

Projekttitle	New Work Culture – die neue Arbeitskultur als Motor einer gelebten Chancengleichheit in Organisationen
Projektnummer	19-016
Trägerschaft	OST – Ostschweizerfachhochschule Institut für Gender und Diversity Rosenbergstrasse 59 9001 St.Gallen
Kontaktperson	Prof. Dr. Alexandra Cloots Institutsleiterin alexandra.cloots@ost.ch
Datum	09.08.2024

Kurze Vorstellung der Organisation

Die OST ist die Fachhochschule der sechs Ostschweizer Kantone sowie des Fürstentums Liechtenstein. Mit rund 3'800 Studierenden an sechs Departementen, 1'500 Fachleuten, die sich weiterbilden, und über 1'000 aktuellen Forschungsprojekten sind wir das Bildungsdrehkreuz der Region. Die OST vereint eine über 170-jährige Bildungs- und Forschungstradition.

Das Institut für Gender und Diversity (IGD) forscht zu Diversität & Chancengerechtigkeit, New Work – neue (hybride) Arbeitswelten, partizipative Entscheidungsfindung und Collaboration sowie nachhaltiger Gemeindeentwicklung. Damit beschäftigt sich das Institut gleichermaßen mit gesellschaftlichen, soziokulturellen sowie organisationalen und individuellen Fragestellungen. Mit seinen Gefässen dem HR-Panel New Work sowie dem OZG Zentrum für Gemeinden steht das Institut in einen aktiven Austausch mit der Praxis.

Ziele und Projektaktivitäten

Die fortschreitende digitale Transformation verändert nicht nur Arbeitsprozesse in Organisationen, sondern auch wie und wo wir arbeiten. Von der Möglichkeitsperspektive her betrachtet, bietet dies auch die Möglichkeit, die Arbeitskultur so zu gestalten, dass Männer und Frauen ihrer Familien-, Frei- und Care-Zeit besser gerecht werden können. Daher hatte das Projekt zum Ziel (a) einen online verfügbaren Reifegradtest einer gendergerechten «New Work» Arbeitskultur zu entwickeln und (b) Implementierungsmassnahmen für diese Form der Organisationskultur abzuleiten sowie in Organisationen zu testen.

Folgende Ziele und Aktivitäten wurden im Projekt verfolgt und durchgeführt:

Ziel	Aktivitäten
Herausarbeiten eines New Work Culture «Soll-Modells» unter Berücksichtigung des Genderaspekts	Literaturanalyse und Entwicklung eines Reifegrad-Modells
Erhebung des IST-Stands der gendergerechter Arbeitskultur in fünf Schweizer Organisationen – aus Perspektive der Organisation und der Mitarbeitenden	HR-Befragung Online sowie bei den Mitarbeitenden der Mitgliederorganisationen des HR-Panel New Works
	Online-Umfrage in bei den teilnehmenden Projektpartner:innen zur Ermittlung des Reifegrads einer chancen- und gendergerechter Arbeitskultur
Matching des New Work Culture «Soll-Modells» und des IST-Stands	Analyse der Online-Umfrage gesamthaft und organisationsspezifisch
	Entwicklung möglicher organisationsspezifischer Massnahmen bei den einzelnen Projektpartner:innen

Erarbeitung von Massnahmen zur Gestaltung einer gendergerechten Arbeitskultur	Workshops mit den teilnehmenden Projektpartner:innen, um zu einer gendergerechten New Work Kultur zu kommen
Umsetzung der Handlungsempfehlungen in den teilnehmenden Organisationen	Durchführung einzelner Massnahmen sowie Mitgabe organisationsspezifischer Berichte inklusive weiterer Massnahmen
Tool zur Einschätzung einer chancengleichen und gendergerechten Arbeitskultur in der eigenen Organisation	Der kostenlose Reifegrad-Test steht für Interessierte auf der Projektwebseite zur Verfügung https://www.ost.ch/de/projekt/arbeitskultur-546
Toolbox: Unterstützende Massnahmen zur Gestaltung einer chancengleichen und gendergerechten Arbeitskultur	Massnahmenempfehlungen für Organisationen, welche sich für das Thema interessieren und nicht an dem Forschungsprojekt teilgenommen haben (ebenfalls auf der Homepage zu finden)

Ergebnisse und Resultate

An der Reifegrad-Studie haben fünf Schweizer Organisationen (deutschsprachig) teilgenommen und insgesamt 720 Mitarbeitende haben die Online-Umfrage, zur Ermittlung des Reifegrads einer chancengerechten Arbeitskultur in ihrer Organisation, ausgefüllt. Teilgenommen haben zwei Unternehmen aus dem Detailhandel, ein IT-Unternehmen und zwei (Arbeits-)Verbände.

Der Reifegrad der teilnehmenden Organisationen kann als gut entwickelt eingestuft werden. Die meisten der sieben Haupt- bzw. Kulturfaktoren befinden sich in der Entwicklungsstufe drei von vier, der *Experimentierphase*. Dies bedeute, dass der Kulturfaktor in der Organisation bereits bearbeitet wird und es Massnahmen oder Projekte zu dieser Thematik gibt. Um die Stufe der *Holistischen New Work Culture* zu erreichen, sollten die Faktoren verstärkt thematisiert und in den Organisationen nachhaltig verankert werden. Der Kulturfaktor, der mit Abstand am schwächsten abschneidet, ist der Faktor *Arbeitsrahmen*, hier zeigt sich, dass unterschiedliche und flexible Arbeitsmodelle in den teilnehmenden Organisationen noch nicht stark vorhanden sind, beziehungsweise nicht stark in Anspruch genommen werden (können).

