

..Zusammenarbeit

..Zusammenarbeit

..Überalterung der Gesellsc

..Veränderungen

1

1: Dankeschön, dann würde ich sagen, vielen Dank noch mal, dass sie sie dir Zeit genommen haben, könnten sie zum Einstieg gemein ganz kurz erklären, was ihre berufliche Tätigkeit ist und wie sie im Zusammenhang mit dem Arbeitsmarkt und der Digitalisierung, was sie in dem Zusammenhang machen? | start: 0.0 sec., end: 24.6 sec.

2

2: Ja, gerne. Ich leite am Zentrum Digitalisierung Bayern die Themenplattform Arbeitswelt 4.0. Das heißt das ist ein das Zentrum Digitalisierung Bayern ist eingerichtet worden von verschiedenen bayerischen Staatsministerien. Im meinem Fall jetzt in meiner Themenplattform vom bayerischen Ministerium für Familie Arbeit und Soziales. Es gibt aber auch noch andere Kollegen und Kolleginnen mit anderen thematischen Schwerpunkten, ja es gibt es ist ganz breit gestreut von Gesundheit über Energie, Smart Cities, Landmanagement, Mobilität, Verbraucherbelange, also es sind ganz viele verschiedene Themen, die auch von unterschiedlichen Ministerien aus Bayern finanziert und initiiert worden sind. Wir sind jetzt seit einem Jahr bei der Bayern Innovativ GmbH, das heißt, wir sind in einer sehr staatsnahen oder regierungsnah Organisation, die hier aber einen starken Fokus auf die Wirtschaft hat, also auf besonders auf KMU. Nichtsdestotrotz ist, mein Aufgabenbereich die Digitalisierung in Bayern in Gänze in der Arbeitswelt zu fördern und alle Organisation dabei zu unterstützen, diese diesen Transitionen diesen digitale Transformation gut zu bewältigen, das sind nicht nur Unternehmen, also es sind auch große Unternehmen, mit denen wir in Kontakt sind, sind Startups es in natürlich hauptsächlich KMU, aber es sind auch andere Organisation. Also es geht auch z.b. um die Verwaltung. Es geht auch um Goethe-Institut. Es geht um die Bundesagentur für Arbeit, es geht um, wir haben viele Sozialverbände, mit denen wir in Kontakt sind, Gewerkschaften natürlich auch natürlich Wirtschaftsverbände und wir sind, unsere Aufgabe ist es ein Dialog zu initiieren über die Veränderung in der Arbeitswelt allem im Grunde genommen an einen Tisch kommen und mit beteiligt werden, idealerweise und verschiedene Perspektiven mit eingehen, um diese digitale Transformation gut zu begleiten. Also wir vermitteln, wir machen das natürlich auch indem wir Veranstaltung machen oder Aktivitäten durchführen. Sei es sei es auch Vorträge oder sei es, wir machen jetzt auch viele Podcasts, z.b. wir sind auch in den Medien vertreten, um einfach darüber zu sprechen, was passiert da in der Arbeitswel. Auch das Thema lebensbegleitendes Lernen ist ein ganz ganz Wichtiges dabei, Kompetenzen für die digitale Arbeitswelt, aber einfach auch gute Praxisbeispiele vorzustellen und die Menschen miteinander und auch die Unternehmen miteinander in den Austausch zu bringen oder auch die Unternehmen mit anderen Organisationen, die sie da vielleicht unterstützen können, vielleicht auch meinen KMU, wenn im Startup in Kontakt zu bringen oder ein Großunternehmen was schon in einem bestimmten Bereich, der weit ist, dem eine meine Bühne zu geben um zu zeigen, wie sie das gemacht haben ist auch andere wieder davon lernen können und gleichzeitig aber auch eine Gewerkschaft mit einzuladen oder einen Sozialverband um auch darüber zu reden, was sind denn auch die Herausforderung und wie gehen wir gut damit um | start: 20.6 sec., end: 204.0 sec.

3

1: Das heißt im Prinzip so der Dreh und Angelpunkt als Netzwerk und Usecases. Super, vielen Dank, dann würde ich gleich einsteigen mit der ersten Frage. Was sind aus ihrer Sicht die zentralen Themen, die sich in den letzten Jahren in am Arbeitsmarkt verändert haben und wie wird es auch zukünftig sich noch verändern? | start: 202.8 sec., end: 227.9 sec.

4

2: Also ganz zentral ist natürlich der Fachkräftemangel den die großen Trends auch die wir sehen, natürlich die Entwicklungen in der Gesellschaft der demografische Wandel. Wir haben eine große Verschiebung im Arbeitsmarkt,



