

FlexWork Survey 2020:**Befragung von Erwerbstätigen und Unternehmen
in der Schweiz zur Verbreitung mobil-flexibler Arbeit**

Hochschule für Angewandte Psychologie FHNW

Olten, November 2020

Dr. Johann Weichbrodt
Anja Bruggmann, M.Sc.
Amanda Folie, M.Sc.

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



Zitiervorschlag:

Weichbrodt, J., Bruggmann, A., & Folie, A. (2020). *FlexWork Survey 2020: Befragung von Erwerbstätigen und Unternehmen in der Schweiz zur Verbreitung mobil-flexibler Arbeit*. Olten: Hochschule für Angewandte Psychologie FHNW. <https://irf.fhnw.ch/handle/11654/31702>



© 2020 bei den Autor/innen. Dieses Werk ist lizenziert unter einer Creative Commons Namensnennung 4.0 International Lizenz.

Inhaltsverzeichnis

1	<i>Einleitung</i> -----	5
2	<i>Vorgehen und Methode</i> -----	5
2.1	Erwerbstätigenbefragung -----	5
2.2	Unternehmensbefragung -----	6
3	<i>Ergebnisse der Erwerbstätigenbefragung</i> -----	7
3.1	Wie hat sich die Verbreitung mobil-flexibler Arbeit seit 2014 entwickelt? -----	7
3.1.1	Arbeiten Frauen häufiger mobil-flexibel als Männer? -----	9
3.1.2	Wird in KMU häufiger mobil-flexibel gearbeitet als in Grossunternehmen? -----	9
3.1.3	In welcher Altersgruppe wird am häufigsten mobil-flexibel gearbeitet?-----	10
3.1.4	In welcher Erwerbsgruppe wird am häufigsten mobil-flexibel gearbeitet? -----	10
3.1.5	In welcher Region wird am häufigsten mobil-flexibel gearbeitet? -----	10
3.2	Sind Schweizer Erwerbstätige zufriedener mit dem Ausmass? -----	13
3.2.1	Wünschen sich Frauen mehr mobil-flexible Arbeit als Männer?-----	13
3.2.2	Unterscheiden sich KMU und Grossunternehmen bei der Zufriedenheit? -----	13
3.3	Aus welchen Gründen wird mobil-flexibel gearbeitet? -----	14
3.4	Welche Hindernisse werden genannt? -----	15
3.4.1	Erleben Erwerbstätige in Grossunternehmen, welche gerne mehr/öfter mobil-flexibel arbeiten würden, andere Hindernisse als jene in KMU? -----	16
3.5	Welche Probleme erleben mobil-flexibel arbeitende Erwerbstätige? -----	18
3.6	Wie wichtig ist die Möglichkeit, mobil-flexibel arbeiten zu können bei der Wahl des Arbeitgebers heute im Vergleich zu 2016? -----	19
3.7	Fühlen sich Erwerbstätige überwacht im Homeoffice? -----	21
4	<i>Auswirkungen von Covid-19 und dem pandemiebedingten Homeoffice</i> -----	21
4.1	Welchen Einfluss hatte die «Lockdown-Situation» auf die Verbreitung mobil-flexibler Arbeit? -----	21

4.2	Welchen Einfluss hat die «Lockdown-Situation» auf die Einstellung der Arbeitgeber zu mobil-flexiblem Arbeiten? -----	24
5	Ergebnisse der Unternehmens-Befragung -----	26
5.1	Das FlexWork Phasenmodell 2.0 -----	26
5.1.1	Infrastruktur/Architektur-----	26
5.1.2	Technologie -----	26
5.1.3	Arbeitsmodell-----	26
5.1.4	Organisationsstrukturen -----	26
5.2	Wie wurden die Unternehmen befragt? -----	27
5.2.1	Sind die Daten von 2020 mit den Daten von 2016 vergleichbar?-----	27
5.3	Wie stufen sich Unternehmen in das FlexWork-Phasenmodell ein? -----	30
5.3.1	Wissensintensive Dienstleistung (WIDL)-----	30
5.3.2	Öffentliche Verwaltung-----	32
5.3.3	100 grösste Unternehmen der Schweiz -----	34
5.3.4	Sind die Veränderungen statistisch signifikant?-----	36
5.3.5	Wie unterscheiden sich die verschiedenen Unternehmensgruppen untereinander?-----	36
5.4	Wie unterscheiden sich Klein- und Grossunternehmen? -----	37
5.5	Was sind die Motive für mobil-flexible Arbeit? -----	38
5.6	Inwiefern besteht der Wunsch nach Weiterentwicklung? -----	39
5.7	Welche Hindernisse nehmen Unternehmen wahr? -----	39
5.8	Welchen Einfluss hatte die Covid-19-Pandemie während der Befragung? -----	40
5.8.1	Unterscheiden sich die Antworten zu Beginn der Pandemie vom späteren Verlauf? -----	42
6	Literatur -----	43

Zusammenfassung

Bereits zum dritten Mal nach 2014 und 2016 untersuchten wir in der Forschungsgruppe «Gestaltung flexibler Arbeit» mit zwei verschiedenen Datenerhebungen, wie weit mobil-flexibles Arbeiten in der Schweiz verbreitet ist: Zum einen mittels einer repräsentativen Stichprobe von 2'000 erwerbstätigen Menschen (Durchführung August 2020); zum anderen beantworteten 439 Unternehmen und Verwaltungen einen Fragebogen zur Einschätzung von organisationalen Strukturen für mobil-flexibles Arbeiten (basierend auf dem FlexWork Phasenmodell 2.0; Durchführung März bis Mai 2020). Beide Erhebungen standen unter dem Einfluss der andauernden Covid-19-Pandemie – solide Schlussfolgerungen zu deren Einfluss auf das mobil-flexible Arbeiten in der Schweiz sind dennoch gut möglich.

Im August 2020 arbeiten 48% der Erwerbstätigen in der Schweiz mobil-flexibel, dies entspricht rund 2.4 Millionen Personen. Das Potenzial für mobiles Arbeiten ist deutlich grösser geworden (weniger Menschen geben an, dass sie von ihrer Arbeitsaufgabe her nicht mobil arbeiten können). Männer arbeiten mehr mobil-flexibel als Frauen und ältere Erwerbstätige mehr als jüngere. Erwerbstätige in KMU arbeiten seltener mobil-flexibel als jene in Grossunternehmen. Bezüglich Regionen lässt sich kein eindeutiges Bild ableiten, in der Agglomeration und der Stadt wird aber etwas mehr mobil-flexibel gearbeitet.

Die Mehrheit der Erwerbstätigen ist zufrieden mit dem Ausmass mobil-flexibler Arbeit. Vergleicht man die unterschiedlichen Antwortkategorien von «nicht wichtig» bis «absolut wichtig» fällt auf, dass bei der Jobsuche die Möglichkeit mobil-flexibel arbeiten zu können wichtiger geworden ist als im Jahr 2016 – auch wenn der Unterschied nur gering ist. Überwachung im Homeoffice spielt eine geringere Rolle, als die öffentliche Diskussion hierzu vermuten lässt.

Mobil-flexibles Arbeiten hatte bereits vor der Pandemie zugenommen, bekam aber durch das empfohlene Homeoffice während dem «Lockdown» einen deutlichen Schub. Die Frage, ob dies zu einem «regelrechten Kulturwandel» und einer «deutlich positiveren Einstellung» in ihrem Unternehmen geführt hat, beantworteten 49% mindestens teilweise mit ja. Gleichzeitig sagten aber 39% aus, dass sich die «skeptische Einstellung» in ihrem Unternehmen nicht geändert hat und man «möglichst wieder präsenzbasiert arbeiten will». Die Covid-19-bedingten Veränderungen scheinen also längst nicht überall nachhaltig zu sein.

In der Unternehmensbefragung zeigten sich zum Stand der Durchführung im Frühling 2020 erst wenige Veränderungen gegenüber 2016. Nach wie vor ist in den grössten Schweizer Unternehmen (Top100) mobil-flexibles Arbeiten deutlich weiter etabliert als in den beiden übrigen untersuchten Stichproben. Bei den Unternehmen aus der Branchengruppe der wissensintensiven Dienstleistungen (Informationstechnologie, Finanzen, Beratungen u.a.) zeigt sich ein Zuwachs vor allem in der technologischen Ausstattung. Im Mittel ist diese Branchengruppe nun knapp in der Phase 3 unseres Phasenmodells angekommen. Die Phase 1, in der mobiles Arbeiten nicht ermöglicht wird, kommt praktisch nicht mehr vor. Bei den öffentlichen Verwaltungen ist Phase 1 ebenfalls gegenüber 2016 seltener vertreten und es gab auch deutliche Fortschritte im Bereich Technologie. Die Verwaltungen sind im Mittel aber immer noch eher in Phase 2 einzuordnen als in Phase 3.

1 Einleitung

In der heutigen Zeit nimmt mobil-flexibles Arbeiten immer mehr an Bedeutung zu. Während viele Unternehmen und Beschäftigte mobil-flexible Arbeit bereits umsetzen, sind weitere Unternehmen an einer Weiterentwicklung in Richtung mobil-flexible Arbeit interessiert. Mit der seit Ende Februar 2020 ausgebrochenen Covid-19-Pandemie und der damit verbundenen Empfehlung des Bundes hinsichtlich Homeoffice rückte die Thematik noch weiter in den Mittelpunkt.

Die Hochschule für Angewandte Psychologie der Fachhochschule Nordwestschweiz erhob bereits 2014 und 2016 im Auftrag der Work Smart Initiative Daten zur Verbreitung mobil-flexibler Arbeit in der Schweiz (Weichbrodt, 2014; Weichbrodt, Berset & Schläppi, 2016). Bereits im Winter 2019/2020 plante die Forschungsgruppe «Gestaltung flexibler Arbeit» eine neue, vergleichbare Erhebung für 2020. Die Covid-19-Pandemie führte dann zu leichten Anpassungen im Zeitplan, bot ansonsten aber eine spannende Gelegenheit, die Auswirkungen des pandemiebedingten Homeoffice zu erfassen. In allen drei Erhebungsjahren wurden Unternehmen und Verwaltungen in der Schweiz mittels des FlexWork Phasenmodells befragt – ein Reifegradmodell für die Einschätzung der Etablierung mobil-flexibler Arbeit in Organisationen (Weichbrodt, Tanner, Josef & Schulze, 2014). Zudem befragte die Forschungsgruppe jeweils eine repräsentative Stichprobe der Schweizer Erwerbstätigen zu deren Praxis des mobil-flexiblen Arbeitens, sowie ihren Bedürfnissen und persönlichen Erfahrungen.

Wie sehen nun der aktuelle Stand der Verbreitung mobil-flexibler Arbeit und die Bedürfnisse und Erfahrungen der Erwerbstätigen heute aus? Setzen Unternehmen mobil-flexible Arbeit häufiger ein als im Jahr 2016? Haben sich die Bedürfnisse der Erwerbstätigen seit 2016 verändert? Inwiefern hatten die unterschiedlichen Phasen der Pandemie einen Einfluss auf die mobil-flexible Arbeit in der Schweiz? Diese und viele weitere Fragen können wir in diesem Bericht anhand der «FlexWork Survey 2020» beantworten.

2 Vorgehen und Methode

Wie bereits zuvor untersuchten wir sowohl Erwerbstätige und die Unternehmen mittels zwei unterschiedlicher Befragungen. Bei der Unternehmensbefragung wurde die Methode zur Einstufung der Unternehmen erneuert, um präzisere Einschätzungen zu erhalten. Die Unternehmensbefragung startete am 09. März 2020 – kurz vor Beginn des «Lockdowns» in der Schweiz – und dauerte bis 18. Mai 2020.

Die Erwerbstätigenbefragung fand in den letzten beiden Wochen des August 2020 statt. Zu dieser Zeit gab es keine pandemiebedingte Homeoffice-Empfehlung oder gar -Vorgabe des Bundes und die Situation rund um das Coronavirus hat sich über den Sommer etwas beruhigt hatte.

2.1 Erwerbstätigenbefragung

An der Erwerbstätigenbefragung nahmen insgesamt 2'000 Personen teil. Die Befragung organisierte das Marktforschungsunternehmen Intervista mittels Rekrutierung passender Personen aus ihrem Panel. Die Daten erhob die Forschungsgruppe mittels eines Online-Fragebogens. Um die Population der Erwerbstätigen in der Schweiz so gut wie möglich repräsentativ abbilden zu können, quotierten wir die Stichprobe nach diversen Kriterien. Die Quoten wurden den Ergebnissen der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) vom ersten Quartal 2020 des Bundesamtes für Statistik nachempfunden. Die Quotierungskriterien waren: Geschlecht, Altersgruppen (5 Gruppen), Erwerbsgruppe (Arbeitnehmende, Selbständige,

Lehrlinge), Sprachen (Deutsch, Französisch) und Bildungsabschluss (mit oder ohne Tertiär-Abschluss). Die erfassten 2'000 Personen entsprachen den vorgegebenen Quoten so gut, dass anschliessend keine Gewichtung vorgenommen werden musste. Unsere Stichprobe entspricht also in vielen, aber nicht allen Punkten der tatsächlichen Erwerbsbevölkerung der Schweiz. So könnte beispielsweise der Umstand, dass wir die Stichprobe nicht nach Branchenzugehörigkeit quotierten oder gewichteten, zu Verzerrungen führen. Vergleiche unserer früheren Befragungen mit entsprechenden Ergebnissen des Bundesamtes für Statistik – welches höchste Ansprüche an die Datenqualität hat – zeigten aber, dass wir mit unserem Vorgehen die Zahl der mobil-flexibel arbeitenden Menschen nicht deutlich höher oder tiefer einschätzen (Weichbrodt, Berset & Schläppi, 2016).

2.2 Unternehmensbefragung

Für die zweite Erhebung befragte die Forschungsgruppe nicht Erwerbstätige, sondern Unternehmen – genauer gesagt: eine Person in Vertretung für eine Organisation. 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 zweistufige Rekrutierung und die Datenerhebung führte das Marktforschungsinstitut LINK durch.

Die Stichprobe für die Unternehmensbefragung bestand aus drei verschiedenen Unternehmensgruppen: Erstens Unternehmen in der Branchengruppe «wissensintensive Dienstleistungen» (WIDL, v.a. IT und Telekommunikation, Banken/Versicherungen, Beratungsdienstleistungen), zweitens Einheiten der öffentlichen Verwaltung (ÖV) und drittens die Gruppe der 100 grössten Unternehmen der Schweiz (basierend auf der Anzahl Mitarbeitende). Die Stichprobe wurden auf diese Weise definiert, weil anzunehmen ist, dass in diesen Unternehmensgruppen viel Potenzial für mobil-flexibles Arbeiten besteht (anders beispielsweise als in der industriellen Produktion oder der Gastronomie). Eingeschlossen wurden Unternehmen aus der Deutsch- und Westschweiz mit mindestens einer/einem Angestellten. Es wurden total 439 Unternehmen befragt: 318 aus der WIDL-Gruppe, 111 aus der ÖV-Gruppe, sowie 10 der 100 grössten Unternehmen.

Um für die Schweiz repräsentative Resultate zu erhalten, quotierten wir die Stichprobe nach diversen Kriterien. Die Quoten entnahmen wir den Ergebnissen der Statistik der Unternehmensgruppen (STAGRE) des Bundesamtes für Statistik. Die Stichprobe quotierten wir nach Unternehmensgrösse (4 Kategorien) und Branchengruppe (WIDL oder ÖV). Da die Teilnahmen nicht genau der Quotierung entsprachen, berechnete die Forschungsgruppe eine Gewichtung. Bei den Auswertungen wurden die Teilnahmen gewichtet, sodass die Resultate für die Unternehmen der WIDL und ÖV-Gruppe in der Schweiz repräsentativ sind.

Eine Hürde bei der Rekrutierung von Teilnehmenden für die Unternehmensbefragung stellte die während des Befragungszeitraums rasant anwachsende Covid-19-Pandemie dar. Viele Unternehmen zeigten im Frühjahr 2020 verständlicherweise keine Bereitschaft zur Teilnahme an Umfragen. So kontaktierte die Forschungsgruppe von den Top-100-Unternehmen zwar alle 100 Unternehmen, es konnten jedoch lediglich 10 davon für die Befragung gewonnen werden. Nach nochmaligem schriftlichen Nachfassen gelang es schlussendlich, die genannten insgesamt 439 Unternehmen zu gewinnen.

3 Ergebnisse der Erwerbstätigenbefragung

3.1 Wie hat sich die Verbreitung mobil-flexibler Arbeit seit 2014 entwickelt?

Mobil-flexibles Arbeit wurde definiert als Arbeit «unabhängig von einem festen, üblichen Arbeitsort (also z.B. unterwegs, beim Kunden, zu Hause im Homeoffice) mittels mobiler Arbeitsgeräte (z.B. Laptop, Smartphone, Tablet etc.) mit mobilem Internetanschluss zu flexiblen Zeiten».

Seit 2014 zeichnet sich eine steigende Tendenz zu mehr mobil-flexibler Arbeit ab. Der Anteil jener Erwerbstätigen, die angeben haben, mindestens «selten» mobil-flexibel zu arbeiten ist seit 2014 um 14 Prozentpunkte gestiegen. *Abbildung 1* veranschaulicht die Verbreitung mobil-flexibler Arbeit Schweizer Erwerbstätiger seit der ersten Befragung im Jahr 2014, über die zweite Befragung im Jahr 2016 bis zur aktuellen Befragung im August 2020. Zum Zeitpunkt der ersten Messung gaben 34% der Erwerbstätigen in der Schweiz an, mobil-flexibel zu arbeiten, 2016 38% und in der aktuellen Umfrage im August 2020 sind es schon 48% – also knapp die Hälfte aller Erwerbstätigen. Laut dem Bundesamt für Statistik (bfs) beträgt die Zahl arbeitender Erwerbstätiger in der Schweiz im zweiten Quartal von 2020 rund 5 Mio. Daraus lässt sich ableiten, dass rund 2.4 Mio. Erwerbstätige mobil-flexibel arbeiten.

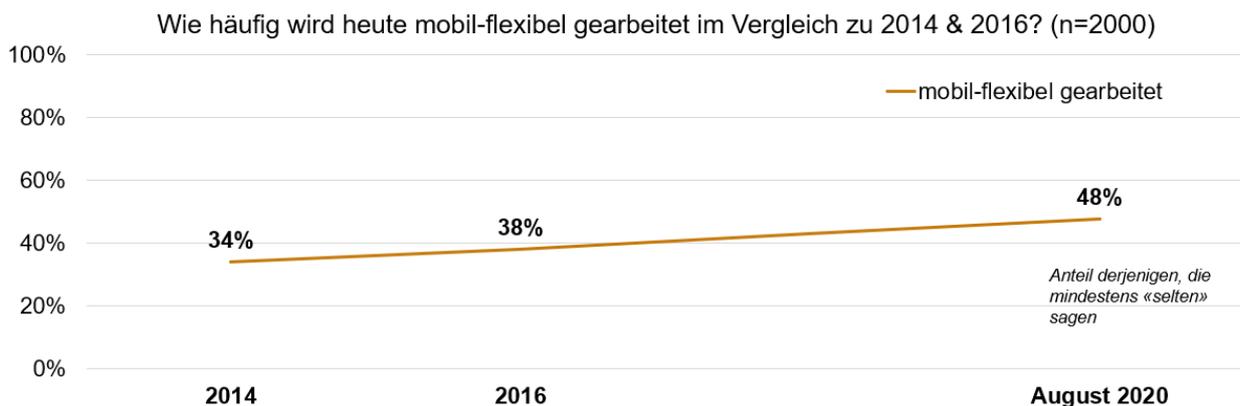


Abbildung 1 Verbreitung mobil-flexibler Arbeit in der Schweiz seit 2014

Tabelle 1 stellt die verschiedenen Antwortmöglichkeiten zur Frage «Wie häufig praktizieren Sie mobiles Arbeiten?» dar. Da viele Erwerbstätige aufgrund von Covid-19 und dem vom Bundesrat empfohlenen Homeoffice fast nur noch zuhause arbeiteten, fügte die Forschungsgruppe in der aktuellen Befragung (2020) die Antwortmöglichkeit «fast ausschliesslich» hinzu. Damit man die Daten jedoch mit jenen aus 2014 und 2016 vergleichen kann, fassten wir die Antwortkategorien «sehr häufig» und «fast ausschliesslich» zusammen.

