

Digitalisierung in HR-Prozessen und –instrumenten

Boris Wörter

VP Global HR Centre of Expertise

Lernreise I 4.0

03. und 04. Februar 2021

Wir leben in einer Zeit, in der eine kleine Idee alles verändern kann.

Ganze Märkte werden durch Digitalisierung umgewälzt, Unternehmen entstehen aus dem Nichts oder gehen unter.

Anforderungen an Mitarbeiter und HR ändern sich immer schneller!

Digitalisierung verändert unsere Welt

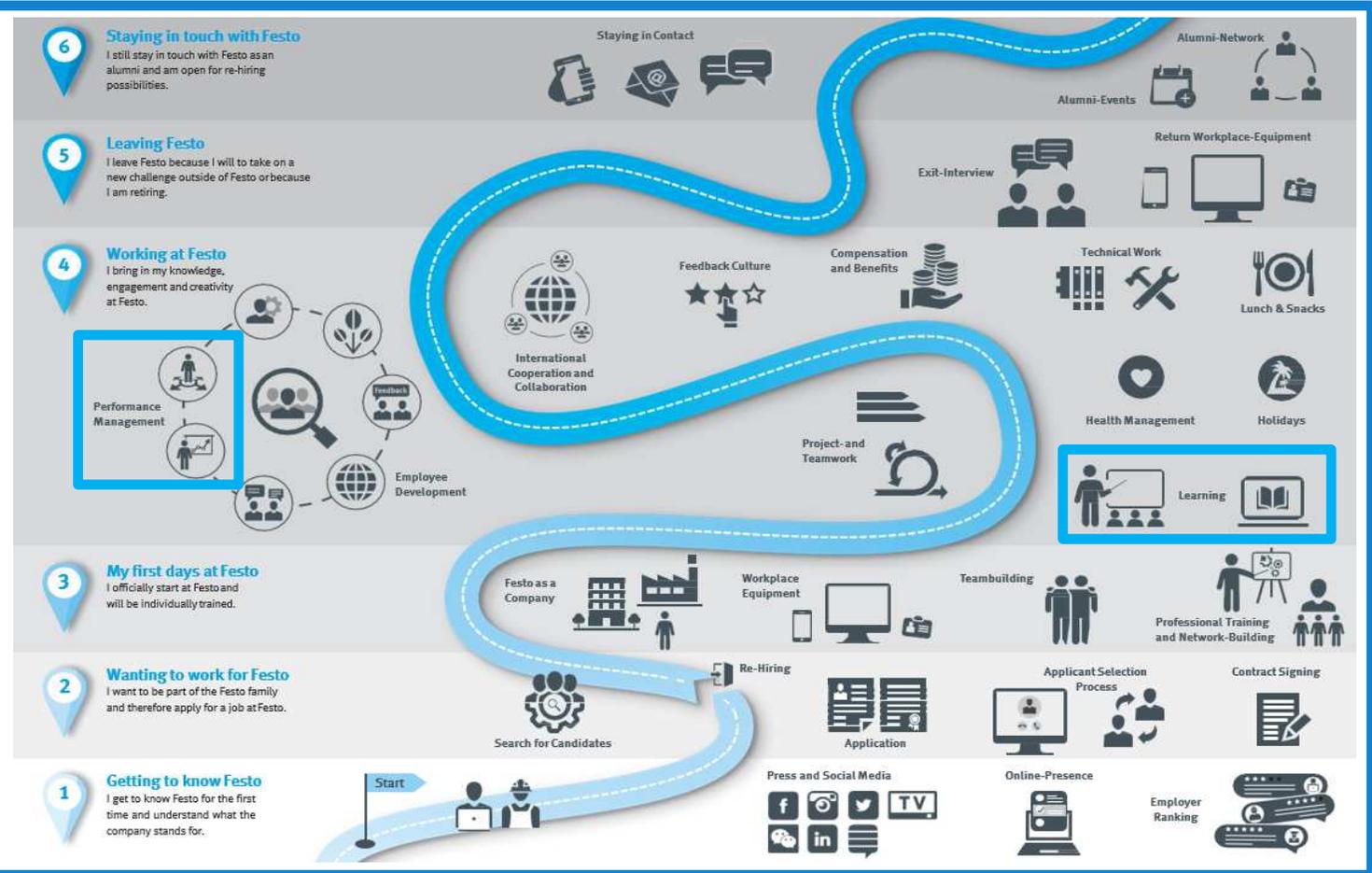


Digital Employee Journey

Die Employee Journey definiert die **einzelnen Etappen und Touchpoints**, die ein Mitarbeiter im Unternehmen durchläuft.

