

new work – new deals

Kaufmännischer Verband/1. September 2023/Barbara Josef/5-9 AG

I Entwicklung von Arbeit

II Wandlungsfähigkeit

III Neue Deals

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

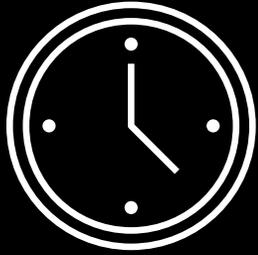
Individuum

„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)

zeitliche
Flexibilität

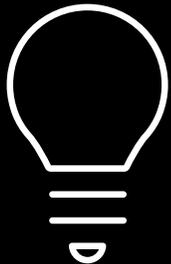


räumliche
Flexibilität



new work
≠ Homeoffice

inhaltliche
Flexibilität



vertragliche
Flexibilität



→ Mitgestaltung
→ Flexibilität
→ Sinnhaftigkeit

new work: ein interdisziplinäres Thema

Arbeitskultur

Kommunikations-, Kooperations-, Fehler-Kultur, die bewusst über Kommunikation, gewohntes Verhalten, Rituale, Events und sonstige Artefakte aktiv gestaltet wird.

Führung

Neues Führungsverständnis und neue Führungsmodelle im Sinne von Orientierung, Befähigung und Sinnggebung.

Kompetenzaufbau / Lernen

Personenbezogene Maßnahmen, um individuelle Veränderungsfähigkeit zu unterstützen: Lernen, Weiterbildung, Austausch.

Technisierung

Einsatz von Informationstechnologien als Enabler für eine reibungslose Zusammenarbeit, Kommunikation und Prozesssteuerung.

Geschäftsmodell

Geschäftsstrategische und finanzielle Verankerung der Veränderung im Zuge der digitalen Transformation.

Arbeitsorganisation

Organisationsstrukturen und Arbeitsformen, die Fluidität, Agilität und Flexibilisierung ermöglichen.



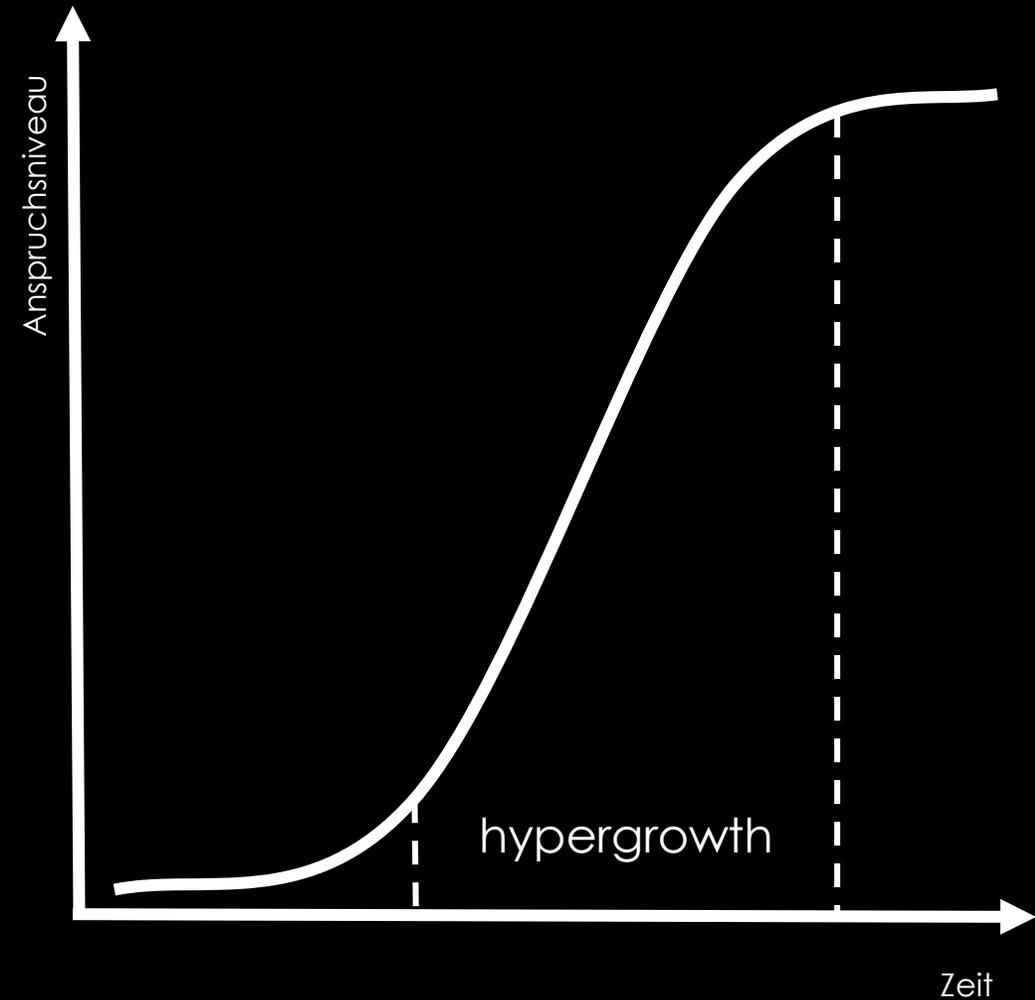
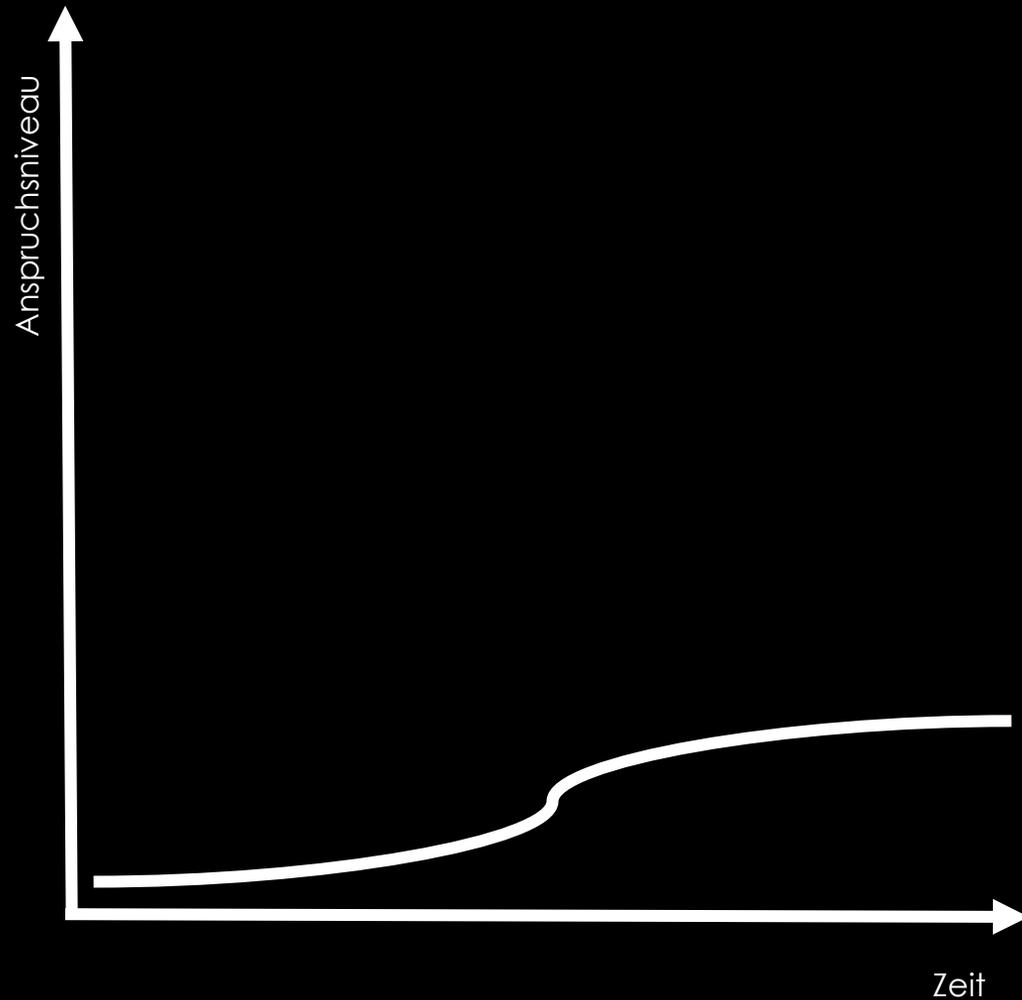
Wir gestalten den
gesellschaftlichen und
technologischen Wandel in
der Arbeitswelt
vorausschauend zum Wohl von
Individuen, Organisationen
und Anspruchsgruppen.

