Pioneering New Work

Die Hybrid Work Transformation am Beispiel der Sunrise

Jeditha Edmaier & Stephanie Pillichshammer

6th Swiss Employer Branding Forum | 22.09.2022
energy factory St. Gallen AG
Vertraulichkeitsstufe: INTERN

energy factory St. Gallen

Transformations- und Leadership-Beratung

Spin Off der Universität St. Gallen unter der Leitung von Prof. Dr. Heike Bruch

Jeditha Edmaier
Consultant

WHY	Stärkung von FührungsKRAFT für die Zukunft
HOW	Gemeinsam im Co-Development, am Puls neuester wissenschaftlicher Erkenntnisse – innovativ – datengestützt
WHAT	Gestaltung von Transformations- und Kulturprozessen mit wissenschaftlicher fundierten Konzepten und Ansätzen

ENERGIZING PEOPLE | **LEADERSHIP** | **CHANGING MINDSET & DNA** | **NEW WORK & DIGITAL**

Work-Family-Balance

Flexibilität

Remote Work

Neue Geschäftsmodelle

Speed

Neue Prozesse

Wie wir zusammenarbeiten und führen verändert sich & betrifft alle!

New Leadership

Neue Art der Führung

Selbstführung

Digitalisierung

Neue Art der Zusammenarbeit

Resilienz

Digitale Kommunikation

Virtuelle Teams

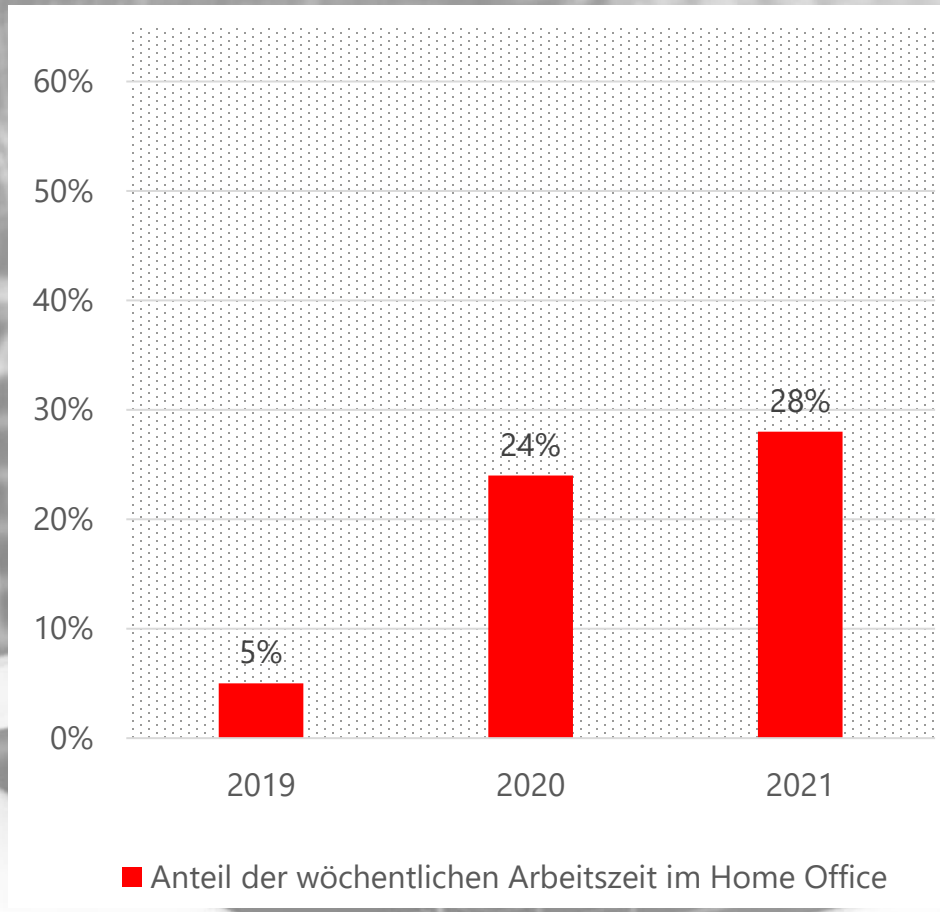
Pioneering New Work – Was sind Ihre Challenges?

