

ARBEIT MAL ANDERS

Gestaltung einer zukunftsfähigen Arbeitskultur mit passenden Arbeitsumgebungen

VIVIEN IFFLÄNDER

13. Januar 2021

WIR GESTALTEN DIE ZUKUNFT DER ARBEIT

Ziel des Center for Responsible Research and Innovation (CeRRI) des Fraunhofer IAO ist es, organisationale Veränderungsprozesse ganzheitlich zu gestalten, um so akzeptierte, zukunftsweisende Lösungen zu entwickeln, bei denen Arbeitskultur und Arbeitslandschaften perfekt ineinandergreifen.

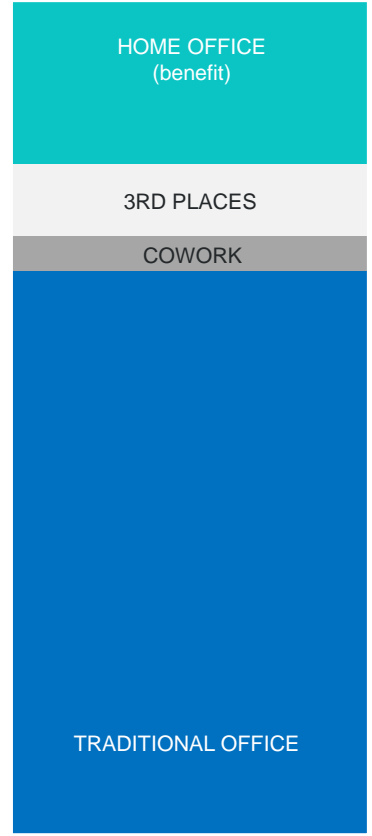


FRAUNHOFER IAO



CeRRI

VOR MÄRZ 2020



Historischer Arbeitsstil

MÄRZ 2020



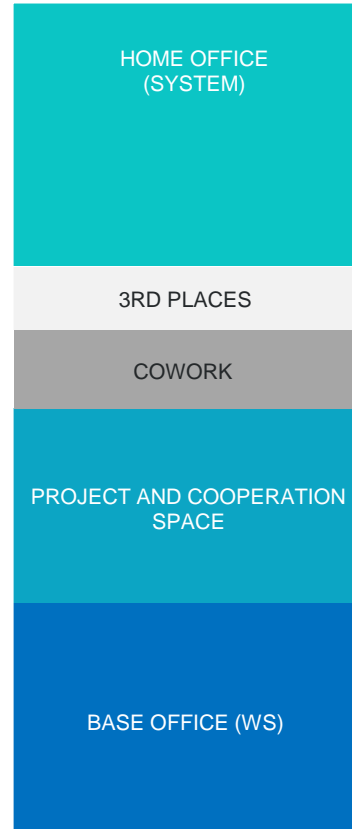
SEIT JUNI 2020



Risikozeitraum



NACH DER CORONA-PANDEMIE



80%



50%

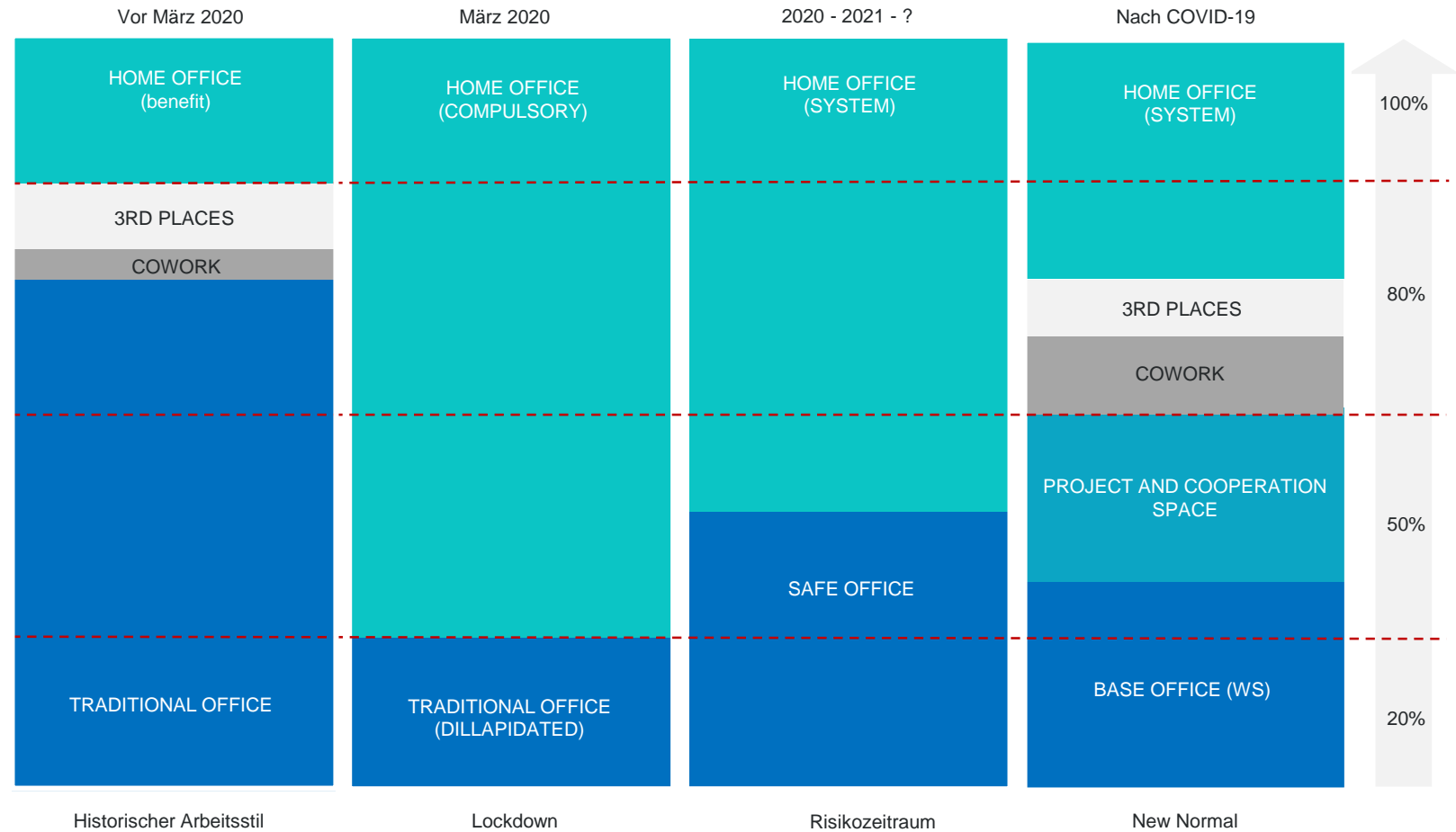


20%



New Normal

WORKPLACE EVOLUTION



WIE IST IHRE SITUATION?



IN DER ORGANISATIONSKULTUR WIRD AUSGEHANDELT

wie sich Arbeit und Arbeitsumgebungen verändern werden bzw. sollen



ARBEITSKULTUR ALS SCHLÜSSEL FÜR VERÄNDERUNGEN

Der Arbeitsplatz ist ein sichtbares Artefakt der Arbeitskultur. Zur Gestaltung passender Arbeitsplätze bedarf es demnach eines Verständnisses der spezifischen Arbeitskultur.

ARTEFAKTE:

Sichtbare physische und soziale Ergebnisse einer Kultur

Beispiele: Architektur, **Arbeitsplätze**, Dresscode



Artefakte

WERTE & NORMEN:

Wertvorstellungen, Einstellungen & Überzeugungen sowie verbindlich geltende Regeln und Vorschriften

Beispiele: Strategien, Ziele, Motive, Engagement



Werte & Normen

GRUNDANNAHMEN:

Leiten sich aus den Werten ab & werden als gegeben angesehen

Beispiele: Einstellungen, Überzeugungen, Meinungen, Stereotype



Grundannahmen

Quelle: Fraunhofer nach E. Schein (1985)

PARTIZIPATIVE PROZESS- GESTALTUNG

*Wir gestalten organisationale
Veränderungsprozesse zur
Erhöhung der Akzeptanz
partizipativ.*



..... Was tun wir, um zu helfen?

SOZIALWISSEN- SCHAFTEN & DESIGN

Wir erheben Bedarfe, clustern und übersetzen sie in Lösungen.

Wir moderieren Dialoge und begleiten Prozesse zwischen unterschiedlichen Gruppen.



ZUKÜNFTIGE ERLEBBAR MACHEN

Wir machen mit Hilfe von
Zukunftsszenarien strategische
Optionen sichtbar und
verhandelbar.



PROJEKT BEISPIEL

*„Arbeit mal anders – Zukunftsfähige Arbeitskultur
in der Senatsverwaltung für Finanzen Berlin“*

ZIELE

Arbeit mal anders

WIR WOLLEN ...

... auf Basis wissenschaftlicher Erkenntnisse eine neue Arbeitskultur entwickeln.

... bedarfsgerechte Räume und Flächen in den Musterbereichen schaffen.

... flexibles, effizientes, effektives Arbeiten mit den vorhandenen Flächen ermöglichen.

