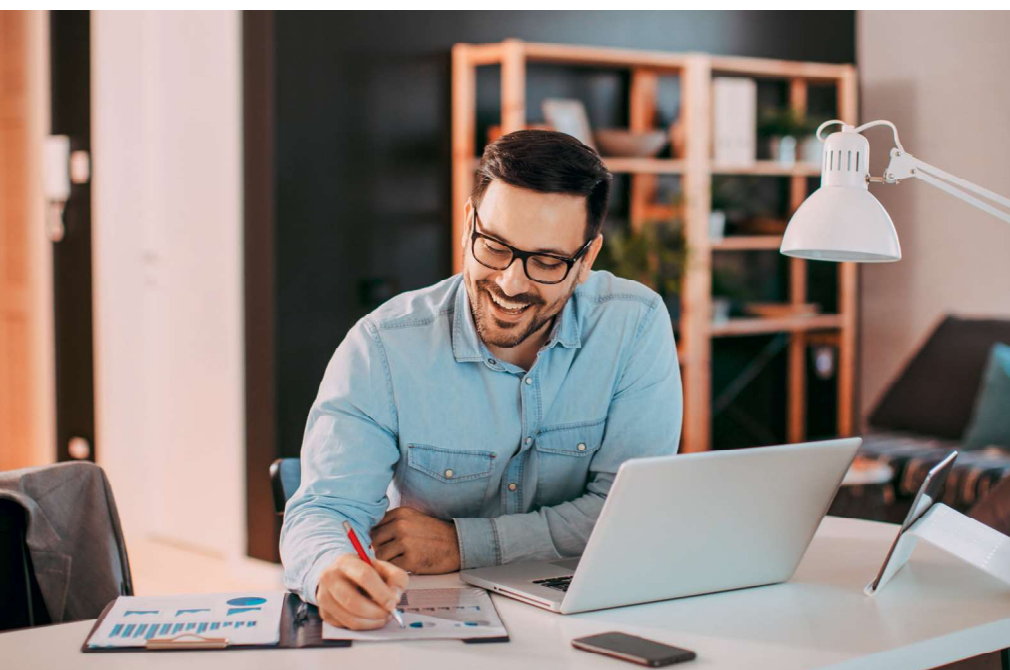


Diese Modelle prägen in Zukunft die Arbeit

Text **Communicators**
Bilder **Shutterstock** und **Barbara Rimml**

Remote Work, Trainoffice, Gigworking – was exotisch klingt, wird gerade zur neuen Realität. Die Arbeitsmodelle der Zukunft sind mit Globalisierung und Digitalisierung ins Rollen gebracht worden und haben durch die Pandemie neuen Schub erhalten. Selbstverständlich eignen sich nicht alle Modelle für Handwerksberufe. Es sollen hier allgemeine Trends aufgezeigt werden.



Teilzeitarbeit und Homeoffice erfreuen sich zunehmender Beliebtheit.

2017 waren nur 4 Prozent aller Stellen im Maler- und im Gipsergewerbe der Schweiz Teilzeitstellen. Das sind zehnmal weniger als der gesamtschweizerische Durchschnitt von rund 40 Prozent. Dass sich die Malerinnen und Gipser-Trockenbauer aber durchaus mehr Teilzeitstellen wünschen, zeigt eine Umfrage, die das Projekt Teilzeitbau durchgeführt hat (siehe Seite 44).

Eher früher als später wird sich die Branche an diese Bedürfnisse anpassen müssen. Denn der Trend hin zu neuen Arbeitsmodellen hat sich während der Pandemie beschleunigt. Mit der Homeofficepflicht, die der Bundesrat erstmals Ende 2020 angeordnet hatte, arbeiteten viele Arbeitnehmende das erste Mal

von zu Hause aus und fühlten sich dabei grösstenteils wohl, wie eine Studie der Fachhochschule Nordwestschweiz und der ZHAW zeigt.

Wünsche und Hindernisse

Doch nicht nur Corona hat den Trend beschleunigt. Die sogenannte Generation Z ist mittlerweile berufstätig und fordert von ihren Arbeitgebern mehr Flexibilität. Sie umfasst Geburtsjahrgänge ab 1995, ist in der digitalen Welt aufgewachsen, möchte am Arbeitsplatz mitbestimmen und legt viel Wert auf eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

Die Publikation «Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Schweiz und im europäischen Vergleich 2018» des Bundesamts für Statistik zeigt auf, dass es ungünstige und unvorhersehbare Arbeitszeiten sowie lange Arbeitswege häufig schwierig machen, Beruf und Familie besser zu vereinen.

