

CARIAD

_spheres®

BenchlearningAward - Kategorie „People“

C4PO 2022



„Der ursprüngliche Impuls der Neuen Arbeit war, Technologien zusammenzubringen oder zu erzeugen, die es **Menschen** erlauben, ein freies und selbstständiges Leben zu führen.“

Frithjof Bergmann, Begründer der New Work-Bewegung

Von diversen Entwicklerteams zur Software-Company in <2 Jahren

Die CARIAD-Mitarbeiter:innen und Führungskräfte gehen in kürzester Zeit durch eine kulturelle Transformation: zu einer gemeinsamen Identität & Marke, zu agilen Zusammenarbeitsmodellen und einer neuen Führungskultur => zu einem gemeinsamen *Wir*.



PORSCHE



Carmeq, TKI,
Hella Aglaia, (...)



C A R I A D
A VOLKSWAGEN GROUP COMPANY

We transform automotive mobility.



C A R I A D
A VOLKSWAGEN GROUP COMPANY



2020

Mitarbeiter:innen aus Marken und Beteiligungen der Volkswagen AG werden in der Vorläuferorganisation Car Software.Org zusammengeführt.

2021

Launch CARIAD als 14. Marke der VW AG, Aufnahme der operativen Tätigkeit zur Entwicklung eines einheitlichen Fahrzeug-Betriebssystems (VW OS)

2022+

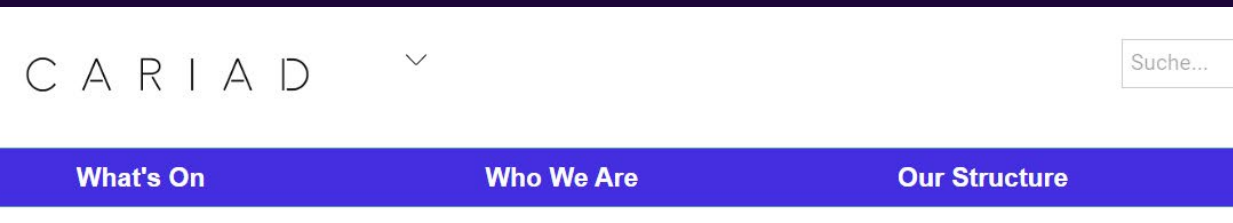
Wachstum auf > 10.000 Mitarbeiter:innen, Aufbau einer globalen Präsenz und Auslieferung der Software-Plattformen und -Produkte

Projekt-Pfad: Mitarbeiter:innen in allen Phasen aktiver Treiber



..unsere SpheresAgents

Multiplikatoren und Einbindung



sting

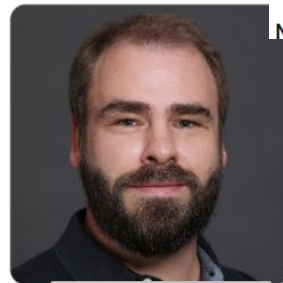
Eure SpheresAgents sind:



Be...



Ol...



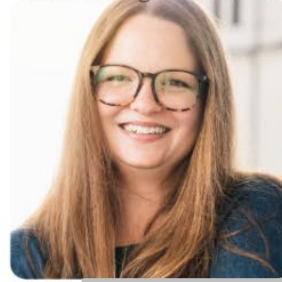
Jar...



Be...



To...



Ver...



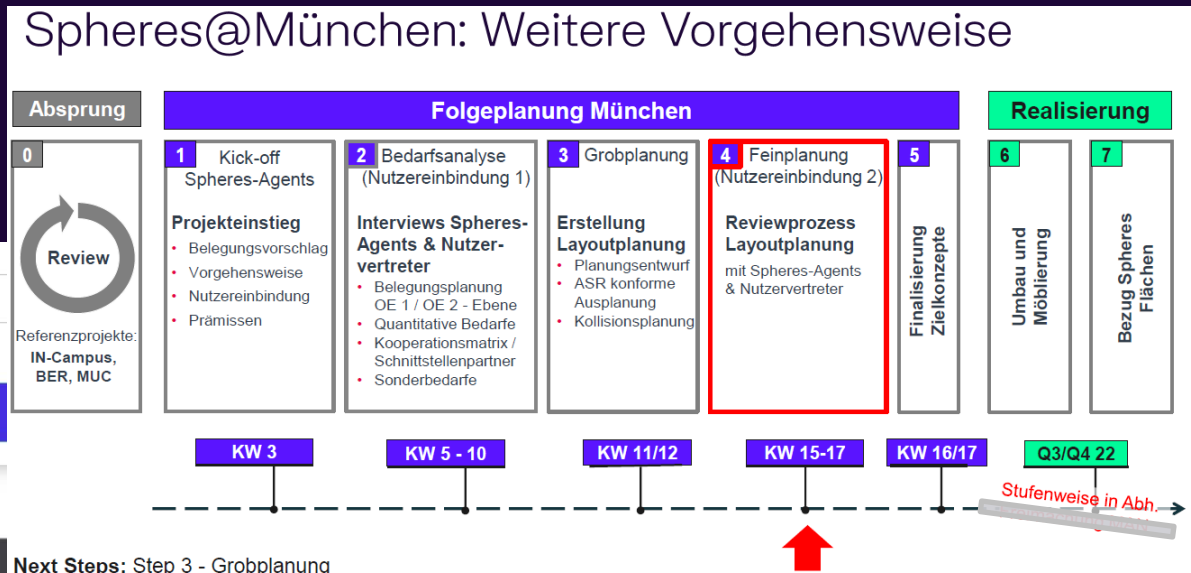
To...