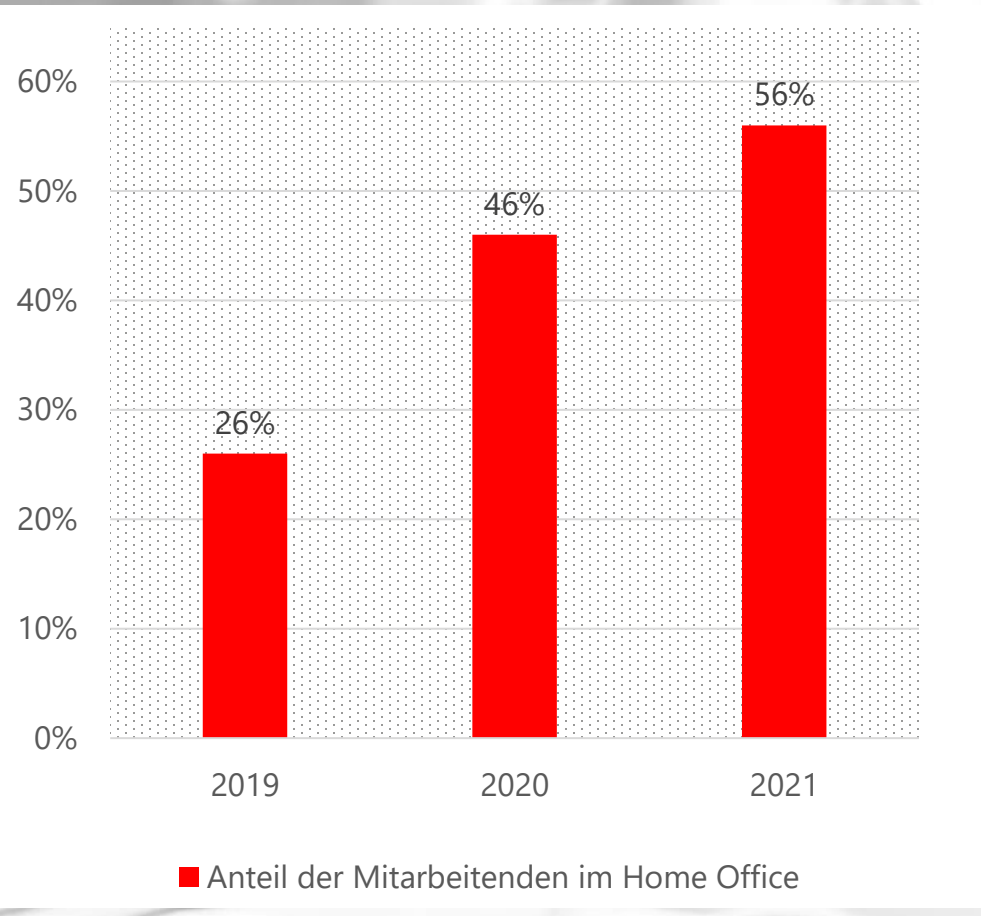
Was sind Ihre grössten Challenges in Bezug auf die „Neue Arbeitswelt“?

Gehen Sie auf menti.com und nutzen Sie den Code 1577 3876.

