**Interview**

(8.608 Zeichen mit Leerzeichen)

**„Digitalisierung ist eine Chance für mehr Frauen in Führungspositionen“**

Feldkirchen bei München, 24.09.2018

Beim Authors-MeetUp auf der Messe herCAREER ist einer der gefragtesten Veränderungs- und HR-Experten Deutschlands zu Gast: Kai Anderson stellt sein jüngstes Buch vor. Gemeinsam mit Bettina Volkens, Personalvorstand der Lufthansa, hat er den Titel „Digital Human. Der Mensch im Mittelpunkt der Digitalisierung“ herausgegeben. Wir sprachen mit dem Vorstandsvorsitzenden der Promerit AG schon vor seinem Auftritt in München darüber, wie Arbeitgeber eine menschliche Digitalisierung vorantreiben können.

 ***Herr Anderson, mit dem Titel Ihres Buches „Digital Human“ suggerieren sie, dass eine humane Digitalisierung kein Selbstläufer ist. Doch wenn alles immer schneller, besser und vernetzter wird, ist das doch gut für die Menschen und somit auch für Mitarbeiter, oder?***

Wir sehen das tatsächlich zuerst einmal positiv. Damit unterscheiden wir uns vom Mainstream in Deutschland. Wir sollten zuerst die Chancen der Digitalisierung sehen, sie als technischen Fortschritt verstehen, der Teil unserer menschlichen Evolution ist. Richtig eingesetzt kann die Digitalisierung unser aller Leben weiter verbessern. Wir können damit die großen Probleme der Welt lösen und uns von langweiligen, monotonen Tätigkeiten freimachen. Falsch eingesetzt kann aus dem Segen ein Fluch werden. Das haben wir mit den sozialen Medien im letzten US-Wahlkampf erlebt. Wir müssen also einen aufgeklärten Umgang mit der Digitalisierung entwickeln. Wir müssen akzeptieren, dass sich Berufsbilder massiv verändern werden, teilweise sogar verschwinden. Dafür entstehen neue Berufe – das ist nichts Neues, nur die Geschwindigkeit nimmt zu.

***Slogans wie „bei uns steht der Mensch im Mittelpunkt“ kennen Bewerber und Bewerberinnen aus Hochglanzbroschüren der Arbeitgeber. Inwiefern sind die Aussagen der Personalvorstände in Ihrem Buch mehr als Plattitüden?***

In unserem Buch gibt es konkrete Beispiele, wie eine menschenzentrierte Digitalisierung erfolgreich bewerkstelligt wurde. Der Rahmen ist eine Philosophie, die auf den Menschen als Ausgangspunkt und Endpunkt von Veränderung setzt. Das ist keine Plattitüde, sondern der Kern funktionierender Organisationsentwicklung. Nicht nur Personalvorstände, sondern immer mehr Geschäftsführungen und Vorstände verstehen, dass der Schlüssel zur Transformation von Unternehmen im People Management liegt.

***Wie gut nutzen Arbeitgeber technische Errungenschaften schon zum Wohl der Arbeitnehmer – etwa für größere Flexibilität von Arbeitszeit und Arbeitsort oder innovative Arbeitsumgebungen?***

Das ist kein technisches Thema mehr. Was mit Telearbeitsplätzen bereits in den 90er Jahren begonnen hat, ist mit unseren heutigen technischen Möglichkeiten problemlos zu ermöglichen. Die Schwierigkeit liegt in der Art der zugrunde liegenden Arbeit. Es gibt Tätigkeiten, die sich nicht von zuhause oder vom Strand aus erledigen lassen. Oft fehlen vernünftige Regeln und das Thema liegt im Ermessen der Führungskraft, die dem Thema mehr oder weniger aufgeschlossen gegenübersteht.

***Welche konkreten Ansätze von Unternehmen in Sachen humanzentrierte Innovationen haben Sie bei den verschiedenen Inputgebern und Autoren des Buches am meisten beeindruckt?***

Nehmen wir das Beispiel Otto Group: Unter dem Namen Kulturwandel 4.0 wird hier Kommunikation auf Augenhöhe ermöglicht. Die Kompetenzen und Stärken von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden dort eingesetzt, wo sie den größten Nutzen bringen. Ebenso werde Hierarchiedenken eingerissen, um neue Freiräume und Entwicklungsmöglichkeiten zu schaffen.