- Beginnend von der Kennenlernphase, über den Recruiting Prozess, das Onboarding sowie die berufliche Weiterentwicklung und Zusammenarbeit bis hin zum Austritt.
- Jeder dieser Touchpoints beeinflusst, wie der Mitarbeiter HR und damit auch in Teilen das Unternehmen wahrnimmt, mit entsprechender Wirkung nach Außen.

Wir bedienen uns dem Modell-Ansatz der Employee Journey, um ganzheitliche, systematische HR Produkte und Leistungen nutzerzentriert zu entwickeln und kontinuierlich hinsichtlich der Kundenzufriedenheit zu messen.



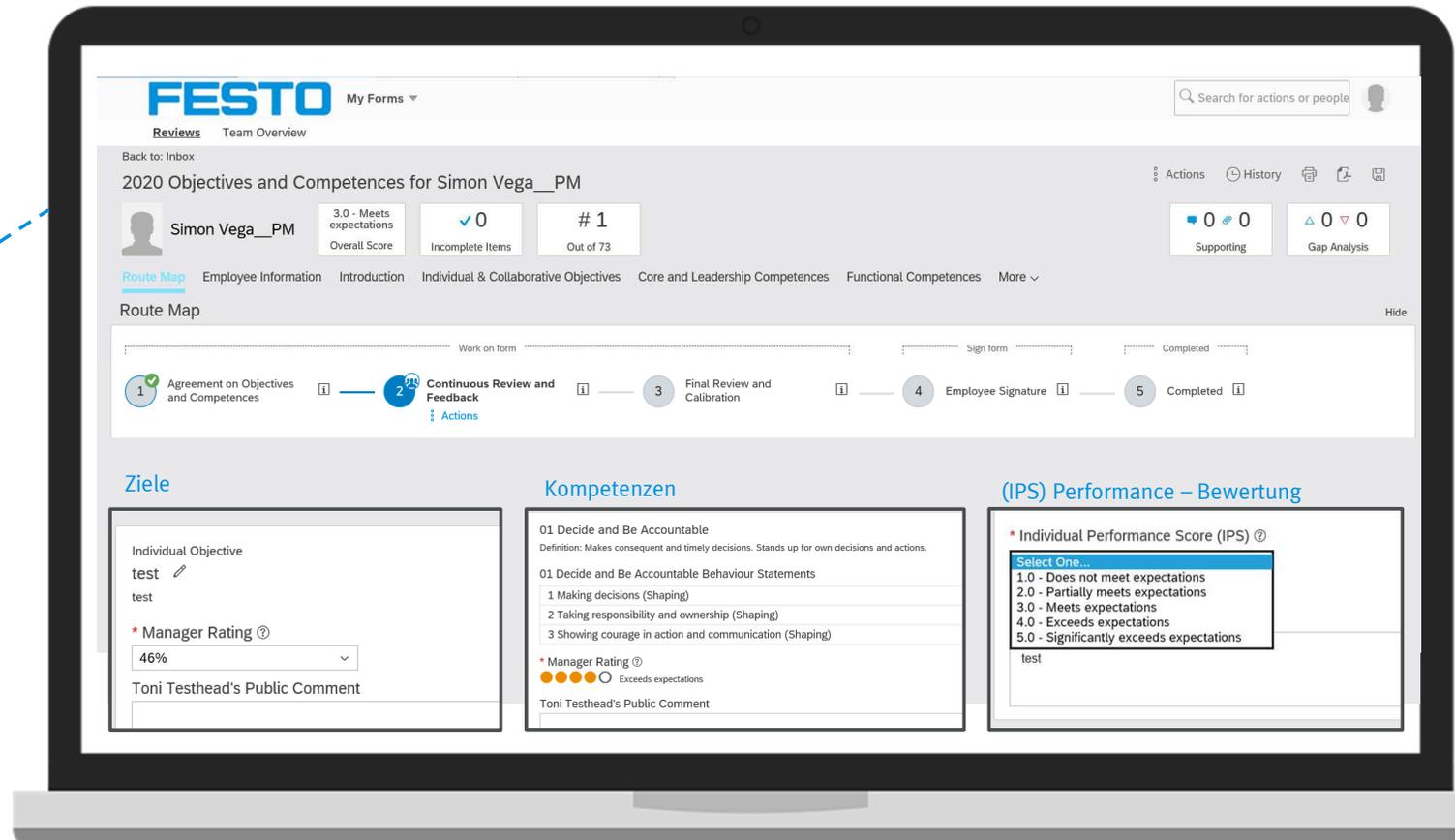
PeopleExcellence | Digitalisierte Prozesse für Performance Management und Mitarbeiter-Entwicklung



