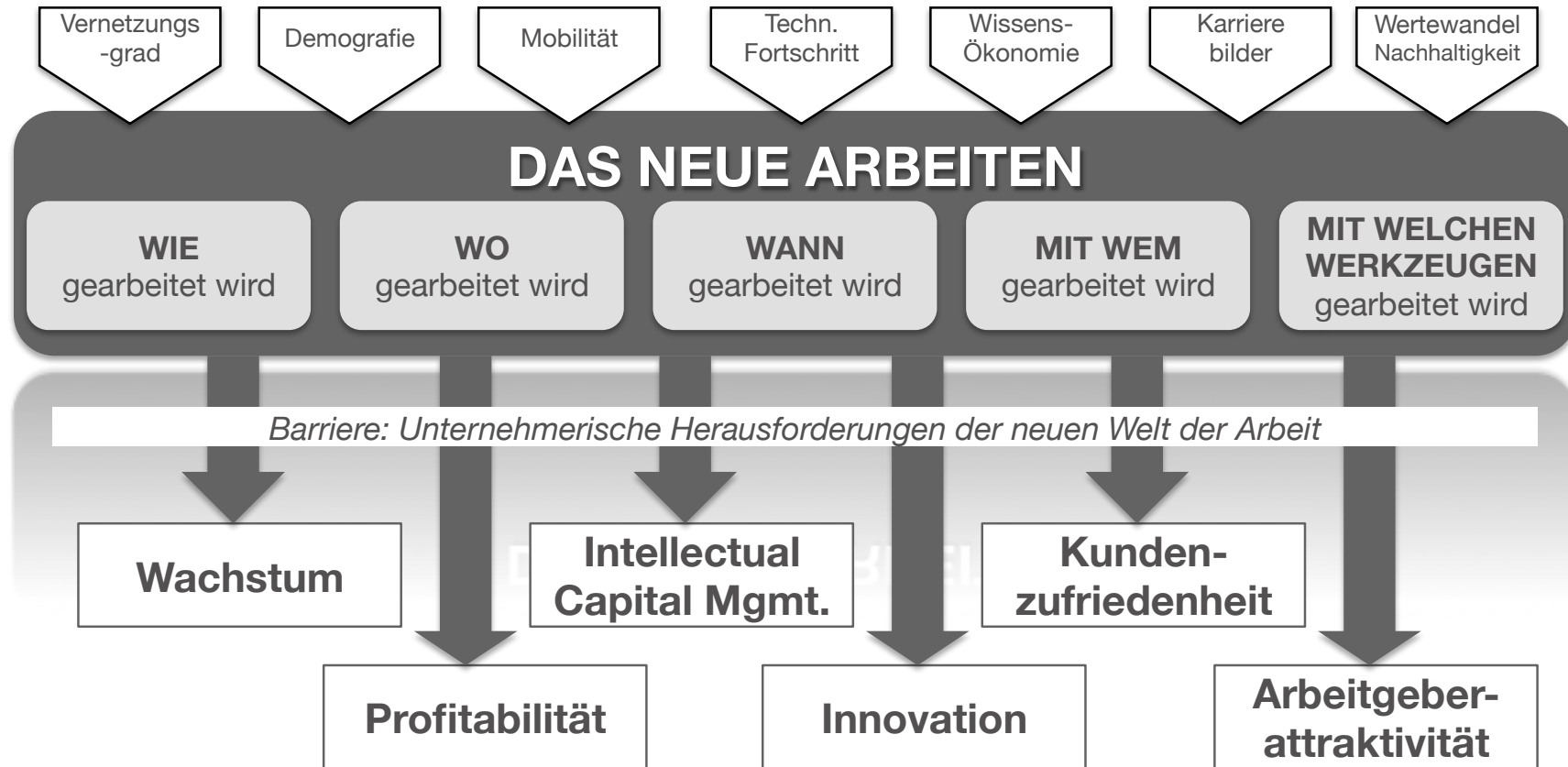


New World of Work

November 2011

Sozioökonomische Auslöser erfordern ein strukturelles Umdenken



Fünf maßgebliche Einflussfaktoren

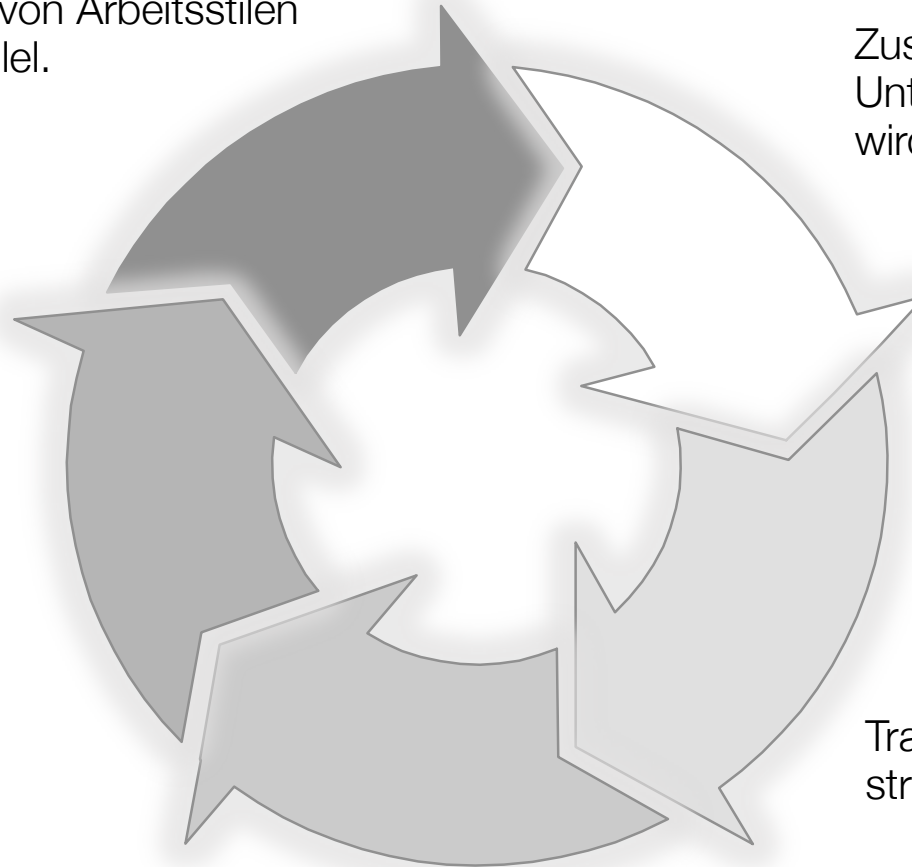
Eine Vielzahl von Arbeitsstilen existiert parallel.

