Berufe aus der Zukunft

NATALIE GRATWOHL

«Als **Algorithm Bias Auditor** stellen Sie sicher, dass unsere Algorithmen, die wir bei der Personalsuche einsetzen, nicht gegen Gesetze verstossen und niemanden diskriminieren.» Das Stelleninserat ist fiktiv und beschreibt einen von 42 Zukunftsberufen, die das Center for the Future of Work der Beratungsfirma Cognizant vorgestellt hat. Dass im Zuge des technischen Fortschritts nicht nur Jobs überflüssig werden, sondern wiederum neue Berufe entstehen, zeigt sich auch im Bereich der Cybersicherheit. Bei mehr Cyberangriffen werden mehr Spezialisten wie **Cyber Attack Agents** benötigt. Oder werden wir in Zukunft vielleicht mit dem Auto durch die Gegend fliegen? Für das Center for the Future of Work ist dies keine Utopie: Der Beruf des **Flying Car Developer** könnte entstehen.

Maschinen übernehmen vor allem repetitive Tätigkeiten, die nur geringfügige Interaktionen mit anderen Mitarbeitern erfordern. Weniger unter Druck sind gemeinhin soziale und kreative Berufe. Daher erstaunt es nicht, dass Cognizant auch den **Spaziergänger/Gesprächspartner** als Zukunftsberuf aufführt, der ältere Menschen begleitet und sich mit ihnen unterhält.

In der Arbeitswelt von morgen ebenso bedeutend sind Flexibilität, kritisches Denken und Unternehmergeist. Reines Fachwissen veraltet hingegen zusehends schneller. Zudem wechseln Berufstätige ihren Job im Laufe der Karriere häufiger und arbeiten dabei bei verschiedenen Firmen. Entsprechend muss sich auch die Aus- und Weiterbildung den neuen Anforderungen der Arbeitswelt anpassen. Doch auch dieser Wandel bietet Chancen für neue Berufsbilder. Im fiktiven Stelleninserat für einen **Uni4Life Coordinator** heisst es: «Unterstützt von künstlicher Intelligenz beraten Sie Uni-Absolventen bei der Suche nach Lernmodulen, die ihren Bedürfnissen am besten entsprechen.» Oder wie wäre es mit diesen Zukunftsberufen?

■ **Fitness Commitment Counselor:** Bietet Beratungen aus der Ferne an und überwacht digital die körperliche Aktivität seiner Kunden.

■ **Cyber-Stadtplaner:** Sorgt dafür, dass die Daten in den Städten ungehindert fliessen und die technischen Anlagen funktionieren.

■ **Chief Purpose Planner:** Berät Firmen dabei, einen Sinn für ihre Geschäftstätigkeit zu entwickeln, und kommuniziert dies gegenüber allen Anspruchsgruppen des Unternehmens.

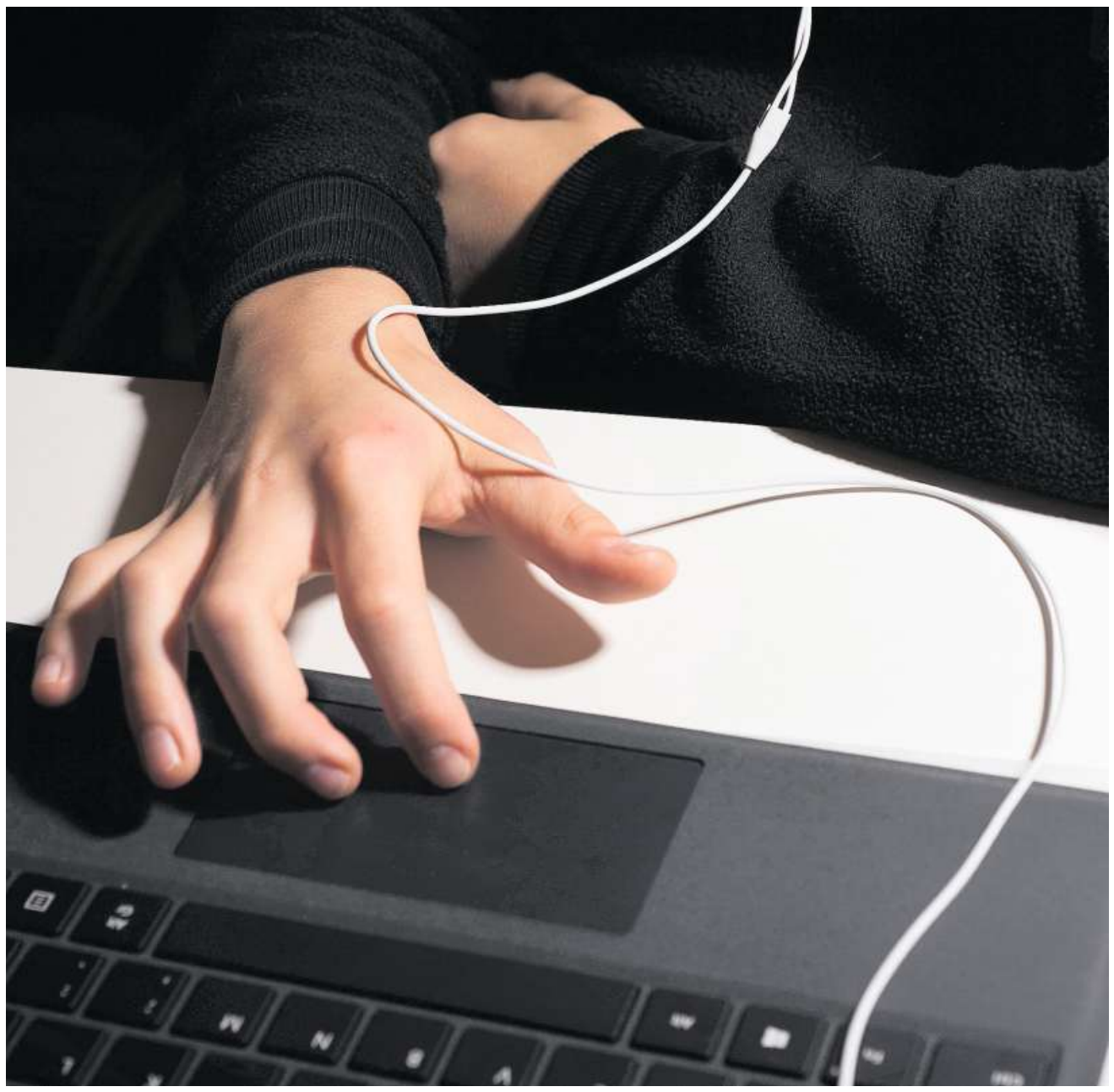
■ **Persönlicher Gedächtniskurator:** Schafft für ältere Menschen mit Demenzerkrankungen virtuelle Umgebungen, in denen sie sich zurechtfinden.

