

Personalarbeit 4.0 – Digitalisierung und Anforderungen an die betriebliche Personalarbeit in Gesundheits- und Sozialeinrichtungen

Agenda

- I. Von der Dampfmaschine zur Digitalisierung
- II. Arbeitswelt 4.0
- III. Neue Arbeitsformen
- IV. Neue Rolle der Führungskräfte - „Digitale Führung“
- V. Veränderte Anforderungen/Erwartungen an/von Mitarbeiter/n
- VI. Demografie-, lebensphasen- und interkulturell-orientierte Personalpolitik
- VII. Beitrag BGM
- VIII. Infrastruktur der digitalen Personalabteilung
- IX. Gesetzliche Anforderungen bzw. notwendige Veränderungen – Grenzen der Digitalisierung

I. Industrie 1.0



Industrie 2.0



Personal- und Organisationsberatung



Industrie 3.0



Personal- und Organisationsberatung



Industrie 4.0 - Robotik in der Medizin



Roboterarm „Panda“



Roboterarm Panda verfügt über einen nahezu menschlichen Tastsinn, damit kann er eigenständig Pflege-Aufgaben wie hier das Rasieren, übernehmen.

„Zora“



Digitalisierung im Krankenhaus

- *Bei konsequenter Nutzung aller Digitalisierungsoptionen jährlich 34 Mrd. Euro Einsparpotential im Gesundheitswesen, fast die Hälfte im Krankenhausbereich*
- Allein papierlose Datenhaltung würde p. a. 3,2 Mrd. Euro Einsparungen bedeuten
- PVS Holding: „Fehlende Digitalisierung führt zu fehlenden Erlösen!“
- *3 von 5 Krankenhäusern haben aktuell keine Digitalisierungsstrategie*
- *Uniklinikum Hamburg-Eppendorf: „Wer Patientensicherheit in Deutschland ernst meint, kommt um eine vollständige Digitalisierung der Daten und Abläufe in der Gesundheitsversorgung nicht herum“*

Digitalisierung: „Jobkiller“...

- *47 Prozent der Jobs in den USA sollen durch Automatisierung gefährdet seien (in Deutschland 42 Prozent) - Frey und Osborne (2013)*
- **Voraussetzung dafür:** Alles was theoretisch automatisiert werden kann, wird auch wirklich automatisiert und dass alle Tätigkeiten, die in bestimmten Berufen verlangt werden, auch automatisierbar sind
- **In Wirklichkeit** werden nur einzelne Tätigkeiten und nicht ganze Jobs automatisiert
- **Im Saldo** könnte die Erwerbstätigkeit bis zum Jahr 2030 um rund eine Viertelmillion Personen ansteigen und die Erwerbslosigkeit entsprechend zurückgehen

Digitalisierung verändert Personalarbeit

- Aktuelle Studie (11/2018) von Stifterverband und McKinsey: Personaler nutzen immer mehr digitale Auswahltests, Planspiele und automatisierte Analysen. Rund 280.000 Akademiker werden in fünf Jahren mit Unterstützung von Online-Tools eingestellt. Unternehmen wollen die Anzahl der Weiterbildungstage für ihre Mitarbeiter auf fünf Tage pro Jahr ausbauen.
- Schon heute nutzt jedes 7. der befragten Unternehmen digitale Instrumente, um geeignete Fachkräfte zu finden; Tendenz steigend. Jedes 3. Unternehmen gibt an, innerhalb der nächsten fünf Jahre digitale Plattformen nutzen zu wollen, um Bewerberprofile automatisiert auf vorhandene Fähigkeiten zu analysieren.