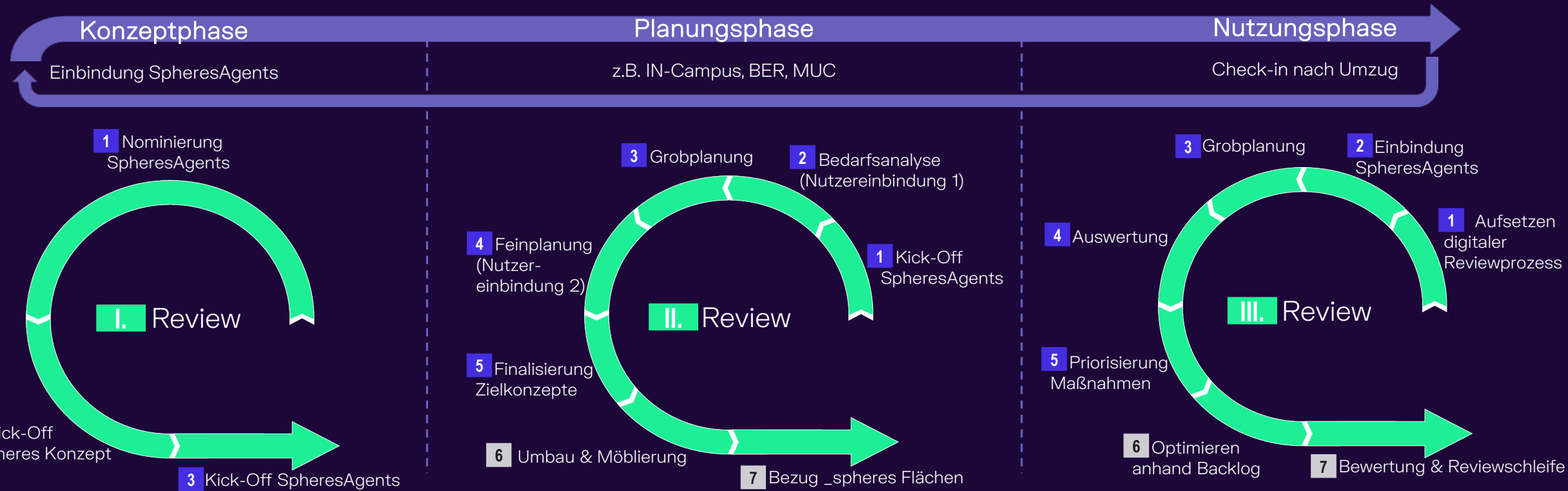
Se...



Next Steps: Step 3 - Grobplanung



_spheres Reviewprozesse, Einbindung Mitarbeiter, SpheresAgents



>Bedarfs- und nutzerorientiert durch customizing während gesamten Prozess<

I-III Reviewphase

1-5 Planung

6-7 Realisierung

_spheres® = we enable New Work for People

Arbeitsmodelle und -orte sind ausgerichtet auf Bedürfnisse der Beschäftigten

_spheres stellt für alle Mitarbeiter die gleichen Arbeitsmöglichkeiten bereit, unachtet Hierarchie und Status



über 100
Workshops,
Reviews, Planungs-
meetings

über 140
SpehersAgents

ca. 5.000
Mitarbeiter

ca. 2.900 MA
in neue _spheres
umgezogen

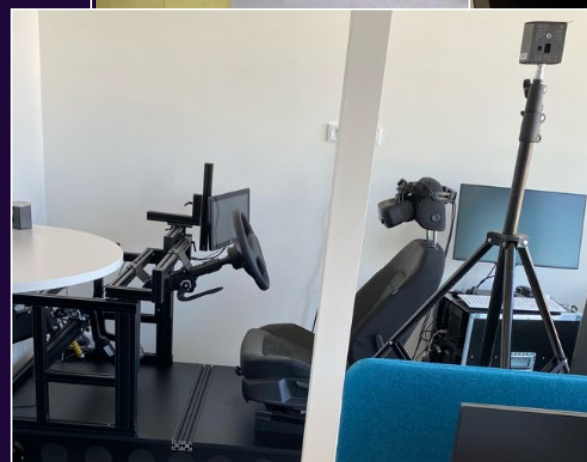
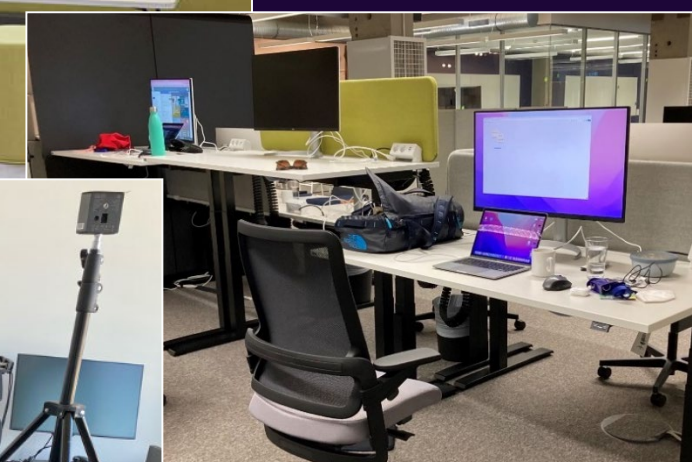