Teilzeitarbeit und Homeoffice gehören deshalb zu den neuen Arbeitsmodellen, die sich zunehmender Beliebtheit erfreuen: Über 47 Prozent der Personen mit Kindern unter 4 Jahren wünschen sich, dass sowohl Mutter als auch Vater Teilzeit arbeiten können. Allerdings können dies nur 13 Prozent auch tatsächlich umsetzen.

Flexible Formen

Neben Teilzeitarbeit und Homeoffice existieren viele weitere Arbeitsmodelle, die zeitliche, räumliche und vertragliche Flexibilität bieten. Eine Form der Teilzeitarbeit ist beispielsweise das Jobsharing, wobei



Bei Remote Work fallen alle räumlichen Grenzen. Man arbeitet dort, wo ein Online-Anschluss vorhanden ist.

Bild unten: Eine moderne Arbeitsform ist auch das Jobsharing, wie es Ursula Baumann und Tochter Carole Maurer in der Leitung des familieneigenen Malerbetriebs praktizieren.

eine Vollzeitstelle auf zwei oder mehrere Personen aufgeteilt wird. Noch nicht so verbreitet ist die 4-Tage-Woche, bei der entweder die gesamte Wochenarbeitszeit auf 4 Tage verteilt oder um 8 Stunden verkürzt wird. Damit sollen Mitarbeitende produktiver und zufriedener werden.

Ein Unternehmen kann die Zufriedenheit seiner Angestellten auch verbessern, indem es ihnen räumliche Freiheiten gewährt: Während beim Homeoffice in der Regel von zu Hause aus gearbeitet und beim sogenannten Trainoffice auch der Zug als Arbeitsplatz genutzt wird, fallen bei Remote Work schliesslich alle räumlichen Grenzen: Gearbeitet wird überall dort, wo ein Online-Anschluss vorhanden ist – im Engadiner Ferienhaus, in der Karibik oder auf dem Kreuzfahrtschiff.

Start-up-Unternehmen und Freelancer setzen zudem immer häufiger auf Co-Working-Spaces (siehe auch Interview ab Seite 6). Dabei teilen sich ver-

schiedene Unternehmen oder selbständig Erwerbende ein Büro und profitieren so von einer inspirierenden Atmosphäre und vom Erfahrungsaustausch unter den Co-Workern. Dabei sollte darauf geachtet werden, dass die verschiedenen Parteien nicht nur das Büro, sondern auch dieselben Werte teilen: Oftmals stehen Gemeinschaft, Nachhaltigkeit und Kollaboration im Zentrum.

Vertragliche Freiheiten

Es gibt aber auch gewisse vertragliche Goodies, mit denen Unternehmen ihren Mitarbeitenden mehr Flexibilität bieten können. So können sie diesen nach einer gewissen Anzahl von Dienstjahren ein Sabbatical zusichern, eine mehrmonatige Auszeit, die zum Beispiel zum Reisen oder für persönliche Weiterbildungen genutzt werden kann. Unternehmen wie Netflix oder Trivago gewähren sogar unbegrenzten Urlaub: Dort dürfen

die Mitarbeitenden so viele Tage Ferien beziehen, wie sie möchten, solange die Leistung stimmt.

Viele Erwerbstätige möchten sich aber überhaupt nicht vertraglich an ein Unternehmen binden und machen sich deshalb selbständig. Als Freelancer arbeiten sie beispielsweise für einen oder mehrere Kunden, oder sie machen Gigworking, bei dem sie kurze Arbeitseinsätze annehmen, die über eine Online-Plattform vermittelt werden – zum Beispiel als Reinigungskraft oder Handwerker.

Vertrauen als Voraussetzung

Damit die Arbeitsmodelle der Zukunft für Arbeitnehmer und Arbeitgeber funktionieren, braucht es gewisse Rahmenbedingungen sowie ein Umdenken der Führungskräfte: Neben den technischen Voraussetzungen wie einer kollaborativen Software und geeigneten mobilen Endgeräten braucht es vor allem viel Vertrauen.

Während die Präsenz der Mitarbeitenden im Büro überwacht werden kann, ist das beim mobilen Arbeiten nicht so einfach möglich. Deshalb sollte der Fokus auf die Ergebnisse statt auf den Aufwand gelegt werden: Solange die abgelieferten Arbeiten überzeugen, ist es eigentlich nicht wichtig, wie lange der Mitarbeitende dafür gebraucht hat. Und sowohl beim mobilen Arbeiten, beim Teilen eines Co-Working-Spaces als auch bei unbegrenztem Urlaub ist eine gute Kommunikation von grosser Bedeutung. ■

