New Work & Technologie

Dr. Sarah Genner

Ostschweizer Personaltag

15. September 2022







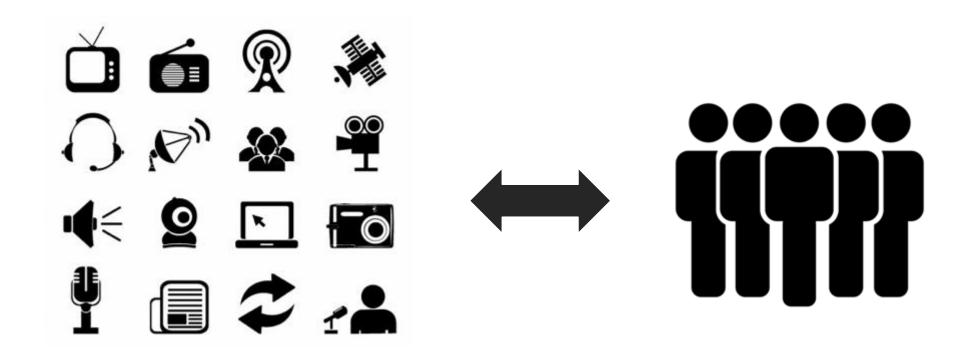






Digitale Medien Digitalisierung

Mensch Gesellschaft Arbeitswelt







Dr. Sarah Genner

Dozentin, Digitalexpertin, Verwaltungsrätin



Schweiz **.ch**



Kokosinseln .cc

GENNER.CC

Digital Transformation
Digital Media
Digital Society
New Work

Are you constantly unline? Or are you offine corretines? Are you offine it you are not interacting with your connected devices? Or if no data about you is being collected? Do you check Instagram and Twitter during divise? Do you turn off your smartphone at night? Do you check, work emails on vacation? Do you feel you have to disconnect. regularly-to relias, to concentrate, or to protect your privacy? Or do you feel more relaxed when constantly connected because your loved ones, a work emergency, or the news are always at your fingertips? Why are some people -- even within networked societies --still completely offine given the tremendous apportunities. of the internet? And what does it even mean to be unline or office in the age of hyper-comectivity?

in ON) OFF, Sarah Genner assesses the risks and reveals of the anytime anywhere Internet, focusing on digital divides, social relationships, physical and mental health. and data privacy. She documes implications for a variety of decision-makers in the world of work, in education, in families, and in politics. The author deconstructs the online/offine dichotomy and suggests the ON I OFF scale as a new theoretical framework for recountries and practitioners.

Sarah Genner studed in Jurich and Barlin. Her research forume on the societal and seymingreal implications of digital information and communication technologies. This is secondary in senserative and secture in mode psychology at Zurch University for Applied Societies, in 2014–2015 the was satisfy others at the Sentence Center for internet and Society at Henrich Literaryly.

ON J OFF won the Mercetin Award 2016 for interdisciplinary research exercise by the Graduate-Comput of the University of Zurich and the Mercator Foundation.

v/d f www.vdt.eftg.ch rering@vdf.ethc.ch



ON OFF

Risks and Rewards of the Anytime-Anywhere Internet



v/d f













STUDIUM -WEITERBILDUNG -SEMINARE -**FORSCHUNG NEWS**

KEY FACTS BESCHREIBUNG AUFBAU UND INHALT KARRIERE ANMELDEN **BERATUNG**

HOME / LEHRGÄNGE / CAS NEW WORK

CAS New Work

Im CAS New Work identifizieren Sie Chancen und Herausforderungen der Digitalisierung der Arbeitswelt, erarbeiten zukunftsfähige Lösungen und implementieren diese erfolgreich im eigenen Unternehmen.

Dieser CAS stärkt Ihr Verständnis der komplexen Zusammenhänge von New Work und bietet einen methodischen Werkzeugkasten im Umgang mit digitalen Arbeitsprozessen und veränderten Erwartungen von Mitarbeitenden in mobil-flexiblen Arbeitskontexten.



