

2024

Hybrid-Work-Report

Zukunft der Arbeit: Ein hybrider Ansatz



01 Executive Summary

02

02 Einführung

04

03 Aktuelle Relevanz

07

Ökonomische Herausforderungen

08

04 Umfrage

10

Hybrid-Work-Dimensionen

12

Ergebnisse der Umfrage

13

05 Fazit & Checkliste

19

Fazit

20

Checkliste

21

06 Über Skribble

23

01

Executive Summary

Executive Summary

Der Hybrid-Work-Report bietet eine umfassende Analyse über die Einführung und Umsetzung hybrider Arbeitsmodelle im D/CH-Raum. Er hebt die entscheidende Rolle hervor, die flexible Arbeitsmodelle in der modernen Unternehmensführung spielen und liefert wertvolle Einblicke in aktuelle Trends und Herausforderungen in diesem Bereich.

«Hybrid Work ist mehr als nur ein Trend; es ist die Zukunft der Arbeit.»

Roni Oeschger, CEO & Co-Founder, Skribble

Ziele

Der Report verfolgt das Ziel, den aktuellen Stand hybrider Arbeitsmodelle in Unternehmen der Schweiz und Deutschland zu untersuchen und daraus konkrete Handlungsempfehlungen abzuleiten, wie Hybrid Work zur Erreichung unternehmerischer Ziele beitragen kann. Ein besonderer Fokus liegt dabei auf der Bedeutung digitaler Tools, für die erfolgreiche Umsetzung und Steuerung von Hybrid-Work-Strategien.

Methode

Die Ergebnisse basieren auf einer umfassenden Online-Umfrage, die über 5 ½ Monate (März bis August 2024) durchgeführt wurde. Insgesamt nahmen 198 Führungskräfte aus HR- und IT-Abteilungen unterschiedlichster Unternehmen teil. Davon füllten 112 Personen eine detaillierte Umfrage und 86 eine Kurzumfrage aus. Diese methodische Vorgehensweise ermöglichte es, fundierte Erkenntnisse über die Umsetzung von Hybrid Work in der Praxis zu gewinnen.

Ergebnis

Die Ergebnisse des Hybrid-Work-Reports zeigen, dass Hybrid Work im D/CH-Raum zu einem wichtigen Erfolgsfaktor geworden ist. Trotzdem berichtet nur eine kleine Mehrheit der Unternehmen (54 %) von Effizienzsteigerungen, während die anderen keinen klaren Vorteil sehen. Dies weist auf Herausforderungen bei der Integration digitaler Tools hin: Unternehmen müssen ihre Arbeitsabläufe überdenken und gezielt Prozessinnovationen vorantreiben. Es reicht nicht aus, analoge Prozesse einfach zu digitalisieren – Workflows müssen grundlegend neu gestaltet werden, um die spezifischen Anforderungen des Geschäftsmodells optimal zu unterstützen.

Zudem wird deutlich, dass flexible Arbeitsmodelle nicht nur die Zufriedenheit und Motivation der Mitarbeitenden erhöhen, sondern auch ein wichtiger Faktor im Wettbewerb um Talente sind. Besonders die jüngeren Generationen schätzen diese Flexibilität. Gleichzeitig bleibt Cyber Security eine Priorität. Viele Unternehmen investieren bereits in moderne Sicherheitslösungen und stellen sicher, dass höchste Datenschutzstandards wie DSG, DSGVO und ISO eingehalten werden.

02 Einführung

Einführung

CEOs erwarten Rückkehr ins Büro:

Eine Umfrage mit 1'325 CEOs von Grossunternehmen aus der ganzen Welt (KPMG, Oktober 2023) ergab, dass 64 % der Befragten davon ausgehen, dass ihre Angestellten innerhalb der nächsten 3 Jahre wieder Vollzeit ins Büro zurückkehren werden. Nur jede vierte befragte Person kann sich weiterhin hybride Arbeitsmodelle vorstellen.



«Als CEO von Skribble macht es mich stolz, mit unserem Produkt dazu beizutragen, dass Unternehmen wettbewerbsfähig bleiben und an Marktwert gewinnen.»

Roni Oeschger, CEO & Co-Founder, Skribble

Die COVID-19-Pandemie hat Unternehmen weltweit in Home-Office-Arbeitsmodelle gedrängt und die Arbeitswelt damit nachhaltig verändert. Während sich einige Unternehmen infolgedessen komplett von traditionellen Bürostrukturen verabschiedet haben und auf Remote-Arbeit setzen*¹, haben die meisten anderen hybride Arbeitsmodelle etabliert, bei denen Büroarbeit mit Home Office kombiniert wird*².

In jüngster Zeit jedoch ist ein neuer Trend zu erkennen: Immer mehr Arbeitgeber – darunter beispielsweise Schindler AG, Swatch Group*³, SAP*⁴ oder Deutsche Bank*⁵ – ziehen ihre liberaleren Home-Office-Regelungen wieder zurück, fördern Präsenzarbeit und straffen die Bestimmungen, die während der Pandemie gelockert wurden*⁶.

Worum geht's im Hybrid-Work-Report?

Um ein präzises Verständnis davon zu entwickeln, wie Unternehmen im D/CH-Raum Hybrid Work umsetzen, wurde eine umfassende Standortanalyse basierend auf quantitativen Umfragen durchgeführt. Befragt wurden 198 Führungskräfte und Entscheidungstragende aus den Bereichen HR und IT. Mit den gewonnenen Erkenntnissen aus dieser Analyse konnten gezielte Handlungsempfehlungen für Unternehmen abgeleitet werden, um ihre Hybrid-Work-Strategien effektiv zu optimieren.

Für wen ist der Report spannend?

Der Hybrid-Work-Report richtet sich besonders an Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger sowie Führungskräfte in HR, IT und Operations. Er unterstützt sie dabei, effiziente, sichere und moderne Arbeitsmodelle zu implementieren, um wettbewerbsfähig zu bleiben und mit den ökonomischen Herausforderungen von heute effektiv umzugehen.

Was ist Hybrid Work?

Hybrid Work (auch: hybride Arbeit oder hybrides Arbeitsmodell) kombiniert Präsenz- und Remote-Arbeit, wobei ein Teil der Arbeitszeit im Büro und ein anderer Teil von einem beliebigen Ort – meistens dem Home Office – aus erfolgt. Es bietet Mitarbeitenden grössere Flexibilität und ermöglicht eine bessere Work-Life-Balance sowie gesteigerte Produktivität*7. Hybrid Work kann in verschiedenen Modellen umgesetzt werden.

Was bedeutet Hybrid-Work-Readiness?

