



Fachhochschule Nordwestschweiz  
Hochschule für Angewandte Psychologie

# WorkAnywhere – Ergebnisse

Prof. Dr. Hartmut Schulze & Dr. Johann Weichbrodt  
4. Juli 2013, Bern

Institut für Kooperationsforschung und -entwicklung (ifk)  
Hochschule für Angewandte Psychologie  
Fachhochschule Nordwestschweiz

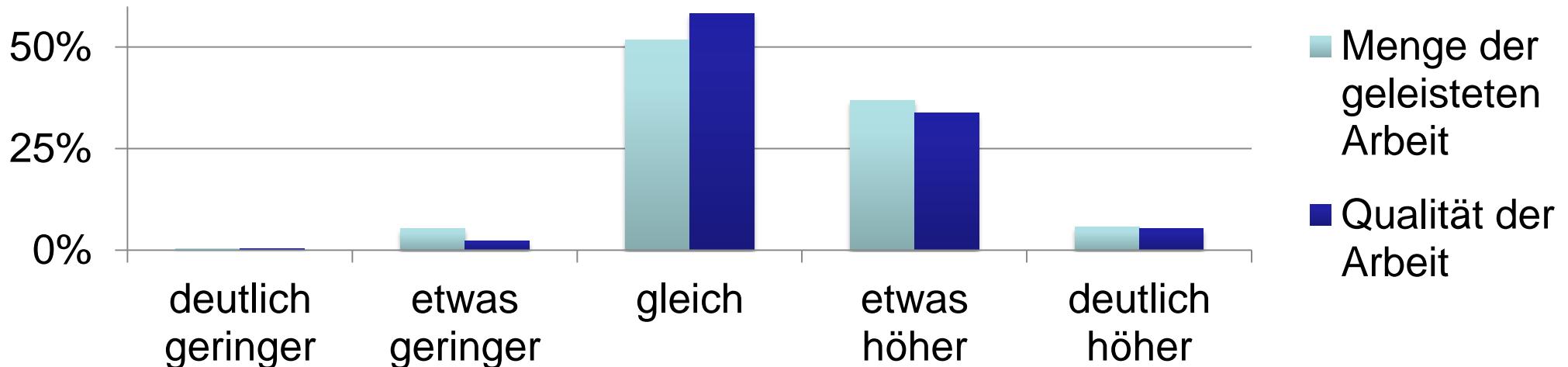
# Projekt „WorkAnywhere“: Mit flexibler Arbeitsweise die Hauptverkehrszeiten meiden?

ABLAUF	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ca. 260 Mitarbeitende</li><li>• Während zwei Monaten</li><li>• Wenn immer möglich ausserhalb der Hauptverkehrszeiten fahren</li><li>• Dafür vermehrt zuhause und unterwegs arbeiten</li><li>• Mit Unterstützung der Vorgesetzten</li></ul>
STICHPROBE	<ul style="list-style-type: none"><li>• Vollständige Daten von 228 Personen</li><li>• Altersdurchschnitt 43 Jahre, mehrheitlich Männer</li><li>• Mit relativ langem Arbeitsweg (durchschnittlich 64 Minuten pro Weg, überwiegend mit dem Zug)</li><li>• Ca. je zur Hälfte Kader und Nicht-Kader</li></ul>

## Produktivität der Mitarbeitenden

- ◆ 40% leisteten mehr und bessere Arbeit, die Übrigen gleich viel bzw. gleich gut
- ◆ Bei gleich gebliebener Anzahl Arbeitsstunden pro Woche
- ◆ Einschätzung der Vorgesetzten sehr ähnlich

