

bicg

New Work

Vom Wettbewerbsvorteil zum Must!

Februar 2021

SCHAEFFLER

Agenda



Die Pandemie und ihre direkten Folgen auf die Arbeitsweisen



Ganzheitliche Transformation für eine nachhaltige Digitalisierung



Unternehmenskultur als wichtigster Mediator



If you can't measure it, you can't manage it



Die Arbeitswelt nach Corona

Die Pandemie und ihre direkten Folgen auf die Arbeitswelt

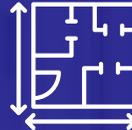




- Können und wollen wir in die alte, gewohnte Normalität zurückkehren?
- Haben sich unsere Mitarbeitenden und deren Erwartungen grundlegend geändert?
- Können wir es uns erlauben, das jetzt Gelernte und die gemachten Erfolge zu ignorieren?
- Können wir Synergie-Effekte und Einsparungspotentiale identifizieren und implementieren?
- Wie gelingt es uns, die erlebte Innovationsgeschwindigkeit beizubehalten?
- Wie können wir diese Transformation erfolgreich steuern?
- Wie wollen wir diesen Great-Reset artikulieren?



Die Corona-Pandemie hat die Transformation der Arbeitswelt um **bis zu zehn Jahre beschleunigt**



20-30% der Büroflächen werden durch den Home Office-Trend in Deutschland **leer stehen**. Das wären bis zu 100 Millionen Quadratkilometer



Das Management erwartet, dass **65% der Belegschaft** nach COVID-19 einem teilweise hybriden Remote-Modell folgen werden, wovon voraussichtlich **18% vollständig remote** sein werden

Unternehmen sehen enorme Einsparungs- und Entwicklungspotentiale



Marriott
INTERNATIONAL

Wont go back to 100% in the office all the time...**Remote work clearly works** for many things... **being together delivers value** in productivity and creativity and relationships that is irreplaceable. (CEO Marriott International)



SIEMENS

Die **Corona-Krise** hat einen **Digitalisierungsschub** ausgelöst. Mobiles Arbeiten bei Siemens gab es schon immer, aber jetzt **gehen wir einen Schritt weiter** [...] Damit verbunden ist auch ein **anderer Führungsstil**, der sich an **Ergebnissen orientiert**, nicht an der Präsenz im Büro. (Vorstand Siemens)



Morgan Stanley

Clearly, we've figured out **how to operate with much less real estate**. Can I see a future where part of every week, certainly part of every month, for a lot of our employees will be at home? Absolutely. (CEO Morgan Stanley)



Allianz

Wir haben die Corona-Krise zum Anlass genommen, unsere Prioritäten zu überarbeiten. [...] Die Standorte müssen überprüft werden, es geht vor allem um die Ausstattung [...] Rund **30% der Büroflächen** könnten wohl länger **nicht mehr gebraucht werden**. (Vorstand Allianz)