Studiengangsleiterin HWZ

Dr. Sarah Genner

sarah.genner@fh-hwz.ch





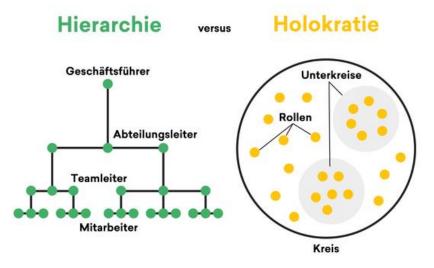






Feinheit AG Digitalagentur

Verwaltungsrätin



Holoropy
General ComJames Gene

Board





SUNNIGE HOF

Wohnbaugenossenschaft in Zürich und Region

Verwaltungsrätin mit Sitz «Digitalisierung»







Auszeichnung für gute Bauten



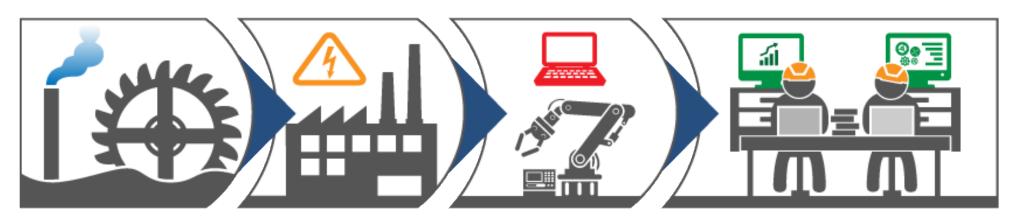
Neubausiedlung Mattenhof



Digitale Technologien – Haupttreiber der neuen Arbeitswelt?

Arbeitswelt 4.0

Die Entwicklung der Arbeit



Arbeiten 1.0

Mechanische Produktion mit Dampf und Wasserkraft

Arbeiten 2.0

Massenproduktion mithilfe von elektrischer Energie

Arbeiten 3.0

Automatisierung durch IT-Systeme

Arbeiten 4.0

Intelligente Vernetzung von Mensch, Organisation & Produktion

Die Stufen der industriellen Revolution





Erste Dampfmaschinen 1779

1. Industrielle Revolution durch Einführung mechanischer Produktionsanlagen mithilfe von Wasser- und Dampfkraft

Ende 18. Jahrhundert





Erstes Fliessband, Schlachthöfe von Cincinnati 1870

2. Industrielle Revolution durch Einführung arbeitsteiliger Massenproduktion mithilfe von elektrischer Energie





Erste Speicherprogrammierbare Steuerung (SPS) 1969

3. Industrielle Revolution durch Einsatz von Elektronik und IT zur weiteren Automatisierung der Produktion



4. Industrielle Revolution
auf Basis von Automation,
Vernetzung, Datenverarbeitung und
digitalem Kundenzugang

Steigende Komplexität

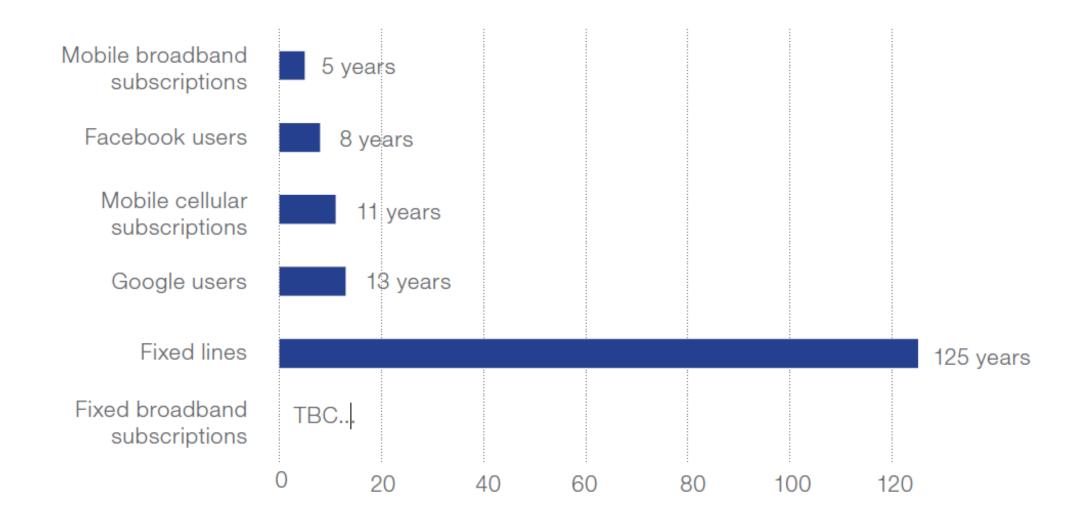
Beginn 19. Jahrhundert Beginn 1970er-Jahre heute