I Entwicklung von Arbeit

II Wandlungsfähigkeit

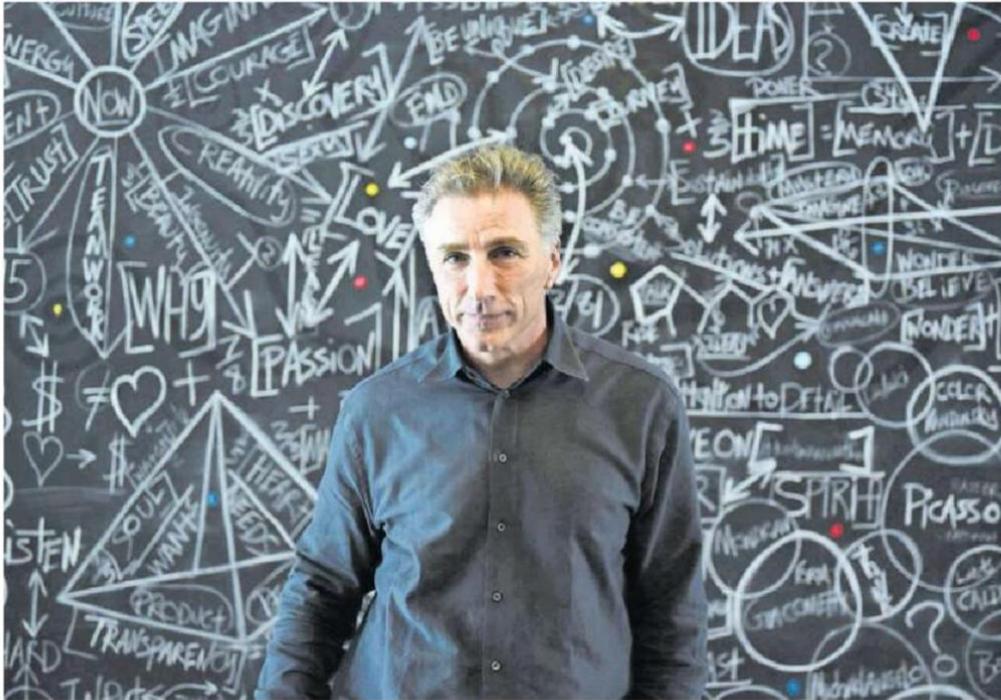
III neue Deals

Evolutionäres vs. sprunghaftes Wachstum



«Wir werden uns nie wieder einer Sache so sicher sein wie vor Corona»

Für den Logitech-Chef Bracken Darrell ist noch unklar, wie das Büro der Zukunft aussehen wird



Bracken Darrell zeigt sich überzeugt: Viele Menschen haben für hybride Büroarbeit die falsche Ausrüstung. MICHAEL SHORT / BLOOMBERG

BENJAMIN TRIEBE

Bei Logitech läuft es manchmal anders als im Rest der Welt. Als die Corona-Pandemie die globale Wirtschaft in Unsicherheit stürzte, konnte sich der Schweizer Hersteller von Computer-

ber bis Dezember sanken die Verkäufe auch in dieser Sparte um einen Fünftel. Darrell erkennt darin wieder die konjunkturelle Unsicherheit. Die Massentlassungen im amerikanischen Tech-Sektor kann er quasi von seinem Fenster aus beobachten – Logitech hat die

setzen wird.» Und wenn, dann brauche man dort immer noch Maus und Tastatur.

