

DIGITALE TRANSFORMATION DER ARBEITSWELT



Dr. Sarah Genner, GENNER.CC, 2019



TECHNOLOGY



Mobile Geräte // Smartphones, Tablets, BYOD (bring your own device)

Datafication // Vermessung & Quantifizierung aller Lebensbereiche, Internet der Dinge, Big Data, Data Analytics, Künstliche Intelligenz und Machine Learning (z.B. Spracherkennung im Kundenservice, Chatbots, Analyse von Kundendaten für Marketing und Logistik, autonome Mobilität)

Hypervernetzung // Echtzeit-Vernetzung von Menschen, Geräten und Dingen, „always on“ (ständiger Zugang zu Information, permanente digitale Erreichbarkeit), verwischte Grenzen (beruflich/privat, öffentlich/privat, Mensch/Maschine, online/offline)

Cloud Computing // zeit- und ortsunabhängiger Zugang auf Daten mit diversen Geräten

Plattformen & Monopolisierung // Social Media (z.B. Slack, LinkedIn, Facebook), Sharing Economy (z.B. Uber, Airbnb), E-Commerce (z.B. Amazon, Alibaba), Werbung / Virtual Reality / Smart Home (z.B. Google, Facebook) // Monopolisierungstendenzen („The winner takes it all.“)

Beschleunigung // Moore's Law, kürzere technologische Lebenszyklen, Echtzeit-Kommunikation, Echtzeit-Datenübertragung

Digitale Diversität

Unterschiedlicher Grad der Nutzung und Nutzungskompetenzen digitaler Anwendungen

PEOPLE



Digital Literacy // technisches Wissen und Kompetenzen im Umgang mit digitalen Medien und Systemen

Rolle & Funktion // z.B. Führungskraft, Projektmitarbeitende, Aussendienst, Administration, Pressesprecher/in (unterschiedliche digitale Anwendungen im Arbeitsalltag & Erwartung an digitale Erreichbarkeit)

Persönlichkeit // Integrator vs. Separator (Grenzziehung zwischen Arbeit & Freizeit, auch Boundary Management), Technikaffinität, Early Adopter vs. Late Adopter (Geschwindigkeit der Technologie-Aneignung), Offenheit für Wandel (Branchen-/Rollenwechsel), Sozialisierung (Generation, kultureller Hintergrund, Werthaltungen)

Selbststeuerungskompetenz // Life Domain Balance, Umgang mit (digitalen) Inputs (Inspiration vs. Verzettelung), Umgang mit Technostress (Multitasking, digitale Ablenkungen & Informationsüberlastung)

Identifikation // Grad der emotionalen Bindung an Job, Team & Firma. Je mobiler desto wichtiger die Identifikation, physische Interaktionen erhalten mehr Bedeutung.

FlexPlace/FlexWork-Präferenzen // z.B. Familie, politisches oder VR-Mandat, Nebenjob, langer Arbeitsweg

Branchen | Funktionen

Digitalisierungsgrad oder „digitaler Reifegrad“ von Branchen & Organisationen unterscheiden sich stark, technologische Anforderungen sind je nach Funktion oder Tätigkeit anders

Automatisierungsrisiko je nach Beruf oder Tätigkeit aufgrund der digitalen Transformation grösser oder kleiner.

Kulturwandel

Digitale Transformation als Thema der Organisationskultur & des Change Managements: Werte & Vertrauen statt Regeln schaffen / Klarheit über „Purpose“ des Projekts, Teams, der Organisation

Führung & HR 4.0

Indirekte Führung // Stärken der Identifikation durch regelmässiges Thematisieren von Strukturen (wer hat welche Rollen & Erwartungen), Strategie (was wollen wir erreichen & wie?) & Kultur (welche Werte teilen wir & wie gehen wir miteinander um?)

Selbstführung // mobil-flexible Settings verlangen einen höheren Grad an Selbstorganisation im Rahmen von Zielvereinbarungen und Werten. Mehr Führung auf räumliche Distanz & über digitale Kanäle

Organisation 4.0 // Organisationsmodelle aus der Softwarebranche wie Holacracy mit Fokus auf Partizipation & Selbstorganisation. Ähnliches Mindset: Soziokratie, Lean Management & Agile Management.

HR & Recruiting // Digital Recruiting über Social Media / Online-Assessments. Je nach Jobprofil Mitarbeitende rekrutieren, die mit rascherem Wandel, unklarerer Rollen & indirekter Führung umgehen können. Employer Branding (FlexWork / Life Domain Balance als Kriterien für Arbeitgeberwahl).

Digital Learning // Einsatz digitaler Technologien für interne Weiterbildungen

Arbeitswelt 4.0

laufende 4. Welle der Industrialisierung geprägt durch digitale Transformation bzw. „cyber-physische Systeme“ // 1. Welle: Wasser- und Dampfkraft / 2. Welle: Elektrizität / 3. Welle: Elektronik

Cyber-physische Systeme // technologische Grundlage der Arbeitswelt 4.0: cyber-physische Systeme (Internet der Dinge, Vernetzung von Menschen, Produkten, Maschinen etc.)

Zentrale Dimensionen // Vernetztes Arbeiten / Automatisierung / Robotik // Neue Geschäftsmodelle, Arbeits- und Produktionsprozesse // Globalisierte Wissensgesellschaft // Kultureller Wandel // Cybersecurity

Agile Arbeitsformen // Mobil-flexibles Arbeiten, dynamische Entscheidungsprozesse. Arbeitsmethoden wie „Scrum“ (aus der Software-Entwicklung). Aufträge werden in kleinere Aufgaben aufgeteilt und über digitale Kanäle und Plattformen an Mitarbeitende oder Crowdworker (extern) vergeben

Mobilität | Flexibilität

Raum // Entgrenzung. Mobilere räumliche Verortung von Mitarbeitenden. Räumlich hybrid: online/offline

Zeit // Entgrenzung. Verwischung von Frei- & Arbeitszeit. Mehr zeitliche Flexibilität von Leistungserbringung

Arbeitsprozesse // Solid (fixe Aufgaben) // Fluid (iterativ, Teamarbeit) // Crowd (externe Dienstleistungen)

PLACE



Home Base // im Unternehmen & fixer Arbeitsplatz

FlexPlace / FlexDesk // flexible Arbeitsplätze innerhalb des Unternehmenstandorts mit Telefonzonen, Ruhezone, Begegnungszonen, Erholungszonen

Mobile Arbeit / FlexWork // Örtlich & zeitlich flexibles Ausführen von Aufgaben

Co-Working // Zusammenarbeit fach- oder firmenübergreifend (z.B. innerhalb der Firma zur besseren Vernetzung / Co-Working-Spaces für Kreative und Innovationsprozesse, Start-Ups oder mobiles Office)

Digitale Kanäle & Räume // Hybridisierung von Online- und -Offline-Kollaboration (z.B. Email, Skype, Slack, Cloud Collaboration wie G Suite, Office 365)