



EXECUTIVE BRIEF

Die neue Arbeitsnormalität in der digitalen Welt

WORKFORCE MANAGEMENT

Schöpfen Sie das Potenzial der Technologie und Ihrer Mitarbeiter aus

Die kontinuierliche Weiterentwicklung von Robotern und KI-Technologien (künstliche Intelligenz) hat in den letzten Jahren Gerüchte und Spekulationen hervorgerufen, dass menschliche Arbeitskräfte bald überflüssig werden könnten. Tatsache ist aber, dass Menschen viele Aufgaben besser ausführen als Roboter, und das wird auch in absehbarer Zukunft so bleiben. Selbst hochentwickelte Roboter machen Fehler. Mitzuerleben war das etwa bei **Tesla, Inc.**, was 2018 zur Folge hatte, dass Produktionsziele verfehlt wurden. Die vergangenen Jahre haben jedoch auch gezeigt, dass Menschen und Roboter am effizientesten sind, wenn sie zusammenarbeiten. Außerdem ist für die nähere Zukunft davon auszugehen, dass Digitalisierung und Automatisierung bei Aufgaben zunehmen werden, die früher manuell ausgeführt wurden. Zwar werden wir im nächsten Jahrzehnt wahrscheinlich keine Übernahme durch Roboter erleben. Allerdings wird es durchaus zu kontinuierlichen Neujustierungen bei den Modellen für die Zusammenarbeit zwischen Mensch und Technologie kommen.

“ [In der Digitalisierung] hat innerhalb von acht Wochen ein Sprung von fünf Jahren bei der Einführung digitaler Technologien für Geschäftsbetrieb und Verbraucher stattgefunden.“

McKinsey & Company

Wir werfen im Folgenden einen etwas genaueren Blick auf die Faktoren, die die Digitalisierung im Arbeitskräftebereich vorantreiben, und sehen uns an, welche Auswirkungen sie auf den Arbeitsplatz der Zukunft haben werden.

Warum gerade jetzt?

Die weltweite Pandemie hat die Regeln für das Workforce Management quasi über Nacht neu geschrieben. Unternehmen haben schnell erkannt, dass viele Aufgaben und Rollen, die die betreffenden Mitarbeiter bisher immer vor Ort erledigten, eigentlich auch standortfern ausgeführt werden können. Unter dem Druck der neuen Wirklichkeit fiel es Unternehmen, die ihren Arbeitskräftebereich bereits digitalisiert hatten, leichter, einen fortlaufenden Geschäftsbetrieb aufrechtzuerhalten und sich an die relativ geringen Herausforderungen von Remote-Arbeit und verteilten Teams anzupassen.

Was aber ist mit den Branchen, in denen das Gros der Arbeit nicht in einem Büro stattfindet, wie etwa in der Fertigung, im Vertrieb oder im Außendienst? Auch in diesen Branchen sind die Mitarbeiter auf Technologie – insbesondere auf Mobiltechnologie – angewiesen, um in Verbindung zu bleiben und ihre Arbeit erledigen zu können. Außerdem erfassen sie fortlaufend verwertbare Daten über ihre eigene Leistung und die Bedürfnisse ihrer Kunden. Jedes Unternehmen ist heute ein Technologieunternehmen. Selbst Hersteller wie John Deere erschließen neue Einnahmequellen, indem sie Daten von Kunden sammeln. Die Kunden kaufen diese Informationen dann zurück, um daraus Schätzungen für ihre Ernteversicherung und Prognosen zum Zweck des Ertrags- und Risikomanagements zu erstellen.

Schon vor der Pandemie wurden Technologien aus den Bereichen IoT, Cloud, KI und maschinelles Lernen immer alltäglicher, und die Digitalisierung im Arbeitskräftebereich war bereits weit fortgeschritten. Als Reaktion auf die Pandemie haben Unternehmen ihre Bestrebungen auf diesen Gebieten stark forciert. **Laut McKinsey & Company kam es infolge der Pandemie zu erheblichen Anpassungen.** Viele Unternehmen konnten den Einsatz digitaler Technologien innerhalb weniger Wochen deutlich ausbauen.

Der Schlüssel zum wirtschaftlichen Überleben und zur geschäftlichen Erholung eines jeden Unternehmens liegt darin, das Zusammenspiel von Menschen und Technologie zu optimieren. Die Digitalisierung im Arbeitskräftebereich sorgt für eine Verlagerung von physischen oder manuellen Prozessen hin zu virtuellen Alternativen, die den Mitarbeitern das Leben leichter machen, die Entscheidungsfindung unterstützen und Unternehmen helfen, besser für die Zukunft zu planen.

