

## **Verbreitung, Motive und organisationale Rahmenbedingungen mobil-flexibler Arbeit in der Schweiz: Ergebnisse der FlexWork Survey 2016**

Johann WEICHBRODT<sup>1</sup>, Martial BERSET<sup>2</sup>,  
Michael SCHLÄPPI<sup>1</sup>, Hartmut SCHULZE<sup>1</sup>

<sup>1</sup> *Institut für Kooperationsforschung und -entwicklung,  
Hochschule für Angewandte Psychologie, Fachhochschule Nordwestschweiz,  
Riggenbachstrasse 16, CH-4600 Olten*

<sup>2</sup> *Institut Mensch in komplexen Systemen,  
Hochschule für Angewandte Psychologie Fachhochschule Nordwestschweiz,  
Riggenbachstrasse 16, CH-4600 Olten*

**Kurzfassung:** Mit zwei verschiedenen Datenerhebungen wurde erstens untersucht, wie mobil die erwerbstätige Bevölkerung in der Schweiz arbeitet (Erwerbstätigenbefragung) und zweitens, wie unterstützend die Strukturen für mobile und flexible Arbeit in den Unternehmen sind (Unternehmensbefragung). Rund 38% der Erwerbstätigen arbeiten selten bis sehr häufig mobil, was statistisch keine signifikante Veränderung gegenüber 2014 darstellt. Der Beitrag zeigt darüber hinaus die Motive sowie erlebte Hindernisse für mobil-flexibles Arbeiten in der Schweiz auf. Auch in der Unternehmensbefragung konnten keine großen Veränderungen in den letzten beiden Jahren festgestellt werden. Bei den organisationalen Rahmenbedingungen gibt es nach wie vor große Unterschiede, was Branche und Unternehmensgröße angeht.

**Schlüsselwörter:** mobil-flexible Arbeit, Home Office, Schweiz

### **1. Einleitung**

Mobil-flexibles Arbeiten, oder auch "Work Smart", ist in der heutigen Arbeitswelt ein viel diskutiertes Thema. Eine genaue Bestimmung der Ausbreitung mobiler Arbeit ist allerdings oft nicht so einfach, weil viele Grauzonen existieren. Brenke (2016) ermittelte beispielsweise die Verbreitung von anteiliger Arbeit zu Hause ("Home Office") anhand von Daten aus dem European Labour Force Survey von 2014. Es ergab sich ein EU-Durchschnitt von 10% der Angestellten, welche "gewöhnlich" oder "manchmal" zu Hause arbeiten (Deutschland ca. 7.5%; Schweiz ca. 17.5%). Andere aktuelle Untersuchungen für die Schweiz ergaben teils stark abweichende Werte von bis zu 50%, abhängig von der Definition von Home Office sowie der Antwortvorgaben (BFS 2016a, Deloitte 2016, sotomo 2016).

Vor zwei Jahren hat die Hochschule für Angewandte Psychologie, Fachhochschule Nordwestschweiz, erstmals detaillierte Zahlen zur Verbreitung mobil-flexibler Arbeit in der Schweiz erhoben (Weichbrodt 2014) und ermittelte, dass etwa 20% aller Angestellten "des Öfteren" oder "sehr häufig" mobil arbeiten. Ebenfalls wurden in 2014 erstmals Unternehmen befragt, wie weit mobil-flexible Arbeit bei ihnen bereits etabliert ist, und zwar anhand des "FlexWork Phasenmodells" (Weichbrodt et al. 2014). Nach zwei Jahren stellte sich die Frage,

welche Veränderungen bei der Verbreitung mobil-flexibler Arbeit sowie bei den organisationalen Rahmenbedingungen feststellbar sind. Die Auftraggeberin der ursprünglichen Studien, die Schweizerische "Work Smart Initiative", mandatierte daher eine erneute Befragung beider Stichproben. Hierfür wurden die ursprünglichen Fragebögen erweitert und leicht angepasst, um Themen wie Motive und erlebte Hindernisse für mobil-flexibles Arbeiten (Erwerbstätigen-befragung), aber auch verwandte Arbeitsformen wie agile Teamzusammenarbeit (Unternehmensbefragung) mit aufzunehmen.

