

Digitalisierung – Eine moderne Chimäre?

| Ausgabe 2
Juni 2021

Die Digitalisierung geht nicht „vorbei“, sie ist nicht irgendein technologischer Trend. Vorbeigehen wird höchstens der Gedanke daran, dass sie vorbeigeht.

(Michael Pachmajer)

Als Trugbild würde ich Digitalisierung nicht bezeichnen, da diese allgegenwärtig unser heutiges und auch zukünftiges Leben begleitet. Digitalisierung ist mit ihrer Sprengkraft ähnlich revolutionierend wie die Erfindung der Dampfmaschine – nur nehmen wir die Veränderungen nicht in gleichem Maße wahr. Deshalb ist Digitalisierung ein „trügerisches Bild“, denn in ihr liegt Hoffnung und Niedergang sehr eng beieinander, je nach dem Betrachtungswinkel und damit verbundenen Interessen, hat Digitalisierung einen maßgeblichen Einfluss auf die sozio-ökonomische Entwicklung:

Digitalisierung – Was ist das, ein Erklärungsversuch.

Wikipedia definiert Digitalisierung als:

„Unter Digitalisierung (von lat. digitus, Finger und engl. digit, Ziffer) versteht man die Umwandlung von analogen, d. h. stufenlos darstellbaren Werten bzw. das Erfassen von Informationen über physische Objekte in Formate, welche sich zu einer Verarbeitung oder Speicherung in digitaltechnischen Systemen eignen.“

Verstehen wir Digitalisierung jetzt besser? Ein anderes Beispiel, den meisten aus der Schulzeit (Physik, Mathematik oder Informatikunterricht) bekannt, was Digitalisierung bedeutet. Die Umwandlung eines Begriffes, z.B. „Auto“ in ein binäres, datenverarbeitungstechnisch lesbares Format „0100000101110101011101000110111100001010“. Beides hat die gleiche Bedeutung, unter beiden Begriffen sollten wir uns das gleiche vorstellen können. Aber ist dies wirklich so? Wir tauschen die analoge Vorstellungswelt, mit Emotionen, Erfahrungen, Verhalten gegen eine technisch lesbare, prüfbare und emotionsfreie Sichtweise aus. Grundsätzlich kein Problem, wird diese Erkenntnis als Unterstützung und nicht als Selbstzweck gesehen und eingesetzt.?

Nutzen – Wem kann Digitalisierung helfen, wem kann diese schaden.

Grundsätzlich bin ich von dem Nutzen der Digitalisierung überzeugt, diese kann Prozesse beschleunigen, Entscheidungen vereinfachen, Arbeitsumfelder humanisieren. Bewusst muss uns nur sein, dass wir mit der Reduktion emotionaler Komplexität, technische Komplexität maximieren. Anders ausgedrückt die „Bauchentscheidung“ wird durch „Expertenwissen“ ersetzt. Kognitive Prozesse werden durch Rechenleistung kompensiert, konsumierendes Verhalten ersetzt aktives Handeln. Dies hat Auswirkungen auf unser Lernverhalten, unsere Arbeitswelt und unser Sozialverhalten. Einfache und mit der Zunahme verhaltensbasiert lernender künstlicher Intelligenz (KI), automatisierbare Tätigkeiten werden ersetzt. Hierdurch entstehen immer komplexere Anforderungen an immer besser ausgebildete Arbeitskräfte.

Auswirkungen auf unsere Arbeitswelt:

Ähnlich dem Wandel der mit der industriellen Revolution des letzten Jahrtausends einherging, muss auch der Wandel durch zunehmende Digitalisierung gesehen werden. Bisherige Berufsbilder werden sich grundlegend ändern, Arbeit wird mit zunehmender Automatisierung und Digitalisierung kontrollierbarer, Arbeitsergebnisse skalierbarer und vergleichbarer. Am Beispiel der Kommissionierung von Getränkelieferungen möchte ich dies kurz aufzeigen.

Traditionell: Bestelleingang (Analog (Telefon, Fax, E-Mail)), im Lager wurden die Lieferung auf der Basis von Regalnummern, Fachnummern etc. die an den Warengruppen angebracht sind, anhand von Bestellscheinen durch einen Lagermitarbeiter herausgesucht, palettiert und zur Abholung vorbereitet. Die Bereitstellungsfrequenz war stark abhängig von der Tagesleistung des Mitarbeiters, der Lagerstruktur (Kenntnis von Ort, Menge) und der Mobilität im Lager.

