

Zürioberland Forum 2023

DoD!fferent Workshop, unterstützt von Exolynk am 16. Juni 2023 in Wetzikon



Liebe Teilnehmenden des Workshops «Chancen für Berufe mit Präsenzarbeit», liebe Teilnehmenden an Zürioberland Forum und liebe Interessierte,

Letzten Donnerstag hatten wir die Aufgabe, euch Chancen, Lösungen bzw. Massnahmen aufzuzeigen, wie Berufe mit Präsenzarbeit mit Megatrends wie Generation Z, neue Arbeitswelt und Digitalisierung umgehen können. Die Workshops von DoD!fferent sind lebendig, interaktiv und bunt. Dieses Mal haben wir uns zusätzlich etwas Besonderes ausgedacht: Einen Workshop, der auch ohne Moderation vor Ort durchführbar wäre. Ein Workshop mit digitaler Interaktion und dem Einsatz von "künstlicher Intelligenz" sowie der

Exolynk Lowcode Automatisierungsplattform, mit der wir die Abstimmungen aufzeichnen konnten.

Die Teilnehmenden hatten die Möglichkeit, sich auf Plakaten über relevante Themen für Berufe mit Präsenzarbeit wie Purpose, Partizipation, Wertschätzung etc. zu informieren, miteinander zu diskutieren und mit grünen oder roten Klebepunkten zu vermerken, welche der vorgeschlagenen Massnahmen sie gut finden und welche weniger. Zusätzlich konnten



sie mit ihren eigenen Smartphones anonym abstimmen, welche dieser Massnahmen sie in den nächsten drei Monaten in ihrer Organisation umsetzen wollen. Aus diesen Ergebnissen haben wir nun diesen "Leitfaden" und Bericht zusammengestellt.

Dieses Format ermöglichte es allen Teilnehmenden, sich in ihrem eigenen Tempo in die Themen einzulesen, die Vorschläge aufzunehmen und miteinander zu diskutieren.

Am Ende des Workshops konnten Fragen wie «Kanban» oder Vorschläge, die auf Ablehnung stiessen, angesprochen werden.

Natürlich ist die Anzahl der Stimmen zu gering, um eine repräsentative Aussage treffen zu können. Es geht uns aber darum, die Möglichkeiten und eine gewisse Tendenz pro Branche aufzuzeigen, welche Themen relevant sind. Bei der Vorbereitung, Auswertung und Erstellung dieses Reports haben wir uns von künstlicher Intelligenz unterstützen lassen.

Wir freuen uns, euch mit diesem Report wertvolle Einblicke und Handlungsempfehlungen präsentieren zu können. Die Zukunft der Zürioberland Wirtschaft liegt in der Kombination von innovativen Methoden und digitalen Werkzeugen. Deshalb möchten wir euch ermutigen, diese Chancen zu erkennen und zu nutzen. Wir danken euch für eure Aufmerksamkeit und wünschen euch eine inspirierende und informative Lektüre.

DoD!fferent

Melina Marte & Patrick Hanhart

Station A) GenZ: «Die **Generation Z** will nicht arbeiten?»

Wissenshappen | GenZ

Was ist die Generation Z?

Die Generation Z *bezeichnet* junge Menschen, die zwischen den Jahren **1997 und 2012** zu Welt gekommen sind.

Grundsätzlich gehen jetzt mehr Menschen in Pension, als neue Menschen in die Arbeitswelt einsteigen. Deshalb wird viel über die "anderen Bedürfnisse" der Gen Z berichtet.

- Baby Boomers: 59 – 80 Jahre
- Generation X: 45 – 58 Jahre
- Generation Y: 25 – 44 Jahre
- **Generation Z: 13 – 24 Jahre**



Warum ist die Generation Z anders?

- Die Generation Z ist mitten in einer **digitalen Welt** aufgewachsen.
- Sie ist geprägt von einem **anderen Weltbild** und anderen Werten. **Einbezogen, motiviert** und **gelobt** werden gehören für sie in der Entwicklung dazu.
- **Neugierde, Mut** und **Offenheit** macht sie aus.
- Im Arbeitsumfeld strebt sie nach dem optimalen Mix aus **Arbeit & Freizeit**, was jedoch nicht bedeutet, dass sie faul ist – sie wird nur anders motiviert.
- Statt Geld, Erfolg und Karriere sind es **Selbstverwirklichung, Spass, Team** und **Team-Kultur**, die die Gen Z in der Arbeitswelt antreiben.



