

## Summary der Gespräche aus den Gruppen

Was ist eure erste spontane Reaktion/Reflexion nach dem Streitgespräch? Was räsontiert, was irritiert?

Entscheidet euch für eine Hypothese, die diskutiert wurde und diskutiert diese in der Tiefe. Fasst auf einem Flipchart die Chancen und Risiken der Hypothese zusammen

Was wir gerne weiter vertiefen möchten in einer nächsten Veranstaltung

**These 1: Ohne Flexibilisierung keine engagierte Mitarbeitende**

**These 2: Die Unternehmenskultur und die Innovation leiden unter der Flexibilisierung**

**These 3: Die Produktivität pro Stunde wird durch Teilzeitangebote und Flexibilisierung der Arbeit gesteigert**

**These 4: Das Streben nach Life-Balance gefährdet unseren Wohlstand in der Schweiz**

## Summary Gruppe 1&2

- Führen wird wichtiger und anspruchsvoller – wir sollten Führungskräfte befähigen und Tools mit an die Hand geben
- Diskussionen um Flexibilisierung soll auch und vor allem im Team geschehen
- Führungskräfte sind in einer orchestrierenden Rolle, um die individuellen Bedürfnisse, Bedürfnisse des Teams und die Unternehmensziele in Einklang zu bringen und die Kultur zu stärken
- Man stellt eine Entfremdung von Mitarbeitenden zu ihren Unternehmen fest und entsprechend sind sie ansprechbarer für Jobwechsel
- Wichtiger als **Was, Wo** und **Wie** lange jemand arbeitet ist der Output welcher die Person generieren kann
- Wunsch: weiterhin Austausch und ein Thema das interessiert “Wie können wir Produktivität messen”?

## Summary Gruppe 3&4

- Führung im virtuellen Umfeld anspruchsvoll
- Flexibilisierung ist Gegenseitig zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer
- Vertrauen als Basis für Flexibilität
- **One size does not fit all** - Umsetzung der Flexibilisierung ist abhängig von Kultur, Grösse, Jobsegment, individuell anschauen notwendig

## Summary Gruppe 5&6

- Unternehmen müssen berücksichtigen, dass es Menschen wie Egon bei ihnen gibt. Diese Menschen gilt es abzuholen und auch ernst zu nehmen.
- Generationenkonflikt wird im Thema Flexibilisierung verstärkt
- Wohlstand ist gefährdet in der Schweiz
- Arbeitsleben muss neu gedacht werden (Sabbatical mit 25, dafür später in Pension)
- Allenfalls müssen wir den Wohlstand neu definieren (nicht nur BIP)
- Wunsch nach Führungskräfte zu befähigen

## Summary Gruppe 7&8

- New Work ist mehr als Homeoffice
- Co-leadership, selbstorganisierte Teams, Teilzeit/Altersteilzeit
- Es steht und fällt mit der Kommunikation
- These *Ohne Flexibilisierung keine engagierte Mitarbeitenden* trägt, es gibt aber auch viele Risiken der Systemüberforderung und Gleichbehandlung (white/blue collar)
- Unternehmen müssen ein anderes Verständnis für Fehlerkultur entwickeln
- Leistungsmessung muss neu definiert werden

## Summary Gruppe 7&8

- Führen wird wichtiger und anspruchsvoller – wir sollten Führungskräfte befähigen und Tools mit an die Hand geben
- Diskussionen um Flexibilisierung soll auch und vor allem im Team geschehen
- Führungskräfte sind in einer orchestrierenden Rolle, um die individuellen Bedürfnisse, Bedürfnisse des Teams und die Unternehmensziele in Einklang zu bringen und die Kultur zu stärken
- Man stellt eine Entfremdung von Mitarbeitenden zu ihren Unternehmen fest und entsprechend sie sie ansprechbarer für Jobwechsel
- Wichtiger als wie wo und wie lange jemand arbeitet ist der Output welcher die Person generieren kann
- Wunsch: weiterhin Austausch und ein Thema das interessiert “Wie können wir Produktivität messen”?

51

- Kontrolle wieder gegeben  
Nicht Flexibilisierung
- in Verantwortung keine  
Wird zurückbehalten in Leistung
- Unsicherheit  
! wie ob sich Flexibilisierung  
neg. od. positiv auf  
Absenzen/drankheit auswirkt
- Bonus wird wieder  
mehr geschätzter Dank  
Flexibilisierer
- ⇒ Mix macht es aus
- nicht alle können mit  
Flexibilisierung umgehen
- Wohlstand haltet  
macht Sorgen
- Out put wichtiger Input

51

Führungskräfte + MA  
überfordert SIM

- ⇒ müssen in Skills  
investieren (siehe in New King)

---

□ Wie können wir  
Mensche helfen  
dass sie produktiver sind

**These II (IV)**

- These stammt nicht
- Technologie vorhanden
- Als fehlte  
die Lust am Freitag  
Montag  
Inaktiv
- UG Kultur  
muss getrennt betrachtet werden
- Leute nicht mehr so  
Freudentreu  
→ fehlende Bindung  
⇒ Wir Gefühl keine  
Verlorene gehen
- Wie schaffen  
wir Verbände

52

①

- o es gibt pro's & cons die nicht  
eindeutig zwischen br sind
- o unterschiedliche Bedürfnisse
- o wir haben Leute die aber in dem Feld wachsen,  
da faktisch das nicht  
→ sitzen Zeit ab, wenn keine Aufgabe... Kontrolle fällt
- o wir haben viel gut motivierte
- o kommt auf job an, beide Extreme gehen nicht  
⇒ Differenzierung ist wichtig!

