

Postdigitales Personalmanagement

blog.hrtoday.ch/postdigitales-personalmanagement/

By Matthias
Mölloney

23.11.2017



Ich sitze gerade in einem Zug und beobachte, dass alle Menschen, die ich von meinem Platz aus sehen kann, sich ausnahmslos mit irgendwelchen digitalen Kommunikationsinstrumenten beschäftigen. Noch vor 20 Jahren wäre so ein Bild unvorstellbar gewesen. Irgendwie war es immer schon so in der Entwicklung der Menschheit: Zuerst kam die Innovation, dann das Staunen und schon rasch danach die unheimliche Macht der Gewohnheit und des Gewöhnlichen.

Ich kann mich noch gut an die Faszination erinnern, PC selber aus Einzelteilen zusammengebaut und optimiert zu haben. Heute sind PCs für die meisten Benutzer nichts Besonderes mehr, und die Relevanz der Frage «Intel inside?» verstehen nur noch wenige. Auch der staubsaugende Roboter löst kein Staunen mehr aus und beim selbstfahrenden Auto fragen wir uns nur noch, wann es denn endlich kommt.



Vielleicht ist es gerade die Gewöhnung an die vielen digitalen Helfer, die uns glauben lässt, wir hätten die Digitalisierung schon geschafft. Alle technischen Entwicklungen haben die Voraussetzung dafür geschaffen, dass wir Menschen immer mobiler wurden und Entfernungen keine Kommunikationshindernisse blieben. Die Digitalisierung hat dabei eine besonders wichtige Rolle gespielt, indem sie einen rasant steigenden Anteil der Weltbevölkerung miteinander vernetzt hat. Mit anderen Menschen, die man persönlich noch nie getroffen hat, in virtuellen Netzwerken zusammenzuarbeiten, ist normal geworden. Aber haben wir auch gelernt, dass eine Videokonferenz noch keine Kommunikation ist und dass sie nicht in der Lage ist, Identität und Vertrauen aufzubauen?

Wie die Veränderungen bewältigen?

Es ist richtig und wichtig, dass wir uns im Personalmanagement mit den Chancen und Risiken der Digitalisierung beschäftigen, dass wir mit HR Analytics Mehrwert schaffen wollen und dass wir für künstliche Intelligenz auch im HRM geeignete Einsatzmöglichkeiten suchen. Im Moment betreue ich gerade einen sehr guten Studenten im Studiengang MAS HR Leadership an der HWZ, der seine Masterarbeit genau über dieses aktuelle Thema schreibt.

Ich bin schon gespannt auf die Erkenntnisse, aber gleichzeitig interessiert mich auch die Frage sehr, was wir als HR-Profis jetzt tun sollten, um die anderen Veränderungen, die uns alle stark betreffen, besser bewältigen zu können.

Im Windschatten des digitalen Wandels

Ich denke dabei an gesellschaftliche, soziale, politische und wirtschaftliche Entwicklungen, die uns gemeinsam mit der grossen Welle der Digitalisierung förmlich überrollt haben. Und ich frage mich, ob es ausreichend ist, die Mitarbeitenden für den Umgang mit digitalen Kommunikations- und Arbeitsmitteln fit zu machen, oder ob wir nicht auch an das denken müssen, was im Windschatten des digitalen Wandels passiert, postdigital sozusagen.

Wir hatten noch nie so viele und technisch so gute Möglichkeiten, über Länder und Kontinente hinweg mit Anderen in Kontakt zu treten, aber was daraus bisher – sozusagen als Nebenwirkung – entstanden ist, ist fast überall auf der Welt ein Wiedererwachen des Nationalismus, den wir schon überwunden geglaubt hatten.

Digitalisierung nicht nur zur Effizienzsteigerung nutzen

Was wir jetzt dringend bräuchten, sind Personalmanager und Personalmanagerinnen, die es sich zur Aufgabe machen, die Chancen der digitalen Kommunikation nicht nur zur Effizienzsteigerung zu nutzen, sondern vor allem auch zur Vertiefung des gegenseitigen Verständnisses und zum Aufbau von tragfähigem Vertrauen.

In der Digitalisierung haben wir aufgehört zu staunen und bemühen uns um die Gewöhnung an die technisch neue Welt. Damit haben wir aber auch wieder das Potenzial zum Staunen. Ideal wäre es, wenn es uns gelänge, die bewusstseinsverändernde Kraft des Staunens diesmal nicht für die nächste Technologie einzusetzen, sondern für die Entdeckung der ungeheuren Kraft der Vielfalt, die wir in unseren Gesellschaften haben. Wer Vielfalt zu verhindern sucht, endet meistens in der Einfalt. Wer es aber schafft, seine Mitarbeitenden, Kollegen und Vorgesetzten zum Staunen zu bringen über die Vielfalt in unseren Unternehmen, zum Staunen über das Potenzial von selbststeuernder Kooperation und zum Staunen über die Erfolge, wenn man digitale Instrumente nicht zur Verstärkung von Kontrolle, sondern zum Aufbau von Vertrauen einsetzt, der wird als Pionier des postdigitalen Zeitalters in die Geschichte eingehen.

Copyright © 2017 blog.hrtoday.ch. All Rights Reserved. blog.hrtoday.ch created by [jobindex media ag](http://jobindex.media.ag).