Tipps | GenZ

1. Gespräch suchen ③③③

Kommunikation auf Augenhöhe. Es ist eigentlich ganz simpel: Such das Gespräch mit der Gen Z! Welche **Wünsche und die Bedürfnisse** haben die Mitarbeitenden der Gen Z? Wie kann ein Kompromiss gefunden werden, der für beide Seiten stimmt?

2. Website aktualisieren ①

Stellt sich dein Unternehmen als Arbeitgeber vor? Macht deine Website Lust, dein Unternehmen kennenzulernen? Kann man euer **Arbeitsklima** durch Bilder, Geschichten und die Sprache erkennen und sind diese auch ansprechend/modern?

3. Moderne Arbeitsmodelle

Können ihr flexibles Arbeiten ermöglichen? Gibt es die Möglichkeit, sich die Arbeitszeit selbst einzuteilen. Bietet ihr Gleitzeit oder Homeoffice an? Können ihr im Hinblick auf die Arbeitseinteilung noch mehr den **Bedürfnissen der Mitarbeitenden** gerecht werden?

4. Sinn der Arbeit ②②

Was ist der innere Antrieb deiner Organisation? Bietet ihr den Mitarbeitenden eine **sinnvolle Tätigkeit**? Können sie einen Mehrwert bieten, ihre Stärken einsetzen und etwas mitbewegen?

5. Digitalisierung

Welche Prozesse könntet ihr digitalisieren oder automatisieren? Gibt es **digitale Hilfsmittel** oder Werkzeuge die eure tägliche Arbeit (Abläufe, Kommunikation, Zuständigkeiten) erleichtern würden?

6. Führungsstil ①

Wie sieht eure Führungskultur aus? Gilt immer noch das von oben nach unten herumkommandieren? Oder befinden ihr euch bereits auf dem Weg von der Führung in Richtung **begleiten** und **befähigen**? Führung auf Augenhöhe? Evtl. sogar flache Hierarchien?

7. Rekrutierung & Einführung

Die klassischen Bewerbungsprozesse, wo Bewerbende sich verkaufen müssen, sind nicht mehr zeitgemäss. Neuerdings **bewerben** sich **Unternehmen** bei den potentiellen Mitarbeitenden. Wie wäre es somit mit einem lockeren Kennenlerngespräch in einer Kaffeecke oder einem originellen 1. Arbeitstag, den man nicht so leicht vergisst?

8. Vorteile herausheben ①

Welche Vorteile hat deine Organisation im Gegensatz zu anderen Arbeitgebern in der Branche?

Habt ihr eine überdurchschnittliche Anzahl Ferientage, grosszügige Weiterbildungsangebote oder einzigartige Firmenanlässe? Findet eure **Differenzierungsmerkmale** heraus und kommuniziert diese!



Station B) Digitalisierung: «Die Digitalisierung ist nur etwas für Grosskonzerne?»

Wissenschaften | Digitalisierung

- Es ist wichtig, eine **Unternehmenskultur** zu schaffen, die digitale Kompetenzen fördert, lebenslanges Lernen unterstützt und Raum für Kreativität und Experimentierfreude bietet. Durch die Überprüfung und Anpassung von Strukturen und Prozessen können Unternehmen agiler werden und **Veränderungen schnell umsetzen**.
- Die Digitalisierung bietet zudem die Möglichkeit, flexible Arbeitsmodelle wie **Remote-Arbeit** oder **flexible Arbeitszeiten** anzubieten, um Fachkräfte anzuziehen, die eine ausgewogene Work-Life-Balance suchen.
- Um digitale Kompetenzen zu entwickeln und zu teilen, können Unternehmen **Kooperationen** mit Bildungseinrichtungen, Start-ups oder anderen Unternehmen eingehen. Die Förderung von digitalen Communities, Hackathons oder internen Innovationslaboren kann Mitarbeitenden **Inspiration** bieten und ihnen Raum geben, ihre digitalen Fähigkeiten weiterzuentwickeln.
- Durch die Umsetzung dieser Massnahmen können Unternehmen eine **attraktive Arbeitsumgebung** schaffen, in der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihr volles Potenzial entfalten können und gleichzeitig den Anforderungen einer zunehmend digitalen Welt gerecht werden.



