

**OST**

Ostschweizer  
Fachhochschule

# Homeoffice: Nach der Pflicht die Kür – den virtuellen Unternehmensalltag erfolgreich managen

**its-Schaffhausen**

**Mittwoch, 7. April 2021, 18.00 Uhr, Online-Veranstaltung**

Prof. Dr. Alexandra Cloots

7. April 2021

IQT | HR-Panel New Work

# 13. Januar 2021

## Forum 21: Warum zukünftig im Büro arbeiten?



## Homeoffice-Pflicht



### Der Bundesrat schickt Büroleute in die Heimarbeit

Bis jetzt war es eine Empfehlung, neu wird es zur Pflicht: Wer kann, muss zu Hause arbeiten. Doch der Bundesrat lässt Ausnahmen zu.

Christof Forster, Bern 14.01.2021



# Was ist das Besondere an der Pflicht?

Pflicht

≠

New Work



≠



#39295992

Quelle Bild: Adobe Stock

# New Work – Verständnis?

## Einflussfaktoren

- Wertewandel
- Digitalisierung
- Fachkräftemangel
- Demographischer Wandel
- Dezentralisierung, Agilität, Flexibilisierung
- ...

Transformation der Arbeit mit dem Ziel, diese frei, selbstbestimmt und sozialkompetent, im Sinner der Unternehmung stattfinden kann

Es geht damit um die Ausgestaltung der Arbeit und Entwicklung neuer Arbeitsformen

# New Work – Verständnis?

Transformation der Arbeit mit dem Ziel, diese frei, selbstbestimmt und sozialkompetent, im Sinner der Unternehmung stattfinden kann

Es geht damit um die Ausgestaltung der Arbeit und Entwicklung neuer Arbeitsformen

