



Studying the international way

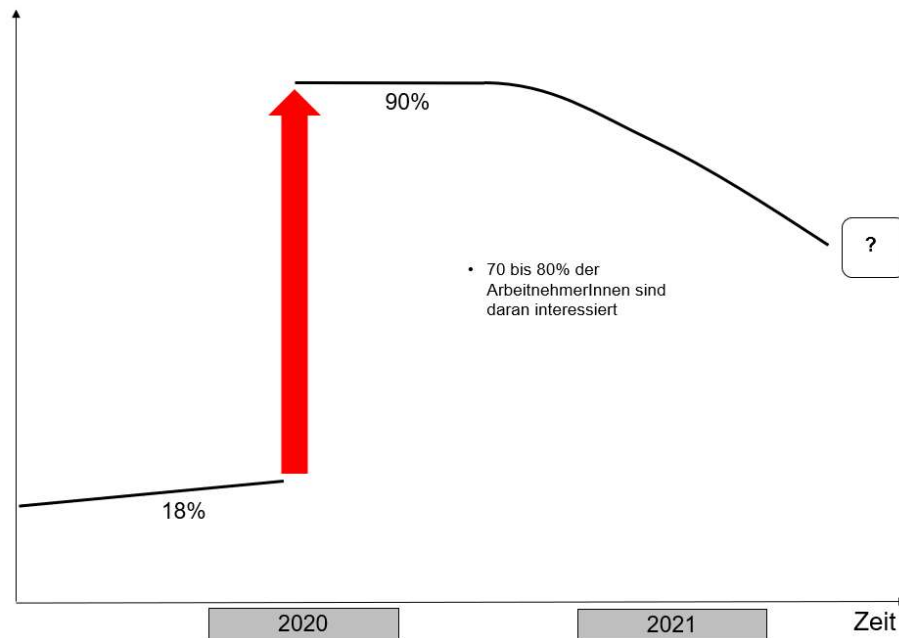
Mobiles Arbeiten und Digitalisierung

Michael Bartz

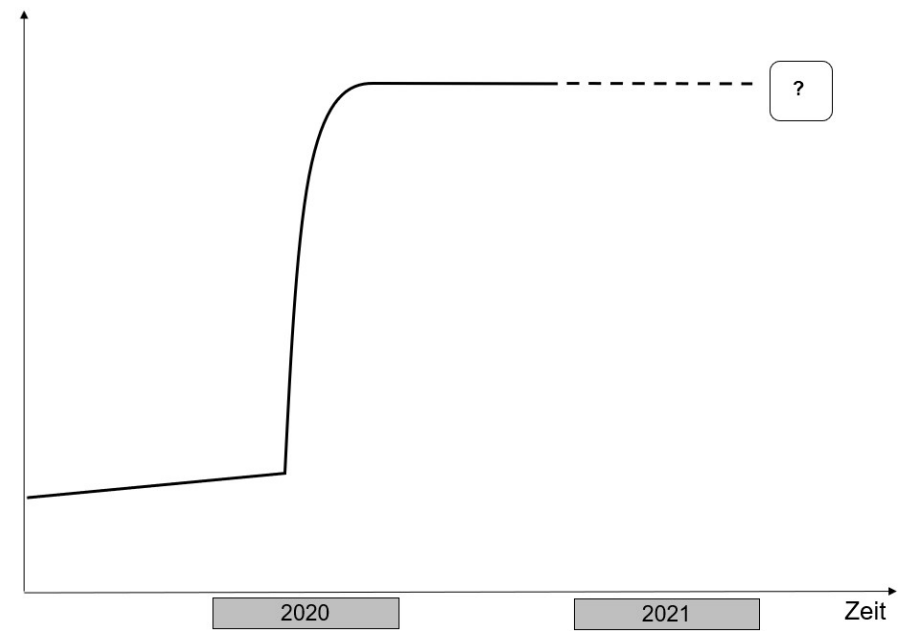
Prof. (FH) Dipl.-Ing. Dipl.-Wirtsch.-Ing.
International Business Institute

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 (Verbundenheit)
- 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
- Verbindung aufrecht erhalten

Veränderte Unternehmenskultur des Umgangs miteinander (Pragmatismus, Beschleunigung).