Auch die Maus wird innovativer
Mäuse und Tastaturen sind das tradi-

brachte Logitech die erste eigene Spielkonsole auf den Markt; das tragbare Gerät wickelt Spiele per Streaming über die Cloud ab. Das ist ein zukunftssträchtiges, aber auch umkämpftes Feld mit viel Wettbewerb. Die Resonanz auf die Konsole ist gemischt.

Kaum bestritten wird hingegen die grundsätzliche Innovationskraft von Logitech. Selbst als der Umsatz von Oktober bis Dezember zurückging, legte das Unternehmen bei den Marktanteilen zu. In jener Zeit kamen zwanzig neue Produkte auf den Markt. Manche Lancierungen waren durch die Pandemie verzögert worden, aber Logitech gibt inzwischen auch die Hälfte mehr Geld für Forschung und Entwicklung aus als noch vor zwei Jahren. Dabei soll es laut Darrell bleiben.

Manchmal ist Verzicht besser

Nicht alles kann funktionieren. Man müsse mit einem Produkt auf einen anhaltenden Trend setzen, sagt Darrell – sei es ein konsumentenorientierter oder ein technologischer Trend. Sonst steige die Chance, zu scheitern. Zum Beispiel hatte Logitech schon früh ein Videosystem für Konferenzräume im Angebot. Die Rechenleistung wurde von einem grossen Computer im selben Raum erbracht. Das ging schief, denn heute werden Videokonferenzen über die Cloud verwaltet, und die Endgeräte in den Räumen sind klein. «Wir versuchten, die Schwerkraft zu ignorieren», sagt Darrell.

Umgekehrt gibt es Dinge, die der Logitech-Chef gar nicht ausprobieren will. Dazu zählen Dashcams, die hinter der Windschutzscheibe von Autos montiert werden und den Verkehr aufzeichnen. Logitech weiss, wie man Kamera

Die wichtigste Zukunftskompetenz? «embrace change»

Theo Wehner, emeritierter Professor Arbeitspsychologie ETH Zürich

als Individuum und Organisation gewinnend mit Veränderungen umgehen können

20 - 30

Das Jahrzehnt der Resilienz

Quelle: Zukunftsinstitut

bounce back

bounce forward

Quelle: Zukunftsinstitut

heute

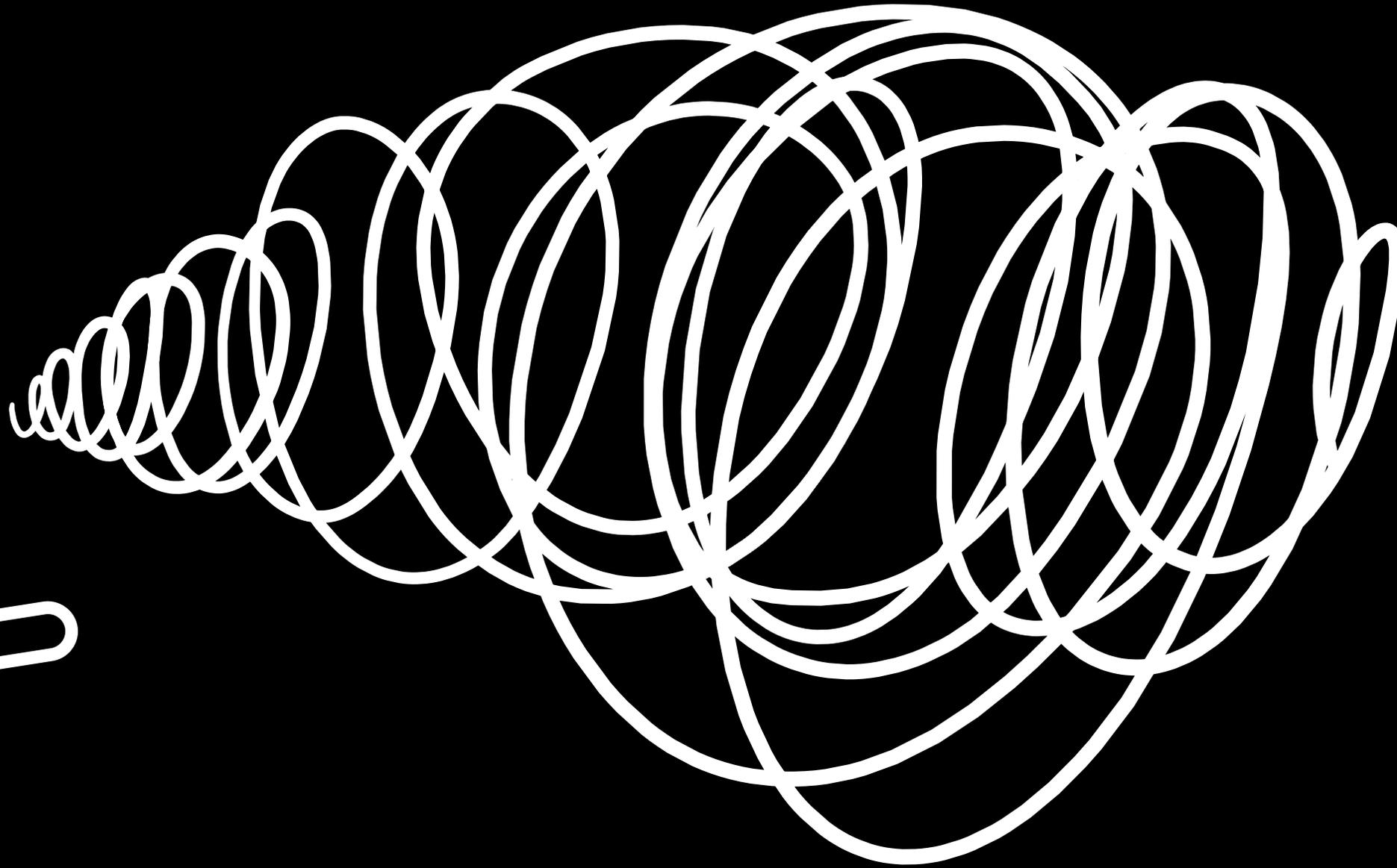
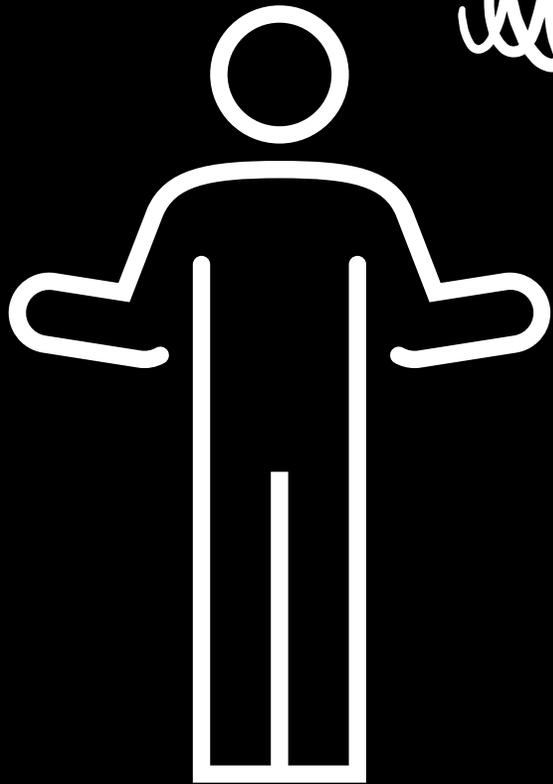
morgen



