From Co-working to Co-Creation – how new types of collaboration boost innovation capacity

April 19, 2016

Women Networking Event / Microsoft Switzerland

Barbara Josef, Co-Founder 5to9 AG

…ger Kurzkommenta…

…machten den James famos. **42** Verklären od… …t a…

ein Geck, mit, ob dem Auge, rotem Fleck.

SENKRECHT (J + Y = I): **1** Laut Alien-Gläubigen keine Exklusivität des Blauen Planeten. **2** Befinden nach Animierdamenbegegnung, rein etymologisch betrachtet. **3** Mochte Tiger, die Frau, die sich … schreibt. **4** Splittergruppe – im Rebensaftladen zu haben. **5** Stammt vom gleichen Baum wie das Friedenssymbol. **6** «Tatort»-Börne nennt seine Assistentin nach Wächter ihres Horts. **7** Was wartende Briten mit der vierten Dimension tun. **8** Ein Zusammenklappmesser sozusagen. **9** Was Pontoniere konstruieren. **10** Der grosse Barde flanierte an seinen Gestaden. **11** Der Name der Dame im Untergangsdrama. **12** Feindeslandgewinn – macht bei Tabletten Sinn. **14** Mit Passepartout: Gigantin im alten Hollywood. **15** Der Valadon ebenfalls malender Sohn. **16** Interjektion, die beinahe ein Eskimo. **17** Unter den Déluge-Überlebenden der Patriarch. **21** Der Mister Brown aus dem Song – sitzt, nicht mit Ypsilon und entzweit, auf dem Thron. **25** 5 senkrecht ist keines der schlechten. **26** Lohndumping in extremis. **28** Kopfstehender Marx: berühmt für ihre Talks. **29** Übung mit grösstmöglicher Fussspitzendistanz. **30** Wo sich Scheunendrescher seinen Kohldampf holt. **35** Das Lager will im Grund keiner haben. **37** Mittelmässiges Fiasko – auf der Insel sehenswert.

Organisation 4.0 – Control versus Agility

SPIEGEL ONLINE und manager magazin präsentieren

KARRIERE SPIEGEL

● Home ● Berufsstart ● Berufsleben ● Ausland Stelle

Thema Kontrolle ist besser - KarriereSPIEGEL »

Nachrichten > KarriereSPIEGEL > Berufsleben > Kontrolle ist besser - KarriereSPIEGEL > Yahoo ohne

27.02.2013 Drucken | Merken | Senden | Feedback | Nutzungsrechte

Heimarbeit bei Yahoo

Rückrufaktion für lockere Mitarbeiter

Von Matthias Kaufmann

REUTERS

Neulich in der Kantine: Yahoo-Chefin Mayer setzt auf mehr direkte Kommunikation

Rückschritt ins 19. Jahrhundert - oder eine dringende Maßnahme zur Wiederbelebung von Yahoo? Marissa Mayer, die neue Chefin des Internetkonzerns, holt alle Mitarbeiter vom Home Office zurück in die

20 minuten de fr it Zürich 15°

Schweiz Ausland Wirtschaft Sport People Entertainment Digital Wis

News Börse Dossiers PostFinance News Krankenka

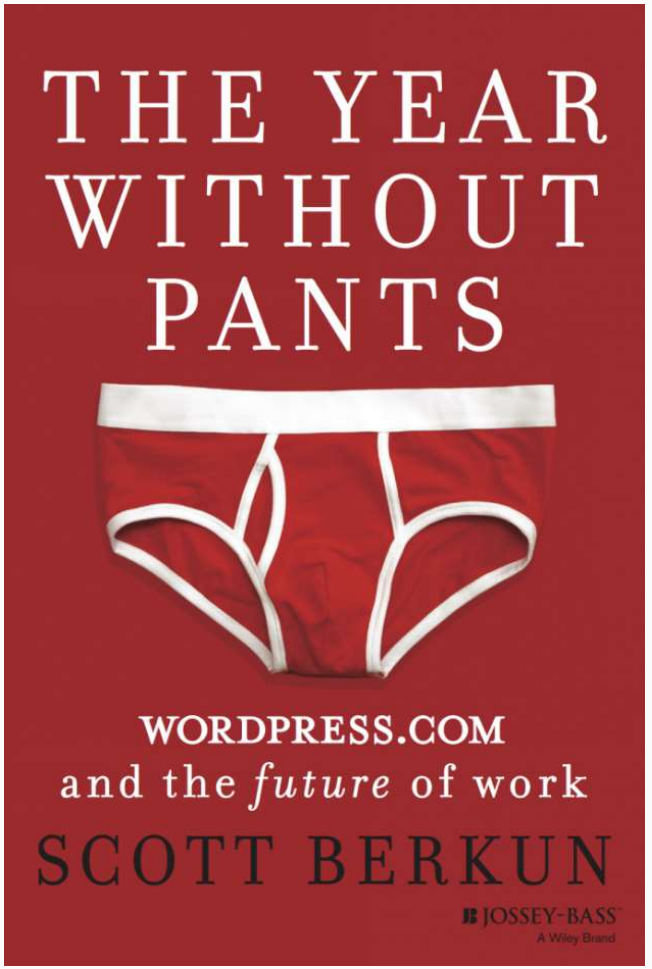
Promo

Ihre Story, Ihre Informationen, Ihr Hinweis? feedback@20minuten.ch

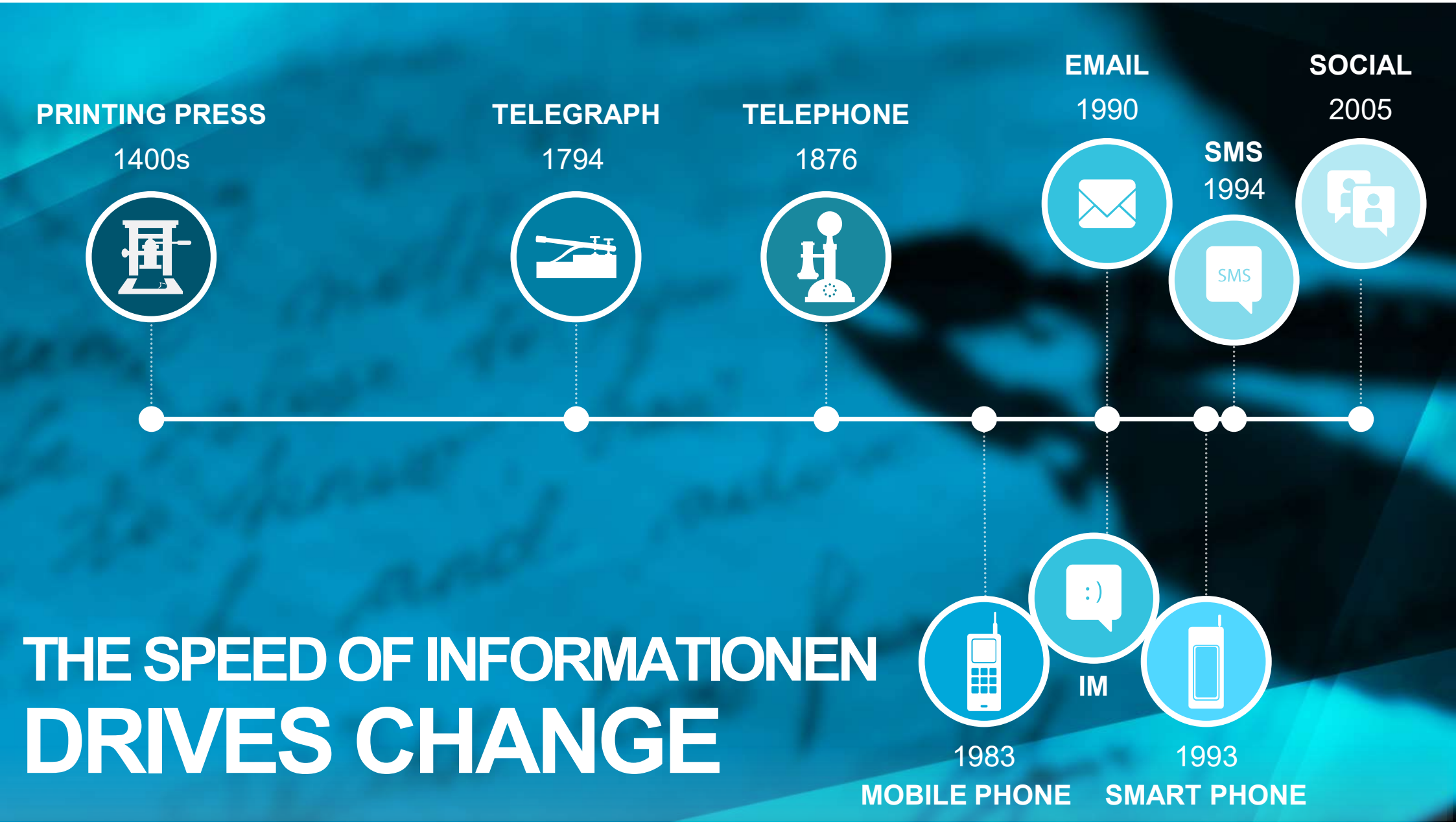
Mehr Absprache 03. Mai 2015 10:07; *Akt: 04.05.2015 14:39*

UBS schränkt Home-Office für Mitarbeiter ein

Weil in einer Abteilung viele Mitarbeiter besonders freitags angaben, von zu Hause aus zu arbeiten, führt ein UBS Manager strengere Regeln für Home-Office ein.