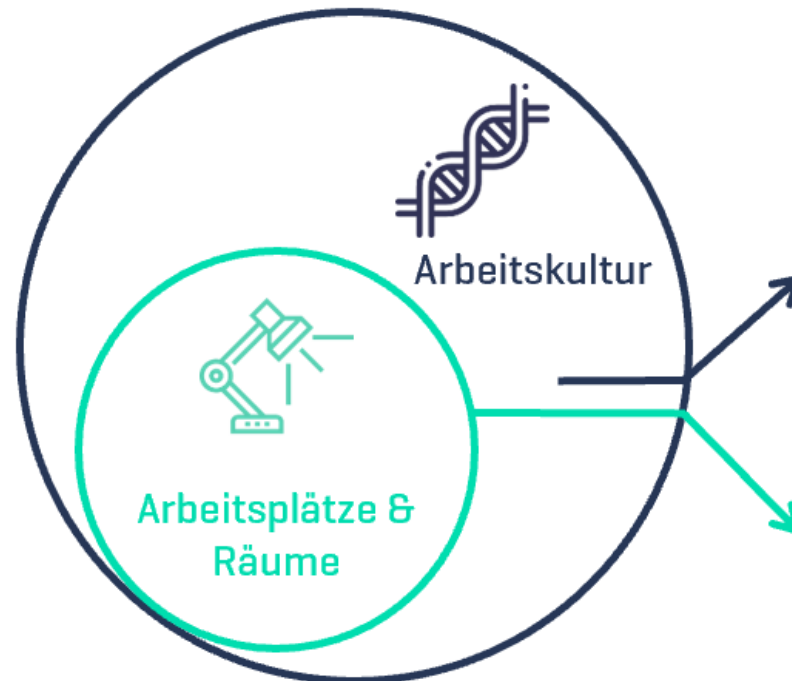
... eine Konzeption für die gesamte SenFin auf Grundlage der Erkenntnisse aus den Pilotbereichen mit Handlungsempfehlungen, die für jede Abteilung/Referat Anwendung finden.

PROJEKTEBENEN UND METHODEN



Arbeit mal anders

*Entwicklung einer neuen
Arbeitskultur mit bedarfsgerechten
Arbeitsplätzen und Räumen*



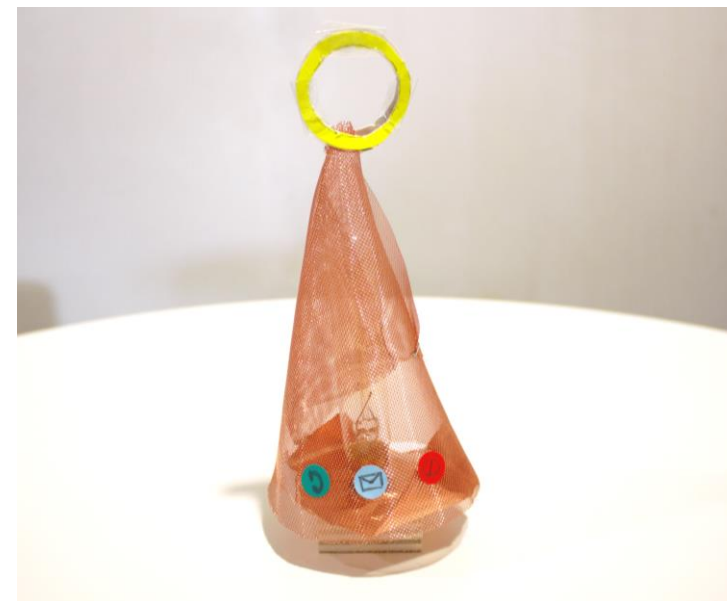
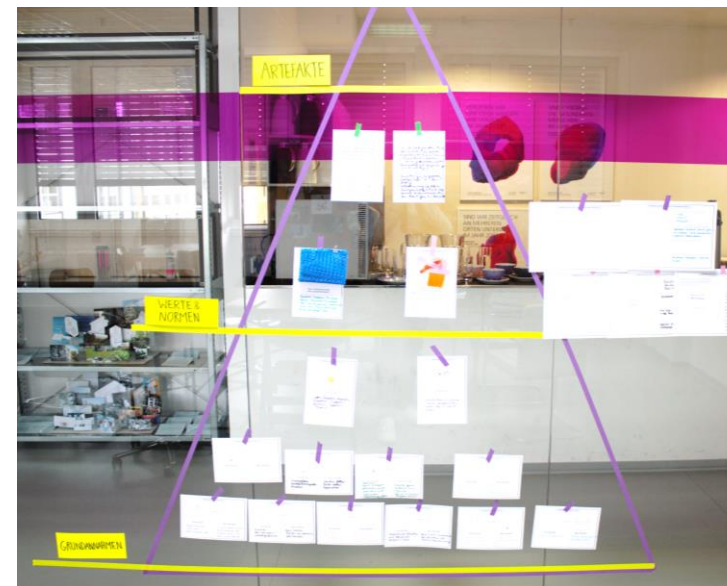
Schritte

