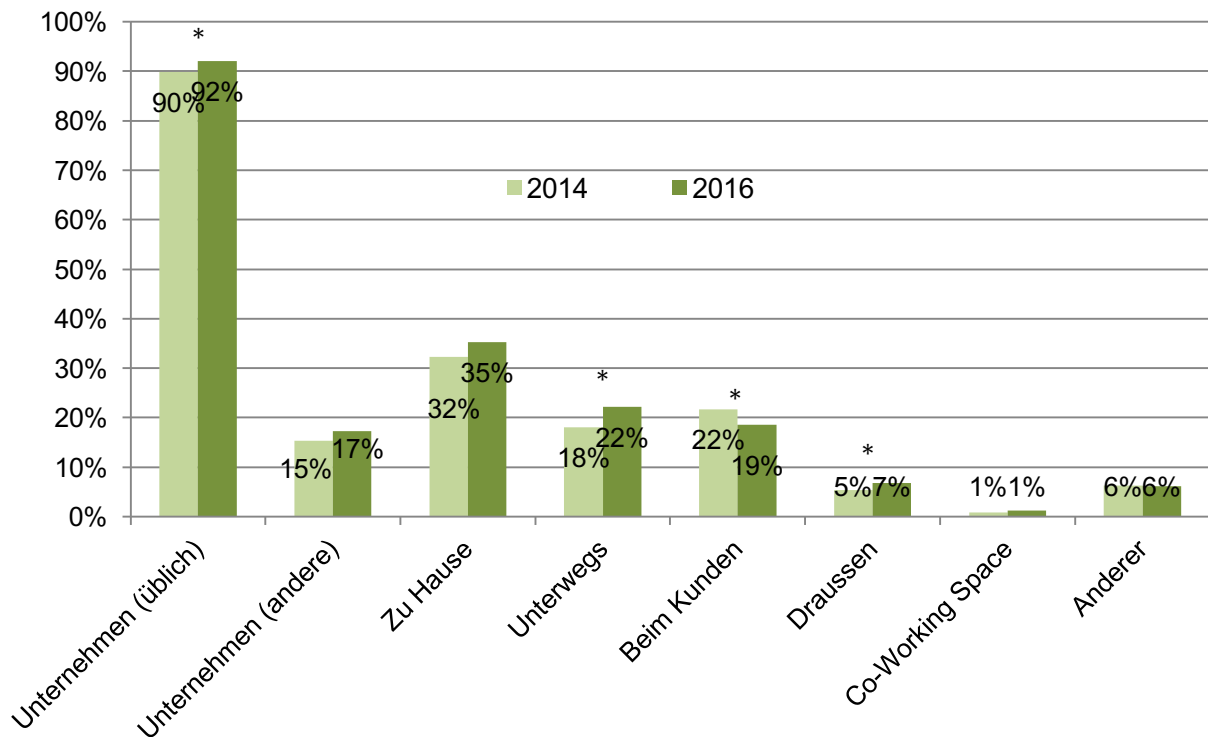


Abbildung 13: Anteil Personen, die an einem bestimmten Ort arbeiten (mind. 1 Stunde pro Woche), 2014 und 2016. Mit Sternchen markierte Vergleiche sind auf dem 5%-Niveau signifikant.

Die Befragten wurden auch gebeten anzugeben, wie sie ihre Produktivität an diesen Arbeitsorten auf einer Skala von 1 (äusserst unproduktiv) bis 5 (äusserst produktiv) einschätzen (vgl. Abbildung 14) und was denn die hauptsächlichen Gründe sind an diesen Orten zu arbeiten (vgl.

Tabelle 7). Die Produktivität der meisten Arbeitsorte wird sehr ähnlich und auf hohem Niveau eingeschätzt. Etwas tiefer als die anderen Arbeitsorte wird der Arbeitsort "Unterwegs" eingestuft.

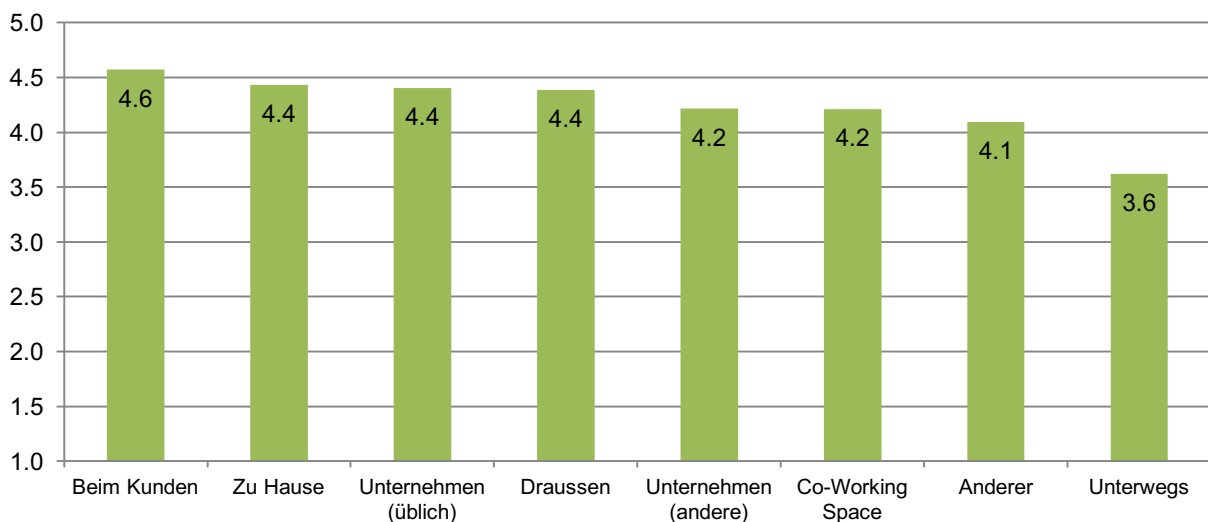


Abbildung 14: Eingeschätzte Produktivität an den jeweiligen Arbeitsorten auf einer Skala von 1 (äusserst unproduktiv) bis 5 (äusserst produktiv)

Betrachten wir die in

Tabelle 7 dargestellten Gründe um an einem bestimmten Ort zu arbeiten, ist der durchgehend wichtigste Grund, dass es die Arbeitsaufgabe erfordert. Interessant ist insbesondere, dass auch soziale Argumente recht prominent genannt werden. Vor allem der Austausch mit anderen scheint ein wichtiger Grund zu sein warum man einen bestimmten Arbeitsort aufsucht – aber auch um den Erwartungen der Kolleg/innen zu entsprechen. Und teilweise ist es so, dass es vom Vorgesetzten so verlangt wird. Beim "zu Hause" arbeiten spielt auch die Möglichkeit eine Rolle, die Arbeit nach den eigenen Bedürfnissen gestalten zu können, z.B. selbst die Pausen setzen zu können.