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
Ist möglich und ich praktiziere es fast ausschliesslich (Arbeit am Standort des Arbeitgebers ist die Ausnahme)	fast ausschliesslich

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

Abbildung 2 ermöglicht, unter Betrachtung der in Tabelle 1 beschriebenen Antwortmöglichkeiten, ein detaillierteres Bild über die Verteilung mobiler Arbeit in der Schweiz und vergleicht diese mit dem Jahr 2016. Bei den 48% mobil-flexibel arbeitenden Erwerbstätigen geben 23% an, «sehr häufig/fast ausschliesslich» mobil-flexibel zu arbeiten. 15% arbeiten «des Öfteren» – also mehrmals pro Monat – und 10% arbeiten «selten» – also einmal pro Monat oder seltener – mobil-flexibel. Besonders hervorzuheben ist hier die Zunahme von 13 Prozentpunkten in der Gruppe «sehr häufig/fast ausschliesslich» seit 2016. Wie man unschwer vermuten kann, hängt dies mit Covid-19 und dem (vom Bundesrat empfohlenen) pandemiebedingten Homeoffice zusammen. Während des Lockdowns arbeiteten viele Erwerbstätige fast ausschliesslich von zu Hause aus. Welche Auswirkungen Covid-19 auf mobil-flexibles Arbeiten hat, wird ausführlicher in Kapitel 4 vorgestellt.

Insgesamt 52% Erwerbstätige arbeiten nicht mobil-flexibel (ca. 2.6 Mio.). Das sind 10 Prozentpunkte weniger als 2016. Den grössten Unterschied von minus 8 Prozentpunkten findet man in der Gruppe «nicht möglich». Wie in Tabelle 1 ersichtlich geht es hierbei um Arbeitsaufgaben, welche mobil-flexibles Arbeiten nicht ermöglichen. Von 2016 bis 2020 hat also das Potenzial der mobilen Arbeit (wie viele Erwerbstätige können überhaupt von ihrer Aufgabe her mobil arbeiten) deutlich zugenommen.

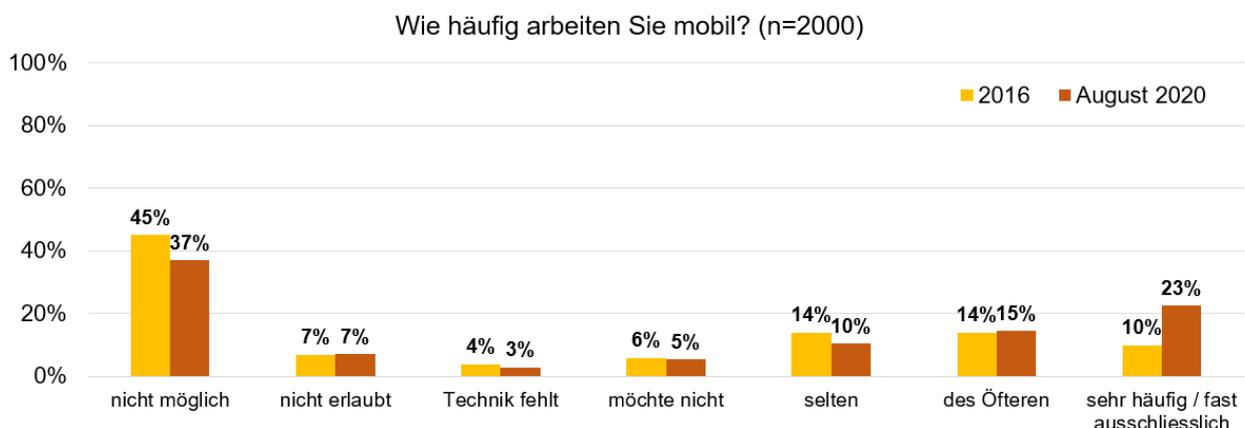


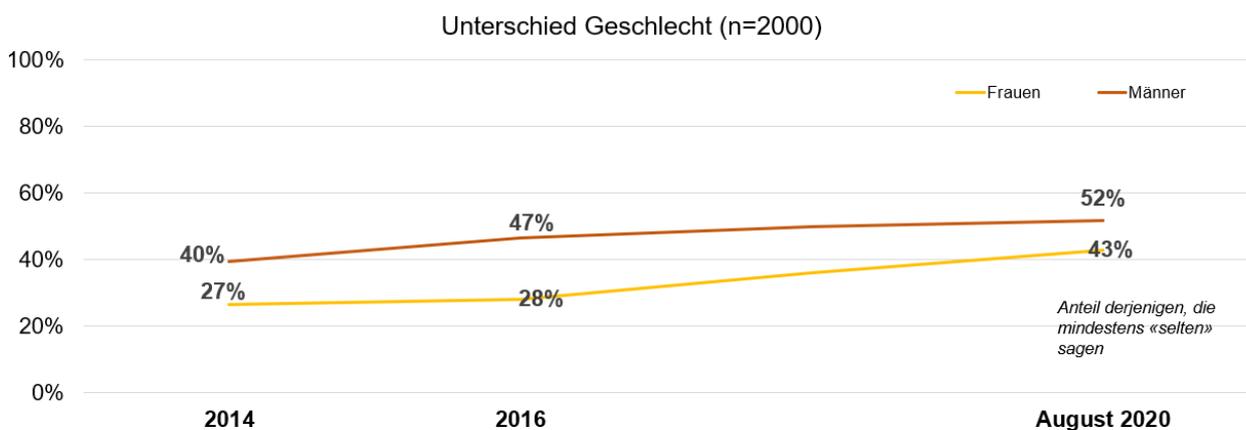
Abbildung 2 Detaillierte Beschreibung Verteilung mobil-flexibler Arbeit in der Schweiz

2016 wie auch 2020 ist es 7% – das entspricht etwa 350'000 Erwerbstätigen – in der Schweiz «nicht erlaubt», mobil-flexibel zu arbeiten, obwohl es von der Aufgabe her möglich wäre. Zudem fehlt es bei 4% der Erwerbstätigen noch immer an der notwendigen Technik, um mobil-flexibel arbeiten zu können.

Anhand der *Tabelle 2* gelingt ein Einblick in die Verteilung von mobiler Arbeit nach Geschlecht, Unternehmensgrösse, Altersgruppen und Erwerbsgruppen, den wir in den nächsten Abschnitten ausführen. Die grau schattierten Zellen unterscheiden sich signifikant von den anderen Zellen innerhalb der gleichen Kategorie mobil-flexiblen Arbeitens und stellen somit eine auffällige Abweichung dar.

3.1.1 Arbeiten Frauen häufiger mobil-flexibel als Männer?

Betrachtet man die aktuellen Entwicklungen in der «neuen» Arbeitswelt ist diese Frage von grossem Interesse. In *Tabelle 2* mit den obersten Zeilen beginnend wird deutlich, dass Männer öfter mobil-flexibel arbeiten als Frauen. Dies sieht man anhand der Kategorien «selten», «des Öfteren» und «sehr häufig/fast ausschliesslich», bei welchen der Prozentsatz der Männer jeweils höher ausfällt. Der Anteil Frauen, bei denen mobil-flexibles Arbeiten «nicht möglich» ist, fällt mit 40.7% höher aus als bei den Männern. Betrachtet man die Entwicklung seit 2014 fällt noch etwas anderes auf. Wie *Abbildung 3* zeigt, arbeiten seit 2014 mehr Männer mobil-flexibel. Vergleicht man das Jahr 2020 mit 2016 wird deutlich, dass der Anteil Frauen, die mobil-flexibel Arbeiten, deutlich mehr (steilere Kurve) zugenommen hat. Der Geschlechtsunterschied ist also geringer



geworden.

Abbildung 3 Geschlechtsspezifische Unterschiede

3.1.2 Wird in KMU häufiger mobil-flexibel gearbeitet als in Grossunternehmen?

Hat ein Unternehmen weniger als 250 Mitarbeitende, ist es ein KMU – arbeiten im Unternehmen hingegen über 250 Mitarbeitende wird es als Grossunternehmen bezeichnet. Schweizer Erwerbstätige in KMU arbeiten weniger mobil-flexibel (44% «selten» bis «sehr häufig/fast ausschliesslich»), als Erwerbstätige in Grossunternehmen (52%). In KMU ist aufgrund der Arbeitsaufgabe mobil-flexible Arbeit zu 40.8% «nicht möglich», während dies in Grossunternehmen nur bei 32.2% der Fall ist. Eine mögliche Erklärung dafür könnte sein, dass viele KMU in den Branchen Landwirtschaft, Industrie oder Dienstleistungen tätig sind. Hierbei ist ortsunabhängiges Arbeiten (z.B. Handwerk) oft nicht umsetzbar. «Nicht erlaubt» ist mobil-flexible Arbeit bei Grossunternehmen in 8.7% der Fälle und in KMU bei 5.9%. Die Technik für mobil-

flexible Arbeit fehlt in KMU zu 3.8% und in Grossunternehmen bei 1.7% der Fälle. 5.7% der Erwerbstätigen in KMU möchten nicht mobil flexibel arbeiten – 0.7 Prozentpunkte mehr als in Grossunternehmen.

3.1.3 In welcher Altersgruppe wird am häufigsten mobil-flexibel gearbeitet?

In *Tabelle 2* sind die Erwerbstätigen in fünf Altersgruppen unterteilt. Insbesondere die Gruppe der 15-24-Jährigen in der Kategorie «nicht möglich» sticht hervor. Dieses Ergebnis stimmt mit dem Ergebnis bezüglich der Erwerbsgruppe «Lehrlinge» überein (s. *Kapitel 3.1.4*). Eine mögliche Erklärung könnte sein, dass junge Erwerbstätige in der Ausbildung sind und eine engere und ortsgebundene Begleitung benötigen.

Fasst man die Erwerbstätigen unter und über 40 Jahre zusammen, ergibt sich folgendes Bild: 36% der Erwerbstätigen unter 40 Jahren und 54% der Erwerbstätigen über 40 Jahren arbeiten mobil-flexibel. Man kann also sagen, dass «ältere» Erwerbstätige häufiger mobil-flexibel arbeiten als «jüngere». Dies könnte mit der Erfahrung von Erwerbstätigen zusammenhängen, die schon länger im Berufsleben sind und/oder mehr Verantwortung übernehmen und bessere Qualifikationen vorweisen.

3.1.4 In welcher Erwerbsgruppe wird am häufigsten mobil-flexibel gearbeitet?

Vergleicht man die unterschiedlichen Erwerbsgruppen fällt auf, dass Selbstständige am häufigsten mobil-flexibel arbeiten (61%) («selten» bis «sehr häufig/fast ausschliesslich»). 48% der Arbeitnehmende und 23% der Lehrlinge arbeiten mobil-flexibel. Aufgrund der Arbeitsaufgabe ist es 67% der Lehrlinge «nicht möglich», mobil-flexibel zu arbeiten. Wie bereits in *Kapitel 3.1.3* erwähnt, könnte dies unter anderem damit zusammenhängen, dass Lehrlinge während ihrer Ausbildung eine stärkere Unterstützung benötigen. Zudem gibt es viele handwerkliche Lehrberufe, bei welchen mobil-flexibles Arbeiten nicht möglich ist. Lehrlinge geben mit 10.1% am häufigsten an, dass sie nicht mobil-flexibel arbeiten möchten. Bei den Selbstständigen sind es 6.0% und bei den Arbeitnehmenden 4.9%, die nicht mobil-flexibel arbeiten möchten.

3.1.5 In welcher Region wird am häufigsten mobil-flexibel gearbeitet?

Anhand der *Tabelle 2* sieht man, dass es keine grossen regionalen Unterschiede in Bezug auf mobil-flexibles Arbeiten gibt. Am häufigsten mobil-flexibel gearbeitet wird mit 52.3% («selten» bis «sehr häufig/fast ausschliesslich») im östlichen Mittelland. In der Westschweiz wird mit 45.2% am seltensten mobil-flexibel gearbeitet. Zudem ist dort mobil-flexibles Arbeiten mit knapp 10% am häufigsten «nicht erlaubt». Die Technik fehlt mit 5.1% am häufigsten in den Alpen und Voralpen.

Der Unterschied zwischen Stadt und Land ist ebenfalls zum grössten Teil vernachlässigbar. Nicht überraschend arbeiten städtische Erwerbstätige mit 52.4% («selten» bis «sehr häufig/fast ausschliesslich») am häufigsten mobil-flexibel und auf dem Land wird am seltensten mobil-flexibel gearbeitet (40.9%). Mit 43% ist auf dem Land die Kategorie «nicht möglich» am häufigsten vertreten. Erwerbstätige auf dem Land führen oft Berufe aus (z.B. Landwirt, Handwerker etc.) welche mobil-flexibles Arbeiten nicht ermöglichen.

	nicht möglich	nicht erlaubt	Technik fehlt	möchte nicht	selten	des Öfteren	sehr häufig/ fast ausschliesslich
Geschlecht							
Frauen	40.7%	7.3%	3.5%	5.7%	9.1%	13.0%	20.7%
Männer	33.8%	6.9%	2.3%	5.1%	11.4%	16.0%	24.4%
Unternehmensgrösse							
KMU (1-249 MA)	40.8%	5.9%	3.8%	5.7%	9.9%	14.3%	19.7%
Grossunternehmen (>249)	32.2%	8.7%	1.7%	5.0%	11.0%	15.0%	26.4%
Altersgruppen							
15- 24 Jahre	47.4%	11.6%	4.3%	11.2%	10.3%	3.0%	12.1%
25-39 Jahre	35.0%	9.1%	3.9%	5.4%	9.6%	15.7%	21.3%
40-54 Jahre	34.9%	6.3%	2.5%*	4.2%	10.8%	16.2%	25.2%
55-64 Jahre	38.0%	3.6%	1.1%	3.9%	11.0%	16.8%	25.6%
65+ Jahre	35.7%	0.0%	2.9%	5.7%	10.0%	15.7%	30.0%
Erwerbsgruppen							
Arbeitnehmende	36.9%	7.6%	2.9%	4.9%	10.9%	14.9%	21.9%
Selbstständige	30.2%	0.0%	2.8%	6.0%	7.9%	19.0%	34.2%
Lehrlinge	50.0%	14.2%	2.7%	10.1%	8.1%	3.4%	11.5%
Regionen							
Westschweiz	38.7%	9.2%	2.2%	4.8%	10.6%	14.2%	20.4%
Alpen & Voralpen	37.1%	4.9%	5.1%	5.9%	11.0%	16.3%	19.8%
Mittelland West	39.8%	6.2%	2.7%	6.2%	10.9%	14.0%	20.4%
Mittelland Ost	33.1%	7.5%	2.2%	5.0%	9.4%	14.4%	28.5%
Urbanität							
Stadt	34.0%	5.8%	2.8%	5.1%	12.8%	16.1%	23.5%
Agglomeration	36.9%	8.9%	3.2%	5.4%	8.7%	12.4%	24.5%
Land	43.0%	7.4%	2.8%	6.0%	7.7%	14.5%	18.7%

Tabelle 2 Verbreitung mobil-flexibler Arbeit - demographische und geographische Unterschiede, Stand August 2020

*Die grau hinterlegten Zellen zeigen einen signifikanten Unterschied, von dem für diese Zelle erwarteten Werte an und damit eine auffällige Abweichung (Chi-Quadrat-Test).



Wenn Sie noch mehr erfahren möchten:

Wie lange arbeiten Schweizer Erwerbstätige schon mobil-flexibel?

Wie im vorherigen Abschnitt dargestellt, hat der Anteil mobil arbeitenden Erwerbstätigen seit 2014 stetig zugenommen. *Abbildung 4* stellt dar, wie viel Jahre die Erwerbstätigen in der Schweiz schon mobil-flexibel arbeiten. Diese Abbildung bestätigt, dass immer mehr mobil gearbeitet wird. 36%, die Mehrheit der Erwerbstätigen, arbeiten seit «1-5 Jahren» mobil. Etwas weniger, und zwar 30%, arbeiten erst seit diesem Jahr mobil. Unabhängig von dem pandemiebedingten Homeoffice wurde vorher schon vermehrt mobil-flexibel gearbeitet.

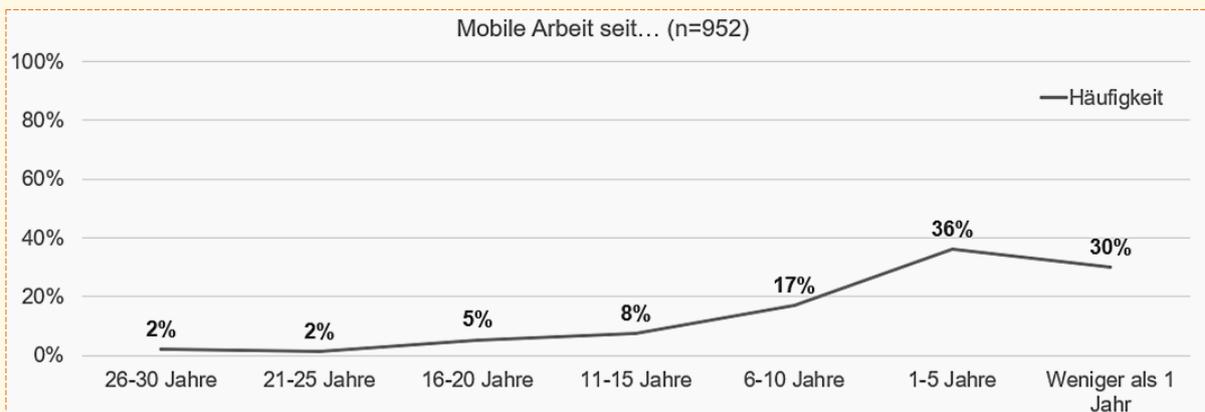


Abbildung 4 Mobile Arbeit seit...

An welchen Tagen wird im Homeoffice gearbeitet?

Um die Belegung in den Zügen einzuschätzen und den belegungsreichen Tagen auszuweichen ist die Frage nach möglichen spezifischen Homeoffice-Wochentagen hilfreich. *Abbildung 5* zeigt, an welchen Tagen am häufigsten Homeoffice gemacht wird. Hierbei wird zwischen jenen Erwerbstätigen unterschieden, die regelmässig Homeoffice-Tage machen und jenen, die unregelmässig im Homeoffice arbeiten – wobei die regelmässig im Homeoffice arbeitenden die grosse Mehrheit darstellen. Zudem waren Mehrfachantworten möglich. *Abbildung 5* zeigt, dass Schweizer Erwerbstätige keinen «Lieblings Homeoffice Tag» haben. Die Verteilung über die ganze Woche, ob man regelmässig oder unregelmässig Homeoffice macht, ist nahe zu ausgeglichen. Einzig der Freitag mit 24%, scheint bei jenen, die unregelmässig Homeoffice machen, ein wenig beliebter zu sein.