## 2. Methode

Die Erwerbstätigenbefragung wurde mit insgesamt 2.003 Personen aus der deutsch- und französischsprachigen Schweiz durchgeführt. Die Befragung wurde durch das Marktforschungsunternehmen Intervista organisiert und die Daten mittels eines online-Fragebogens erhoben. Um die Population der Erwerbstätigen in der Schweiz so gut wie möglich repräsentativ abbilden zu können, wurde die Stichprobe nach diversen Kriterien quotiert (Geschlecht, Alter, Erwerbsgruppe, Sprachen und Bildungsabschluss. Die Quoten wurden den Ergebnissen der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) des Bundesamtes für Statistik nachempfunden (BFS 2016b). Bezüglich Bildungsabschluss wurde zusätzlich ein Gewicht verwendet. Anschließend wurde die Stichprobe auf die Population hochgerechnet. Als Richtwert diente dabei die Anzahl der Erwerbstätigen aus der SAKE aus dem ersten Quartal 2016, was total 4'651'326 Erwerbstätigen ab 15 Jahren entspricht.

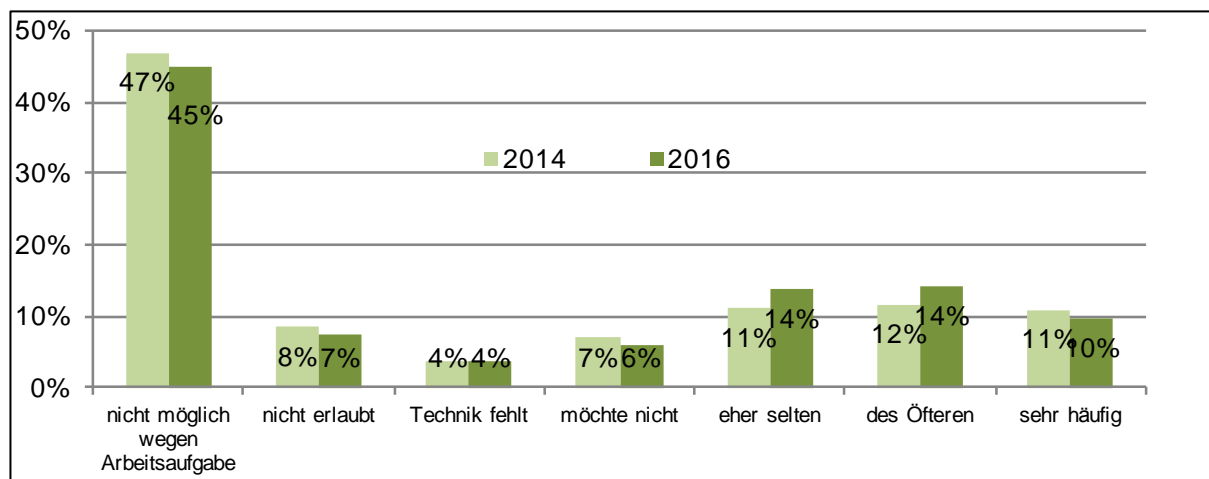
Für die zweite Befragung wurden 594 Unternehmen befragt – genauer: eine Person in Vertretung für ein Unternehmen, meist aus der Personalabteilung oder aus der Geschäftsleitung. In einem ersten Schritt wurden die Unternehmen/Personen telefonisch rekrutiert und in einem zweiten Schritt mit einem Online-Fragebogen befragt. Die Datenerhebung wurde durch das Marktforschungsinstitut LINK durchgeführt. Die Stichprobe bestand aus Unternehmen der deutsch- und französisch-sprachigen Schweiz aus der Branchengruppe "wissensintensive Dienstleistungen" (WIDL, v.a. IT und Telekommunikation, Banken/Versicherungen, Beratungs-dienstleistungen; N = 422) und Einheiten der öffentlichen Verwaltung (ÖV; N = 137). Dazu wurden Unternehmen befragt, die der Gruppe der 100 größten Unternehmen der Schweiz angehören (*Top 100*; N = 35).

