

Auswirkungen der Digitalisierung auf die Arbeitsmarktfähigkeit in Zukunft



16. Mai 2017

Prof. Dr. Sybille Sachs

HWZ

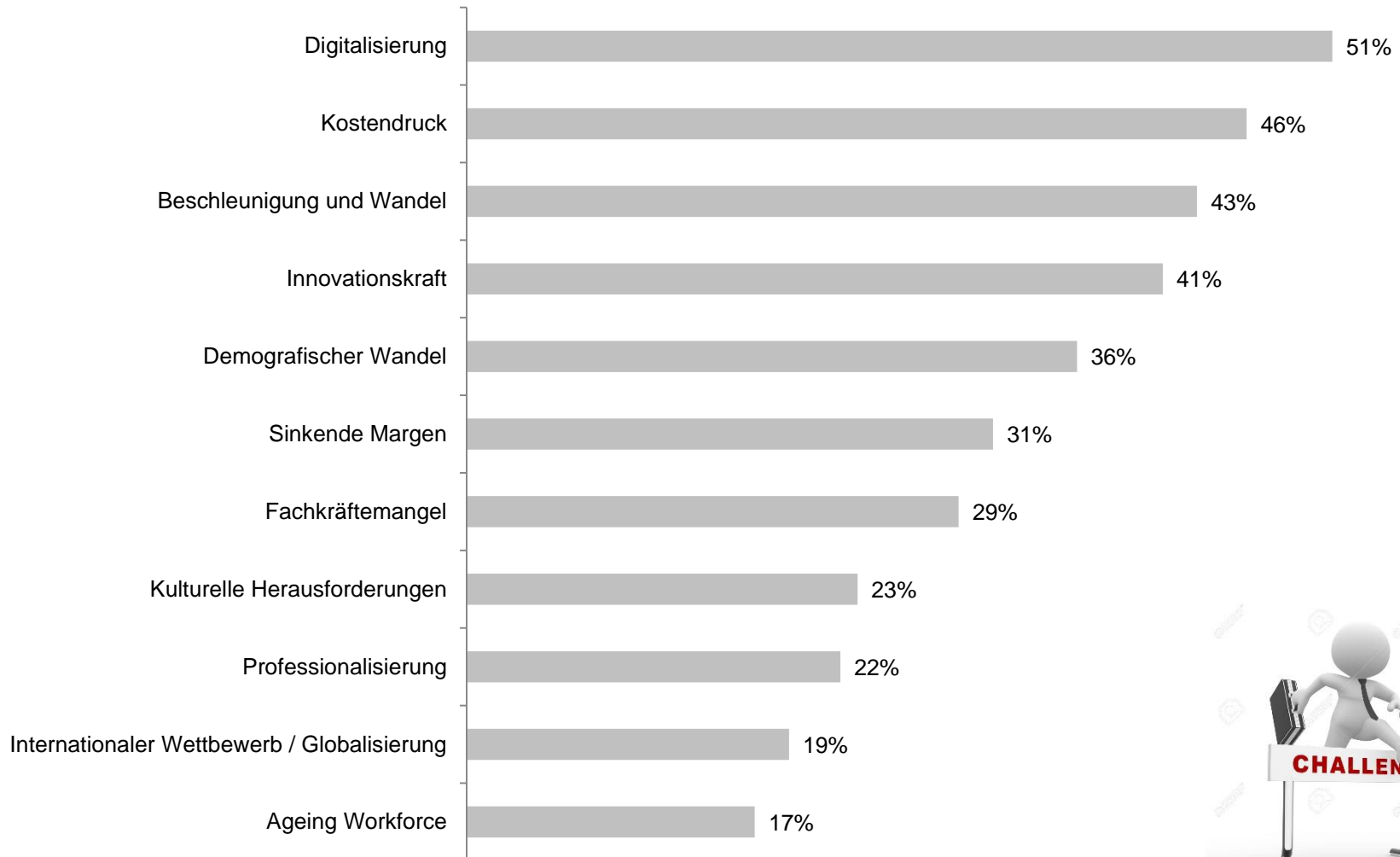
Die Hochschule für Wirtschaft
in Zürich

Agenda

- Digitalisierung als strategische Herausforderung
- Auswirkungen der Digitalisierung auf das Leadership
- Anforderungen an die Arbeitsmarktfähigkeit
- Herausforderungen für Bildungsinstitutionen



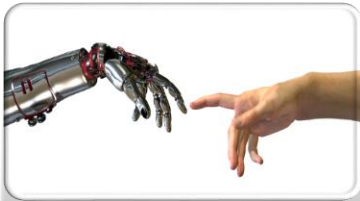
Strategische Herausforderungen



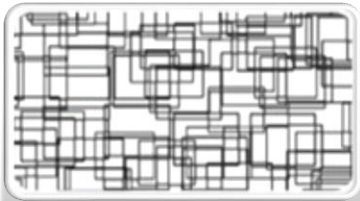
Digitale Transformation der Unternehmenswelt



