



#worklifeflow

Die Zukunft der Arbeit ist kreativ!
Aber wieso und vor allem wie?

Kay Mantzel, Experience Lead
Microsoft Deutschland GmbH

www.linkedin.com/in/kay-mantzel



New
Work.
New
Rules.

Modern Workplace Accelerator

"... es war wichtig, Mitarbeiter nicht nur aus dem Personalwesen, sondern auch aus dem Betriebsrat, der IT-Kommunikation nach innen und außen und dem Facility Management zu haben, das zu Microsoft kommt. ... **es hat unsere Denkweise verändert ...**"

Florian Bruhns, Employer Branding, KWS Saat SE

"Ich nehme etwas anderes mit, als ich dachte. ... Beim modernen Arbeitsplatz geht es nicht nur um die Technik, sondern auch um das Ecosystem, die Kultur, **Es geht darum, wie man Technologie in einem breiteren Kontext anwendet.**"

Lorelei Davis, Digital Innovation, KWS Saat SE

"Ich fand die 6 Tage cool und fruchtbar und **habe nun viele Ideen.**"

Madeleine Baumann, Vice President HR Strategie, Planung & Organisation, HypoVereinsbank/UniCredit

"Ziel der zwei Wochen war es, die einzelnen Gruppen auf eine gemeinsame Basis zu heben – und das haben wir mit dem Modern Workplace Accelerator **bei Microsoft erreicht.**"

Markus Birkel, Leitung IT & Digital Transformation, medi GmbH & Co KG

"Wenn wir eine Digitale Bank werden wollen und unsere Kunden zu mobile banking bringen wollen, **dann können wir nicht an der Yucca Palme sitzen.**"

Christine Kutzer, Real Estate & Facilities, HypoVereinsbank/UniCredit

"Digitalisierung ist nicht immer nur "easy going", sondern bringt auch Herausforderungen mit sich – **der Modern Workplace Accelerator hat uns dabei geholfen**, noch besser damit umzugehen."

Martina Schindler, Organisationsentwicklung und Inhouse Consulting, medi GmbH & Co KG

"... der Modern Workplace Accelerator hat **mir geholfen, wie ich meine Entscheidungen treffen werde:** Räume zu schaffen, die meinen Kollegen die beste Möglichkeit zum Arbeiten ermöglichen."

Henrike Seher, Strategic Support R&D, KWS Saat SE

"Schöne neue Arbeitswelt ist nicht alles, **es geht auch darum, Freiheiten zu geben.**"
Tobias Elster, Head of Labor Relations, HypoVereinsbank/UniCredit

"... **wichtigster Eindruck ist, wie Microsoft ihren Change getrieben hat**, wie Microsoft seine Tools integriert hat. ..." Matthias Helmke, IT Infrastruktur, KWS Saat SE

"Letzte Woche haben wir noch einen sehr starken **Fokus auf Technologie gehabt** - aber es ist deutlich mehr: das Mindset, wie wir wirklich arbeiten wollen."
Christopher Woerle, Security & ICT Mgt., HypoVereinsbank UniCredit

"Der Modern Workplace Accelerator bei Microsoft hat uns gezeigt, dass es hier **um weit mehr geht, als ein Gebäude zu bauen und Möbel reinzustellen.**"

Michael Scherm, Leitung Einkauf, medi GmbH & Co KG

"Aus den 6 Tagen nehme ich mit, dass es wichtig ist, immer **das WARUM zu verstehen und zu kommunizieren.**"

Bernd Schmidt-Belotti, Head of Global CC Core Technologies & Automation, Unicredit Services ScpA

"Der Modern Workplace Accelerator ermöglicht, dass man tatsächlich die Möglichkeit hat, an unterschiedlichen Orten zu arbeiten, neue, positive Erfahrungen zu machen und **Experten für den Austausch auf thematischer Ebene kennenzulernen.**" Kerstin Heim, Leitung HR, medi GmbH & Co KG

Das neue Arbeiten



Mensch



Ort



COVID-19



Technologie



Studien

Das neue Arbeiten

War for Talents

Vertrauen und
Verantwortung

Change
Management

Zusammenarbeit
und Teams

Vielfalt und
Inklusion

Mensch



Ort



Technologie

CxO Prioritäten

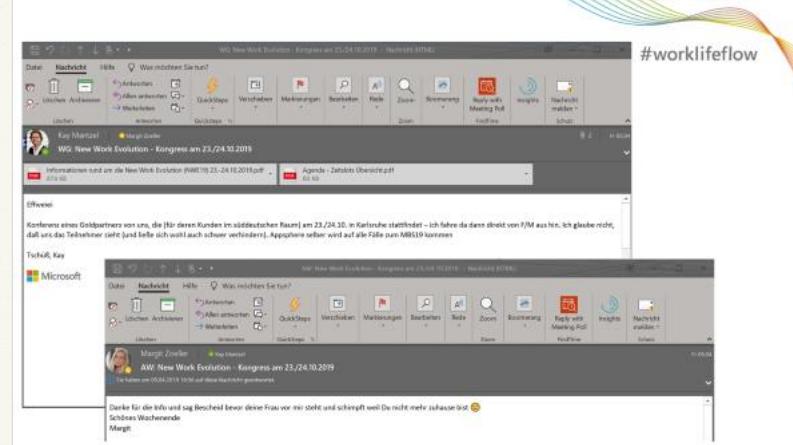
The diagram is a word cloud centered around four main themes, each represented by a large, bold, black or red font:

- PEOPLE** (Large Black Text)
- DIGITAL** (Large Red Text)
- AUTONOMOUS** (Large Grey Text)
- TECHNOLOGY** (Large Grey Text)

Surrounding these central words are numerous smaller, semi-transparent words in black and red, which represent various business and technological concepts. These include:

- PEOPLE TALENT** (Large Red Text, at the bottom)
- MONOPOLY** (Large Red Text, above DIGITAL)
- DISRUPT** (Large Red Text, above AUTONOMOUS)
- ANALYTICAL** (Large Red Text, above AUTONOMOUS)
- FUTURE** (Large Red Text, above AUTONOMOUS)
- THINGS** (Large Red Text, above AUTONOMOUS)
- HR** (Large Red Text, above AUTONOMOUS)
- AI** (Large Red Text, above AUTONOMOUS)
- INERTIA** (Large Red Text, above AUTONOMOUS)
- GROWING** (Large Red Text, above AUTONOMOUS)
- ERODING** (Large Red Text, above AUTONOMOUS)
- SEE** (Large Red Text, above AUTONOMOUS)
- LEVEL** (Large Red Text, above AUTONOMOUS)
- APPEARS** (Large Red Text, above AUTONOMOUS)
- IMPROVE** (Large Red Text, above AUTONOMOUS)
- PATH** (Large Red Text, above AUTONOMOUS)
- ORGANIZATIONAL** (Large Red Text, above AUTONOMOUS)
- PUSHING** (Large Red Text, above AUTONOMOUS)
- INTERACT** (Large Red Text, above AUTONOMOUS)
- ADOPTING** (Large Red Text, above AUTONOMOUS)
- SHIFT** (Large Red Text, above AUTONOMOUS)
- COUPLED** (Large Red Text, above AUTONOMOUS)
- CULTURE** (Large Red Text, above AUTONOMOUS)
- TRANSFORMATION** (Large Red Text, above AUTONOMOUS)
- PLACING** (Large Red Text, above AUTONOMOUS)
- WAYS** (Large Red Text, above AUTONOMOUS)
- AHEAD** (Large Red Text, above AUTONOMOUS)
- DISRUPT** (Large Red Text, above AUTONOMOUS)
- STATUS GOES** (Large Red Text, above AUTONOMOUS)
- PLATFORM** (Large Red Text, above AUTONOMOUS)
- SKILLS** (Large Red Text, above AUTONOMOUS)
- POWERFUL** (Large Red Text, above AUTONOMOUS)
- AGREE** (Large Red Text, above AUTONOMOUS)
- EXTEND** (Large Red Text, above AUTONOMOUS)
- PROBLEM** (Large Red Text, above AUTONOMOUS)
- IDENTIFY** (Large Red Text, above AUTONOMOUS)
- USING** (Large Red Text, above AUTONOMOUS)
- ISSUES** (Large Red Text, above AUTONOMOUS)
- QUO** (Large Red Text, above AUTONOMOUS)
- WORLD** (Large Red Text, above AUTONOMOUS)
- SECURITY** (Large Red Text, above AUTONOMOUS)
- REINVENT** (Large Red Text, above AUTONOMOUS)
- BIGGEST** (Large Red Text, above AUTONOMOUS)
- COMPANIES** (Large Red Text, above AUTONOMOUS)
- TIGHT** (Large Red Text, above AUTONOMOUS)
- LIKELY** (Large Red Text, above AUTONOMOUS)
- ACHIEVING** (Large Red Text, above AUTONOMOUS)
- EXECUTIVE** (Large Red Text, above AUTONOMOUS)
- DEPART** (Large Red Text, above AUTONOMOUS)
- SLOWLY** (Large Red Text, above AUTONOMOUS)
- MONOPOLIES** (Large Red Text, above AUTONOMOUS)
- FIRMS** (Large Red Text, above AUTONOMOUS)
- LEGAL** (Large Red Text, above AUTONOMOUS)
- Demand** (Large Red Text, above AUTONOMOUS)
- BEGIN** (Large Red Text, above AUTONOMOUS)
- FACT** (Large Red Text, above AUTONOMOUS)
- DESTRUCTION** (Large Red Text, above AUTONOMOUS)
- BOUNDARIES** (Large Red Text, above AUTONOMOUS)
- DECREASING** (Large Red Text, above AUTONOMOUS)
- LIMITED** (Large Red Text, above AUTONOMOUS)
- MANY** (Large Red Text, above AUTONOMOUS)
- OBJECTIVES** (Large Red Text, above AUTONOMOUS)
- PRODUCTIVITY** (Large Red Text, above AUTONOMOUS)
- ADVANCEMENT** (Large Red Text, above AUTONOMOUS)
- TURNOVER** (Large Red Text, above AUTONOMOUS)
- SUPPLY** (Large Red Text, above AUTONOMOUS)
- CUSTOMERS** (Large Red Text, above AUTONOMOUS)
- AGENTS** (Large Red Text, above AUTONOMOUS)
- ADVANCEMENTS** (Large Red Text, above AUTONOMOUS)
- RELATIONSHIPS** (Large Red Text, above AUTONOMOUS)
- BARRIER** (Large Red Text, above AUTONOMOUS)
- CREATIVE** (Large Red Text, above AUTONOMOUS)
- STRATEGIC** (Large Red Text, above AUTONOMOUS)
- MENTORING** (Large Red Text, above AUTONOMOUS)
- STRATEGIES** (Large Red Text, above AUTONOMOUS)
- CXO** (Large Red Text, above AUTONOMOUS)
- POLITICAL** (Large Red Text, above AUTONOMOUS)
- PRIVACY** (Large Red Text, above AUTONOMOUS)
- TREND** (Large Red Text, above AUTONOMOUS)
- GOVERNMENT** (Large Red Text, above AUTONOMOUS)
- TEAMS** (Large Red Text, above AUTONOMOUS)
- EXPANSION** (Large Red Text, above AUTONOMOUS)
- ENFORCEMENT** (Large Red Text, above AUTONOMOUS)
- EMPLOYEE** (Large Red Text, above AUTONOMOUS)
- WHOLE** (Large Red Text, above AUTONOMOUS)
- REINVENTING** (Large Red Text, above AUTONOMOUS)
- DESIGNS** (Large Red Text, above AUTONOMOUS)
- REALIZE** (Large Red Text, above AUTONOMOUS)
- SCALE** (Large Red Text, above AUTONOMOUS)
- CONCERNs** (Large Red Text, above AUTONOMOUS)
- HOLD** (Large Red Text, above AUTONOMOUS)
- BUSINESS** (Large Red Text, above AUTONOMOUS)
- THAT'S** (Large Red Text, above AUTONOMOUS)
- JOBS** (Large Red Text, above AUTONOMOUS)
- REALIZE** (Large Red Text, above AUTONOMOUS)
- COMPLEMENT** (Large Red Text, above AUTONOMOUS)
- CULTURAL** (Large Red Text, above AUTONOMOUS)
- CUSTOMER** (Large Red Text, above AUTONOMOUS)
- FOCUS** (Large Red Text, above AUTONOMOUS)
- PREDICTIVE** (Large Red Text, above AUTONOMOUS)
- BUILD** (Large Red Text, above AUTONOMOUS)
- FLAGGING** (Large Red Text, above AUTONOMOUS)
- REALIZE** (Large Red Text, above AUTONOMOUS)
- UNCERTAIN** (Large Red Text, below TECHNOLOGY)

