

# Die digitale Arbeitswelt der Zukunft

Neue Arbeitsmodelle  
im Zeitalter der Digitalisierung, New Work

**Herzlich willkommen!**

# Begrüßung

**Patrick Berhalter**, Berhalter AG Widnau,  
Vorstandsmitglied und Leiter Fachgruppe  
«Digitalisierung» AGV Rheintal

**Heidi Bösch**, Raiffeisen Schweiz

Die Arbeitswelt der Zukunft – Theorie und Praxis

**Walter Regli**, Swiss21.org AG/Fasoon AG

Herausforderungen der digitalen Arbeitswelt

**Alexandra Cloots**, FHS St. Gallen

«Being human» in der digitalen Arbeitswelt –

Erkenntnisse aus einer Studie des HR-Panel New Work

**Heidi Bösch, Raiffeisen Schweiz**  
Die Arbeitswelt der Zukunft – Theorie und Praxis



RAIFFEISEN

## Die Arbeitswelt der Zukunft – Theorie und Praxis

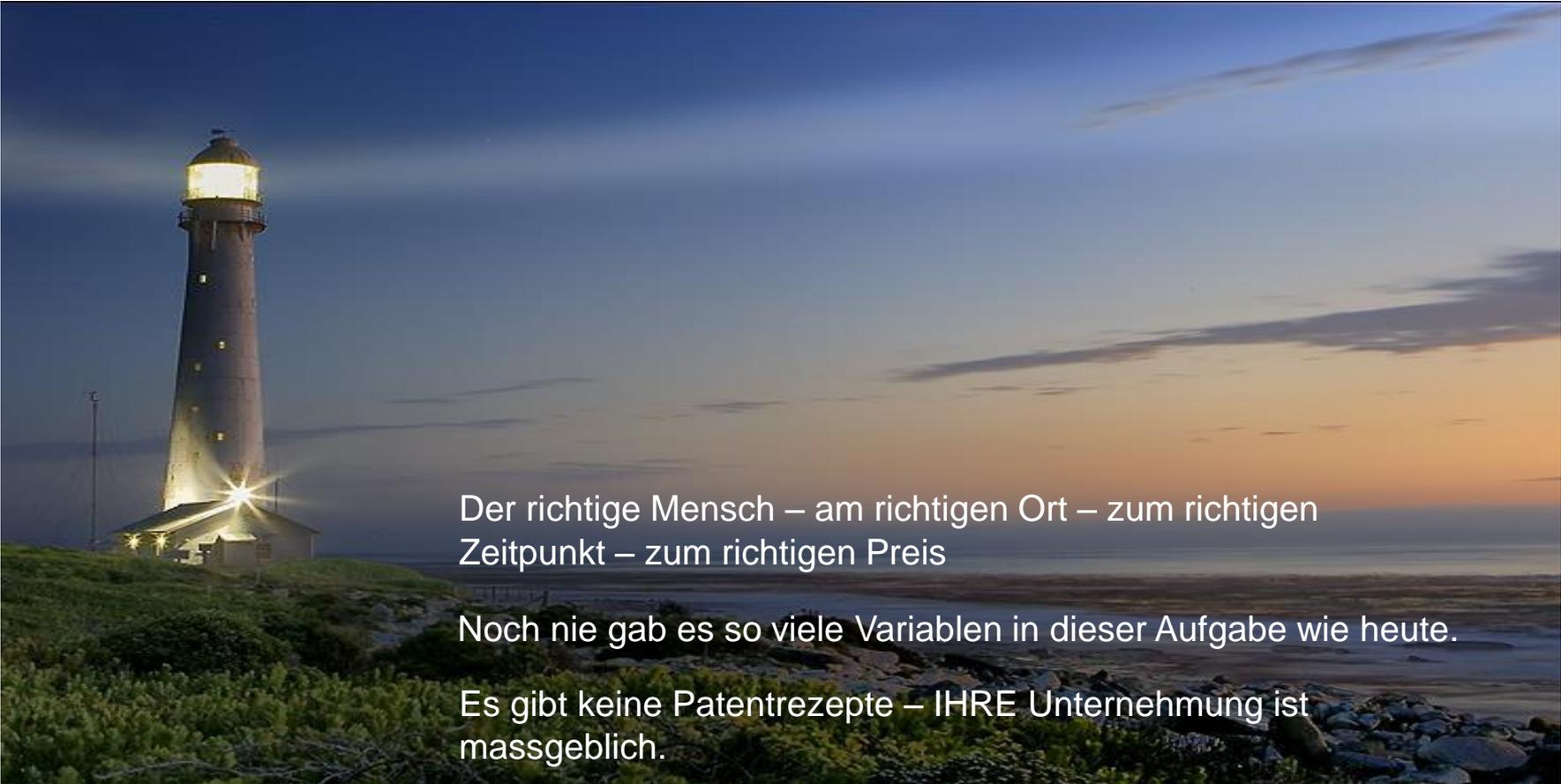


**Heidi Bösch**

Leiterin HR Beratung & Talentmanagement  
Raiffeisen Schweiz

«**Personalarbeit neu denken**»

# Woran orientieren wir uns in Zukunft?



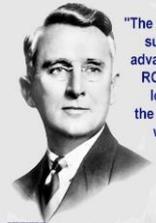
Der richtige Mensch – am richtigen Ort – zum richtigen  
Zeitpunkt – zum richtigen Preis

Noch nie gab es so viele Variablen in dieser Aufgabe wie heute.

Es gibt keine Patentrezepte – IHRE Unternehmung ist  
massgeblich.

# Äussere Einflüsse, die bisherige Erfolgsrezepte in Frage stellen.

**Der Wettbewerbsvorteil „Produkt“ bricht weg. Es bleiben die Marke und die Mitarbeiter.**

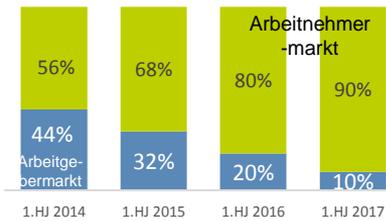


"The one thing that creates sustainable competitive advantage – and therefore ROI, company value and long-term strength – is the workforce, the people who are the company."

- Dale Carnegie

**Die Arbeitnehmer emanzipieren sich – es entsteht ein Nachfragemarkt**

Wenn Sie wählen müssten, wie würden Sie den heutigen Arbeitsmarkt beschreiben?



Harvard Business Review

**Die Digitalisierung bringt radikale Veränderung – die erfolgskritischen Kompetenzen ändern sich schnell.**



**Für sämtliche anstehenden Veränderungen braucht es die entsprechende Unternehmenskultur.**

Organizational culture eats strategy for breakfast, lunch and dinner



Culture

Strategy

Die Digitalisierung bringt einen neuen Arbeitsethos mit sich.



# Ort- und Zeitsouveränität - Ergebnis anstelle Präsenz



Wo wir arbeiten



Ein komplexes Umfeld fordert **neue Formen der Zusammenarbeit.**  
«offen statt geschlossen»

Macht die Digitalisierung ein neues Betriebssystem» notwendig?



«Bi-modalität» als Dauerzustand  
Unternehmen müssen «Run und Change» parallel bewältigen.  
Fluide Organisationsformen ohne Desorientierung

Die Digitalisierung zieht eine **neue Arbeitsteilung** nach sich.  
Das Arbeitgeber-, Arbeitnehmerverhältnis verändert sich.



Projektverträge anstatt Arbeitsverträge – «mieten statt kaufen»  
Mitarbeiter-Sharing – fluide Personalstrukturen  
«Zeitarbeiter» der digitalen Generation treffen auf angestammte Belegschaft.

# Generationen-Vielfalt und Unterschiede nutzen



«Diversität ist die Kunst,  
gemeinsam unabhängig zu denken.»

Malcom Stevenson Forbes (1919-1990), US-Verleger Forbes Magazine



# Leadership anstelle Steuerung und Kontrolle Folgen Menschen Ihnen und Ihrer Vision?

A woman with short brown hair, wearing a black and white striped long-sleeved shirt, stands with her arms crossed against a grey background. She is looking upwards and to the right. Two large, white chalk-drawn muscular arms are superimposed on the background, one on each side of her. The drawing is done in a simple, sketchy style. The text is overlaid on the image in white and red colors.