16 Standorte
56 Etagen

1:1,3
Focus : MA

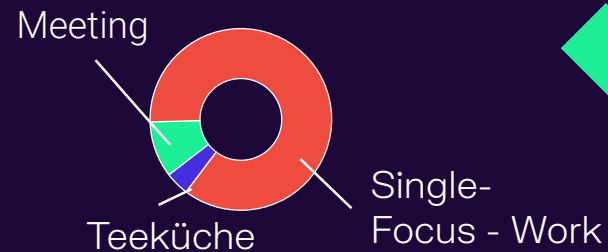
1:2
Focus :
Arbeitsmöglich-
keiten

ca. 33.000
Parts und
Installationen
ca 180
Produktgruppen



Transformation der Arbeitswelt bedarfs- und funktionsgerecht

Arbeitssituationen klassisch



Arbeitsmöglichkeiten **begrenzt**

Arbeitssituationen _spheres®



Neue Arbeitsmöglichkeiten **vielfältig**

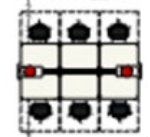
Kultur
Kollaboration
Change Management

_spheres® 6 Zones erzeugen Vielfalt und Varianz der Arbeitsmöglichkeiten



Focus Zone

individuelle Einzelarbeit
Kurzer Austausch
Kurze Telefonate



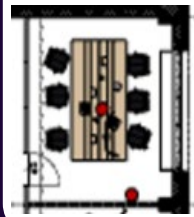
Phone Zone

Austausch
Telefonate
Teams-Call
z.T. buchbar



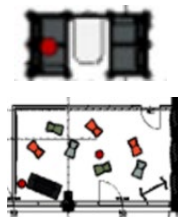
Meet Zone

Formeller und informeller Austausch
Besprechung



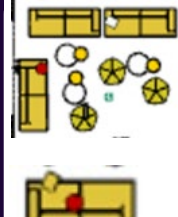
Group Zone

Kollaboration