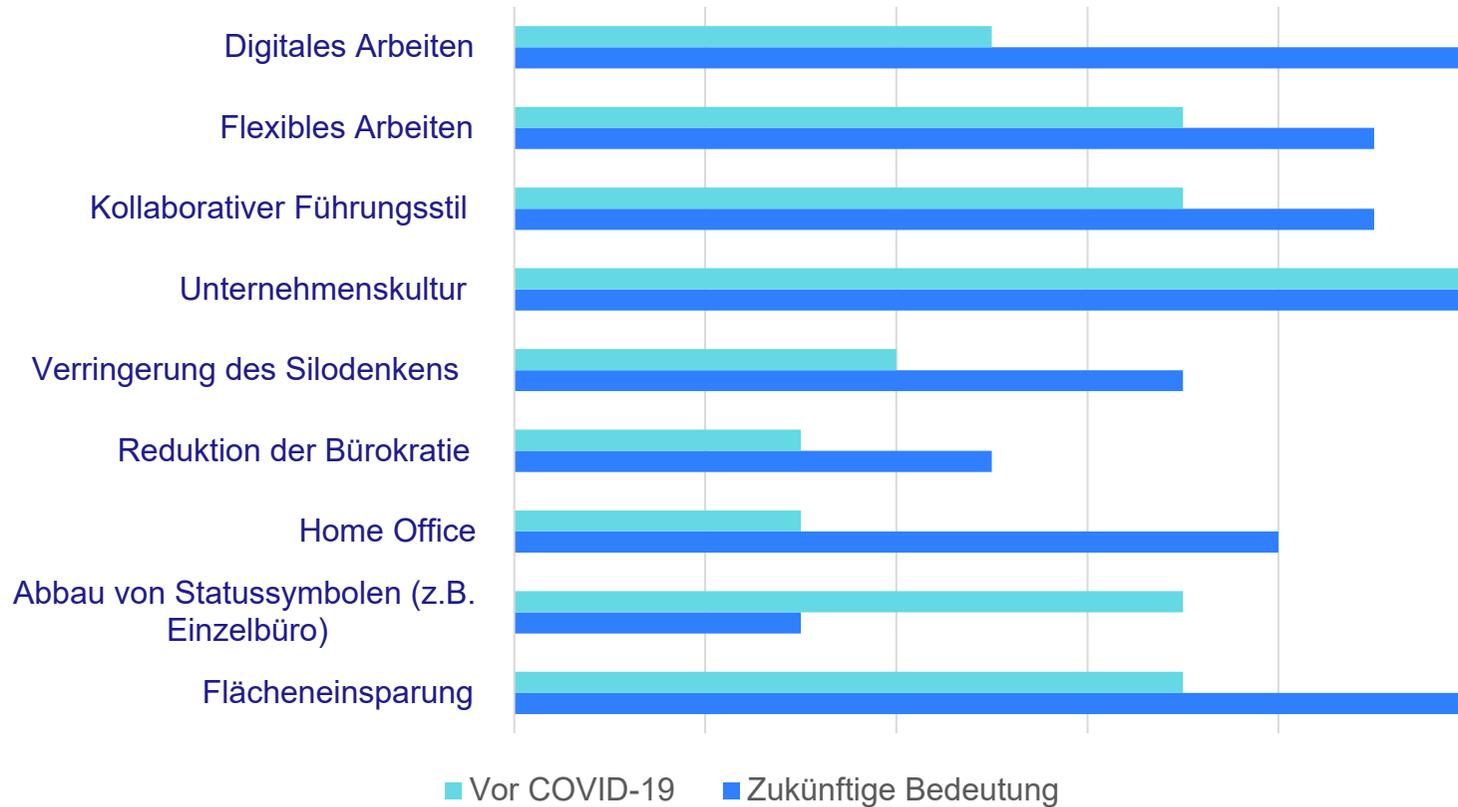


Wir haben **Home Office** inzwischen **sogar in Bereichen etabliert**, in denen dies eher ungewöhnlich ist, etwa in **Laborberufen**. Wir erwarten allerdings, dass nach den positiven Erfahrungen während der Pandemie **künftig mehr Beschäftigte diese Arbeitsform nutzen werden**. (Sprecher Bayer)