Dialog **statt Vorgabe**

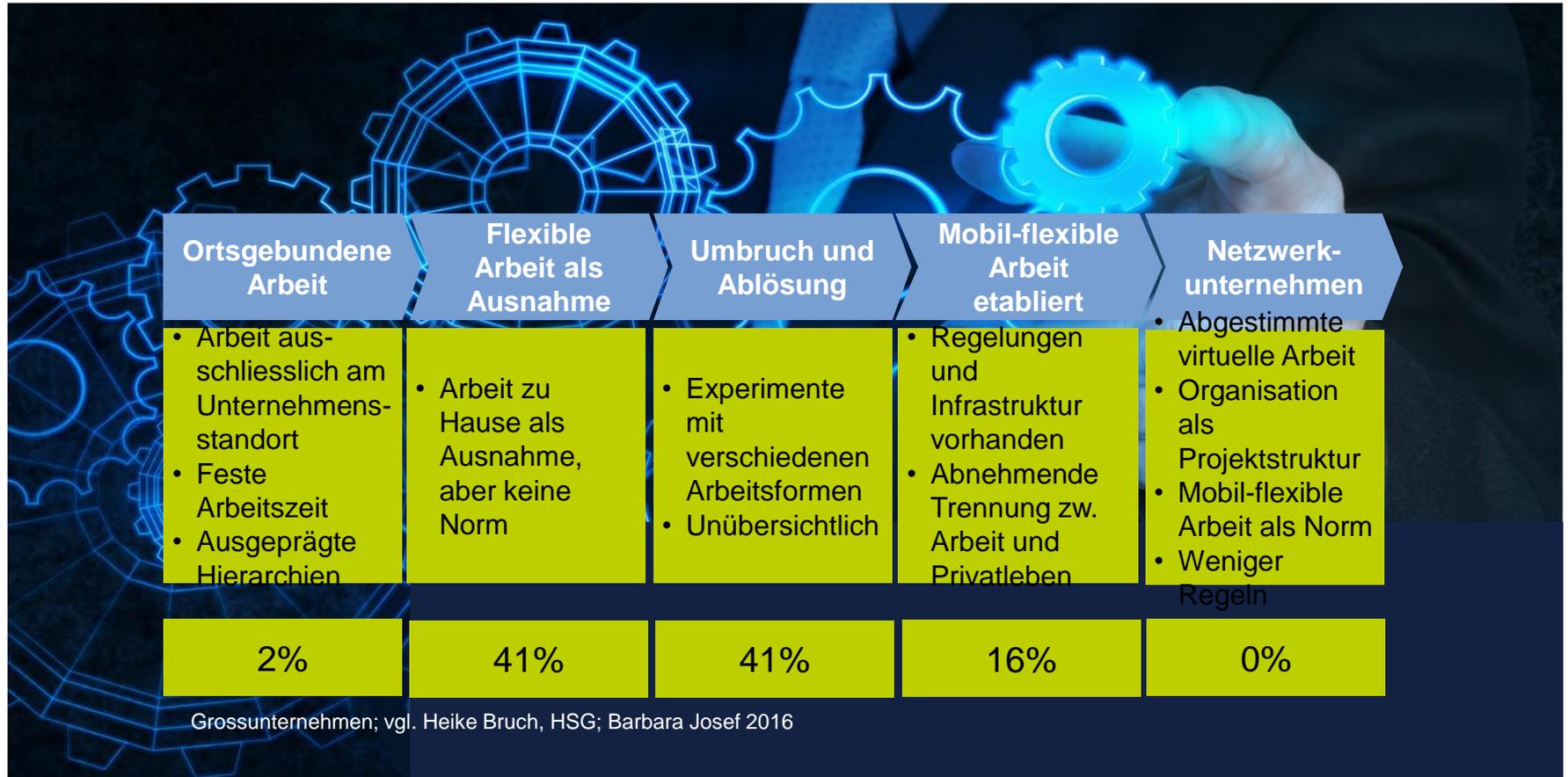
Sinn stiften **statt steuern**

Rollen **statt Positionen**

Empowerment **statt Kontrolle**

«Werteorientiertes, authentisches Führen»

# Zum Arbeitsplatz der Zukunft in 5 Phasen. Alle sind auf dem Weg. Unternehmen haben ihre eigene Geschwindigkeit.

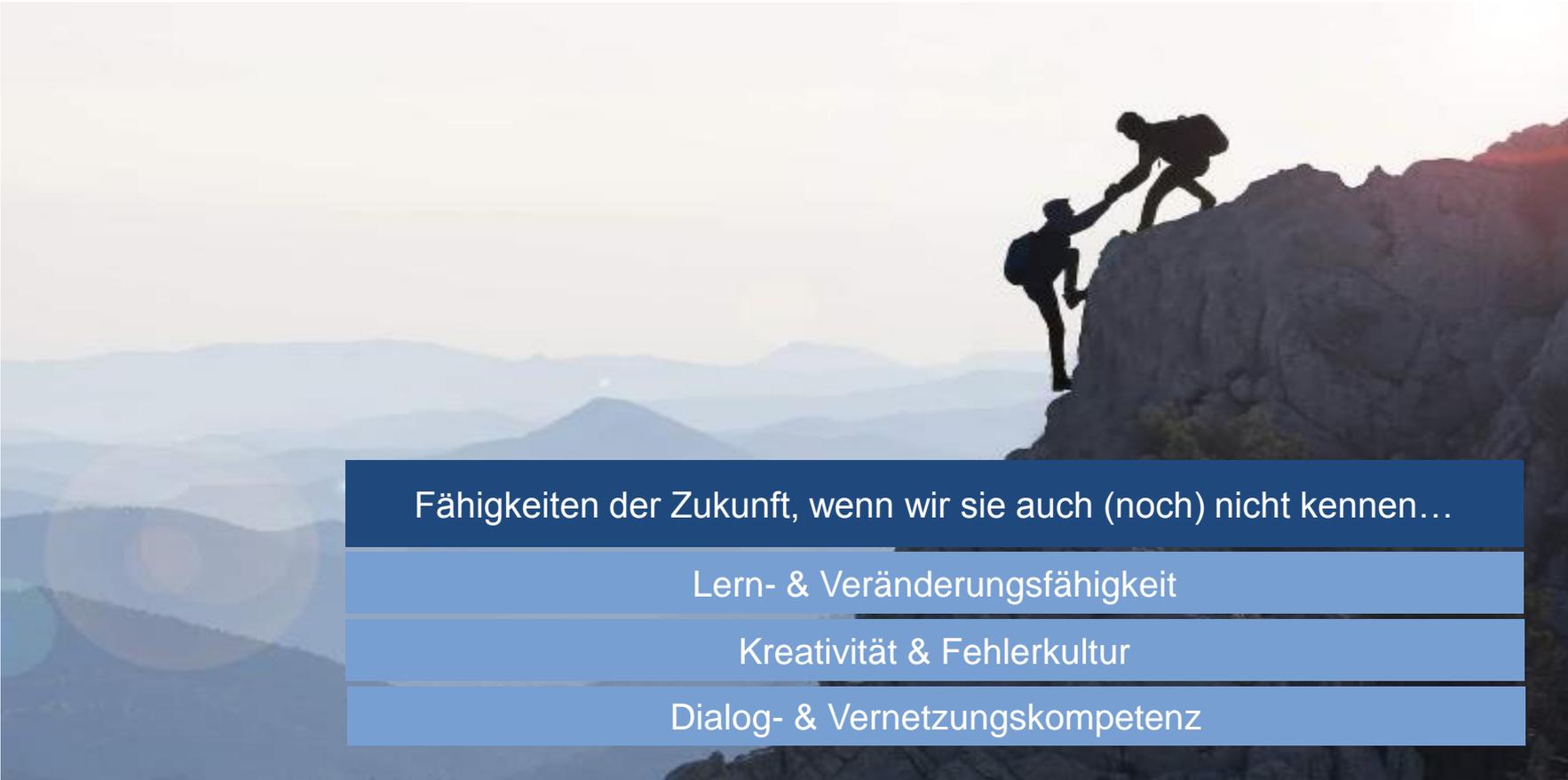


Ja, die besten Mitarbeitenden haben Sie  
nicht einfach so...



**AMAZING  
PEOPLE  
DO NOT JUST  
HAPPEN.**

Haben Sie Mut, gehen Sie Schritt um Schritt vorwärts, schmieden Sie Koalitionen und behalten Sie den Fokus.



Fähigkeiten der Zukunft, wenn wir sie auch (noch) nicht kennen...