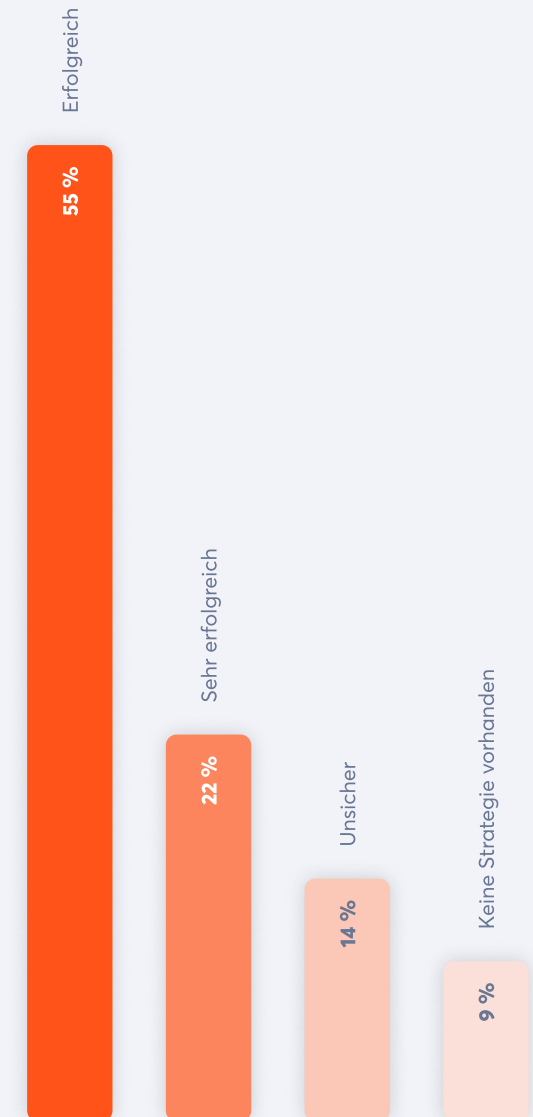
Hybrid-Work-Readiness beschreibt die Fähigkeit und Bereitschaft eines Unternehmens, in einem hybriden Arbeitsmodell erfolgreich zu arbeiten. Der Begriff bezieht sich auf die notwendigen Bedingungen, Prozesse und Strukturen, die gegeben sein müssen, um dieses flexible Arbeitsmodell effizient und nachhaltig umzusetzen. Dazu mehr im Kapitel 4.1.

«Hybrid Work verbessert für unsere Mitarbeitenden die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, wo es möglich ist. Die E-Signatur spielt dabei eine wichtige Rolle, indem sie unsere Unterschriftenprozesse effizienter gestaltet und uns dem papierlosen Büro näherbringt.»

Jan Ammermann, Leiter Human Resources, HGC



Wie erfolgreich schätzen Sie Ihre aktuelle Hybrid-Work-Strategie ein? (n=107)



03 Aktuelle Relevanz

Ökonomische Herausforderungen

Die Arbeitswelt steht weiterhin vor grossen Herausforderungen. Der anhaltende Fachkräftemangel und die unterschiedlichen Erwartungen verschiedener Generationen von Arbeitnehmenden erfordern innovative Ansätze, um wettbewerbsfähig zu bleiben.

Gleichzeitig ist es entscheidend, robuste Datenschutzmassnahmen zu implementieren, um sich gegen Cyberangriffe und Datenmissbrauch zu schützen sowie nach Operational Excellence zu streben, um wettbewerbsfähig zu bleiben.

Fachkräftemangel

Laut Gartner (2024)*8, einem führenden Anbieter von Marktforschung und Analysen im IT-Bereich, stellt der Fachkräftemangel eine der grössten Herausforderungen für Unternehmen weltweit dar. Dieser Mangel hat grundlegende Auswirkungen auf Talent- und Personalentscheidungen in den nächsten 1 bis 5 Jahren.

«Angesichts des weltweiten Arbeitskräftemangels (...) sind Unternehmen mit einer beispiellosen Unsicherheit konfrontiert. Sie müssen sich mit diesen neuen Trends auseinandersetzen, um strategische Ziele in den Bereichen Personal und Technologie zu setzen und diese letztlich auch zu erreichen.»

Emily Rose McRae, Senior Director Analyst, Gartner

Generationen-Clash

Die Arbeitswelt wird zunehmend von unterschiedlichen Generationen geprägt, die jeweils eigene Erwartungen und Bedürfnisse haben. Statista bestätigt in einer Studie *9 aus dem Jahr 2023, dass in deutschen Unternehmen verschiedene Generationen unterschiedliche Prioritäten und Erwartungen an ihre Arbeitsumgebung haben.

So legen beispielsweise Millennials und Generation Z grossen Wert auf Work-Life-Balance*10, während ältere Generationen (z.B. Babyboomer) Stabilität und traditionelle Arbeitsstrukturen bevorzugen*11. Diese unterschiedlichen Erwartungen können zu Spannungen und Missverständnissen am Arbeitsplatz führen, welche die Produktivität und das Arbeitsklima negativ beeinflussen.



Datenschutz & Cyber Security

In einer zunehmend digitalen Arbeitswelt sind Datenschutz und Cyber Security von zentraler Bedeutung. Das bestätigt auch die alljährlich durchgeführte Studie des international führenden Anbieters für Cyber-Security-Lösungen, Check-point*13, die 2024 über den höchsten Anstieg globaler Cyber-Attacks in den letzten zwei Jahren – ein Anstieg von 30 % – berichtet. Datenlecks und Cyberangriffe können erhebliche finanzielle Schäden verursachen und das Vertrauen der Kundinnen und Kunden sowie Mitarbeitenden untergraben.

«Kein Unternehmen muss wegen Sicherheitsbedenken auf die Vorteile von Hybrid Work verzichten. Im Gegenteil, mit den richtigen Prüfkriterien wird das Level an Datensicherheit und Datenschutz sogar erhöht.»

Waldemar Dick, CTO und Co-Founder, Skribble

Operational Excellence: Mehr als ein Buzzword

Veraltete Prozesse und ineffiziente Workflows führen zu Produktivitätsverlusten und erhöhten Betriebskosten. Unternehmen, die ihre Prozesse nicht modernisieren, laufen Gefahr, im Wettbewerb zurückzufallen *12. Dies betrifft besonders kleine und mittlere Unternehmen, die oft nicht über die notwendigen Ressourcen verfügen, um umfassende Prozessinnovationen durchzuführen.

04 Umfrage

Umfrage

Das Kernstück dieses Hybrid-Work-Reports ist eine quantitative Umfrage mit Führungskräften aus HR und IT in der Schweiz und Deutschland.