das hatte sich ja schon abgezeichnet in den letzten Jahres, es wird jetzt durch Corona natürlich auch noch mal ganz offenkundig, das ganz andere Kompetenzen eigentlich auch gefragt werden sind und auch sogar, also wir haben ja immer, früher haben wir ja noch, ganz früher diese Studien gehabt, wo wir gesagt haben auch okay, das betrifft ja eigentlich so nur die bestimmte Zweige des Arbeitsmarkts oder bestimmte Qualifizierungsniveaus aber jetzt sehen wir aber es betrifft eigentlich wirklich alle durchwegs, also auch den wirklich auch sehr hohe Qualifizierungsniveaus. Also ich hatte immer noch eine Folie noch vor zwei Jahren oder so, wo wir wenn ich was präsentiert habe, wo ist immer noch eine Studie mit drin war, das ist hauptsächlich das mit die mittleren qualifizierungs Niveau es betrifft. Ich glaube, das verschiebt sich jetzt zunehmend wirklich auch durch alle Berufe hindurch durch alle Anforderungsprofile und Qualifikationsniveaus, also auch gerade, wir sehen es jetzt in der Automobilindustrie natürlich in Bayern ganz extrem, hoch qualifizierte Mitarbeiter die vielleicht auch noch gar nicht so alt sind, aber die wo man wirklich merkt durch KI z.b. ist das, hat das Wissen ist die Halbwertszeit des Wissens einfach verändert sich so massiv, dass das da einfach ne in auf allen Ebenen irgendwie auch einen Upscaling passieren muss. Dann hat man natürlich eine ganz andere Zielgruppe auch die man jetzt erreicht mit der Generation X und Z, die jetzt kommen in den Arbeitstag oder schon sind, die ganz andere Vorstellung auch von Arbeit haben. Purpose ist ein großes Thema. Ja, das sind so die zentralen Dinge, die ich jetzt also, diese, das es so der eine zentrale Punkt, den ich sehe. Dann verändert sich natürlich die Arbeit an sich ganz starke, das haben wir ja letztes Jahr jetzt auch noch mal alle erlebt, Flexibilisierung, neue Form von Arbeit, Plattformökonomie, also, wir haben in durch durchweg ganz viele neue Arten zu arbeiten und auch ja sind dadurch viel flexibler, aber auch da kommen wieder, werden wieder neue Anforderungen an die Mitarbeiterin herangetragen natürlich, oder ein, sind da einfach, auch was ist Thema Führung angeht und, genau, das ist ein ganz, ganz großes Thema und wir haben natürlich einen zunehmenden, das haben wir, ist ja aber nichts Neues, einen globalen Wettbewerb, eine globale Wirtschaft, die einfach sich immer mehr auch was die Technologien betrifft, natürlich zwischen den Polen USA, Asien, Europa irgendwie aufteilt und wo wir z.b. jetzt auch zunehmen sehen, dass es Thema digitale Verantwortung so Corporate Digital Responsibility immer mehr an Bedeutung gewinnt, auch als Wettbewerbsfaktor denen auch europäische Unternehmen oder besonders auch deutsche Unternehmen, jetzt da glaube ich wahr nehmen und ja mit mit verschiedenen globalen Herausforderungen, also Stichwort Klimawandel aber auch den sozialen Herausforderungen, den ethischen Herausforderung, die KI z.B. die Einführung von KI mitsichbringt oder auch die zunehmende Technologisierung und Automatisierung von Tätigkeiten kommen, da habe ich noch ganz andere Fragen auch auf uns zu. | start: 226.1 sec., end: 433.7 sec.

5

1: Ich würde da jetzt gleich einhaken, also sie haben mir schon einen dein breites Band an Themengebieten geben, wo ich einhaken kann. Erste Frage dazu, wenn wir in Zukunft flexibler arbeiten, wie kann man das genauer ausführen oder wie kann man sich das vorstellen, oder welche Möglichkeiten wird es geben? | start: 433.4 sec., end: 457.4 sec.

6

2: Wir haben natürlich einmal die räumliche Flexibilisierung, das haben wir jetzt alle auch gemerkt im letzten Jahr, eben auch in Unternehmen, wo wir vorher gehört haben, das geht überhaupt nicht, ist vollkommen unmöglich mobil zu arbeiten, ging das von heute auf morgen und das wird meines Erachtens jetzt auch nicht wieder so zurückgehen, das wird sich nicht, wahrscheinlich nicht ganz so bleiben, wie es jetzt ist, aber es sind viele Unternehmen die gerade neue Raumkonzepte entwickeln, es sind viele Unternehmen die auch neue Betriebsvereinbarung machen, was das Thema