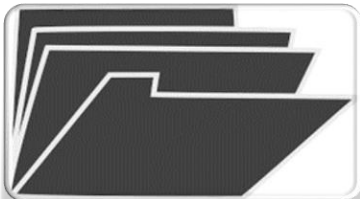
Tsunami-Effekt der Digitalisierung



Neue Zusammenarbeit von Mensch und Maschine

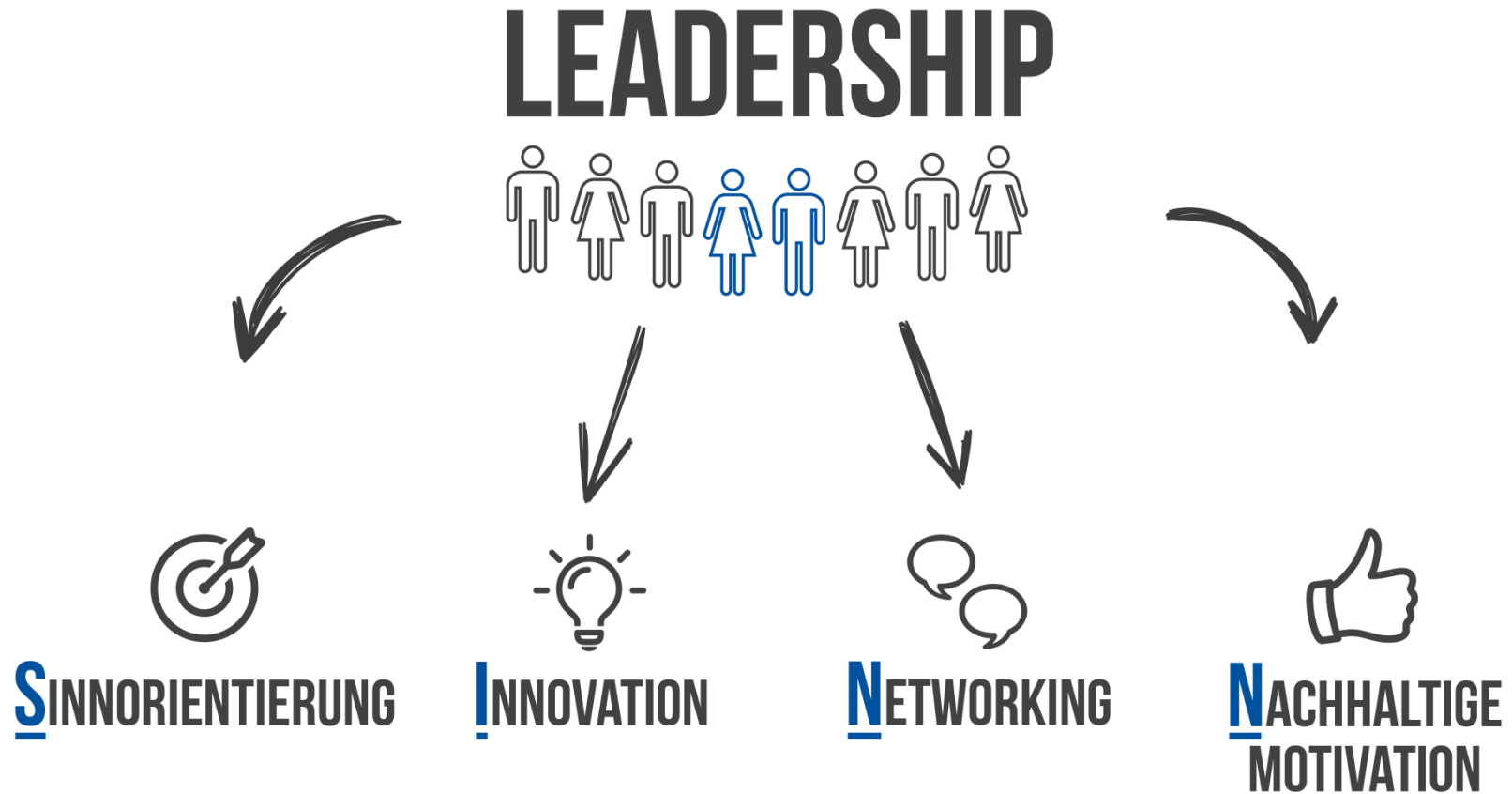


Auflösung Unternehmens- und Branchengrenzen, Verflachung der Hierarchien



Zunehmende Bedeutung von Portfolioworking

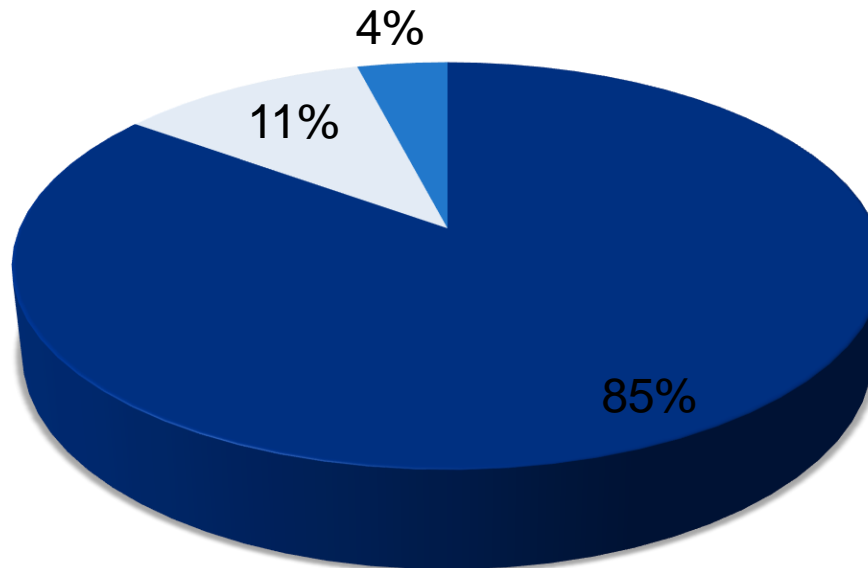
Auswirkungen der Digitalisierung auf das Leadership



