

WELCHE FÄHIGKEITEN BENÖTIGEN WIR IN DER

Arbeitswelt der Zukunft?



PROF. DR. DANIEL SCHUNK
ist Inhaber des Lehrstuhls für Behavioral and Public Economics an der Johannes-Gutenberg-Universität Mainz und Gründer des universitären Forschungsschwerpunkts «Interdisciplinary Public Policy». Er lehrt und forscht zu Themen der Verhaltens- und Bildungsökonomik, der Geno- und Neuroökonomik sowie der Finanzwissenschaft.

In Zukunft werden andere Anforderungen an das Kompetenzprofil von Arbeitskräften gestellt werden, als es traditionell der Fall war. Dabei geht es um weit mehr als um einen Anstieg der Nachfrage nach Digitalkompetenzen. Einige ganz fundamentale Persönlichkeitseigenschaften werden an Bedeutung gewinnen.

Von Daniel Schunk

Digitale Technologien verändern die Anforderungen an Arbeitskräfte in schnellerer Geschwindigkeit, als es jemals in der Geschichte der Menschheit der Fall war. Dabei betrifft die Digitalisierung auf verschiedene Art und Weise sowohl gering- als auch hochqualifizierte Arbeitskräfte, da Produkte, Prozesse sowie Arbeitsorganisations- und Kommunikationsformen tiefgreifend von ihr betroffen sind. Es ist daher unbestritten, dass es fundamentale Änderungen im Profil der Nachfrage nach menschlicher Arbeitskraft geben wird. Da wir zunehmend Maschinen bauen werden, die den Menschen in spezialisierten Aufgaben bei der Verarbeitung von Produkten und Daten überlegen sind, wird beispielsweise die Nachfrage nach solchen Berufen eher zurückgehen. Gleichzeitig wird die Nachfrage nach jenen Berufen, die nicht so gut zu automatisieren sind, tendenziell eher zunehmen. Dazu zählen neben vielfältigen Management-Tätigkeiten auch Tätigkeiten in spezialisierten Handwerksbereichen, aber vermutlich auch Pflegekräfte, Coaches und Lehrkräfte.

Interdisziplinäre Kompetenzen gewinnen an Wert

Welche Fähigkeiten brauchen wir als Individuen in der Arbeitswelt der Zukunft? Klar ist, dass durch die Digitalisierung aller Lebens- und Arbeitsbereiche Fähigkeiten wie eine allgemeine Digitalkompetenz sowie Fähigkeiten im Umgang mit sozialen Medien ein immer wichtigeres Qualifikationsmerkmal werden. Kenntnisse komplexer Datenanalyse machen uns auf dem Arbeitsmarkt attraktiv, ebenso wie fortgeschrittenes informatisches und technologisches Wissen. Die Nachfrage nach all diesen Fähigkeiten wird also zunehmen.

Unabhängig von branchen- oder industriespezifischen Bedarfen werden speziell jene interdisziplinären Kompetenzen wichtig werden, die uns von den Fähigkeiten lernender Maschinen abheben bzw. die deren sich immer weiter entwickelnde Fähigkeiten ergänzen. Hierbei handelt es sich z.B. um Kreativität, Urteilsvermögen, Entscheidungsfindungskompetenz, interkulturelle Sensibilität und interdisziplinäre Problemlösefähigkeit. Ähnlich an Wert gewinnen werden Fähigkeiten zur Mitarbeiter- und Verhandlungsführung, zum persönlichen Wissens- und Informationsmanagement sowie die Fähigkeit, uns mit anderen langfristig zu koordinieren und mit anderen zu kooperieren.

Die Wichtigkeit der Selbstregulation

Von spezieller Bedeutung wird eine sehr grundlegende Fähigkeit sein, nämlich die Fähigkeit zur Selbstregulation. Darunter verstehen wir die Fähigkeit, uns selbst Ziele zu setzen und diese durch Steuerung unserer Aufmerksamkeit, Emotionen, Impulse und Handlungen über einen längeren Zeitraum konsequent zu verfolgen. In einer vernetzten Welt, in der digitale Technologien

rund um die Uhr und an fast jedem Ort mit potenzieller Ablenkung aufwarten, sind Selbstregulationsfähigkeiten ganz allgemein höchst relevant für das Erreichen unserer persönlichen Ziele. Sie sind aber auch im Speziellen für unseren beruflichen Erfolg wichtig – und werden damit zu einer implizit stark nachgefragten Persönlichkeitseigenschaft. Denn die Fähigkeit zur Selbstregulation ermöglicht uns, unsere Aufmerksamkeit gezielt bestimmten Themen zuzuwenden. Sie versetzt uns in die Lage, nachhaltig, zielorientiert und zugleich empathisch Mitarbeiter und Verhandlungen zu führen. Und sie lässt uns unsere Emotionen so kontrollieren, dass wir auch bei aufreibenden und hochkomplexen Entscheidungen einen kühlen Kopf bewahren.