Mobiles Breitband-Internet

G

in fünf Jahren zu einer Milliarde User weltweit

Years to Achieve One Billion Users (from Launch)



Dr. Sarah Genner, GENNER.CC, 2019 (8) BY



TECHNOLOGY TO PARA







Mobile Geräte // Smartphones, Tablets, BYOD (bring your own device)

Datafication // Vermessung & Quantifizierung aller Lebensbereiche, Internet der Dinge, Big Data, Data Analytics, Künstliche Intelligenz und Machine Learning (z.B. Spracherkennung im Kundenservice, Chatbots, Analyse von Kundendaten für Marketing und Logistik, autonome Mobilität)

Hypervernetzung // Echtzeit-Vernetzung von Menschen, Geräten und Dingen, "always on" (ständiger Zugang zu Information, permanente digitale Erreichbarkeit), verwischte Grenzen (beruflich/privat, öffentlich/privat. Mensch/Maschine, online/offline)

Cloud Computing // zeit- und ortsunabhängiger Zugang auf Daten mit diversen Geräten

Plattformen & Monopolisierung // Social Media (z.B. Slack, Linkedin, Facebook), Sharing Economy (z.B. Uber, Airbnb), E-Commerce (z.B. Amazon, Alibaba), Werbung / Virtual Reality / Smart Home (z.B. Google, Facebook) // Monopolisierungstendenzen ("The winner takes it all.")

Beschleunigung // Moore's Law, kürzere technologische Lebenszyklen, Echtzeit-Kommunikation, Echzeit-Datenübertragung

Arbeitswelt 4.0

laufende 4. Welle der Industrialisierung geprägt durch digitale Transformation bzw. ,cyber-physische Systeme* // 1. Welle: Wasserund Dampfkraft / 2. Welle: Elektriziät / 3. Welle:

Cyber-physische Systeme // technologische Grundlage der Arbeitswelt 4.0: cyber-physische Systeme (Internet der Dinge, Vernetzung von Menschen, Produkten, Maschinen etc.)

Zentrale Dimensionen // Vernetztes Arbeiten / Automatisierung / Robotik // Neue Geschäftsmodelle, Arbeits- und Produktionsprozesse // Globalisierte Wissensgesellschaft // Kultureller Wandel // Cybersecurity

Agile Arbeitsformen // Mobil-flexibles Arbeiten, dynamische Entscheidungsprozesse. Arbeitsmethoden wie "Scrum" (aus der Software-Entwicklung). Aufträge werden in kleinere Aufgaben aufgetellt und über digitale Kanäle und Plattformen an Mitarbeitende oder Crowdworker (extern) vergeben

Mobilität | Flexiblität

Raum // Entgrenzung. Mobilere räumliche Verortung von Mitarbeitenden. Räumlich hybrid: online/offline

Zeit // Entgrenzung. Verwischung von Frei- & Arbeitszeit. Mehr zeitliche Flexibilität von Leistungserbringung

Arbeitsprozesse // Solid (fixe Aufgaben) // Fluid (iterativ, Teamarbeit) // Crowd (externe Dienstleistungen)

Digitale Diversität

Unterschiedlicher Grad der Nutzung und Nutzungskompetenzen digitaler Anwendungen

PEOPLE & C







Digital Literacy // technisches Wissen und Kompetenzen im Umgang mit digitalen Medien und Systemen

