



New new work – vom Hype
zum Mehrwert für alle

vzgv / 20. Juni 2023 / Matthias Graf & Barbara Josef / Gemeinde Gossau & 5-9 AG

I Entwicklung von Arbeit

II Hybrid Work

III Mehrwerte für alle

Arvus

Arabeit

Frithjof Bergmann

NEUE ARBEIT,
NEUE KULTUR

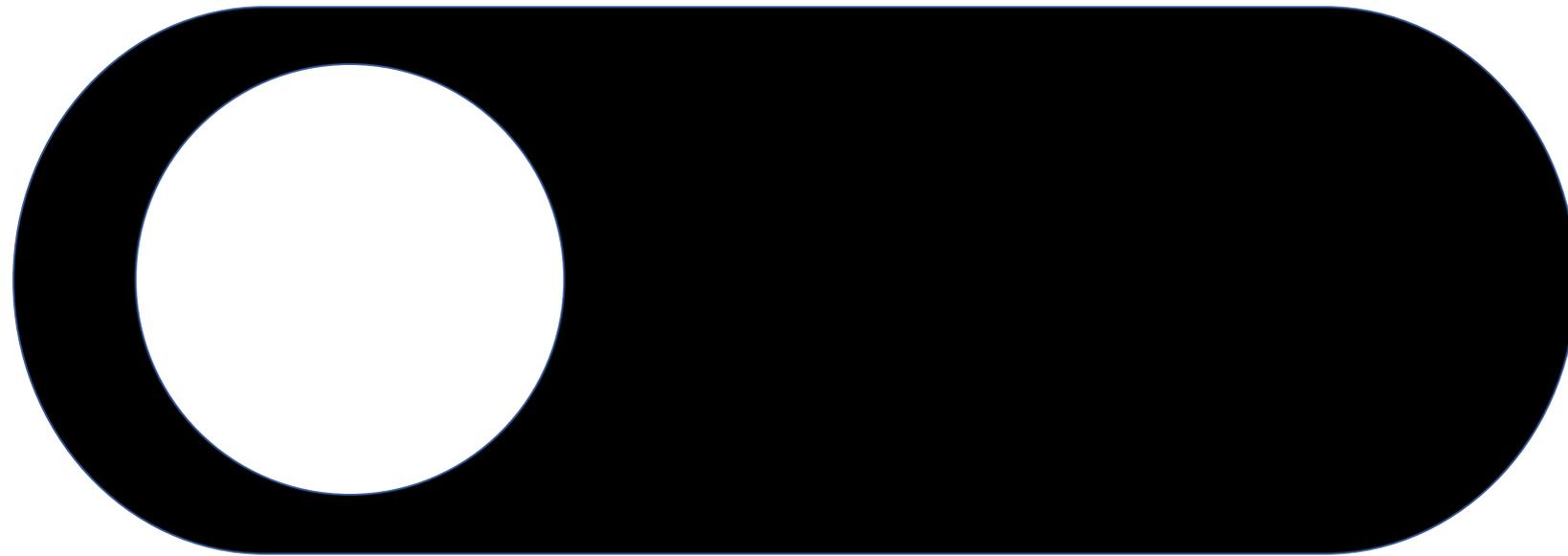


Begriffsprägung New Work: 1984

arbor

from jobs
to careers
to callings

Derek Thompson, The Atlantic, angelehnt an: Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., & Schwartz, B. (1997).
Jobs, careers, and callings: People's relations to their work. *Journal of research in personality*, 31 (1), 21-33.



Institutionen

Individuum

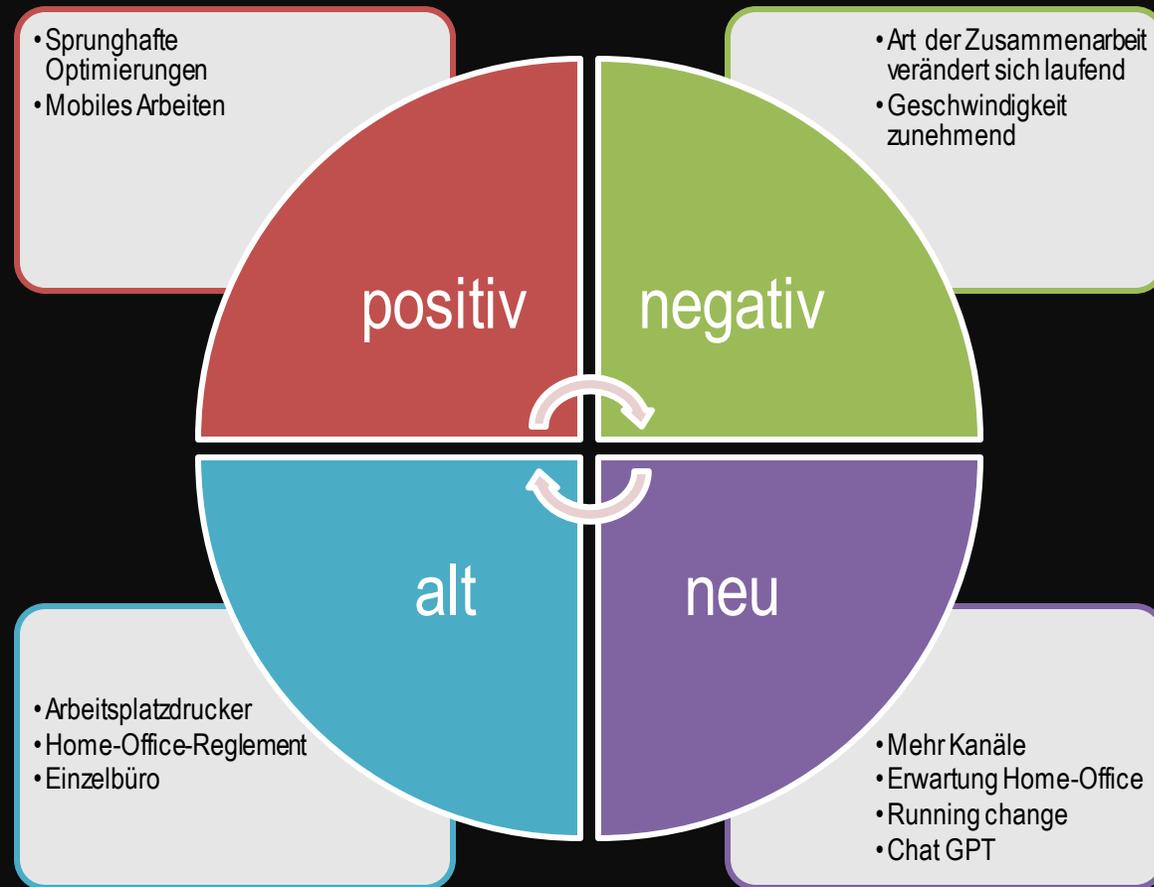
„Visualisieren Sie den Workflow eines physischen Jobs: Produzieren, Produzieren, Produzieren, Produzieren, Produzieren, Produzieren, Produzieren, Produzieren, Produzieren, Produzieren.