Lern- & Veränderungsfähigkeit

Kreativität & Fehlerkultur

Dialog- & Vernetzungskompetenz

**Walter Regli, Swiss21.org AG/Fasoon AG**  
Herausforderungen der digitalen Arbeitswelt



Herausforderungen der digitalen Arbeitswelt

# Walter Regli



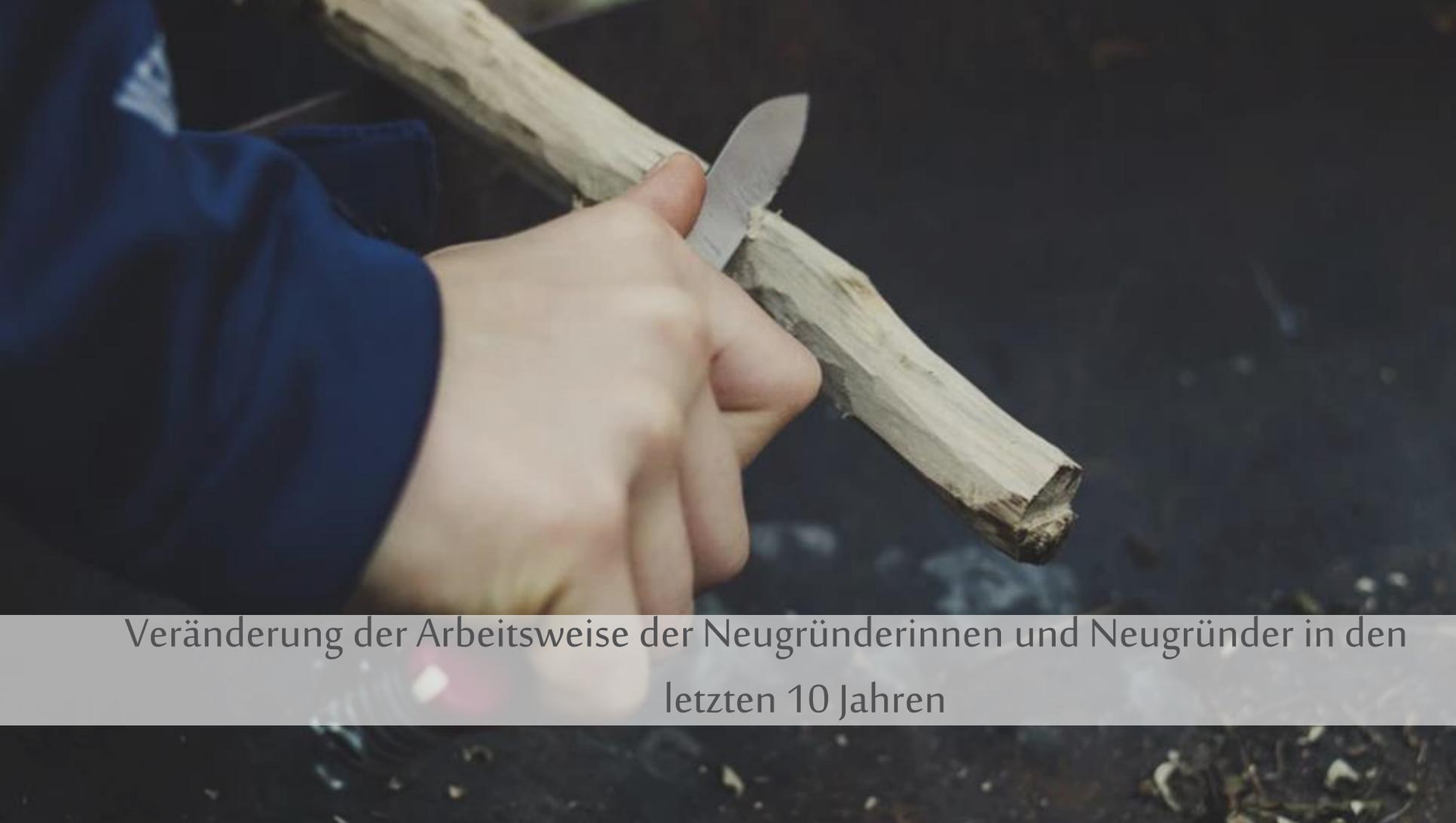
**Co-Founder und Co-Geschäftsführer  
der Swiss21.org AG und der Fason AG  
mit Sitz in Appenzell**



# FASOON

ONLINE FIRMA GRÜNDEN  
SICHER. EINFACHER. GÜNSTIGER.

Herausforderungen der digitalen Arbeitswelt



Veränderung der Arbeitsweise der Neugründerinnen und Neugründer in den  
letzten 10 Jahren



# ***Vielfältige digitale Kommunikation***

---

- Unterschiedliche Vorlieben der Kommunikationsart
  - E-Mail/ Kontaktformulare
  - Telefon
  - Skype
  - Chat
  - Social Media (FB, Twitter, Instagram, ...)
  
- Kunden erwarten auf jedem Medium eine Reaktion



## ***Ständige Erreichbarkeit***

---

- Schnelle Reaktion wird erwartet
  - Automatisierte Informationen
  
- Chat Bot?



## ***Mehrheitlich ortsungebunden***

---

- Physisches Treffen verliert an Wert
  - Effizienzsteigerung
  
- Gründerinnen und Gründer immer häufiger ohne festen Arbeitsort
  - Digitale Nomaden
  - Co-Working Spaces



## ***Besser informiert über Mitbewerber***

---

- **Transparenz dank Internet/ Google**
  - Man muss nicht auf Nr. 1 bei Google sein
- **Einfache und klare Positionierung/ Message**



## ***Es ist "In" ein eigenes Startup zu haben***

---

### ➤ Preise starkt unter Druck

- Kostenlose Beratung
- Kostenlose Gründung
- Neues Geschäftsmodell gefragt

### ➤ Die Angst vor dem Scheitern ist gesunken



## ***Schnelle Reaktion auf Trends***

---

- Zahlreiche Möglichkeiten dank Internet und Digitalisierung
  - Lean Startup – MVP, Ziele, Strategien
  - fokussieren, messen, reagieren
  