Hybrid Work ist gekommen um zu bleiben

Entwicklung Mobil-Flexiblen Arbeitens über die Jahre



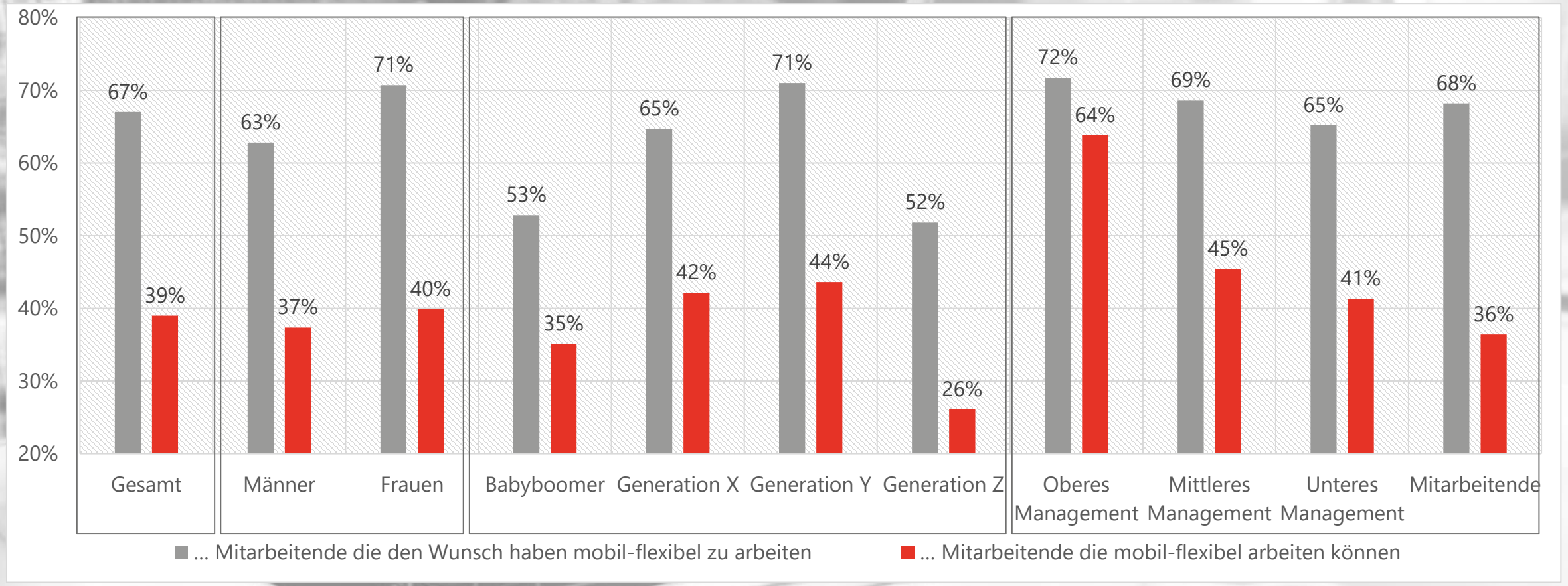


Die Pandemie war wichtiger Antreiber für die Hybrid Work-Transformation

Quelle: Bruch, H. (2022). Die Hybrid-Work-Transformation jetzt gestalten. Personalmagazin, 2022, Heft 4 (S.14-23)

Hybrid Work ist gekommen um zu bleiben

Entwicklung Mobil-Flexiblen Arbeitens über die Jahre



Mobil-flexibles Arbeiten wird mehr gewünscht als es bereits umgesetzt wird.

Quelle: St. Galler New Work & Culture Längsschnittstudie (2016-2022) aus dem Jahr 2021 mit N = 80 Unternehmen mit ca. 13 000 Mitarbeitenden

Die Hybrid Work Transformation

Adaptives Lernen

Growth Mindset

Output Orientierung

Flexible Arbeitszeiten

Die Hybrid Work Transformation umfasst weit mehr als „nur“ Home Office.

