



Investitionen in soziale Innovation – Notwendigkeit zur Anpassung an den Wandel

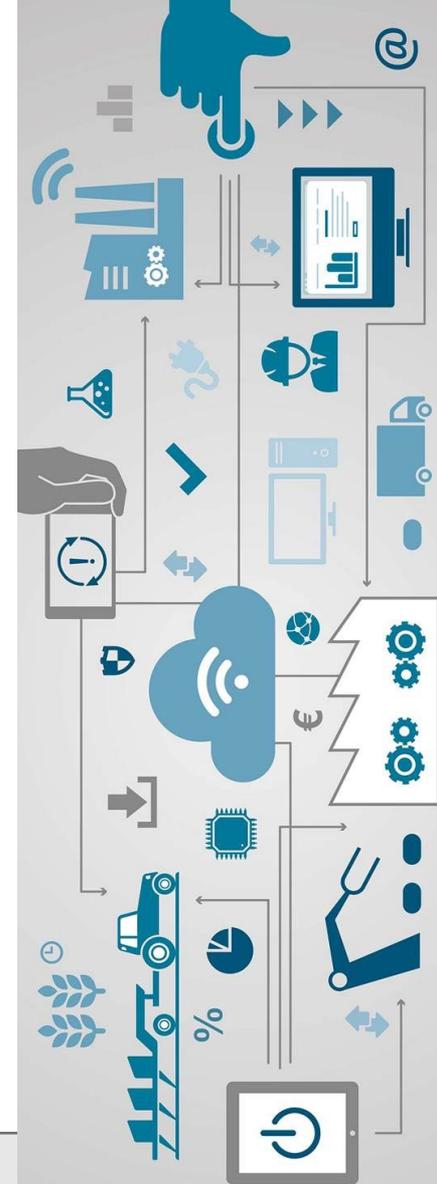
19. September 2017

Wiebke Krohn, Arbeitgeberberaterin für Personalentwicklung und soziale Innovation



Was ist soziale Innovation?

- „Neue Wege, Ziele zu erreichen (...), die die Richtung des sozialen Wandels verändern“.
- Sie „können Voraussetzungen, Begleitumstände oder Folgen technischer Innovationen sein.“
- Ihre Produktivität hängt „von der menschlichen Kreativität und von symbolischen Ressourcen ab.“
- Ebenso wie technische Innovationen beruhen sie auf „wissenschaftlichem Fortschritt, wie auf praktischer Erfahrung.“



Die Welt in Zahlen

- 7 Mrd. Handys weltweit aktiviert – mehr als Zahnbürsten
- 1,4 Mrd. Menschen sind auf Facebook
- 300 Stunden Videomaterial je Minute auf YouTube
- Amazon verkauft mehr E-Books als Bücher
- 2020 wird es um die 50 Mrd. verbundene Devices geben



