

Agile Stabilität transformiert WOL bei digitalem NewWork

Na, alles verstanden? Wenn nicht – keine Sorge, die Überschrift ist eine sinnlose Abfolge der derzeit diskutierten Schlagwörter oder auch Buzzwords im Personalwesen. Und das sind alles Schlagwörter, mit denen sich Personaler heute beschäftigen (müssen). So zumindest, wenn es nach den vielen Beratern, Influenzern oder Preisträgern der mittlerweile kaum noch zu überschauenden Auszeichnungen für Personaler geht. Und was ich noch gar nicht untergebracht habe, sind Begriffe wie Digitalisierung, Transformation und natürlich die allseits geliebte Wolke im Internet – auch Cloud genannt. Und warum das Ganze? Um dem Personaler endlich wieder einen neuen Sinn zu geben und ihn vor der Ausrottung zu bewahren. Schöne neue Welt!

Ich selbst bin nun schon seit mehr als 30 Jahren im Personalgeschäft tätig – und habe in der Zeit viele Trends kommen und gehen gesehen. Zentralisierung, Dezentralisierung, HR-Business Partner, Führungskräfte zu Unternehmern im Unternehmen machen, Flache Hierarchien, Shared Service Center, War of Talents, um nur einige zu nennen. Was war das noch vor ein paar Jahren für eine Diskussion um die Generation Y – wieviel Artikel, Blogs, Bücher, Seminare, Veranstaltungen, Studien hat es zu dem Thema gegeben. Gefühlt gab es schon keine anderen Menschen mehr.

Und heute? Heute ist es die Digitalisierung und deren Auswirkungen auf die gesamte Arbeitswelt. Die Digitalisierung wird alles, was wir heute tun, komplett über den Haufen werfen und nichts bleibt, wie es ist – so versuchen uns das zumindest eine Vielzahl an Beratern und Autoren weiss zu machen. Es vergeht kein Tag, an dem nicht eine neue Veranstaltung zu dem Thema angekündigt wird (sorry, ich meinte ein neuer Summit), ein neuer Preis ausgelobt wird oder eine neue Studie verkündet, wie es um uns und die Digitalisierung steht. Und sobald eine Studie erscheint, wird diese schonungslos als die Trendmeinung vorgestellt, auch wenn manchmal die Teilnehmerzahlen weit weg davon sind, eine Basis für eine vernünftige Hochrechnung zu sein. Man überlege nur mal – es gibt Studien, an denen haben 200 Unternehmen teilgenommen – das sind bei 2,5 Millionen Unternehmen in Deutschland (nur KMUs) immerhin 0,008 Prozent!

Ist jetzt also alles ein absoluter Blödsinn? Nein, natürlich nicht, denn was sich in den letzten Jahren technologisch ver-

ändert hat, sucht sicherlich seinesgleichen. Es sind Technologien entstanden, von denen selbst Jules Verne noch keine Vorstellung hatte, und diese Entwicklung wird sich sicherlich auch in den nächsten Jahren fortsetzen. Aber ist es jetzt richtig, sämtliches Tun dieser Entwicklung zu unterwerfen und nur noch alles von Robotern, Chatbots, automatischen Algorithmen durchführen zu lassen? Und ist es wirklich Job eines Personalers, dies alles im Unternehmen bedingungslos umzusetzen? Und gerade diese Bedingungslosigkeit ist das, was mich derzeit massiv stört. Dabei ist es notwendig, die ganze Thematik differenzierter zu betrachten.

Zum einen geht es um die Digitalisierung des gesamten Unternehmens, zum anderen um den Status der Digitalisierung der Personalarbeit selbst. Betrachten wir doch einmal die Unternehmen an sich. Hier gibt es einige Vorbilder, die gerade in sämtlichen Postings, Artikeln, Awards als das glänzende Beispiel präsentiert werden. Doch wurde schon einmal analysiert, was deren Digitalisierung oder Transformation wirklich gebracht hat? Wie hat sich das am Ende in Umsatz und Ergebnis ausgewirkt? Welche Kosten sind denn dabei entstanden, und ist denn wirklich die gesamte Belegschaft davon betroffen? Ich finde es sehr spannend, dass über solche Themen nie gesprochen wird, und wenn ich dann zum Beispiel immer lese, dass die deutsche Automobilwirtschaft am Ende ist und ein amerikanisches Elektroauto zeigt, wie es geht – dann soll diese Firma doch auch einmal zeigen, wie es geht, Geld zu verdienen. Oder wenn auf Veranstaltungen propagiert wird, Fehler zu feiern, diese zu präsentieren und ruhig auch mal Geld in Startups zu verbrennen, dann frage ich mich auch, wo denn dieses Geld auf Dauer herkommen soll? Hatten wir solche Themen nicht auch schon mal zur Jahrtausendwende mit der „Internetblase“? Und schauen wir uns doch mal im Gegensatz dazu in anderen Branchen um – hier wird teilweise täglich darum gekämpft, das Unternehmen (und damit auch die Arbeitsplätze) zu sichern und es wird jeder einzelne Euro diskutiert, der ausgegeben werden soll. Gehen wir in Branchen, wie zum Beispiel den sozialen Bereich, wo Gehälter bezahlt werden, die an der unteren Grenze liegen, während auf der anderen Seite in Unternehmen neue Stellen geschaffen werden, die sich „Evangelisten“ oder „Feel-Good-Manager“ nennen, wobei keiner weiß genau, was die eigentlich zum Unternehmenserfolg beitragen. Und jetzt soll die Bäckerei, das Bauunternehmen oder das Stahlbauunternehmen innerhalb von



„
Wir können der Digitalisierung
nicht ausweichen.“

Wochen komplett digital transformiert werden? Das ist schon eine verrückte Welt.