Stellen Sie sich jetzt den Workflow eines kreativen Wissensarbeiters vor: nichts, nichts, nichts, nichts, ein Blitz der Brillanz, nichts, nichts, nichts. “

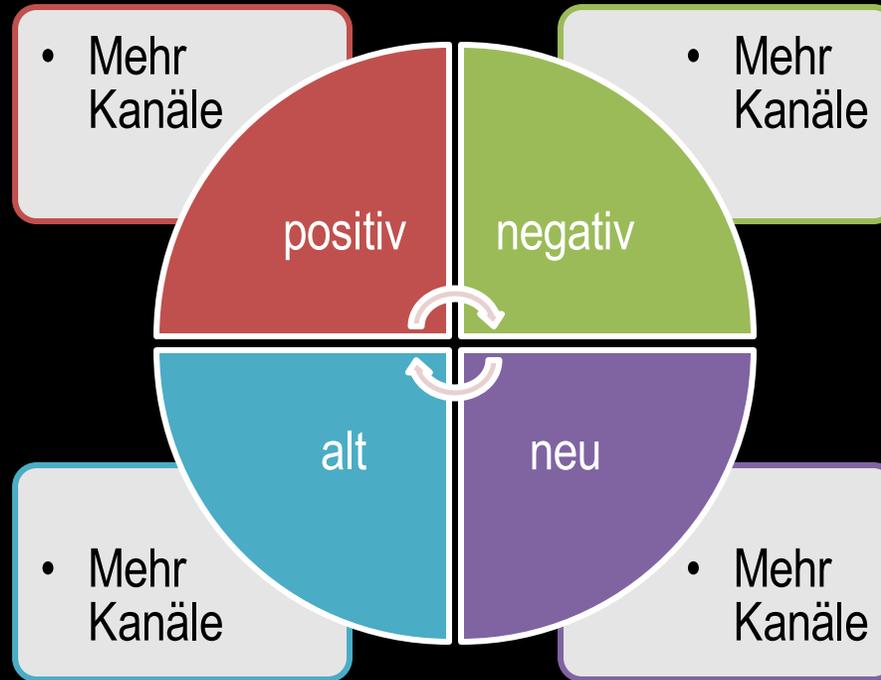
Jay Cross (1944-2015)

Wir gestalten den
gesellschaftlichen und
technologischen Wandel in
der Arbeitswelt
vorausschauend zum Wohl von
Individuen, Organisationen
und Anspruchsgruppen.

