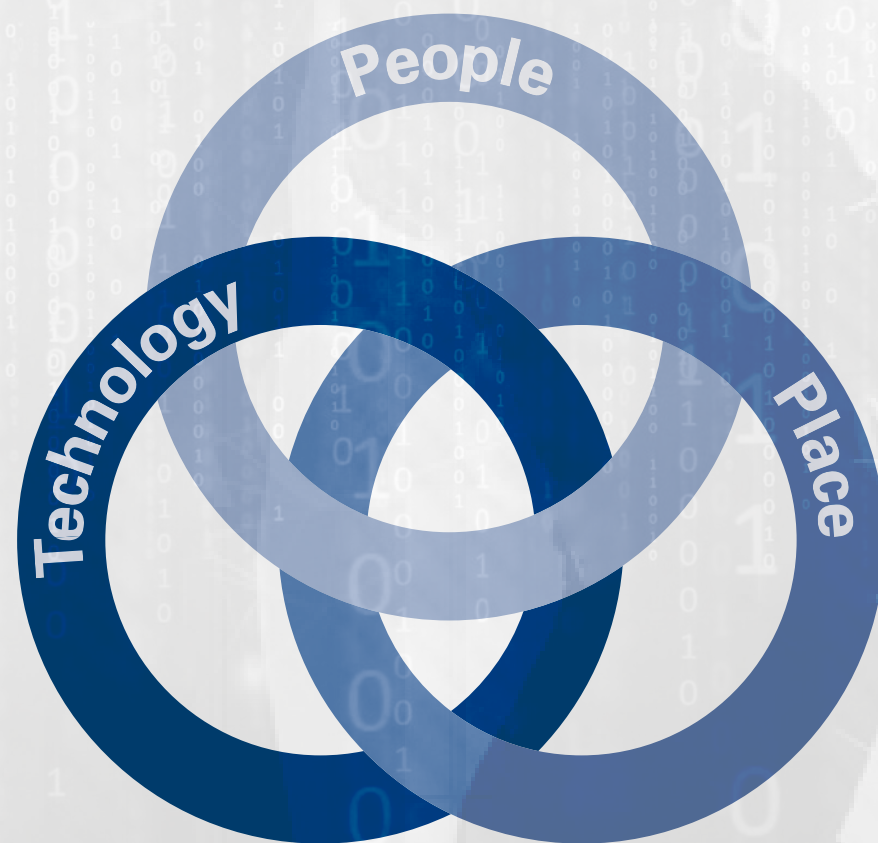


Canvas Blended Working

Professionelle Umsetzung von
Blended Working mit dem Workshop-Canvas

arbeitswelt-zukunft.ch



In Zusammenarbeit mit:



FUTURE WORK
GROUP

Canvas Blended Working

Professionelle Umsetzung von Blended Working mit dem Workshop-Canvas

Während den pandemiebedingten Einschränkungen seit anfangs 2020 haben sich viele Unternehmen, Verwaltungen und Mitarbeitende Hals über Kopf ins Home-Office gestürzt. In den meisten Fällen hat es vom Fleck weg überraschend gut funktioniert, gleichzeitig war noch vieles improvisiert.

Spätestens jetzt zeichnet sich ab, dass eine professionelle und im jeweiligen Unternehmenskontext stimmige Umsetzung der Arbeitswelt 4.0 mit einem Blended Working-Ansatz von nahezu alle Bereiche im Unternehmen berührt – von der Strategie über das HR-Management sowie Zusammenarbeit und Kommunikation bis zu den Arbeitsprozessen. Plötzlich stellen sich Fragen nach Kostenbeteiligungen der Mitarbeitenden, gelebter Unternehmenskultur und Qualitätssicherung auf Distanz, den bestmöglichen einsetzbaren Technologien und, und, und ...

Fragen, für die jedes Unternehmen Antworten und Lösungen möglichst schnell zur Hand haben sollte, denn eines ist klar: Blended Working wird zukünftig eine hohe Bedeutung als Arbeitsmodell haben. Das zeigt bereits die im Herbst 2019 von der FHNW Hochschule für Wirtschaft und der Future Work Group publizierte grosse Schweizer Studie inkl. Praxisleitfaden «Arbeitswelt 4.0 – Als KMU die Arbeitswelt der Zukunft erfolgreich gestalten».

Im Sinne einer Spezialisierung des zur Studie gehörenden übergreifenden Workshop-Canvas haben das Autorenteam der FHNW und Future Work Group den hier vorliegenden Workshop-Canvas Blended Working entwickelt.