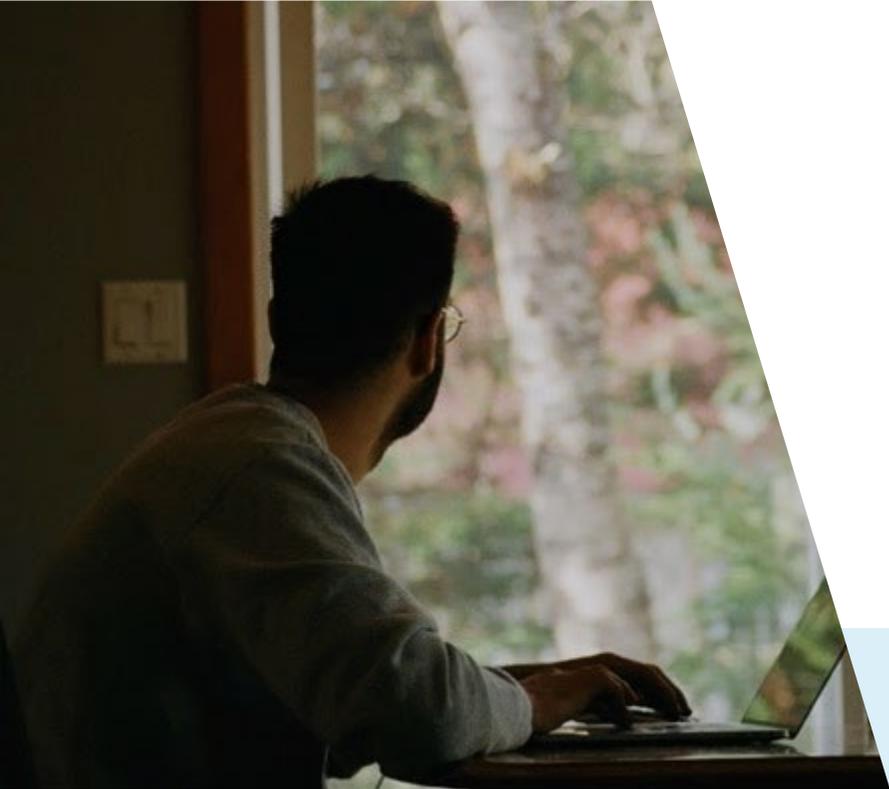


Reshaping Work Inside Out

Ungerechte Kritik - jetzt mal Lcu Umfragen mit AMT + 7 s l b g X s i s l dr

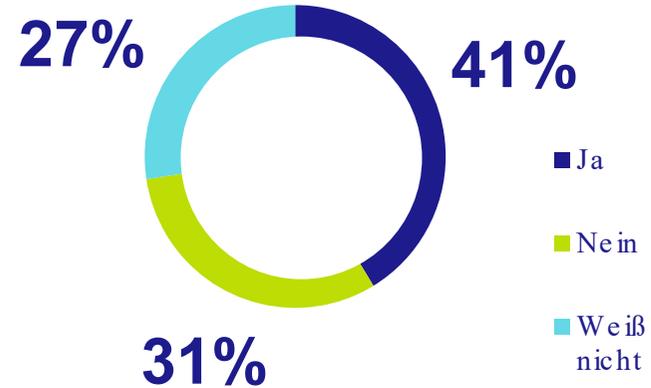


Grafik: Interner Benchmark und Darstellung BICG



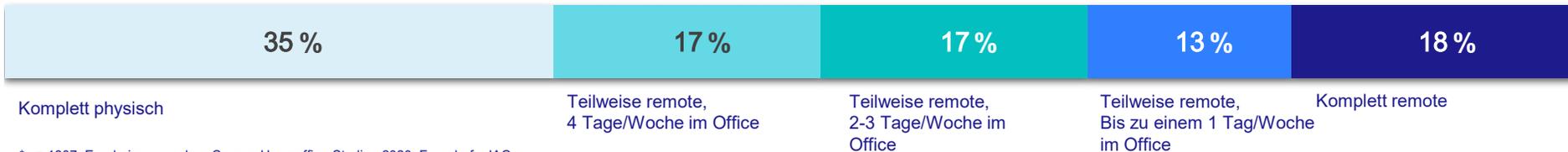
New Work - vom Wettbewerbsvorteil zum Must!

In Zukunft weniger Bedarf an Büroflächen



Über **40% der Befragten** gehen davon aus, dass in Zukunft **weniger Büroflächen** zur Verfügung stehen werden, da die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vermehrt von Zuhause arbeiten werden*.