Themen des Alltags – persönliche Einschätzung

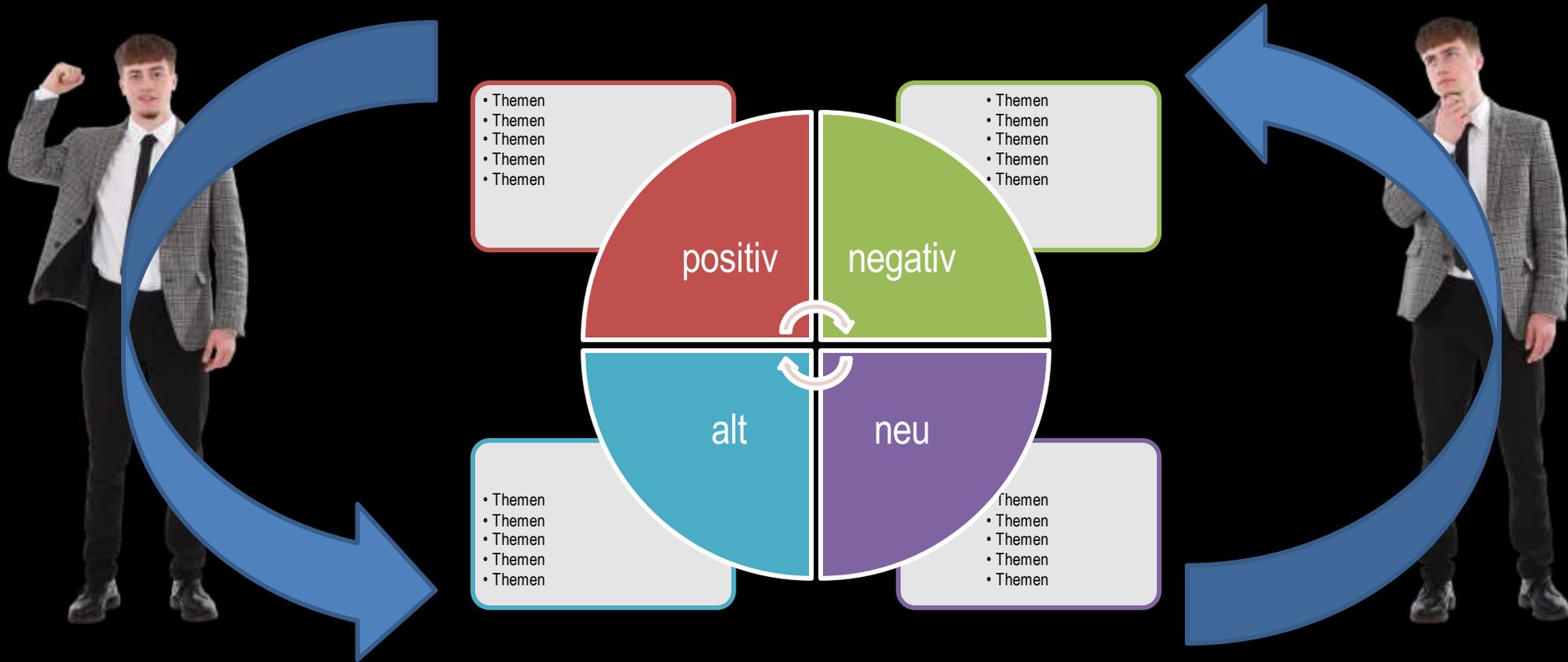


Subjektivität – Perspektivenwechsel..



.. nicht das Thema ändert, sondern unsere Einstellung dazu

.. und die Geschwindigkeit



Wir haben keinen Einfluss auf die Umstände, aber Einfluss auf den Umgang mit den Umständen. Kompetenzen der Führungskräfte verändern sich.
Führungskompetenz: Umstandsmanagement

I Entwicklung von Arbeit

II Hybrid Work

III Mehrwerte für alle

new work

new new work

ohne
Covid

mit
Covid

Hybrid = wir wählen bewusst
das Format (physisch, virtuell,
asynchron), mit welchem wir
am meisten Wirkung* erzielen.

*Individuum, Team, Organisation, Anspruchsgruppen,
Umwelt

präsent

hybrid

virtuell



Die Zukunft der Arbeit ist hybrid

Was hybride Arbeit wirklich heisst



- ★ physisches Treffen (Kennenlernen, Co-Creation, emotionales Erlebnis, sozialer Austausch, Erfolge feiern)
- ▲ virtuelles Meeting (aktueller Stand, Updates, Lernfelder, Herausforderungen, nächste Schritte)
- asynchrone Zusammenarbeit (Fragen stellen, Mehrperspektivität, Wissen teilen, Einblicke geben)

Wie wäre es, wenn zukünftige Geräusche aktiv Umgebungsgeräusche rausfiltern könnten?
Alina, Innovation



Welcher Küchenbauer war das? Wir haben nächste Woche unsere Quartalstagung mit den Küchenbauern. Ich möchte das gerne ansprechen und klären.
Joel, Key Account Management Haushalt



Wir sind gerade an einer neuen Marketingkampagne; der Fokus ist auf der Energiebilanz. Das Thema Geräusche sollten wir vielleicht auch aufnehmen, in Zeiten von Homeoffice und Videokonferenzen.
Klara, Marketing & Kommunikation



Vielen herzlichen Dank euch allen, das Thema hatten wir nicht auf dem Radar. Danke @Renate fürs Teilen!
#INNOHERO
Kurt, CEO

Spannend, danke fürs Teilen. Nein, im Gegenteil, wir sind an zweiter Stelle im Vergleich zu Mitbewerbern.
Fredy, Akustik



Mein heutiges Erlebnis beim Küchenbauer hat mich fast etwas geschockt. Sind unsere Geschirrspüler wirklich so laut?
Renate, Empfang





