Tourismus Dialog

Donnerstag, 1. Juni 2023

Beni Würth, Ständerat des Kantons St. Gallen, ehem. Vorsteher des Finanzdepartements des Kantons St. Gallen

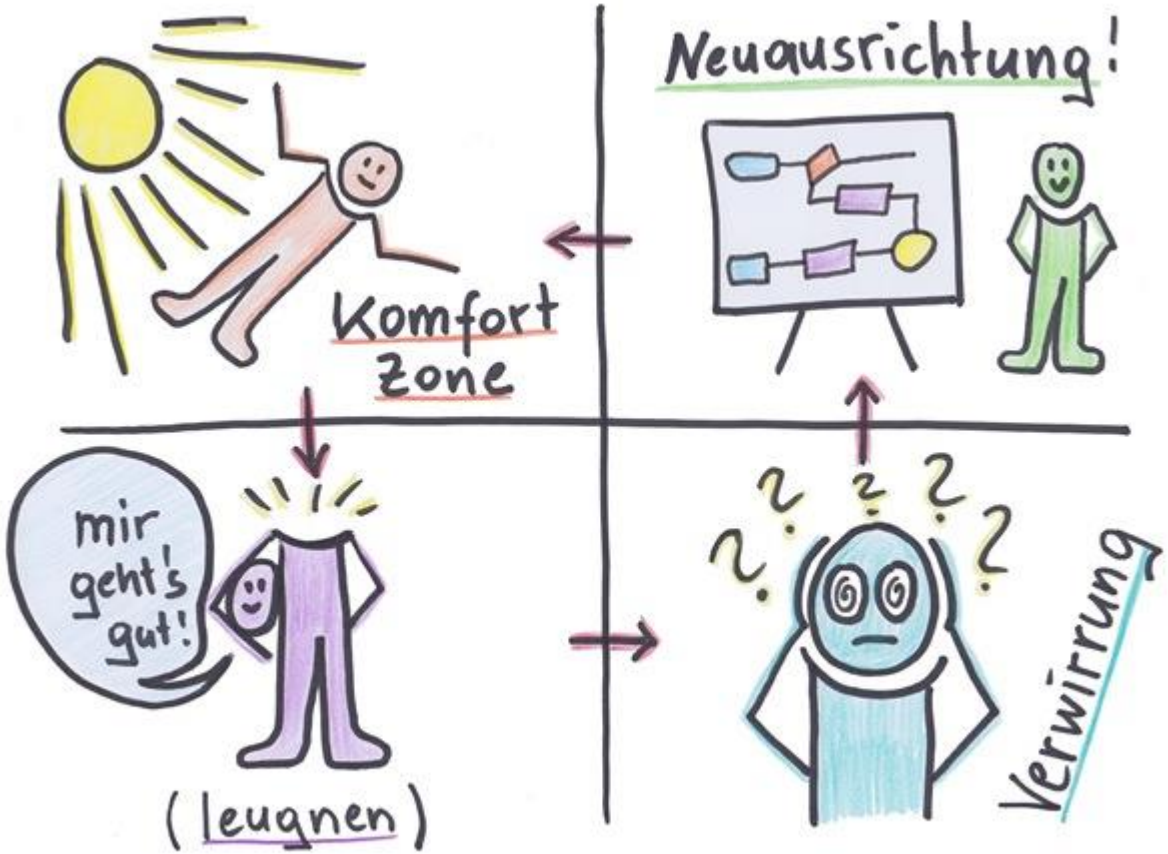
Agenda

- Ausgangslage
- Veränderungsmanagement
- Ziele der Regierung
- Learnings
- Zwischenfazit
- Erreichbarkeit Sarganserland

New Work – Weltbild, das gepusht wird

Arbeitser-bringung	Organisation	Führung	Sinnstiftung
«Arbeite wo und wann Du willst»	«Jenseits von Organigramm und Silos»	«Jenseits der Hierarchie»	«Meine Arbeit stiftet mir und anderen Sinn»

Darstellung aus «New Work» Studie Fraunhofer Institut IAO



Claes F. Jansen

House of Change

1 **Zufriedenheit**	**4** **Erneuerung**
2 **Ablehnung**	**3** **Verwirrung**

Ziele der Regierung

- Wettbewerbsfähigkeit als Arbeitgeber
- Antwort auf demographischer Wandel und Fachkräftemangel
- Transformationskompetenzen erhöhen, lernende Organisation
- Chancen der Digitalisierung nutzen

Widerstände

- Personalrecht – bspw. Vorgesetzte
- Flachere Führungskultur – Unsicherheit bei Vorgesetzten
- Infrastruktur – Prestige, Vorurteile
- Entpersonalisierung des Arbeitsplatzes durch Clear desk policy
- Digital – Gewohnheiten
- Prozesse müssen hinterfragt und neu aufgesetzt werden
- Finanzchef lanciert ein Projekt – der will sparen

Learnings

- Kluft zwischen Entscheider und Adressaten
- Trennen und Verbinden (Führung und Kultur, Technologie, Bau & Raum, Dienstrecht & Regeln, Kommunikation und Wissensmanagement)
- Neue Kommunikationsformen
- New Work als Leitidee
- Bottom up anhand praktischer Beispiele anstatt Top down
- Oberste Leitung will

Zwischenfazit

- **Herausforderungen Umsetzung Kompetenznetzwerk** Projekte, bei welchen Transformationsprozess New Work angewendet werden soll, meist noch raumgetrieben
- **Herausforderungen Transformationsprozess New Work** Durchlaufen des Transformationsprozess New Work ist Changeprojekt
- MA für Veränderungen sensibilisieren ⇨ braucht ein neues **Mindset**
- **Sinnfrage** wird in Zukunft mehr im Mittelpunkt stehen ⇨ attraktives Arbeitsumfeld für die zunehmend sinnsuchende Arbeitnehmerschaft (Sinn nicht nur im Bereich «was wir tun», sondern «wie wir es tun»)

Zwischenfazit

- Büro wird Ort für sozialen Austausch
- Innovationskraft einer Organisation hängt stark von der Zusammenarbeit und dem kreativen Austausch zwischen MA ab
- Mehr Chance bei der Gewinnung von Mitarbeitenden (insbesondere bei jüngeren Personen) ⇨ grössere Arbeitgeberattraktivität
- Grösserer Koordinationsaufwand (z.B. Organisation von Meetings, Führung, etc.)
- Mögliche negative Auswirkungen, wenn sich MA sozial isoliert fühlen, Verbundenheit mit der Organisation kann sinken