..Bereitschaft zur Veränderung

..Überzeugungen / Kultur

..Bereitschaft zur Veränderu

..zunehmendes Bewusstsein

..Überzeugungen / Kult

..Zusammenarbeit

..Veränderungen

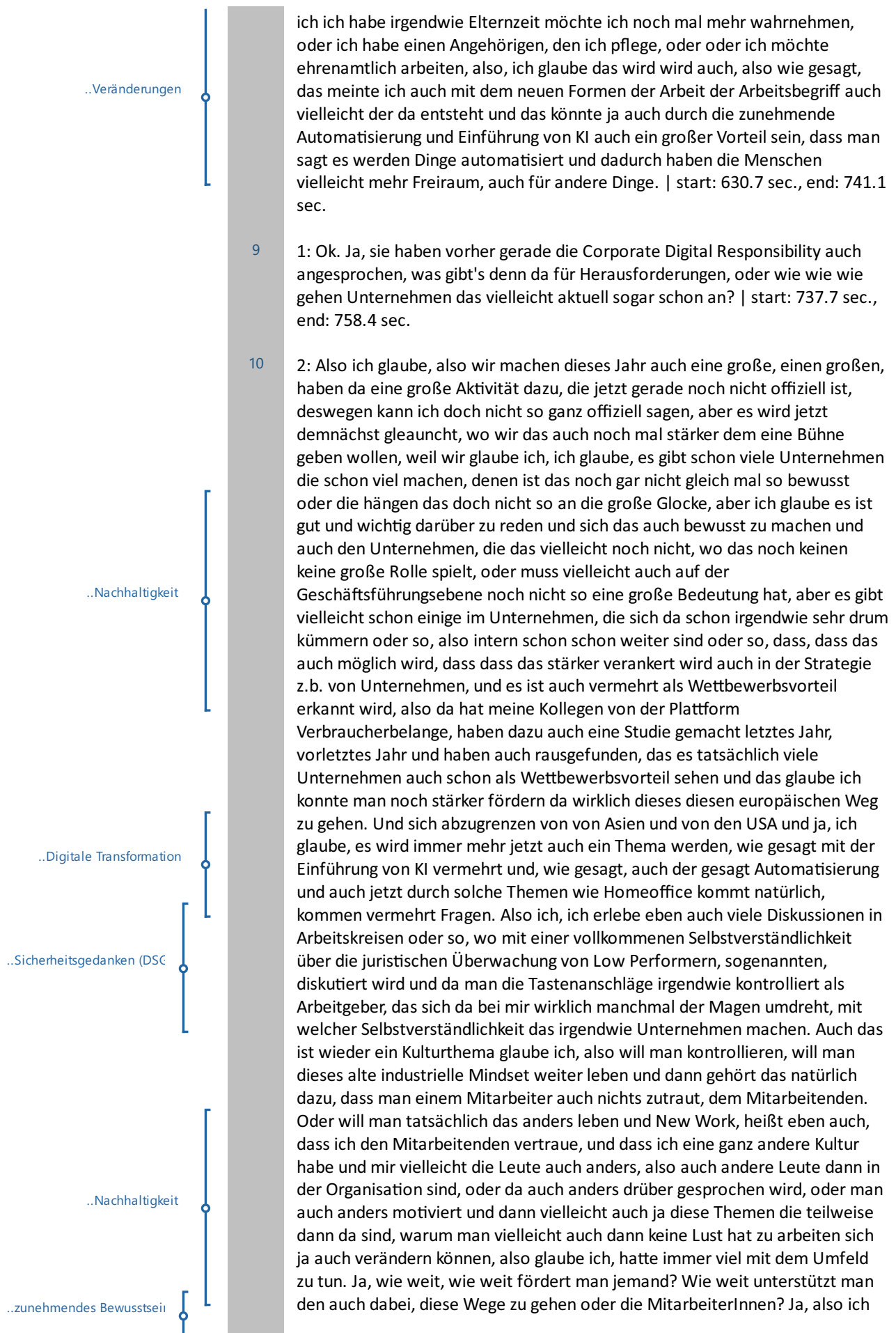
mobiles Arbeiten angeht, da gibt's natürlich die ganze Bandbreite work from anywhere bei den Unternehmen, die da natürlich schon lange auch vielleicht eine andere Kultur auch entwickelt haben über Telearbeit über mobiles Arbeiten, also, das gibt's ja viele Schattierungen auch und natürlich gibt es auch immer noch die Unternehmen, die stark kontrollieren, die von der Kultur her da überhaupt den Schritt eigentlich noch nicht gemacht haben, sondern das gerne hätten und sich das auch auf die Fahnen schreiben, aber nach außen ist natürlich Moment viel, wenn die noch viele Buzzwords jetzt oben bitte new work, alle wollen natürlich darauf von partizipieren und das ist auch ein Employer Branding Thema, was natürlich ganz ganz wichtig ist, aber in vielen Unternehmen gibt's da kulturellen noch ganz große Widersprüche, was ich so wahrnehme. Also man möchte gerne irgendwie ein desk-sharing, aber man natürlich muss die Führungskraft das Eckbüro behalten. Also, das höre ich immer noch wieder raus, also man hat eigentlich diesen Change in vielen Organisation noch nicht so richtig verstanden und lebt den auch nicht, sondern man das wird so teilweise irgendwie umgesetzt und was ich auch höre, was dass ich auch wirklich sehr ungut finde, dass ich das oft jetzt einfach so zum einfach mit rein mit dem reinen Motiv des, der Kostenersparnis eingesetzt wird, ist natürlich eine super Gelegenheit jetzt da irgendwie Kosten zu ersparen, aber man überlegt sich nicht, was passiert denn dann, wenn ich eigentlich diesen Raum, also da gibt's ja auch eine große Diskussion um den, das Büro als sozialer Ort das ist ja so die Gegendiskussion zudem rein, der rein betriebswirtschaftlichen, der betriebswirtschaftlichen Sichtweise, was passiert denn wenn das jetzt z.b. wegfällt? Also Frau Almdinger hat er dazu auch geforscht, was ist denn, wenn ich z.b. zum Büro wo ich vielleicht mit Menschen zusammen komme, die ich sonst gar nicht treffen würde, in mein ganzen Leben oder so gar nicht mehr, wenn ich das gar nicht mehr so habe und den Austausch nicht mehr habe und. Ja, da ist natürlich ne entstehen mehr und mehr dann auch Blasen vielleicht auch innerhalb der Organisation, genau. Das muss man natürlich als Unternehmens, als Unternehmer gut im Blick haben und auch das als kulturelles Thema begreifen und nicht nur als reines technisches oder Facility Thema oder was auch immer, sondern das ist ein ganz starkes Change und Kultur Thema. | start: 453.0 sec., end: 624.0 sec.

7

1: Wird in diesen Kulturchange auch Änderungen, was die Arbeitszeit angeht geben? | start: 622.0 sec., end: 631.8 sec.