Insgesamt nahmen 198 Personen aus Unternehmen verschiedener Grössen und Branchen an der Studie teil. 112 Personen füllten die umfangreiche Umfrage aus und 86 die Kurz-Umfrage. Teilnehmende erhielten nach dem Ausfüllen der Umfrage ihren individuellen Hybrid-Work-Score sowie massgeschneiderte Handlungsempfehlungen.

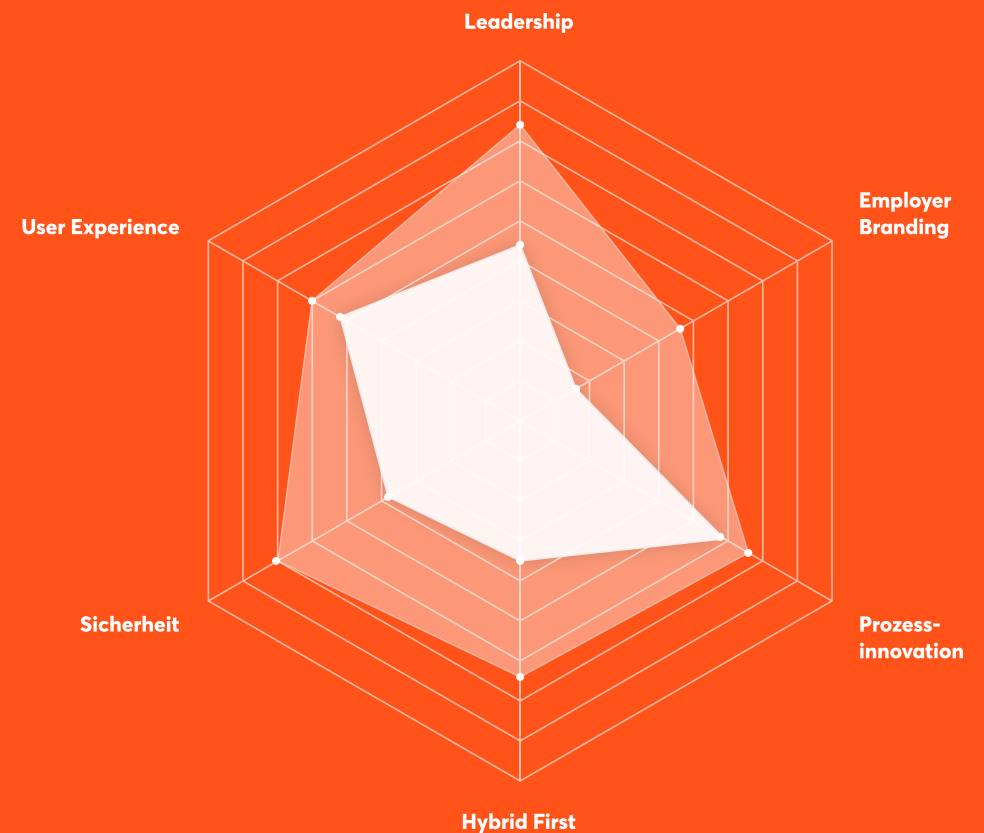
Diese Herangehensweise ermöglichte uns eine umfassende Analyse des aktuellen Standes im Bereich Hybrid Work von Unternehmen im D/CH-Raum zu erstellen.

Machen sie die Umfrage und erhalten **ihren persönlichen Hybrid-Work-Score.**

[Zur Umfrage](#)

Hybrid-Work-Score

Ihr Unternehmen im Vergleich zum Branchendurchschnitt



Hybrid-Work-Dimensionen


Für die effiziente und nachhaltige Umsetzung von Hybrid Work müssen verschiedene Dimensionen berücksichtigt werden. In unserer Umfrage haben wir uns auf 6 zentrale Dimensionen konzentriert. Im Folgenden werden diese erläutert und ihre Bedeutung verdeutlicht.

Leadership

Die strategische Entscheidung, Hybrid Work nicht nur zu ermöglichen, sondern als festen Bestandteil der Unternehmenskultur zu verankern, signalisiert Innovationskraft und Anpassungsfähigkeit.

Hybrid First

Klare, flexible Hybrid-First-Richtlinien positionieren Unternehmen als Wegbereiter der neuen Arbeitswelt. Sie schaffen Standards für Best Practices und etablieren sich als Vorbilder für effektive hybride Arbeitsmodelle.



Hybrid-First-Richtlinien sind Unternehmensrichtlinien, die hybrides Arbeiten als primäres Arbeitsmodell etablieren und fördern.

Employer Branding

Durch strategisches Employer Branding und eine fortschrittliche Unternehmenskultur werden Unternehmen zu Magneten für Top-Talente, die Wert auf Flexibilität und Work-Life-Balance legen. Eine positive Wahrnehmung des Unternehmens stärkt die Attraktivität als Arbeitgeber und unterstützt die Mitarbeitendenbindung.

Prozessinnovation

Der gezielte Einsatz von Technologie zur Unterstützung von Hybrid Work steigert die Effizienz auf Unternehmensebene. Prozessinnovationen, die durch Technologie ermöglicht werden, vereinfachen Kooperation und Arbeitsabläufe, reduzieren Zeitaufwand und steigern die Produktivität.

Sicherheit

Erhebliche Investitionen in Datenschutz und Cyber Security bilden das Fundament für eine verlässliche hybride Arbeitsumgebung. Unternehmen, die in fortschrittliche Sicherheitstechnologien investieren, schaffen ein Umfeld des Vertrauens und differenzieren sich vom Wettbewerb.

User Experience

Die Sicherstellung der Benutzerfreundlichkeit von Tools und Systemen ist entscheidend für die erfolgreiche Einführung und Nutzung von Technologien. Eine einfache User Experience fördert die Akzeptanz unter den Mitarbeitenden, minimiert den Schulungsaufwand und erhöht die Produktivität.

Ergebnisse der Umfrage

Die folgenden Kapitel beleuchten die Umfrageergebnisse, gegliedert in die oben erwähnten Dimensionen. Sie zeigen, wie Unternehmen Flexibilität, Technologie und Sicherheit heute nutzen, um Hybrid Work umzusetzen, effizienter zu arbeiten und wettbewerbsfähig zu bleiben.

Leadership

Flexible Arbeitsmodelle sind für viele Unternehmen zu einem zentralen Bestandteil der Unternehmensstrategie geworden. Die Mehrheit der Unternehmen erachtet sie als wichtig, wobei die Umsetzung variiert: Rund ein Drittel der Befragten bietet den Mitarbeitenden volle Flexibilität bei Arbeitsort und -zeit, während die Mehrheit flexibles Arbeiten in begrenztem Rahmen ermöglicht.