Digitalisierte Arbeit

Flexibler Arbeitsort

Moderne Tools zur Kollaboration

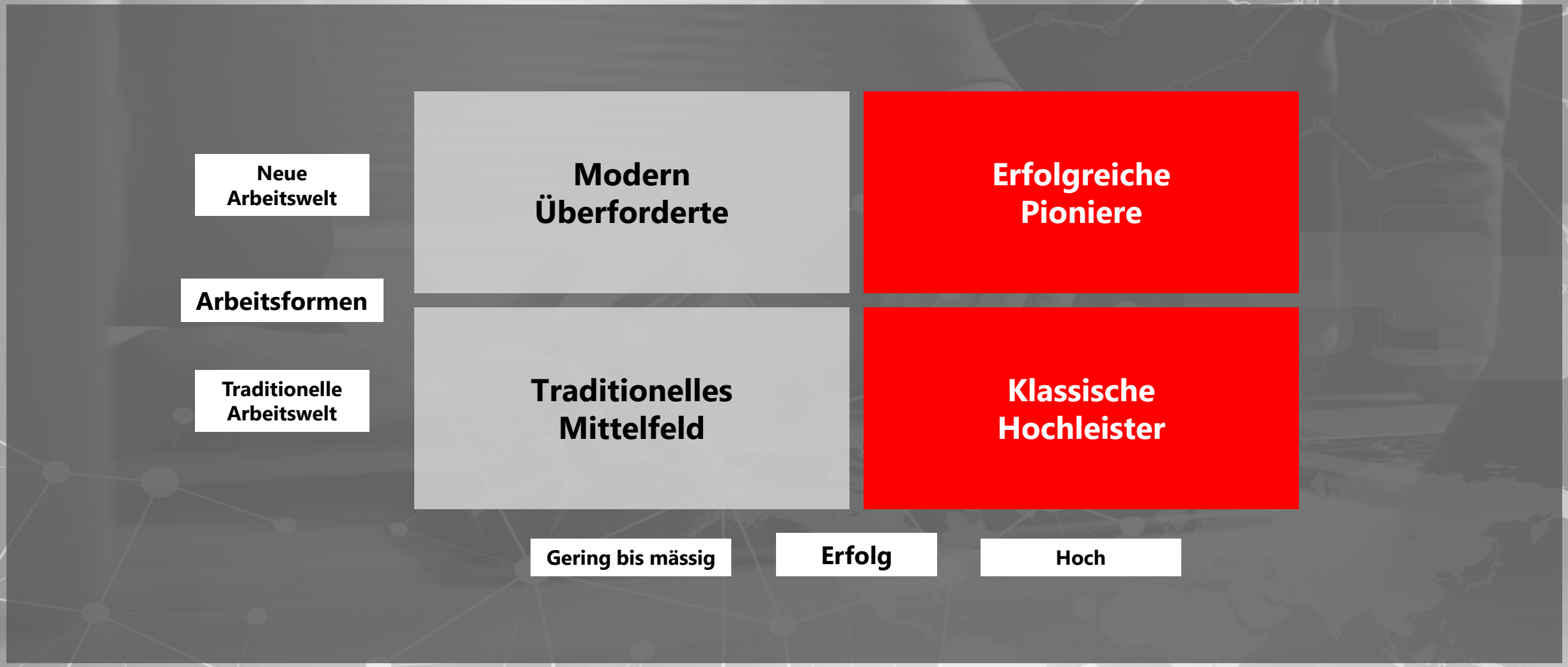
Flexible Karriere-gestaltung

Geteiltes Wissen

Geteilte Führung

Quelle: Angelehnt an https://thefutureorganization.com/evolution-employee/

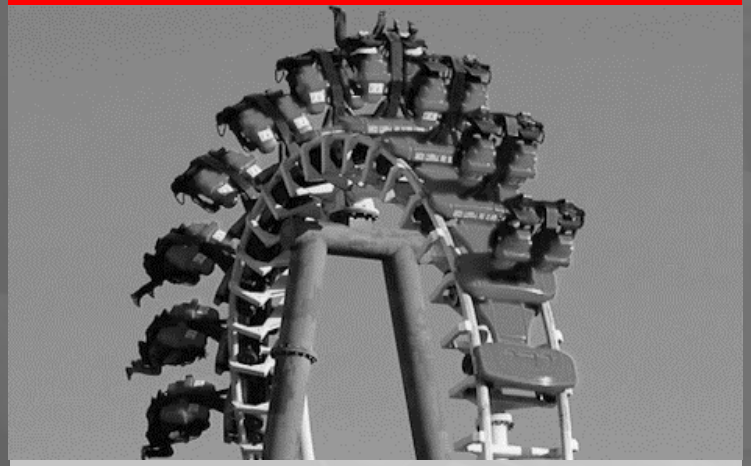
Arbeitswelt 4.0 // Erfolgreiche Pioniere



Quelle: Bruch, H. (2022), Hybrid Work - Empirische Bilanz und Perspektiven. Haufe (online).