1. Qualitative Interviews
2. Arbeitskultur Workshops
3. Kulturentwicklungstool
4. Evaluation

BEDARFSANALYSE



Qualitative Befragungen und ko-kreativen Workshops zur Erhebung der Bedarfe an die zukunftsfähige Arbeitskultur und die neuen Arbeitslandschaften

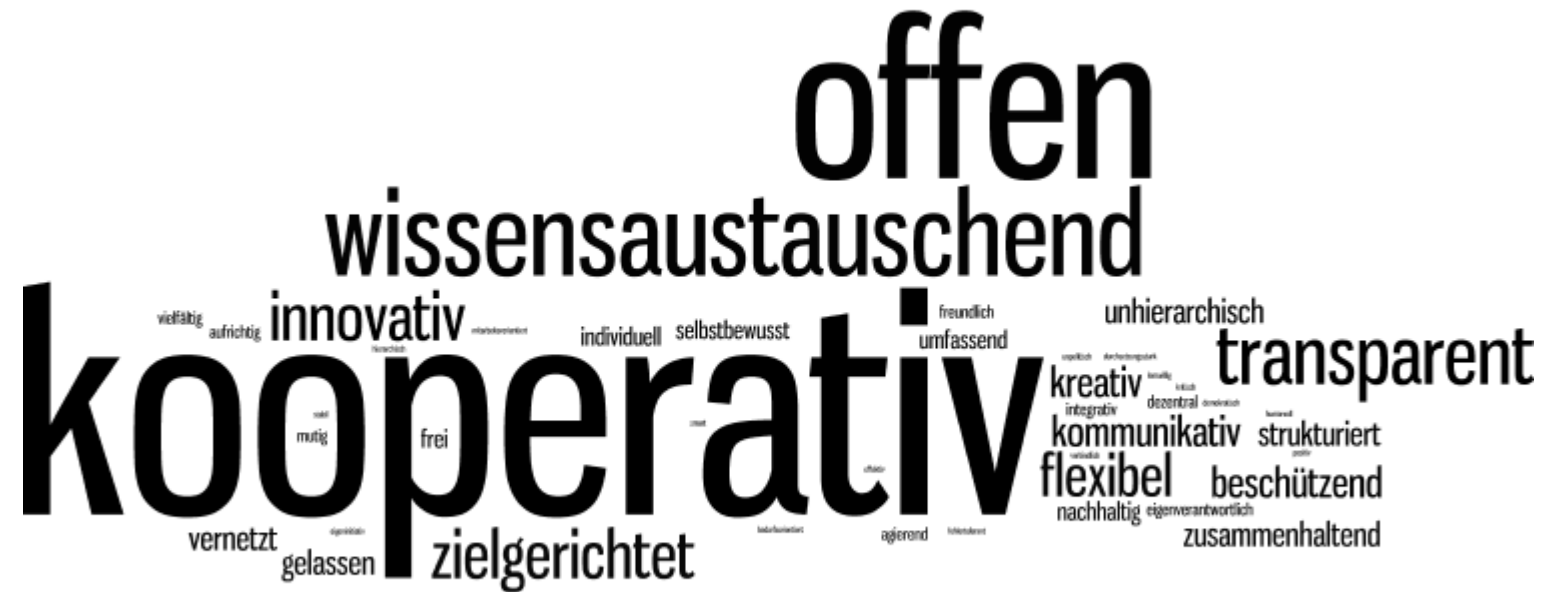


BEDARFSANALYSE



Die Soll-Arbeitskultur ist von Kooperation, Offenheit, Transparenz und Wissensaustausch geprägt.

AUSWERTUNG SOLL-ARBEITSKULTUR:



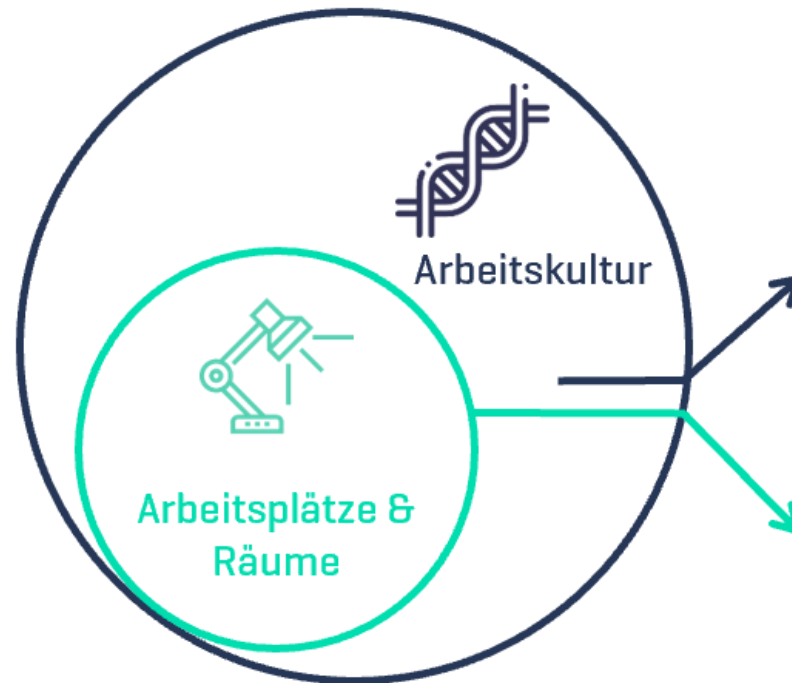
N=195; Je häufiger der Begriff genannt wurde, desto größer wird er in der Wordcloud dargestellt.