Redefinition

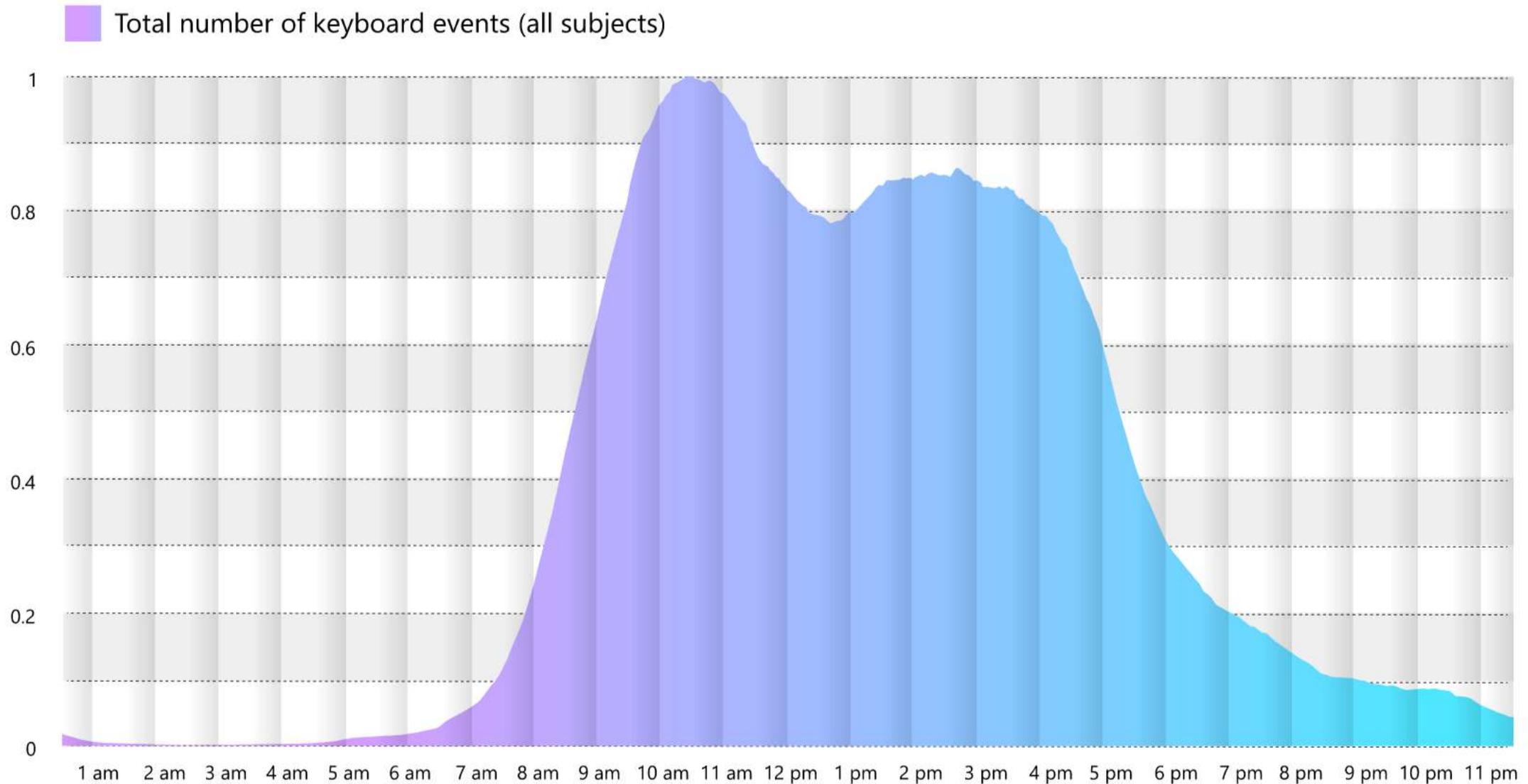
Modification

Augmentation

Substitution

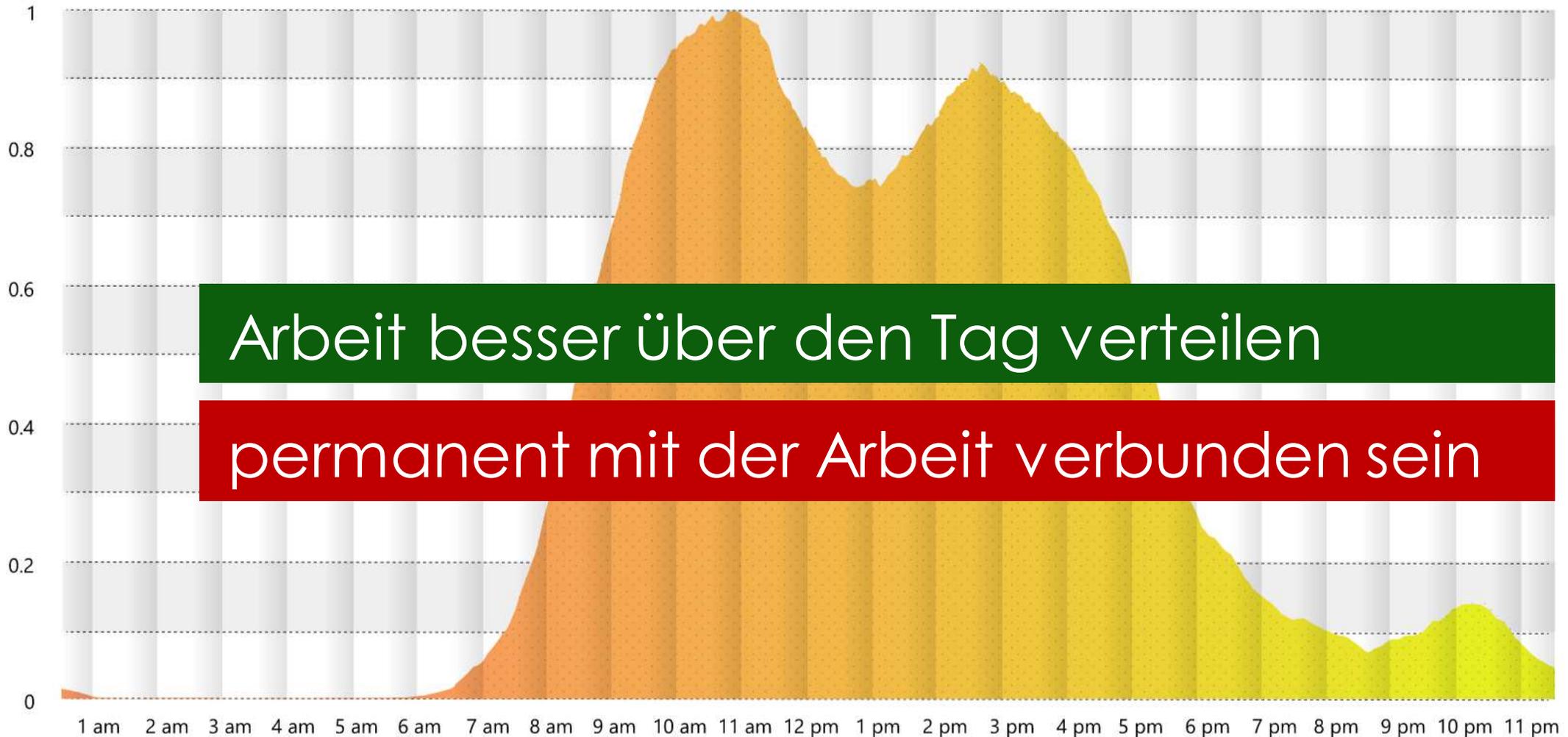
Quelle: [SAMR Modell, Ruben Puentedura \(2006\)](#)

Vom «two peak day»...