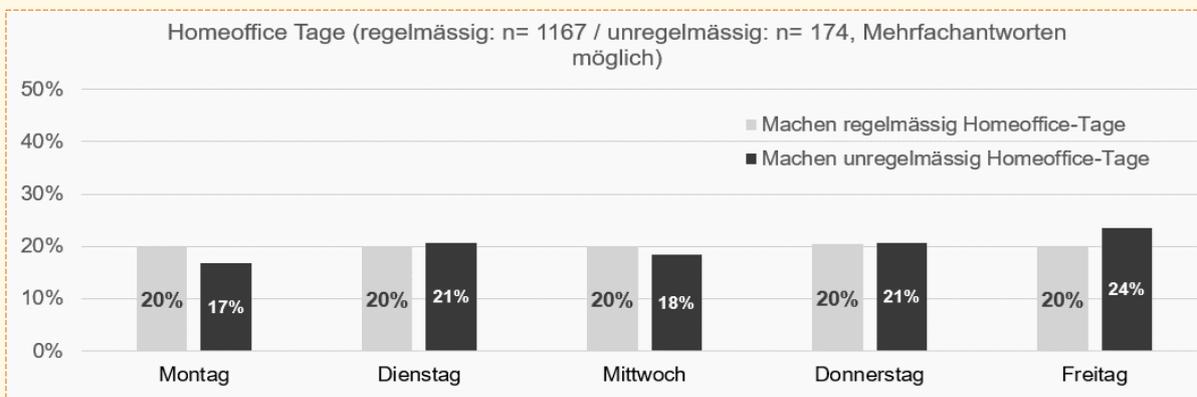


Abbildung 5 Homeoffice Tage (regelmässig vs. unregelmässig)

3.2 Sind Schweizer Erwerbstätige zufriedener mit dem Ausmass?

Immer mehr Erwerbstätige in der Schweiz arbeiten mobil-flexibel. Doch sind sie auch zufrieden mit der neusten Entwicklung? *Abbildung 6* beantwortet diese Frage.

61% der Erwerbstätigen sind «zufrieden mit dem jetzigen Ausmass» an mobil-flexibler Arbeit. Dies ist seit 2016 leicht gesunken und der Anteil derjenigen, die weniger oder seltener mobil-flexibel arbeiten wollen, ist etwas grösser geworden. Dies lässt vermuten, dass im August 2020 pandemiebedingt hier und dort mehr Homeoffice gemacht wurde als eigentlich gewünscht. Die grosse Mehrheit war aber auch im August mit dem Ausmass zufrieden und bei den nicht Zufriedenen sind diejenigen, die *mehr* mobil-flexibel arbeiten wollten, nach wie vor deutlich zahlreicher.

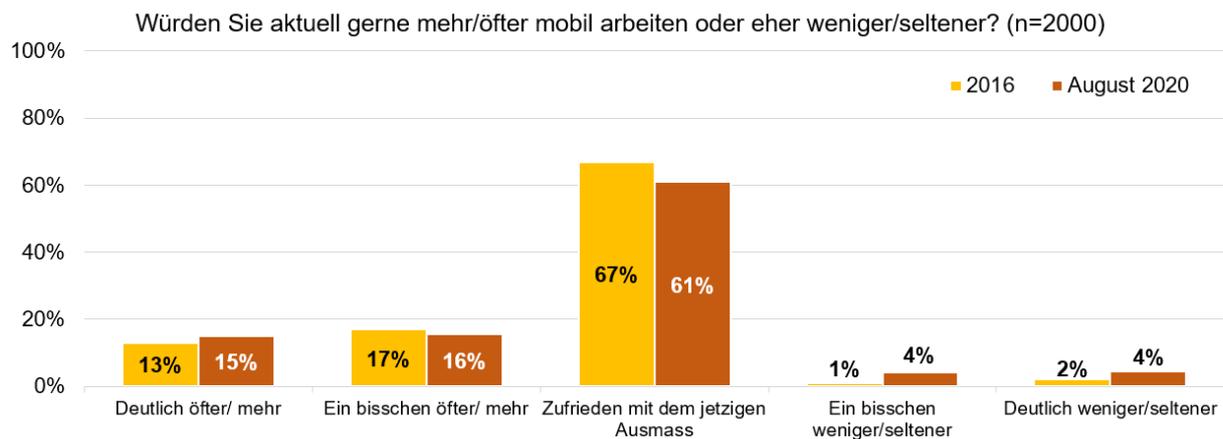


Abbildung 6 Wunsch nach mehr/weniger mobil-flexiblem Arbeiten

3.2.1 Wünschen sich Frauen mehr mobil-flexible Arbeit als Männer?

Wie in *Kapitel 3.1.1* gesehen, arbeiten Männer häufiger mobil-flexibel als Frauen. Der Anstieg bei den mobil-flexiblen arbeitenden Frauen ist seit 2016 jedoch dreimal höher (+15%) als bei den Männern (+5%). Bedeutet dies, dass Frauen auch einen stärkeren Wunsch verspüren, mobil-flexibel Arbeiten zu können? Anhand der *Tabelle 3* wird deutlich, dass Frauen mehrheitlich zufrieden sind mit dem Ausmass an mobil-flexibler Arbeit. In allen Antwortkategorien konnte kein nennenswerter Unterschied zwischen Frauen und Männer festgestellt werden in Bezug auf ihren Wunsch, mobil-flexibel zu arbeiten.

3.2.2 Unterscheiden sich KMU und Grossunternehmen bei der Zufriedenheit?

Wie in *Kapitel 3.1.2* vorgestellt, arbeiten Erwerbstätige in Grossunternehmen häufiger mobil-flexibel als jene in KMU. Aus diesem Grund wollte die Forschungsgruppe in Erfahrung bringen, ob Erwerbstätige in KMU gerne häufiger mobil arbeiten würden. Anhand der *Tabelle 3* sieht man, dass interessanterweise der Anteil der nicht Zufriedenen in den Grossunternehmen grösser ist – und nicht in den KMU. In Grossunternehmen gibt es anteilmässig mehr Menschen, die mehr/öfter mobil-flexibel arbeiten möchten (35.1% gegenüber 27.1% in den KMU), aber auch der Anteil derjenigen, die weniger/seltener mobil-flexibel arbeiten wollen, ist etwas grösser als in den KMU (9.6% vs. 7.7%).

	deutlich öfter /mehr	ein bisschen öfter /mehr	zufrieden mit dem jetzigen Ausmass	ein bisschen weniger/ seltener	deutlich weniger/ seltener
Geschlecht					
Frauen	14.3%	16.6%	60.9%	3.4%	4.7%
Männer	15.5%	14.9%	60.8%	4.6%	4.2%
Unternehmensgrösse					
KMU (1-249 MA)	12.4%	14.7%	65.2%	2.8%	4.9%
Grossunternehmen (>249)	18.2%	16.9%	55.3%	5.7%	3.9%

Tabelle 3 Wunsch nach mehr/weniger mobil-flexiblen Arbeiten (Unterschiede bzgl. Geschlecht & Unternehmensgrösse)

3.3 Aus welchen Gründen wird mobil-flexibel gearbeitet?

Abbildung 7 stellt die Gründe für mobiles Arbeiten der Erwerbstätigen dar, die angegeben haben, mobil zu arbeiten. Mit 83% am häufigsten geschätzt wird die Autonomie der freien Ortswahl und Zeiteinteilung, die mobil-flexibles Arbeiten mit sich bringt. Der zweithäufigste Grund für mobil-flexibles Arbeiten ist der Zeitgewinn durch den Wegfall der Reisezeit (79%). Dicht gefolgt davon schätzen Erwerbstätige, dass sie im Homeoffice nicht gestört werden (78%), produktiver Arbeiten können (77%), motivierter für die Arbeit sind (77%) und zur Verhinderung der Ausbreitung von Covid-19 beitragen können (75%). Ähnlich wie in der Umfrage aus dem Jahr 2016 spielt die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie auch heute eine geringere Rolle (2016 = 58% / August 2020 = 64%).

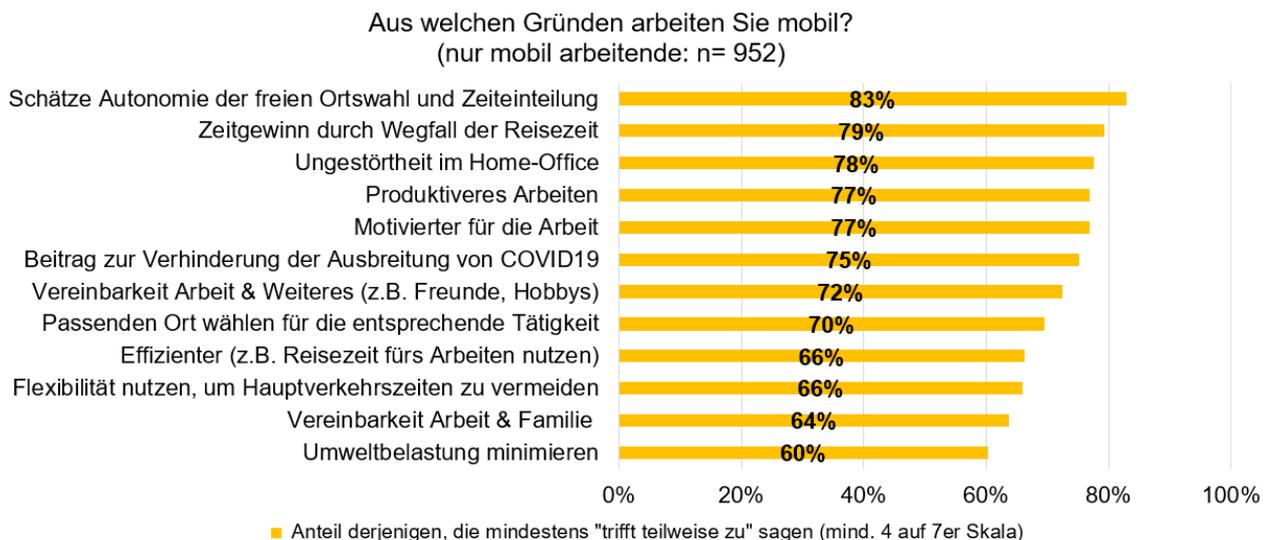


Abbildung 7 Gründe für mobil-flexibles Arbeiten (bei mobil Arbeitenden)



Wenn Sie noch mehr erfahren möchten:

Stehen für Erwerbstätige, die unter 40 Jahre sind und mobil arbeiten, andere Gründe für mobiles Arbeiten im Vordergrund als für über 40-Jährige mobil arbeitende?

Anhand der *Abbildung 8* sieht man, dass Erwerbstätige unter und über 40 Jahren die Gründe für mobil-flexibles arbeiten sehr ähnlich priorisieren. Der Unterschied liegt zum grössten Teil in einem Bereich von 5%. Einzig die bessere Vereinbarkeit mit der Arbeit und anderen Lebensbereichen (z.B. Freunde, Hobbys) wird von 80% der Erwerbstätigen unter 40 Jahren genannt und lediglich von 68% der Erwerbstätigen über 40 Jahre. Eine mögliche Erklärung dafür könnte sein, dass die jüngere Generation oft einen anderen Fokus hat als «nur» die Arbeit.

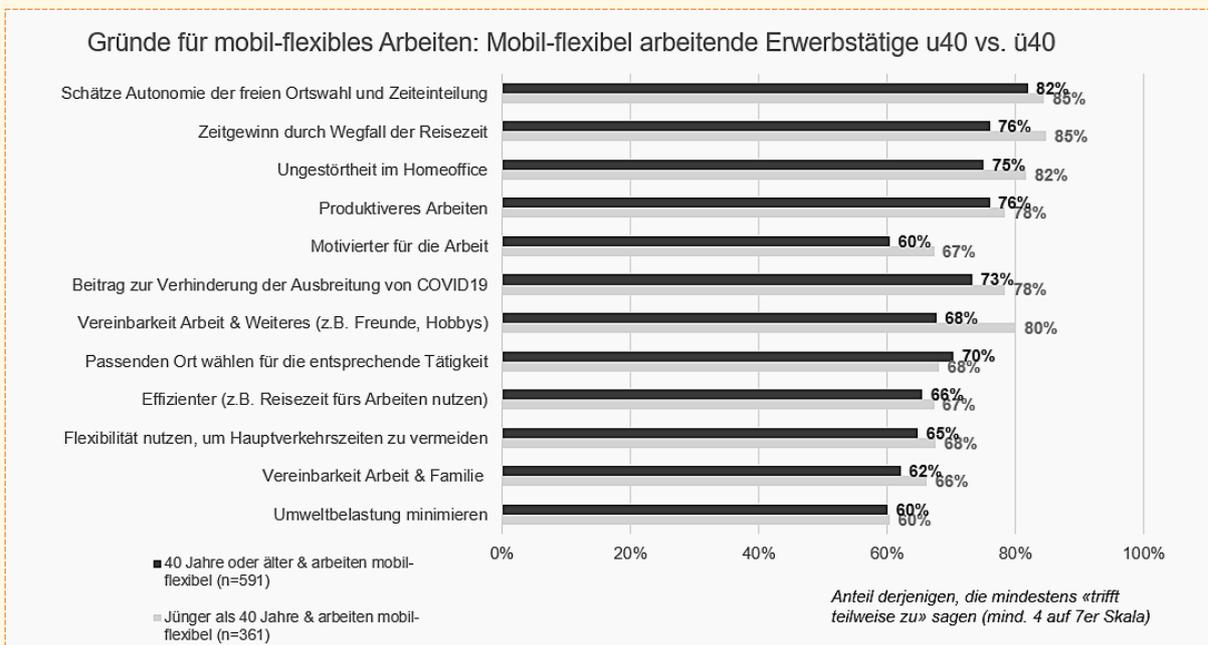


Abbildung 8 Gründe mobiles Arbeiten u40 vs. ü40

3.4 Welche Hindernisse werden genannt?

Abbildung 9 zeigt die erlebten Hindernisse aller Erwerbstätigen in der Schweiz bezüglich mobil-flexiblen Arbeitens. Als grösstes Hindernis wird die Teamzusammenarbeit genannt, welche die räumliche Nähe erfordert (44%). Knapp 30% geben folgende Hindernisse an: die Unternehmenskultur unterstützt mobil-flexibles Arbeiten nicht; Umgang mit sensiblen Daten, die nicht ausserhalb des Unternehmens bearbeitet werden können; das Zuhause ist nicht für das Arbeiten eingerichtet; das Unternehmen erlaubt es nicht. Andere Hindernisse wie unklare Regeln zu mobiler Arbeit und Verbot durch die vorgesetzte Person liegen zwischen 20-25%. Unter 20% findet man Hindernisse wie fehlende Kommunikations- und Kollaborationstechnik, kein Zugang zum Unternehmensnetzwerk und fehlende Hardware-Technik wie zum Beispiel Laptop.

Welche Hindernisse erleben Sie aktuell bezogen auf das mobile Arbeiten?
(n=2000)



Abbildung 9 Hindernisse

3.4.1 Erleben Erwerbstätige in Grossunternehmen, welche gerne mehr/öfter mobil-flexibel arbeiten würden, andere Hindernisse als jene in KMU?

Wie in Kapitel 3.2.2 vorgestellt, wünschen sich Erwerbstätige in Grossunternehmen mehr mobil-flexible Arbeit, während Erwerbstätige in KMU etwas zufriedener mit dem Ausmass sind. Um herauszufinden, warum Erwerbstätige in Grossunternehmen nicht öfter mobil-flexibel arbeiten können, kann man deren wahrgenommenen Hindernisse mit jenen der Erwerbstätigen in KMU vergleichen. Betrachtet man die *Abbildung 10* wird deutlich, dass Erwerbstätige in Grossunternehmen und KMU sich in der Wahrnehmung der Hindernisse, in Bezug auf mobil-flexible Arbeit, geringfügig unterscheiden. Die technische Ausstattung scheint in KMU ein grösseres Hindernis zu sein als in Grossunternehmen. Dies kann man mit der meist grösseren Ressourcenausstattung von Grossunternehmen erklären. Ausserdem ist die fehlende Erlaubnis für mobil-flexibles Arbeiten in KMUs etwas häufiger ein Hindernis. In Grossunternehmen wird dafür geringfügig häufiger die Unternehmenskultur bemängelt, welche das mobil-flexible Arbeiten nicht unterstützt.

Erleben Erwerbstätige aus Grossunternehmen, welche gerne mehr/öfter mobil-flexibel arbeiten würden andere Hindernisse als jene, aus KMUs?

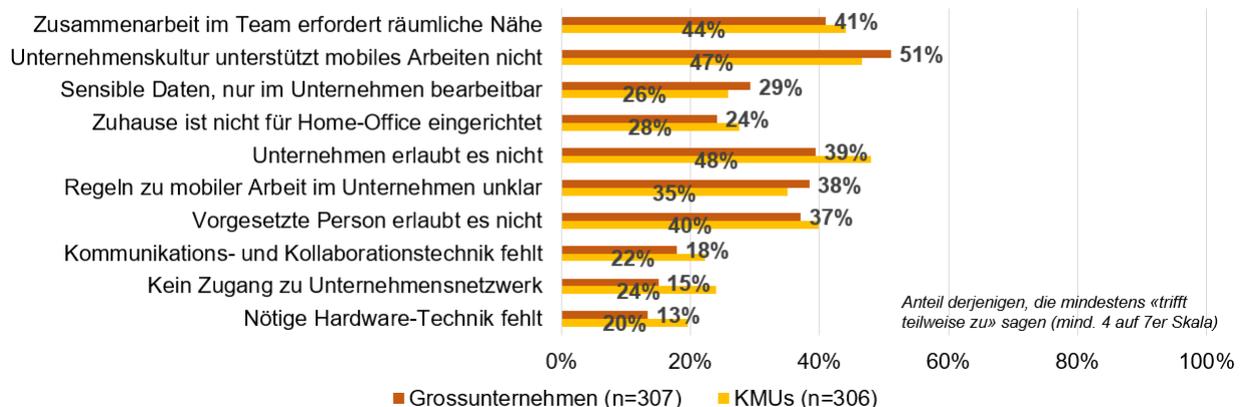


Abbildung 10 Hindernisse KMU vs. Grossunternehmen

Wenn Sie noch mehr erfahren möchten:

Erleben Erwerbstätige, die zufrieden sind mit dem Ausmass an mobil-flexibler Arbeit, andere Hindernisse als jene, die gerne mehr mobil-flexibel arbeiten würden?

Hier stellt sich die Frage, welche Hindernisse jene Erwerbstätigen wahrnehmen, welche gerne öfter mobil-flexibel arbeiten würden. Die Ergebnisse werden jenen Erwerbstätigen gegenübergestellt, die zufrieden sind mit dem Ausmass an mobil-flexibler Arbeit. In der *Abbildung 11* wird deutlich, dass sich die grössten Hindernisse, die die Unzufriedeneten erleben, in zwei Kategorien einteilen lassen: Es spielen «weiche» Faktoren eine Rolle wie das bekannte Problem der Teamzusammenarbeit (43%) sowie die nicht genügend unterstützende Unternehmenskultur (49%). Andererseits geben viele der Unzufriedeneten aber auch an, dass es schlicht durch die vorgesetzte Person (39%) oder gar auf Unternehmensebene (44%) nicht erlaubt wird, mobil-flexibel zu arbeiten. Unklare Regeln werden ebenso recht häufig (37%) in dieser Gruppe genannt.