PROJEKTEBENEN UND METHODEN



Arbeit mal anders

*Entwicklung einer neuen
Arbeitskultur mit bedarfsgerechten
Arbeitsplätzen und Räumen*



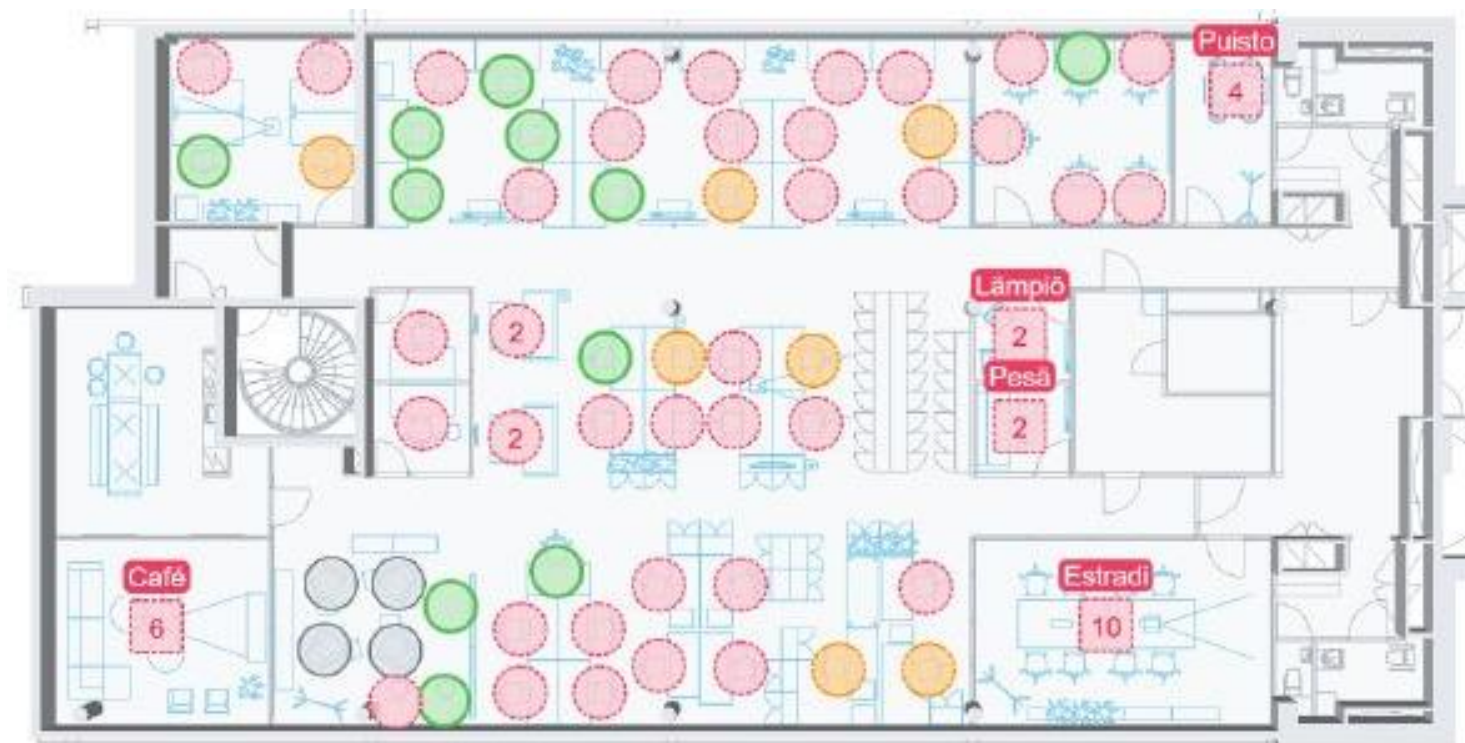
Schritte

1. Präferierter Arbeitsplatz Workshops
2. Online-Befragung
3. Umsetzung neuer Arbeitsumgebungen
4. Evaluation

RAUM- UND FLÄCHENMANAGEMENT



Ermittlung des Ist-Zustandes momentaner Arbeitsmuster und der aktuellen Raumnutzung mit Optimaze Sensorik, Online Survey und Workshops.



