

# Digital Na(t)ives

## Fluch und Segen der Digitalisierung für die Arbeitswelt

### Digitalisierung

Das Thema Digitalisierung ist inzwischen in aller Munde. Die Medien überschlagen sich geradezu mit Veröffentlichungen zu diesem Phänomen. Auch die Bundeskanzlerin Dr. Angela Merkel hat das Thema Digitalisierung inzwischen entdeckt und fordert mehr Tempo bei der Digitalisierung. Obwohl insbesondere die wirtschaftliche Bedeutung des Themas offensichtlich ist, sind viele Begriffe zum Thema zahlreichen Bundesbürgern immer noch nicht bekannt. So geben weniger als 10% der Bundesbürger an, Begriffe wie Industrie 4.0, Big Data oder Internet der Dinge beschreiben zu können. Etwa drei Viertel sind die Begriffe gänzlich unbekannt. Ein Umstand der wirklich überrascht, wenn man betrachtet, wie stark die Digitalisierung schon jetzt unseren Alltag verändert. Fahrerlose Verkehrsmittel wie der Skytrain am Frankfurter Flughafen, Selbst-Scankassen in Supermärkten oder öffentlichen Bibliotheken, Mitfahrportale wie Uber oder Sharing Plattformen wie AirBnB sind Belege für eine tiefgreifende technologiegetriebene Veränderung unseres gesellschaftlichen Lebens.

Der Begriff der Digitalisierung hat mehrere Bedeutungen. Er kann die digitale Umwandlung und Darstellung bzw. Durchführung von Information und Kommunikation oder die digitale Modifikation von Instrumenten, Geräten und Fahrzeugen ebenso meinen, wie die digitale Revolution, die auch als dritte Revolution bekannt ist, bzw. die digitale Wende. Im letzteren Kontext werden nicht zuletzt "Informationszeitalter" und "Computerisierung" genannt. Hier sollen Chancen und Risiken der Digitalisierung und deren Folgen für die Arbeitswelt 4.0 aufgezeigt werden. Innerhalb dieses Szenarios wird der Fokus ganz bewusst auf die Kinder der 3. Revolution, den sogenannten „digital natives“ gerichtet sein, darunter fallen alle Menschen, die nach 1980 geboren wurden und - die nicht zuletzt durch ihre Persönlichkeit und ihren unbefangenen Umgang mit Technik, Medien und Daten - die Arbeitslandschaft der Zukunft verändern werden.

### Arbeitswelt 4.0

Der Begriff Arbeiten 4.0 schließt an die Diskussion über die vierte industrielle Revolution (Industrie 4.0) an, legt dabei aber den Schwerpunkt auf Arbeitsformen und Arbeitsverhältnisse – nicht nur im industriellen Sektor, sondern in der gesamten Arbeitswelt. Die Gesellschaft steht insofern vor der Herausforderung, dass technologischer Fortschritt nicht ausgebremst werden darf, dieser aber auch nicht dazu führen soll, dass Schutzstandards und Wesentlichkeiten der Arbeitswelt keine Berücksichtigung finden. In diesem Zusammenhang umspannt Arbeit 4.0 den Veränderungsprozess der Arbeitswelt im digitalen Zeitalter.

### Kultur des permanenten Wandels

Digitalität bedeutet innerhalb der Arbeitswelt 4.0 eine Kultur permanenter und besonders schneller Veränderung. Die Welt von morgen erscheint deshalb vielen nicht länger verlässlich

oder vorhersehbar. Was gerade ältere Arbeitnehmer befürchten, ist eine neue "flüchtige" Welt: in sich komplex, oft widersprüchlich und instabil. Die digitale Transformation wird die meisten Branchen nachhaltig verändern und beeinflussen. Viele Berufe werden verschwinden, weil die Arbeit von einem Roboter oder künstlicher Intelligenz besser und günstiger verrichtet werden kann.

### **New Work mittels selbständigen Kreativarbeitern**

Sicher entstehen auf der anderen Seite auch neue Arbeitsplätze, beispielsweise in der Analyse automatisierter Massendaten oder auch in Kreativberufen. Es ist allerdings mehr als fraglich, ob die Zahl der neuen Job-Gelegenheiten ausreicht, die Zahl der wegfallenden Arbeitsplätze zu ersetzen. Ebenso findet die Idee des Empowerment Eingang in moderne Managementkonzepte. Hierbei sollen die Mitarbeiter von Unternehmen stärker eingebunden werden, um ihre Aufgaben möglichst eigenständig und eigenverantwortlich bewältigen zu können. Der Wunschkandidat von morgen ist kreativ, arbeitet eigenverantwortlich und interdisziplinär. Dem zollt bereits das deutsche Hochschulwesen Tribut; neue interdisziplinäre Studiengänge wie Integrated Coastal Zone Management, Life Science, European Studies oder Cultural Engineering bilden mit modernem Know-how die Global Player von morgen aus - in der Regel zwei- oder gar dreisprachig. Aber auch an die Unternehmen selbst werden neue Anforderungen gestellt. Bestehende traditionelle Geschäftsmodelle, Produkte, Technologien und Dienstleistungen werden immer wieder von innovativen Erneuerungen abgelöst und teilweise vollständig verdrängt. Insbesondere in der Startup Szene ist der Begriff "Disruption" eine beliebte Vokabel.