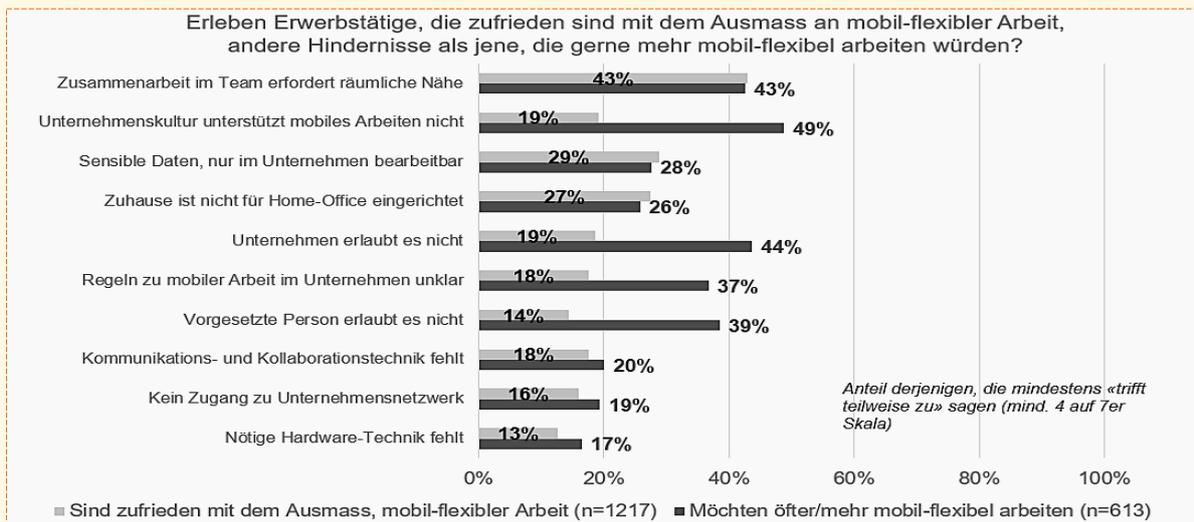


Abbildung 11 Hindernisse zufrieden mit dem Ausmass vs. möchten mehr mobil-flexibel arbeiten

3.5 Welche Probleme erleben mobil-flexibel arbeitende Erwerbstätige?

Abbildung 12 zeigt die meistgenannten Probleme, welche mobil arbeitende Erwerbstätige erleben. An der Spitze mit 60% ist die geringe Identifikation mit dem Team und dem Unternehmen. Immer noch mehr als die Hälfte der Erwerbstätigen nennen emotionale Isolation (53%) als ein Problem. Andere Probleme wie permanente Entgrenzung mit dem Gefühl ohne Ende zu arbeiten, Ungleichgewicht von Arbeit und anderen Lebensbereichen und steigendes Arbeitstempo und Arbeitsanforderungen nennen immerhin noch zwischen 30-40% der mobil-flexibel Arbeitenden. Unter 30% liegen Probleme wie: fördert Konflikte bezüglich der fairen Arbeitsaufgabe, mobiles Arbeiten wird von Mitarbeitenden missbraucht und negative Auswirkungen auf die Gesundheit.

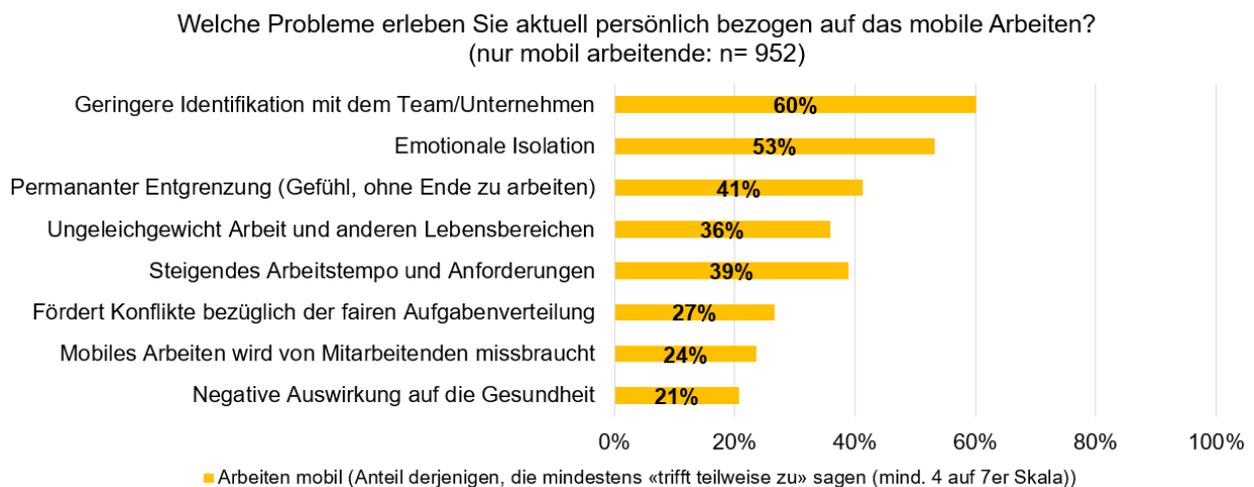


Abbildung 12 Probleme in Bezug auf mobil-flexibles Arbeiten



Wenn Sie noch mehr erfahren möchten:

Erleben Erwerbstätige unter 40 Jahre andere Probleme als jene über 40 Jahre, in Bezug auf mobil-flexibles Arbeiten?

Wie in *Kapitel 3.1.3* gesehen, arbeiten Erwerbstätige über 40 Jahre häufiger mobil-flexibel als jene unter 40 Jahren. Nun stellt sich die Frage: Nehmen jüngere Erwerbstätige andere Probleme in Bezug auf mobil-flexibles Arbeiten wahr als ältere und könnte dies eine mögliche Erklärung für das geringere Ausmass sein? *Abbildung 13* verdeutlicht, dass in Bezug auf die Relevanzabfolge der Probleme kaum Unterschiede zwischen Erwerbstätigen über 40 und unter 40 Jahren festzustellen ist. In den einzelnen Kategorien ist jedoch festzustellen, dass Erwerbstätige unter 40 Jahre jedes der Probleme als relevanter einstufen als Erwerbstätige über 40 Jahre. Ältere Erwerbstätige sehen also insgesamt weniger Probleme beim mobil-flexiblen Arbeiten als jüngere. Dies könnte man so erklären, dass ältere Erwerbstätige bereits «gefestigter» in ihrem Arbeitsleben stehen und eventuell gelassener auf mögliche Probleme reagieren als jüngere, da sie auf einen grösseren Erfahrungsschatz zurückgreifen können.



Abbildung 13 Probleme u40 vs. ü40

3.6 Wie wichtig ist die Möglichkeit, mobil-flexibel arbeiten zu können bei der Wahl des Arbeitgebers heute im Vergleich zu 2016?

Arbeitgeber sind immer mehr aufgefordert, attraktive Arbeitsbedingungen zu schaffen, um geeignetes Personal rekrutieren zu können und damit diese auch im Unternehmen verbleiben. Mobil-flexibles Arbeiten spielt dabei eine immer relevantere Rolle. Doch wie wichtig ist die Möglichkeit, mobil arbeiten zu können für die Erwerbstätigen tatsächlich, wenn sie auf Stellensuche wären? Die Antwort darauf ist in *Abbildung 14* ersichtlich.

Vergleicht man die vier Antwortkategorien von «nicht wichtig» bis «absolut wichtig» fällt auf, dass bei der Jobsuche die Möglichkeit mobil-flexibel arbeiten zu können wichtiger geworden ist – auch wenn der Unterschied zu 2016 nicht gross ist.

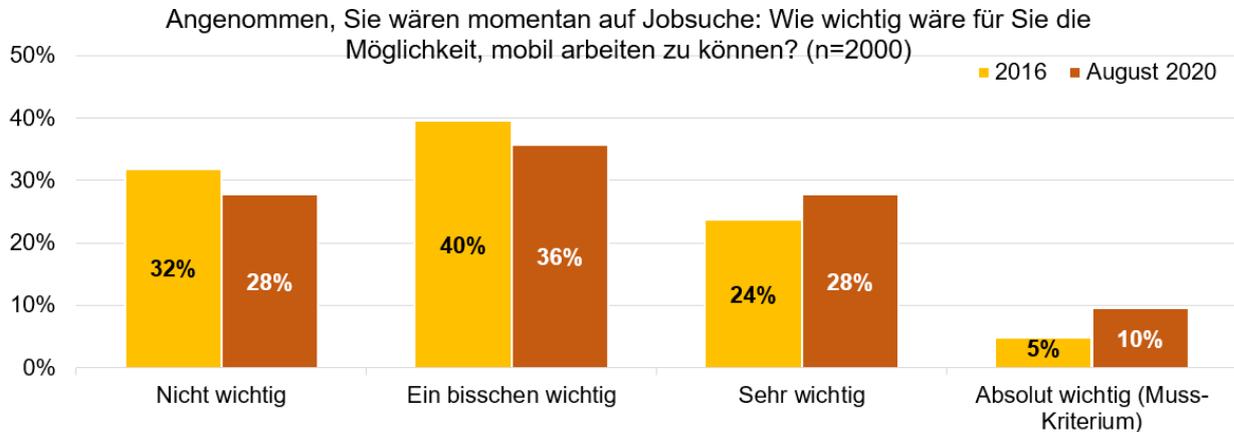


Abbildung 14 Hypothetische Wichtigkeit der Möglichkeit mobiler Arbeit bei Jobsuche

Wenn Sie noch mehr erfahren möchten:

Ist Erwerbstätigen, die bereits mobil-flexibel arbeiten, die Möglichkeit auch bei der nächsten Anstellung mobil-flexibel arbeiten zu können wichtiger als jenen, die nicht mobil-flexibel arbeiten?

Diese Frage ist mithilfe der *Abbildung 15* problemlos zu beantworten. Rechnet man die Antwortkategorien «ein bisschen wichtig» bis «absolut wichtig» zusammen fällt auf, dass die Möglichkeit beim nächsten Arbeitgeber mobil arbeiten zu können, für 87.5% der mobil-flexibel arbeitenden wichtig ist – und immerhin noch für mehr als die Hälfte (58.3%) der nicht mobil-flexibel arbeitenden Erwerbstätigen. Der Unterschied ist erklärbar dadurch, dass unter den nicht mobil-flexibel arbeitenden ja sehr viele sind, die dies aufgrund der Arbeitsaufgabe nicht können. Die Ergebnisse stimmen zudem damit überein, dass die meisten Erwerbstätigen zufrieden sind mit dem Ausmass an mobil-flexibler Arbeit (s. *Kapitel 3.2*).

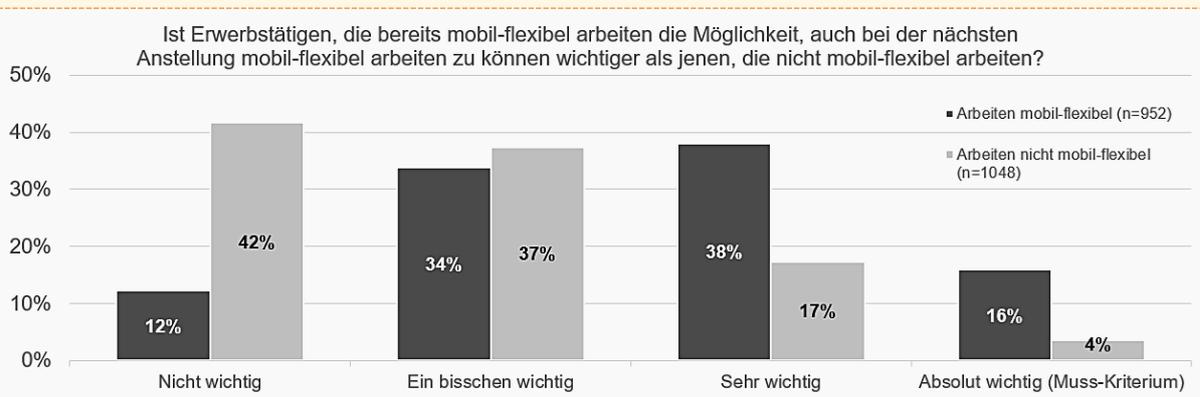


Abbildung 15 Wichtigkeit bei Stellensuche (mobil-flexibel vs. nicht mobil-flexibel arbeitende)

3.7 Fühlen sich Erwerbstätige überwacht im Homeoffice?

Homeoffice verbreitet sich immer mehr und dies stellt insbesondere Führungskräfte vor neue Herausforderungen. Mitarbeitende arbeiten von zuhause aus und Kontrolle ist nur noch begrenzt möglich. *Abbildung 16* zeigt, inwiefern sich Erwerbstätige in der Schweiz im Homeoffice überwacht fühlen. Die Mehrheit der mobil-flexibel arbeitenden Erwerbstätigen (63%) wird im Homeoffice nicht überwacht. Kontrollanrufe kommen nur selten vor (11%). Jedoch geben 27% der Erwerbstätigen an, dass sie sich mindestens «teilweise» durch die Statusanzeige im Chat überwacht fühlen. Extreme Formen der Überwachung wie permanentes Anschalten der Videokamera oder Überwachungs-Software kommen nur sehr selten vor. Insgesamt ergibt sich ein Bild, nach dem die Überwachung im Homeoffice eine geringere Rolle spielt, als die öffentliche Diskussion hierzu vermuten lässt.

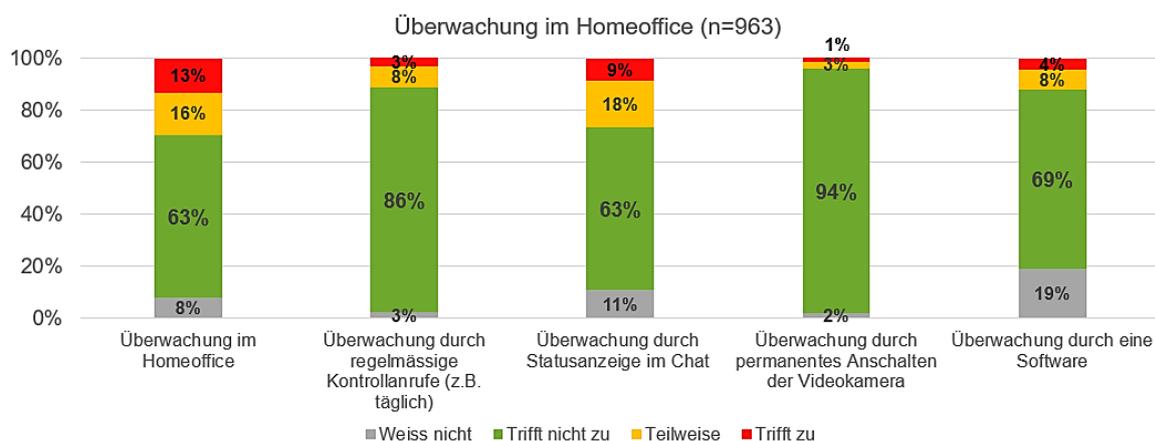


Abbildung 16 Überwachung im Homeoffice

4 Auswirkungen von Covid-19 und dem pandemiebedingten Homeoffice

4.1 Welchen Einfluss hatte die «Lockdown-Situation» auf die Verbreitung mobil-flexibler Arbeit?

Covid-19 stellt die ganze Welt auf den Kopf, insbesondere im Frühling 2020. Der Bundesrat verkündete von heute auf morgen den landesweiten «Lockdown» und rief eine Empfehlung für Homeoffice aus. Welche Auswirkung hat dieses pandemiebedingte Homeoffice auf die Verbreitung von mobil-flexibler Arbeit? In *Abbildung 17* ist die Verbreitung von mobil-flexibler Arbeit im Jahr 2016, im Februar 2020 (vor dem Lockdown), im April 2020 (während dem Lockdown) und im August 2020 (nach dem Lockdown) dargestellt. Die Angaben zu den Zeitpunkte Februar 2020 und April 2020 sind retrospektive Einschätzungen, die wir im August 2020 abfragten. Bei dieser Art von Fragestellungen können Verzerrungen, das heisst Über- oder Unterschätzungen vorkommen. Beispielsweise könnte es sein, dass ein Erwerbstätiger während des Lockdowns «des Öfteren» im Homeoffice war. Retroperspektiv schätzt er die Situation aber falsch ein, da es sich für ihn so angefühlt hat, als wäre er «sehr häufig» im Homeoffice gewesen. Andererseits könnte es auch Verzerrungen in die andere Richtung geben, und möglicherweise gleichen sich diese im Mittel aus.

Bereits vor dem Lockdown im Februar 2020 ist im Vergleich zum Jahr 2016 eine leichte Tendenz zu mehr mobil-flexibler Arbeit erkennbar (+3%). Im April 2020, während der Hochphase des

«Lockdowns», arbeiteten 58% der Erwerbstätigen mobil-flexibel. Im August 2020, im Zuge einer gewissen Entspannung der Pandemiesituation, sinkt der Wert wieder auf 48% – was aber immer noch deutlich höher als vor der Pandemie ist. Diese Zunahme von 7 Prozentpunkten zwischen Februar und August 2020 lässt sich als direkten Effekt des «Lockdowns» interpretieren: Schweizer Erwerbstätige waren mehr oder weniger gezwungen, von zuhause aus zu arbeiten und als dieser Zwang gelockert wurde, wurde immer noch deutlich mehr im Homeoffice gearbeitet als zuvor.

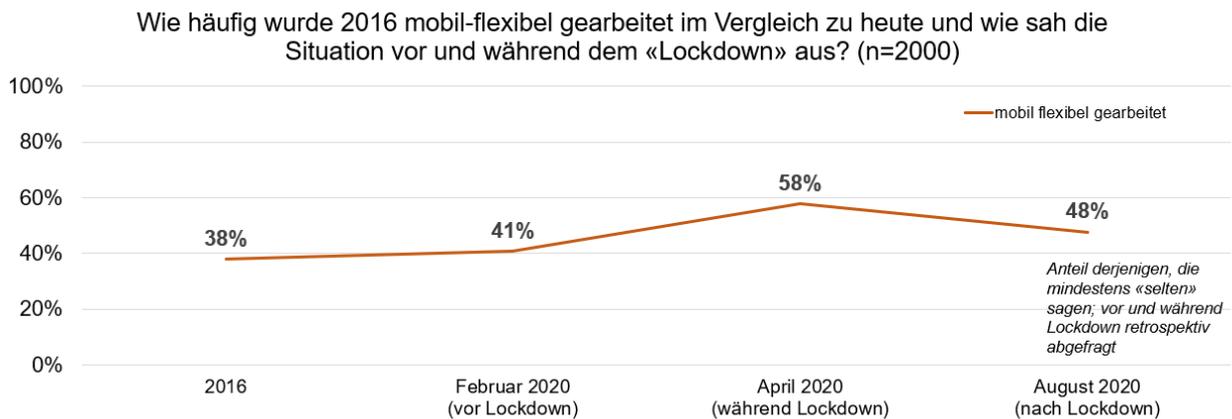


Abbildung 17 Einfluss Lockdown auf die Verbreitung mobil-flexibler Arbeit

Ein etwas differenzierteres Bild ermöglicht die *Abbildung 18*. Hier sieht man die Verbreitung von mobil-flexibler Arbeit anhand der vorgegebenen Antwortkategorien (s. *Tabelle 1*) zu allen vier Zeitpunkten. Am deutlichsten sichtbar ist, dass während des Lockdowns die Intensität des mobilen Arbeitens zunahm: Diejenigen, die während dieser Zeit mobil-flexibel arbeiteten, taten dies grossmehrheitlich «sehr häufig» oder «fast ausschliesslich». Dementsprechend nehmen die Anteile der Antwortkategorien «selten» und «des Öfteren» während des Lockdowns ab.

