

**HAUFE.**

# CHANCEN & GEFAHREN VON MOBILEM ARBEITEN

New Work Forum St. Gallen | 13. Januar 2021

Verena Köppel | Haufe Group



# VERENA KÖPPEL

BEI HAUFÉ-UMANTIS AG SEIT 2011

HAUFÉ.



## SITE MANAGER

CERTIFIED SCRUM MASTER | LEGO SERIOUS PLAY FACILITATOR | ELECTED PEOPLE COACH

FRÜHERE FUNKTIONEN: PROJEKT LEITER | HEAD OF CUSTOMER CARE (C-LEVEL) | PEOPLE EXPERIENCE COACH

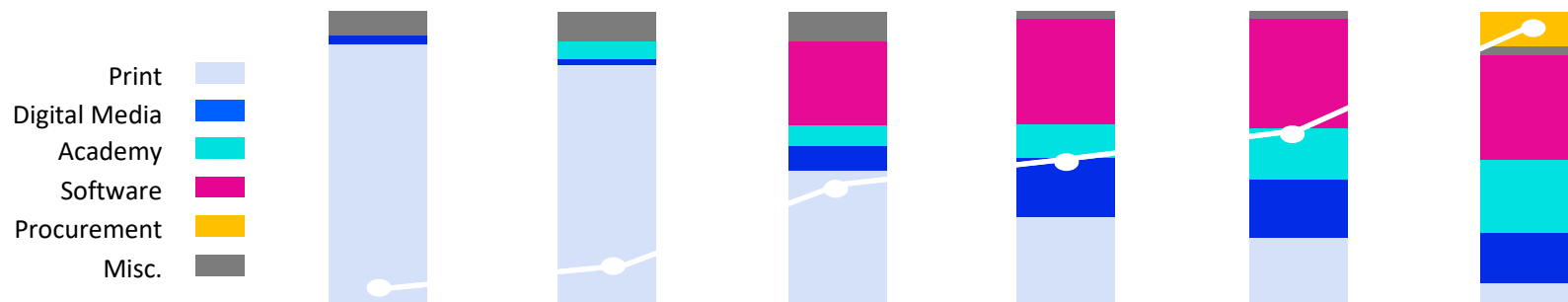
PRIVAT: MUTTER VON 2 KINDERN (2016 & 2018) | TEILZEIT (50%)

**EINE FIXE KONSTANTE IST DER WILLE  
SICH STETIG ZU VERÄNDERN.....**

**HAUFE.**

WE CONTRIBUTE DECISIVELY THAT PEOPLE WITH COMPANIES SUCCESSFULLY MASTER THE DISRUPTIVE FUTURE.

*BECAUSE WE HAVE DONE IT OURSELVES.*



**8X**

increase in  
revenues



## UNSERE HALTUNG

—  
Wir sind überzeugt, dass  
**Menschen der Schlüssel  
für nachhaltigen Erfolg  
sind.**

Aus diesem Grund setzen wir als  
Basis für alles auf die  
**Selbstverantwortung  
unserer Mitarbeiter** und  
auf deren  
**Mitbestimmung.**



# GEFAHREN VON HOME OFFICE



- **Bewegungsmangel**  
Der Arbeitsweg fällt weg und es gibt auch keinen Spaziergang am Mittag um Essen zu holen
- **Ergonomie**  
Die Möbel im Büro sind meistens ergonomisch besser als zu Hause.
- **Ernährung**  
Ein geregelter Ablauf fehlt zu Hause. Oft fällt die Mittagspause ganz weg, da keine Kollegen kommen und nach einem gemeinsamen Mittagessen fragen.
- **Lebensbalance**  
Viele können zu Hause nicht mehr richtig abschalten, da der Rechner jederzeit griffbereit ist.
- **Soziale Bedürfnisse**  
Das spontane Miteinander geht komplett verloren. Mitarbeiter ohne soziales Umfeld laufen Gefahr zu vereinsamen.
- **Gruppendynamik**  
In Präsenzmeetings können Schwingungen wahrgenommen werden, welche über virtuelle Meetings verloren gehen.

