

# Arbeiten im digitalen Zeitalter

Die FHNW Hochschule für Wirtschaft hat 2017 die Handlungsfelder der digitalen Transformation in der Schweiz identifiziert (siehe [www.kmu-transformation.ch](http://www.kmu-transformation.ch)). Eines der sieben Handlungsfelder deckt den Bereich «Digital Leadership & Culture» ab – neue Ansätze in Führung, Kultur und Arbeit. In der Literatur wird dieses Handlungsfeld auch als «New Work» bzw. Arbeitswelt 4.0 beschrieben. In Zusammenarbeit mit der Future Work Group hat sich die FHNW zum Ziel gesetzt, dieses Handlungsfeld zu untersuchen. Die publizierte Studie ist mit 1144 Teilnehmenden eine der grössten in der Schweiz.

## Der Begriff der Arbeitswelt 4.0

In der Studie haben die Teilnehmenden den Begriff der Arbeitswelt 4.0 beschrieben: Eine Auswertung aller Antworten hat gezeigt, dass die Arbeitswelt 4.0 Bestandteil der digitalen Transformation ist. Dabei geht es darum, die Potenziale von optimierten Prozessen, der Automatisierung, neuen Technologien sowie verstärkter Zusammenarbeit und Vernetzung im digitalen Zeitalter zu nutzen.

## Zentrale Studienergebnisse

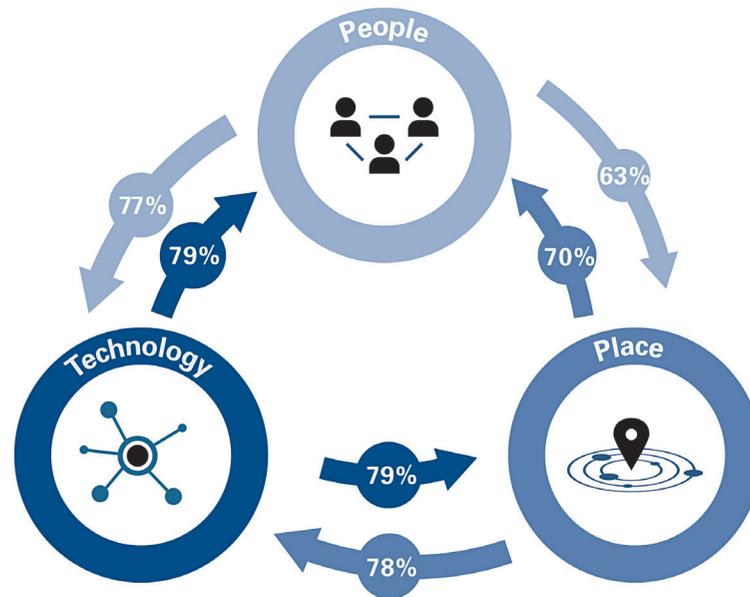
Die Studienauswertung zeigt, dass nur 12% der befragten Teilnehmenden ein fortgeschrittenes Stadium bezüglich der Arbeitswelt 4.0 erreichen; 45% der Unternehmen befinden

sich gerade in der Transformation, und 43% stehen noch am Anfang. 76% der Teilnehmenden sagen, dass es keine Strategie zur Arbeitswelt 4.0 gibt oder diese nicht bekannt ist. Der Bedarf an Wissensvermittlung und gemeinsamen Visions- und Projektentwicklungen für Unternehmen ist also hoch.

Dabei gilt es, die grössten Barrieren vorgängig zu kennen: Dazu gehören fehlendes Wissen/Know-how, bestehende, teilweise starre Führungs- und Organisationsstruk-

turen, Konflikte mit anderen Unternehmensprioritäten, Personalmangel und, wie bereits angesprochen, die fehlende Strategie.

Weshalb investieren Unternehmen in die Arbeitswelt 4.0? Primäre Treiber sind der Innovationsdruck, der Wunsch nach verbesserter interner Kommunikation und das Erlangen von mehr Flexibilität, gefolgt vom Bedarf nach einer besseren Reputation der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers und der Bedarf nach einer kundenfreundlicheren Organisation.



Wechselwirkung/gegenseitige Beeinflussung der Dimensionen People, Place und Technology.

Bild: FHNW HSW, Umfrage 2019

## LEITFADEN FÜR KMU

**Peter, Marc K.** (Hrsg.), 2019: Arbeitswelt 4.0: Als KMU die Arbeitswelt der Zukunft erfolgreich gestalten. Forschungsergebnisse und Praxisleitfaden. FHNW Hochschule für Wirtschaft, Olten. Bezug unter:

[www.arbeitsweltzukunft.ch](http://www.arbeitsweltzukunft.ch)

der Befragten vorhanden. So entstehen neue Organisationsstrukturen (u. a. mit virtuellen Teams) und Arbeitszeitmodelle. Bei den Technologien unterstützen gezielte Hardware- und Software-Investitionen die Transformation in die Arbeitswelt 4.0.

Die Studie der FHNW hat die zentrale Wechselwirkung dieser drei Dimensionen bestätigt (siehe Abbildung). Dabei hat die Technologie-dimension im digitalen Zeitalter den stärksten Einfluss auf die Arbeitswelt 4.0.

Es ist wichtig, die Themen der Arbeitswelt 4.0 zu berücksichtigen: Sie macht Schweizer Unternehmen effizienter und hilft, diese für motivierte Mitarbeitende attraktiver zu gestalten.

**In Teil 2, welcher am 22. November 2019 erscheint, wird die People-Dimension vorgestellt.**

Marc K. Peter, Projektleiter FHNW

DIE FHNW HOCHSCHULE FÜR WIRTSCHAFT BEDANKT SICH BEI DEN SPONSOREN UND FORSCHUNGSPARTNERN