– LOOKING BACK
– LEARNINGS
– MAKE, BUY OR CO-CREATE?
– FLUID AGORA
– OUTLOOK
– DISCUSSION


PRINTING PRESS
1400s
TELEGRAPH
1794
TELEPHONE
1876
EMAIL
1990
SMS
1994
SMS
SOCIAL
2005
:)
IM
1983
MOBILE PHONE
1993
SMART PHONE
THE SPEED OF INFORMATIONEN
DRIVES CHANGE

Das Büro zuhause (10vor10, 29.12.2011)

2008 2009 2010 2011 2012 2013 2014 2015 2016

We had a dream

HOME OFFICE DAY

Pilot

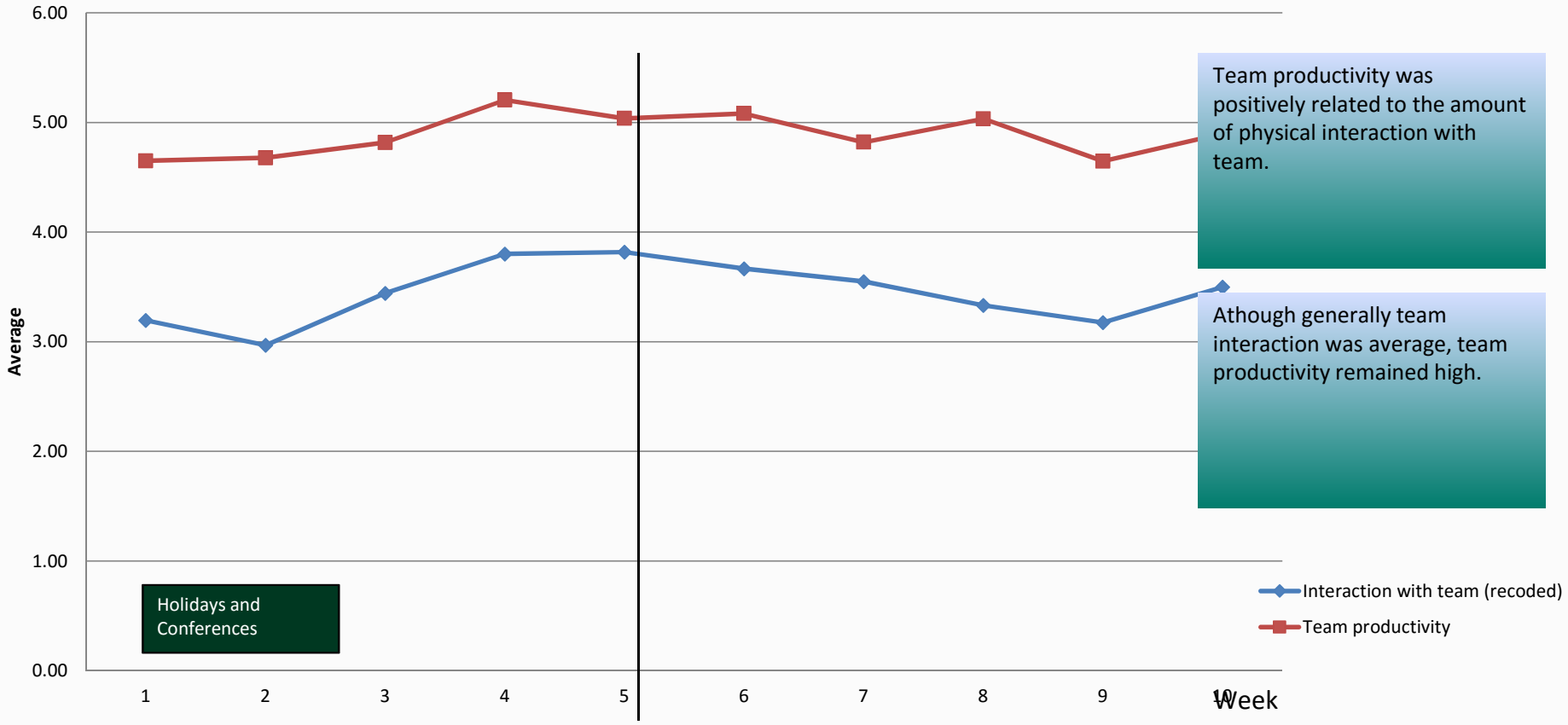
FluidAgora

– LOOKING BACK
– LEARNINGS
– MAKE, BUY OR CO-CREATE?
– FLUID AGORA
– OUTLOOK
– DISCUSSION

The three pillars of successful collaboration

Eidgenössische Technische Hochschule Zürich
Swiss Federal Institute of Technology Zurich

Interaction with team and team productivity



Team productivity was positively related to the amount of physical interaction with team.

Athough generally team interaction was average, team productivity remained high.

End of July 2011

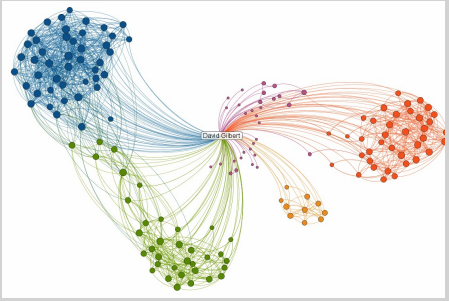
Beginning Oktober 2011

org.ar.t
Forschungsgruppe
Organisation - Arbeit - Technologie

Dimensionen	PHASE 1	PHASE 2	PHASE 3	PHASE 4	PHASE 5
	Ortsgebundene Arbeit	Mobil-flexible Arbeit als Ausnahme	Umbruch und schleichende Ablösung	Mobil-flexible Arbeit weitgehend etabliert	Netzwerk-Unternehmen