run the business

change the business

Stressfaktor
VUCA-Welt



Axel Koch

CHANGE MICH

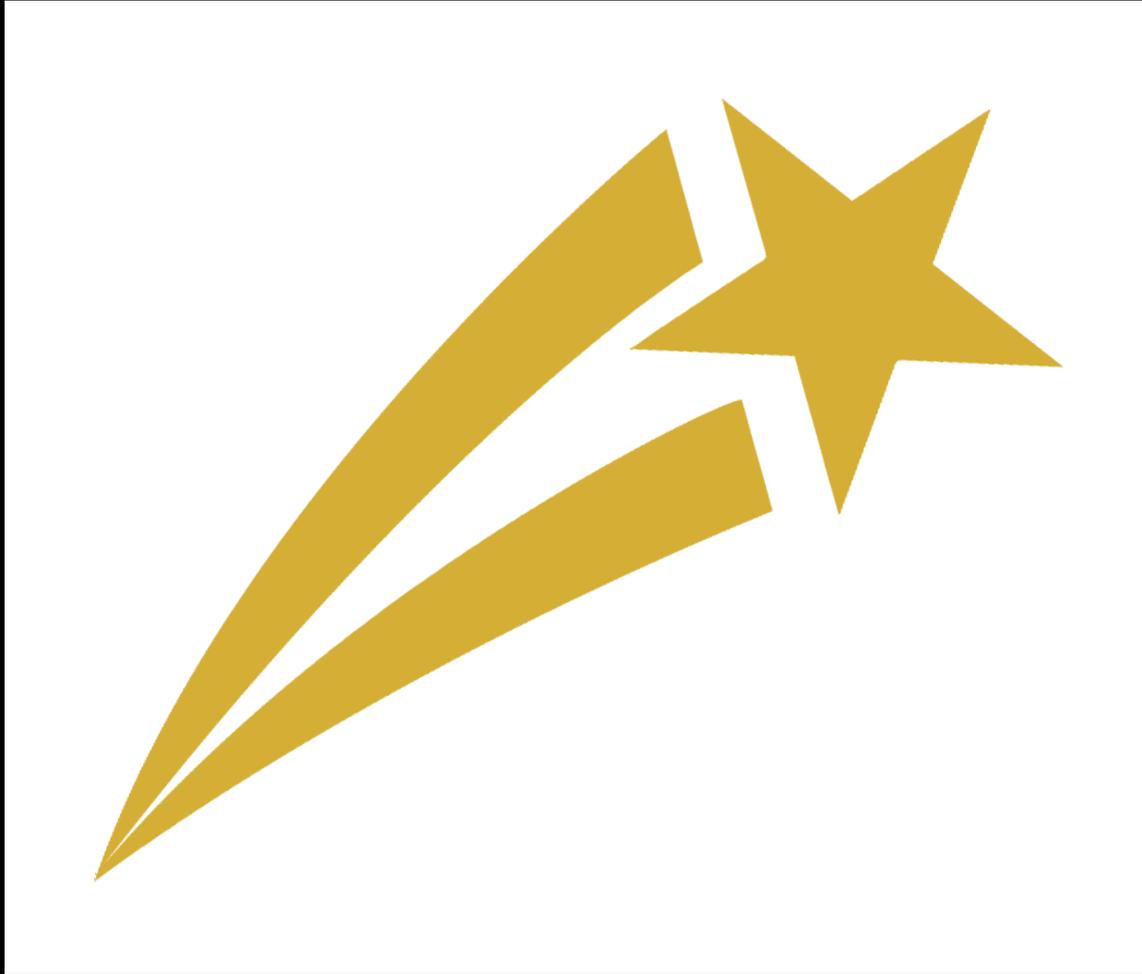


AM ARSCH

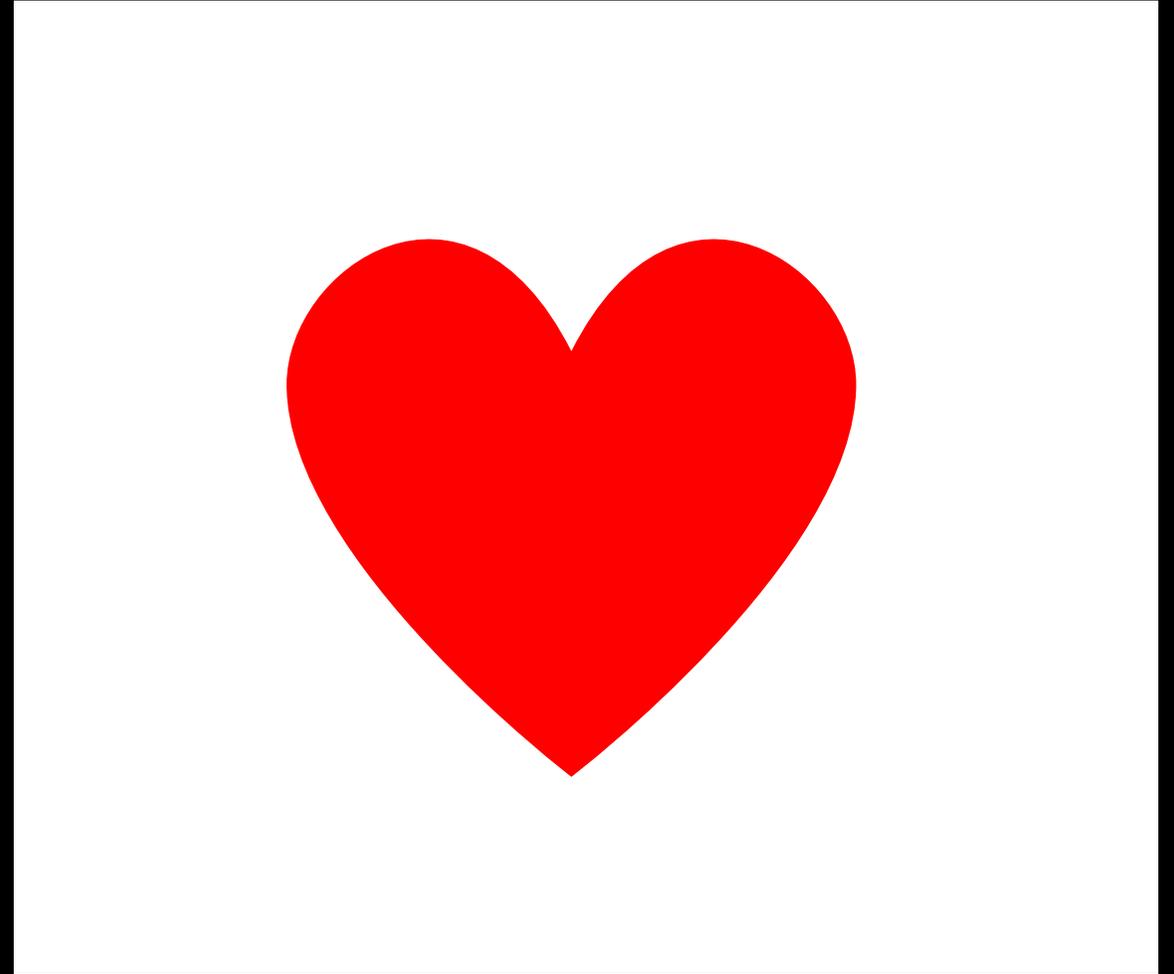
Wie Unternehmen ihre
Mitarbeiter und sich selbst
kaputtverändern