Informell und formell
Agil interaktiv
Hoch flexibel



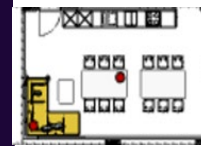
Relax Zone

Me -Time
Informeller Austausch (leise)
entspannte Einzelarbeit



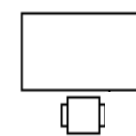
Refresh Zone

Pause
Regeneration
Chat
Getränke
Obstkorb



Mobile Zone

Flexibel
Individuell
Video/Teams



Employee Experience

Service
Helpdesk
Work/Life Balance



Welcome Area

Welcome
Guests
Employee Services



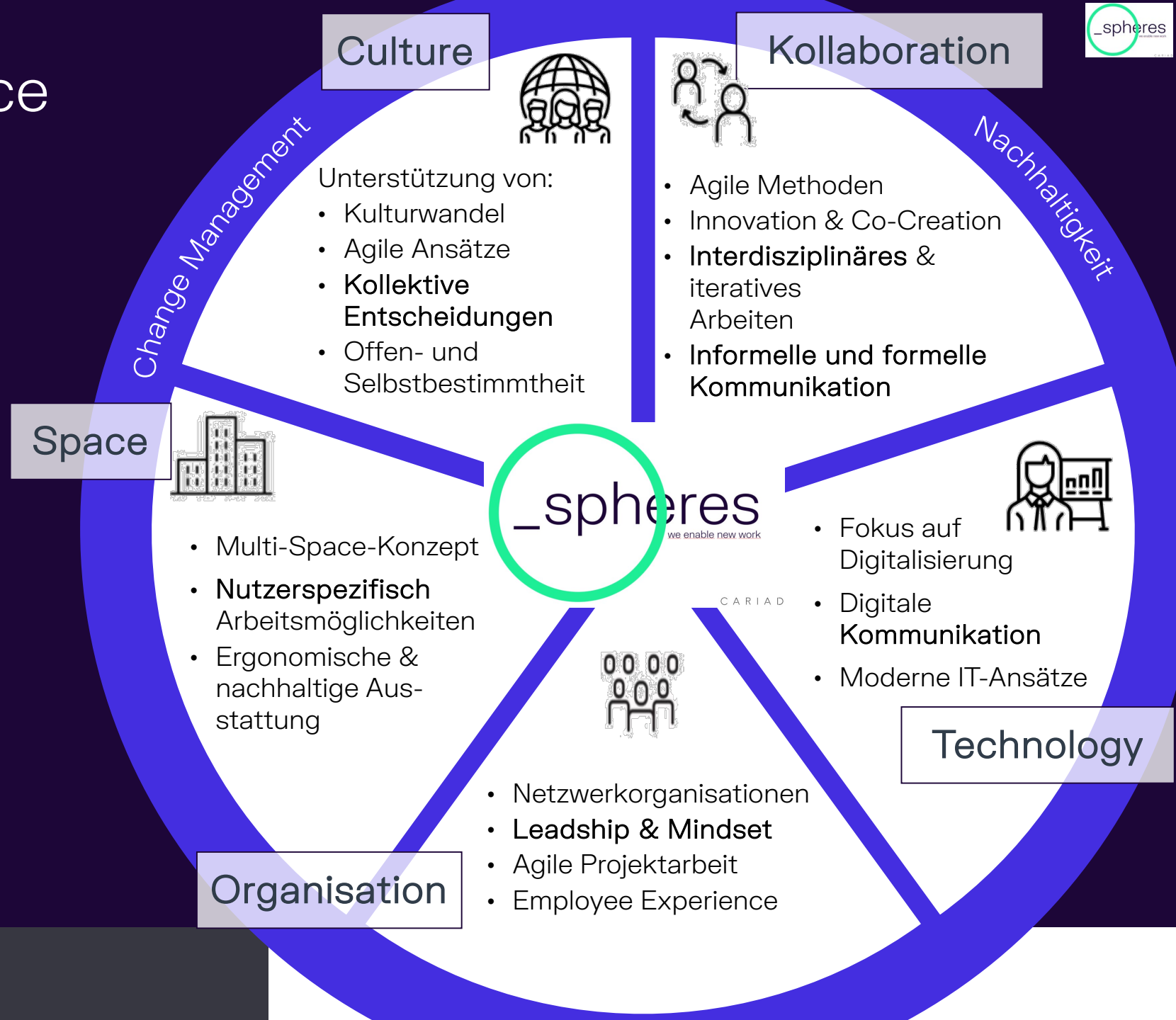
on site

off site

off / on site

_spheres® in a glance

- **Multi-Space-Arbeitsumgebung** zur Abdeckung differenzierter Nutzerbedarfe & Arbeitsweisen
- Kein „one-size-fits-all“ Konzept
- Fokus: **vom ICH zum Wir** – basierendes Arbeitsumfeld



_spheres® unterstützt Agilität

Wohlfühlen:

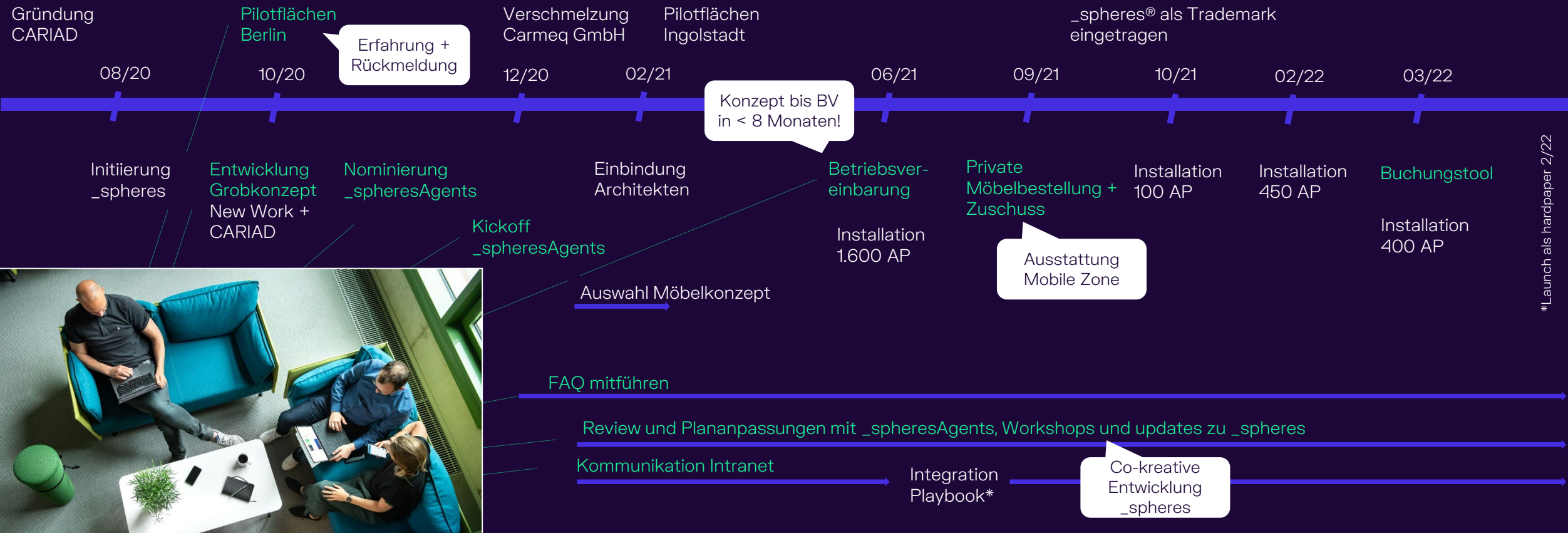
=> Farben, Behaglichkeit, Vermeidung von Störungen (Akustik, Licht, Türen, Einblicke)

