

Künstliche Intelligenz und die Millennials werden die Arbeitswelt bis 2035 radikal verändern



Von Simone Thompson

*Managing Director, Chief of Staff UBS Wealth Management,
Co-Chair UBS Wealth Management Diversity & Inclusion Council*

«Nichts ist so beständig wie der Wandel.» Diese berühmten Worte schrieb vor 2500 Jahren der griechische Philosoph Heraklit.

Heute ist Wandel zum Modewort geworden. Wir hören überall von den Chancen und Herausforderungen des Wandels und dessen Auswirkungen, über die angeblich ernsthaft und anhaltend nachgedacht werden muss.

Als globaler Vermögensverwalter ist es unsere Aufgabe, die uns anvertrauten Kundenvermögen vor den negativen Auswirkungen zu schützen, die dieser ständige Wandel mit sich bringt.

Der alte Satz von Heraklit scheint auch heute noch Gültigkeit zu haben. Denn wenn sich tatsächlich etwas beschleunigt, dann ist es der Wandel.

Eine einschneidende Veränderung findet gerade in der globalen Arbeitswelt statt und wird uns in den nächsten 20 Jahren beschäftigen.

Das Erwerbsleben wird in Zukunft anders aussehen, neue Fähigkeiten sind gefragt. Gleichzeitig müssen sich Arbeitgeber auf neue Erwartungen einstellen. Tun sie dies nicht, laufen sie Gefahr, Talente zu verlieren und auch Umsatz einzubüssen.

Die arbeitende Bevölkerung ist seit jeher den wichtigen Entwicklungen der Weltwirtschaft ausgesetzt und hat diese auch mitgestaltet. Die industrielle Revolution des 18. Jahrhunderts, der Beginn der Automatisierung im frühen 20. Jahrhundert und die inzwischen obsolet gewordene Idee des «Jobs auf Lebenszeit» sind drei anschauliche Beispiele.

Künstliche Intelligenz und neue Arbeitnehmergenerationen

Heute interessiert uns der nächste weitreichende Wandel der Arbeitswelt. Dieser wird durch zwei Faktoren angetrieben: den Einsatz künstlicher Intelligenz

(KI) und den Einfluss neuer Arbeitnehmergenerationen.

Häufig wird behauptet, dass KI Arbeitsplätze bedroht, was jedoch nicht ganz zutrifft. Unsere Analysen zeigen, dass die Nutzung von KI keine Massentlassungen auslösen wird. Allerdings wird sich das Qualifikationsprofil der Belegschaften verändern.

Hochqualifizierte Mitarbeiter werden wahrscheinlich kaum betroffen sein. Arbeitsplätze mit niedrigen Qualifikationsanforderungen werden höchstens teilweise betroffen sein, weil KI als Ersatz dafür mindestens mittelfristig noch zu teuer ist.

Am stärksten könnte sich die KI auf der mittleren Qualifikationsebene auswirken. Dort (und im mittleren Management) wird die Anzahl der Beschäftigten voraussichtlich sinken, da deren Tätigkeiten von intelligenten Maschinen zum Teil übernommen werden könnten.

Wir können diesen Wandel schon jetzt beobachten. In den Medien wird von Anwaltskanzleien berichtet, die ihre Teams von Paralegals verkleinern und stattdessen KI-Systeme einsetzen, die solche Aufgaben ebenfalls ausführen können. Dabei handelt es sich natürlich um spezialisierte Rollen, aber genau diese lassen sich replizieren.

Während intelligente Maschinen das Qualifikationsprofil in der Arbeitswelt verändern, bringen neue Arbeitnehmergenerationen eine neue Philosophie mit.

Die Begriffe Millennial und Generation Z mögen mittlerweile abgedroschen klingen. Unbestreitbar ist jedoch, dass diese Altersgruppen eine andere Einstellung haben als ihre Vorgänger.

Dies wird sich in dreierlei Hinsicht auf die Belegschaft in den Unternehmen auswirken: *Erstens* in der Art, in der die jüngeren Generationen mit ihren älteren Kollegen am Arbeitsplatz kommunizieren. Unsere Analysen haben gezeigt, dass 75% der Manager in Unternehmen es als grosse Herausforderung sehen, eine Belegschaft zu führen, die sich aus mehreren Generationen zusammensetzt.

Wenn Altbewährtes mit neuen Ideen konfrontiert wird, entsteht unweigerlich Konfliktpotenzial. Dieser Herausforderung werden sich besonders HR-Abteilungen stellen müssen.

