

Beruf: Digital Native

Die Generation der Digital Natives wird flügge und nimmt in den Unternehmen feste Plätze ein. Sind die «jungen Wilden» Fluch oder Segen für die Schweizer Wirtschaft?



istockphoto

Unternehmen, die Digital Natives beschäftigen, behandeln diese punkto Sicherheit meist nicht anders als den Rest der Mitarbeitenden.

Jung, dynamisch, unkompliziert, aber auch unkonzentriert und unbedacht: Die mit dem Internet aufgewachsene neue Generation von Angestellten löst bei Vorgesetzten oft ein zwiespältiges Gefühl aus. Bringen die Digital Natives durch ihre hohe technische Affinität einen Mehrwert ins Unternehmen ein oder sind sie eher ein Sicherheitsrisiko? Fünf Unternehmen aus Verwaltung, Industrie und Wirtschaft berichten über ihre Erfahrungen mit der Generation Internet und erklären, worin sie die grössten Unterschiede zu den «Digital Immigrants» sehen, die das Verständnis für den PC nicht in die Wiege gelegt bekamen.

Einen solchen direkten Vergleich hat kürzlich die Zürcher Zeix AG angestellt, die sich mit nutzerorientiertem Design beschäftigt und dazu auch User-Befragungen durchführt. Deren Beobachtungen räumen mit einem Vorurteil auf: Die jungen Mitarbeitenden hätten zwar von Haus aus bessere Kenntnisse bei neuen Technologien, aber erfahrene Angestellte könnten dieses Wissen ebenfalls aufweisen. Zeix fand darüber hinaus weder Unterschiede beim technischen Verständnis noch beim Sicherheitsbewusstsein. Ein Mangel an letzterem wird häufig als negative Eigenschaft von Digital Natives genannt.

Keine Spezialbehandlung

Unternehmen, die Digital Natives beschäftigen, behandeln diese punkto Sicherheit meist auch nicht anders als den Rest der Mitarbeitenden. Damir Bogdan, CIO der Raiffeisen-Bank, erklärt, warum: «Digital Natives brauchen keine speziellen Security-Massnahmen, da das Thema Sicherheit bei uns schon immer grossgeschrieben wurde.» Auch beim Schweizer Milchverarbeiter Emmi bedeuten Mitarbeiter mit grossem IT-Know-how nicht automatisch ein erhöhtes Risiko: «Im Gegenteil, nutzen diese die Arbeitsmittel sehr effizient und im Sinne des Unternehmens», erklärt der Stellvertretende Personalleiter der

Emmi-Gruppe, Bruno Pfister. Ähnlich klingt's aus der IT-Branche selbst: Laut Thomas Köberl, Sprecher des ERP-Software-Herstellers Abacus, behandelt das Unternehmen die Digital Natives nicht anders als alle anderen Mitarbeiter. Es herrsche eine Vertrauenskultur. Man gehe davon aus, dass auch Digital Natives verantwortungsbewusst mit Daten und Informationen umgingen. Die Stadt Zürich ist da etwas vorsichtiger, zumindest, wenn sich der Nachwuchs noch in der Ausbildung befindet. Laut Gabrielle von Arx, der Teamleiterin Berufsbildung bei der Stadt Zürich (Organisation und Informatik), werden «bei



Gabrielle von Arx, Teamleiterin Berufsbildung bei der Stadt Zürich: «Bei Lernenden werden die Zugriffsrechte auf produktive Server eingeschränkt».

Lernenden die Zugriffsrechte auf produktive Server eingeschränkt». Zudem sei der Zugriff via Handy auf Facebook, Twitter & Co. während der Arbeitszeit untersagt. Wie die Teamleiterin erklärt, gehöre die spezielle Auseinandersetzung mit den Digital Natives zum täglichen Brot. Dazu zähle die Betreuung in Gesprächen, Besuche am Arbeitsplatz sowie die Orientierung über aktuelle Themen oder Probleme – und auch die fachliche Ausbildung durch erfahrene Digital Immigrants, betont sie.

Frischer Impuls für Unternehmen

Brauchen die jungen, meist unter 25-jährigen Digital Natives also in anderen Bereichen eine Spezialbehandlung oder lassen sich diese problemlos in die Unternehmen integrieren? Erich Kaser, Personalchef Mobiliar Versicherungen, antwortet mit einem klaren «Nein». Entscheidend seien vielmehr Kriterien wie Motivation, Leistungsfähigkeit und Potenzial. «Diese Kriterien bestimmen die Entwicklungsmöglichkeiten in unserem Unternehmen». Auch Abacus unterscheidet erst gar nicht: «Für uns ist es unerheblich, ob unsere Mitarbeiter Digital Natives oder Immigrants sind», so Thomas Köberl. Dennoch stellt das Unternehmen eine Veränderung der Unternehmenskultur fest: Seit Digital Natives vor zwei bis vier Jahren die Arbeitswelt betraten, hätte der interne Innovationsprozess neue Impulse erfahren, beobachtet Köberl.



Laut Erich Kaser, Personalchef Mobiliar Versicherungen, brauchen unter 25-Jährige in anderen Bereichen keine Spezialbehandlung.

«Das betrifft nicht nur die Software-Entwicklung selbst, sondern auch betriebsinterne und unternehmensübergreifende Prozesse.»