Tabelle 7: Die jeweils drei meist angegeben Gründe je Arbeitsort und der der Anteil an Personen, die diesen Grund angegeben haben

| Standort | Grund | % |
|----------------------|----------------------------------------------------------------------------|-------|
| Unternehmen (üblich) | Meine Arbeitsaufgabe erfordert es. | 80.4% |
| | Ich kann mich dort mit anderen austauschen. | 48.6% |
| | Meine Kolleg/innen oder mein Team erwarten es. | 29.5% |
| Unternehmen (andere) | Meine Arbeitsaufgabe erfordert es. | 80.0% |
| | Ich kann mich dort mit anderen austauschen. | 40.5% |
| | Meine Kolleg/innen oder mein Team erwarten es. | 22.7% |
| Zu Hause | Meine Arbeitsaufgabe erfordert es. | 63.9% |
| | Ich kann dort die Arbeit nach meinen Bedürfnissen gestalten (z.B. Pausen). | 53.8% |
| | Ich kann dort "zwischenrin" effizient Pendenzen abarbeiten. | 39.4% |
| Unterwegs | Meine Arbeitsaufgabe erfordert es. | 42.4% |
| | Ich kann dort "zwischenrin" effizient Pendenzen abarbeiten. | 38.8% |
| | Mache ich aus Gewohnheit. | 17.7% |
| Beim Kunden | Meine Arbeitsaufgabe erfordert es. | 92.4% |
| | Ich kann mich dort mit anderen austauschen. | 20.8% |
| | Mein/e Vorgesetzte/r verlangt es. | 10.4% |
| Draussen | Meine Arbeitsaufgabe erfordert es. | 85.4% |
| | Ich kann mich dort mit anderen austauschen. | 25.7% |
| | Mein/e Vorgesetzte/r verlangt es. | 10.5% |
| Co-Working Space | Meine Arbeitsaufgabe erfordert es. | 58.2% |
| | Ich kann mich dort mit anderen austauschen. | 41.8% |
| | Mein/e Vorgesetzte/r verlangt es. | 22.1% |

Fazit:

Der Anteil der Personen, die am üblichen Unternehmensstandort arbeiten, unterwegs und draussen hat seit 2014 zugenommen. Der Anteil derjenigen, die bei den Kunden arbeiten hat abgenommen. Zusammengenommen scheint die Anzahl Personen, die an mehreren Arbeitsorten arbeiten, zuzunehmen.

Wichtige Gründe einen bestimmten Arbeitsort aufzusuchen sind, neben der Arbeitsaufgabe an sich, die Möglichkeit des Austauschs mit anderen und die Erwartungen der Kolleg/innen.

3.5 Arbeit im Home Office

Im folgenden Abschnitt wird die Arbeit im Home Office genauer angeschaut. Arbeit im Home Office wurde definiert als Arbeit zu Hause von mindestens einer Stunde in der Woche (durchschnittlich).

In der Tabelle 8 werden die Verteilungen von Arbeit im Home Office dargestellt. Von den 4.65 Mio. Erwerbstätigen arbeiten rund 35% im Home Office, und zwar durchschnittlich knapp 8 Stunden pro Woche.

Die Unterscheidung aller Erwerbstätigen in Arbeitnehmende und Selbständige zeigt, dass rund 69% der 650'000 Selbständigen im Home Office arbeiten und dabei durchschnittlich knapp 12 Stunden pro Woche. Dies stellt im Vergleich zur Umfrage von 2014 eine statistisch signifikante Verringerung der Arbeit im Home Office dar (2014: 80% mit durchschnittlich 13.4 Home Office Stunden pro Woche). Von den rund 4 Mio. Arbeitnehmenden arbeiten ca. 30% im Home Office und leisten dabei durchschnittlich 6.4 Stunden pro Woche.

Tabelle 8: Anteil Home Office und HO-Tage für Arbeitnehmende und Selbständige

| | ungefähre Anzahl Personen | machen HO | mittlere HO-Stunden pro Woche |
|---------------------------------------------|---------------------------|-----------|-------------------------------|
| Alle Erwerbstätige | 4'651'326 | 35.3% | 7.9 |
| Arbeitnehmende gesamt (inkl. Auszubildende) | 3'999'068 | 29.7% | 6.4 |
| Selbständige gesamt | 652'257 | 69.4% | 11.9 |

In der Schweiz machen gemäss Tabelle 9 etwa 1.6 Mio. Personen (35.3% von 4.5 Mio.) pro Jahr durchschnittlich 39.4 Home-Office-Tage, was auf eine Gesamtsumme von knapp 64 Mio. Home Office Tagen pro Jahr hinausläuft. Im Vergleich mit der Umfrage von 2014 (32.3% leisten durchschnittlich 8.2 Home Office Stunden pro Woche) ist dieser Unterschied statistisch nicht signifikant.

Tabelle 9: Gesamtzahl HO-Tage im Jahr

| | ungefähre Anzahl Personen | machen HO | mittlere HO-Stunden pro Woche | mittlere HO-Tage pro Woche | HO-Tage pro Jahr |
|-------------------------------------|---------------------------|-----------|-------------------------------|----------------------------|------------------|
| Erwerbstätige ohne "Heimarbeitende" | 4'514'889 | 35.3% | 6.9 | 0.9 | 39.4 |

Von der Berechnung der Gesamtzahl aller Home Office Tage in der Schweiz werden die Gruppe der Heimarbeitenden in Tabelle 9 ausgenommen. Dies aus dem Grund, da ihnen kein alternativer Arbeitsort zur Verfügung steht. Diese Personen sparen somit auch keine Reisezeiten oder Emissionen aufgrund ihrer Tätigkeit zu Hause. Davon ausgehend, dass ein Arbeitstag 8 Stunden hat, werden zur Berechnung der mittleren Home Office Tage pro Woche die mittleren Home Office Stunden pro Woche mit dem Faktor 0.125 multipliziert. Bei der Anzahl HO-Tage pro Jahr müssen Ferien und Feiertage abgezogen werden; es wurden daher 46 Arbeitswochen pro Jahr gezählt.