Die Idee einer einheitlichen Unternehmenskultur könnte also überholt sein. Und damit auch die jahrzehntelange bewusst oder unbewusst gepflegte Vorstellung davon, wie der typische Mitarbeiter eines Unternehmens zu sein hat.

Zweitens bringen die neuen Generationen ein anderes Verständnis von Loyalität gegenüber ihrem Unternehmen mit. Sie werden sich gemäss unseren Analysen weniger stark an ein bestimmtes Unternehmen binden und eher geneigt sein, freiberuflich zu arbeiten.

Diese Entwicklung hat bereits eingesetzt. In den letzten 3 Jahren stieg die Anzahl der Freelancer in Europa nach Angaben des European Forum of Independent Professionals um 45%.

Unternehmen werden sich also in Zukunft nicht nur darum bemühen müssen, Spitzenkräfte bei der Stange zu halten. Die Herausforderung beginnt

schon damit, sie überhaupt ins Unternehmen zu holen.

Eine Antwort darauf ist, die Mitarbeiter nicht mehr wie bisher nach ihrem geleisteten (oft nach Stunden bemessenen) Input zu beurteilen, sondern nach dem Wert ihres Arbeitsbeitrags.

UBS setzt sich damit bereits intensiv auseinander. Eine weitere Antwort auf den genannten Trend kann sein, sich vermehrt der Tatsache bewusst zu werden, dass grosse Pools potenzieller Talente in den Unternehmen noch immer nicht richtig genutzt werden.

In der Gender Diversity wurden grosse Fortschritte erzielt, es bleibt aber noch viel zu tun. In unserer Branche verfolgen wir eine Doppelstrategie. Wir versuchen entweder über Berufsausbildungsprogramme Talente zu gewinnen oder aber gute Mitarbeiter anzuwerben, die in einer anderen Branche bereits einen Karriereweg zurückgelegt haben.

Schliesslich werden die neuen Arbeitnehmergenerationen eine andere Art von Vergünstigungen erwarten. Früher waren Rente, Krankenversicherung und Urlaub begehrte Bestandteile eines Arbeitsvertrags.

Die Millennials und die Generation Z haben andere Wünsche: ein Wellness-Programm. Fitbits und andere Gesundheits-Gadgets werden möglicherweise bald ebenso selbstverständlich sein wie die Blackberrys, die vor 5 Jahren zur Standardausrüstung bestimmter Mitarbeiter gehörten.

Einfluss des Wohlbefindens auf das wirtschaftliche Ergebnis

Am wichtigsten könnte jedoch der Einfluss des Wohlbefindens auf das wirtschaftliche Ergebnis sein. Gemäss un-

seren Analysen kann bereits eine leichte Verbesserung des persönlichen Befindens von «niedrig» auf «mittelmässig» eine Produktivitätssteigerung um bis zu 13% bewirken.

Würde dies in jedem Unternehmen erreicht, könnte das Bruttoinlandsprodukt des jeweiligen Landes nach unseren Berechnungen um 0,1 bis 0,3% zunehmen.

Wohlbefinden ist daher nicht nur eine andere Form von Nebenleistung. Es wird zum fundamentalen Baustein eines erfolgreichen Unternehmens, das für seine gegenwärtigen und potenziellen Mitarbeiter attraktiv sein will. Daher haben wir nun bei UBS unsere eigene Initiative «Health Matters» lanciert und ein Angebot entwickelt, das von Mitarbeitern geschätzt und genutzt wird.

Heraklit konnte sich vor zweieinhalb Jahrtausenden sicher kaum eine Welt vorstellen, in der Roboter seine Arbeit machen oder Mitarbeiter sich per Smartphone mit ihren Tausende von Kilometern entfernten Kollegen unterhalten.

So sieht jedoch die moderne Arbeitswelt aus. Die Weltwirtschaft und der Arbeitsmarkt werden sich in den nächsten 5 Jahren stärker verändern als in den ganzen letzten 30 Jahren.

Stillstand können und wollen wir uns nicht leisten. Dieser Wandel mag bei einigen Ängste auslösen, er ist aber unvermeidbar. Gewinner werden die Unternehmen und Manager sein, die diesen Wandel erkennen und sich darauf einstellen.

simone.thompson@ubs.com
www.ubs.com

Wohlbefinden ist nicht nur eine andere Form von Nebenleistung. Es wird zum fundamentalen Baustein eines erfolgreichen Unternehmens, das für seine gegenwärtigen und potenziellen Mitarbeiter attraktiv sein will.