

## Aus dem „Buch Kompetenzen der Zukunft – Arbeit 2030“

### Neue Kommunikationstechnologien und der Arbeitsplatz im Unternehmen



**Prof. Thomas R. Köhler**  
Geschäftsführer  
CE21 GmbH



Der digitale Wandel ist in aller Munde. Mit diesem startete in den letzten Jahren eine Vielzahl neuer Kommunikationstechnologien ihren Siegeszug in die Unternehmen. Wo früher Telefon, Brief und Fax für die Unternehmenskommunikation genügten - und später noch eMail dazukam - geht es heute scheinbar nicht mehr ohne webbasiertes Conferencing, Instant Messaging und interne wie externe Social-Media-Plattformen. Arbeitsinhalte und Anforderungen haben sich damit bereits in den letzten Jahren schleichend, aber grundlegend verändert. Dennoch genügte bis dato weitgehend das Erlernen des Umgangs mit den neuen Werkzeugen, um mit dem technologischen Wandel Schritt zu halten. Mit Big Data, Künstlicher Intelligenz und dem Internet der Dinge – als wesentliche Bausteine der aktuellen Digitalisierungswelle – ändern sich nun die Arbeitsprozesse und damit die erforderlichen Mitarbeiterkompetenzen in vielen Unternehmensbereichen grundlegend und substanziell. Der Beitrag untersucht die Wechselwirkungen zwischen neuen „digitalen“ Technologien und Kompetenzanforderungen und entwickelt Empfehlungen für eine aktive Bewältigung der damit einhergehenden Herausforderungen.

## Kompetenzen für die Arbeitswelt von morgen

Betrachtet man – wie in diesem Beitrag – primär die technologische Entwicklung, so muss man zunächst – mit Bezug auf die Technikgeschichte – konstatieren, dass all das, was gemacht werden kann, auch gemacht werden wird. Für die Arbeitswelt bedeutet dies, dass wir 2018, mit dem Schreiben dieses Beitrags und dem Kuratieren der Beiträge dieses Buchs, am Beginn eines tiefgreifenden Wandels stehen, der weitreichender sein wird als das, was wir in den letzten 25 Jahren – seitdem die wesentlichen Innovationen: Internet, E-Mail und Mobilfunk unsere Vorstellungen von Informationsaustausch und Arbeitswelt massiv verändert haben – erlebt haben. Immer präzisere Möglichkeiten der Überwachung und Steuerung von Mitarbeitern („Digitales Micromanagement“) treffen auf Automatisierungsleistungen per maschinellem Lernen und Künstlicher Intelligenz. Diese Entwicklung lässt absehbar im Laufe des nächsten Jahrzehnts keinen Stein auf dem anderen. Den Arbeitsplatz von 2018 werden wir 2030 allenfalls noch am Rande wiedererkennen. Die wesentlichen Anforderungen an die Kompetenz der Zukunft ist daher die Akzeptanz des permanenten Wandels als einzige Konstante in der Arbeitswelt des 21. Jahrhunderts. So abgedroschen es inzwischen auch klingt: Die Fähigkeit zum „Lebenslangen Lernen“ und „Adaptieren“ an neue Rahmenbedingungen ist und bleibt der zentrale Faktor für den Erfolg 2030 und darüber hinaus.

### Weitere Aspekte im Artikel:

1. Der Siegeszug neuer Kommunikationstechnologien im Unternehmen
2. People Analytics und der Datenhelm
3. Künstliche Intelligenz in der Arbeitswelt



Thomas R. Köhler

Abstract - Verzeichnis