- Marketing wird häufig unterschätzt



## *Grösseres Vertrauen in Online Plattformen*

---

- Einfache Message
- Automatisierte Kommunikation

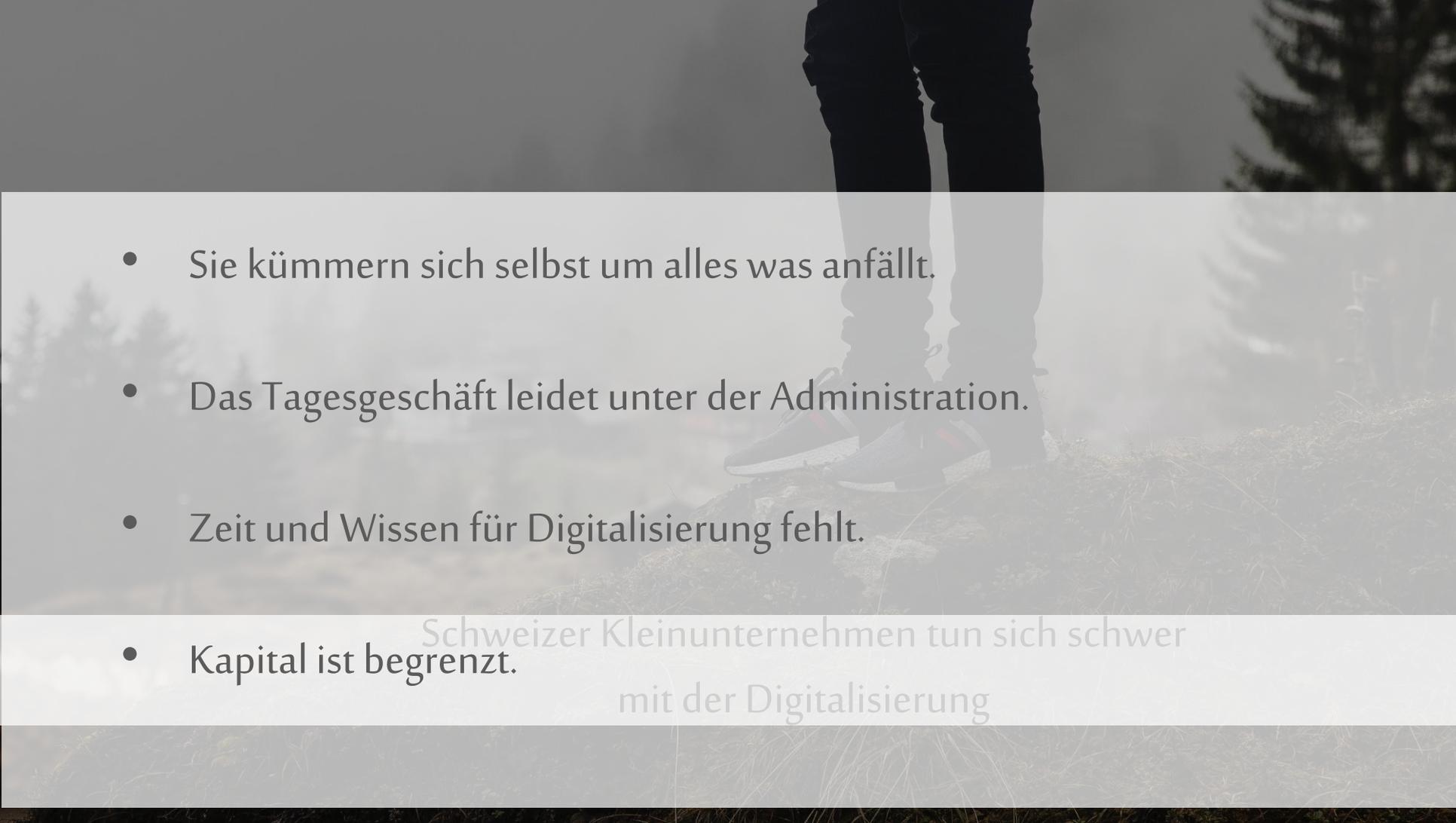


III  
SWISS  
21.ORG

Herausforderungen der digitalen Arbeitswelt



Schweizer Kleinunternehmen tun sich schwer  
mit der Digitalisierung

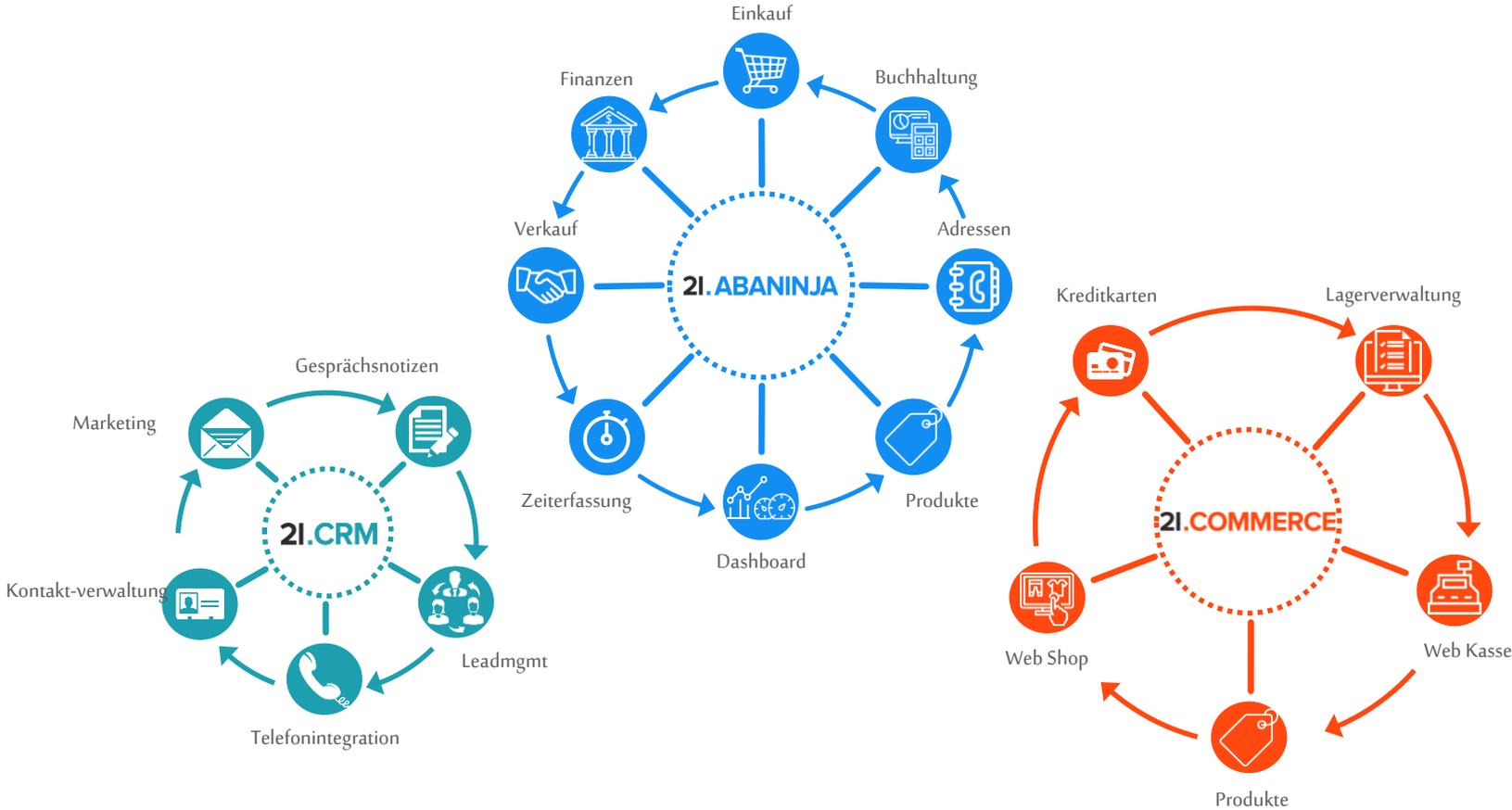
- 
- Sie kümmern sich selbst um alles was anfällt.
  - Das Tagesgeschäft leidet unter der Administration.
  - Zeit und Wissen für Digitalisierung fehlt.

- Kapital ist begrenzt.
- Schweizer Kleinunternehmen tun sich schwer  
mit der Digitalisierung

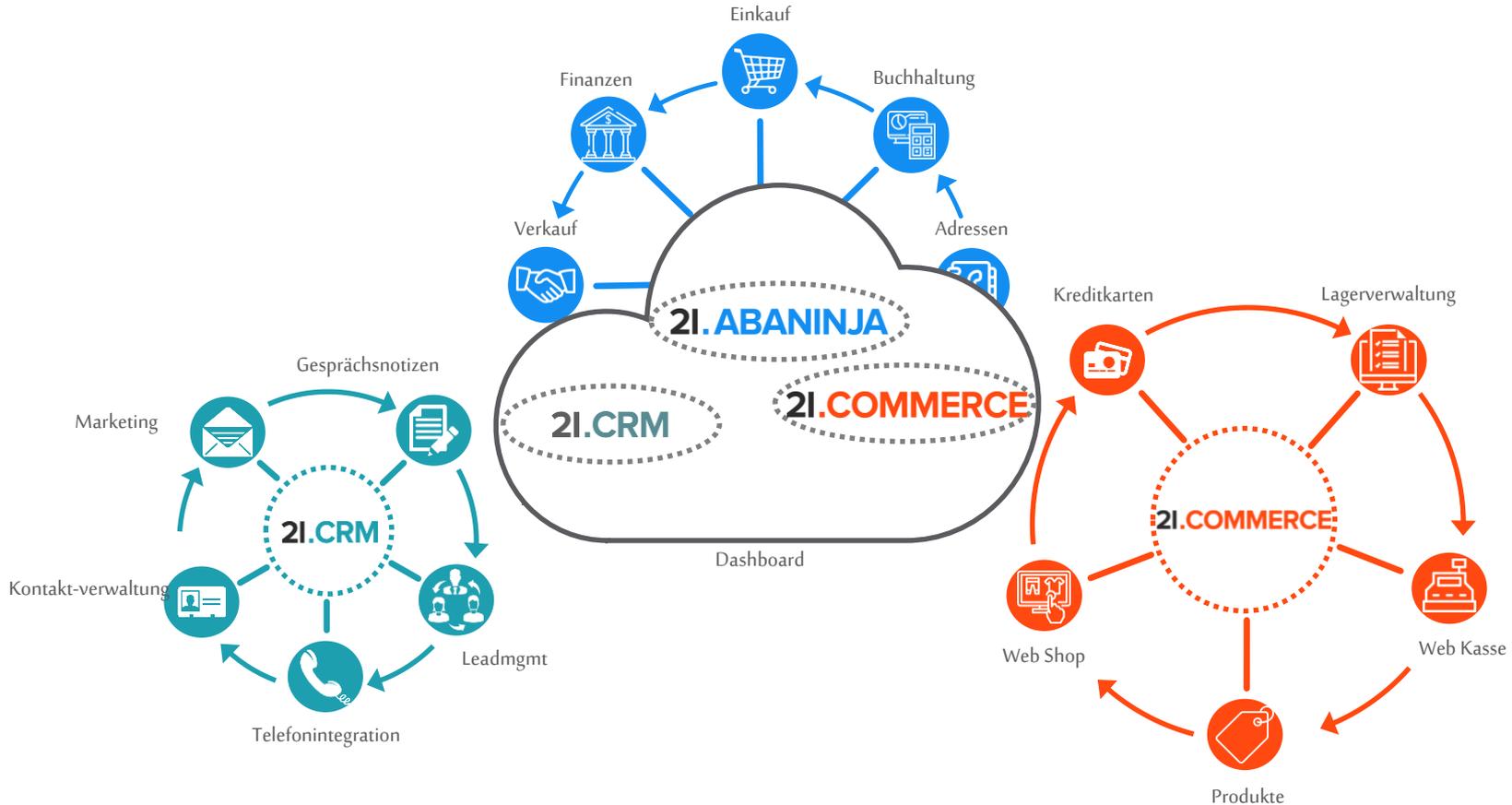
***Damit sich Kleinunternehmen auf die Digitalisierung einlassen, müssen die "Hindernisse" abgebaut werden.***