Nur wenige bestehen auf tägliche Präsenz. Dies beweist, dass Flexibilität zunehmend als Schlüssel zur Wettbewerbsfähigkeit und modernen Unternehmensführung gesehen wird.

Wie fördert Ihr Unternehmen flexibles Arbeiten? (n=94)



Hybrid First

Hybrid-First-Richtlinien spielen für viele Unternehmen eine Schlüsselrolle. Der Grossteil der befragten Unternehmen betrachtet Hybrid Work als integralen Bestandteil ihrer Arbeitskultur und erzielt damit sowohl einen Effizienzgewinn als auch eine Steigerung der Mitarbeitenden-zufriedenheit.

Der Einsatz von Technologie stellt dabei einen zentralen Hebel zur Verbesserung von Arbeitsabläufen dar. Viele Unternehmen bieten regelmässige Remote-Arbeitstage an und streben eine Balance zwischen Flexibilität und Effizienz an, um den Anforderungen der modernen Arbeitswelt gerecht zu werden.

Wie setzt Ihr Unternehmen Hybrid Work um? (n=87)



Unsere Hybrid-First-Richtlinien unterstützen sowohl die Effizienz als auch die Mitarbeitenden-Zufriedenheit. (n=87)

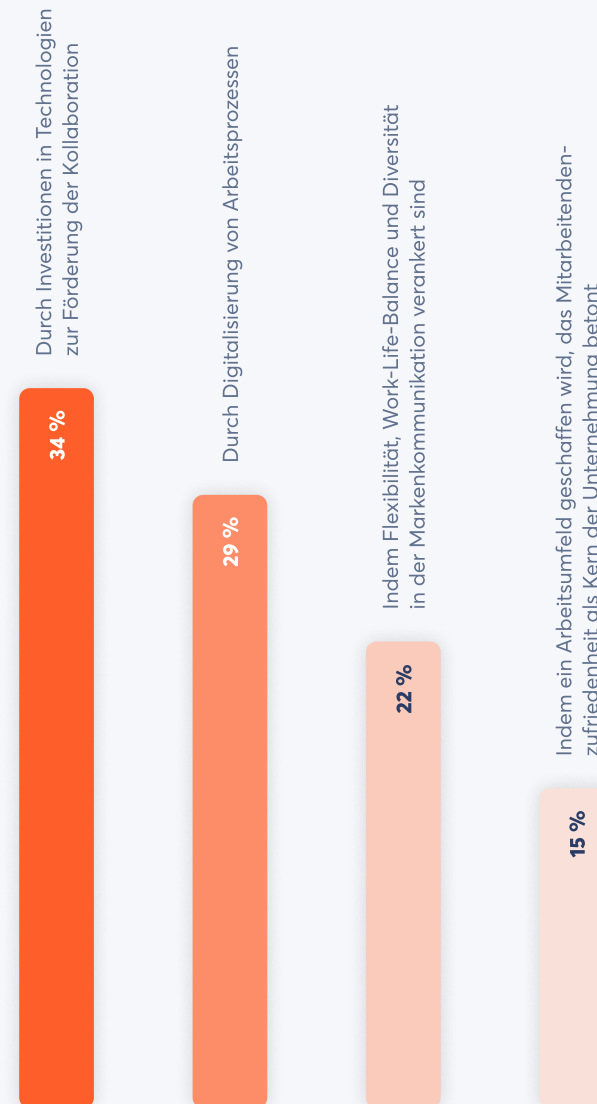


Employer Branding

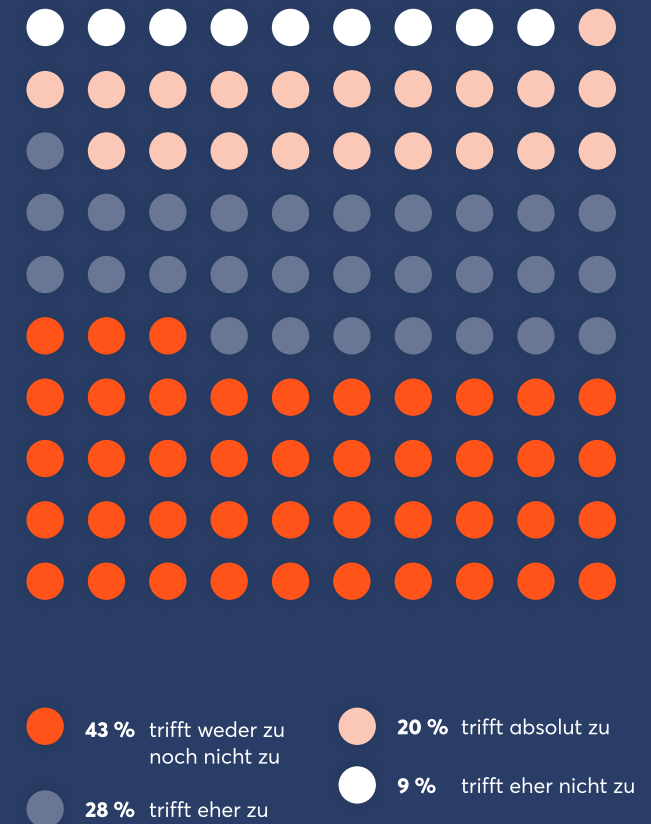
Hybrid Work spielt im Rahmen von Employer Branding eine zunehmend wichtige Rolle. Die Umfrage zeigt, dass Unternehmen im D/CH-Raum Technologie und Digitalisierung nutzen, um Top-Talente anzuziehen. Insbesondere Investitionen in Kollaborationstechnologien sowie die Digitalisierung von Arbeitsprozessen werden als wesentliche Elemente betrachtet.

22 % der befragten Unternehmen betonen zudem in ihrer Markenkommunikation Flexibilität, Work-Life-Balance und Diversität als wichtige Aspekte, um Top-Talente anzuziehen. Etwas weniger als ein Drittel der Unternehmen gaben an, E-Signatur-Prozesse als festen Bestandteil ihrer Employer-Branding-Strategie zu nutzen, was auf ein ungenutztes Potenzial in diesem Bereich hinweist.