- ➔ Kontinuierlicher Dialog zwischen Führungskraft und Mitarbeiter
- ➔ Zielvereinbarung, Kompetenzbewertung & Potentialeinschätzung digital, global harmonisiert
- ➔ Entwicklungsplan zur Karriereentwicklung
- ➔ Mitarbeiterprofil - das eigene digitale Profil
- ➔ Dashboards & Reporting - tagesaktuell

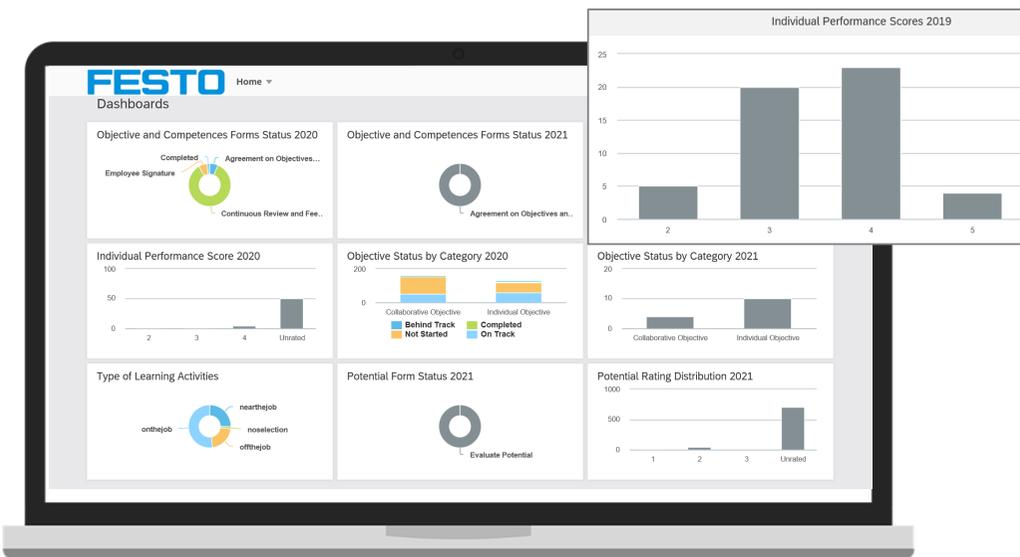
PeopleExcellence | Digitalisierte Prozesse für Performance Management und Mitarbeiter-Entwicklung

Führungskräfte und Mitarbeiter sprechen gemeinsam **in einem digitalen Formular** über Ziele und Kompetenzanforderungen als Grundlage für die jährliche **Leistungsbeurteilung**.



