

MENSCHEN IM MITTEL- PUNKT

Cornelia Diethelm im Gespräch mit Pascal Sieber
Oktober 2021



Inhalt

1 Wir wissen eigentlich, was zu tun ist _____	2
2 Alle Jobs werden sich verändern _____	3
3 Es geht um die Frage, wie wir die Veränderung gestalten _____	4
4 Daten sind keine endliche Ressource _____	5
5 CNO Netzwerk _____	7

Cornelia Diethelm gestaltet den digitalen Wandel an der Schnittstelle von Wirtschaft, Wissenschaft und Gesellschaft aktiv mit. Dabei konzentriert sich die Gründerin eines Think Tanks für Digitale Ethik auf die Unterstützung von Unternehmen. Der Trend ist klar: Intelligente Maschinen und Roboter werden in den nächsten Jahren für Disruptionen in zahlreichen Lebensbereichen sorgen. Doch sollen wir in der Praxis alles tun, was theoretisch machbar ist? Welche Aufgaben lassen sich nicht an eine Maschine delegieren? Und wie können wir diese Transformation verantwortungsvoll gestalten? An diesem Punkt sind die Unternehmen gefordert. Sie müssen sich bewusst mit der Arbeitswelt von morgen auseinandersetzen und Unternehmensführung neu denken. Ziel muss sein, dass der Mensch die neuen Technologien im Griff hat und für sich nutzt, und nicht umgekehrt.

Cornelia Diethelm gibt ihr Wissen als Unternehmerin, Verwaltungsrätin, Studiengangsleiterin für Digitale Ethik an der Hochschule für Wirtschaft Zürich (HWZ) sowie als Dozentin an verschiedenen Hochschulen weiter. "Wir müssen dringend in unseren ethischen Kompass investieren und die Zukunft aktiv gestalten", so ihre Überzeugung.

1 Wir wissen eigentlich, was zu tun ist

Pascal Sieber: Es freut mich, Cornelia, dass Du CNO Panel No. 21 auf dem Podium dabei bist. Deine Erfahrung mit modernen Arbeitsformen und insbesondere mit den Fragen der Nachhaltigkeit und Ethik sind wohl einzigartig. Du hast bei der Migros die Direktion Nachhaltigkeit & Issue Management geleitet, bist Gründerin des Center for Digital Responsibility, Verwaltungsrätin bei der Stiftung Ethos und bist als Dozentin an der HWZ tätig. Wie kam es dazu, dass Du Dich für diese Themen so intensiv einsetzt?

Cornelia Diethelm: Gesellschaftliche Veränderungen haben mich schon immer fasziniert und interessiert. Ich liebe es, mich mit aktuellen Herausforderungen auseinanderzusetzen und darüber nachzudenken, was das für uns bedeutet. Deshalb fühle ich mich da wohl, wo ich als Generalistin wirken kann. Das hat den positiven Nebeneffekt, dass ich mit Menschen in ganz unterschiedlichen Funktionen und Branchen in Kontakt komme, und so ständig Neues dazulerne.

Pascal Sieber: Die Auseinandersetzung mit der ökologischen und sozialen Nachhaltigkeit und die digitale Transformation fast jedes Lebensbereichs treffen in diesen Dekaden zeitlich aufeinander. Ist das Deiner Meinung nach ein historischer Zufall oder siehst Du Zusammenhänge zwischen den beiden Phänomenen?

Cornelia Diethelm: Das ist eine spannende Frage, die ich mir so noch nie gestellt habe. Spontan würde ich eher auf einen Zufall tippen. Wir kennen die ökologischen und sozialen Herausforderungen wie Klimawandel, Abholzung der Regenwälder oder schlechte Arbeitsbedingungen. Und auch die Lösungen für diese Probleme kennen wir. Doch beim Umsetzen hapert es seit Jahrzehnten. Noch ganz am Anfang stehen wir hingegen bei der Frage, wie sich unser Leben aufgrund der Digitalisierung und Automatisierung verändert und welche Rahmenbedingungen es dafür braucht.

Klar ist: Wir leben in einer unglaublich spannenden Zeit des Umbruchs. Positiv formuliert könnte man auch sagen, dass wir bei beiden Megatrends eingeladen sind, die Zukunft aktiv mitzugestalten.

2 Alle Jobs werden sich verändern

Pascal Sieber: Wir reden am CNO Panel über den Megatrend «New Work». Inwiefern verändert sich im Moment der Arbeitsinhalt und wer ist davon Deiner Erfahrung nach am meisten betroffen?

Cornelia Diethelm: Wer nicht bereit ist, ständig Neues zu lernen, der wird es in Zukunft schwer haben. Alle Jobs werden sich in den nächsten Jahren verändern. Entsprechend wichtig ist die Grundeinstellung des Einzelnen, nicht sein Alter.