### **Openness und Flexibilität**

Über das "Internet der Dinge" kommunizieren nicht mehr nur Menschen, sondern auch Maschinen miteinander. Der wahre Impact dieses Wandels liegt aber im Sozialen: die neue Kultur der Openness öffnet Unternehmen und administrative Strukturen nach außen. Flexibilität ist ein weiteres wichtiges Schlagwort in der Arbeitswelt 4.0. Ermöglicht die globale Vernetzung (Konnektivität) doch den Austausch mit der ganzen Welt; und das rund um die Uhr und ohne räumliche Bindung. Als Kreativarbeiter werden wir zunehmend selbständig, auch wenn wir fest angestellt sind. Freiberufler, Crowd- und Gig-Worker haben künftig die Wahl für wen und was sie arbeiten wollen. Eine Bindung zum Unternehmen kann u.U. gar nicht mehr entstehen. Gefahr dabei ist, dass sich ein stringentes Corporate Behavior oder eine Regelkonformität (Compliance) von Unternehmerseite so einfach nicht mehr durchsetzen lassen.

### **Permanent Beta?**

In der modernen Arbeitswelt verlaufen individuelle Berufsbiographien zunehmend entlang Brüchen, Umwegen und persönlichen Neuanfängen. Sie mutieren zu sogenannten Slash-Slash- Biographien oder Puzzle-Lebensläufen. In einer Arbeitswelt, die uns immer mehr individuelle Freiheiten gibt, uns aber auch immer stärker unter Entscheidungsdruck setzt, verändern sich auch individuelle Werte und mit ihnen die gesamte Wirtschaft. Arbeit 4.0 bedeutet somit auch einen permanenten Wandel des Beschäftigungsstatus, der Weiterentwicklung und der Anpassung, welcher niemals ein Ende findet.

## Digital Natives

Die Generation Y (Geburtsjahr 1980 bis 1994) ist die erste Generation, die teilweise als Digital Natives bezeichnet wird. Bei der Generation Z (Geburtsjahr ab 1995) sind wir endgültig bei den „echten“ Digital Natives angekommen.

Digital Natives werden von Kritikern oft als „Digital Naives“ beschrieben. Digital Naives zeichnen sich dadurch aus, dass sie zwar mit digitalen Werkzeugen und Medien aufgewachsen sind, diese jedoch konzeptuell nicht verstehen und sich auch nicht dafür interessieren oder daran stören, dass sie Digital Naive sind. Sie agieren zumeist sehr unbefangen was die Weitergabe von Daten anbelangt. Ganz allgemein zeichnet sie auch eine schier selbstverständliche Anwendung von Bedienungsoberflächen aus (Spötter sprechen dann auch von der „Wischkompetenz“, über die bereits Kleinkinder verfügen) und nicht zuletzt lassen sie sich sehr leicht von sogenannten Influencern oder Populisten durch deren Beiträge in Foren geradezu verführen. Doch wer jetzt meint damit sei die Persönlichkeit der Digital Natives beschrieben, der irrt. Digital Natives sind meist sehr gut vernetzt, „multitasking“ und „open minded“. Sie sind in der Regel sehr gute Teamplayer, die gerne Neues ausprobieren und Experimenten durchaus positiv gegenüber stehen. Weiterhin sind sie risikobereiter als andere Generationen vor ihnen und leben eine Toleranz, die in dieser Zeit mehr denn je gefordert wird. Sei es die Hautfarbe, die Herkunft oder das Geschlecht des Gegenübers: Für den Digital Native sind alle Menschen gleich, vergleichbar dem Zusammenleben in einer großen weltumspannenden Community.

### **Gemeinsam sind wir stark**

Digital Natives brauchen die Gemeinschaft, ein alle verbindendes „Wir-Gefühl“, dessen Credo „nur gemeinsam sind wir stark“ lauten könnte. Ein zu viel an Gruppendynamik kann gerade in Unternehmen die nicht zu unterschätzende Gefahr von Querabstimmungen und Seilschaften mit sich bringen, die zu ernsthaften Problemen für Führungskräfte mutieren können. Ebenso kann eine aus dem Ruder gelaufene Gruppendynamik die Flucht des Einzelnen vor Verantwortung für diverse Projekte fördern, da beispielsweise alle entschieden und abgestimmt haben und nicht nur der einzelne Mitarbeiter.

