



«New Ways of Working» –
Sind Ihre Führungskräfte bereit?

COVID-19 ALS WEGBEREITER FÜR HOME OFFICE

Article

COVID-19 als Beschleuniger der Digitalisierung?



WIRTSCHAFT



Unternehmen & Konjunktur Geld & Recht Karriere Börse

Abo **Ungenutzte Bürofläche**

Novartis erlaubt Homeoffice für immer – mit Folgen für den Hauptsitz

Der Pharmariese erlaubt als eine der ersten Firmen in der Schweiz auch nach Corona das Arbeiten von zu Hause aus. Damit werden Immobilien leer stehen. Für die künftige Nutzung gibt es verschiedene Ideen.

Canon

30. Oktober 2020

Homeoffice & Co. wird von der Ausnahme zur Regel



Quelle: LinkedIn

Unsere Arbeitswelt vor und nach Corona



Quelle: Future Work Blog von Barbara Josef, HR Today



**ABER IST ES
WIRKLICH SO
EINFACH?**

Canon



Woher weiss ich,
dass meine
Mitarbeiter im
Homeoffice auch
wirklich arbeiten?

Woher soll ich
wissen, wie es
meinen
Mitarbeitenden
geht, wenn ich sie
so selten sehe?

Wie schaff ich es
abends abschalten,
wenn ich den
ganzen Tag im
Homeoffice
gearbeitet habe?

Wie kann ich
sicherstellen, dass
diese Deadline
eingehalten wird?

Wie kann ich meinem
Chef zeigen, dass ich
auch im Homeoffice
produktiv und
engagiert bin?

DISKUSSION IN DREI GRUPPEN



Was sind die Herausforderungen Ihrer Führungskräfte in der «neuen Arbeitswelt» und wie unterstützen Sie sie?

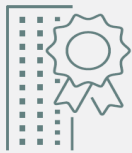


NEW WAYS OF WORKING 2.0 BEI CANON (SCHWEIZ) AG

MERITS OF HYBRID/FLEXIBLE WORKING

- Allows person to work in the **place which is most suited to the activity/people** that enable them to perform at their best
- Contributes to **improved productivity** through reduced commuting
- Contributes to **employee wellbeing** through better work life balance with more time to focus on physical and mental health
- Key **employee attraction & retention** tool – essential for improving diversity
- Fits with **Brand Image** of leading technology company – proactive use of technology, contribution to reducing CO2 emissions

Importance of work location



54%

Having a choice of work location is more important to me than working for a prestigious company



32%

Having a choice of work location is more important to me than having a more prestigious role



41%

Having a choice of work location is more important to me than never working overtime



25%

I would prefer to live in another area, but don't because it would increase my commute



70%

Having a choice of work environment is a key factor for me when evaluating new career opportunities



54%

Having a choice of work location is more important to me than having an increase in holiday allowance

March, 2019
International
Workplace Group

NEW WAYS OF WORKING WITH INCREASED WORKFORCE PRODUCTIVITY

There is a new reality and it is still evolving

Mission

Our company needs to balance performance and health, in terms of business productivity and performance, employee attractiveness and well-being, and customer needs and expectations to achieve profitable growth and increase market share.

Vision

In the spirit of the Canon DNA and philosophy, Canon EMEA *embraces more flexible ways of working* that enable the company and employees to perform at their required and best possible outcome, which works to the mutual benefit of our organization and employees.

Great Workplaces Inspire Great Work

NEW WAYS OF WORKING @ CANON SCHWEIZ



2017

Einführung Mobiles Arbeiten / Flex Desk

Homeoffice in Absprache mit Manager → sehr uneinheitliche Nutzung

2020

Corona-bedingter Wechsel komplett ins Homeoffice

«Pulsumfrage» Sommer 2020: Homeoffice funktioniert gut, Mitarbeitende wollen nach Corona weiterhin teilweise im Homeoffice arbeiten können

→ «New Ways of Working 2.0»



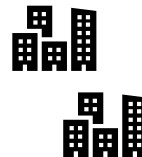
“NEW WAYS OF WORKING 2.0” - DREI WORKSTREAMS



1. Führungskultur



2. Arbeitsumgebung HQ



3. Infrastruktur Niederlassungen

ARBEITSGRUPPE FÜHRUNGSKULTUR



Arbeitsgruppe aus sieben Führungskräften

(inkl. zwei Mitgliedern aus der GL) mit dem Ziel

- Homeoffice/Mobiles Arbeiten (noch) stärker in Kultur verankern
- Manager zu «Remote Management» befähigen
- Verbesserung der «Employee Experience» dank grösserer Flexibilität sowie Stärkung «Employer Brand»
- Bereichsübergreifende Zusammenarbeit verbessern



OUTCOMES AS OF DECEMBER 2020

- Creating clarity: Communication Framework
 - What is communicated top-down and through which channel
 - Employees and managers know what to expect and when
- Trainings: Specific and targeted training
 - Management Training “How do I manage remotely”
 - Tool-Trainings (e.g. MS Teams)
- Coaching peer groups for people managers
 - Lead by experienced managers as team coaches
 - Benefit from the experiences of others, discuss your own questions
 - Official launch at internal Leadership Conference
- Management culture: Living our values



LEARNINGS

- Tools & Technologien
- Neue L&D Angebote
- Prozesse stetig anpassen (Digitalisierung)
- Widerstände ernst nehmen
- Klare Regelung (Business hat Priorität, Erreichbarkeit...)
- Klare Zielsetzungen (Führung über Inhalt)
- Gemeinsame Events
- Vorbildfunktion des oberen Managements
- Learning by Doing



Was
nehmen Sie
mit?

Canon





Vielen Dank und
viel Erfolg!

Corinne von Felten
Human Resources Director
Canon (Schweiz) AG