



STUDIE 2014

2. Oktober 2014, Wien

CULEN
MAYHOFER
PARTNER



INSTITUT FÜR PERSONAL &
ORGANISATION

**DAS
NEUE
ARBEITEN
DNA**

TOP 3: WAS IST IHNEN BEI EINEM UNTERNEHMEN WICHTIG?

1. Sinn und Werte
zu verstehen

2. Vereinbarkeit von Berufs- und
Privatleben

3. Ergebnisorientiertes Arbeiten

WAS IST IHNEN BEI EINEM UNTERNEHMEN WICHTIG?

Sehr wichtige Top 3

(MW 4,4)

- ✓ Sinn und Werte zu verstehen
- ✓ Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben
- ✓ Ergebnisorientiertes Arbeiten

Wichtiges Mittelfeld

(MW 4,2)

- ✓ Flexible Arbeitszeitmodelle
- ✓ Moderne IT-Infrastruktur, um flexibel arbeiten zu können

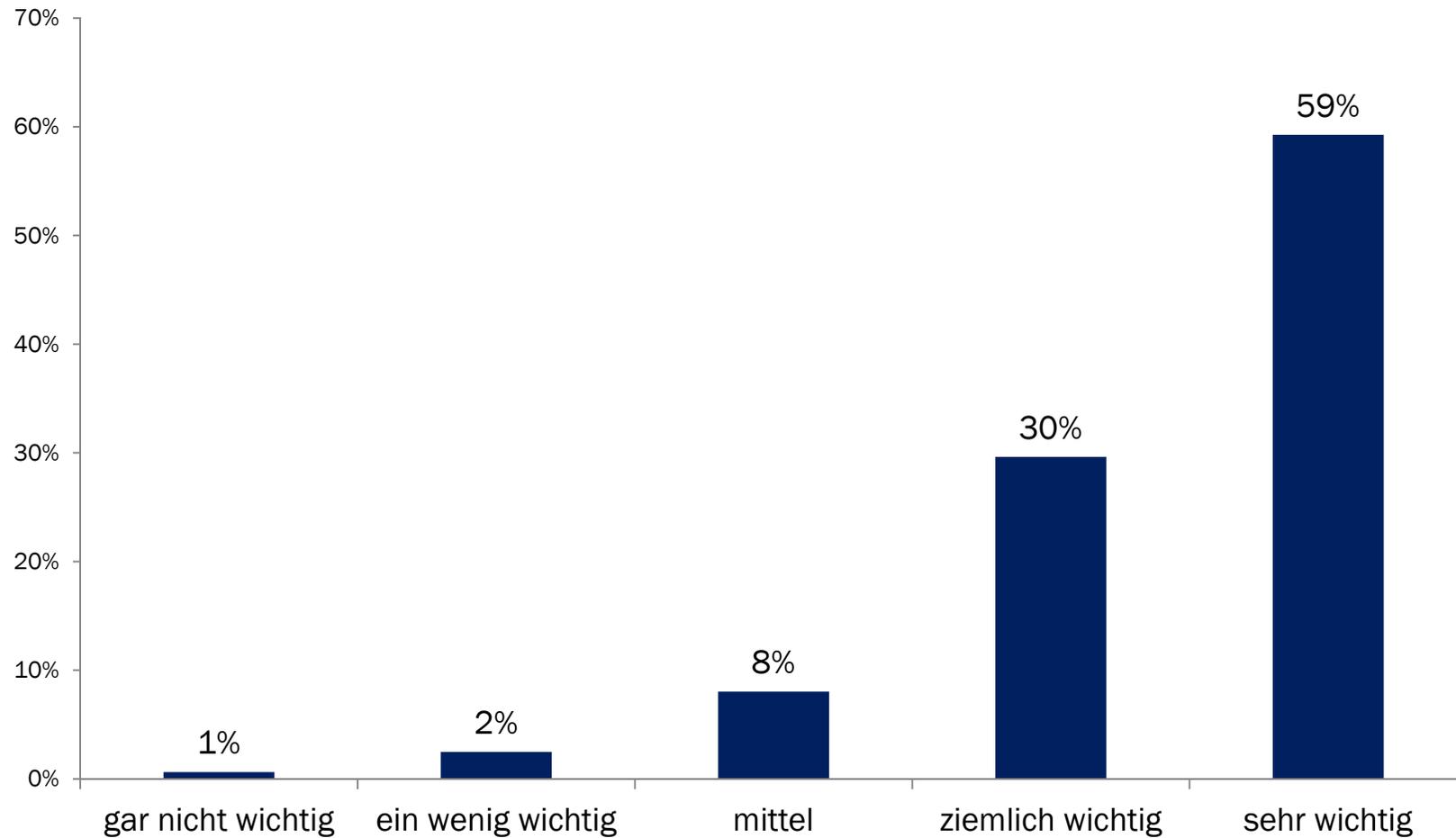
Etwas Abgeschlagen

(MW 3,4)

- ✓ Flexibler Arbeitsort

1...gar nicht wichtig, 2...ein wenig wichtig, 3...mittel, 4...ziemlich wichtig, 5...sehr wichtig

SINN UND WERTE DES UNTERNEHMENS ZU VERSTEHEN IST MIR...



93% DER BEFRAGTEN EMPFINDEN SINN IN IHRER ARBEIT/TÄTIGKEIT

▶ 93% der Befragten empfinden Sinn in Ihrer Arbeit/Tätigkeit

▶ Auswertung nach Funktionsgruppen:

- MA ohne Führungsverantwortung: 85%
- Mittleres Management: 97%
- Top-Management: 94%

▶ Auswertung nach Geschlecht:

- Männer: 94%
- Frauen: 91%

DAS NEUE ARBEITEN DNA



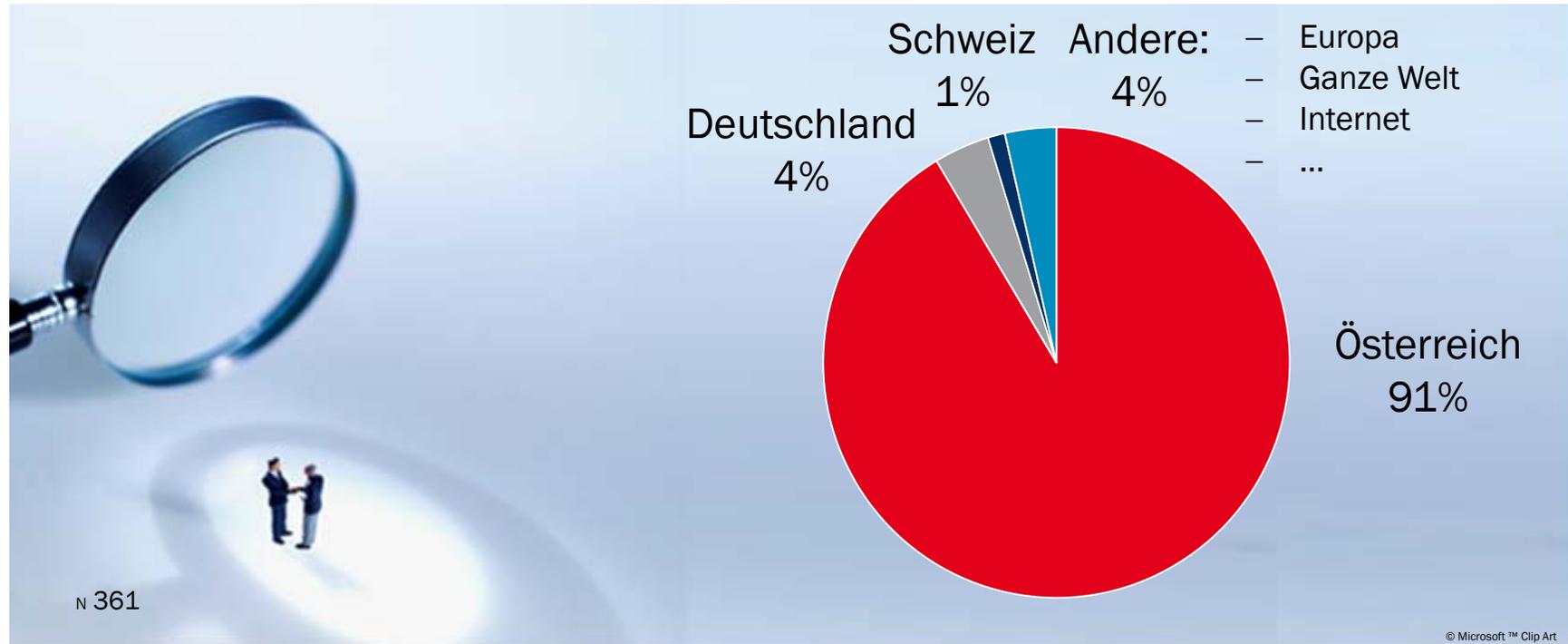
DNA STUDIE: WORK IN PROGRESS MACHEN SIE NOCH MIT!

- ▶ Erhebungsstart: August 2014
Zwischenauswertungen per Ende September 2014



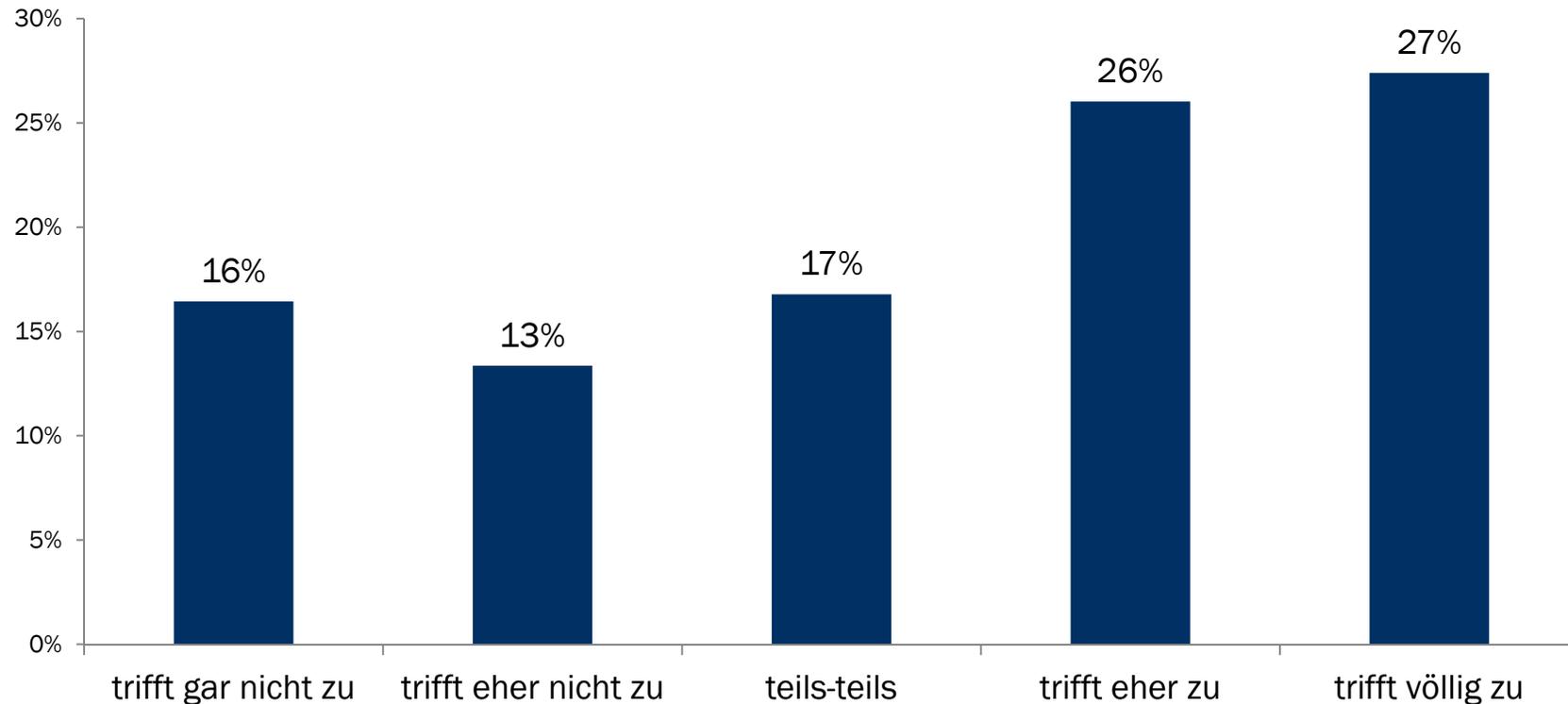
- ▶ machen Sie noch mit bis Ende 2014:
<http://www.unipark.de/uc/DNAStudie2014/>

ARBEITSORT

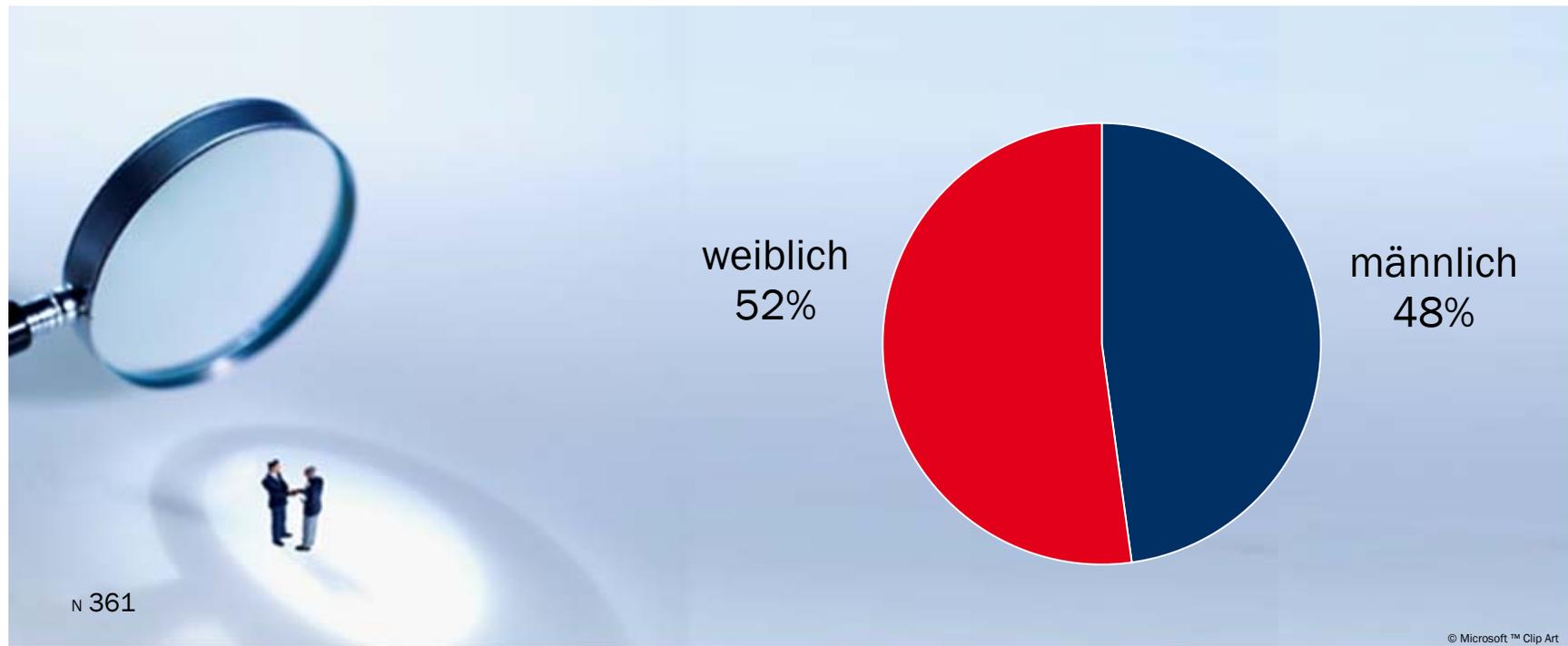


ÜBER 50% ARBEITEN BEREITS AUCH „ON THE ROAD“

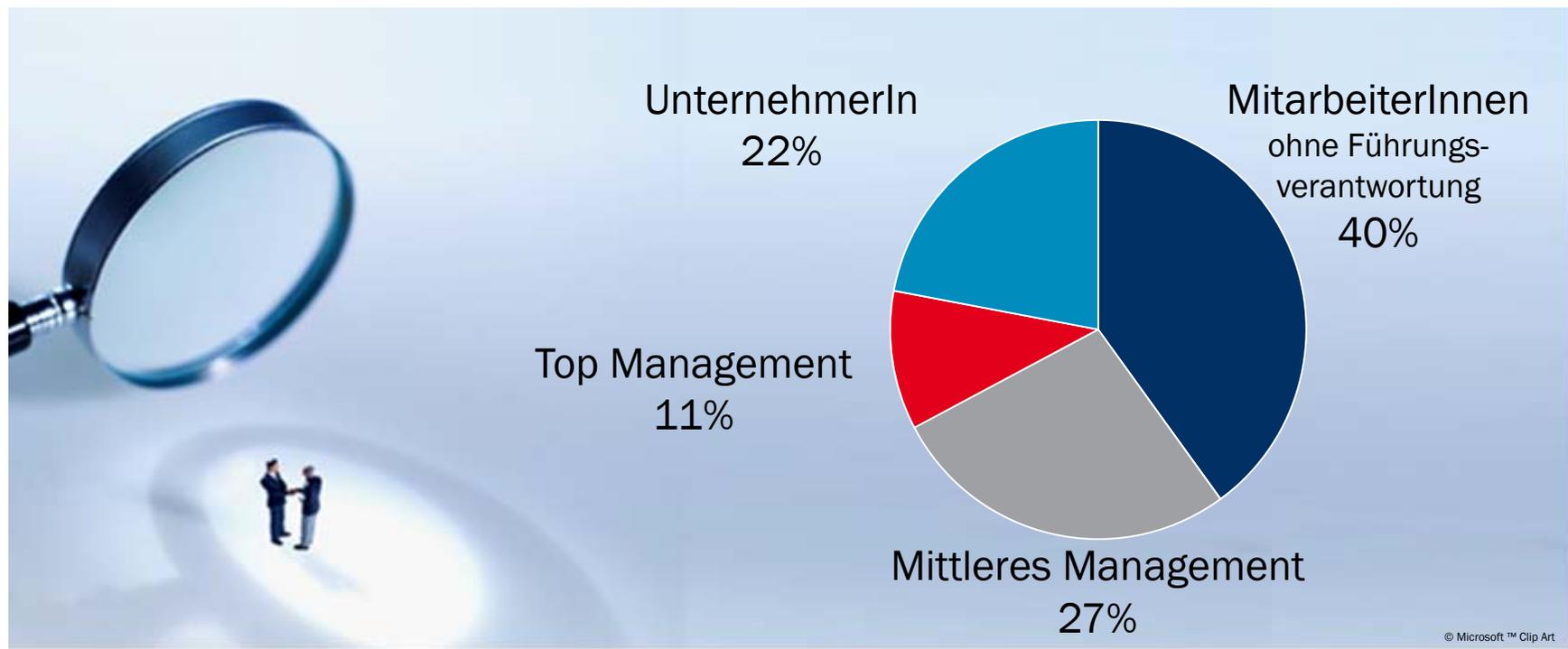
„Ich arbeite auch `on the road`, z.B. Zug, Flugzeug, U-Bahn“.



