



Studying the international way

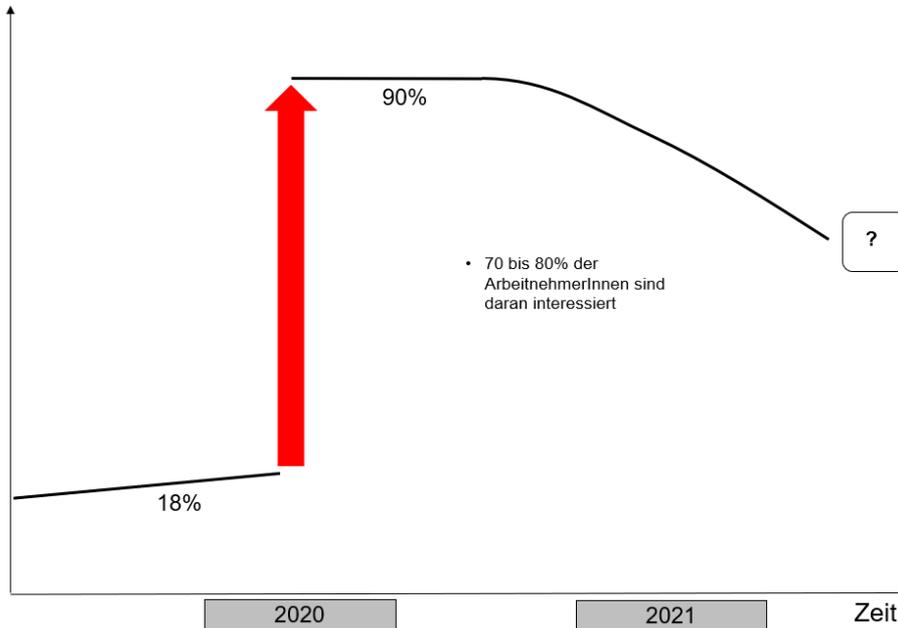
Mobiles Arbeiten und Digitalisierung

Michael Bartz

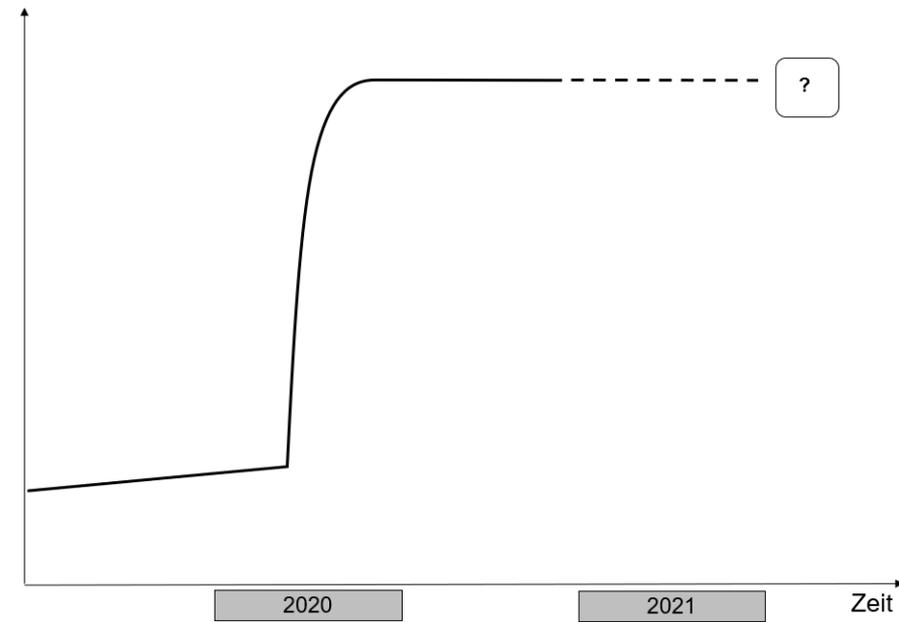
Prof. (FH) Dipl.-Ing. Dipl.-Wirtsch.-Ing.
International Business Institute

Bürojobs und viele andere Jobprofile wurden plötzlich ganz oder teilweise im Homeoffice ausgeübt

Anteil Unternehmen mit Home Office/Mobilem Arbeiten



Kompetenzen im Umgang mit mobilem Arbeiten



...auch z.B. Vertrieb, Produktionsplanung, ServicetechnikerInnen (teilweise)

Die Zugewinne sind enorm und erfordern normalerweise drei bis fünf Jahre betrieblicher Investition