Sinnorientierung: Value Proposition

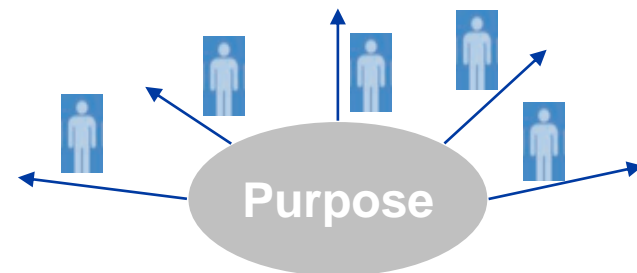
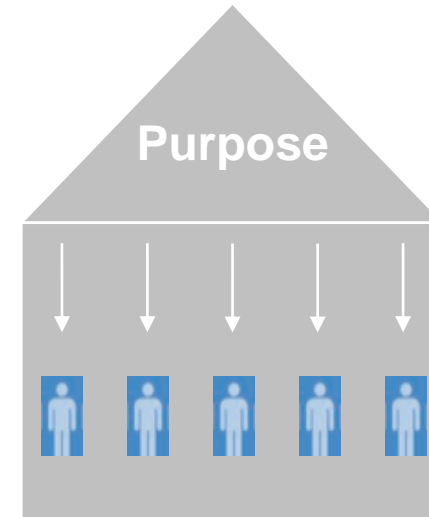
Unternehmen erbringen mit ihren Produkten und Dienstleistungen einen Beitrag zur Lebensqualität der Menschen. An diesem Anspruch muss sich Führung messen.

■ Stimme ich zu ■ Stimme ich nicht zu ■ Sonstige



Value Proposition

- **Effizienzorientierung:** Akquisition
- **Anwenderorientierung:** Crowded Sourcing
- **Netzwerkorientierung:** Plattform zur Verhandlung verschiedener Stakeholder Interessen



These 1: Change Agents

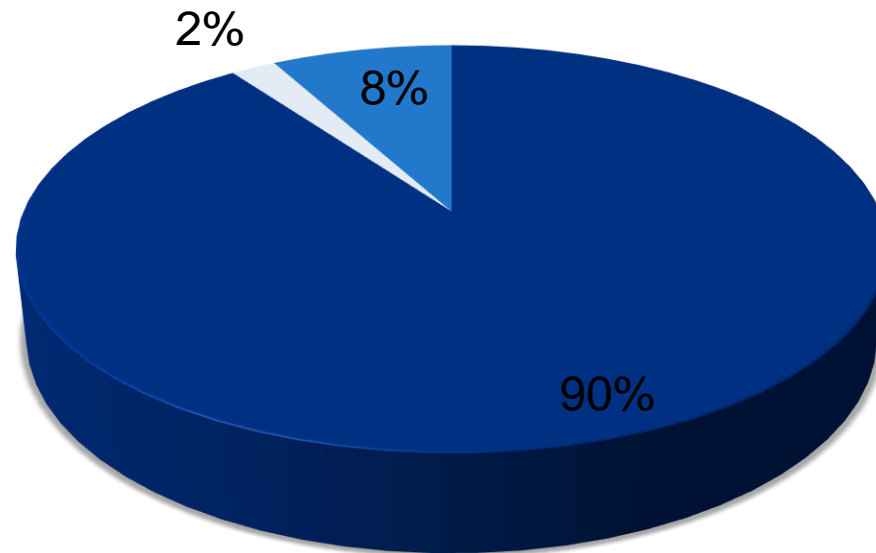
Es genügt nicht, alles an einen CDO (Chief Digital Officer) auszulagern: den erfolgreichen Wandel vollziehen unternehmerisch denkende und experimentierfreudige Talente auf sämtlichen Unternehmensebenen.



Innovation: Agilität

Bringen Unternehmen ihre Ressourcen (z. B. Wissen, Infrastruktur, Personen) zusammen, teilen sie und/oder entwickeln sie weiter, werden Innovationen gefördert.

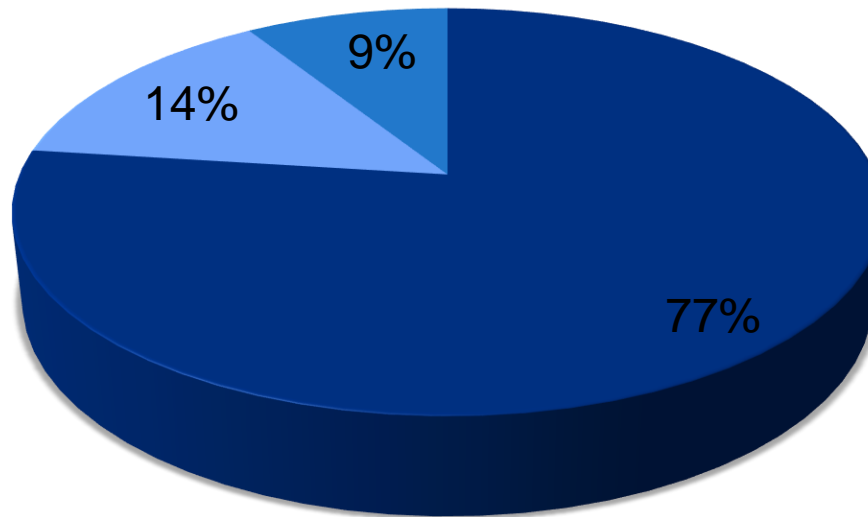
■ Stimme ich zu ■ Stimme ich nicht zu ■ Sonstige



