

Siemens Academy

Office Anywhere – Freizeit Nowhere?

Herausforderung

Siemens Schweiz rüstet sein Management und seine Mitarbeitenden mit dem mobilen Arbeitsplatz aus. Die meisten Manager und Mitarbeiter sind in internationalen Teams organisiert. Sie arbeiten häufig asynchron und remote. Die meisten sind viel unterwegs, um Kunden, Lieferanten und Kollegen zu treffen.

Zeitverschiebung, unterschiedliche Arbeitsstile und Arbeitszeiten treffen aufeinander. Siemens profitiert vom mobilen Arbeitsplatz, weil die Teams sich einfacher ad hoc organisieren können. Andererseits sind auch Widerstände zu spüren. Dazu gibt es zwei Arten von Gründen:

1. Jeder ist jederzeit verfügbar
2. Kommunikation wird schwieriger

Beide Gründe lösen Unsicherheiten aus, im Management, bei den Mitarbeitern und den Kunden.

Das Management steht vor der Herausforderung, diese Unsicherheiten abzubauen, um noch stärker von den Vorteilen des mobilen Arbeitsplatzes zu profitieren.

Ziele

Siemens Schweiz wollte diese Phänomene genauer anschauen und beauftragte das Schweizerische Produktivitätsinstitut damit, die folgenden Fragen zu beantworten:

Was ist der Nutzen und was sind die Bedenken bei der fortschreitenden Informatisierung des Arbeitsplatzes bei:

- Mitarbeitenden von Siemens
- Den Team-Leaders von Siemens
- Den Entscheider von Siemens
- Den Kunden von Siemens

Vorgehen

Das Schweiz. Produktivitätsinstitut hat mit einem Kernteam bestehend aus vier Vertretern von Siemens zuerst ein Produktivitätsassessment durchgeführt. Analysiert wurden die Arbeitsstile, die verfügbaren und geplanten Technologien sowie die Produktivitätsziele.

Auf dieser Basis wurde eine Delphi-Studie durchgeführt. Die Teilnehmer der Delphi-Studie wurden kon-

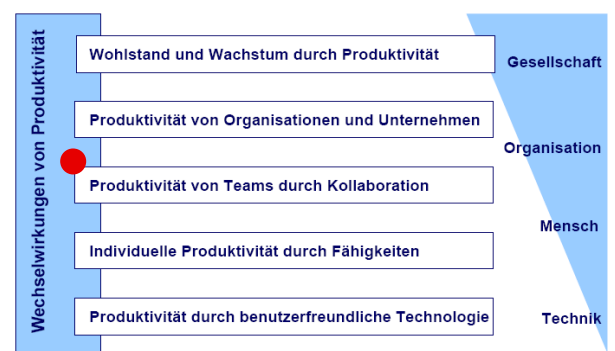
frontiert mit Aussagen über den Nutzen und die Bedenken. Sie nahmen dazu Stellung. Die Stellungnahmen wurden anonymisiert an jeden zurückgespielt, wobei jeweils seine/ihre Stellungnahme im Verhältnis zu allen anderen dargestellt wurde. Jetzt waren die Teilnehmer aufgefordert, Ergänzungen und Korrekturen an ihrer Stellungnahme anzubringen.

Resultat

Dieser Prozess ist geeignet, um gegenseitiges Verständnis zu fördern und ermöglicht jedem, seine Meinung auf dem gleichen Verständnis zu bilden, das auch alle anderen haben. Diese Meinungsbildung konnte durch das Projekt gestärkt werden und mündete (sehr stark) zusammengefasst in folgender Feststellung:

Es gibt eine latente Befürchtung, ständig erreichbar sein zu müssen (Office Anywhere = Freizeit Nowhere). Das Management reagiert darauf mit der Forderung nach kompetentem Selbstmanagement aller Mitarbeiter und Manager (Hire smart people and leave them alone). Dieser Zyklus kann unterbrochen werden, durch Organisation und Stärkung der Fähigkeiten der Manager zur Führung in Netzwerken.¹

*„Team-Leader tragen die Verantwortung für die Produktivität in ihrem Team. Wir müssen sie stärken, damit sie die Unsicherheiten abbauen können.“
(Daniel Bachmann, Education Manager, Siemens Schweiz AG)*



Schweizerisches Produktivitätsinstitut, März 2007

¹ Die Zusammenfassung aller Resultate hat Siemens zur Einsicht frei gegeben. Bei Interesse, melden Sie sich beim Schweiz. Produktivitätsinstitut.