Digitalisierung verändert Personalarbeit

- „Flexibles Arbeiten mit freier Zeit- und Ortswahl erfordert klare Strukturen. Eine Kultur des Vertrauens, verbindliche Absprachen, Planbarkeit und Eigenverantwortung gehören ebenso dazu. Pauschal formulierte Regeln liefern keine Antwort auf neue Herausforderungen“, so Dr. Ufuk Altun vom ifaa – Institut für angewandte Arbeitswissenschaft (13.11.2018).
- „Gerade neue Informations- und Kommunikationstechnologien, die smarten Endgeräte und die daraus resultierende Möglichkeit, Arbeiten in verstärktem Maße an verschiedenen Arbeitsorten und zu verschiedenen Arbeitszeiten erledigen zu können, führen zu einer Entkopplung vom klassischen starren betrieblichen Arbeitsort. Erst durch das abgestimmte Zusammenspiel aller Komponenten ergibt sich die für das Unternehmen passende Flexibilität“

Die 10 HR-Trends 2019....

- Digital HR – Nutzen intelligenter Technologien ethisch ausloten
- Digitale Bildung – ein neuer Bildungskanon für die digitale Arbeitswelt
- Future of Work: Zwischen Selbstverantwortung und Kollaboration
- Mitarbeitergewinnung als Kernherausforderung auf dem Bewerbermarkt
- Mitbestimmung 4.0: Der Betriebsrat als Partner für flexibles Arbeiten
- Diversity wird zum entscheidenden Wettbewerbsfaktor
- HR als Potentialentfalter
- Führungskräfte sind als Vorbilder und Coaches gefragt
- Employee Engagement
- Betriebliches Gesundheitsmanagement als Anti-Entgrenzungs-Strategie

II. Arbeitswelt 4.0

Digitalisierung, Globalisierung, Burnout, Work-Life-Balance, Heterarchie, veränderte Anforderungen an Führungskräfte, Change-Kompetenzen....

Revolution von Unternehmenskulturen ???

Wandel der Rahmenbedingungen

Motivation 2.0

- Entscheidungen werden vom Management getroffen
- Fokus auf Steuerung und Anwesenheit des MA
- Motivation entsteht durch Bonuszahlung für indiv. Zielerreichung



Motivation 3.0

- MA und Vorgesetzter treffen Entscheidungen gemeinsam
- Fokus auf Zielerreichung und Ergebnis
- Motivation entsteht durch
 - Selbstbestimmung
 - Perfektionierung
 - Sinnerfüllung

III. Neue Formen der Arbeitswelt

Bring your own device, Home-Office und Co.

Home-Office / Aktuelle Situation

- 4 von 10 Arbeitgebern geben ihren Mitarbeitern die Freiheit, auch abseits der klassischen Büroräume zu arbeiten. Das ist das Ergebnis einer repräsentativen Befragung unter mehr als 800 Geschäftsführern und Personalverantwortlichen von Unternehmen.
- 2016 erlaubte knapp jedes 3. Unternehmen Home-Office, 2014 erst jedes 5.
- Den Erwartungen zufolge wird sich dieser Trend fortsetzen. 46 Prozent der Unternehmen gehen davon aus, dass der Anteil ihrer Mitarbeiter, die im Home-Office arbeiten, in den kommenden fünf Jahren steigen wird.
- 50 Prozent erwarten einen konstant bleibenden Anteil.

Desk Sharing

- Die AN haben kein eigenes Büro bzw. eigenen Schreibtisch mehr, sondern müssen sich morgens erst mal einen Schreibtisch suchen
- Dieses Konzept soll zu mehr Offenheit und Demokratie führen
- Möglichkeit die Hierarchieebenen abzubauen und Raumkosten zu sparen, da festgestellt wurde, dass nie alle Büros besetzt sind

IV. Digitale Führung

- Die Hierarchieebenen und das bisherige Rollenverständnis weicht einer offeneren Führung ohne Macht und Kontrolle
- Die Führung 4.0 basiert auf Vertrauen und Teamwork
- Die Entwicklung zu flexiblen Arbeitszeitmodellen führt zu einer überwiegend digitalen Kommunikation ➡ *Führung hat sich anzupassen*
- Herausforderung bei generationsübergreifenden Teamgesprächen
➡ *Unterschiedliche Auffassungen hinsichtlich struktureller Anpassungen 4.0*

