

«RICHTUNG 2000 – VORSCHAU AUF DIE WELT VON MORGEN»

 **Zusätzlich in der App:**  ZDF-Doku-Serie

Stellen Sie sich vor, die digitale Revolution ist erfolgreich vollbracht und die Geschäftswelt komplett digitalisiert. Globale Konzerne sind bis zur Perfektion agilisiert, und die «Hot Spots» der **Shared Service Center** in Wroclaw, Hyderabad und neuerdings Berlin/Brandenburg laufen auf Hochtouren. Das Internet der Dinge ist im Rahmen der **«Industrie 4.0»** beziehungsweise **«Industrie 2025»** alltäglich geworden: Roboter haben das Kommando über vollautomatisierte Prozesse übernommen und liefern in kürzester Zeit immer bessere Qualität zu immer tieferen Kosten. Die grosse Restrukturierungswelle von 2020, die im Zeichen von Big Data und des Fintech-Hypes speziell Banken und Versicherungen hart getroffen hat, ist längst vorbei. Der smarte digitale Berater weicht nicht von der Seite, Crowdfunding-Lösungen inklusive. Auch gesellschaftspolitische Entwicklungen, wie Sie das ZDF bereits 1972 in seiner visionären Produktion **«Richtung 2000 Vorschau auf die Welt von morgen»** vorweggenommen hat, sind materialisierte Realität geworden. Neben klassischen SciFi-Elementen wollen wir uns im Folgenden speziell dem Thema Karriereperspektiven im Film zuwenden:



DR. DANIEL C. SCHMID UND HEIKE ANNA KRÜGER

Dr. Daniel C. Schmid ist Mitglied der Geschäftsleitung des SIB Schweizerisches Institut für Betriebsökonomie in Zürich und leitet den Bereich Seminare und Beratung. Sein Spezialgebiet sind die Schnittstellen zwischen HR, Marketing und Innovation. Heike Anna Krüger ist Gründerin und Managing Director der OpenPlayer GmbH, einem globalen Hub für innovative HR-Lösungen & Technologien. Als HR-Interimsmanagerin ist ihr Spezialgebiet die Prozessoptimierung im Recruiting.

www.sib.ch www.openplayer.com

Herr B., der 45-jährige Protagonist, erwacht an einem Montag, den 25. Oktober 2000, um 07.30 Uhr gut ausgeruht in seinem klimatisierten schalldichten Schlafrum, sanft geweckt durch die Stimme des Videoprompters. Nach Verzehr des vorgefertigten biologischen Normfrühstücks FS10/22 und dem Lesen der personalisierten Morgenzeitung macht sich Herr B. auf den Weg zur 80 Kilometer entfernten Arbeitsstätte. Nach fünfzehnminütiger Fahrt mit dem Aerotrain bei Tempo 320 mietet sich Herr B. per Münzeinwurf ein elektrisches Stadtauto und fährt damit zu seinem Zielort. Melancholie schleicht sich ein, die jedoch umgehend mit einem schnell wirkenden Antidepressivum behandelt werden kann:

«Mitunter, während Herr B. in seiner Glas-kabine dahinrollt, hat er ein bisschen Sehnsucht nach der alten Zeit. Da dauerte der Weg zwar länger, aber man ging durch dicht bevölkerte Strassen, sah andere Gesichter und hörte fremde Stimmen. Manchmal fühlt Herr B. sich also schrecklich einsam in der perfekten, elektronisch gesteuerten Welt, in der er lebt: in der Mikrofone für ihn hören und Kameras für ihn sehen. Aber dann nimmt er schnell eine Tablette <Optimum 10> und fühlt sich gleich besser.»