Networking: Auflösung von Grenzen

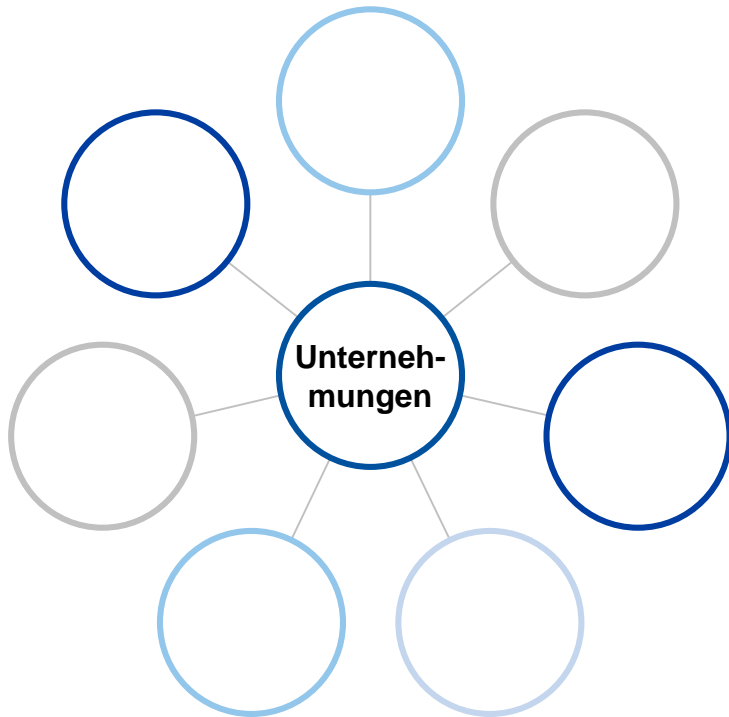
Kooperationen in Netzwerken steigern die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen.