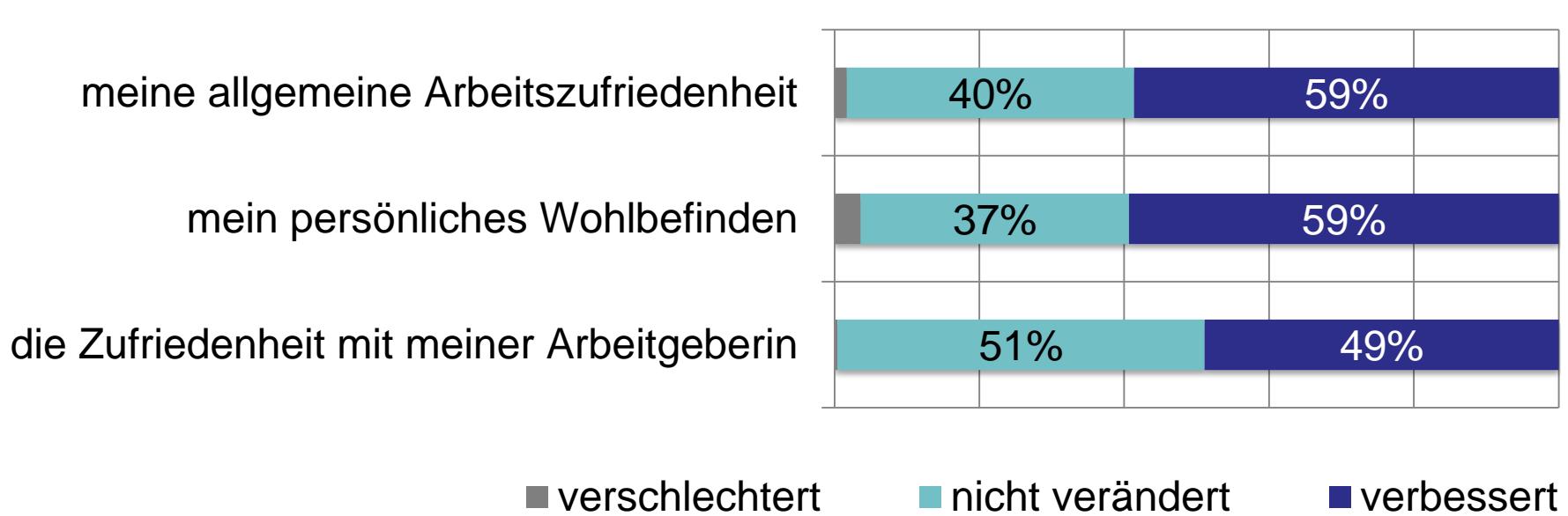
„Wie schätzen Sie Menge bzw. Qualität Ihrer geleisteten Arbeit während WorkAnywhere gegenüber zuvor ein?“



## Zufriedenheit der Mitarbeitenden

- ◆ Zufriedenheit bei mehr als der Hälfte gestiegen, bei den Übrigen gleich geblieben
- ◆ Life-Balance war zuvor bereits hoch, während des Versuchs noch leicht gestiegen
- ◆ Keine Unterschiede zwischen Männern/Frauen, alt/jung, mit/ohne Kindern

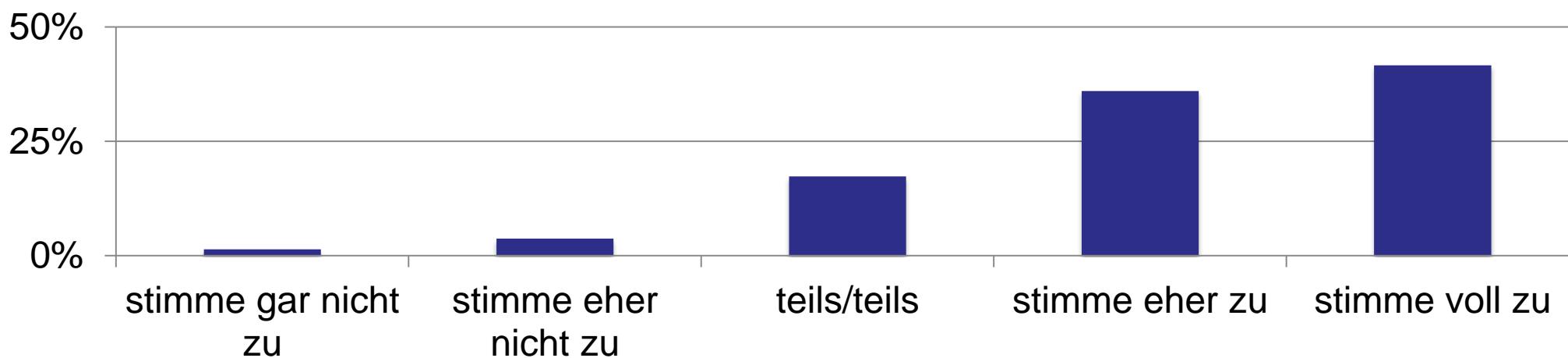
„Während WorkAnywhere hat sich...