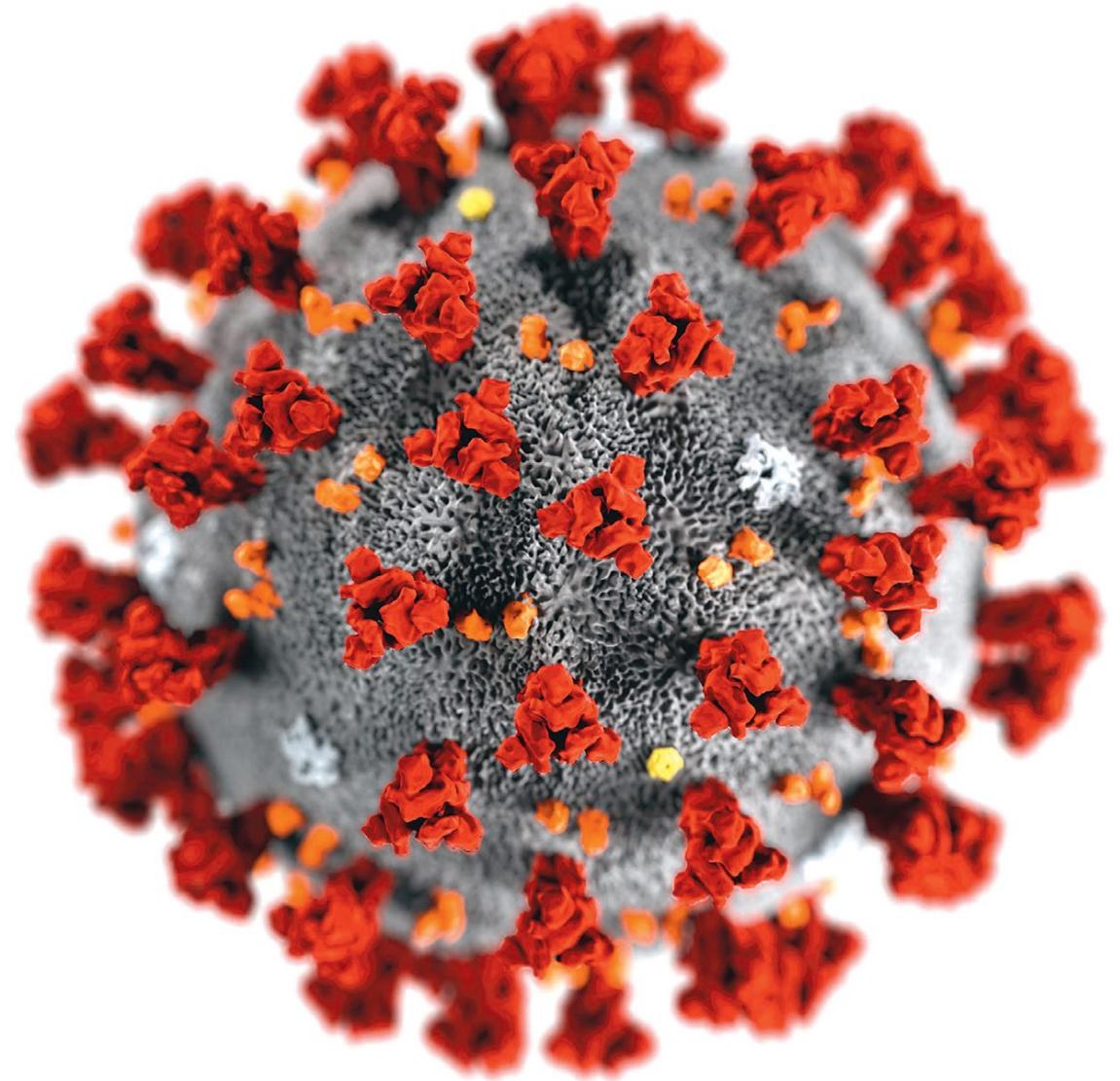
## Veränderungen im Bereich

- Führungsverständnis
- Arbeitskultur
- Lebensphasenorientierte Berufsplanung für Mann und Frau
- Arbeitsräume
- Vereinbarkeit
- ...

# Aber...

... lässt uns lernen...

... für eine zukünftige hybride  
Arbeitsgestaltung...