Die Verkleinerung des Anteils, für den mobil-flexibles Arbeiten vom Job her nicht möglich ist von 45% auf 37%, bestand bereits vor dem Lockdown. Auffällig ist, dass es nach wie vor gewisse Anteile der Erwerbstätigen gibt, denen das mobil-flexible Arbeiten nicht erlaubt ist (obwohl vom Job her möglich) oder denen die nötige technische Ausstattung fehlt. Diese Werte sanken sogar während des Lockdowns nicht unter 3% bzw. 2%. Die Zahl derjenigen, die mobil-flexibel arbeiten könnten, es aber nicht wollen, blieb relativ stabil zwischen 4% und 6%.

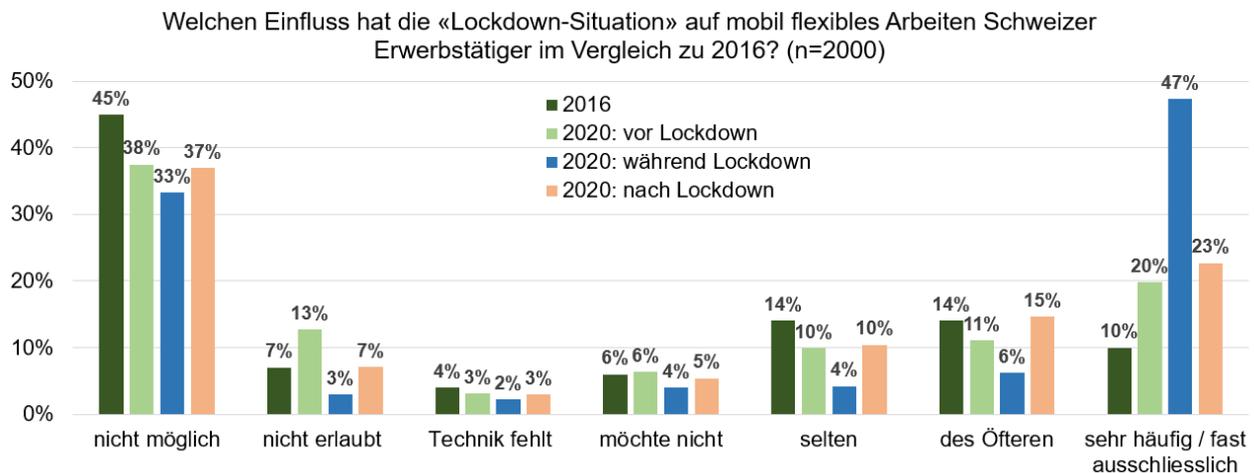


Abbildung 18 Einfluss Lockdown auf die Verbreitung mobil-flexibler Arbeit (detaillierte Darstellung)

Ein spannender Einblick speziell in die Situation vor, während und nach dem Lockdown gelingt anhand der *Abbildung 19*. Wie bereits zu Beginn in *Kapitel 3* erwähnt, wurde in der Befragung 2020 die Antwortkategorie «fast ausschliesslich» hinzugefügt. In den bisherigen Abbildungen sind die Kategorien «sehr häufig» und «fast ausschliesslich» zusammengefasst, um die Vergleichbarkeit mit dem Jahr 2014 und/oder 2016 zu ermöglichen. Diese zusätzliche Antwortkategorie ermöglicht jedoch ein detaillierteres Bild über die Verbreitung mobil-flexibler Arbeit im letzten Jahr. Wie in *Tabelle 1* dargestellt, bedeutet «sehr häufig», dass man mehrmals pro Woche mobil-flexibel arbeitet und «fast ausschliesslich», dass die Arbeit am Standort des Arbeitgebers die Ausnahme ist.

Vor dem Lockdown arbeiten 8%, während dem Lockdown 11% und nach dem Lockdown im August 2020 15% der Erwerbstätigen «sehr häufig» mobil-flexibel. Eine grössere Schwankung findet man in der Kategorie «fast ausschliesslich». Vor dem Lockdown arbeiten 12% der Erwerbstätigen mobil-flexibel. Diese Zahl steigt während dem Lockdown auf 37%. Der überwiegende Teil der mobil Arbeitenden verbrachte also den Lockdown mehr oder weniger komplett im Homeoffice. Etwas überraschend ist die starke Abnahme dieses permanenten Homeoffice nach dem Lockdown: Im August 2020 arbeiten nur noch 8% der Erwerbstätigen «fast ausschliesslich» mobil-flexibel, dies ist sogar weniger als vor dem Lockdown. Vergleicht man die Zeitpunkte vor und nach dem Lockdown, gab es also insbesondere eine Zunahme bei denjenigen, die «sehr häufig» oder «des Öfteren» mobil-flexibel arbeiten. Die Zahl der «selten» mobil-flexibel Arbeitenden ist gleich geblieben. Alle diese Veränderungen können auch als eine Art Pendelbewegung verstanden werden: Nach dem «Experiment» des permanenten Homeoffice während des «Lockdowns» suchen die Erwerbstätigen nach der für sie passendsten Variante mobil-flexibler Arbeit. Je nach Verlauf der Pandemie und eventuellen weiteren «Lockdowns» wird die Intensität des mobil-flexiblen Arbeitens weiter variieren. Welche nachhaltigen Auswirkungen Covid-19 tatsächlich auf die Verbreitung von mobil-flexibler Arbeit hat, wird sich daher wohl erst in den kommenden Jahren zeigen.

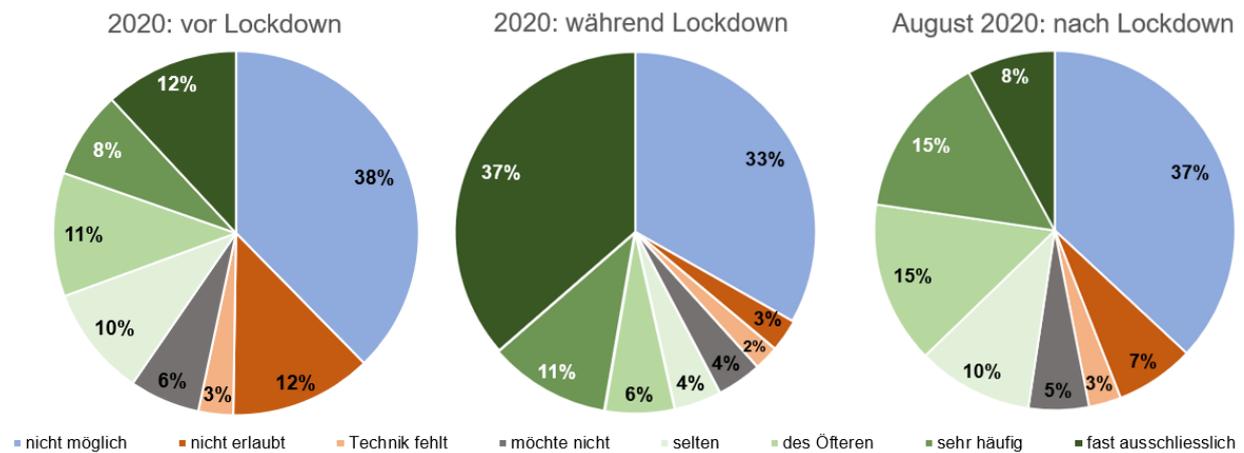


Abbildung 19 Verbreitung mobil-flexible Arbeit vor, während & nach Lockdown

4.2 Welchen Einfluss hat die «Lockdown-Situation» auf die Einstellung der Arbeitgeber zu mobil-flexiblem Arbeiten?

Der Lockdown hat dazu geführt, dass Erwerbstätige vermehrt mobil-flexibel arbeiten. Nichts desto trotz ist die Verbreitung mobil-flexibler Arbeit nach dem Lockdown bereits wieder etwas zurück gegangen. Nehmen die Arbeitgeber nun den Schwung mit und initiieren einen Kulturwandel hin zu mehr flexibler Arbeit? Oder will man möglichst wieder zurück in den gewohnten Modus? Dies haben wir mit drei Szenarien abgefragt (s. *Abbildung 20*), wobei das dritte Szenario darin besteht, dass eine Homeoffice-freundliche Kultur bereits vor der Pandemie bestand. In der Abbildung ist angegeben, wie viel Prozent der Befragten zu der jeweiligen Aussage mit mindestens 4 auf einer 7er-Skala («1 trifft überhaupt nicht auf mich zu» bis «7 trifft voll und ganz auf mich zu») zustimmen. Mehrfachantworten im Sinne von nur teilweise passenden und sich überschneidenden Szenarien waren möglich, daher addieren die Prozentwerte nicht auf 100%.

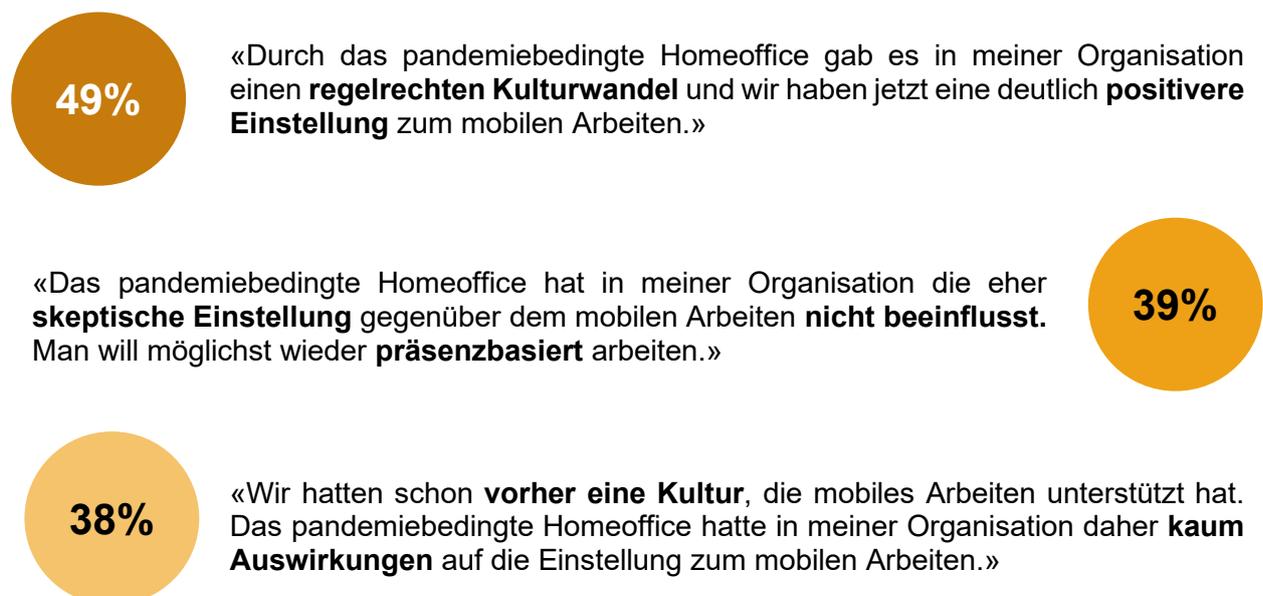


Abbildung 20 Auswirkungen des pandemiebedingten Homeoffices auf die Unternehmenskultur

Etwas mehr als ein Drittel der Erwerbstätigen schätzten ihren Arbeitgeber als bereits vor der Pandemie grundsätzlich positiv gegenüber Homeoffice eingestellt ein. Hier gibt es also keine grösseren Einstellungsänderungen, man hat vermutlich lediglich die Intensität der Homeoffice-Praxis angepasst. Bei fast der Hälfte der Organisationen scheint dagegen tatsächlich ein Kulturwandel in Gang gesetzt worden zu sein. Hier wird es spannend zu beobachten sein, wie nachhaltig diese Veränderung sein wird. Gleichzeitig sagen 39% der Erwerbstätigen, dass sich ihre Arbeitgeber nicht bewegen wollen. Die Skepsis bleibt und man möchte sofern es irgendwie geht zurück in das altbekannte, präsenzbasierte Arbeiten. Diese Haltung bei Arbeitgebern könnten in Zukunft mehr und mehr unter Druck geraten, wenn sich das mobil-flexible Arbeiten in den nächsten Jahren noch stärker in der Arbeitswelt verfestigt und zum «Neuen Normal» wird.

5 Ergebnisse der Unternehmens-Befragung

5.1 Das FlexWork Phasenmodell 2.0

In einer weiteren Umfrage setzte die Forschungsgruppe «Gestaltung flexibler Arbeit» die Unternehmen ins Zentrum. Dabei war von Interesse, wie der aktuelle Entwicklungsstand der Unternehmen in Bezug auf mobil-flexible Arbeit ist. Diese Einstufung haben wir anhand des FlexWork-Phasenmodells vorgenommen, welches 2014 erstmals vorgestellt wurde (Weichbrodt, Tanner, Josef & Schulze, 2014). Das FlexWork-Phasenmodell beinhaltet die vier Dimensionen Infrastruktur/Architektur, Technologie, Arbeitsmodell und Organisationsstrukturen, bei welchen jeweils fünf Phasen der Entwicklung zutreffen können. Dabei stehen tiefe Phasenwerte für eher inflexible, mehr ortsgebundene Unternehmen und eher starken Hierarchien, während höhere Phasenwerte flexiblere Unternehmen beschreiben, welche ortsunabhängiger und vernetzter arbeiten. Die einzelnen Dimensionen werden nachfolgend im Einzelnen beschrieben.

5.1.1 Infrastruktur/Architektur

Bei der Dimension Infrastruktur/Architektur wird die Flexibilität des Arbeitsplatzes in den Fokus gesetzt. Tiefe Phasenwerte stehen hierbei beispielsweise für feste, vorgegebene Arbeitsplätze pro Person. Möglichkeiten zur Auswahl des Arbeitsplatzes, oder auch die Verfügbarkeit von auf die Bedürfnisse abgestimmten Arbeitszonen stellen hohe Phasenwerte dar.

5.1.2 Technologie

Bei der Dimension Technologie wird ausgesagt, inwiefern unterstützende technische Geräte und Software für die Arbeit zur Verfügung gestellt werden. Dies umfasst beispielsweise die Verfügbarkeit von Laptops, sowie Software und Dienste, welche ortsunabhängiges Arbeiten ermöglichen oder unterstützen. Dabei spielen auch Zugriffsmöglichkeiten auf Dateien sowie die Möglichkeit zur ortsunabhängigen Kooperation eine Rolle.

5.1.3 Arbeitsmodell

Die Dimension Arbeitsmodell beschreibt Normen, Werte und Regeln in Zusammenhang mit mobil-flexibler Arbeit. Hierbei ist die Frage zentral, inwiefern mobil-flexible Arbeit im Unternehmen akzeptiert und auch unterstützt wird. Tiefe Phasenwerte stehen für Unternehmen, bei welchen beispielsweise die ortsunabhängige Arbeit nicht gefördert und nicht oder nur in Ausnahmefällen ausgeübt wird. Unternehmen mit hohen Phasenwerten wiederum fördern ortsunabhängiges Arbeiten mit hoher Akzeptanz und klaren Regeln ohne grossen bürokratischen Aufwand.

5.1.4 Organisationsstrukturen

Die Dimension Organisationsstrukturen befasst sich mit den Hierarchien und Strukturen eines Unternehmens. Steile Hierarchien sowie fest zusammen eingeteilte Teams bedeuten einen tiefen Phasenwert, während flache Hierarchien und projektbasierte, agile Zusammenarbeiten einen höheren Wert ausmachen.

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

Abbildung 21 Das FlexWork Phasenmodell 2.0

In *Abbildung 21* ist das FlexWork-Phasenmodell 2.0 dargestellt. Dabei werden die vier Dimensionen mit deren unterschiedlichen Phasen der Entwicklung aufgezeigt. Umso höher das Unternehmen in eine der fünf Phasen eingestuft wird, desto stärker fortgeschritten ist mobil-flexible Arbeit im Unternehmen.

Bereits im Jahr 2016 wurde eine Unternehmensbefragung durchgeführt, wobei die Unternehmen in das FlexWork-Phasenmodell eingestuft wurden. Doch wie hat sich der Entwicklungsstand über die vier Jahre verändert? Wo stehen die Unternehmen heute? Mit diesen Fragen beschäftigt sich die vorliegende Studie.

5.2 Wie wurden die Unternehmen befragt?

Um zu ermitteln, in welchen Phasen des FlexWork-Phasenmodells sich die befragten Unternehmen einstufen lassen, setzte die Forschungsgruppe, wie auch in der Befragung im Jahr 2016, ein Fragebogen ein.

5.2.1 Sind die Daten von 2020 mit den Daten von 2016 vergleichbar?

Die Methode zur Einstufung im FlexWork-Phasenmodell haben wir angepasst und verfeinert. Doch wird mit der neuen Methode auch dasselbe gemessen? Dieser Frage sind wir anhand einer Validierung nachgegangen. Die Gegenüberstellung der beiden Methoden hat gezeigt, dass sowohl bei den einzelnen Dimensionen, sowie über das ganze FlexWork-Phasenmodell hinweg, so gut wie keine bedeutenden Unterschiede zwischen den Phasenwerten vorliegen. Die einzige Ausnahme bildete dabei die Dimension Technologie, bei welcher sich der Phasenwert zwischen den beiden Methoden mit einem leichten Effekt unterscheidet. Es konnte festgestellt werden, dass mit der neuen Methode weniger oft der Phasenwert 3 auftritt als bei der Erhebung mit der alten Methode. Die Abweichungen sind jedoch in den meisten Fällen gering. Somit kann die neue Methode, als eine valide Methode zur Einstufung von Unternehmen in das FlexWork-Phasenmodells angesehen werden.



Wenn Sie noch mehr erfahren möchten:

Welche Methode zur Einstufung im FlexWork-Phasenmodell wurde angewendet?

Für die Befragung hat die Forschungsgruppe wie bereits im Jahr 2016 ein Fragebogen eingesetzt. Dabei hat sie jedoch die Methodik weiter verfeinert und anschliessend validiert. In der alten Methode von 2016 hat die Forschungsgruppe die Einstufung der Phase für jede Dimension des FlexWork-Phasenmodells mit jeweils einer Frage erhoben. Dabei hat sie für jede Dimension eine Tabelle dargestellt, bei welcher jeweils für jede Phase von 1 bis 5 phasentypische Merkmale aufgelistet wurden. So wurde beispielsweise »vielfältige Zonen & Rückzugsräume«, sowie vier weitere Merkmale für Phase 5 bei Infrastruktur/Architektur gelistet. Die alte Methode bestand also im Wesentlichen daraus, dass sich die Auskunftspersonen für jede Dimension die Beschreibung aller fünf Phasen durchlasen und anschliessend eine Einschätzung für ihre Organisation machten.

Für die neue Methode im Jahr 2020 entwickelten wir einen präzisen, konkreten und mehrstufigen Fragebogen. Die Fragen beziehen sich dabei immer noch sehr stark auf die Beschreibungen der Phasen aus dem Phasenmodell. Sie werden aber einzeln nacheinander präsentiert – der Einschätzungsprozess ist somit viel stärker strukturiert. So wurde für jede Dimension in einem ersten Schritt zwei unterschiedliche Szenarien zur Auswahl angeboten, wobei Szenario A auf eine eher tiefere und Szenario B auf eine eher höhere Verortung der jeweiligen Dimension im Phasenmodell hinweist. Je nach gewähltem Szenario wurde anschliessend zur besseren Verortung weitere 3 bis 4 Fragen angezeigt. Haben die Teilnehmenden Szenario A gewählt, wurden ihnen anschliessend Fragen mit Antwortmöglichkeiten im Bereich von Phase 1 bis 3 angezeigt; bei gewähltem Szenario B wiederum Fragen mit Antwortmöglichkeiten im Bereich der Phasen 3 bis 5. Der Mittelwert dieser Antworten stellte den Phasenwert eines Unternehmens der jeweiligen Dimension dar. Somit besteht der Phasenwert einer Dimension in der alten Methode aus einem einzelnen eingeschätzten Wert, während der Phasenwert einer Dimension in der neuen Methode aus mehreren Antworten auf konkrete Fragen im Mittelwert berechnet und anschliessend gerundet wurde.

