

Digitales Human Resource Management –

So kommen Sie zu einer zukunftsicheren Personalarbeit



Inhaltsverzeichnis

/1	Pioniere schreiten voran	04
/2	Neue Technologien in der Übersicht	05
/3	Neue Technologien kommen in der Praxis an	07
/4	Meinungen aus der Praxis	08
/5	Akzeptanz noch problematisch	11
/6	Fehlender Mut in Personalabteilungen	12
/7	Fazit	14



Liebe Leserinnen, liebe Leser,

in diesem Whitepaper erfahren Sie mehr zum Thema künstliche Intelligenz und diverse Technologien, welche schon zum aktuellen Zeitpunkt immer mehr an Bedeutung gewinnen. Auch die HR-Branche steckt mitten in der digitalen Transformation und muss handeln. Der Hamburger Lösungsanbieter für HR-Software rexx systems nimmt sich diesem Thema offen an und gibt in diesem Whitepaper einige Insights, wie die digitale Transformation gelingen kann.

Die Digitalisierung wird Unternehmen in Zukunft verändern. Auch in der HR ist das Potential groß, durch neue technologische Ansätze Effizienzgewinne zu erzielen. Wir zeigen Ihnen in diesem Whitepaper erfolgversprechende Ansätze, wie Sie von der digitalen HR profitieren können.

Wer kennt es nicht: Zahlreiche Bewerbungen gehen auf eine Stelle ein und alle müssen durchgearbeitet werden. Anhand verschiedener Kriterien wird dann ermittelt, wer zu einem Gespräch eingeladen wird und was in die Ablage „P“ wandert. Und letztere sind eindeutig in der Überzahl, denn typischerweise erfüllen mehr als drei Viertel der Bewerbungen das Anforderungsprofil nicht. Das ist alles sehr zeitraubend und kostet Nerven. Nun naht Besserung, denn Künstliche Intelligenz (KI) kann hierbei Hilfestellung leisten und eine Vorauswahl vornehmen. Damit entlastet Technologie Personalverantwortliche.

Dies ist nur ein Vorteil, den KI im Rahmen der Digitalen Transformation in der täglichen Arbeit von Personalabteilungen leisten kann. Human Resources können von digitalen Prozessen profitieren und ihre Effizienz laut verschiedenen Studien um 20 bis 30 Prozent verbessern. Vieles lässt sich bereits digitalisieren: Dazu gehören Personalmanagement, Planung und Beschaffung ebenso wie Vergütung sowie Aus- und Weiterbildung. Ein Allheilmittel ist KI allerdings nicht.