Presence Culture

Change



Agility & Flexibility

Dimensionen	PHASE 1 Ortsgebundene Arbeit	PHASE 2 Mobil-flexible Arbeit als Ausnahme	PHASE 3 Umbruch und schleichende Ablösung	PHASE 4 Mobil-flexible Arbeit weitgehend etabliert	PHASE 5 Netzwerk-Unternehmen
Raumgestaltung und Architektur	• feste Arbeitsplätze • Ausstattung widerspiegelt den Status (z.B. Einzelbüros für hohe Führungskräfte) • Besprechungsräume vor allem für formale Meetings genutzt • viel Platz benötigt für Aktenaufbewahrung	• überwiegend feste Arbeitsplätze • Experimente mit Arbeit an anderen Orten (z.B. Meeting in der Kantine) • viel Platz benötigt für Aktenaufbewahrung	• feste oder flexible Arbeitsplätze • Infrastrukturveränderungen werden aktiv als Chance für neue, flexible Strukturen genutzt • vereinzelt Zonen für ungestörtes Arbeiten, virtuelle Meetings und informelle Diskussionen • weniger Trennung zwischen informellen und formellen Räumen	• feste oder flexible Arbeitsplätze • Flächenumverteilung von Einzelarbeitsplätzen hin zu Begegnungsräumen (für formelle wie informelle Besprechungen) • unterschiedliche Zonen je Tätigkeit in einer offenen Bürolandschaft • Rückzugsmöglichkeiten und Ruheräume	• vielfältige Zonen und Rückzugsräume vorhanden • offizieller Arbeitsort und tatsächlicher Arbeitsort stimmen vielfach nicht überein • Dezentralisierung der Unternehmensstandorte • Nutzung von Hubs und Co-Working Locations
Technologie	• keine oder fast keine mobilen Geräte (Lap-top/Smartphone) • Zugang von ausserhalb (Remote Access) auf Unternehmensserver nicht möglich • abgesehen von Email und Kalender keine	• Pilotprojekte zur Einführung der nächsten Technologiegeneration (Hardware, Software, Kollaborationstechnologien)	interne Blogs auch für Mitarbeitende)	• Intranet als Mehrweg-Kommunikation: Möglichkeit für die Mitarbeitenden, selber Inhalte zu kommunizieren	wählen
Betriebliche Regelung und HR-Massnahmen	• Arbeiten ausserhalb des Unternehmens nicht erlaubt • keine speziellen Massnahmen in der Personal- oder Organisationsentwicklung in Bezug auf flexibles Arbeiten	• mobil-flexibles Arbeiten in Ausnahmefällen gestattet; meist aber hohe Auflagen und viel Kontrolle • regelmässiges flexibles Arbeiten oft durch Aus-nahmebewilligungen geregelt • in Einzelfällen auch mehr Spielraum (z.B. für hohe Führungspersonen oder Spezialprojekte)	• mobil-flexibles Arbeiten wird praktiziert, ist aber nicht formell geregelt • Uneinheitlichkeit und/oder die Regelung hinkt der Praxis hinterher • Massnahmen der Personal- oder Organisationsentwicklung in Bezug auf flexibles Arbeiten werden diskutiert, aber noch nicht flächendeckend umgesetzt	• mobil-flexibles Arbeiten ist klar geregelt und unterstützt; passende Absprachen vorhanden und werden laufend angepasst • Einigung auf eine bestimmte formale Regelung • mobil-flexibles Arbeiten wird als Teil der Personal- oder Organisationsentwicklung mit konkreten Massnahmen gefördert	• Flexibilisierung von Arbeit ist die Norm und es gibt viel Erfahrungswissen dazu, daher sind kaum noch formale Regelungen nötig • laufende und systematische Förderung mobil-flexibler Arbeit • Massnahmen zur Erfassung und Optimierung der Vertrauenskultur und des Mitarbeitenden-Engagement
Führung	• Führung über Auftrag und Ausführung • klare Rollenzuweisungen und Hierarchien	Auftrag und Ausführung • in Ausnahmefällen [illegible] mehr operative Verantwortung und keine Führung über Präsenz mehr (z.B. Projektleiter im Ausseneinsatz)	z.T. aber auch über Ziele/Ergebnisse • Zielvereinbarungen vorhanden, spielen aber nur eine geringe Rolle • Handlungsspielraum der Mitarbeitenden ist sehr uneinheitlich (abhängig vom Vorgesetzten)	klar definiertem Beteiligungs- und Vereinbarungsprozess, überprüfbaren Kriterien • generell grosser Handlungsspielraum • eher flache Hierarchien • Führungskräfte verstehen sich auch als Unterstützer und Coach • Person (statt Rolle) steht im Vordergrund • Vereinzelter Einsatz von 360-Grad-Feedbacks zur Leistungsbeurteilung	ternehmen etabliert • flache Hierarchien • Führung als Begleitung der Entwicklung • aufgrund der projektbasierten Organisationsform gibt es meist mehr als nur eine Führungsperson • Verbreiteter Einsatz von 360-Grad-Feedbacks zur Leistungsbeurteilung
Werte und Normen	• absolute Trennung zwischen Arbeit und Privatem • kein mobil-flexibles Arbeiten möglich; befürchtet werden u.a. Kontrollverlust, Störung des Informationsflusses, Ineffizienz, oder sogar Nichtstun	• starke Trennung zwischen Arbeit und Privatem • Gewährung von Home Office teilweise als Bevorzugung oder Anerkennung • Mitarbeitende im Home Office werden allgemein als abwesend wahrgenommen • viel Kommentierung und soziale Kontrolle der flexibel Arbeitenden; auch Misstrauen	• Privates und Arbeit werden mehr und mehr vermischt (z.B. ist es allgemein akzeptiert, kurze private Angelegenheit während der Arbeitszeit im Büro zu erledigen; oder es wird erwartet, auch zu Hause erreichbar zu sein) • Wunsch nach mobil-flexibler Arbeit wächst • Vor-/Nachteile werden intensiv diskutiert; viele (auch mühsame) Verhandlungen zum Thema • befürchtet wird v.a. der Verlust von informellem Austausch	• stärkere Vermischung von Arbeit und Privatem (z.B. Offenlegung der Agenden) • Offline-Zeiten (z.B. für konzentriertes Arbeiten, aber auch zur Erholung) werden zunehmend anerkannt • breiter Konsens über die Vorteile mobil-flexibler Arbeit • mobil-flexibles Arbeiten wird für die Arbeitgeberattraktivität strategisch eingesetzt • Pendeln ausserhalb der Hauptverkehrszeiten wird möglich wegen breiter Akzeptanz • befürchtet wird eher Überarbeitung	• Vermischung von Arbeit und Privatem (z.B. Besprechung am Telefon spät abends, dafür tagsüber Sport machen) • Offline-Zeiten sind fester Bestandteil der Firmenkultur • mobil-flexibles Arbeiten ist der normale Modus • Flexibilität ermöglicht Personen/Teams die bestmögliche Steigerung von Produktivität und Zufriedenheit • Risiken/Probleme be-züglich Erreichbarkeit oder Überarbeitung werden aktiv angegangen