Econ

Menschen schützen
was sie lieben



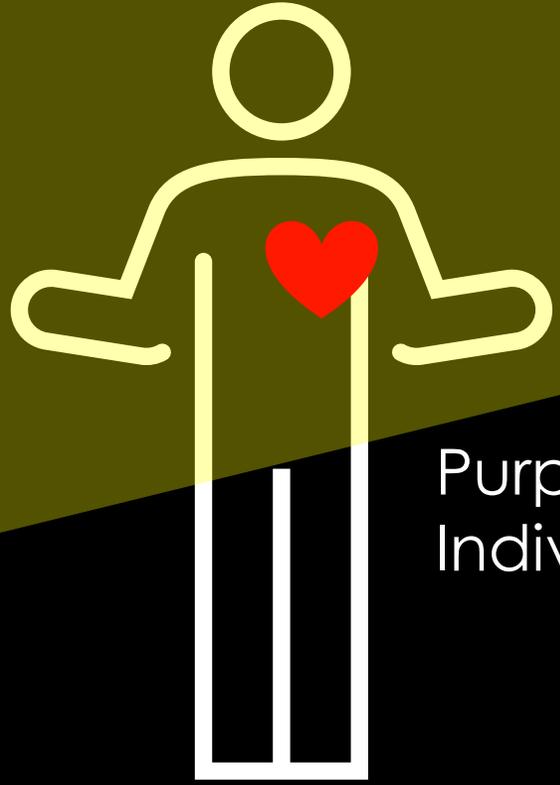
Veränderungsziele



Bewahrungsziele



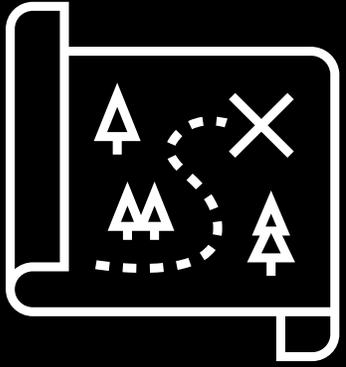
FOKUS



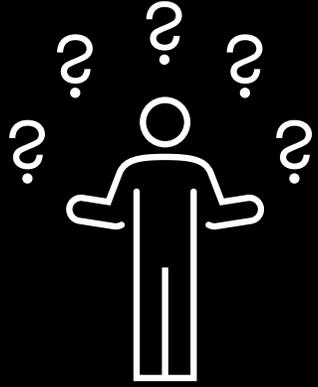
Purpose
Individuum

Purpose
Organisation

Sicher durch unsichere Zeiten navigieren



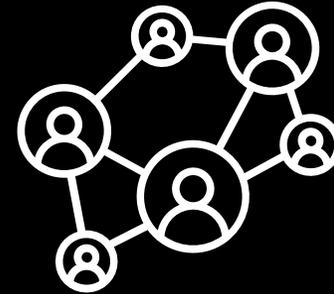
Orientierung
stiften



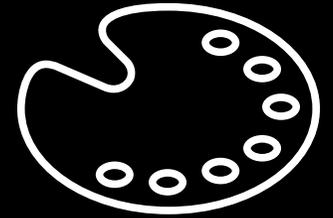
Unsicherheit
zulassen



Vertrauen
schenken



Lernkultur
aufbauen



Freiräume
nutzen

Grosszügigkeit im Denken und Handeln

Verbindlichkeit und Engagement

I Entwicklung von Arbeit

II Wandlungsfähigkeit

III neue Deals



Du bist selber schuld

wenn dein Arbeitstag nicht wundervoll war.

