



Medienmitteilung vom 30. Januar 2014

ZHAW Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften

Virtuelle Arbeitsformen attraktiv gestalten

Virtuelle Arbeitsformen verändern die Arbeitswelt und lassen die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit zunehmend verschwimmen. Die ZHAW Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften und IBM Schweiz haben in einem gemeinsamen Studienprojekt Chancen und Herausforderungen dieser Arbeitsform analysiert und dabei ein besonderes Augenmerk auf genderspezifische Aspekte gelegt. Resultat ist eine [Website](#) mit Handlungsempfehlungen und Checklisten für Firmen sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Bei der virtuellen Arbeit, auch «Telearbeit» oder «mobile Arbeit» genannt, sind die Arbeitnehmenden räumlich entfernt vom Firmensitz tätig – sei es von zu Hause aus, in einem Café oder unterwegs im Zug – und nutzen dabei Kommunikations- und Informationstechnologien. Die neuen Arbeitsformen machen es einfacher, Beruf und Privatleben miteinander zu vereinen. Die Kehrseite ist ein erhöhter Druck auf die Arbeitnehmenden, weil die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit verschwimmen.

Die Fachstelle Gender Studies und das Institut für Nachhaltige Entwicklung der ZHAW haben zwischen September 2011 und Dezember 2013 zusammen mit IBM Schweiz Chancen und Herausforderungen virtueller Arbeitsformen untersucht. Im Rahmen des Projektes wurden IBM-Mitarbeitende und -Führungskräfte nach ihren Erfahrungen befragt entlang der drei Themenbereiche «Work-Life-Integration», «Soziale Interaktion» und «Gesundheit».

Schwierige Abgrenzung

Die Studie zeigt, dass Mitarbeitende die Freiheit und Flexibilität virtueller Arbeitsformen grundsätzlich schätzen. Alle Befragten messen der Abgrenzung gegenüber der Arbeit eine hohe Bedeutung zu. «Interessanterweise scheint zu Hause arbeitenden Personen mit Betreuungsaufgaben die Abgrenzung zwischen Arbeit und Freizeit leichter zu fallen, als ihren kinderlosen Kolleginnen und Kollegen», stellt die Projektleiterin Nadja Ramsauer fest. «Dies trotz geringerer Flexibilität und – insbesondere im Falle von Müttern – einer Doppelbelastung.»

Bedeutung der informellen Kontakte

Die soziale Interaktion ist für alle befragten IBM-Mitarbeitenden die grösste Herausforderung. Der Kontakt über elektronische Kommunikationsmittel kann die Qualität des persönlichen Austausches mit Teamkolleginnen und -kollegen und Vorgesetzten nicht vollständig ersetzen. Die Pflege von Netzwerken wird angesichts der grossen Mobilität und räumlichen Distanz schwierig. Dabei unterschätzen insbesondere Frauen die Bedeutung von Netzwerken und informellen Gesprächen für Karriereschritte. Umgekehrt bieten die wechselnden Projektleitungen in virtuellen Teams Chancen, Führungserfahrungen zu sammeln.

Know-how für Führungskräfte und Mitarbeitende

Unregelmässige Arbeitszeiten und konstante Verfügbarkeit – typische Merkmale virtueller Arbeitsformen – können Stress auslösen. Die Untersuchung hat gezeigt, dass bei der Prävention und Früherkennung gesundheitlicher Probleme die Führungskräfte eine wichtige Rolle spielen. «Unternehmen müssen deshalb ihre Führungskräfte entsprechend sensibilisieren und ihnen genü-



gend Ressourcen für die Betreuung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Verfügung stellen», betont Nadja Ramsauer.

Basierend auf den Resultaten der Studie hat die ZHAW eine Website erstellt, die Führungskräften und Mitarbeitenden Informationen, Empfehlungen und Checklisten zur Selbstevaluation bietet. Die Resultate sind auch in Form einer Broschüre zugänglich. Die Fachstelle Gender Studies der ZHAW berät zudem Unternehmen bei der Gestaltung virtueller Arbeitsformen unter besonderer Berücksichtigung diversity- und gendergerechter Aspekte.

Das Studienprojekt «Virtuelle Arbeitsformen für Frauen und Männer attraktiv gestalten» wurde vom Eidgenössischen Büro für Gleichstellung von Frau und Mann EBG im Rahmen der Finanzhilfen nach dem Gleichstellungsgesetz mitfinanziert.

www.zhaw.ch/virtuelles-arbeiten

Die Broschüre [24/7 – Wie virtuelle Arbeitsformen unser Leben verändern](#), herausgegeben vom Institut für Nachhaltige Entwicklung INE und der Fachstelle Gender Studies der ZHAW, kann in gedruckter Form bestellt werden unter genderstudies@zhaw.ch

Kontakt

Dr. Nadja Ramsauer, Leiterin Fachstelle Gender Studies ZHAW, Tel. 058 934 75 74,
E-Mail nadja.ramsauer@zhaw.ch

Medienstelle

Claudia Gähwiler, ZHAW Corporate Communications, Tel. 058 934 75 75,
E-Mail medien@zhaw.ch