Für die Befragung wurde das "FlexWork Phasenmodell 2.0" verwendet, welches auf dem ursprünglichen Phasenmodell (Weichbrodt et al. 2014) basiert. Die Anpassung wurde durchgeführt aufgrund mehrerer qualitativer Untersuchungen (Baumgartner 2015, Weichbrodt et al. 2015), welche einige Unzulänglichkeiten im ursprüngliche Modell aufzeigten. Die Einordnung des Grades der Etablierung mobil-flexibler Arbeit im Unternehmen in eine von fünf Phasen wurde beibehalten. Neu besteht das FlexWork Phasenmodell 2.0 aber aus nur vier statt fünf Dimensionen: Architektur/ Infrastruktur (Wie gut unterstützt die Bürogestaltung mobil-flexibles Arbeiten?); Technologie (Welche Technologien stehen für mobil-flexible Arbeit zur Verfügung?); Arbeitsmodell (Welche Ausprägung mobil-flexibler Arbeit ist erlaubt und wird von der Kultur unterstützt?); und Organisationsstrukturen (Wie sehr korrespondieren die organisationalen Strukturen mit mobil-flexibler Arbeit?). Aufgrund der Anpassung sind nur noch zwei der vier Dimensionen vergleichbar.

### 3. Ergebnisse der Erwerbstätigenbefragung

#### 3.1 Verbreitung mobiler Arbeit

Mobiles Arbeiten wurde definiert als Arbeit "unabhängig von einem festen, üblichen Arbeitsort (also z.B. unterwegs, beim Kunden, zu Hause) mittels mobiler Arbeitsgeräte (z.B. Laptop, Smartphone, Tablet etc. mit mobilem Internetanschluss)." Abbildung 1 stellt die Verteilung der Antworten für die Erwerbstätigen in der Schweiz für die Jahre 2014 und 2016 dar.



**Abbildung 1:** Verbreitung mobiler Arbeit in der Schweiz

Mit 55% besteht für mehr als die Hälfte der Schweizer Erwerbstätigen grundsätzlich von der Arbeitsaufgabe her die Möglichkeit, mobil zu arbeiten. Rund ein Viertel der Erwerbstätigen arbeitet bereits regelmäßig mobil. Weitere 14% arbeiten eher selten mobil. Das entspricht zusammen genommen rund 38% oder 1.8 Millionen Erwerbstätige, die mindestens selten mobil arbeiten. Eine Zunahme der mobilen Arbeit seit 2014 lässt sich statistisch nicht eindeutig feststellen, eine Tendenz ist allerdings sichtbar. Ein Rückgang kann mit hoher Wahrscheinlichkeit ausgeschlossen werden.

Mehr als die Hälfte der Selbständigen arbeitet regelmäßig mobil, bei der Gruppe der Arbeitnehmenden sind es 20%. Wie bereits 2014 festgestellt, arbeiten Männer mehr mobil als Frauen und ältere Erwerbstätige mehr als jüngere. Bezüglich Region lässt sich kein eindeutiges Bild ableiten, in der Agglomeration und in der Stadt wird aber etwas mehr mobil gearbeitet als auf dem Land. Zu den Branchen, in denen am meisten mobil gearbeitet wird, zählen die Informations- und Kommunikationstechnologien, Unterrichtswesen/Bildung/Forschung und Banken/Versicherungen/Immobilien.