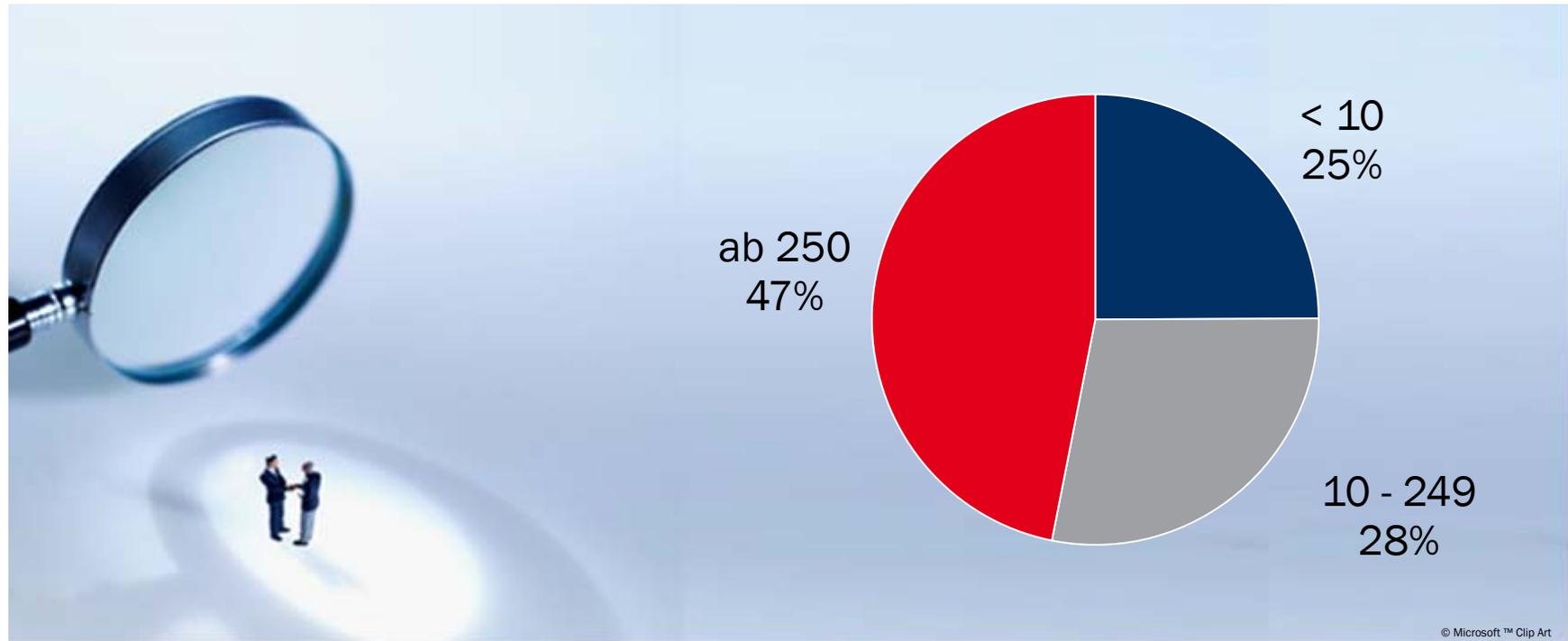
GESCHLECHTERVERTEILUNG



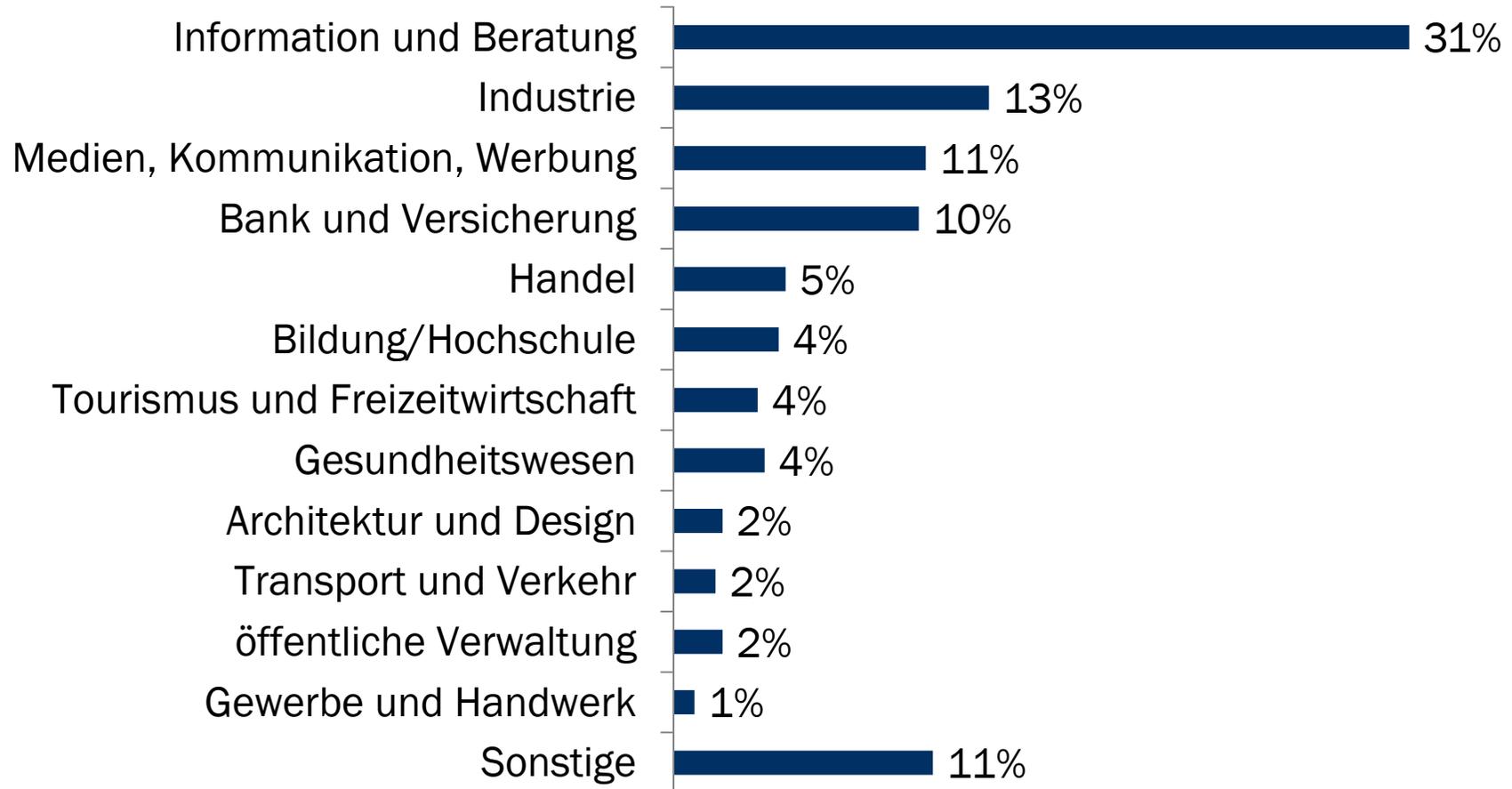
VERTEILUNG NACH FUNKTIONEN



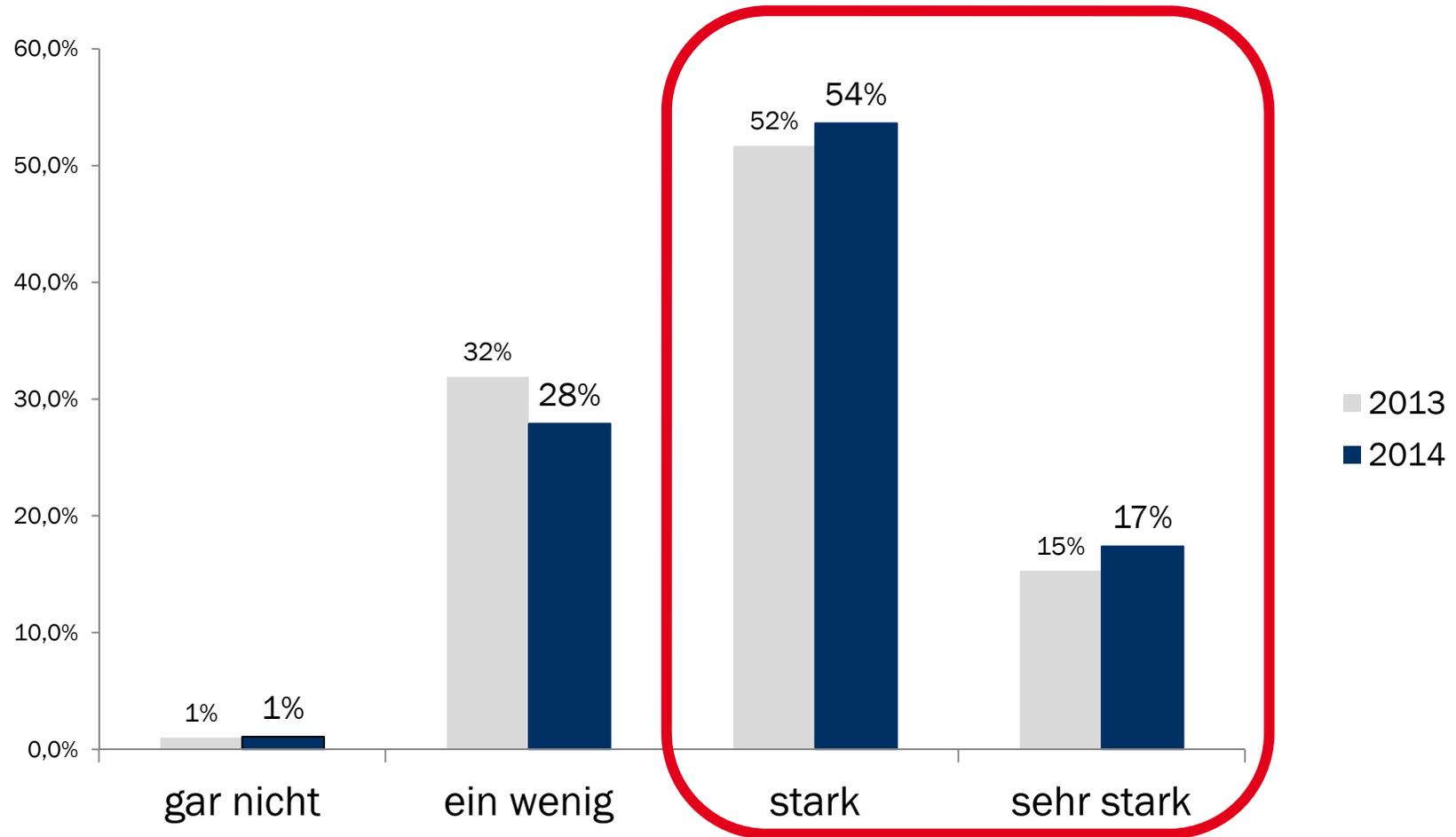
UNTERNEHMENSGRÖÖBE (ANZAHL MITARBEITERINNEN)