Heute/Zukünftig: Der Bestelleingang erfolgt digitalisiert (Internet, bzw. sofortige digitale Umsetzung analoger Zugänge), der Mitarbeiter ist mit einem sprachgesteuerten Kommissionierungssystem ausgestattet, das dem Mitarbeiter den Standort der Ware zuweist und die Palettierung und Übergabe bestätigen lässt. Mit der Optimierung des Prozesses Bestelleingang, Kommissionierung und Übergabe wird die Durchlaufzeit beschleunigt und mittels Wege und Taktfrequenz kontinuierlich verbessert.

Mit diesem verkürzten, skizzenhaften Beispiel, wird aber auch deutlich, dass die Digitalisierung den Arbeitsablauf des Mitarbeiters verändert, er wird fremdgesteuert und hinsichtlich der Leistungsfähigkeit (Arbeitszeit, Pausenhäufigkeit, Leerzeiten, Paketierungszeit) kontrollierbarer. Werden hier keine geeigneten Maßnahmen innerhalb des Betriebes getroffen, wie mit den Erkenntnissen, auf das Individuum bezogen, umgegangen wird, gibt es großen Potential sozialen Sprengstoffs.

Auswirkungen auf unser soziales Umfeld:

Zunehmende Digitalisierung (in vielen Haushalten werden sprachgesteuerte Systeme eingesetzt, Mobiltelefone, Computer, Internet, vernetzte Geräte sind vorhanden) führt zu einem völlig veränderten Kommunikationsverhalten. Soziale Interaktion findet nicht „face to face“ durch persönlichen Kontakt, sondern immer stärker digital, „mobile“ statt. Dies hat Auswirkungen auf den Sprachgebrauch, die Sprachfähigkeit, das Sozialverhalten und das Informationsverhalten. Tendenzen stärkerer persönlicher Vereinsamung auf Grund der Virtualisierung, geändertes Verhalten auf Werbebotschaften und Konsum und somit Auswirkungen im sozio-ökonomischen Kontext sind zu berücksichtigen.

Der Gedankenansatz

Digitalisierung ist nicht aufzuhalten und sollte auch nicht aufgehalten werden. Wachsende Globalisierung, fortwährende Vernetzung weltweit, wachsendes Umweltbewusstsein, geändertes Kommunikations-, Arbeits- und Sozialverhalten sind mit dem intensiveren Einsatz digitaler Technologien positiv beeinflussbar.

Digitalisierung muss nach meinem Verständnis als Unterstützung des Menschen und nicht unter dem Gesichtspunkt des Ersatzes des Menschen gesehen werden.

Digitalisierung darf nicht zum Selbstzweck weniger, unter dem Gesichtspunkt persönlicher Vorteilsfindung betrachtet werden

Digitalisierung auf der Basis heutiger Technologien dient häufig der Optimierung von Arbeitsabläufen, Geschäftsprozessen oder Kommunikationsstrukturen. Geschieht dies mit den Menschen, Arbeitnehmern, Nutzern ist es ein sehr positiver Aspekt, ermöglicht es doch, monotone, risikobehaftete und fehlerintolerante Tätigkeiten zu verbessern und gleichbleibende Qualität sicherzustellen.

Zukünftige Digitalisierung kann noch viel mehr, mit dem wachsenden Einsatz künstlicher Intelligenz, der Nutzung verhaltensbasierenden Lernens und der Optimierung technische Abläufe besteht die Möglichkeit Anforderungen der Zukunft zu gestalten.

Beispiels sein hier: Autonomes Fahren, Emissionsreduzierung mittels intelligenter Energiesteuerung, Digitalisierung zur Wissenvermittlung.

Hiermit etablieren sich auch völlig neue Berufsbilder, deren Hauptanforderung in der Kombination von Technologie, Ökonomie, Ökologie mit sozialer Kompetenz liegen wird.

Digital Transformation Management

Das Berufsbild des Digital Transformation Managements wird innerhalb von Wirtschaftsorganisationen eine dieser Rollen werden. Hierin werden Aspekte der Betriebswirtschaft, der Organisationslehre, dem Prozessmanagement, dem Projektmanagement und der Informatik vereinigt. Jede dieser Disziplinen bleibt auch Einzel relevant, diese müssen aber immer stärker miteinander vernetzt werden. Der/die Digitale Transformation Manager/in ist kein/e ausgeprägte/r Spezialist/in, sich in Details verlierend, sondern als Unterstützer/in des durch Digitalisierung bedingten sozio-ökonomischen Wandels mit hervorragenden kommunikativen, strukturellen und agilen Fähigkeiten zu betrachten.

Ansprechpartner:

hicon UG (haftungsbeschränkt)

Michael Hinz

Tel: 06187 9069969

Mail: info@hinzconsultants.com

www.hinzconsultants.com