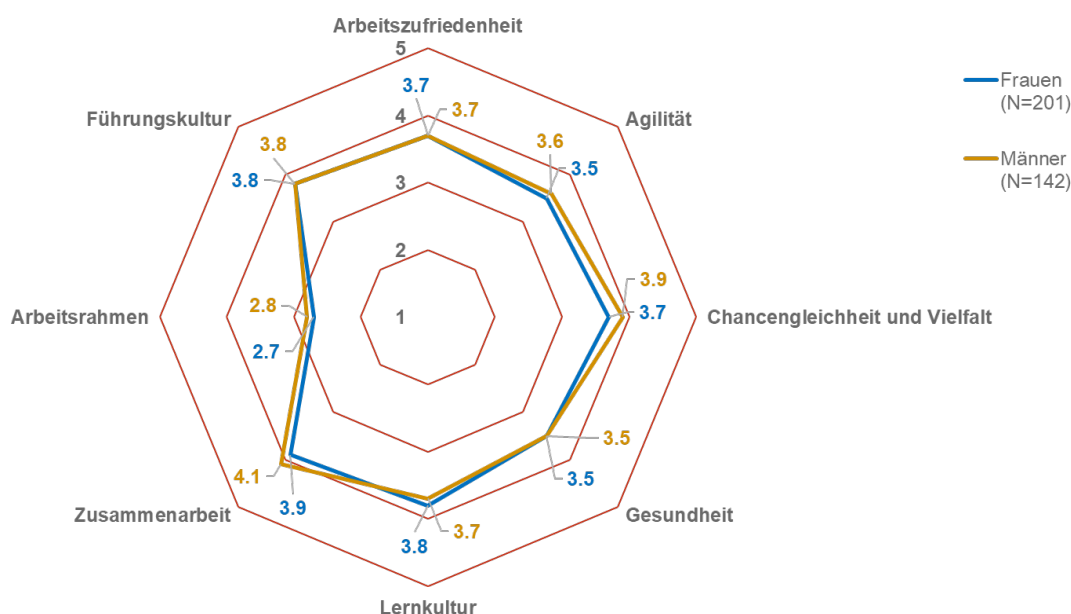


Abbildung 1 Organisationaler Reifegrad über alle Hauptfaktoren nach Geschlecht aufgeschlüsselt

Werden die Ergebnisse der Studie im Gendervergleich betrachtet, fällt auf, dass sich die Ergebnisse zwischen den teilnehmenden Frauen und Männer im Grossen und Ganzen nicht stark unterscheiden. Sieht man sich die Resultate der Ergebnisse im Detail an, zeigen sich die Geschlechterunterschiede deutlicher. Die weiblichen

Studienteilnehmenden, bewerten die Hauptfaktoren "Chancengleichheit und Vielfalt" und "Zusammenarbeit" als weniger ausgeprägt in ihren Organisationen als die männlichen Teilnehmenden.

Weitere Ergebnisse

- Um eine chancen- und gendergerechte Arbeitskultur zu etablieren ist es wichtig, dass alle Mitarbeitenden zum Thema Vielfalt und Chancengleichheit auf demselben Stand sind
- Eine offene und angstfreie Kommunikation sowie Feedback- und Fehlerkultur ist für eine chancen- und gendergerechte Arbeitskultur ausschlaggebend
- Um den Sinn der eigenen Arbeit zu erkennen, insbesondere mit Blick auf den eigenen Beitrag zur Organisation, ist es wichtig, dass alle Mitarbeitenden das gemeinsame Ziel kennen

Mehr Ergebnisse und weitere Informationen zur Auswertung sind auf der [Projektwebseite](#) zu finden.

Empfehlungen für ähnliche Projekte

Gute klare, konstante Planung sowie Einbindung der Partnerorganisationen sowie Verankerung auf strategischer Ebene.

Materialien, Angebote und Informationen

- Auf der [Projektwebseite](#) stehen folgende Informationen zu dem Projekt zur Verfügung:
 - Kostenlose Kurzversion: Reifegrad Test
 - Toolbox – Unterstützende Massnahmen zur Gestaltung einer chancengleichen und gendergerechten Arbeitskultur
 - Abschlussbericht zur Studie/HR-Befragung von 2019
 - Abschlussbericht zur Reifegrad-Studie von 2023

Alle Materialien sind auf Deutsch erhältlich.

- Die Ergebnisse aus dem Projekt fliessen sowohl in der Ausbildung, Referaten und zum Beispiel in folgende [Weiterbildungsangeboten](#) des Instituts:
 - New Work for Beginners – New Work verstehen und erfolgreich umsetzen
 - Mit inklusiver Führung in die Zukunft
 - Inklusive Diversität gestalten und erfolgreich umsetzen

Unterstützt durch:



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI
Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG
Finanzhilfen