②

# Kultur & innovation leiden...

- o Menschen sind kontakthungrig
- o je nach Arbeitstätigkeit... die Wahl ist wichtig
- o kann es nicht dem Zufall überlassen  
vorbereiten, Diskussionsbedarf
- o neue MA nur virtuell!
- o Einsamkeit
- o Führung ist schwieriger + noch wichtiger!
- o Herausforderung der Firmen & Einzelinteressen

52

Verteiler

- o Erfahrungsaustausch
- o Werkzeug für Hybrid  
↳ Leute binden
- o Entfremdung ← neue Leute abbinden  
↳ Leute binden
- o Produktivität - überfordert denn diese so wenig kostet  
↳ Methoden + Skills, die MA unterstützen  
eg coaching, Tools

## GRUPPE 6

### Eindrücke:

- Unternehmer vs. Mitarbeiter
- Branchenabhängig
- Funktionsabhängig - Einfluss auf Kultur?
- keiner traut sich zum „altbewährten“ zu sehen.
- Individuelle Bedürfnisse sind vielschichtig
- Wertschätzung / Vertrauen
- Absichtslose Begegnungen sind wichtig

### These 4:

- Wohlstand ist aufgebaut auf Arbeitsleistung unserer Vorfahren.
- „Life“-Balance
- Sind wir „satt“? Globale Konkurrenz
- Komplexität fordert mehr vom MA
- Was ist Wohlstand? Gesundheit, Finanzen,

## GRUPPE 6

- Wieviel Wachstum braucht es?
- Balance zwischen Einsatz und Vergütung
- Kundenorientierung!
- Verständnis der Marktausrichtung des Arbeitgebers

### Themen:

- Rahmenbedingungen für new Work „Räumlichkeiten etc.“
- Alter und Job
- Generationen



Resümee: Emotional bei Traditions Gmb.  
(schlechte 5 Tage Woche)  
Kontrollverlust  
Führungskräfte befähigen  
Generationenkonflikt

These 4:

Ja - unser Wohlstand ist gefährdet  
mit weniger Arbeit  
Inlands-Arbeitskräftepotenzial muss  
zwingend besser genutzt werden  
& Bei jungen (Lehr.) überdurch-  
schnittlich hohe Ausfälle  
HO fördert das Arbeiten  
mit Krankheit  
Bei jungen hohe Erwartungen  
→ weniger Person → weniger PK  
→ kann Wohlstand gefährden  
Längere Arbeiten wenn Sabbaticals  
etc. möglich sind

Führung und angelerntes → schlechte FK werden  
noch schlechter

Wissensarbeiter vs Blue Collar

↳ wie zusammenbringen?

Jüngere MA wollen Flexibilität, andere Werte

Kreativität & Kommunikation  
ist einfacher face-to-face

Nicht schwarz-weiß → Geben und Nehmen

Opportunitäten werden auf Seiten <sup>Optimierung</sup>  
Mitarbeiter und Abgabe (aus-)genutzt

New Work nur in Schönwetter? Krise?

Flexibilität führt zu mehr Reglementierung?

Teilzeit: Herausforderungen bzgl. Versicherung  
d.h.

Flexibilität muss zweiseitig sein!

circa these 2

These 2 FlexWork + Kultur

- nicht jede Kultur ist Freiheit gewohnt  
↳ Kulturanalyse, wo komme wir her?
- Kultur darf auch zukunfts nicht leiten
- Extremlösungen sind eher  
Risiko als Chance
- Flexibilität ~~offen~~ sinnvoll  
Organisieren erfordert viel  
Kommunikation + Verstehen
- FlexWork regulieren als  
Win-Win-Lösung  
↳ Vertrauen / Zutrauen
- Workplace-Gestaltung mit  
Begegnungszonen
- Unternehmen hat verschiedene  
Kulturen (z.B. Sales vs. IT)

① ②

### Thema / These 1

(+)

- Selbstorganisierte Teams
- Hinterfragen von bestehenden Prozessen
- Anderer Umgang mit Fehlern / Kultur
- Leistungsmessung anders denken

(-)

- Überforderung der Völker (middle management)
- Leistungsmessung (faire) schwierig

### THEMA 2

- x Aussage stimmt absolut nicht  
→ intelligente Flexibilisierung
- x Flexibilisierung trübt Spielraum,  
Spielraum gibt Motivation → gibt Innovation
- x Innovation entsteht aus Spontaneität  
→ Kaffeemaschine + Kantine vs.  
geplante Ws
- x Anleitung / Unterstützung wie Flex.  
strukturiert werden kann so dass AG + AN profitieren
- x Gefässe schaffen, um Kulturänderung  
zu gestalten, voranzutreiben