Mehrwert office:

- ⇒ Kollaboration
- ⇒ Socializing
- ⇒ Adhoc Austausch
- ⇒ Customizing
- ⇒ Kreativität, beschreibbare Möbel
- ⇒ Funktionale Zonen
- ⇒ Ergonomie



Sehr schnelle, parallele Fortschritte durch Nutzerzentrierung



Transparenz und Einbindung aller bis hin zum Betriebsrat waren + sind unsere Erfolgsfaktoren

_spheres® im Detail (Auszug)



Wie wir _spheres® weiter entwickeln

Flächen werden über digitales Nutzerfeedback systematisch auch nach Einzug weiter auf Mitarbeiterbedürfnisse optimiert

Es geht um Dich und Deine Sphere!

Ausblick: wir hören Dir weiter zu, Feedback in der Nutzung und Anpassungen



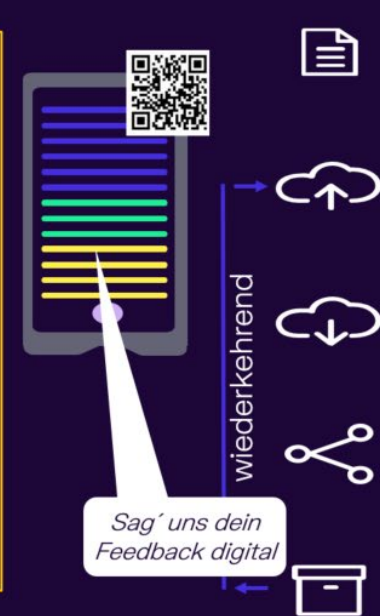
CARIAD Mitarbeiter:innen, die im _spheres Zusammenarbeitskonzept arbeiten, werden kontinuierlich anonym zu **Erfahrungen und Verbesserungsvorschlägen** befragt.

QR-Codes in allen Zonen erlauben eine Optimierung bis auf Möbelstück-Ebene. Eine **Lessons Learned-Datenbank** bildet dafür ein kontinuierlich wachsendes Backlog.

Ziel:
Wir wollen **Feedback dort einsammeln**, wo die **Erfahrungen** stattfinden – in den **Zones** per QR-Code Scan.

Durch eine durchgängige Digitalisierung des Prozesses können **anonymisiert** Mitarbeiter:innen Feedback zu den **Zones**, ihren **Erfahrungen, Verbesserungen und Gutes** in der App hinterlassen.

Wir sammeln dies und können aufgrund der Verortung des QR Codes **bedarfsgerecht** dort optimieren, Verbesserungen umsetzen und alles in einer **lessons learned-Datenbank** für zukünftige Spheres umsetzen.



Develop

Prozessmodellierung zur Aufnahme von QR Reviews und **kontinuierliches Feedback** MA statt über Fragebogen

Analyze

Art der **Thesen, Feedbackfragen, ortsspezifisch**

Identify

Thesenkatalog abgestimmt (BR), **Reviewtool** aufgesetzt, **Auswertematrix** erstellt

Advertise

Ausrollen, **Verkleben** der QR in _spheres, **Kommunikation**

Sprint & Backlog

Feedbacks **auswerten**, backlogs **erstellen**, **systematischer Verbesserungsprozess**

Auszug Mitarbeiter:innen-Befragung

Umsetzungen - Impressionen

Meet Zone



Group Zone



Nutzerfreundlich



Abfragen und Ergänzungen

Fragebogen Anforderungen SC

Domäne / Bereich (hier: OE 1-Ebene):

Wichtigster Schnittstellenpartner (hier: OE 1) innerhalb des Ressorts:

Gibt es über die Zuordnung auf OE 1 / OE 2 / OE 3-Ebene hinaus besondere Teamkonstellationen (z.B. cross-funktionale Entwicklerteams), die zu berücksichtigen sind? Wenn ja, welche (Anzahl, Teamgröße, Funktion und Zusammenarbeitsmodell)?

