

ERWERBSTÄTIGE MÖCHTEN FLEXIBLER ARBEITEN

Die Schweizer Erwerbsbevölkerung wünscht mehr Flexibilität bei der Arbeitszeitgestaltung. Ein Drittel möchte zudem das Arbeitspensum reduzieren. Das zeigt eine repräsentative Studie von swissstaffing und gfs-zürich. In Anbetracht des Fachkräftemangels ist Flexibilität ein Werkzeug, um den Arbeitsmarkt der Zukunft erfolgreich zu gestalten.

Text: Ariane M. Baer

In der Schweiz herrscht Arbeitskräftemangel, der sich aufgrund der demografischen Entwicklung in den kommenden Jahren weiter zuspitzen wird (vgl. <https://bit.ly/demografik>). Die verknappte Verfügbarkeit von Arbeitskräften verleiht den Arbeitnehmenden mehr Einfluss im Arbeitsmarkt. Ihre Bedürfnisse rücken in den Fokus. Die Studie zeigt auf, welche Bedürfnisse Arbeitnehmende in Bezug auf flexible Arbeit haben und was sie bereits heute umsetzen können.

Flexible Arbeitszeitgestaltung: Kluft zwischen Wunsch und Realität

Flexible Arbeitsgestaltung ist ein zentrales Bedürfnis von Erwerbstätigen: Fast 80 Prozent wünschen sich Gleitzeit und eine flexible Aufteilung der Arbeitszeit über den Tag oder über die Woche. Für zwei Drittel ist Teilzeitarbeit wichtig. Rund die Hälfte hat das Bedürfnis nach Homeoffice beziehungsweise ortsunabhängigem Arbeiten. Der Soll-



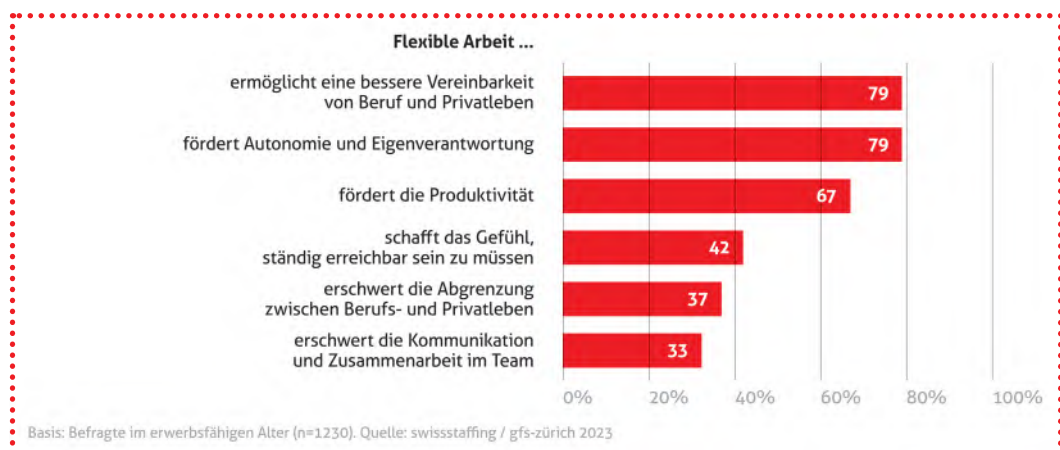
Ariane M. Baer

Projektleiterin Ökonomie & Politik, swissstaffing.

Ist-Vergleich zeigt: Wunsch und Realität liegen bei der freien Arbeitszeitgestaltung auseinander. Während mehr als drei Viertel der Erwerbstätigen flexible Arbeitszeiteinteilung für wichtig halten, hat nur gut die Hälfte diese Möglichkeit. Bei Teilzeitarbeit und Homeoffice gibt es hingegen keine Lücke: Wer so arbeiten möchte, kann das in der Regel auch (vgl. Abbildung rechts).