www.wunder-raum.ch

new work

≠

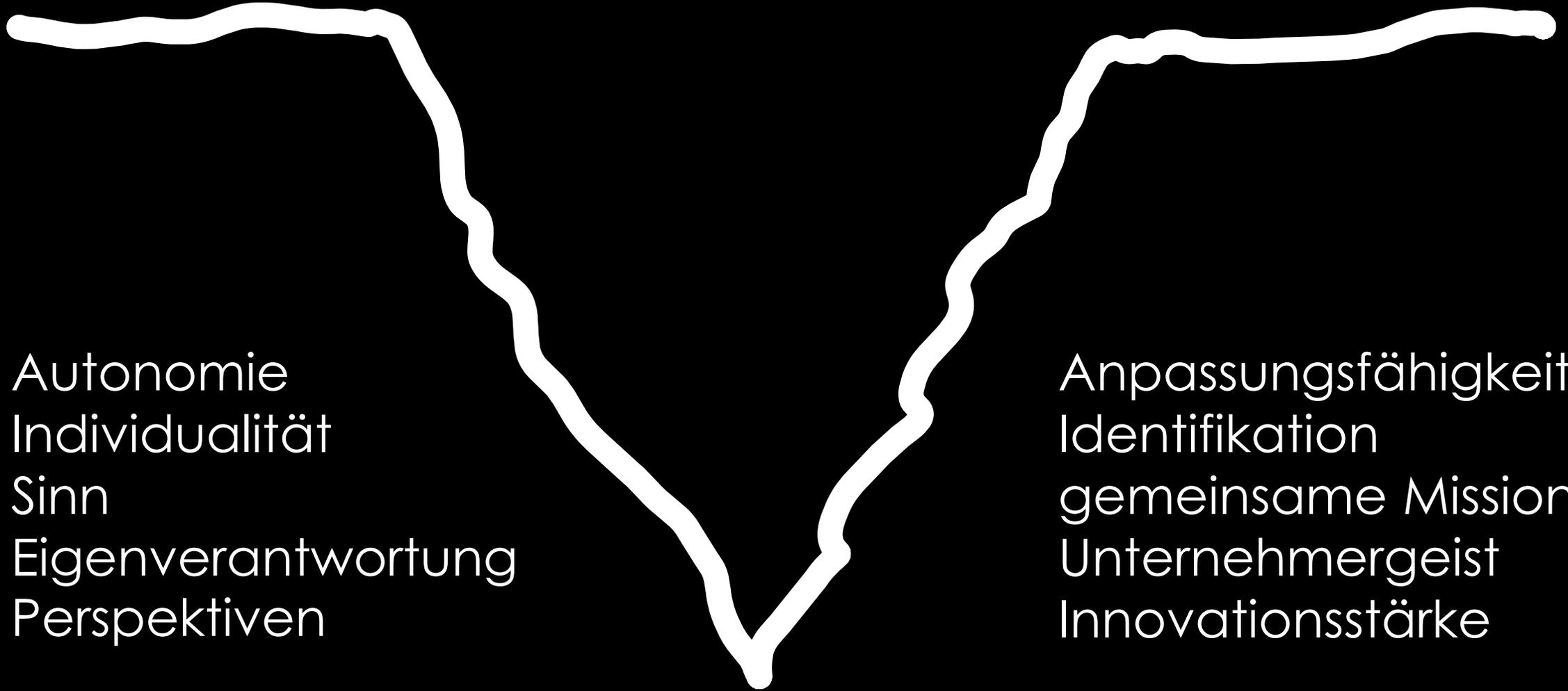
ich ich ich ich ich ich

ich ich ich ich ich ich

ich ich ich ich ich ich

Mitarbeitende

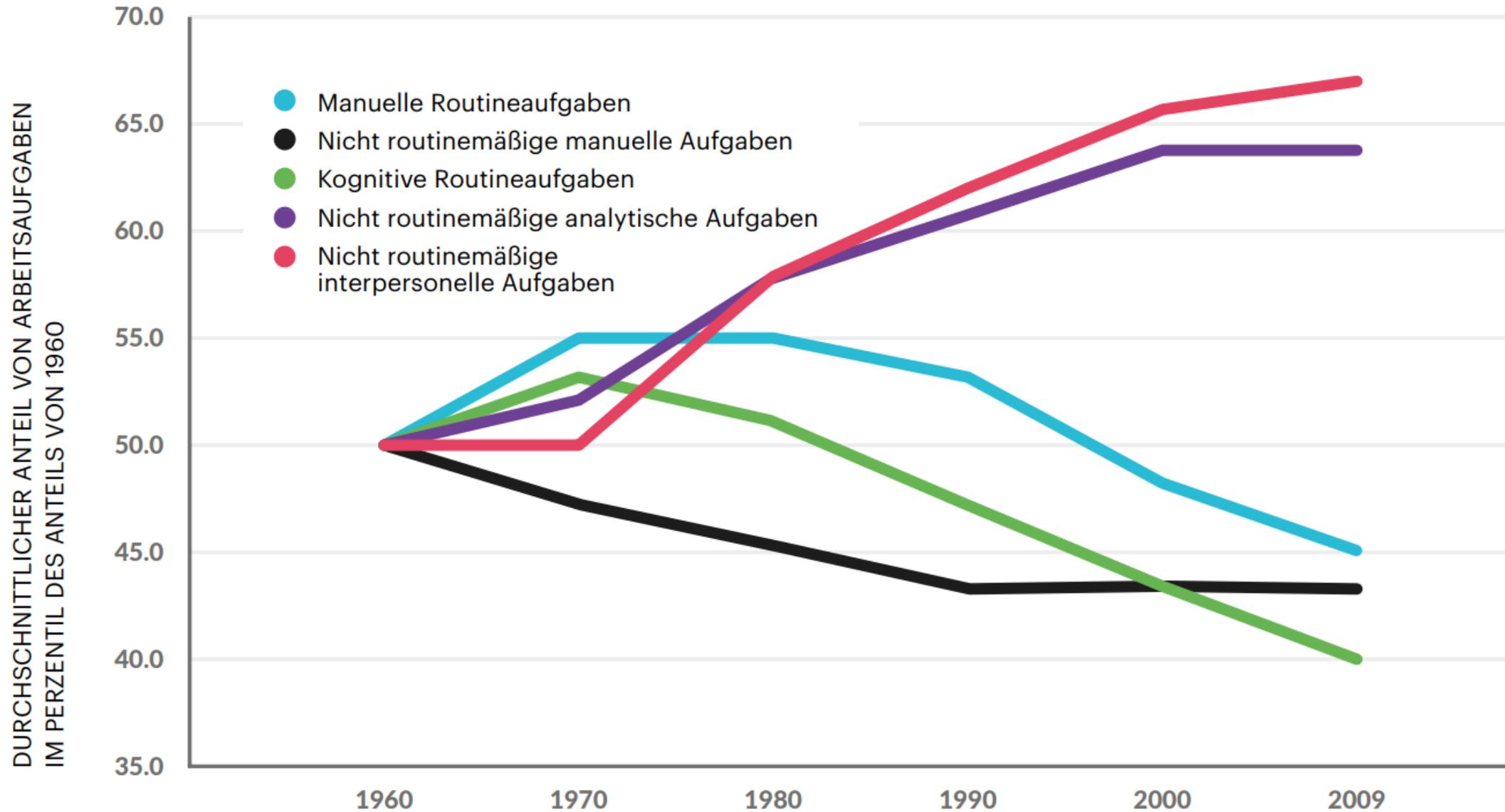
Organisation



Autonomie
Individualität
Sinn
Eigenverantwortung
Perspektiven

Anpassungsfähigkeit