8

2: Also, da bin ich sicher, also wir haben ja es lässt sich ja auch schon gesehen, wie wichtig das Thema Flexibilisierung ist, das ist ja auch gar nicht anders ginge, also, wenn ich jetzt Kinder betreue oder Angehörige betreue oder irgendwelche anderen Situation, jetzt sich jetzt jetzt in der Corona Zeit sich ergeben haben, wo ich einfach gezwungen bin, auch der sehen uns ja immer mehr, dass man auch dass das private der da immer mehr auch rein geht im Homeoffice, das man sieht im Hintergrund der laufen Kinder rum, oder, das habe ich jetzt letztens in einem Interview gelesen, ein Headhunter der so eine Top Führungskraft irgendwie interviewt hat und vor einem Unternehmen vorgestellt hat und dann kam der Hund rein und so, also was das kennt man natürlich jetzt überhaupt nicht, wenn man vorher einfachen in die Organisation zum Gespräch gegangen ist, also dieses private und das beruflich das vermischt sich immer mehr und dementsprechend wird das auch zu einer Flexibilisierung der Arbeitszeit führen und ich glaube was auch immer wichtiger wird, ich mein wir sehen jetzt, dass viele Leute sagen, ich möchte eigentlich gar nicht mehr ab 63 oder sogar noch ärger nicht mehr weiterarbeiten, gib mir die Rente mit Abschlagszahlungen, das wird natürlich ein Riesenthema werden für die Unternehmen, also vor dem Hintergrund des demografischen Wandels, glaube ich, müssen die Unternehmen auch flexibler darauf reagieren, dass vielleicht da jemand sagt: So ich möchte jetzt mal mehr ein Teilzeit gehen oder



..zunehmendes Bewusstsein

..Zukunftsvision

..Angst

..Überzeugungen / Kultur

..Datennutzung

glaube da sind noch viele Herausforderungen. Ich glaube, aber es gibt schon viele sehr gute Beispiele und es gibt auch große Unternehmen im Bereich KI, die einfach auch zum Thema Ethik forschen und so, die eigene Abteilungen haben und mindestens eigene Mitarbeiter haben, die sich wirklich auch mit dem Thema auseinandersetzen, dass es was was ich auch erlebt haben in so Arbeitskreisen oder so oder so Veranstaltung zum Thema KI in den letzten Jahren, dass es zunehmend, also man hat glaub ich mal immer so angefangen, das haben dann die Programmierer irgendwie haben angefangen und dann ist man relativ schnell an so Punkte gekommen, wo man so auf einmal gemerkt hat, ach, das sind ja jetzt auch ethische Fragestellungen involviert, wie machen wir das denn jetzt? So. Und das habe ich tatsächlich erlebt, dass das dann wirklich ganze Veranstaltungsrunden sehr dominiert waren von diesen, also Kulturfragen und auch diesen ethischen Fragen, weil es hängt einfach vieles miteinander zusammen, dann wie, wie, das ist ja mal die Perspektive des Verbrauchers, des Kunden und die Perspektive des Mitarbeitenden der Mitarbeitenden und ja, also das hat einfach starke Auswirkungen darauf, auch wie ich auch langfristig wettbewerbsfähig bleibe als Unternehmen. | start: 756.9 sec., end: 1015.4 sec.

11

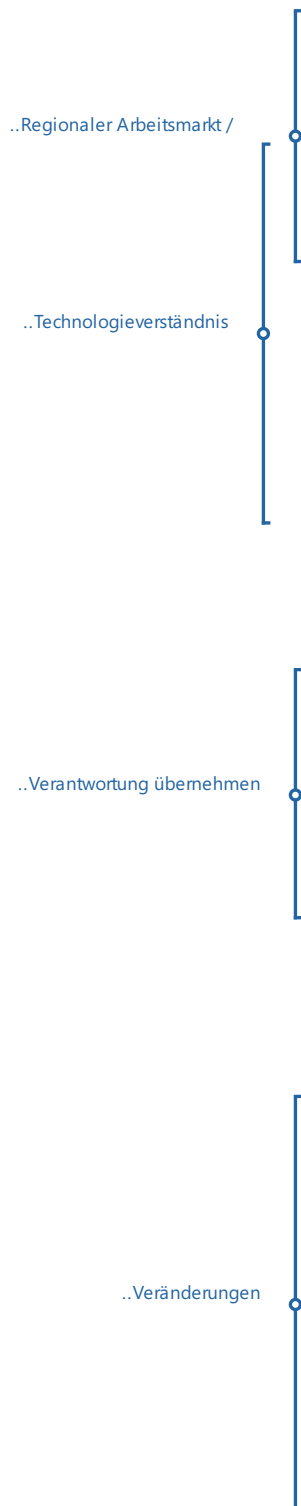
1: Das auf jeden Fall, ja. Ich würde gerne kurz eine andere Frage zwischenschiebe, bevor ich wieder zu dem Thema zurückkommen und zwar, gibt es in unter dem Hintergrund KI und auch den ganzen ethnischen Bewegungen und sonstiges irgendwas was Ihnen persönlich Angst macht, was in Zukunft schief laufen könnte? | start: 1014.1 sec., end: 1036.8 sec.