Flexible Arbeit: mehr Chance als Risiko

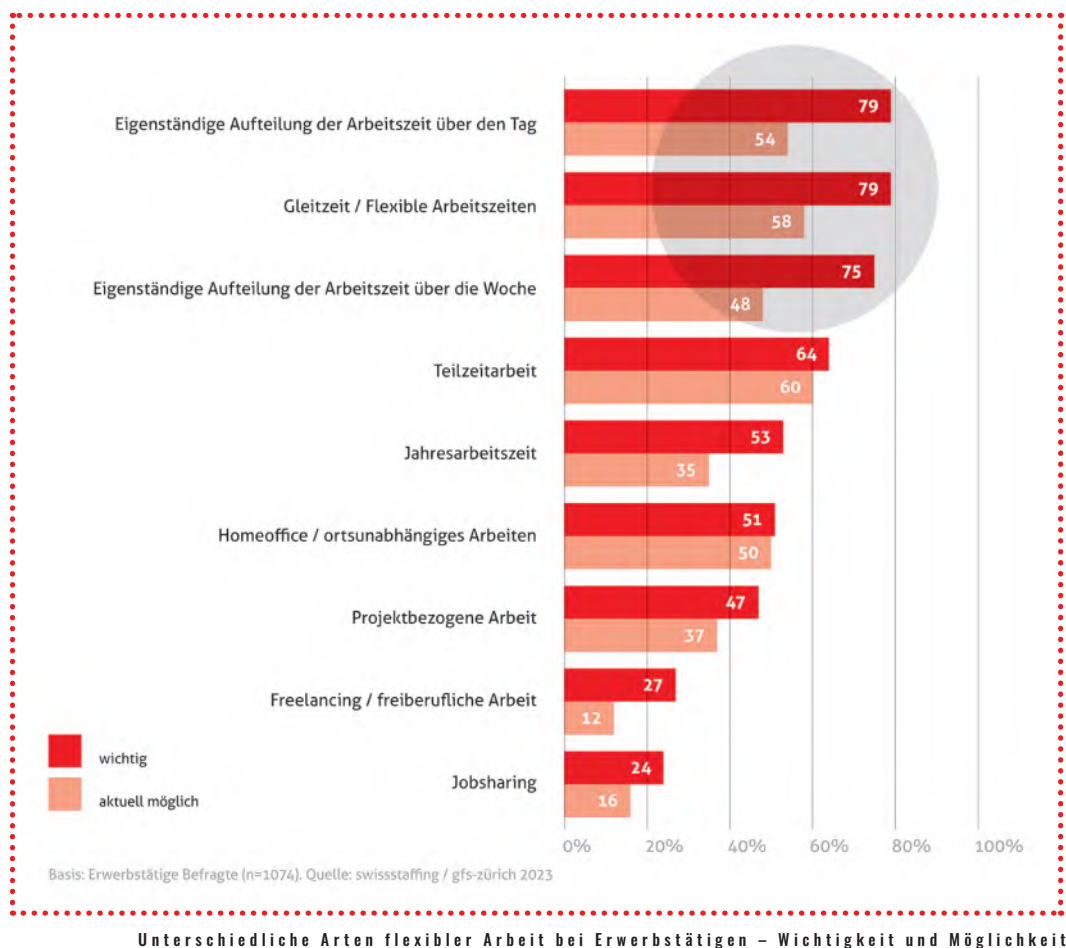
Die überwiegende Mehrheit der Schweizer Erwerbsbevölkerung bewertet flexibles Arbeiten positiv. 79 Prozent sehen darin die Chance, Beruf und Familie besser zu vereinen sowie Autonomie und Eigenverantwortung zu fördern. Zwei Drittel sehen flexible Arbeit als Möglichkeit, die Produktivität zu steigern. Nur eine Minderheit ist skeptisch. Ständige Erreichbarkeit, Schwierigkeiten bei der Abgrenzung zwischen Beruf und Privatleben sowie Kommunikationsschwierigkeiten im Team sind ihre Bedenken.



Arbeitskräftemangel: Potenzial zur Ausschöpfung des Erwerbspotenzials

Zur Entschärfung des Arbeitskräftemangels streben Politik und Wirtschaft eine vermehrte Ausschöpfung des inländischen Erwerbspotenzials an. Unter anderem sollen Teilzeitarbeitende ihr Erwerbspensum aufstocken. Doch wie zielführend ist dieser Ansatz? Das durchschnittliche Arbeitspensum von Erwerbstätigen ist in der Schweiz mit 79 Prozent bereits hoch. Die Umfrage zeigt: Eine Aufstockung des Beschäftigungsgrads verspricht nur bedingt Erfolg. Nur 13 Prozent der Befragten geben an, ihr Pensum erhöhen zu wollen. Dagegen würde jede/r Dritte gerne weniger arbeiten. Das Bedürfnis nach Erhöhung oder Reduktion des

Chancen und Risiken flexibler Arbeit aus Sicht der erwerbsfähigen Bevölkerung



Erwerbspensums unterscheidet sich je nach Branche stark. Am meisten Potenzial zur Erhöhung der Pensen besteht im Bildungswesen (26 Prozent) und im Detailhandel (18 Prozent). Umgekehrt möchte über die Hälfte der Beschäftigten im Bau (54 Prozent) weniger arbeiten.