Praxisnah bietet Ihnen dieses Tool eine ebenso ganzheitliche wie effiziente Unterstützung für die professionelle Integration des Arbeitsmodells Blended Working in Ihrem Unternehmen – und zwar von der IST-Situation inkl. Ermittlung der «Hot Spots» über die Ideen und Lösungsfindung bis hin zu Strategie und Roadmap für die Umsetzung.

Sie wollen Blended Working in Ihrem Unternehmen oder Ihrer Verwaltung langfristig erfolgreich einführen? Wir stellen Ihnen den Canvas Blended Working gerne in einem persönlichen Gespräch oder Video-Call vor.

Bitte kontaktieren Sie uns via E-Mail an contact@futureworkgroup.ch
Marc K. Peter, Valérie Savoy & Mike Tonazzi

So setzen Sie den Canvas für Ihre Home-Office-Strategie ein:

1. Mitarbeitende einbeziehen

Mittels Umfragen identifizieren Sie den aktuellen Stand zur Arbeitswelt 4.0. Die Auswertung der Umfragen ermöglicht eine erste Diskussion und die Bestimmung von Hot Spots/Prioritäten.

2. Ideenfindung mittels Workshops

Im zweiten Schritt findet in einer erweiterten Analysephase (durch Diskussionen sowie mittels Ideenfindung) eine Auseinandersetzung mit den drei Dimensionen des Blended Working statt. Hier kommt der Canvas zum Einsatz, welcher eine praktische Hilfestellung für die Gestaltung der Workshops bietet.

3. Strategie und Roadmap entwickeln

Zusammen mit Ihren Mitarbeitenden (oder in einem kleineren Kernteam) definieren Sie nun die Projekte für die Gestaltung und Einführung Ihrer Blended Working Strategie.

4. Umsetzung und Change-Management

Parallel zu den Arbeiten in den diversen Projekten rund um People, Place und Technology sowie den Querschnittsfunktionen nutzen Sie das Change-Management zur erfolgreichen Begleitung und Einführung Ihrer Blended Working Initiative.

5. Erfolgskontrolle und kontinuierliche Optimierungen

Wie in den meisten Projekten üblich, überprüfen Sie alle Projekte auf Ihre Zielerreichung hin und optimieren diese, wo notwendig. Feiern Sie Ihre Erfolge mit dem Team!

Weitere Informationen erhalten Sie im Praxisleitfaden «Arbeitswelt 4.0» und in der Broschüre «In 15 Schritten erfolgreich in die Arbeitswelt 4.0» beide erhältlich auf www.arbeitswelt-zukunft.ch