#### 3.2 Motive und erlebte Hindernisse für mobiles Arbeiten

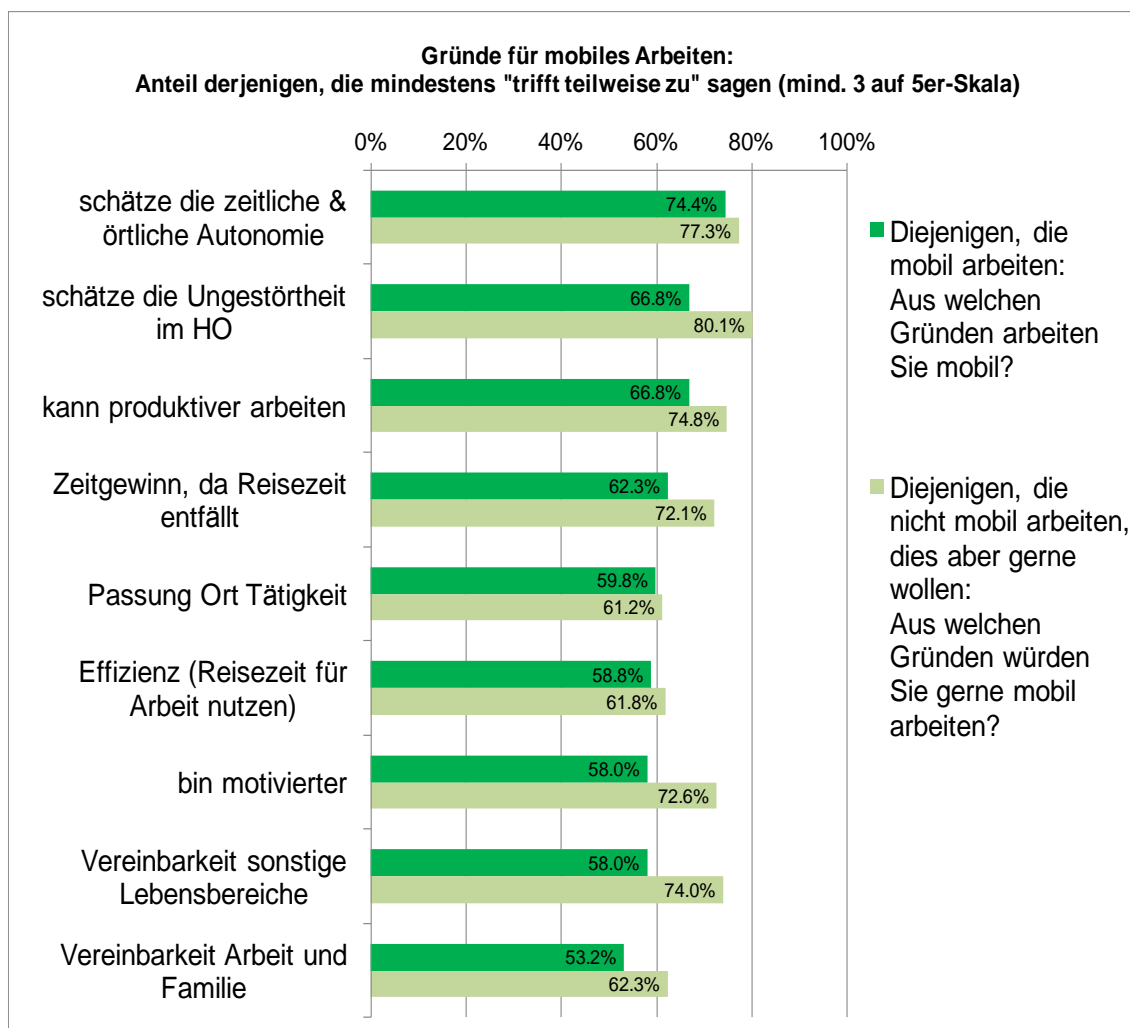
In der Umfrage wurde erstmals erhoben, inwiefern mobil arbeitende Erwerbstätige die mobile Form der Arbeit selbst aus freien Stücken wählen oder ob diese durch ihren Job erfordert ist. Von den Erwerbstätigen, die selten bis sehr häufig mobil arbeiten, geben 55% (ca. 970'000) an, dass sie die mobile Arbeitsform frei gewählt haben. Bei 19% stellt mobiles Arbeiten ein klares Job-Erfordernis dar, 26% sagen

"teils-teils".

