

Medienmitteilung vom 18. September 2024

Unternehmen können mit neuem Modell testen, wie chancengerecht ihre Arbeitskultur ist

In einem Forschungsprojekt hat die OST – Ostschweizer Fachhochschule mit vier Schweizer Organisationen untersucht, wo sie in Bezug auf eine chancen- und gendergerechte Arbeitskultur (New Work Culture) stehen und wie sie diese weiterentwickeln können. Das Modell, das für die Einschätzung verwendet wurde, ist nun kostenlos zugänglich und kann von Unternehmen verwendet werden.

Spätestens seit der COVID-19-Pandemie hat sich das Verhältnis zwischen Unternehmen und ihren Mitarbeitenden gewandelt. Beide Seiten haben veränderte Bedürfnisse und Erwartungen an die neue Arbeitswelt. «Organisationen sollten diese Chance nutzen, um eine Arbeitskultur zu gestalten, in der Frauen und Männer Familie, Karriere und Freizeit besser vereinbaren können», erklärt Prof. Dr. Alexandra Cloots, Leiterin des Instituts für Gender und Diversity (IGD) an der OST – Ostschweizer Fachhochschule. Um Organisationen dabei zu unterstützen, einzuschätzen, ob sie über eine chancen- und gendergerechte Arbeitskultur verfügen und diese weiterzuentwickeln, hat das IGD 2019 ein praxisorientiertes Forschungsprojekt gestartet. Dieses wurde gemeinsam mit den Projektpartner/innen Angestellte Schweiz, IKEA AG, Kaufmännischer Verband Schweiz und Manor AG durchgeführt und nun abgeschlossen. Im Rahmen des Projekts ist ein Modell entstanden, das nun in einer Kurzversion öffentlich und kostenlos zugänglich ist. Das Reifegradmodell kann von Unternehmen genutzt werden, um ihre Arbeitskultur in Bezug auf Chancengleichheit genauer unter die Lupe zu nehmen. Das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EGB) unterstützt das Projekt mit Finanzhilfen.

Schweizer Organisationen schneiden gut ab

Eine chancen- und gendergerechte Arbeitskultur beeinflusst die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen in Zeiten des Fachkräftemangels erheblich. Sie zeichnet sich durch verschiedene Merkmale, wie zum Beispiel eine konstruktive Lern- und Führungskultur, flexible Arbeitsmodelle und eine gelebte Vielfalt aus. Zu diesen Faktoren hat das IGD 720 Mitarbeitende der vier Partnerorganisationen online befragt. Anhand der durchschnittlichen Antworten wurden die vier Organisationen in ein Reifegradmodell eingestuft. Sie konnten vier Reifegrade erreichen: von einem fehlenden Bewusstsein für das Thema bis hin zu einer ganzheitlichen chancengerechten Arbeitskultur. Die Ergebnisse des Forschungsprojekts zeigen, dass die vier Projektpartner/innen bei den meisten Faktoren die dritte von vier Entwicklungsstufen erreichen und entsprechend gut abschneiden. Insbesondere die Gestaltung der Zusammenarbeit sowie das Thema Chancengleichheit und Vielfalt werden von den Befragten in ihren Organisationen als fortgeschritten wahrgenommen. Am schwächsten schneidet dagegen der Faktor Arbeitsrahmen ab. «Dieses Ergebnis deutet darauf hin, dass unterschiedliche und flexible Arbeitsmodelle in den Organisationen noch nicht stark ausgeprägt sind bzw. nicht stark genutzt werden (können)», zeigt Alexandra Cloots auf.

Laut dem IGD ist diese Standortbestimmung ein guter Ausgangspunkt für Organisationen, um ihre Arbeitskultur zu reflektieren und diese weiterzuentwickeln. Dies bestätigt Yvonne Meier, Leiterin HR Kaufmännischer Verband Schweiz: «Unsere Teilnahme am Forschungsprojekt der OST war eine gute Gelegenheit, um zu evaluieren, wo wir als Betrieb aktuell stehen und was wir künftig weiter verbessern können. Wir haben dabei wertvolle Inputs erhalten, aus denen wir diverse Massnahmen für die gesamte Belegschaft ableiten konnten».

Mit individuellen Massnahmen zur New Work Culture

«Leider gibt es keine Musterlösung, um eine chancengerechte Arbeitskultur zu erreichen. Individuelle, auf die Organisation zugeschnittene Massnahmen, die mit und von den Mitarbeitenden entwickelt werden, zeigen unserer Erfahrung nach die besten Ergebnisse», betont Alexandra Cloots. Basierend auf den Ergebnissen des Reifegradmodells wurden deshalb gemeinsam mit den Projektpartner/innen in Workshops spezifische Massnahmen zur Umsetzung einer chancengerechten Arbeitskultur entwickelt und implementiert. Das sind zum einen praktische Massnahmen, wie Sara Juen, Wissenschaftliche Mitarbeiterin des IGD, erklärt: «In der Team-Küche einer der Organisationen wurde zum Beispiel ein Whiteboard angebracht, um Neuigkeiten und aktuelle Themen aus den verschiedenen Abteilungen an einem zentralen Ort sichtbar zu machen. Dies soll die abteilungsübergreifende Kommunikation fördern». Zum anderen wurden auch Massnahmen für komplexere Themen entwickelt, die zum Beispiel die Feedback- und Meetingkultur in einer Organisation verändern sollen.

Testen Sie das Reifegradmodell: www.newworkculture.ch

Mehr zum Forschungsprojekt: www.ost.ch/new-work-culture

((BILDLEGENDEN))

- Bild 1: Prof. Dr. Alexandra Cloots, Leiterin Institut für Gender und Diversity (IGD) der OST, erklärt das Reifegradmodell an der Abschlussveranstaltung des Forschungsprojekts «New Work Culture».
- Bild 2: Die Durchschnittswerte der am Projekt beteiligten Organisationen auf dem Reifegradmodell.
- Bild 3: Prof. Dr. Alexandra Cloots, Leiterin Institut für Gender und Diversity (IGD) der OST, beantwortet Fragen in der Diskussion.
- Bild 4: Sara Juen, Wissenschaftliche Mitarbeiterin Institut für Gender Diversity der OST, spricht über die Massnahmen, die in den Organisationen umgesetzt wurden.
- Bild 5: Das Publikum der Abschlussveranstaltung diskutiert das Forschungsprojekt.

Kontakte für Rückfragen

- Prof. Dr. Alexandra Cloots, Leiterin IGD Institut für Gender und Diversity, OST, 058 257 17 73, alexandra.cloots@ost.ch
- Nora Lüthi, Kommunikation Fachabteilung IQT, 058 257 13 31, nora.luethi@ost.ch
- Michael Breu, Kommunikation OST, 058 257 44 66, michael.breu@ost.ch