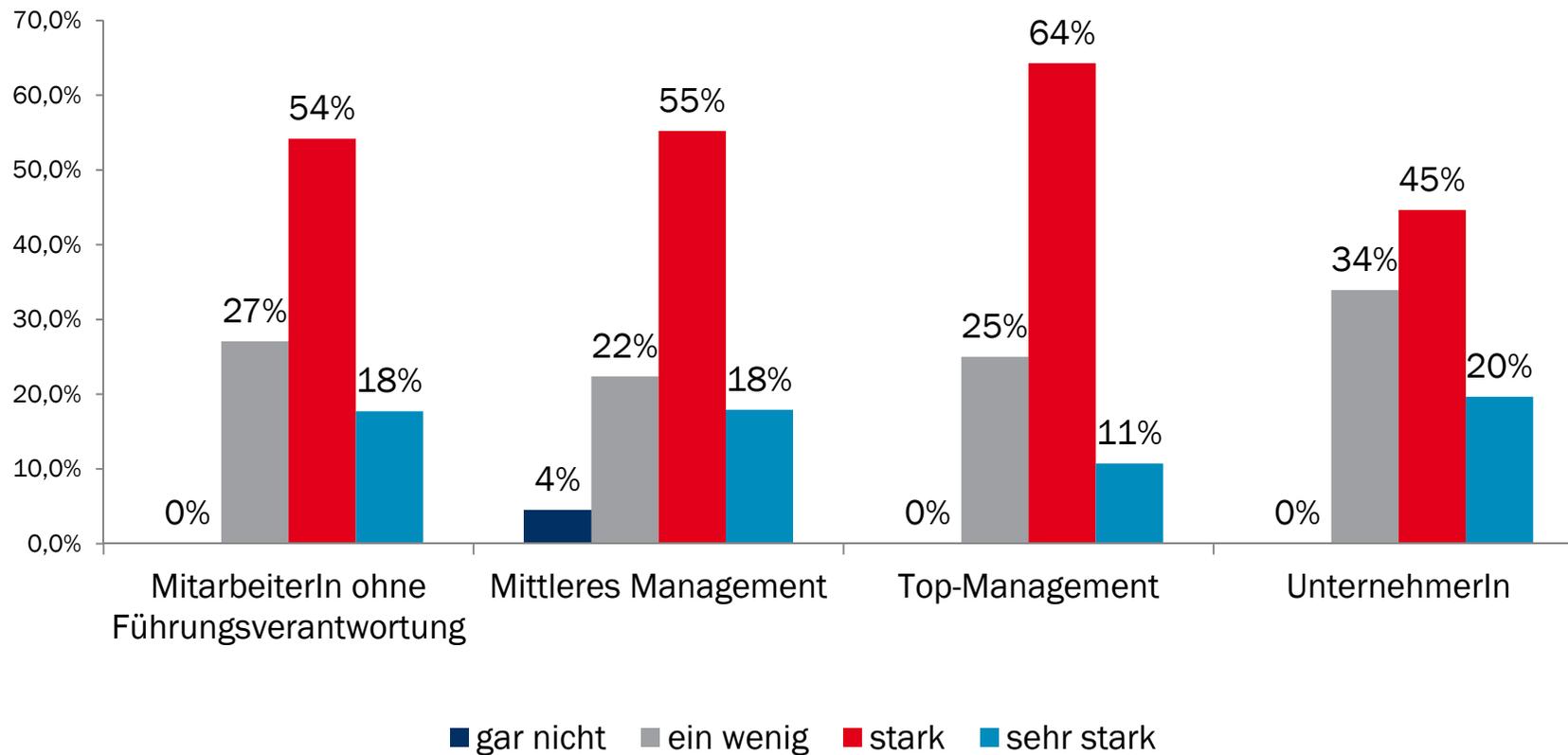
BRANCHENVERTEILUNG



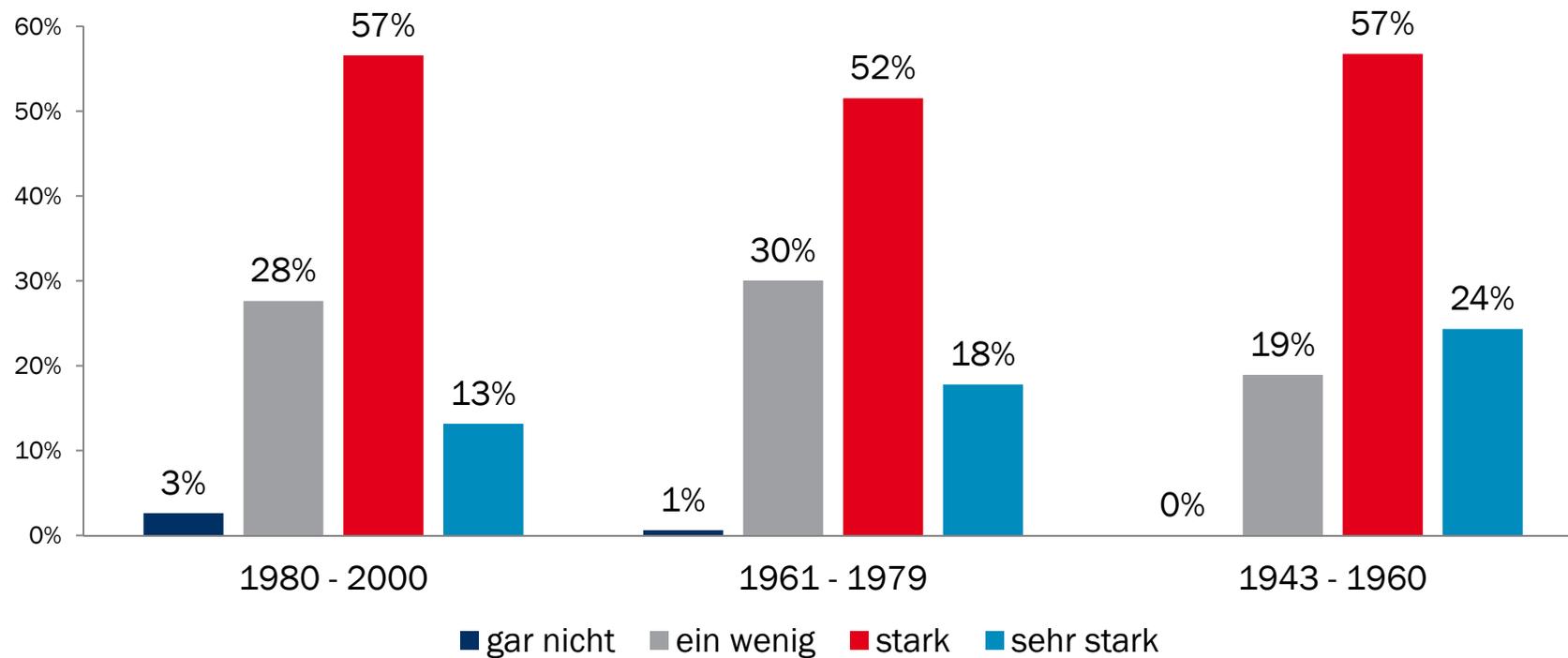
VERÄNDERUNG DER ART UND WEISE DER ARBEIT IN DEN NÄCHSTEN 5 JAHREN



VERÄNDERUNG DER ARBEIT AUS SICHT DER FUNKTIONEN

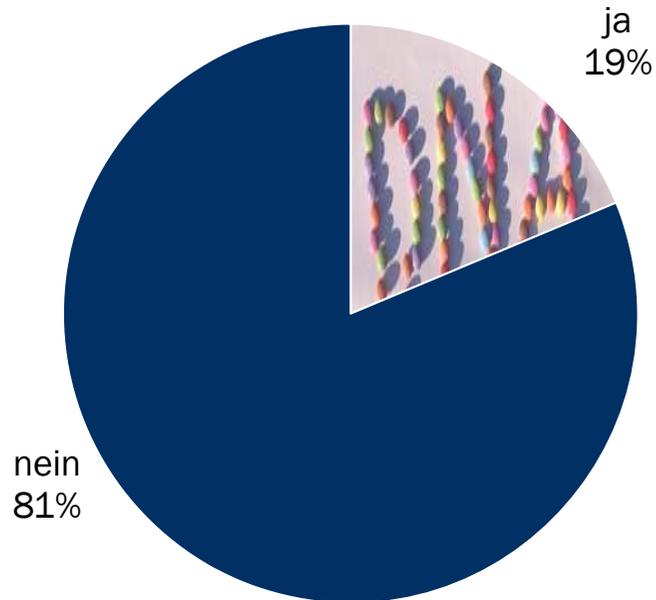


VERÄNDERUNG DER ARBEIT AUS SICHT DER GENERATIONEN



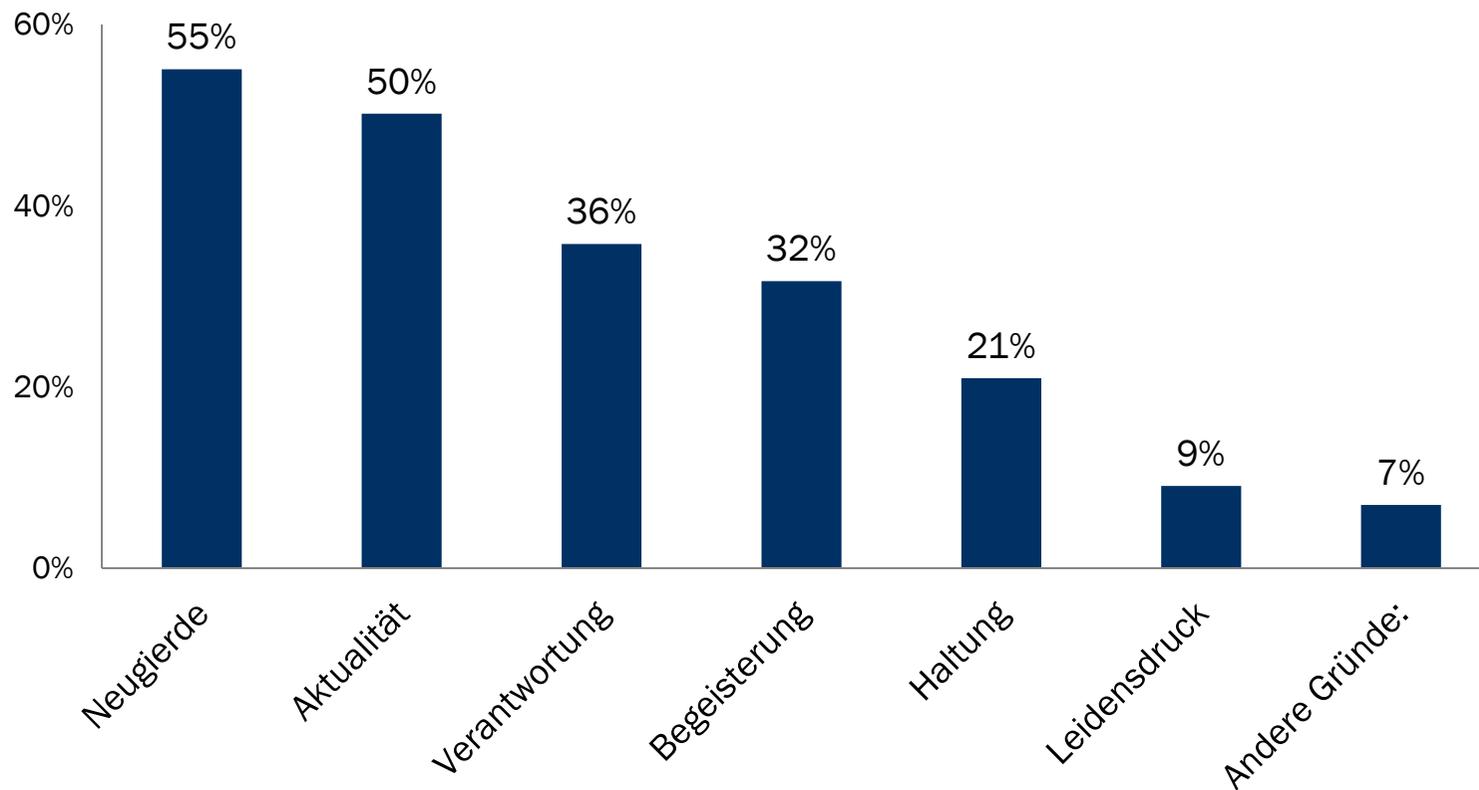
DNA PROJEKTE IN UNTERNEHMEN

„Haben Sie derzeit ein DNA Projekt im Unternehmen laufen?“

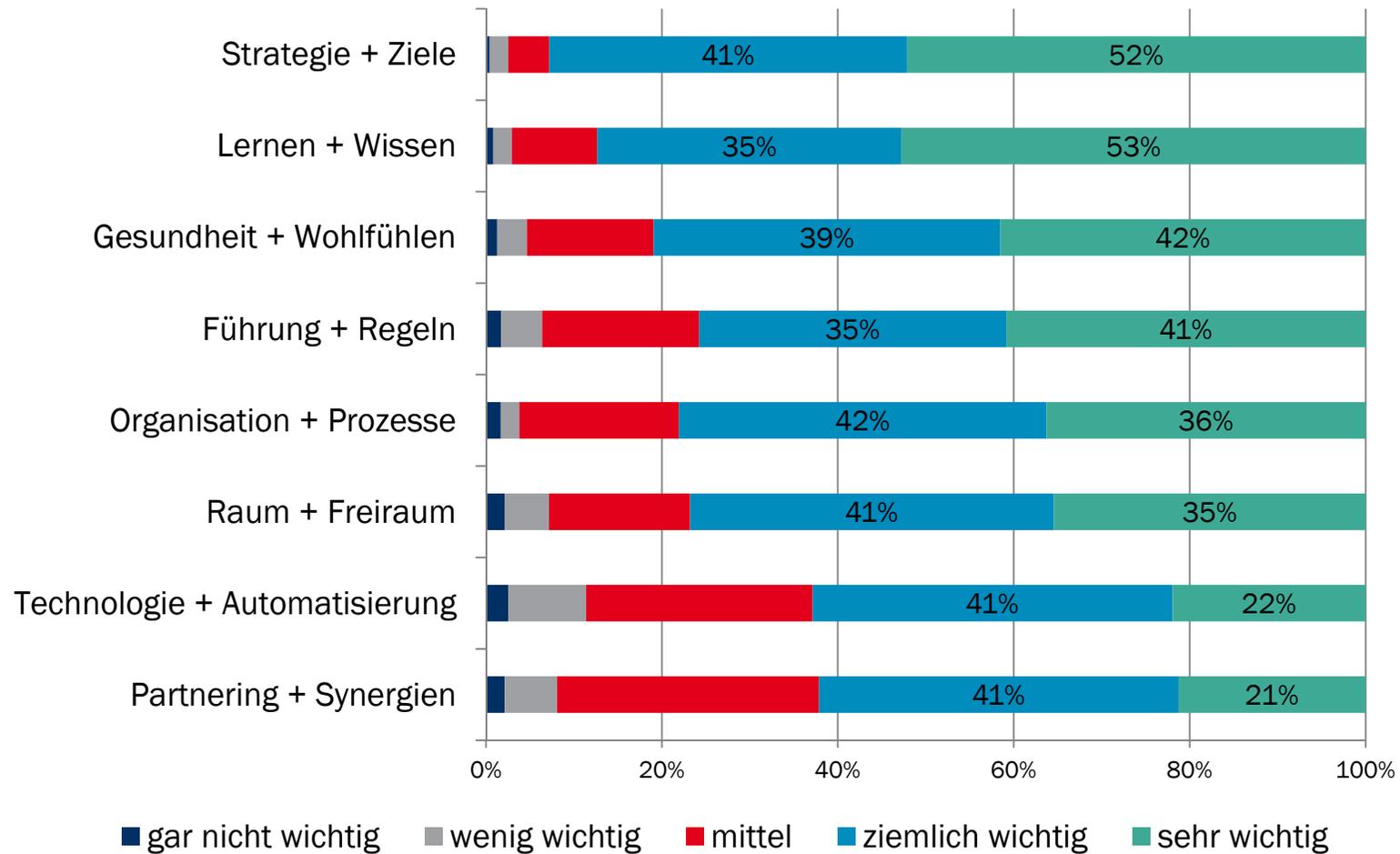


- ▶ **Komplette Umstellung auf neue Arbeitswelt** (Mensch, Raum, Technologie)
- ▶ **Partielle Umgestaltung:** Arbeitsumgebung als meistgenannter Punkt
 - Flexibilisierung, Mobilität
 - Umbauten/neues HeadOffice,
 - Neue Arbeitsplatzgestaltung, neue Arbeitsstruktur

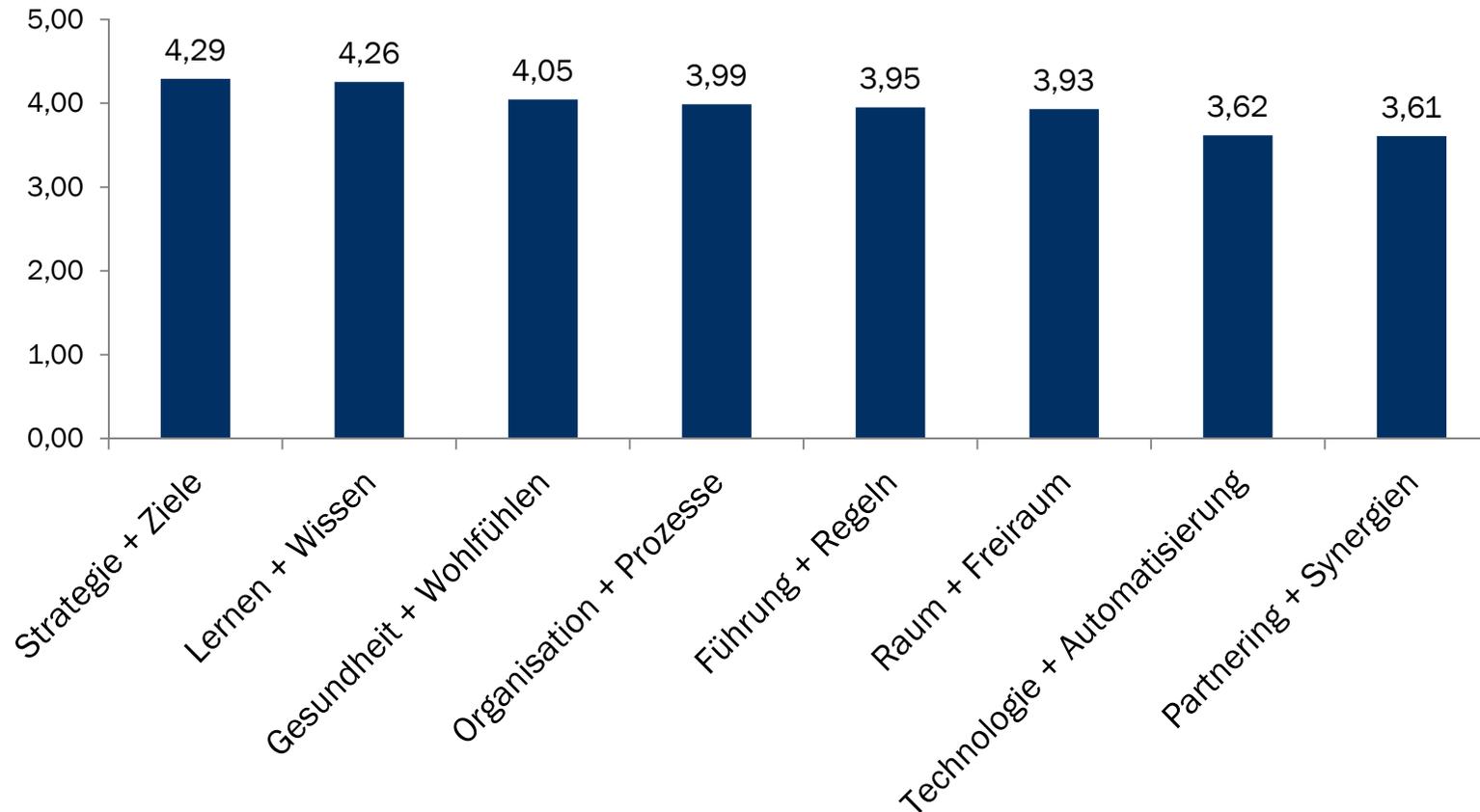
WARUM BESCHÄFTIGEN SIE SICH MIT DNA?



DNA DISZIPLINEN: EINSCHÄTZUNG DER WICHTIGKEIT?



DNA DISZIPLINEN: EINSCHÄTZUNG DER WICHTIGKEIT?

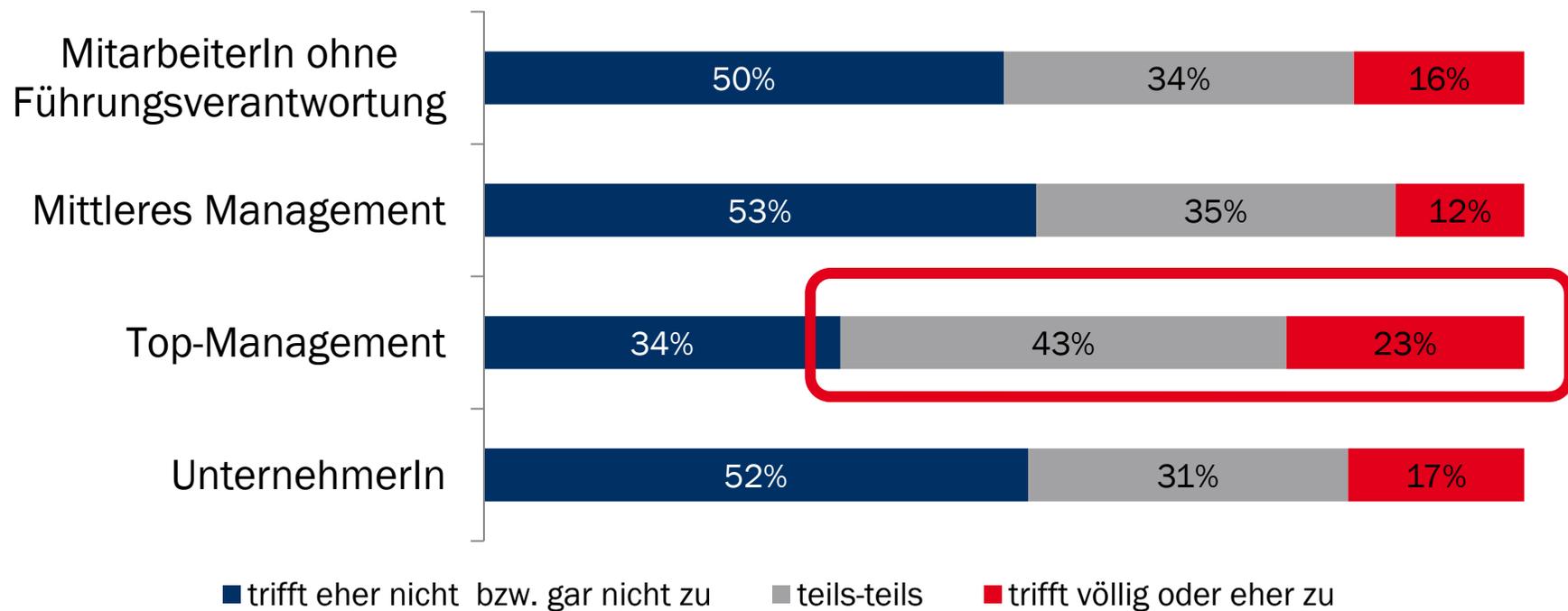


Mittelwerte: 1...gar nicht wichtig, 2...ein wenig wichtig, 3...mittel, 4...ziemlich wichtig, 5...sehr wichtig

DAS NEUE ARBEITEN BRAUCHT NEUE FÜHRUNG



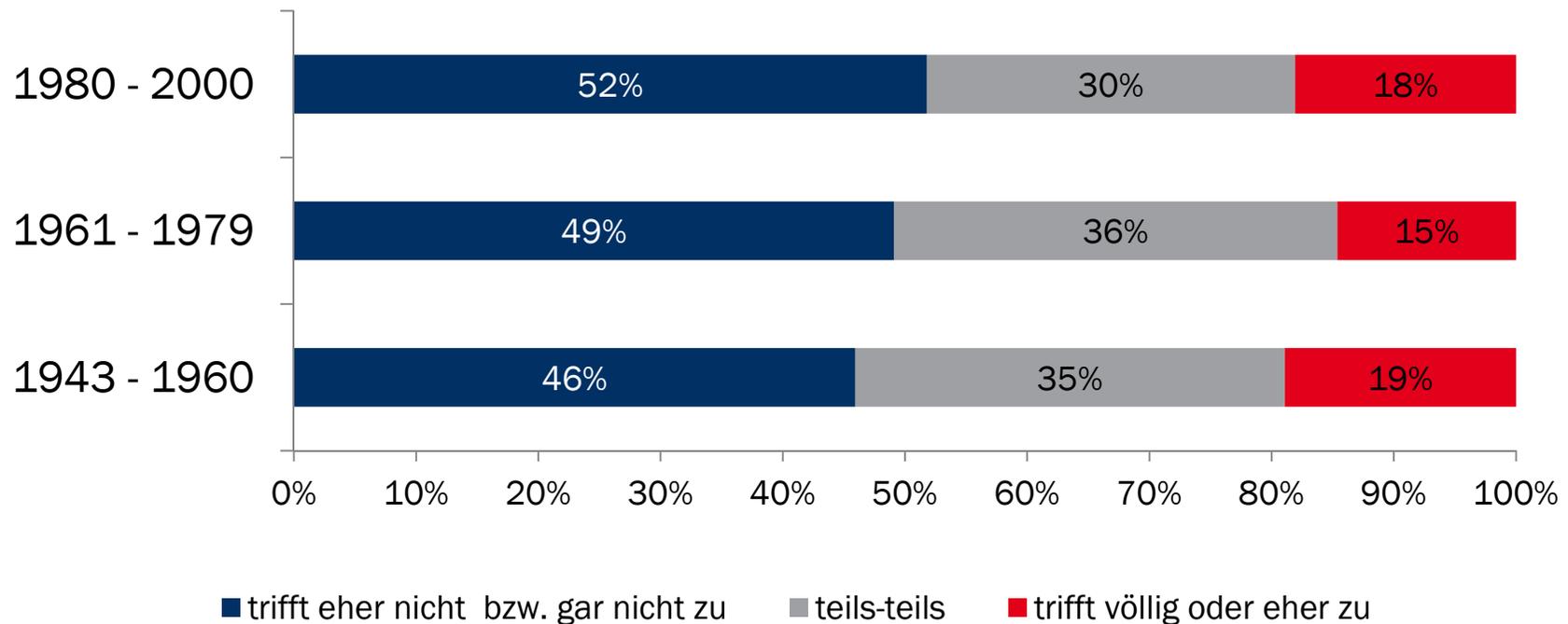
„Durch mobiles/virtuelles Arbeiten fällt es schwer zu prüfen, wer was arbeitet.“



