



Restart in die neuen neuen Arbeitswelten

Online-Kongress eco.ch 2020/25. August 2020/Barbara Josef/Co-Founder 5-9 AG



The Larkin Building, 1903 – 1906/Das erste moderne Grossraumbüro
Copyright © 2015 by the Society of Architectural Historians





New York, 24. Juli 1925 / Bild: Syracuse University Libraries / [NZZ](#) am Sonntag 7. Oktober 2018



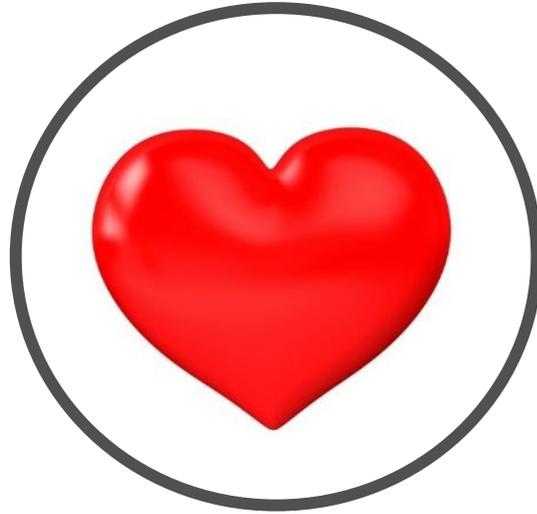
Bildquelle: NZZ/Keystone, Sigfried Pilz

<https://www.nzz.ch/gesellschaft/home-office-nicht-besser-als-grossraumbuero-die-gruende-ld.1436076?reduced=true>

Arbeitsorte aus Unternehmenssicht



First Place
Corporate Office



Second Place
Home Office



Third Place
Coworking



Forth Place
Mobile



Unsere Arbeitswelt vor und nach Corona

Vor Corona

Arbeit 4.0



Neue digitale & physische Arbeitsplatzkonzepte sowie der Wunsch nach mehr individueller Autonomie als echte Veränderungstreiber.

Viel heiße Luft, wenig Konkretes.

Während Corona

Krise



Schlagartiges Umstellen von physischer auf virtuelle Zusammenarbeit, kombiniert mit Erlaubnis, radikal zu fokussieren und experimentieren.

Crashkurs Digital Best Effort

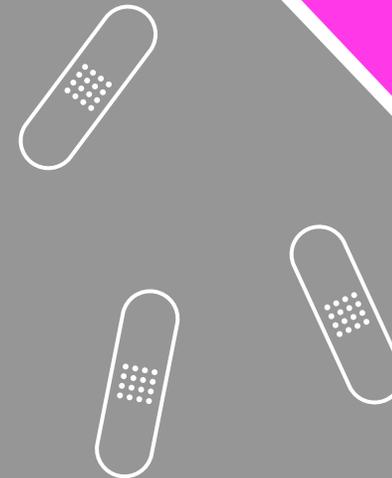
Nach Corona

Neue Solidarität



Digitale Basiskompetenzen, Orientierung durch Werte, organisationale Resilienz, neue Deals

Übergangsphase — das Beste aus beiden Welten „aushandeln“



Dialog & Zusammenarbeit mit
externen Anspruchsgruppen

Inter- und intradisziplinäre
Zusammenarbeit
in unserer Organisation

Unsere
Zusammenarbeit im
Team

Mein
persönlicher
Arbeitsstil

Unser Geschäftsmodell

Restart!

Was haben wir über
uns und andere
gelernt?

Was nehmen wir mit?

Wie gross ist der
Gestaltungsspielraum?