Was unterscheidet erfolgreiche Pioniere von modern Überforderten?

Modern Überforderte



Beschleunigungsfalle & Erschöpfung

Erfolgreiche Pioniere

Speed, Agilität & Gesundheit

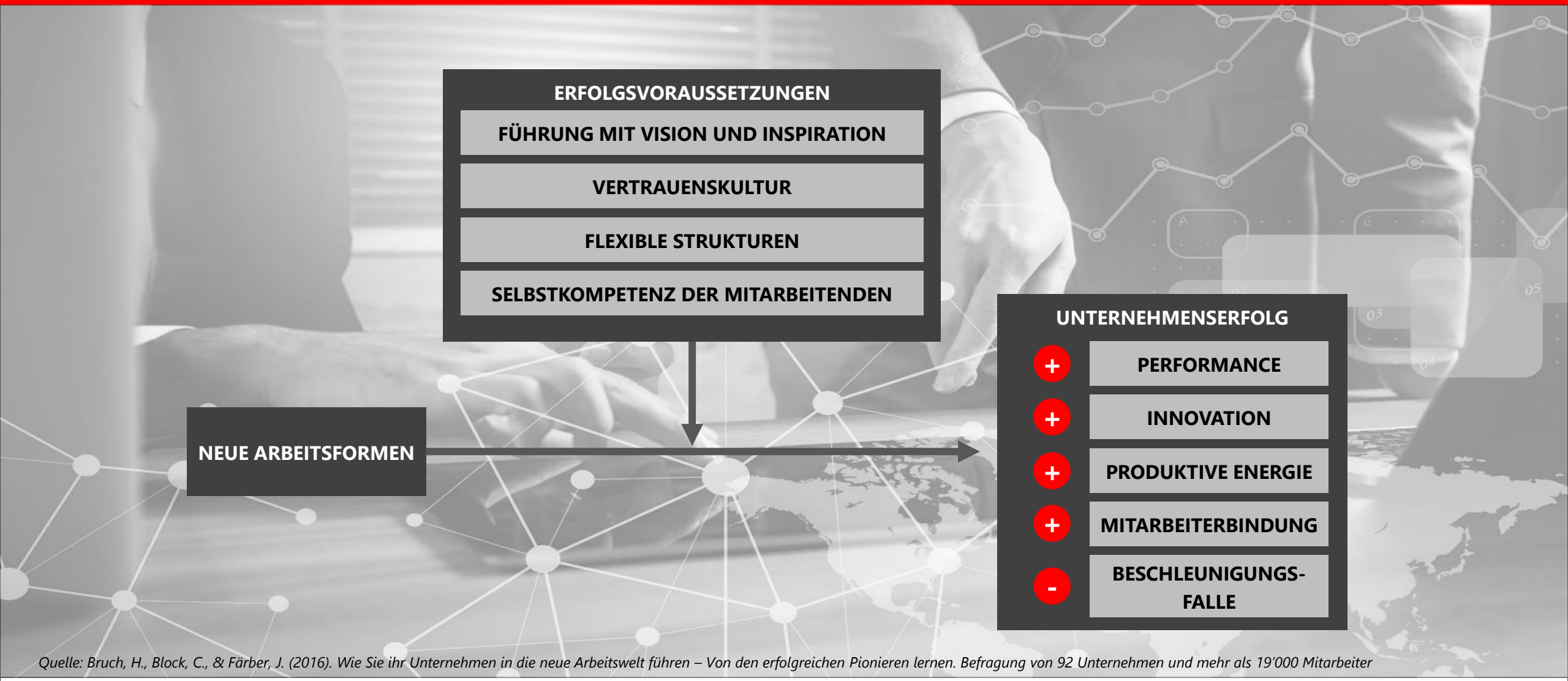
Quelle: Bruch, H., Block, C., & Färber, J. (2016). Wie Sie ihr Unternehmen in die neue Arbeitswelt führen – Von den erfolgreichen Pionieren lernen. Befragung von 92 Unternehmen und mehr als 19'000 Mitarbeiter

Was unterscheidet erfolgreiche Pioniere von modern Überforderten?