Megatrends



INDIVIDUALISIERUNG



GENDER SHIFT



SILVER SOCIETY



WISSENSKULTUR



NEW WORK



GESUNDHEIT



NEO-ÖKOLOGIE



KONNEKTIVITÄT



GLOBALISIERUNG



URBANISIERUNG



MOBILITÄT



SICHERHEIT

Glokalisierung

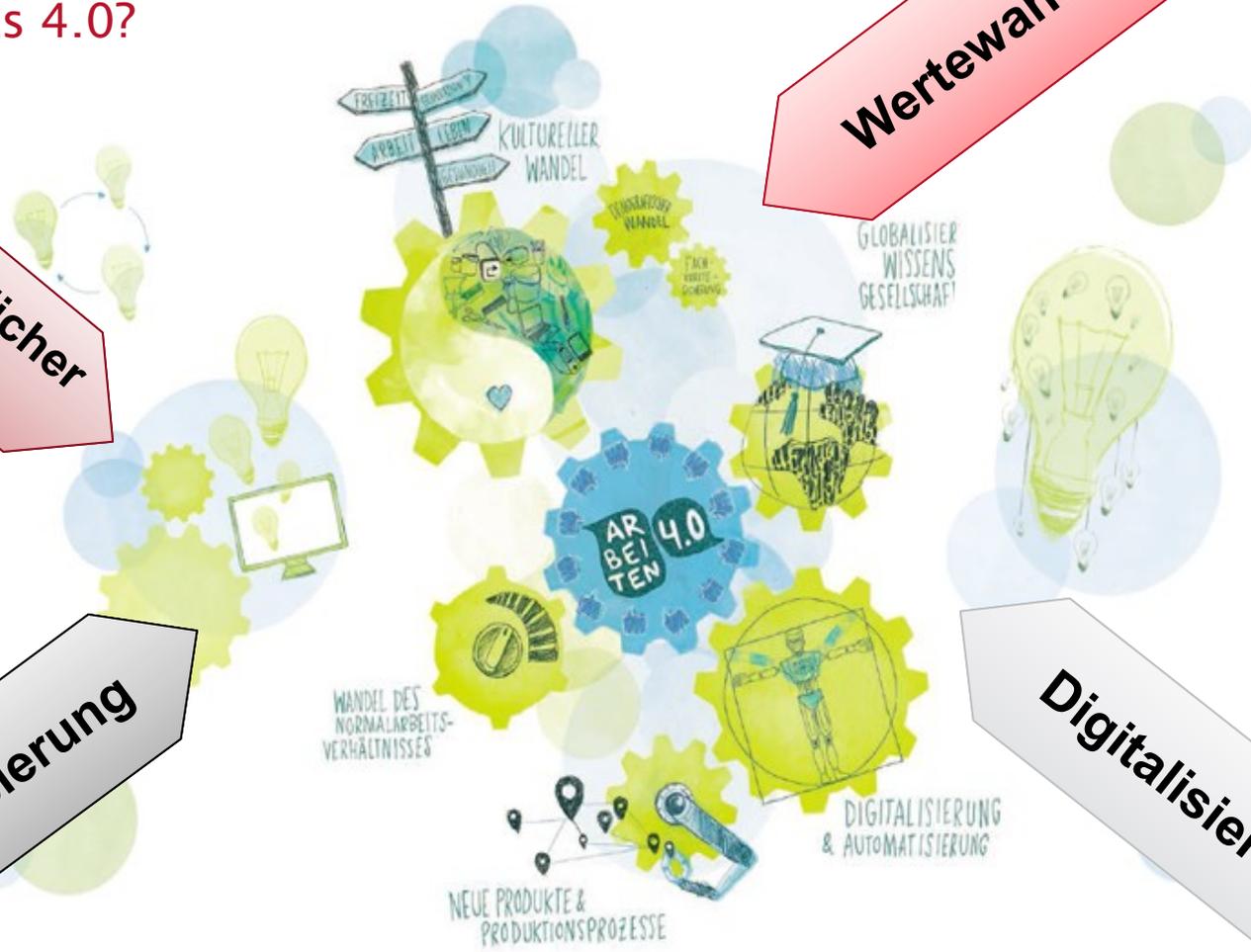
Irgendwas 4.0?