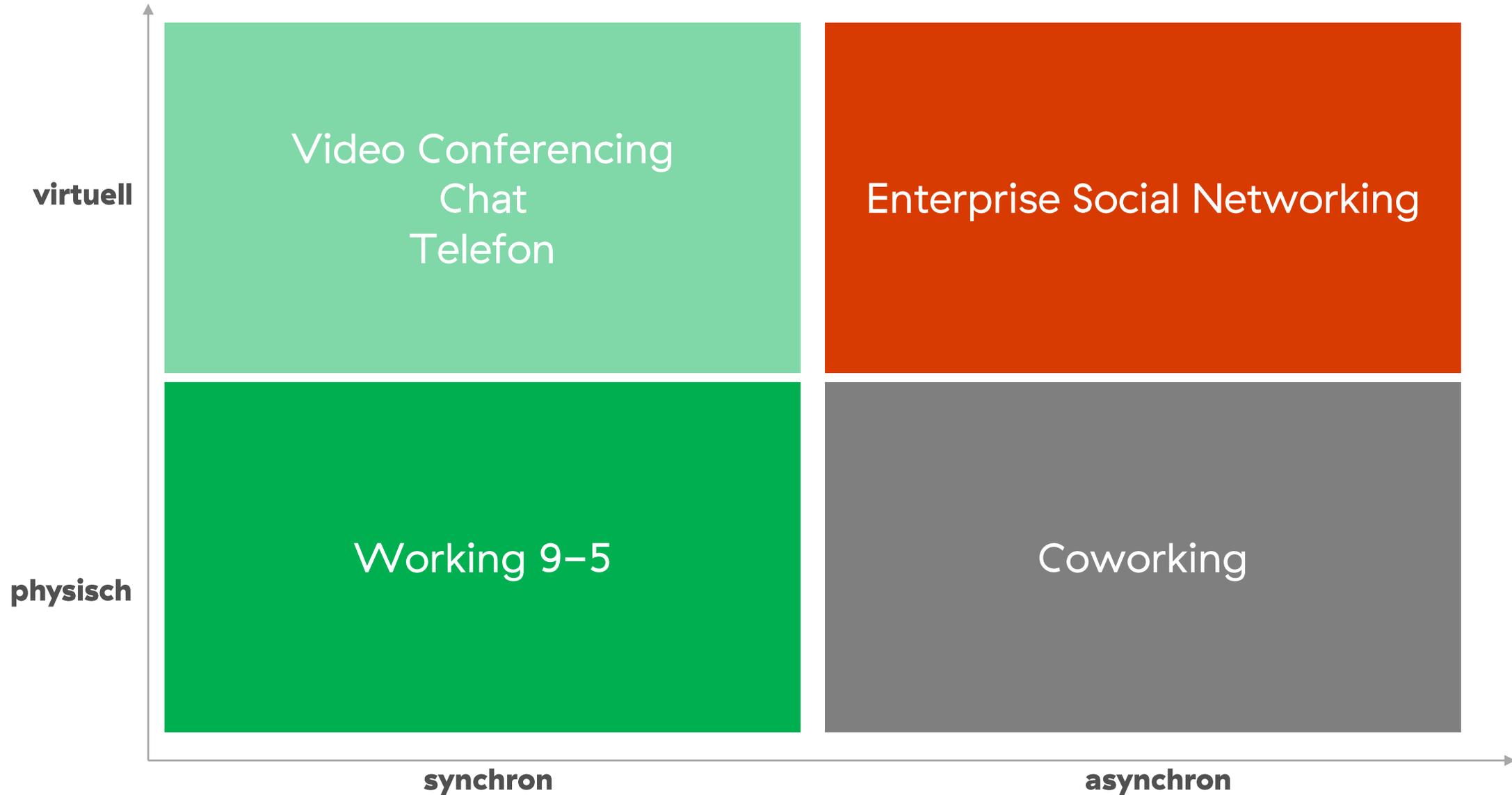
FOESAH

Fear of Everyone Staying at Home

1. Wir haben Zuversicht gewonnen, dass dezentrales Arbeiten funktioniert und wir einander vertrauen können.

2. Wir haben gemerkt, wie wichtig die Gemeinschaft und das Gefühl der Zugehörigkeit für erfolgreiche Zusammenarbeit und ist.