Wie setzt Ihr Unternehmen Hybrid Work ein, um Top-Talente anzuziehen? (n=89)



Die Integration von Technologien in unsere Unternehmenskultur hat die Effektivität und Zufriedenheit gesteigert. (n=89)



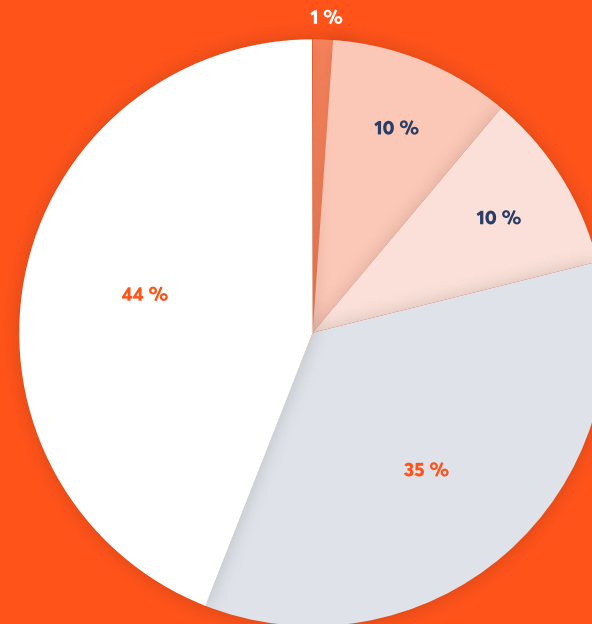
Prozessinnovation

Der gezielte Einsatz von Technologie spielt eine entscheidende Rolle, um Effizienzgewinne im Hybrid-Work-Modell zu erzielen. Die Mehrheit der befragten Unternehmen setzt auf digitale Tools, um analoge Prozesse zu modernisieren und effizientere Arbeitsabläufe zu schaffen.

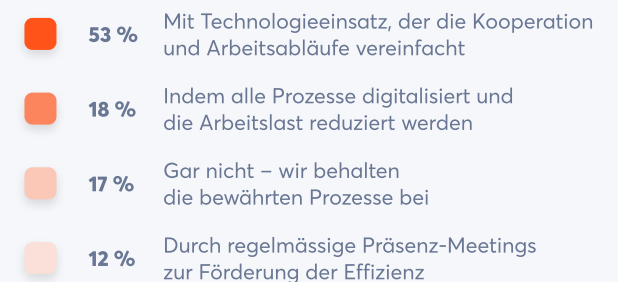
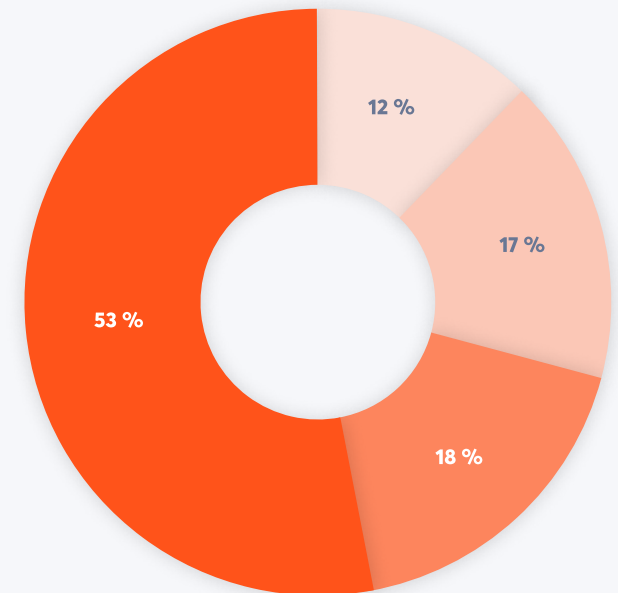
Insbesondere Videokonferenz-Tools und Kollaborationsplattformen gelten als unverzichtbar für den Erfolg hybrider Arbeitsweisen. Eine kleine Mehrheit der befragten Unternehmen sieht Verbesserungen in der Effizienz durch die Einführung solcher Technologien.

Während einige Unternehmen digitale Prozesse bereits vollständig integriert haben, halten andere noch an traditionellen Arbeitsabläufen fest, wobei Technologie eine zunehmend zentrale Rolle bei der Optimierung spielt.

Technologieeinsatz führt zu spürbaren Effizienzsteigerungen in Arbeitsprozessen. (n=98)



Wie verbessert Ihr Unternehmen die Effizienz durch neue Arbeitsabläufe im Hybrid-Arbeitsmodell? (n=98)

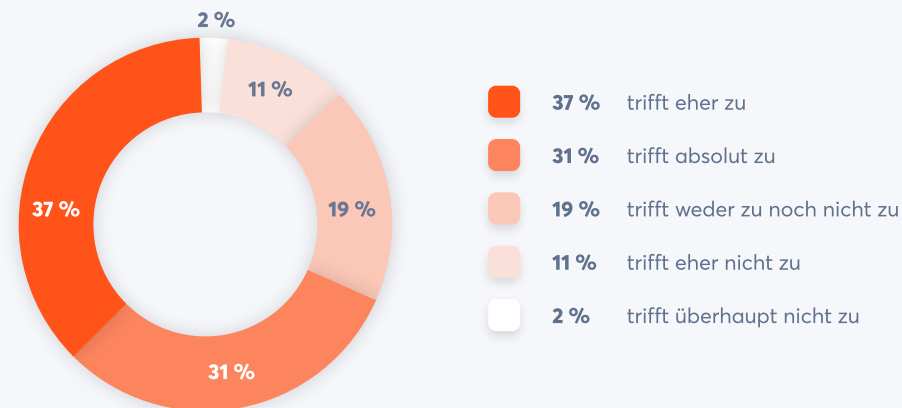


Sicherheit

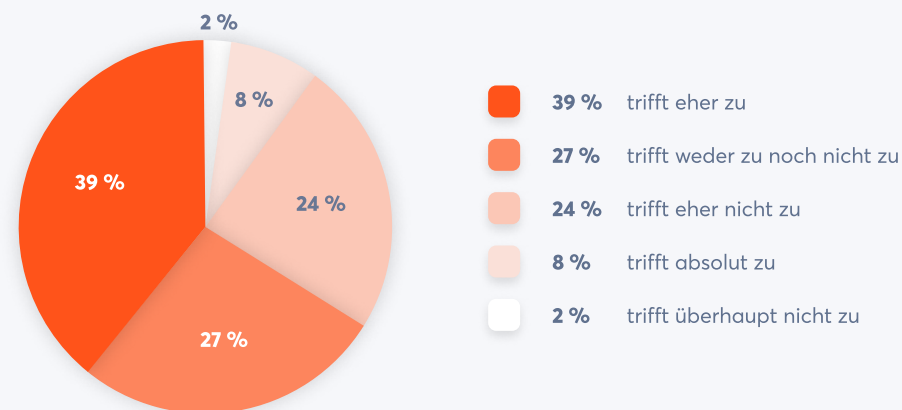
Die Umfrageergebnisse zeigen, dass Datenschutz und Cyber Security im hybriden Arbeitsmodell bei Unternehmen im D/CH-Raum hohe Priorität haben. Fast die Hälfte der befragten Unternehmen investieren kontinuierlich in fortschrittliche Sicherheitstechnologien und erkennen den Wettbewerbsvorteil dieser Investitionen.

