

Was hat RPA mit ESG zu tun? Viel!

Nachhaltige Prozessautomatisierung hört nicht bei der Automatisierung von Prozessen auf

Milad Safar, Managing Partner Weissenberg Group - David Hoff, als Managing Director Weissenberg Solutions

Das hohe Automatisierungstempo als Treiber der Digitalen Transformation bringt sowohl Chancen als auch Herausforderungen mit sich. Unbestritten ist, dass die Prozessautomatisierung der Enabler für eine erfolgreiche, zukunftssichere Organisation ist. Sie ist zweifellos auch ein Mittel, um durch die Automatisierung komplexer Prozesse den Fachkräftemangel im Unternehmen abzufedern. Die mit der Automatisierung von Geschäftsprozessen einhergehende Veränderung der Arbeitsplätze gibt den Unternehmen aber ein weiteres, ungeahntes Pfund an die Hand, um dem Fachkräftemangel erfolgreich und vor allem nachhaltig zu trotzen. Aber nur dann, wenn verantwortungsbewusstes und vorausschauendes Handeln zu grundlegenden neuen unternehmerischen Konzepten zur Aufrechterhaltung des ökologischen und sozialen Gleichgewichts führt, können Unternehmen gleichzeitig auch dem Fachkräftemangel erfolgreich begegnen und ihrer sozialen Verantwortung gegenüber ihren Mitarbeitern gerecht werden.

RPA und ESG

Robotic Process Automation (RPA) leistet einen wichtigen Beitrag, um Unternehmen resilienter und effizienter zu machen. Nachhaltig, ökologisch und sozial im Sinne des ESG (Environmental Social Governance)-Gedankens wird die Prozessautomatisierung aber erst, wenn im Zuge der Automatisierung freigewordene Mitarbeiter in anderer Funktion und mit anderem Aufgabengebiet im Unternehmen dort wieder eingesetzt werden, wo Experten fehlen. Statt unnötig Ressourcen für die Suche nach den benötigten Fachkräften zu vergeuden, werden die betroffenen Mitarbeiter zu den benötigten Experten intern weitergebildet.

Die Zukunftsfähigkeit unserer Kunden im Blick halten

Als Beratungsunternehmen hat sich die Weissenberg Group die Zukunftsfähigkeit der Unternehmen auf die Fahne geschrieben. Dazu gehört im ersten Schritt, Prozesse zu identifizieren, die automatisiert werden sollten, damit Unternehmen effizienter und effektiver und damit wettbewerbsfähiger werden und sie anschließend auch zu automatisieren. Doch damit hört der Beratungsanspruch von Weissenberg noch nicht auf. Es geht auch darum, Konzepte für den sinnvollen Einsatz der freigewordenen Mitarbeiter mitzuliefern.

Ein nachhaltiger Ansatz, der über die Prozessoptimierung hinausgeht

Sicherlich ist die Digitale Transformation ein wichtiger, wenn nicht sogar der grundlegende Part der Beratungstätigkeit. Deshalb gehört zur Kernkompetenz eines jeden Beratungsunternehmens die Begleitung der Unternehmen, die sich mit Hilfe digitaler Systeme oder Produkte weiterentwickeln wollen. Ein vorausschauender, nachhaltiger Ansatz geht aber über die Prozessverbesserung und die Effizienzsteigerung hinaus. Es geht darum, Potenziale freizusetzen, die Unternehmen dazu befähigen, sich weiterzuentwickeln, innovativer zu werden, zukunftsfähig zu bleiben oder zu werden. Dazu gehört auch, jede Transformation mit professioneller Kommunikation zu begleiten. In unterschiedlichster Ausprägung müssen geplante Veränderungen kommuniziert, Ängste ernst genommen und abgebaut, Perspektiven aufgezeigt und neue Arbeitsweisen vermittelt werden. Nur so ist die Transformation nicht nur erfolgreich, sondern auch ökologisch, sozial und von nachhaltigem Bestand. Kommunikative Begleitung sorgt im Idealfall dafür, dass alle Prozessbeteiligten engagiert und positiv an der Veränderung teilhaben.