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 (Verdichtung, Desk-Sharing)
- Steigerung der Produktivität (durch Steigerung Commitment & Engagement, Reduktion Fehltage, bedarfsgerechtere Nutzung der Arbeitszeit)
- Chance auf Veränderung des Geschäftsmodells (oft Notwendigkeit aufgrund veränderter Erwartungen von Kunden, Lieferanten, Partner)

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)





IMC Fachhochschule Kreams

Prof. (FH) DI Dipl.-Wirtsch.-Ing. Michael Bartz

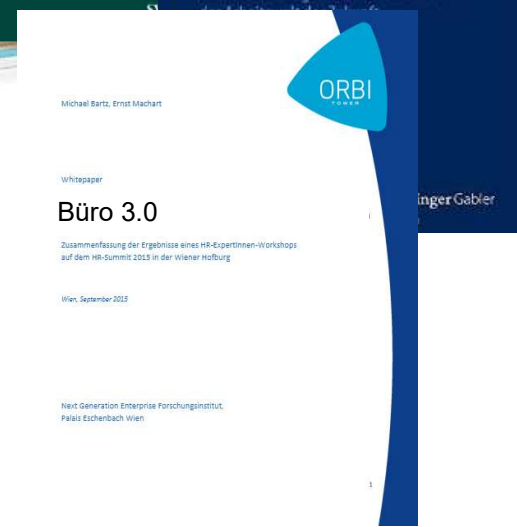
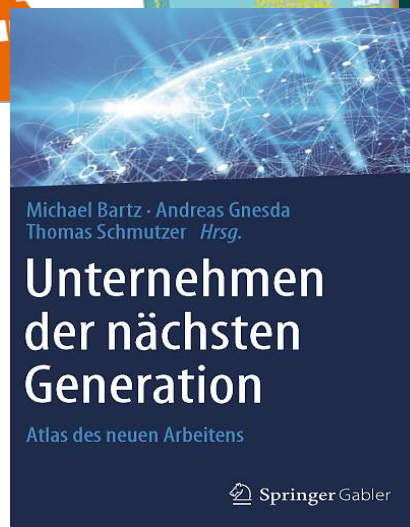
michael.bartz@fh-kreams.ac.at

contact@michaelbartz.com

Telefon +43 676 964 90 10

www.newworldofwork.wordpress.com


(ca. 3.000 LeserInnen pro Monat)



APPENDIX

Weitere Informationen ... und diskutieren Sie mit

www.newworldofwork.wordpress.com



New World of Work

Agility Mobile Working Purpose Driven Organizations Policies
Digital Leadership Smart Working Workstyles
Digital Transformation Next Generation Enterprise Productivity
Potential

NOVEMBER 11, 2020

Die New World of Work in Zeiten der Corona Pandemie

IMC Science Dialogue

Der Wissenschaftspodcast der IMC FH KREMS

MC Science Dialogue ist der Wissenschaftspodcast der IMC Fachhochschule KREMS. In ihren Interviews holt Christina Paul ForscherInnen, LektorInnen und Alumni der IMC FH KREMS vor den Vorhang und spricht mit ihnen über ihre Kernkompetenzen und spannenden Forschungsprojekte. In diesem Podcast spricht Christina Paul mit Michael Bartz, der seit über 10 Jahren zum Thema "Mobiles Arbeiten" forscht.

Folgende Themen werden im Podcast behandelt (mit Zeitmarke):