Identifikation
gemeinsame Mission
Unternehmergeist
Innovationsstärke

Unsere Arbeit wird anspruchsvoller

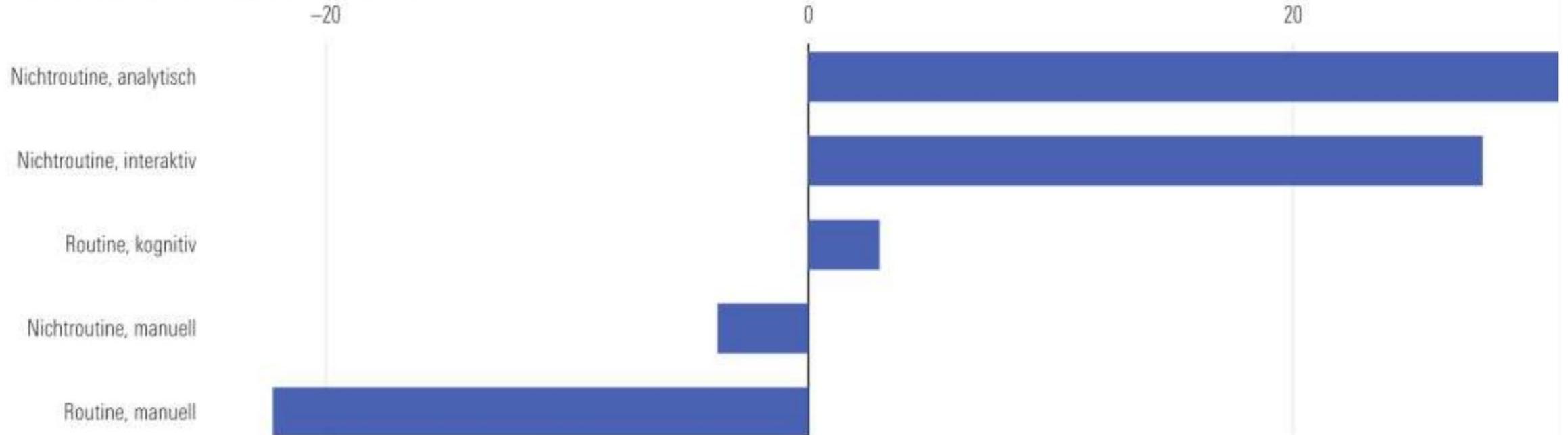


Die neue Mitarbeiterin

Wie die Maschinen in der Fabrik werden auch die künstlich intelligenten Maschinen im Büro die Arbeitswelt verändern – nur wie?