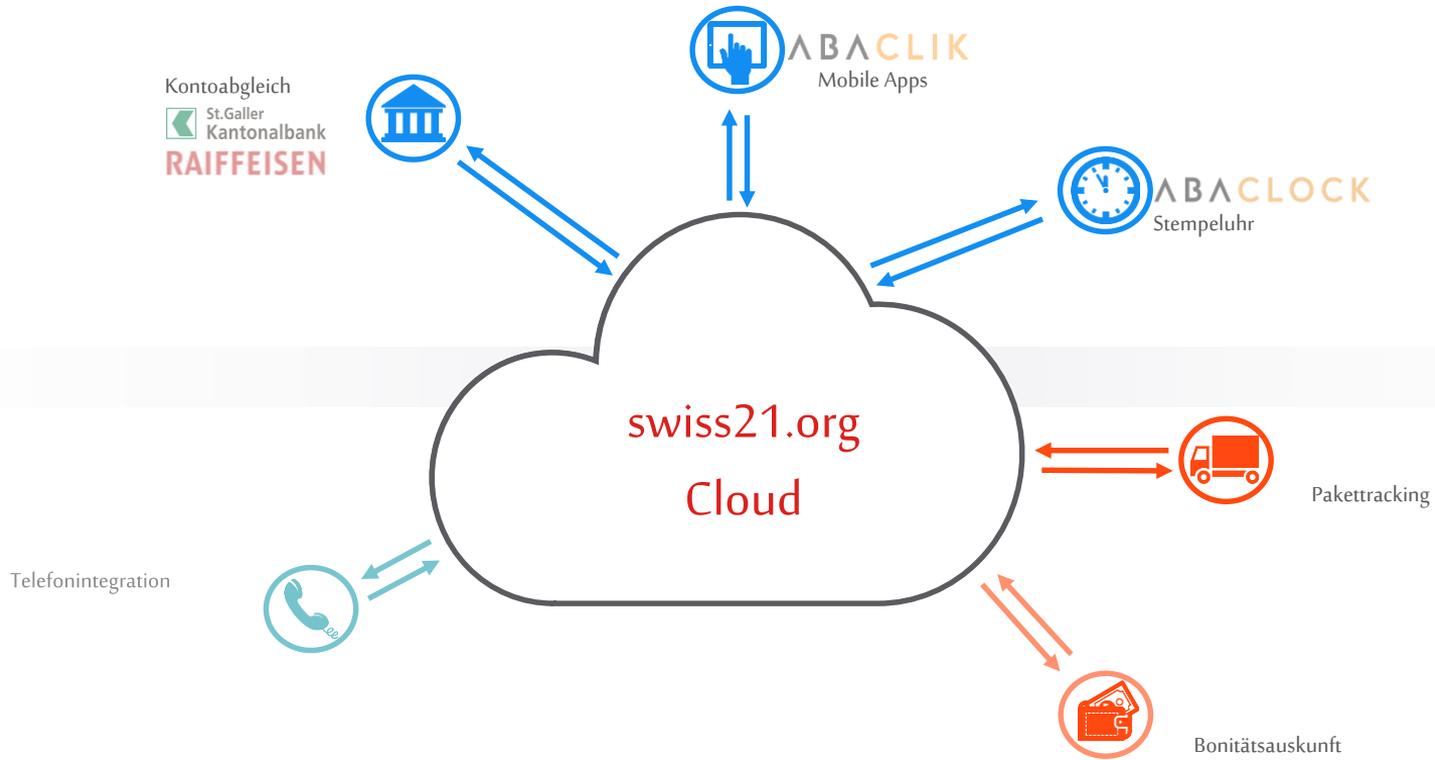


# Swiss21.org – Das kostenlose Ökosystem



# Swiss21.org – Das kostenlose Ökosystem







**DANKE**

**Alexandra Cloots, FHS St. Gallen**  
«Being human» in der digitalen Arbeitswelt –  
Erkenntnisse aus einer Studie des HR-Panel New Work



# «Being Human» in der digitalen Arbeitswelt

## Erkenntnisse aus einer Studie des HR-Panels New Work FHS

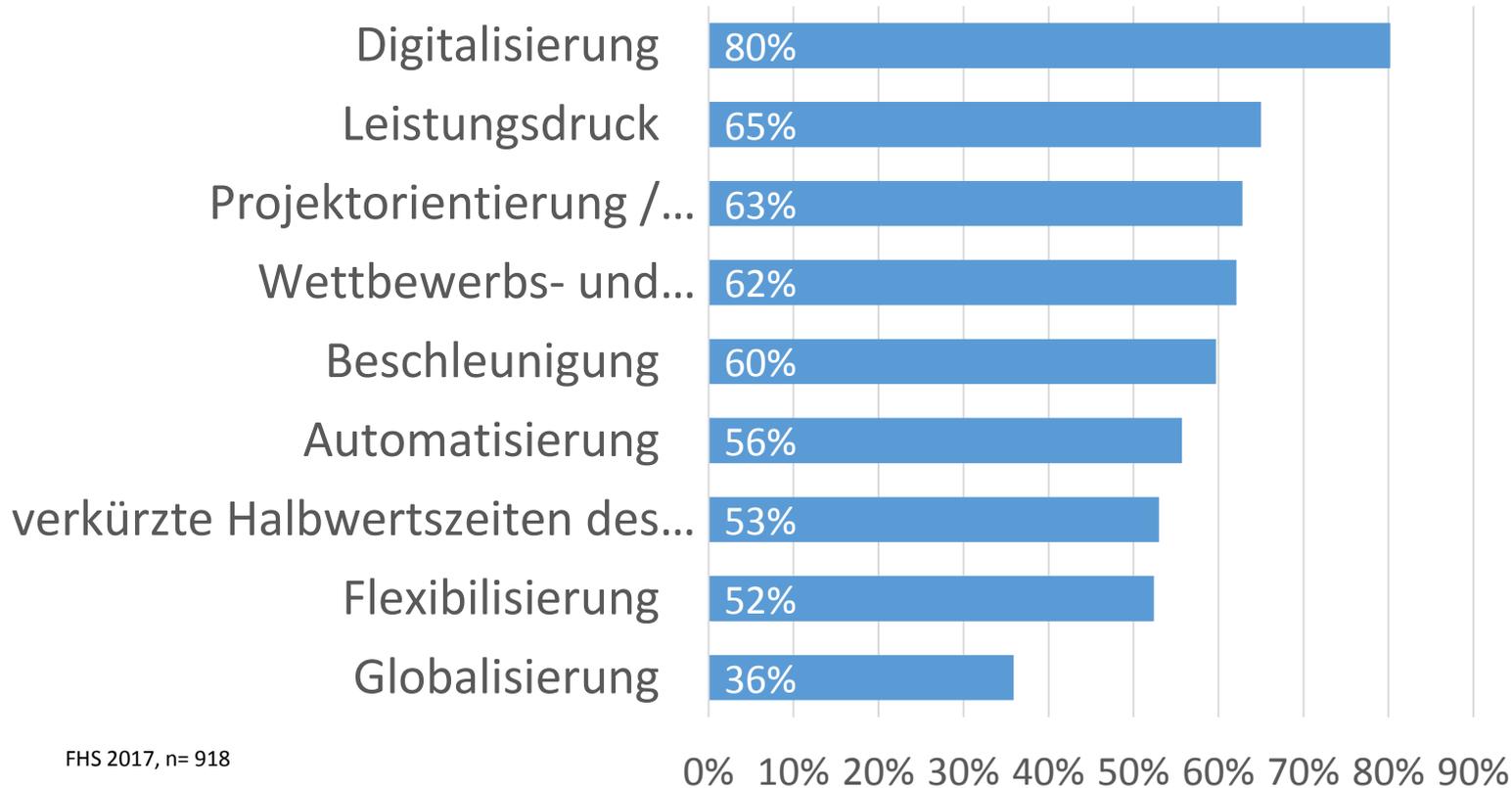
Prof. Dr. Alexandra Cloots, Co-Leiterin HR-Panel New Work  
agv Rheintal, 13. März 2019