47% Hybrides Modell**

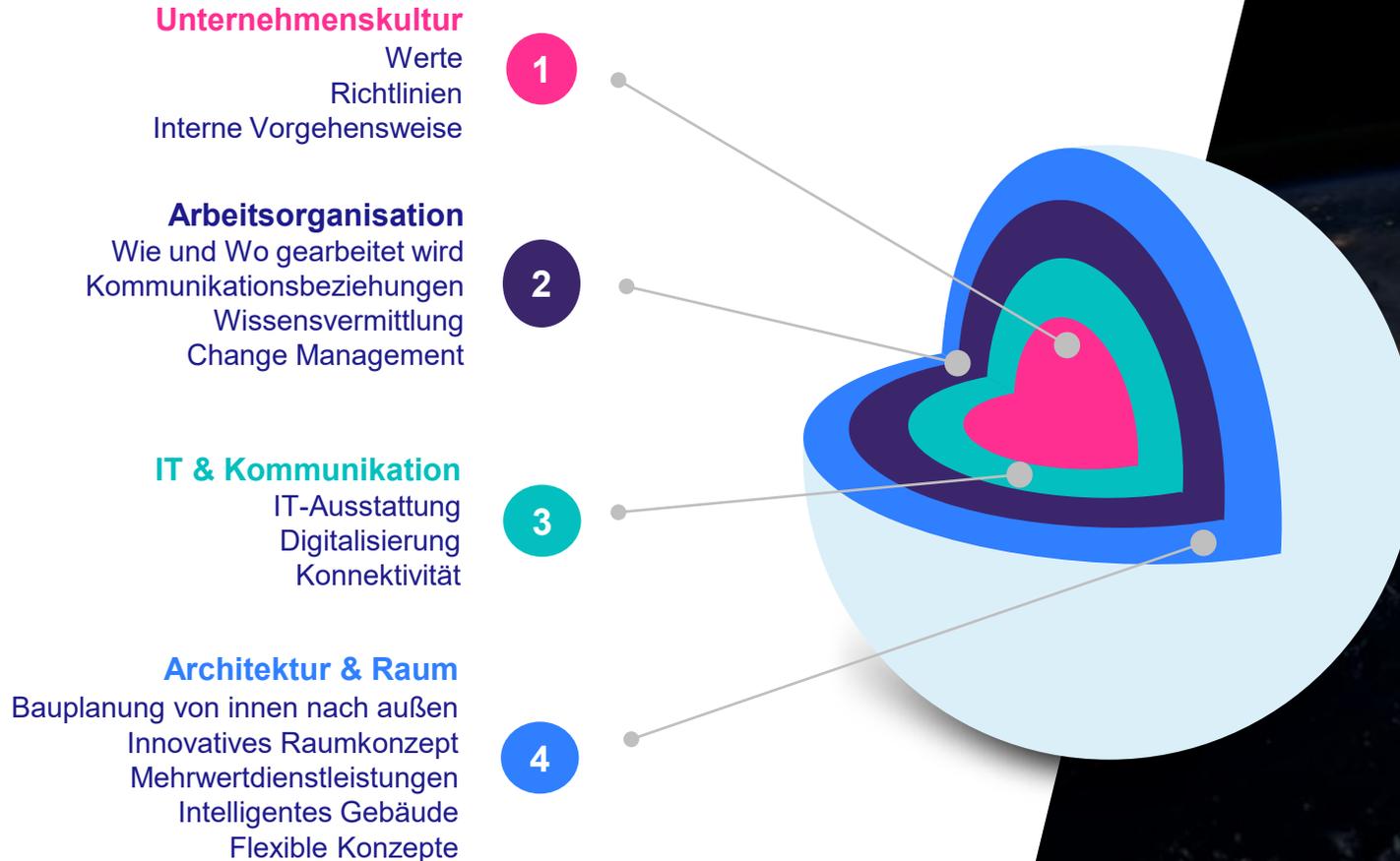


*n = 1807, Ergebnisse aus der »Corona-Homeoffice-Studie« 2020, Fraunhofer IAO
 ** BCG, Remote Working and the Platform of the Future, October 2020

Ganzheitliche Transformation für eine nachhaltige Digitalisierung



Integration der Disziplinen für eine ganzheitliche Digitalisierung





Culture is the glue
that holds everything
together...

...and the oil that
enables the system



Unternehmenskultur als wichtigster Mediator



Kritische Erfolgsfaktoren für eine Transformation der Arbeitformen

Both human capability and technological capability are critical to transforming work

What are the most important actions you are taking or will take to transform work?

Building an organizational culture that celebrates growth, adaptability, and resilience

45%

Building workforce capability through upskilling, reskilling, and mobility

41%

Implementing new technologies

35%

Establishing new work practices, policies, and incentives

31%

Restructuring the organization to support new work outcomes

22%

Building portfolios of humans and machines working together

16%

Note: n=3,630 (executives)

Source: The 2021 Deloitte Global Human Capital Trends survey

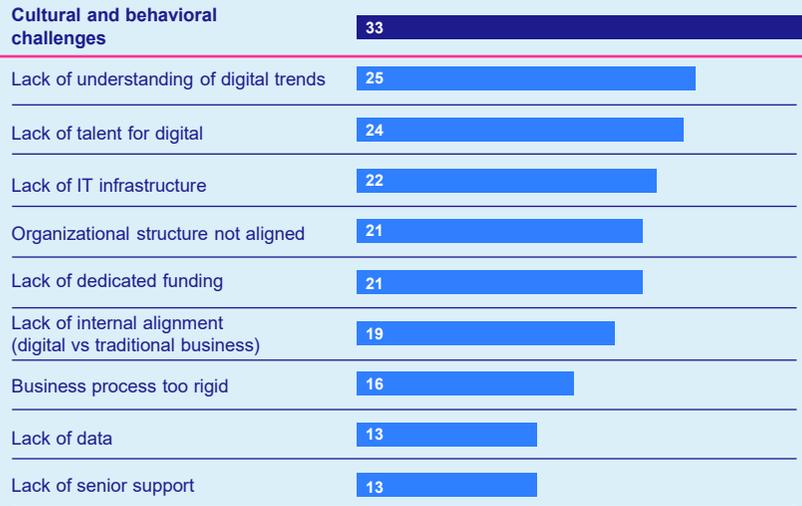


Culture Transformation

Which are the most significant challenges to meeting digital priorities?