Ich denke, die Arbeit wird insgesamt anspruchsvoller, weil administrative und standardisierbare Tätigkeiten automatisiert werden. So bleibt mehr Zeit für anspruchsvolle Arbeiten, zum Beispiel, indem wir uns um komplexe Fälle kümmern, Dienstleistungen weiterentwickeln und mehr Zeit haben für die Beziehungspflege mit Kunden, Mitarbeitenden und weiteren Stakeholdern. Gefragt sind Kreativität, Eigeninitiative, und Teamwork, aber auch Empathie im Umgang mit anderen Menschen sowie kritisches Denken bei der Nutzung neuer Technologien wie künstliche Intelligenz. Dies alles dürfte mit noch mehr Tempo und Leistungsdruck verbunden sein, was durchaus gefährlich ist. Parallel dazu sehe ich auch die Tendenz, dass neue Jobs entstehen, die monoton und schlecht bezahlt sind, etwa wenn Daten mittels Tags strukturiert oder Maschinen überwacht werden müssen. Viele dieser einfachen Arbeiten werden wahrscheinlich in Länder mit tiefen Lohnkosten ausgelagert werden.

Wichtig ist, dass der Einzelne, die Unternehmen und der Staat in die Aus- und Weiterbildung investieren, um den Megatrend «New Work» in der Schweiz möglichst sozialverträglich zu gestalten.

3 Es geht um die Frage, wie wir die Veränderung gestalten

Pascal Sieber: Digitale Transformation betrifft nicht nur die Fragen nach dem Arbeitsinhalt, sondern betrifft auch die Art und Weise wie und wo gearbeitet wird. Welches sind die Veränderungen, die Deiner Erfahrung nach am einschneidendsten sind?

Cornelia Diethelm: Die Führung wird sicher deutlich anspruchsvoller, denn immer mehr Mitarbeitende werden an unterschiedlichen Orten und zu verschiedenen Zeiten arbeiten wollen. "Geht nicht!" fällt als Argument seit der Erfahrung während der Corona-Krise weg. Gefragt sind also neue Ideen, um eine gute Balance zwischen der individuellen Betreuung und Investitionen in den Teamgeist zu finden. Hier sehe ich eine grosse Chance: Es wird in Zukunft nicht mehr reichen, Chefin oder Chef auf dem Organigramm zu sein. Wer einem Team vorsteht, muss Menschen mögen und von diesen akzeptiert werden. Vielleicht werden die Chefinnen und Chefs in Zukunft sogar von ihren Teams gewählt?

Spannend finde ich auch zu sehen, wie sich die Veränderung der Arbeitswelt auf unser Privatleben sowie die wirtschaftliche Entwicklung und Infrastruktur in Städten und Gemeinden auswirkt. Denn wenn wir wieder mehr da arbeiten, wo wir wohnen, dann ist das der perfekte Nährboden für neue lokale Angebote. Es wird dadurch auch wieder einfacher, Menschen kennenzulernen, die im selben Dorf zu Hause sind. Diese Entwicklung kann viele Regionen lebenswerter machen.

Pascal Sieber: Wenn Du Dir diese Veränderungen vor Augen führst, inwiefern bieten sie Vorteile und für wen? Oder anders gefragt: Wer will diese Veränderungen und wer will sie nicht?

Cornelia Diethelm: In einer Übergangsphase kann diese Veränderung durchaus zu einer gesellschaftlichen Belastungsprobe werden, zum Beispiel wenn in Unternehmen Fachkräfte im Umgang mit Daten und neuen Technologien fehlen und gleichzeitig einfache Jobs abgebaut oder in Niedriglohnländer verschoben werden. Deshalb sind Aus- und Weiterbildungen sowie sozial verantwortungsvolle Unternehmen so wichtig. Wir sollten alles daran setzen, dass wir möglichst allen Menschen eine Perspektive bieten können. Davon sind Personen mit einem Bürojob oder in der Industrie deutlich stärker betroffen als andere Personen wie etwa Handwerker, Personen in der Pflege oder in der Gastronomie.

Wie jede Veränderung ist auch «New Work» mit Vor- und Nachteilen verbunden. Insgesamt sehe ich die Chance, dass die Vielfalt an Arbeits- und Lebensformen grösser wird und so den Bedürfnissen einer vielfältigen Gesellschaft noch besser gerecht wird. Es geht also weniger um die Frage, wer diese Veränderung will oder nicht, sondern wie wir diese Veränderung gestalten.