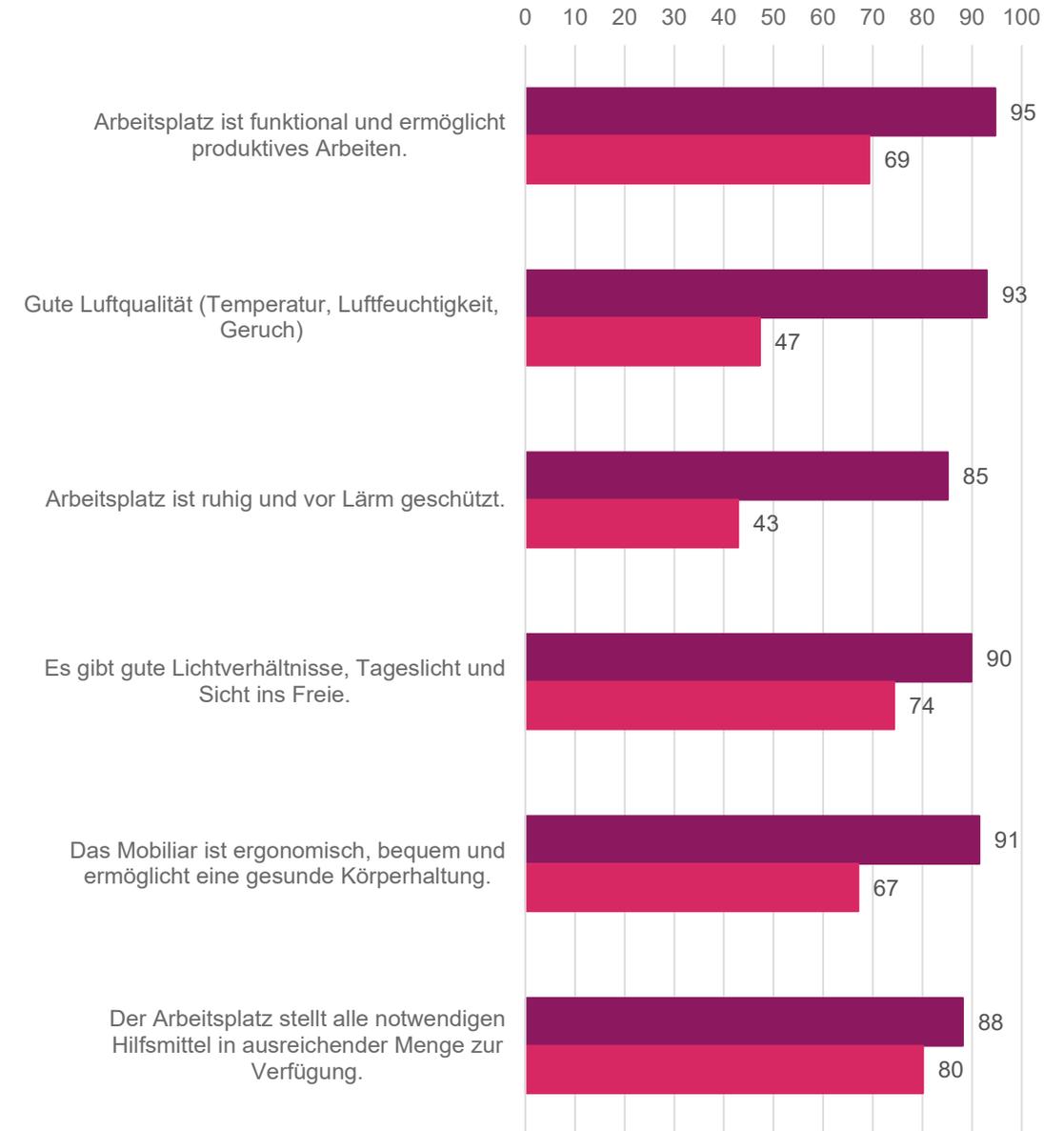


# Lieber nun Arbeitsplatz oder doch Home Office?



# Der WUNSCH - ARBEITsplatz

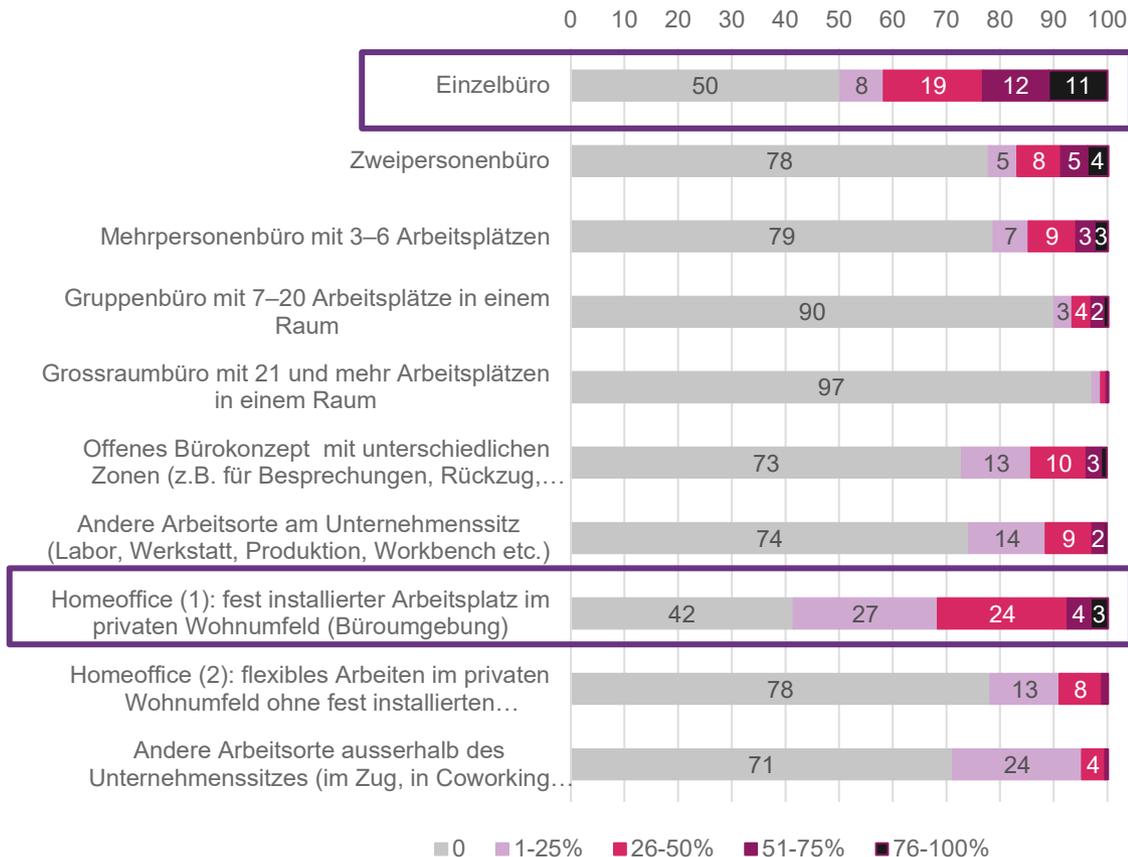
- Funktionalität
- Produktivität
- Ergonomie
- Gute Lichtverhältnisse
- Gute Ausstattung an Hilfsmitteln
- Ruhig