Vertrauen und Verantwortung





#worklifeflow

WG: New Work Evolution - Kongress am 23./24.10.2019 - Nachricht (HTML)

Datei Nachricht Hilfe Was möchten Sie tun?

Löschen Archivieren Löschen Antworten QuickSteps Verschieben Markierungen Bearbeiten Rede Zoom Boomerang FindTime Insights Nachricht melden Schutz

Kay Mantzel Margit Zoeller WG: New Work Evolution - Kongress am 23./24.10.2019

Informationen rund um die New Work Evolution (NWE19) 23.-24.10.2019.pdf 874 KB Agenda - Zeitslots Übersicht.pdf 80 KB

Effweiei

Konferenz eines Goldpartners von uns, die (für deren Kunden im süddeutschen Raum) am 23./24.10. in Karlsruhe stattfindet – ich fahre da dann direkt von F/M aus hin. Ich glaube nicht, daß uns das Teilnehmer zieht (und ließe sich wohl auch schwer verhindern). Appsphere selber wird auf alle Fälle zum MBS19 kommen

Tschüß, Kay



AW: New Work Evolution - Kongress am 23./24.10.2019 - Nachricht (HTML)

Datei Nachricht Hilfe Was möchten Sie tun?

Löschen Archivieren Löschen Antworten QuickSteps Verschieben Markierungen Bearbeiten Rede Zoom Boomerang FindTime Insights Nachricht melden Schutz

Margit Zoeller Kay Mantzel AW: New Work Evolution - Kongress am 23./24.10.2019

Sie haben am 05.04.2019 16:56 auf diese Nachricht geantwortet.

Danke für die Info und sag Bescheid bevor deine Frau vor mir steht und schimpft weil Du nicht mehr zuhause bist 😊
Schönes Wochenende
Margit

Zusammenarbeit und Teams

hierarchie- und
generationsübergreifend

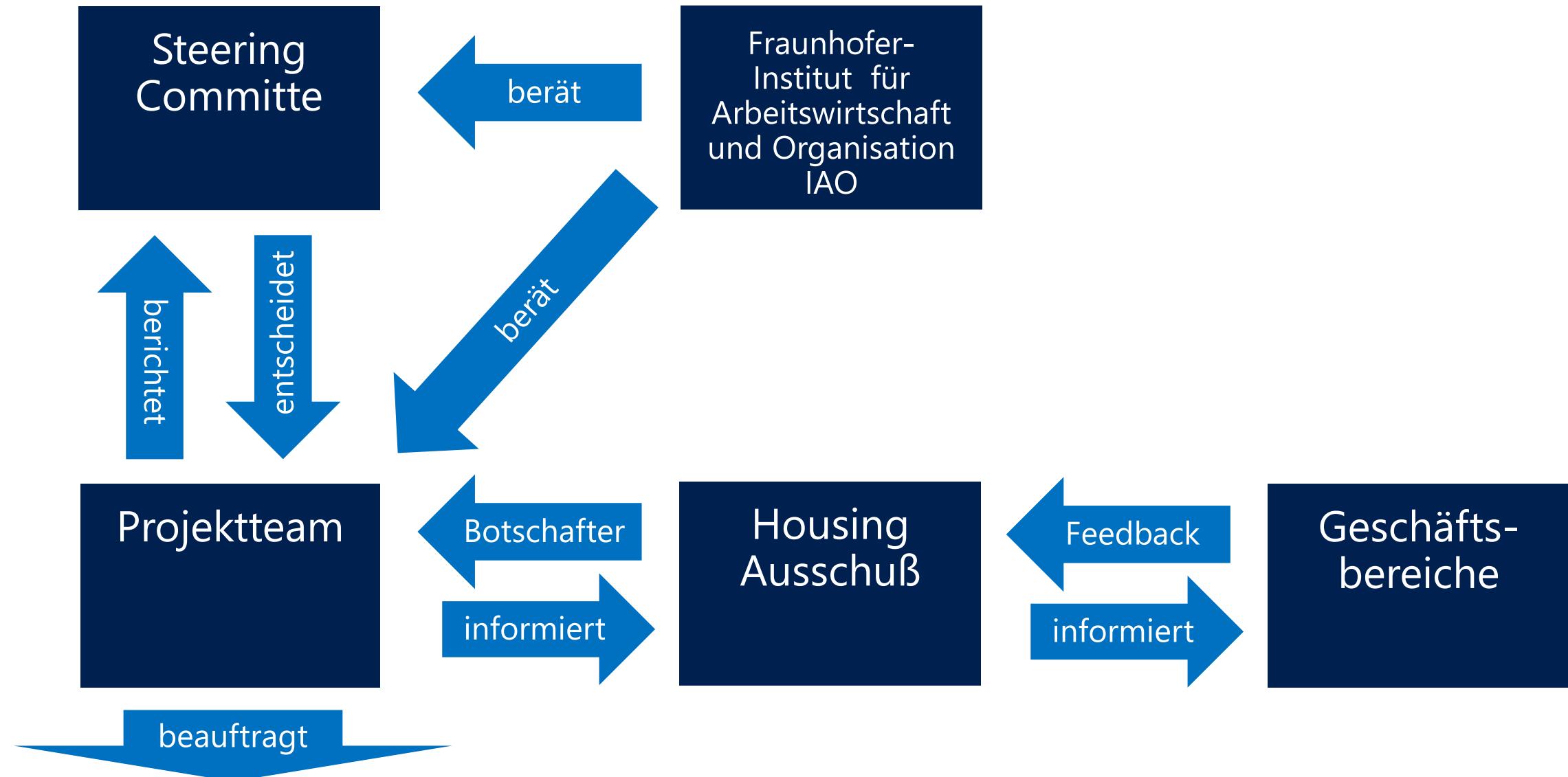


Zehn Verhaltensweisen für Inklusion

1. Prüfen Sie Ihre Annahmen
2. Machen Sie zur Gewohnheit, Fragen zu stellen
3. Sicherstellen, dass alle Stimmen gehört werden
4. Hören Sie aufmerksam auf die Person, die spricht bis Sie oder er sich verstanden fühlt
5. Verstehen Sie die Beiträge jeder Person
6. Missverständnisse ansprechen und Unstimmigkeiten lösen
7. Fragen Sie sich, warum Sie auf bestimmte Personen besonders reagieren
8. Suchen und Berücksichtigen Sie Input von Menschen mit unterschiedlichen Hintergründen
9. Stresssituationen aktiv reduzieren
10. Mutig sein