AGILE ORGANISATION

Mobiles Arbeiten

- Koordination Zusammenarbeit
- Kommunikation auf Distanz
- Virtuelle Meetings (Umgang mit Kommunikation ohne Körpersprache/Mimik, Augenkontakt, Feinheiten der Intonation, etc.)
- Selbst-Management (Selbstwirksamkeit/ Self-Efficacy)
- Soziale Beziehungen pflegen, bzw. entwickeln
- Vereinbarkeit Beruf & Familie (Machbarkeit/Grenzen)

Nutzung digitaler Werkzeuge

- Videokonferenz-Software, z.B. Skype, Zoom, Teams
- Videokonferenz-Hardware
- Chat
- Collaboration-Software, z.B. Teams, Slack
- Elektronisches Dokumentenmanagement
- Elektronischer Kalender

Führung auf Distanz

- Kommunikation an MitarbeiterInnen
- Kommunikation von MitarbeiterInnen an Führungskraft
- Prioritäten setzen
- Aufgaben koordinieren
- Ziele setzen
- Feedback geben und bekommen

Veränderte Unternehmenskultur des Umgangs miteinander

Es gibt gute Gründe, das neue, erreichte Agilitätsniveau im Betrieb nachhaltig zu verankern

ArbeitnehmerInnen-Sicht

- 70 bis 80% der ArbeitnehmerInnen sind daran interessiert, auch weiterhin mobil arbeiten zu können (wie verschiedene Ad- hoc-Umfragen zeigen)
 - Die Möglichkeit zu behalten, überhaupt mobil arbeiten zu können
 - Intensiver mobil Arbeiten zu können, als zuvor
- Nachhaltig höhere Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Pflege, Kindererziehung, gemeinnützige Arbeit)
- Erhöhte Jobattraktivität (Gefühl erhöhter Autonomie; bessere Möglichkeit, fokussiert zu Arbeiten; reduzierte Pendelzeiten)

Es gibt gute Gründe, das neue, erreichte Agilitätsniveau im Betrieb nachhaltig zu verankern (2)

Arbeitgeber-Sicht

- Natürlich auch: Arbeitgeberattraktivität ((Richtige MA halten, die richtigen MA gewinnen)
= gleichgerichtete Interessen
- “Die Investition ist getan und das Risiko ist genommen”
=> Investitionen in Change und Weiterbildung wären vergleichsweise hoch gewesen
- Resilienz der Organisation
 - Auf die nächste Welle oder ähnliche Ereignisse vorbereitet sein (eyjafjallajökull), etc.)
 - Potential für Verschlankung der Infrastruktur-Kostenbasis (Desksharing)
- Steigerung der Produktivität (durch Steigerung Commitment & Engagement, Reduktion Fehltage, bedarsgerechtere Nutzung der Arbeitszeit)

Was jetzt hilft, die positiven Aspekte der Veränderung nachhaltig im Betrieb zu verankern

- Fahrplan bis März/April (2. Corona-Welle)
- Weiterer Ausblick auf den weiteren Umgang mit mobil-flexiblen Arbeitsweisen und Digitalisierung für die Zeit nach Covid
- Im Sinne der Gleichbehandlung: Auch Entwicklungsschritte für die Produktion (Blue Collar) setzen – Hier ist ebenfalls wichtig, die weiteren Auswirkungen mobiler Arbeitsweisen auf den Bürobereich/in der Verwaltung aufzuzeigen (Verdichtung, Desk-Sharing)
- Bedarfserhebung (wer möchte zukünftig weiter mobil arbeiten und wieviel) und klare Vereinbarungen treffen (z.B. individuell zwischen Führungskraft und MitarbeiterIn)
- Übersetzung der gewonnenen Erfahrungen in verbindliche Spielregeln (**laufendes Entwicklungsprojekt mit AKNÖ; hier besteht die Möglichkeit für Betriebe, mitzuwirken**)
- Erfahrungsaustausch zwischen Führungskräften (Best-Practices austauschen und multiplizieren)





овать - Benvenuti - 欢迎光临 - Bienvenue - Bienvenidos أهلا وسهلا
venidos - أهلا وسهلا - Willkommen - Welcome - Добро пожаловать

Michael Bartz
Thomas Schmutzer

**Wirtschafts
Woche**

**New World
of Work**

Warum kein Stein auf dem anderen bleibt.
Trends - Erfahrungen - Lösungen

IMC Fachhochschule Krems

Prof. (FH) DI Dipl.-Wirtsch.-Ing. Michael Bartz
 michael.bartz@fh-krems.ac.at
 contact@michaelbartz.com
 Telefon +43 676 964 90 10

www.newworldofwork.wordpress.com
 (ca. 3.000 LeserInnen pro Monat)

Werde Digital.at

Das neue Arbeiten im N

Globale Projekte managen
Neue Wege für die weltweite Projektarbeit
Andreas Nachbagger, Gerhard Ortner (Hrsg.)

