



Auf dem Weg zu Work Smart

Wo stehen Organisationen, die die Work Smart Charta unterzeichnet haben, in der Umsetzung von flexiblen Arbeitsformen?

Work Smart Initiative

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

August 2019





Die Mehrheit der Work Smart Supporter arbeitet flexibel

Fast 80 Prozent der Organisationen oder Organisationseinheiten befinden sich in Phase 3 oder 4 des [FlexWork-Phasenmodells](#). Gut die Hälfte der Work Smart Supporter arbeitet bereits sehr flexibel und projektbasiert.

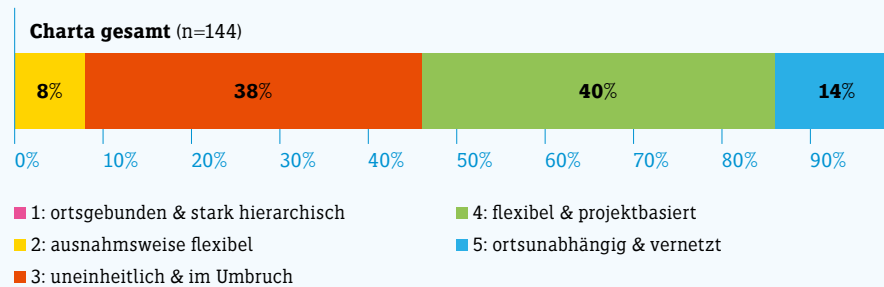


Abbildung 1: Verteilung der Phasen über die vier Dimensionen hinweg.

Die Dimension Organisationsstruktur stellt noch eine Herausforderung dar

Die Work Smart Supporter zeigen unterschiedliche Phasen in den Dimensionen auf. Die höchsten Einstufungen sind in den Dimensionen «Technologie» und «Arbeitsmodell» zu finden, wo sich rund 3 von 4 Organisationen mindestens in Phase 4 befinden. Die Dimension «Organisationsstruktur» ist jene, wo am wenigsten Organisationen in der Stufe 5 sind.

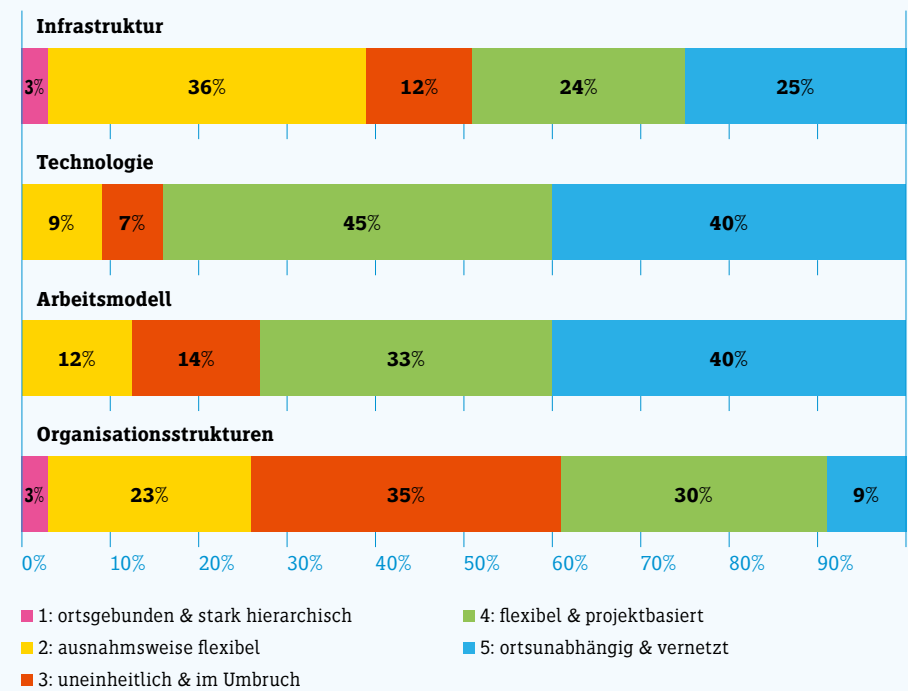


Abbildung 2: Verteilung der Phasen über die vier Dimensionen hinweg.



Work Smart Supporter bleiben flexibel

Der Vergleich der Umfrageergebnisse mit den Daten der FlexWork-Studien von 2014 und 2016, insbesondere auch mit den Stichproben aus der öffentlichen Verwaltung, zeigt: Die Work Smart Supporter sind in drei Dimensionen markant flexibler unterwegs. In der Dimension «Organisationsstruktur» sind die Unterschiede zu den anderen Organisationen aber gering. Die Work Smart Supporter sind in den Dimensionen «Infrastruktur» und «Organisationsstrukturen» im Mittel eher in Phase 3 einzuordnen, während sie in den Bereichen «Technologie» und «Arbeitsmodell» klar in Phase 4 sind. Besonders auffällig sind die sehr ähnlichen Werte zwischen den Supporter-Befragungen 2018 und 2019: Da scheint sich innerhalb eines Jahres nicht viel verändert zu haben.

