

Meine Daten gehören mir!



FRANZ LANGECKER
Chefredakteur

Was das heißt, erleben wir tagtäglich, wenn wir im Netz unterwegs sind. Im digitalen Datenschwungel werden ständig und überall Daten gesammelt. Wer liest sich die AGBs und Datenschutzerklärungen wirklich durch, bevor er entscheidet? In den meisten Fällen ist uns gar nicht bewusst, was es bedeutet, „Akzeptieren“ zu bestätigen. Daten sind das Öl des digitalen Zeitalters. Das ist keine Fake News. Das ist die knallharte Wahrheit. Die großen Datensammler Google, Amazon und Apple verdienen schon heute damit Milliarden. Ebenfalls aus dem Silicon Valley kommt das Unternehmen Palantir. Es hat sich auf Datenanalyse spezialisiert und ist vor wenigen Wochen an die Börse gegangen. Investoren erwarten, dass der Wert von Palantir nach dem Börsengang die 20-Milliarden-Dollar-Marke knackt.

Immaterielle Produkte stellen die materielle Welt in den Schatten. Und laut Insidern kommt das große Geschäft erst noch. Wenn demnächst Wohnungen vernetzt sind, und mit Sensoren, Kameras, Navigationseinheiten und Bordcomputern hochgerüstete Autos autonom über die Straßen rollen, fallen Daten in einer Menge wie nie zuvor an. Die Frage ist, wer sammelt all diese Daten und wertet sie aus? Laut Experten liegen die Patente und das Know-how hierfür bei den amerikanischen und chinesischen Tech-Riesen.

HR Data Science entwickelt sich zur Personalarbeit der Zukunft

Viele Büroräume stehen derzeit fast leer. Die Mitarbeiter*innen sitzen im Homeoffice. Welche Daten hat die Personalabteilung über sie? Kennt sie ihre aktuellen Probleme und Bedürfnisse? Was passiert bei den Mitarbeitern? Welche Schulungs-, Trainings- und Lernbedarfe zeichnen sich ab? Was passiert in den Projekten? Wo landen gute Ideen? Wie ist die Stimmung im Team? Wie geht es den neuen Mitarbeitern? Und wer könnte demnächst wechseln? Nicht alle Daten müssen dabei personenbezogen ausgewertet werden. Und die Hauptfrage stellt sich erst noch: Wie kann man künftig ein Unternehmen führen, wenn es auf all diese Fragen keine Antworten gibt?

Im Rahmen einer Blitzumfrage haben wir Anbieter gefragt (siehe S. 15) wie sie das Thema HR Analytics sehen. Tatsächlich gibt es viele Aktivitäten. In unserer Titelgeschichte zeigt Sage (ab S. 10), wie es mit dem Thema Daten umgeht. Das sehen wir auch bei vielen großen Unternehmen, wie z.B. bei der Deutschen Bahn (siehe S. 24). Prof. Dr. Wilhelm Mülder von der Hochschule Niederrhein bringt HR Analytics auf den Punkt (siehe S. 60).

Wir müssen den Tiger Datenschutz reiten

Gerade hat die Datenschutzbehörde in Hamburg für den schwedischen Moderieren H&M ein Bußgeld von 35 Millionen verhängt. Die dort erfolgten Eingriffe in die Intim- und Privatsphäre der Mitarbeiter*innen lehnen wir alle ab. Als die Gründer von DATAKONTEXT Ende der 70er Jahre die Initiative für das Bundesdatenschutzgesetz starteten, ging es ihnen genau um dieses Verhindern des Missbrauchs von personenbezogenen Daten. Mehr dazu auch in unserem Special „Datenschutz & HR“ ab Seite 35. Dort finden Sie auch den Link zum Programm für die 44. Datenschutzfachtagung (DAFTA). Deutschland hat mit seiner Datenschutzoffensive weltweit Standards gesetzt. Warum sollte uns das nicht auch beim Thema HR Analytics gelingen? Das Prinzip „Meine Daten gehören mir!“ sollte uns beflügeln und nicht ängstlich machen.