Gesellschaftlicher Wandel

Wertewandel

Globalisierung

Digitalisierung

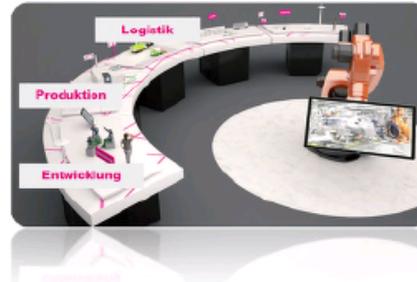


Pfade der digitalen Transformation

Echtzeit Ökonomie

Business to Business

Industrie 4.0



Business to Consumer

Smart Living



Transparenz

Consumer to Business

Big Data



Consumer to Consumer

Social Web/Sharing Economy



Selbst-
regulierung

Netzwerk Ökonomie

Die erfolgreichsten Unternehmen



bietet keine
Medieninhalte



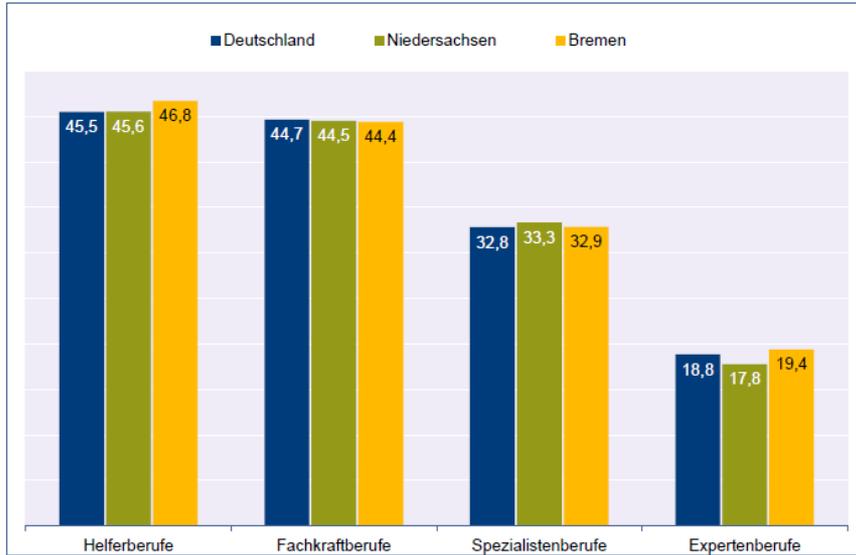
keine Unterkünfte



keine Fahrzeuge

Substituierbarkeitspotential

Substituierbarkeitspotenzial der Berufe nach Anforderungsniveau



Substituierbarkeitspotenzial nach Berufssegmenten

Quelle:
IAB-Regional,
01/2016

Welche Tätigkeiten „überleben“?