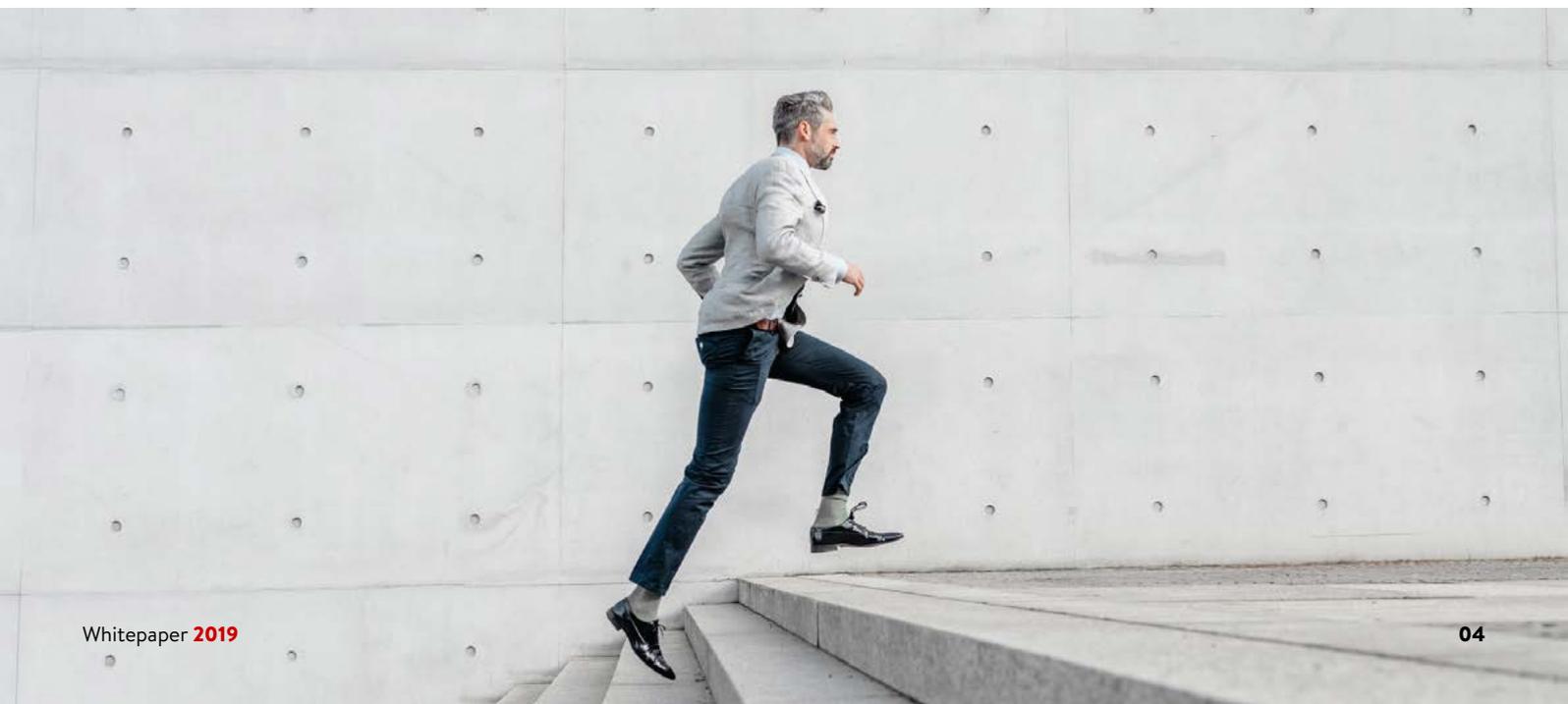
Pioniere schreiten voran

Einige HR-Abteilungen sind im Einsatz von KI schon weit vorangeschritten. Laut Diane Gherson, Chief Human Resource Officer bei IBM, hat der amerikanische Computer-Riese durch den Einsatz der hauseigenen KI-Technologie Watson einen Betrag von 107 Millionen Dollar in der Personalarbeit eingespart (vgl. **HR executive**).

Auch chinesische Unternehmen leisten Pionierarbeit: Tencent und Baidu haben mit KI das Problem einer minimalen Loyalität und häufigem Wechsel bei ihren Mitarbeitern weitgehend in den Griff bekommen und können Personen besser identifizieren, die kurz davor stehen, das Unternehmen zu verlassen (vgl. **Asia Nikkei**).

In Deutschland setzt das Versicherungsunternehmen Talanx stark auf KI-gestützte Sprachanalyse. Thomas Belker, Vorstandssprecher der Talanx AG, erklärt: „Die Technologie ist objektiv und urteilt nicht darüber, ob das Gegenüber sympathisch ist oder nicht. Das sind alle Merkmale, die beim ersten Kennenlernen schon zur Vorentscheidung führen können“ (vgl. **Computerwoche**).

Es gibt allerdings auch eine Menge Skeptiker, die nicht sicher sind, ob die neuen Technologien dem Hype gerecht werden.



Neue Technologien in der Übersicht

Ein greifbares Beispiel für den sinnvollen Einsatz künstlicher Intelligenz ist der Bewerbungsprozess: Da die klassische Stellenanzeige immer unbedeutender wird, sind neue Ansätze gefragt. Künstliche Intelligenz (KI), Maschinenlernen (ML) und People Analytics können dabei helfen, die geeigneten Bewerber zu finden und Lebensläufe zu klassifizieren und zu analysieren. Mit den neuen Technologien können HR-Abteilungen nicht nur ihre Prozesse beschleunigen, sondern auch die Mitarbeiterzufriedenheit und die Attraktivität für Bewerber erhöhen. Nicht zu vergessen ist gutes Design, das mit strukturierten Informationen in Einklang zu bringen ist.