■ (eher) wichtig ■ (eher) gut

# Homeoffice das neue Einzelbüro von morgen.

## Wunsch

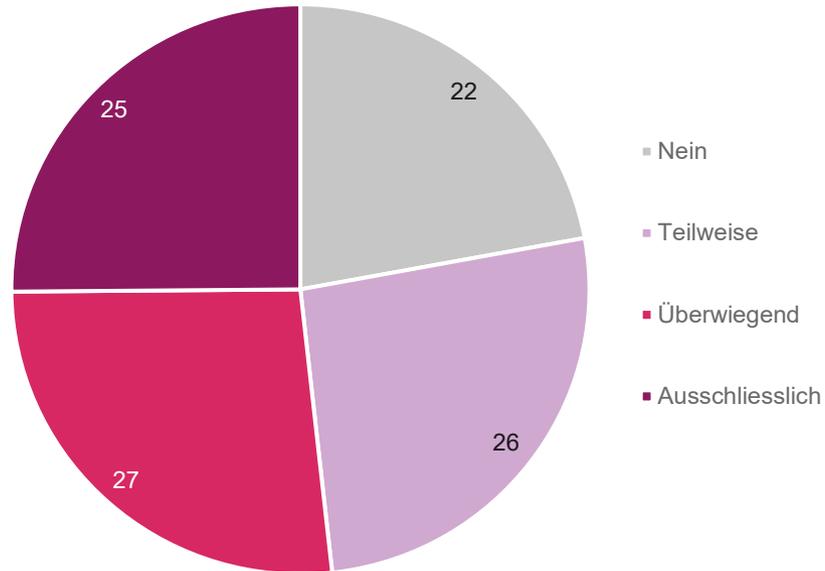


## Realität

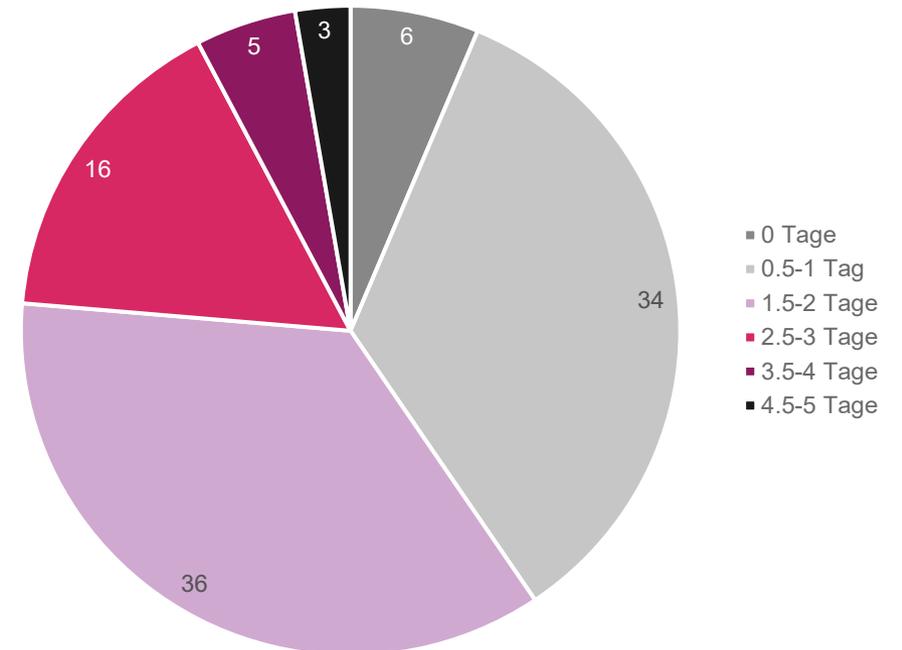
- *«I'm in the office today and will answer your mail when I return to my home office.»* (Barbara Josef)
- Zukünftig eher Grossraumbüros
- Verstärkt aber die Entwicklung eines offenen Bürokonzepts mit unterschiedlichen Zonen (unternehmenseigene Coworking Spaces, Relaxzonen, Telefonräume, Lernorte und HomeOffice oder auch «traditionelle Arbeitsplätze)
- Büros werden zum kreativen Austauschplatz von Ideen – ggf. mit Rückzugorten