Zusammenarbeit auf Unternehmensebene wird neu organisiert.

Innovations- & Wissensmanagement erlangen neue Bedeutung.

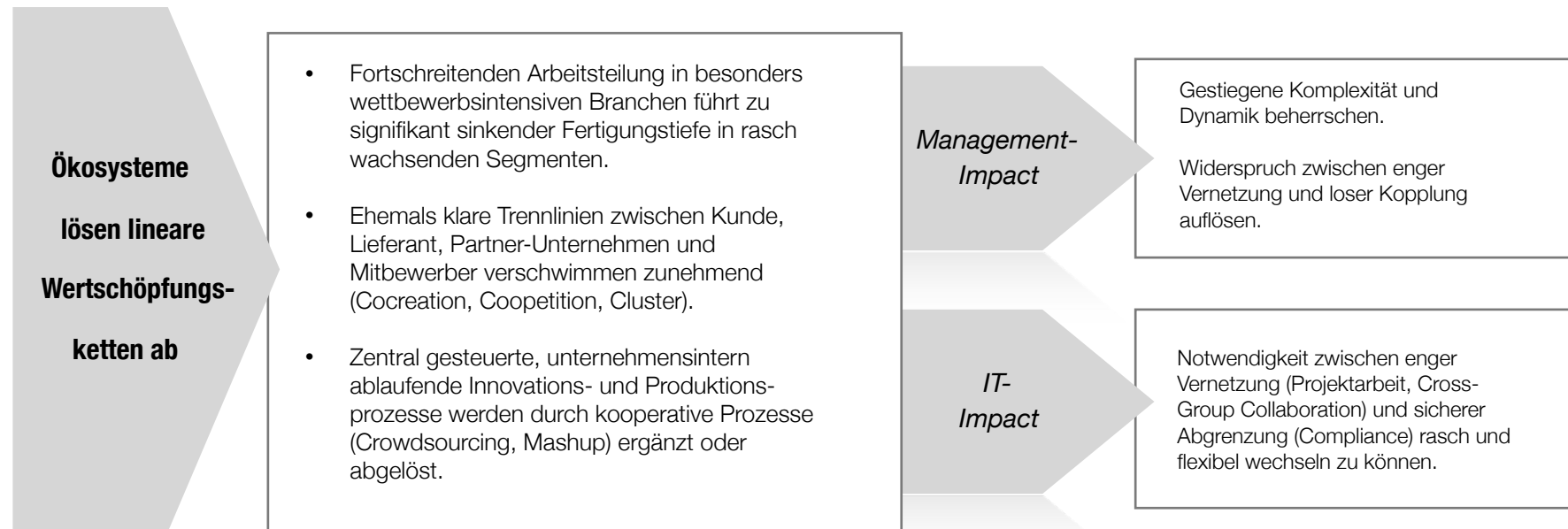
Traditionelle Organisationsstrukturen verändern sich.

Arbeit ist nicht länger eine Bezeichnung für Ort und Zeit.