Tipps | Digitalisierung

1. Outsourcing 2 2

Prüft, welche Arbeiten ein **spezialisierter Partner** ausführen könnte (Buchhaltung, Reinigung usw.). Diese sind schneller, professioneller und treiben die Digitalisierung ihrer Prozesse voran.

2. Projektmanagement-Plattform 2 2 1

Nutzt Projektmanagement-Tools, um Aufgaben, Meilensteine und Ressourcen zu verfolgen, die **Zusammenarbeit zu verbessern** und Projekte effizienter abzuschliessen.

3. Dokumentenverwaltung 2 2

Stellt auf eine digitale Dokumentenverwaltung um, um **Papierkram zu reduzieren**, Dokumente einfach zu archivieren und schnell darauf zugreifen zu können. Nutzt Cloud-basierte Lösungen für eine einfache Zusammenarbeit und Dokumentenfreigabe.

4. Kollaborationstools 1

Nutzt Kollaborationstools wie Projektmanagement-Plattformen, Online-Meeting-Tools und Instant-Messaging-Apps, um die Kommunikation und Zusammenarbeit innerhalb des Unternehmens zu verbessern und **Teams effektiver arbeiten** zu lassen

5. Digitales Marketing und E-Commerce 1

Setzt auf digitales Marketing, um eure **Zielgruppe besser zu erreichen** und euren Vertrieb zu unterstützen. Investiert in E-Commerce-Lösungen, um den Online-Verkauf zu erleichtern und den Kundenservice zu verbessern.

6. Weiterbildungen 2 2

Bietet euren Mitarbeitenden Schulungen und Weiterbildungen im Umgang mit digitalen Tools und Technologien an, um ihre **digitalen Kompetenzen zu stärken** und die Anwendung von digitalen Hilfsmitteln im Unternehmen zu fördern.

7. Digitale Zeiterfassung 1 1

Damit können **Arbeitszeitdaten effizienter verarbeitet** werden, Überstunden besser verwaltet und die Genauigkeit der Abrechnungen verbessert werden. Wäre Gesetz...

8. Low-Code Lösungen:

Schaut, welche Prozesse automatisiert werden könnten, um Effizienzgewinne zu erzielen. Ihr könnt schnell und einfach **massgeschneiderte Anwendungen erstellen**, ohne aufwendigen Programmieraufwand. Fragt mal eure neuen Lernenden. Vielleicht können sie es schon selbst!



Station C) New Work: «New Work bringt Arbeit und das Individuum in Einklang.»