Unsere Ausbildung in der Kindheit, Jugend und der Zeit als junge Erwachsene wird uns nicht mehr für unser ganzes Berufsleben qualifizieren – zukünftig müssen wir lebenslang in der Lage sein, gezielt Neues zu lernen, Kompetenzen und Qualifikationen weiterzuentwickeln und uns anzupassen. Auch für dieses lebenslange Lernen ist die Fähigkeit zur Selbstregulation essenziell. Dabei ist Selbstregulationsfähigkeit erheblich besser trainierbar als z.B. kognitive Fähigkeiten wie die Intelligenz. Darauf deuten aktuelle wissenschaftliche Studien hin, denen zufolge die Selbstregulation vor allem in einer Hirnregion lokalisiert ist, die nur recht langsam «reift» und daher auch noch weit über das Kindesalter hinaus positiv beeinflussbar ist. Ebenso deuten Erkenntnisse aus der Genetik darauf hin, dass die Erbllichkeit von Selbstregulation sehr gering ist, in jedem Fall geringer als unsere kognitiv-analytischen Fähigkeiten. Unsere Selbstregulation ist also nur äusserst rudimentär in unserem genetischen Code festgeschrieben, und das wiederum deutet auf eine gute Trainierbarkeit von Selbstregulation und Selbstregulationsstrategien hin.

Schliesslich: Eine hohe Selbstregulationsfähigkeit scheint auch mit einer hohen Lebenszufriedenheit und häufiger empfundenen Glückgefühlen einherzugehen. Die Sorge, der Preis eines selbstregulierten Lebens sei ein Übermass an Zwanghaftigkeit oder Perfektionismus, ist daher wohl unbegründet. Im Gegenteil: Die Freude und der Stolz über die erreichten kleinen und grossen Ziele scheinen uns zu zufriedenen Menschen zu machen. Und diese individuelle Zufriedenheit wiederum ist ja vielleicht eine der fundamentalsten aller Eigenschaften, die wir als Gesellschaft benötigen, um mit zukünftigen Entwicklungen klarzukommen: Zufriedene Menschen zeigen mehr Offenheit für Neues, Anpassungsfähigkeit, Kreativität und Innovationskraft, langfristige Orientierung, persönliche wie berufliche Belastbarkeit, und sie sind eher gute Kooperationspartner.



Session powered by
MDD

Fit für die Zukunft? Wie künstliche Intelligenz Berufsprofile im Reporting verändert

Prof. D. Schunk erläutert seine Forschungsergebnisse über zukünftige Berufsprofile und interdisziplinäre Schlüsselkompetenzen. M. Jarmanović zeigt auf, wie Roche etablierte Prozesse im Reporting dank Automatisierung und künstlicher Intelligenz optimiert und was dies für die Weiterentwicklung der persönlichen Kompetenzen bedeutet.



SCHON HEUTE FIT FÜR DIE WELT VON MORGEN

«Durch neue Technologien verändern sich unsere Aufgabengebiete und dies schafft neue Perspektiven und Chancen.», hält Armin Galliker, Geschäftsführer und Inhaber der MDD (Management Digital Data AG), fest. Er stellt in diesem Zusammenhang folgende zwei Thesen auf:

- 1 Technologischer Fortschritt findet da statt, wo neue Lösungen zusätzlichen Nutzen bringen.** Um diese zu entwickeln, sind interdisziplinäre Teams und neue Formen in der Zusammenarbeit gefragt.
- 2 Digitalkompetenz ist ein «Must» im Arbeitsmarkt, genügt aber nicht.** Langfristiger Unternehmenserfolg hängt insbesondere davon ab, wie gut künftige Kundenbedürfnisse erkannt und befriedigt werden. Welche Schlüsselkompetenzen neben Kreativität und sozialer Kompetenz in Zukunft nachgefragt werden, erläutert Prof. Daniel Schunk im nebenstehenden Artikel.