■ Stimme ich zu ■ Stimme ich nicht zu ■ Sonstige

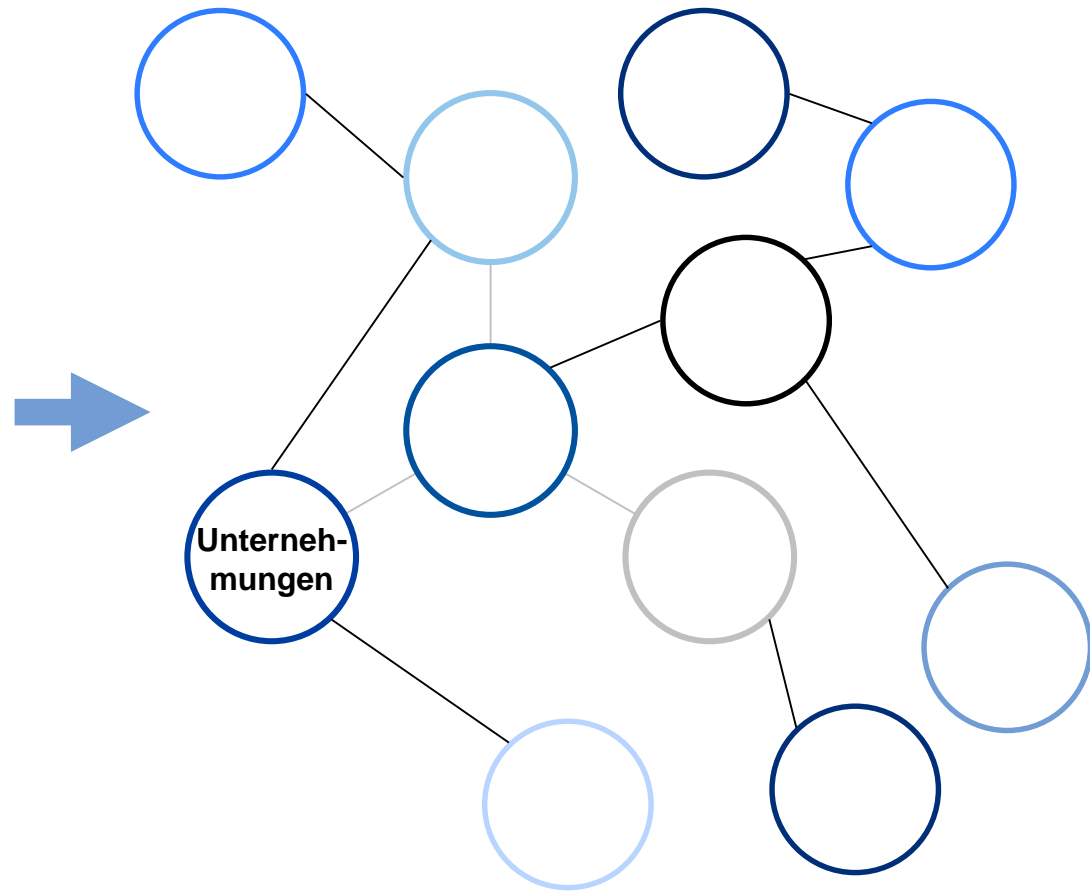


Die zunehmende Vernetzung unserer Welt

Firmenzentrierte Sicht



Netzwerkbasierte Sicht



These 3: Unternehmensgrenzen brechen

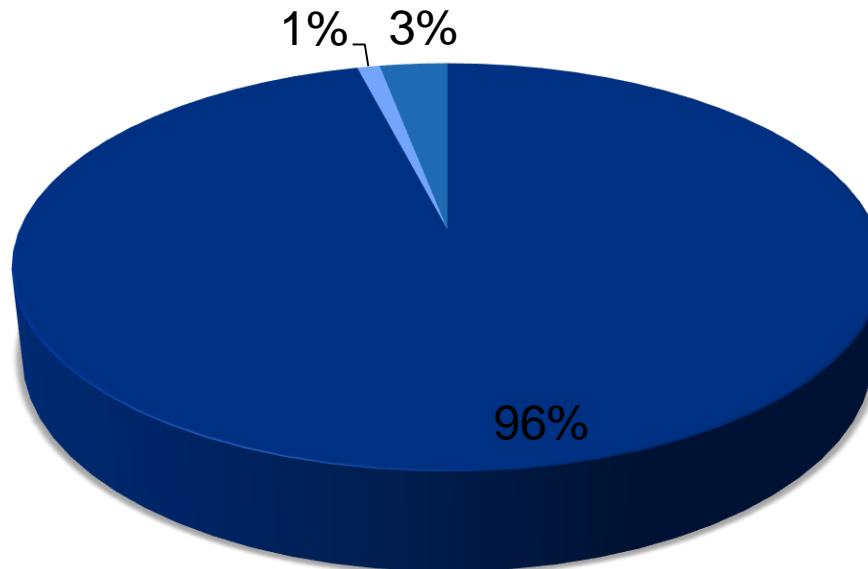
«Schuster bleib bei deinen Leisten» gilt heute nicht mehr. Innovationen entstehen gerade in Kooperation mit externen Partnern.



Nachhaltige Motivation: Wandel und Balance

Die Grundlage des unternehmerischen Erfolges sind nachhaltig motivierte Menschen.

■ Stimme ich zu ■ Stimme ich nicht zu ■ Sonstige



Hohe Arbeitsbelastung

Die Resultate der Erhebung 2016 bestätigen die Ergebnisse der zwei vorangegangenen Erhebungen:



Jeder vierte Erwerbstätige (25,4%) hat Stress, das heisst mehr Belastungen als Ressourcen am Arbeitsplatz.

Jeder vierte Erwerbstätige (25,4%) ist erschöpft

Stress kostet die Arbeitgeber rund CHF 5,7 Mrd. pro Jahr.

Der Fokus in diesem Jahr zeigt: Junge Mitarbeitende sind häufiger gestresst und erschöpft und haben mehr gesundheitsbedingte Leistungseinbussen.