■ **Genomic Portfolio Director:** Mit dem Fortschritt der biotechnischen Forschung entstehen immer mehr pharmazeutische und medizinische Angebote. Der Manager einer Pharmafirma betreut das Angebot, entwickelt es weiter und organisiert den Vertrieb.

■ **Virtual Identity Defender:** Hilft den Kunden im Zeitalter von Fake-News, dafür zu sorgen, dass ihre virtuelle Identität nicht verfälscht wird. Dazu wird ein Prüfzeichen erstellt.

«Alle vorhersehbaren Tätigkeiten sind vom digitalen Wandel betroffen»

Pascal Geissbühler kennt die Risiken einer zunehmend technisierten Arbeitswelt – aber auch die grössten Stärken des Menschen



Ein Schüler macht eine Übung am Tablet. – Digitalisierung sei kein Trend, sondern eine weitere industrielle Revolution. Das sagt der Zürcher Laufbahnberater Pascal Geissbühler mitunter auch seinen Kunden. KARIN HOFER / NZZ

Herr Geissbühler, Sie sind Laufbahnberater. Wie muss man sich Ihre Arbeit konkret vorstellen?
Ein Kunde nannte mich kürzlich Stärken-Spurensucher und Mut-Archivar. Ich helfe Menschen, positive berufliche Veränderungen zu gestalten, für sich und ihre Unternehmung. Für den Kommunikationsprofi etwa, der die Story seiner neuen Agentur entwickelt, um sich damit am Markt zu positionieren. Für die Architektin, die ihr eigenes Leitbild erarbeitet und damit ihren Auftritt sicherer macht. Oder für den Schifffahrts-CEO, der sein Profil für eine neue Führungsfunktion schärft.

Worin unterscheidet sich Ihr Ansatz von dem anderer Laufbahnberater?
Durch meine Erfahrung: Seit 17 Jahren berate ich Fach- und Führungskräfte in Markenfragen. Dann durch den Methodenmix: Ich nutze Tools aus der Marken- und Kommunikationspraxis, der Design- und Innovationsentwicklung und aus der Laufbahnforschung. Es geht mir um das Thema Leadership. Man muss sich selber den Weg weisen und andere für diesen Weg motivieren. Marken verbinden Menschen mit Organisationen, daher ist der Abgleich zwischen Mensch und Organisation, zwischen Individuum und System, zentral. Das führt dazu, dass ich Menschen oft bei Startup-Aktivitäten begleite.

Ist die Digitalisierung ein grosses Thema bei Ihrer Kundenbetreuung?
Klar, und es geht dabei auch um die wachsende Bedeutung «menschlicher» Kompetenzen, die damit verbunden ist: Kreativität, kritisches Denken, Kollaboration und Kommunikation. Seit einigen Jahren wird dies das «4K-Modell des Lernens» genannt.

Was antworten Sie auf Fragen nach Veränderungen durch Digitalisierung?
Es gibt keine Standardantworten, jede Berufsbiografie ist individuell. Ein Architekt, der seinen Beruf liebt und nun sein eigenes Berufsverständnis explizit machen will, um sich besser zu positionieren, braucht einen anderen Prozess als ein Architekt, der eine Neuorientierung sucht. Oft empfehle ich Literatur: Max Frischs «Fragebogen» oder sein Stück «Biografie: Ein Spiel». Beides zentrale Inspirationen meiner Arbeit.