% of respondents

● Cultural barrier ● Other barriers



McKinsey&Company | Source: 2016 McKinsey Digital survey of 2,135 respondents

A study conducted by McKinsey in 2017 found that gaps in organisational culture, were some of the biggest barriers to achieving digital transformation objectives.

100%

of the interviewees agreed that the biggest barriers to implementing digital transformation are related to organisational culture

87%

of the respondents agreed that culture created bigger barriers to digital transformation than technology.

Legacy culture and mindsets were the biggest barriers to digital transformation - this included the need to change mindsets of C-Suite leaders.

“The biggest risk that we run with digitalisation is that it is the perfect recipe for the cultural fabric to get weaker, if not executed and adopted properly.”

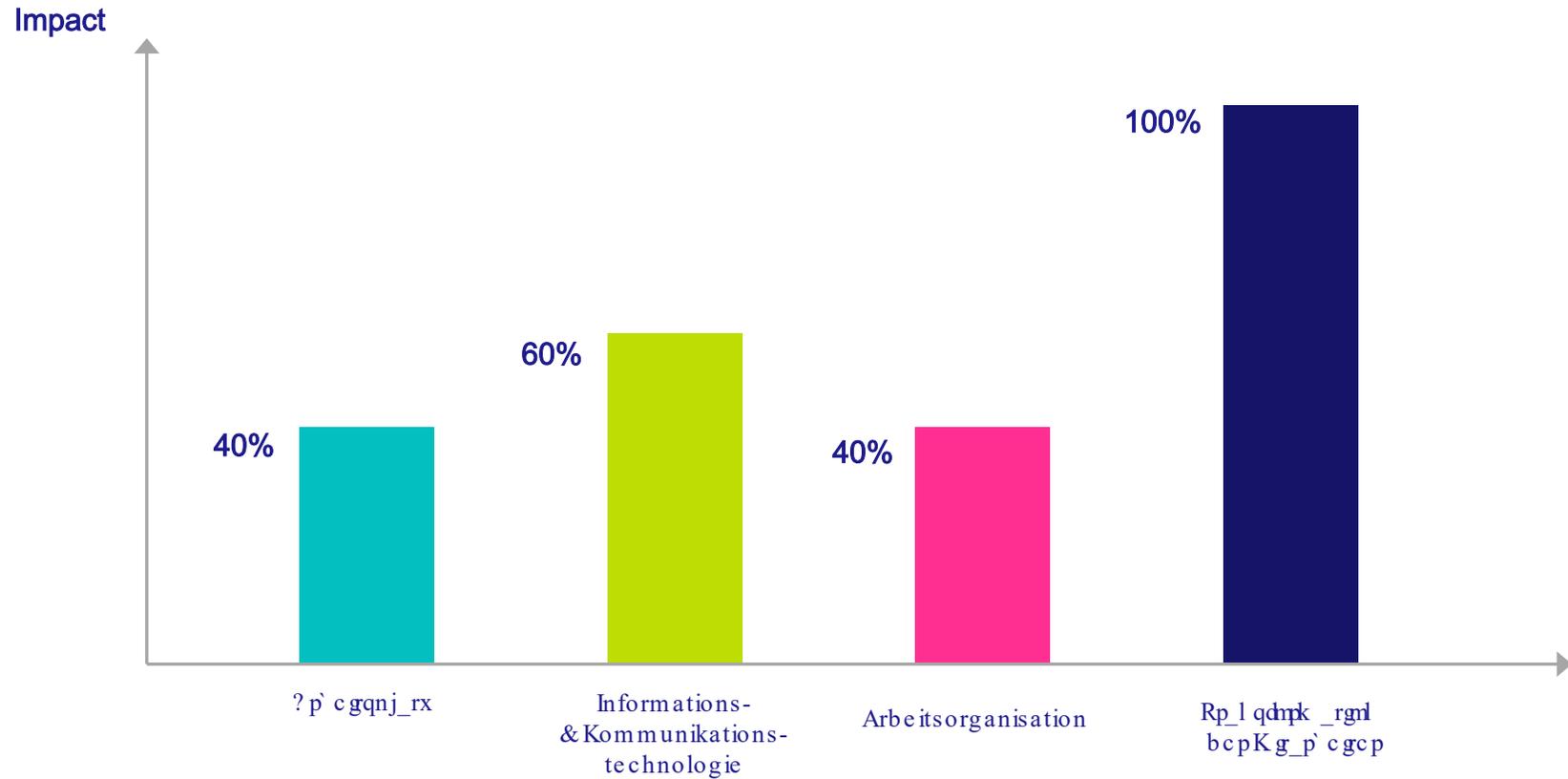
- D. N. Prasad , Founder and Executive Coach, Noëtic Step & Formerly, Director, People Operations, Google.