Agile Führungs- kompetenzen	Merkmale
Kompetenzerhöhung	• Empowerment der Mitarbeiter • Vermittlung der strategischen Vision • Proaktive Personalentwicklung
Schnelligkeit	• Umgehende Reaktion auf Mitarbeiteranliegen und Marktveränderungen • Konsequenz zeitnahes Feedback
Flexibilität	• Offenheit für Veränderungsvorschläge • Hinterfragen des Status Quo • Unkonventionelle Lösungswege
Reaktionsfähigkeit	• Veränderungen identifizieren und darauf zeitnah reagieren • Handlungsfähigkeit unter Unsicherheit

Quelle: Hackl und Gerpott, HR 2020, Personalmanagement der Zukunft, 2014

Anforderungen an Führungskräfte

Die Schwerpunkte verlagern sich...

Command and Control

Finanzielle Anreize

Hierarchie

Verschwiegenheit

Planung

Mitarbeiterbeurteilung

Zielvereinbarung

Management

Autonomy

Sinnstiftung

Netzwerk

Transparenz

Experimentieren

Teamleistung fördern

Richtung geben

Leadership



V. Veränderte Anforderungen/ Erwartungen an/von Mitarbeiter/n



Fähigkeiten in der Arbeitswelt 4.0

- Händische Tätigkeiten werden bis 2030 um **ca. 22%** in Deutschland zurückgehen
- Grund für das stetige Verschwinden der physischen Fähigkeiten ist die Verlagerung des Schwerpunkts auf die Technologie, d.h. die physischen Fähigkeiten werden immer mehr von Maschinen übernommen
- Im Gegensatz zu den physischen Fähigkeiten nehmen die Soft Skills in Zukunft um **20%** an Bedeutung zu ➡ *z.B. Empathie, Führungsfähigkeiten, Kommunikationsgeschick etc.*

Soft Skills heute und morgen...

Soft Skills heute

1. Kritikfähigkeit
2. Entscheidungsfähigkeit
3. Gesprächs- und Verhandlungsführung
4. Mitarbeiterführung
5. Unternehmergeist
6. Kreativität
7. Funktionsübergreifende Kompetenzen
8. Interkulturelle Kompetenz
9. Präsentieren und öffentliches Sprechen

Soft Skills in zehn Jahren

1. Funktionsübergreifende Kompetenzen
2. Gesprächs- und Verhandlungsführung
3. Mitarbeiterführung
4. Kritikfähigkeit
5. Interkulturelle Kompetenz
6. Entscheidungsfähigkeit
7. Unternehmergeist
8. Präsentieren und öffentliches Sprechen
9. Kreativität

Wünsche/Erwartungen der AN

Wünsche der Arbeitnehmer

85% wünsche sich einen besseren Zugang zu Informationen

85% wollen Entscheidungen selbständiger treffen

84% wünschen sich ein regelmäßiges Feedback von ihrem Vorgesetzten

71% erhoffen sich mehr Flexibilität bei der Gestaltung der Arbeit und Arbeitszeiten

VI. Demografie-, lebensphasen- und interkulturell-orientierte Personalpolitik

Demografie & Fachkräftemangel, unterschiedliche Generationen und Kulturen...

Beitrag HR



...damit das Unternehmen **attraktiv als Arbeitgeber** ist?

...damit die Organisation insgesamt mehr **Kreativität und Entscheidungsgeschwindigkeit** zeigt?

...damit eine **offenere, von Vertrauen geprägte und hierarchieübergreifende Feedbackkultur** etabliert wird?

Fachkräftesuche der Zukunft?





BEWERBERMANGEL: LEHRSTELLEN UNBESETZT

Employer Branding & Recruiting

Was ist Employer Branding überhaupt?