... zum «triple peak day»

■ Total number of keyboard events (segment with third peak)

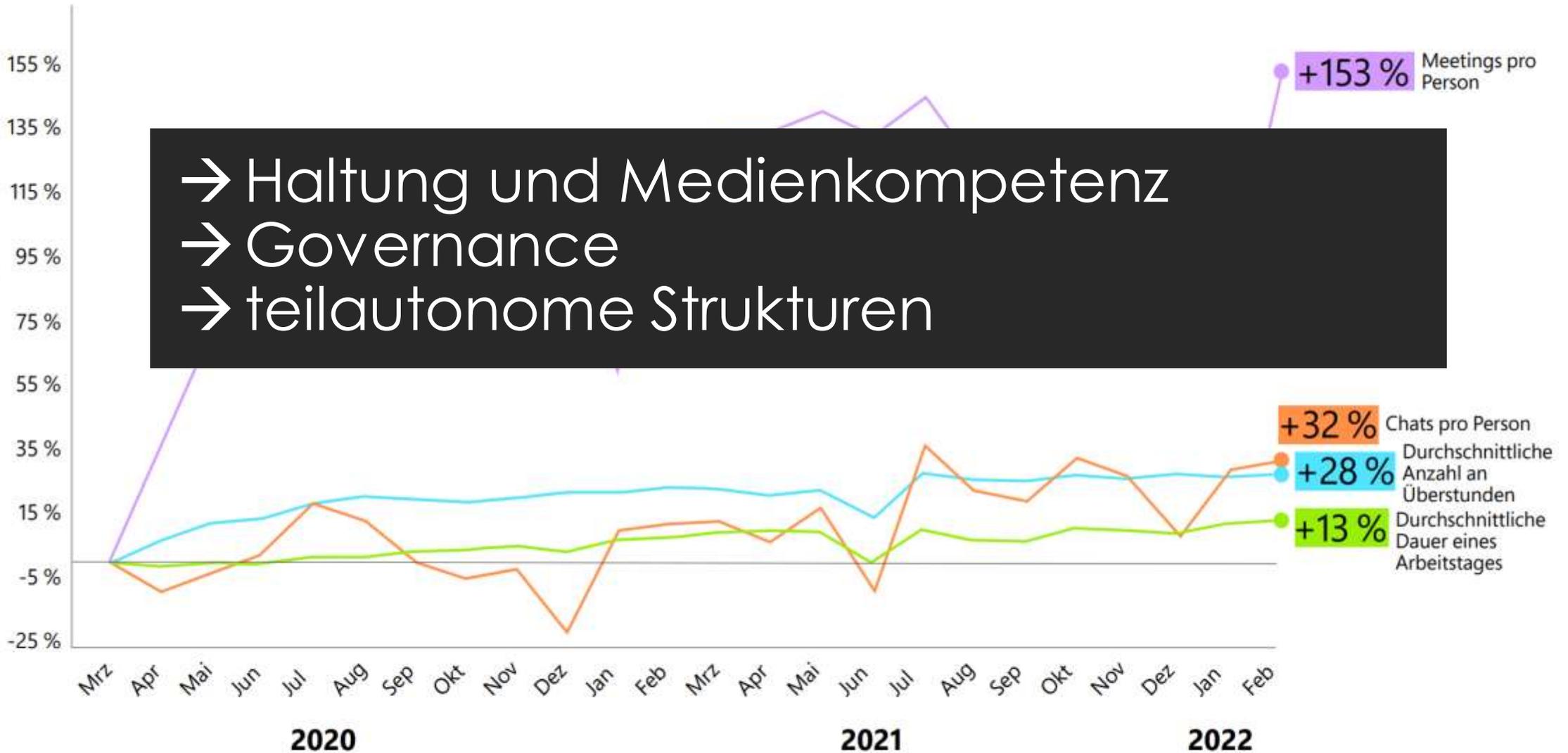


Arbeit besser über den Tag verteilen

permanent mit der Arbeit verbunden sein

Prozentuale Veränderung seit März 2020

→ Haltung und Medienkompetenz
→ Governance
→ teilautonome Strukturen



— Anzahl von Meetings pro Person — Chats pro Person
— Durchschnittliche Anzahl an Überstunden — Durchschnittliche Dauer eines Arbeitstages

Quelle: Microsoft [Work Trend Index 2022](#) sowie [The Next Great Disruption Is Hybrid Work—Are We Ready? \(microsoft.com\)](#)

Human Intelligence = Reflexionsräume



deep work



deep collaboration

deep
work
day



Team Charta – so arbeiten wir gut zusammen

Physische Präsenz

Erreichbarkeit

Kalendereinträge

Wissensaustausch & Lernen (Team/andere Bereiche/externe Anspruchsgruppen)

Rituale/sozialer Zusammenhalt/Musse/Beziehungspflege

Lernfelder/Beobachtungsliste/Varia/Parkplatz

Verfallsdatum: _____

Team Charta – so teilen wir unser Wissen

Enterprise Social Network
(Yammer, Slack, Invoive...)

Details/Spielregeln:

Physische Meetings

Details/Spielregeln:

Virtuelle Meetings

Details/Spielregeln:

Emails

Details/Spielregeln:

Chat Nachrichten

Details/Spielregeln:

Telefon

Details/Spielregeln:

Teams/SharePoint

Details/Spielregeln:

Retraiten/Workshops

Details/Spielregeln:

Verfallsdatum: _____

Und was benötigen wir dazu?