Rolle & Funktion // z.B. Führungskraft, Projektmitarbeitende, Aussendienst, Administration, Pressesprecher/in (unterschiedliche digitale Anwendungen im Arbeitsalltag & Erwartung an digitale Erreichbarkeit)

Persönlichkeit // Integrator vs. Separator (Grenzziehung zwischen Arbeit & Freizeit, auch Boundary Management), Technikaffinität, Early Adopter vs. Late Adopter (Geschwindigkeit der Technologie-Aneignung), Offenheit für Wandel (Branchen-/Rollenwechsel), Sozialisierung (Generation, kultureller Hintergrund, Werthaltungen)

Selbststeuerungskompetenz // Life Domain Balance, Umgang mit (digitalen) Inputs (Inspiration vs. Verzettelung), Umgang mit Technostress (Multitasking, digitale Ablenkungen & Informationsüberlastung)

Identifikation // Grad der emotionalen Bindung an Job, Team & Firma. Je mobiler desto wichtiger die Identifikation, physische Interaktionen erhalten mehr Bedeutung.

FlexPlace/FlexWork-Präferenzen //z8. Familie. politisches oder VR-Mandat, Nebenjob, langer Arbeitsweg

Branchen | Funktionen

Digitalisierungsgrad oder, digitaler Reifegrad" von Branchen & Organisationen unterscheiden sich stark, technologische Anforderungen sind je nach Funktion oder Tätigkeit anders

Automatisierungsrisiko je nach Beruf oder Tätigkeit aufgrund der digitalen Transformation grösser oder kleiner.

Kulturwandel

Digitale Transformation als Thema der Organisationskultur & des Change Managements: Werte & Vertrauen statt Regeln schaffen / Klarheit über "Purpose" des Projekts, Teams, der Organisation

Führung & HR 4.0

Indirekte Führung // Stärken der Identifikation durch regelmässiges Thematisieren von Strukturen (wer hat welche Rollen & Erwartungen), Strategie (was wollen wir erreichen & wie?) & Kultur (welche Werte teilen wir & wie gehen wir miteinander um?)

Selbstführung // mobil-flexible Settings verlangen einen höheren Grad an Selbstorganisation im Rahmen von Zielvereinbarungen und Werten. Mehr Führung auf räumliche Distanz & über digitale Kanâle

Organisation 4.0 // Organisationsmodelle aus der Softwarebranche wie Holacracy mit Fokus auf Partizipation & Selbstorganisation. Ähnliches Mindset: Soziokratie, Lean Management & Agile Management.

HR & Recruiting // Digital Recruiting über Social Media / Online-Assessments. Je nach Jobprofil Mitarbeitende rekrutieren, die mit rascherem Wandel, unklareren Rollen & indirekter Führung umgehen können. Employer Branding (FlexWork / Life Domain Balance als Kriterien für Arbeitgeberwahl).

Digital Learning // Einsatz digitaler Technologien für interne Weiterbildungen











Home Base // im Unternehmen & fixer Arbeitsplatz

FlexPlace / FlexDesk // flexible Arbeitsplätze innerhalb des Unternehmenstandorts mit Telefonzonen, Ruhezonen, Begegnungszonen, Erhalungszonen

Mobile Arbeit / FlexWork // Ortlich & zeitlich flexibles Ausführen von Aufgaben

CO-Working // Zusammenarbeit fach- oder firmenübergreifend (z.B. innerhalb der Firma zur besseren Vernetzung / Co-Working-Spaces für Kreative und Innovationsprozesse, Start-Ups oder mobiles Office)

Digitale Kanäle & Räume // Hybridislerung von Onlineund -Offline-Kollaboration (z.8. Email, Skype, Slack, Cloud Collaboration wie G Suite, Office 365)



- Arbeitszeitflexibilisierung

 u.a. Teilzeit, Gleitzeit, Vertrauensarbeitszeit, Jobsharing
- Arbeitsortflexibilisierung
 - u.a. Home Office, Remote Work
- Generelle Flexibilisierung
 von Organisationsstrukturen, Denkmustern und Gewohnheiten
- Kollaboratives digitales Arbeiten

 u.a. vernetztes Arbeiten, Mentoring, interdisziplinäre Projekte, Wissenstransfer,