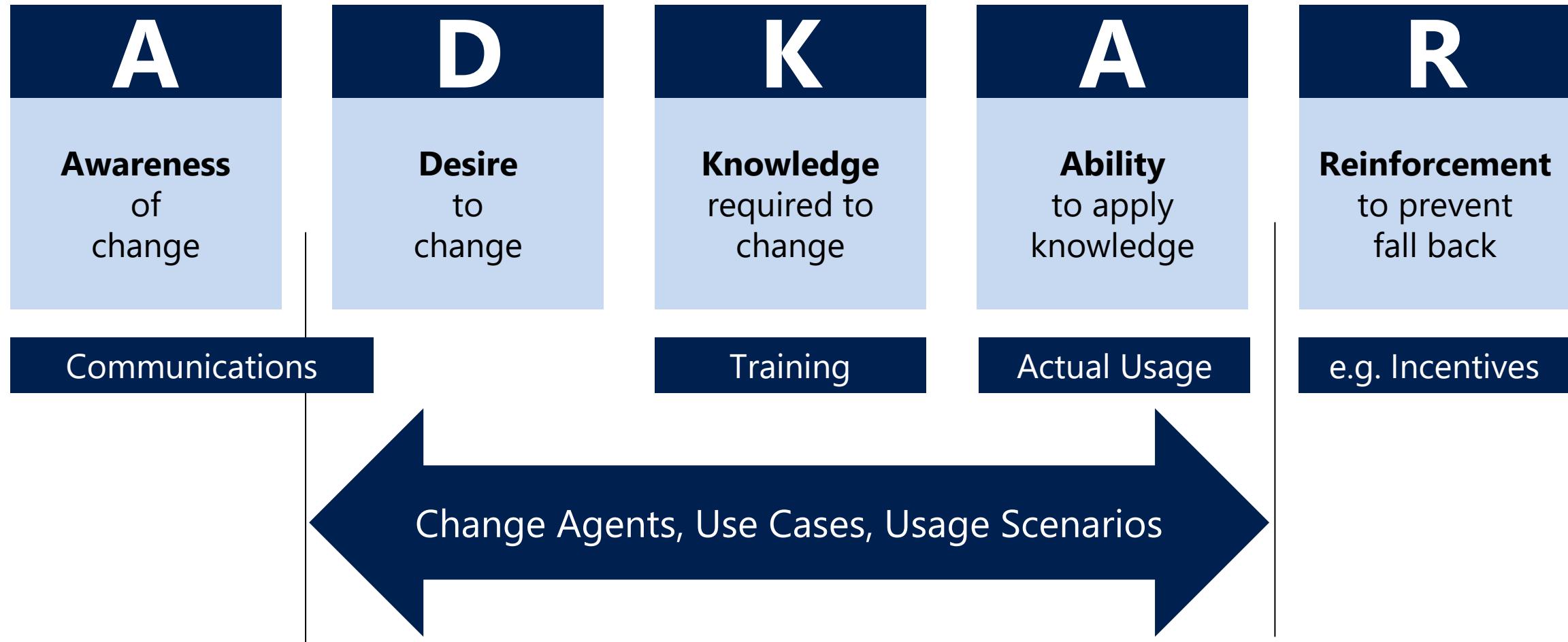


Projektstruktur



Wie sich Menschen ändern

#worklifeflow



Change Management

#worklifeflow

Maßnahme	Beschreibung	Timing
Evaluation (pre-post Analyse)	Vorher-Nachher-Vergleich „Office Design und Performance Check“	1. Runde: Herbst 2014 2. Runde 3-6 Monate nach Umzug
Pilotierung	Erfahrungen (lessons learned) aus umgesetzten flexiblen Konzepten sammeln	Planungsphase
Change Agents	Interne Ansprechpartner für inhaltliche und organisatorische Fragen bzgl. des Konzepts	Planungsphase
Vorträge und Webcasts	z.B. zu Architektur, Akustik, Beleuchtung, Green Office, technische Gadgets	Im Rahmen von Events – ongoing
Topic Letters	Beiträge z.B. als Kurzdokumentation der Vorträge	ongoing
FAQs	Sammlung von typischen Fragen der Mitarbeiter zum Konzept	ongoing
Ideenwettbewerb	Beteiligung der Mitarbeiter z.B. durch Sammlung von Ideen zu definierten Themen	z.B. App Competition – ca. 1 Jahr vor Einzug
Welcome Booklet/App	Guidelines, Regeln und Nutzungsanleitungen für das flexible Konzept	Vor bzw. mit Einzug

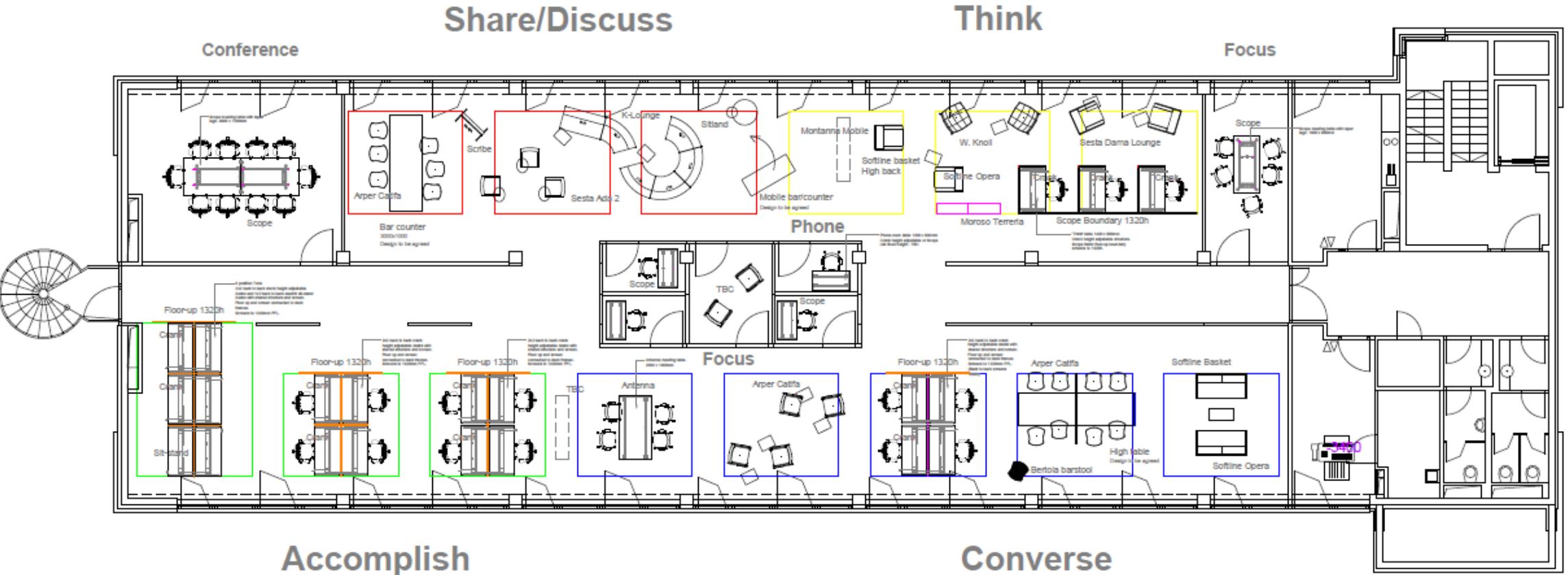
Guidelines / Clean Desk

- Erkenne die Chancen der Arbeitszonen in Schwabing und nutze diese entsprechend Deiner (geplanten) Tätigkeit.
- Es gilt die Clean Desk Policy – auch bei längerer Abwesenheit vom Arbeitsplatz während eines Tages (insbesondere dann, wenn Du Deinen Laptop mitnimmst) und in den Meeting-Räumen.
- Nimm Rücksicht auf Deine Kollegen bezüglich Deiner Lautstärke, verzichte auf geruchsintensives Essen etc.
- Denk an unsere Security Guidelines – sowohl was den physischen (Tailgating*) als auch den virtuellen Zugang zu Schwabing betrifft.
- Bei Unstimmigkeiten redet miteinander und nicht übereinander!

* Gemeint ist die vermeintliche Höflichkeit, Personen Türen aufzuhalten, ohne dass diese ihr Badge benutzen.

Mock-up Area

#worklifeflow



Schwabing Portal und Yammer

#worklifeflow

Schwabing Portal

- Auf einen Blick!
- Timeline
- Daten & Fakten
- FAQs
- Bildergalerie
- Videos

Schwabing Portal



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

willkommen auf der zentralen Seite rund um unseren Standortwechsel nach München-Schwabing. Hier werden wir Euch über die nächsten zwei Jahre hinweg regelmäßig mit News & Informationen versorgen.