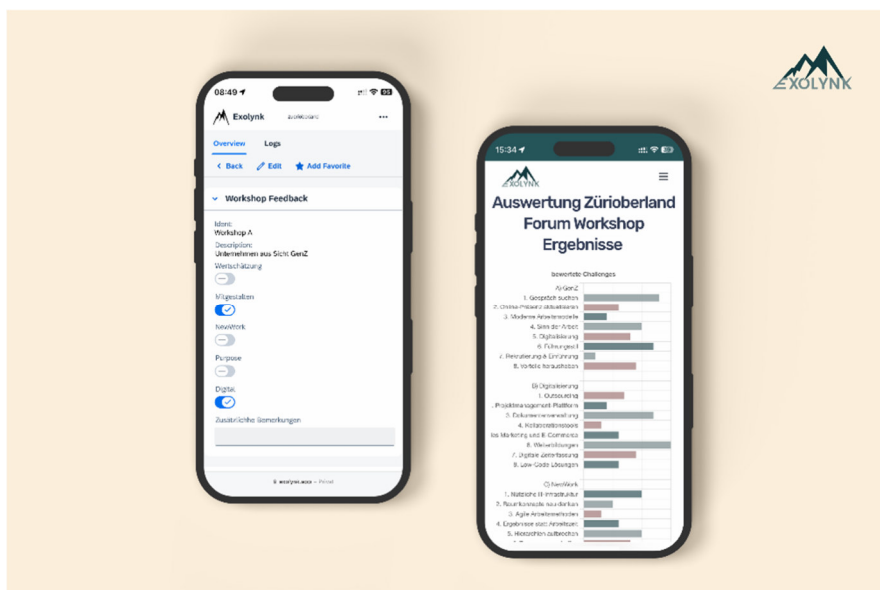
Wissenshappen | New Work

- New Work bezieht sich auf ein modernes Arbeitskonzept, das sich von traditionellen Arbeitsmodellen unterscheidet und auf Prinzipien wie **Flexibilität**, **Selbstbestimmung** und **Sinnhaftigkeit** basiert.
- Es geht darum, Arbeitnehmenden **mehr Freiheit** und **Eigenverantwortung** zu ermöglichen, um ihre Arbeitsumgebung und -bedingungen an ihre **individuellen Bedürfnisse** anzupassen.
- Die Arbeitswelt der Zukunft wird angetrieben durch neue **Technologien**, **Digitalisierung**, **Automatisierung** sowie durch die Entwicklung von **Künstlicher Intelligenz**.



Es braucht ein **Umdenken** in Bezug auf herkömmliche Unternehmensführung und bekannte Arbeitsmodelle. Weg von demotivierenden Arbeitsbedingungen und schwerem «Schaffä» und hin **zu mehr Menschlichkeit**. Damit die Umsetzung von neuen Arbeitsmodellen gelingt, gilt es, folgende Punkte zu beachten:

1. Die **Wünsche** und **Bedürfnisse** der Mitarbeitenden stehen im Fokus.
2. **Inspirierende Arbeit** und Förderung stehen im Zentrum.
3. Verschiedene Technologien werden im Sinne der Mitarbeitenden eingesetzt.
4. Das **Miteinander** steht im Vordergrund
5. **Freiheit und Flexibilität** ist ein wichtiger Bestandteil der Arbeit.



Tipps | New Work

1. Nützliche IT-Infrastruktur ①

Euer Betrieb kann sicherstellen, dass Mitarbeitende über eine effektive IT-Infrastruktur verfügen, z.B. durch zuverlässige Bestell- und Abrechnungssysteme. Durch den Einsatz von Technologie könnt ihr **Abläufe optimieren**. Dies entlastet die Mitarbeitenden von manuellen Aufgaben und ermöglicht ihnen, sich stärker auf die Kunden zu konzentrieren.

2. Raumkonzepte neu denken

Ihr könntet einen **Raum schaffen**, in dem Mitarbeitende kreative Ideen entwickeln und innovative Lösungsansätze für Herausforderungen im Betrieb finden können. Regelmässige Brainstorming-Sitzungen oder die Einrichtung eines Ideenpools können die Kreativität der Mitarbeitenden fördern und dazu beitragen, dass der Betrieb sich kontinuierlich weiterentwickelt.

3. Agile Arbeitsmethoden ①

Durch die Einführung agiler Arbeitsmethoden wie Scrum oder Kanban kann euer Betrieb eine **flexible und anpassungsfähige Arbeitsweise** fördern, bei der Teams eigenverantwortlich arbeiten, sich schnell an Veränderungen anpassen und effektiv zusammenarbeiten können.

4. Ergebnisse statt Arbeitszeit ①

Der Fokus sollte auf die Ergebnisse gelegt werden, die Mitarbeitende erreichen, anstatt ausschliesslich der Arbeitszeit zu messen. Dies ermöglicht den Mitarbeitenden mehr Freiheit, ihre Arbeit in einem **effizienten und individuell passenden Tempo zu erledigen**.



5. Hierarchien aufbrechen ①

Statt einer strengen Hierarchie könnte euer Betrieb auf **Teamarbeit und Zusammenarbeit** setzen. Das bedeutet, dass Mitarbeitende verschiedene Aufgabenbereiche übernehmen und sich gegenseitig unterstützen. Dies schafft ein Gefühl der Zugehörigkeit und fördert den Teamgeist. Dies schafft ein Umfeld, in dem Mitarbeitende ihre Ideen und Vorschläge einbringen können, unabhängig von ihrer Position oder Hierarchieebene.

6. Transparenz schaffen

Durch die Bereitstellung von Informationen über Unternehmensziele, Entscheidungsprozesse und Leistungskennzahlen können eure Mitarbeitende **besser verstehen, wie ihr Beitrag** zum Gesamterfolg des Betriebes beiträgt. Dies schafft Vertrauen und fördert die Zusammenarbeit.

7. Abteilungsübergreifende Teams

Euer Betrieb kann den Austausch und die Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Abteilungen fördern, um eine **interdisziplinäre Zusammenarbeit** zu ermöglichen. Dies stärkt die Kommunikation, fördert das Verständnis für die Arbeit anderer Teams und führt zu effizienteren und kreativeren Lösungen.