Häufig genannte New-Work-Trends:

- Mobil-flexibles Arbeiten / Flex Work / Homeoffice
- Flex Desk / neues Büro-Design
- Coworking
- Digital Collaboration

Working Out Loud

- Selbstführung
- Flachere Hierarchien / Holacracy / Soziokratie
- Digitales Nomadentum

Corona beschleunigt Digitalisierung der Arbeit

Videokonferenzen, Homeoffice und intelligente Assistenten: Die Corona-Pandemie hat zu einem Technologieschub geführt und könnte die Resilienz der Schweizer Wirtschaft stärken. Nach der Etablierung von Zusammenarbeits-Tools wird als nächste Neuerung die künstliche Intelligenz unsere Arbeit verändern. Benjamin Müller, Rafael Lalive, Maude Lavanchy

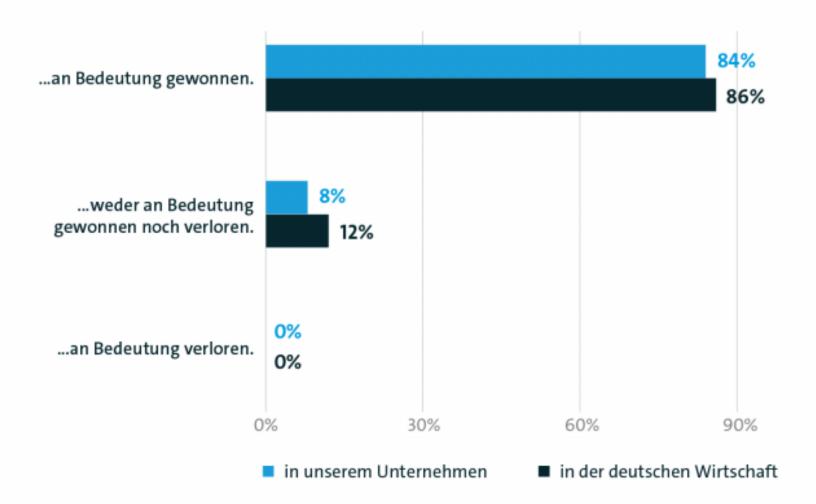
Abstract Wegen der Coronavirus-Pandemie mussten viele Erwerbstätige ihren Arbeitsplatz vom Büro an den heimischen Küchentisch verlegen. Dadurch werden einige Technologien endgültig in der Breite angenommen, während andere Technologien neu ihren Weg in die Arbeitswelt finden. Das virtuelle Arbeiten erfordert eine Digitalisierung unserer Arbeitsweise, etwa indem wir Videokonferenz-Tools nutzen oder indem wir unsere Entscheidungsfindung mithilfe von Empfehlungs-Tools verbessern. Darüber hinaus zeigt die Krise, dass neue Technologien bei der Bekämpfung der Pandemie nützlich sind. Anwendungen der künstlichen Intelligenz (KI) können beispielsweise eingesetzt werden, um die Ausbreitung der Krankheit zu verfolgen, die Entwicklung eines Medikaments zu unterstützen oder um intelligentere Systeme zur Koordination von Angebot und Nachfrage zu erarbeiten. Wenn die Pandemie überwunden ist, muss die Wirtschaftspolitik aufzeigen, wie die Widerstandsfähigkeit der Schweizer Wirtschaft gegen künftige Schocks erhöht und neue Technologien für das Allgemeinwohl eingesetzt werden können.

Seither haben wir grosse Fortschritte erzielt. Im Zuge der Corona-Pandemie hat sich die anfängliche Skepsis gegenüber Kommunikationstechnologien und Homeoffice ins Gegenteil gewandelt und ist für viele zum neuen Standard geworden. Der Arbeitsweg, der unnötigen Stress verursacht, fällt damit weg¹ – und mit ihm die durchs Pendeln verursachte Umweltbelastung. Doch gleichzeitig stellen sich durch die Corona-Krise auch neue Herausforderungen, wie beispielsweise die Einschränkung der direkten sozialen Kontakte² oder für Familien das Unterrichten der Kinder zu Hause.