Modern Überforderte	Erfolgreiche Pioniere
Fokus auf Infrastruktur	Fokus auf Kultur & Mindset
Arbeitswelt 4.0 on-top oder als Parallelthema	Neue Arbeitswelt als Hauptfokus
Überstülpen ohne Passung auf Organisation	Passung und Integration in Organisation
Steuerung überwiegend durch Projektteam oder HR	Getragen durch Organisation – insbesondere die Führung

Quelle: Bruch, H., Block, C., & Färber, J. (2016). Wie Sie ihr Unternehmen in die neue Arbeitswelt führen – Von den erfolgreichen Pionieren lernen. Befragung von 92 Unternehmen und mehr als 19'000 Mitarbeiter

Erfolgsfaktor Kultur



Quelle: Bruch, H., Block, C., & Färber, J. (2016). Wie Sie ihr Unternehmen in die neue Arbeitswelt führen – Von den erfolgreichen Pionieren lernen. Befragung von 92 Unternehmen und mehr als 19'000 Mitarbeiter

New Work & Culture

New Work	New Culture
Flexible Arbeitszeiten	Vertrauenskultur
Desk Sharing	Führung mit Vision und Inspiration
Individuelle Arbeit.	Flexible Strukturen
Fluides Arbeiten	Selbstkompetenz der Mitarbeitenden
Digitale Kommunikation	Top-Management als Vorbild
Virtuelle Teams	Beidhändige Führung
Digitale Technologien	Agile Methoden
Mobiles Arbeiten	

Quelle: Bruch, H., Block, C., & Färber, J. (2016). Wie Sie ihr Unternehmen in die neue Arbeitswelt führen – Von den erfolgreichen Pionieren lernen. Befragung von 92 Unternehmen und mehr als 19'000 Mitarbeiter

Weichenstellung jetzt – zwei Szenarien

–

Negativszenario:
„Unternehmen als ermüdete Zweckgemeinschaft“

- **Weniger Innovationen**
- **Vereinsamung trotz Überkommunikation**
- **Führung wird schwieriger**
- **Entgrenzung der Lebensbereiche**

+

Positivszenario:
„Unternehmen als erfolgreiche Sinngemeinschaft“

- **Erfolgreicher, schneller & attraktiver**
- **„Talent is everywhere“ und diverser**
- **Freiheit und Spass**
- **Zufriedener, engagierter & gesünder**

Quelle: Bruch, H. (2022). Die Hybrid-Work-Transformation jetzt gestalten. Personalmagazin, 2022, Heft 4 (S.14-23)

Neue Arbeitswelt – Thesen

- # Wir stehen am Beginn eines epochalen Umbruchs der Arbeitswelt
- # Hybrid Work ist gekommen um zu bleiben
- # Bisher ist die Bilanz ambivalent
- # Zwei sehr unterschiedliche Szenarien

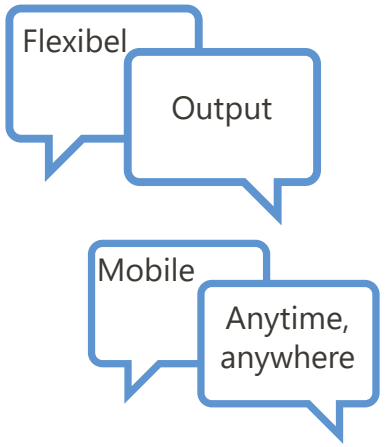
Pioneering New Work

Einblicke in den Sunrise Way of Working

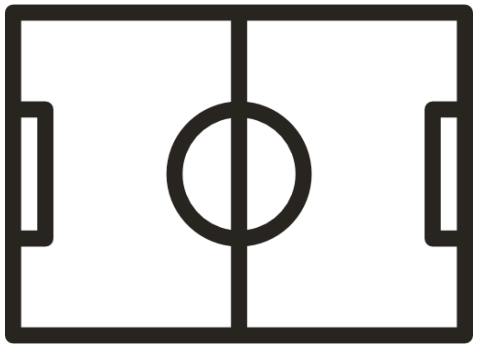
Sunrise

Unser Startpunkt

Sunrise & UPC
Noch keine
gemeinsame Definition
von WoW



energy factory St. Gallen



Unser Way of Working
Spielfeld

Sunrise Way of Working

WHY?