8. Eigenverantwortliches Arbeiten ①

Die Mitarbeitenden könnten mehr Eigenverantwortung übernehmen, indem sie befähigt werden, ihre **eigenen Entscheidungen zu treffen** und Verantwortung für ihren Arbeitsbereich zu übernehmen. Dies fördert Engagement und Motivation.



Station D) Mitgestalten: «Gemeinsam die Zukunft erschaffen – Mitgestaltung im Betrieb!»

Wissenshappen | Mitgestalten

Eine zentrale Säule für attraktive und erfolgreiche Unternehmen ist die Förderung von Mitgestaltung und Partizipation der Mitarbeitenden.

Verbesserung der Mitarbeiterbindung und -zufriedenheit

- Indem Mitarbeitende aktiv an Entscheidungsprozessen beteiligt werden und die Möglichkeit haben, **ihre Ideen und Meinungen** einzubringen, steigt ihre Zufriedenheit und Bindung an das Unternehmen. Sie fühlen sich wertgeschätzt, ernst genommen und in die Unternehmensziele eingebunden.

Steigerung der Produktivität und Innovation

- Mitarbeitende, die die Möglichkeit haben, ihr Fachwissen, ihre Erfahrungen und ihre Ideen einzubringen, sind motivierter und engagierter.
- Sie können innovative Lösungen entwickeln, Prozesse verbessern und **zur kontinuierlichen Weiterentwicklung des Unternehmens** beitragen. Dadurch steigt die Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens.



Identifikation und Commitment:

- Wenn Mitarbeitende aktiv an der Gestaltung ihres Arbeitsumfelds und der Unternehmenskultur teilhaben können, entwickeln sie eine stärkere Identifikation mit dem Unternehmen. Sie **fühlen sich als Teil des Ganzen** und setzen sich mit Leidenschaft für den Erfolg des Unternehmens ein. Dies führt zu einem höheren Commitment und einer positiven Unternehmenskultur.

Fachkräftegewinnung:

- Unternehmen, die eine Kultur der Mitgestaltung pflegen, sind attraktiver für potenzielle Fachkräfte. Insbesondere die jüngere Generation legt Wert auf **Mitgestaltungsmöglichkeiten** und möchte in einem Unternehmen arbeiten, das ihre Fähigkeiten und ihr Potenzial fördert. Eine solche Unternehmenskultur kann helfen, talentierte **Arbeitskräfte anzuziehen** und sich im Wettbewerb, um Fachkräfte zu differenzieren.



Tipps | Mitgestalten

1. Gemeinsame Visionsentwicklung ①

Biete Mitarbeitenden die Möglichkeit, an Vision-Workshops oder -meetings teilzunehmen, in denen sie aktiv ihre **Ideen und Perspektiven zur Gestaltung** der gemeinsamen Vision einbringen können. Ermutige sie, ihre Visionen für das Unternehmen zu teilen.



2. Gemeinsame Strategieentwicklung ① ①

Halte regelmässige Strategiemeetings mit Mitarbeitenden aus verschiedenen Bereichen ab, um die Unternehmensstrategie gemeinsam zu entwickeln. Weise den Mitarbeitenden klare Ziele und Verantwortlichkeiten zu, um sie aktiv in die Strategieumsetzung einzubeziehen. Fördere ihre Eigenverantwortung und ermutige sie, **die Strategie aktiv mitzugestalten**.

3. Klares Delegieren ④ ④ ④ ④

Definiere klare Ziele und Erwartungen für delegierte Aufgaben, um Missverständnisse zu vermeiden. Bespreche die gewünschten Ergebnisse, den Zeitrahmen und die benötigten Ressourcen mit den Mitarbeitenden und gib ihnen den nötigen Handlungsspielraum. **Übertrage Verantwortung und ermächtige sie**, Entscheidungen innerhalb ihres Aufgabenbereichs zu treffen.

4. Kanban einführen

Starte mit einem **Pilotprojekt, um Kanban schrittweise einzuführen**. Wähle einen Bereich oder ein Team aus, in dem Kanban am besten geeignet ist, und erkläre den Mitarbeitenden die Grundlagen und Prinzipien von Kanban. Gemeinsam könnt ihr ein Kanban-Board erstellen und erste Aufgaben darin visualisieren.