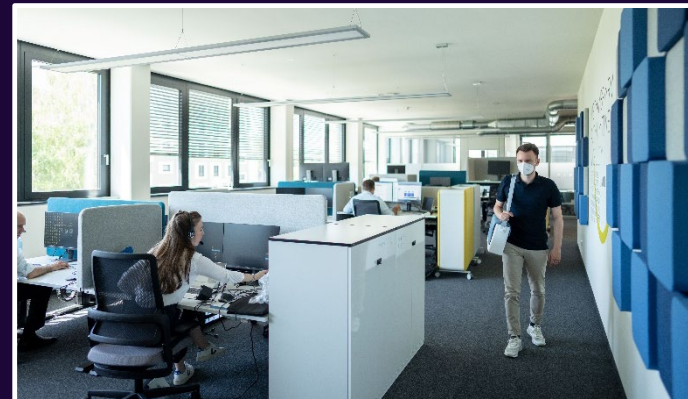
SC eher kleinere Teams je Standort. 1) Kommunikationsschnittstellen zu SC-Kollegen an anderen Standorten 2) Kommunikation in Business-Partner-Team 3) Projektspezifische Kommunikation zu internen und externen Schnittstellenpartner

Wichtigkeit / Häufigkeit der nachfolgenden Tätigkeit innerhalb des Arbeitstages in % (hoher Prozentanteil = hohe Priorität)

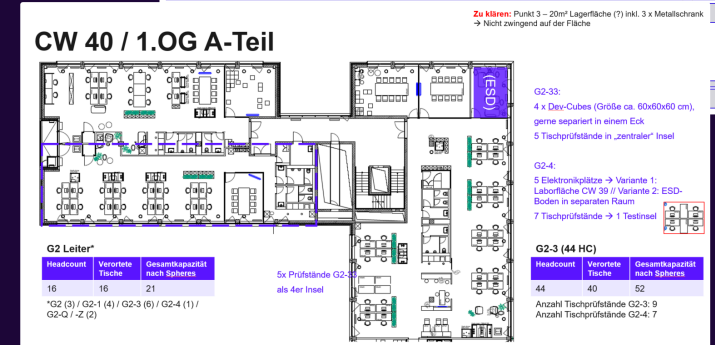
Focus / Einzelarbeit	Phone / Telefonie	Meet / Besprechung*	Group / Kollaboration
<input type="text" value="10%"/>	<input type="text" value="40%"/>	<input type="text" value="25%"/>	<input type="text" value="25%"/>
= 100 %			

*physikalisch vor Ort (unberücksichtigt COVID-19)