WELCHE DATEN WURDEN ERMITTELT?

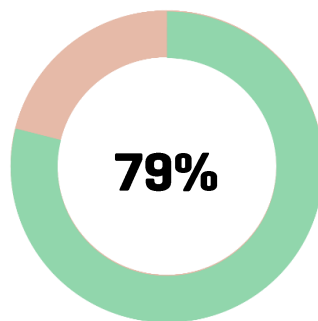


BELEGUNGSGRAD

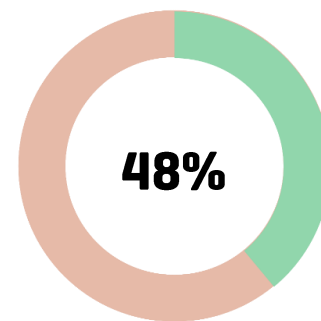


*Aufteilung innerhalb und außerhalb
des Büros. Keine genauen Zahlen,
sondern sinnvolle Schätzung*

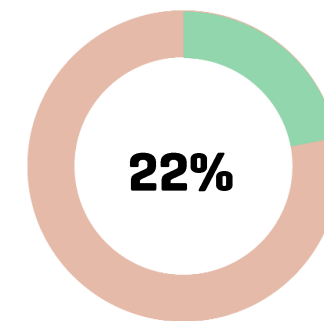
BELEGUNGSGRAD SCHREIBTISCHE



Belegungsgrad
Schreibtische nach
Schätzung der
Mitarbeitenden



Tatsächlicher
Belegungsgrad
Schreibtische ermittelt
durch Sensorikmessung



Bevorzugter Arbeitsort
persönlicher Schreibtisch
nach Angaber der
Mitarbeitenden

ERFAHRUNGEN MIT DER ARBEITUMGEBUNG



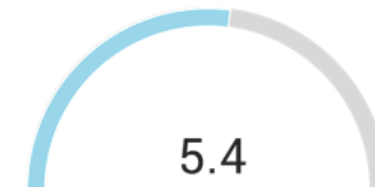
Skala 1-10
1 = sehr schlecht
10 = sehr gut

Indexbildung auf Grundlage
getesteter Itembatterien zur
Ermittlung einer Benchmark