People Analytics erlaubt es, Prognosen zu erstellen und Ursachenforschung zu betreiben, indem mit innovativen Tools die Informationen der digitalen Personalakten ausgewertet werden. Natürlich müssen dabei die Anforderungen des Datenschutzes stets beachtet werden, die von der Datenschutzgrundverordnung und dem Allgemeinen Gleichstellungsgesetz vorgegeben werden.

In den großen Unternehmen in den USA gibt es mittlerweile eigene Abteilungen, die sich nur mit People Analytics befassen. Google war 2009 der Pionier für diesen Trend und hat in einem Projekt festgestellt, dass datenorientierte Unternehmen ihre interne Entscheidungskultur durch Datenanalysen auf eine neue Stufe heben können. In Deutschland hat die Kultur des Datenschutzes einen höheren Stellenwert als in den USA und entsprechend gibt es hierzulande starke Vorbehalte gegen People Analytics. Das heißt aber nicht, dass Personalentscheider ganz die Finger von diesem Thema lassen, sondern damit sensibel umgehen sollten.

Künstliche Intelligenz kann die Bearbeitungszeit von Bewerbungen erheblich verkürzen und dabei unterstützen, genau die richtigen Kandidaten zu finden. Personaler können nicht nur das eigentliche Bewerbungsschreiben und den Lebenslauf berücksichtigen, sondern auch die Präsenz in sozialen Medien bewerten, wie dies zur Unternehmenskultur passt. Daneben kann KI in der Betreuung der eigenen Mitarbeiter Herausforderungen erkennen, bevor diese auftreten und Lösungswege aufzeigen. Zudem ermöglicht es KI, versunkene Datenschätze aufzuspüren.

Software-Roboter, die Künstliche Intelligenz nutzen, können mittlerweile Gesichter erkennen, aus Stimmen die Gefühlswelt des Gegenübers ableiten und Video-Interviews so auswerten, dass sie das Ausbildungsniveau und mögliche Lügen aufspüren. Das sogenannte Robot Recruiting verspricht eine schöne neue Welt der Personalarbeit. Bisher haben sich in der Praxis aber noch Nachteile gezeigt, denn mit der komplexen Lebenswirklichkeit werden die Roboter zumindest bisher nicht fertig. Was klappt und was nicht, zeigt sich erst im realen Einsatz.

Maschinenlernen ermöglicht Maschinen, aus Erfahrungen zu lernen. Damit können im Lauf der Zeit Personalprozesse immer besser verstanden und optimiert werden. Dadurch winkt Personalabteilungen ein stetiger Effizienzgewinn, indem das System auf die unternehmensspezifischen Anforderungen trainiert wird. Noch weiter geht Deep Learning, welches große Datenmengen mithilfe neuronaler Netze verarbeiten kann. In der Personalarbeit soll Deep Learning eine schnellere Bewertung von Bewerbern ermöglichen und so das Recruiting und die Mitarbeiterzufriedenheit verbessern.

Chatbots können die häufigsten Fragen von Bewerbern gezielt beantworten und damit ebenfalls die Personalabteilung entlasten. Im Marketing haben sich **Chatbots** bereits bewährt, der Einsatz in der Personalarbeit ist dagegen noch recht neu. Idealerweise sollen Chatbots Bewerbern Hemmungen nehmen und „dumme“ Fragen beantworten, auf die ein realer Mensch mit einem Augenrollen reagieren würde. Auch beim Feedback kann ein Chatbot helfen, indem er die häufigen Fragen und Antworten aufzeichnet. Ein weiterer Vorteil der Chatbots liegt darin, dass sie rund um die Uhr einsatzbereit sind und nicht wie Apps erst installiert werden müssen. Die im Moment verfügbaren Chatbots haben aber noch Mängel und sind nicht ausgereift. Es hapert vor allem bei der Spracherkennung und wenn Bewerber das Gefühl haben, nicht verstanden zu werden, ist Frustration vorprogrammiert.