Private Sector

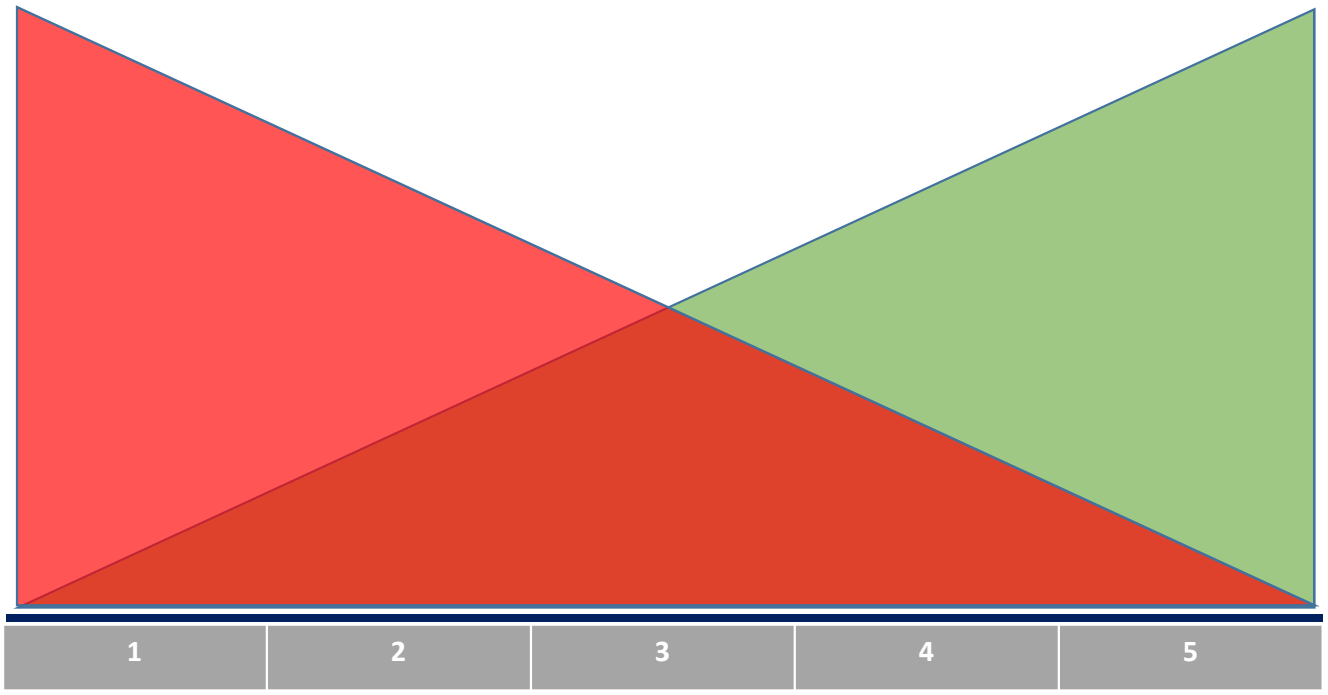
10%	25%	35%	16%	2%

Public Sector

14%	63%	16%	0%	0%

From rules to values

Rules



Values & Norms

Grad der Flexibilität

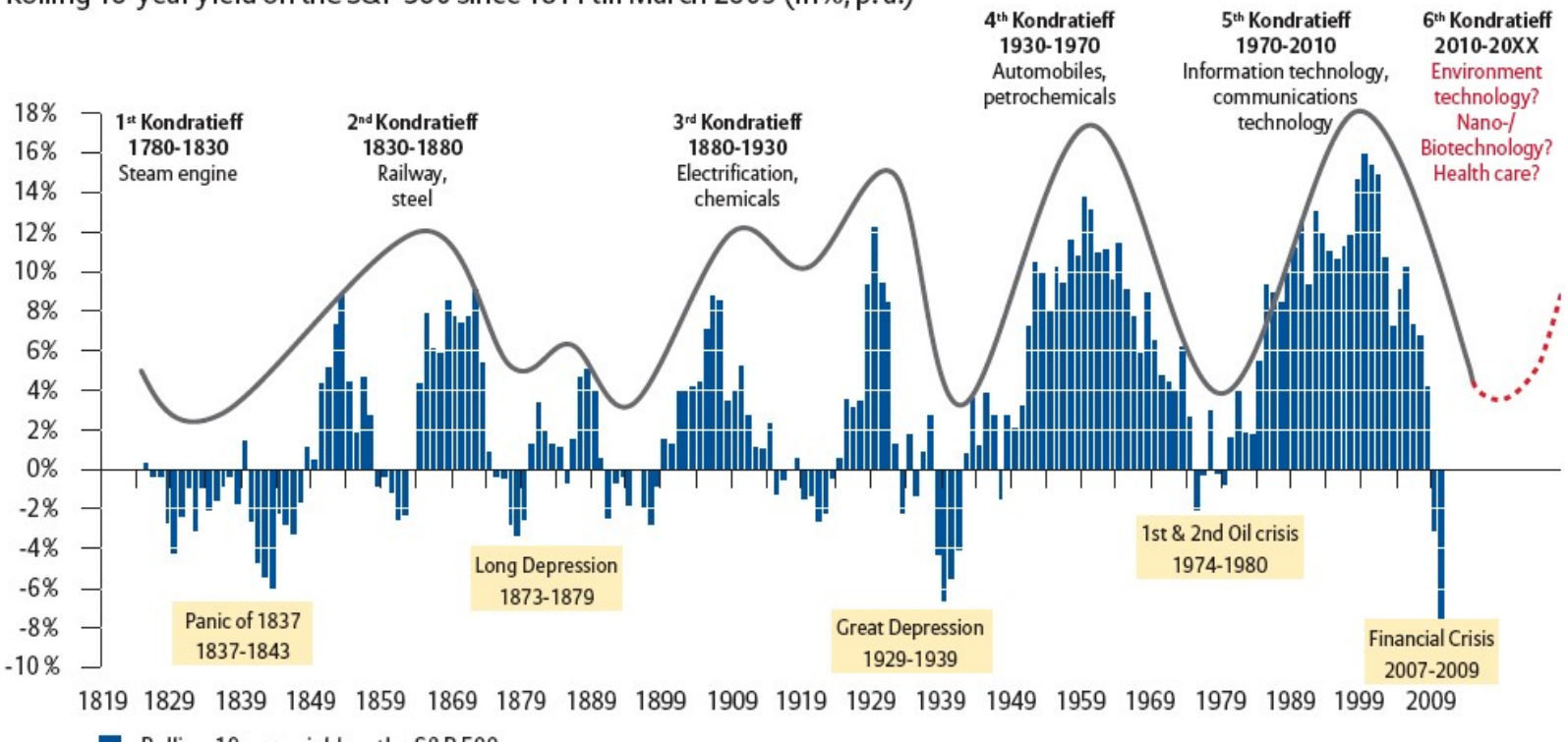
Autonomy
Mastery
Purpose

Ryan, Deci (2000), Self-Determination Theorie

– LOOKING BACK
– LEARNINGS
– MAKE, BUY OR CO-CREATE?
– FLUID AGORA
– OUTLOOK
– DISCUSSION

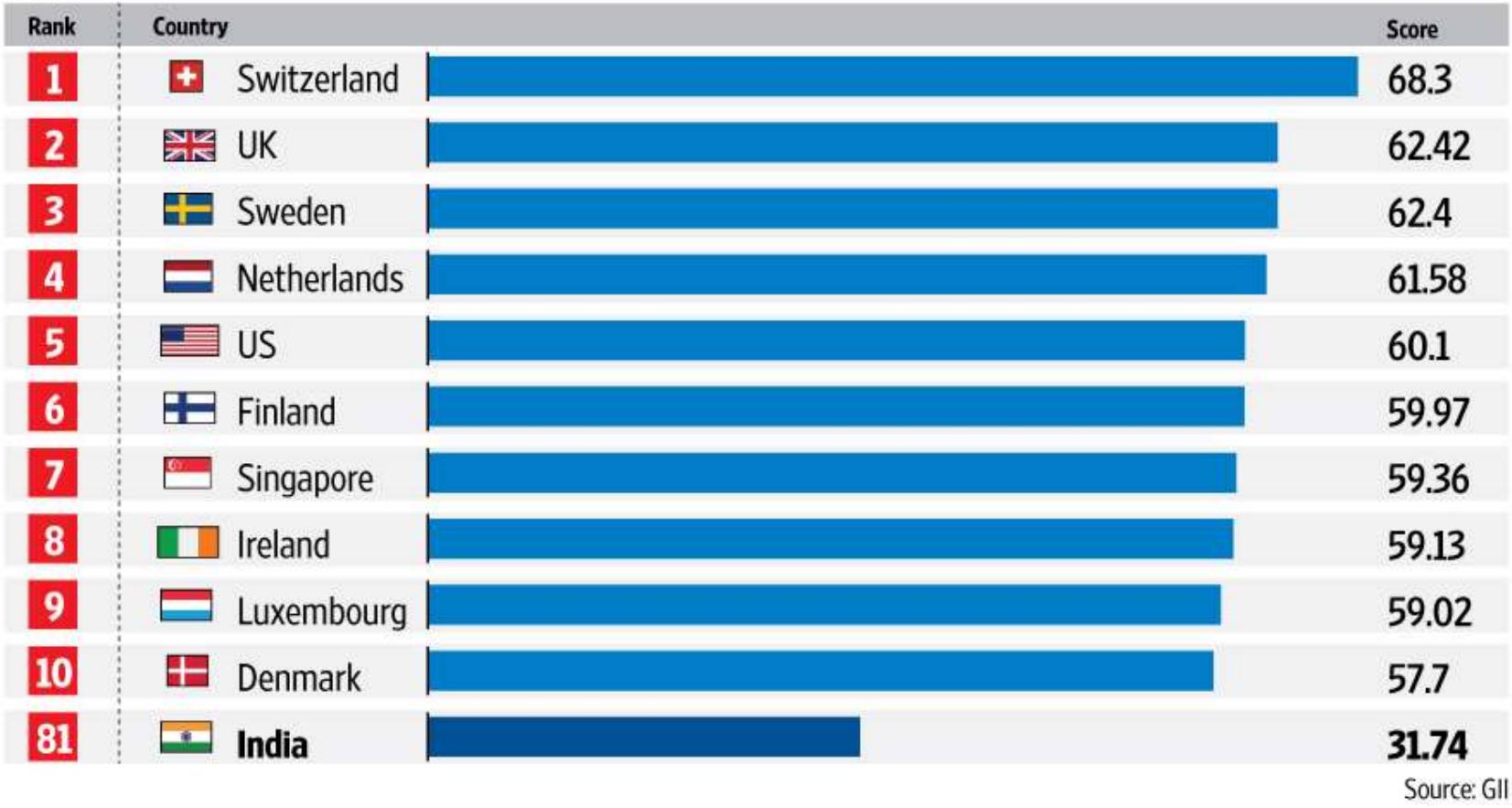
THE big change vs. just another wave?

Kondratieff cycles – long waves of prosperity.
Rolling 10-year yield on the S&P 500 since 1814 till March 2009 (in %, p. a.)