“Digitalisation requires a new paradigm in thinking... it is not about incremental changes.”

- Aadesh Goyal,, Chief HR Officer, Tata Communications

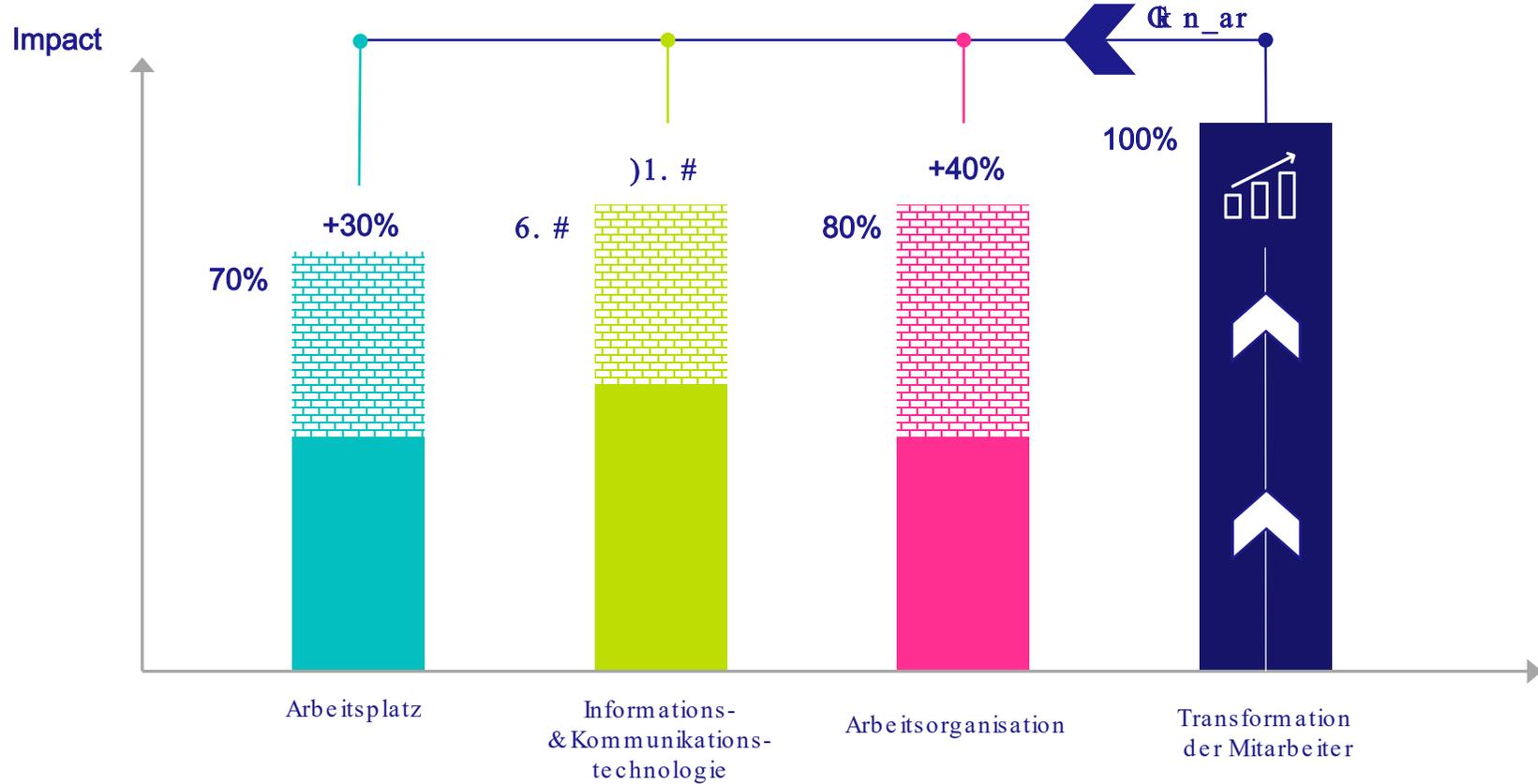
Source: Cultural Transformation in the digital world – Singapore Management University, 2018
Culture for a Digital Age - McKinsey Quarterly, July 2017

Investment und inkrementelle Auswirkung auf Digitalisierungsprozesse



Grafik: Darstellung BICG

Investment und inkrementelle Auswirkung auf Digitalisierungsprozesse





If you can't measure it, you
can't manage it.





