

Mythen und Fakten zu mobil-flexibler Arbeit



Anleitung

Tool-Vorlage

Ziele:

- Faktenbasiert auf herrschende Vorurteile und Bedenken reagieren können, dank Erkenntnissen rund um mobil-flexible Arbeit

Schwierigkeitsgrad:



Nicht verwenden, wenn ...

Für dieses Tool gibt es keine Ausschlusskriterien.

Aufgaben/Rolle von HR/BGM-Verantwortlichen:

- Nutze die Argumente gezielt in Diskussionen mit kritischen Führungspersonen oder um intern von den Vorteilen flexibler Arbeitszeitmodelle und des Homeoffice zu überzeugen
- Herausforderungen mobil-flexibler Arbeit können mit geeigneten Regelungen aufgefangen werden. Die Fakten helfen dir, die Knackpunkte zu eruieren sowie geeignete Massnahmen und Rahmenbedingungen für deinen Betrieb zu finden, um die mobil-flexible Arbeit zum Erfolg werden zu lassen

Schritt-für-Schritt-Anleitung:

- Schritt 1: Der Kritik gut zuhören, Bedenken verstehen wollen und Fragen stellen, Mythen und Fakten lesen
- Schritt 2: Je nach Bedarf die wichtigsten Argumente für den eigenen Betrieb herausuchen
- Schritt 3: Fakten intern in Diskussionen oder für eine interne Sensibilisierung oder Kommunikation verwenden

Du willst noch einen Schritt weiter gehen?

- Die Mythen und Fakten mit Führungskräften und der Leitung diskutieren und gemeinsam Massnahmen im Umgang mit Herausforderungen diskutieren

Mythen und Fakten zu mobil-flexibler Arbeit

Anleitung

Tool-Vorlage

Faktensammlung zu mobil-flexibler Arbeit

Die zunehmende Flexibilität der Arbeitszeit, die freie Wahl des Arbeitsorts und die entstandene Eigenverantwortung und Selbstorganisation der Mitarbeitenden birgt viele Vorteile. Trotzdem bestehen noch viele Vorurteile mobilen Arbeitszeitmodellen gegenüber. Einige der gängigen Vorurteile werden hier aufgegriffen und mit Fakten ergänzt.

Wenn die Arbeitszeit frei gewährt werden kann, wird weniger gearbeitet

- Im Gegensatz zu festen Arbeitszeiten neigen Arbeitnehmende bei flexiblen Arbeitszeiten eher dazu, die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit zu überschreiten
- Mitarbeitende leisten bei frei wählbaren Arbeitszeiten mehr Überstunden
- Es wird mehr in der Freizeit gearbeitet, z.B. kann ein dritter Produktivitätspeak um 21 Uhr bei Homeoffice beobachtet werden

Die Produktivität nimmt ab

- Produktivität ist erhöht, bei gleichbleibender Qualität
- Damit die Produktivität nicht leidet, sind viel Kommunikation, Feedback und mehr Vertrauen erforderlich
- Plauderpausen sind für die kollektive Kreativität wichtig
- Neben der Produktivität steigt auch die Zufriedenheit

Mythen und Fakten zu mobil-flexibler Arbeit

Anleitung

Tool-Vorlage

Wenn sie dürften, würden die Leute nur noch von zu Hause arbeiten

- Zwei Drittel der Menschen wünschen sich mobiles und flexibles Arbeiten. Weniger als 10% würde am liebsten nur remote arbeiten
- Empirisch zeigt sich, dass 40% bis 60% Homeoffice die ideale Wirkung auf Produktivität, Engagement und Gesundheit haben
- Das 40%/60%-Modell entspricht auch dem Wunsch vieler Mitarbeitenden
- Frei wählen zu können, erklärt einen grossen Teil der positiven Effekte des Homeoffice (mehr Zufriedenheit, Produktivität, Attraktivität von Arbeitgebenden)