Routinejobs verschwinden

Veränderung je Betätigungsfeld von 2010 bis 2020; in Prozent



“We’ve had a generation now entering the workforce who is used to accessing everything, all the time, anywhere, except for project work, as a solo endeavor. A huge portion of what we’re doing at work is not a solo endeavor. It requires working with others.”

Quelle: Bill Schaninger
McKinsey

Why Microsoft Measures Employee Thriving, Not Engagement

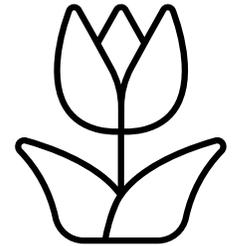
by Dawn Klinghoffer and Elizabeth McCune

June 24, 2022

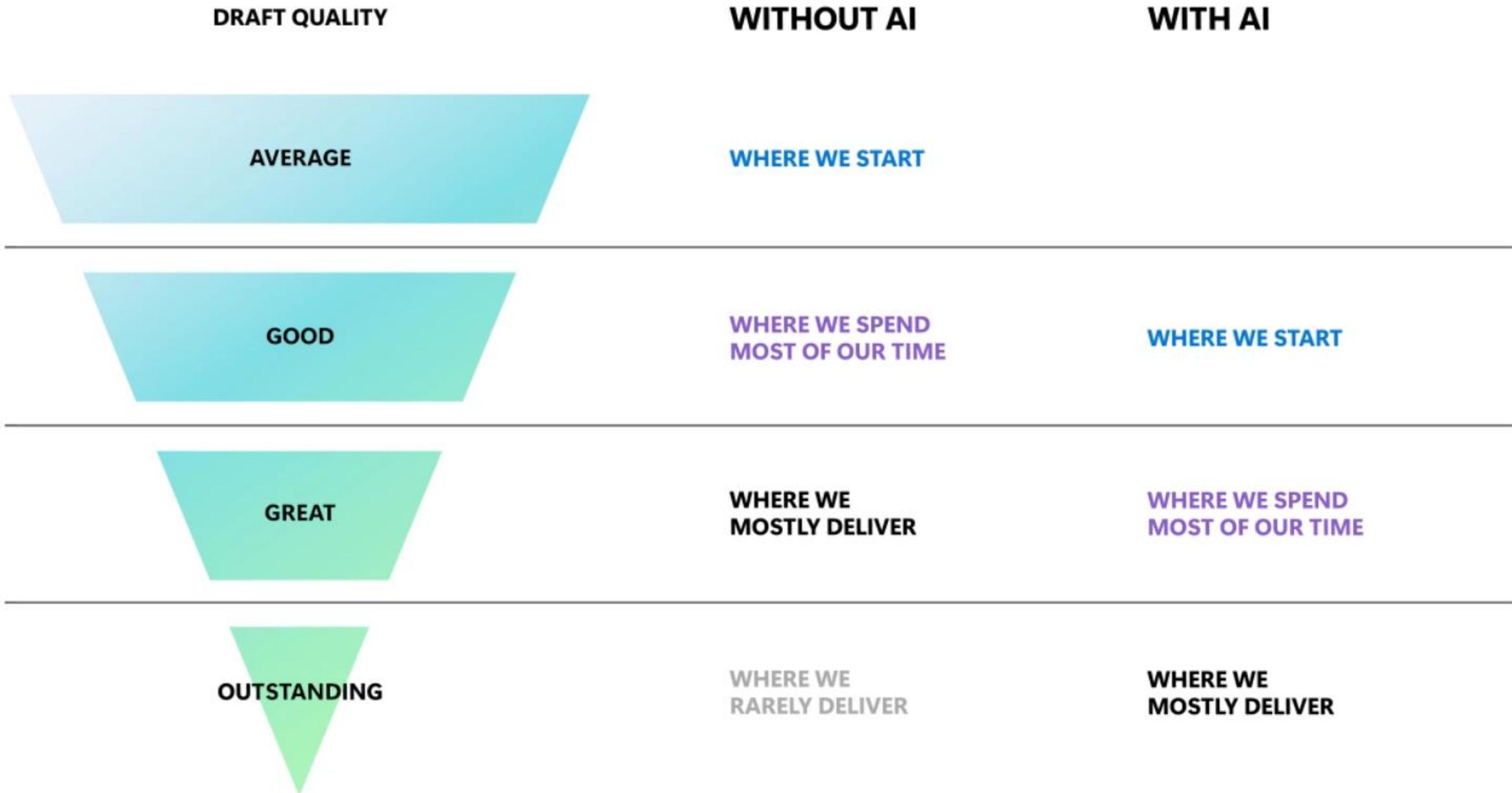


[Why Microsoft Measures Employee Thriving, Not Engagement \(hbr.org\)](https://hbr.org)

Thriving =
aufblühen
gedeihen



Definition Microsoft:
“to be energized
and empowered to
do meaningful work”





Neue Deals
=
Mehrwerte
für alle
Anspruchsgruppen

“I not only use all the
brains that I have,
but all I can borrow.”

Woodrow Wilson