Vergleich der beiden Methoden:

Um die Vergleichbarkeit der neuen Methode zur Einstufung im FlexWork-Phasenmodell zu ermitteln, haben 64 Teilnehmende im Folgenden Validierungsgruppe genannt, zusätzlich zur neuen Methode die Einstufung mit der alten Methode abgeschlossen. Um einen möglichen Einfluss aufgrund der Reihenfolge zu vermeiden, wurde dabei rotiert: Eine Hälfte der Validierungsgruppe bekam zuerst die neue Methode präsentiert und die andere Hälfte zuerst die alte.

In einem ersten Schritt wurde für jede Dimension des FlexWork-Phasenmodells der Phasenmittelwert der alten Methode mit dem Phasenmittelwert der neuen Methode statistisch miteinander verglichen. Zu diesem Zweck haben wir den Wilcoxon-Test verwendet (s. *Tabelle 4*).



	Infrastruktur / Architektur	Technologie	Arbeitsmodell	Organisationsstrukturen	Gesamtwert
Z	-0.266	-2.154	-1.256	-1.859	-0.13
Signifikanz (p)	0.79	0.031*	0.209	0.063	0.896
Effektstärke (r)	0.1904				
Mittelwert altes Modell (M)	2.17	2.69	2.92	2.84	2.66
Mittelwert neues Modell (M)	2.22	2.91	2.81	2.67	2.65

Tabelle 4 z-Wert, Signifikanz und Effektstärke des Gruppenvergleiches zwischen dem alten und dem neuen Modell pro Dimension und über das ganze Phasenmodell

Anmerkung. (*) Korrelation auf dem Niveau von 0,05 (2-seitig) signifikant.

Bei den Dimensionen Infrastruktur/Architektur, Arbeitsmodell, und Organisationsstrukturen unterschieden sich die Phasenwerte der alten und neuen Methode nicht signifikant. Lediglich bei der Dimension Technologie war der Phasenwert der neuen Methode signifikant höher ($M = 2.91$) als bei der alten Methode ($M = 2.69$), $z = -2.154$, $p = .031$. Die Effektstärke nach Cohen (1992) liegt bei $r = .19$ und entspricht einem schwachen Effekt. Somit kann festgehalten werden, dass bis auf die Dimension Technologie, bei allen Dimensionen und über das ganze Phasenmodell hinweg, keine signifikanten Unterschiede bei den Ergebnissen der beiden Modelle festgestellt werden konnte.

Abweichungen von Phasenwert 3:

Im Rahmen der Validierung wurde die Frage aufgeworfen, wie sich die Angaben der Teilnehmenden bei der alten Methode von den Angaben der neuen Methode unterscheiden. Kann hier ein Muster festgestellt werden? Um dieser Frage nachzugehen, haben wir die Phasenwerte aller Teilnehmenden der Validierungsgruppe einzeln, für jede Dimension des Phasenmodells, analysiert. Dabei ist uns aufgefallen, dass insbesondere der Phasenwert 3 mit der neuen Methode weniger oft gemessen wurde als mit der alten Methode. Um festzustellen, woher dieser Unterschied fusst, haben wir in einem nächsten Schritt diejenigen Fälle, bei welchen mit der alten Methode der Phasenwert 3 erhoben wurde, separat im Detail untersucht.

Mit neuer Methode ermittelt	Infrastruktur	Technologie	Arbeitsmodell	Organisationsstruktur	Total
Phasenwert 1	3	1	0	0	4
Phasenwert 2	7	8	7	11	33
Phasenwert 3	1	0	14	9	24
Phasenwert 4	4	12	3	5	24
Phasenwert 5	1	0	0	0	1

Tabelle 5 Häufigkeiten des Auftretens der Phasenwerte mit der neuen Methode pro Dimension, für diejenigen Fälle, bei welchen mit der alten Methode der Phasenwert 3 ermittelt wurde.

In **Tabelle 5** sind die mit der neuen Methode ermittelten Phasenwerte pro Dimension dargestellt, bei welchen wir mit der alten Methode der Phasenwert 3 gemessen haben. Es kann entnommen werden, dass diese Werte mit der neuen Methode insbesondere auf die Phasenwerte 2 oder 4 fallen. Insgesamt sind es lediglich 5 abweichende Angaben, bei welchen sich der Phasenwert um 2 Phasenwerte unterscheidet. Davon sind 4 Abweichungen der Dimension Infrastruktur zuzuordnen. Die Abweichungen von den mit der alten Methode ermittelten Phasenwerten 3 verteilen sich von Dimension zu Dimension unterschiedlich.



Während sich dabei die Angaben bei der Dimension Infrastruktur/Architektur über die Phasenwerte 1 bis 5 verteilen, sind die Phasenwerte der Dimensionen Technologie, Arbeitsmodell und Organisationsstruktur vor allem auf die Phasenwerte 2 bis 4 konzentriert. Bei der Dimension Technologie verteilen sich die Phasenwerte mit der neuen Methode fast ausschliesslich auf die Phasenwerte 2 und 4. Hingegen haben sich bei der Dimension Arbeitsmodell über die Hälfte der Teilnehmende auch mit der neuen Methode mit dem Phasenwert 3 verortet.

Eine Begründung könnte darin zu finden sein, dass durch die Erhebung mit der neuen Methode, aufgrund mehrerer Fragen pro Dimension, eine etwas detaillierte Einstufung möglich ist. Eine weitere Möglichkeit für die Begründung der Abweichungen von Phasenwert 3, bei der Erhebung mit dem neuen Modell, liegt in der Auswahl des Szenarios. Da die Teilnehmenden zuerst ein zu ihrem Unternehmen passendes Szenario auswählen, welches bereits eine Vorselektion von weiteren Fragen von Phasenwerten 1 bis 3 oder Phasenwerte 3 bis 5 festlegt, wird der Phasenwert 3 zu einem Maximal- oder Minimalwert. Dies könnte auch dazu führen, dass die Teilnehmenden vermehrt eine mittlere Einstufung, weg von Phasenwert 3, vornehmen.

Insgesamt ergeben die umfangreichen Analysen zur Validierung der Methode aber ein solides Bild: Die neue Methode kommt zu fast den gleichen Ergebnissen wie die alte. Sie hat allerdings eine leichte Tendenz dahin, dass Phase 3 weniger oft vorkommt und führt zudem zu einer leicht höheren Einschätzung der Dimension Technologie.

5.3 Wie stufen sich Unternehmen in das FlexWork-Phasenmodell ein?

In diesem Kapitel werden die befragten Unternehmen den entsprechenden Phasen im FlexWork Phasenmodell verortet. Im Rahmen der Unternehmensbefragung hat die Forschungsgruppe Unternehmen aus der Branchengruppe «wissensintensive Dienstleistungen» (WIDL) und Unternehmen der öffentlichen Verwaltung (ÖV)¹ aus der Deutsch- und Westschweiz befragt, bei welchen jeweils mindestens zwei Personen tätig sind. Zudem nahmen einige der 100 grössten Unternehmen der Schweiz an der Befragung teil. Wir haben insgesamt 439 Unternehmen, davon 318 aus der WIDL-Gruppe und 111 aus der ÖV-Gruppe, sowie 10 der 100 grössten Unternehmen der Schweiz, befragt. In den folgenden Auswertungen werden diese drei Unternehmensgruppen jeweils unterschieden:

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

5.3.1 Wissensintensive Dienstleistung (WIDL)

Die in *Abbildung 222* dargestellten Auswertungen zeigen die prozentuale Verteilung der Unternehmen aus der WIDL-Unternehmensgruppen auf die 5 Phasen der einzelnen Dimensionen des FlexWork-Modells, sowie des Gesamtwerts der einzelnen Unternehmen über alle Dimensionen hinweg von 2020 und 2016. Betrachtet man die einzelnen Dimensionen lässt sich erkennen, dass sich die Unternehmen vermehrt in der zweiten Phase befinden. Insbesondere bei

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

den Dimensionen Infrastruktur/Architektur und Arbeitsmodell ordnen sich nahezu die Hälfte der Unternehmen aus der WIDL-Unternehmensgruppe in Phase 2 ein. Hier lässt sich somit Verbesserungspotential erkennen. Ein tiefer Phasenwert bei Infrastruktur/Architektur bedeutet, dass noch überwiegend fixe Arbeitsplätze bestehen, während bei einem hohen Phasenwert Arbeitsplätze flexibel gestaltet werden, um den Bedürfnissen der Arbeitnehmenden zu entsprechen. Bei der Dimension Arbeitsmodell steht die mobil-flexible Arbeit im Zentrum. Umso höher der Phasenwert ausfällt, desto mehr wird mobil-flexibles Arbeiten praktiziert und unterstützt. Höhere Werte enthalten die Dimensionen Technologie und Organisationsstruktur, bei welchen mindestens bei 60% der Unternehmen Phase 3 oder höher gemessen werden konnte. Insbesondere die Dimension Technologie ist bereits sehr fortschrittlich, denn rund 50% der Unternehmen befinden sich in Phase 4 oder 5. Phase 4, welche am häufigsten auftritt, zeichnet sich durch gute Möglichkeiten zur virtuellen Zusammenarbeit und einen anwenderorientierten Umgang mit technischen Geräten aus. Betrachtet man den Gesamtwert der Unternehmen über alle Phasen hinweg wird ersichtlich, dass die Unternehmen aus der WIDL-Unternehmensgruppe sich überwiegend in den Phasen 2 und 3 befinden: Drei von vier Unternehmen lassen sich der Phase 2 oder 3 zuordnen.

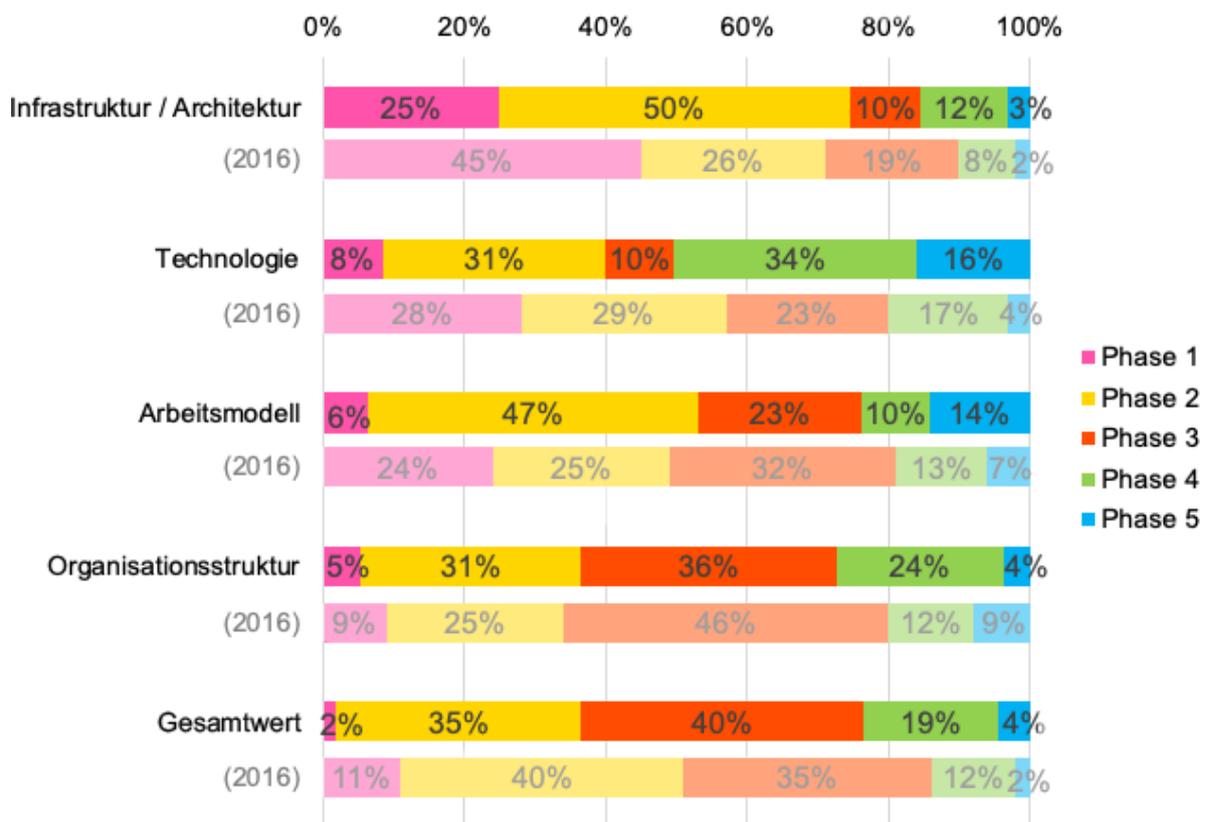


Abbildung 22 Prozentuale Verteilung der Unternehmen von 2020 mit den Werten von 2016 aus der WIDL-Unternehmensgruppe auf die Phasen des FlexWork-Modells

Die gegenübergestellten Phasenmittelwerte pro Dimension von 2016 und 2020 der Unternehmen aus der WIDL-Unternehmensgruppe sind in *Abbildung 233* dargestellt. Bei den Dimensionen Infrastruktur/Architektur und Arbeitsmodell gibt es eine leichte Steigerung gegenüber den Werten aus dem Jahr 2016, wohingegen bei der Dimension Organisationsstruktur der Wert leicht tiefer ausfällt. Die Dimension Technologie ist um einen halben Phasenwert angestiegen.

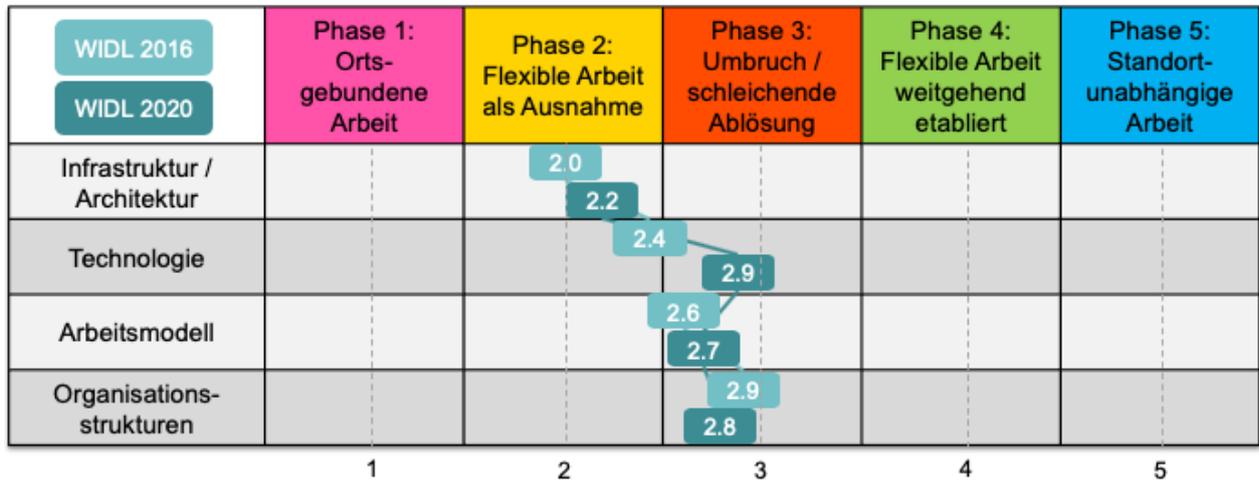


Abbildung 23 Mittelwerte der WIDL-Unternehmen auf den einzelnen Dimensionen 2016 und 2020

5.3.2 Öffentliche Verwaltung

Betrachtet man die Phasenwerte der öffentlichen Verwaltungen (vgl. *Abbildung 24*), so ist ersichtlich, dass sich die Organisationen überwiegend in der Phase 2 zuordnen lassen. Bei jeder der vier Dimensionen haben sich mehr als die Hälfte der Organisationen in die Phase 2 eingestuft. Klar ersichtlich ist die grosse Vertretung öffentlicher Verwaltungen in Phase 2 auch in dem Gesamtwert über alle Dimensionen hinweg. Dabei befinden sich insgesamt 72% aller Organisationen aus der ÖV-Gruppe in Phase 2. Organisationen in Phase 2 bieten teils mobil-flexible Arbeit. Jedoch stellt diese eher Ausnahmen dar und es wird überwiegend vor Ort und an fixen Arbeitsplätzen gearbeitet. Auch bei den öffentlichen Verwaltungen gibt es insbesondere bei der Dimension Infrastruktur/Architektur noch Verbesserungspotential. Denn insgesamt 35% der Organisationen befinden sich dabei in Phase 1 und weitere 53% in Phase 2.

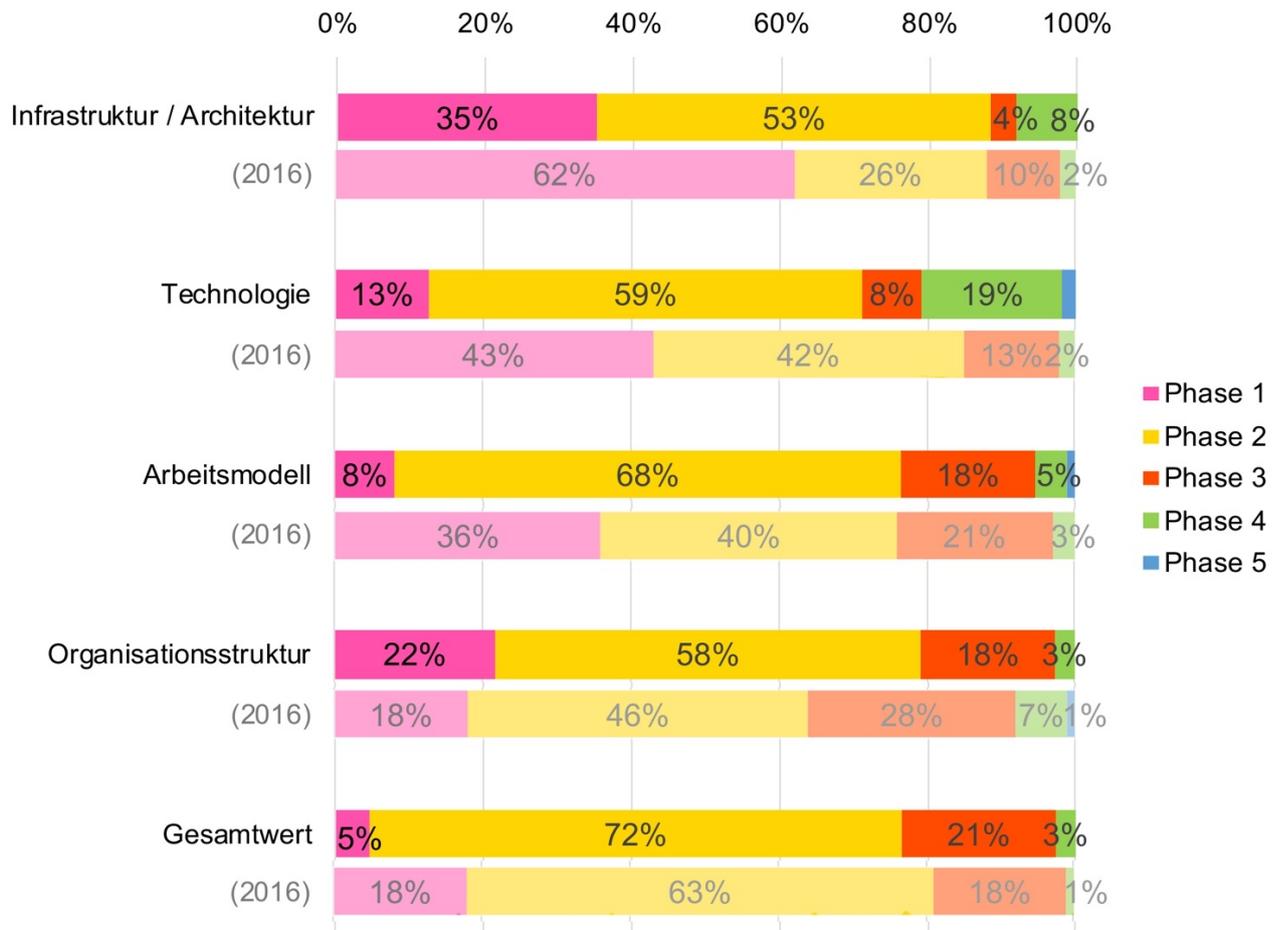


Abbildung 24 Prozentuale Verteilung der Organisationen von 2020 mit den Werten von 2016 aus der ÖV-Branchengruppe auf die Phasen des FlexWork-Modells

Eine Gegenüberstellung von 2016 und 2020 der Phasenwerte pro Dimension der Organisationen der ÖV-Unternehmensgruppe (vgl. *Abbildung 25*) zeigt den Fortschritt gegenüber 2016 auf. Denn es ist ersichtlich, dass sich die Werte der Dimensionen Infrastruktur/Architektur und Technologie nach oben verschoben haben. Auch bei der Dimension Arbeitsmodell ist eine leichte Steigung ersichtlich, während der Phasenwert der Dimension Organisationsstruktur unverändert blieb.