**IF YOU NEED TO BE WORRIED,  
THAT YOUR EMPLOYEES WILL NOT WORK AS WELL FROM HOME  
AS THEY DO IN TH OFFICE,  
THEN THIS TELLS YOU MORE ABOUT YOURSELF AND YOUR  
RECRUITING STYLE THAN ABOUT YOUR EMPLOYEES.**

**SOURCE: [TWITTER.COM/DERLEHNSHERR](https://twitter.com/derlehnsherr)**

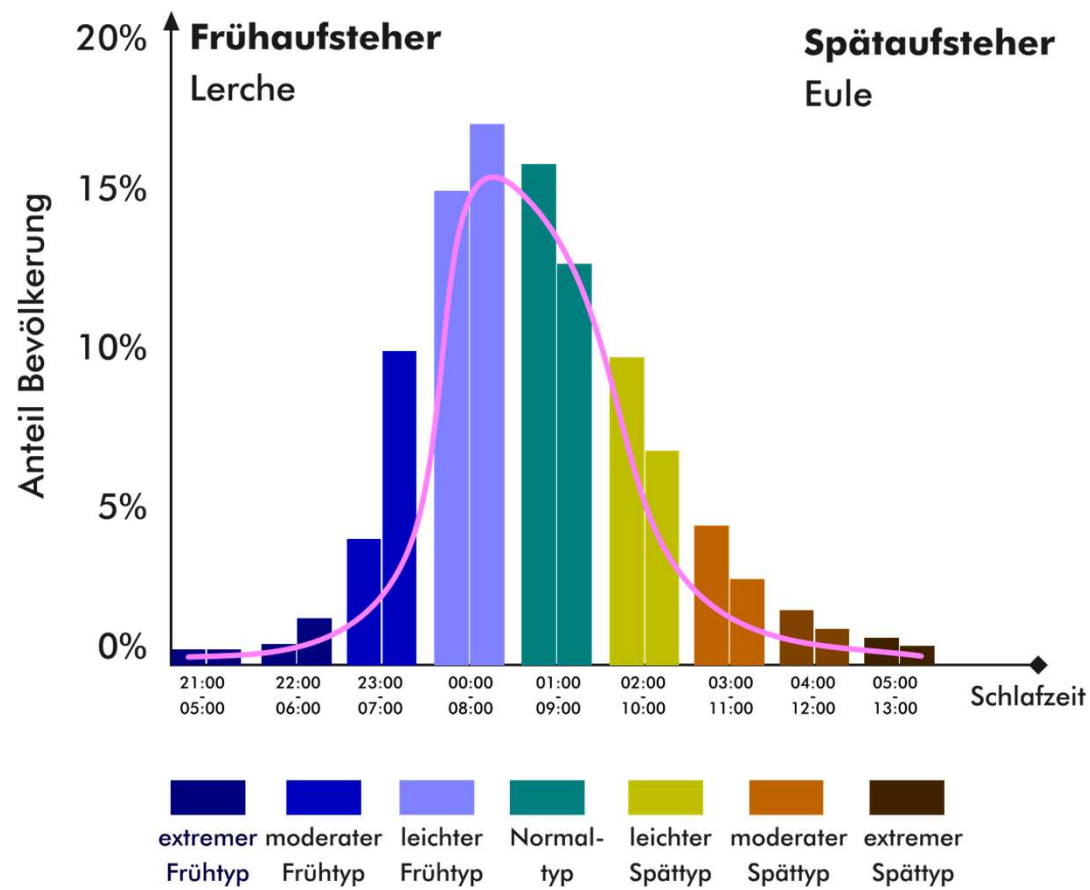
**HAUFE.**

# CHANCEN

- Höhere Produktivität
- Mehr Zeit für die Familie
- Weniger Reisen
- Individuelle Gestaltung des Arbeitsalltages  
z.B. biologischen Rhythmen



# INTERESSANT ZU WISSEN



HAUFE.

# UNSERE ANSÄTZE DER MOBILEN ARBEITSFORM

HAUFE.

# GRUNDLAGE

- Bereits vor Corona hatten wir eine offene Homeoffice Policy ohne Blockzeiten oder Anwesenheitsregeln
- Unser Ansatz ist, dass unsere Mitarbeiter aus eigener Motivation ins Office kommen, weil sie einen Mehrwert darin sehen.
- Mehrwert bieten – anstelle von Zwang

**HAUFE.**



# UNSERE ANGEBOTE FÜR GESUNDE MITARBEITER IN REMOTE ZEITEN

- 2 Achtsamkeitstagestrainings im 2020
- 30 min virtuelles Yoga jeden Montag Mittag (geführt von einer Mitarbeiterin)
- 30min virtuelles Qi-gong jeden Dienstagmorgen (geführt von einem Mitarbeiter)
- 45min Fit über Mittag jeden Mittwoch (geführt von einer Mitarbeiterin)
- 15min virtueller Weihnachtskalender mit Achtsamkeitselementen, Bewegungselementen und Spielen
  - Wird im 2021 einmal im Monat weiter geführt
- Freiwilliges People Coaching
- Tipps für Teambuildungsaktivitäten verschickt in einer Geschenkbox.  
(<https://www.itsteamtime.ch/de/gift-box/order>)