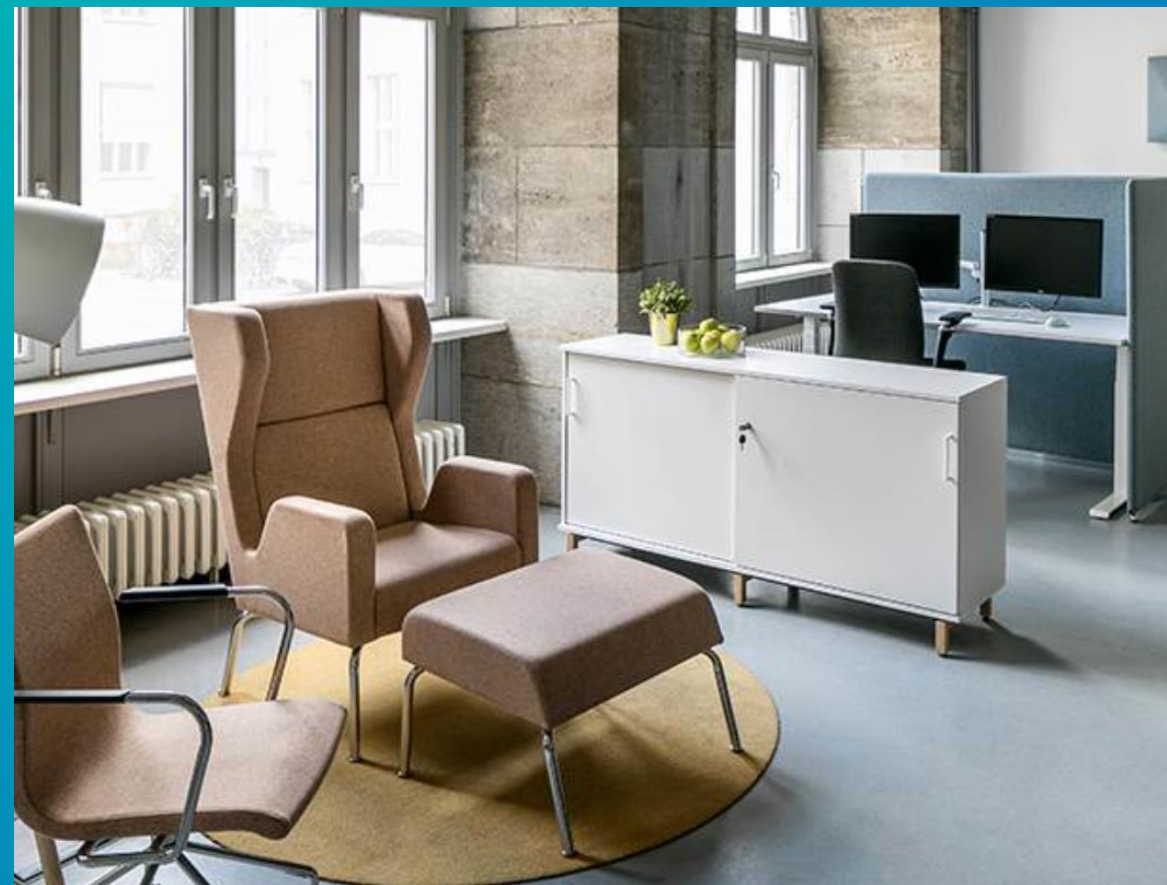
DURCHSCHNITT PRO BEREICH



GESAMTDURCHSCHNITT



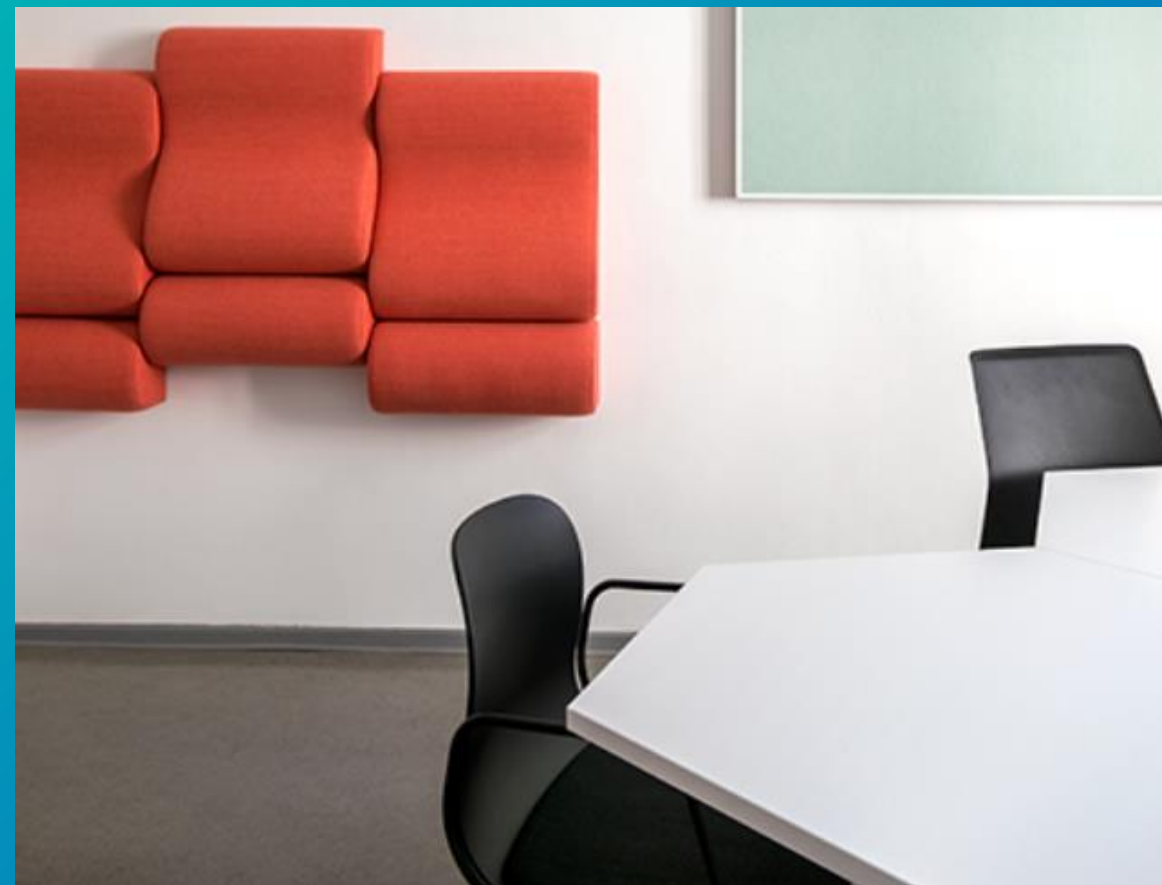