Werde wir auf Mars
33 Fragen a

Arbeitskultur 2020
Herausforderungen und Best Practices

Unternehmen der nächsten Generation
Atlas des neuen Arbeitens
Springer Gabler

ORBI

Büro 3.0
Whitepaper
Zusammenfassung der Ergebnisse eines HR-Experten-Workshops auf dem HR-Summit 2013 in der Wiener Hofburg
Wien, September 2013
Next Generation Enterprise Forschungsinstitut, Palais Eschenbach Wien



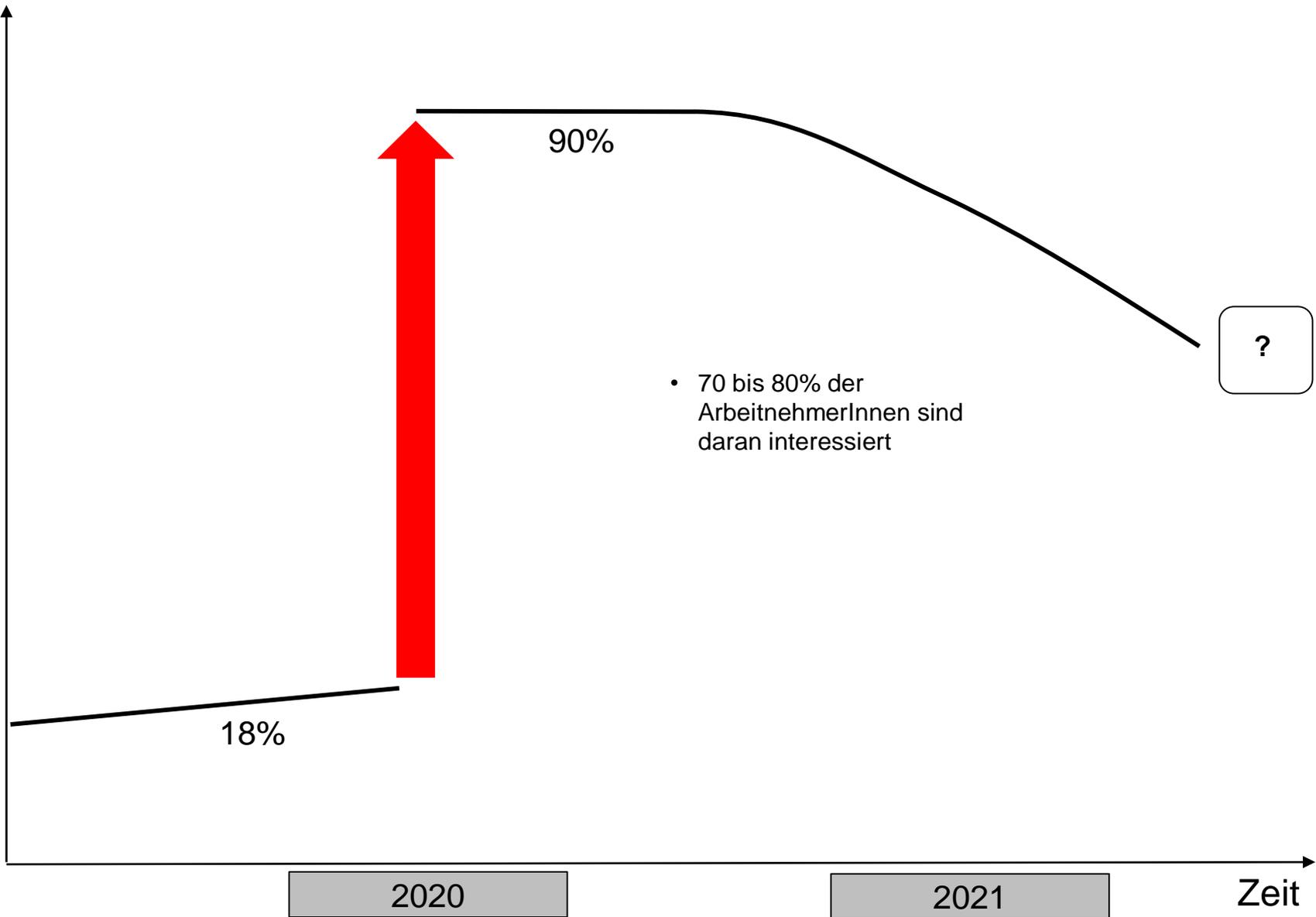
Michael Bartz

Digital Transformation Toolbox Part 1

People
Place
Technology

APPENDIX

Bürojobs und viele andere Jobprofile wurden plötzlich aus dem Homeoffice ausgeübt



Der Erwerb neuer Kompetenzen verlief rasant