4 Daten sind keine endliche Ressource

Pascal Sieber: Eine These der digitalen Wirtschaft ist es, dass in den Daten die grossen ökonomischen Chancen liegen: Data is the new Gold. Du befasst Dich seit Jahren mit der Frage, wie wir mit Daten umgehen, bist auch Mitinhaberin von Datenschutzpartner, einem LegalTech Start-up. Wo siehst Du die Chancen und wo die Risiken im Umgang mit Daten?

Cornelia Diethelm: Daten haben den grossen Vorteil, dass sie zusätzliche Informationen liefern, und so die Einschätzung und Erfahrung eines Menschen ergänzen. Das Spektrum reicht von Smart Farming, wo sich dank Daten natürliche Ressourcen einsparen lassen, bis hin zur personalisierten Medizin in Form von massgeschneiderten Medikamenten und Therapien. Sicher wird jeder Beruf mehr mit Daten arbeiten als in der Vergangenheit.

Spannend finde ich auch das Konzept „Open Data“, denn im Gegensatz zum Gold oder zum Öl sind Daten keine endliche Ressource. Wir können Daten unendlich oft mit anderen teilen und so zusätzliches Wissen generieren oder datenbasierte Innovationen in Ökosystemen ermöglichen. Die öffentliche Hand geht hier mit gutem Beispiel voran und es wäre natürlich toll, wenn Unternehmen verstärkt Daten teilen würden, etwa mit der Wissenschaft.

Risiken sehe ich vor allem da, wo wir glauben, dass Daten neutral und objektiv sind. Denn Daten enthalten viele Verzerrungen, was zu Diskriminierungen und Fehlentscheidungen führt. Die Form, wie Daten aufbereitet werden oder welche Daten zu einer Information zusammengeführt werden, bergen neben Risiken sogar das Potenzial für Manipulationen.

Für Unternehmen lohnt es sich, Daten bewusst zu nutzen und das Vertrauen der Kunden nicht leichtfertig aufs Spiel zu setzen. Entsprechend wichtig ist der Aufbau von Wissen im Umgang mit Daten und datenbasierten Technologien wie künstliche Intelligenz

*Pascal Sieber: Was gibst Du den Unternehmer*innen und Manager*innen mit auf den Weg, damit sie bei der Technologie-Nutzung möglichst im Driver Seat bleiben können?*

Cornelia Diethelm: Wir sollten uns immer die Frage stellen, wie wir unser Leben noch besser, noch angenehmer machen können. Manchmal sind neuen Technologien die Lösung, oft aber auch nicht. In diesem Sinne möchte ich alle dazu ermuntern, wirklich den Menschen und seine Bedürfnisse in den Mittelpunkt zu stellen, und sich nicht von vermeintlich neutralen Daten und Technologien blenden zu lassen.

Pascal Sieber: Ich danke Dir für dieses Gespräch und für Deine wertvollen Beiträge zum CNO Panel.

5 CNO Netzwerk

The Interchange of New Ideas

Im Chief Networking Officer (CNO) Netzwerk erforschen und entwickeln wir Ideen und Lösungen für ein besseres Verständnis der Anforderungen an die Informatik und ein besseres Verständnis für die Nützlichkeit der Informatik für Unternehmen und Verwaltungen. Das Projekt wird getragen von Partnern aus Wissenschaft, Wirtschaft, Verwaltung und Medien.

Ein jährlicher Kongress, das CNO Panel, ist die Schweizer Plattform für das Top-Management mit Schwerpunktreferaten, Workshops und viel Raum für persönliches Networking.

Mit Chief Networking Officer (CNO) ist jene Person gemeint, die im Top-Management die Verantwortung für die Vernetzung des Unternehmens mit Kunden, Lieferanten und Partnern übernimmt. Der oder die CNO unterstützt unternehmensinterne und betriebsübergreifende Geschäftsprozesse mit Informatik und Telekommunikation, damit die beteiligten Mitarbeitenden effizient und effektiv zusammenarbeiten können, damit neue Geschäftsfelder erschlossen und die Wertschöpfung im Unternehmen oder in der Verwaltung gesteigert werden kann.

Wissenschaftliche Partner des CNO Netzwerks 2021 sind: FFHS Märztagung, Universität Bern, IWI Information Management, Universität Bern, Institut für Informatik (INF), Forschungsstelle für Digitale Nachhaltigkeit, Universität Bern, Kompetenzzentrum für Public Management KPM (Ritz), Universität Bern, IWI Information Engineering, Universität St. Gallen, IfM, Institut für Marketing und Customer Insights.

Verbandspartner des CNO Netzwerks 2021 sind: asut, IFJ, Handel Schweiz, Internet Briefing, Swico, WinLink.

Medienpartner des CNO Netzwerks 2021 sind: Netzwoche, IT-Business.

Kontakt

Dr. Pascal Sieber & Partners AG
+41 31 566 93 00
www.cno-panel.ch