- Ist das Konstruieren einer Arbeitgebermarke
- Ist die Plattform der Rekrutierung neuer AN
- Entwickelt sich aus den Eigenschaften und Zielen eines Unternehmens

Die „Alten“ als Fachkräfteangebot von morgen

- Herausforderung auf bis zu vier Generationen gleichzeitig eingehen
- Die Bedürfnisse der „Alten“ dürfen nicht vernachlässigt werden, da sie eine sehr wichtige Informationsquelle für die Anleitung der Fachkräfte von morgen sind



Downaging



Downaging

Heute fühlen sich die meisten Menschen 10 bis 15 Jahre jünger als sie sind.

Bewerber 4.0

- 2/3 aller Bewerber würden sich gerne mobil per Smartphone etc. bewerben
- Online-Jobbörsen sind sehr beliebt bei der Stellensuche
- Die mobile Jobsuche wird immer mehr an Gewicht bekommen und den PC zuhause ersetzen

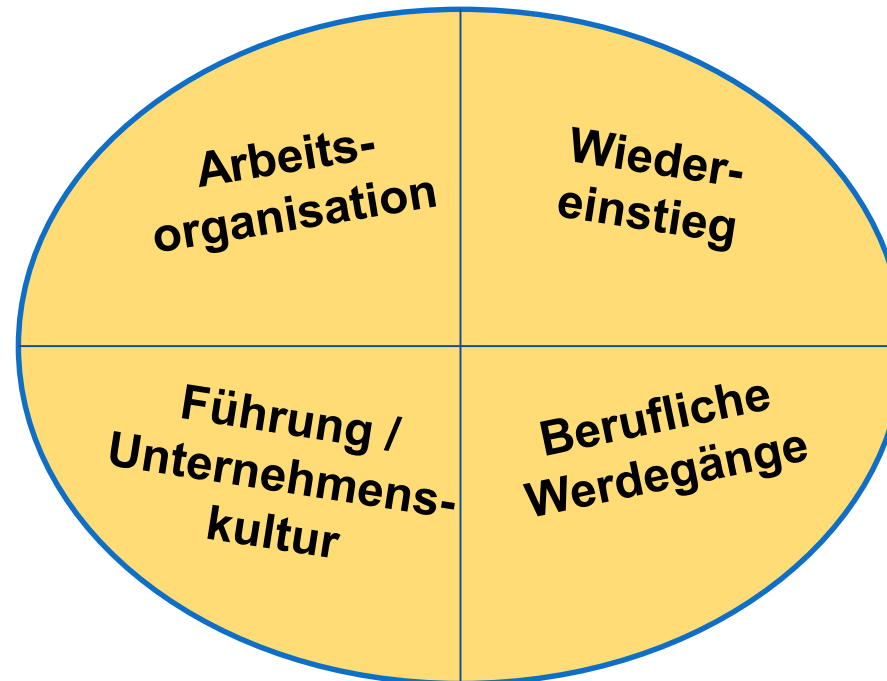
Bewerber 4.0

- Smart-Recruiting als Zukunftsmaßstab
 - ➔ *„Alexa finde einen passenden Job für mich“ ist ein komfortabler und einfacher Weg, der durch die Nutzung der mobilen Endgeräte Veränderung in den Recruitingprozess bringen wird*
- Relevanz der Employer-Branding-Videos wird mit einer schneller werdenden Datenübertragung stetig zunehmen
- One-click-Bewerbung auf dem Vormarsch

Lebensphasenorientierte Personalpolitik

Lebensphasen/-situationen

Elternzeit
 Pflege
 Soziale Netzwerke
 Ehrenamt
 Hobby
 Krankheit
 Nebentätigkeit
 Privat initiierte Weiterbildung
 Kritisches Ereignis
 Verschuldung