Diversität, Gleichheit & Inklusion fördern

Talente gewinnen und im Unternehmen halten

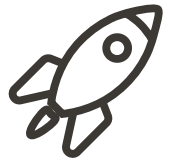
High-performing Teams stärken

Work-Life-Balance & Wohlbefinden unterstützen

Unsere kulturelle Transformation vorantreiben

Innovation ankurbeln

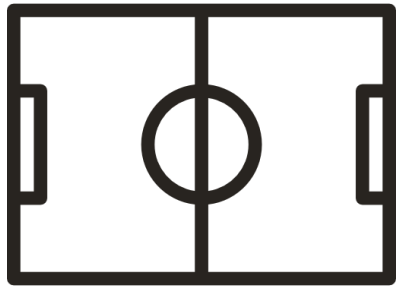
Leadership Promises und Werte fördern



Execution Plan & Purpose realisieren

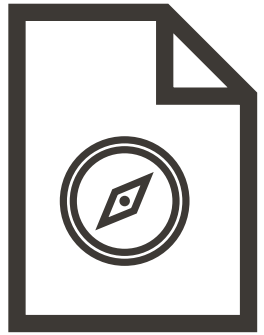
Sunrise Way of Working – Unser Spielfeld

culture ambassadors



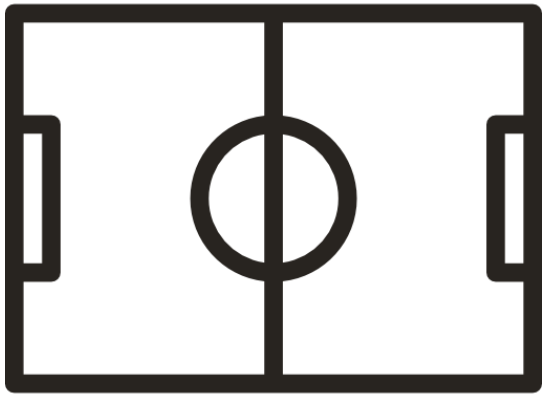
Unser Way of Working
Spielfeld

+

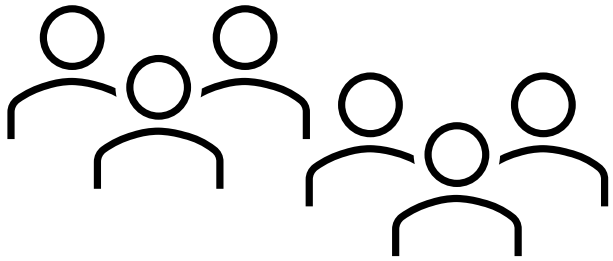


Unsere Spielanleitung

Sunrise Way of Working – Die Rolle der Teams



«Leitplanken»



«Team Way of Working»

(Team Name) **Way of Working**
Team Framework

WO
wir zusammenarbeiten

In unserem Team arbeiten wir im FlexWork Modell (wählen: 1, 2, 3) zusammen, das bedeutet für uns,

Unsere Spielregeln

- XX
- XX
- XX
- XX

Ground Rules: FlexWork Policy, FlexWork Modell, Colocation Fact Sheets, Condecco App, FlexDesk Policy

WIE
wir zusammenarbeiten

Für uns im Team bedeutet flexible/agile Zusammenarbeit,

Unsere Spielregeln

- XX
- XX
- XX
- XX

Ground Rules: Privacy & Security Policy, Code of Conduct, Meeting Rules (25/50mins, biweekly), Clear Desk Prinzip)