Was erwartet uns in unserer neuen Unternehmenszentrale in Schwabing? Welche Ziele werden mit dem Gebäude verfolgt? Wie sehen die nächsten Milestones in der Planung aus? Was bietet uns die Umgebung? Über all das und viel mehr wollen wir informieren – und gleichzeitig mit Euch diskutieren: In der Yammer-Gruppe „Future Office Schwabing“ laden wir Euch ein, lebhaft über all das zu schreiben, was mit unserem Umzug zu tun hat. Lob, Kritik, Anregungen – wir sind gespannt!

Eure Anja Krusel

News & Aktuelles

15.09.2014
Selfies

29.07.2014
Stein auf Stein: Webcam zeigt den Baufortschritt der neuen Microsoft Deutschland-Zentrale

01.07.2014
Microsoft bezieht wissenschaftliche Erkenntnisse des Fraunhofer IAO bei den Planungen der neuen Deutschland-Zentrale mit ein

Schwabing. moving forward

Blick auf die Baustelle



Links

- Yammer Gruppe
- Pressemappe

Kontakt

Maren Michaelis
Communications Manager
Relocation

 Maren Michaelis

Groups 

All Company 

Future Office Schwa...

Microsoft Deutschc...

WW Communicat...

Social Media Cou...

Marketing Deutsch...

Global Careers So...

Social Media Gro...

Yammer Power U...

Employee & Inter...

CEO Connection 

 Browse Groups

 Create Group



Future Office Schwabing

Public Group | Joined

Yammer-Gruppe rund um unseren Standortwechsel nach München-Schwabing ✓

Members 177



Conversations

Info

Files 25+

Notes

 Update  Poll  Praise  Announcement

Share something with this group... 

Viewed Activity

 Anica Jerkic

To Future Office Schwabing

Grüße aus E3 von den GLT Assistentinnen



Unlike · Reply · Share · Translate · More · Friday at 4:01pm

Info

Willkommen in der Yammer-Gruppe rund um unseren Standortwechsel nach München-Schwabing. Wir wollen diese über die nächsten zwei Jahre hinweg als Plattform für Diskussionen nutzen und laden Euch ein, lebhaft über all das zu schreiben, was mit unserem Umzug zu tun hat! Lob, Kritik, Anregungen – wir sind gespannt! Neben dieser Gruppe ist das Schwabing Portal im MSGY Web (<http://msft.it/MovingForward>) die zentrale Seite für alle Schwabing-News!

Pinned



Add files, notes, or links that are important to this group.

Add: File Note Link

Herausforderungen

#worklifeflow

	Informationsmangel trotz Datenflut – Wissensmanagement wird essentiell	Paradigmenwechsel in den Köpfen: Vertrauen statt Präsenzkultur	Nicht jeder Mitarbeiter ist geeignet für den „new way of work“	Informationen müssen aktiv gesteuert werden
	Management, dass sich den Bedürfnissen der Mitarbeiter anpasst	Medienbrüche und Insellösung müssen beseitigt werden	Anreizsysteme und Führungskultur müssen angepasst werden	Neue Technologien
	Datenschutz & Privatsphäre		Gesetzliche Vorgaben wie Arbeitszeitgesetz etc.	

Das neue Arbeiten



Mensch

andere
Offices

Office

Covid-19
Implikationen

Ort

BackUp
Office

HomeOffice

Out of Office



Technologie

A photograph of a modern, multi-story office building at dusk or night. The building has a light-colored, textured facade with large windows. On the right side, the word "Microsoft" is written in large, white, sans-serif letters. Above the text, there is a large, illuminated Microsoft logo consisting of four colored squares (red, green, blue, and orange) arranged in a 2x2 grid.

Microsoft

Wie wohnen wir?





#worklifeflow

**4 Arbeitsbereiche:
vom Rückzugsort
bis zum Platz
für kreative
Zusammenarbeit**

ACCOMPLISH
SHARE & DISCUSS
THINK
CONVERSE

**1.100 Arbeitsplätze
1.900 Mitarbeiter**

Schematischer Grundriß (3. OG)

#worklifeflow



Hamburg

<https://news.microsoft.com/de-de/features/new-work-zwischen-alster-und-elbe/>





Köln

<https://youtu.be/IN1QlpVThMU>



London



Dublin

<https://www.youtube.com/watch?v=cDJrVCI2Bm0>

Herzliya





Milan

Mumbai





Bellevue



Redmond

<https://news.microsoft.com/life/the-workspace-of-the-future/>

Hybrid Workplace Guidebook

This guidebook outlines what you need to know about Microsoft's hybrid workplace, including new policies and procedures related to COVID-19. Although much of this guidance is generally applicable to anyone entering a Microsoft facility, its primary audience is Microsoft employees. As such, some resources and links in this document may be specific to Microsoft employees. All guidelines and processes will be implemented in alignment with local laws.

This resource will be updated regularly as guidance changes, so please continue to refer to this material for the latest information.

This content was last updated **July 2020**.

<https://powerplatform.microsoft.com/en-us/return-to-the-workplace/>



Our guiding principles

We have a set of principles that continue to guide our decisions throughout the COVID-19 pandemic:

1. Physical, mental, and emotional safety and well-being are our top priorities
2. Support employee needs and offer flexibility in working from home and the Microsoft workplace
3. Serve our customers and continue critical business operations
4. Meet or exceed regulations—equal to or higher than local, government, and/or public health guidance

Based on these principles, we have determined that a gradual approach to reopening the worksite is the safest option for everyone.



Turning values into action

To make this transition as smooth as possible, we will need your help putting our values of respect, integrity, and accountability into practice. Here are a few ways you can embrace these values and support our community as you return to the worksite:

Respect yourself and others

- The worksite will feel different. Give yourself time to become familiar with all the new processes and be patient with others doing the same.
-

Demonstrate integrity

- It is our responsibility to help create a safe, inclusive environment for ourselves and our colleagues. To do that, we must all adopt growth mindsets and continue learning as we go.
 - Actively ask for feedback from others about what you can do better.
-

Create mutual accountability and trust

- For the hybrid workplace to succeed, it must be founded in trust and mutual support. Think about ways you can support your coworkers during this difficult time.
 - If someone is not following the new guidelines, refrain from making judgments. If you engage, do so with respect and empathy. Politely reminding coworkers of new guidelines is perfectly acceptable. Remember, some employees have a health condition, disability, or personal safety reason that prevent them from wearing face coverings.
 - If you need help navigating a situation, speak with your manager first. AskHR can further support if needed.
-



Introducing the hybrid workplace

It is important to take this transition slowly and carefully, while still providing flexibility to our employees. Reopening our worksites will feel more like turning a dial than flipping a switch. That's why we have divided this process into six stages that we can move between as needed.

You can find the status of each worksite [here](#).



Closed. Only security is on site.



Working remotely is mandatory for everyone except essential on-site employees. No services (e.g., café, catering, etc.) are available.



Working remotely is strongly encouraged for everyone except essential on-site employees. The building is now accessible to pick up items if needed. No services are available.



Soft opening. Working remotely is still strongly recommended, but employees may return to the worksite if they choose. Invited external staff and customers will be accommodated, but no other guests are permitted. Limited services (e.g., boxed lunches) are available.



Open with restrictions. Employees have flexibility to work from home and/or Microsoft workplace. Invited external staff, customers and visitors welcome onsite. All services available.



Open. Employees, external staff, customers and visitors welcome onsite. All services available. Most COVID-19 requirements removed.

Return to worksite checklist

- Practice good hygiene both on and away from a Microsoft facility
-
- Regularly monitor yourself for COVID-19 symptoms. If you develop symptoms or test positive for COVID-19, email cv19@microsoft.com
-
- Complete a daily self-screening through aka.ms/healthcheck (or locally specific app if different)
-
- Pick up your welcome kit on your first return to the worksite
-
- Maintain social distancing (6 feet or 2 meters) wherever possible
-
- Wear a face covering whenever possible, in accordance with local guidance
-
- Use collaboration tools instead of holding in-person meetings
-
- Act with patience and empathy for those around you

Additional employee resources

If you need more information on anything covered here, check out the resources below. We are always here to answer any questions and make your transition—whenever it happens—as safe and seamless as possible.