Canvas Blended Working

Professionelle Umsetzung von Blended Working mit dem Workshop-Canvas

	1 People (Mitarbeitende) Hinführung und Begleitung der Mitarbeitenden zu Blended Working. Dazu gehören kollaborationskonforme Denk-, Handlungs- und Arbeitsweisen, welche die Potenziale der technischen, räumlichen und menschlichen Gegebenheiten bestmöglich einbeziehen.	2 Place (Arbeitsumfeld) Gezielte räumliche Gestaltung und Ausstattung, abgestimmt auf den jeweiligen Arbeitscharakter (Arbeitsart/Einzelaufgaben/Teamwork) sorgen für verbesserte Arbeitsergebnisse (z.B. Effizienz, Effektivität, Innovationskraft, Verkaufserfolge).	3 Technology (Technologien) Zeit- und ortsunabhängige Zusammenarbeit (Kollaboration) aller Beteiligten mit einer dem Menschen dienenden Technik. Dank dem Einsatz von zukunftsgerichteten Hilfsmitteln für die Informations- und Wissensarbeitenden lassen sich enorme Potenziale ausschöpfen.	
Dimensionen des Blended Working	Leadership ■ Wie sind unsere Führungsgrundsätze und -aufgaben anzupassen? ■ Wie erreichen wir, dass unsere Führungskräfte ihr Verhalten und ihre Rolle entsprechend ausrichten? ■ Wie stellen wir die Qualität, Produktivität und Performance in der Arbeitswelt 4.0 sicher?	Arbeitsort ■ Wie können externe Arbeitsmöglichkeiten genutzt werden? (Co-Working Spaces, Home-Office etc.) ■ Wie ist der Arbeitsort/-raum ausserhalb des Büros (Bsp. Home-Office) zu gestalten (Akustik, Beleuchtung, Raum, Sicherheit)? ■ Wie darf der Arbeitsort im normalen Arbeitsalltag ausgewählt werden?	Strategie ■ Welche Zusammenarbeitsszenarien sollen durch die Technologie gefördert werden? ■ Wie können wir durch den Einsatz von IT-gestützten Geräten und Tools mobiles Arbeiten effizient gestalten? ■ Welche Daten und Informationen werden den Mitarbeitenden zur Verfügung gestellt?	
	Arbeitsformen ■ Wie gelingt uns die optimale örtliche und zeitliche Flexibilisierung der Arbeit? ■ Wie gestalten wir unsere Organisation zur Förderung der Kollaboration? ■ Wie unterstützen wir Selbstorganisation und -verantwortung?	Arbeitsplatz ■ Wie sind unsere Bürolandschaften zu gestalten, um ein flexibles Arbeiten zu ermöglichen? ■ Wie sieht die ergonomische Ausstattung beim Arbeitsplatz ausserhalb des Büros aus? ■ Wie werden die Kosten (Arbeitgeber/in – Arbeitnehmer/in) aufgeteilt?	Infrastruktur ■ Welche Komponenten einer Social-Collaboration-Infrastruktur sind für uns relevant? ■ Mit welchen Endgeräten (Notebook, PC, Smartphone, Tablet) sollen unsere Teams arbeiten? ■ Mit welcher Technologie sollen die verschiedenen Arbeitsorte ausgestattet werden?	
	Persönliche Kompetenzen ■ Wie fördern wir gezielt unternehmerisches Denken und Handeln unserer Mitarbeitenden? ■ Wie begünstigen wir den kontinuierlichen Auf- und Ausbau der Kommunikation und Zusammenarbeit? ■ Wie bauen wir tragfähige Gesundheitskompetenzen bei den Mitarbeitenden auf?	Arbeitsstil ■ Inwieweit können die Mitarbeitenden und Teams ihre Ressourcen frei einteilen und organisieren? ■ Inwieweit sind unsere Mitarbeitenden im strukturierten Arbeiten trainiert? ■ Wie wurden die Mitarbeitenden für die optimale Nutzung des Arbeitsplatzes geschult?	IT- / Datensicherheit ■ Wie gewährleisten wir den sicheren Umgang mit Firmen-/Kundendaten mit Blended Working? ■ Wie stellen wir Cyber-Security sicher? ■ Wie wird die Trennung von Berufs- und Privatsphäre mit Blended Working gewährleistet?	
Querschnittsfunktionen	Arbeitsprozess ■ Wie sind die Arbeitsabläufe zur Unterstützung der Mitarbeitenden zu gestalten? ■ Wie viel Gestaltungs- und Entscheidungsfreiraum geben wir den Mitarbeitenden für ihre Aufgaben? ■ Wie berücksichtigen wir (Verbesserungs)Vorschläge der Mitarbeitenden? ■ Wie sind die Arbeitsprozesse den neuen Möglichkeiten anzupassen? ■ Welche Arbeitsmodelle bieten wir unseren Mitarbeitenden an? ■ Wie viel Arbeitsfreiraum räumen wir unseren Mitarbeitenden ein? ■ Welche Arbeiten/Prozesse eignen sich für Blended Working? ■ Welche Prozesse sind für ein effektives Arbeiten anzupassen? ■ Wie kann uns die Technologie dabei unterstützen?			
	Zusammenarbeit & Kommunikation ■ Wie stellen wir den Wissensaustausch und die Entscheidungskompetenz sicher? ■ Wie bauen wir eine wertschätzende und transparente Kommunikation auf Distanz auf? ■ Wie wird die Qualität der Zusammenarbeit im Team sowie mit Kunden und Lieferanten sichergestellt? ■ Wie werden die Zusammenarbeit und Kommunikation auf Distanz sichergestellt? ■ Wie werden die Büroräumlichkeiten in Zukunft gestaltet/genutzt? ■ Welche Richtlinien/Regeln sind für eine Zusammenarbeit und Kommunikation auf Distanz notwendig? ■ Welche Plattform für Kommunikation und Zusammenarbeit nutzen wir für ein Blended Working? ■ Mit welchen technischen Massnahmen machen wir das Firmenwissen mit Blended Working verfügbar? ■ Wie bereiten wir Mitarbeitende auf die veränderte Kommunikation mit Blended Working vor?			
	HR-Management ■ Wie ist unsere HR-Politik/-Strategie anzupassen? ■ Welche Änderungen/Anpassungen unseres Arbeitsmodells sind notwendig? ■ Wie sind unsere Arbeitsverträge und unser Gehalts-/Bonusmodell anzupassen? ■ Wie werden die Kosten für ein Blended Working aufgeteilt und entgolten (Bsp. Pauschalspesen)? ■ Wie wird Blended Working festgehalten/geregelt (Bsp. Anhang zum Arbeitsvertrag)? ■ Wer bekommt am Arbeitsort der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers noch einen fixen Arbeitsplatz? ■ In welchem Rahmen darf die Unternehmensinfrastruktur für den privaten Gebrauch genutzt werden? ■ Wie wird die Performance der Infrastruktur für Blended Working sichergestellt? ■ Welche digitalen Tools nutzen wir für die Messung der Qualität und Performance?			
	Strategie & Kultur ■ Welche Bereiche unserer Unternehmenspolitik und -kultur sind anzupassen? ■ Wie verankern wir Leitbild und Kultur, damit sie auch auf Distanz gelebt werden? ■ Welche Bereiche/Funktionen/Mitarbeitende sind befugt, Blended Working zu arbeiten? ■ Welchen Beitrag wollen wir mit Blended Working leisten (z. B. Arbeitgeberattraktivität erhöhen, Arbeitseinzugsgebiet/Rekrutierungsradius erweitern, CO₂-Ausschuss senken)? ■ Wie wird Blended Working im normalen Unternehmensalltag integriert? ■ Wie gross darf der Anteil von Blended Working sein? ■ Wie wird die Infrastruktur gestaltet (Bsp. Bereitstellung durch Firma oder BYOD (Bring Your Own Device) und wer ist für die Bereitstellung verantwortlich)? ■ Welchen Support leisten wir für Blended Working? ■ Wer übernimmt welche Haftung mit Blended Working (Bsp. defekte Geräte)?			

