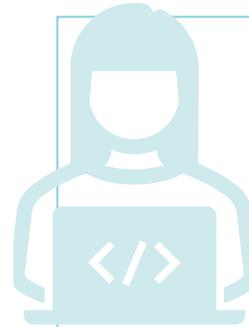

Arbeitswelt Hochschule erfolgreich gestalten - Ein Blick in die «Werkstatt»

Prof. Dr. Daniel Peter, Verwaltungsdirektor PH Zürich

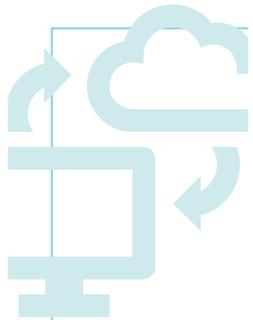
Ausgangslage: Entscheidungssituation 2021



Wachstum: RR Zürich erwartet ein akzentuiertes Wachstum bis 2030+ (von heute rund 4'000 Studierenden auf 5'000 resp. 5'500 Studierenden).



„Raumknappheit“: Campus wurde für 2'600 Stud. und 460 MA geplant (Heute 4'000 Stud. und rund 900 MA).



„Mobiles Arbeiten“ (Homeoffice): Starker Wunsch der Mitarbeitenden nach zeit- und ortsunabhängigen Arbeiten.
Digitalisierung der Arbeits- und Lehr-/Lernwelten.



„Grundrissqualität“: Zonierung wurde dem Wachstum geopfert, neue Bedürfnisse (Raum-in-Raum Konzepte, etc.).

Entscheidung der Hochschulleitung 2021

Um die definierten Ziele zu erreichen, besteht ein Mehrflächenbedarf von rund 15'000 bis 20'000 m². Hierzu wurden zwei strategische Stossrichtungen definiert:

«Greenfield»: Neue Fläche anbinden

Umgehende, etappierte Flächenbestellung beim Kanton Zürich:

- 2'000m² per 2024
- 5'000m² per 2027+
- 11'000m² per 2035+ (neuer Campus)

Zürich plant weitere Pädagogische Hochschule

Weil die Zahl der Studierenden in den kommenden Jahren stark ansteigt, soll die PHZH einen zweiten Standort in Zürich erhalten. Silvia Steiner rechnet mit einer Entschärfung des Lehrpersonenmangels.



Quelle: Tagesanzeiger vom 15. Januar 2023

Kurzfristig kann die PH Zürich Fläche im „Leutschentower“ übernehmen (rund 1'500m²).
Ziel:

- neue Bürowelten „erlebbar“ machen
- „learning labs“ und „digital hub“

Mittelfristig ist ein zusätzlicher Standort im Umfang von ca. 5'000m² in Oerlikon vorgesehen.

Langfristig (vgl. Artikel aus dem Tagesanzeiger) kann die PH Zürich einen zusätzlichen Campus in Oerlikon beziehen.

Entscheidung der Hochschulleitung 2021

Um die definierten Ziele zu erreichen, besteht ein Mehrflächenbedarf von rund 15'000 bis 20'000 m². Hierzu wurden zwei strategische Stossrichtungen definiert:

«Greenfield»: Neue Fläche anbinden

Umgehende, etappierte Flächenbestellung beim Kanton Zürich:

- 2'000m² per 2023
- 5'000m² per 2027+
- 11'000m² per 2035+ (neuer Campus)

«Brownfield»: Bestehende Fläche effizienter nutzen

- «Mobiles Arbeiten» ermöglichen.
- Einführung «desk sharing» und «clean desk» (mit Augenmass), Ratio ca. 0.7.
- Zonierungen wieder herstellen.
- Freiwerdende Bürofläche in Unterrichtsfläche überführen.

Schritt 1: Postlogistik

Einführung der „smarten Postlogistik“:

1. Was eingescannt werden kann, wird den Mitarbeitenden digitalisiert per E-Mail / Teamordner zugestellt (digitale Posteingangsbearbeitung).
2. Die restliche Post (vertrauliche / persönliche / eingeschrieben sowie «unförmige» Sendungen) werden über eine zentrale Schliessfachanlage ausgeliefert (smarte Schliessfachanlage, NetLocker).