Motivation
+35%

Anstieg der MA-Zufriedenheit



Produktivität
+5%

Leistungssteigerung nach
 Projektumsetzung



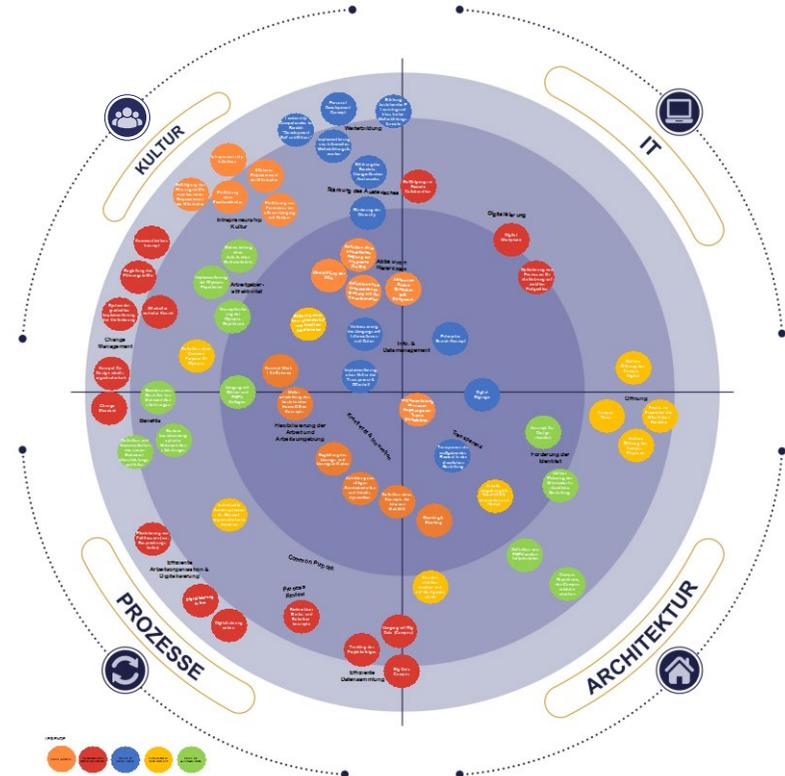
Flächeneinsparung
+40%

Senkung der Arbeitsplatzratio



Wachstum
+21%

Mitarbeiterwachstum
 (2018 im Vergleich 2016)



Die Arbeitswelt nach Corona



New Work - vom Wettbewerbsvorteil zum Must!

Gefahr von Rationalitätsmythen in Organisationen



...ein gründliches Hinterfragen des Arbeitsmodells findet nicht statt

...es wird sich alles wieder von alleine organisieren

...die Bedarfe unserer Mitarbeiter haben sich nicht geändert

...lass uns erst einmal abwarten

...unsere Mitarbeiter werden es schon richtig machen

...Statussymbole bleiben weiterhin erhalten

...unsere Unternehmenskultur ist durch die Corona-Pandemie unverändert

» Die Organisationen befinden sich . . .

- 1 . . . in der Zustandsbeschreibung und Lessons Learned
- 2 . . . in der Definition der Vision, Ziele und KPIs inkl. Bottom-up Simulationen
- 3 . . . in der Entwicklung eines ganzheitlichen Transformationsprozesses
- 4 . . . in der erfolgreichen Implementierung der Initiativen in der gewünschten Zeit und Qualität

A person stands on a rocky peak in a vast, open landscape at sunset. The person's arms are raised in a gesture of triumph or achievement. The sky is filled with dramatic, dark clouds illuminated by the setting sun, creating a warm, golden glow. The horizon shows distant mountains and a flat, open plain.