Carl Mühlner, Chef des IT-Dienstleisters Damovo, bezeichnet die Nachwuchskräfte mit ihren speziellen Erfahrungen sogar als «Katalysator des Wandels» in der Businesskommunikation. Durch das Zusammenbringen von langjährigen Angestellten und Berufsanfängern liesse sich eine fruchtbare Mischung aus der Kenntnis von bestehenden Abläufen sowie neuen Technologien mixen. Ähnliches weiss auch Gabrielle von Arx zu berichten: «Die Begeisterung der Digital Natives wirkt ansteckend. Durch ihr grosses Engagement finden sie deutlich mehr Beachtung in der Verwaltung als früher.» Die Lernenden seien auch gerne bereit, sich an Sondereinsätzen zu beteiligen. Auch bei Emmi werden laut Bruno Pfister immer wieder Situationen beobachtet, in denen sich Digital Natives mit ihrem Know-how einbringen und Mitarbeitern ihre Hilfe anbieten.

Trend im Personalbereich

Der Milchverarbeiter weiss seine technikaffinen Mitarbeiter aber auch noch anders zu nutzen: Laut Bruno Pfister hat das Unternehmen die Entwicklung der Digital Natives als «Megatrend» im Bereich Human Resources identifiziert. Die technische Affinität der jungen Mitarbeiter soll deshalb in Projekte wie dem «Employer Branding» einwirken. Dabei gehe es vor



Bruno Pfister, Stellvertretender Personalchef Emmi-Gruppe: «Digital Natives haben wir bislang in den Web-2.0-affinen Feldern Human Resources und Marketing angestellt.»

allem darum, ein Unternehmen der Öffentlichkeit als attraktiven Arbeitgeber zu präsentieren und sich von Konkurrenten im Arbeitsmarkt abzuheben.

Damit ist klar, wo Emmi seine jungen Mitarbeiter im Unternehmen hauptsächlich beschäftigt: In den Web-2.0-affinen Feldern Human Resources und Marketing. «Bislang sind Digital Natives in diesen Bereichen vor allem im Rahmen von Praktika angestellt worden. Mittlerweile sind daraus aber auch schon Festanstellungen entstanden», so Bruno Pfister. Auch bei Raiffeisen gibt es laut CIO Damir Bogdan Themenfelder im Unternehmen, wo das Profil eines jungen, technisch affinen Mitarbeiters durchaus interessant ist – vor allem im Bereich «Social Media». Personalchef Michael Federer ergänzt, dass Digital Natives bei der Raiffeisen vor allem in der IT arbeiten. In den übrigen Bereichen würde zwar nicht explizit danach gesucht. Wenn sich Mitarbeiter allerdings durch eine besondere Technikaffinität auszeichnen würden, erhielten diese dementsprechende Aufgaben zugeteilt, so Federer.

Höhere Anforderungen an die IT

Unternehmen können aber nicht nur profitieren, sondern müssen auch mehr leisten. Gemäss Damovo-Chef Carl Mühlner stellen Digital Natives höhere Anforderungen an die IT als digitale Immigrants. Die Raiffeisenbank stellt diesen Trend ebenfalls fest: «Mit dem Anteil an Digital Natives im

Unternehmen wachsen die Ansprüche an die Umgebung, die Informatik und die Arbeitsplatzinfrastruktur», so CIO Damir Bogdan. Konkret meint der IT-Leiter damit den vermehrt geäusserten Wunsch, das private iPhone an den Arbeitsplatz mitzunehmen und mit Geschäftsterminen zu synchronisieren. Ob dies allerdings umgesetzt wird, stehe noch nicht fest. Auch die allfälligen Kosten seien noch nicht evaluiert, erklärt Bogdan auf Nachfrage.

In der produzierenden Industrie bei Emmi liegt der Fall noch etwas anders. Laut Bruno Pfister stellten seine Digital Natives «nicht unbedingt» höhere Anforderungen an die technische Ausrüstung, sie wüssten das Potenzial der Instrumente nur besser und umfassender zu nutzen. Auch Thomas Köberl von Abacus meint, dass die Erwartungen an die IT weniger von der Tatsache abhängen, ob jemand ein Digital Native ist oder nicht. Entscheidender sei die Persönlichkeit.

Mit der Raiffeisenbank, der Zürcher Stadtverwaltung und der Emmi Gruppe selbst beschäftigten sich drei der fünf befragten Unternehmen intensiv mit Digital Natives und haben zum Teil schon entsprechende Stellen geschaffen. Alle fünf haben auf die eine oder andere Weise von ihnen profitiert. Aber es ist nicht alles Gold, was glänzt: Gabrielle von Arx weiss zum Beispiel von einigen, weniger arbeitgeberfreundlichen Eigenschaften der Digital Natives zu berichten. Laut der Ausbildungsverantwortlichen der Stadt Zürich sind einige der jungen Mitarbeiter eher einseitig interessiert, haben einen Hang zum exzessiven Spielen und zum Teil Defizite in der schriftlichen Ausdrucksweise. Nichtsdestotrotz: Wer sich intensiv mit Digital Natives auseinandersetzt und spezifische Arbeitsplätze generiert, profitiert von deren Know-how und beeinflusst die eigene Unternehmensstruktur nachhaltig positiv. **G**

Reto Vogt, Zweitabdruck aus Computerworld