Herr B. arbeitet in einer Datenbank, einem grossen Rechenzentrum mit Hunderten von Computern, die alle miteinander vernetzt sind. Diese Datenbanken verkaufen gegen Gebühr gespeichertes Wissen an Krankenhäuser, politische Institutionen und Universitäten. Sie sind gleichsam die visionäre Vorwegnahme von Big Data. Herr B., von Beruf Diplom-Ingenieur, parteilos, ist seit zwei Jahren Träger eines künstlichen Herzens und seit fünf Jahren in fester Partnerschaft. Er überwacht im Rahmen seiner 25-Stunden-Woche die Arbeit der Computer, wobei seine Tätigkeit durch Monotonie und Routine geprägt ist:

«Herr B. hat viel Zeit zum Nachdenken, aber das geht Millionen hoch qualifizierter Menschen so, deren Arbeit nur noch darin besteht, vollautomatische Produktionsanlagen zu überwachen. Herr B. denkt bisweilen daran, was er tun wird, wenn er mit 50 Jahren in den

↳ Ruhestand tritt. Das Problem der jugendlichen Rentner ist noch immer nicht recht gelöst. Viele beginnen dann mit einem zweiten Beruf oder versuchen, ihre Hobbys zu kultivieren. Die meisten aber stehen den langen Jahren voller Freizeit hilflos gegenüber. Vielleicht wird die nächste Generation es leichter haben. Herr B. ist jedenfalls noch das Produkt einer Epoche, in der man Arbeit für den Sinn des Lebens hielt.»

Dann ein schneller und abrupter Schnitt: Herr B., der sein Tagessoll an Überwachung und Kontrolle rauchend und sinnierend an der Tastatur verbringt, wird plötzlich aus der utopischen Szenerie gerissen. Der Zuschauer – ganz in der Tradition der kritischen Medienpädagogik der 1970er-Jahre –, wird vom staunenden Betrachter unvermittelt in die Rolle des reflektierenden Beobachters katapultiert. Bertolt Brechts Verfremdungseffekt lässt grüssen:

«Schluss der Vorstellung! Herr B. ist nur ein Schauspieler. Die Welt des Jahres 2000, in der wir ihn beobachteten, existiert noch nicht. Aber sie könnte existieren, die technischen Voraussetzungen dazu sind vorhanden. Die Zukunft gibt es als Versuchsausführung, in Labors oder auf Ausstellungen. Es gibt Herrn B.s Wohnung, das Elektromobil, den schnellen Zug, es gibt die Rechenzentren, die ein gewaltiges Wissen gespeichert halten. Nur 28 Jahre, vor der Schwelle zum 3. Jahrtausend aber präsentiert sich unsere Welt in höchst unvollkommener Verfassung.»

Eine Antwort bleibt diese hochaktuelle Zeitreise aus dem Jahre 1972 allerdings schuldig: Welche Auswirkungen sollte die skizzierte Entwicklung des sinnentleerten Arbeitens für hoch qualifizierte White Collars auf die Karrieren der Zukunft haben? Nun, das Schreckgespenst der fünfzigjährigen Frührentner hat sich angesichts der laufenden Diskussionen um die Erhöhung des Pensionsalters nicht bewahrheitet. Auch die Herausforderungen der Migrationsströme, die nach Europa drängen, werden bei der erfolgreichen Integration hoch qualifizierter Zuwanderer die demografische Zerreißprobe vieler Unternehmen zu verhindern wissen. Werfen wir einen Blick auf die konkreten Herausforderungen in der Karriereplanung, denen sich Herr B. in naher Zukunft tatsächlich stellen muss. Eine Annäherung in 5 Thesen:

1) «Mobile Worker on Demand»

In den Unternehmen wird insbesondere der Bereich Human Resources viel durchmachen. Disruptive Veränderungen sowie Erwartungen der Workforce stellen die Personalabteilung stetig vor immer neue Herausforderungen. Co-Working und Home-Office sind Standard und erfordern eine flexible Führungskultur sowie intelligente Messsysteme, um Leistungen zu erfassen, zu bewerten und fair zu vergüten. Operative Kernprozesse werden komplett an externe Outsourcing-Dienstleister und/oder in die Cloud ausgelagert. Human-Resource-Management-Systeme wie Workday oder Taleo haben sich zu mächtigen globalen Playern entwickelt, um strategische White Collars gezielt mit globalisierten Arbeitsverträgen anzuwerben. Den



Vision des ZDF im Jahr 1972: Herr B. startet den Tag mit dem vorgefertigten biologischen Normfrühstück FS10/22.