Zusätzlich zur Freiwilligkeit wurden in der Umfrage von 2016 auch erstmals erhoben, inwiefern ein Wunsch nach mehr oder nach weniger mobiler Arbeit besteht. Bezogen auf die gesamte Stichprobe ist eine deutliche Mehrheit der Erwerbstätigen mit dem Ausmaß ihrer persönlichen mobilen Arbeit zufrieden (61%, entspricht ca. 2.85 Mio.). Nur etwa 6% möchten nicht mobil arbeiten und etwa 3% möchten weniger mobil arbeiten. Dagegen möchten etwa 17% (ca. 790'000) ein bisschen mehr und etwa 13% (ca. 590'000) deutlich mehr mobil arbeiten.

Interessant ist die Frage, ob sich dieser Wunsch nach mehr mobiler Arbeit auch bei denjenigen zeigt, die bereits aktuell mobil arbeiten können: Hier zeigt sich eine Tendenz, dass je häufiger mobil gearbeitet wird, desto zufriedener die Erwerbstätigen mit dem Ausmaß mobiler Arbeit sind. So sind bei den sehr häufig mobil Arbeitenden 80%, bei den öfters mobil Arbeitenden Personen 70% und 58% der selten mobil arbeitenden Erwerbstätigen in der Schweiz mit dem Ausmaß mobiler Arbeit zufrieden. Umgekehrt ist der Anteil, der gerne mehr mobil arbeiten möchte, umso grösser, je seltener momentan bereits gearbeitet wird.

Insgesamt zeigen die Daten also eine große Zufriedenheit mit dem Ausmaß mobiler Arbeit für die Schweiz. Die "Unzufriedenen", die knapp 40% ausmachen, wollen in der Mehrheit *mehr* mobil arbeiten und nicht etwa weniger.



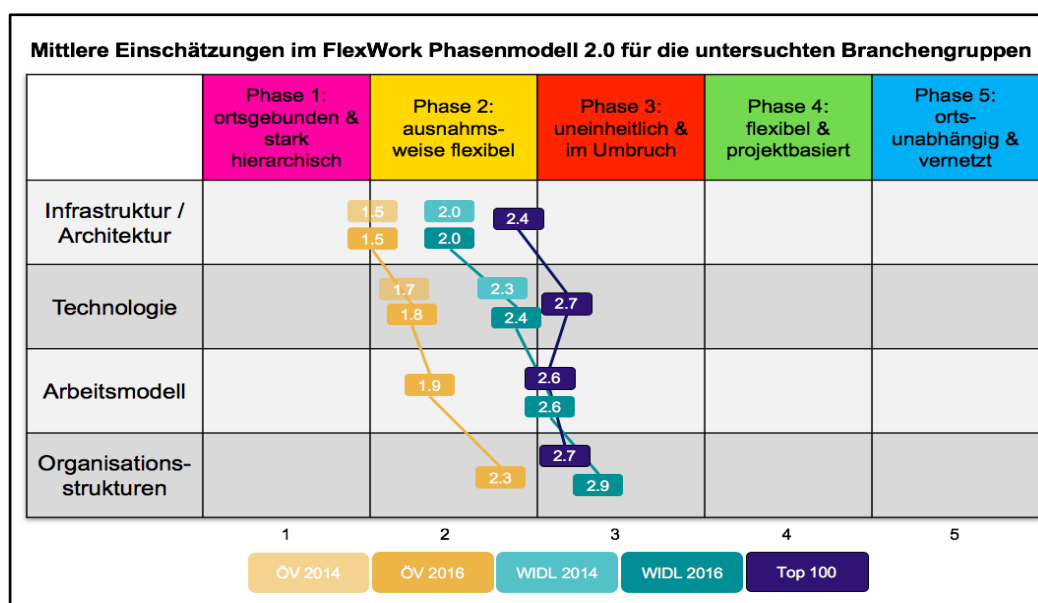
**Abbildung 2:** Gründe für mobiles Arbeiten: Anteil derjenigen, die mindestens "trifft teilweise zu" sagen (mind. 3 auf einer 5er-Skala)