Durch die Digitalisierung der Personaleinsatzplanung erlangen die Mitarbeiter beispielsweise mehr Kontrolle und Flexibilität bei der Festlegung ihrer Arbeitszeiten. Die Mitarbeitererfahrung verbessert sich dadurch erheblich. Durch mehr Übersicht und Transparenz in ihren Arbeitsplänen können Mitarbeiter sofort sehen, wann sie Schichten tauschen oder zusätzliche Schichten übernehmen können. Außerdem lässt sich so sicherstellen, dass nur die Mitarbeiter für andere einspringen, die über die geeigneten Fähigkeiten und Qualifikationen verfügen. Die Menschen können dann so arbeiten, wie sie leben, und genießen das gleiche Maß an Komfort, Transparenz, mobilem Zugriff und schneller Reaktionsfähigkeit, die sie bei Verbrauchertransaktionen erleben.

Die Digitalisierung im Arbeitskräftebereich hilft Unternehmen zudem, die Entscheidungsfindung mithilfe künstlicher Intelligenz und automatisierter Abläufe zu verbessern, da sich wiederkehrende und arbeitsintensive Aufgaben straffen lassen. Durch denselben Zeitplanungsansatz, der den Mitarbeitern mehr Kontrolle und Flexibilität bietet, kann das Management besser voraussehen, wann es zu Unterbesetzungen kommt und bei Bedarf qualifiziertes verfügbares Personal neu zuweisen. Ein Manager muss dann nicht extra einen Mitarbeiter, der gerade frei hat, anrufen, um eine Schicht zu füllen, sondern kann nachsehen, ob ein im Dienstplan bereits eingeteilter Mitarbeiter verfügbar ist und einspringen kann. Durch zentralisierte Personalbesetzung behält das Management den Überblick über Bedarf, Arbeitspläne und Qualifikationen der gesamten Belegschaft und kann das verfügbare Personal intelligenter einsetzen.

Zu guter Letzt versetzt die Digitalisierung Führungskräfte in die Lage, datengestützte Planungsentscheidungen zu treffen. In vielen Fällen liefert maschinelles Lernen in Verbindung mit historischen Daten und neuen Echtzeitdaten aus externen Quellen bessere Vorhersagen über den zukünftigen Bedarf als Prognosen, die allein auf historischen Durchschnittswerten basieren.

Die Transformation des Workforce Managements

Für eine Transformation des Workforce Managements müssen Unternehmen eine umfassende Strategie entwickeln, die Planung, Ausführung und Analyse abdeckt. Maschinelles Lernen liefert Unternehmen wichtige Erkenntnisse, auf deren Grundlage sie für die neue Realität planen können, mit der sie konfrontiert sind. Echtzeit-Warnmeldungen und flexible Arbeitsabläufe sorgen für die nötige Agilität, um sich anpassen und auf Störungen reagieren zu können. Darüber hinaus bieten intuitive, rollenbasierte Dashboards einen sofortigen Überblick über die sich verändernden Geschäftsbedingungen und ermöglichen es Führungskräften, mit größerer Sicherheit zu agieren und zu reagieren.

Durch den Einsatz digitaler Technologien zur Unterstützung Ihrer Belegschaft kann Ihr Unternehmen beeindruckende Vorteile erzielen, darunter:

- Senkung der Lohnkosten durch genauere Budgetierung und Planung
- Risikominimierung durch vereinfachte Einhaltung von rechtlichen und internen Vorgaben
- Verbesserte Mitarbeitererfahrungen durch optimierte Arbeitspläne und bessere Übersicht/Kontrolle für die Mitarbeiter
- Höhere Produktivität durch optimierten Personaleinsatz und gestraffte/automatisierte Verwaltungsaufgaben

Die Digitalisierung des Workforce Managements ist die wesentliche Voraussetzung für Effizienzsteigerungen bei Kernarbeitsprozessen und ein Katalysator für die Wertschöpfung in anderen digitalen Transformationsinitiativen. Jetzt ist ein guter Zeitpunkt, um sich auf die veränderte Rolle der Belegschaft im digitalen Zeitalter einzustellen und das Potenzial digitaler Technologien auszuschöpfen, um Ihre Geschäftsabläufe positiv zu entwickeln.

[WEITERE INFORMATIONEN →](#)

Folgen Sie uns:    



Infor bietet Cloud-Applikationen für ausgewählte Branchen an. Das Unternehmen zählt 17.000 Angestellte und mehr als 67.000 Kunden in mehr als 170 Ländern. Mit Infor-Software können Anwender ihre Geschäftsprozesse optimieren. Weitere Informationen finden Sie auf www.infor.de.

Copyright© 2021 Infor. Alle Rechte vorbehalten. Die hier aufgelisteten Wort- und Designmarken (Name, Logo) sind Markenzeichen und/oder geschützte Marken der Infor und/oder deren Tochtergesellschaften und sonstiger verbundener Unternehmen. Alle anderen hier genannten Markenzeichen sind das Eigentum der betreffenden Unternehmen. www.infor.com

Infor (Deutschland) GmbH, Hollerithstraße 7, 81829 München, www.infor.de

INF-2344281-de-DE-0421-1