12

2: Auf jeden Fall, also auf jeden Fall. Also ich habe manchmal, ich habe gerade schon, diese, das was ich erzählt habe, diese Erfahrung, also diese Überwachung, also das ist so vollkommen möglich Mitarbeitende in alle Richtung zu überwachen. Wenn das ein Arbeitgeber möchte, kann der wirklich die wirklich, die wirklich, wie viel Zeit, wie viel gesagt, wie viel Anschläge pro Sekunde oder pro Minute oder was auch immer? Da sind biometrische Überwachungen, die in manchen Kontakten sicherlich Sinn macht, aber wenn man natürlich jetzt anfängt wirklich zu überwachen, wer sitzt jetzt genau vor dem Bildschirm ist dann Kind im Hintergrund oder, wie wie, oder ich meine kann theoretisch über, also, es gibt People Analytics ist eine Sache, die kann vollkommen in eine falsche Richtung gehen, wenn man irgendwie auswertet, wie die Augenbewegungen von Mitarbeitenden sind und daraus abliest, wie lange es dauert bis der oder diejenige kündigt. Also, das ist alles möglich, ich kann an der Iris mittlerweile ablesen, wie alt jemand wird, also, ich meine das ist, da sind unglaubliche Möglichkeiten und das ist natürlich auch sehr gruselig, was man theoretisch alles könnte. Ja, wenn das Unternehmen einfach umsetzen und ich habe manchmal auch wirklich Start-ups da sitzen, die mir sagen, also gerade im Bereich HR, ja so Datenschutz und wenn und wenn die Unternehmen das nicht interessiert, wir machen alles was möglich ist und wir haben auch gar kein Problem damit und warum, wieso, wenn das Unternehmen das möchte, dann machen wir das alles so, also und da kommen halt teilweise wirklich gruselige Ideen, also es gibt auch ganz ganz viele tolle Beispiele, aber ich habe manchmal wirklich so, dass ich denke ok, wenn jetzt dieser ITler seine Idee hier einfach so ohne, irgendwie darüber wirklich mal zu reflektieren, was da eigentlich dann passiert, wenn das umgesetzt wird und wer sich sowas durchsetzt, der das jetzt hier so weiterentwickelt, dann wird es mir wirklich ganz anders, also, das ja. | start: 1033.6 sec., end: 1153.9 sec.

13

1: Um noch mal eben auf die Corporate Digital Responsibility zurückzukommen: Gleich vorab Hintergrund meiner Frage ist, dass viele Junge vor allem, aber auch, also ich habe mal kann es direkt durch alte, durch alle demografischen Schichten sehen, so in der Anwendung von Technologien sind



wir relativ gut bzw. wird heutzutage ja schon direkt in die Wiege mit gelegt, aber wie sieht das Ganze aus im Hintergrund mit der Verantwortung, sich damit auseinanderzusetzen und vor allem auch mit Datenschutz. Sehen Sie diese Verantwortung in der Sicht der Unternehmen, die das aufbauen oder ist er jeder selber dafür verantwortlich? | start: 1152.6 sec., end: 1201.6 sec.

14

2: Ja genau, die Diskussion wird natürlich stark geführt. Wer ist auch, also generell für die Kompetenzvermittlung verantwortlich, bin ich nur selbst, bin ich oder ist es mein Arbeitgeber, oder sind es beide? Also ich bin der Meinung und ich glaube das teilen auch viele, das es sich auf verschiedene Schultern auf Zeit, dass man natürlich aber selber auch eine Verantwortung und wie hat, als Arbeitgeber, als auch attraktiv für den Arbeitsmarkt zu bleiben, ich würde aber der These widersprechen und da gibt es auch tatsächlich Studien dazu, dass das jetzt nur eine Altersfrage ist. Es ist natürlich tatsächlich so, dass es Digital Natives es gibt und dass, die das aber auch andere also auch andere Altersgruppen z.b. privat manchmal sehr viel offener sind Technologien zu nutzen, das ist vollkommen gängig und sobald ich aber irgendwas im Unternehmen dann nutzen soll oder es eingeführt wird oder was auch immer kommen dann Widerstände und das hat immer was mit, mit der natürlich mit Angst zu tun, dass man irgendwie will sich überfordert fühlt oder irgendwas nicht gut kommuniziert ist vielleicht, oder man vielleicht auch Angst hat, das man ersetzt wird durch die Technologie. Also da möchte ich, glaube ich es noch mal oder noch mal unterscheiden und da bin ich immer so bisschen vorsichtig, das automatisch jüngere Mitarbeiter da immer affiner sind das ist nicht gesagt genau, also wie gesagt, dass ich glaube das Thema Mitarbeitende einzubinden grundsätzlich in, in diese Veränderungsprozesse ist ganz wichtig, da sie je mehr man sich kompetent fühlt, also das Stichwort Empowerment und je mehr man mitgestalten kann, desto weniger hat man Angst und desto weniger Widerstände sind da, also das ist glaube ich wichtig, dass da Arbeitgebende und Mitarbeitende an einem Strang ziehen, aber wie gesagt, nichtsdestotrotz hat man natürlich auch selber einfach eine Verantwortung und kann jetzt also das ändert sich eben auch in der Arbeitswelt ist einfach die Eigen-,m Selbstverantwortungskompetenz eine der Kompetenzen ist die stärker gefordert ist zukünftig, das ist ganz klar, das wird noch zunehmen. | start: 1195.0 sec., end: 1318.5 sec.