**HAUFE.**



# ERWARTUNGEN AN MITARBEITER & TEAMS

- Teams achten auf Ihre Teammitglieder und melden es, wenn jemand mehr Unterstützung braucht
  - Rituale helfen niemanden zu verlieren:
    - E.g. 1 wöchentlich Teammeeting mit Austauschformat
    - Virtuelle Teambuildingevents
    - Immer Kamera an bei Meetings
- Mitarbeiter sind selbständig und melden sich, wenn sie etwas brauchen – zusätzliches Angebot von People Coaching hilft bei «gefährdeten» Mitarbeitern
- Vertrauenskultur: keine Kontrolle sondern Steuerung über OKR's

# WAS VERSTEHEN WIR UNTER PEOPLE COACHING

1

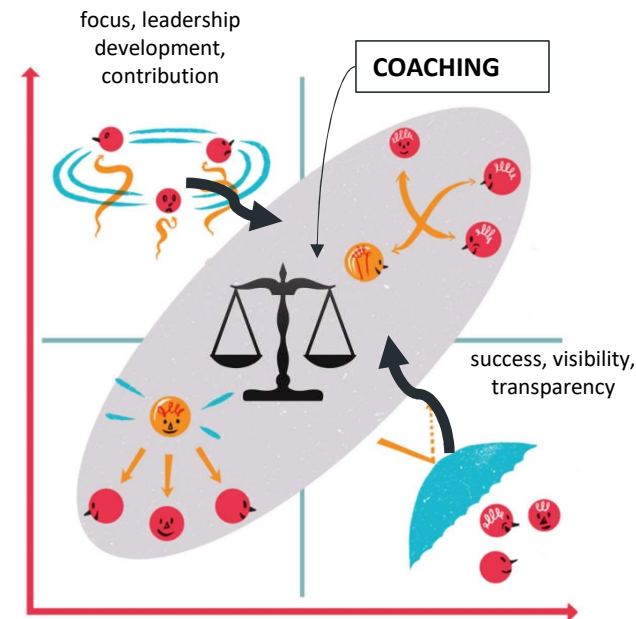
In klassischen Managementrollen werden Prozesse und Resultate wenig priorisiert. Wir möchten durch **Coaching persönliches Leadership und die Beteiligung von Mitarbeitern fördern.**

2

In agilen Arbeitsumgebungen ist **Coaching ein essentielles Instrument für Transformation, Zusammenarbeit und Entwicklung** in allen 3 Bereichen: Mensch, Gruppe & System.

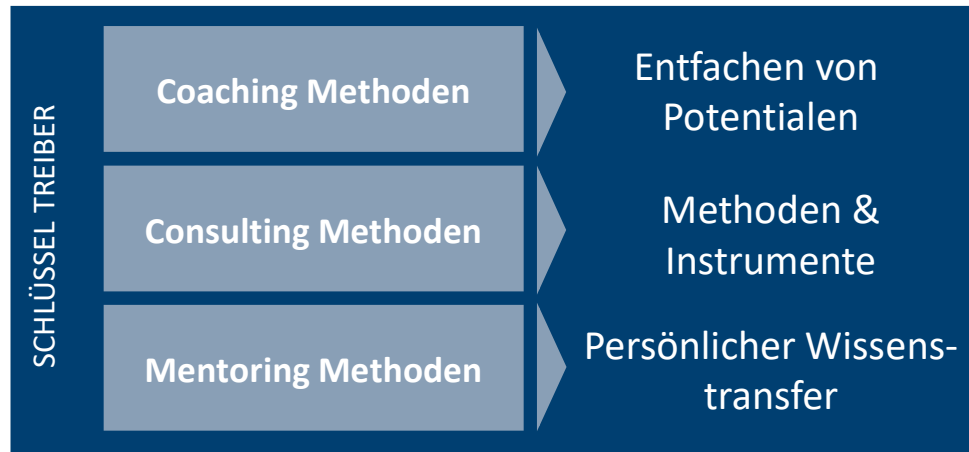
3

Im Zusammenhang mit «why-how-what» hilft **Coaching, um die Balance in der Transformation zu finden** und minimiert das Risiko von Überbelastung und das abtauchen in die Schattenorganisation.