Canvas Blended Working

Professionelle Umsetzung von Blended Working mit dem Workshop-Canvas

	1 People (Mitarbeitende) Hinführung und Begleitung der Mitarbeitenden zu Blended Working. Dazu gehören kollaborationskonforme Denk-, Handlungs- und Arbeitsweisen, welche die Potenziale der technischen, räumlichen und menschlichen Gegebenheiten bestmöglich einbeziehen.	2 Place (Arbeitsumfeld) Gezielte räumliche Gestaltung und Ausstattung, abgestimmt auf den jeweiligen Arbeitscharakter (Arbeitsart/Einzelaufgaben/Teamwork) sorgen für verbesserte Arbeitsergebnisse (z.B. Effizienz, Effektivität, Innovationskraft, Verkaufserfolge).	3 Technology (Technologien) Zeit- und ortsunabhängige Zusammenarbeit (Kollaboration) aller Beteiligten mit einer dem Menschen dienenden Technik. Dank dem Einsatz von zukunftsgerichteten Hilfsmitteln für die Informations- und Wissensarbeitenden lassen sich enorme Potenziale ausschöpfen.
Dimensionen des Blended Working	Leadership	Arbeitsort	Strategie
	Arbeitsformen	Arbeitsplatz	Infrastruktur
	Persönliche Kompetenzen	Arbeitsstil	IT- / Datensicherheit
Querschnittsfunktionen	Arbeitsprozess		
	Zusammenarbeit & Kommunikation		
	HR-Management		
	Strategie & Kultur		

Canvas Blended Working

Professionelle Umsetzung von Blended Working mit dem Workshop-Canvas



Kontaktieren Sie uns für Forschungsprojekte und Weiterbildungen:

Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW
Hochschule für Wirtschaft
Prof. Dr. Marc K. Peter
Leiter Kompetenzzentrum Digitale Transformation
Riggenbachstrasse 16
4600 Olten

marc.peter@fhnw.ch
www.fhnw.ch/wirtschaft
www.kmu-transformation.ch

Kontaktieren Sie uns für Beratungsprojekte und Firmenschulungen:

Future Work Group GmbH
Hurbigstrasse 5
8454 Buchberg

contact@futureworkgroup.ch
www.futureworkgroup.ch
www.arbeitswelt-zukunft.ch

Beziehen Sie kostenlos den Praxisleitfaden
und Canvas zur Arbeitswelt 4.0 auf
www.arbeitswelt-zukunft.ch