Quelle: Syspost

Schritt 2: Signaturen (Unterschriften)

Freigabe von digitalen Signaturlösungen:

Vier verschiedene Stossrichtungen:

- „**Volumenprozesse**“ werden über Workflows (Basis: SharePoint, PowerApps) abgewickelt. Z. B. Spesen, Abordnungen, BG-Änderungen.
- «**interne Signaturen**» werden über einen Unterschriftensammlerprozess eingeholt (bis max. 5 Unterschriften, parallel/sequentiell, werden im PDF-A erfasst, MFA abgesichert).
- «**rechtsgültige**» **Signaturen** (EES, FES, QES-Standard) wurden über «skribble», neu über «SWITCH Sign» eingeholt.
- **Urkunden** (aktuell Diplomurkunden, später auch Arbeitszeugnisse etc.) werden über «SWITCH Verify» (Blockchain) digital abgesichert.

Erkenntnis: Setzt grosses Umdenken voraus (PDF ist relevant, nicht der Ausdruck). Wichtig ist die systemseitige Integration (inkl. Ablage) der verschiedenen Services.

Schritt 3: Einführung des „Einheits-Arbeitsplatzes“

- Alle Mitarbeitende wurden mit (identischen) neuen Laptops ausgestattet (Flottenbeschaffung).
- Ersatz aller Monitore und Docking-Stations durch einen „Curved Screen“ mit integrierter Docking-Station.
- Persönliche Tastatur und Maus (auf Wunsch) sowie persönliches Headset für alle Mitarbeitenden.

Erkenntnisse:

- Kritisch ist der Bürostuhl (Hygiene, Stoffbezug) sowie die Einstellmöglichkeiten.

Schritt 4: Neue Funktionsmodule (Büromobiliar)

- Erarbeitung und Pilotierung des neuen Büromobiliarkatalogs auf der Basis der Ausschreibung des Kantons Zürich.
- Durch die Mitarbeitenden wurden 5 verschiedene Funktionsmodule identifiziert:
 - Modul 1: **Austausch** (informeller Austausch, Begegnung, Ankommen auf dem Weg zum Arbeitsplatz)
 - Modul 2: **Co-Working (Standard-Arbeitsplatz;** längere Arbeitssequenzen in Ruhe, akustisch und visuell)
 - Modul 3: **Mehrzweckräume (multi purpose room):** Einzelarbeit, Kleinbesprechung, Videocalls,
 - Modul 4: **Kreativraum** (kreativitätsanregend, vielseitige Ausstattung)
 - Modul 5: **Akustischer Schutz** (inkl. Vorhänge als Raumteiler)

Schritt 4: Neue Funktionsmodule (Büromobiliar)

Modul 1: Austausch



Schritt 4: Neue Funktionsmodule (Büromöbiliar)

Modul 2: Co-Working (Standard-Arbeitsplätze)



Schritt 4: Neue Funktionsmodule (Büromöbiliar)

Modul 3: Multi Purpose Room



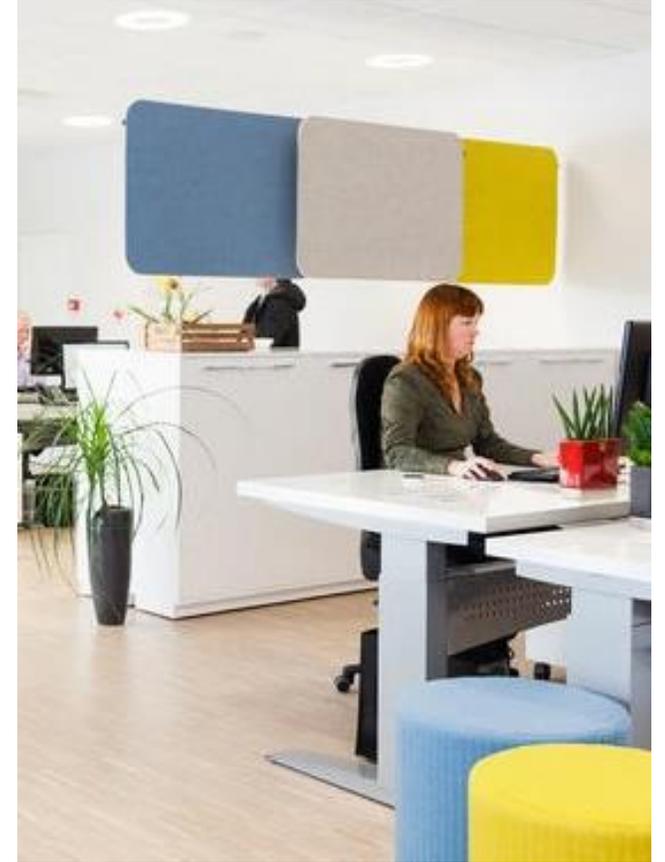
Schritt 4: Neue Funktionsmodule (Büromobiliar)