Aber nicht nur Bewerbungen und die damit einhergehenden Abläufe können durch KI deutlich verändert werden. Im Bereich der aktuell so wichtigen Nachfolgeplanung bildet eine Bewertung anhand schriftlich festgehaltener, wenig emotional belasteter Fakten eine unter Umständen sehr wichtige Entscheidungsgrundlage. Mitarbeiter, die eher zurückhaltend arbeiten, aber in der Vergangenheit sehr viel erreicht haben, werden häufig bei der Planung zur Stellennachbesetzung stiefmütterlich behandelt, obwohl sie vielleicht ideale Bedingungen mitbringen. Demzufolge werden Stellen mit Mitarbeitern besetzt, die auf Basis von Fakten nicht die beste Wahl sind und damit dem Fortschritt des Unternehmens weniger nützlich sind, als es eine andere Person gewesen wäre. Um diese „hätte-wäre-sollte“-Thematik nachhaltig zu vermeiden, ist die KI-gestützte Technologie zumindest eine sehr gute Grundlage.

Neue Technologien kommen in der Praxis an

In der Realität setzen bereits immer mehr Unternehmen auf die Digitale Transformation. Laut der Studie „**Human Capital Trends 2018**“ der Marktforscher von Deloitte geben 47 Prozent der befragten Personalverantwortlichen an, dass Automationsprojekte in ihrer Firma bereits anlaufen. 24 Prozent verwenden KI und Roboter, um Routineaufgaben abzuwickeln. 16 Prozent nutzen diese Technologien, um die Fähigkeiten von Menschen zu ergänzen und sieben Prozent strukturieren ihre gesamte Personalarbeit neu.

Fast die Hälfte rechnet damit, dass sich KI in den nächsten drei bis fünf Jahren auf breiter Front durchsetzen wird. Allerdings gibt es noch eine starke Diskrepanz zwischen der Erkenntnis, dass die neuen Technologien wichtig sind und der inneren Bereitschaft, dafür auch gerüstet zu sein. Laut einer **Studie des Instituts für Beschäftigung und Employability IBE** sehen sich derzeit nur ein Drittel der deutschsprachigen Unternehmen für die Digitalisierung organisatorisch gerüstet. Immerhin sind das doppelt so viele wie 2016.

Und generell konstatiert das IBE eine optimistische Einstellung zur Digitalisierung: „Die Beschäftigungseffekte der digitalen Transformation werden positiv gesehen. Ganz oben stehen hier das Entstehen neuer Tätigkeitsfelder (55 %) und die Flexibilisierung der Beschäftigungsverhältnisse (41 %). Dagegen geht nur jeder Fünfte davon aus, dass sich Belegschaften verkleinern.“

Denn neue Technologien erfordern neue Fertigkeiten und Rollen verändern sich. Training ist unabdingbar, um für die Digitale Transformation gerüstet zu sein. Was genau die digitale Transformation für die Zukunft bedeutet, ist aktuell nur zu erahnen – sicherlich aber wird es dazu führen, dass nach einem ersten initialen Aufwand die Mitarbeiter der Personalabteilungen, die Abteilungsleiter und sonstigen Führungskräfte wieder mehr Zeit für Dinge haben werden, die das Unternehmen vorantreiben. Immer noch sind Personalabteilungen sehr mit Ablage, Eintragen von Krankheitstagen, sonstigen Fehlzeiten, Urlauben und vielem mehr so sehr beschäftigt, dass für die eigentlichen Aufgaben – nämlich z.B. Ansprechpartner für Mitarbeiter sein, Gespräche über die Verbesserung der Zusammenarbeit u. ä., keine oder nur wenig Zeit bleibt. In HR-Abteilungen herrscht oft eine beinahe bürokratisch anmutende Stimmung, der ein reines Abarbeiten der anfallenden, behördenähnlichen Aufgaben zugrunde liegt.