5. Interdisziplinäre Projektteams

Bilde interdisziplinäre Projektteams, um Mitarbeitende aus **verschiedenen Bereichen zusammenzubringen** und ihnen die Möglichkeit zu geben, gemeinsam an Projekten zu arbeiten und innovative Lösungen zu finden.

6. Interne Kommunikation ①

Führe **regelmässige Feedbackrunden** ein, in denen Mitarbeitende ihre Erfahrungen und Ideen teilen können. Nutze dieses Feedback, um Verbesserungen im Unternehmen umzusetzen.

7. Innovationsentwicklung ①

Richte regelmässige Innovationsworkshops oder Ideenwettbewerbe ein, um Mitarbeitende aktiv in den Innovationsprozess einzubeziehen und **ihre kreativen Ideen** zu fördern. Implementiere ein internes Innovationslab oder einen Ideen-Pool, in dem Mitarbeitende ihre innovativen Vorschläge einreichen und gemeinsam an deren Umsetzung arbeiten können.

8. Transparenz ①

Schaffe eine transparente Unternehmenskultur, indem du regelmässige Kommunikationskanäle etablierst, in denen wichtige **Unternehmensinformationen mit den Mitarbeitenden geteilt** werden. Dies kann bis zur kompletten Lohntransparenz gehen.

Station E) Wertschätzung: «Fehlende Wertschätzung gehört zu den Top 3 Gründen, weshalb Arbeitnehmende das Unternehmen verlassen.»

Wissenshappen | Wertschätzung

Glaubst du uns, wenn wir dir sagen, dass es eine Sache gibt, welche die komplette Arbeitskultur im Unternehmen positiv beeinflusst?
Und das sowohl die Kultur als auch die Produktivität und die Unternehmensergebnisse? Diese **Wunderwaffe** nennt sich Wertschätzung.

Was bedeutet Wertschätzung genau?

- **Wertschätzung** ≠ nur Mitarbeitende für ihre Leistung loben.
- Es geht bei Wertschätzung darum, dass sich ein Unternehmen **ehrlich** für die Mitarbeitenden als Menschen interessiert, sie **respektiert** und **anerkennt**.
- Dabei sollen auch die **Persönlichkeit** und das **Privatleben** eingeschlossen werden.



Die 5 Sprachen der Wertschätzung nach Gary Chapman und Paul White:

- **Bestärkende Worte**
- **Ungeteilte Aufmerksamkeit** schenken, indem man sich erkundigt, was die Kollegin aktuell beschäftigt
- **Unterstützung und Hilfsbereitschaft** anbieten mit der Frage «Kann ich dir etwas abnehmen?»
- **Geschenke, die von Herzen kommen** oder vielmehr kleine Gesten wie die Lieblings-Schokolade
- **Angemessener körperlicher Kontakt** wie ein High Five oder ein «auf die Schultern klopfen»



Tipps | Wertschätzung

1. Konkretes Lob formulieren ②②①

Lass die Floskeln wie «Danke!» und «gute Arbeit» bei deinem nächsten Lob weg und versuche **konkreter** zu sein. Ein Beispiel: «Ich schätze, dass du mich bei der Ausarbeitung so unterstützt hast. Dein Input dazu war sehr hilfreich.»

2. Schriftliche Komplimente verteilen ①

Schreibe deinen Mitarbeitenden oder Kolleg:innen eine **handgeschriebene Lobeskarte**. Gerade in unserer eher digitalen Zeite zeigt diese Geste nochmals besondere Wertschätzung.

3. Um Rat fragen!

Bitte deine Mitarbeitenden oder Kolleg:innen um Rat. Damit zeigst du, dass **dir ihre Meinung wichtig ist** und du auf ihr wertvolles Wissen vertraust.

4. Regelmässigen Austausch fördern ②②

Suche **regelmässig den persönlichen Austausch** mit deinen Mitarbeitenden oder Kolleg:innen. Plane immer wieder ein gemeinsames Mittagessen oder trefft euch vor dem monatlichen Meeting 15 Minuten früher, um gemeinsam Kafi und Gipfeli zu geniessen.



5. Kleine Aufmerksamkeiten

Die kleinen Dinge machen den grossen Unterschied. Bring als Dankeschön mal die Lieblingsschoggi deiner Kollegin mit oder **gratuliere einem Mitarbeitenden zu seine:r Leistung** mit einem gemeinsamen Feierabendbier.