Oder die Telekom: Hier lautet das Programm UQBATE: Engagierte Mitarbeiter werden ermutigt vielversprechende Geschäftsideen jenseits aller Berichtslinien zu entwickeln und voranzutreiben.
Bestes Beispiel ist auch Klöckner: Hier steht der Dialog im Vordergrund. 360 Grad Feedback – auch per App – sind angesagt. Es gibt eine Digital Academy mit unbegrenzter Online-Schulung während der Arbeitszeit oder Digi Days, um die Mitarbeiter zu informieren und Ideen zur weiteren Digitalisierung zu entwickeln.

***In einem Beitrag des Buches fordert Stefan Ries, Personalvorstand von SAP, „mehr Punkrock“. Was ist damit konkret gemeint?***

Stefan Ries beschwört damit den Non-Konformismus, das Querdenken. Was provokativ daher kommt ist oft notwendig, um Barrieren in Strukturen und im Kopf zu überwinden. Das ‚Silo-Denken‘ ist das größte Hindernis für Unternehmen zu mehr Kundenorientierung und entsprechenden Lösungen.

***Inwiefern verschieben sich mit der Digitalisierung Machtverhältnisse in Unternehmen und wie sinnvoll oder gefährlich ist das für Konzerne?***

Wir erleben in Unternehmen gerade den Verlust der Informationshoheit. Das ist eine gute Nachricht für alle Mitarbeiter und eine schlechte für Führungskräfte, die ihre Autorität darauf abgestellt haben. Ich bin überzeugt, dass das für jedes Unternehmen eine gute Entwicklung ist. Transparenz und Offenheit ist der Nährboden für Partizipation und Engagement – davon kann man als Unternehmen und als Mitarbeiter nur profitieren. Instant Feedback und bottom-up Feedback werden zudem unser Führungsverständnis und -verhalten so nachhaltig verändern wie kein Training.

***Wie können Frauen von dieser Veränderung profitieren?***

Informationshoheit und Verstecken vor Autorität gehört zu den Spielchen, die Frauen allgemein abgeschreckt haben, Führungspositionen einzunehmen. Die Veränderungen werden ein Umfeld schaffen, das für Frauen und Männer gleiche Voraussetzungen schafft und das stärkt, was wir heute als laterale Führung bezeichnen. Das liegt Frauen eher als Männern und damit haben wir eine Chance auf echte Kulturveränderung im Unternehmen und deutlich mehr Frauen in Führungspositionen.

***Wer flache Hierarchien und eine hohe Innovationsdichte in Unternehmen schätzt, geht eher in ein Start-up oder ein cooles Jungunternehmen. Oder warum sollten sich Beschäftigte diesbezüglich für Konzerne entscheiden, die Sie ja mit dem Buch vorwiegend im Blick haben?***

Wir haben in unserem Buch bewusst auf die etablierten Organisationen gesetzt. Start-ups sind ohnehin digital – aber nicht unbedingt human. Schauen Sie sich mal die Arbeitsbedingungen und die Bezahlung an, das grenzt oft an Ausbeutung. Viele große Unternehmen öffnen sich jetzt und schaffen eine Umgebung, die denen der Start-ups nicht unähnlich ist. Das sollte man sich durchaus genauer ansehen.

***Keiner weiß, was die Digitalisierung in den nächsten Jahren noch an Veränderung bringen wird. Somit steht auch in den Sternen, welche Berufsbilder künftig gefragt sind. Wie können Unternehmen und Beschäftige dennoch Weiterbildung zukunftsweisend gestalten?***

Indem sie die Notwendigkeit erkennen, sich darüber Gedanken zu machen und damit beginnen. Dr. Susanne Pauser von der Wüstenroth & Württembergischen beschreibt ein Verfahren, das dazu hervorragend geeignet ist. Der Anlass für dieses Projekt war die Überlegung, dass die Ausbildung zum Versicherungsfachangestellten schon jetzt nicht mehr die richtigen Inhalte hat. Wir haben uns von dem Gedanken ausgehend sehr strukturiert mit den Veränderungen von Tätigkeiten in verschiedenen Berufsbildern auseinandergesetzt, um Erkenntnisse für die notwendigen Umqualifizierungen zu gewinnen.

***Bitte vervollständigen Sie abschließend den Satz: Digital Human ist, wenn…***

...beides kein Wiederspruch mehr ist.