Flexible Arbeitszeitmodelle sind ein Hype, der bald wieder vergeht

- Der grösste Teil der Menschen wünscht sich flexiblere Arbeitszeiten. Aktuell können nicht alle, die es begrüssen würden, davon profitieren
- Mobile und flexible Arbeitszeiten sind gekommen, um zu bleiben. Betriebe tun gut daran, die passenden Arbeitszeitmodelle für sich zu finden und zu regeln

Soziale Beziehungen und Identifikation leiden

- Beziehungspflege, soziale Bindungen und Vertrauensaufbau brauchen physische Nähe
- Die physische Distanz führt, ohne gezielte Massnahmen, zu einer psychologischen Distanz und geringeren Identifikation
- Dem Identifikationsverlust und der psychologischen Distanz sollte mit adäquaten Instrumenten entgegengewirkt werden. Insbesondere teamübergreifende Arbeitsbeziehungen sollten besonders gepflegt werden
- E-Mail-Kommunikation birgt ein erhöhtes Risiko für Missverständnisse

Mythen und Fakten zu mobil-flexibler Arbeit

Anleitung

Tool-Vorlage

Dank neuer Kommunikationstechnologien können Menschen gut auf persönliche Kontakte verzichten

- Dem Grossteil der Beschäftigten ist eine persönliche Face-to-Face-Interaktion sehr wichtig. Sie finden, virtuelle Kommunikation könne diese nicht vollständig ersetzen
- Videokonferenzen und online Sitzungen sind anstrengender und ermüden stärker als Face-to-Face Gespräche, insbesondere wenn ein grosser Anteil der Arbeitszeit in virtuellen Sitzungen verbracht wird
- Trotz virtueller Sitzungen haben einige das Gefühl, isoliert zu sein

Nur mit Homeoffice ist es möglich, längerfristig gesund zu bleiben

- Der Wegfall der Wegzeit und die freie Wahl von Arbeitszeit und -ort leisten einen positiven Beitrag zur Balance zwischen Arbeit und Freizeit
- Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit verschwimmen bei flexibler Arbeit. Der Einsatz von persönlichen Strategien zur Abgrenzung ist zentral (Boundary Management). Erholung und Abschalten müssen noch bewusster gestaltet werden
- Angestellte arbeiten im Homeoffice öfters auch krank, zur Not vom Bett aus, was sich längerfristig negativ auf die Gesundheit auswirkt
- Im Homeoffice wird ungesünder gegessen und man bewegt sich weniger. Dem muss aktiv entgegengewirkt werden
- Pausenaktivität im Homeoffice besteht oft aus Haushaltsarbeit, was negativ mit dem psychischen Wohlbefinden zusammenhängt

Quellen:

- Martone, A. (2021). Smart Working Whitepaper. Smart working in der Schweiz. Wie viel hat sich seit Beginn des Lockdowns wirklich verändert? Rundstedt ([Whitepaper_Smart-Working_2021_DE-1.pdf](#))
- Microsoft (2022). Work Trend Index: Switzerland Report. Great Expectations: Making Hybrid Work Work, Microsoft. https://news.microsoft.com/wp-content/uploads/prod/sites/418/2022/03/2022_Work_Trend_Index_Switzerland_Report.pdf
- Weichbrodt, J., Bruggman, A., & Folie, A. (2020). FlexWork Survey 2020: Befragung von Erwerbstätigen und Unternehmen in der Schweiz zur Verbreitung mobil-flexibler Arbeit. <https://doi.org/10.26041/fhnw-3454>
- Werkmann-Karcher, B., & Zbinden, T. (2021). Remote Work im «New Normal»: eine Untersuchung der HR-Perspektive auf Arbeitsweisen und Arbeitswelten im «New Normal» nach Aufhebung der coronabedingten Restriktionen. [IAP_Remotework_Bericht_2021.pdf](#)