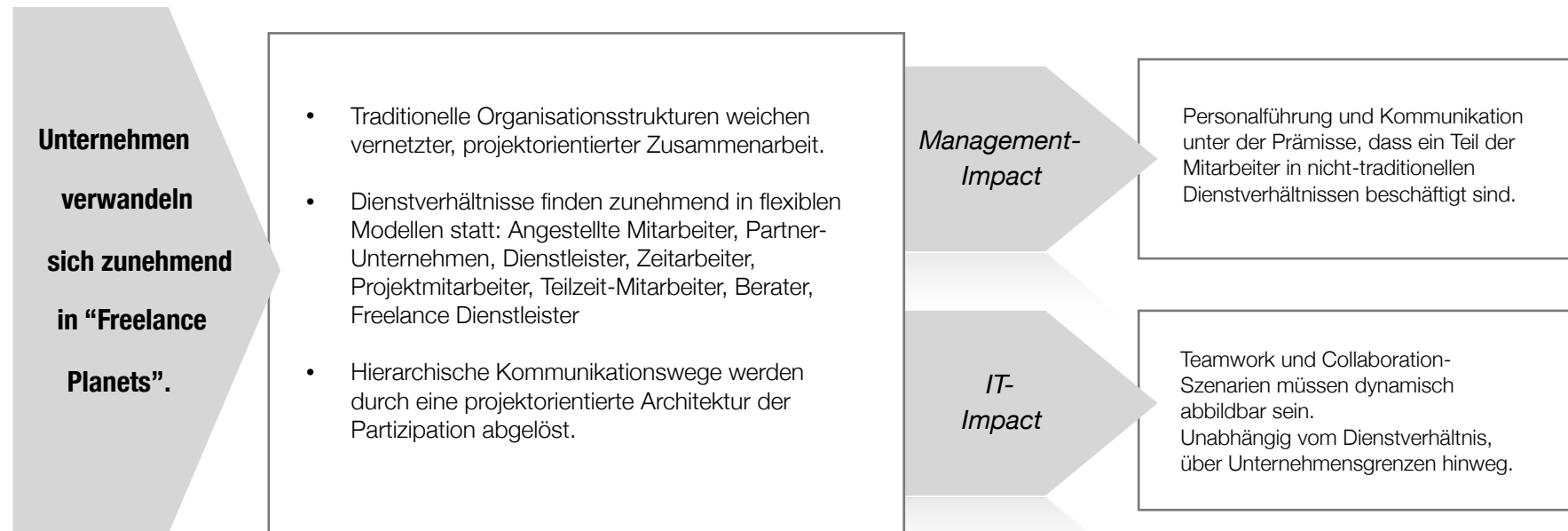
1.

Zusammenarbeit auf Unternehmensebene wird neu organisiert.



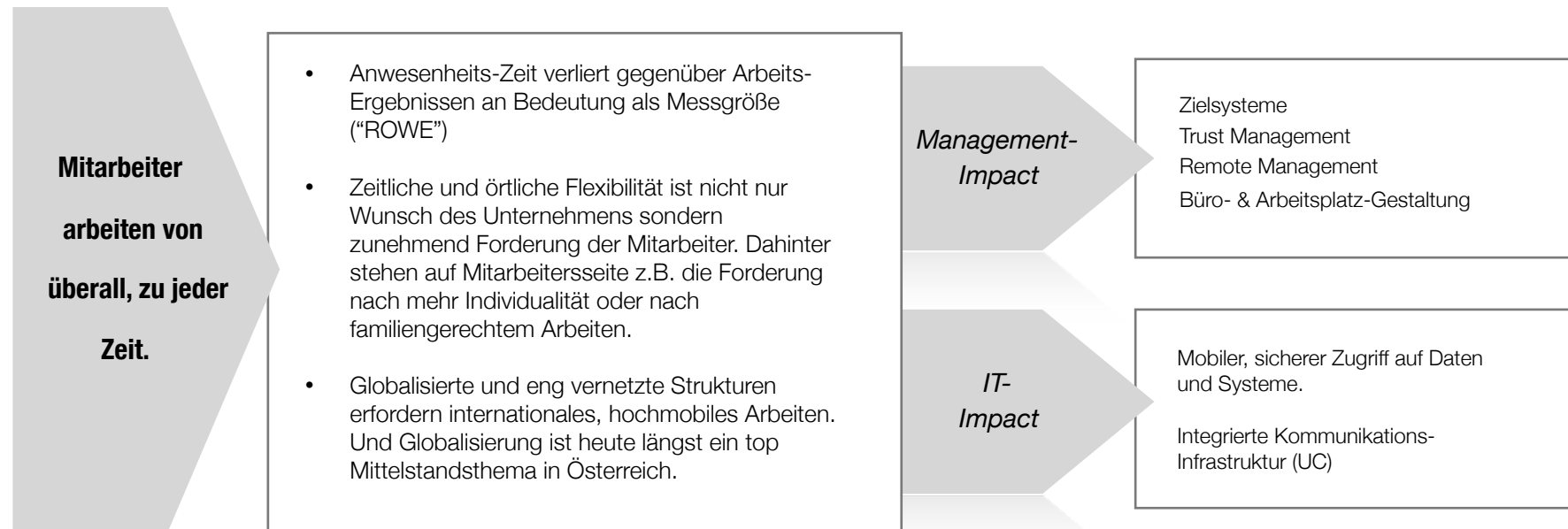
2.