«Oft empfehle ich Literatur, Max Frischs ‹Fragebogen› zum Beispiel.»

Pascal Geissbühler
Inhaber der Laufbahnberatung Biographis

Orten Sie mehr Chancen als Risiken in der Digitalisierung der Berufswelt?
Lassen Sie mich mit einem Beispiel antworten. Kürzlich fragte mich ein KMU-Geschäftsführer, wann der Trend der Digitalisierung abgelöst werde. Ich antwortete ihm, die Digitalisierung sei kein Trend, sondern eine weitere industrielle Revolution, die noch am Anfang stehe. Bei der oft einseitigen Diskussion geht meines Erachtens indes vergessen, dass die meisten Geschäftsmodelle physisch wie auch digital funktionieren und die grosse Herausforderung darin liegt, die beiden Seiten miteinander zu verbinden.

Und wie wird echte künstliche Intelligenz die Arbeitswelt verändern?
Sie wird alle vorhersehbaren, linearen Tätigkeiten weiter automatisieren und uns bei der Entscheidungsfindung unterstützen. Sie wird uns aber nicht komplexe Problemlösungsfertigkeiten abnehmen. Das Kreative und das Soziale bleiben vorerst menschliche Fähigkeiten. Anders gesagt: das Zuhören, Zweifeln, Improvisieren, Fragenstellen, das Entscheiden in Ungewissheit.

Wird dieser digitale Shift vor allem den Dienstleistungsbereich betreffen?
Nicht vor allem, aber auch. Man ging vor ein paar Jahren davon aus, dass die Service- und Wissens-Branchen weniger vom digitalen Wandel betroffen sind. Dem ist nicht so. Alle vorhersehbaren Tätigkeiten sind betroffen.

Von Digital-Optimisten wird ins Feld geführt, dass mit der Digitalisierung zwar Berufsbilder verschwänden, dafür aber neue entstünden. Eine richtige Einschätzung?
Ja. Es entstehen neue Profile im Bereich der neuen Technologien und vor allem an den Schnittstellen, wo Technologien auf traditionell «physische» Profile treffen. Daneben bleiben klassische Berufsbilder weiterhin im Spiel, wie etwa Coiffeur oder Koch. Also Berufe, die ein gutes Handwerk und hohe psychomotorische Kompetenzen verlangen.

Dann nennen Sie mir doch einmal einige Berufe, die dank der Digitalisierung neu entstehen werden.
Etwa der Data-Curator; er hilft mir, meine digitale Identität, meine digitalen Spuren regelmässig zu prüfen, neu zu organisieren und bei Bedarf meine Gedanken für die Ewigkeit zu erhalten. Oder der Circular-Economy-Designer oder der Waste-Designer, die dazu beitragen, aus Abfall neue Produkte herzustellen.

Machen wir zum Schluss ein konkretes Beispiel. Ein Kunde kommt zu Ihnen, 52 Jahre alt, seit 25 Jahren in einem KMU in der industriellen Fertigung tätig. Er spürt, dass es zu Umstrukturierungen kommt, weil mit der Digitalisierung eine völlig neue Fertigungsmethodik Einzug halten wird. Was raten Sie ihm?
Er sollte den Dialog mit dem Arbeitgeber suchen. Vielleicht sind eine Weiterentwicklung, eine Umschulung und ein Neustart beim aktuellen Arbeitgeber möglich. Dazu gehört unbedingt, die Bereitschaft für eine Veränderung zu signalisieren. Und vielleicht kann er von einem jüngeren Arbeitskollegen lernen.

Und welche Fragen muss er sich selber stellen?
Die persönliche Standortbestimmung sollte folgende Fragen klären: Was sind meine spezifischen Bedürfnisse und Motivatoren? Welche Stärken kann ich unter Beweis stellen, die sich auf andere Tätigkeiten übertragen lassen? Worin kann ich mich weiterbilden? Dann muss er sich fragen: Was ist mein Netzwerk, welche direkten und indirekten Kontakte bestehen? Die gute Nachricht für ihn: Auch eine digitalisierte Berufswelt wird die Älteren und ihre Erfahrungen brauchen.

Interview: Walter Hagenbüchle

Executice School of Management, Technology and Law (ES-HSG)
Universität St.Gallen

Tel. +41 71 224 7501, Email: unternehmerschule@unisg.ch
www.unternehmerschule.unisg.ch

Leadership Development Program

Sich vorbereiten für neue Herausforderungen
FÜHRUNGSKOMPETENZ
PERSÖNLICHKEITSKOMPETENZ
SOZIALKOMPETENZ

CAS-Abschluss 21 Tage,
DAS-Abschluss 41 Tage
Modularer Aufbau mit flexiblem Einstieg.

Durchführung 2020/2021
Start: 11. Mai 2020

FRÜHBUCHER-RABATT
bis 3. März 2020
Anmeldeschluss: 3. April 2020