überflüssig gewordenen Blue Collars bleibt oftmals nur die nomadisierende Wanderarbeit, wie wir sie früher nur aus China kannten:

Herr B. wird als White Collar nur dann eine Chance auf dem Arbeitsmarkt der Zukunft haben, wenn er sich mittels eines konstanten Wissenszuwachses für sein Unternehmen unentbehrlich machen kann.

2) «Human Capital Analytics is Key»

In der Zukunft sind HR-Software-Solutions endlos skalierbar. Langjähriges Diversity-Management hat die kleinsten Eigenheiten und Besonderheiten der Belegschaft offengelegt, und Applikationen wie Google Health speisen biometrische Daten aktueller, ehemaliger und zukünftiger Mitarbeiter in Datenbanken ein. Längst wird nicht nur mehr die Employability gemessen, sondern insbesondere die Leistungsfähigkeit und Effizienz der kompletten Belegschaft analysiert, die fortan selbst als Bio-Roboter in Betrachtung gerät. Die früheren Sterbetafeln der Versicherungen werden durch vernetzte Predictive Analytics und algorithmisierte Succession-Planning-Systeme ersetzt. Das unablässige Feuerwerk personalisierter Daten zur Unternehmenssteuerung wird Standard:

Herr B. sieht sich gezwungen, seine Produktivität mittels Wearables unablässig messen zu lassen, wobei seine Daten anonymisiert synchron an Betriebskrankenkassen und Vorsorgesysteme übermittelt werden. Eine Verweigerung kommt einem Systemverrat und im Wiederholungsfall einer Kündigung gleich.

3) «Blue is the New White»

Die wahren neuen Helden sind die Supermaschinen. Menschen machen keine Karriere mehr, sondern verschwinden hinter Bergen von Big Data, dem Internet of Things (Industrie 4.0) und Serviceagenturen, die als Online-Boutiquen mit individualisierten Lösungen auftreten, aber im Grunde Megastores mit hoch standardisierten Prozessen sind. Von Superrechnern organisiert, regulieren und takten sie den Alltag der White Collars, die im Universum der Maschinen zu einer Art Hausmeister werden, der lediglich noch nach dem Rechten sehen muss und die



Besser immer fleissig: Ohne konstanten Wissenszuwachs wird Herr B. keine Chance auf dem Arbeitsmarkt der Zukunft haben.

Wartung der Maschinen sicherstellt. White Collars mutieren zu Blue Collars, deren primäre Karriere durch ihre Fähigkeit bestimmt wird, Supercomputer zu warten:

Herr B. wird sich als hoch qualifizierte Fachkraft nur dann an seiner Arbeitsstätte behaupten können, wenn kein Offshoring oder Outsourcing seinen Arbeitsplatz am Ursprungsstandort bedroht.

4) «Jobsicherheit wird durch Microcareers ersetzt»

Der Takt der Zukunft wird schneller, die Anforderungen steigen, die Zeit ist knapp. Eine grosse Karriere oder klassische Konzernkarriere ist nicht nur out, sondern gänzlich unmöglich geworden. Befristete Verträge treiben uns alle 6 bis 18 Monate in ein neues Projekt und begünstigen sogenannte Microcareers. Strategisches Employer Branding wird überflüssig, denn kurzweilige Projekte locken ehrgeizige Freelance Experts in die Clouds derjenigen Unternehmen mit den spannendsten Projekten. Jobs werden nicht mehr auf Jobplattformen gesucht, sondern direkt auf Projektplattformen, gleichsam dem neuen «eBay der Ideen». Innovationsführerschaft wird zum zentralen Attraktor für die Unternehmen:

Projektmanagement-Skills werden zur Leitwährung der individuellen Arbeitsmarktfähigkeit. Falls Herr B. es nicht schafft, innovatives Denken als persönlichen Wettbewerbsvorteil in seine berufliche DNA zu integrieren, werden seine Karriereperspektiven klar begrenzt.