WANN
wir zusammenarbeiten

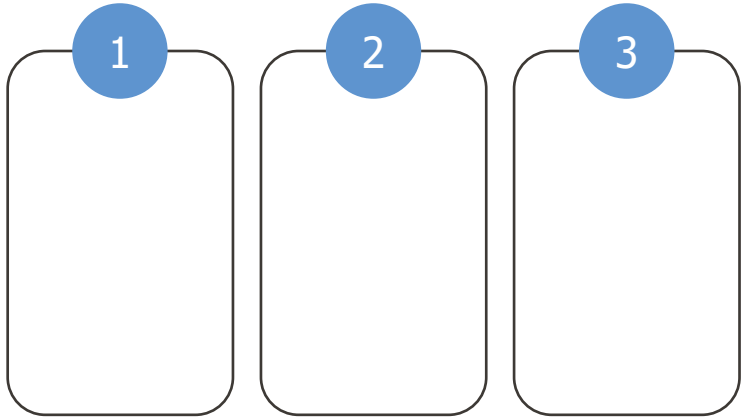
Für uns im Team bedeuten flexible Arbeits-zeiten,

Unsere Spielregeln

- XX
- XX
- XX
- XX

Ground Rules: Arbeitszeitreglement, Business Hours (Mon-Fr 9-6), keine Meetings zwischen 12-13 Uhr)

Challenge: Gewinner // Verlierer



«FlexWork Modelle» basierend
auf Team Tasks

Key Learnings

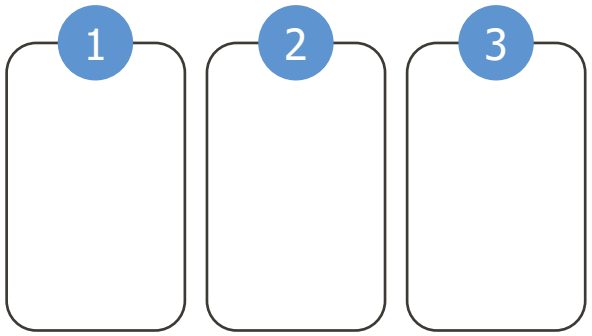
Sunrise

- Management Team on Bord haben ist key, **shared understanding & commitment**
- **Kommunikation** ist essentiell (klare Messages ohne Interpretationsspielraum)
- **Balance** zwischen **Guidelines und Freiheiten** ist sehr wichtig
- **Leadership, leadership, leadership**
- Hybrides Set-up ist herausfordernd
- Kolleginnen und Kollegen vor Ort, **face-to-face** zu sehen ist fundamental
- Herausfinden wo wir stehen in Bezug auf WoW, um **zielgerichtete Massnahmen** zu setzen anzusetzen (NWCC)

Wo stehen wir heute & nächste Schritte

1

Anpassung auf unserem WoW Spielfeld



FlexWork Modelle

2

NWCC & WoW Ambassadors,
Business Unit Massnahmen

3

Company-Level Massnahmen,
Storytelling

Mindset & Behavior Change

Sunrise

DREAM BIG. DO BIG.

re-energize Hybrid Work – 7 Schritte der Kulturtransformation

- # Re-connect – zuhören, abholen und Offenheit für den Change fördern
- # Netzwerk für die Transformation – Top-Management, HR & Hybrid Work Agents
- # Hybrid Work-Purpose und Spielregeln gemeinsam entwickeln
- # Experimente und Roll in – Hybrid Work explorieren
- # Leadership und Kollaboration entwickeln – alle empowern
- # Pulsmessung & Monitoring – Feedback Kultur entwickeln
- # Hybrid Work Kultur systemisch verankern

Quelle: Bruch, H. (2022). (re-)energize Hybrid Work: Sieben Schritte der Leadership- und Kulturtransformation . Personalmagazin 2022

Lassen Sie uns gern in Kontakt bleiben!

Jeditha Edmaier
Consultant

energy factory St. Gallen AG

jeditha.edmaier@energyfactory.com

Stephanie Pillichshammer
Learning & Development Specialist

Sunrise

stephanie.pillichshammer@sunrise.net