# New Work: Schöne neue Arbeitswelt?





## Was beeinflusst die Arbeit in Zukunft?



# Digitalisierung – was passiert da eigentlich?

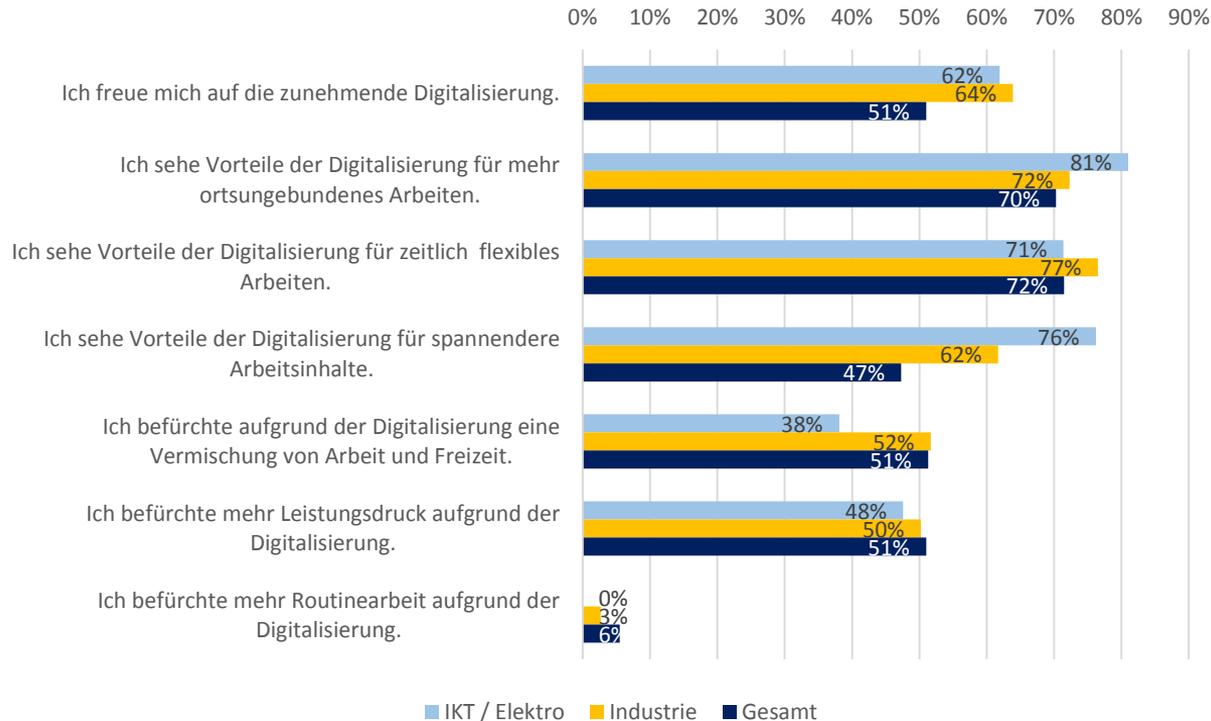


**Dagen H** – Tag, an dem die Schweden vom Links- auf Rechtsverkehr umstellte: 3. September 1967

Quelle: <https://ticker.mercedes-benz-passion.com/dagen-h-50-jahre-rechtsverkehr-in-schweden/>

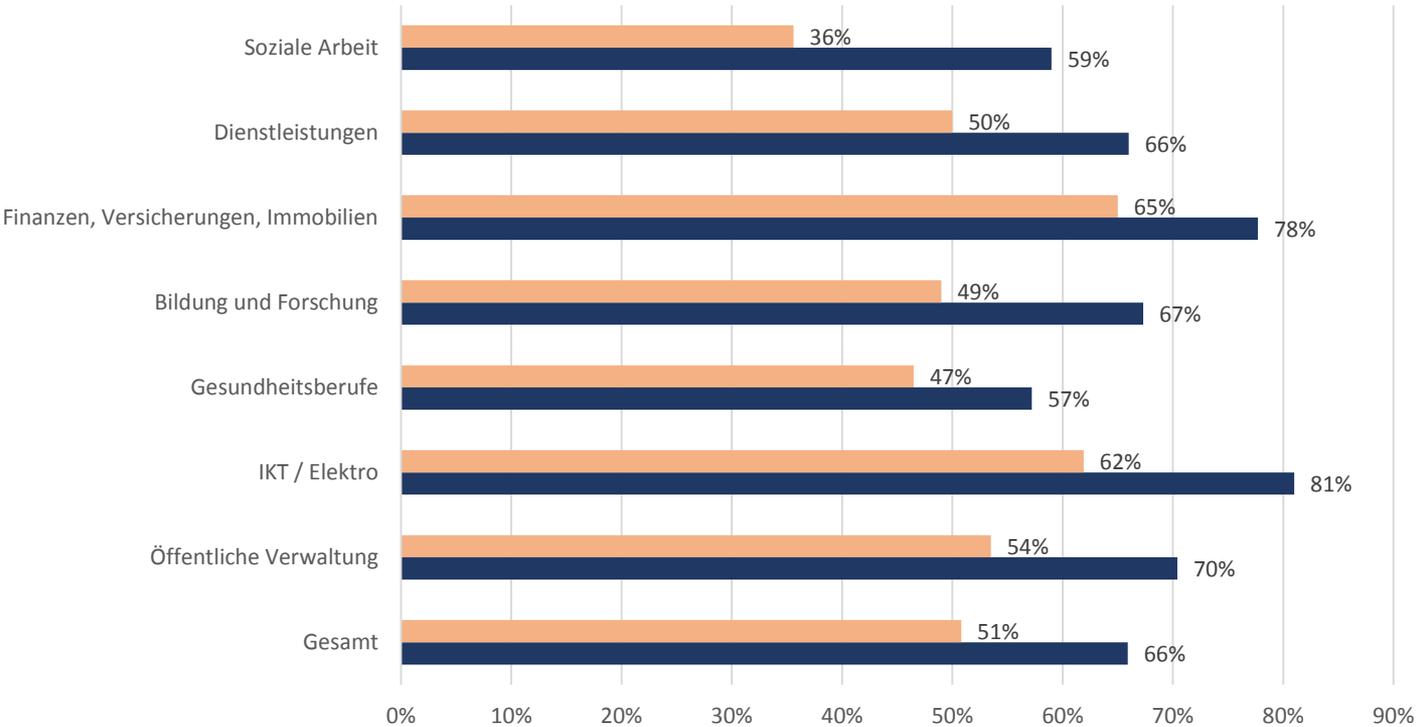


# Einstellung zur Digitalisierung





# Einstellung zur Digitalisierung



■ Ich freue mich auf die zunehmende Digitalisierung.

■ Ich fühle mich gut auf die digitale Arbeitswelt vorbereitet.



# Positive Wirkungen der Digitalen Transformation

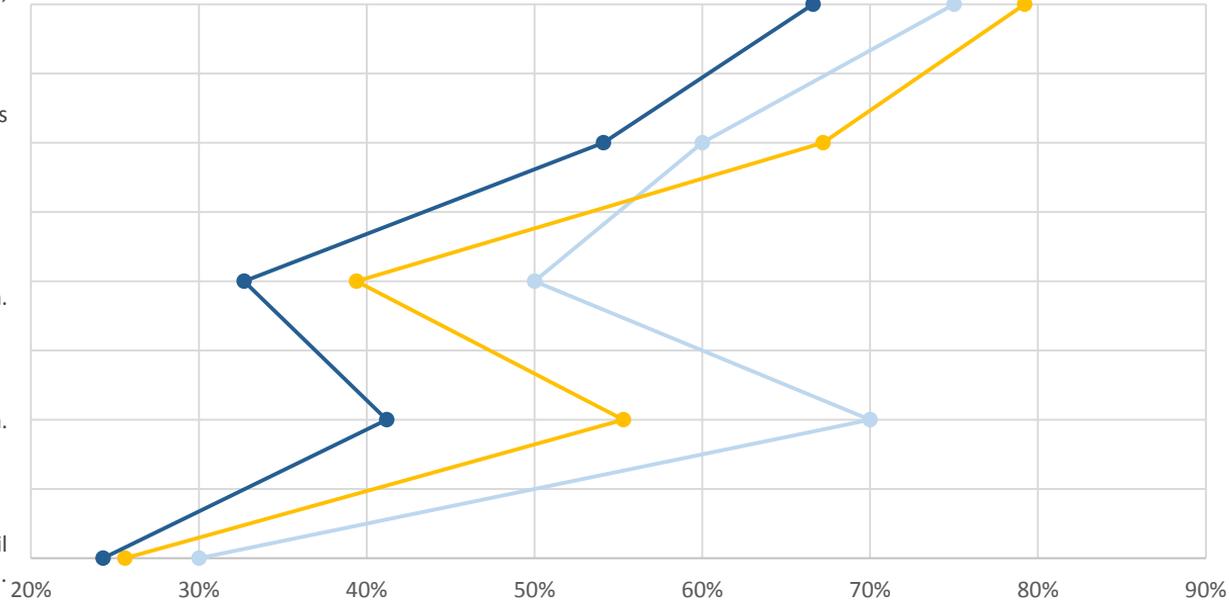
Neue Möglichkeiten zur flexiblen Arbeit (Ort, Zeit, Beschäftigungsgrad) geschaffen.