5) «RPO ist der neue ROI»

Unternehmen rekrutieren keine Mitarbeitenden mehr, sondern Recruiting Experts. Diese wiederum lagern Rekrutierungsprozesse aus – an HR Solution Software – welche Rekrutierungsprozesse optimieren und professionalisieren. Sie schaffen Transparenz und machen die neue Kardinalzahl RPO (Recruitment Process Outsourcing-Quote), direkt im ROI ersichtlich. Via Predictive Analysis wird der potenzielle Beitrag eines neuen Mitarbeiters an den Unternehmenserfolg prognostiziert. Der tatsächliche Beitrag des Mitarbeiters wird durch Monitoring gemessen und schliesslich fliessen die Informationen zurück

in die RPO-Software. Die Systeme warten sich quasi von selbst und scheinen endlos skalierbar. Das digitale System hat immer recht und ist nicht bestechlich:

Nur wenn Herr B. den Systemanforderungen genügt und nicht durch die Maschen der digitalen Gauss'schen Glockenkurve fällt, welche Low Performer gezielt isoliert, ist seine berufliche Zukunft gesichert.

Fazit: Wie weiter mit Herrn B.?

Das Faszinosum der Sci-Fi-Produktion von 1972, den Arbeitsalltag auf das Jahr 2000 zu projizieren, lässt sich 2016 beliebig fortsetzen. Denn auch im Jahr 2030, also rund zwei Saturn-Umdrehungen um die Sonne nach Fertigstellung des Films, wird ein neuer Herr B. mit einem elektrischen Stadtmobil das Roadpricing umgehen und emissionsfrei zur Arbeit fahren. Die Sinnfrage wird bestehen bleiben, nur das Rauchen am Arbeitsplatz ist definitiv passé und kommt einer Kündigungsandrohung gleich: Herr B. zündet sich auf seinem bequemen Bettsofa noch eine Zigarette an und lässt freudig grüssen, ein «Optimum 10» stets zur Hand!

Nachtrag: Der 25. Oktober 2000 war ein Mittwoch, das hätte man 1972 auch ohne Big Data wissen können. ●●●

MÜSSEN SIE SEHEN

So daneben lagen die Autoren Arno Schmuckler und Peter Kerstan gar nicht: Die grossartige dreiteilige ZDF-Dokumentation «Richtung 2000 – Vorschau auf die Welt von morgen» aus dem Jahr 1972 finden Sie in der App.

SIB SCHWEIZERISCHES INSTITUT FÜR BETRIEBSÖKONOMIE



Das SIB Schweizerisches Institut für Betriebsökonomie ist die grösste Höhere Fachschule für Wirtschaft (HFW) sowie die grösste Höhere Fachschule für Marketing (HFMK) der Schweiz. Seit mehreren Jahren bietet das SIB transferorientierte Zertifikatskurse an, so zum «Cert.

Innovation Manager SIB», zum «Cert. Employer Branding Expert SIB» sowie ab 2016 zum «Cert. Transformation Manager SIB», der die Herausforderungen der «Industrie 4.0» zum Inhalt hat.

www.sib.ch/kurse

OPENPLAYER

OpenPlayer mit Sitz in Zürich vernetzt HR-Dienstleister mit Unternehmen. Mithilfe eines internationalen Netzwerks sucht OpenPlayer Lösungsanbieter für die spezifischen Herausforderungen des Unternehmens und bietet Unterstützung bei operativen und strategischen Fragestellungen sowie einen umfassenden Marktüberblick aktueller innovativer HR-Dienstleistungen, Tools und Technologien.

www.openplayer.com