DAS NEUE ARBEITEN BRAUCHT NEUE FÜHRUNG

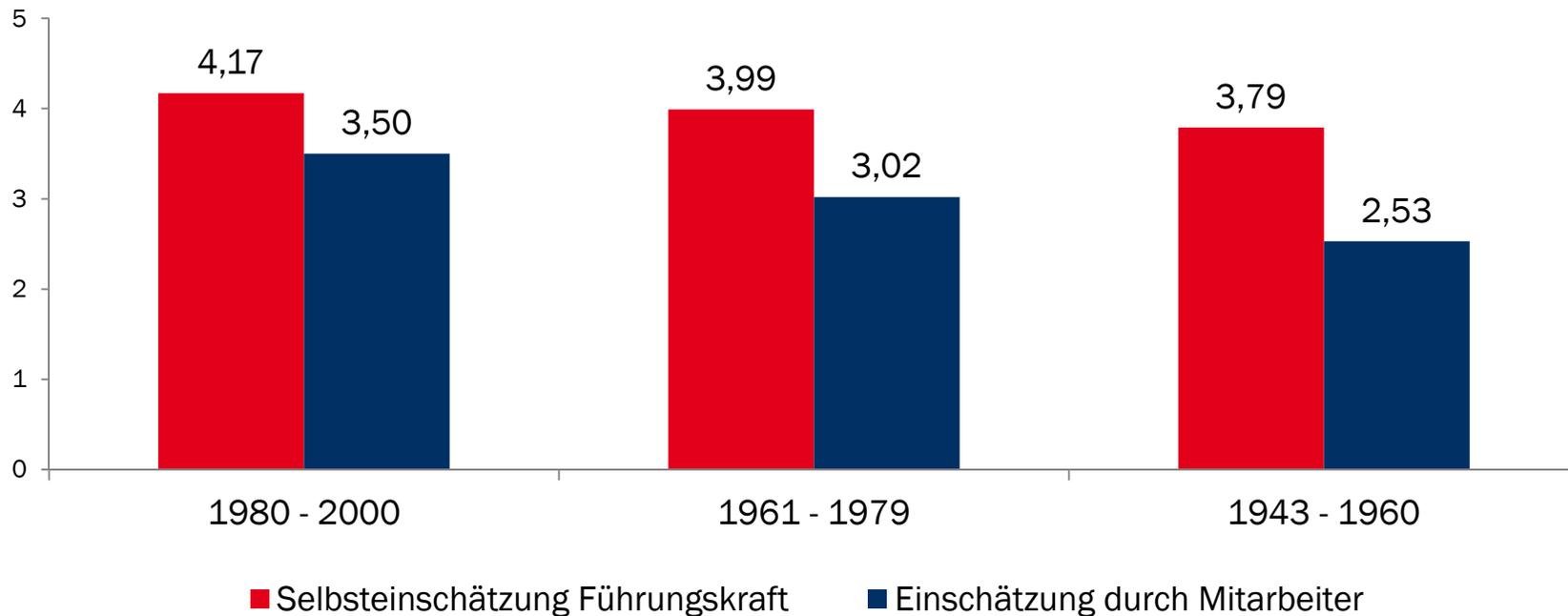


„Durch mobiles/virtuelles Arbeiten fällt es schwer zu prüfen, wer was arbeitet“



ZUKUNFTSVISIONEN SOLLTEN NOCH ÜBERZEUGENDER VERMITTELT WERDEN

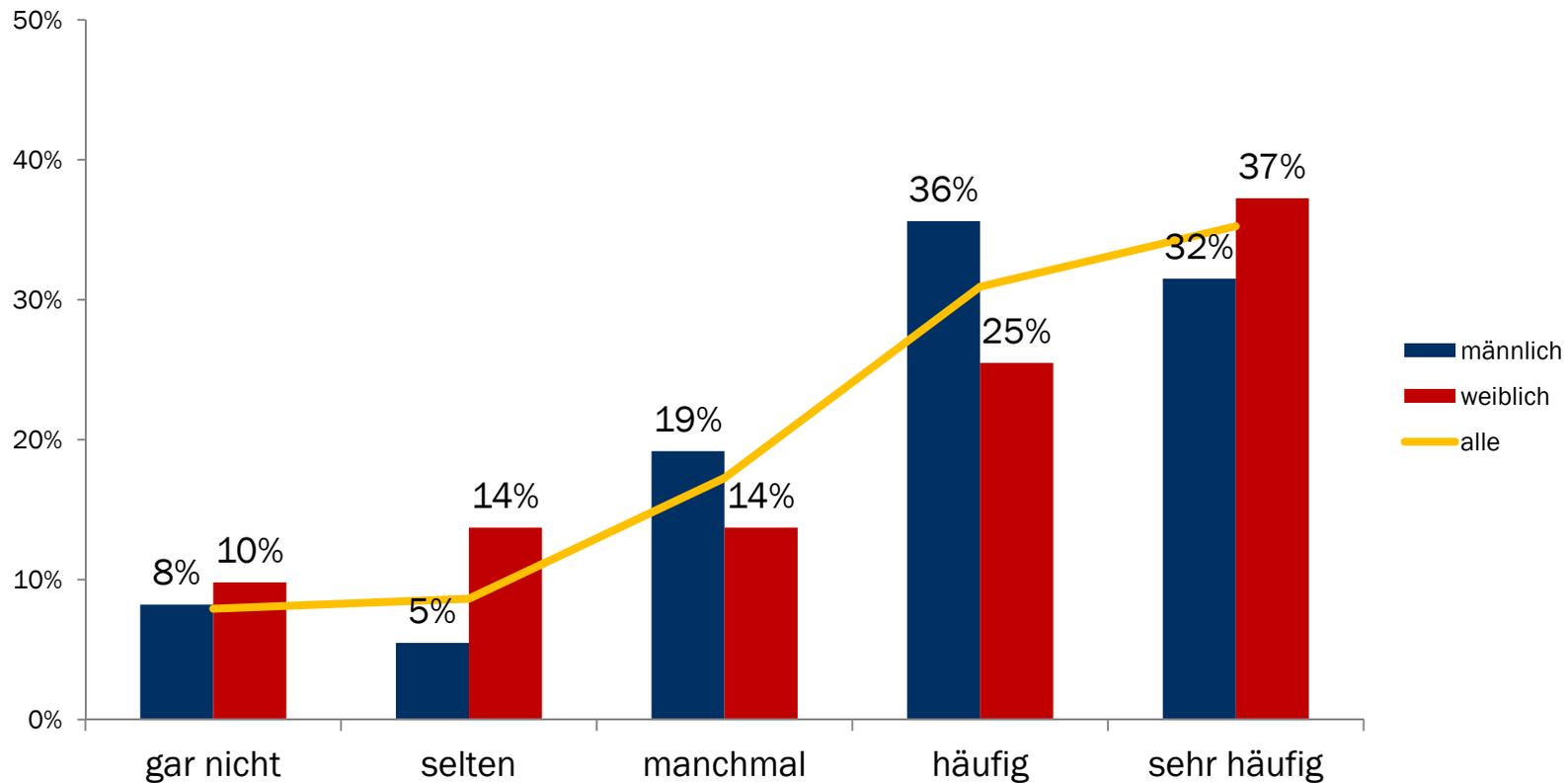
„Führungskraft vermittelt überzeugende Zukunftsvision“



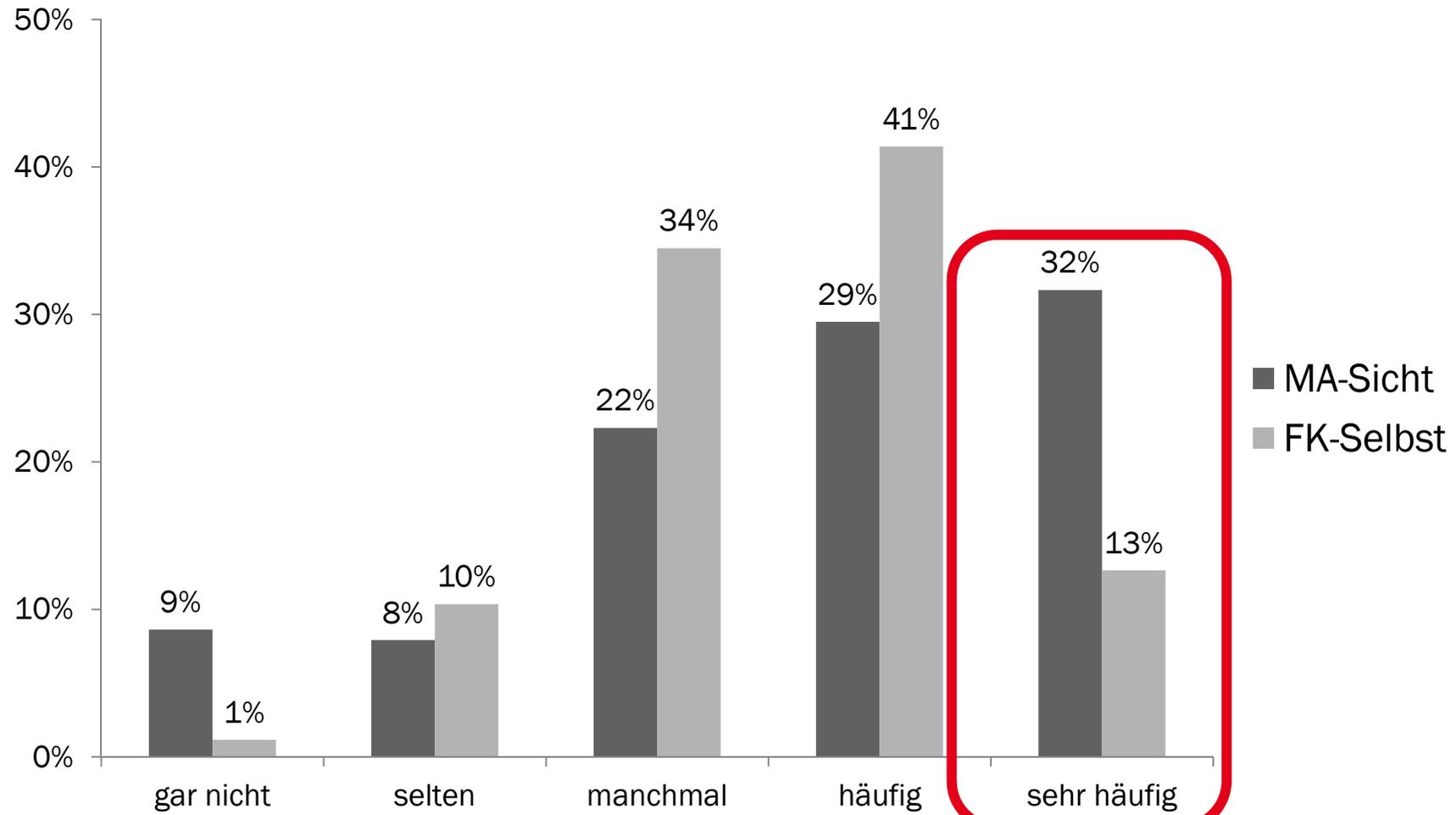
Darstellung der Mittelwerte Skala: 1...gar nicht, 2...selten, 3...manchmal, 4...häufig, 5...sehr häufig

„MEINE FÜHRUNGSKRAFT FÖRDERT AKTIV DIE EIGENVERANTWORTLICHKEIT DES TEAMS.“

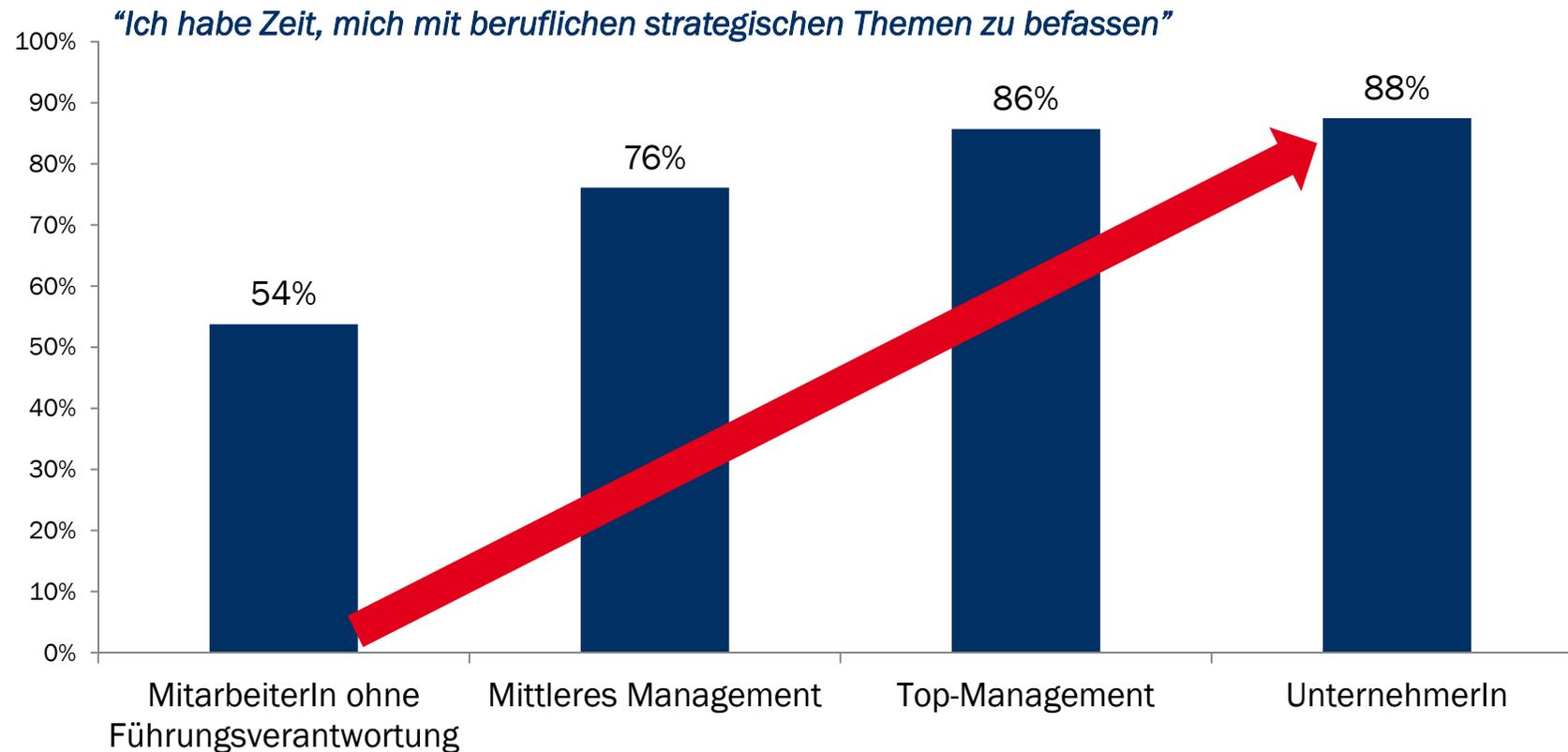
- ▶ Bei männlicher FK: sagen 32%, dass dies sehr häufig passiert
- ▶ Bei weiblicher FK: sagen 37%, dass dies sehr häufig passiert