15

1: Gibt's in der Hinsicht vielleicht noch irgendwas, was wir doch zu anfügen wollen, oder was ihnen dazu einfällt? | start: 1316.0 sec., end: 1325.9 sec.

16

2: Jetzt zu dem Thema selbst Selbstverantwortungskompetenz? Ja, ich glaube, also was ich eben auch gesagt habe, dass das auch ein großer Kulturwandel eben ist, also in Organisationen, die noch stark industriell geprägt sind und dieses alte Mindset noch haben ist das natürlich was also, wenn man jetzt aus dem historisch, aus dem Taylorismus kommt, oder war das ja gar nicht gefordert, da war das was was Mitarbeitende bitte nicht mitbringen sollten das sollte wenn man am Band irgendwie eine Bewegung gemacht hat, oder auch in der Verwaltung z.b. bestimmte ganz bestimmte Schritte, immer einer nach dem anderen ausgeführt wird, dann ist das, verbietet es sich praktisch per se, selber mitzudenken selber also kritisch bei jedem Schritt zu sagen, dann können wir aber doch anders machen, oder wir gehen jetzt, jetzt und machen das und wie anders, der ist natürlich in der agilen Arbeitswelt ist das natürlich total hier der Gegenentwurf und das kann man natürlich nicht von heute auf morgen so umstellen, wie ein Schalter und sagen so jetzt seid ihr alle für euch selber verantwortlich und macht man schon alles eigenständig, sondern da muss man auch natürlich als Organisation diesen Kulturwandel begleiten und vielleicht ein bisschen Geduld haben und durch viele Dinge und eben auch viel durch Unterstützung von der Organisation das Herbeiführen auch, dass die



..Substitution  
 ..Analoge Bedürfnisse

Menschen auch Vertrauen haben und und machen und vielleicht auch und eben auch eine andere Fehlerkultur ein, natürlich bringt es mit sich oder eine Irrtumskultur, sagen wir ja manchmal so positiv, also so, dass man auch mal was falsch machen darf. Ist natürlich immer von Branche zu Branche unterschiedlich, ob man jetzt, wenn man jetzt irgendwie ein Flugzeug fliegt oder irgendwas eben am Herzen operiert sollte man jetzt da, vielleicht ist das da nicht so möglich aber grundsätzlich dass man auch natürlich dass es mit sich bringt, dass man vielleicht dann auch Fehler hat, die man tolerieren muss und damit und daraus aber auch lernt und sich weiterentwickelt, also so in diesem Denken, der Start-ups, dieser iterativen Prozesse. | start: 1325.1 sec., end: 1448.5 sec.

17

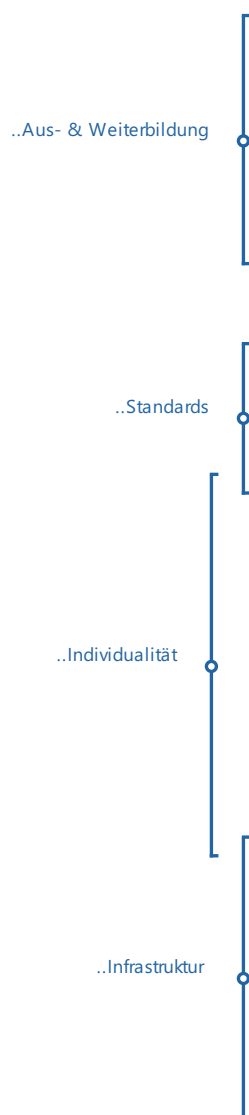
1: Danke, danke gibt's aus ihrer Sicht Tätigkeiten, die man nicht digitalisieren sollte? | start: 1447.5 sec., end: 1459.4 sec.