Meinungen aus der Praxis

rex systems mit innovativen Lösungen und zufriedenen Kunden.

rex systems kann mit seinen innovativen Lösungen für Bewerbermanagement, Empfehlungsmanagement, Enterprise Recruiting und Personalbeschaffung Personalabteilungen effektiv unterstützen und neue Erfolgswege im globalen „War for Talents“ im Zuge der digitalen Transformation eröffnen. Dies bestätigen zahlreiche zufriedene Kunden:

LEONHARD WEISS

„Wir haben einen Lösungsanbieter gesucht, welcher nicht nur die Digitalisierung, sondern die Transformation der Prozesse Personalbeschaffung, Personalentwicklung und Veranstaltungsmanagement erfolgreich implementiert“, beschreibt Gabriele Wüstner, SAP-HR Projektleiterin bei LEONHARD WEISS, die Anforderungen des traditionsreichen deutschen Bauunternehmens an eine HR-Software. Gefunden hat das über 5.400 Mitarbeiter starke Unternehmen diesen Partner in dem unabhängigen Software-Unternehmen rexx systems. „Vom Kick-Off über die Pilotierung bis zum GoLive haben wir für die Implementierung des rexx Moduls Enterprise Recruiting zwölf Monate benötigt. Wichtig war uns die Einbindung der zukünftigen Anwender zur Förderung der Akzeptanz“, skizziert Wüstner die reibungslose Einführung der Software. Bei LEONHARD WEISS zeigt man sich bis dato sehr zufrieden:

„Wir freuen uns sehr über die erreichte Transparenz für alle Prozessbeteiligten. Die erledigten Prozessschritte und die Kommunikation rund um die Bewerbung sind für alle auf einen Blick ersichtlich. Führungskräfte, Betriebsrat und Personalreferenten arbeiten gemeinsam in einem System, Änderungen im Bewerbungsablauf stehen dadurch in Echtzeit zur Verfügung. 60% unserer Bewerber nutzen die Möglichkeit der Online Bewerbung, dies trug maßgeblich zur Prozessbeschleunigung bei. Genauso wie die klare Strukturierung des rexx Bewerbungsprozesses, die Übersicht der offenen Aufgaben, der Einsatz von Remindern und Workflows, die mobile Verfügbarkeit von Bewerberdaten und die schnelle Kommunikation zwischen den Prozessbeteiligten. Unsere Personalreferenten können sich ein Arbeiten ohne rexx nicht mehr vorstellen.“

PROTECTION ONE GMBH

Auch die Protection One GmbH, Marktführer im Bereich der 24h-Fernüberwachung, hat bereits sehr gute Erfahrungen gemacht: „Wir freuen uns, mit der rexx Suite genau die richtige All-in-One Softwarelösung für Protection One gefunden zu haben. Alles kommt aus einer Hand und ist integriert, wodurch die Prozesse komfortabel abgebildet und übersichtlich dokumentiert sind. Unsere Personalabteilung ist begeistert von der Beschleunigung der täglichen Aufgaben und der Effizienzsteigerung, die rexx systems mit sich bringt. Gestartet haben wir unsere Zusammenarbeit vor einigen Jahren mit der Implementierung des Bewerbermanagement, um alle Prozesse im Bereich des Recruiting zu digitalisieren, was eine enorme Erleichterung für uns ist. Im Anschluss haben wir diesen Bereich auch für unsere bestehenden Mitarbeiter erweitert und digitalisiert - Stichwort: Mitarbeitergespräche, auch in Kombination mit dem Thema Zielvereinbarungen im Hinblick auf beispielsweise Mitarbeiter-Jahresgespräche. Derzeit nehmen wir gemeinsam mit rexx systems das Thema Empfehlungsmanagement in Angriff, d. h. Weiterempfehlungen der Stellenausschreibungen durch unsere Mitarbeiter in den eigenen sozialen Netzwerken, was wir als komfortable und unkomplizierte Möglichkeit sehen potenzielle Bewerber zu erreichen. In naher Zukunft sehen wir auch den Bereich Veranstaltungsmanagement für uns als spannendes Projekt, um vor allem die Bereiche Trainingskoordination und Seminare zu digitalisieren, zu verwalten und zu organisieren.“ erklärt Melanie Bruch, Leiterin HR-Systeme bei Protection One.