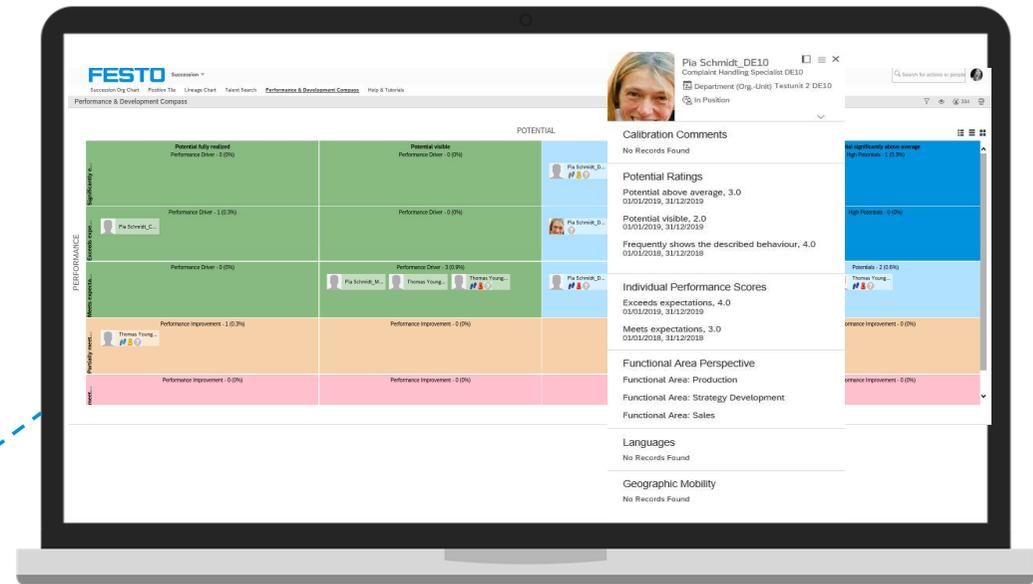
PeopleExcellence | Digitalisierte Prozesse für Performance Management und Mitarbeiter-Entwicklung