Phone Zone



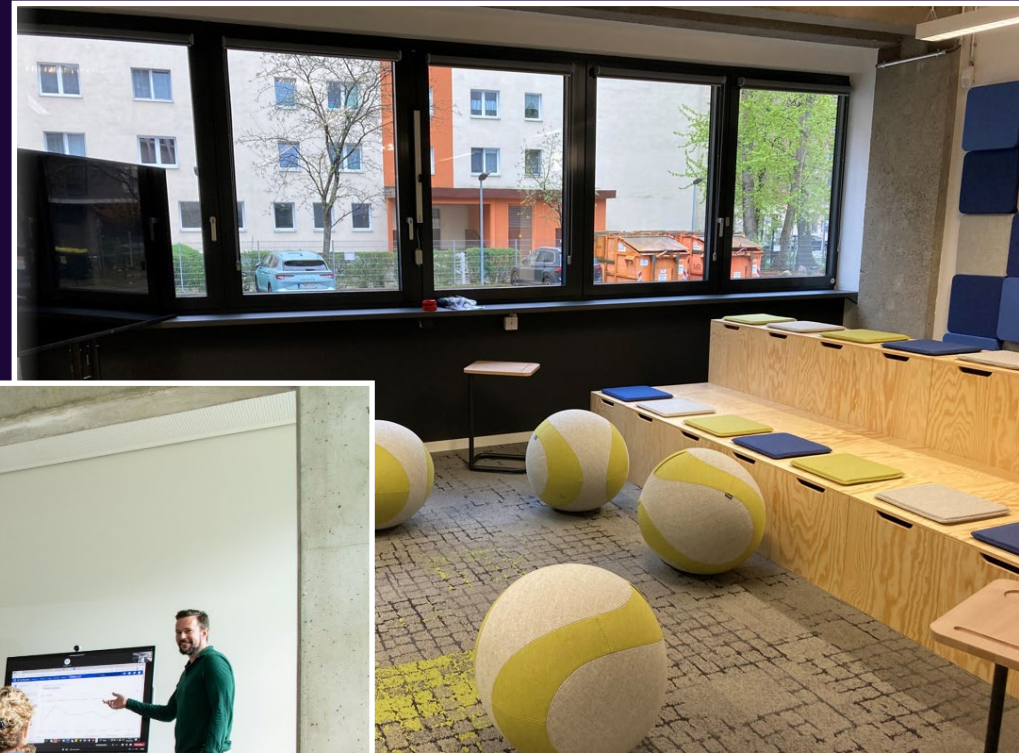
Focus Zone



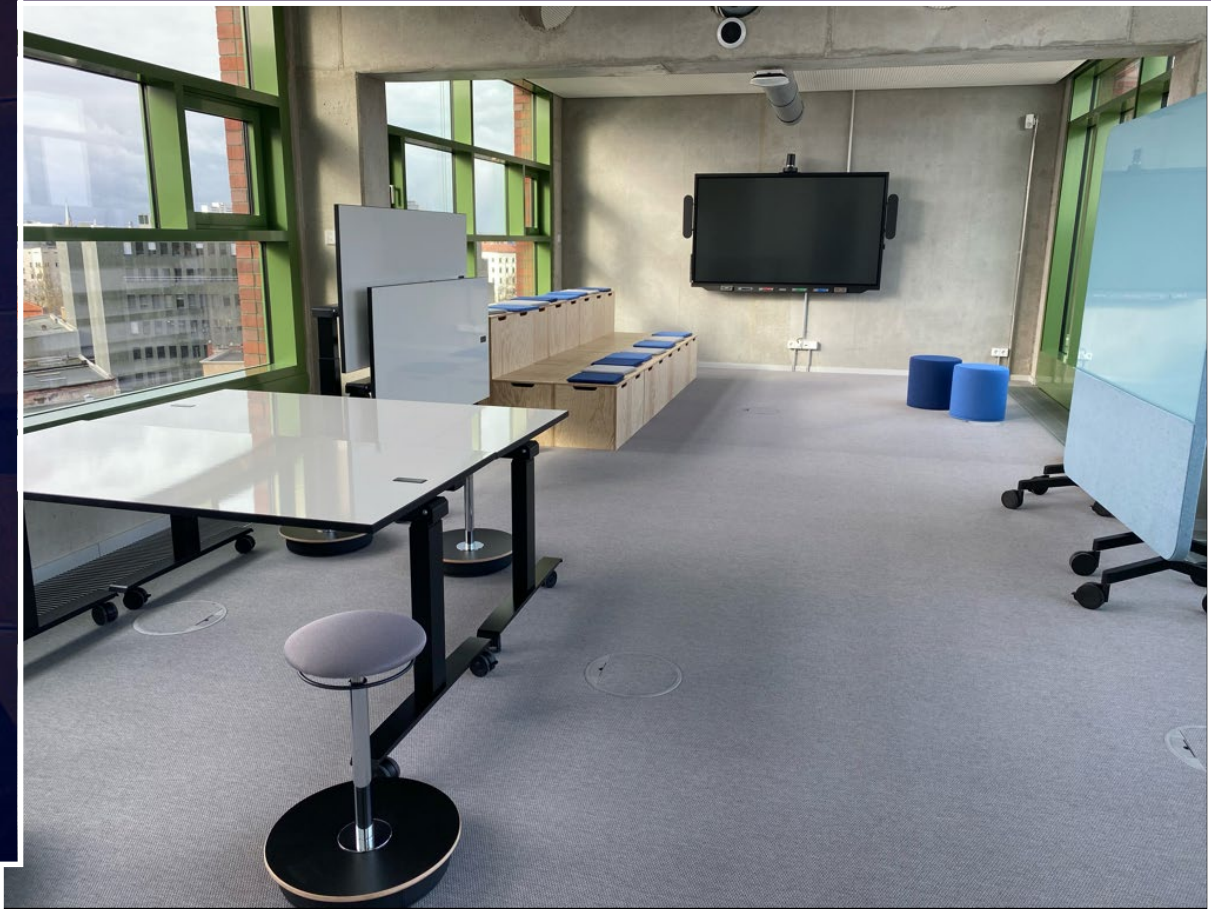
_spheres - Impressionen



_spheres® - Impressionen



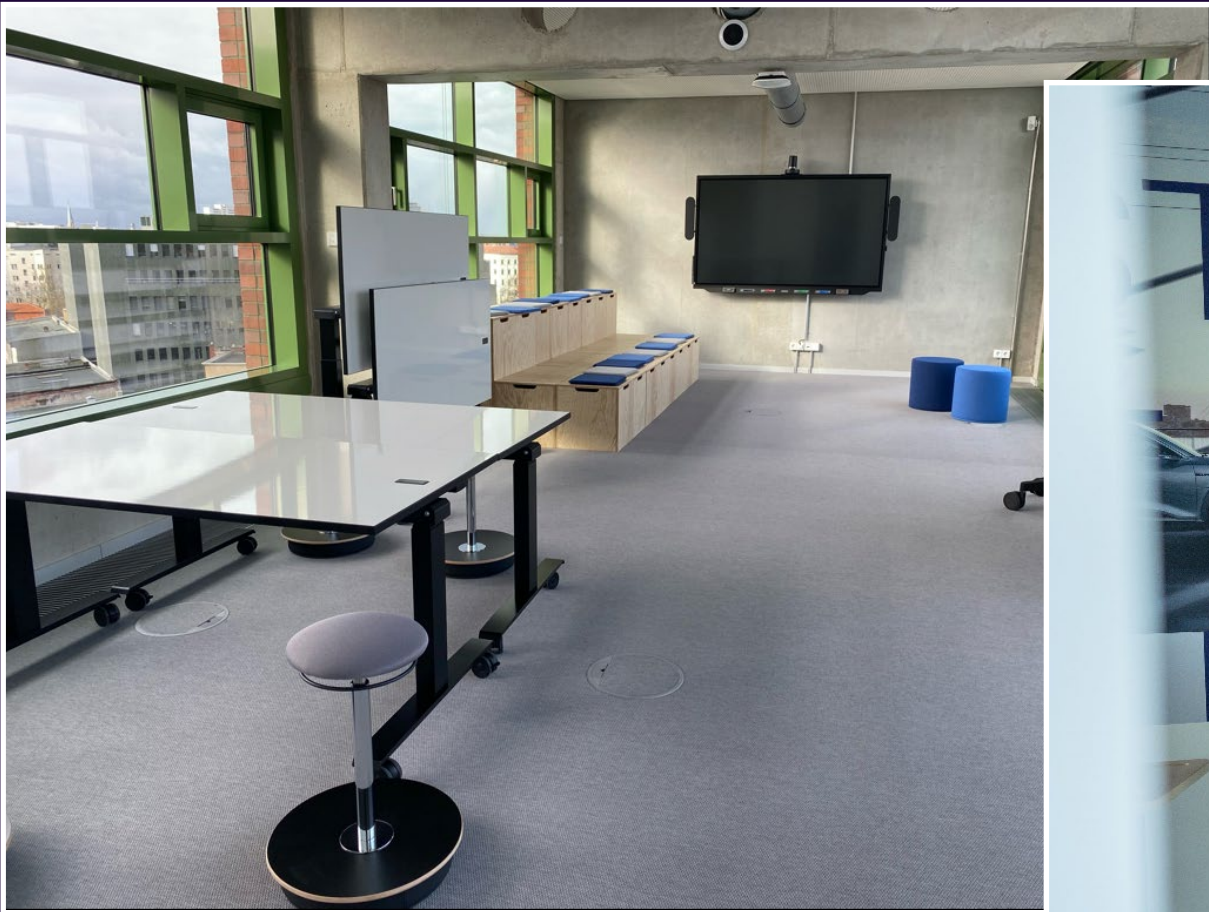
_spheres® - Impressionen



_spheres® - Impressionen



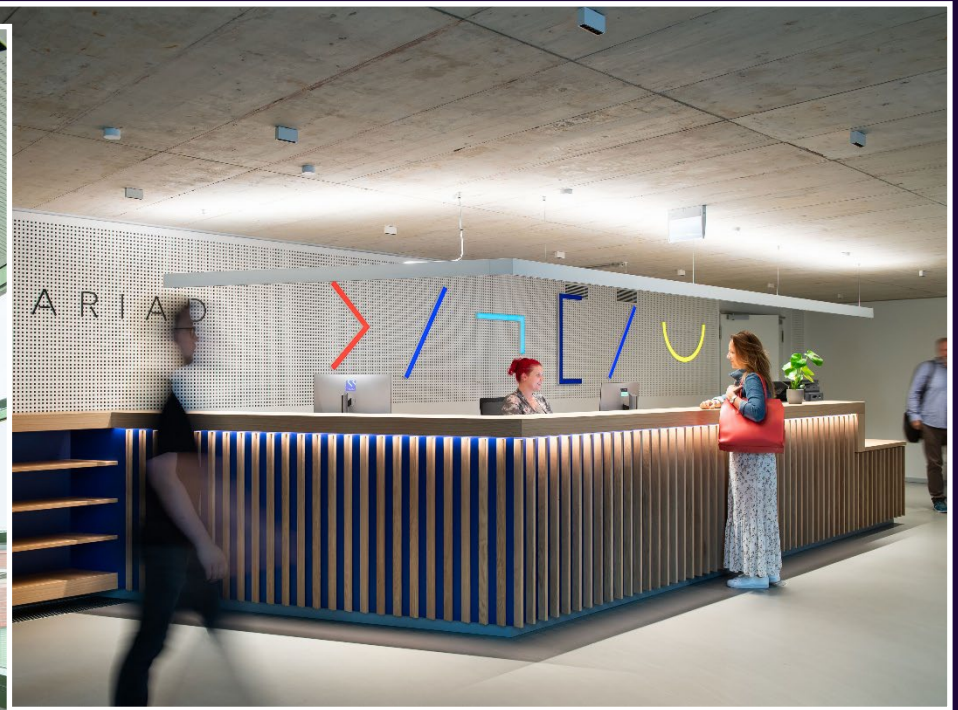
_spheres® - Impressionen



_spheres® - Impressionen



_spheres® - Impressionen



„...allerherzlichsten Dank für diese geilen Offices! Karsten und ich sind heute in der Helmholtz, da passt wirklich alles, von Architektur, Spheres, Branding bis hin zu den Obst-Gemüsekörben. Fühlt sich richtig gut an...“, Jakob

BenchlearningAward C4PO 2022

Vielen Dank!

„Ich finde das diese KidsBox eine echt gute Sache ist -> Somit könnte ich auch mit Kind ins Büro (zumindest für ein Paar Stunden“, Konstantyn)

„Gigantisch 😊! Da würde ich auch arbeiten wollen“, Adriane.