„ICH SCHAFFE RAUM UND ZEIT FÜR KREATIVITÄT.“

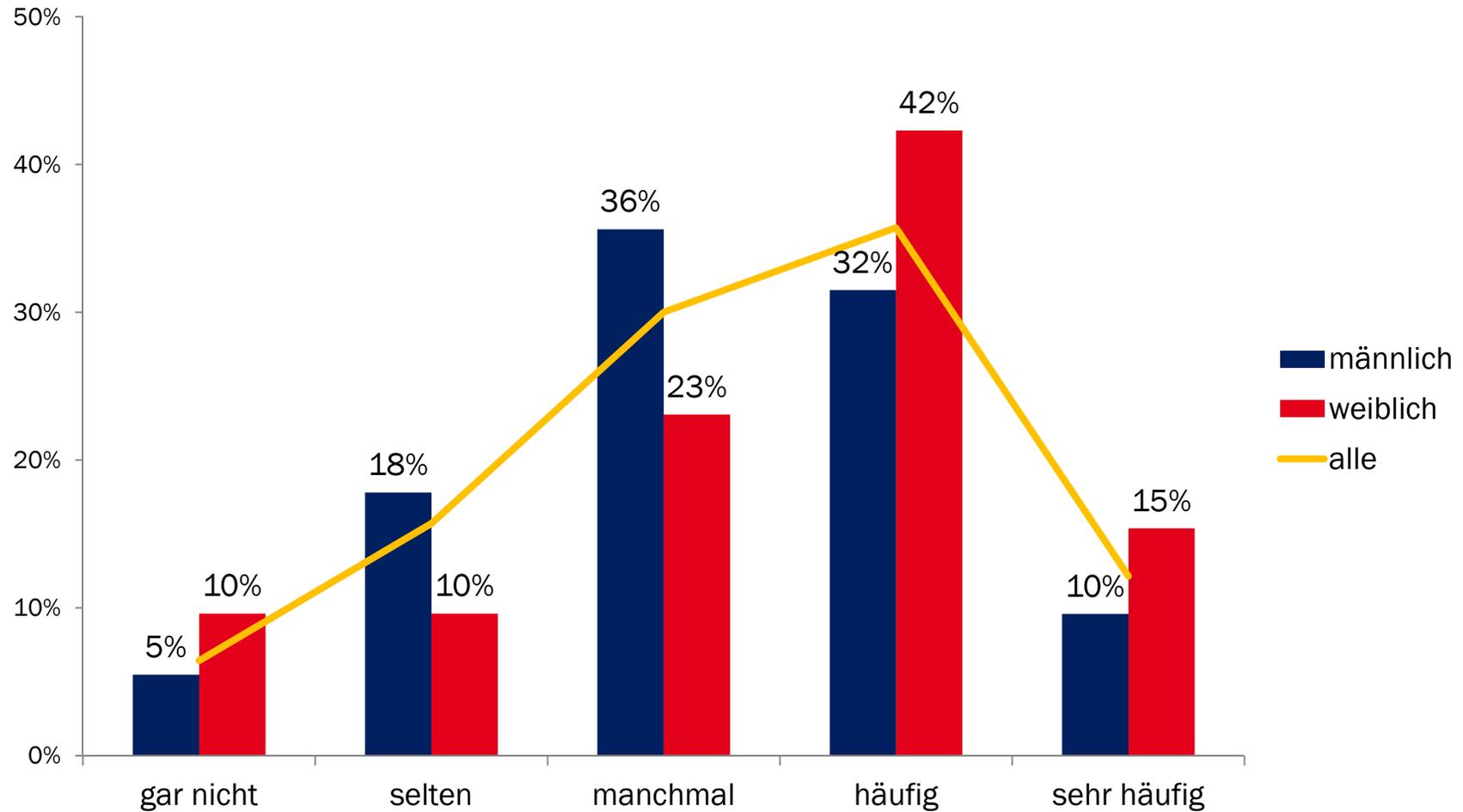


JE HÖHER DIE HIERARCHIEEBENE DESTO EHER BLEIBT ZEIT FÜR STRATEGISCHE THEMEN



Anteil an „ja“ Antworten

„MEINE FÜHRUNGSKRAFT FÖRDERT EINE GESUNDE FEHLERKULTUR. FEHLER DÜRFEN GEMACHT WERDEN.“



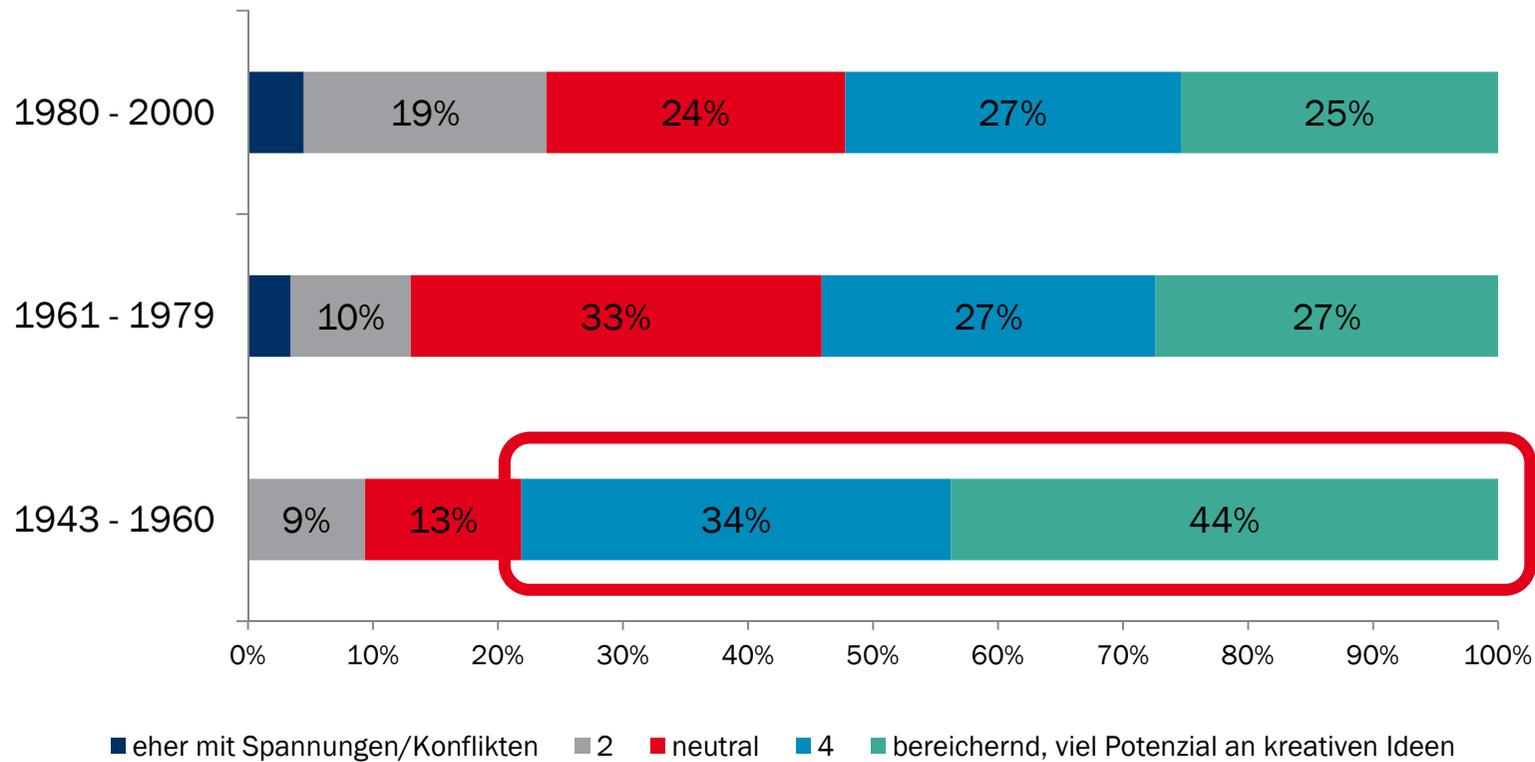
ZUSAMMENARBEIT VON JUNG UND ALT POSITIV GESEHEN, ABER....

- ▶ Ältere Generationen (1943-1960) sehen die Zusammenarbeit deutlich bereichernder als jüngere.
- ▶ Nur in 19% der Unternehmen gibt es aktuell Maßnahmen im Bereich Generationenmanagement



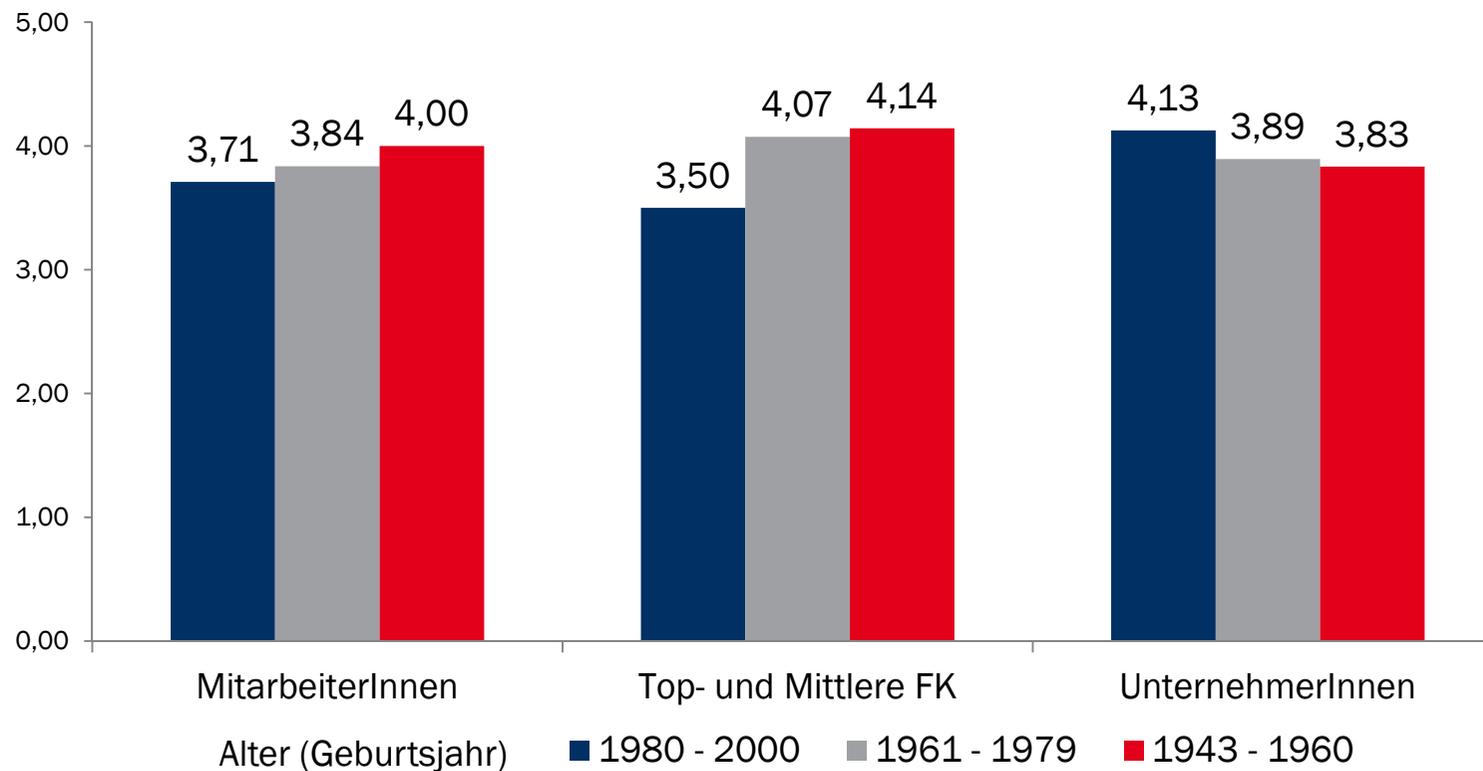
ÄLTERE SEHEN DIE ZUSAMMENARBEIT VON ALT UND JUNG POSITIVER

„Wie nehmen Sie die Zusammenarbeit zwischen jüngeren und älteren MitarbeiterInnen in Ihrem Unternehmen war?“



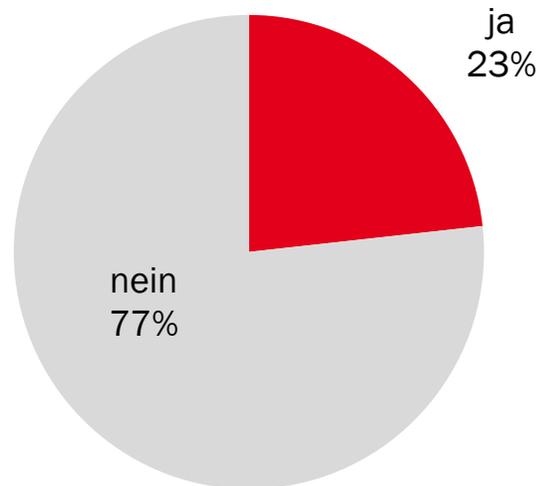
ÄLTERE GENERATIONEN FÖRDERN EHER EINE GESUNDE FEHLERKULTUR

„Ich fördere eine gesunde Fehlerkultur: Fehler dürfen gemacht werden.“



GENERATIONENPROJEKTE SIND AKTUELL SELTEN

„Haben Sie aktuell ein Generationenprojekt laufen?“



Generelle Kultur der gegenseitigen Wertschätzung (Altersunabhängig)

Generationentreffen =
Wissens/Erfahrungsaustausch zwischen
den neuen und alten Mitarbeitern

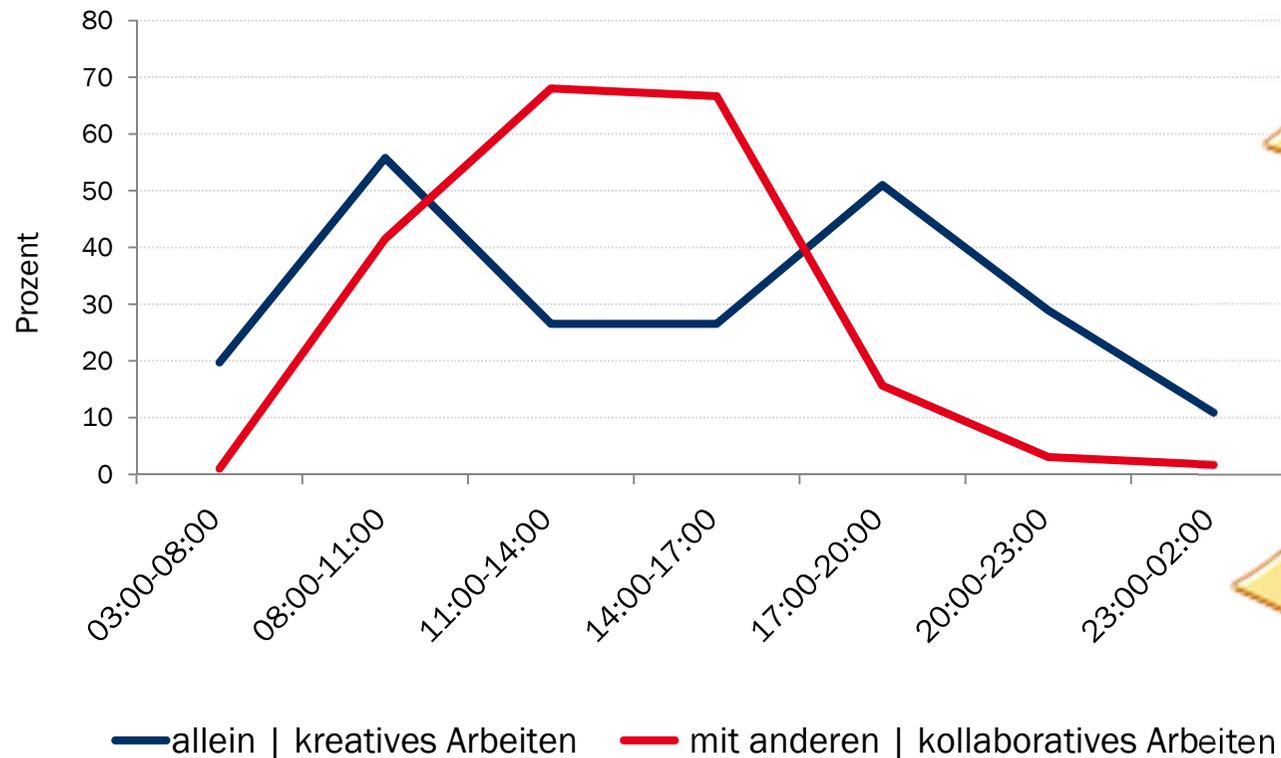
Diverse MentorInnen-Programme

Gesundheitsprogramme (körperlich und
psychisch),

Softskill / Gruppendynamik Training

WANN ALLEINE, WANN ZUSAMMEN?

„Meine Lieblingsarbeitszeiten sind...“

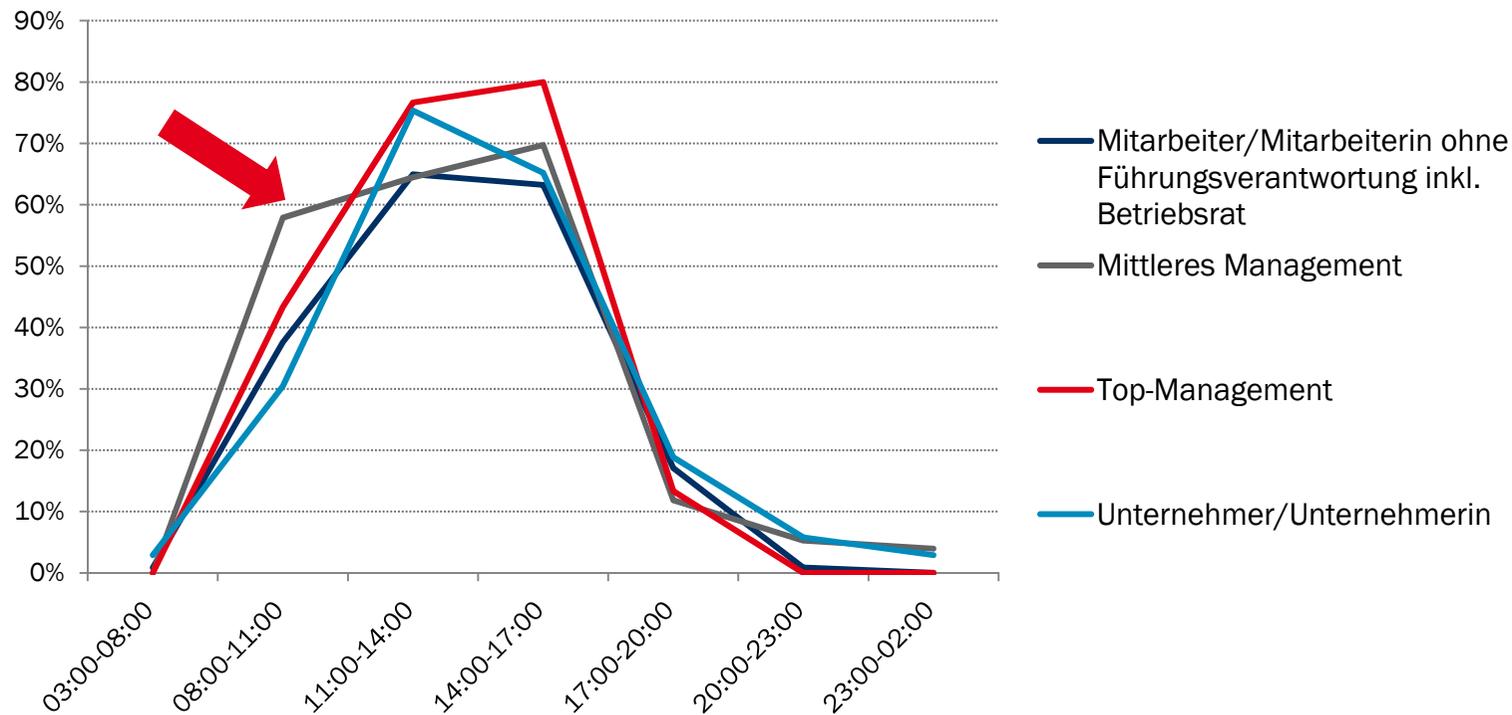


Kollaborativ
11-17 Uhr

Alleine
8-11Uhr
und
17-20 Uhr

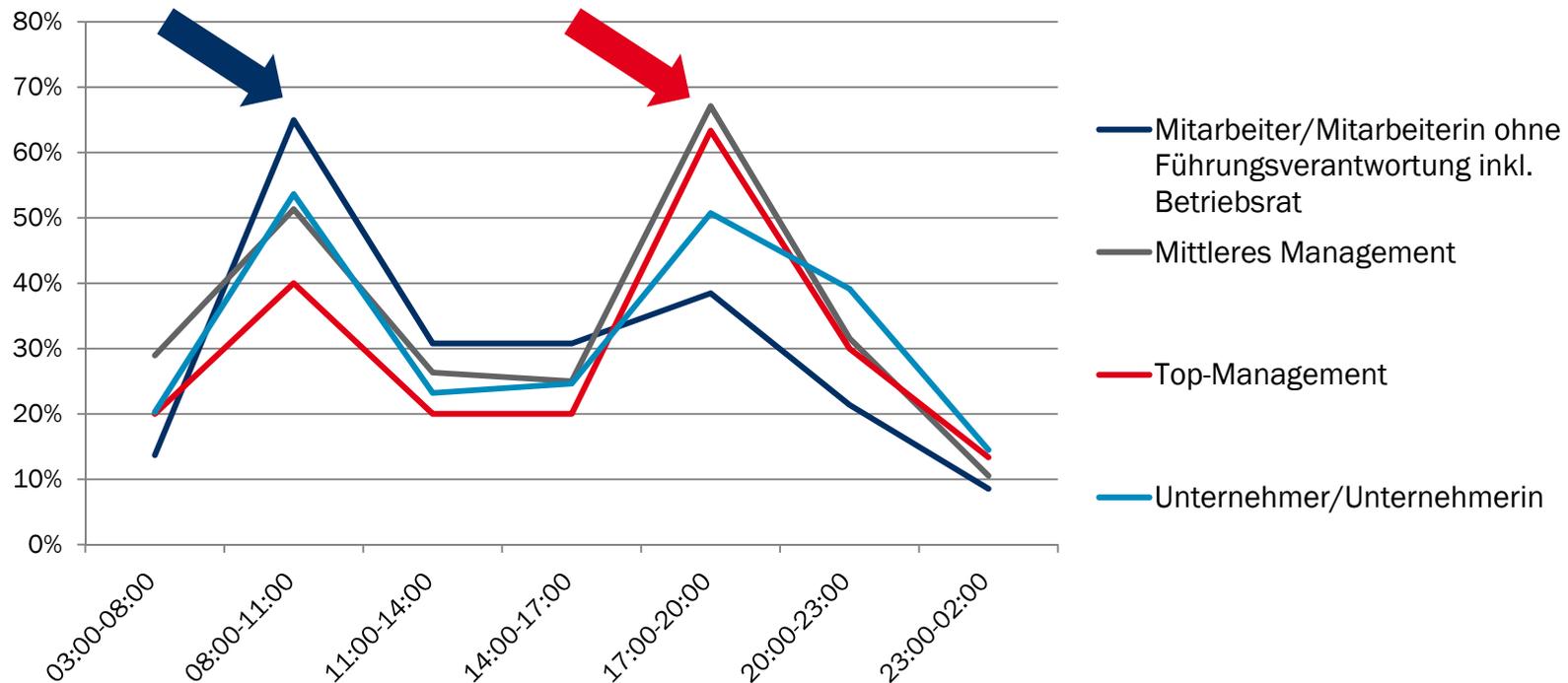
KOLLABORATIVES ARBEITEN ZWISCHEN 11 - 20 UHR AUSSER...