Daten und Verteilungen auf einen Blick

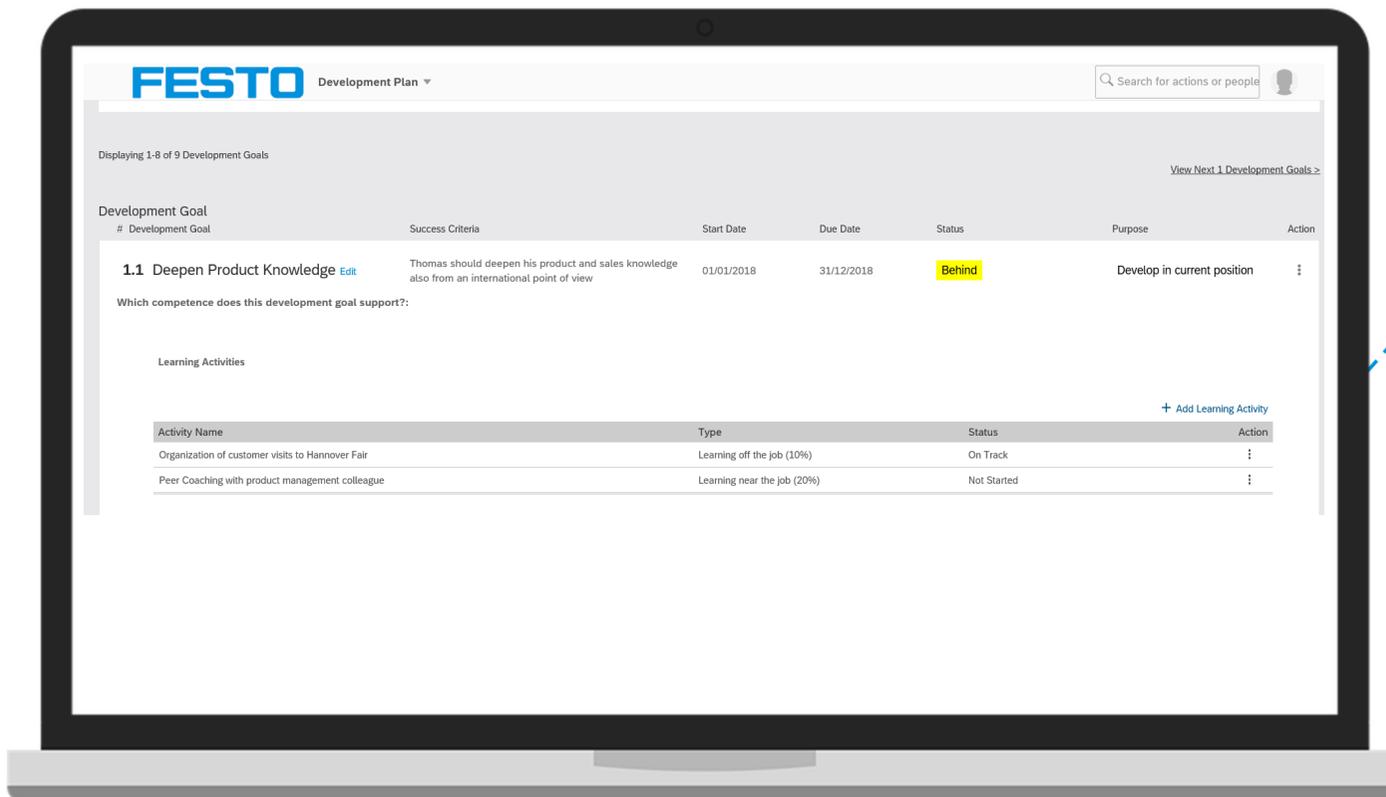


Performance Verteilung im eigenen Bereich

- Performance und Potentialeinschätzung finden im **Performance und Entwicklungskompass** zusammen
- SuccessFactors zeigt das Team im Überblick und ermöglicht das direkte Einsehen **mitarbeiterspezifischer Daten**



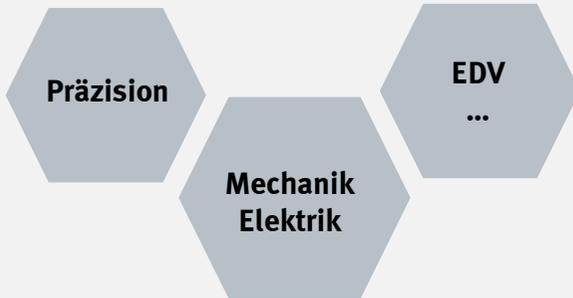
PeopleExcellence | Digitalisierte Prozesse für Performance Management und Mitarbeiter-Entwicklung



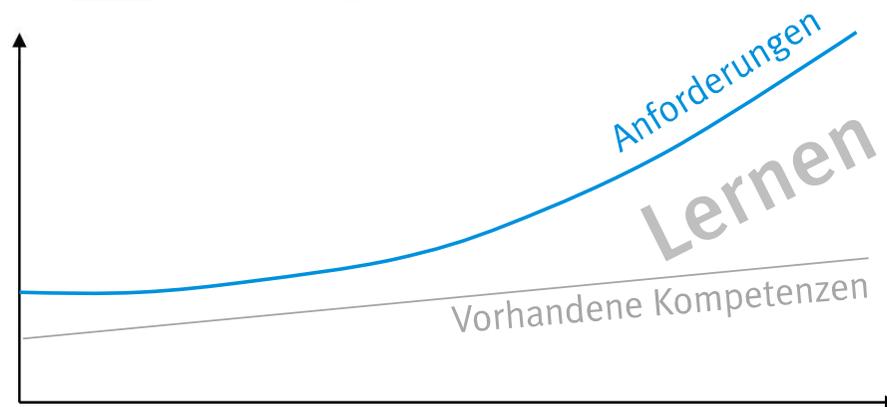
Führungskräfte und Mitarbeiter dokumentieren gemeinsam nächste Entwicklungsschritte im digitalen Entwicklungsplan.