Traditionelle Organisationsstrukturen **verändern sich.**



3.

Arbeit ist nicht länger eine Bezeichnung für **Ort und Zeit.**



4.

Innovations- & Wissensmanagement erlangen neue Bedeutung.

**Aus Mangel wird
Überfluss. Neue
Instrumente sind
gefragt.**

- Organisch weiterentwickelte Wissenstrukturen lösen statische Knowledge Management Konzepte ab. Isolierte Wissensinseln werden durch Offenheit und Vernetzung / Teilung von Wissen ersetzt.
- Steigerung der Produktivität durch fortwährende Rationalisierung der Arbeitsabläufe ist bei Wissensarbeit nicht zielführend. Stellhebel sind vor allem Unterstützung von Kommunikation und Zusammenarbeit, Kreativität und Wissensaustausch.
- Information Overflow bleibt Belastungsmerkmal für Knowledge Worker.

*Management-
Impact*

Etablieren und Fördern einer Unternehmenskultur, die Wissensarbeit unterstützt und ermöglicht.

*IT-
Impact*

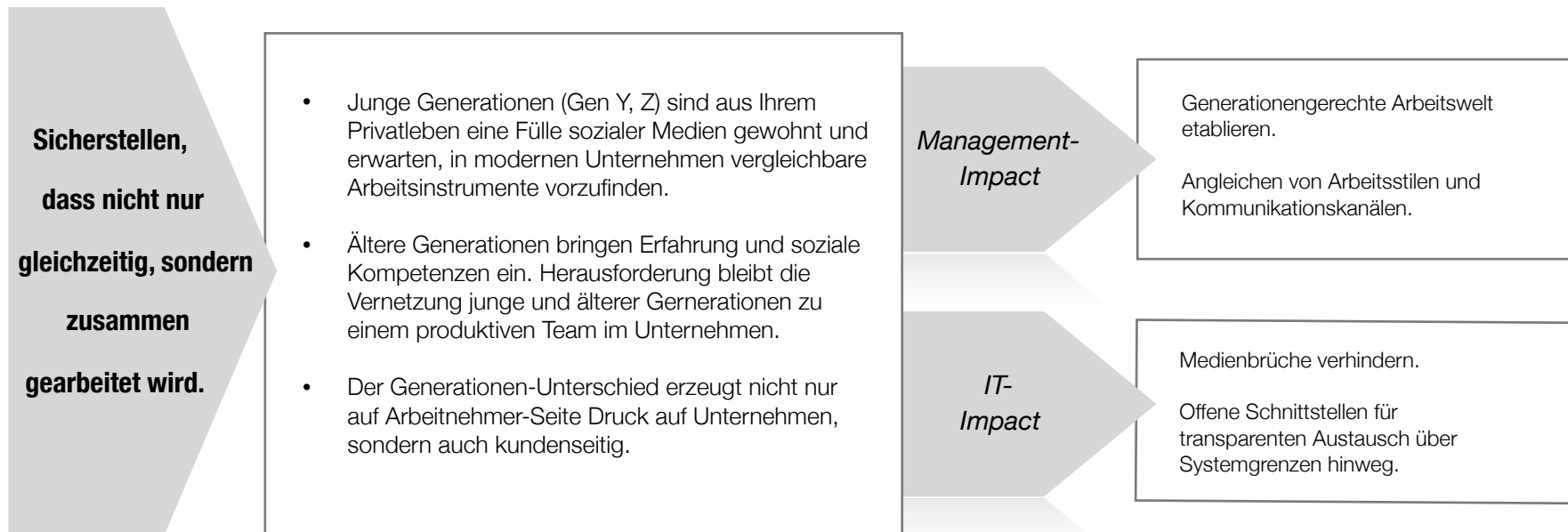
Verknüpfen individualisierter Arbeitsumgebungen mit zentraler Verwaltbarkeit.

Produktivitätssteigernde IKT-Umgebungen schaffen.

Verknüpfen von unstrukturierten Daten und Prozessen.

5.

Eine Vielzahl von Arbeitsstilen existiert parallel.