Betrachten wir den Personalbereich selbst. Kaum ein anderer Bereich im Unternehmen ist so stark geprägt von Anträgen, Genehmigungen, Schriftstücken, Formularen oder Berichten. Und ich kenne keinen Personaler, der das nicht lieber heute als morgen ändern möchte – auch wenn viele Berater oder Autoren immer vom technikresistenten Personalleiter schreiben oder sprechen. Vielmehr wird es ihm nicht immer leicht gemacht, seine Prozesse endlich mal digital abzubilden, da werden viele Stolpersteine in den Weg gelegt.

Bei der Digitalisierung benötigen Personalabteilungen auch entsprechende Budgets, aber die werden meist anders priorisiert. Dabei gibt es mittlerweile genügend Nachweise, dass sich schon die Einführung einer digitalen Personalakte sehr schnell rechnet und kurzfristig zu einer laufenden Kosteneinsparung im Unternehmen führen kann. Beispiele hierzu finden Sie auch auf meinem Blog www.noch-ein-hr-blog.de. Noch massiver verhält sich das bei Workflowsystemen oder Tools zur Erstellung von Dokumenten. Hier können Kosteneinsparungen realisiert werden, von denen manche anderen Bereiche nur träumen.

Ein weiteres Hindernis stellen manchmal Juristen oder Mitbestimmungsgremien dar. Juristen können sich auf Grund der nicht hundertprozentig sicheren Gesetzgrundlage nur selten durchringen zu einer absoluten Freigabe, dass auf alle papiergebundenen Dokumente verzichtet werden kann. Und es gibt leider immer noch Mitbestimmungsgremien, die der Digitalisierung von Prozessen sehr ablehnend entgegen stehen – aber zum Glück werden die immer weniger.

Zum Dritten tun sich in Unternehmen Betroffene häufig schwer, Prozesse nur noch digital durchzuführen, beginnend beim Mitarbeiter und endend bei der obersten Geschäftsführung. Da kommen Ängste der absoluten Transparenz hoch oder Befürchtungen, dass die Systeme ausfallen oder nicht mehr zur Verfügung stehen. Ja, Prozesse werden dadurch transparent – aber ist es nicht gerade die Transparenz, die derzeit zurecht gefordert wird? Die Zeiten von Bittstellern

bei der Personalabteilung sind zum Glück vorbei, schließlich erziehen wir Mitarbeiter und Führungskräfte immer mehr zu mündigen Beteiligten an den Prozessen. Die Zeiten von Systemausfällen und tagelangem Warten gehören der Vergangenheit an, wenn der richtige Dienstleister ausgesucht wird, denn Rechenzentren laufen mittlerweile 24 Stunden am Tag und 7 Tage die Woche. Übrigens: Auch wenn manche Anbieter digitale Prozesse aus der Cloud als etwas ganz Neues propagieren, lassen Sie sich davon nicht täuschen! Diese Systeme sind bei anderen bereits seit vielen Jahren erfolgreich im Einsatz; Sie betreten bei der richtigen Anbieterauswahl damit kein Neuland, das betreten derzeit nur die Anbieter, die jetzt gerade neu auf den Zug der Digitalisierung aufspringen oder in diesem Umfeld bisher wenig zu bieten hatten.

Was ist nun mein Fazit?

Hört auf, jedem neuen Trend oder jedem Buzzword bedingungslos hinterherzulaufen, aber beschäftigt euch mit den Themen! Überlegen Sie kritisch, was für Ihr Unternehmen Sinn macht und welche Themen der Digitalisierung oder Transformation Ihr Unternehmen auch wirklich voranbringen; unterscheiden Sie, welches Thema nur ein Hype ist oder doch eine langfristige Bedeutung für das Unternehmen hat. Wir werden alle nicht an der Digitalisierung vorbeikommen, sie verändert unser Leben und unser Umfeld stärker als alle anderen Entwicklungen der vergangenen Jahrzehnte, wenn nicht Jahrhunderte. Und seien Sie als Personaler manchmal etwas mutiger und setzen Sie auch einmal ihre eigenen Interessen durch.

Und jetzt werde ich doch einmal die Überschrift in den sozialen Medien posten; mal sehen, welche Diskussion daraus entsteht.

THOMAS EGGERT
Geschäftsführer Begis GmbH
Berlin