- ▶ Kollaboratives Arbeiten sollte idealerweise zwischen 11 und 17 Uhr stattfinden.
- ▶ Allerdings würden 50% des mittleren Managements bereits von 8 - 11 gemeinsam Arbeiten wollen – beginnen deswegen so viele Meetings schon um 9 Uhr?



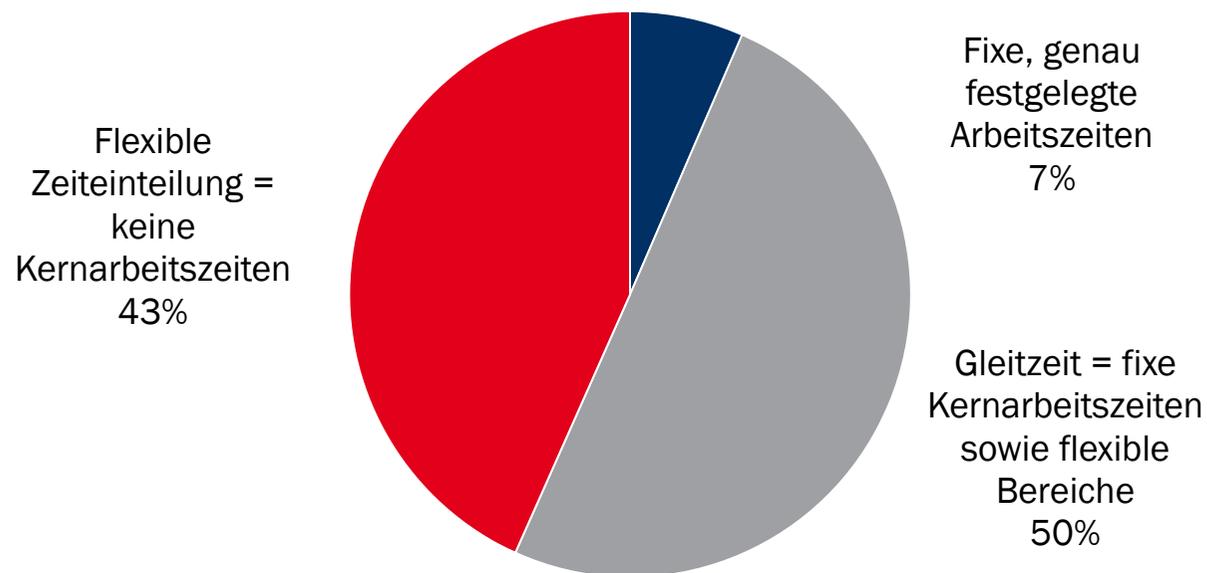
LIEBLINGSARBEITSZEITEN FÜR ARBEITEN ALLEINE BZW. KREATIV

- ▶ Alleine zu arbeiten bzw. kreativ zu arbeiten wird zu Randzeiten präferiert, wobei MitarbeiterInnen eher in der Früh, mittleres und Topmanagement eher am Abend alleine / kreativ arbeiten wollen



DERZEITIGE ARBEITSZEITMODELLE DER BEFRAGUNGSTEILNEHMERINNEN

- ▶ Die BefragungsteilnehmerInnen haben bereits überwiegend zumindest teilweise flexible Arbeitszeiten



ARBEITS - ZEIT/ORT - FLEXIBILITÄT DURCH NEUE TECHNOLOGIEN?

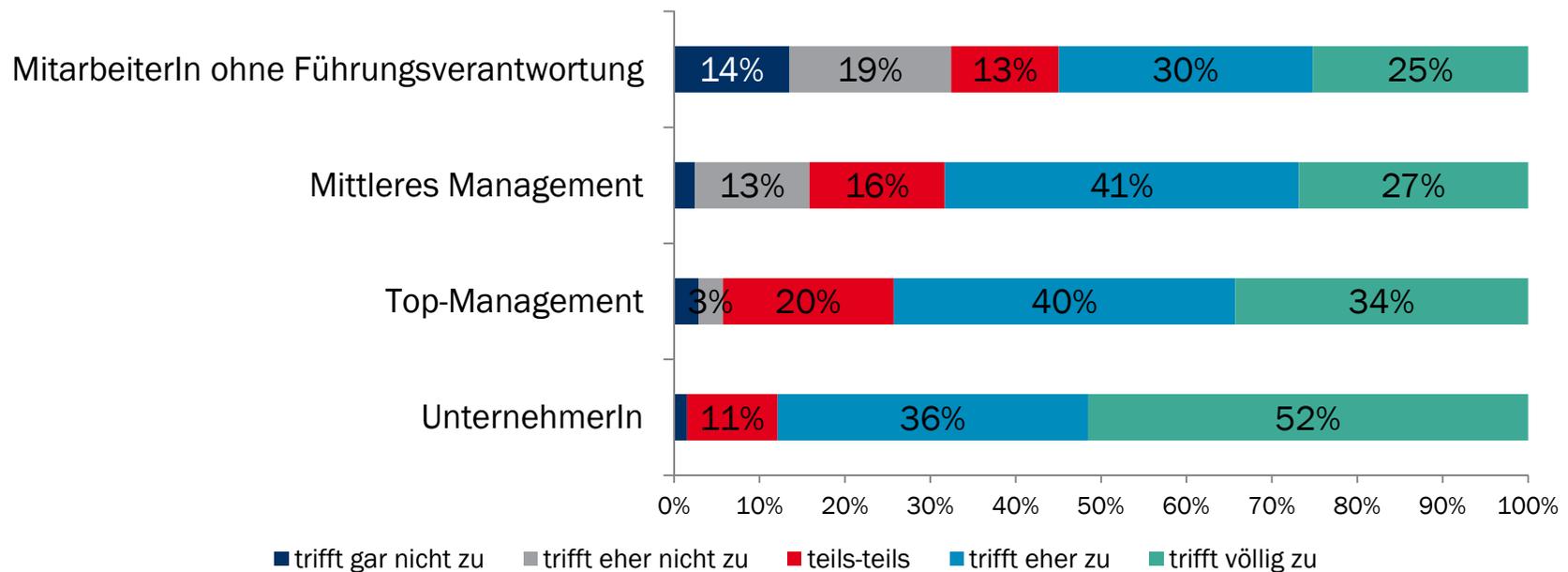


- ▶ **Mobiles Arbeiten** wird bereits von 50% der Unternehmen unterstützt, noch stärker von Kleinstunternehmen (75%)

- ▶ 69% fühlen sich in der Flexibilisierung der Arbeitszeiten durch **neue Technologien** unterstützt
- ▶ Vor allem Mittleres und Top-Management (60%) bzw. die junge und mittlere Generation (29%) haben Gefühl ständig **erreichbar sein zu müssen**
- ▶ Vor allem die Management Ebenen und die älteren Generationen arbeiten **häufig auch in der Freizeit.** (über 50%)

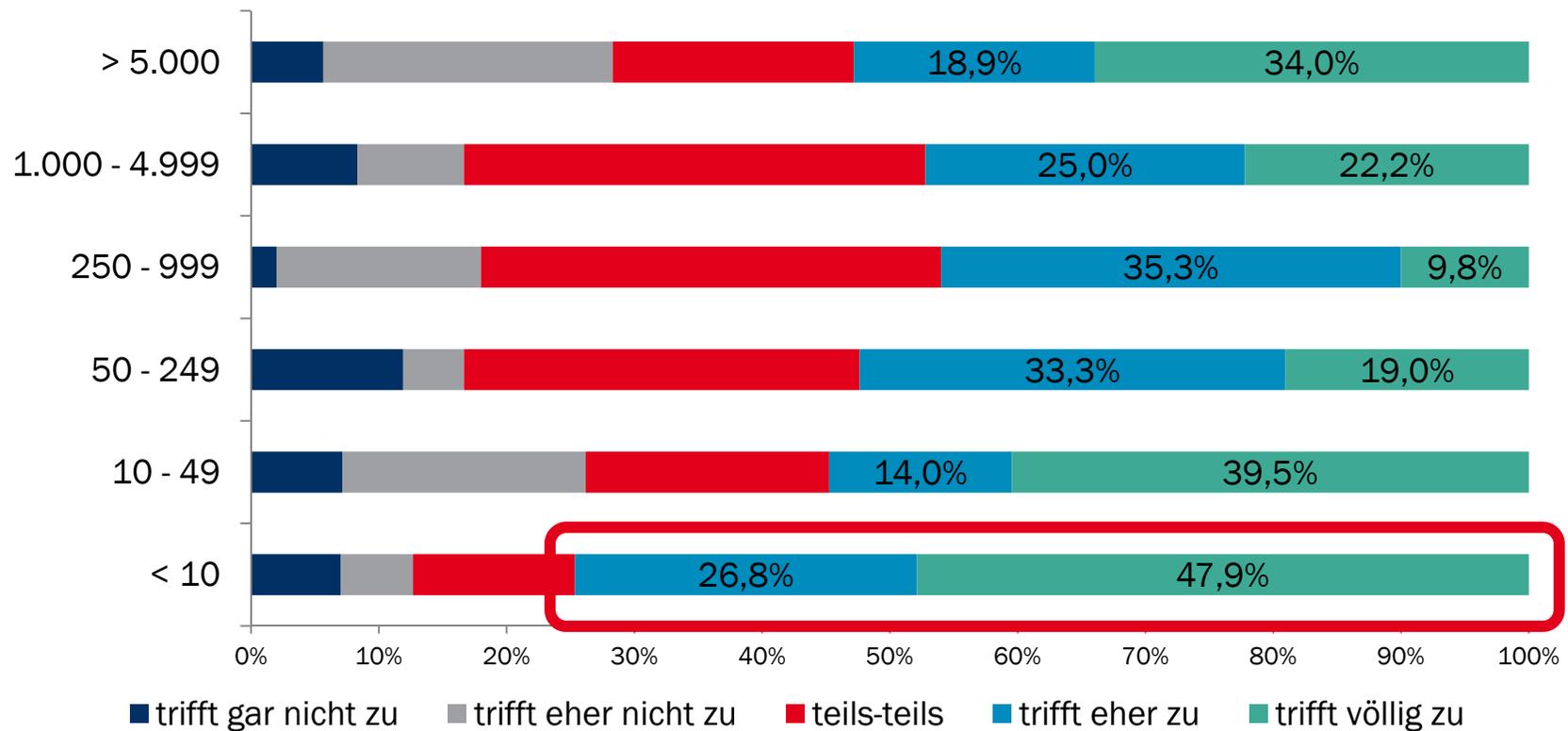
NEUE TECHNOLOGIEN HELFEN, DIE ARBEITSZEIT FLEXIBEL ZU GESTALTEN

- ▶ Je höher die Hierarchieebene desto stärker wird die Unterstützung gesehen.



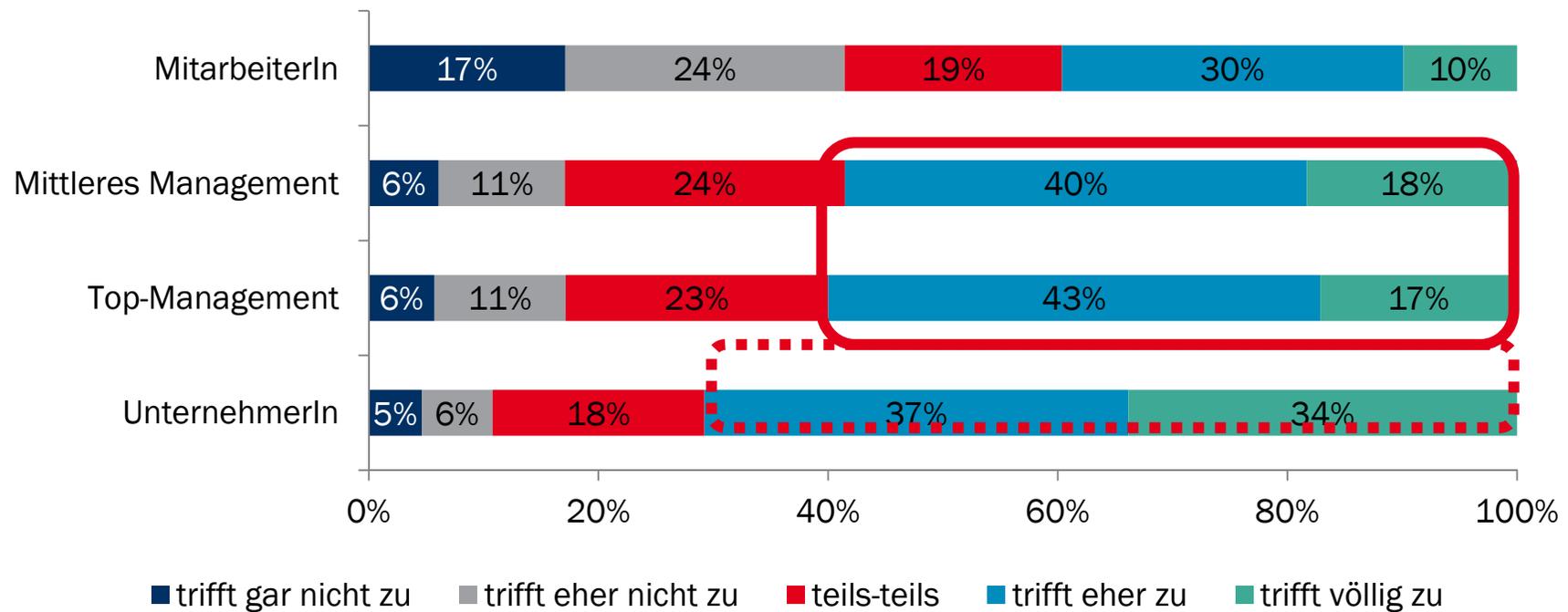
VOR ALLEM IN KLEINSTUNTERNEHMEN WIRD MOBILES ARBEITEN STARK UNTERSTÜTZT.