3.6 Die FlexWork Survey und andere, ähnliche Befragungen im Vergleich

Neben der FlexWork Survey wurden in jüngster Zeit in der Schweiz noch weitere Umfragen durchgeführt, welche Home Office und mobiles Arbeit zum Thema hatten:

- Das Bundesamt für Statistik BFS veröffentlichte eine Studie mit dem Titel "Teleheimarbeit in der Schweiz, 2001-2015" (BFS, 2016).
- Das Beratungsunternehmen Deloitte publizierte die Studie "Der Arbeitsplatz der Zukunft: Wie digitale Technologie und Sharing Economy die Schweizer Arbeitswelt verändern", welche u.a. auch Home Office beinhaltete (Deloitte, 2016).
- Die Forschungsstelle sotomo GmbH führte im Auftrag der Swisscom die Befragung "Vernetzte Schweiz 2016: Wie sich Schweizer und Schweizerinnen vernetzen" durch. Auch hier war die Arbeit zu Hause ein Teilaspekt (sotomo, 2016).

Diese Studien sowie unsere kommen zu teils sehr unterschiedlichen Ergebnissen, was die Kernfrage der Verbreitung mobiler Arbeit bzw. von Home Office angeht. In diesem Abschnitt geben wir daher eine Übersicht über diese unterschiedlichen Resultate (vgl. Tabelle 10) und diskutiert mögliche Ursachen.

Unsere Studie ist von den herangezogenen Studien die einzige, die sich explizit mit "mobiler Arbeit" befasst. Einzig die BFS-Studie kann als Vergleich herangezogen werden, wenn deren Ergebnisse für "unterwegs oder an wechselnden Orten", "gelegentliche Telearbeit" und "regelmässige Telearbeit" aufsummiert werden (so würde dies am ehesten mobiler Arbeit im Sinne der FlexWork Survey entsprechen). Dadurch ergibt sich ein Wert von 41% der Erwerbstätigen, die mobil arbeiten (verglichen mit 38% in unserer Studie).

Klarere Vergleiche lassen sich ziehen, wenn es rein um die Arbeit zuhause geht. In unserer Studie ermittelten wir 35% der Erwerbstätigen, welche im Home Office arbeiten, das BFS 27%, Deloitte 28% und sotomo "mehr als 50%". Diese Unterschiede lassen sich wahrscheinlich am ehesten auf unterschiedliche Definitionen von Home Office zurückführen:

- In unserer Studie haben wir Arbeit im Home Office als *mindestens 1 Stunde pro Woche* Arbeit von zuhause aus definiert.
- Das BFS unterscheidet zwischen *regelmässiger Telearbeit* (mehr als 50% der Arbeitszeit zu Hause) und *gelegentlicher Telearbeit* (weniger als 50% der Arbeitszeit).
- Bei Deloitte gilt als Home Office, wenn *mindestens ½ Tag pro Woche* zu Hause gearbeitet wird.
- Sotomo definiert als Home Office Arbeit, wenn "gelegentlich" zu Hause gearbeitet wird. Hier werden v.A. *unterschiedliche Tätigkeiten*, die zu Hause ausgeführt werden, unterschieden: Email-Checken, Arbeit am Computer, sonstige Arbeiten & Geschäftstelefone.

Eine weitere Erklärung der Unterschiede könnte in den verschiedenen Stichproben liegen, die zugrunde gelegt wurden. Insbesondere für die sotomo-Studie wurden Personen ausschliesslich über verschiedene Online-Kanäle (u.a. blick.ch, lematin.ch, Facebook) befragt. Dies führt möglicherweise zu einer Überschätzung, weil so eine sehr "online-affine" Stichprobe gebildet wurde.

Deloitte und sotomo haben in ihren Studien auch erfasst, ob mehr oder weniger im Home Office gearbeitet werden möchte. Auch wenn es nicht exakt das gleiche ist, können diese

Ergebnisse dem Wunsch nach mehr/weniger mobiler Arbeit in unserer Studie gegenübergestellt werden. In Tabelle 10 werden diese und weitere Ergebnisse aufgelistet.

Tabelle 10: Die FlexWork Survey und andere, ähnliche Befragungen im Vergleich

| Aspekt der Untersuchung | FlexWork Survey | BFS | Deloitte | Sotomo | Anmerkung |
|-------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Mobile Arbeit | 38% arbeiten mobil | 41% zu Hause, unterwegs oder an wechselnden Orten | - | - | "Mobile Arbeit" ein Begriff aus der FlexWork Survey |
| Home Office (HO) | 35% machen HO | 27% machen Telearbeit (21% gelegentlich, 6% regelmässig) | 28% machen HO | Mehr als 50% arbeiten von Zuhause aus | Sehr unterschiedliche Definitionen von HO. |
| Wunsch Home Office (HO) | 61% zufrieden mit mobiler Arbeit 30% wollen mehr oder öfter mobil arbeiten 3% wollen weniger/seltener mobil arbeiten | - | 24% arbeiten im HO und wünschen gleich viel oder mehr HO 4% arbeiten im HO und wünschen weniger 21% arbeiten nicht im HO möchten HO machen | 35% wünschen mehr HO 20% wünschen weniger HO | FlexWork Survey fragt nach "mobiler Arbeit", alle anderen nach "Home Office". Zahlen von Deloitte wurden zur besseren Vergleichbarkeit auf die Gesamtheit aller Erwerbstätigen umgerechnet. |

Anmerkung: 100% entspricht der Gesamtheit aller Erwerbstätigen

4 ERGEBNISSE DER UNTERNEHMENS-BEFragung

4.1 Das FlexWork Phasenmodell 2.0

Die zentralen Fragen der Unternehmensbefragung bezogen sich auf die Einstufung des Unternehmens in das FlexWork Phasenmodell (vgl. Abbildung 15). Das FlexWork Phasenmodell versucht den Entwicklungsgrad eines Unternehmens in Richtung einer flexiblen Arbeitsorganisation entlang vier verschiedener Dimensionen zu erfassen: "Infrastruktur / Architektur", "Technologie", "Arbeitsmodell" und "Organisationsstrukturen". Die ursprünglich publizierte Variante (Weichbrodt, Tanner, Josef und Schulze, 2014) mit fünf Dimensionen wurde für diese Befragung überarbeitet. Basierend auf den Antworten können die Unternehmen fünf verschiedenen Phasen zugeordnet werden, die aufsteigend von einer eher unflexiblen Organisation (Phase 1 "ortsgebunden & stark hierarchisch") bis zu einer sehr flexiblen Organisation (Phase 5 "ortsunabhängig & vernetzt") gehen.