UNITY

UNITY ist die Managementberatung für Innovation und Digitale Transformation. Als Vorreiter und Experte im Bereich digitaler Automatisierung war UNITY auf der Suche nach einem anspruchsvollen System, welches firmenübergreifende Prozesse über die gesamte Architektur des Unternehmens homogen zusammenführen kann. Das Ziel war also, weg von Einzellösungen, hin zur professionellen Komplettlösung aus einer Hand. Judith Pohlmeier, Personalleiterin bei UNITY, berichtet: „Die integrierte HR- und Recruiting-Lösung von rexx systems überzeugt uns mit ihrer guten Usability, dem intuitiven User-Interface sowie der einfachen Einbindung der Führungskräfte mithilfe von eigens konfigurierbaren Workflows. Wir haben nach einer Software gesucht, die sowohl autark betreut als auch mobil genutzt werden kann und einen echten Cloud Service bietet. Wir sind sehr glücklich, mit der rexx Suite fündig geworden zu sein.“

CARITASVERBAND OLPE

Die Personalverwaltung in der Zentrale des Caritasverband Olpe hatte sich zum Ziel gesetzt, das Zeitalter der Papiere und Akten hinter sich zu lassen und die Digitalisierung des Bewerbermanagements anzugehen. Neben der Arbeitserleichterung für die Personalverwaltung stand vor allem der Wunsch eines schnellen und effizienten Prozesses zur Bearbeitung aller Bewerbungen im Vordergrund. Mit der Einführung des rexx Recruitment konnten die Anforderungen nun erfüllt werden.

„Wir arbeiten seit einem Jahr mit der rexx Software und sind glücklich, uns damals für die Einführung entschieden zu haben. Nicht nur mit dem Außenauftritt und der Auffindbarkeit unseres Bewerberportals, vor allem schätzen wir die schnelle und effiziente Kommunikation mit Kandidaten. Über die Reminder und Workflows, die rexx uns bietet, ist alles präsent und wir haben dadurch die ToDos rund um unsere Bewerber im Blick. Für uns im Fachbereich HR ist es eine wesentliche Erleichterung im Arbeitsalltag,“ erläutert Jutta Weiland, Leitung Personalentwicklung und Personalmarketing beim Caritasverband Olpe.



Akzeptanz noch problematisch

Aber in der digitalen Transformation ist nicht alles Gold, was glänzt. Gerade in Deutschland herrscht Skepsis vor. Um noch einmal zum Thema Recruiting zurückzukehren: Laut der „**Social Media Personalmarketing Studie 2018**“, durchgeführt von der Hochschule RheinMain, haben deutsche Bewerber immer noch starke Vorbehalte gegen Robot Recruiting: „Das Bewusstsein für eine wertschätzende und am Kandidaten orientierten Ansprache ist zwar in der Theorie da, in der Umsetzung hapert es aber. Hier haben Unternehmen noch viele Hausaufgaben zu machen. Während HR eine weitere Zunahme des Digitalisierungsgrades im Recruiting-Prozess erwartet, stehen die Kandidaten dem Einsatz von künstlicher Intelligenz, Chatbots und Co. skeptisch gegenüber.“

Besonders auffallend ist die Diskrepanz bei der Frage, ob smarte Algorithmen zur Identifikation von Kandidaten im Internet eingesetzt werden sollten. 79 Prozent der Unternehmen finden dies positiv, aber nur 21 Prozent der Kandidaten.

Die jüngere Generation zeigt naturgemäß größere Offenheit für die neuen Technologien. 64 Prozent der befragten Studenten und Absolventen finden es akzeptabel, wenn ihnen über ein erweitertes automatisiertes Matching alternative Jobs im Unternehmen angeboten werden, wenn sie auf die angestrebte Stelle nicht optimal passen, aber nur 51 Prozent der Fach- und Führungskräfte.

Katastrophal ist die Akzeptanz von Sprachassistenten, die entweder eine Jobsuche auslösen oder die sogar Vorab-Interviews mit Kandidaten führen: Lediglich fünf Prozent der Studenten und Absolventen bzw. sieben Prozent der Fach- oder Führungskräfte können sich dafür begeistern.