Rund ein Drittel investiert in Zwei-Faktor-Authentifizierung und End-to-End-Verschlüsselung, um die Sicherheit zu gewährleisten. Regelmässige IT-Sicherheitsschulungen und der Einsatz sicherer Cloud-Lösungen tragen ebenfalls zur Erhöhung der Sicherheit bei.

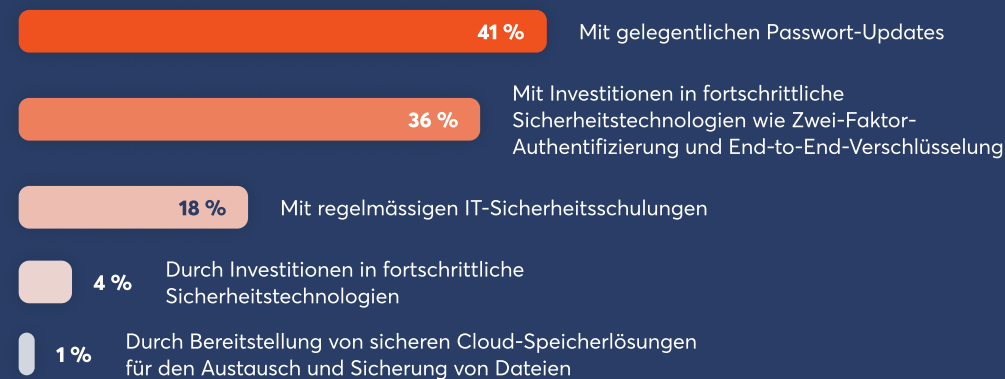
Cyber Security und Datenschutz haben in unserem hybriden Arbeitsmodell höchste Priorität. (n=85)



Unser Unternehmen investiert kontinuierlich in fortschrittliche Sicherheitstechnologien und sieht dies als Wettbewerbsvorteil. (n=85)



Wie demonstriert Ihr Unternehmen die Wichtigkeit von Datenschutz und Cybersecurity in hybriden Arbeitsmodellen? (n=87)

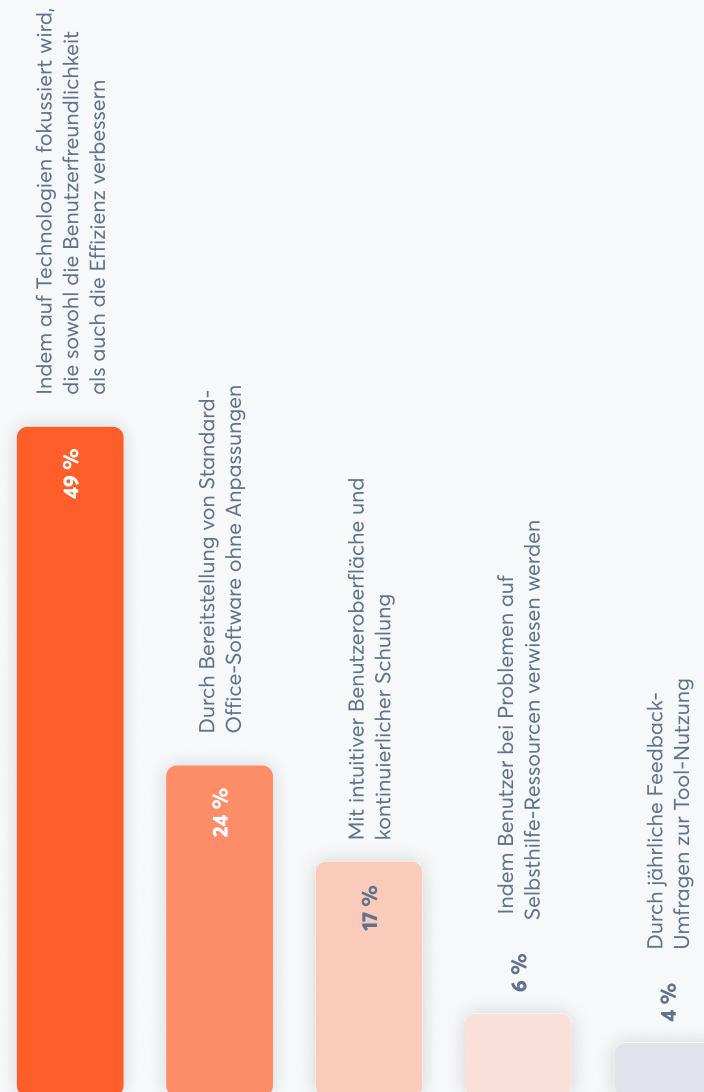


User Experience

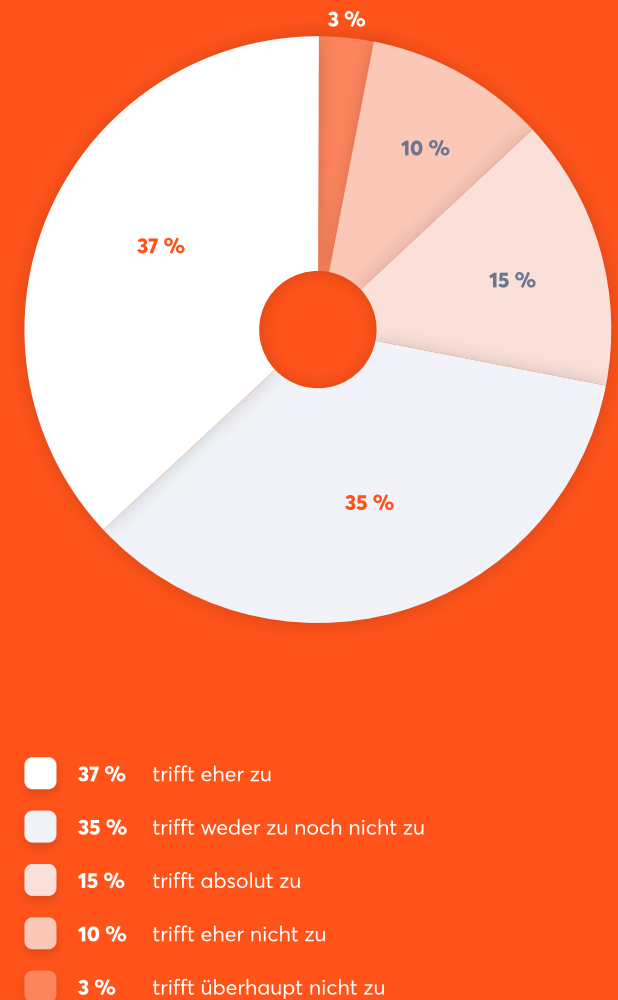
Eine gute User Experience wird in der Hybrid-Work-Strategie zunehmend als kritischer Erfolgsfaktor wahrgenommen. Knapp die Hälfte der Unternehmen (49 %) legt Wert auf benutzerfreundliche Tools und Systeme, um die Effizienz und Zufriedenheit der Mitarbeitenden zu steigern.

