

Zusammenfassung des Vortrags

Sven Hischke „Wie werden wir morgen arbeiten? Die digitale Vernetzung als Treiber neuer Lebens- und Arbeitswelten.“

Die Vernetzung und Digitalisierung betrifft immer mehr Bereiche der Arbeitswelt, so dass bereits jetzt 79 % aller Beschäftigten auf Internet und Telekommunikation angewiesen sind. Welche Veränderungen und Herausforderungen sich damit für die Unternehmen ergeben, betrachtete Dr. Sven Hischke in seinem Vortrag „Wie werden wir morgen arbeiten? Die digitale Vernetzung als Treiber neuer Lebens- und Arbeitswelten“.

Die Arbeitswelt wird zunehmend durch Trends aus dem allgemeinen, globalen und privaten Bereich beeinflusst. Neben der vermehrten Kommunikation in sozialen Netzwerken, dem mobilen Internet, dem flächendeckenden Vorhandensein von Breitband und der Zusammenarbeit von Unternehmen in globalisierten Netzwerken werden auch die Ausgestaltung der Endgeräte bzw. die Benutzeroberfläche wichtiger als die eigentliche Technologie.

Diese verschiedenen Entwicklungen eröffnen vielfältige Möglichkeiten in Unternehmen für eine Arbeitserleichterung und neue Geschäftsmodelle und ergeben eine veränderte Kultur der Nutzung der Technologien in den Unternehmen. Zeitgleich bedingen sie aber auch Veränderungen auf Arbeitnehmerseite, so dass sich Ansprüche an Arbeitsformen wandeln und andere Anforderungen entstehen.

In seinem Vortrag stellt Sven Hischke sieben Bereiche vor, die die aktuellen und zukünftigen Veränderungen in der Arbeitswelt beschreiben. Es zeigen sich viele Trends, die weg von der klassischen Bürostruktur hin zu mobilen und flexiblen Arbeitsformen führen. Viele Unternehmen ermöglichen eine Organisation der Arbeit angepasst an die privaten Anforderungen der Mitarbeiter. Dabei verschwimmen die Grenzen von Arbeit und Freizeit, was nicht immer als nachteilig bewertet wird. Die verschiedenen Generationen gehen aufgrund ihrer Einstellungen und Gewohnheit unterschiedlich damit um.

Zunehmend werden aber auch ein Management der Vielzahl an Informationen und der Umgang mit Komplexität nötig, da man bei der Menge an Informationskanälen noch den Überblick behalten muss. Dabei stellt sich die Frage, ob es positiv oder negativ ist, wenn die Mitarbeiter so viele Informationen erhalten. Vielfach erfolgt eine Ablenkung zum Beispiel durch E-Mails von der eigentlichen Arbeit. Daher begrenzen viele Unternehmen auch bereits die Nutzung von E-Mails, Blackberrys etc. Generell müssen die unterschiedlichen Anforderungen und Kompetenzen der verschiedenen Generationen im Umgang mit den verschiedenen Medien- und Informationskanälen berücksichtigt werden.

Durch die stärkere Vernetzung im Unternehmen verändern sich auch Hierarchien und Organisationsstrukturen, welche die Verteilung und Nutzung von Informationen dann für viele ermöglichen. Dadurch bekommt die Beteiligung zum Beispiel in Form von Projekt-Wikis oder internen Blogs eine größere Bedeutung. Dennoch gibt es laut Sven Hischke noch viele Experimente rund um das Enterprise 2.0. Er betont, dass sich neben den verwendeten Tools parallel aber auch das Denken im Unternehmen verändern muss. Die jüngeren Generationen sind den Umgang mit den neuen Medien im privaten Bereich gewohnt und erwarten diese in der Arbeitswelt.

Durch die technische Vernetzung ist aufgrund des vereinfachten Austauschs von Informationen, des Vermehrens von Wissen oder auch des Herstellens von Kooperationen eine zunehmende soziale Vernetzung möglich. Es verändern sich aber auch die Sprache und der Umgang miteinander, da diese schneller und oberflächlicher werden.

Als wichtigen Aspekt betont Sven Hischke, dass die Frage der Sicherheit eine große Rolle in Anbetracht der Offenheit der Medien spielt. Im Gegensatz zu geschlossenen Systemen können solche, die nach außen für die Kunden zum Beispiel geöffnet sind, nicht sicher sein. Mitarbeiter gehen in sozialen Netzwerken oder ähnlichem lockerer mit Informationen um. Hier sind sowohl Vertrauen und Offenheit auf Seite der Unternehmen, aber auch eine Sensibilität auf Seite der Mitarbeiter gefragt.

Den letzten wichtigen Bereich stellt die Spanne der Digital Natives und Digital Immigrants und ihre Ansprüche an unterschiedliche Arbeitsweisen da. Die zukünftigen, jüngeren Arbeitnehmer werden zunehmend dort arbeiten, wo sie die Medien nutzen oder ihre Vorstellungen an Arbeitsweisen umsetzen können. Um die so genannten High Potentials halten zu können, werden sich Unternehmen zukünftig an deren Anforderungen ausrichten müssen.

In diesem Kontext stellte Sven Hischke auch das Innovationscamp „Palomar“ vor, welches 2009 von der Telekom mit 30 Digital Natives in Berlin veranstaltet wurde. In dem Camp sollten Ideen entwickelt werden, wie sich die Teilnehmer die Arbeitswelt der Zukunft vorstellen. Als Ergebnisse entstanden interessanterweise keine neuen Tools oder Medien wie Twitter 2.0, sondern eher soziale Geschäftsinnovationen, der Wunsch nach mehr Menschlichkeit, mehr Haptik und Beteiligungsmöglichkeiten in den Unternehmen und nach der Freiheit des flexiblen Arbeitens.

Als Fazit stellte Sven Hischke heraus, dass die Technik zwar die digitale Vernetzung ermöglicht, aber dass diese Veränderungen letztlich erst durch den sozialen Wandel und die Anforderung der heranwachsenden Mitarbeiter ausgestaltet und gelenkt werden. So ergeben sich als zentrale Herausforderungen für die Unternehmen, dass die Veränderung der Lebensumwelten verstanden werden muss, dass eine Akzeptanz der neuen Arbeitsmethoden und -formen gesichert wird, dass die unterschiedlichen Bedürfnisse der Mitarbeiter beachtet werden bzw. die digitale Kluft geschlossen wird und dass die Auswirkungen auf die Stadtentwicklung eingeschätzt werden müssen.