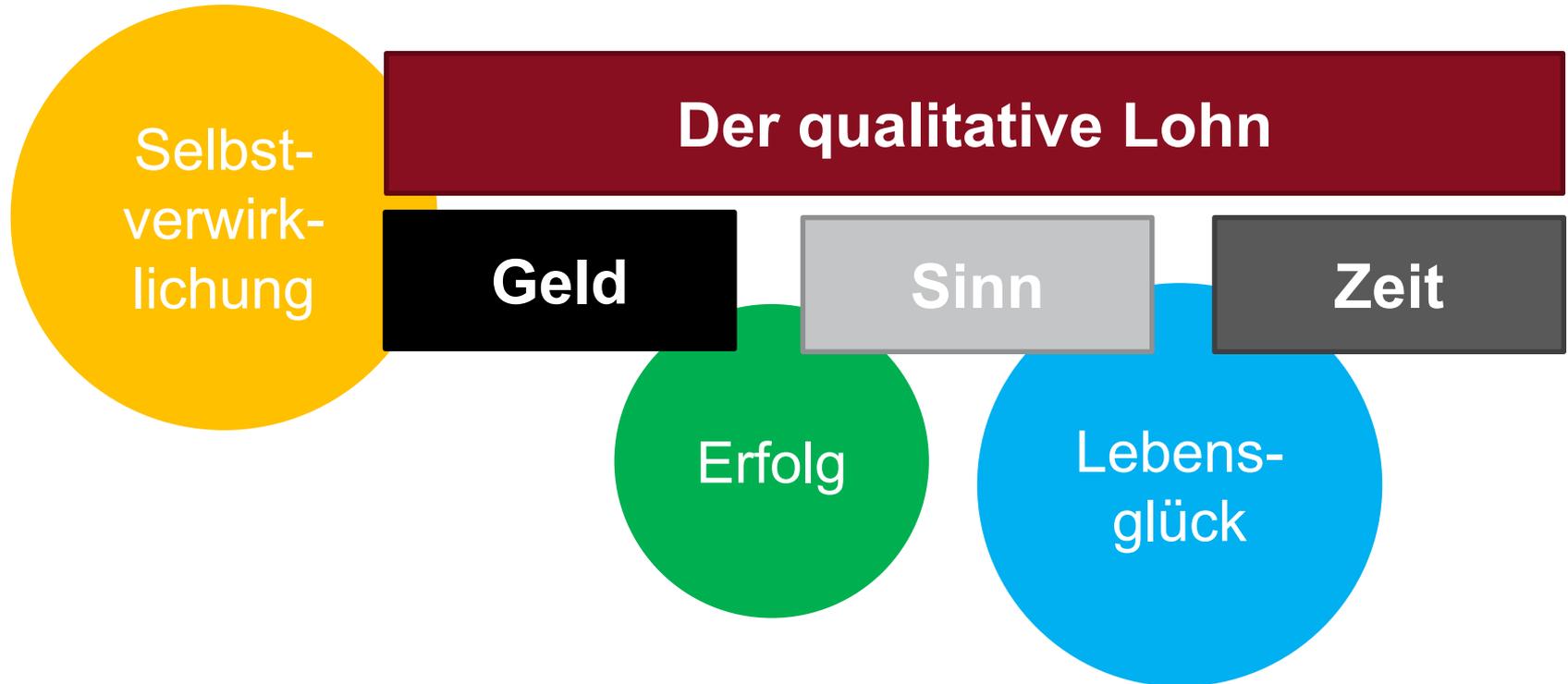
- Zunahme von kreativen, planerischen, steuernden, kommunikativen und sozial-interaktiven Tätigkeiten - Mensch ist Maschine überlegen
- Individuelle Produkte werden preiswerter (Losgröße 1)
- Schnelle Reaktionsfähigkeit: hohe innerbetriebliche Flexibilität und Mobilität bzw. Entgrenzung von Arbeit und Freizeit
- Work-Life-Integration (statt Work-Life Balance)
- Tätigkeiten werden durch computergestützte Maschinen ersetzt, i.d.R. keine ganzen Berufe (Substituierbarkeitspotential)
- Bis 2025 werden 3 Mio. Arbeitsplätze zwischen den Berufsfeldern umgeschichtet, einfache Tätigkeiten fallen weg
- Qualifikationsstrategie sinnvoll, da Qualifikation Flexibilität bedeutet