Die Veränderung von Anforderungen stellt Unternehmen vor neue Herausforderungen

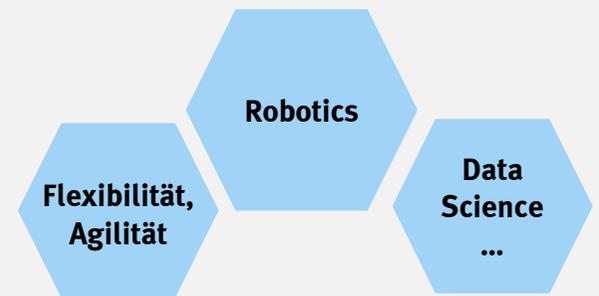
Heutige Berufe und Anforderungen



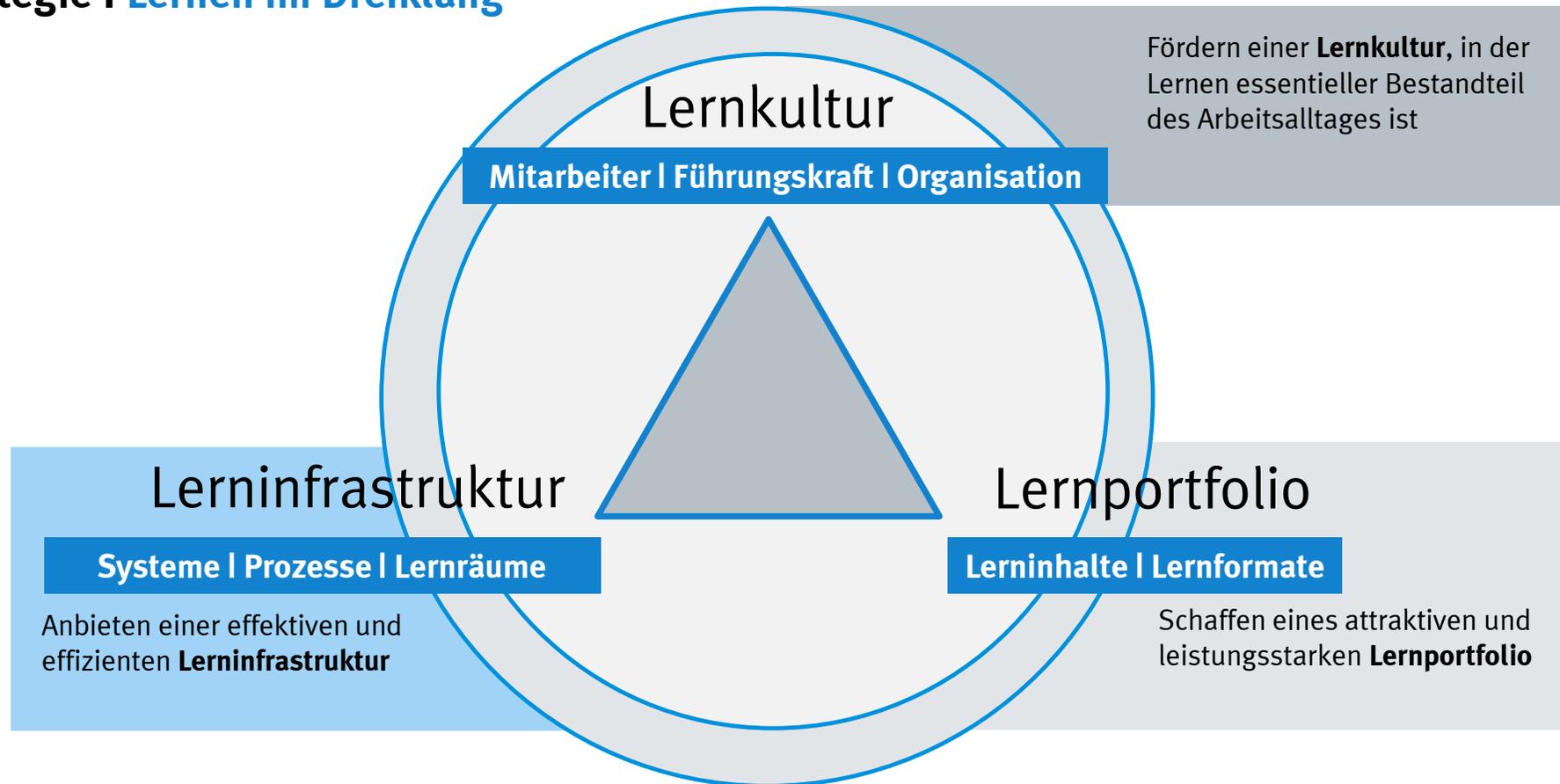
Neue Anforderungen an Lernen in Unternehmen