Neue Arbeitsportfolios aus internen und externen Aufgaben entstehen.

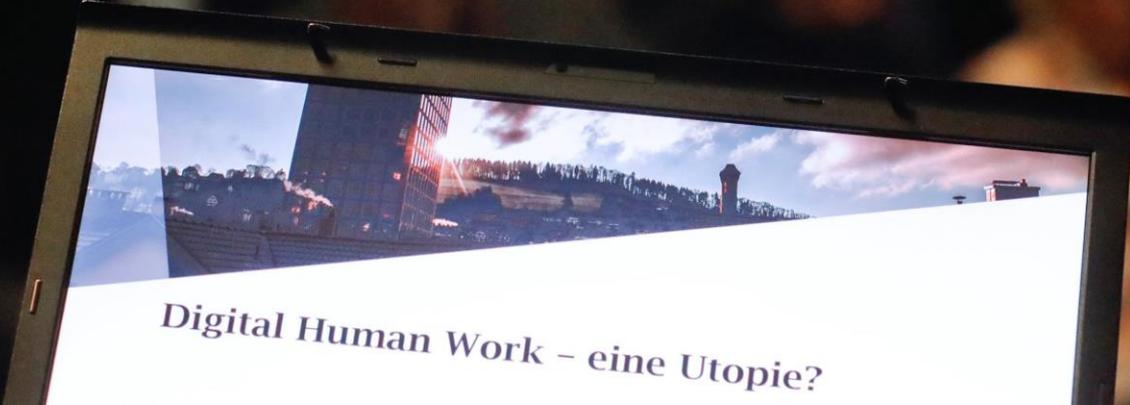
Freiräume für eigene Kreativität geschaffen.

Routinejobs wegfallen.

Sich mein Stellenprofil wesentlich verändern.

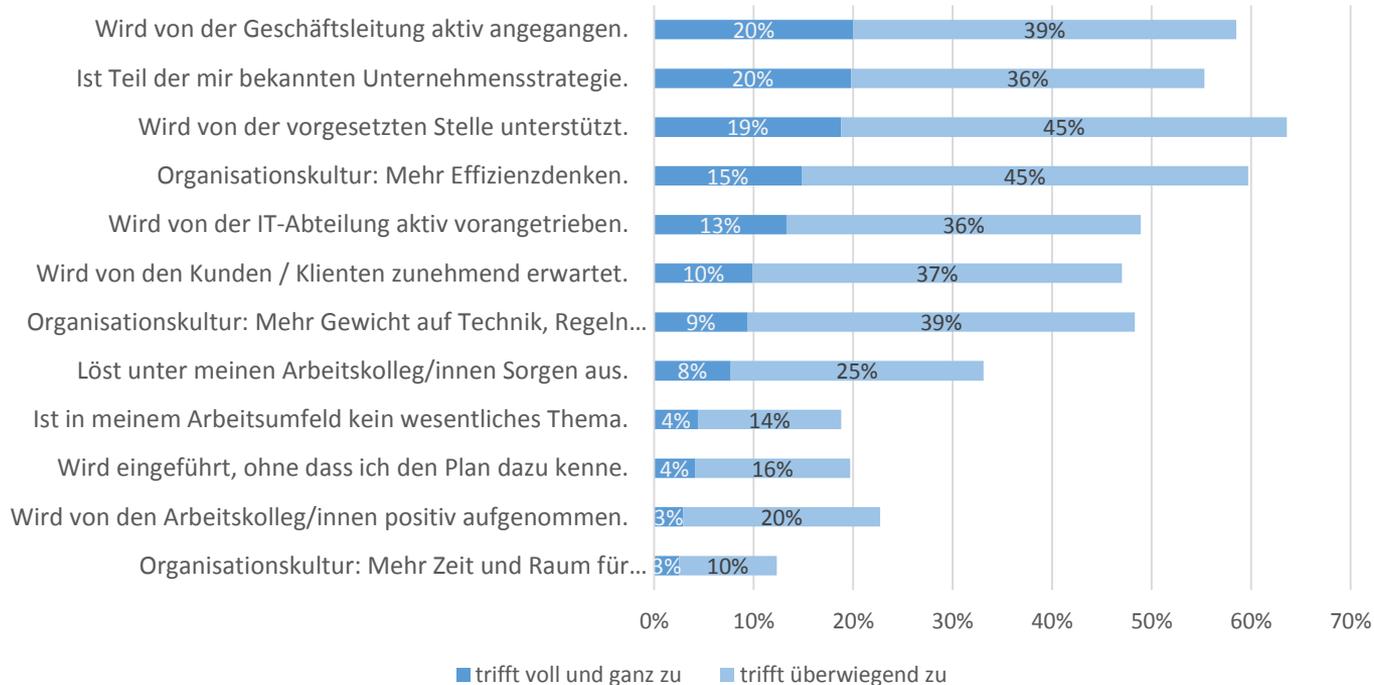


Wie können wir uns orientieren?

A laptop screen is shown in the foreground, tilted slightly. The screen displays a presentation slide. The top half of the slide features a photograph of a modern cityscape at dusk or dawn, with a prominent skyscraper and a body of water. The bottom half of the slide is white with black text. The text reads "Digital Human Work - eine Utopie?".

*Digital Human Work - eine Utopie?*

# Digitalisierung in der Organisation



Quelle: Studie HR-Panel New Work, FHS (2019)

# Wie verhalten sich Führungskräfte in der digitalen Transformation?

Die Digitalisierung am Arbeitsplatz veranlasst meine vorgesetzte Person ...