Abbildung 2 zeigt die genannten Gründe, aus welchen mobil arbeitende Menschen mobil arbeiten (38% / ca. 1.76 Mio.), sowie die genannten Gründe, aus welchen *nicht* mobil arbeitende Menschen gerne mobil arbeiten würden (19% / ca. 900'000). Für mobil arbeitende Erwerbstätige sind die Hauptgründe (60% oder mehr finden diese Gründe relevant): Autonomie, Ungestörtheit, Produktivität, Zeitgewinne, Passung von Ort und Tätigkeit. Für nicht mobil Arbeitende Erwerbstätige, welche dies aber gerne tun würden, sind die Hauptgründe (60% oder mehr finden diese Gründe relevant): Autonomie, Ungestörtheit, Produktivität, Zeitgewinne, Passung von Ort und Tätigkeit, Effizienz, höhere Motivation, sowie die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie und anderen Lebensbereichen. Im Vergleich zeigen sich interessante Unterschiede, welche auf einen Kontrast zwischen Erwartungen bzw. "Wunschdenken" und der Realität hinweisen. Die Vereinbarkeit von Arbeit, Familie und sonstigen Lebensbereichen scheint jedenfalls für tatsächlich mobil Arbeitende eine geringere Rolle zu spielen, als für diejenigen, die gerne mobil arbeiten würden.

Das als am größten erlebte Hindernis für mobiles Arbeiten ist die Teamzusammenarbeit, welche räumliche Nähe erfordert (genannt von ca. 50% aller Erwerbstätigen). Etwa je ein Drittel gibt an, dass es nicht erlaubt ist, dass der Umgang mit sensiblen Daten mobiles Arbeiten verunmöglicht oder dass eine unterstützende Kultur fehlt. Andere Hindernisse, wie unklare Regeln, fehlende Technik, fehlende Einrichtung zu Hause liegen bei knapp 30%. Etwas mehr als ein Viertel der Erwerbstätigen sagt, dass mobiles Arbeiten zu einer schlechteren Balance zwischen Arbeit und anderen Lebensbereichen führt.

#### 4. Unternehmensbefragung

Auch in der Unternehmensbefragung konnten nur geringfügige Veränderungen in den letzten beiden Jahren festgestellt werden.



**Abbildung 3:** Mittlere Einschätzungen im FlexWork Phasenmodell 2.0

Abbildung 3 zeigt, dass (genau wie 2014) die untersuchten Unternehmen aus der Branchengruppe der wissensintensiven Dienstleistungen (WIDL) fortgeschrittener

sind als die untersuchten Betriebe aus der öffentlichen Verwaltung (ÖV). Die befragten 35 der 100 größten Schweizer Unternehmen (Top 100) schätzen sich als am weitesten fortgeschritten ein (siehe Abbildung 3).

Sowohl unter den WIDL-Unternehmen als auch den Verwaltungen sind große Betriebe minimal weiter fortgeschritten als KMU. Nach wie vor drücken viele Unternehmen den Wunsch aus, sich in den nächsten Jahren weiter zu entwickeln. Hier stechen insbesondere die Betriebe der öffentlichen Verwaltung hervor sowie die 100 größten Unternehmen. Bei den Unternehmen der WIDL-Gruppe ist eine Mehrheit dagegen zufrieden mit dem Status quo.