*Interview: Stefanie Hornung (herCAREER)*

*Auf der herCAREER präsentiert Kai Anderson sein* ***Buch „Digital human: Der Mensch im Mittelpunkt der Digitalisierung“:*** *Donnerstag, 11. Oktober 2018, 16.45 bis 17.30 Uhr beim Authors-MeetUp in Halle 2 des MTC World of Fashion.*

**Über Kai Anderson**

Als Projektpartner und Veränderungsmanager begleitet Kai Anderson, Vorstandsvorsitzenden der Promerit AG, in internationalen Organisationen die Neuausrichtung des HR-Managements. Er berät Personalleitung und Geschäftsführung, wie sie moderne Personalinstrumente gestalten können und welche Strategien sie im Zuge der Digitalisierung brauchen. Das Personalmagazin wählte den ambitionierten Wirtschaftsingenieur Ende 2017 wiederholt unter die „40 führenden Köpfen im Personalwesen“ und gab ihm den Titel „der Transformator“. Sein Ziel, Trends in der Unternehmenstransformation mitzugestalten, unterstrich er bereits mit dem Buch „Das agile Unternehmen“. Ende letzten Jahres legte er gemeinsam mit Bettina Volkens, Personalvorstand der Lufthansa, als Herausgeber sein zweites Werk vor: Das Buch „Digital human: Der Mensch im Mittelpunkt der Digitalisierung“ setzt sich für eine dem Menschen zugewandte Digitalisierung der Arbeitswelt ein. Schon bevor der geborene Münsteraner 1999 gemeinsam mit einem Studienfreund die Promerit AG gründete, war er mehrere Jahre für verschiedene Unternehmensberatungen tätig.

**Über die herCAREER**

Die herCAREER adressiert Frauen in allen Karrierephasen – vom Jobeinstieg über eine Fach- und Führungskarriere bis hin zur Gründung eines Unternehmens.

Das Ausstellungsspektrum ist vielfältig: Neben attraktiven Arbeitgebern, die auch die Möglichkeit haben, ihre Labs, Hubs, Acceleratoren und Inkubatoren vorzustellen, zählen dazu Angebote für Weiterbildung, die bessere Vereinbarkeit von Familie/Pflege und Beruf sowie für Gründer/innen und Unternehmer/innen. Angereichert wird das Programm um über 60 Vorträge und Diskussionen mit Persönlichkeiten aus Wirtschaft, Wissenschaft und Politik sowie um rund 300 MeetUps und Talks mit Role Models. Darunter sind auch zahlreiche Gründerinnen, die bereit sind, ihr Wissen zu teilen und über ihre Erfahrungen und Lernkurven zu berichten. Das umfangreiche Vortragsprogramm ist im Eintrittspreis inkludiert. Für Studierende sowie Absolventinnen und Absolventen ist die Messe kostenfrei.

Ergänzt wird die Messe um die Abendveranstaltung herCARRER@Night am Abend des ersten Messetages mit rund 40 Table Captains, darunter Vorstände/-innen, Aufsichtsräte, Gründer/innen, Business Angels, Fachexperten/-innen und Journalisten/-innen von Medien wie Manager Magazin und Emotion.

Die herCAREER 2018 findet am 11. und 12. Oktober 2018 in München statt. Weitere Informationen über die Karrieremesse für Frauen gibt es unter www.her-career.com und über Twitter @her\_CAREER\_de, #herCAREER.

**Über Natascha Hoffner**

Die Gründerin Natascha Hoffner verfügt über 18 Jahre Erfahrung in der Messebranche. Sie war bereits ab dem Jahr 2000 Teil einer Neugründung in der Messebranche mit Sitz in Mannheim und maßgeblich am Auf- und Ausbau von Messen und Kongressen im In- und Ausland beteiligt, die als Leitveranstaltungen ihrer Branche etabliert wurden. In Spitzenzeiten war sie gemeinsam mit dem damaligen Gründer für bis zu 20 Messen und Kongresse jährlich und rund 100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verantwortlich. Für dieses Unternehmen, welches zuletzt zur Tochtergesellschaft der Deutschen Messe AG wurde, war sie über fünf Jahre als Geschäftsführerin tätig. Im April 2015 gründete sie die messe.rocks GmbH mit Sitz im Münchner Osten.