Video Projekt lancierung Büro- und Flächenmanagement

25. April 2023 • 202 Anzeigevorgänge • Lehnherr Severin • ... > Freigegebene Dokumente > General

Fügen Sie eine Beschreibung hinzu, die erklärt worum es in diesem Video geht

I Entwicklung von Arbeit

II Hybrid Work

III Mehrwerte für alle

zeitliche
Flexibilität



räumliche
Flexibilität



new work
≠ Homeoffice

inhaltliche
Flexibilität



vertragliche
Flexibilität



- Mitgestaltung
- Flexibilität
- Sinnhaftigkeit

Mitarbeitende

Ambitionen

Geschäftsmodell

Arbeitskultur

Strukturen

Mittel

Methoden

Kompetenzen

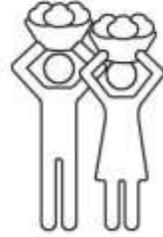
Infrastruktur

Prozesse

Kunden

Umwelt

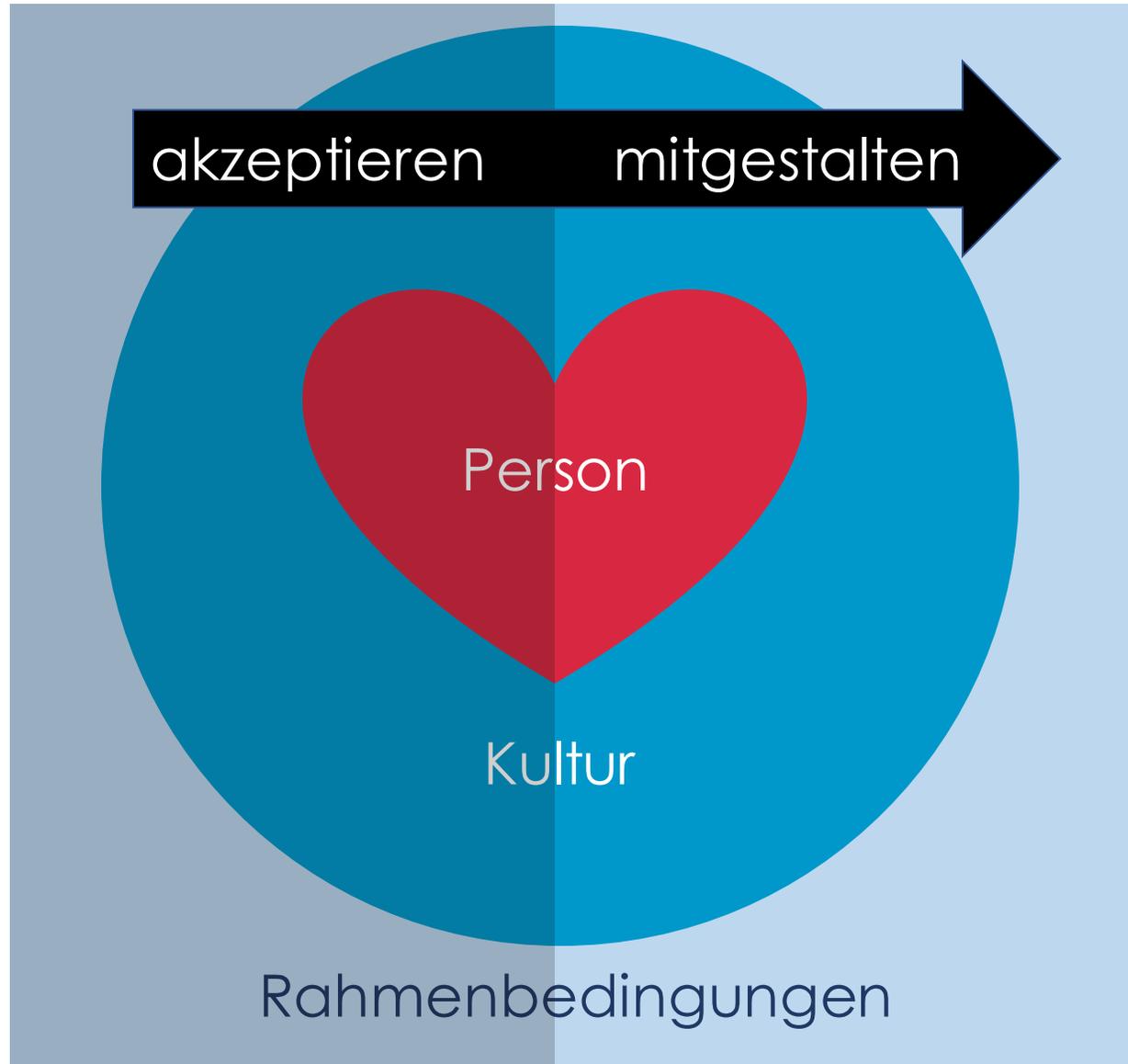
Ökosystem-Partner



Wir denken Textilherstellung neu.
Unique Sustainable Solutions mit All-Holder-Value.



