

Flexible Working Studie 2017

Vertrauensarbeitszeit, Home Office,
Desksharing - Wie flexibel arbeitet
Österreich?

Quelle: Kellner Barbara, Deloitte Österreich; Korunka Christian, Universität
Wien; Kubicek Bettina, FH Oberösterreich;

Über die Studie

Die Studie untersucht, inwieweit Vertrauensarbeitszeit, Home Office und Desksharing bereits in Österreich umgesetzt sind.

Deloitte Österreich hat gemeinsam mit der Universität Wien und der FH Oberösterreich im Frühsommer 2017 eine Befragung durchgeführt und den Status Quo des flexiblen Arbeitens in österreichischen Unternehmen erhoben.

Insgesamt haben 412 UnternehmensvertreterInnen über alle Branchen und Größen hinweg an der Befragung teilgenommen.

Quelle: Kellner Barbara, Deloitte Österreich; Korunka Christian, Universität Wien; Kubicek Bettina, FH Oberösterreich;

Hintergrund - Ausgangssituation

- ➔ Vertrauensarbeitszeit, Home Office, Desksharing - das sind intensiv diskutierte und immer häufiger angebotene Konzepte, die flexibles Arbeiten ermöglichen und unterstützen sollen.
- ➔ Wie verbreitet sind diese Angebote und Modelle in Österreich tatsächlich? Wie sieht die gelebte Praxis dazu aus?
- ➔ Wie flexibel sind österreichische Unternehmen aufgestellt?

Ergebnisse - Flexible Arbeitszeit

Gleitzeit mit Kernzeit weiterhin gängigstes Modell!

- ➔ 61 % der Unternehmen bieten dieses Modell für die Hälfte ihrer MitarbeiterInnen an;
- ➔ Gleitzeit ohne Kernzeit und Vertrauensarbeitszeit sind deutlich seltener;
- ➔ Vertrauensarbeitszeit für bestimmte Zielgruppen wie Top-Führungskräfte findet kaum Anwendung;
- ➔ für Vertrauensarbeitszeit gibt es keine gesetzliche Definition oder Regelung in der betrieblichen Praxis;
- ➔ 64 % der Unternehmen erwarten, dass ihre Führungskräfte auch in der Freizeit erreichbar sind;
- ➔ 22 % der Unternehmen erwarten, dass auch MitarbeiterInnen in der Freizeit erreichbar sind;

Ergebnisse - Flexibler Arbeitsort I

Home Office und mobiles Arbeiten meist Einzelfallphänomene!

- ➔ „klassische“ Form von Home Office, wird als Telearbeit oder mobiles Arbeiten genannt;
- ➔ 90 % der Unternehmen ermöglichen dieses Arbeitsmodell;
- ➔ bei fast 50 % der Unternehmen steht Home Office nur bestimmten Einzelpersonen zur Verfügung;
- ➔ Nur 20 % der Unternehmen bieten dem Großteil der MitarbeiterInnen mobiles Arbeiten an;
- ➔ es mangelt an flächendeckenden Angeboten;
- ➔ Unternehmen in Technologie- und Telekommunikationsbereich sind Vorreiter, wird von MitarbeiterInnen auch gut angenommen;

Ergebnisse - Flexibler Arbeitsort II

- ➔ flexible Arbeitsplatzkonzepte wie mobiles Arbeiten in Büroräumlichkeiten wird von 60 % der Unternehmen angeboten;
- ➔ 77 % geben an, dass physische Anwesenheit der MitarbeiterInnen sehr wichtig ist, hat oft Einfluss auf die Einschätzung der Performance;
- ➔ Spielregeln und Erwartungen zu Erreichbarkeit und Anwesenheit gibt es eher selten;

Ergebnisse - Attraktivität als ArbeitgeberIn

Zeitlich und örtlich flexible Arbeitsmöglichkeiten steigern die Attraktivität als ArbeitgeberIn!

- ➔ attraktive ArbeitgeberInnen finden auch die „richtigen“ MitarbeiterInnen und können diese auch halten;
- ➔ Identifikation mit dem eigenen Unternehmen hat positiven Einfluss auf persönliches Engagement und damit auf die Performance;
- ➔ Unternehmen werden wesentlich besser bewertet, je höher die zeitliche und örtliche Arbeitsflexibilität ist;

Ergebnisse - Vertrauen

Vertrauenskultur als Basis für flexibles Arbeiten!

- ➔ Herrscht Vertrauen im Unternehmen, ist auch zeitliches und örtliches flexibles Arbeiten möglich;
- ➔ Vertrauen ist die Erfolgsvoraussetzung für eine gelungene Praxis;
- ➔ Vertrauenskultur im Top-Management ist Voraussetzung, damit den Führungskräften vertraut wird und von Kontrollmöglichkeiten abgelässt;
- ➔ Aufbau von Vertrauenskultur ist ein Lernprozess für die gesamte Organisation;
- ➔ Führungskräfte sind entscheidend für den Erfolg einer Vertrauenskultur;

Ergebnisse - Umgang mit Veränderungen

Veränderungsbereitschaft der Unternehmen ist hoch, der Einsatz moderner Management-Tools hinkt hinterher!

- ➔ Innovation, Qualität und kontinuierliche Verbesserungen sind für Unternehmen relevant und werden positiv eingeschätzt;
- ➔ 34 % der Unternehmen haben eher keine konstruktive Fehlerkultur, diese ist aber essenziell für eine vertrauensorientierte Unternehmenskultur;
- ➔ moderne Management-Tools werden vor allem von den Branchen Technologie und Telekommunikation genutzt und diese reagiert am schnellsten auf Veränderungen;
- ➔ Unternehmen der Branche Produktion und Industrie nutzen die Management-Tools am wenigsten;

Ergebnisse - Flexibler Einsatz von MitarbeiterInnen

In fast 40 % der Unternehmen überwiegt bereits die Projektarbeit!

- ➔ Zwei Arten von flexiblem Einsatz von MitarbeiterInnen:
 - funktionale Flexibilität (= MitarbeiterInnen innerhalb des Unternehmens flexibel einsetzen) - bei 40 % der Unternehmen überwiegt Projektarbeit; Arbeit in wechselnden Teams und Job Rotation ist eher selten;
 - numerische Flexibilität (= MitarbeiterInnen werden über externe Personalressourcen abgedeckt) - wird nur in Einzelfällen gemacht; führt zu reduziertem Sicherheitsgefühl bei MitarbeiterInnen und geringerer Eingebundenheit;

Zusammenfassung und Fazit

- ➔ Die Studie analysiert, wie flexibel arbeitet Österreich!
- ➔ Arbeitszeitmodelle, die eine gewisse Flexibilität ermöglichen, sind ebenso gängige Praxis wie Home Office, das bereits vom Großteil der Unternehmen in irgendeiner Art und Weise angeboten wird. Es gibt aber deutliche Einschränkungen, was die Größe der Zielgruppen, die tatsächliche Nutzung und den Umgang damit angeht.
- ➔ Fazit: „Flexibles Arbeiten gerne, aber bitte nur in Maßen.“

Mehr Informationen finden Sie

Flexible Working Studie 2017

AutorInnen: Kellner, Barbara, Deloitte
Österreich; Korunka Christian,
Universität Wien; Kubicek Bettina, FH
Oberösterreich

Studie (2017):

<https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/at/Documents/human-capital/deloitte-oesterreich-studie-flexible-working-2017.pdf>