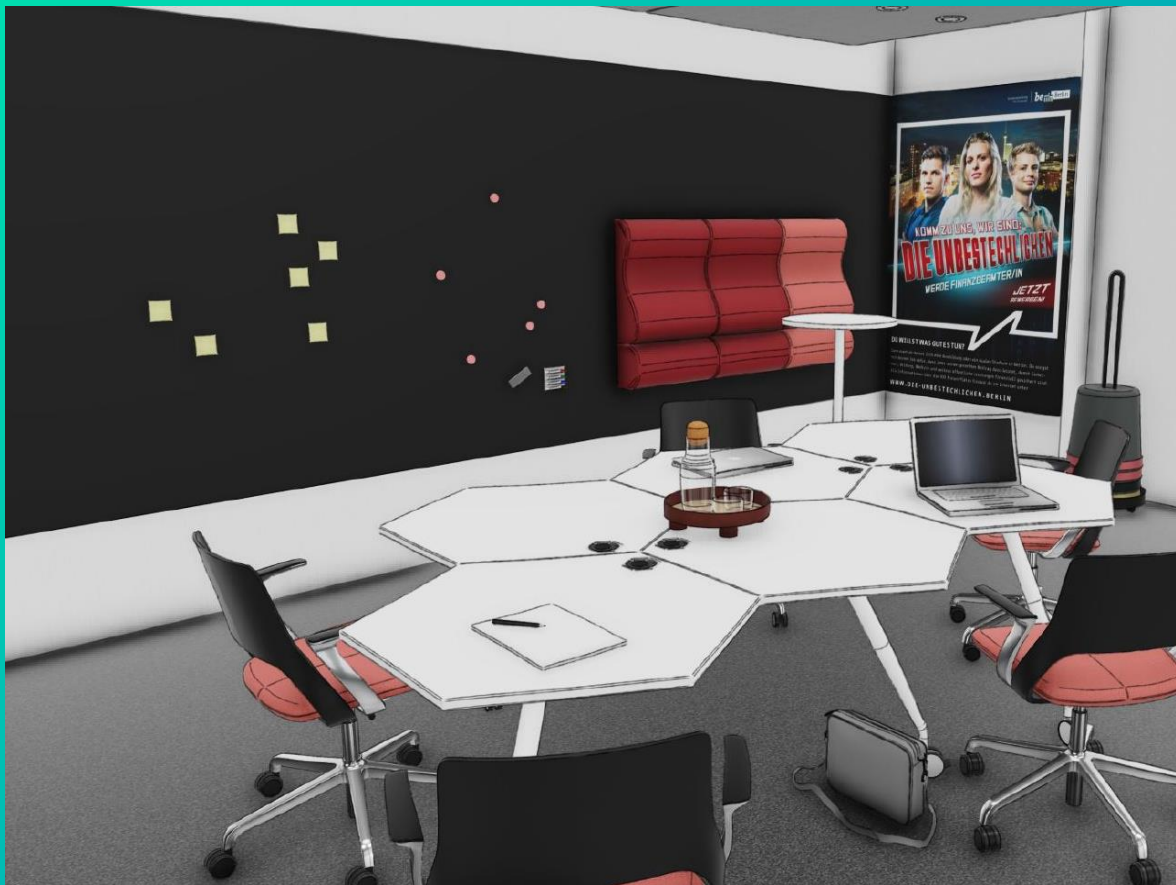
ÜBERSETZUNG DER ERGEBNISSE IN ARBEITSLANDSCHAFTEN