Neue Arbeit für alle



Wohlergehen
Sinnhaftigkeit
Sicherheit
Wertschätzung
Sichtbarkeit
Mitwirkung
Lernen
Perspektiven
Zugehörigkeit

Praxis: Mensch konsequent im Zentrum der Überlegungen

- I. Beispiel Reglemente
- II. Beispiel ICT
- III. Beispiel Büroflächen
- IV. Beispiel wertorientierte Führung
- V. Partizipative Projektmethoden
- VI. Interdisziplinäre Projekte (Feedback- & Fehlerkultur, interdisziplinär, Entscheidungsfreiheit)
- VII. Dienstleistungsbetrieb ist nur so gut, wie die Menschen sind, die diese Dienstleistung erbringen

Praxis: Mensch konsequent im Zentrum der Überlegungen – Beispiel Headset



Salär: Fr. 100'000.00



Kosten: Fr. 250.00

Anteil Headset des Salärs = 0.25 %

Ob Headset Fr. 250.00 oder Fr. 400.00 kostet, spielt finanziell nicht ins Gewicht, für MA aber sehr

- Lärmemission
- Geräuschpegel
- Kommunikationsqualität
- Gesundheit

Dimension KV

- I. Hybrides Arbeiten ermöglichen – auf Bedürfnisse aller zugehen; „Arbeite an dem Ort und zu der Zeit, wo du dein grösstes Potenzial entfalten kannst“
- II. Büro- und Schalterflächen neu denken – Arbeitsort Büro erhält neue Dimension und Erwartungen
- III. Trends aufnehmen (Apple Brille, Metaverse, Chat GPT, KI)

Dimension KV – Beispiel Büro- und Schalterflächen

ANFORDERUNGEN AN BÜRO 2.0



Dimension KV – Beispiel Büro- und Schalterflächen

- I. Abteilungsschalter abschaffen
- II. Alle Verwaltungsabteilungen vereint
- III. Mitarbeiter/innen definieren Umsetzung (dafür benötigen sie Kontext, Kompetenz, Transparenz, Rahmenbedingungen)

PROJEKTPRÄSENTATION

Ausschnitt aus der Projektskizze:

2022 2023 2024 2025

Aug Sept Okt Nov Dec Jan Feb März April Mai Jun Jul Aug Sept Okt Nov Dez

1 Vorprojektphase 2 Budgetbewilligungsphase 3 4 Umsetzungsphase

Oberes Kader (VL, AL's) und stv. AL's

Lieferobjektziele:

- gemeinsames Bedürfnis schaffen/bestätigen
- Analyse des IST-Zustandes/Ausgangslage
- Definition der Ziele
- Definition des Weges
- Entwurf Projektauftrag

der Anschaffung Mobiliar

hier stehen wir aktuell
und für die Arbeitsgruppe
Kreativprozess suchen wir
DICH!

Dimension KV – Interview Remo Hürlimann (Leiter Bauabteilung)

- I. Wie viel Zeit verbringst du im Büro?
- II. Was bedeutet für dich New Work?
- III. Wenn du an die Arbeit vor 10 Jahren denkst, was hat sich verändert?



Dimension Frontliner

- I. Kompetenzen delegieren
- II. Schichten selbständig wählen und umverteilen
- III. Lernplattformen erarbeiten

Dimension Frontliner – Interview Patricia Kocher (Teamleiterin Infrastrukturelles Gebäudemanagement)

- I. Wie hat New Work deinen Alltag verändert?
- II. Was sind die Rückmeldungen aus deinem Team?
- III. Wie hat sich dein Führungsalltag verändert?



Dimension Bibliothek

- I. Neue Kommunikationskanäle mit Kunden definieren (kundenspezifisch)
- II. Tagesgeschäft automatisiert → mehr Kapazität für Förderung, Begleitung, Coaching
- III. Möglichkeiten für Ausprobieren schaffen (Fehler-, Feedbackkultur, Kompetenzen erteilen)

Dimension Bibliothek – Interview Simone Künzli (Bereichsleiterin Öff.-arbeit)

- I. Aus Erfahrung werden weiterhin physische Bücher oft bezogen – hat sich in der Bibliothek überhaupt mit New Work etwas verändert?
- II. Wie erfolgt die Kommunikation mit der Kundschaft?
- III. Welches Potenzial hat aus deiner Sicht die Bibliothek in den kommenden 5 Jahren und was benötigt es, dass dieses ausgeschöpft wird?