### **Make it short and make it simple**

Simplicity, die Kunst der Vereinfachung ist ein weiteres Merkmal, welches genauso wie der Convenience-Gedanke Digital Natives anhaftet. Zwar spornt der Wunsch nach „immer bequem“ die (Arbeits-)Welt zu mehr Effizienz und Optimierung an, und per se mag der Hang zur Bequemlichkeit nicht ausschließlich ein schlechter Wesenszug sein. Fakt ist: Digital Natives hinterfragen selten, was warum wie funktioniert. Das gilt im Besonderen für Anwenderprogramme. „Es“ funktioniert und das genügt ihnen meistens. Ebenso bringt der Wunsch zur Vereinfachung abnehmende Sprachkompetenz mit sich. Nicht umsonst liest sich manch moderne (geschäftliche) E-Mail wie ein Auszug einer Kommunikation auf Whatsapp, Twitter & Co.

## **Always on im World Wide Web**

Konnektivität bezeichnet die neue Organisation der Menschheit in Netzwerken, global und zeitunabhängig. Auch wenn Digital Natives tatsächlich ständig erreichbar sind, muss die Hoffnung von Unternehmen auf Mitarbeiter, die für das Unternehmen „always on“ sind nicht immer erfüllt werden. Ebenso läuft die Kommunikation zumeist schriftlich über ein Medium ohne persönliche Interaktion was (neue noch nicht vorhersehbare) Probleme mit sich bringen kann.

## **Vom Arbeitgeber- zum Arbeitnehmer-Markt**

Wählten bis jetzt Arbeitgeber ihre Mitarbeiter in einem mehr oder minder langwierigen Bewerbungsprozess aus, so hält die Generation der Digital Natives einen Trumpf in Händen, nämlich den des demografischen Wandels. Arbeit soll künftig nicht nur dem Erwerb von Entlohnung dienen, sondern einen Sinn beinhalten und Spaß bereiten, dabei der individuellen Work-Life-Balance förderlich sein und Flexibilität ermöglichen. Hehre Ziele?

Wir entwickeln uns zu einer Wissensgesellschaft mit der Tendenz zur Akademisierung. Daraus resultiert der Mangel an Fachkräften, den wir in Deutschland nicht zeitnah unterbinden können.

Es bleibt somit festzuhalten, dass wir die Digitalisierung brauchen um neue Möglichkeiten zu schaffen Menschen in einer Zeit des globalen Umbruchs (wieder) in Arbeit zu bringen, Arbeitnehmer „on top“ der Anforderungen auf einem neuen innovativen Arbeitsmarkt zu führen und kommende Generationen durch adäquate (Aus-)Bildung „fit“ für künftige Anforderung im weiteren Berufsleben zu machen. Denn Arbeit 4.0 impliziert eine neue Wertigkeit von Arbeit, in der der Mensch im Zentrum des Geschehens und die Entwicklung des Individuums ganz oben stehen.

## **Fazit:**

Ein kardinaler Fehler wäre es, die Digitalisierung und ihre Ausläufer zu ignorieren oder gar zu unterschätzen. Wir sollten uns den Herausforderungen des digitalen Wandels stellen, dessen Für und Wider erkennen und somit nach gezielten Lösungsansätze suchen, sowohl den Fluch als auch den Segen der Digitalisierung anzugehen.

Zusammengefasst kann ein Segen der Digitalisierung in der

- Befreiung des Menschen von schwerer und eintöniger Arbeit gesehen werden.
- Weiterhin in der Garantie eines höheren Wohlstands durch Zunahme der Produktivität.
- Ebenso im verbesserten Zugang zu Bildung und der Senkung der Kosten für Bildung.

Demgegenüber stehen als Gefahren und Risiken der Digitalisierung:

- Massiver Arbeitsverlust und Aushöhlung der sozialen Sicherungssysteme.
- Zunehmende Ungleichverteilung von Arbeit, Einkommen und Vermögen.
- Sozialdumping durch Verschärfung des Wettbewerbs.
- Disruptive Veränderungen.

Hierbei bestünde auch staatlicher Handlungs- bzw. Regelungsbedarf.

Unsere Aufgabe - gerade auch als bedeutendes Unternehmen im Bereich "Placement" - ist es, Arbeitnehmer individuell und adäquat auf einen veränderten, innovativen Arbeitsmarkt vorzubereiten. Auch nachfolgende Generationen sollten die Chance erhalten, den bestmöglichen und auch passenden Bildungsstand zu erreichen, damit ein guter Start in ein erfolgreiches Berufsleben gewährleistet ist. Dies unbesehen von Herkunft oder Nationalität der oder des einzelnen. Im "War for Talents" der neuen globalen Kreativ-Ökonomie zeigt sich, dass Bildung zum einen und die Förderung von individuellen Talenten zum anderen ein Schlüssel zu einer hoffnungsvollen Zukunft für alle sind.