6. Vertrauen ⑤⑤⑤⑤⑤

Vertrauen gilt als Basis einer jeden Beziehung – auch der beruflichen. Gerade als Teamleiter:in ist es wichtig, seinen Mitarbeitenden das Gefühl zu geben, **dass man sich auf sie verlassen kann**. Stimmt die Leistung, kann in Folge auch ein anspruchsvolleres Projekt übergeben werden. Verantwortung und den dadurch gegebenen Freiraum ist wertschätzend und spornt an.

7. Fehlerkultur ①

Fehler sind menschlich und gehören zum Lernen dazu. Beziehe deine **Kritik nicht auf die Person, sondern auf die Tatsache**. Bleib lösungsorientiert und unterstütze deinen Gegenüber dabei, den Fehler auszumerzen.

8. Überraschungen machen ①

Behalte sowohl die privaten als auch die beruflichen Ereignisse von deinen Kolleg:innen und Mitarbeitenden im Auge und **zeige ihnen deine Wertschätzung in dem du an sie denkst**.

Station F) Purpose: "Potenziale entfalten, Zwecke entfachen"

Wissenschaften | Purpose

Purpose = Unternehmenszweck oder **Sinnhaftigkeit der Arbeit**.

Purpose geht über die bloße Gewinnerzielung hinaus und beinhaltet die **Frage nach dem Warum einer Organisation**.

Purpose gibt den Mitarbeitenden das Gefühl, dass ihre Arbeit einen **tieferen Sinn** hat und einen **positiven Beitrag zur Gesellschaft** leistet.

Es vermittelt ein Gefühl von **Bedeutung, Motivation** und **Engagement**.

Studien zeigen, dass Mitarbeitende, die eine starke Verbindung zum Purpose ihres Unternehmens haben, zufriedener sind und eine **höhere Arbeitsmotivation** aufweisen.

Fiktive Beispiele von ChatGPT erstellt

- **Gastronomie**
«Unser Purpose ist es, Menschen durch kulinarische Erlebnisse zusammenzubringen und ihnen unvergessliche Genussmomente zu bereiten.»
- **Pflegeheim**
«Unser Purpose besteht darin, älteren Menschen ein liebevolles Zuhause zu bieten, in dem sie sich geborgen fühlen und ihre Lebensqualität maximal gefördert wird.»
- **Handwerker**
«Unser Purpose ist es, die Lebensräume unserer Kunden zu verschönern und ihre individuellen Bedürfnisse durch hochwertige handwerkliche Arbeit zu erfüllen.»
- **Elektroinstallateur**
«Unser Purpose besteht darin, sichere und zuverlässige elektrische Lösungen anzubieten, die den Alltag unserer Kunden erleichtern und ihnen ein komfortables und effizientes Umfeld bieten.»



Tipps | Purpose

1. Selbstreflexion 2 2

Überlege, **warum** dein Unternehmen existiert und welchen Beitrag es zur Welt leisten möchte. Frage dich, welchen Mehrwert du schaffen möchtest und welche Werte dir wichtig sind.

2. Analysiere deine Stakeholder

Identifiziere deine wichtigsten Stakeholder und **verstehe ihre Bedürfnisse und Erwartungen**. Nimm dir Zeit, um ihre Perspektiven zu verstehen und in den Purpose einzubeziehen.



3. Beziehe deine Mitarbeitenden ein 2 2

Biete deinen Mitarbeitenden die Möglichkeit, ihre Ideen einzubringen. Organisiere Workshops oder Umfragen, um ihr Feedback zu sammeln und **ihre Beiträge in die Entwicklung** des Purpose einzubeziehen.

4. Formuliere eine klare Mission 1

Verfasse eine prägnante Mission, die den Purpose deines Unternehmens beschreibt. Eure Mission sollte eure **langfristigen Ziele**, den **Kundennutzen** und den **gesellschaftlichen Beitrag** widerspiegeln.

5. Definiere deine Kernwerte 1

Identifiziere die Werte, die dein Unternehmen leiten sollen. Diese Werte sollten das Verhalten deiner Mitarbeitenden und die Entscheidungsfindung im Unternehmen beeinflussen.