These 4: Der Mensch im Fokus

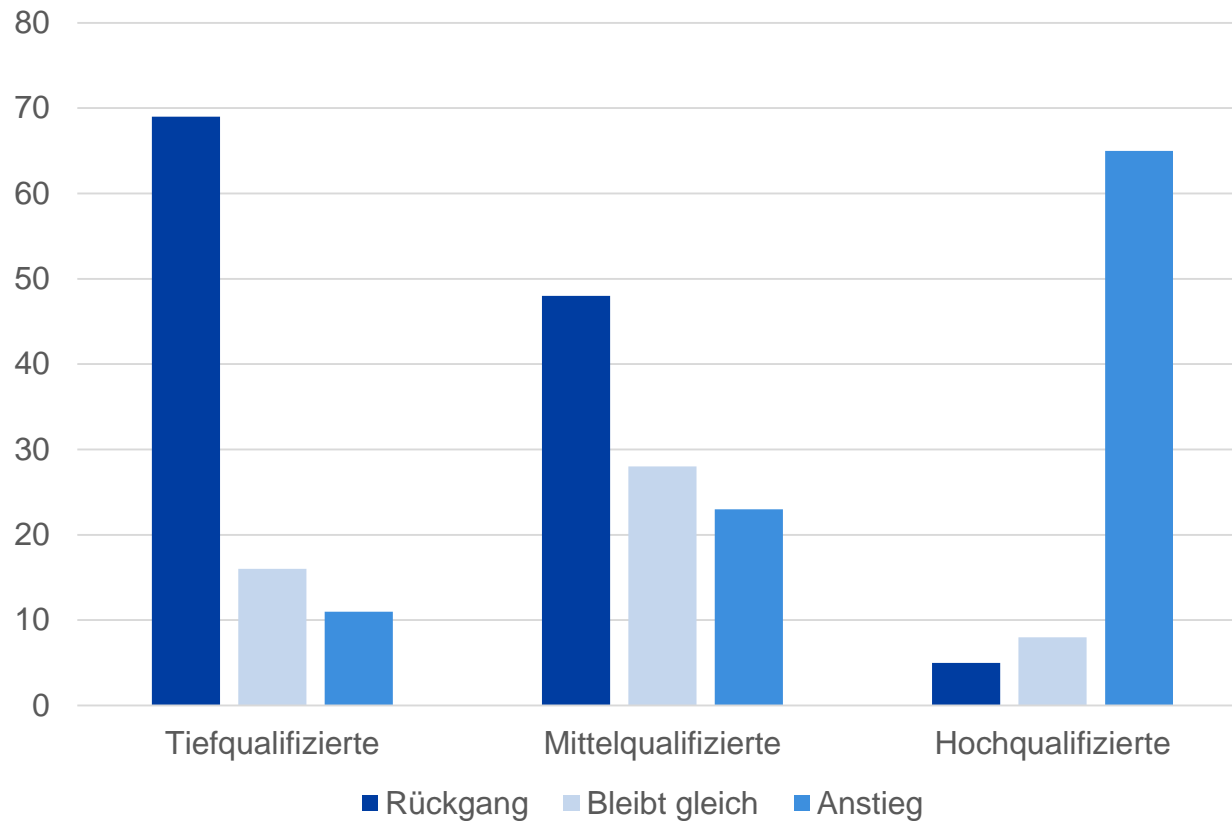
Individuelle Entwicklung

Im Zeitalter der Digitalisierung von Routine zählt der Mensch vermehrt aufgrund seiner kreativen Kraft. Unternehmen müssen deshalb stärker dessen individuelle Entwicklung und dessen Wohlbefinden fördern.



Anforderungen an Arbeitsmarktfähigkeit

Wie wird sich der Qualifikationsbedarf in der Schweiz verändern? (in %)



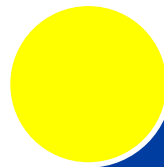
Kompetenzen der Zukunft

Wahrscheinlichkeit der Computerisierung von Tätigkeiten / Fähigkeiten



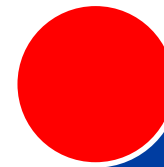
niedrig

- Assistenz & Pflege
- Überzeugungs-fähigkeit
- Verhandlung
- Soziale Wahrnehmung
- Bildende Künste
- Originalität



mittel

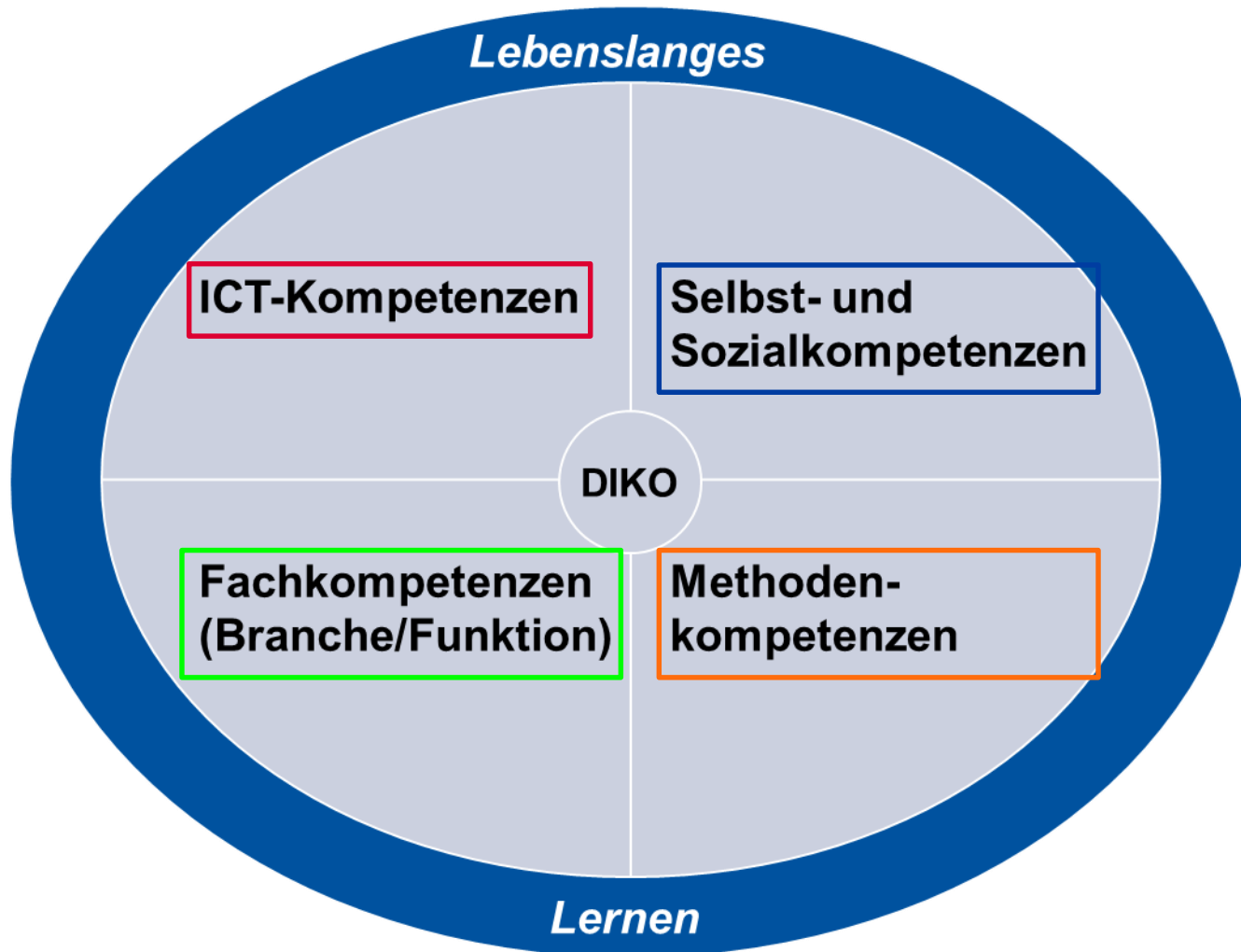
- Beengter Arbeitsbereich („cramped work space“)



hoch

- Hand- und Fingerfertigkeit

Kompetenzportfolio der Zukunft



DIKO: ICT-Kompetenzen

Anwendung von gängigen
e-Hilfsmitteln

Verständnis für
Betriebswirtschaft und IT

Dokumentenmanagement

Mail-Management

IT Security

Richtiger Medieneinsatz

...

