

Gastkommentar

Carolin Desirée Töpfer



# Digitalisierung – ein Problem der Personaler

Meine Vermutung zu Beginn meiner Arbeit als Unternehmensberaterin war, dass die Digitalisierung ein Generationenproblem sei: Junge Mitarbeiter hätten wohl eine höhere Affinität zu digitalen Themen und Anwendungen, während ältere Arbeitnehmer wesentlich schwieriger Zugang zu dieser neuen Welt fänden. Doch ich wurde eines Besseren belehrt! Nachdem ich anfangs, Menschen nach ihren Interessen und Weiterbildungswünschen zu befragen,

## „Arbeitnehmer aller Generationen müssen die Möglichkeit erhalten, sich die digitale Zukunft zu erschließen.“

wurde klar, dass nur vordergründig ein Generationenkonflikt vorliegt. Tatsächlich habe ich viele Menschen im Alter von 50+ oder kurz vor der Rente getroffen, die gerne noch einmal den Umgang mit Big Data oder die Grundlagen der Programmierung lernen wollten.

Häufig wurden sie dabei von ihren Arbeitgebern aber überhaupt nicht unterstützt. Die digitale Transformation stellt uns als Gesellschaft also eher weniger vor ein Generationenproblem als vielmehr vor ein Aus- und Weiterbildungsproblem. Aber wer ist dafür zuständig, dass jeder Mensch in unserem Land mit dem digitalen Wandel Schritt halten kann und so seinen Arbeitsplatz und damit seinen Lebensunterhalt langfristig sichert?

Hier sehe ich ganz klar Unternehmen in der Pflicht. Zwar brauchen wir auch dringend eine Reform des Bildungssystems, angestoßen und finanziert durch Bund und Länder. Doch im besten Fall erreichen Schulen und Universitäten Menschen bis etwa zum 30. Lebensjahr. Danach liegen noch weitere 35 bis 40 Arbeitsjahre. Und hier müssen Unternehmen Verantwortung übernehmen und ihren Mitarbeitern

sowohl Budgets als auch Zeit für eine kontinuierliche Weiterbildung bereitstellen. Und zwar nicht nur der Führungsebene, sondern allen!

Arbeitnehmer aller Generationen und mit den unterschiedlichsten Jobprofilen müssen die Möglichkeit erhalten, sich die digitale Zukunft selber zu erschließen und kritische Fragen zu stellen. Das kann im Rahmen von klassischen Weiterbildungsmaßnahmen, Aufbaustudiengängen und Workshops

passieren – aber auch durch unkonventionelle persönliche Projekte und Mentoring-Programme. Wo Freiraum für neue Gedanken ist, entstehen die besten Ideen.

Natürlich laufen Unternehmen dabei Gefahr, dass Mitarbeiter das Selbstbe-

wusstsein entwickeln, um sich auf einen Job bei der Konkurrenz zu bewerben oder in die Selbstständigkeit zu starten. Dies lässt sich aber nicht dadurch verhindern, dass der Zugang zur Weiterbildung verwehrt oder erschwert wird. Hier hilft nur, dass sich Unternehmen als Arbeitgeber attraktiv aufstellen. Mit dem bestehenden Personal sollte genauso umgegangen werden wie mit dringend gesuchten Fachkräften.

Was auf den ersten Blick nach einem teuren Corporate-Social-Responsibility-Projekt klingt, ist der einzige Weg, um dauerhaft eine ausreichende Anzahl an motivierten und leistungsfähigen Arbeitskräften zur Verfügung zu haben und gleichzeitig Innovationen aus dem inneren Kern des Unternehmens heraus voranzutreiben.

Überlegen Sie einmal, wie lange die letzte Weiterbildung ihres dienstältesten Mitarbeiters her ist und was das für ihr Team oder ihr Unternehmen bedeutet. Fühlen Sie sich fit für die digitale Zukunft? Wie steht ihr Arbeitgeber zum Thema „Lebenslanges Lernen“? Teilen Sie ihre Erfahrungen mit uns – zum Beispiel via [LinkedIn.com/in/cddtdigital](https://www.linkedin.com/in/cddtdigital)

Carolin Desirée Töpfer ist unabhängige Strategieberaterin und unterstützt vor allem mittelständische Unternehmen bei der digitalen Transformation. Als Expertin für Datennutzung und Community Building, Datenschutzbeauftragte und IT-Sicherheits-Expertin bietet sie ihren Kunden eine solide Brücke in die digitale Welt. Auf ihrem Blog „Digitalisierung-jetzt.de“ und in ihren Workshops und Vorträgen beleuchtet Töpfer die technischen und die sozialen Aspekte der Digitalisierung.