Megatrend Digitalisierung: Smart Services

Arbeit 4.0

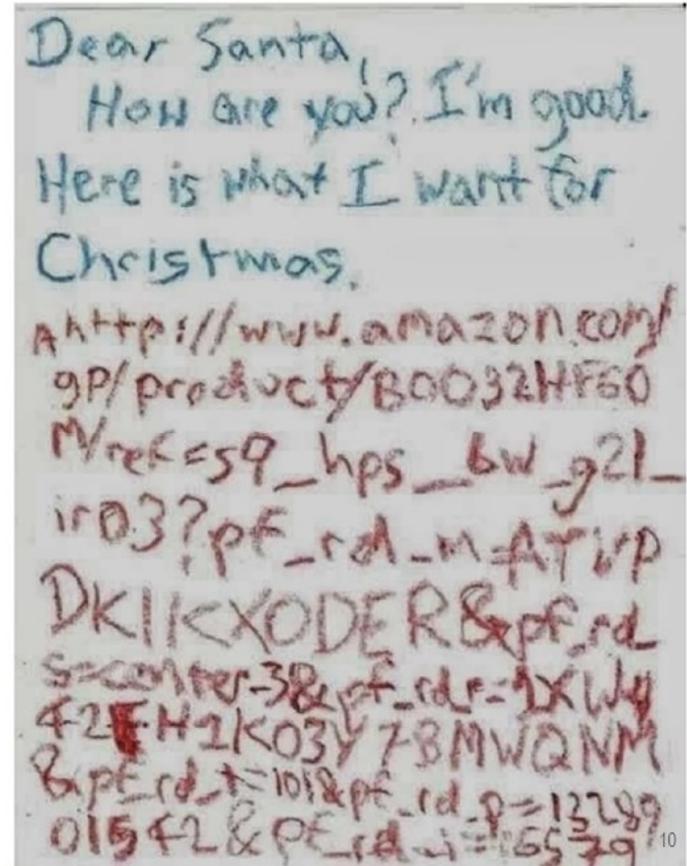
Smart Services

- Selbstmanagement und Selbstverantwortung als Philosophie
 - Hierarchiearme, offene, diverse Innovationskultur
 - Zeit- und ortsunabhängige Kollaborationsplattformen
 - Neue Ökosysteme für Wissenserwerb und Bildung
 - Organisationale Gesundheit durch Belastungsdosierung
- Verschmelzung von internetbasierten und physischen Dienstleistungen
 - Mensch gestaltet situativ „intelligente Vernetzung“