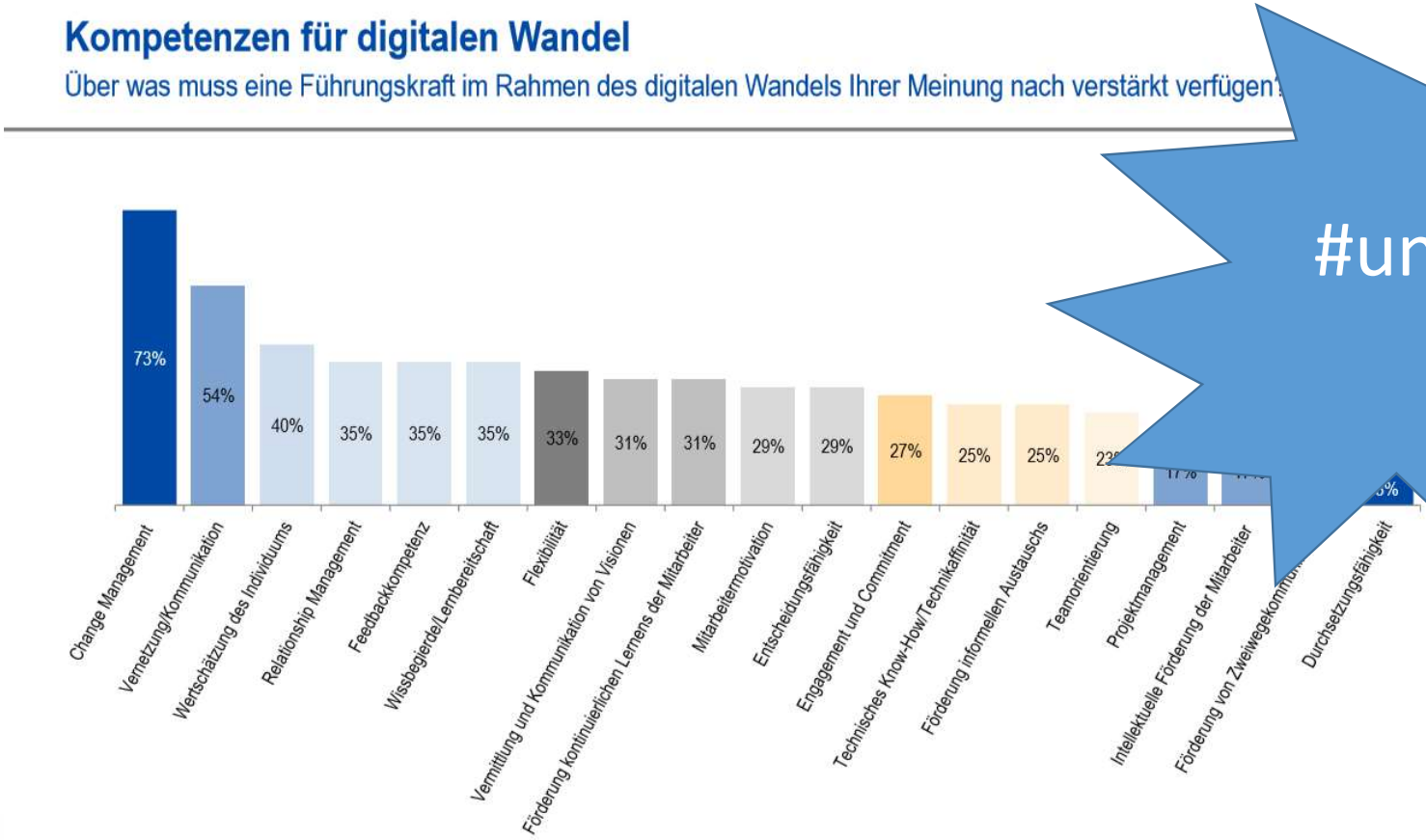
Source: Datastream; Illustration: Allianz Global Investors Capital Market Analysis

WEF Global Innovation Ranking 2015



Complete List http://reports.weforum.org/global-competitiveness-report-2015-2016/competitiveness-rankings/

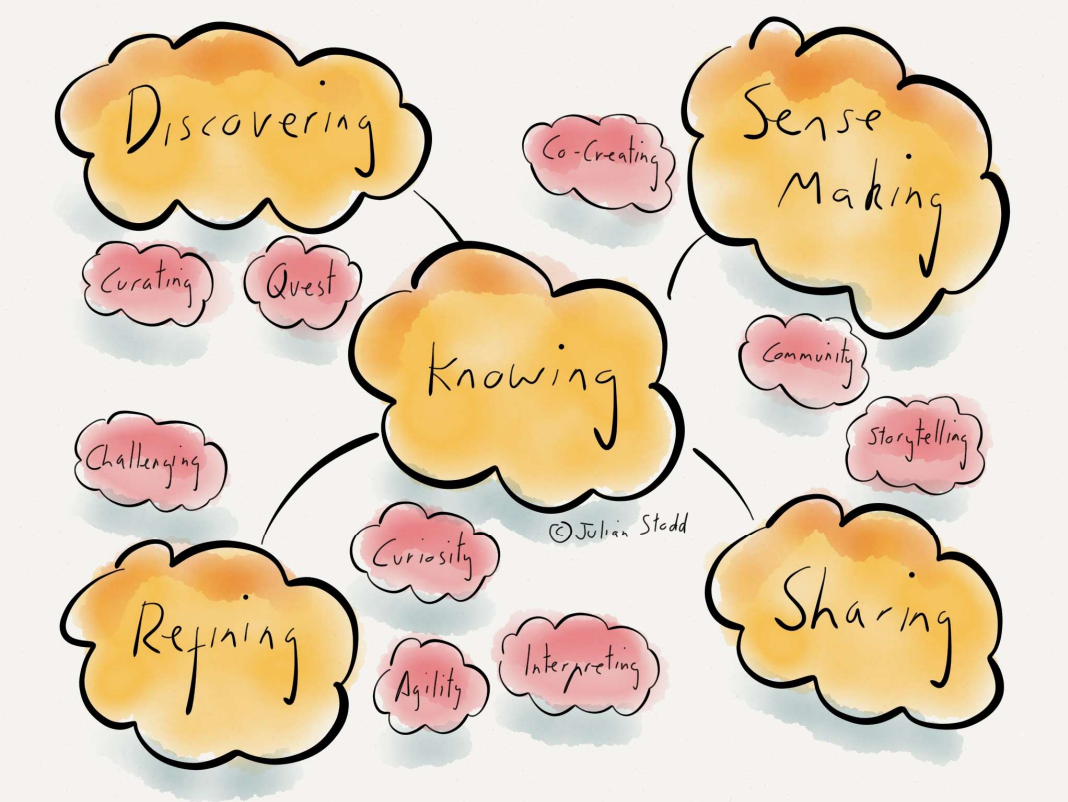
Which skills will we need in the future?



#unlearning

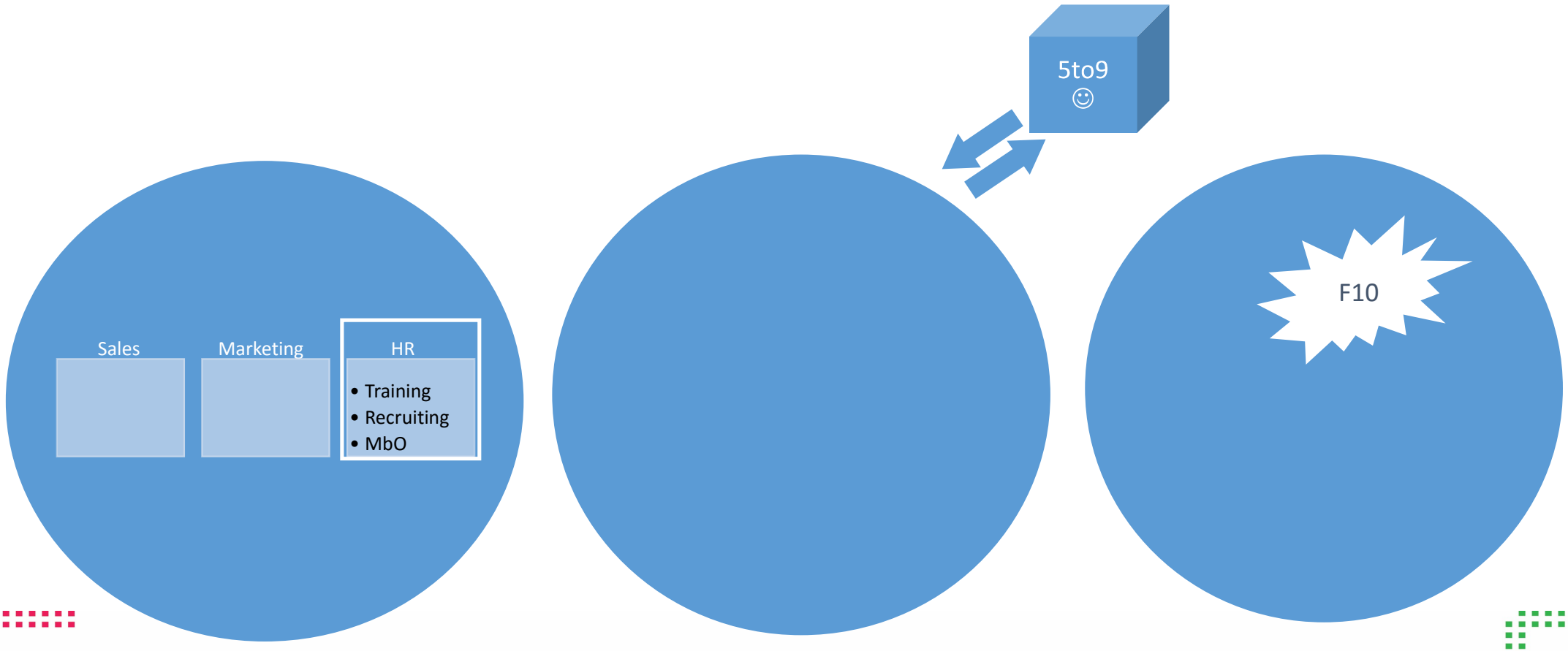
http://ehreshoven.kienbaum.de/PortalData/21/Resources/documents/2015/Kienbaum_HR-Trendstudie_FINAL.pdf