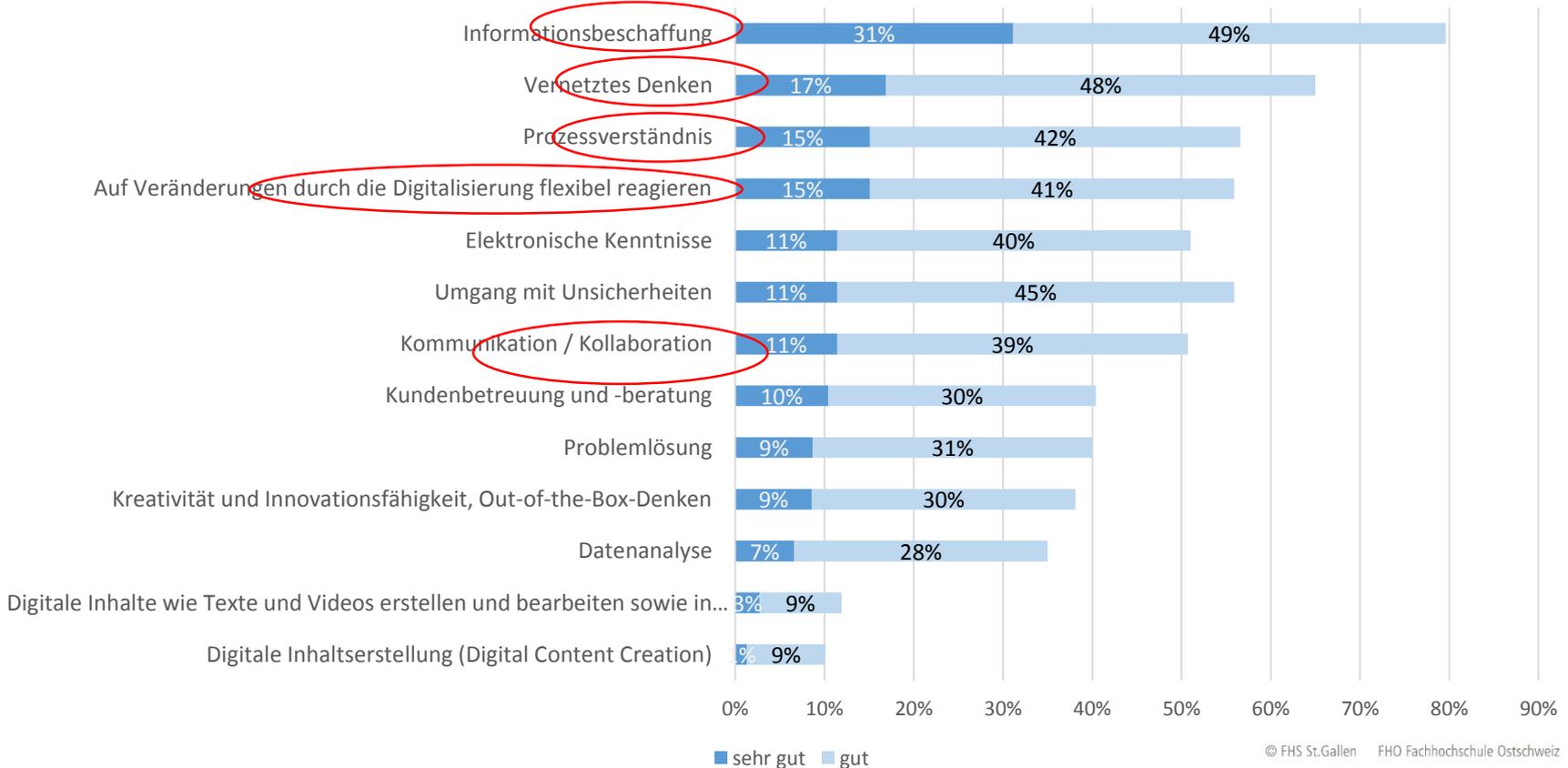


Quelle: Studie HR-Panel New Work, FHS (2019)

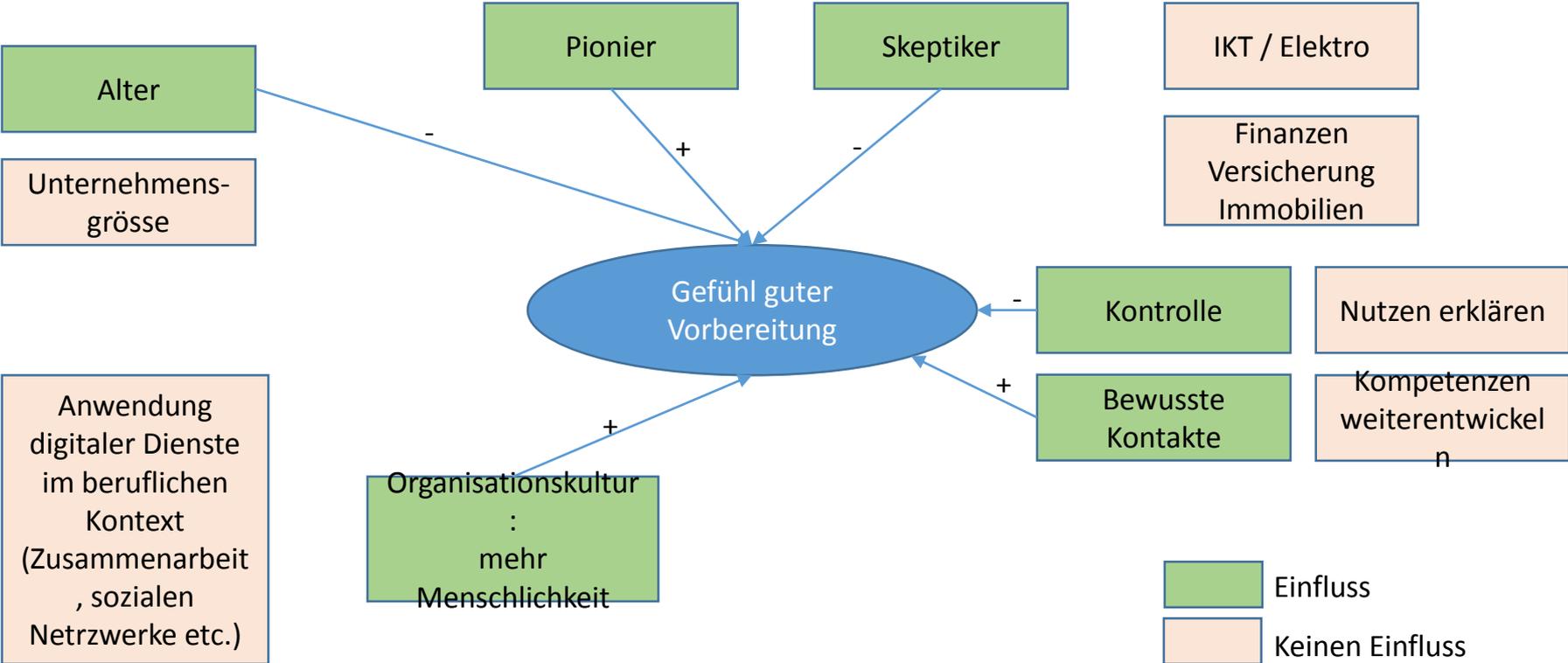
# Welche digitale Kompetenzen erachten Sie in Zukunft für Ihren Tätigkeitsbereich besonders wichtig?

	ÖV	IKT/Elektro	DL	Gesundheit	Bildung / Fo.	Finanzen, Versicherung, Immobilien	Industrie	Soziale Arbeit
1	Informationsbeschaffung							
2	Kommunikation / Kollaboration							
3	Vernetztes Denken	Prozessverständnis		Flexible Reagieren				
4	Vernetztes Denken	Problem- lösung	Prozess- verständnis	Umgang mit Unsicherheit en	Vernetztes Denken			
5	Vernetztes Denken							

# Derzeitiger Stand der «Kompetenzenausbildung»



# Einflussfaktoren auf das Gefühl guter Vorbereitung (1)



# Einflussfaktoren auf das Gefühl guter Vorbereitung (2)

- Eine Frage der Generation?
- Neugierde und Experimentierfreudigkeit als Lehrauftrag?

	<b>Pioniere</b> «Ich probiere gerne techn. Neuerungen aus.»	<b>Mainstream</b> «Ich mache bei technischen Neuerungen mit, ohne der Erste zu sein.»	<b>Skeptiker</b> «ich bin eher zurückhaltend und sehe die Entwicklung durchaus kritisch.»
Alter	26 bis 30 Jahre 51 bis 55 Jahre	46 bis 55 Jahre	Ab 46 Jahre
Geschlecht	Mann	Beide Geschlechter	Mann
Branche	Industrie Finanzen Soziale Arbeit	Soziale Arbeit	Soziale Arbeit
Funktionsstufe	Mitarbeitende Kader mit unterstellten Mitarbeitenden		
Bildungsniveau	Personen mit Hochschulabschluss		
Tätigkeitsbereich «Abteilungen»	Kundenberatung Informatik	Betreuung Kundenberatung Geschäftsleitung Finanzen	Betreuung Geschäftsleitung

- Alles eine Frage der Kultur?

# Ansatzpunkte

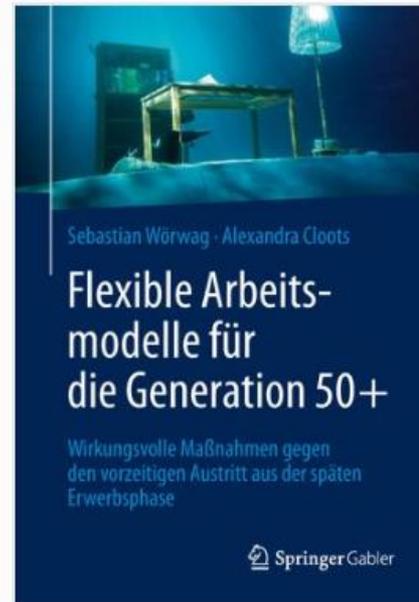
- Schaffen eines geschützten Spielfelds, auf dessen Wiese Mitarbeitende ausprobieren und Fehler machen dürfen.
- Es bedarf umsichtiger Strategien, ältere Mitarbeitende in die digitale Transformation einzubeziehen.
- Raus aus der Komfortzone.
- Neue Lernformen wie bspw. Blended Learning in Organisationen zur Erlernung der digitalen Kompetenzen, wie zum Beispiel, elektronische Kenntnisse, Informationsbeschaffung und Problemlösung, entwickeln und anbieten.

# Herzlichen Dank

Rückfragen und Kontaktnahme:

[sebastian.woerwag@fhsg.ch](mailto:sebastian.woerwag@fhsg.ch)

[alexandra.cloots@fhsg.ch](mailto:alexandra.cloots@fhsg.ch)



- Infos zu Mitgliedschaften

- Buchbestellungen unter

[www.hrpanel-fhs.ch](http://www.hrpanel-fhs.ch)

Im Erscheinen:

Wörwag / Cloots, Hrsg. (2019).

Digital Human Work – eine Utopie? Springer Gabler

**Ihre Fragen?**

**Diskussion**

**Apéro**

**Herzlichen Dank  
für Ihre Teilnahme  
und auf Wiedersehen!**