

## Themenbereich Arbeitswelt:

### **Arbeitsmarkt und Arbeitskräfte: was bringt die Zukunft?**

Mit dem Heraklit-Zitat „Nichts ist so beständig wie der Wandel“ begrüßte der neue Consulting Cluster-Präsident Jürg Scheller im Kursaal die rund 130 Gäste, die an der ersten Veranstaltung der CC-Saison 2013 zugegen waren. Um alsogleich den Hinweis anzufügen, dass dieser „Wind of Change“ (Scorpions) insbesondere auf die Arbeitswelt zutreffe. Unter dem Titel „Arbeitsmarkt und Arbeitskräfte: Was bringt die Zukunft?“ stand die Frage im Fokus, inwieweit sich der berufliche Alltag aufgrund des demografischen Wandels und der neuen Kommunikationstechnologien verändern wird.

#### **„Das Erdöl des 21. Jahrhunderts“**

„Grundlegend“, findet Key-Note Speaker und Trend-Guru Dr. David Bosshart. Die Wissenschaft und die neuen Kommunikationstechnologien seien die Wirtschaftsantrieber per se. Die umfassende Digitalisierung bringe mit sich, dass alles schneller geht – wohnen, schlafen, essen, regenerieren; einfach alles. „Wir wissen nicht genau, wohin die Reise geht, aber wir wissen, dass wir in jedem Fall schneller unterwegs sein werden.“ Bosshart prophezeit denn auch das baldige Ende der starren Unternehmenshierarchien wie der MBA-Glorifizierung. „Alle Firmen werden zur Software, die Daten das Erdöl des 21. Jahrhunderts“. Dazu werde der Kunde als eine Art „Mitarbeiter“ in diverse Prozesse eingebunden – Crowdsourcing bezeichnet im Gegensatz zum heute viel praktizierten Outsourcing nicht die Auslagerung von Unternehmensaufgaben und -strukturen an Drittpersonen, sondern die Auslagerung von traditionell internen Teilaufgaben an eine Menge von freiwilligen Usern. Diese „Brain damage“ (Pink Floyd) führe zu einer Art Hybridisierung der Arbeitswelt – „weg von der Silo-Organisation hin zum weltumspannenden Netzwerk“. Dabei dürfe jedoch nicht vergessen gehen, dass diese umfassende Digitalisierung des menschlichen Umfelds nicht zu einer Ausweitung des Marktes führe, sondern allein dessen Basistechnologie darstelle. „Zentral ist nicht der Besitz von Daten, sondern was daraus gemacht wird“, folgert Bosshart. Dazu spiele Erfahrung künftig wieder eine wichtigere Rolle.

Wesentliche Faktoren seien des Weiteren Verbindlichkeit, Vertrauen und Service. Stelle sich der Arbeitsmarkt der Zukunft diesen Herausforderungen, könne als Fazit ein weiteres Meisterwerk der Rockmusik zitiert werden: „Crisis? What Crisis? (Supertramp).

## **Voraussetzung für Business Excellence**

Mehr die aktuellen Gegebenheiten der Arbeitswelt denn die Zukünftigen stellten die drei anderen Referenten in den Mittelpunkt. Rudolf P. Winzenried, Generalsekretär Kambly SA, erläuterte, dass in seinem Tätigkeitsumfeld nicht die „Gewinnoptimierung“ sondern „Werte und Vertrauen“ im Fokus stünden: „Human Excellence ist die wichtigste Grundlage für Business Excellence“. Dazu gehörten unter anderem eine ethische Grundhaltung, klare Zielvorgaben wie auch eine allseits permanente Lernbereitschaft.

Die Wichtigkeit von motivierten Mitarbeitenden unterstrich auch Dr. Ursula Meyerhofer, seit einem Jahr Leiterin des Gendermanagements bei der SBB. Dies umso mehr, als die Bundesbahnen „im Besitz von 6 Millionen Eigentümern ist“, so dass es schwierig sei, es allen recht zu machen. Der IT-Bereich werde bei der SBB zusehends ein tragendes Element. Nicht nur bei der Infrastruktur, wo dies heute schon der Fall ist, sondern auch im Verkehr mit den Kunden. Das Lösen von Tickets übers Smartphone sei dabei erst ein „erster kleiner Schritt“ in diese Richtung.

Ähnlich sieht dies auch Peter Grütter, asut-Präsident, so: „Das Internet sagt, wo es lang geht, alles wächst zusammen.“ Früher habe es geheissen, Wissen ist Macht, künftig führe nur geteiltes Wissen zu wirklicher Macht.

## **Den „Rohstoff“ der Schweiz nutzen**

Fazit der im Anschluss der Referate von Jessica Gygax geleiteten Podiumsdiskussion ist, dass die Schweiz für den Arbeitsmarkt der Zukunft gut gerüstet ist, sofern sie ihre Stärken nutzt. Bildung und Forschung seien die Rohstoffe, auf welche aufzubauen sei; eines der weltbesten Kommunikationsnetze ist schon da. Die Anforderungen an den einzelnen Arbeitnehmer heissen Flexibilität, Selbständigkeit im Arbeitsprozess und stetes Auseinandersetzen mit den angesagten Kommunikationstechnologien. Umdenken sollten auch die Führungskräfte – sie werden vom Dirigenten eines Grossorchesters zum Leiter eines Free-Jazz-Ensembles...