# WIE UND WO UNTERSTÜTZEN PEOPLE COACHES?



## MEINE HAUFE JOURNEY - CANVAS

Datum:

Version:

HAUFE.

<b>Meine Persönlichkeit</b> <p><i>Selbstperspektive und Fremdbild auf meine Persönlichkeit:</i></p> <p>Welche Persönlichkeitsmerkmale zeichnen mich aus? Was sind meine Fähigkeiten, Stärken oder Talente? Wie würde ich mich in einem Interview vorstellen? Was sagen meine Freunde über mich? Welche Komplimente erhalte ich? Was rühmt andere an mir?</p>	<b>Mein Job</b> <p><i>Benenne deine wichtigsten Aufgaben, Aktivitäten, Verantwortungen:</i></p> <p>Was tust du gerade? Welches sind deine priorisierten Aufgaben?</p>	<b>Meine Journey</b> <p><i>Beschreibe deine spezifischen Leistungen und Tätigkeiten, die dir dich am wertvollsten erscheinen:</i></p> <p>Wie kann ich helfen? Was ist mein persönlicher Beitrag? Welchen Wert liefere ich anderen? Welche Probleme löse ich? Welche Meilensteine möchte ich erreichen? Welche Bedürfnisse befriedige ich?</p>	<b>Meine Ziele</b> <p><i>Notiere dir deine Ziele und wichtigsten Ergebnisse:</i></p> <p>Welches sind meine <b>Objectives Key Results</b> (OKRs) pro Periode, z.B. je Quartal, die mich erfolgreich machen und meine persönliche Vision messen und beschreiben?</p>	<b>Meine Vision</b> <p><i>Beschreibe deine zukünftige Vision:</i></p> <p>Wie möchte ich gerne in 6/12/24 Monaten sein? Welche Vision möchte ich verwirklichen? Wie ist mein Bestreben bei Haufe?</p>
<b>Meine Motivation</b> <p><i>Es gibt Dinge, die treiben einen an und bringen einen dazu, am Ball zu bleiben. Die eigene Motivation zu verstehen, kann Klarheit in deine berufliche Entwicklung und Ziele bringen.</i></p> <p>Welche Ziele verfolge ich in meinem Job?</p>		<b>Meine Werte</b> <p><i>Nenne deine wichtigsten Leitprinzipien, nach denen du lebst und arbeitest.</i></p> <p>Welche Werte sind für mich wichtig? Lebe ich meine Werte?</p>		
<b>Mein Feedback</b> <p><i>Beschreibe Feedback, das du von anderen zu deinen Fähigkeiten, Talenten oder Mitwirkungen erhalten hast oder du es selbst erhebst.</i></p> <p>Welches Feedback haben Kollegen und Vorgesetzte gegeben? Was kann ich besonders gut? Wo bin ich erfolgreich? Wofür bekommen ich Wertschätzung und Anerkennung?</p>		<b>Mein Entwicklungspfad</b> <p><i>Entwickle deine individuellen Fähigkeiten und Bedürfnisse.</i></p> <p>Was brauchst du persönlich, um deine Journey zu erfüllen? Welches sind deine Schritte, um dein Entwicklungspotential zu entfalten?</p>		

HAUFE.

- Wie erfülle ich meine Rolle?
- Was ist mein Beitrag zu meiner Entwicklung?
- Wie löse ich Konflikte?
- Wie ändere ich mein Verhalten?
- Was möchte ich erreichen?
- etc. ...

# GESUNDE GESPRÄCHSKULTUR ENTWICKELN

1. Schärfen Sie Ihre Wahrnehmung
2. Fördern Sie gezielt den Austausch
3. Reflektieren Sie gemeinsam die Teamkommunikation
4. Sorgen Sie für Empowerment
5. Bringen Sie Konflikte vom Tisch

**MITBESTIMMUNG**

**AUCH IN REMOTE ZEITEN**

**HAUFE.**

# .....MIT DEM ADVICE PROCESS

MEHR INFOS UNTER : [HTTPS://REINVENTINGORGANIZATIONSWIKI.COM/THEORY/DECISION-MAKING/](https://reinventingorganizationswiki.com/theory/decision-making/)