Modul 4: Kreativarbeit



Schritt 4: Neue Funktionsmodule (Büromobiliar)

Modul 5: Akustischer Schutz



Schritt 5: Einführung „clean desk“ resp. „desk sharing“

- Unterschiedliches Vorgehen in den verschiedenen Organisationseinheiten. Einheitlich war jedoch ein stark partizipativer Prozess.
- In allen Bereichen fand ein erheblicher Rückbau von Stauflächen (USM-Mobiliar) statt. Ebenfalls wurde im grossen Stil „entrümpelt“.
- Umsichtiges Vorgehen bzgl. unterschiedlichen Mitarbeitendenkategorien (Verwaltungspersonal vs. Forschungs-/Lehrpersonal) sowie Funktionen (Facility Management vs. Business Applications)
- Zielratio von 0.7 wurde erreicht (z. T. bis auf 0.5 reduziert). Die gewonnene Fläche wurde entweder für die Herstellung der Zonierung eingesetzt oder in Unterrichtsfläche überführt.

Erkenntnisse:

- Rules of Engagement sind sehr wichtig (z. B. fixer Teamarbeitstag, Führungspersonen müssen alle am gleichen Tag vor Ort sein, „social events“ sind verbindlich, clean desk und desk sharing => z. B. Ausnahmeregelungen)
- Zufriedenheit mit der Arbeitssituation ist in der Summe grösser als vorher.
- Partizipativer Prozess ist zentral (inkl. Mitwirkungsorgane).
- Fokus auf «Change-Management» legen, es handelt sich um Hochschulentwicklungsprojekte.

... it's people business...

Entscheidung der Hochschulleitung 2021

Um die definierten Ziele zu erreichen, besteht ein Mehrflächenbedarf von rund 15'000 bis 20'000 m². Hierzu wurden zwei strategische Stossrichtungen definiert:

«Greenfield»: Neue Fläche anbinden

Umgehende, etappierte Flächenbestellung beim Kanton Zürich:

- 2'000m² per 2024
- 5'000m² per 2027+
- 11'000m² per 2035+ (neuer Campus)

Weichen gestellt!

«Brownfield»: Bestehende Fläche effizienter nutzen

- «Mobiles Arbeiten» ermöglichen.
- Einführung «desk sharing» und «clean desk» (mit Augenmass), Ratio ca. 0.7.
- Zonierungen wieder herstellen.
- Freiwerdende Bürofläche in Unterrichtsfläche überführen.

Rahmenbedingungen geschaffen!

Feedback

Solide und gut aufgestellte Arbeitgeberin

4,5 ★★★★★



Empfohlen

November 2022

Hat zum Zeitpunkt der Bewertung im Bereich Personal / Aus- und Weiterbildung gearbeitet.

Gut am Arbeitgeber finde ich

Grossartige Kolleginnen und Kollegen

Interessante, vielfältige Tätigkeiten und Aufgaben

Zentrale Lage, tolle Infrastruktur

Neu gestaltete, gute Mensa

Betreff: Stelle PHZH

Hallo Andreas

Danke für den Einblick in eure Arbeit und euren Büroalltag. Es hat mir sehr gefallen was ich gesehen habe. Das Team wirkt aufgestellt und motiviert, **das Büro ist ein Traum und** ich sehe viel Potential in eurer Arbeit und denke, dass ich mich dort gut einbringen kann. Nach der kurzen Denkfrist sieht meine Meinung unverändert aus. Es war aber dennoch gut das ganze etwas sacken zu lassen und darüber zu schlafen. Ich muss sagen ich hatte von Anfang an ein gutes Gefühl, welches sich noch verstärkt hat. Ich würde mich deshalb sehr freuen Teil eure(s/r) Teams zu werden und hoffe das ihr es gleich seht.

Danke