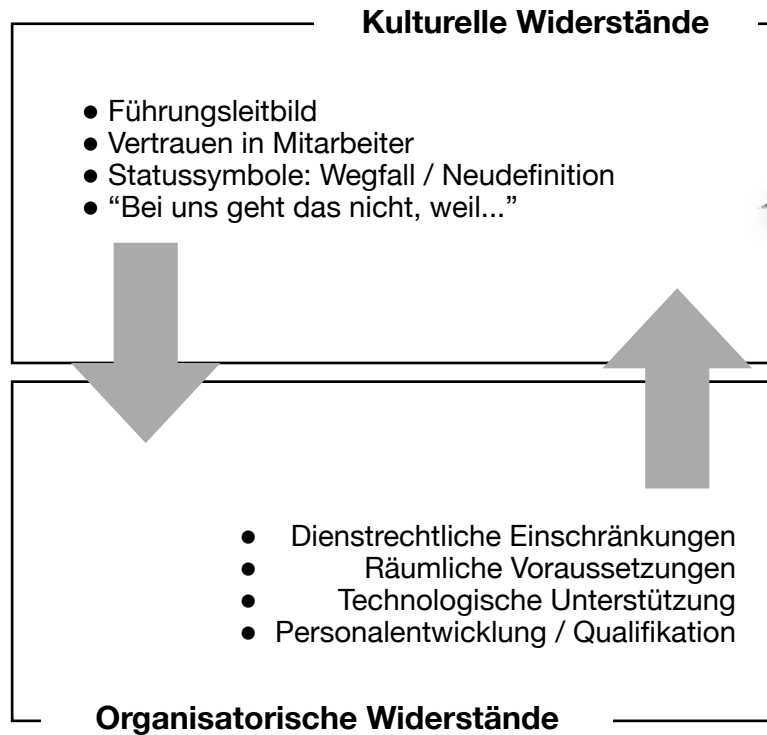


Die Zukunft
entwickeln.



Implementierung

Herausforderungen & Erfolgsfaktoren



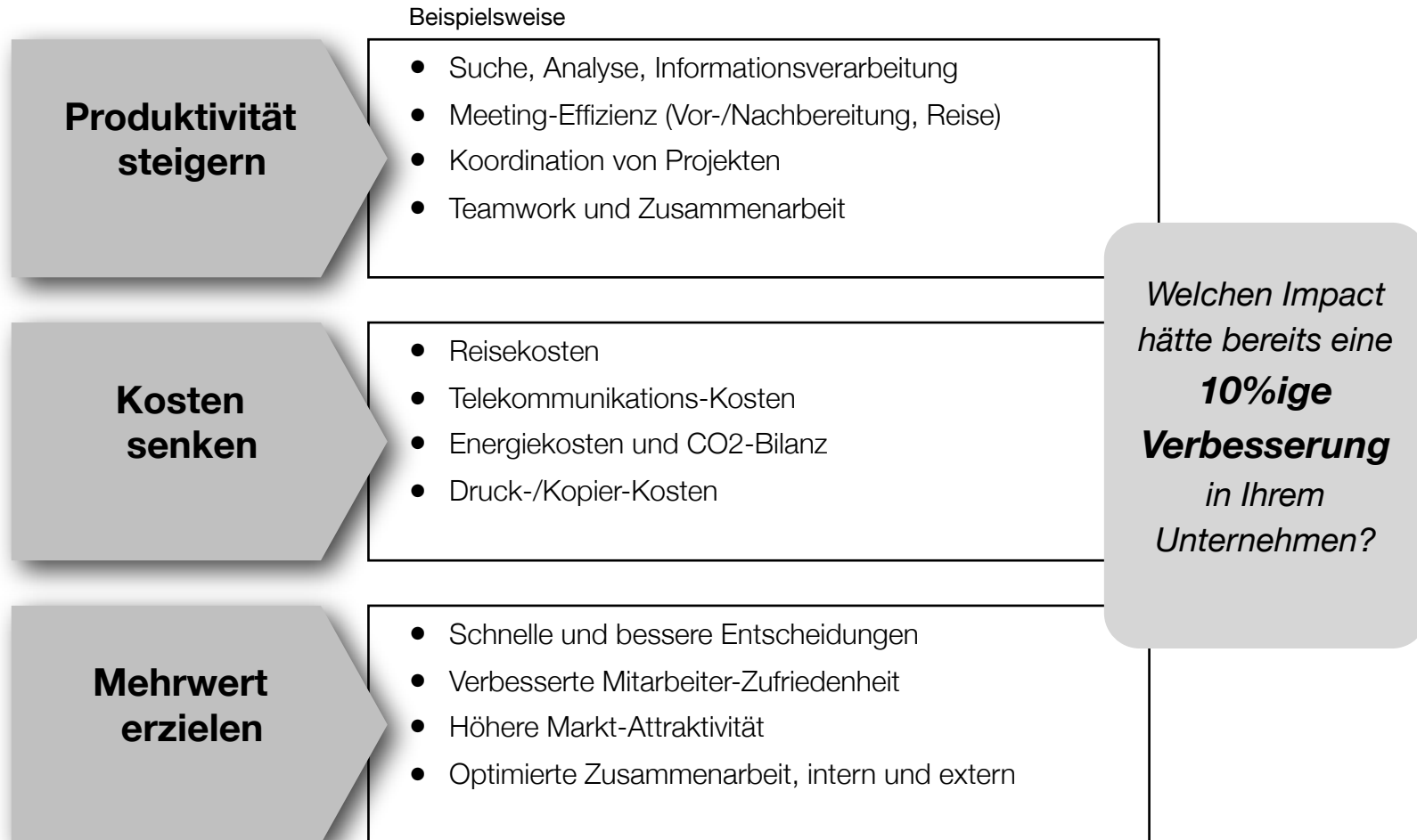
z.B.:

"Eine der Sorgen, die Führungskräfte gegenüber der Einführung von Sozialen Medien im Unternehmen haben, ist, dass die Mitarbeiter, die bloggen, ein Wiki befüllen oder sonstige Collaboration-Tools verwenden, „zuwenig Zeit für ihren echten Job“ aufwenden. Aber was ist der „echte“ Job eines Information Workers?"