- [COVID-19 response page](#)
- Hybrid workplace video: [For employees](#) | [For external staff and other guests](#)
- [FAQs](#)
- [Visiting Customer Workplaces FAQ](#)
- cv19@microsoft.com - for confidential reporting and support
- Resources for Managers
 - Hybrid Workplace Team Conversations, Manager & Employee Quick Guides:
aka.ms/HybridWorkplaceSeries
 - [Manager Quick Guide: Supporting Mental Health & Wellbeing](#)

GSP Architekten
Andreas Frisch
Adelgundenstr. 13
80538 München

Architektur

HPP Henrich-Petschnigg
& Partner GmbH + Co. KG
Reiner Schulz
Kaistraße 5
40221 Düsseldorf

Innenarchitektur

W. Markgraf
GmbH & Co KG
Bauunternehmung
Lorenzreuther Straße 7
95615 Marktredwitz

#worklifeflow

designfunktion
Gesellschaft für moderne
Einrichtung mbH
Sarah Lewis
Leopoldstraße 121
80804 München

Möbel-Ausstattung

Rosink GmbH
Ladenbau, Bank- und
Objekteinrichtungen
Marienburger Str. 29
D-48529 Nordhorn

Möbelbau

Turner & Townsend
Lorraine Boothroyd
St. Martin Straße 76
81541 München

Bauleitung

ARGENTA
Parkstadt Schwabing
MK8 GMBH + CO KG
Dr. Helmut Röslinger
Prinzregentenplatz 10
81675 München

Bauherr

Zahlen – Daten – Fakten

#worklifeflow



2.700 Mitarbeiter in Deutschland

1.900 Mitarbeiter in München

1.100 Arbeitsplätze in München

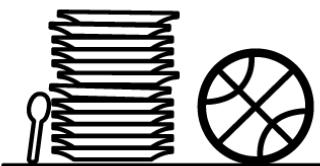


11 Dachterassen

1.759 Quadratmetern für 1 Boeing 747

300 Tiefgaragen- & 450 Außenparkplätze

10 Parkplätze für e-Cars & 20 für e-Bikes



366 Sitzplätze in der Kantine

3 Fitnessräume, Gebetsraum, Sauna

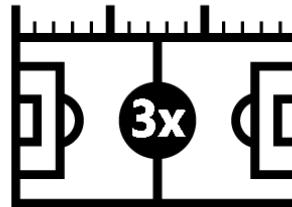
€ Mobilitätszuschuß



4 Konferenzräume mit 644 Plätzen

31 Kunden-Meetingräume mit 292 Plätzen

67 interne Meetingräume mit 673 Plätzen



3 Fußballfelder = 26.000 Quadratmeter

Platinum LEED for Core & Shell

Gold LEED Commercial Interior



1x durch Deutschland (Länge Elektroleitungen)

100% WLAN

100% mobile Devices

0 Telefone



2.800 Fenster mit 12.800 Quadratmetern

10 Minuten bis das Licht ausgeht

6 Stunden automatisch reduzierte Beleuchtung



1/2 so viel Stahl, wie der Eiffelturm

80.000 Tonnen Eigenlast vom Gebäude

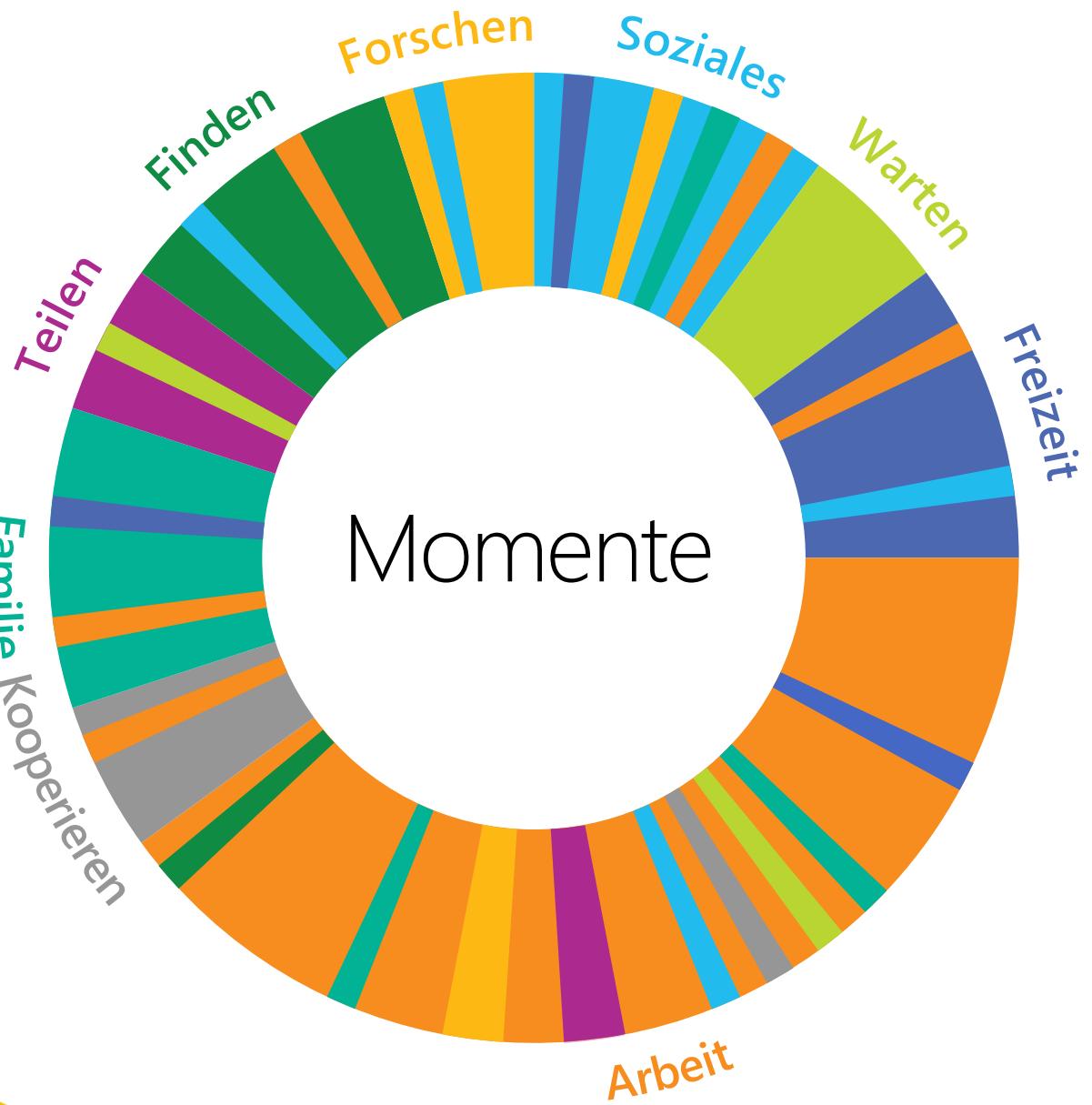
3 Tonnen Gesamtgewicht Digital Chandelier



Wie Menschen ihre Zeit nutzen.



Wie Menschen wirklich ihre Zeit nutzen.





Das neue Arbeiten



Neue
Job Profile

Künstliche
Intelligenz

Hybrid Work

Tools

Digitale
Transformation



Digitale Transformation

<=>

Kulturelle Transformation

Digital transformation is happening, fast

Virtually every Forbes Global 2000 company is on some sort of digital transformation journey.

100%

of CEOs cite rapid pace of technological change as the top challenge facing their companies.*

86%

of executives anticipate that the pace of technology change will increase rapidly over the next three years.**

Yet many businesses are not keeping up

Maximum pressure

- CEOs recognize the need to transform.
- There's huge pressure on IT teams to deliver solutions.
- Often, there's no coherent strategy across the organization.

Minimum guidance

- Everyone is talking about digital transformation.
- But there's minimal guidance on the best way to do it.
- This leads to a lot of stalled initiatives and costly failures.



The benefits are significant

Organizations that successfully embrace digital transformation typically see the following results:

26%

more profitability
than competitors.

9%

revenue increase
through physical assets.

12%

higher market
valuation rates.

87%

higher employee
retention rates.



21%

Aller Unternehmen haben in den vergangenen 10 Jahren neue Jobprofile geschaffen

(Quelle: Neue Arbeit – wie die Digitalisierung unsere Jobs verändert , BITKOM, 2016)

Digitalkompetenz wird mindestens genauso wichtig,
wie fachliche oder soziale Kompetenz



1,5 Mio.

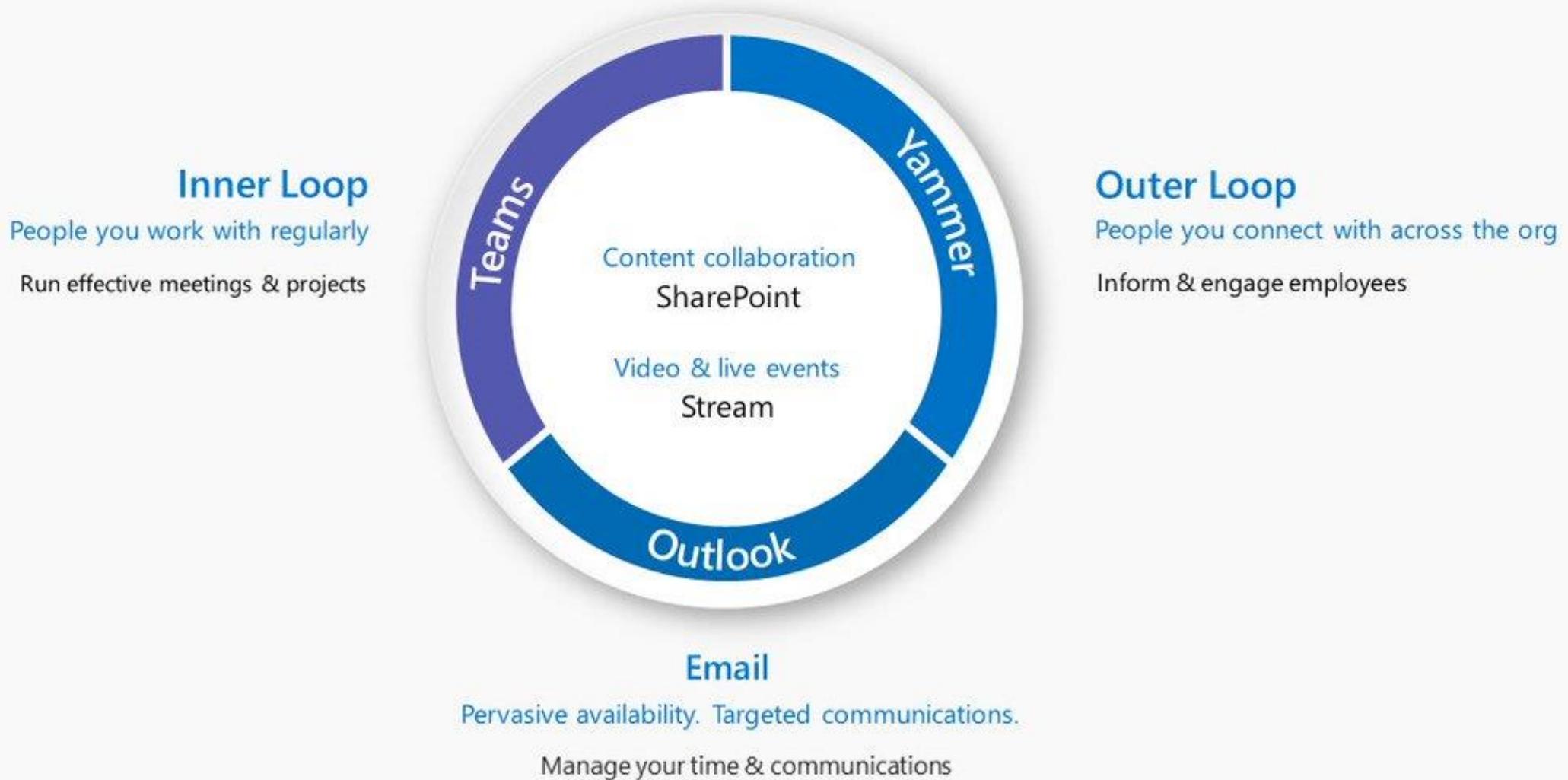
neue Jobs gehen in Deutschland auf die
Digitalisierung zurück.