Trotz solcher Schwierigkeiten steht fest: Durch das Arbeiten von zu Hause aus werden

Digitalisierung gewinnt massiv an Bedeutung

Durch die Corona-Pandemie hat die Digitalisierung...





70%
Unternehmen, deren
Geschäftsmodell
bereits digitalisiert ist,
kommen besser durch
die Corona-Pandemie.*



65%
Unternehmen, deren
Geschäftsprozesse
bereits digitalisiert sind,
kommen besser durch
die Corona-Pandemie.*



Wie müssen Büro-Räumlichkeiten für das Arbeiten im digitalen Zeitalter aussehen?

Stichworte: FlexWork, FlexDesk, Homeoffice, Remote Work

Wie sinnvoll sind neue Führungs- und Projekt-Management-Methoden im digitalen Zeitalter?

Beispiele: Holacracy, Soziokratie, Scrum, Lean and Agile

Welche Kompetenzen brauchen Mitarbeitende und Führungskräfte in der digitalen Arbeitswelt?

Stichworte: Digital Skills (aber welche?), Self Leadership (aber wie?)

In welchen Situationen ist physische oder digitale Kollaboration jeweils vorteilhaft?

Stichworte: Workshops, heikle Gespräche, Onboarding, Remote Work

Wie können Vorgesetzte Mitarbeitenden möglichst gute Digital Balance bieten?