Zwei Fliegen mit einer Klappe schlagen

Das führt dann zwangsläufig auch zu der Frage, ob und wie die freigewordenen Ressourcen anderweitig gewinnbringend im Unternehmen eingesetzt werden können. Mit diesem Ansatz werden gleich zwei Fliegen mit einer Klappe geschlagen: Prozesse werden automatisiert, um den Fachkräftebedarf zu minimieren, und gleichzeitig werden Potenziale aufgezeigt, durch die Unternehmen an anderer Stelle durch Aus- und Weiterbildung selbst gegen den Fachkräftemangel ankämpfen können. Dazu bedarf es allerdings mehr als nur Prozessspezialisten. Ein interdisziplinäres Team, das unterschiedliche Erfahrungen, Perspektiven und Meinungen mitbringt, versucht, eine Lösung für die Mitarbeiter zu entwickeln, die auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter und des Unternehmens gleichermaßen abzielt. Konkret untersuchen beispielsweise Organisationsentwickler oder Personen mit einem unternehmerischen Background, die prozess- und abteilungsübergreifend schauen, was naheliegende Tätigkeiten für die freiwerdenden Mitarbeiter sein könnten.

Erkennen, verstehen, verändern

Es geht also darum, den Fachkräftemangel bei unseren Kunden zu erkennen und Verständnis dafür zu schaffen, worin der Mangel besteht. Parallel dazu gilt es, im Projekt auch zu eruieren, was diese Mitarbeiter an anderer Stelle im Unternehmen leisten könnten und die Veränderung zu begleiten. Wir reden hier von einer Organisations- und Innovationsentwicklung, die auf die Prozessautomatisierung aufsetzt, und nicht von einer produktbezogenen Innovation.

Der ESG-Fragenkatalog bringt es ans Licht

Ein begleitender modularer Fragenkatalog – angepasst an die Größe des jeweiligen Unternehmens - sollte zu Beginn und nach Abschluss eines jeden Automatisierungsprojektes von der am Projekt beteiligten Abteilung ausgefüllt werden. Er macht den aktuellen ESG-Reifegrad und die Verbesserung durch die Prozessautomatisierung transparent. Die Antworten geben ganz konkret Aufschluss darüber, wie ökologisch und sozial mit den Ressourcen umgegangen wird, was für Arbeitsmodelle es gibt und wie familienfreundlich sie sind. Sie belegen, wie das Thema Diversität gehandhabt wird und wie viel Freiraum die Mitarbeiter während ihrer täglichen Arbeitszeit für die Entwicklung und Umsetzung von innovativen Ideen haben.

So wird beispielsweise danach gefragt:

- Wie viele Arbeitsmodelle werden angeboten?
- Wie divers und heterogen sind die Teams?
- Gibt es spezielle Freiräume für Innovationsthemen?
- Besteht eine Unternehmensvision, auf die das Weiterbildungskonzept ausgelegt ist?

Aus den Antworten ergeben sich dann wiederum Projekte, die im Rahmen der Prozessautomatisierung von Anfang an mitgedacht werden müssen.

Ein starkes Zeichen für das Employer Branding

Letztendlich geht es nicht nur um die Bekämpfung des Fachkräftemangels und eine nachhaltige Personalpolitik. Es geht auch um Employer Branding, die Stärkung der eigenen Marke. Die Botschaft an alle potenziellen neuen Mitarbeiter lautet: wir automatisieren zwar, aber wir entlassen deshalb keine Mitarbeiter. Vielmehr qualifizieren wir sie weiter, damit sie sinnvoll dort im Unternehmen eingesetzt werden können, wo es notwendig ist. So erhöhen wir den eigenen Qualitätsanspruch im Unternehmen. In vielen Fällen sind von der Automatisierung zudem langjährige, verdiente Mitarbeiter betroffen. Sie verfügen über umfangreiches unternehmensspezifisches Wissen, kennen die internen Abläufe und Prozesse, hatten aber bisher wenig Gelegenheit, ihr Wissen, ihre Kenntnisse und neue Ideen aufgrund ihrer bisherigen Tätigkeit einbringen zu können, auch deshalb, weil sie mit dem operativen Geschäft zu sehr ausgelastet waren. Hier ergibt sich die Chance, dieses Wissen anderweitig für das Unternehmen gewinnbringend zu nutzen. Man muss nur erkennen, wie und wo.

Von der Prozessautomatisierung zur nachhaltigen Personalstrategie

Die meisten Unternehmen kennen zwar die positiven Auswirkungen der Prozessautomatisierung auf das operative Geschäft. Aber nur die wenigsten Unternehmen sind auf die Auswirkungen der Prozessautomatisierung auf ihre Mitarbeiter vorbereitet. Die Prozessautomatisierung muss daher nicht nur kommunikativ begleitet werden, sondern sollte im Rahmen des Automatisierungsprojekts auch immer gleichzeitig mit einer verantwortungsbewussten und vorausschauenden Personalstrategie und -planung verbunden werden. Interne Umschulungs- und Qualifizierungsprogramme sind dabei ein wichtiger Baustein in jeder nachhaltigen Personalstrategie, um Arbeitnehmer im Unternehmen zu halten und dabei zu unterstützen, in neue Rollen zu wechseln und neue Tätigkeiten zu übernehmen. Prozessautomatisierung ist mehr als nur die Automatisierung von Prozessen. Richtig angegangen, leistet sie einen wesentlichen Beitrag, den ESG-Gedanken im Unternehmen Wirklichkeit werden zu lassen.

