

Arbeitswelt 4.0: Fakten statt Bauchgefühl

Die Digitalisierung könnte die Vielfalt in Unternehmen fördern, sagt Berater Manfred Wondrak. Datenanalysen werden die Personalabteilungen revolutionieren.

VON EVA SCHWEIGHOFER

Von „Crowdworking“ über „Industrie 4.0“ und „Sharing Economy“ bis hin zu „Clickworkers“ – rund um die Digitalisierung der Arbeitswelt ranken sich zahlreiche klingende Schlagwörter. Sie alle bestätigen vor allem eines: Die Digitalisierung hat längst Einzug in die Arbeitswelt gehalten und verändert quer durch alle Branchen die Art, wie wir arbeiten, und auch die Kompetenzen, die wir dafür benötigen.

Fakten statt Bauchgefühl. Für das Diversity Management kann die Digitalisierung durchaus förderlich sein, denn sie kann Vielfalt und Chancengleichheit in Unternehmen positiv beeinflussen. Zum einen erleichtert die Möglichkeit, Informationen ortsunabhängig zu bearbeiten, die Integration von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Familie, aus verschiedenen Herkunftsländern oder etwa auch mit körperlichen Beeinträchtigungen. Zum anderen können Daten Stereotype und unbewusste Vorurteile ausschalten: „Wenn ein Unternehmen vielfältiger werden möchte, muss dieses seine Entscheidungen stärker auf Fakten als auf das subjektive ‚Bauchgefühl‘ gründen. Hier können datengestützte Prozesse helfen, Ungleichheiten zu beseitigen“, so Manfred Wondrak, Geschäftsführer der Diversity-Consulting-Agentur factor-D.

/// Algorithmen können von den Menschen lernen – und so deren rassistische und sexistische Stereotype übernehmen.

Datenanalysen in Form von People Analytics oder Digital Recruiting würden bald die Personalabteilungen revolutionieren – als Vorreiter nennt Wondrak den US-Konzern Google. „Google setzt digitale Prozesse bei der Personalrekrutierung und -beurteilung ein. Zudem analysieren sie Personaldaten, um Muster zu erkennen und entsprechende Interventionen für mehr Chancen-

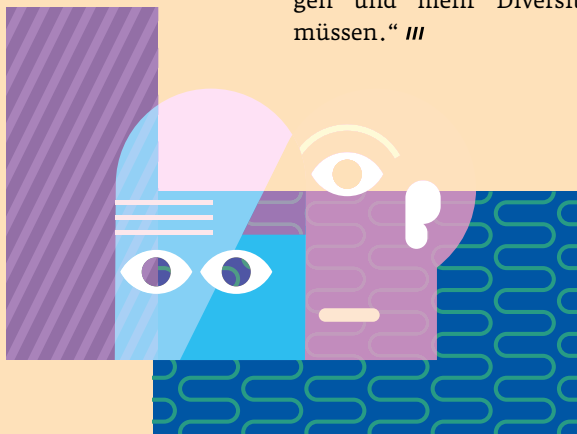


Manfred Wondrak, MBA, glaubt, dass wir „mit mehr Diversität umgehen lernen müssen“.

gleichheit umzusetzen. Ein Beispiel: Eine Analyse zeigte, dass junge Mütter doppelt so häufig kündigten. Mit dem Angebot eines Elternurlaubs wurde die Personalfuktuation in kurzer Zeit reduziert und der Anteil der Frauen auf allen Ebenen erhöht.“

Rassistische Algorithmen. Das Sammeln von Daten birgt aber natürlich auch Nachteile – vor allem wenn es um den Schutz der Privatsphäre geht. „Mittlerweile können Supermärkte anhand des Einkaufsverhaltens von Kundinnen eine Schwangerschaft voraussagen. Zudem hat sich in ersten Studien gezeigt, dass Algorithmen von den Menschen lernen und so deren rassistische und sexistische Stereotype übernehmen können. Hier braucht es Bewusstsein für mögliche negative Entwicklungen und entsprechende korrigierende Maßnahmen“, warnt Manfred Wondrak.

Kompetenzen 4.0. Unbestritten ist die Tatsache, dass die neue, digitalisierte Arbeitswelt auch neue Kompetenzen erfordert – neben dem „digital knowledge“ vor allem Soft Skills wie Offenheit, Neugier, Veränderungsbereitschaft, Innovationsfähigkeit, Flexibilität und Agilität. „Die Auswirkungen auf Beschäftigte können je nach Branche und Funktion natürlich unterschiedlich sein“, so Wondrak. „Wir alle werden jedenfalls mit digitalen Prozessen, schnellen Veränderungen und mehr Diversität umgehen lernen müssen.“ ///



Das Big-Data-Versprechen: Muster im Ozean der Daten erkennen.