Die Dimension "**Infrastruktur / Architektur**" fokussiert insbesondere auf die Flexibilität des Arbeitsplatzes. Ist nur ein fixer Arbeitsplatz pro Person vorgesehen, befindet sich ein Unternehmen eher in der ersten Phase, gibt es hingegen die Möglichkeiten zu arbeiten wo man will und besteht auch ein Angebot an verschiedenen Zonen oder Räumen, die unterschiedliche Bedürfnisse abdecken, befindet sich das Unternehmen eher in den Phasen 4 oder 5.

"**Technologie**" beschreibt den Entwicklungsstand bezüglich der Ausstattung an technischen Geräten und Software, welche das mobile Arbeiten unterstützen bez. überhaupt erst ermöglichen (z.B. Laptops). Dazu gehört auch der externe Zugriff auf Dateien und cloudbasierte Systeme oder Tools, welche die ortsunabhängige Kooperation zwischen den Teammitgliedern unterstützen.

Die Dimension "**Arbeitsmodell**" bezieht sich auf Regeln, Normen und Werte, die im Unternehmen bezüglich mobil-flexibler Arbeit bestehen. Ist mobil-flexibles Arbeiten noch eher unüblich und mit schiefen Blicken verbunden und erst nach einem grossen bürokratischen Aufwand möglich oder unterstützt und regelt das Unternehmen das mobil-flexible Arbeiten proaktiv und kompetent? Solche Punkte unterscheiden Unternehmen in dieser Dimension.

Unternehmen, die sich bezüglich "**Organisationsstrukturen**" in einer tiefen Phase befinden, sind Unternehmen, die durch fix bestehende Teams, steile Hierarchien, rigiden Strukturen und eher sequentieller Prozessorganisation gekennzeichnet sind. Eine Organisationsstruktur in einer höheren Phase ist eher charakterisiert durch flache Hierarchien und flexiblere Formen der Arbeitsorganisation, wie z.B. moderne Projektorganisationen wie Scrum.

Das FlexWork Phasenmodell 2.0 unterscheidet sich also insbesondere durch die beiden Dimensionen "Arbeitsmodell" und "Organisationsstrukturen", welche neu gebildet wurden. Die Dimensionen "Infrastruktur / Architektur" und "Technologie" wurden nur minimal angepasst und lassen somit Zeitvergleiche zwischen den Befragungen von 2014 und 2016 zu.

| | Phase 1: ortsgebunden & stark hierarchisch | Phase 2: ausnahms- weise flexibel | Phase 3: uneinheitlich & im Umbruch | Phase 4: flexibel & projektbasiert | Phase 5: orts- unabhängig & vernetzt |
|--------------------------------|-----------------------------------------------------|-----------------------------------------|-------------------------------------------|------------------------------------------|-----------------------------------------------|
| Infrastruktur / Architektur | | | | | |
| Technologie | | | | | |
| Arbeitsmodell | | | | | |
| Organisations- strukturen | | | | | |

Abbildung 15: Das FlexWork Phasenmodell 2.0

4.2 Einstufung der Unternehmen in das Phasenmodell

In diesem Kapitel werden die Unternehmen den entsprechenden Phasen im FlexWork Phasenmodell zugeordnet. Die Stichprobe der Unternehmensbefragung bestand aus Unternehmen aus der Branchengruppe "wissensintensive Dienstleistungen" (WIDL) und der öffentlichen Verwaltung (ÖV)¹ aus der Deutsch- und Westschweiz mit mindestens einem Angestellten. Zusätzlich wurde auch ein Teil der 100 grössten Unternehmen der Schweiz befragt. Es wurden 559 Unternehmen aus der WIDL und ÖV-Gruppe befragt und 35 der 100 grössten Unternehmen. In den folgenden Auswertungen werden diese drei Unternehmensgruppen jeweils unterschieden:

- Wissensintensive Dienstleistungen (WIDL)
- Öffentliche Verwaltung (ÖV)
- 35 der 100 schweizweit grössten Unternehmen (Top 100)

Wissensintensive Dienstleistung (WIDL)

Abbildung 16 zeigt die Verteilungen der Unternehmen aus der WIDL-Branchengruppe auf die fünf Phasen für jede einzelne Dimension des FlexWork Phasenmodells und dem Durchschnitt über alle Dimensionen hinweg. Drei Viertel aller WIDL-Unternehmen befinden sich durchschnittlich (unterster Balken) in den Phasen 2 und 3. Bei differenzierterer Betrachtung sind jedoch Unterschiede ersichtlich. Es scheint, dass in der Dimension "Infrastruktur / Architektur" am meisten Entwicklungspotential vorhanden ist, befinden sich doch da 45% der Unternehmen in Phase 1. Ein tiefer Wert in dieser Dimension ist charakterisiert durch fixe Arbeitsplätze, während ein hoher Wert auf eine Bürolandschaft mit hoher Diversität an verschiedenen Zonen und Arbeitsmöglichkeiten hindeutet. Im Gegensatz dazu scheint die Organisationsstruktur im Schnitt gut entwickelt zu sein und weniger einer formalistisch-hierarchischen Struktur zu entsprechen als mehr in Richtung moderne und agile Projektorganisationen zu gehen. In der Abbildung 17 ist ein Vergleich mit den Ergebnissen aus der Umfrage von 2014 dargestellt. Die beiden über beide Erhebungen hinweg bestehenden Dimensionen "Infrastruktur / Architektur" und "Technologie" sind nahezu identisch geblieben.