Learning in the Social Age



https://julianstodd.wordpress.com/

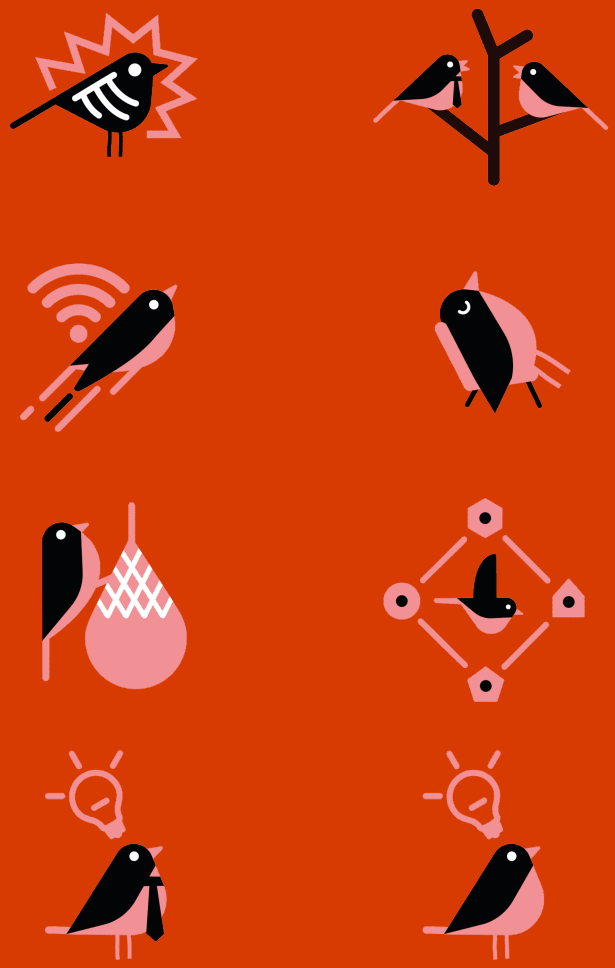
3 approaches to get new skills and insights



Be yourself; everyone else is already taken.

Oscar Wilde

Innovation happens at the edge!



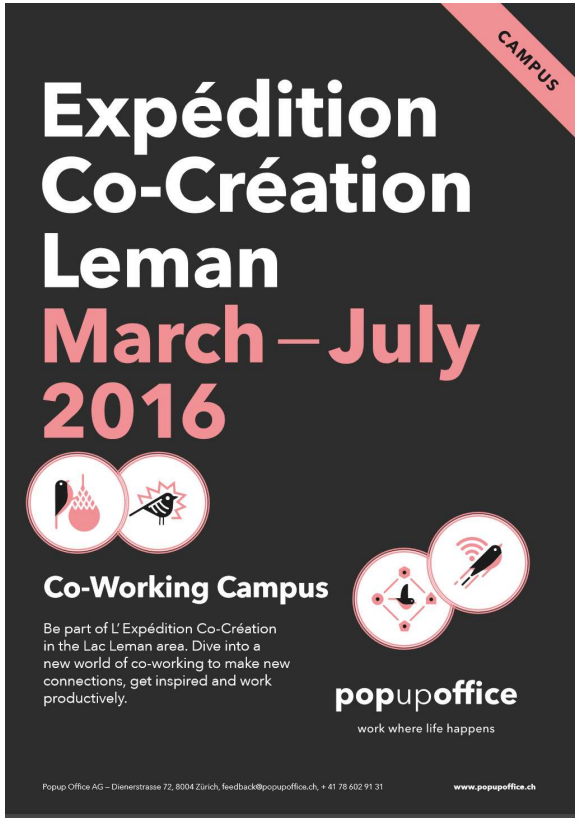
→Co-Creation?