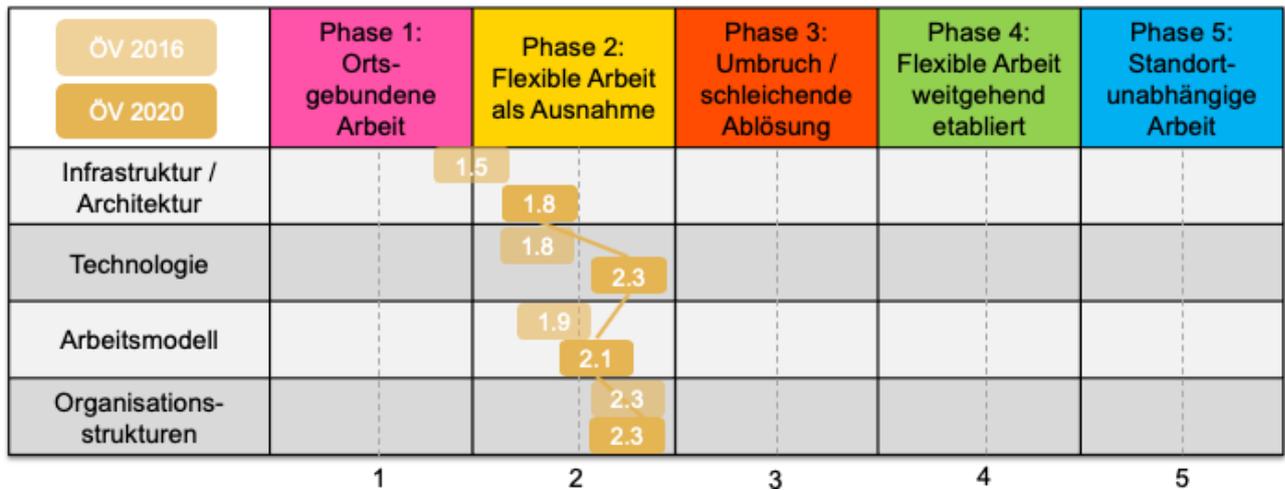


Abbildung 25 Mittelwerte der ÖV-Organisationen auf den einzelnen Dimensionen 2016 und 2020

5.3.3 100 grösste Unternehmen der Schweiz

Die in *Abbildung 26* dargestellten Phasenwerte pro Dimension der befragten Top100-Unternehmen zeigen, dass die Unternehmen unterschiedliche Verteilungen in den verschiedenen Dimensionen aufweisen. Eine grosse Mehrheit lässt sich dennoch in Phase 2 und 3 erkennen. Denn bei den drei Dimensionen Infrastruktur/Architektur, Arbeitsmodell und Organisationsstruktur sind überwiegend die Phasen 2 und 3 vertreten. Dies deutet auf einen Umbruch in eine mobil-flexible Arbeitswelt hin, bei welcher mobil-flexibles Arbeiten bereits Einzug in den Alltag hält, jedoch noch teils uneinheitlich umgesetzt ist. Betrachtet man den Gesamtwert über alle Dimensionen hinweg, befindet sich die Hälfte der Befragten Unternehmen aus den Top100-Unternehmen in Phase 3. Bereits fortschrittlich sind die Phasenwerte der Dimension Technologie. Rund 60% der Befragten Top100-Unternehmen befinden sich in dieser Dimension in der Phase 4. In Phase 4 hat sich flexibles Arbeiten etabliert und wird durch klare Regeln und technische Hilfsmittel sowie flacheren Hierarchien unterstützt. All diese Ergebnisse sollten aber vorsichtig interpretiert werden, da sie 2020 auf einer kleinen Stichprobe beruhen: Nur 10 der 100 grössten Unternehmen konnten für die Befragung gewonnen werden.

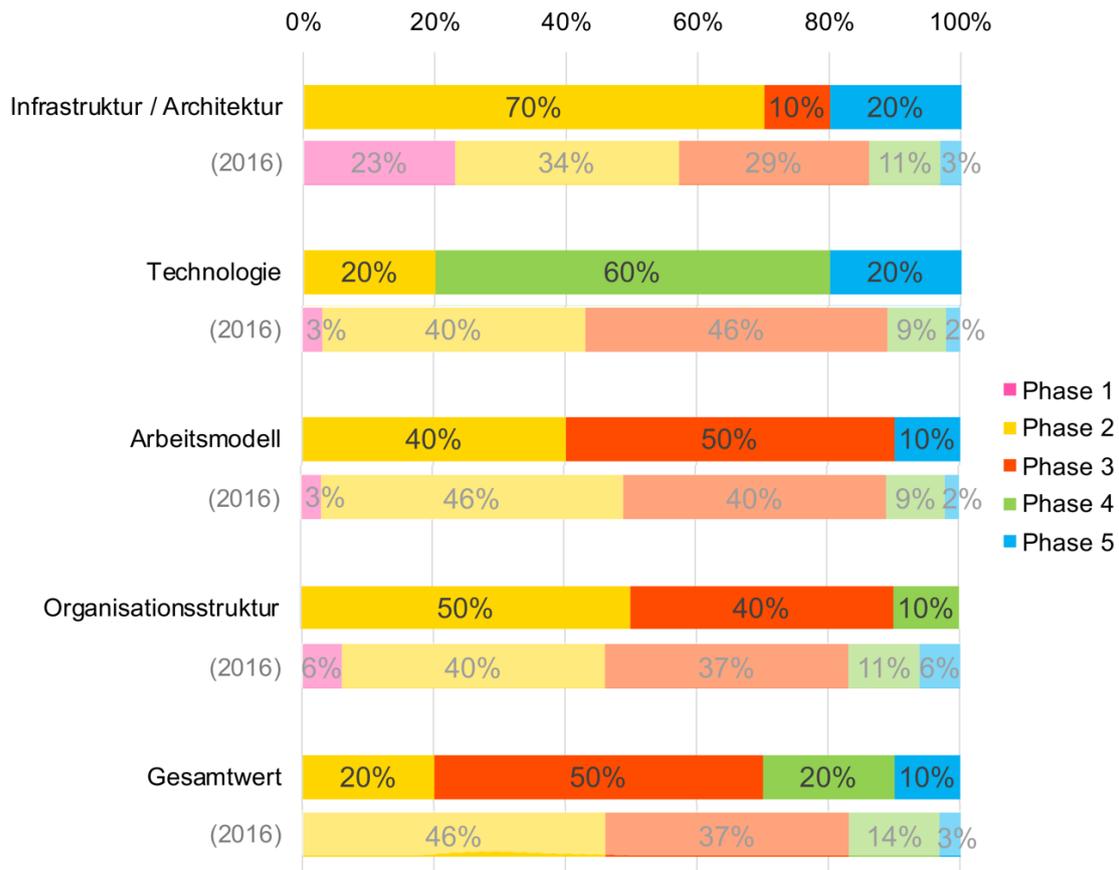


Abbildung 26 Prozentuale Verteilung der Top100-Unternehmen von 2020 mit den Werten von 2016 auf die Phasen des FlexWork-Modells

Werden die Phasenwerte von 2016 und 2020 einander gegenübergestellt (vgl. *Abbildung 27*), so ist bei den Dimensionen Infrastruktur/Architektur und Arbeitsmodell eine leichte Steigung ersichtlich, während bei der Organisationsstruktur eine leichte Abnahme beobachtet werden kann. Eine sehr grosse Steigung um 1.1 Phasenwerte, zeigt sich bei der Dimension Technologie.

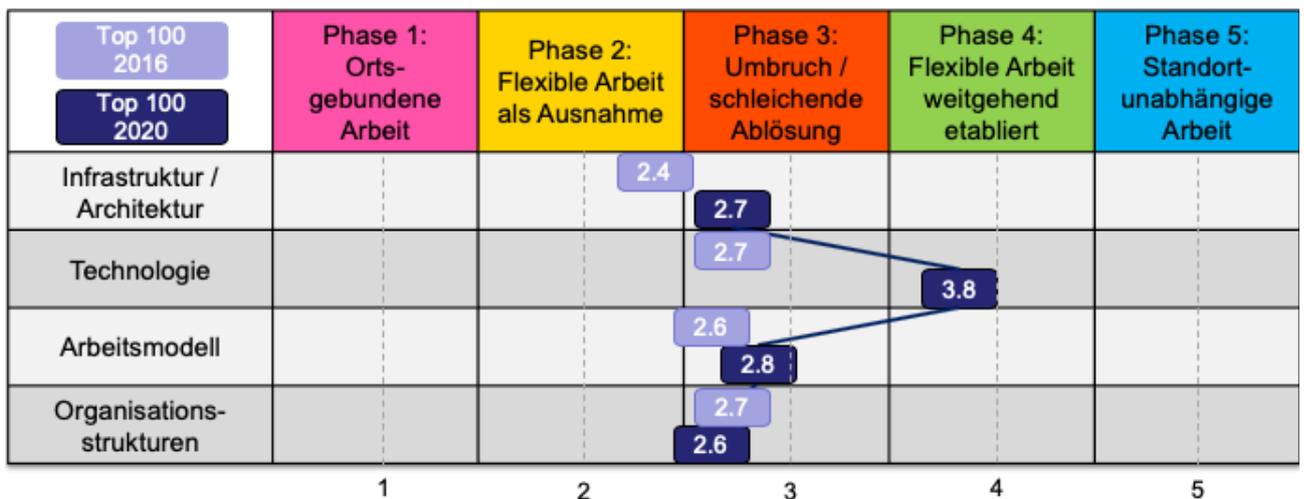


Abbildung 27 Mittelwerte der Top100-Unternehmen auf den einzelnen Dimensionen 2016 und 2020

5.3.4 Sind die Veränderungen statistisch signifikant?

Ein Teil unserer Stichprobe bestand aus Unternehmen oder Verwaltungen, die in der Befragung von 2016 ebenfalls teilnahmen. Bei diesen 111 Teilnehmenden haben wir untersucht, inwiefern sich die Einstufung im Phasenmodell gegenüber dem Jahr 2016 entwickelt hat. Bis auf die Dimension Organisationsstrukturen, welche eine leichte Senkung gegenüber 2016 aufweist, konnten wir bei sämtlichen Dimensionen eine leichte Steigung gegenüber 2016 beobachten. Bei den Dimensionen Arbeitsmodell und Organisationsstrukturen unterscheiden sich die Werte von 2020 gegenüber den Werten von 2016 leicht, jedoch statistisch nicht bedeutend. Hingegen sind die Unternehmen betreffend der Dimension Technologie gegenüber der Erhebung von 2016 fortgeschritten, wobei ein leichter Effekt aufgrund der neuen Methode wahrscheinlich ist. Auch bei der Dimension Infrastruktur/Architektur konnte eine Weiterentwicklung gegenüber 2016 festgestellt werden. Somit besteht bei den 111 Organisationen, die sowohl 2016 als auch 2020 befragt wurden, statistisch bedeutsame Weiterentwicklungen bei der Infrastruktur/Architektur sowie bei der Technologie.

Wenn Sie noch mehr erfahren möchten:

Um zu untersuchen, inwiefern sich die Einstufung im Phasenmodell gegenüber dem Jahr entwickelt hat, hat die Forschungsgruppe den Wilcoxon-Test durchgeführt. Die Resultate zeigen auf, dass bei den Dimensionen Arbeitsmodell und Organisationsstrukturen keine signifikanten Unterschiede zwischen den Phasenwerte von 2016 gegenüber 2020 vorliegen. Bei der Dimension Infrastruktur/Architektur jedoch war der Phasenwert im Jahr 2020 signifikant höher ($M = 2.07$) als im Jahr 2016 ($M = 1.78$), $z = -2.601$, $p = .009$. Die Effektstärke nach Cohen (1992) liegt bei $r = .17$ und entspricht einem schwachen Effekt. Auch bei der Dimension Technologie war der Phasenwert im Jahr 2020 signifikant höher ($M = 2.84$) als im Jahr 2016 ($M = 2.37$), $z = -4.000$, $p = .000$. Die Effektstärke nach Cohen (1992) liegt bei $r = .27$ und entspricht einem mittleren Effekt. Somit konnte bei den Unternehmen, welche sowohl im Jahr 2016 als auch im Jahr 2020 an der Befragung teilgenommen haben, eine signifikante Weiterentwicklung bei den Dimensionen Infrastruktur/Architektur und Technologie eruiert werden. Bei der Dimension Technologie, könnte das Ergebnis jedoch auch durch die unterschiedliche Methode, zu den beiden Befragungszeitpunkten, beeinflusst worden sein.

5.3.5 Wie unterscheiden sich die verschiedenen Unternehmensgruppen untereinander?

Werden die Mittelwerte der verschiedenen Unternehmensgruppen WIDL, ÖV und Top100 (vgl. *Abbildung 28*) miteinander verglichen, so kann festgestellt werden, dass die Unternehmen der Branchengruppe wissensintensive Dienstleistungen über sämtliche Dimensionen höhere Werte aufweisen als öffentliche Verwaltungen. Die Top100-Unternehmen wiederum weisen höhere Werte auf als Unternehmen aus der Unternehmensgruppe wissensintensive Dienstleistungen. Einzig bei der Dimension Organisationsstruktur weisen die Top100-Unternehmen denselben Mittelwert wie Unternehmen aus der Unternehmensgruppe wissensintensive Dienstleistungen auf.

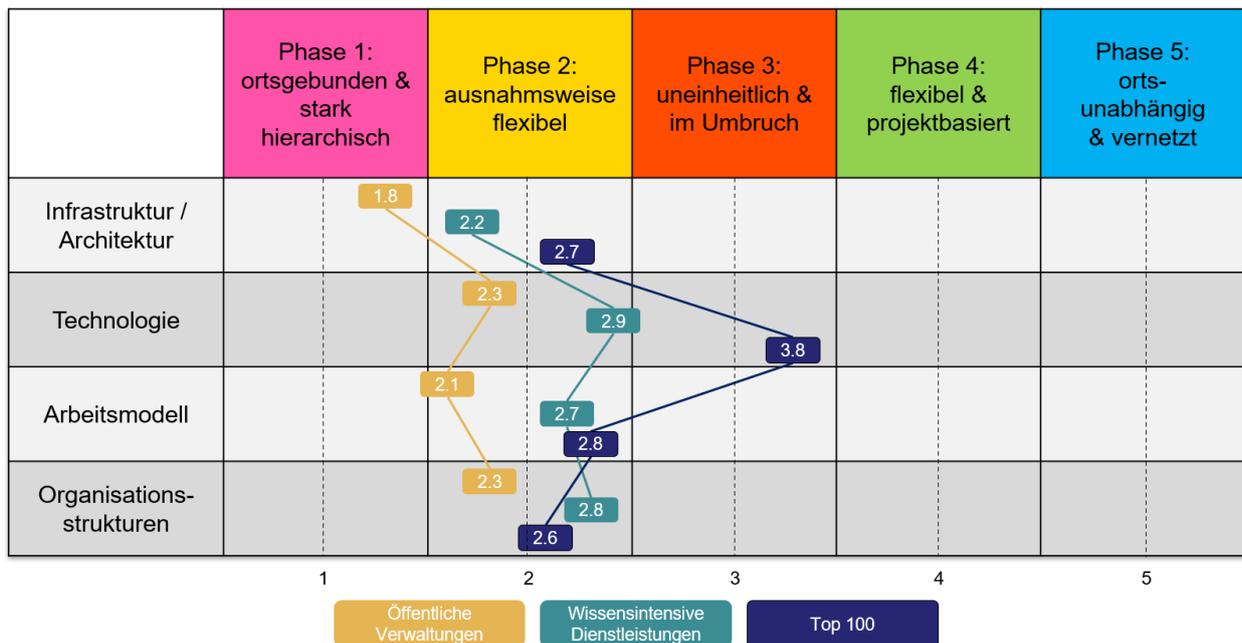


Abbildung 28 Übersicht der Mittelwerte der verschiedenen Unternehmensgruppen WIDL, ÖV und Top100

Es zeichnet sich über alle drei Unternehmensgruppen ein ähnliches Muster ab. Dabei ist zu erkennen, dass bei der Dimension Infrastruktur/Architektur bei allen drei Branchengruppen am meisten Verbesserungspotential besteht, jedoch alle Unternehmensgruppen bei der Technologie bereits gut fortgeschritten sind.

Eine kleinere Senkung des Mittelwertes konnte über alle drei Unternehmensgruppen bei der Dimension Organisationsstrukturen festgestellt werden. Die grösste Veränderung jedoch kann bei allen Unternehmensgruppen bei der Dimension Technologie entnommen werden, bei welcher der Phasenwert gegenüber 2016 jeweils zugenommen hat. Sowohl bei der Dimension Technologie sowie bei der Dimension Organisationsstrukturen könnte die Veränderung in Zusammenhang mit erhöhtem Homeoffice während der Datenerhebung, aufgrund der Situation mit dem Coronavirus, stehen. Es wäre jedoch auch möglich, dass die neue Methode zur Einordnung der Unternehmen in das Phasenmodell einen leichten Einfluss auf die Resultate der beiden Dimensionen hat.

Zusammenfassend können wir festhalten, dass die Unternehmen der Unternehmensgruppe wissensintensive Dienstleistungen in Bezug auf mobil-flexible Arbeit fortgeschrittener sind als öffentliche Verwaltungen. Die befragten Top100-Unternehmen sind gegenüber den Unternehmen aus der Unternehmensgruppe wissensintensiven Dienstleistungen nur wenig höher eingestuft – mit Ausnahme der Dimension Technologie, wo die Top-100 alle anderen Gruppen abhängen. Die Dimension Infrastruktur/Architektur ist in allen Unternehmensgruppen noch eher tief verortet, während insbesondere bei der Dimension Technologie ein Trend nach oben beobachtet werden kann.