## 5. Diskussion und Fazit

Zusammengefasst ergibt sich ein Bild, wonach ein großer Wunsch nach mehr mobiler Arbeit sowohl bei Erwerbstätigen als auch bei Unternehmen (Arbeitgebersicht) existiert. Nur wenige wollen weniger mobil arbeiten. Allerdings werden die Vorteile mobiler Arbeit womöglich etwas überschätzt. Offen bleibt, wieso in Untersuchungszeitraum von 2 Jahren nur geringfügige Veränderungen feststellbar sind. Zukünftige Befragungen werden aufzeigen, ob bereits ein Plateau erreicht ist, oder ob dieser Wunsch nach mehr mobiler Arbeit auch Wirklichkeit werden wird.

## 6. Literatur

- Baumgartner B (2015) Führung im Kontext der Arbeitsflexibilisierung: Eine qualitative Interviewstudie zur Führungsentwicklung unter Einbezug des FlexWork Phasenmodells. Masterthesis. Olten: Hochschule für Angewandte Psychologie FHNW. Accessed December 9, 2016. <http://hdl.handle.net/11654/11866>
- Brenke K (2016) Home Office: Möglichkeiten werden bei weitem nicht ausgeschöpft. DIW-Wochenbericht, 5(2), 95–106. Accessed December 9, 2016. [http://www.diw.de/de/diw\\_01.c.526069.de/themen\\_nachrichten/die\\_moeglichkeit\\_zur\\_heimarbeit\\_wird\\_in\\_deutschland\\_nicht\\_ausgeschoepft.html](http://www.diw.de/de/diw_01.c.526069.de/themen_nachrichten/die_moeglichkeit_zur_heimarbeit_wird_in_deutschland_nicht_ausgeschoepft.html)
- BFS (2016a) Teleheimarbeit in der Schweiz, 2001- 2015. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik. Accessed December 9, 2016. Accessed December 9, 2016. <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/news/publikationen.html?publicationID=7043>
- BFS (2016b) SAKE in Kürze 2015: Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (Bericht Nr. 360–1500). Neuchâtel: Bundesamt für Statistik. Accessed December 9, 2016. <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/news/publikationen.html?publicationID=7060>
- Deloitte (2016) Der Arbeitsplatz der Zukunft: Wie digitale Technologie und Sharing Economy die Schweizer Arbeitswelt verändern. Accessed December 9, 2016. <http://www2.deloitte.com/ch/de/pages/consumer-business/articles/workplace-of-the-future.html>
- Sotomo (2016). Die vernetzte Schweiz: Wie sich Schweizer und Schweizerinnen vernetzen – Studienbericht zur grossen Umfrage. Zürich: sotomo GmbH. Accessed December 9, 2016. <https://sotomo.ch/wp/vernetzte-schweiz/>
- Weichbrodt J (2014) SwissFlexWork 2014: Repräsentative Befragung der Schweizer Erwerbstätigen zur Verbreitung von mobiler Arbeit und Home Office. Olten: Hochschule für Angewandte Psychologie FHNW. Accessed December 9, 2016. <http://hdl.handle.net/11654/5008>
- Weichbrodt J, Schulze H, Gisin L, Tanner A, Welge K (2015) Forschungsbericht "GeMobAU": Gestaltung mobil-flexibler Arbeit in grossen und mittleren Unternehmen. Olten: Hochschule für Angewandte Psychologie FHNW. Accessed December 9, 2016. <http://hdl.handle.net/11654/4993>
- Weichbrodt J, Tanner A, Josef B, Schulze H (2014) Die Entwicklung von Arbeitsflexibilität in Organisationen anhand des FlexWork Phasenmodells. *Wirtschaftspsychologie*, (4), 11–23. Accessed December 9, 2016. <http://hdl.handle.net/11654/4991>