– LOOKING BACK
– LEARNINGS
– MAKE, BUY OR CO-CREATE?
– FLUID AGORA
– OUTLOOK
– DISCUSSION

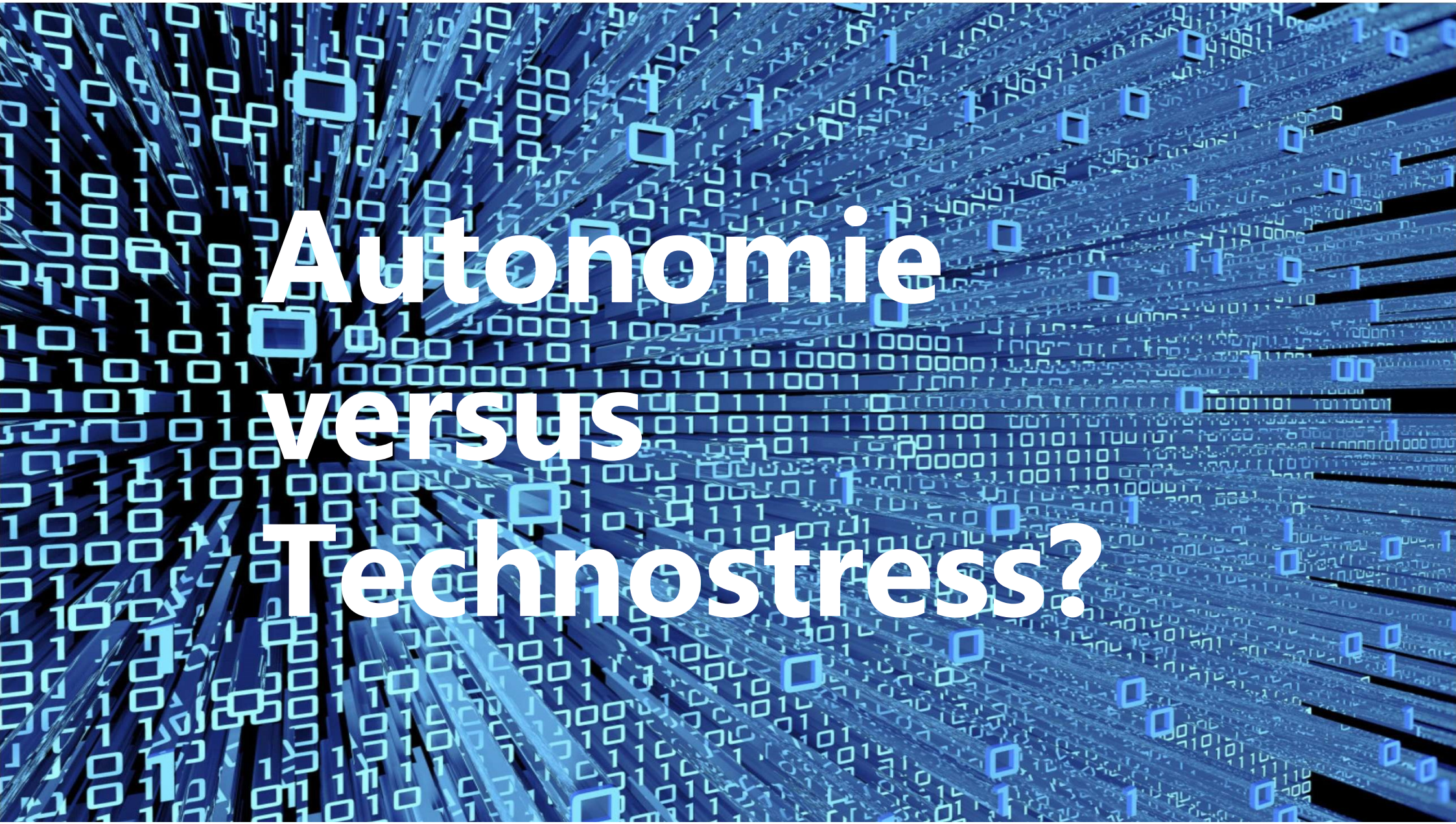
Office

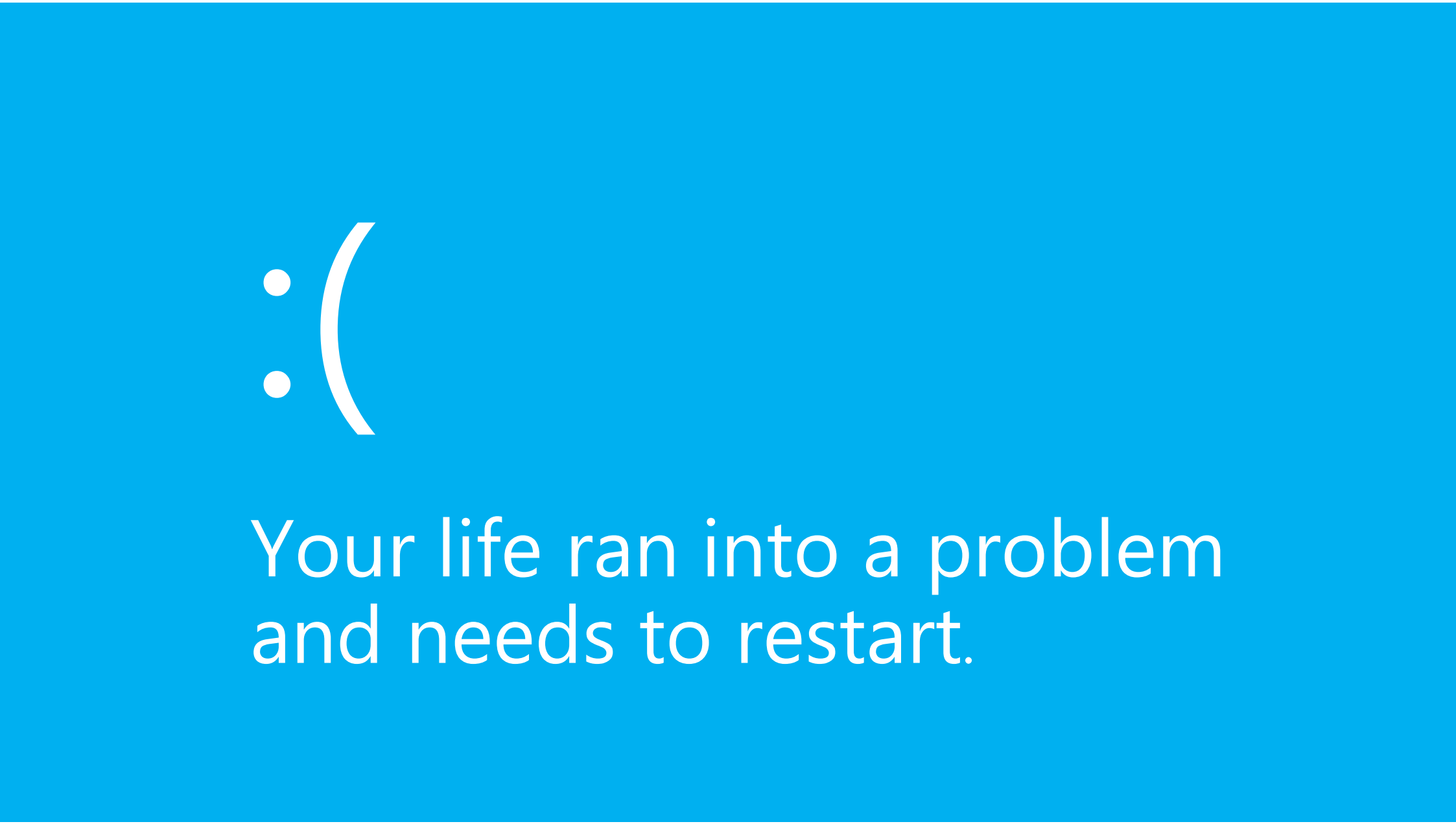
>150 Co-Working Locations in Switzerland

Mature organizations mingle with startups



A journey to learn about:
- requirements space/zones
- tasks suited for third places
- formal/informal collaboration
- role of community manager
- special activities & networking
- changes in own behaviour
- sparking of new ideas/projects


Autonomie
versus
Technostress?


:(
Your life ran into a problem
and needs to restart.

Das Digi-Tal

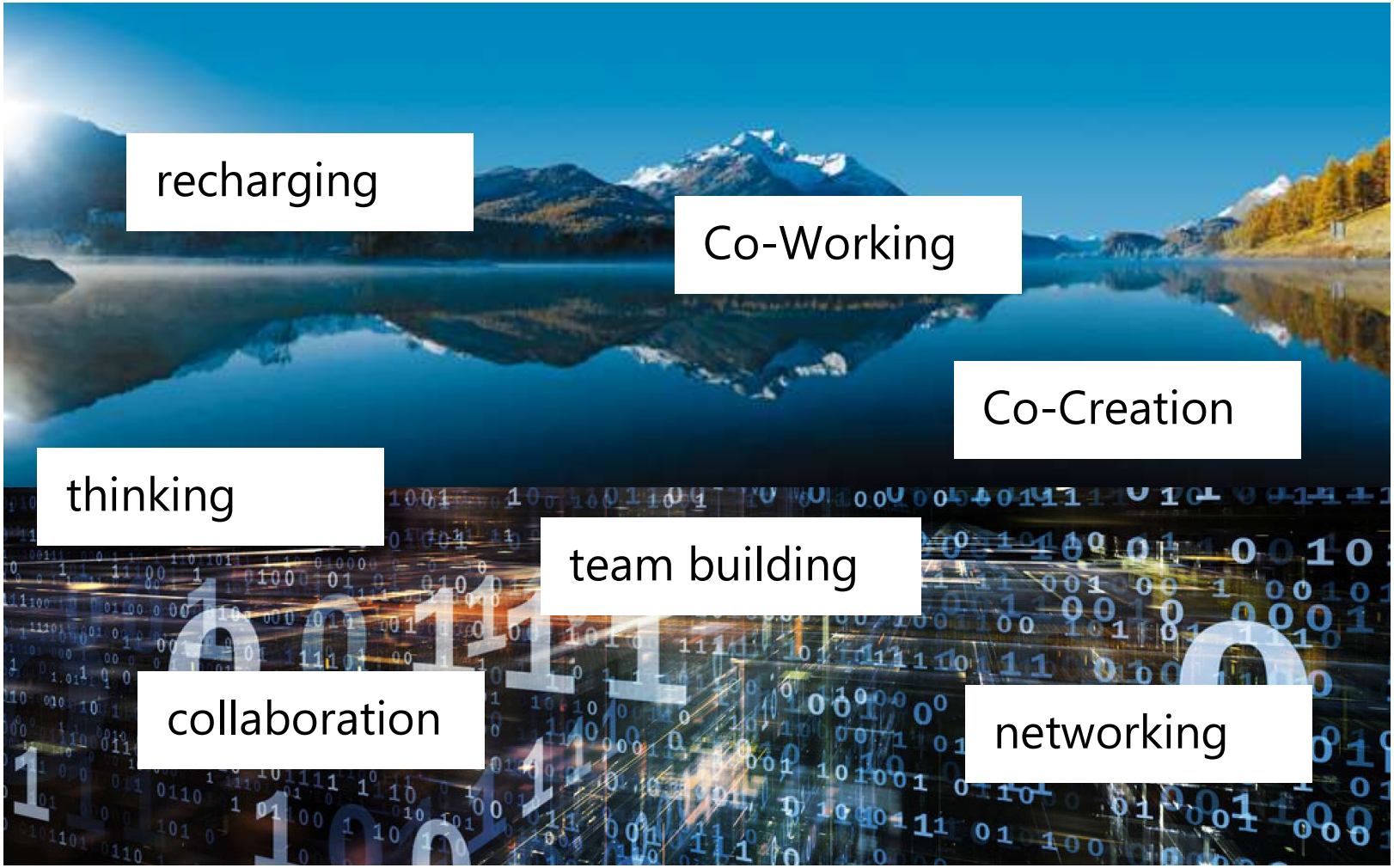
Das Unterengadin kämpft mit Landflucht und sinkenden Tourismuszahlen. Jetzt soll aus dem Tal ein «mountain hub» werden, ein Standort für Leute, die nur ihren Laptop zum Arbeiten brauchen. Von Anna Miller

GAUDENZ DANUSER

Weitab vom Schuss (rechts Fetan) sei im Zeitalter des Internets relativ, sagen die Initianten von «Mia Engadina».