5.4 Wie unterscheiden sich Klein- und Grossunternehmen?

Es kann vermutet werden, dass sich Grossunternehmen betreffend mobil-flexibler Arbeit von Kleinunternehmen unterscheiden. Um ermitteln zu können, inwiefern sich grössere Unternehmen von kleineren Unternehmen tatsächlich hinsichtlich mobil-flexibler Arbeit unterscheiden, haben

wir die Unternehmen in zwei Gruppen aufgeteilt. Dabei haben wir sämtliche Unternehmen mit bis zu 249 Mitarbeitenden in die Gruppe Kleinunternehmen eingeteilt, während wir alle Unternehmen mit 250 und mehr Mitarbeitenden in die Gruppe Grossunternehmen einordneten. In *Abbildung 29* sind die Mittelwerte der einzelnen Dimension im Phasenmodell der beiden Gruppen einander gegenübergestellt.

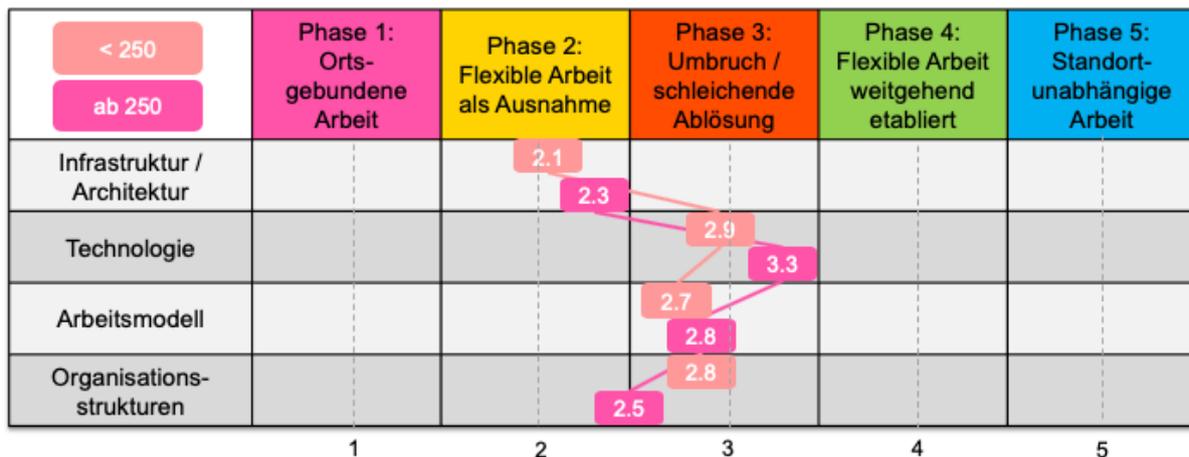


Abbildung 29 Mittelwerte aller Unternehmen in Abhängigkeit ihrer Grösse: KMU (<250 Mitarbeitende) vs. Grossunternehmen (mind. 250 Mitarbeitende)

Wie erwartet, erhielten Grossunternehmen höhere Werte als Kleinunternehmen. Einzig bei den Organisationsstrukturen weisen Kleinunternehmen einen höheren Wert auf. Grössere Unternehmen sind somit bezüglich flexibel-mobiler Arbeit tendenziell weiter fortgeschritten als kleinere Unternehmen.

5.5 Was sind die Motive für mobil-flexible Arbeit?

Um mobil-flexible Arbeit einsetzen oder weiterentwickeln zu wollen, benötigt es auch Motive seitens der Unternehmen. Doch welche Motive haben Unternehmen bezüglich mobil-flexibler Arbeit? Diese Frage hat die Forschungsgruppe den Teilnehmenden offen gestellt. Aus den 303 gewonnenen Aussagen kann entnommen werden, dass sowohl positive Aspekte zugunsten der Mitarbeitenden (wie bessere Zufriedenheit und erhöhte Motivation), aber auch positive Aspekte zugunsten der Unternehmen direkt, Motive darstellen. So haben die Teilnehmenden neben einer besseren Work-Life-Balance und dem Vorteil der Flexibilität, die bessere Effizienz und Produktivität am meisten genannt. Insbesondere haben sie die Ungestörtheit im Homeoffice mit einer erhöhten Produktivität assoziiert. Manche der Teilnehmenden wiesen auch darauf hin, eine erhöhte Eigenverantwortung bei mobil-flexibel Arbeitenden wahrzunehmen. Auch die Arbeitgeber-Attraktivität, sowie zeitgemässe Arbeitsbedingungen haben sie oft als Motiv genannt. Weitere ebenfalls wichtige Motive betreffen die entfallene Reisezeit und -kosten, sowie die damit einhergehende Schonung der Umwelt. Des Weiteren wiesen wenige der Teilnehmenden auf finanzielle Einsparungen, wie beispielsweise geringere Raumkosten, hin. Aber auch die Situation mit dem Coronavirus wurde häufig als Motiv angegeben.

Betrachtet man die Top100-Unternehmen, beinhalten mehr als die Hälfte der Aussagen, die Arbeitgeber-Attraktivität, sowie zeitgemässe Arbeitsbedingungen, als Motiv. Auch die Einsparungen von Räumlichkeiten und der Infrastruktur wurde von den Teilnehmenden genannt.

Ein weiterer wichtiger Aspekt, welchen die Teilnehmenden öfters genannt haben, sind die ungleichen Möglichkeiten und Bedürfnisse der Angestellten. So sei es beispielsweise nicht allen Arbeitnehmenden möglich im Homeoffice zu arbeiten. Hierbei wurde von wenigen Teilnehmenden auch das Wort Fairness genannt. Gerade Öffnungszeiten und der Betrieb am Kundenschalter haben sie mehrfach genannt. In diesen Rahmen passt auch, dass das Aufrechterhalten der Qualität des Kundenservices ebenfalls oftmals genannt wurde. Wenige der Teilnehmenden gaben als Hindernis an, dass die Erreichbarkeit im Homeoffice nicht immer gleich gut gegeben ist. Andererseits befürchteten die Teilnehmenden, dass die Abgrenzung zwischen Arbeit und Privatleben ein Hindernis darstellt. Von Seiten der Unternehmen und Angestellten sei zudem nicht immer die nötige Akzeptanz für mobil-flexibles Arbeiten gegeben. Einige Teilnehmende sagten aus, dass die Anforderungen an die Arbeitnehmende dadurch steigen und insbesondere viel Disziplin verlangt würde. Das Vertrauen, Probleme mit der Kontrolle sowie grössere Anforderungen an die Führung wird von manchen Teilnehmenden als Hindernis angesehen.

Die Teilnehmenden der Top-100-Unternehmen gaben die gleichen Hindernisse hinsichtlich mobil-flexibler Arbeit an, wie die übrigen befragten Unternehmen.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass sowohl seitens des Managements als auch von den Angestellten in unterschiedlichen Bereichen, höhere Anforderungen wahrgenommen werden.

5.8 Welchen Einfluss hatte die Covid-19-Pandemie während der Befragung?

Die Unternehmens-Befragung fand vom 09. März 2020 bis am 18. Mai 2020 statt, also genau während der turbulenten Zeit der «ersten Welle» der Covid-19-Pandemie. Daher ist es möglich, dass die aufkommende Pandemie einen Einfluss auf das Antwortverhalten der Unternehmern hatte. Dies gerade, da in dieser Zeit der Bund eine Empfehlung für Homeoffice ausgesprochen hat und aufgrund der Pandemie mobil-flexible Arbeit in den Mittelpunkt gerückt ist. Um einen möglichen Einfluss zu prüfen führte die Forschungsgruppe weitere Auswertungen durch.

So wurde der Fragebogen mit zwei Fragen zur Covid-19-Pandemie ergänzt. Zum einen wurden die Teilnehmenden direkt gefragt, wie sehr sie glauben, dass die aktuelle Situation rund um das Coronavirus ihr Antwortverhalten bei der Befragung beeinflusst hat. Zum anderen wurde die Frage gestellt, ob die Diskussion um das Coronavirus dazu geführt habe, dass das Unternehmen Homeoffice mehr ermöglichen möchte.

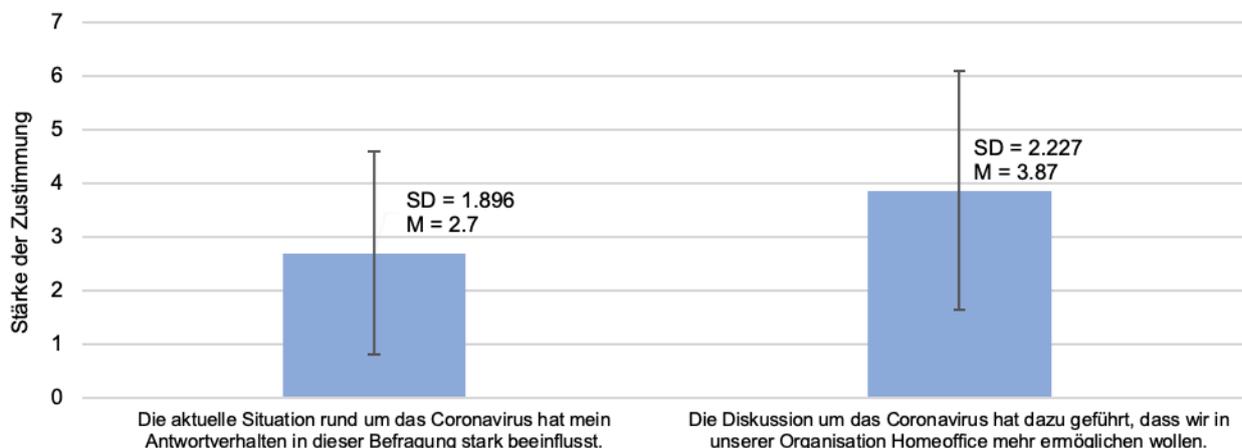


Abbildung 31 Mittelwerte und Standardabweichung der Stärke der Zustimmung beider Fragen betreffend Covid-19

Die Auswertungen der beiden Fragen (s. *Abbildung 31*) über den gesamten Befragungszeitraum hinweg, zeigen eher niedrige und mittige Werte, welche nicht unbedingt auf einen bedeutsamen Einfluss der Covid-19-Pandemie schliessen lassen. Doch die Zeitspanne der Befragungen erstreckte sich über einen Zeitraum, bei welchem die Covid-19-Pandemie einen starken Verlauf nahm. Während zu Beginn der Befragungen das Bundesamt für Gesundheit (BAG) die ersten Covid-19-Erkrankungen in der Schweiz vermeldeten, rief der Bundesrat am 16. März 2020 die „ausserordentliche Lage“ aus und die Schweiz befand sich ab dem 17. März 2020 in einem Lockdown, welcher ab dem 19. April 2020 vorzu gelockert wurde. Da wir die Befragung während dieser Zeit durchführten, haben wir bei den Auswertungen weiter auch den Faktor Zeit miteinbezogen. So haben wir die Teilnahmen in zwei Gruppen aufgeteilt, wobei die eine Gruppe jene Teilnehmenden enthält, welche während der ersten Hälfte des Erhebungszeitraums befragt wurde und die andere Gruppe diejenigen, welche während der zweiten Hälfte des Erhebungszeitraums befragt wurden. Anschliessend wurden die Mittelwerte der beiden Gruppen einander gegenübergestellt. Die Ergebnisse sind in *Abbildung 33* und *Abbildung 32* dargestellt.

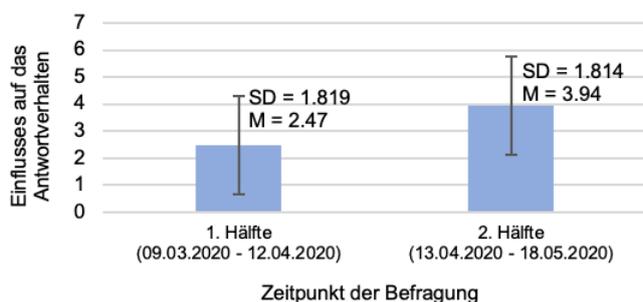


Abbildung 33 Mittelwerte und Standardabweichung der Stärke des Einflusses der aktuellen Situation rund um das Coronavirus auf das Antwortverhalten der Teilnehmenden und dem Zeitpunkt der Befragung

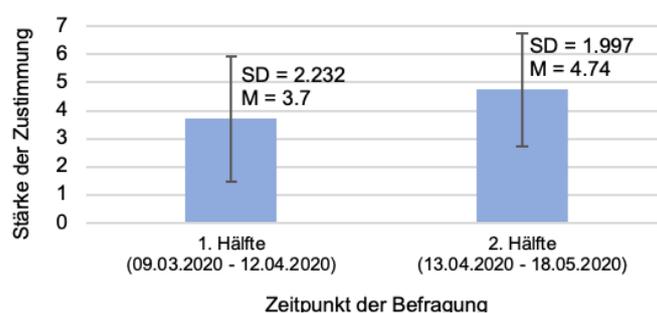


Abbildung 32 Mittelwerte und Standardabweichung der Stärke der Zustimmung zu Homeoffice aufgrund der aktuellen Situation mit dem Coronavirus in der Organisation mehr ermöglichen zu wollen.

Es hat sich gezeigt, dass die Teilnehmenden, welche zu einem späteren Zeitpunkt befragt wurden, stärker wahrnahmen, dass ihr Antwortverhalten durch die aktuelle Situation mit dem Coronavirus beeinflusst wurde. Zudem hat sich das Vorhaben, Homeoffice im Unternehmen mehr ermöglichen zu wollen, während dem Erhebungszeitraum verstärkt.



Wenn Sie noch mehr erfahren möchten:

Die Teilnehmenden schätzen die Wahrscheinlichkeit, dass die Covid-19-Situation ihr Antwortverhalten stark beeinflusst hat, eher gering ein ($M = 2.7$, $SD = 1.896$). Dass die Diskussion rund um das Coronavirus dazu geführt hat, dass die eigene Organisation Homeoffice mehr ermöglichen möchte, schätzten sie als etwas wahrscheinlicher ein ($M = 3.87$, $SD = 2.227$). Doch die Teilnehmenden, welche den Fragebogen in der ersten Hälfte des Befragungszeitraums ausgefüllt haben, schätzten den Einfluss auf ihr Antwortverhalten aufgrund der aktuellen Situation rund um das Coronavirus tiefer ein ($M = 2.47$, $SD = 1.819$), als die Teilnehmenden, welche in der zweiten Hälfte des Befragungszeitraums befragt wurden ($M = 3.94$, $SD = 1.814$). Um zu eruieren, ob signifikanter Unterschied dabei vorliegt, wurde der Mann-Whitney-U-Test durchgeführt. Diesem kann entnommen werden, dass sich die beiden Gruppen hoch signifikant voneinander unterscheiden, $U = 6878.50$, $p < .001$. Eine Betrachtung der Ergebnisse zu der Frage, ob die Diskussion um das Coronavirus dazu geführt hat, in der Organisation Homeoffice mehr ermöglichen zu wollen, zeigen ein ähnliches Bild. Denn die Antworten der Teilnehmenden, welche den Fragebogen in der zweiten Hälfte des Befragungszeitraums beantwortet haben, waren stärker nach oben ausgeprägt ($M = 4.74$, $SD = 1.997$), als die Antworten der Teilnehmenden, welche in der zweiten Hälfte des Befragungszeitraums befragt wurden ($M = 3.7$, $SD = 2.232$). Auch hier konnte mit dem Mann-Whitney-U-Test ermittelt werden, dass sich die beiden Gruppen hoch signifikant voneinander unterscheiden, $U = 9025.00$, $p < .001$.

5.8.1 Unterscheiden sich die Antworten zu Beginn der Pandemie vom späteren Verlauf?

Aufgrund des Erhebungszeitpunktes (während der Covid-19-Pandemie) kann nicht ausgeschlossen werden, dass die Situation die Antworten der Teilnehmenden beeinflusst hat. Die Forschungsgruppe stellt fest, dass die Teilnehmenden im Verlauf der Zeit mehr Einfluss auf ihr Antwortverhalten annahmen und auch bei späteren Teilnahmezeitpunkten vermehrtangaben, Homeoffice aufgrund der Situation mit dem Coronavirus mehr im Unternehmen ermöglichen zu wollen (s. *Kapitel 5.8*). Doch hat die damals aktuelle Situation mit der Covid-19-Pandemie die Einstufung in den Phasen des FlexWork-Phasenmodell beeinflusst? Um dieser Frage nachzugehen, wurden die Phasenwerte der ersten Hälfte des Befragungszeitraums mit den Phasenwerten der zweiten Hälfte des Befragungszeitraumes miteinander verglichen. Dabei konnten keine Veränderungen der Einstufung im FlexWork-Phasenmodell beobachtet werden. Somit kann kein bedeutsamer Einfluss auf die Antworten der Teilnehmenden angenommen werden. Dies ist auch gut nachvollziehbar, da mit der angewendeten Methode der tatsächlich aktuelle Phasenwert der Dimensionen im FlexWork-Phasenmodell erfragt wird und es weniger ein subjektive Einschätzung ist. Ein möglicher Einfluss auf das Antwortverhalten wäre eher bei den offenen Fragen zu den Motiven und dem Wunsch nach Weiterentwicklung denkbar und eher unwahrscheinlich bei der Einstufung im Phasenmodell.



Wenn Sie noch mehr erfahren möchten:

Um den Einfluss des Beginns der Pandemie auf die Einstufung im Phasenmodell zu untersuchen, wurden die Teilnahmen vom 09.03.2020 bis 12.04.2020 mit den Teilnahmen vom 13.04.2020 bis 18.05.2020, mittels dem Mann-Whitney-U-Test miteinander verglichen.

	Infrastruktur / Architektur	Technologie	Arbeitsmodell	Organisationsstrukturen	Gesamtwert
Mann-Whitney-U	11549	11963	11536	12056	12398.5
Wilcoxon-W	13964	76943	76516	14471	77378.5
Z	-1.003	-0.507	-1.02	-0.405	-0.023
Signifikanz (p)	0.316	0.612	0.308	0.685	0.982

Tabelle 6 Mann-Whitney-U, Wilcoxon-W, z-Wert und Signifikanz des Gruppenvergleiches zwischen den beiden Erhebungszeiträumen pro Dimension

Die in *Tabelle 6* dargestellten Ergebnisse zeigen auf, dass für sämtliche Dimensionen, sowie über das ganze Phasenmodell hinweg keine Unterschiede der Phasenwerte zwischen den Antworten der Teilnehmenden, welche in der ersten Hälfte befragt wurden und den Antworten der Teilnehmenden, welche in der zweiten Hälfte befragt wurden, festgestellt werden können. Auch eine Korrelationsanalyse zum Befragungsdatum und den einzelnen Dimensionen des FlexWork-Phasenmodells und über das ganze Phasenmodell hinweg, zeigte keine signifikanten Zusammenhänge.

6 Literatur

- Weichbrodt, J. (2014). *SwissFlexWork 2014: Repräsentative Befragung der Schweizer Erwerbstätigen zur Verbreitung von mobiler Arbeit und Home Office*. Olten: Hochschule für Angewandte Psychologie FHNW. <http://dx.doi.org/10.26041/fhnw-2783>
- Weichbrodt, J., Tanner, A., Josef, B., & Schulze, H. (2014). Die Entwicklung von Arbeitsflexibilität in Organisationen anhand des FlexWork Phasenmodells. *Wirtschaftspsychologie*, 4, 11–23. <http://dx.doi.org/10.26041/fhnw-2779>
- 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. <http://dx.doi.org/10.26041/fhnw-940>