Zusammenarbeit nach Corona



Home Office funktioniert ja

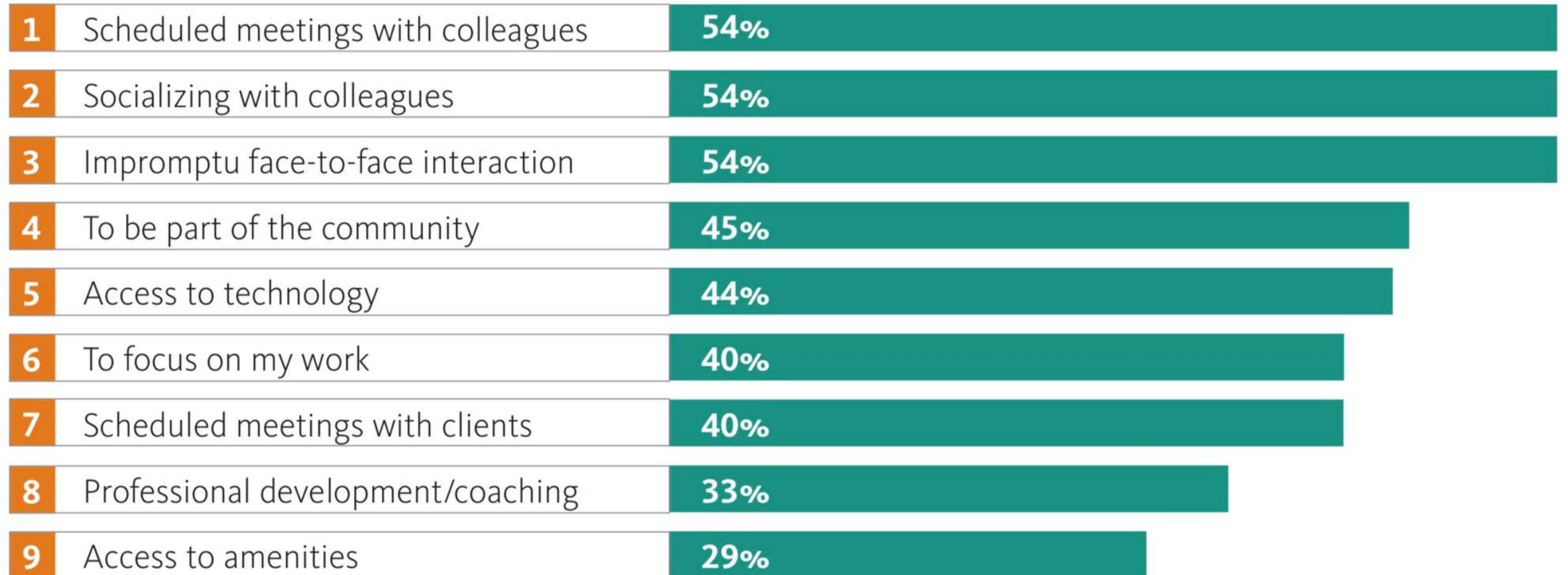
KPI Gemeinschaft

Wir brauchen eine Präsenzquote

**I'M IN THE OFFICE TODAY.
I WILL ANSWER YOUR MAIL
WHEN I RETURN TO MY
HOME OFFICE.**

The top reason employees want to come to the office: the people.

Respondents were asked to rank what they believe to be the most important reason(s) for coming into the office.