# Die Bedeutung des Home Offices

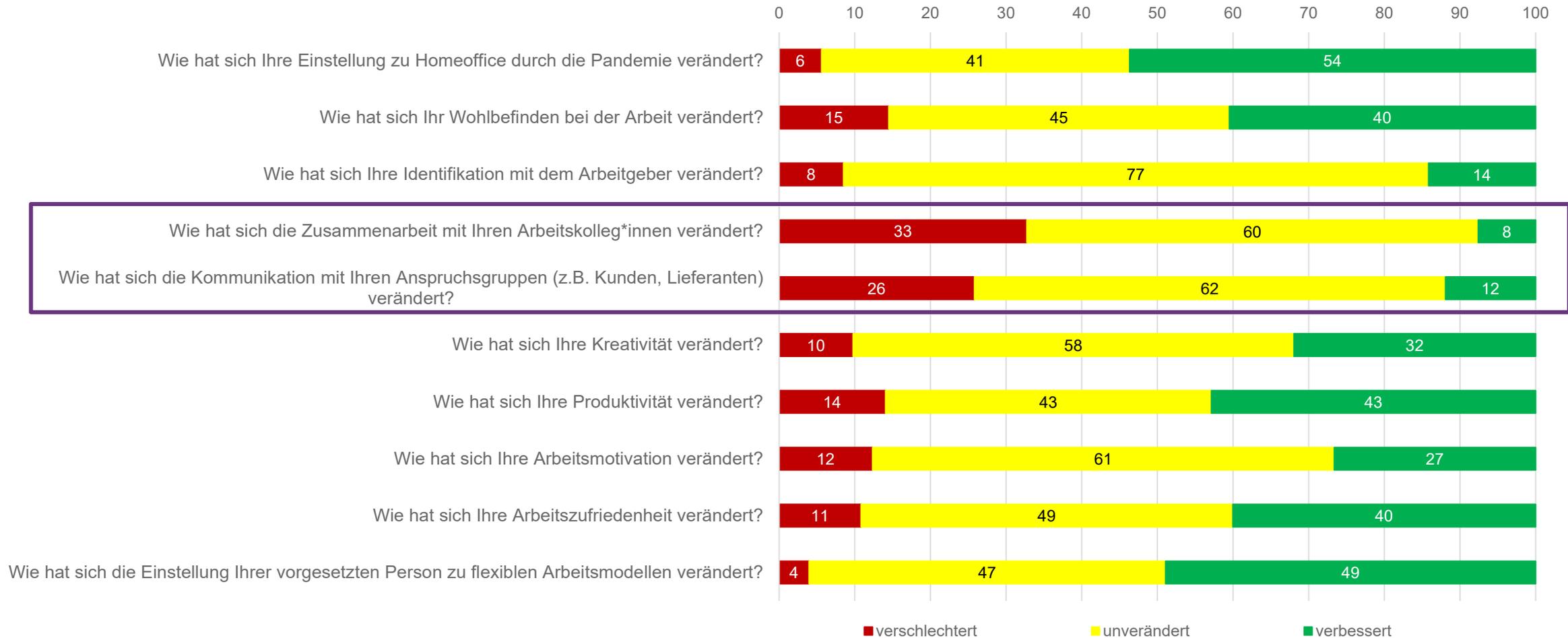
## Arbeit im HO im Frühjahr 2020



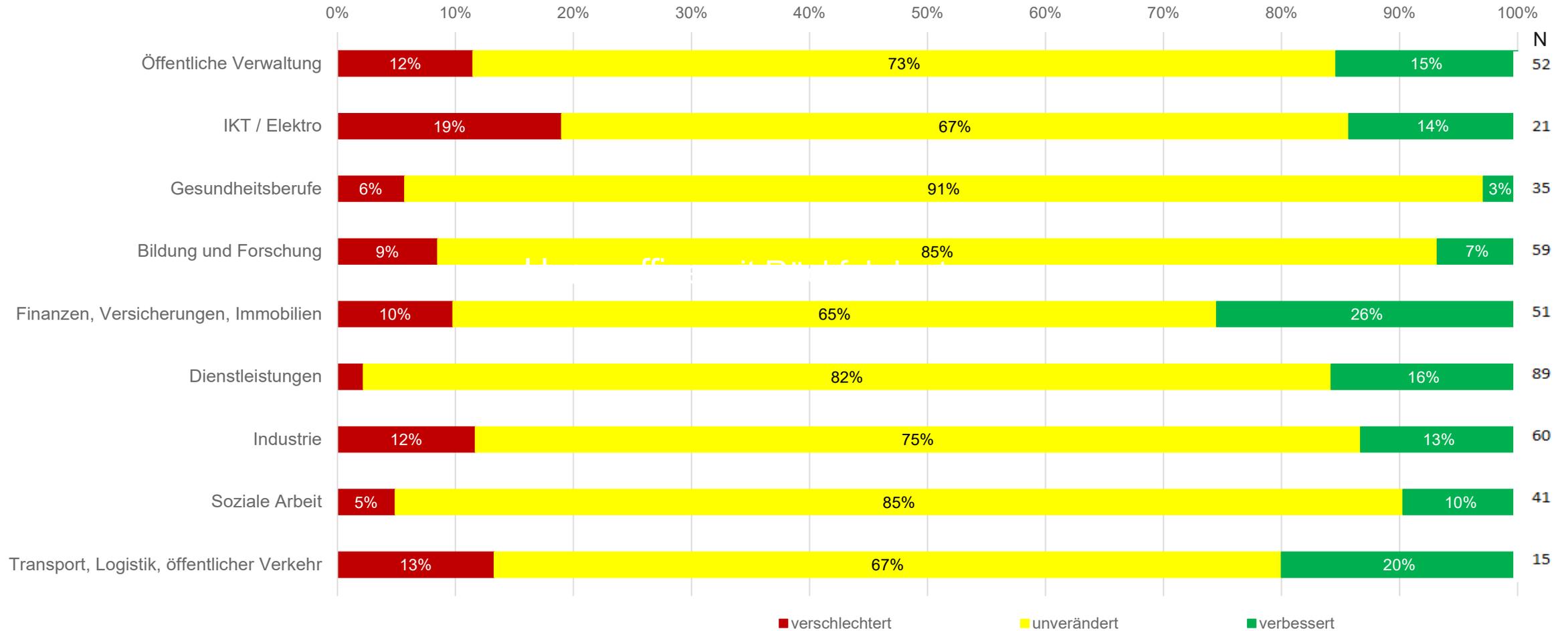