 - Grenzen zwischen Produktion und Nutzer verschwimmen: Mensch wird „Prosument“



Neue Anforderungen und Werte der Generation Z

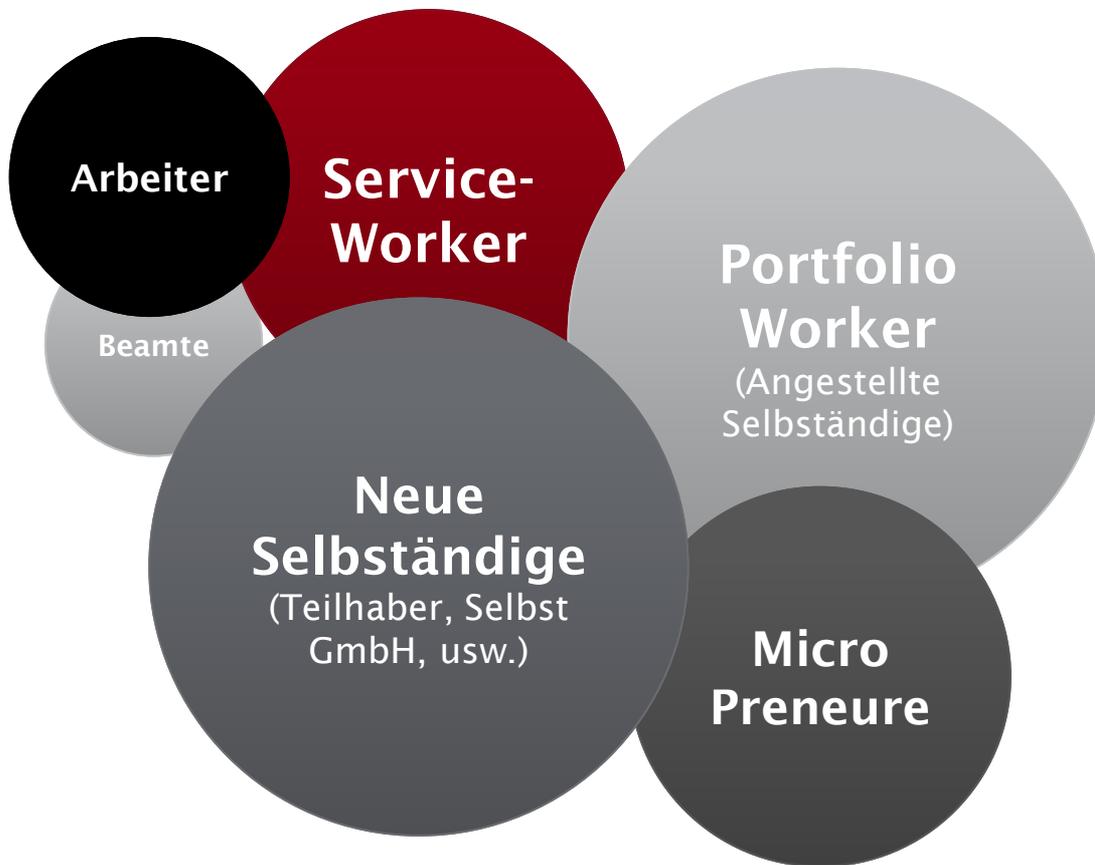
- Als erste Generation komplett in digitaler Welt aufgewachsen
- Ausgeprägtes Selbstbewusstsein, sehr behütet aufgewachsen
- Aufgaben allein erledigen, anstatt im Team (wie Y)
- Sinnhaftigkeit und Spaß bei der Arbeit
- Regelmäßiges Feedback erwünscht: durch Aktivitäten in sozialen Netzwerken gewohnt
- Beruf und Privatleben trennen (im Gegensatz zu Y)
- Identifikation mit Arbeitgeber über Projekte