..Technologieverständnis  
 ..Vertrauen  
 ..Digitale Transformation

18

2: Ja. natürlich. Also, es ist dieser Satz, so man alles oder es wird alles digitalisiert werden, was digitalisiert werden kann, das muss man natürlich immer kritisch auch sehen, weil idealerweise wird das digitalisiert, was den Menschen unterstützt. Also, da sollte es ja hingehen, dass der Mensch entlastet wird, z.b. auch von schweren körperlichen Tätigkeiten oder von sehr langweiligen oder unsinnigen oder gar nicht mehr möglichen, für einen Menschen gar nicht mehr möglichen Arbeiten, irgendwie z.B. Daten auszuwerten, ich habe jetzt mit jemandem gesprochen gerade der ein Start-up hat, der Design Thinking mit KI unterstützt umsetzt und der sagte er die machen jetzt und Use-Case für die Forensik, wo also diese ganzen Rechner, die dann eingesammelt werden bei irgendwelchen, falls ich irgendwelche Daten dann drauf sind die strafrechtlich untersucht werden, das kann überhaupt gar kein Mensch mehr stemmen und das ist wahrscheinlich auch ganz fürchterlich sich das alles anzugucken. Da kann natürlich eine KI super unterstützen. Nichtsdestotrotz muss natürlich am Ende immer noch der Mensch sozusagen das letzte Wort haben in Anführungszeichen, also es ist es kann nicht sein, dass, dass das jetzt irgendwie die KI den Menschen, also das da sozusagen, die Entscheidung, die letzten Entscheidungen sozusagen von der KI getroffen werden, sondern das wird, ist immer dazu da, um den, die Technik ist dazu da, um die Menschen zu unterstützen, auch wenn das alles sehr komplex ist und sich alles mit einer wahnsinnigen Geschwindigkeit weiterentwickeln müssen wir gut, da drauf gucken, wo ist es sinnvoll, wo ist es hilfreich und wo ist es auch ethisch einfach in einer Grauzone, oder ist die rote Linie echt überschritten und es geht gar nicht und meine Vorstellung, oder die ideale Vorstellung finde ich von wie automatisiert wird und wie KI eingesetzt wird, ist dass es in den Menschen insofern unterstützt, dass der Mensch wieder mehr dazu kommt Tätigkeiten auszuüben, in denen er besser ist, als als der Computer und die automatische oder die KI oder was auch immer der Roboter und dafür ist es ja sinnvoll das einzusetzen. Also, dass man dazu reicht, wenn im Krankenhaus wirklich viele Prozesse automatisiert, wo man nicht noch mal das hundertste mal wieder irgendwie überprüfen muss und noch mal eintippen muss und noch mal gucken muss und, sondern dass man irgendwie durchgeht, die Informationen weitergibt, damit der Arzt am Ende oder die Ärzte mehr Zeit hat für das Patientengespräch. Also, das finde ich halt das wichtige oder wenn schwierige Diagnosen zu überbringen sind, dass man die Menschen wieder dahin gehen auch die die Kompetenzen schärft, das da irgendwie die Menschen wieder ihre Fähigkeiten schärfen und nicht da drin irgendwelche, irgendwas einzutippen oder irgendwelche Computer zu bedienen oder oder langwierig irgendwo dran was einstellen zu müssen, sondern, genau, dass das ist das glaube ich, fahr wozu die KI wirklich gut, gut den Menschen unterstützen kann. Also sei es Kreativität sei es Lösungskompetenz, sei seine Empathie, Kommunikation, das was der Mensch einfach besser kann. | start:

..zunehmendes Bewusstsein  
 ..Nachhaltigkeit  
 ..Zukunftsvision



1453.5 sec., end: 1649.7 sec.

19

1: Dann, eine Frage auch noch direkt in die Bildungswelt hinein. Unter den ganzen angesprochenen Themen, also wir haben Bildung jetzt schon ein paar mal auch dabei gehabt, aber gibt es aus ihrer Sicht zentrale Dinge, die sich verändern müssen in der Schulbildung oder vielleicht auch in der Arbeitsmarkt-Bildung, direkt im Unternehmen? | start: 1647.9 sec., end: 1674.1 sec.

20

2: Also ganz viele! | start: 1671.9 sec., end: 1675.6 sec.

21

1: ja, | start: 1674.6 sec., end: 1676.9 sec.

22

2: Auch da, muss halt das, sollte halt das digital Mindset langsame Einzugs halten, dass ich habe gestern eine neuen PISA-Studie jetzt gehört oder ich weiß gar nicht, ob es eine OECD oder so eine, die PISA-Studie, dass Deutschland 10 Jahre zurück ist einfach in der Digitalisierung in den in der Schule, also mindestens und ich also mindestens, weil also es gibt einfach Länder auch in Europa, da müssen wir gar nicht, Nachbarländer von Deutschland, wo einfach schon seit Jahrzehnten das Schulsystem digitalisiert ist, das geht durch von der Grundschule bis zum Abschluss und da gab es überhaupt gar keinen, keine großen Probleme jetzt in der Umstellung im Corona, ich weiß nicht wann die Kinder also, ja, wir haben letztes Jahr eine Veranstaltung gehabt mit Kita Mitarbeitenden, da sind noch so viele Widerstände, wo immer noch das Schulbuch gegen den Laptop aus gespielt wird. Und das eine ist besser als das andere und dann erwartet man aber dann, das ist irgendwie eine Schulbildung, die, dass ich mein das tut sich jetzt ein bisschen was langsam, aber ich sehe einfach in dieser ganzen in dem ganzen Mindset halt noch ein Riesenproblem und dann erwartet man, dass die Kinder irgendwie 10-13 Jahre Bulimielernen hinter sich haben. Ja und bitte nicht selber denken und dann kommen sie in den Arbeitsmarkt und sollen dann in der in der digitalen Arbeitswelt, aber bitte jetzt in New Work arbeiten, das wird natürlich überhaupt nicht funktionieren. Also mehr Freiheit mehr Eigenverantwortung, selbstorganisiertes Lernen, ich habe letztes ein ganz tollen Radio Bericht gehört über eine Schule in Berlin, die das vorbildlich umsetzt, wo die Lehrer wirklich noch da sind, um Fragen zu beantworten und um das zu überwachen, also im Sinne von aufzupassen, das jetzt irgendwie alle da sind und irgendwie, dass es allen gut geht so in dem Sinne aber nicht mehr, um irgendwie denen das Lernen irgendwie anzutreiben oder oder abzufragen in dem Sinne oder irgendwie alles irgendwie Ihnen auf dem Silbertablett vorzusortieren, sondern die Kinder kommen dahin und die haben auch Spaß und die lernt selbst organisiert, die haben ihre eigenen Unterlagen und organisieren das selber und die auch die hatten natürlich sehr viel weniger Probleme jetzt in Corona Zeiten, sich da umzustellen und Flexibilität, ist glaube ich da ganz wichtig und natürlich muss die Ausstattung da sein, also auch da können wir lernen, Holland hat das, das kam jetzt gestern in der PISA-Studie auch raus, hat das viel besser organisiert, die haben mit Unternehmen, die haben unterstützt mit Spenden von Laptops und von alten Geräten, die sind nicht mehr gebraucht haben für Kinder die bedürftig waren und die haben das super abgedeckt und haben geguckt, ok, wer braucht was und haben das sehr schnell organisiert und die Ungerechtigkeit in unserem Bildungssystem, das ist leider auch was was ja, nicht gut ist. Und was was ich auch, also rein wirtschaftlich also sozialen schon nicht erträglich und aber auch rein wirtschaftlich wird es einfach natürlich fatal sein, auch jetzt die Auswirkungen von Corona, wir werden das wirklich merken. Wir können es uns wirklich überhaupt gar nicht leisten vor dem Hintergrund des demografischen Entwicklung in Deutschland. | start: 1675.6 sec., end: 1868.5 sec.