Es hat sich in der Praxis bereits gezeigt, dass HR-Roboter Fehler machen. **Schlagzeilen** machte 2018 ein Software-Roboter von Amazon, der weibliche Bewerber gezielt diskriminierte.

Am effektivsten ist KI, wenn sie von Menschen beaufsichtigt wird, die sie wieder in die richtige Spur bringen. Diese Kombination aus Mensch und Maschine wird als Co-Bot oder aus der antiken Mythologie abgeleitet, als Zentaur bezeichnet. Der Zentaur „Cheiron“ mit dem Oberkörper eines Menschen auf dem Rumpf eines Pferdes war in der griechischen Sage der Lehrer des Helden Achilles und für seine Weisheit berühmt.

Fehlender Mut in Personalabteilungen

Die Digitalisierung in der Personalarbeit kann aber nur gelingen, wenn leistungsfähige und moderne Human Resources Software zum Einsatz kommt. Und in dieser Hinsicht gibt es in Deutschland noch einige Defizite, wie eine **Studie von Capterra**, ein Unternehmen von Gartner Digital Markets, dokumentiert. Obwohl der Fachkräftemangel nur durch die digitale Transformation aufgefangen werden kann und Wettbewerbsnachteile drohen, sind viele Personalabteilungen zögerlich.

Laut der Studie behelfen sich fast ein Drittel aller Firmen noch immer mit Excel-Tabellen und Outlook. Wer den Griff zur modernen HR-Software scheut, führt meist den Kostenfaktor ins Feld. Das ist laut den Studienautoren aber zu kurz gedacht, denn die Arbeitserleichterung und höhere Effizienz durch moderne HR-Software gegenüber Excel spielt die höheren Kosten schnell wieder ein. „Excel kann jedoch keine Aufgaben automatisieren und weist im Vergleich zu einer Personalsoftware entscheidend weniger Vorteile auf. Gerade die Nutzung von Excel-Tabellen und E-Mail-Clients führt häufig zu den Problemen, die in KMU auftreten. Themen wie Personalförderung und Talentmanagement sind Trends im Personalmanagement, die für jedes Unternehmen unabdingbar werden,“ heißt es in der Studie. Gerade wenn es darum geht, talentierte Mitarbeiter zu finden, sei HR-Software hilfreich und nütze auch kleinen Unternehmen. Denn gerade junge Menschen wollen nur in Firmen arbeiten, die vollständig digitalisiert sind. Die Bewerber müssen dort gefunden werden, wo sie unterwegs sind und das ist digital.

Besonders vorteilhaft ist es, wenn HR-Software aus der Cloud genutzt wird, was allerdings erst bei elf Prozent der Befragten der Fall ist. Denn in der Cloud kann der Anbieter schnell auf gesetzliche Änderungen reagieren und Anpassungen vornehmen, was im komplexen deutschen Arbeits- und Steuerrecht oft erforderlich ist. Diese Tatsache ist auch ein Argument, sich für einen deutschen Anbieter zu entscheiden, denn für einen amerikanischen oder sonstigen Software-Hersteller hat das deutsche Recht nur geringe Priorität.

„Ich bin im Steuerberatungsbüro groß geworden. Da habe ich gelernt, was es in der Lohnbuchhaltung ausmacht, wenn die Steuergesetzgebung relativ zeitnah in die Software einfließt. Schon aus dieser Perspektive würde ich niemals eine amerikanische Software einsetzen, die keinen klaren Fokus auf Deutschland hat. Die Steuergesetzgebung in Deutschland ist fies. Sie ändert sich so schnell, dass man als Mensch gar nicht mithalten kann. Hier muss man auf die eingesetzte Software vertrauen können. Ich würde mich also immer für eine deutsche Software im Personalbereich entscheiden“, warnt Guido Bosbach, CEO von ZUKUNFTheute.net.

Auch den strengen deutschen Datenschutzvorgaben wird eher Genüge getan, wenn sich der Standort eines Rechenzentrums in Deutschland befindet und gemäß aktueller Sicherheitsstandards zertifiziert ist.