DIKO: Selbst- und Sozialkompetenzen

Fehlerkultur

Selbstreflexionsfähigkeit /
Offenheit für
Veränderungen

Umgang mit Diversität

Umgang mit Belastung

Kommunikationsfähigkeit /
Überzeugungsfähigkeit

Arbeiten im Team

...

DIKO: Methodenkompetenzen

Neue
Geschäftsmodelle
und Denkrichtungen
verstehen

Umgang mit
Unsicherheit und
Komplexität

Kreativitätsmethoden

Projekt Management

Konfliktmanagement

Lerntechnik

...

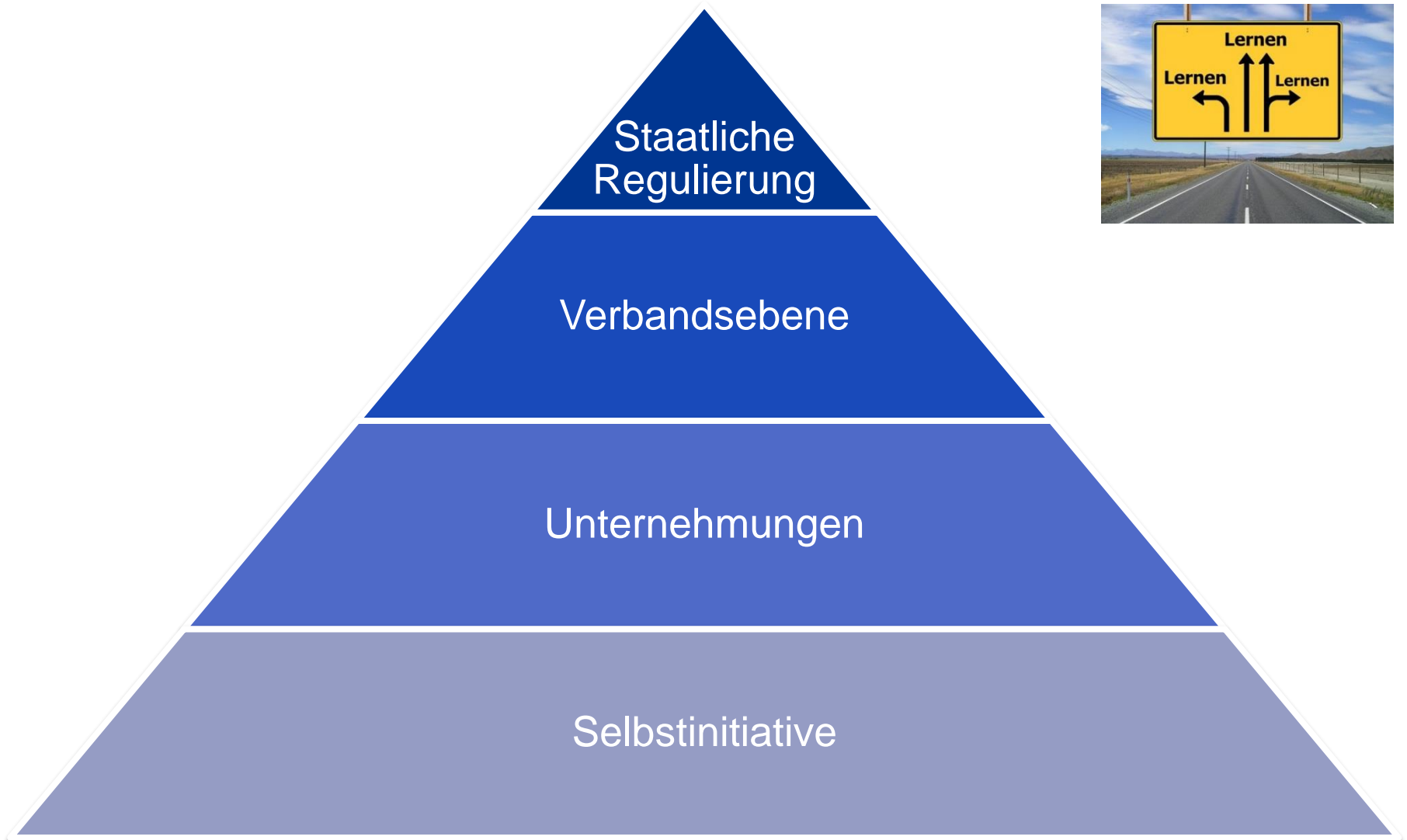
DIKO: Fachkompetenzen

Branche:
Gesundheit,
Immobilien,
Telekommunikation,
etc.

Funktion: Führung,
HR, Finanzen, IT,
Kommunikation,
Logistik; Marketing,
Operation, etc.

Organisationale
Formen: Projekte,
Start-up, KMU,
MNU, Non-Profit-
Organisationen, etc.