(Quelle: Prognos-Studie, BITKOM, 2015)

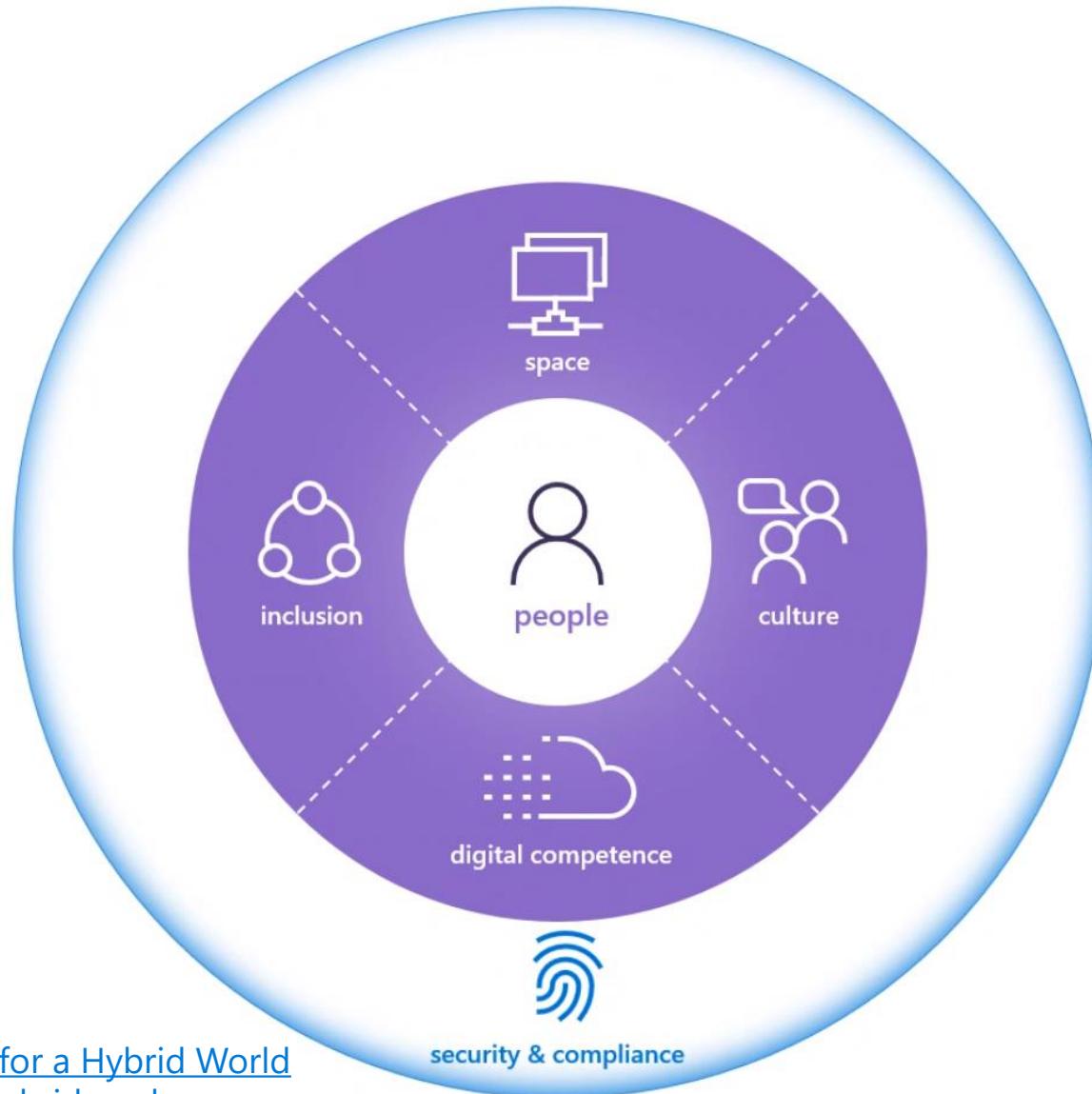
Uber yourself before you get kodaked

Nicht die Roboter vernichten Arbeitsplätze, sondern Manager,
die ihr Unternehmen nicht auf die digitale Transformation ausrichten.

Teamwork in Microsoft 365



Hybrid Work Framework



Key-parameters need
to be redefined

The key drivers
are people and culture

Links:

[How Microsoft is Reimagining Meetings for a Hybrid World](#)

[Microsoft & LinkedIn on innovation for hybrid work](#)

[Work Trend Index: To Thrive in Hybrid Work, Build a Culture of Trust and Flexibility](#)

Das neue Arbeiten



Mensch



COVID-19

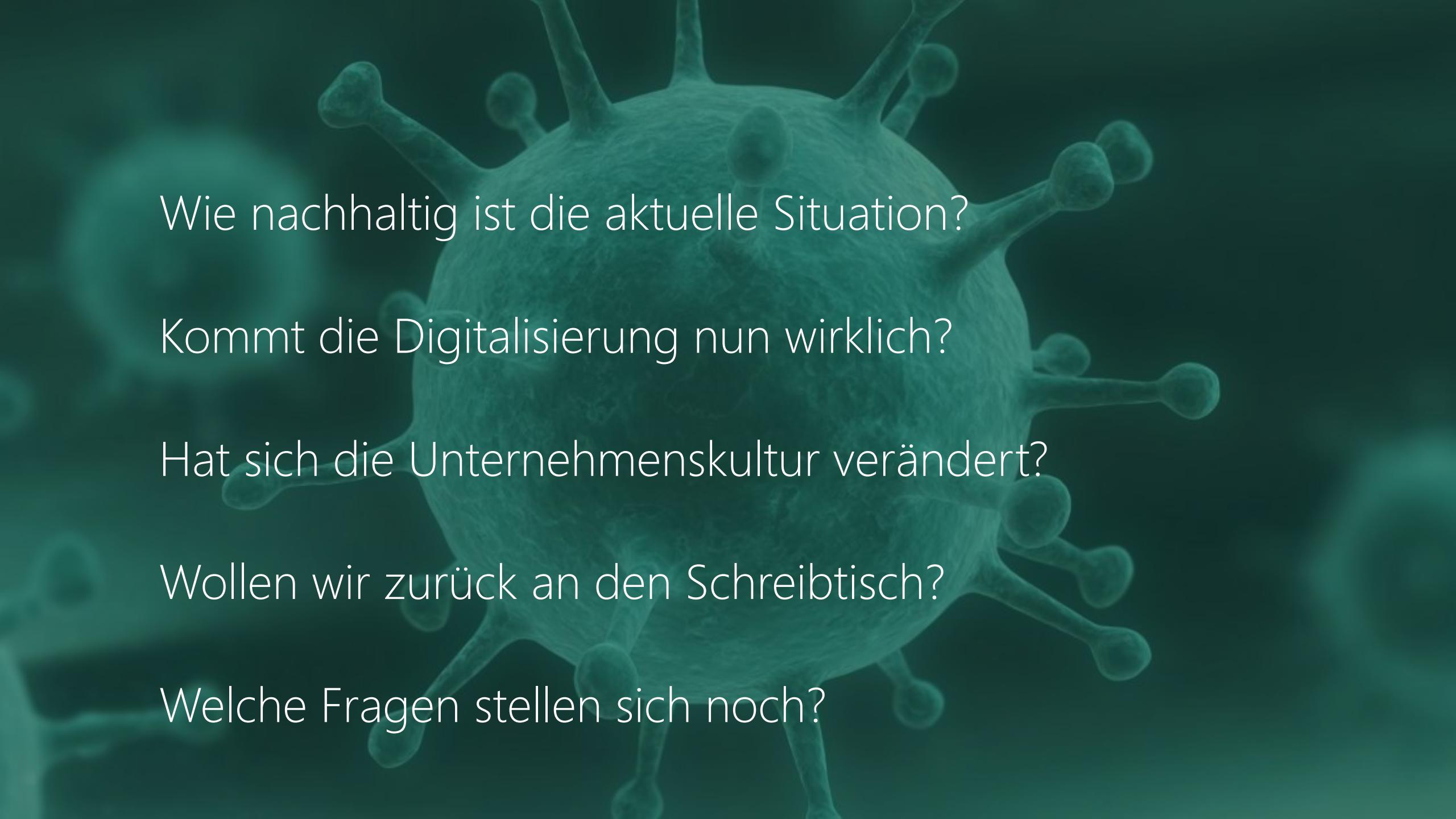


Ort



Technologie





Wie nachhaltig ist die aktuelle Situation?