Montag

Dienstag

Mittwoch

Donnerstag

Freitag

Chancenpotential „New Deals“

18

19

20

21

22

08:00 Office Day

08:00 Block Home Office

08:00 Office Day

09:00

10:00

11:00

12:00

13:00

14:00

15:00

16:00

17:00

Block Home Office

Block Home Office

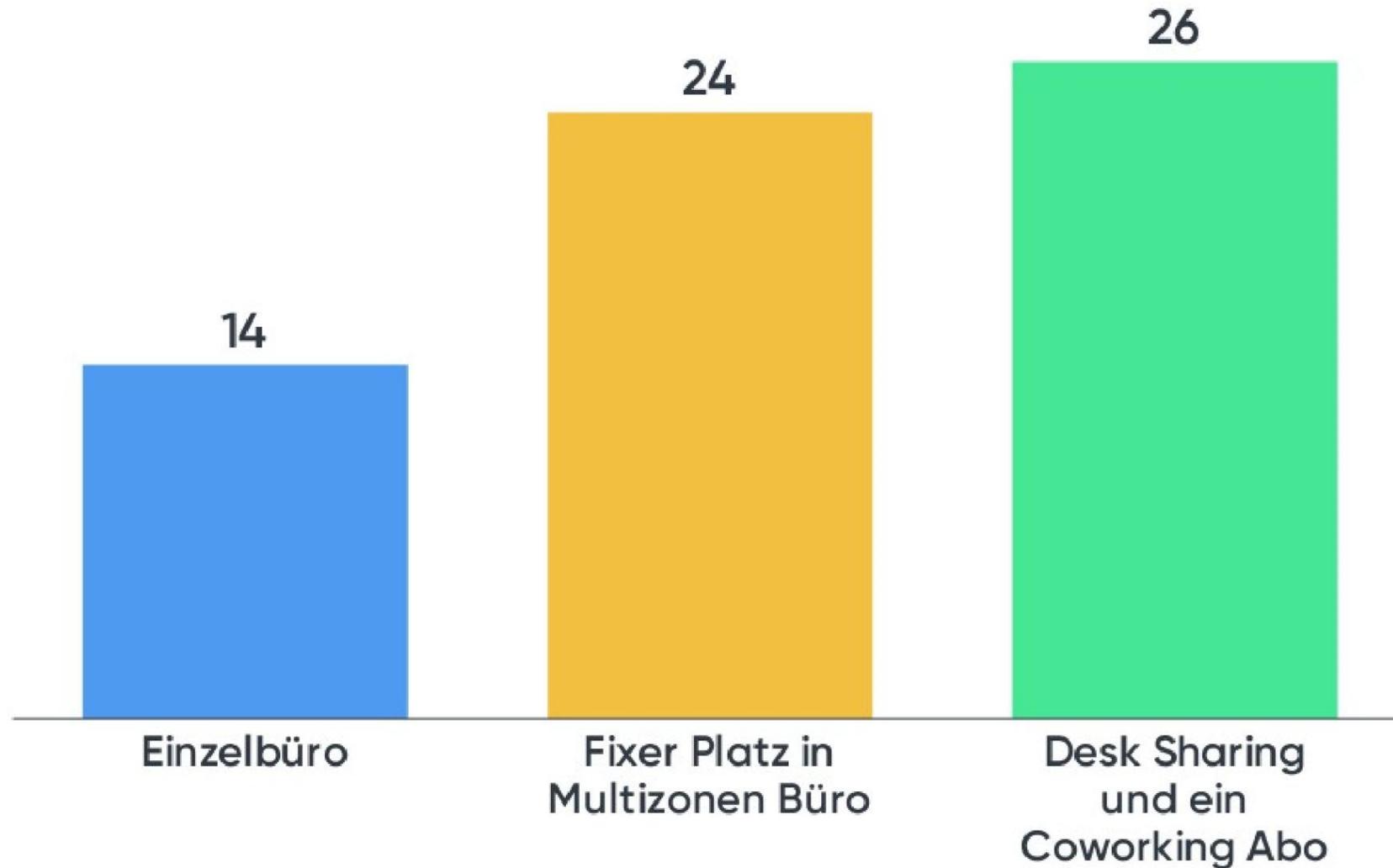
Idee: 2 Tage
präsent vor
Ort, Halbttag
flexibel
aufgeteilt, 5
Tage erreichbar