23

1: Gibt es auch im, in der betriebsinternen Ausbildung Dinge, die sich ändern müssen oder vielleicht schon geändert haben? | start: 1866.1 sec., end: 1876.6 sec.

24

2: Ja ist passiert, glaube ich schon eine Menge, also, ich sehe schon ja zu die letzten 1/2 Jahre, dass da viel in Bewegung kommt, wir haben jetzt einen Vortrag am Anfang Mai, auch wo es um, um einen neuen Ausbildungsgang geht, in E-Commerce, der E-Commerce Kaufmann, der wird jetzt, oder ist eingeführt worden. Es passieren schon Dinge, aber ich glaube auch da ist noch viel Bedarf, also auch da noch mehr diese New Work und dieses dieses Digital Mindset auch in die, auch bei den Ausbildern zu etablieren, also auch weniger diesen Frontalunterricht und sondern wirklich die Jugendlichen da oder die Auszubildenden auch machen lassen, eigenverantwortlich, auch neugierig z.B. aber auch einen Blog zu führen im Sinne von einem, wie in einem Ausbildungstagebuch, das wird glaube ich wirklich immer noch, vielleicht mit dem Rechner mittlerweile, aber er ist immer noch sehr traditionell sind oder die Lernenansätze und so, da konnte auch noch ein bisschen mehr glaube ich passieren, auch um die Auszubildenden, damit die auch zufriedener sind, weil das hört man auch auf das abgebrochen wird, also habe ich auch schon man gehört, so irgendwie in der Medienbranche oder so, wenn man da so ein Ausbildungsberuf macht und dann sind es doch in der Ausbildung noch sehr verstaubte Technologien, mit denen man arbeitet oder noch gar nicht soviel Technologien und dass, das da eben auch oft an der Wunsch ist ja, dass man das schon auch in der Ausbildung mehr die Digitalisierung schon mehr etabliert ist und, genau, das auch manchmal Grund ist einfach warum die Auszubildenden abbrechen oder auch im Gesundheitswesen hört man, dass man das auch dass da ist manchmal sehr viel Unzufriedenheit ist, dann, weil das könnte man auch anders unterstützen. | start: 1875.2 sec., end: 1982.1 sec.

25

1: Sehr gut. Unter dem Hintergrund unserer Zeit, würde sie jetzt einfach nur nochmal bitten, ob Ihnen noch irgendwas dazu einfällt irgendwas, was wir vielleicht in dem ganzen Spannungsfeld noch vergessen haben? | start: 1981.7 sec., end: 1998.3 sec.

26

2: Ich glaube, wir haben jetzt schon mal so ein ganz guten ersten Aufschlag gemacht. Ich mir fällt jetzt ehrlich gesagt gar nicht so. Ja doch war, also wenn wir es ums ums Thema lernen auch uns unterhalten das natürlich auch in den Unternehmen ein wichtiges Thema, also auch strategisch die Kompetenzen zu vermitteln. Da haben wir jetzt auch gerade eine Veranstaltungsreihe, die wir dazu machen, wo wir mehr auch gucken, wie sieht so ein Lerne-Ökosystem aus und da auch mit Technologien, also auch dieses Upskilling wird ja immer mehr auch mit Upskilling Datenbanken unterstützt und da auch KI unterstützt wirklich zu gucken, ok, wo entwickeln sich die Aufgabenbereiche hin? Was bringen die Mitarbeitenden mit und wie können wir die auch dabei unterstützen, sich sozusagen auch zukunftsgerichtet dahin zu entwickeln und das ganze auch als so eine Reise zu begreifen, dass höre ich auch immer mehr so aus dem Employer Branding also so, wie so eine Employee Journey, also nicht mehr so eine Customer Journey zu haben, sondern auch so wen spreche ich an als zukünftigen Mitarbeitenden und so, was bringt der oder die mit und dann wie entwickle ich das weiter und wie entwickelt, der oder die sich dann auch in der Organisation weiter, also so, dass auch mehr kommt auch eher so aus dem Design Thinking mit dieser Customer Journey oder aus dem Marketing, dass das auch auf die Mitarbeiter zu, auf die Mitarbeitenden zu beziehen, genau. | start: 1996.4 sec., end: 2081.0 sec.

27

1: Okay. Ja perfekt. Vielen vielen Dank, als wir haben jetzt echt sehr viele

Themengebiete schon abgedeckt. Ich würde mich noch mal bedanken und die letzte Minute dafür das nutzen. | start: 2079.1 sec., end: 2093.4 sec.

28

2: Sehr gerne! | start: 2092.1 sec., end: 2095.4 sec.