¹ Die WIDL-Gruppe entspricht den NOGA-Abteilungen 61-73, die Öffentliche Verwaltung der NOGA-Abteilung 84

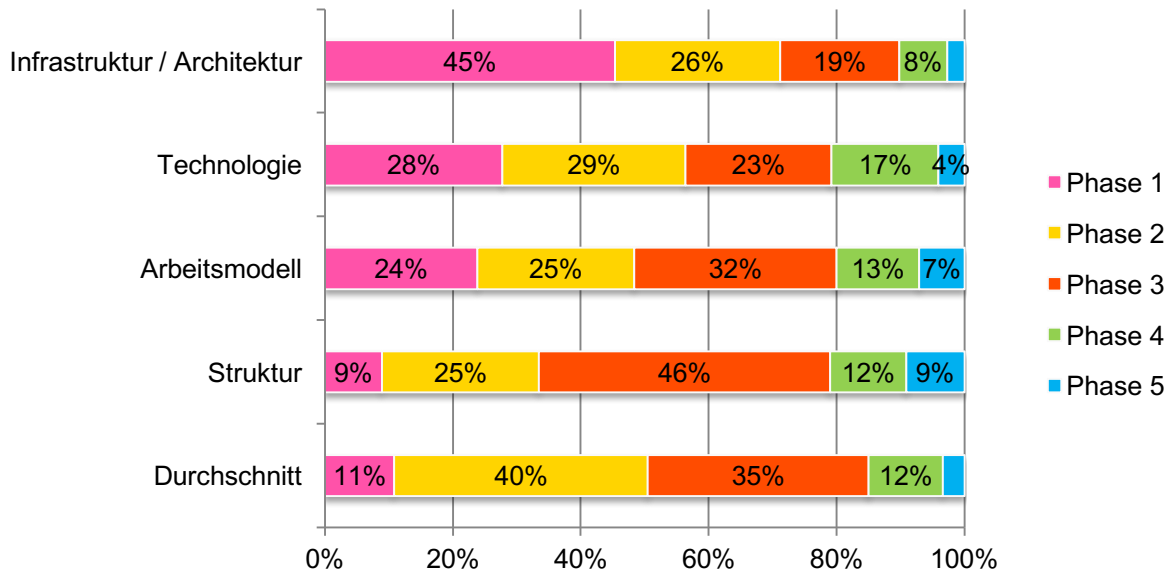


Abbildung 16: Verteilung der Unternehmen aus wissensintensiven Dienstleistungen auf die Phasen des FlexWork-Modells

| | Phase 1: ortsgebunden & stark hierarchisch | Phase 2: ausnahms- weise flexibel | Phase 3: uneinheitlich & im Umbruch | Phase 4: flexibel & projektbasiert | Phase 5: orts- unabhängig & vernetzt |
|--------------------------------|-----------------------------------------------------|-----------------------------------------|-------------------------------------------|------------------------------------------|-----------------------------------------------|
| WIDL 2014 | | | | | |
| WIDL 2016 | | | | | |
| Infrastruktur / Architektur | | 2.0 | | | |
| Technologie | | 2.3 | | | |
| Arbeitsmodell | | 2.4 | | | |
| Organisations- strukturen | | | 2.9 | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Abbildung 17: Mittelwerte der WIDL-Unternehmen auf den einzelnen Dimensionen 2014 und 2016

Öffentliche Verwaltung

Rund zwei Drittel der befragten Einheiten der öffentlichen Verwaltung befinden sich durchschnittlich in Phase 2 (vgl. Abbildung 18). Das grösste Entwicklungspotential scheint aber auch hier im Bereich der Büroraumgestaltung ("Infrastruktur / Architektur") zu bestehen, stufen sich doch fast zwei Drittel der Verwaltungseinheiten auf dieser Dimension als in Phase 1 ein. Aber auch bei den Dimensionen "Technologie" und "Arbeitsmodell" stufen sich noch eine beträchtliche Anzahl der Betriebe als in Phase 1 ein. Einzig die Dimension "Organisationsstruktur" scheint da etwas progressiver ausgeprägt zu sein. Wie in Abbildung 19 ersichtlich ist, sind die die Durchschnittswerte für "Infrastruktur / Architektur" und "Technologie" in den letzten zwei Jahren stabil geblieben.

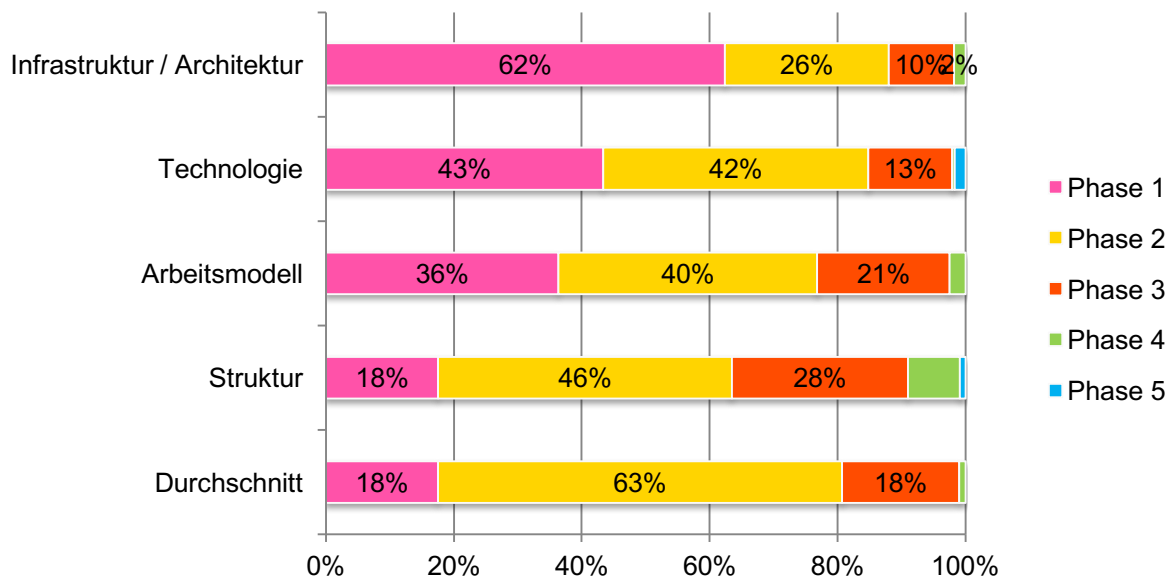


Abbildung 18: Verteilung der Unternehmen aus ÖV-Betrieben auf die Phasen des FlexWork-Modells