Sparen & Investieren in Mitarbeitende

Gesellschaft	<p>Work Where You Live</p> <ul style="list-style-type: none"> – Unnötige Mobilität vermeiden – Bessere Vereinbarkeit – Lokales Engagement stärken – Wertschöpfung vor Ort bewahren 	<p>Social Entrepreneurship Hub</p> <ul style="list-style-type: none"> – Soziale Verantwortung fördern – Plattform für Austausch und Kollaboration – Von- und miteinander lernen 	
Individuum/ Organisation	<p>Office as a Service</p> <ul style="list-style-type: none"> – Flexible Nutzung von Arbeitsinfrastruktur und Dienstleistungen – Rückzugsort für Fokus – Unterstützung mobiler Arbeit 	<p>Innovation Cluster</p> <ul style="list-style-type: none"> – Themenspezifische Vernetzung von Individuen, Firmen und Startups – Synergien schaffen – Offene Innovationsprozesse 	
<p>Effizienz</p>		<p>Innovation</p>	

Josef, B., & Back, A. (2019). Coworking aus Unternehmenssicht—Out of Office, into the Flow?. HMD Praxis der Wirtschaftsinformatik, 56(4), 780–794.

Wenn ich frei wählen könnte, hätte ich gerne:



CORONA-KRISE

Von McDonald's an die Aldi-Kasse

VON JONAS JANSEN, DÜSSELDORF - AKTUALISIERT AM 20.03.2020 - 14:41



Zur Fast-Food-Kette kommen zur Zeit weniger Besucher – gleichzeitig ächzen die Lebensmittelhändler unter einem Kundenansturm. Ein Personalkarussell soll helfen.

Stellhebel der Transformation

Ökosystem

Beschreibt einen Verbund von Unternehmen, die auf eine gemeinsame Wertschöpfung ausgerichtet sind. Dabei übersteigt die Leistung des gesamten Ökosystems aus Sicht der Kunden die Summe der Einzelbeiträge aller Beteiligten.

Kultur

Beschreibt die Grundgesamtheit gemeinsamer Werte, Normen und Einstellungen, die die Zusammenarbeit der Organisationsmitglieder prägen.

Arbeitsumfeld

Beschreibt die physische und digitale Arbeitsplatzgestaltung, um Informationsaustausch und eine interdisziplinäre Zusammenarbeit zu ermöglichen.

Leadership & People

Beschreibt das Verhalten und Rollenverständnis von Mitarbeitern und Führungskräften.

Datenkompetenz

Beschreibt das Ausmaß, inwieweit vorhandene Daten analysiert, aufbereitet und als Entscheidungsgrundlage genutzt werden.

Governance

Beschreibt die Grundsätze, Mechanismen, Verantwortlichkeiten und Regeln für die Steuerung und Entscheidungsfindung innerhalb des Unternehmens.



Struktur

Beschreibt die Ausrichtung auf Fähigkeiten und Rollen anstelle von Positionen und Funktionen sowie das Ausmaß der Förderung von Zusammenarbeit.

Prozesse

Beschreibt den Grad der Standardisierung, Raum für Flexibilität und Innovation in betrieblichen Prozessabläufen.

“An important part of leadership is being able to hold two things in your mind at once: Dealing with the reality, whatever it may be, and focus on hope for the future. Any leader helping an organization through challenges needs to be able to do both.”

Alan Mulally (former President and Chief Executive Officer of the Ford Motor Company)

Mein persönliches Zielbild

- „Best Effort“ Kultur
- Präsenz = Quality Time
- Neue Szenarien statt reine Substitution physisch → digital
- Alle New Deals umsetzen, welche die Mitarbeitenden, Organisationen und Gesellschaft weiterbringen