Quelle: Harvard Business School

Die Zukunft messbar machen

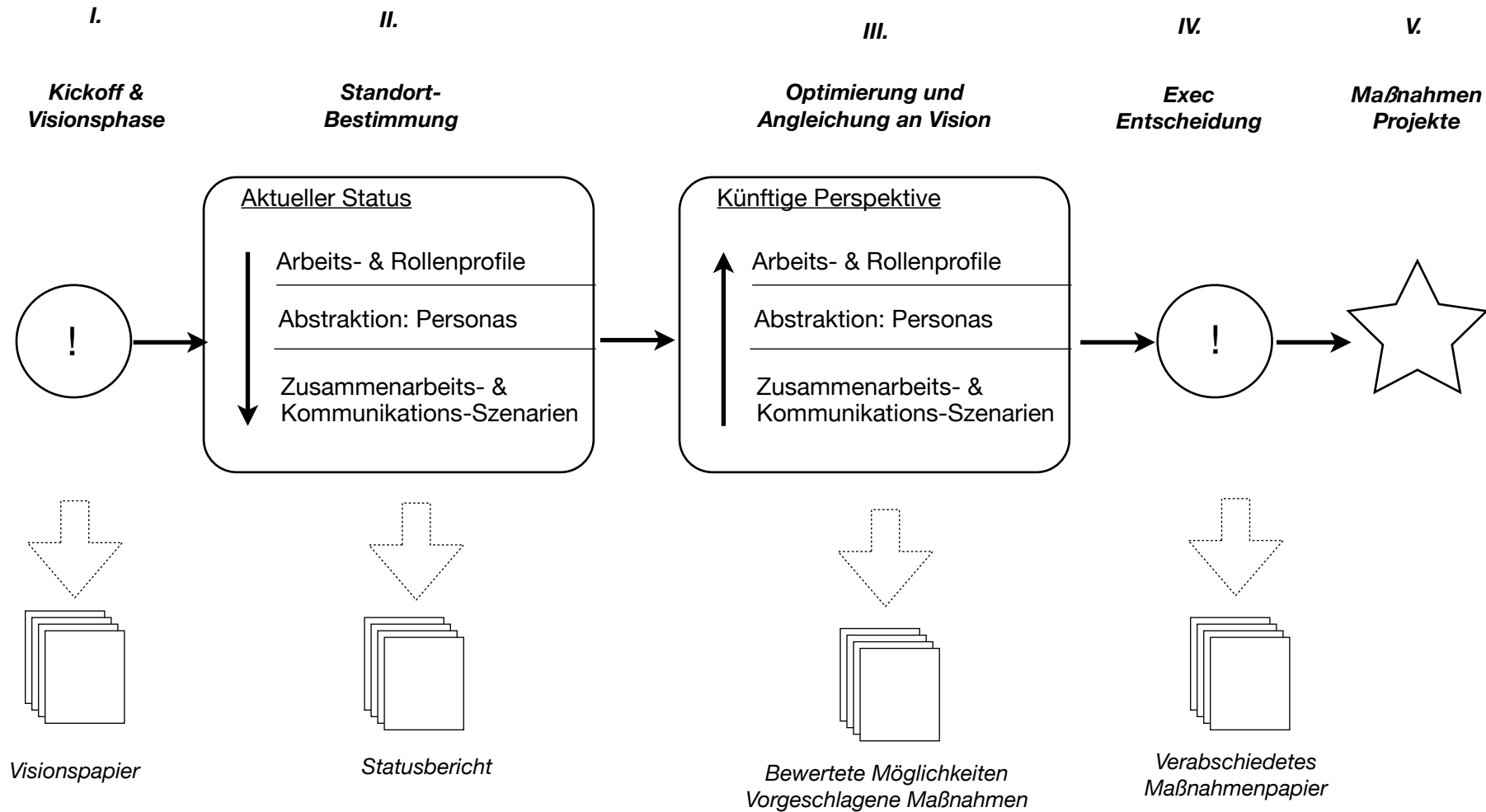
Indikatoren

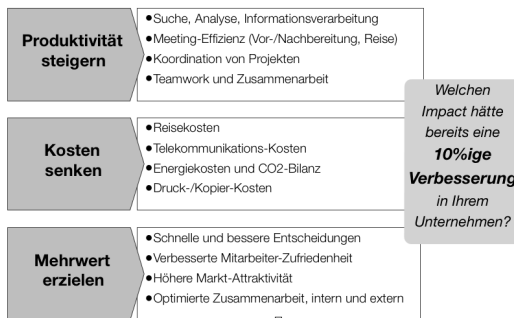
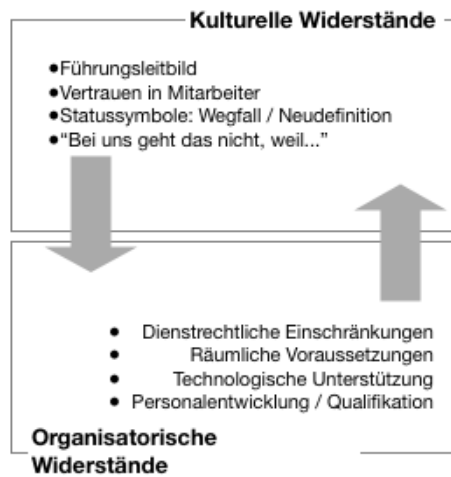
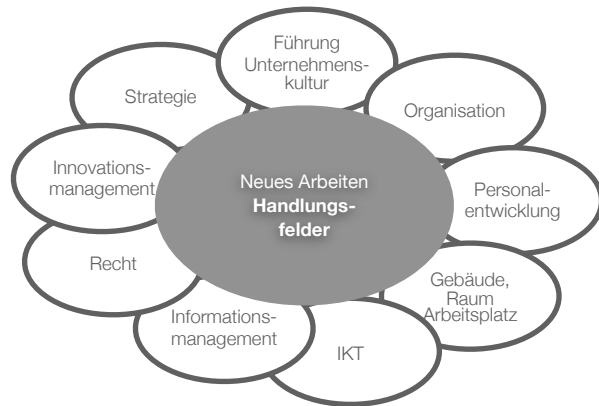


Die LTX®-Methode

- Die von Franz Kühmayer und Mark Schilling entwickelte und eingesetzte LTX®-Methode ist ein strukturiertes Vorgehensmodell in Beratungsprojekten zum Themenkomplex “Zukunft der Arbeit”.
- Sie umfasst
 - eine Visionsphase zur Erstellung einer Langfrist-Perspektive,
 - eine Standortbestimmung (u.a. mit den Komponenten Arbeitsprofil-Erfassung, Persona-Erstellung, Umfeld-Analyse)
 - eine Szenario-Entwicklung und -Optimierung
 - und eine daraus abgeleitete Management-Empfehlung.
- Entwickelte Szenarien sind detaillierte Beschreibungen von Zusammenarbeits- bzw. Kommunikationssituationen, wie bspw. Meetingvor- & nachbereitung, Ablegen & Finden von Dokumenten, gemeinsame Bearbeitung von Statusberichten etc. Sie entstehen kundenspezifisch entlang einer festgelegten Struktur, die u.a. die notwendigen Skills, die Rules of Engagement, die eingesetzte Technologie und den Ablauf des Szenarios beschreibt.
- Diese Methode stellt das solide Grundgerüst für ein methodisches Herangehen an entsprechende Aufgabenstellungen dar, und wird kundenspezifisch adaptiert.

