



Flex-Office – Arbeitsmodell der Zukunft

MGRP Flex-Office-Ansatz: standortbezogene Maßnahmenentwicklung – Faktor Mensch im Fokus – und Projektierung



Jens Jungbeck
Manager
MGRP – Office Frankfurt

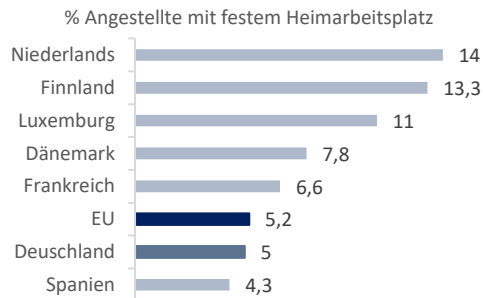
Kristin Eckl
Senior Consultant
MGRP – Office Frankfurt

Mai 2020
www.mg-rp.com

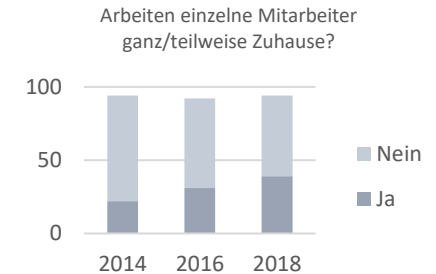
Die Herausforderungen an das Arbeitsmodell der Zukunft sind vielfältig – sie sind schnell zu lösen, um nicht zum Wettbewerbsnachteil zu werden

Trends und Herausforderungen bei der Einführung von Flex Office

1 Deutschland hat **Nachholbedarf** im europäischen Vergleich beim Home-Office. Dadurch entsteht zunehmend ein **Wettbewerbsnachteil**



2 Mehr **Work-Life-Balance** und ein **flexibler Arbeitsplatz** werden zunehmend ein wichtiges **Entscheidungskriterium bei der Arbeitsplatzwahl**



Flex-Office –
Das Arbeitsmodell
der Zukunft



3 Home-Office als Corona-**Workaround** – **fehlende technische Gegebenheiten**, unzureichende Softwareausstattung, **mangelnde Sicherheitsmaßnahmen** und fehlende Arbeitsanweisungen werden zum **Risiko**

4 Unterschätzte Herausforderungen im Home-Office: **Vereinsamung** und **geringere Kreativität** bei der Ideenfindung – ein **holistischer Flex-Office*-Ansatz** inkl. Mitarbeiter-schulungen, Spielregeln und familienfreundlicher Betrachtung ist zur Sicherstellung der Produktivität unabdingbar

«Future of Work-Studie: Nachholbedarf beim Arbeitsplatz der Zukunft»
... Mehr als nur technische Neuerungen ...
(IT-BUSINESS, 28.08.2019)

Quelle: MGRP, statistica, Eurostat | * Flex-Office = Flexibler Arbeitsplatz unabhängig von der Lokation

Zwei-phasiger MGRP-Ansatz sichert kurzfristig die Remote-Arbeitsfähigkeit und langfristig die Anpassung an die flexible Arbeitskultur

MGRP-Zwei-Phasen-Modell: Erst den Remote-Arbeitsplatz optimieren und dann Flex-Office etablieren

Phase 1 Professionalisierung Remote Arbeitsplatz



MGRP bietet basierend auf Remote-Arbeitsplatz-Gegebenheiten individuell-entwickelte Umsetzungsmaßnahmen, zur Optimierung des Home-Office-Ansatzes in technischer und organisatorischer Hinsicht

- ▲ **Technische Professionalisierung** entlang der MGRP-Erfahrungen, um Remote Arbeiten für z. B. mobile Endgeräte etablieren/optimieren
- ▲ **Organisationsanforderungen** abbilden, Situation analysieren und bewerten sowie Erarbeitung von Maßnahmen z. B. im Rahmen der Regulatorik oder des Dokumenten-Handlings
- ▲ **Organisationspsychologische Aspekte** abbilden, Professionalisierung des Home-Office z. B. auch unter den Bereichen Kommunikation und Führung

Phase 2 Erweiterung zur Flex-Office-Strategie



Aufbauend auf Phase 1 entwickelt MGRP die zum Unternehmen passende Flex-Office-Strategie zur Etablierung in die Arbeitskultur. Projektaufsatz & –Umsetzung bietet MGRP aus einer Hand, von Phase 1 ab, an