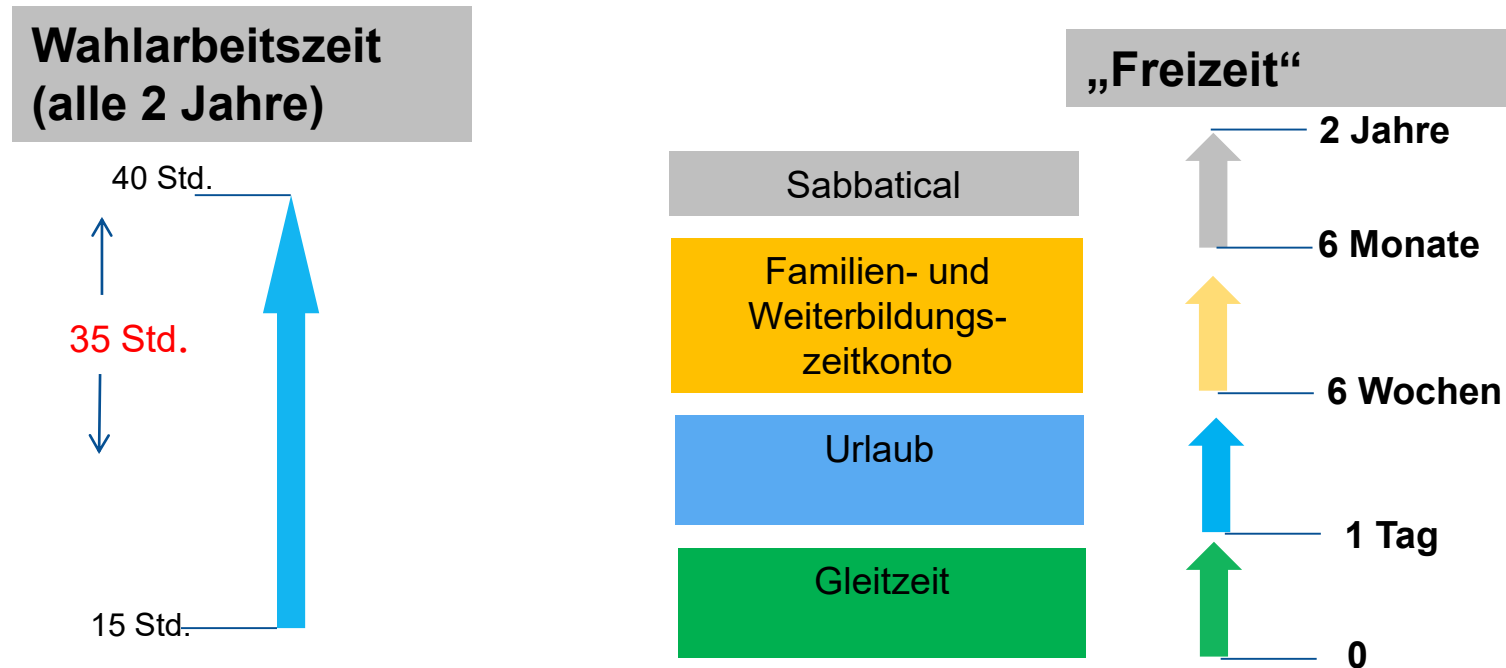


Berufsphasen

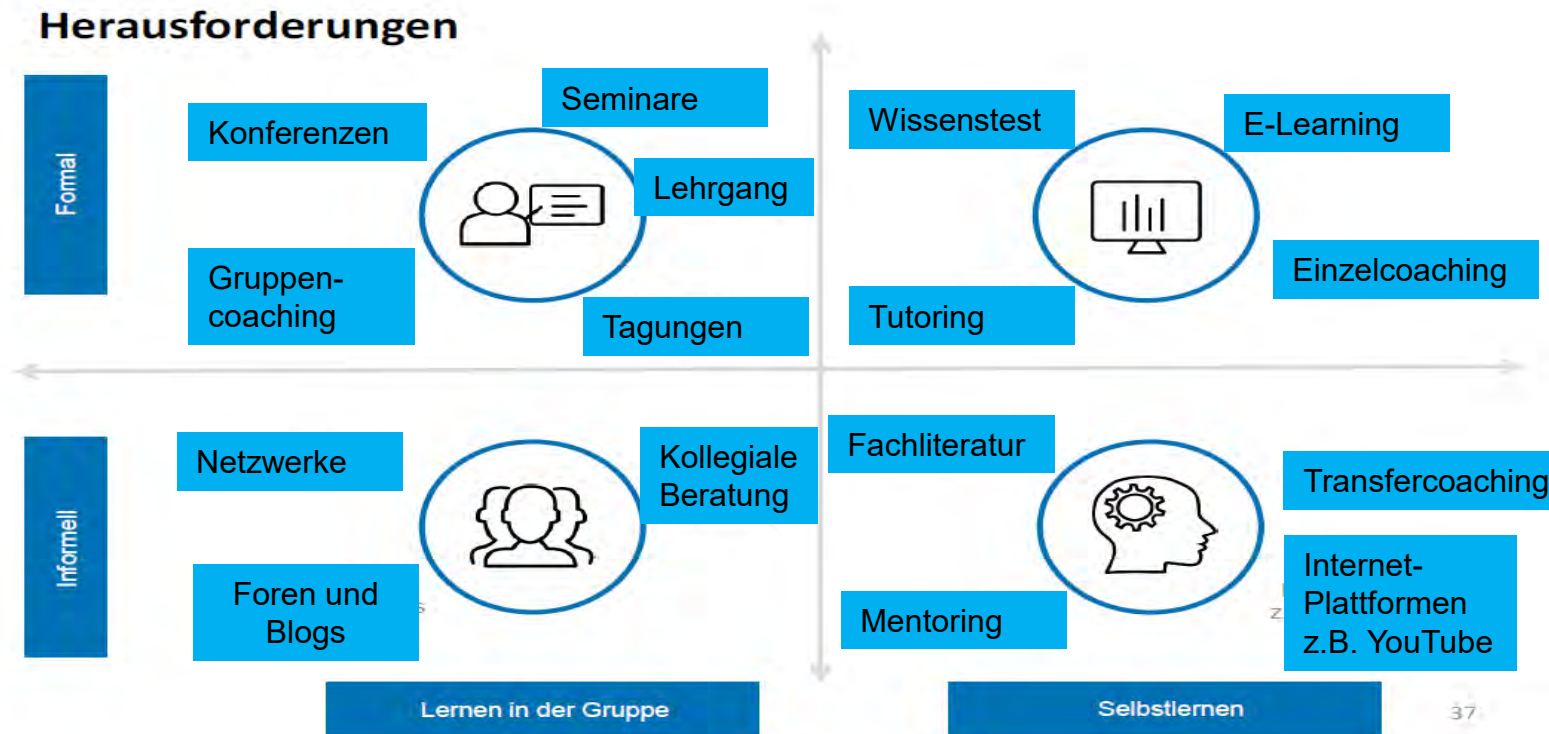
Gewinnung
 Einstieg / Orientierung
 Entwicklung
 Reife
 Führung
 Ausstieg