Kommt die Digitalisierung nun wirklich?

Hat sich die Unternehmenskultur verändert?

Wollen wir zurück an den Schreibtisch?

Welche Fragen stellen sich noch?

Das neue Arbeiten

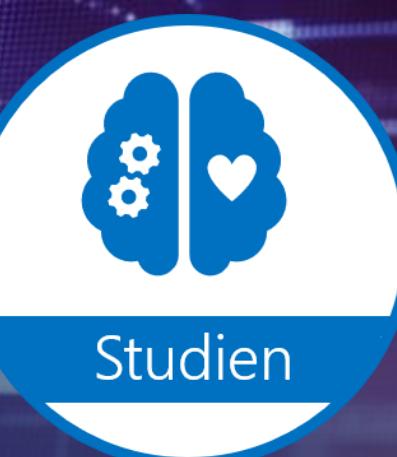


85%
DMEXCO 20
Aspekte
HomeOffice
YouGov

Prioritäten
HomeOffice
Munich Offices



Studien
Employee
Engagement
proactive
insights



Home Office wird deutlich mehr akzeptiert werden als vorher

Kommunikations- und Kollaborationstools wie Slack, Asana, Microsoft Teams etc. werden wichtiger

Sie wird das Tempo der digitalen Transformation beschleunigen

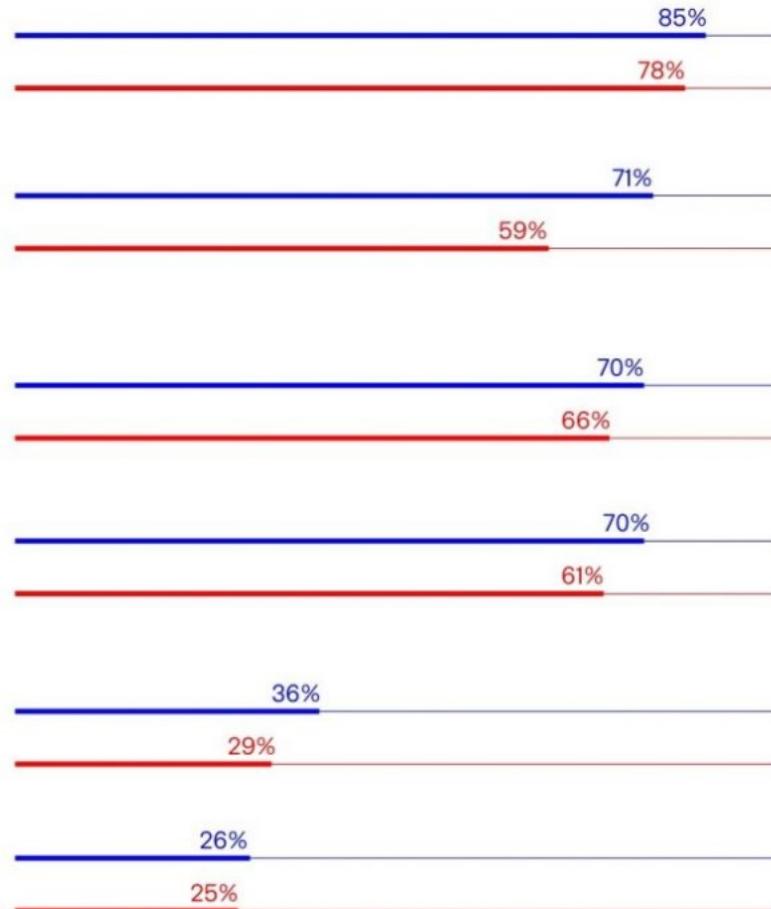
Streaming von Konferenzen und Meetings wird zunehmen, Reisetätigkeiten werden eher eingeschränkt

Der Netzausbau wird sich beschleunigen

Datenschutz und -sicherheit werden wichtiger

Wie wird es nach der Corona-Pandemie weitergehen?
Welche Auswirkungen wird sie auf die Digitalbranche deiner Meinung nach haben?

• DACH • INTERNATIONAL



Was sind für Sie **negative Aspekte** an der Arbeit im Homeoffice? (Bitte wählen Sie alles Zutreffende aus.) (in %)

Die Vermischung aus Beruflichem und Privatem

31

Schlechtere technische Ausstattung als im Büro (z. B. Internetverbindung,...)

29

Schwierigkeiten bei der Kommunikation mit Kolleginnen und Kollegen

28

Schlechtere Konzentration als im Büro

20

Meine private Umgebung zu Hause (z. B. Nachbarn, Postbote)

12

Die Betreuung meiner Kinder neben der Arbeit

6

Dass mein(e) Partner(in) auch im Homeoffice arbeitet

5

Sonstiges, und zwar: [offene Nennung]

6

Für mich gibt es keine negativen Aspekte an der Arbeit im Homeoffice

30

Weiß nicht / keine Angabe

6

Was sind für Sie **positive Aspekte** an der Arbeit im Homeoffice? (Bitte wählen Sie alles Zutreffende aus.) (in %)

Kein Arbeitsweg

76

Freiere Arbeitszeitgestaltung

52

Es ist einfacher, andere Dinge neben der Arbeit zu erledigen (z. B. Hausarbeit)

49

Kein Dresscode

46

Weniger Stress

34

Keine Ablenkung durch Kollegen

32

Kein fester Arbeitsplatz (z. B. Arbeiten auf der Couch, im Bett)

22

Sonstiges, und zwar: [offene Nennung]

4

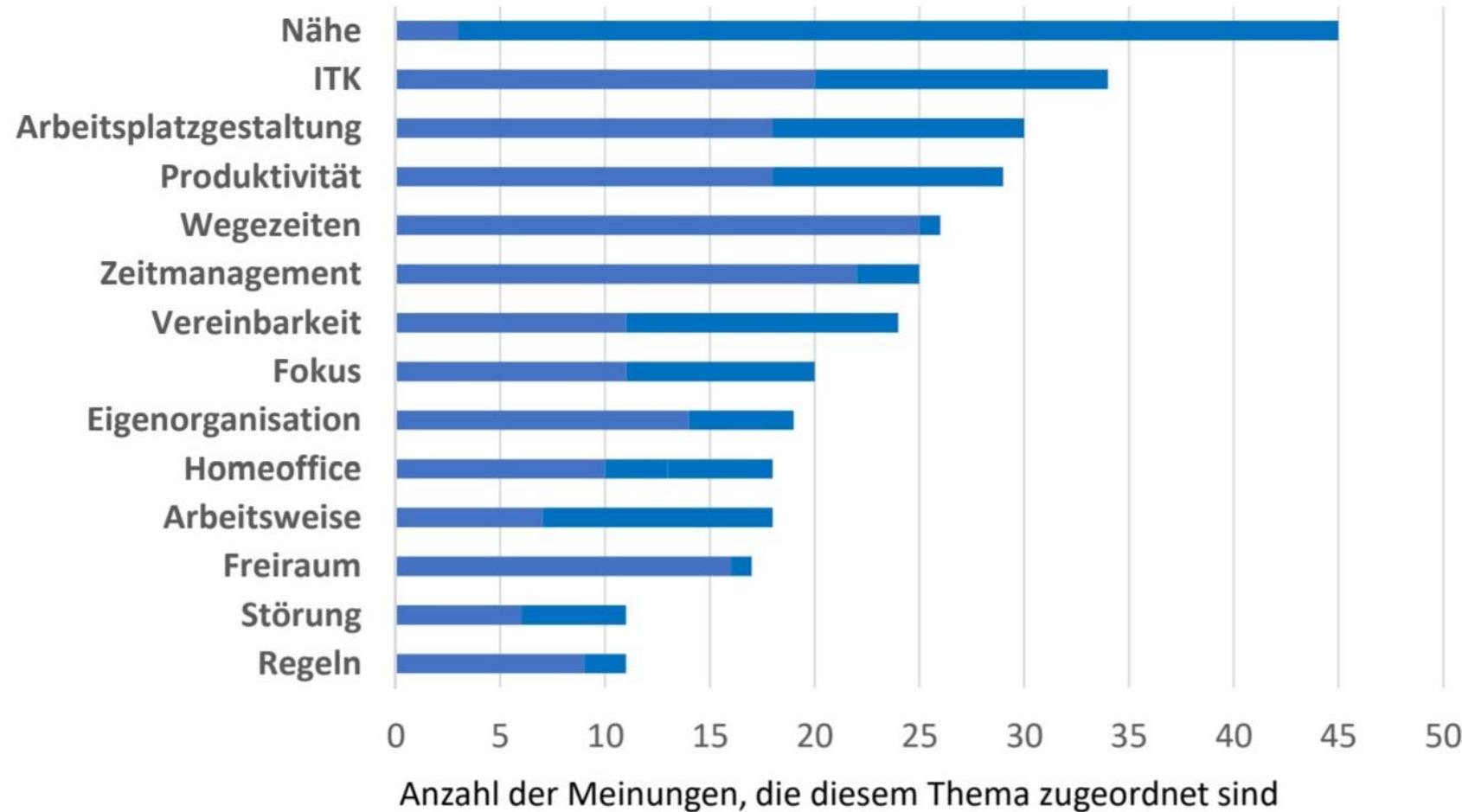
Für mich gibt es keine positiven Aspekte an der Arbeit im Homeoffice