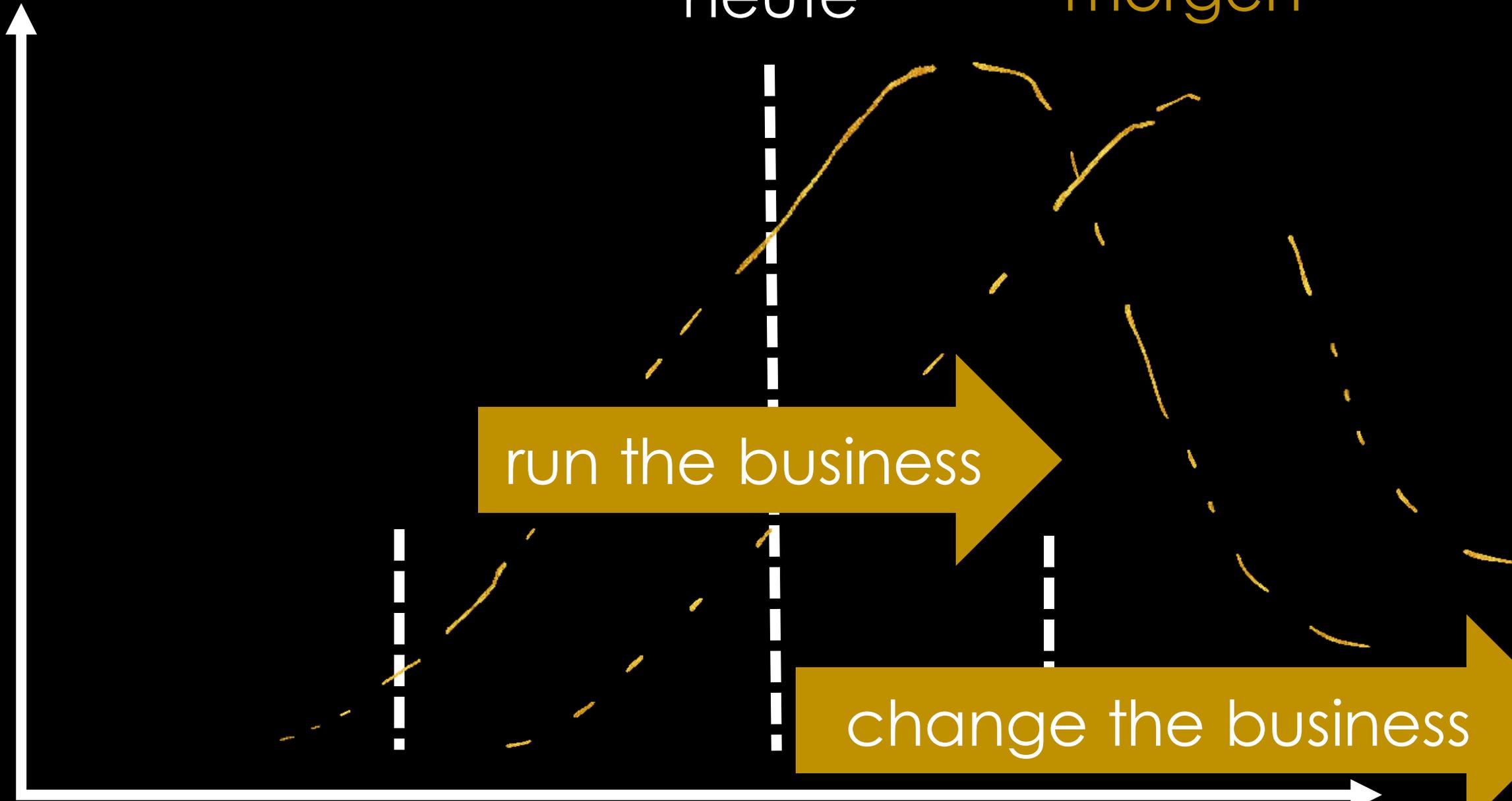


heute

morgen

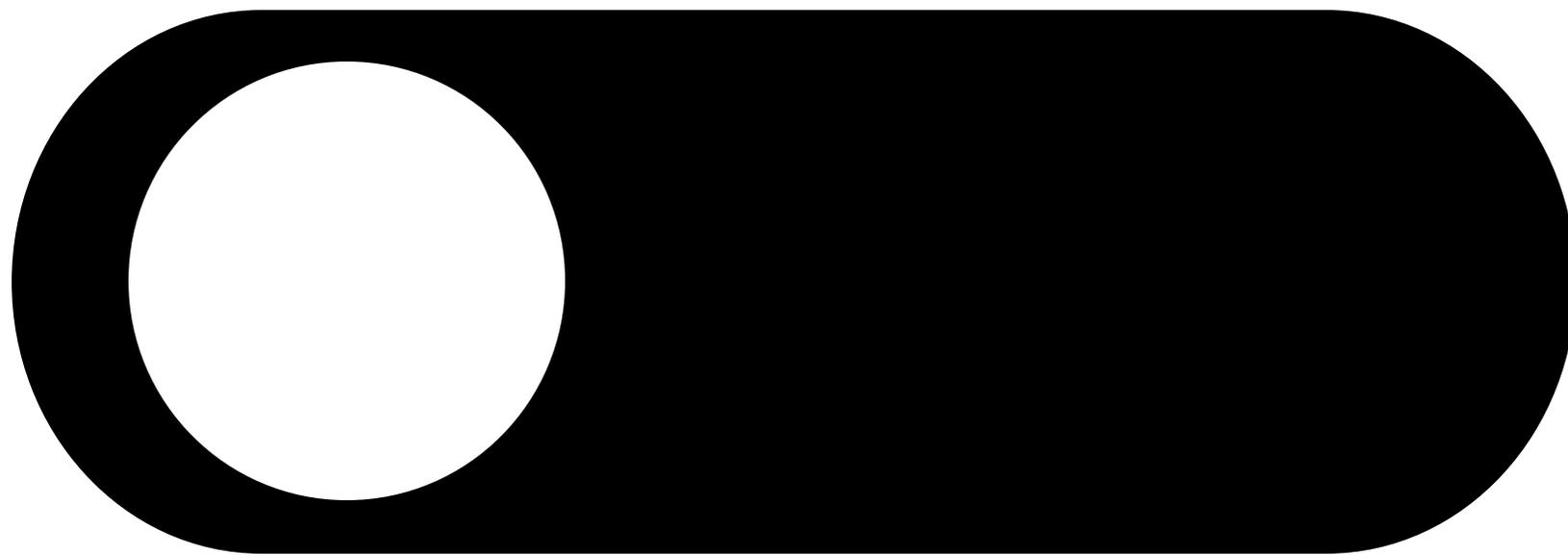
run the business

change the business



bounce back

bounce forward



Institutionen

Individuum



Du bist selber schuld

wenn dein Arbeitstag nicht wundervoll war.

www.wunder-raum.ch

Fazit New Work

- I. Jetzt ist der beste Zeitpunkt –Paradigmenwechsel trifft auf Chancenfenster
- II. Die Fähigkeit, vorausschauend und gewinnend mit Veränderungen umzugehen, ist die Schlüsselkompetenz der Zukunft
- III. Die laufende Transformation verliert oder gewinnt man in der Dimension Kultur
- IV. In der zweiten Welle der digitalen Transformation geht es um Menschlichkeit, Nähe und Beziehungen
- V. Neue Arbeit hat nichts mit „remote work“ zu tun und ist in jedem Job möglich.