Lebensphasenorientierte Arbeitszeit

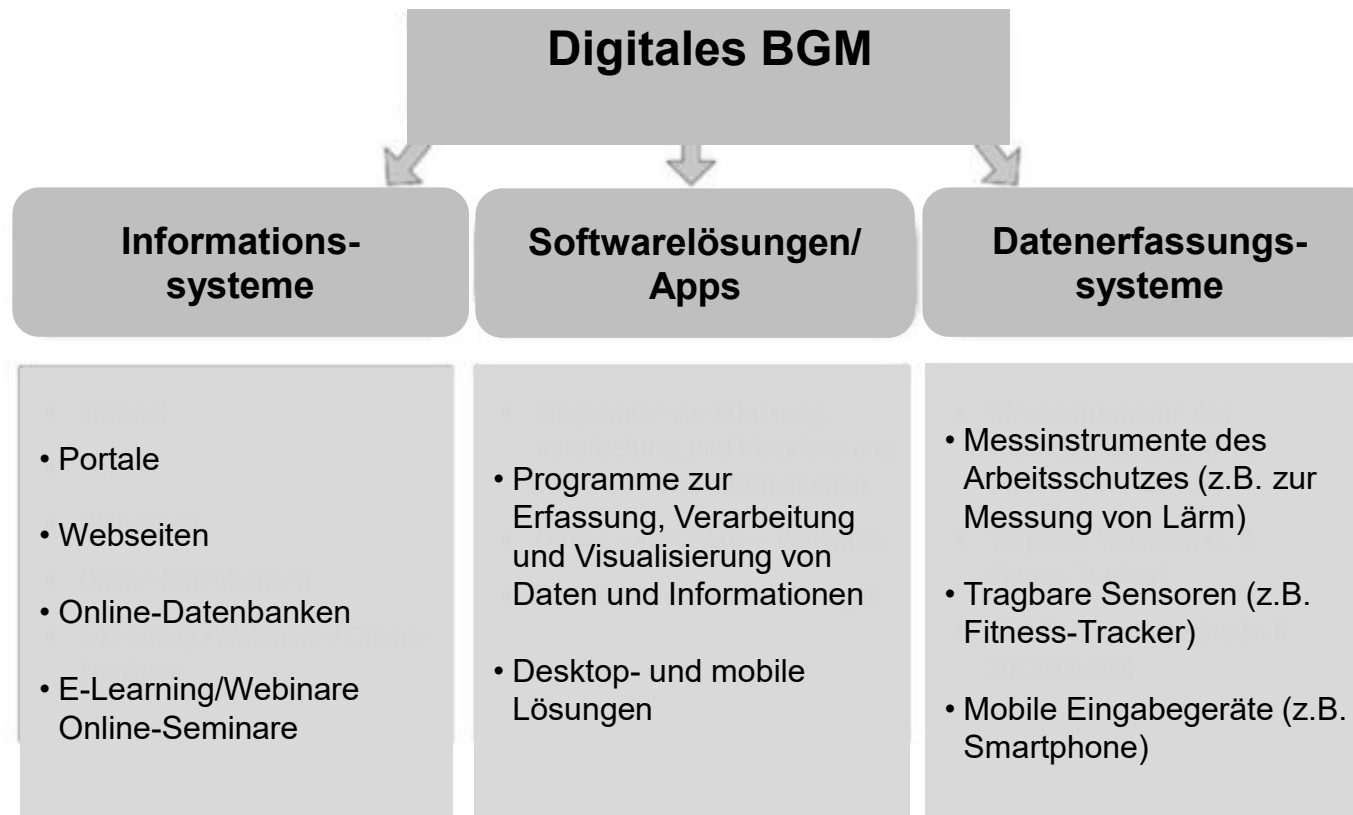
Lebensphasenorientierte Arbeitswelt bei TRUMPF



Digitale Personalentwicklung



VII. Digitales BGM



VIII. Infrastruktur der digitalen Personalabteilung

KI, interaktive Homepage, Mobil-recruiting, Facebook, Twitter, Kununu, Bewerberinterviews per Skype, elektronische Bewerberverwaltung, E-Personalakte, digitale Workflows, E-Signatur, E-Learning, Unternehmenswikipedia, Employee-Self-Services, elektronische Zeiterfassung und Dienstplangestaltung (App-basiert), digitales BGM und Ideenmanagement, papierlose Meetings

Begleitend: Home-Office-Angebote

Die Gehaltsabrechnung ist nicht mehr Gradmesser für gute Personalarbeit, sie ist selbstverständlicher Bestandteil !!

IX. Gesetzliche Anforderungen bzw. notwendige Veränderungen

**Psychische Gefährdungsbeurteilung, Neuerung
DSGVO, Arbeitszeit 4.0**

Danke für Ihre Aufmerksamkeit!



Personal- und Organisationsberatung