3

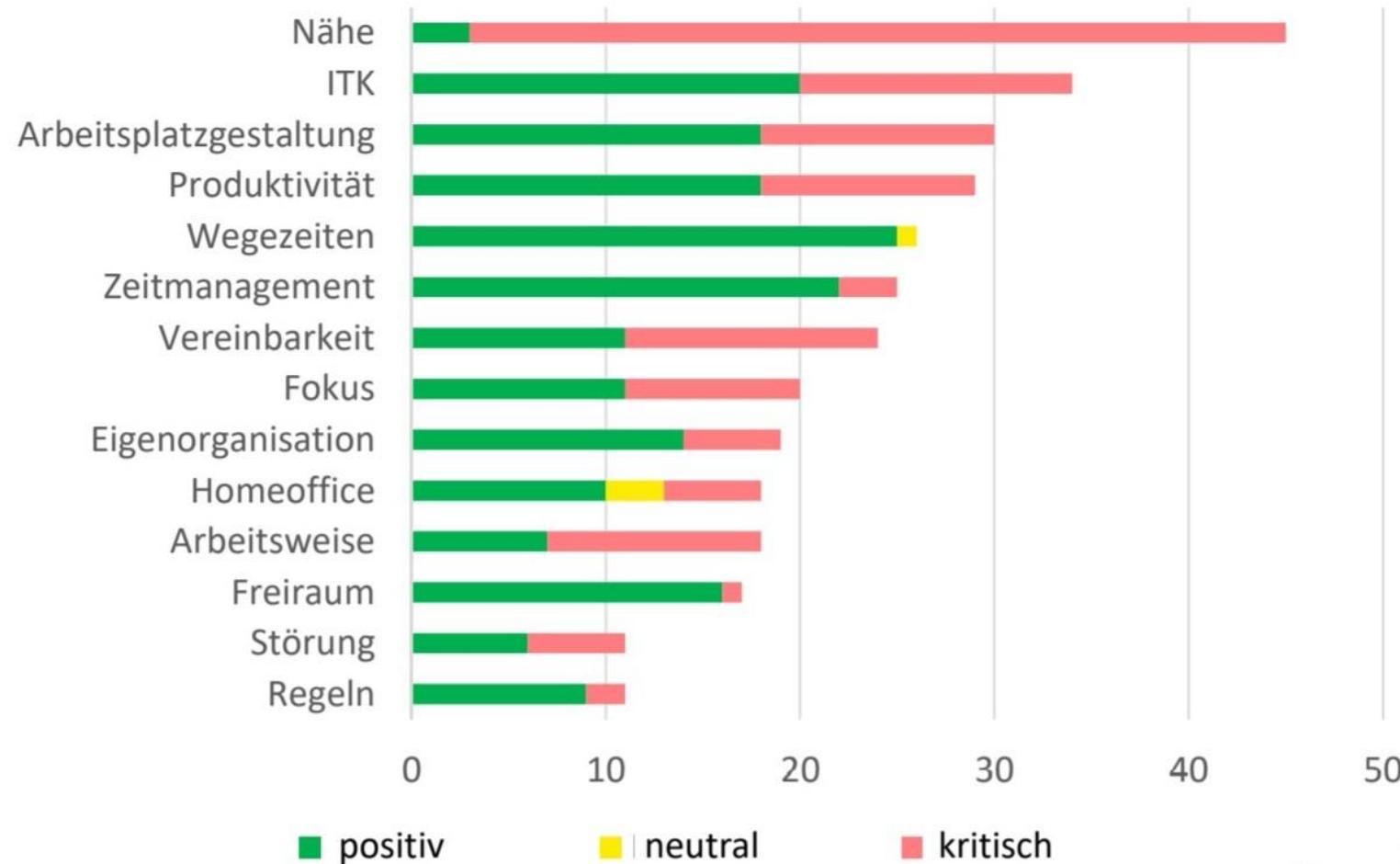
Weiß nicht / keine Angabe

4

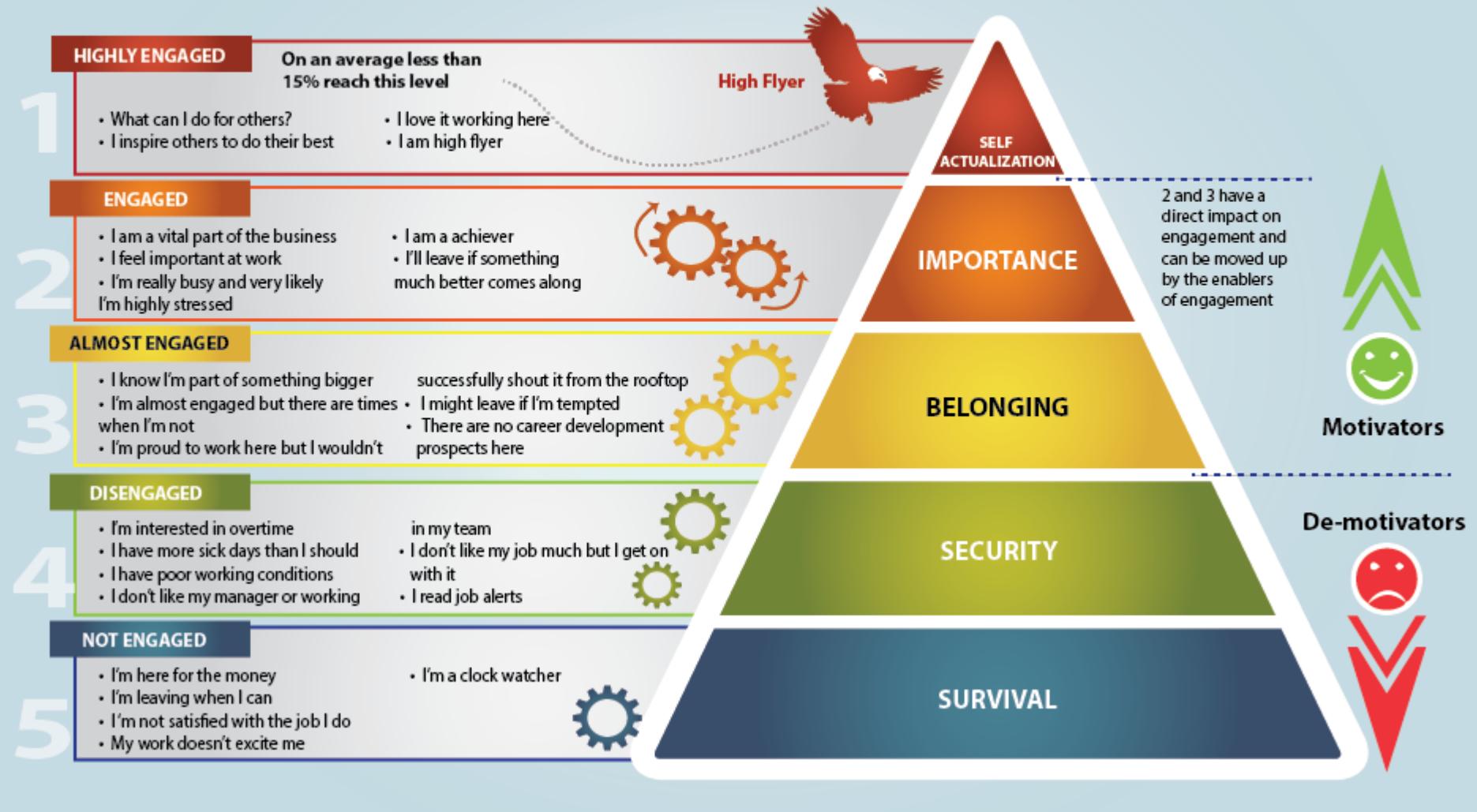
Was ist bei der Arbeit im Home Office wichtig?



Wie werden die wichtigsten Themen gewertet?



PROACTIVE INSIGHTS' HIERARCHY OF NEEDS APPLIED TO EMPLOYEE ENGAGEMENT



A photograph of a modern office building at dusk or night. The building has a light-colored facade with horizontal panels and large glass windows. The Microsoft logo (four colored squares) is prominently displayed on the side of the building. The windows are illuminated from within, showing the interior of the offices.

#worklifeflow

Microsoft

Unsere Vision der Zukunft: Gelebte Innovationskultur durch Teamwork,
Selbstbestimmung und persönliche Produktivität.



#worklifeflow