Eine moderne HR-Software gewährleistet, dass Prozesse transparent sind und datenschutzkonform ablaufen. Cloud-Software wird monatlich abgerechnet und kann so eine Weile ausgetestet werden, ob sie ins Anforderungsprofil des Unternehmens passt. Zudem ist Software aus der Cloud nicht nur skalierbar und kostentransparent, sondern auch immer State-of-the-Art, um Produktaktualisierungen und dergleichen muss man sich also nicht mehr kümmern. Wer von den Vorteilen von KI, vorausschauender Analyse und Chatbots profitieren will, der kommt um die Anschaffung von HR-Software nicht herum.

Auch gesetzliche Vorgaben sollen die Digitalisierung vorantreiben. In Deutschland wurde die Digitalisierung durch das E-Government-Gesetz von 2013 zur **Pflicht** erhoben.

Mit dem Regierungsprogramm „Digitale Verwaltung 2020“ wurden die **Vorgaben** des E-Government-Gesetzes in konkrete Formen gegossen und die Umsetzung angegangen. Allerdings mangelt es noch an vielen Stellen und im internationalen Vergleich belegt Deutschland regelmäßig **hintere Plätze** in Sachen Digitalisierung.

Das soll sich natürlich ändern und viele Bundesländer treiben auf eigene Faust Initiativen an, die zum Teil bereits gute Ergebnisse gezeitigt haben. Ein kritisches Thema ist aber immer noch die Akzeptanz der Mitarbeiter des Öffentlichen Dienstes für die Digitalisierung. Weiterbildung ist nötig, aber laut einer Studie des **Deutschen Gewerkschaftsbundes** geben 54 Prozent der Beschäftigten im Öffentlichen Dienst an, durch die Digitalisierung mehr arbeiten zu müssen. Das ist gewiss nicht im Sinne des Erfinders. Es gibt also noch eine Menge tun, um die guten Absichten des Gesetzgebers auch umzusetzen. Ein erheblicher Schwachpunkt ist auch noch die in vielen Orten schlechte Netzabdeckung, die für die Digitalisierung ein erheblicher Hemmschuh ist. Das zeigt sich auch in der Personalarbeit der Öffentlichen Verwaltung. Obwohl eigentlich auch hier strategische Personalplanung gefordert ist, werden Bewerbungen oft noch per Post eingefordert, wie eine aktuelle **Studie** dokumentiert.

Fazit

Die digitale Transformation wird unseren Arbeitsalltag verändern, was oft ein schleichender Prozess ist, und in vielen Fällen schon Einzug gehalten hat. Standardisierbare Aufgaben fallen weg und werden durch „Maschinen“ im weitesten Sinn übernommen. In Industriebetrieben ist das bereits in vielfacher Hinsicht Normalität, Mitarbeiter werden dadurch nicht obsolet, müssen aber anderen Einsatz finden. Hierbei schwingt mit, dass Mitarbeiter an Maschinen u. ä. speziell auf die Bedienung dieser geschult wurden und im Zuge der digitalen Transformation, zumindest auf dieser Position, nicht mehr benötigt werden.

Größere Widerstände gibt es immer noch im Öffentlichen Dienst. Der Gesetzgeber verfolgt sicherlich die besten Absichten, aber an der Umsetzung hapert es noch an vielen Orten.

Anders verhält sich dies in der HR-Branche und damit in HR-Abteilungen: Mitarbeiter in der Personalabteilung sind in den meisten Fällen hochqualifiziert, aber mit der Abarbeitung bürokratischer Aufgaben häufig unterfordert. Mit dem richtigen Training und der daraus gewonnenen Erfahrung können dann KI, Maschinenlernen und People Analytics in Zukunft dafür sorgen, dass Routine-Tätigkeiten in der HR erheblich reduziert werden. Und dann können sich Personaler auf ihre eigentliche Stärke konzentrieren, den Umgang mit Menschen.

Kontakt

Florian Walzer,
Head of sales & marketing,
rex systems GmbH

Süderstraße 77
20097 Hamburg
Tel: +49 40 890080-0