## Künftig gewünschte Home-Office-Tage



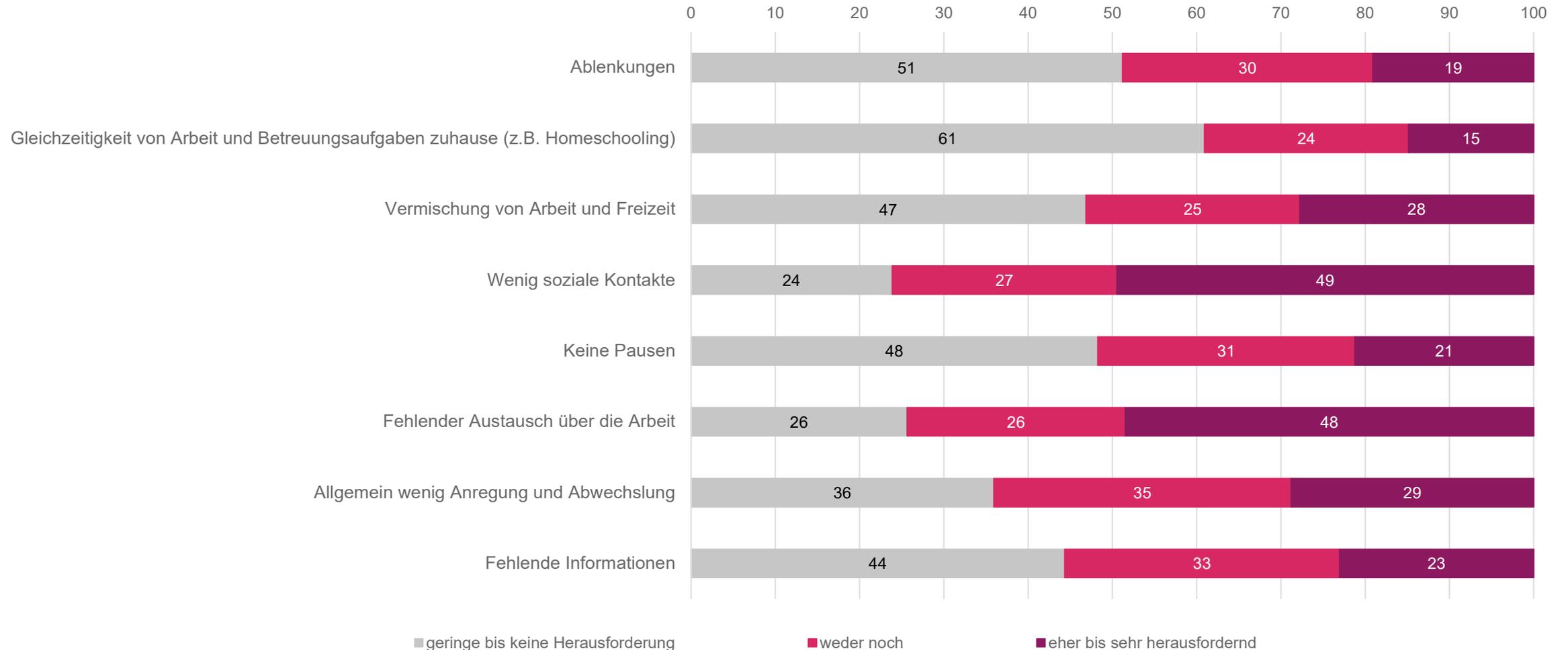
# Herausforderung: Zusammenarbeit im Homeoffice