Auswirkungen der Digitalisierung auf die Personal- und Organisationsentwicklung



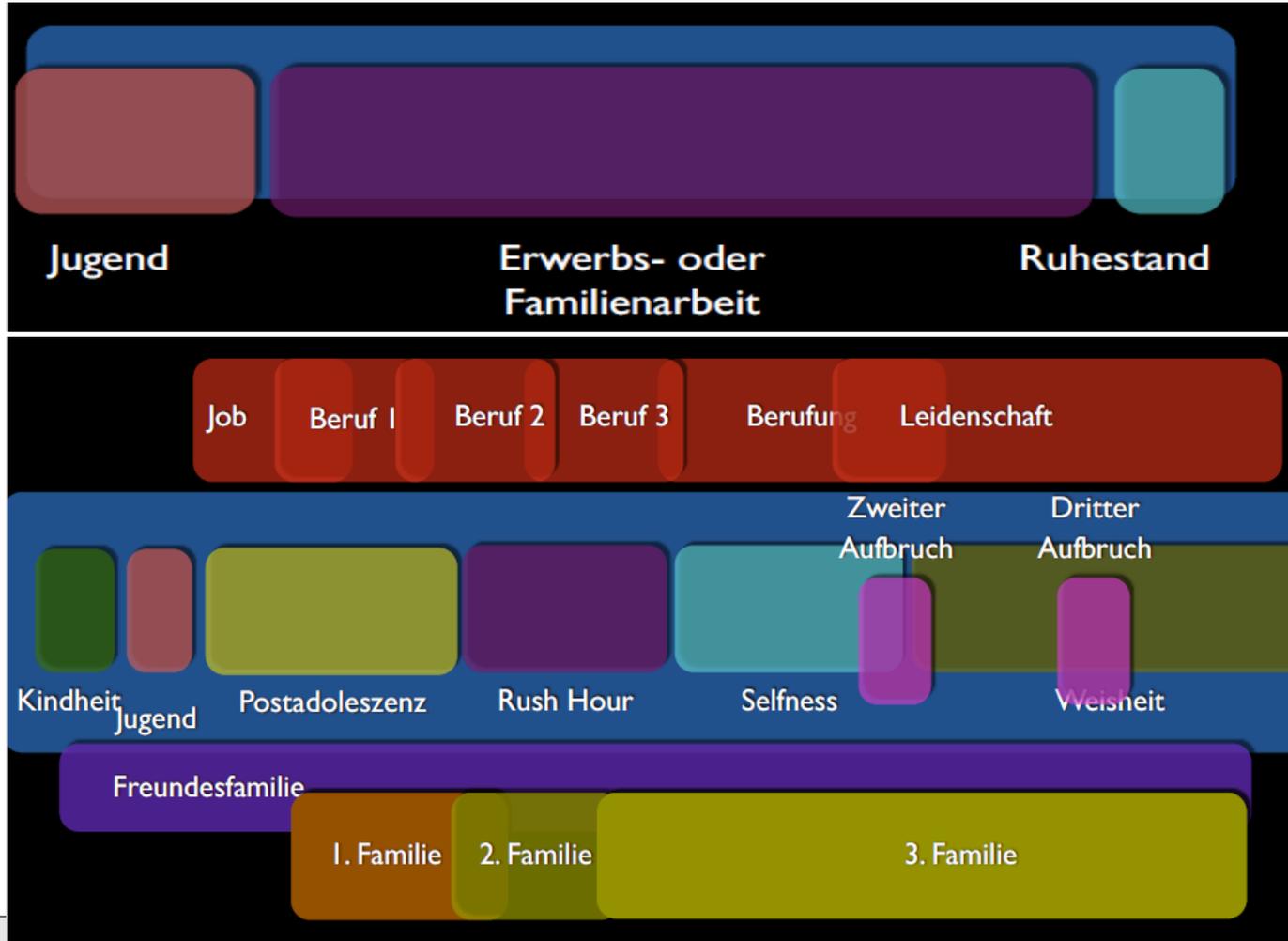
Die Arbeitswelt der Zukunft



Berufe, die in den letzten Jahrzehnten entstanden sind

Mediator, Lebensberater, Ernährungsberater, Praxisphilosoph, Lifestyle-Manager, Medientrainer,
Identity-Coach, Bodyworker, Waldkindergärtnerin, Kulturvermittler, Duftgestalter,
Traueritualist, Mentaltrainer, Artconnector, Outplacement-Berater, Interkulturberater,
Wellness-Coach, Health Provider, Hundepsychologe, Ayurveda-Praktiker, Energetiker,
3-D-Artist, Computeranimateur, Abfallwirtschaftstechniker, Allergologe, Art Buyer, Astro-
biologe, Atemtrainer, Barista, Blogger, Burnout-Prophylaxe-Trainer, Chip-Designer,
Computerbuch-Autor, Denk- und Gedächtnistrainer, Energieberater, Entspannungs-
trainer, Europa-Assistent, Immunologe, Feng-Shui-Berater, Game-Designer, Geragoge,
Heilmasseur, Hippotherapie, Diätologe, Internet-Scout, Sportpsychologe, Hör-
Akustiker, Nachhaltigkeitsmanager, Nahrungsmittelanalytiker, Nanobiotechnologe, Öko-
Designer, Osteopath, Manager für Gesundheitstourismus, Erlebnispädagoge, Pilates-
trainer, Qigong-Lehrer, Recyclingtechniker, Reiki-Praktiker, Rhythmiklehrer, Shiatsu-Praktiker,
Sound-Designer, Third Age Coach, Umweltanalytiker, Wellness-Kosmetiker, Wissens-
manager, Yoga-Lehrer, Tiersitter, Milchtechnologie, ...

Die „Multigraphie“ des Wissenszeitalters



Effizienz und Kompliziertheit

Merkmale des Industriezeitalters

- Inkrementeller Wandel
- Lange Preiszyklen
- Stabile Preise
- Loyale Kunden
- Wählerische Arbeitgeber
- Gemanagte Ergebnisse

Komplexität und Dynamik

Merkmale der Netzwerkökonomie ...