Flexibilität ist ebenfalls ein Schlüssel, um Nicht-erwerbstätige in den Arbeitsmarkt zu reintegrieren. Nur 15 Prozent der Nichterwerbstätigen schliessen eine Rückkehr ins Erwerbsleben aus. 38 Prozent sind offen dafür, den Weg dorthin über einen Personaldienstleister zu gehen. Flexibilität bei der Arbeitszeitgestaltung und bei der Wahl des Arbeitsorts sind wichtige Voraussetzungen für eine Rückkehr in den Arbeitsmarkt – neben einer Arbeit, die sinnvoll ist und Spass macht. Damit scheinen die Möglichkeiten, Nichterwerbstätige zurückzugewinnen, vielversprechender, als bestehende Erwerbstätige zur Erhöhung ihres Arbeitspensums zu bewegen.

Die Studie

Das Institut gfs-zürich befragte im Auftrag von swisstaffing 1230 Personen in der Schweiz im Alter von 18 bis 70 Jahren. Die Umfrage wurde online (74 Prozent) und telefonisch (26 Prozent) durchgeführt. Sie ist repräsentativ hinsichtlich Alter, Geschlecht und Sprachregion. Der Befragungszeitraum dauerte vom 21. September bis 11. November 2023.

Flexible Arbeit: Gegenwart und Zukunft

Flexible Arbeit ist ein Megatrend, der die Mitte der Gesellschaft längst erreicht hat. 1,3 Millionen Menschen arbeiten in der Schweiz ausserhalb einer klassischen, unbefristeten Vollzeitanstellung (vgl. swisstaffing, 2022). Die Umfrage von gfs-zürich im Auftrag von swisstaffing zeigt: Das Bedürfnis nach flexibler Arbeit endet nicht bei der Form des Arbeitsverhältnisses. Flexibilität in Bezug auf Arbeitszeit und Arbeitsort sind zentrale Bedürfnisse vieler Erwerbstätiger.

Damit ist die flexible Arbeit neben der Digitalisierung und der Bildung eine von drei tragenden Säulen, um die Schweizer Wirtschaft wettbewerbsfähig zu halten und gut für den demografischen Wandel zu wappnen.

Für Unternehmen bedeutet dies: Wollen sie in Zukunft Mitarbeitende gewinnen oder halten, müssen sie sich als attraktiver Arbeitgeber positionieren und flexibles Arbeiten ermöglichen. Das Abwanderungspotenzial ist real: Obwohl die Mehrheit der Erwerbstätigen mit ihrer Stelle zufrieden ist, wäre fast die Hälfte, zumindest bei passender Gelegenheit, zu einem Stellenwechsel bereit.

Demografik (2023): «Auswirkungen des demografischen Wandels auf den Schweizer Arbeitsmarkt» unter <https://bit.ly/demografik>, abgerufen am 2. April 2024.
swisstaffing (2022): White Paper «Temporärarbeitende sind am besten gestellt. Flexible Arbeitsmodelle im Vergleich»

Hier bloggt der Vorstand ...

Der Mensch als wichtigstes Kapital



BALZ M. VILLIGER

President of the Board & Country Manager Gi Group Holding Switzerland

«Purpose-driven leadership», auch bekannt als «sinnorientierte Führung», stellt den Menschen sowie den Unternehmenszweck in den Mittelpunkt. Auch wir bei der «Gi Group Holding» wollen über unsere unternehmerischen Ziele dazu beitragen, eine bessere Zukunft zu schaffen. An der Schnittstelle zwischen Menschen und Arbeit ist es unser Ziel, einen Beitrag zur positiven Entwicklung des Arbeitsmarkts zu leisten und das Leben der Menschen zum Besseren zu verändern.

«Purpose-driven leadership», die sinnorientierte Führung, stellt den Menschen als wichtigstes Kapital von Unternehmen, Institutionen und der Gesellschaft in den Mittelpunkt. Ziel ist es, das Handeln, Führen und die persönlichen Werte auf einen höheren Zweck auszurichten. So geht es beispielsweise nicht mehr nur darum, mit einem technologischen Produkt möglichst viel Gewinn zu erzielen, sondern die durch das Produkt verbesserte Lebensqualität der Menschen in den Vordergrund zu stellen (vgl. Harvard Business Review: <https://hbr.org/2022/04/5-principles-of-purposeful-leadership>).



Arbeit hat einen persönlichen und sozialen Wert. Wir von der «Gi Group Holding» als HR-Dienstleistungsunternehmen möchten zu einer nachhaltigen Arbeitswelt beitragen und Lebens- und Arbeitsbedingungen schaffen, die es den Menschen ermöglichen, während ihres gesamten aktiven Lebens Arbeit zu finden und zu behalten. Unternehmen sollen in der Lage sein, für die eigenen Mitarbeitenden ein angenehmes Arbeitsumfeld zu schaffen.

Den ganzen Blogbeitrag lesen Sie auf blog.swisstaffing.ch