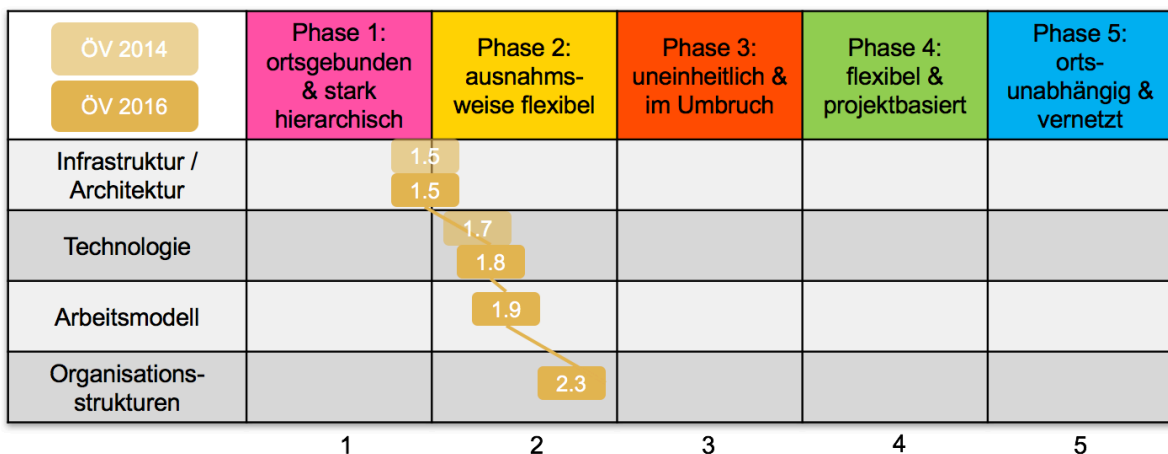


Abbildung 19: Mittelwerte der ÖV- Betriebe auf den einzelnen Dimensionen 2014 und 2016

100 grösste Unternehmen der Schweiz

Insgesamt wurden 35 der 100 grössten Schweizer Unternehmen befragt. 46% dieser Unternehmen befinden sich durchschnittlich in Phase 2 während sich die restlichen Unternehmen mindestens in Phase 3 befinden (vgl. Abbildung 20 und Abbildung 21). Ebenso wie bei den WIDL-Unternehmen und den Einheiten der öffentlichen Verwaltung ist insbesondere in der Dimension "Infrastruktur / Architektur" Potential zu erkennen.

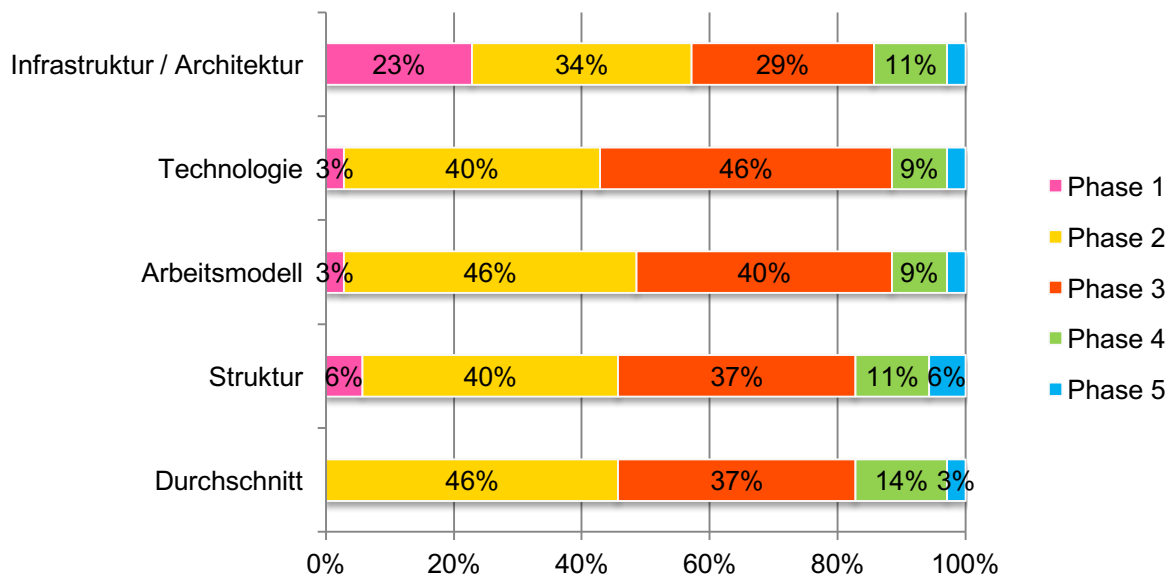


Abbildung 20: Verteilung der Top 100- Unternehmen auf die Phasen des FlexWork-Modells

| Top 100 | Phase 1: ortsgebunden & stark hierarchisch | Phase 2: ausnahms- weise flexibel | Phase 3: uneinheitlich & im Umbruch | Phase 4: flexibel & projektbasiert | Phase 5: orts- unabhängig & vernetzt |
|--------------------------------|-----------------------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------------------|------------------------------------------|-----------------------------------------------|
| Infrastruktur / Architektur | | | 2.4 | | |
| Technologie | | | 2.7 | | |
| Arbeitsmodell | | | 2.6 | | |
| Organisations- strukturen | | | 2.7 | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Abbildung 21: Mittelwerte der Top 100-Unternehmen auf den einzelnen Dimensionen 2016

Übergreifende Vergleiche

Werden die Mittelwerte von Abbildung 17, Abbildung 19 und Abbildung 21 einander gegenübergestellt wird ersichtlich, dass Unternehmen aus der Branchengruppen der "Wissensintensiven Dienstleistungen" im Schnitt höhere Werte aufweisen als die Betriebe der öffentlichen Verwaltung. Das Muster der Werte der beiden Unternehmensgruppen verläuft aber erstaunlich parallel, d.h. in beiden Gruppen sind die Organisationsstrukturen auf gutem Wege, während bei der Dimension "Infrastruktur / Architektur" noch mehr Entwicklungspotential besteht.

Bezüglich den grossen Unternehmen (Top 100) hätte man intuitiv annehmen können, dass sie fortgeschrittener sind als die anderen Gruppen. Gerade im Vergleich zur WIDL-Gruppe lässt sich dies jedoch nur teilweise bestätigen. Das könnte jedoch damit zusammenhängen, dass die Grösse des Unternehmens in der WIDL-Gruppe nicht kontrolliert wurde.