Ein wachsendes Bewusstsein für die Bedürfnisse der Mitarbeitenden zeigt sich in der verstärkten Einführung von Technologien, die eine einfache und intuitive Nutzung ermöglichen. Jedoch führen nur 4 % der befragten Unternehmen jährliche Feedback-Umfragen zur Tool-Nutzung durch.

Wie stellt Ihr Unternehmen sicher, dass die User Experience von bestehenden Tools die Hybrid-Work-Strategie verbessert? (n=84)



Die Benutzerfreundlichkeit unserer Technologien unterstützt Hybrid Work effektiv. (n=78)



05 Fazit & Checkliste

Fazit

Die 3 wichtigsten Schlüssel-Erkenntnisse aus dem Hybrid-Work-Report:

Effizienzgewinn: Zwischen Potenzial und Herausforderungen

Hybrid Work hat sich im D/CH-Raum als wichtiger Erfolgsfaktor etabliert. Weltweit zeigt sich jedoch auch eine gegensätzliche Entwicklung: Viele Unternehmen, die während der Pandemie verstärkt auf Remote-Arbeit setzten, fordern nun die Rückkehr ins Büro. Die Umfrageergebnisse des Reports unterstreichen diese Ambivalenz: Eine kleine Mehrheit der Unternehmen (54 %) berichten von Effizienzsteigerungen durch Hybrid Work, während die andere Hälfte keinen klaren Vorteil erkennt. Diese Zurückhaltung könnte auf mangelnde Prozessinnovationen oder unzureichende Integration digitaler Tools hinweisen.

Unternehmen, die lediglich bestehende Prozesse digitalisieren, ohne sie grundlegend zu überdenken, schöpfen nicht das volle Potenzial aus. Um diese Hürde zu überwinden, sollten Unternehmen die Implementierung von Hybrid Work mit einer gezielten Prozessinnovation kombinieren, die auf die spezifischen Anforderungen ihres Geschäftsmodells abgestimmt ist.

Denn selbst in Branchen, die eine physische Präsenz erfordern, wie das Gesundheitswesen, die Bauwirtschaft oder die Produktion, lässt sich durch Hybrid Work eine höhere Effizienz erzielen. Da vollständige Remote-Arbeit in diesen Bereichen kaum umsetzbar ist, sollten vor allem diese Industrien verstärkt auf digitale Kollaborationstools wie E-Signaturen setzen.

Flexible Arbeitsmodelle als Magnet für Top-Talente

Die Zufriedenheit der Mitarbeitenden ist ein entscheidender Faktor, um in Zeiten des Fachkräftemangels wettbewerbsfähig zu bleiben. Unternehmen, die auf flexible Arbeitsmodelle setzen, verbessern nicht nur die Work-Life-Balance, sondern steigern auch die Motivation und Bindung ihrer Mitarbeitenden. Diese Flexibilität ist besonders attraktiv für jüngere Generationen, was sie zu einem zentralen Element im Employer Branding macht. Unternehmen, die moderne Arbeitsmodelle und Technologien wie E-Signaturen in ihrer Kommunikation hervorheben, können sich von der Konkurrenz abheben und sich als attraktive Arbeitgeber positionieren.

Regelmässige Feedback-Runden, was die User Experience der eingesetzten Kollaborationstools angeht, tragen einerseits dazu bei, das Vertrauen der Mitarbeitenden zu stärken und somit langfristige Loyalität zu sichern. Andererseits sind sie ein effektives Werkzeug, um die eingesetzten Technologien und Prozesse kontinuierlich zu optimieren und sicherzustellen, dass sie den tatsächlichen Bedürfnissen der Mitarbeitenden und Unternehmen entsprechen.

Cyber Security als Schlüsselkomponente der digitalen Transformation

Mit der zunehmenden Einführung hybrider Arbeitsmodelle rückt das Thema Cyber Security stärker in den Fokus. Viele der befragten Unternehmen im D/CH-Raum investieren bereits kontinuierlich in Sicherheitslösungen wie Zwei-Faktor-Authentifizierung, VPNs und SSO, um ihre sensiblen Daten zu schützen. Besonders wichtig ist die Einhaltung von Datenschutzrichtlinien (DSG, DSGVO) und ISO-Standards, um den Anforderungen einer digitalen Arbeitswelt gerecht zu werden.

Unternehmen müssen zudem sicherstellen, dass die eingesetzten Tools nicht nur den täglichen Arbeitsablauf erleichtern, sondern auch den höchsten Sicherheitsstandards entsprechen. Regelmässige IT-Sicherheitsschulungen tragen dazu bei, die Sicherheitskultur zu stärken und potenzielle Risiken zu minimieren, wodurch Vertrauen bei Mitarbeitenden und Kunden geschaffen wird.

«Unternehmen, die Hybrid Work konsequent und strategisch umsetzen, schaffen eine nachhaltige Basis für langfristigen Erfolg in einem sich stetig wandelnden Arbeitsumfeld.»

Roni Oeschger, CEO & Co-Founder, Skribble

Handlungsempfehlungen

Checkliste

Für alle, die jetzt direkt loslegen möchten, aber noch unsicher sind, wo sie beginnen sollen: Diese Checkliste unterstützt Sie dabei, Ihre Hybrid-Work-Strategien effektiv zu optimieren.