ÜBERSETZUNG DER ERGEBNISSE IN ARBEITSLANDSCHAFTEN



ÜBERSETZUNG DER ERGEBNISSE IN ARBEITSLANDSCHAFTEN



HANDLUNGSFELDER

BÜRO



Zusammenarbeit



Arbeitsprozesse



IT-Infrastruktur



*Arbeitsplätze
und Räume*

HOMEOFFICE



Zusammenarbeit



Arbeitsprozesse



IT-Infrastruktur



*Arbeitsplätze
und Räume*



*Mehrwerte des ganzheitlichen
Gestaltungsansatzes*

Die Entwicklung bedarfsorientierter Arbeitslandschaften ergänzt um eine passende zukunftsfähige Arbeitskultur führt zu...

- 1) der Herstellung von Flächeneffizienz für mehr Wirtschaftlichkeit.
- 2) einer Erhöhung der Zufriedenheit der Beschäftigten.
- 3) weniger krankheitsbedingten Arbeitsausfällen.
- 4) der Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität nach innen und außen.
- 5) einer Stärkung des Wissenstransfers innerhalb und zwischen Abteilungen.

KONTAKT

VIVIEN IFFLÄNDER

Senior Expert Organisational Culture

Telefon + 49 30 6807969-297

Mobil +49 151 16327811

vivien.ifflaender@iao.fraunhofer.de

www.cerri.fraunhofer.de

*Center for Responsible Research and Innovation
Hardernbergstrasse 20 | 10623 Berlin
www.cerri.fraunhofer.de*