

# Wie weit kann/soll die Digitalisierung gehen?

Eine kritische Betrachtung



Da ist sie zum Glück wieder – die neue Sau, die jetzt durch alle HR-Dörfer getrieben wird. Musste vor ein paar Jahren die Generation Y erhalten, stürzen sich nun alle Berater, Medien, Veranstalter, Messen (und wer sonst noch alles ein Stück weit an dem Thema verdienen will) auf das Thema Digitalisierung. Die Digitalisierung soll nun alles richten, sie verhilft wieder einer Vielzahl an Beratern zu neuen Umsätzen und die Verlage freuen sich, fast im Wochenrhythmus ein neues Buch zu dem Thema herauszubringen. Und ich glaube, dass der geneigte Personaler mindestens einmal pro Woche auf eine Veranstaltung (Entschuldigung, es heißt ja jetzt Summit oder Barcamp) gehen oder einen neuen Award entgegennehmen kann.

## Und wer ist für alles verantwortlich? Der Personaler natürlich!

Lange Zeit wurde über Sinn und Zweck des Personalers diskutiert, da sollte der Personaler nur noch coachen oder sogar ganz abgeschafft werden – alles andere wie Gehaltsabrechnung oder die Personalverwaltung macht sich dank der Digitalisierung sowieso wie von selbst. Schöne heile Welt. Doch das hat sich nun schlagartig geändert, wir brauchen den Personaler wieder, denn der Personaler treibt und ist verantwortlich für die Digitalisierung im Unternehmen. Davon berichten zurzeit alle Medien, egal ob Presse, Blogs oder die sozialen Netzwerke. Und bei manchen Artikeln oder Beiträgen muss man Google zu Rate ziehen, um die Anglizismen oder Wortakrobatik zu verstehen.

## Und die Wirklichkeit?

Natürlich gibt es ein paar Vorzeigeunternehmen, die das Thema stark vorantreiben. Es wird nur noch digital diskutiert, beurteilt,

geführt, rekrutiert usw. Komischerweise hört man aber immer nur die gleichen Beispiele, und ob diese Unternehmen deshalb langfristig erfolgreicher sind, ist noch nicht bewiesen. Unternehmen geben Millionen Euro für neue „Workspaces“ aus, die Kommunikation geht nur noch über „Collaboration-Tools“ und die „mobilen und digitalen Arbeitsplätze“ stehen an oberster Stelle. Doch das betrifft nur einen geringen Anteil der Unternehmen bzw. Mitarbeiter, vermutlich im einstelligen Prozentbereich. Denn die meisten können sich das gar nicht leisten oder würden ihre Mitarbeiter mit den ganzen Themen erst einmal überfordern.

Schauen wir uns mal den typischen deutschen Mittelstand oder Berufe wie Handwerker oder Branchen wie Krankenhäuser, Pflegeheime, Schulen an. Hier sind wir noch weit weg von der Digitalisierung und dem Vorantreiben der Digitalisierung durch den Personaler. Hier zählen noch andere Werte – der Mensch, die Arbeit an und mit dem Menschen, das direkte Gespräch und die Beurteilung oder Weiterentwicklung von Mitarbeitern auf Grund von Erfahrung, Zusammenarbeit oder Arbeitsergebnis. Und das ist auch gut so. Und der größte Anteil der deutschen Arbeitnehmer arbeitet in solchen Unternehmen oder Branchen.

## Alles nur Humbug?

Nun, um es aber auch klar zu sagen – ich bin der Meinung, dass wir die Digitalisierung nicht aufhalten können und sie für eine künftige positive Entwicklung von Unternehmen unumgänglich ist. Aber wir sollten uns viel mehr Gedanken machen, wie wir die Digitalisierung sinnvoll nutzen können, um die Prozesse und Abläufe ideal zu unterstützen und um eine höhere Effizienz zu erreichen. Ziel muss sein, dass uns die Digitalisierung die Arbeit abnimmt, damit wir mehr Zeit für die Arbeit mit den und am Menschen bekommen. Wir müssen die Digitalisierung nutzen, nicht die Digitalisierung uns.



Autor:  
**THOMAS EGGERT,**  
Geschäftsführer,  
BEGIS GmbH, SiiWii GmbH