- ▲ **Erweiterte technische Professionalisierung** entlang der MGRP-Erfahrungen für z. B. den Bereich Flex-Office Ausstattung
- ▲ **Optimierung von Ausstattung und Organisation** durch Analyse und Anpassung an eine z. B. verbesserte remote-taugliche Kommunikation
- ▲ **Integration von flexibler Arbeitskultur und arbeitsvertraglichen Aspekten** durch die Abbildung von z. B. gesetzlichen Rahmenbedingungen und geeigneten Arbeitszeitmodellen

«Für die deutsche Arbeitskultur eine einmalige Chance:

Zu Hause wird weniger gearbeitet als im Büro? Das ist Quatsch. Dank des Coronavirus werden Chefs nun dazu gezwungen, umzudenken»

([DIE ZEIT](#), 16.03.2020)

Quelle: MGRP

Zufriedene Mitarbeiter sind motivierter und leisten mehr als Mitarbeiter, die sich nicht mit einem Unternehmen identifizieren können

Gründe für langfristige Einführung

Zweijährige Studie der Stanford University:
«**Produktivität steigt** durch Digitalisierung und Arbeit im Homeoffice»
(Forschung und Wissen, 11.09.2018)

Ihre Vorteile...



Steigerung der Mitarbeiter-Performance, durch ruhigere Arbeitsatmosphäre und mehr Freiräume, sowie kürzere Wege



Kostenreduzierung, durch Einsparungen im Bereich Arbeitsplatzbereitstellung, Reisekosten, Kantinenkosten etc.



Erweiterter Talentpool, durch weitreichendere Arbeitsplätze und Vereinbarkeit von Arbeit und Familie



Langfristige Bindung von Mitarbeitern (interne Wissenskonservierung), durch hohe Mitarbeiterzufriedenheit (Work-Life-Balance)

- ! **MGRP-Belief: Flex-Office geht über Home-Office hinaus, stellt den Mitarbeiter sowie dessen Stärken in den Fokus und betrachtet den gesamten Arbeitsplatz der Zukunft**

...mit MGRP



Eigene und nationale sowie internationale **Kundenprojekterfahrungen** bilden Basis für **MGRP-Flex-Office-Ansatz**



Die vielfach eingesetzte **MGRP-Digitalisierungsstrategie** führt auf den Kurs in die **digitale Zukunft** und bringt Unternehmen voran



Umsetzung durch **erfahrene MGRP-Programm- & Projektmanager**, die den Fokus auf **individuelle Umsetzung** legen

Quelle: MGRP | *Studie: (Forschung und Wissen, 11.09.2018)

Disclaimer

Diese Unterlage ist ausschließlich zum internen Gebrauch des Empfängers bestimmt. Die Verteilung, Zitierung und Vervielfältigung – auch auszugsweise – zum Zwecke der Weitergabe an Dritte ist nur nach vorheriger Absprache mit MGRP gestattet.

Die hier zusammengefassten Texte und Grafiken wurden von MGRP im Rahmen der Themenvorstellung eingesetzt. Die Informationen dieser Präsentation stellen kein Angebot dar, sondern dienen ausschließlich zu Informationszwecken.

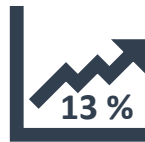
Medien und Forschung rufen nicht erst seit der Corona-Krise zu veränderten Arbeitsmodellen und dem Einsatz von Home-Office auf

Presseschau zum Thema Home-Office

Zweijährige Studie der Stanford University:

«**Produktivität steigt** durch Digitalisierung und Arbeit im Homeoffice»

([Forschung und Wissen](#), 11.09.2018)



„Corona ist **Chance wie Aufforderung**, Wirtschaft, Verwaltung und Gesundheitswesen noch entschiedener und schneller zu digitalisieren“, sagt der **Präsident des Digitalverbandes Bitkom**, Achim Berg

([Handelsblatt](#), 19.03.2020)

«**Future of Work-Studie: Nachholbedarf** beim Arbeitsplatz der Zukunft»

([IT-BUSINESS](#), 28.08.2019)



«**Für die deutsche Arbeitskultur eine einmalige Chance:**

Zu Hause wird weniger gearbeitet als im Büro? Das ist Quatsch. Dank des Coronavirus werden Chefs nun dazu gezwungen, umzudenken»

([DIE ZEIT](#), 16.03.2020)