„Mein Unternehmen unterstützt mobiles Arbeiten.“



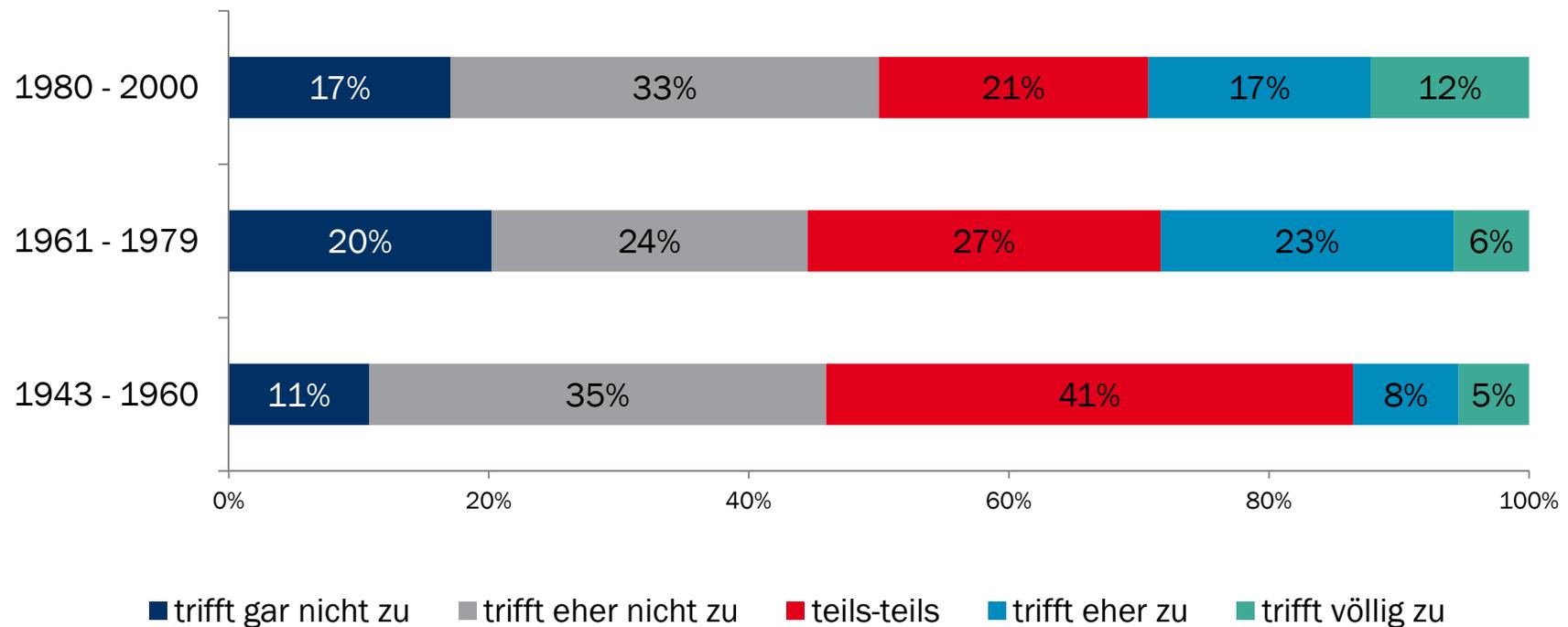
GEFÜHL DER STÄNDIGEN ERREICHBARKEIT

„Ich habe das Gefühl ständig erreichbar sein zu müssen.“



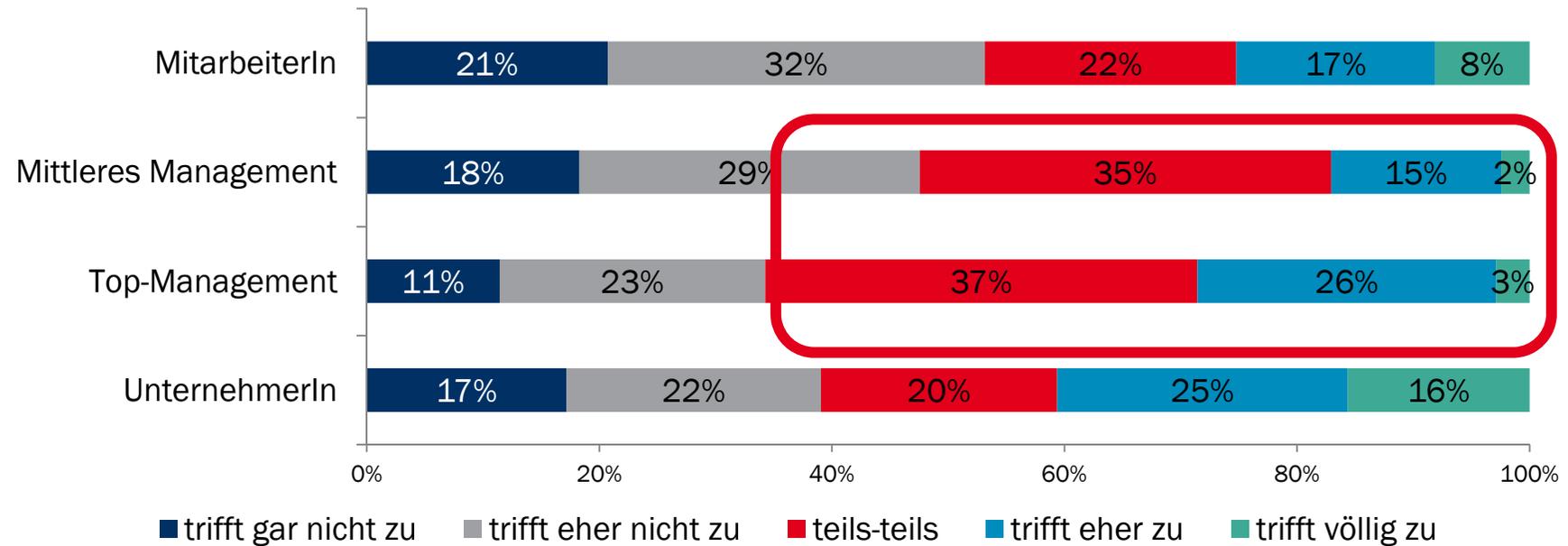
GEFÜHL DER STÄNDIGEN ERREICHBARKEIT

„Ich habe das Gefühl ständig erreichbar sein zu müssen.“



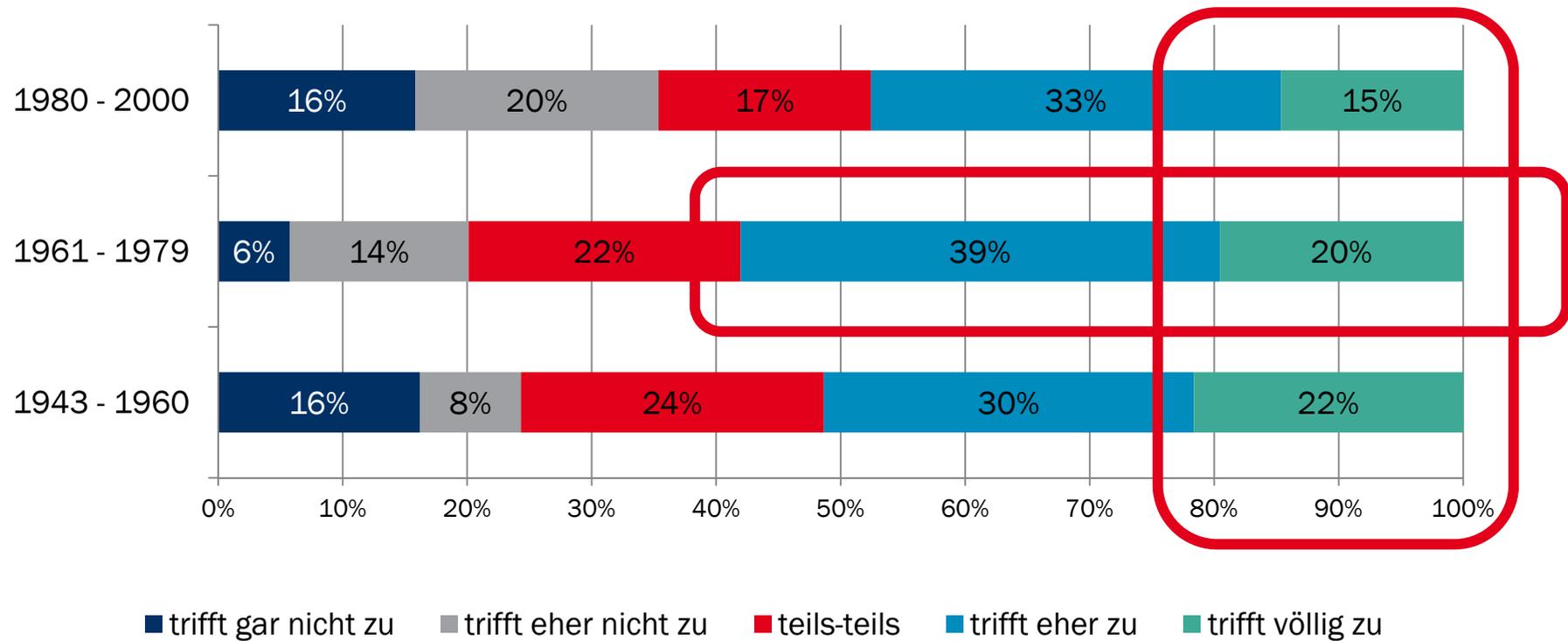
ARBEIT IN FREIZEIT? DRUCK EHER SPÜRBAR BEI MITTLEREM UND TOP-MANAGEMENT?

„Durch die permanente Verfügbarkeit von neuen Technologien arbeite ich häufig auch in meiner Freizeit.“



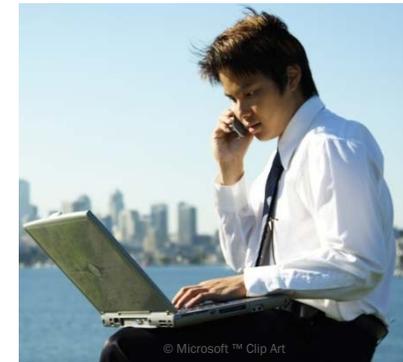
ARBEIT IN FREIZEIT?

„Durch die permanente Verfügbarkeit von neuen Technologien arbeite ich häufig auch in meiner Freizeit.“



UNTERSTÜTZUNG DER KOMMUNIKATION DURCH NEUE TECHNOLOGIEN

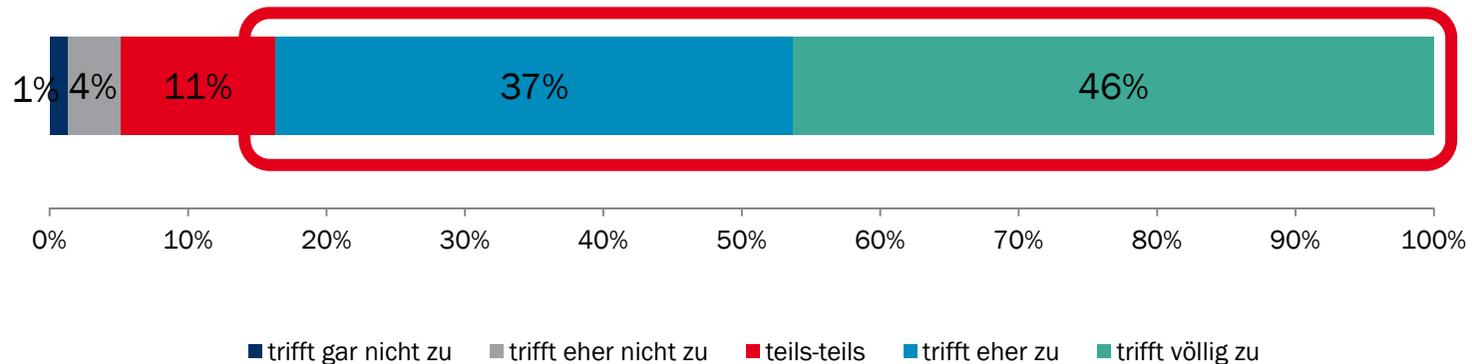
- ▶ Über 80% meinen, neue Technologien helfen, die Kommunikation effizienter zu gestalten.
- ▶ Nur 5% sind der Ansicht, dass dies nicht bzw. eher nicht zutrifft.



NEUE TECHNOLOGIEN IM ARBEITSALLTAG

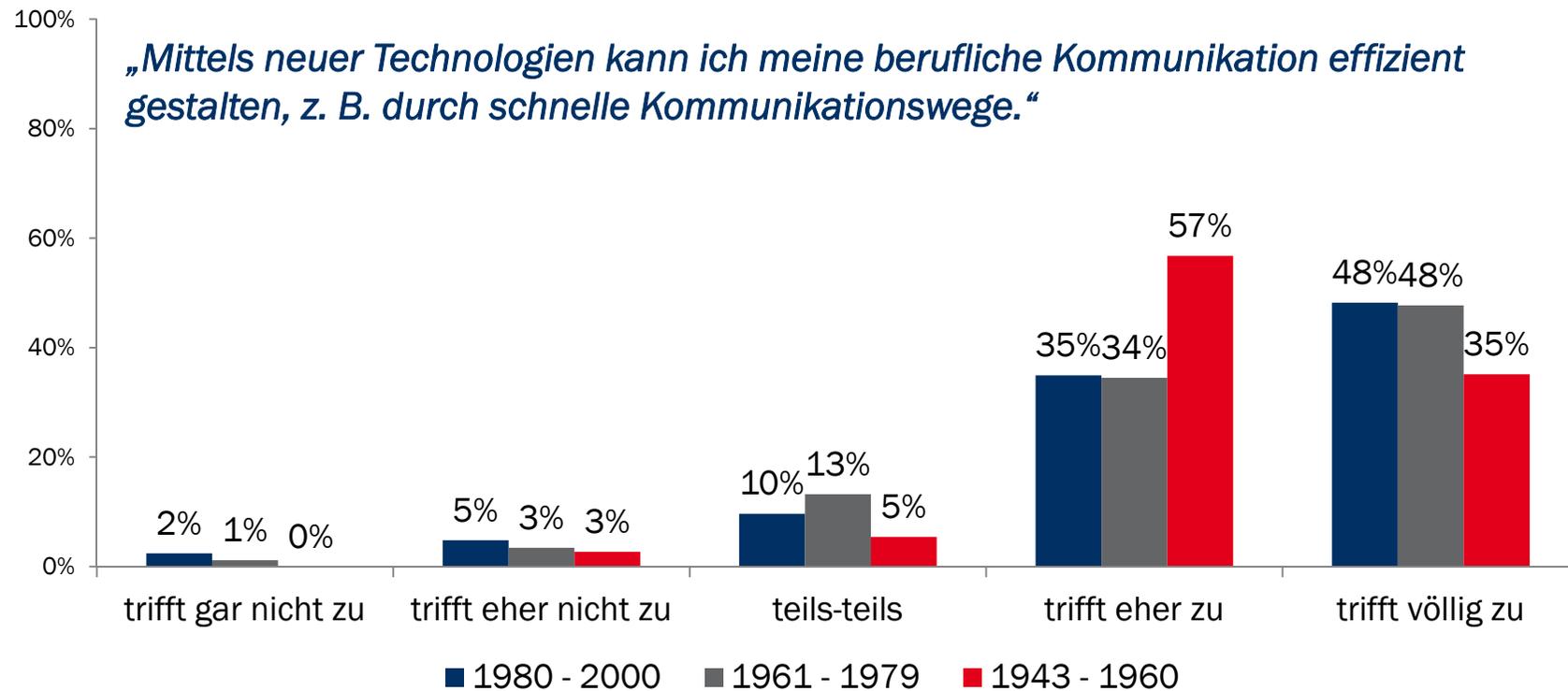
- Über 80% meinen, neue Technologien helfen, die Kommunikation effizienter zu gestalten. Nur 5% sind der Ansicht, dass dies nicht bzw. eher nicht zutrifft.

„Mittels neuer Technologien kann ich meine berufliche Kommunikation effizient gestalten, z. B. durch schnelle Kommunikationswege.“



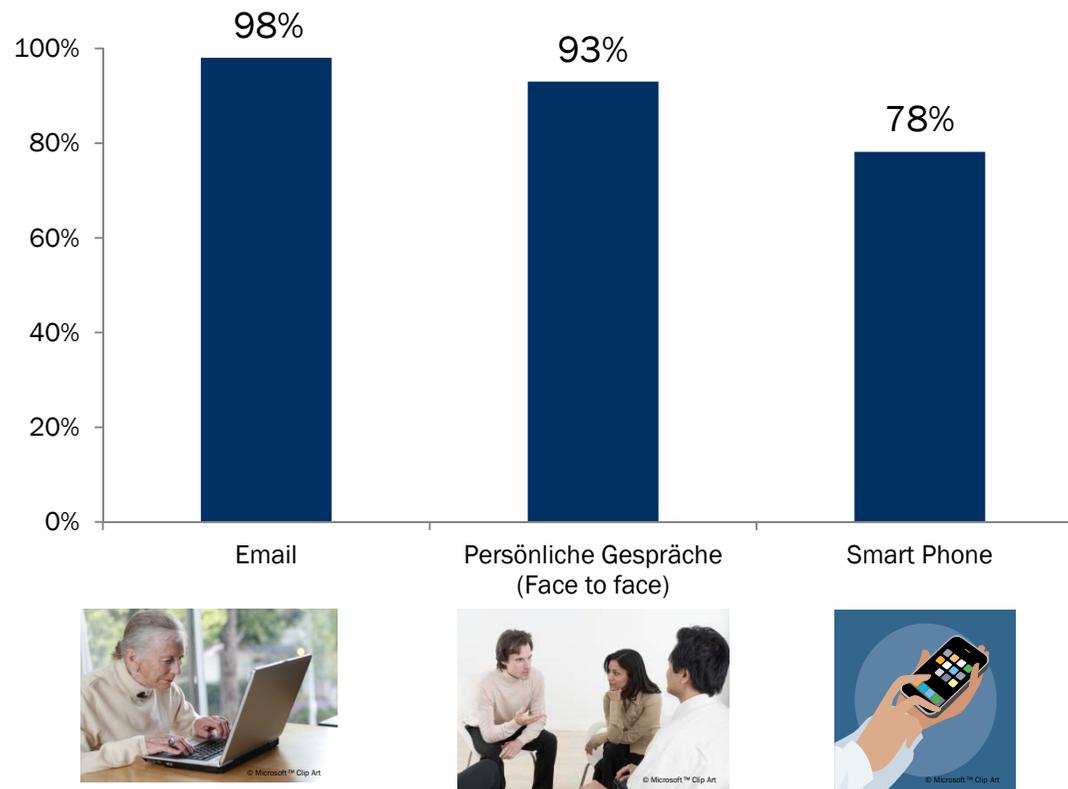
NEUE TECHNOLOGIEN IM ARBEITSALLTAG

- ▶ Generationenübergreifend sehen die Befragten die Effizienzsteigerung in der Kommunikation durch neue Technologien



PERSÖNLICHE KOMMUNIKATION IST NICHT MEHR DIE KOMMUNIKATIONSART NR. 1

Top 3 der verwendeten Kommunikationsarten im Unternehmen



% Anteil Nennung häufig und sehr häufig

VIELE VERSCHIEDENE KANÄLE ABER KAUM REGELN FÜR DIE KOMMUNIKATION

- ▶ Mehr als 16 verschiedene Kommunikationskanäle in Verwendung

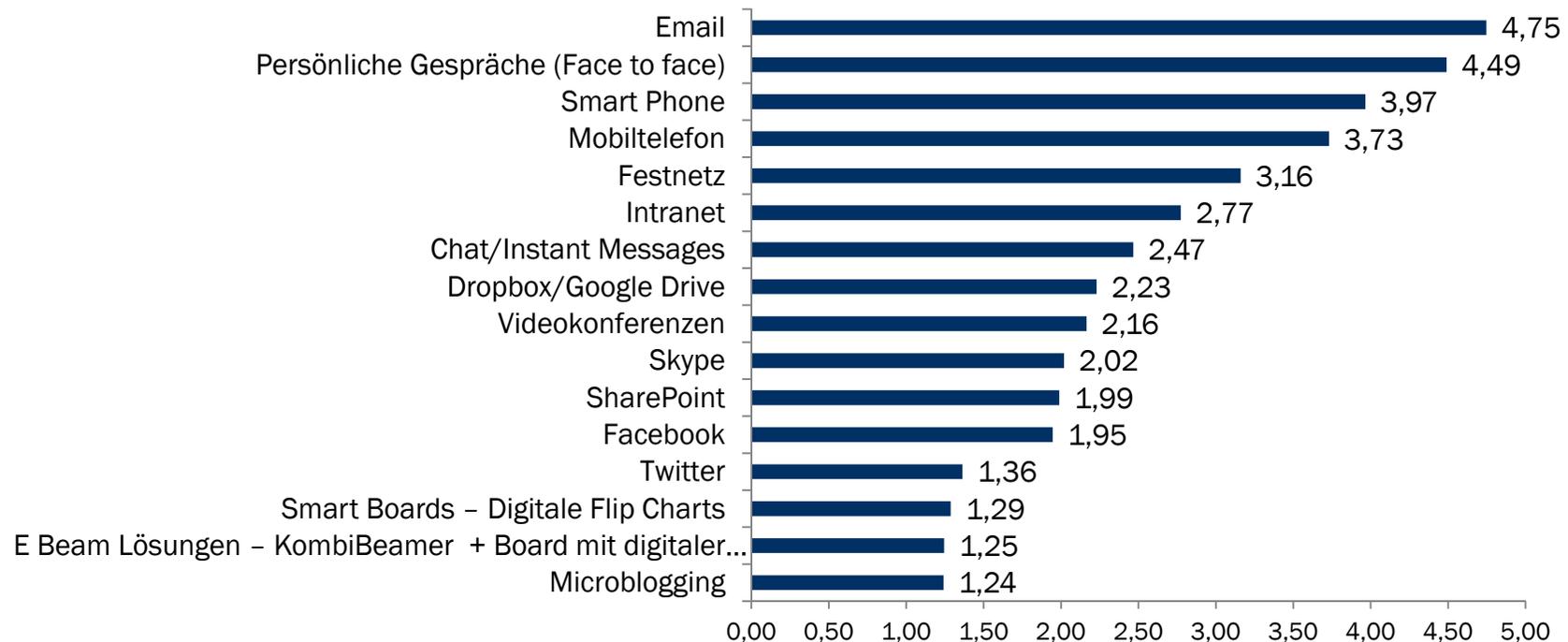


- ▶ ABER nur in 30% der Unternehmen gibt es Regeln für deren Verwendung (wann, für welche Aufgabenstellung, usw.)