Zukünftige Berufe und Anforderungen



Lernstrategie | Lernen im Dreiklang



Lernstrategie | New Learning @ Festo

Lerninfrastruktur

Anbieten einer effektiven und effizienten **Lerninfrastruktur** für **Online und Präsenzlernen**.



Lernportfolio

Schaffen eines attraktiven und leistungsstarken **Lernportfolios** aus **Unternehmensperspektive** (Kompetenzen & Corporate Strategy) **und Mitarbeiterperspektive** (individuell selbstgesteuert)



NewLearning@Festo

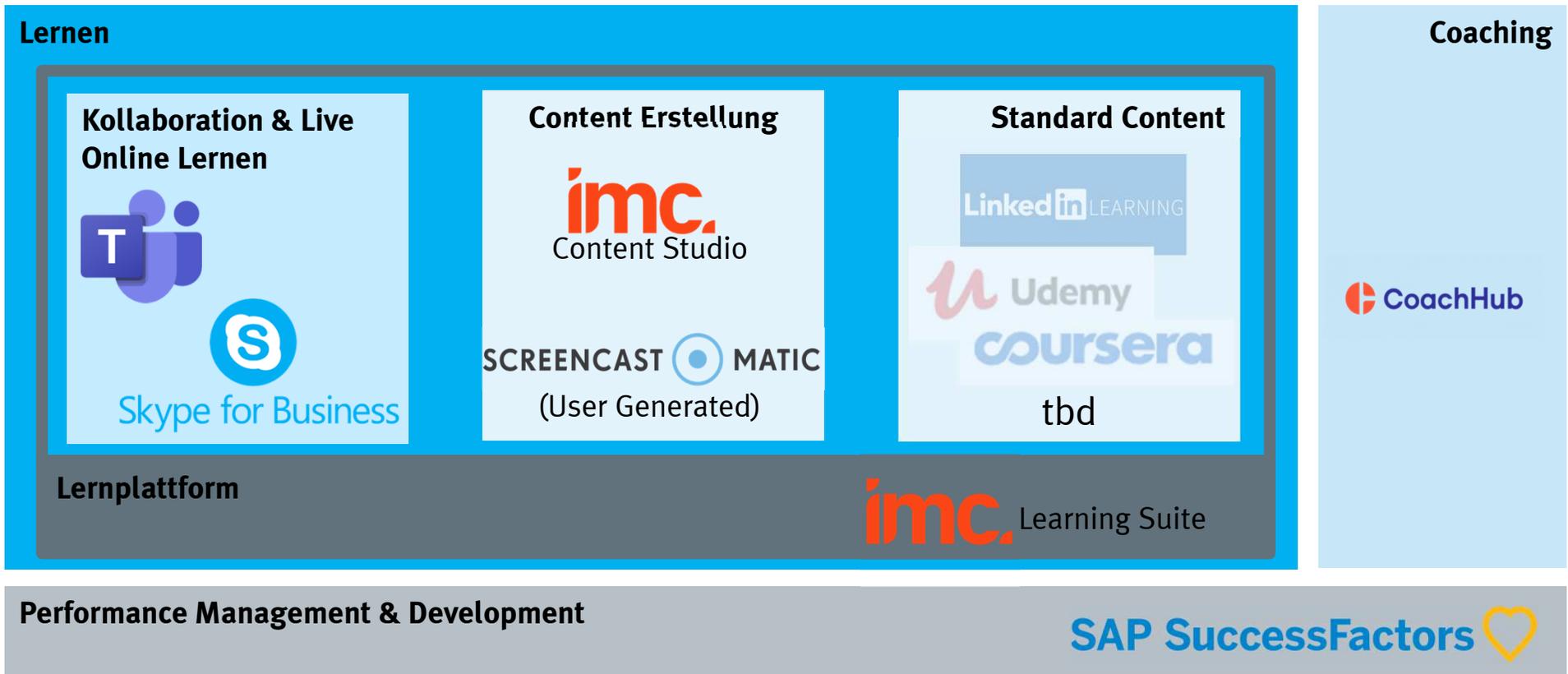
- Lernen und Arbeiten verschmelzen
- **Online Lernen wird „New Normal“**
- Lernen ist essentiell für das Erreichen der **Unternehmensziele**
- Lernen ist der **Enabler** für den weltweiten „**Capability Shift**“
- **Mitarbeitergesteuertes** job-spezifisches **Lernen** wird **fester Bestandteil des Arbeitsalltages**