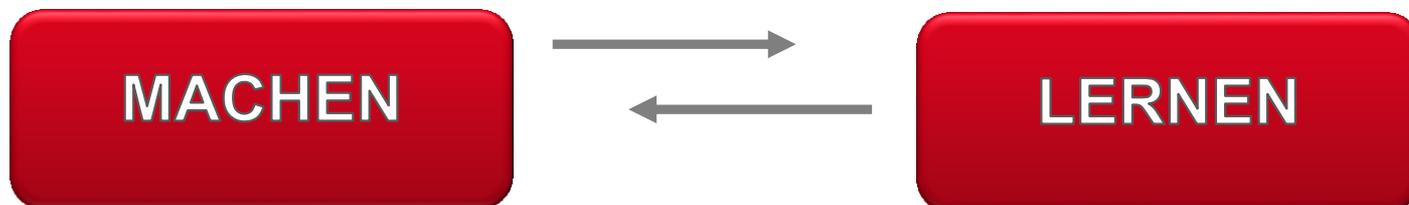
- Diskontinuierlicher Wandel
- Kurze Lebenszyklen
- Wenig loyale Kunden
- Wählerische Arbeitnehmer
- Transparenz
- Gesellschaftlicher Druck
- Hohe finanzielle Erwartungen

... und ihre kritischen Erfolgsfaktoren

- Schnelle Reaktion
- Innovation
- Operationale Exzellenz
- Kundennähe und -beziehung
- Bester Arbeitsplatz
- Ethisches und soziales Verhalten
- Nachhaltige Wertschöpfung

Agilität

- Struktur zur Bewältigung von Veränderungen
- Weg von Strategie und Prozess, hin zu einem Modell von MACHEN und LERNEN



Die vier wichtigsten Aufgaben des Personalmanagements

- Arbeitgeberattraktivität
- Steigerung der Führungs- und Managementqualität
- Unterstützung von Veränderungsprozessen
- Unterstützung der Evolution Arbeit 4.0
 - Selbstmanagement und Verantwortung als Philosophie
 - Hierarchiearme, offene, diverse Innovationskultur
 - Zeit- und ortsunabhängige Kollaborationsplattformen
 - Neue Ökosysteme für Wissenserwerb und Bildung
 - Organisationale Gesundheit durch Belastungsdosierung
 - Daten und Wissen werden die wertvollste Ressource in diesem Jahrhundert



Was bedeute das für die Organisationsentwicklung?

- Veränderungsgeschwindigkeit steigt
- Arbeit wird intensiver, konzentrierter und psychisch belastender
- Lernen und Wissenstransfer gehören zum Alltag
- Lebens- und Arbeitswelten sind nicht trennbar
- Arbeiten mit (nicht am) Roboter
- Soziale und Selbstkompetenzen werden immer wichtiger (Selbstmanagement und Selbstverantwortung)
- Gesundheit und steigende Lebensarbeitszeiten bedeuten mehr Brüche

Dynamische, neue Führungskompetenzen

Perspektiven erweitern

In unklaren Situationen Neues und Anderes zulassen, ermöglichen und wertschätzen (offen bleiben)

Innovationen vorantreiben

Neuerungen offen gegenüber treten, experimentieren und den stets unbekanntem Ausgang des Neuen willkommen heißen (Kultur)

Netzwerke pflegen

Aktiver Aufbau soziale Kontakte (auch aktiv zuhören) innerhalb und außerhalb des Unternehmens

Digitale Werkzeuge nutzen

Ausprobieren, Vorbild sein und Einführungsprozesse begleiten

Dynamische, neue Führungskompetenzen

Orientierung vermitteln

Besonders in uneindeutigen Situationen positive Vorstellungen zu gemeinsamen Zielen und Aktivitäten vermitteln

Eigenständigkeit fördern

Andere in Entscheidungen einbinden und dafür sorgen, dass sie ihre Aufgaben selbständig und kompetent erledigen können (Mitarbeiter beteiligen, Feedback geben, Freiheit für Entscheidungen)

Mitarbeiter unterstützen

In unsicheren Situationen stärken und befähigen, mit Widersprüchen und Überraschungen umzugehen

Quelle: flow consulting gmbh

„Einige der wichtigsten Innovationen entstehen nicht durch neue Technologien, sondern durch andere Arten zusammenzuarbeiten und Arbeit zu organisieren“.

(Tom Malone, MIT)