MOTIVATION

+ 10-20%

PRODUKTIVITÄT

+ 4-8%



AGILITÄT

+ 20 -30%



KOSTENEINSPARUNG

+ 20 -30%



NACHHALTIGKEIT



Qmkg_jc
L_aff_jrgi cg

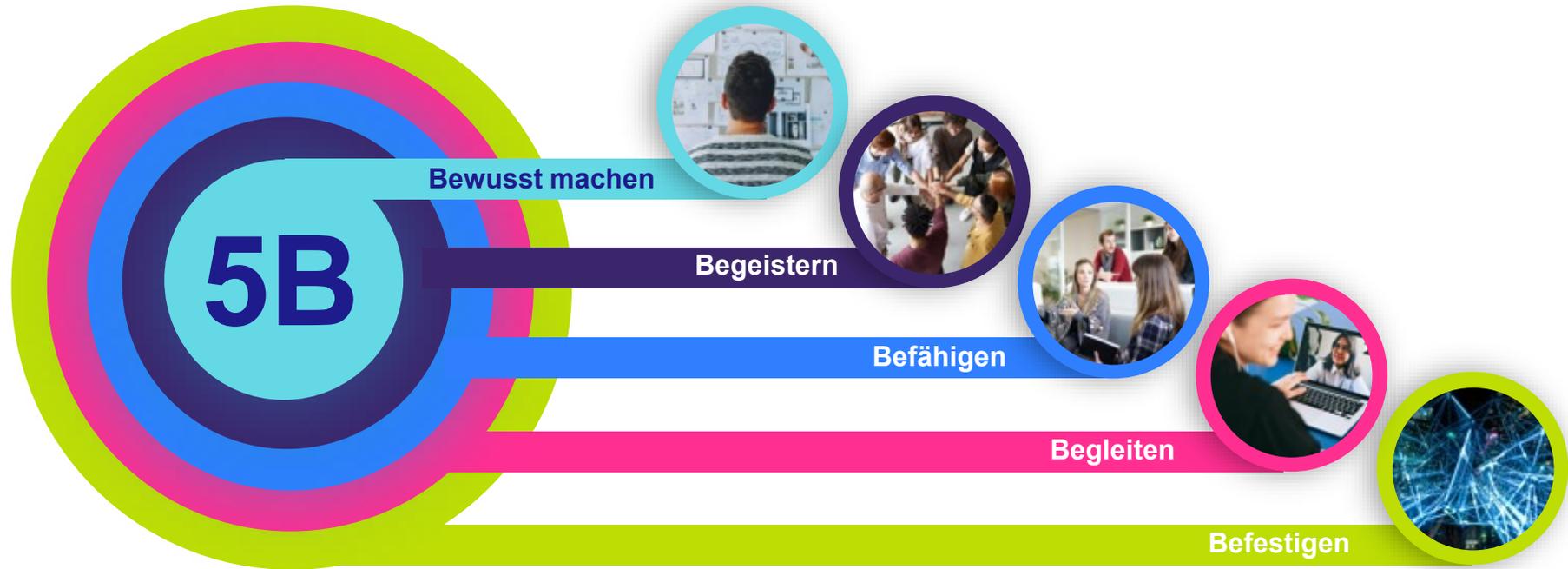


Ökologische
Nachhaltigkeit



¥i ml mk gafc
L_aff_jrgi cg

Wie generieren wir eine neue Employee Experience?



Are
you ready?

Vielen Dank!

bicg

Reshaping Work Inside Out

bicg | Business Innovation Consulting Group

About bicg

We help organizations rethink the way they do things to improve their competitiveness and their professionals' lives.

We do things differently, using creative methodologies and in a diverse and multidisciplinary team.

We anticipate the future and offer expert knowledge and practical solutions.

We enjoy freedom of action to carry out our initiatives in a responsible and sustainable way.

© 2021 bicg.

All Rights Reserved.

bicg.com



Prof. Dr.-Ing.
Iñaki Lozano Ehlers
CEO

inaki.lozano@bicg.com



A person wearing a VR headset is shown in a warehouse setting. The image is overlaid with a blue tint and various data visualization elements like charts and graphs. The text 'Back Up' is prominently displayed in the lower-left area.

Back Up

Der Weg der Transformation



Kommunikation

Wie schaffen wir eine kohärente **Kommunikation aus einer Hand**, um die Transformation integrativ, emotional und attraktiv zu begleiten?



Wie artikulieren und steuern wir die **Integration der verschiedenen Initiativen und Maßnahmen**, die uns dazu führen, uns selbst zu verändern?

*TMO bedeutet Transformation Office und schließt das Projektmanagement- und Change Management Office mit ein

Projekterfolge und KPIs

Motivation

1 Employer of choice

96% Sind motivierter – ihre Motivation ist hoch bis sehr hoch

71% Identifizieren sich stärker mit dem Unternehmen

Produktivität

4-8% Steigerung der Produktivität

85% Reduktion unnötiger Bürokratie

54% Steigerung der Effizienz und Agilität

Kosten

20-30% Reduktion operativer Kosten

38% Flächeneinsparung

20% Einsparungen in 10 Jahren durch das Projekt

Innovation

100% Stärker an den Bedarfen der Mitarbeiter orientierte Lösungen

+++% Sensibilität im Bezug auf die Möglichkeiten des Unternehmens

von 6 zu 3 Monaten Reduktion der time to market

New Work - vom Wettbewerbsvorteil zum Must!
„Nächstes Level“ Ökosystem