## Auswirkungen für die Arbeit im Team

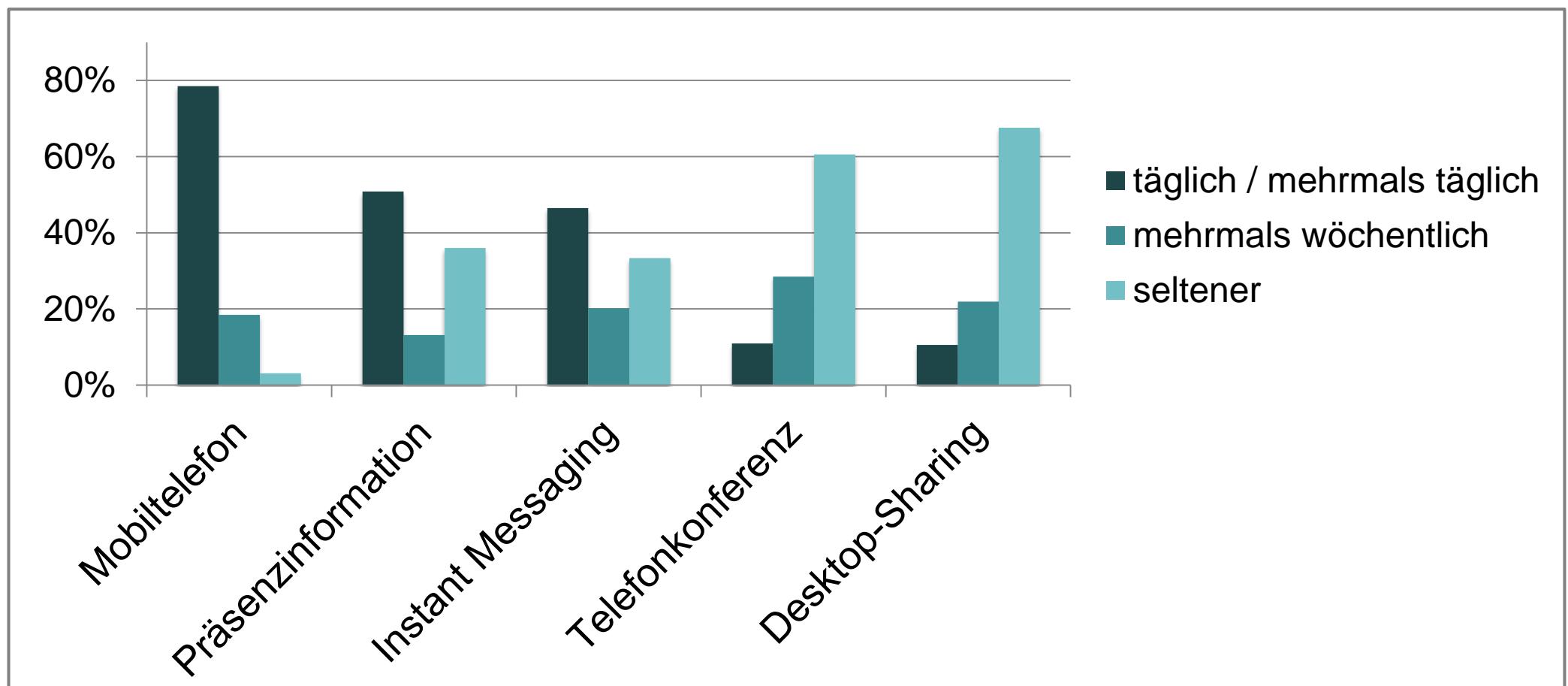
- ◆ Kaum Probleme mit der Akzeptanz des neuen Arbeitsmodells
- ◆ Keine Veränderungen bezogen auf Zusammenhalt und Arbeitsleistung im Team, sowie Teamklima
- ◆ Erreichbarkeit von Kolleginnen und Kollegen wurde als problemlos eingeschätzt – auch aufgrund des Einsatzes der Kommunikationstools.