6. Nutze die Kraft des Storytellings 1

Erzähle authentische Geschichten über Kunden, Mitarbeitende oder Projekte, die den Purpose veranschaulichen und emotional berühren. Nutze diese Geschichten, um den Purpose zu kommunizieren.

7. Integriere den Purpose

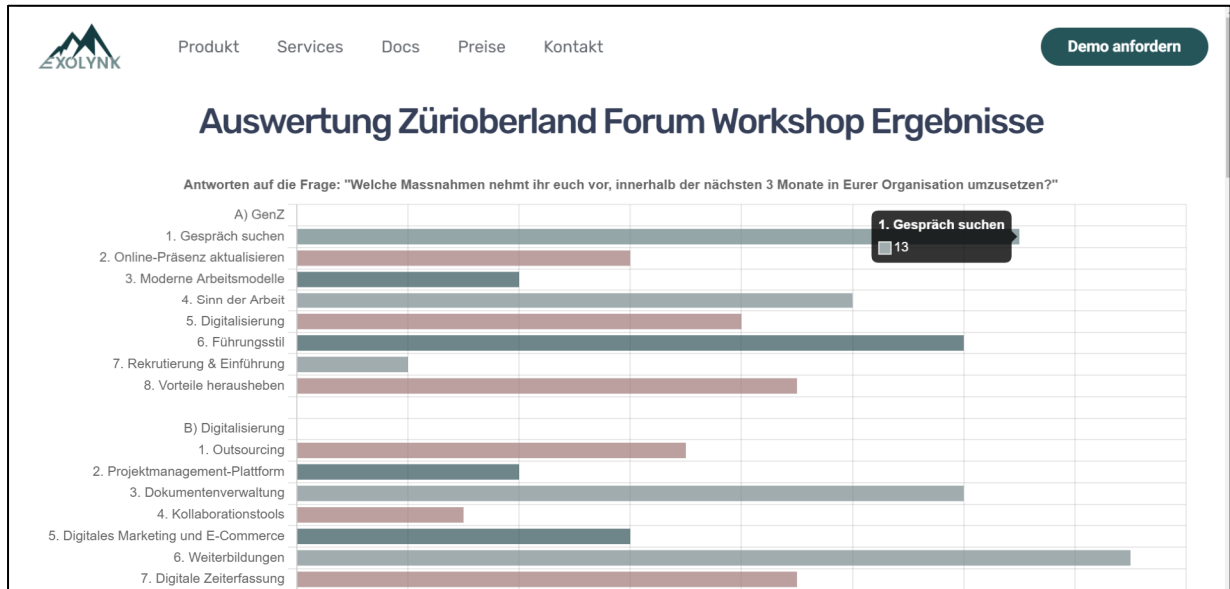
Schaffe einen Rahmen, in dem deine Mitarbeitenden den **Purpose leben können**. Lasse den Purpose zu einer natürlichen Leitlinie für das Handeln im Unternehmen werden.

8. Kommuniziere den Purpose 1

Teile deinen Purpose sowohl intern als auch extern. Zeige deinen Mitarbeitenden, Kunden und der Öffentlichkeit, wie dein Unternehmen den **Purpose umsetzt** und welchen **Mehrwert** es bietet. Nutze verschiedene Kommunikationskanäle, um deinen Purpose zu teilen.

Auswertung der anonymen Auswahl

Die Möglichkeit, mit der Exolynk-Applikation anonym die Massnahmen zu benennen, die in den nächsten 3 Monaten umgesetzt werden sollen, wurde rege genutzt.



Hier geht es zum interaktiven Auswertungsdiagramm:

<https://exolynk.com/workshop-zob/>

Die Anzahl der Massnahmen, welche in den nächsten 3 Monaten in Angriff genommen werden möchten variierte zwischen 3 bis 41 von 48 möglichen Massnahmen. Wenn viele Massnahmen in kurzer Zeit umgesetzt werden sollen, macht es Sinn, hier eine strategische Planung vorzunehmen.

Kontaktdaten

Hier hilft euch **DoD!fferent**: Bei der Erstellung Eurer Organisationsstrategie oder auch beim Employer Branding

Patrick Hanhart
DoD!fferent
patrick.hanhart@dodifferent.com
076 250 50 07

Für Informationen zur **Exolynk**
Automatisierungsplattform:

Patrick Hanhart
Exolynk
patrick@exolynk.com
076 250 50 07