Wieso brauchen wir New Learning @ Festo?



- Kompetenzlücken müssen immer **schneller** geschlossen werden.
 - Arbeiten und Lernen muss so miteinander **verschmelzen**, dass ein optimales Ergebnis beim Aufbau und Anwenden der Kompetenzen erreicht werden kann.
 - Lernen muss sowohl unternehmensgesteuert als auch mitarbeitergesteuert stattfinden.
 - Investment in den massiven Ausbau des Lernangebotes mit hoch qualitativen Standard Online Trainings für alle Mitarbeiter (Buy) **und** in die Entwicklung von Festo-spezifischen Expertentrainings (Make).
 - Reduktion des offenen Präsenzseminarangebotes durch Ersetzen / Kombinieren mit Online Modulen. (Blended Learning).
- **Mitarbeiter mit den richtigen Kompetenzen und einer hohen Lernfähigkeit, die auch zukünftig in der Lage sind neue Anforderungen pro-aktiv meistern zu können.**

Zoom-In Digitale Tools / Services im Personalentwicklungsprozess



Anwendungsbeispiele | Qualifizierung mit HoloLens

Digital Learning @ Shop Floor



Digitale Montageprozess-Einarbeitung mit Hilfe einer Daten-Brille (HoloLens / Acer VR-Brille)

Einsatzort

Teilautomatisierte Fertigung mit hoher Fluktuation

Funktionen

- Überblick Montageprozess
- Montageprozess taktgerecht üben
- Produktkomponenten kennenlernen

Erkenntnisse:

- 3 x schnelleres Einlernen an der Anlage und damit geringere Taktverluste
- Reduzierung des Taktzeitdruck während der Einarbeitung
- Umgang mit Datenbrille oftmals noch ungewohnt für Mitarbeiter
- Trotzdem: Großes Interesse und überwiegend positives Feedback

Anwendungsbeispiel | Digitales Coaching

Digitale Lösung zur individuellen und systematischen Entwicklung unserer Potentials/High Potentials



Warum?

- positiver Einfluss auf unsere Arbeitgebermarke, das Engagement und die Mitarbeiterbindung
- flexibler, ortsunabhängiger Personalentwicklungsansatz
- basierend auf individuellen Entwicklungsbedürfnissen

Was?

- Pilotgruppe von 30 Potentials/High Potentials (International)
- Unbegrenzte Coaching Sessions von Januar bis März 2021

Mit wem?



- CoachHub als Anbieter der digitalen Plattform für flexibles, messbares und skalierbares Coaching
- IPool von 700+ Business Coaches
- Höchste Standards für Datensicherheit und Vertraulichkeit

Wie ? Coaching Journey

Phase 1:
Coach Matching



Phase 2:
Themenfindung



Phase 3:
Coaching



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Haben Sie Fragen?