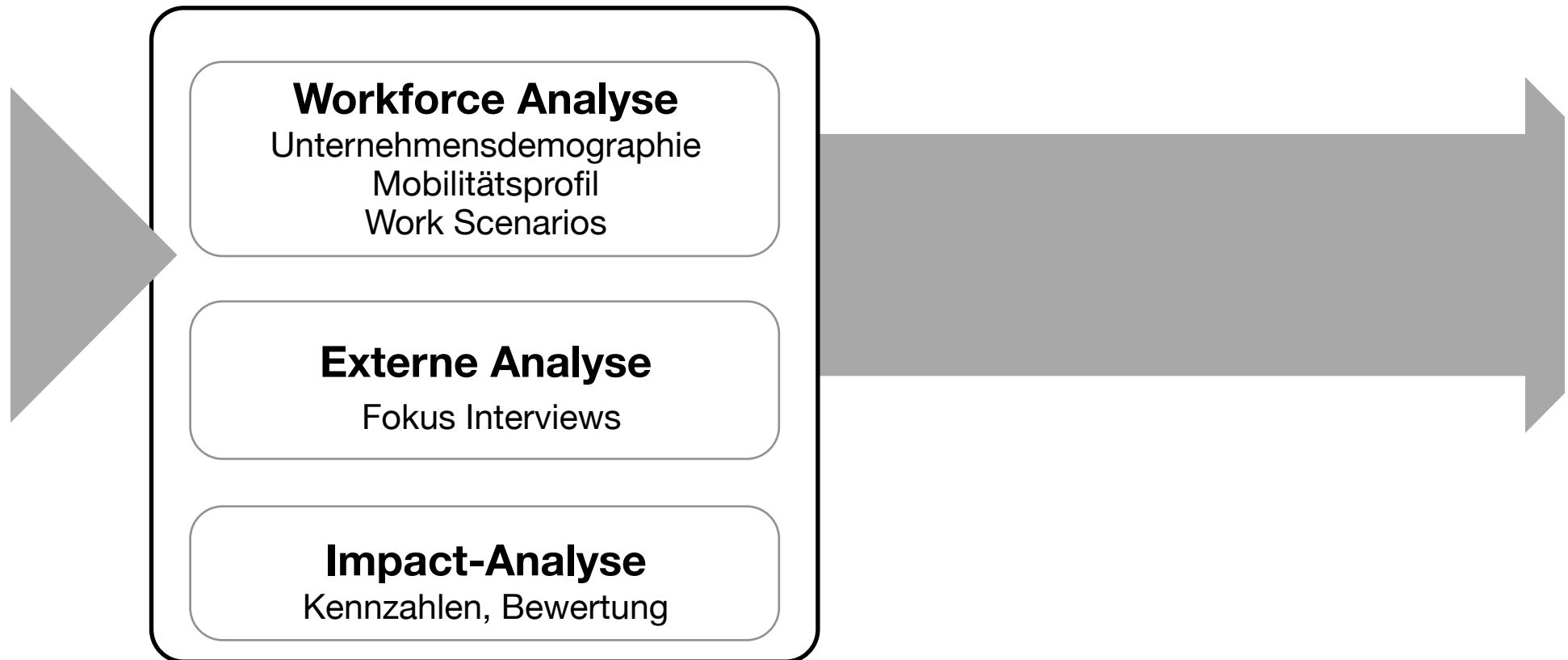
Vorgehensmodell nach der LTX[®]-Methode



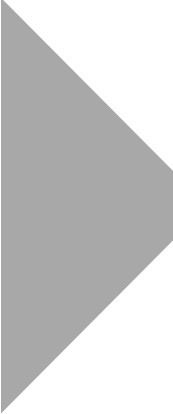


**Status erheben
Zielbild entwickeln**

Beratungsmodell und Vorgehensweise



Ergebnisse

- 
- **Standortbestimmung**
 - **Perspektive
Zielbild**
 - **HeatMap:
Aktuelle Handlungs-
felder**
 - **Management
Empfehlung**
 - **Projektisierung der
Handlungsfelder**

- ✓ Einheitliche Sicht auf Situation
- ✓ Gemeinsames Zielbild
- ✓ Bewertungskriterien
- ✓ Entscheidungsgrundlage
- ✓ Weitere Vorgehensweise

Beraterprofil

Kompetenz

Thematisch: Klarer Fokus auf Zukunft der Arbeit
Multiplikator: Nachgefragte Experten
Methodisch: Erfahrene Unternehmensberater



Franz Kühmayer

blickt auf jahrelange Erfahrung in Führungs- & Management-positionen in internationalen Konzernen zurück. Er hat an der Technischen Universität Wien, an der Kellogg School of Management Chicago und an der University of Washington studiert. Kühmayer wurde zu einem der besten Marketingleiter Österreichs gewählt. Er ist Gründer und Eigentümer der Unternehmensberatung Reflections Research & Consulting, Trendforscher am Zukunftsinstitut und Mitbegründer des Österr. Institutes für Zukunft der Arbeit. Er unterrichtet an mehreren Fachhochschulen und publiziert regelmäßig.



Mark Schilling

ist seit 1993 als Unternehmer und Führungskraft tätig. Seine Schwerpunkte liegen in den Bereichen Kommunikation, Zusammenarbeit sowie Jugend und Generationen. Er hat an der Wirtschaftsuniversität Wien Executive Management und Change Management studiert und mit MBA abgeschlossen. Mark Schilling ist geschäftsführender Gesellschafter der Box Consulting Unternehmensberatung und Mitbegründer des Österr. Institutes für Zukunft der Arbeit. Er unterrichtet an der FH Eisenstadt im Studiengang Informationsberufe und arbeitet mit einer der größten Jugendagenturen des Landes.

Unternehmensberatung

Kundenliste auszugsweise:

Microsoft, Vodafone UK, Bayer Healthcare, Telekom Austria, Mobilkom Austria, Raiffeisen Informatik, REWE, u.v.m.

Vorträge

Zahlreiche Präsentationen und Workshops, z.B. CEO Symposium "Future of Work", Erstes Deutsches Arbeitsmarktforum, CIO Kongress, Eckes Granini, Würth Personalkongress, u.v.m.

Publikationen

Future of Work, 2007
Zukunft der Bildung, 2008
Das Neue Arbeiten, 2010
The Futurepreneur, 2011
Zahlreiche Beiträge in Studien und Publikationen
Social Media: Blog, Twitter, Facebook

Presse-Coverage

auszugsweise:

ORF OE1 - Das Büro ist, wo ich bin
Computerwelt - Was Manager beherrschen müssen
NÖ Nachrichten - Beruf fürs Leben gibt es nicht mehr
Die Wirtschaft - Land der Hämmer, zukunftsreich?
Die Presse - Arbeitsplatz der Zukunft: Offen, flexibel
Kurier - Umrisse neuer Lebens- & Arbeitswelten
Medianet - Manager aufgepasst!

KühmayerSchilling&Partner
Managementberatung