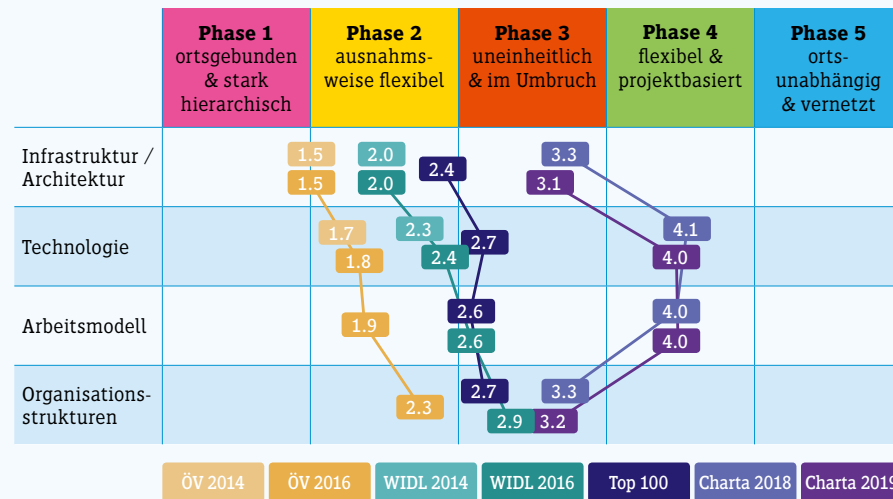


Abbildung 3: Einordnung der Work Smart Supporter in das FlexWork-Phasenmodell 2018 und 2019 inkl. der Benchmarks der öffentlichen Verwaltung (ÖV 2014 & 2016), wissensintensiven Dienstleistungen (WIDL 2014 & 2016) sowie Top 100 Unternehmen der Schweiz (2016).

Die Mehrheit möchte flexible Arbeitsformen in ihren Organisationen weiterentwickeln

Insgesamt haben rund 60 Prozent aller Organisationen in der Umfrage angegeben, dass sie flexible Arbeitsformen bei sich weiterentwickeln wollen. Dabei zeigen sich aber grosse Unterschiede in Abhängigkeit davon, in welcher Phase sich diese Organisationen befinden. Organisationen in den Phasen 2 und 3 sagen zu je 73 Prozent ja zu mehr Weiterentwicklung. In der Phase 4 sind es 53 Prozent und in der Phase 5 43 Prozent.

Mitarbeiterzufriedenheit ist wichtiger Treiber

Der Fokus auf die Mitarbeitenden scheint wichtig zu sein: 38 Prozent der befragten Organisationen geben an, dass ein Motiv im Bereich der Zufriedenheit der Mitarbeitenden liegt. In eine ähnliche Richtung geht auch das Motiv der Verbesserung der Work-Life-Balance, das 28 Prozent der Organisationen angeben. Als Arbeitgeberin auf dem Arbeitsmarkt attraktiv zu bleiben ist auch ein wichtiges Motiv, wie 32 Prozent aller Organisationen und Organisationseinheiten bestätigen. Weiter häufig genannt ist die Hoffnung, dadurch effizienter zu sein (28%) sowie agil und flexibel zu sein (26%). Weiter in der Reihe folgt das Ziel, den Mitarbeitenden mehr Selbstverantwortung zu geben (11%) und die Pendelzeiten effizienter nutzen zu können (8%).

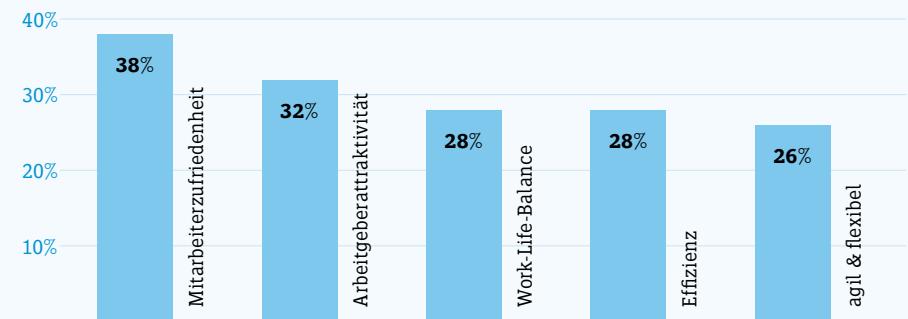


Abbildung 4: Anteile der fünf am häufigsten genannten Motive.



Der Trend zu Work Smart geht weiter

Fast 80 Prozent der befragten Organisationen und Organisationseinheiten befinden sich in den Phasen 3 oder 4. Dass der Trend zu dieser Entwicklung noch nicht am Ende ist, lässt sich aus den Antworten zur Frage nach den «Weiterentwicklungen» ablesen. 60 Prozent der Organisationen geben an, dass sie das Thema «Work Smart» weiterentwickeln wollen. Interessant ist die Feststellung, dass die Bereitschaft nach Weiterentwicklung abnimmt, je flexibler eine Organisation bereits arbeitet. Dies erscheint der Autorenschaft der Studie jedoch durchaus plausibel.

Abschliessend kann aus der Studie die Erkenntnis gezogen werden, dass die Organisationen als Motive für das smarte Arbeiten sowohl das Wohlbefinden der Mitarbeitenden (z. B. Zufriedenheit, Work-Life-Balance) wie auch den Erfolg der Organisation nennen (z. B. Arbeitgeberattraktivität, Effizienz). Beide Motive gehen Hand in Hand, und die Autorenschaft beurteilt es als passend, dass auch beide im Fokus einer Organisation liegen.

Methode und Vorgehen

Die Aussagen basieren auf einer repräsentativen Befragung (zweite Durchführung) von Vertreterinnen und Vertretern von Work Smart Supportern – also Organisationen, die die Work Smart Charta unterzeichnet haben. Von 273 zur Befragung eingeladenen Organisationen und Organisationseinheiten haben deren 146 Vertreterinnen und Vertreter den Online-Fragebogen im Juni 2019 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 Work Smart Initiative in Auftrag gegeben und von der Fachhochschule Nordwestschweiz durchgeführt.

Kontakt

Work Smart Initiative

www.work-smart-initiative.ch

info@work-smart-Initiative.ch