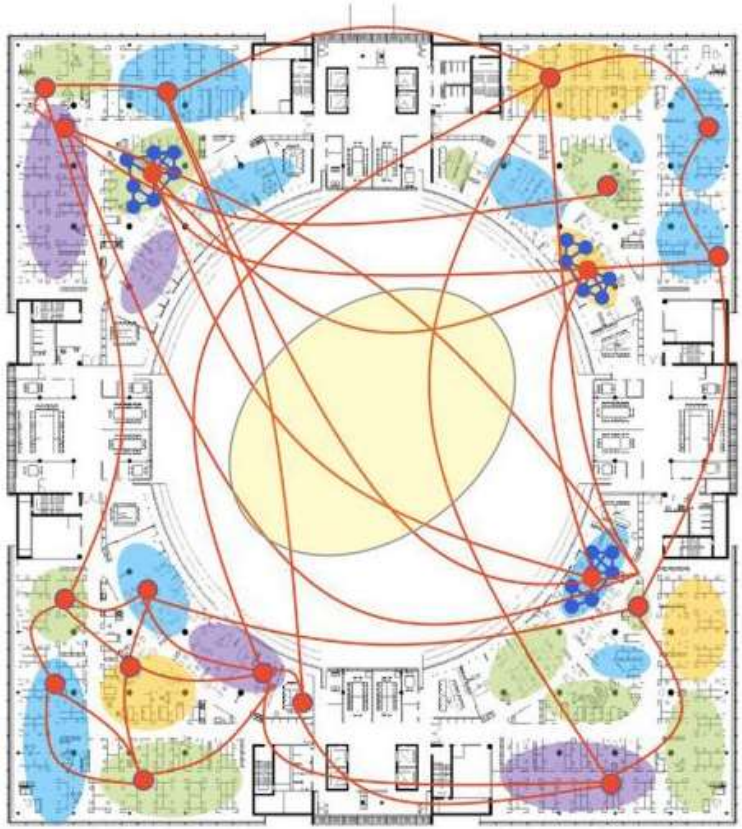
mia Engiadina

Third Places as Antipoles



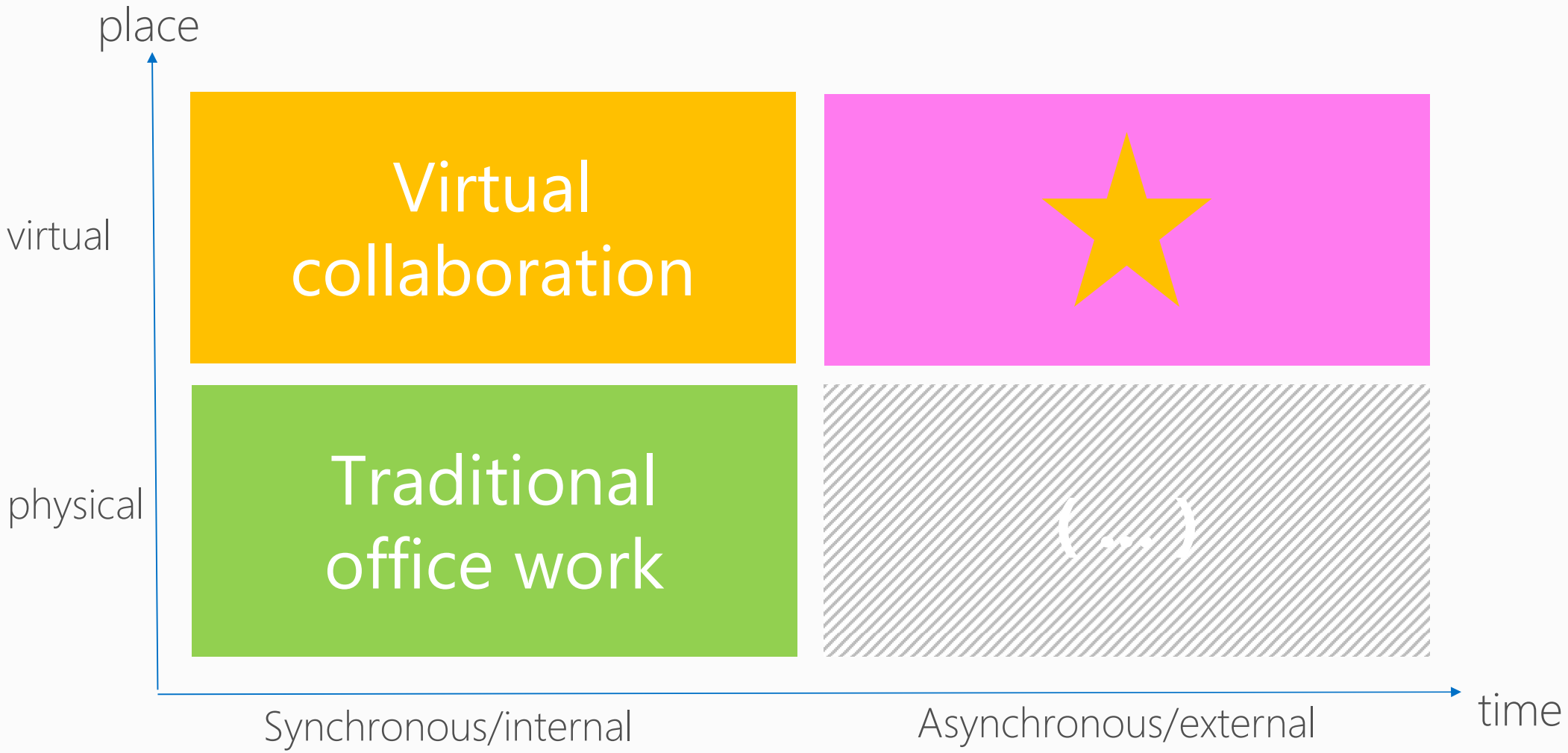
– LOOKING BACK
– LEARNINGS
– MAKE, BUY OR CO-CREATE?
– FLUID AGORA
– OUTLOOK
– DISCUSSION

Combine physical and virtual world

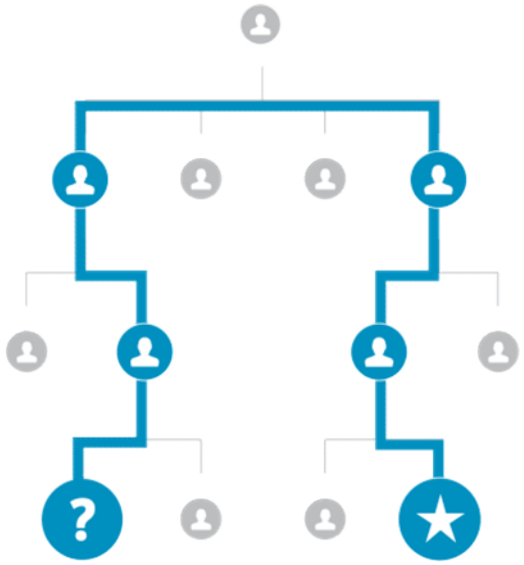


+

Challenge the current organization



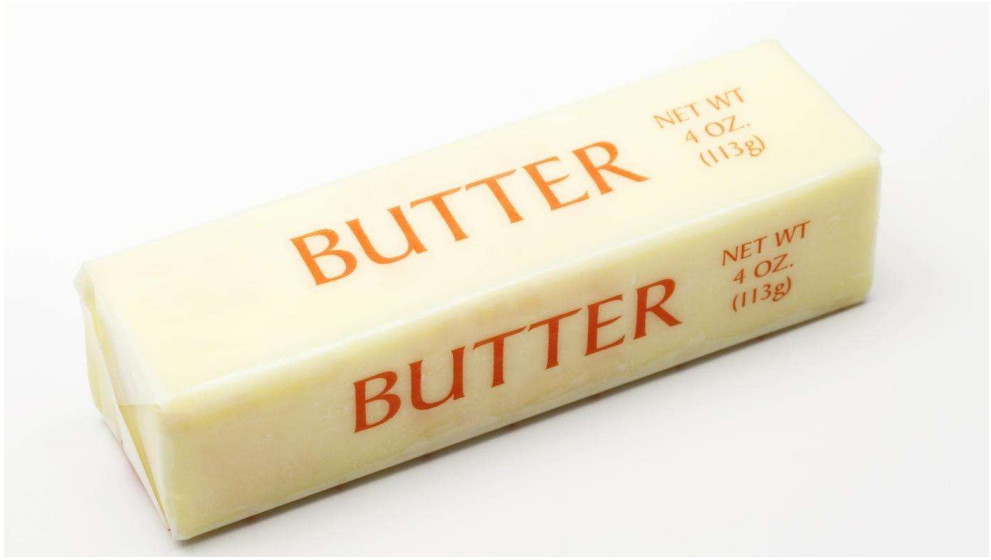
Strenghten network thinking



Top-down & Bottom-up

Build and manage communities

Identify unique value proposition



Challenge: cultural change

Vision	+	Skills	+	Incentives	+	Resources	+	Action Plan	=	
	+	Skills	+	Incentives	+	Resources	+	Action Plan	=	
Vision	+		+	Incentives	+	Resources	+	Action Plan	=	
Vision	+	Skills	+		+	Resources	+	Action Plan	=	
Vision	+	Skills	+	Incentives	+		+	Action Plan	=	
Vision	+	Skills	+	Incentives	+	Resources	+		=	

Adapted from T. Knoster, R. Villa, and J. Thousand. " A Framework for Thinking About Systems Chan
J. Thousand, eds. *Restructuring for Caring and Effective Education: Piecing the Puzzle Together*. Balti
Brookes Publishing Co., 2000

The future is fluid – let's co-create it!

THANK YOU!
DISCUSSION