01**Hybrid Work als Teil der Unternehmensstrategie**

- Formulierung klarer Hybrid-Work-Richtlinien (z.B. Anzahl erlaubter Home-Office-Tage) basierend auf den Anforderungen des Geschäftsmodells
- Festlegung, welche Arbeitsmodelle (hybrid, remote, vor Ort) für welche Abteilungen geeignet sind
- Durchführung von regelmässigen Feedback-Runden, um die Zufriedenheit und das Engagement der Mitarbeitenden in Bezug zu Hybrid-Work-Modellen zu evaluieren

02**Technologie als zentraler Hebel der Prozessoptimierung**

- Benutzerfreundliche Kollaborations-Tools, wie cloudbasierte Dokumentenmanagementsysteme oder E-Signatur-Lösungen, einführen
- Bestehende Arbeitsabläufe überdenken und gezielt Prozessinnovationen vorantreiben; digitale Tools nicht nur zur Digitalisierung bestehender analoger Prozesse einsetzen, sondern Workflows grundlegend neu gestalten, um die spezifischen Anforderungen des Geschäftsmodells optimal zu unterstützen
- Regelmässige Evaluierung der eingesetzten Technologien und Workflows, um sicherzustellen, dass sie den Bedürfnissen der Mitarbeitenden und des Unternehmens entsprechen (User Experience)

«Früher mussten zeichnungsberechtigte Mitarbeitende täglich vor Ort im Büro sein. Heute können alle Parteien von überall auf der Welt rechtsgültig unterschreiben.»

Anna Szkudlarek, Partner and Head of Product Development, KENDRIS

KENDRIS



03**Sicherheitsmassnahmen verstärken**

- Investition in Sicherheitslösungen wie Zwei-Faktor-Authentifizierung, VPNs und SSO
- Sicherstellen, dass eingesetzte Tools Sicherheits- und Datenschutzrichtlinien einhalten: DSG, DSGVO und ISO-Standards, europäisches Datenhosting etc.
- Durchführung regelmässiger IT-Sicherheitsschulungen für Mitarbeitende, um das Bewusstsein für Cyber-Bedrohungen und die Einhaltung von Sicherheitsprotokollen zu fördern

04**Hybrid Work als Teil der Employer-Branding-Strategie nutzen**

- Integration der Hybrid-Work-Strategie in die interne und externe Kommunikation, um Flexibilität und moderne Arbeitsmodelle als Unternehmensvorteil hervorzuheben
- Betonung der Work-Life-Balance und flexibler Arbeitsmöglichkeiten in Stellenanzeigen und auf Karriereseiten
- Entwicklung von Employer-Branding-Kampagnen, die den Einsatz moderner Technologien und Arbeitsmodelle betonen

05**Regelmässige Evaluierung und Feedbackkultur fördern**

- Schaffung einer offenen Feedbackkultur durch regelmässige Umfragen, Workshops und direkte Kommunikationskanäle
- Festlegung von KPIs zur Messung der Effektivität der Hybrid-Work-Strategie und der Mitarbeitendenzufriedenheit

06 Über Skribble

Über Skribble

Einfach. Sicher. Einsatzbereit ab Tag 1.

Skribble AG ist ein führender E-Signatur-Anbieter mit Sitz in Zürich (CH) und Karlsruhe (DE). Mit den elektronischen Signaturen von Skribble, kann jede Art von Dokument, mit jedem Partner von überall aus signiert werden.

Dabei geht Sicherheit nicht auf Kosten von Einfachheit: Jede Firma, unabhängig von Grösse und technologischem Know-how, kann mit der sicheren, rechtsgültigen und skalierbaren E-Signatur-Lösung von Skribble von den Vorteilen der digitalen Transformation profitieren.

Endlich effizient arbeiten:

- **10 x schneller abschliessen:**
Unterschreiben Sie jedes Dokument in 3 statt 30 Minuten.
- **Kosten um 90 % reduzieren:**
Sie sparen für jedes Dokument CHF / EUR 34 , im Vergleich zur handschriftlichen Unterschrift.
- **50 x nachhaltiger wirtschaften:**
Machen Sie die Welt zu einer besseren. Eine Unterschrift nach der anderen.

«Was früher mehrere Tage dauerte, ist heute in wenigen Minuten erledigt.»

Margit Brogl,
Procurement Excellence, DATEV eG



«Skribble ist das Schweizer Sackmesser unter den E-Signing-Anbietern: Für jede Situation die passende Klinge.»

Marcel Samstag, Epic Owner e-signing, SBB



«Das Signieren mit Skribble ist ebenso einfach wie das Signieren mit Kugelschreiber – im Gegensatz zu Papier ist man mit Skribble aber schneller und kostengünstiger unterwegs.»

Nicolas Lemaitre,
Projektleiter Smart City, Stadt Zug



Quellen:

- *1 Workwellremote, 2024
<https://workwellremote.com/remote-work-statistics-for-2024/>
- *2 Stanford University, 2024
<https://news.stanford.edu/stories/2024/06/hybrid-work-is-a-win-win-win-for-companies-workers>
- *3 Tagesanzeiger, 2024
<https://www.tagesanzeiger.ch/homeoffice-schweizer-firmen-wollen-vermehrt-auf-praesenzpflicht-setzen-155682596436>
- *4 Morgenpost, 2024
<https://www.morgenpost.de/wirtschaft/article406817693/homeoffice-darf-mich-mein-chef-zurueck-ins-buero-zwingen.html>
- *5 Spiegel, 2024
<https://www.spiegel.de/wirtschaft/unternehmen/homeoffice-zahlreiche-deutsche-bank-beschaeftigte-protestieren-wohl-gegen-neue-praesenzpflicht-a-8a928e09-9b35-4027-96eb-172ee6e46e14>
- *6 KPMG, 2023
<https://kpmg.com/de/de/home/media/press-releases/2023/10/ceos-erwarten-rueckkehr-ins-buero-in-kommenden-3-jahren.html>
- *7 McKinsey, 2023
https://www.mckinsey.de/~media/mckinsey/locations/europe%20and%20middle%20east/deutschland/publikationen/2023-05-22%20hybrides%20arbeiten%20kmu/230526_arbeiten%20neu%20denken%20und%20organisieren.pdf
- *8 Gartner, 2024
<https://www.gartner.de/de/artikel/9-trends-zur-zukunft-der-arbeit-2024>
- *9 Statista, 2023
<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1143189/umfrage/generationen-in-deutschland-zu-orientierungen-hinsichtlich-beruf-und-familie/>
- *10 Deloitte 2023
<https://www2.deloitte.com/ch/de/pages/human-capital/articles/the-gen-z-and-millennial-survey-in-switzerland.html>
- *11 Berner Generationenhaus, 2023
https://www.begh.ch/sites/default/files/2023-01/Generationenbarometer_2023_0.pdf
- *12 Deloitte, 2023
<https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/in/Documents/risk/in-ra-managing-risk-in-digital-transformation-1-noexp.pdf>
- *13 Checkpoint 2024
<https://blog.checkpoint.com/research/check-point-research-reports-highest-increase-of-global-cyber-attacks-seen-in-last-two-years-a-30-increase-in-q2-2024-global-cyber-attacks/>