Fazit:

Unternehmen aus der Branchen-Gruppe der wissensorientierten Dienstleistungen sind bezüglich mobil-flexibler Arbeit fortgeschrittener als die Betriebe der öffentlichen Verwaltung. Die Top 100-Unternehmen unterscheiden sich nicht deutlich von der WIDL-Gruppe. In den letzten zwei Jahren hat sich das Niveau bez. den Dimensionen "Infrastruktur / Architektur" und "Technologie" nicht verändert. Wahrscheinlich sind zwei Jahre eine zu kurze Zeitspanne um Veränderungen in den Managementpraktiken und Arbeitsorganisationsformen von Unternehmen zu erwarten.

4.3 Vergleich von Unternehmen in Abhängigkeit der Grösse

Um die Annahme zu untersuchen, dass grössere Unternehmen moderner und fortgeschrittener sind bezüglich der Einführung von mobil-flexiblen Arbeitsweisen als kleinere Unternehmen, haben wir alle befragten Unternehmen und Verwaltungseinheiten in KMU und Grossunternehmen unterteilt, wobei als KMU alle Unternehmen definiert wurden mit weniger als 205 Mitarbeitenden und Grossunternehmen mit mindestens 250 Mitarbeitenden. In Abbildung 22 werden die Mittelwerte je Dimension angegeben. Die Annahme scheint sich tendenziell zu bewahrheiten: Grosse Unternehmen sind in den Dimensionen "Technologie" und "Arbeitsmodell" statistisch signifikant fortgeschrittener als die KMU. Bei den beiden Dimensionen "Infrastruktur / Architektur" und "Organisationsstrukturen" gibt es hingegen keinen (signifikanten) Unterschied.

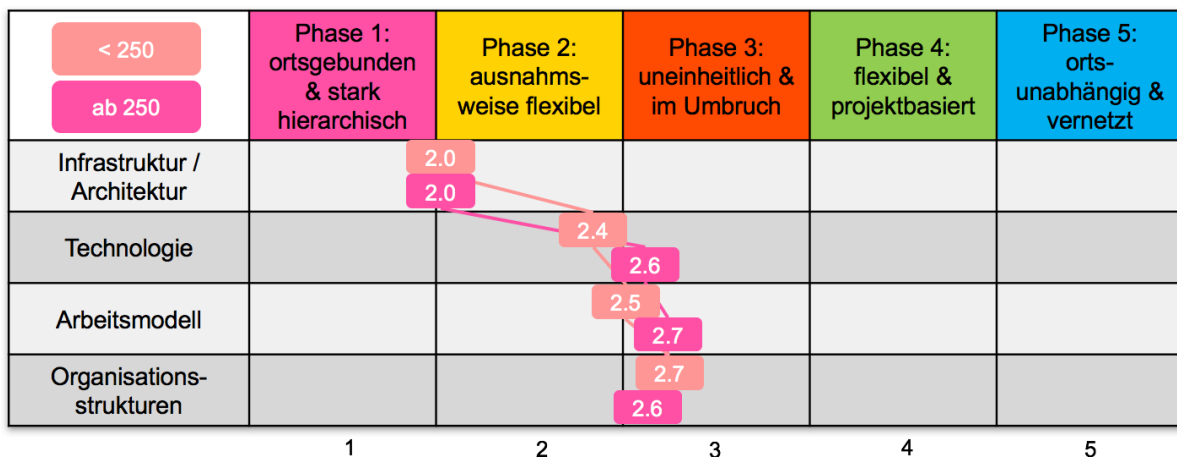


Abbildung 22: Mittelwerte aller Unternehmen in Abhängigkeit ihrer Grösse: KMU (<250 Mitarbeitende) vs. Grossunternehmen (mind. 250 Mitarbeitende)

Es scheint zwar intuitiv, dass grosse multinationale Konzerne sich schneller neue Managementpraktiken und Arbeitsformen zu eigen machen. Gleichzeitig stellt die Grösse aber auch eine Herausforderung dar. Als Gegenentwurf könnte man eine IT-Beratungs-Firma mit 20 Mitarbeitenden denken, die eine Anpassung der Arbeitsorganisation wahrscheinlich erheblich schneller bewältigen kann. Daher sind die mittleren Unterschiede zwischen Grossunternehmen und KMU wohl auch letztlich nicht so gross.

Fazit:

Grosse Unternehmen sind im Entwicklungsprozess bezüglich mobil-flexibler Arbeit tendenziell fortgeschrittener als kleinere Unternehmen.

4.4 Wunsch nach Weiterentwicklung

Die befragten Personen in den Unternehmen wurden nicht nur danach gefragt, in welcher Phase sie ihr Unternehmen momentan einschätzen, sondern auch wo sie sich wünschen würden, dass ihr Unternehmen in 1-3 Jahren steht. In Abbildung 23 werden die entsprechenden Anteile graphisch dargestellt. Auffallend ist insbesondere, dass mehr als die Hälfte der 35 untersuchten Top 100-Unternehmen sich wünschen in Phase 4 zu sein. Etwas zurückhaltender sind die Wünsche bei den WIDL-Unternehmen und noch zurückhaltender bei den Betrieben der öffentlichen Verwaltung.