Stichworte: digitale Erreichbarkeit, Ferien, Burnoutprävention

Digital Balance

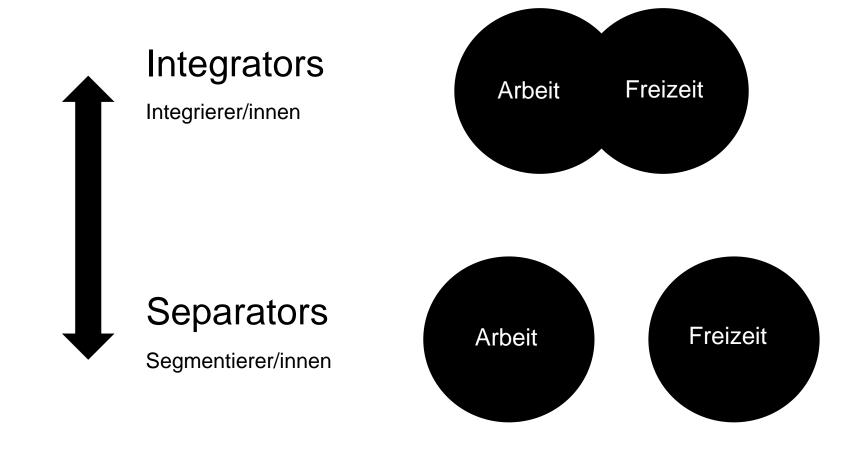




Boundary Management

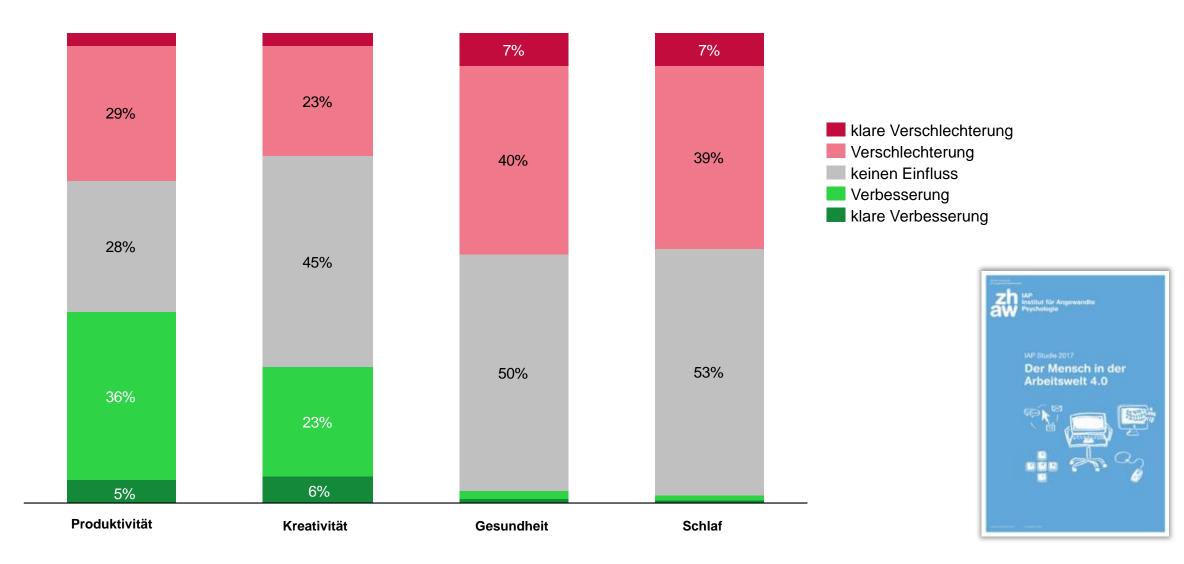
G

Aktives Managen der Grenzziehung zwischen Berufs- und Privatleben

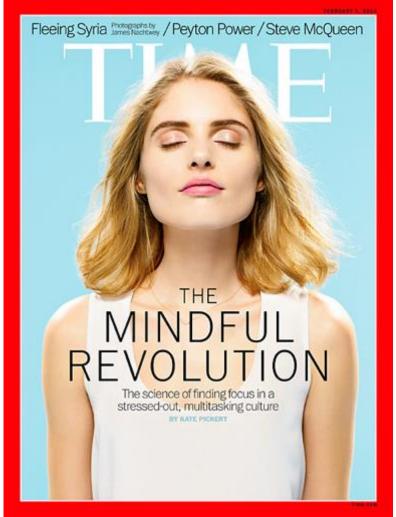


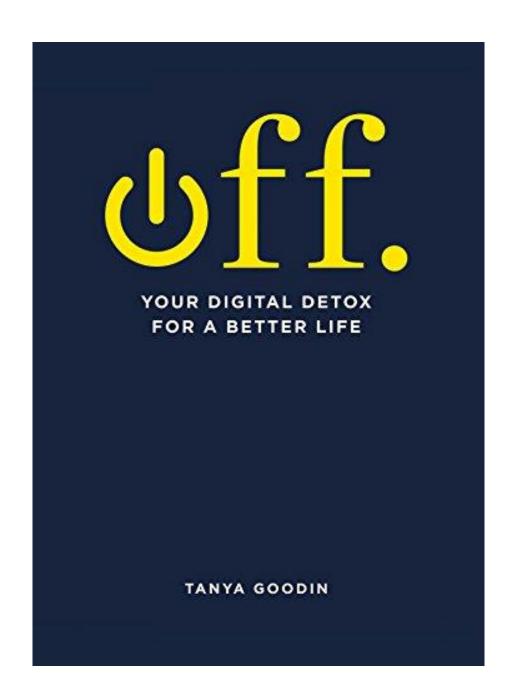
Welchen Einfluss hat die permanente digitale Erreichbarkeit bei Ihnen auf ...?





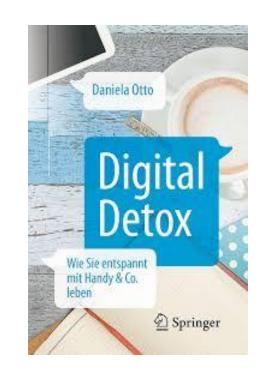








Unterterrechtlich geschafztes Material







Zeit Prioritäten Dringlichkeiten Ablenkungen



GENNER.CC

G

Digital Transformation
Digital Media
Digital Society
New Work

Danke!