WELCHE TECHNIKEN WERDEN IM BERUFLICHEN ALLTAG VERWENDET?

- ▶ Es wird durchschnittlich stärker über Email kommuniziert als im persönlichen Gespräch.
- ▶ UnternehmerInnen verwenden verstärkt Facebook, Skype und Dropbox.

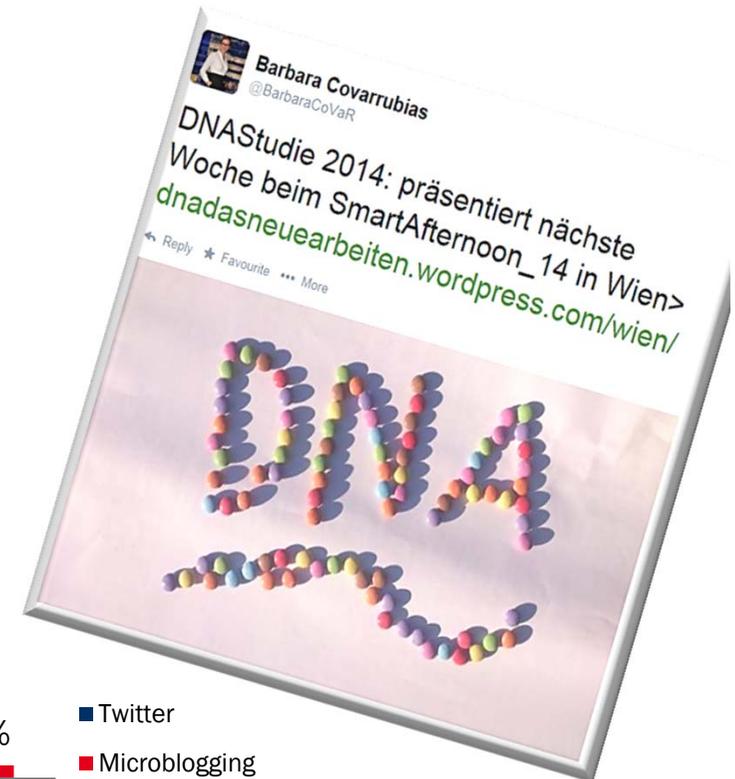
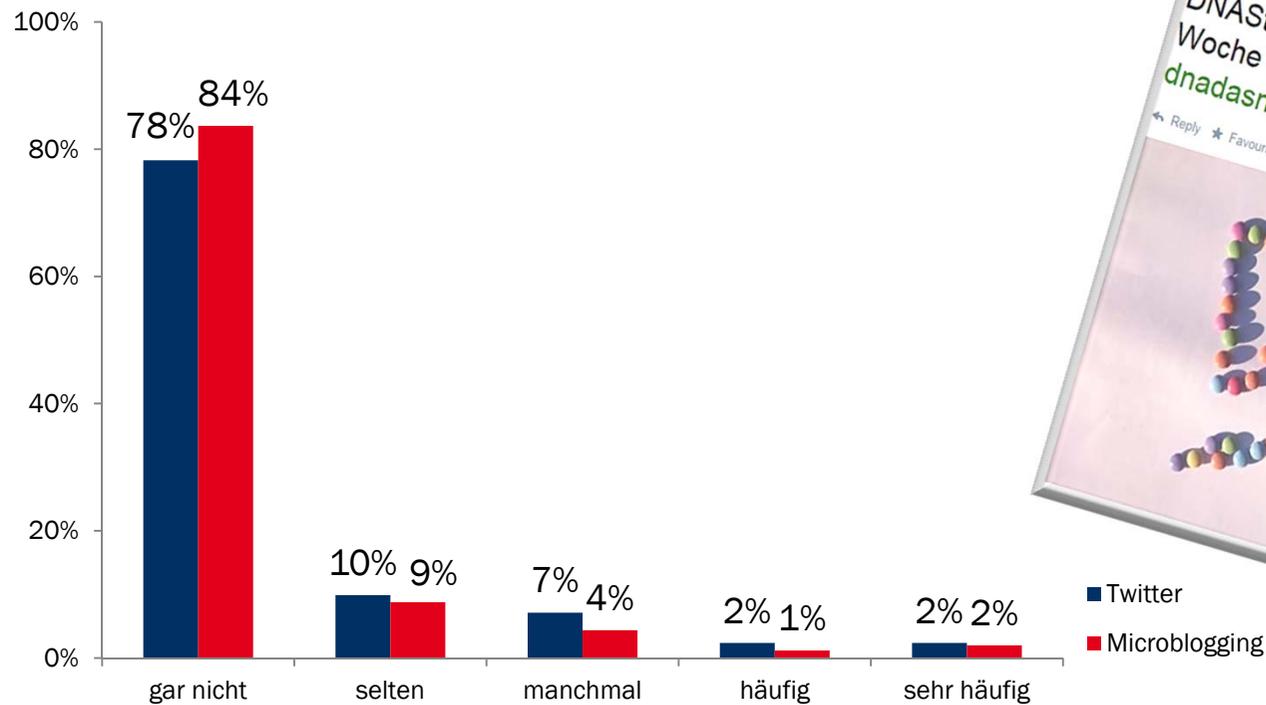


Darstellung der Mittelwerte Skala: 1...gar nicht, 2...selten, 3...manchmal, 4...häufig, 5...sehr häufig

MICROBLOGGING IST NOCH KEIN THEMA IM UNTERNEHMENSKONTEXT

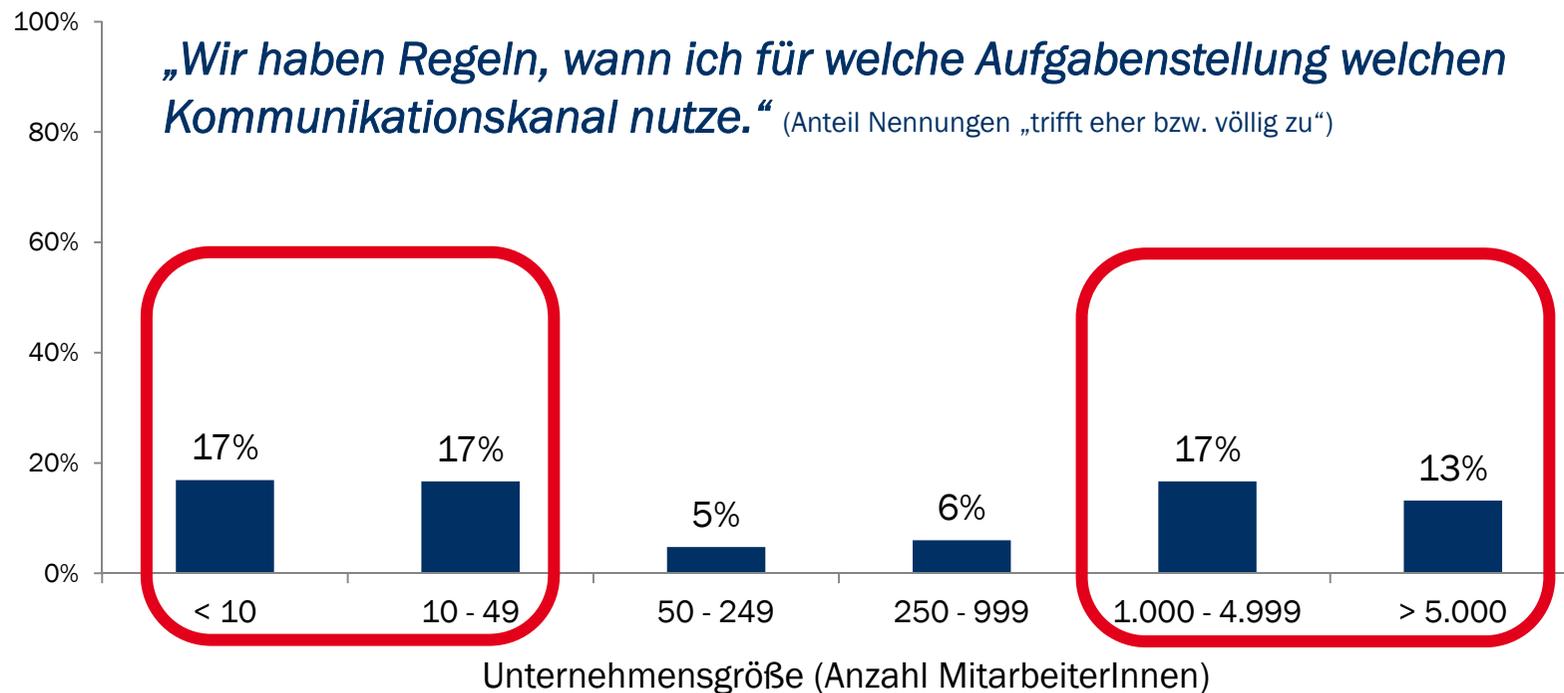


- ▶ Twitter und andere Microblogging Dienste werden im beruflichen Kontext nur sehr selten benutzt.



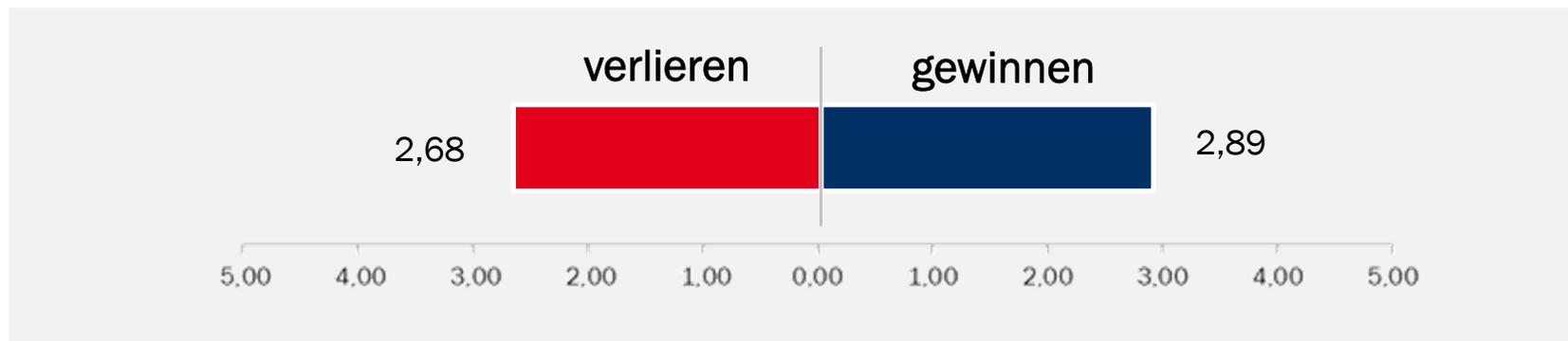
REGELN FÜR DIE KOMMUNIKATION JE UNTERNEHMENSGRÖßE

- ▶ Kleinst- und Kleinunternehmen sowie sehr große Unternehmen haben häufiger Regeln als Mittel- bzw. Großunternehmen



DIGITALE KOMMUNIKATION & SOZIALE AUSWIRKUNGEN (I)

Durch digitale Kommunikation...



... soziale Protokolle (z.B. Small Talk) an Bedeutung.

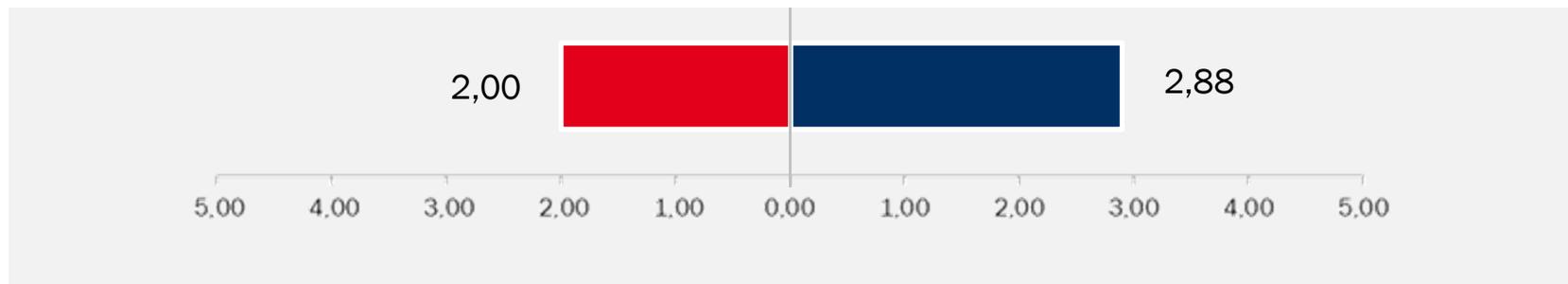
Mittelwert: 1...trifft gar nicht zu, 2...trifft eher nicht zu, 3...teils-teils, 4...trifft eher zu, 5...trifft völlig zu

DIGITALE KOMMUNIKATION & SOZIALE AUSWIRKUNGEN

Durch neue Technologien ...

...**verliere** ich den sozialen Kontakt zu bestehenden Mitarbeitern und Kollegen.

...**gewinne** ich neue soziale Kontakte zu Mitarbeitern und Kollegen.



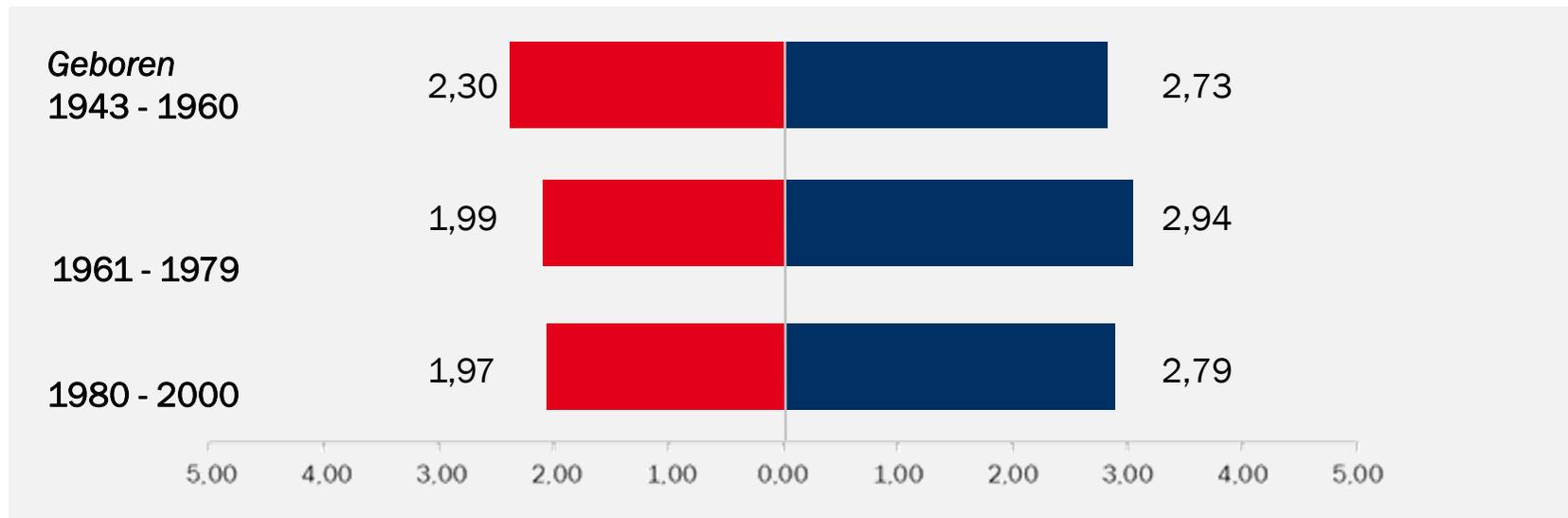
Mittelwert: 1...trifft gar nicht zu, 2...trifft eher nicht zu, 3...teils-teils, 4...trifft eher zu, 5...trifft völlig zu

DIGITALE KOMMUNIKATION & SOZIALE AUSWIRKUNGEN (II) NACH GENERATIONEN

Durch neue Technologien ...

...verliere ich den sozialen Kontakt zu bestehenden Mitarbeitern und Kollegen.

...gewinne ich neue soziale Kontakte zu Mitarbeitern und Kollegen.



Mittelwert: 1...trifft gar nicht zu, 2...trifft eher nicht zu, 3...teils-teils, 4...trifft eher zu, 5...trifft völlig zu

DNA STUDIE: WORK IN PROGRESS MACHEN SIE NOCH MIT!

- ▶ machen Sie noch mit bis Ende 2014:
- ▶ <http://www.unipark.de/uc/DNAStudie2014/>

VIELEN DANK FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT



Barbara Covarrubias Venegas & Sabine Grobschegg
Barbara.covarrubias@fh-wien.ac.at sabine.grobschegg@fh-wien.ac.at

INSTITUT FÜR PERSONAL & ORGANISATION

Währinger Gürtel 97, 1180 Wien

Tel. +43 (1) 476 77-5860 Fax-DW 5704

pwoe@fh-wien.ac.at fh-wien.ac.at/pwoe

facebook.com/FHWien

twitter.com/fhwienAT

youtube.com/FHWien

xing.com/net/fhwiengruppe

**DIE PRAXIS
STUDIERN.**

Fachhochschule für
Management & Kommunikation

WWW.FH-WIEN.AC.AT