- 00:00:00 Vorstellung
- 00:00:35 Veränderung von mobilem Arbeiten durch Corona

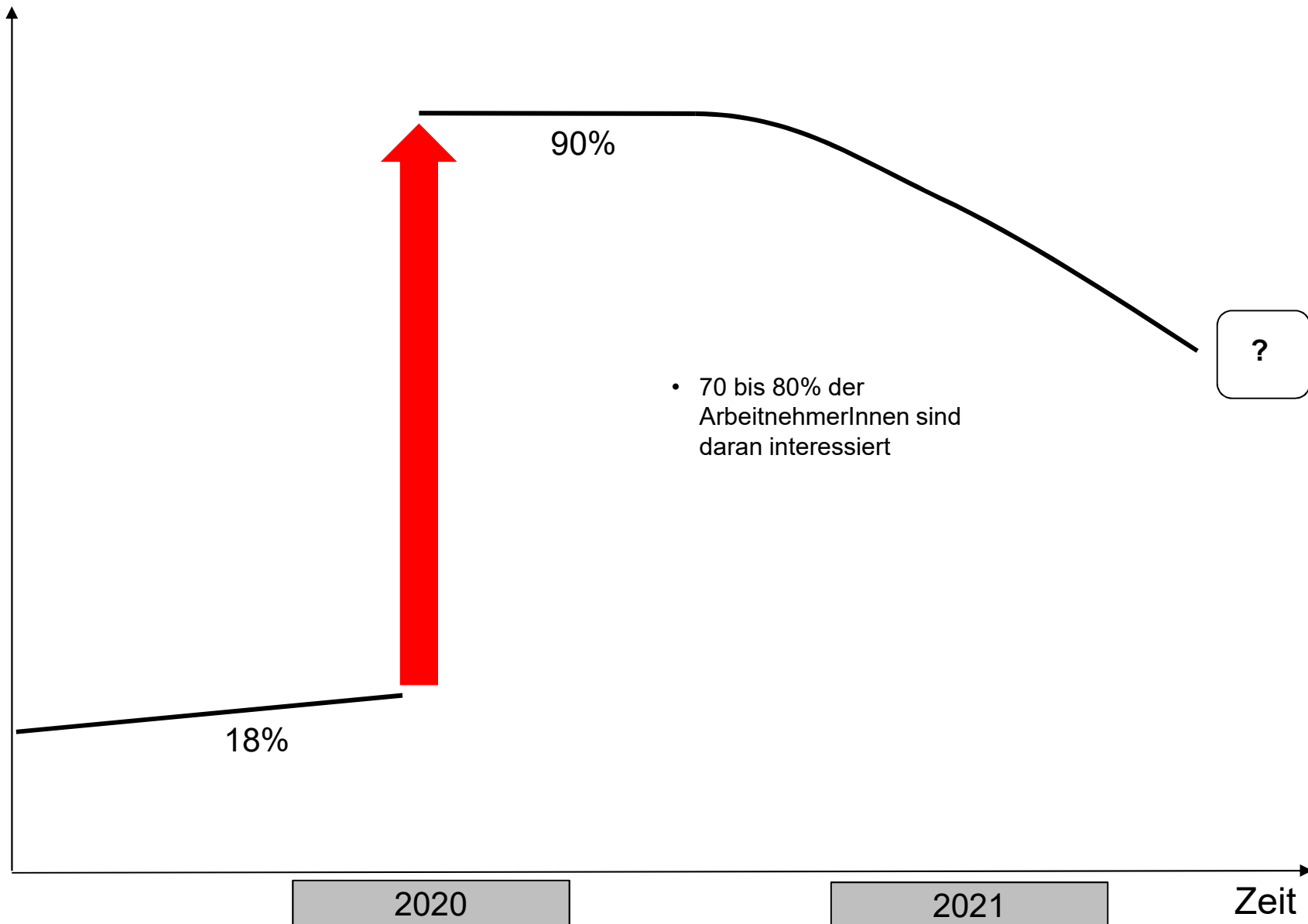
Recent Posts

- Die New World of Work in Zeiten der Corona Pandemie
- Urlaub, Corona, Firma: Schutz durch mobiles Arbeiten
- Ist Homeoffice das bessere Büro?
- Mehr Home Office auch nach dem Corona-Shutdown?
- Digitalisierung im Zeitraffer: In den USA verändert die Pandemie einige Branchen für immer

Arbeitsplatz der Zukunft

- Next Generation Workplace
- Zukunft der Arbeit

Bürojobs und viele andere Jobprofile wurden plötzlich aus dem Homeoffice ausgeübt



Der Erwerb neuer Kompetenzen verlief rasant