„Das flexible Arbeiten und Pendeln ausserhalb der HVZ wurde auch von Kolleg/innen, welche nicht bei WorkAnywhere teilnahmen, akzeptiert.“



## Nutzung der Kommunikationstools

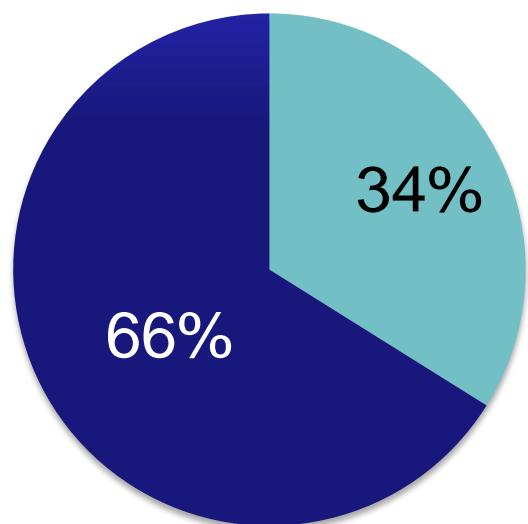
- ◆ Hohe Technikaffinität, intensive Nutzung diverser Kommunikationskanäle
- ◆ Kaum Veränderungen im Vergleich zu vorher



# Vermeidung der Hauptverkehrszeiten

## Anteil Minuten der Fahrtzeit

- während HVZ
- ausserhalb HVZ



- ◆ Die Teilnehmenden waren ausserordentlich erfolgreich beim Vermeiden der Hauptverkehrszeiten.
- ◆ An 29% der Arbeitstage lagen beide Fahrten ausserhalb der HVZ, an 32% eine Fahrt.
- ◆ Dafür wurde mehr von zuhause aus und etwas mehr von unterwegs gearbeitet.

# Potenzial für Verkehr und Arbeitswelt in der Schweiz

## Wie viele Personen können die Hauptverkehrszeiten meiden?

Anteil der Schweizer Beschäftigten ...

- ... der flexibler arbeiten *könnte*: bis zu 50%
- ... der flexibler arbeiten *möchte*: ca. 66%

→ Konservative Grundannahme:  
33% können flexibler arbeiten und dabei die Hauptverkehrszeiten meiden

## In welchem Ausmass können die Hauptverkehrszeiten gemieden werden?

- ◆ Szenario 1 (optimistisch):  
zusätzliche Vermeidung der Hauptverkehrszeiten im selben Ausmass wie in unserem Versuch (37%)
- ◆ Szenario 2 (realistisch):  
Verschiebung von zusätzlichen 20% der Fahrten in die Nebenverkehrszeit, z.B. 2 Fahrten pro Woche

# Potenzial für Verkehr und Arbeitswelt in der Schweiz

	Szenario 1 (optimistisch)	Szenario 2 (realistisch)
zusätzliche Vermeidung der HVZ	37%	20%
Vermeidungspotenzial in Personenfahrten pro Tag	71 900	25 900
effektive Verlagerung der Personenfahrten aus der HVZ	-13%	-7%

- ◆ Wenn schweizweit genau so wie im Versuch die HVZ gemieden werden würden:  
→ 13% weniger Personenfahrten zur Hauptverkehrszeit
  - ◆ Wenn zusätzlich 20% der Fahrten verschoben werden würden:  
→ 7% weniger Personenfahrten zur Hauptverkehrszeit
- Eine spürbare Reduktion der Personenfahrten zur HVZ von bis zu 10 Prozent sollte möglich sein – gegeben eine umfassende Verbreitung des neuen Arbeitsmodells unter allen Schweizer Beschäftigten, welche flexibel arbeiten können und wollen.

# Voraussetzungen für den Erfolg

## IT-Ausstattung:

- ◆ Als „nötig“ angesehen: Laptop, Smartphone, mobiler Internetzugang, Remote-Zugriff auf Unternehmensnetzwerk, UCC-Lösung für Online-Zusammenarbeit

## Eigenverantwortung:

- ◆ Mitarbeitende dürfen durch die Flexibilität nicht überfordert sein
- ◆ Mitarbeitende ohne Kaderfunktion konnten im Versuch aber besonders profitieren
  - höhere Steigerung der Produktivität & Zufriedenheit

## Führung und Kultur:

- ◆ Flexibles Arbeiten muss gefördert und unterstützt werden
- ◆ Für die Vorgesetzten war Vertrauen der wichtigste Erfolgsfaktor
- ◆ Unternehmensseitig müssen Rahmenbedingungen klar geregelt sein