Lösungsansätze für lebenslanges Lernen



Gründe zur Regelung von Weiterbildungen

Sicherheit
<ul style="list-style-type: none">• Aerosuisse• Eidg. Starkstrominspektorat• Obligatorische Aus- und Weiterbildung im Strassenverkehr•

Gesundheit
<ul style="list-style-type: none">• Bundesgesetz über die Psychologieberufe (PsyG)• Bundesgesetz MedBG•

Bildung
<ul style="list-style-type: none">• Primäre Ausbildungsstufe (die Sekundär- und Tertiärbildung bleibt offen)• Amt für Volksschule und Sport Graubünden• Bildungsdirektion Zürich• ...

Lebenslanges Lernen
<ul style="list-style-type: none">• Notwendigkeit für Regulierungen der Weiterbildung aufgrund zunehmender Komplexität und Dynamik in Wirtschaft und Gesellschaft

Empfehlungen für Bildungsinstitutionen

Soziale Verantwortung der Bildungsinstitutionen

- Individualisierte, adaptive, kompetenz- und modulbasierte Lehrpfade
- Förderung '*Digitalisierungsgewinner*'
Unterstützung '*Digitalisierungsverlierer*'

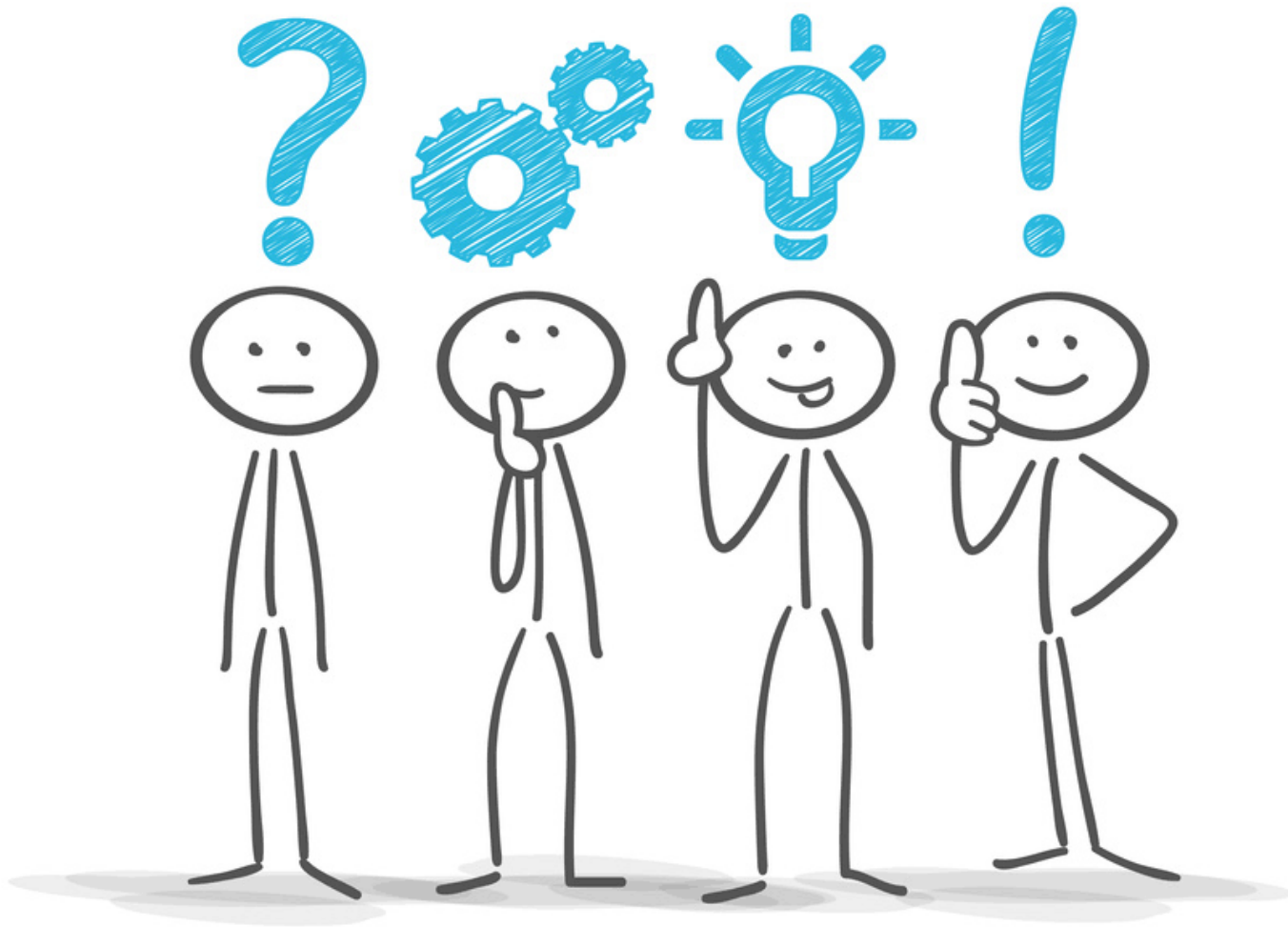
Formate und Curricula

- Lern-Communities durch Real-Life-Cases
- Kombination von Online und Offline Learning

Dozierende

- Multiples Rollenverständnis der Dozierenden

Diskussion und Fragen



© Matthias Enter - Fotolia.com