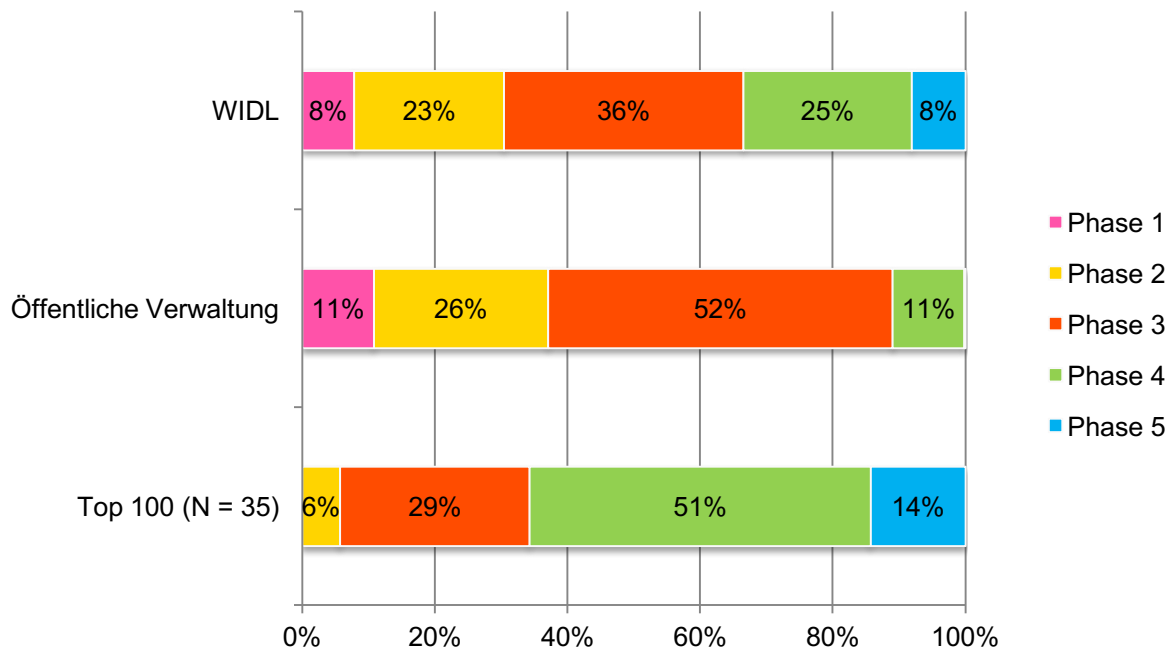


Abbildung 23: Wunsch nach Weiterentwicklung gemäss FlexWork Phasenmodell

Interessant ist dann jedoch die Frage, inwiefern sich diese "Wünsche" als ein Beibehalten des Bisherigen darstellt oder ob es Weiterentwicklung des Bisherigen gemeint ist. Dies wird in Abbildung 24 dargestellt. Da ist ersichtlich, dass bei den WIDL-Unternehmen rund 60% der Betriebe zufrieden sind mit der Phase, in der sie sich momentan befinden. Bei den Betrieben der öffentlichen Verwaltung scheint der Wunsch nach einem "Upgrade" grösser zu sein. Dies ist gerade im Unterschied zu den WIDL-Unternehmen nicht überraschend, hinken die Betriebe der öffentlichen Verwaltung in der Entwicklung ja auch etwas hinterher. Am stärksten ausgeprägt nach Weiterentwicklung ist jedoch der Wunsch bei den Top 100-Unternehmen: nur ein Viertel der Unternehmen möchte auf dem gleichen Niveau bleiben, rund die Hälfte möchte um eine Phase und rund ein Viertel um zwei Phasen aufsteigen.

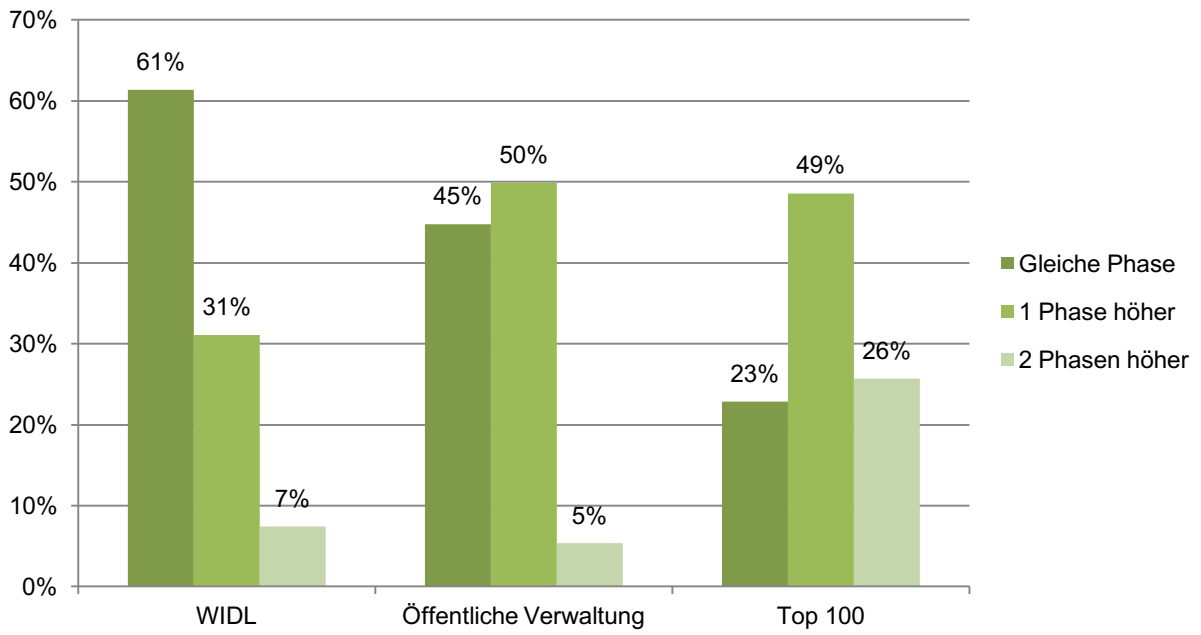


Abbildung 24: Unterschiede bezüglich des Wunsches nach Weiterentwicklung gemäss FlexWork Phasenmodell

LITERATURVERZEICHNIS

- Bundesamt für Statistik BFS (2016). *Teleheimarbeit in der Schweiz, 2001- 2015*. Verfügbar unter <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/news/publikationen.html?publicationID=7043> [01.09.2016].
- Deloitte (2016). *Der Arbeitsplatz der Zukunft: Wie digitale Technologie und Sharing Economy die Schweizer Arbeitswelt verändern*. Verfügbar unter <http://www2.deloitte.com/ch/de/pages/consumer-business/articles/workplace-of-the-future.html> [01.09.2016].
- Sotomo (2016). *Die vernetzte Schweiz: Wie sich Schweizer und Schweizerinnen vernetzen – Studienbericht zur grossen Umfrage*. Verfügbar unter <https://sotomo.ch/wp/vernetzte-schweiz/> [01.09.2016].
- Weichbrodt, J. (2014). *SwissFlexWork 2014: Repräsentative Befragung der Schweizer Erwerbstätigen zur Verbreitung von mobiler Arbeit und Home Office*. Forschungsbericht (16 S.). Olten: Hochschule für Angewandte Psychologie FHNW. Verfügbar unter <http://hdl.handle.net/11654/5008> [01.09.2016].
- Weichbrodt, J., Tanner, A., Josef, B., & Schulze, H. (2014). Die Entwicklung von Arbeitsflexibilität in Organisationen anhand des FlexWork Phasenmodells. *Wirtschaftspsychologie*, (2014-4), 11–23. Verfügbar unter <http://hdl.handle.net/11654/4991> [01.09.2016].