8.097 Zeichen

Über Milad Safar

Milad Safar ist Managing Partner der Weissenberg Group, die er 2013 mit dem Ziel gründete, Prozesse durch den Einsatz von intelligenten Automatisierungslösungen effizienter zu gestalten. Schon während seines Studiums der Volkswirtschaftslehre interessierte er sich für zukunftsweisende Technologien. Getrieben durch die Erkenntnis, dass viele Prozesse wertvolle Arbeitszeit verschlingen, beschäftigt sich Milad Safar von Beginn seiner Beratertätigkeit an mit den Themen Digitalisierung, Robotics und Künstliche Intelligenz, zu denen er auch regelmäßig Vorträge hält, an Expertenrunden teilnimmt und Beiträge in namhaften Fachmagazinen veröffentlicht. Er ist Co-Buchautor des 2019 von WEKA Media herausgegebenen vierbändigen IT-Lexikons „Informationstechnologie von A-Z“. Als Initiator rief er 2018 das jährlich stattfindende AI Camp Wolfsburg ins Leben, eine Diskussionsplattform rund um die Themen Künstliche Intelligenz, Robotics, Maschinelles Lernen und deren Anwendung.

Über David Hoff

David Hoff leitet seit 2022 bei der Weissenberg Group als Managing Director den Bereich Weissenberg Solutions. In seinen mehr als 15 Jahren Erfahrung in Positionen an der Spitze mehrerer Unternehmen hatten immer die nachhaltigen Verbesserungen von Arbeitsprozessen und Arbeitsbedingungen oberste Priorität. Als erfahrener Unternehmer und Experte in den Bereichen Organisationsentwicklung, digitale Transformation und Kommunikation hat es sich David Hoff zur Aufgabe gemacht, Unternehmen dabei zu unterstützen, sich ganzheitlich und nachhaltig für die Zukunft aufzustellen. Die digitale Transformation steht dabei als Treiber im klaren Fokus und wird permanent durch eine professionelle Kommunikation sowie durch die Themen der nachhaltigen Organisationsentwicklung flankiert.

Weissenberg – Effortless Intelligence

Weissenberg Group mit Sitz in Wolfsburg wurde 2013 von Milad Safar und Marcel Graichen gegründet und beschäftigt 82 Mitarbeiter. Weissenberg Group ist der interdisziplinäre Ansprechpartner für hocheffiziente und innovative IT-Lösungen. Das Kerngeschäft der Weissenberg Group wird durch die Unternehmensbereiche Weissenberg Solutions, Weissenberg Intelligence und Weissenberg Potentials abgedeckt.

Das Kerngeschäft von Weissenberg Intelligence bilden die vielfältigen Anwendungsmöglichkeiten, die sich für Unternehmen durch den Einsatz von Robotic Process Automation und Künstlicher Intelligenz ergeben. Im Zentrum steht die Automatisierung standardisierter, regelbasierter Prozesse durch Software-Roboter, um die vorhandenen Ressourcen effizienter einzusetzen und damit für die Unternehmen letztendlich einen wirtschaftlichen Mehrwert zu schaffen.

Als Schnittstelle zwischen IT- und Strategy-Consulting vereint Weissenberg Solutions das Know-how der Unternehmensgruppe im Bereich Prozessberatung, Projektmanagement und Softwareentwicklung. Individuell zugeschnittene Geschäftsprozessmanagement-Verfahren zur Analyse der relevanten Geschäftsprozesse garantieren eine effiziente Gestaltung von Arbeitsabläufen und bestehenden Prozessen im Unternehmen und sorgen so für einen nachhaltigen Wettbewerbsvorteil.

Unternehmenskontakt

Weissenberg Group
Marco Mulas
Major-Hirst-Str. 11
38442 Wolfsburg
T +49 5361 654 3900
presse@weissenberg-solutions.de
www.weissenberg-group.de

Pressekontakt
prtogo
Dr. Alfried Große
Am Ruhrstein 37c
45133 Essen
T +49 201 841 9594
M +49 1577 470 7224
ag@prtogo.de