**HAUFE.**

# WIE FUNKTIONIERT DER ADVICE PROZESS

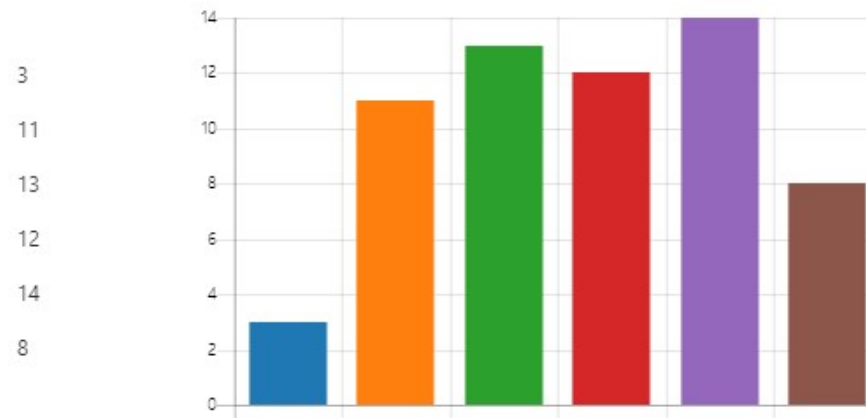
- Beim Advice-Prozess geht es darum, alle relevanten Perspektiven mit in eine Entscheidung einzubeziehen, ohne dabei einen Konsens anzustreben.
  - Stattdessen entwickelt eine Person einen Vorschlag, holt sich Feedback und integriert ggf. Einwände, um am Ende alleine eine Entscheidung zu treffen. Mit in den Prozess einbezogen werden üblicherweise alle Menschen, die mindestens eines der beiden Kriterien erfüllen:
    - a) Sie verfügen über relevante Informationen für die Entscheidung.
    - b) Sie sind von der Entscheidung erheblich betroffen.
- > heisst bei Haufe-umantis kann jeder Mitarbeiter eine Entscheidung treffen, wenn er das Gefühl hat, dass etwas nicht gut läuft oder etwas vergessen geht. Übernimmt dann aber auch die Verantwortung für die Entscheidung.

# WIE SEHEN UNSERE MITARBEITER DAS „NEW NORMAL“?

1. How many days would you like to work in homeoffice after the corona time? (based on a fulltime FTE)

[Weitere Details](#)

- not at all
- 1 day
- 2 days
- 3 days
- 4 days
- 5 days





# TEIL 2

2. Would it be ok for you to work on shared desks if you are not working full time in the office?

[Weitere Details](#)

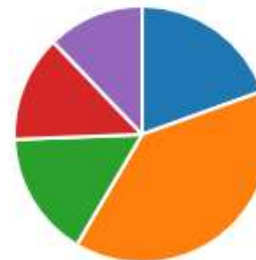
Yes - without any problems	32
Would do it	19
not at all	12



3. When you are at the site, which kind of infrastructure would you need?

[Weitere Details](#)

More open spaces for creative...	16
Just a desk?	32
More speaking cabins for sile...	13
More meeting rooms?	11
Sonstiges	10



# GRUPPEN ARBEIT

- 15 min Gruppenarbeit / 5min Ergebnis Präsentation pro Gruppe / Zusammenführung der Ergebnisse
- Gruppe 1 (violette) / Gruppe 2 (grün)
  - Was für Massnahmen haben sich in Ihrem Unternehmen als besonders wirksam und hilfreich für den Bereich Mitarbeiterwohlbefinden im Home-Office gezeigt?
  - Definieren Sie in der Gruppe die 3 beliebtesten Massnahmen.
  - Welche Erkenntnisse aus der Gruppe, würden Sie gerne mit allen Teilnehmern teilen?

Ergebnis (braun) – 5min

- Welche drei wichtigsten Erkenntnisse möchten wir aus unserer Gruppe mit dem gesamten Forum teilen?

«Glück entsteht oft durch die Aufmerksamkeit in kleinen Dingen, Unglück oft durch Vernachlässigung kleiner Dinge.»

**HAUFE.**

# SOCIAL HEALTH @ WORK – WIE GESUND IST DIGITALES ARBEITEN?

- [https://youtu.be/0cs66Tv9Z\\_\\_U](https://youtu.be/0cs66Tv9Z__U)



**HAUFE.**

**HAUFE.**

**DANKE**

**„DER GRÖSSTE RUHM IM LEBEN LIEGT NICHT DARIN, NIE ZU FALLEN,  
SONDERN JEDES MAL WIEDER AUFZUSTEHEN“**

*NELSON MANDELA*

**HAUFE.**