# Identifikation mit dem Arbeitgeber kann leiden.



# Herausforderungen im Home Office im Frühjahr 2020



# Herausforderung

- Identifikation mit dem Arbeitgeber kann leiden.
- Zusammenarbeit mit dem Kunden / Stakeholdern leidet.
- Zusammenarbeit mit Arbeitskolleg\*innen leidet.
- Persönliche Herausforderungen
  - Informationen
  - Abgrenzung
  - Soziale Bedürfnisse
  - Pausen (Gesundheit)

# Chancen der hybriden Arbeitsgestaltung (Homeoffice)

- Zugewinn an Flexibilität
- Produktivität erhöht sich
- Mehr Zeit für Familie
- Weniger Reisen
- Kann zu einer individuelleren Gestaltung des Arbeitsalltags führen (Chance und Herausforderung zugleich)

# Herausforderung der Organisationskultur

## Wie verändert die digitale Transformation die Organisationskultur?



- Verändert unsere Organisationskultur in Richtung: Mehr Effizienzdenken.
- Verändert unsere Organisationskultur in Richtung: Mehr Gewicht auf Technik, Regeln und Instrumente.
- Verändert unsere Organisationskultur in Richtung: Mehr Zeit und Raum für Menschlichkeit.

# Kultur des Austauschs fördern

- Tools
- Lernen voneinander
- Regeln und Rahmenbedingungen
- Widerstände ernst nehmen
- Fähigkeit des Zuhörens
- Virtuelle Meetings regelmässig - Onboarding

# Welchen Einfluss hat eine moderne Führungskultur auf die Mitarbeitenden?

- Moderne Führung: geteilte und inspirierende Führung (Bruch et al. 2018)

Führungsform Individuum	Nicht-Führung (Laissez-faire)	Autoritäre Führung	Moderne Führung	
			Inspirierende Führung	Geteilte Führung
Motivation	16%	16%	42%	<b>43%</b>
Produktivität	17%	18%	41%	<b>42%</b>
Sinnhaftigkeit	16%	17%	37%	<b>41%</b>
Arbeitskultur	15%	13%	<b>56%</b>	50%
Kompetenz- förderung	16%	16%	50%	<b>51%</b>
Erschöpfung	19%	<b>39%</b>	23%	28%

Wörwag, Cloots 2019, N=540

# Führung von morgen

- Coachfunktion
- Vorbildfunktion
- Offenes Ohr
- Vertrauen
- Austausch einzeln und mit Team planen
- Entscheidend damit eine New Work Culture in einer Unternehmung umgesetzt werden kann

# Ihre Take-Aways für die hybride Arbeitsgestaltung

1. Verständnis für neue Arbeitskultur entwickeln und vorleben
2. New Work Culture ist mehr als Homeoffice
3. (Führungs-)Kultur des Vertrauens, Abholens, Onboarden, Vorbildseins
4. Lernen wird zentral werden
5. Reflexion als Motor erkennen
6. Homeoffice mit Rückfahrkarte
7. Technik ist die Ermöglicherin der New Work Culture - der Mensch steht im Fokus der New Work Culture

- Vielen Dank für Eure Aufmerksamkeit.