

Future of Work

Sarah Genner

Investor
Relations
Conference
2024





Dr. Sarah Genner

Digital Expert | Lecturer | Board Member



Switzerland
.ch



Cocos Islands
.cc

GENNER.CC

Digital Transformation

Digital Media

Digital Society

New Work

Die Digitalisierung ist allgegenwärtig. Viele von uns erledigen einen grossen Teil ihrer täglichen Arbeit mit digitalen Hilfsmitteln und Tools, nicht wenige sind trotz Abwesenheitsmeldung auch in den Ferien erreichbar, geschweige denn nachts. Denn mit dem smarten Alleskönner auf dem Nachttisch, wer braucht da noch einen analogen Wecker? Längst sind wir mit dem omnipräsenten Computer in der Hosentasche eine cyborgartige Verschmelzung eingegangen.

Trotzdem wirft die digitale Welt viele Fragen auf. Schlagworte wie KI, Blockchain, New Work sind zwar in aller Munde, schnell geraten wir aber ins Stocken, wenn wir sie jemandem erklären sollen. Die Digital-expertin Sarah Genner erläutert und beschreibt Begriffe wie diese in alphabetischer Reihenfolge, aber auch solche, die selbst Technik-freaks ein Ahaerlebnis bescheren. Die informativen, überraschenden, manchmal kritischen und nicht selten amüsanten Kurztexte beleben die laufende Debatte um die fortschreitende Digitalisierung der Welt. Eine Welt, die wir besser verstehen müssen, um die Chancen digitaler Technologien zu nutzen und die Risiken zu minimieren, ist die Autorin überzeugt.

«ABC Digital» wendet sich an eine interessierte breite Öffentlichkeit. Das Buch kann sowohl als Fachlexikon, als Geschenkbuch, als WC-Lektüre dienen – oder schlicht als Handbuch für Digital Natives und alle, die es werden wollen.

S
Stämpfli
Verlag



ABC Digital – Das digitale Zeitalter verstehen

Sarah Genner

ABC Digital

Das digitale Zeitalter verstehen

Sarah Genner



S

Stämpfli Verlag

Sarah Genner schreibt, forscht, lernt und lehrt seit gut zwanzig Jahren über das Internet und digitale Technologien. Zu ihren Schwerpunkten gehören die digitale Arbeitswelt und New Work. Die Digitalexpertin ist Organisationsberaterin, Dozentin und Verwaltungsrätin. An Fachhochschulen hat sie drei Studiengänge zur Digitalisierung entwickelt und geleitet, zudem unterrichtet sie an Universitäten. Sie liebt digitale Technologien, versucht aber auch, Schadensbegrenzung in Bezug auf Risiken und Nebenwirkungen zu betreiben. Dank und trotz Technologie ist sie stets auf der Suche nach dem guten Leben im digitalen Zeitalter. Mit dem Buch «ON | OFF» über die Chancen und Risiken des mobilen Internets gewann Dr. Sarah Genner 2016 den Mercator Award der Universität Zürich für interdisziplinäre und gesellschaftlich relevante Forschung.

Metaverse

Artificial Intelligence

Algorithmic Decision-Making

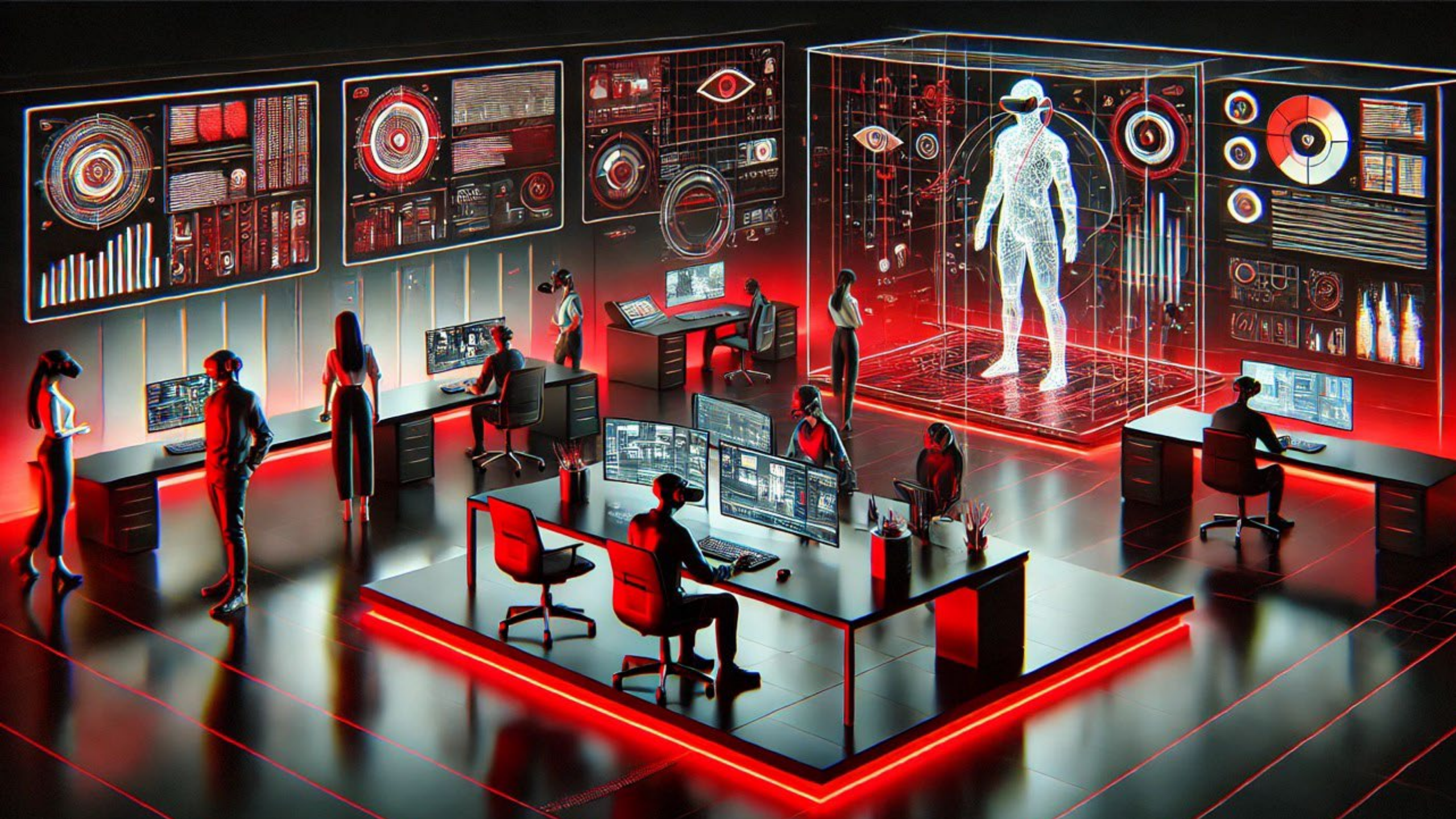
Blockchain

New Work

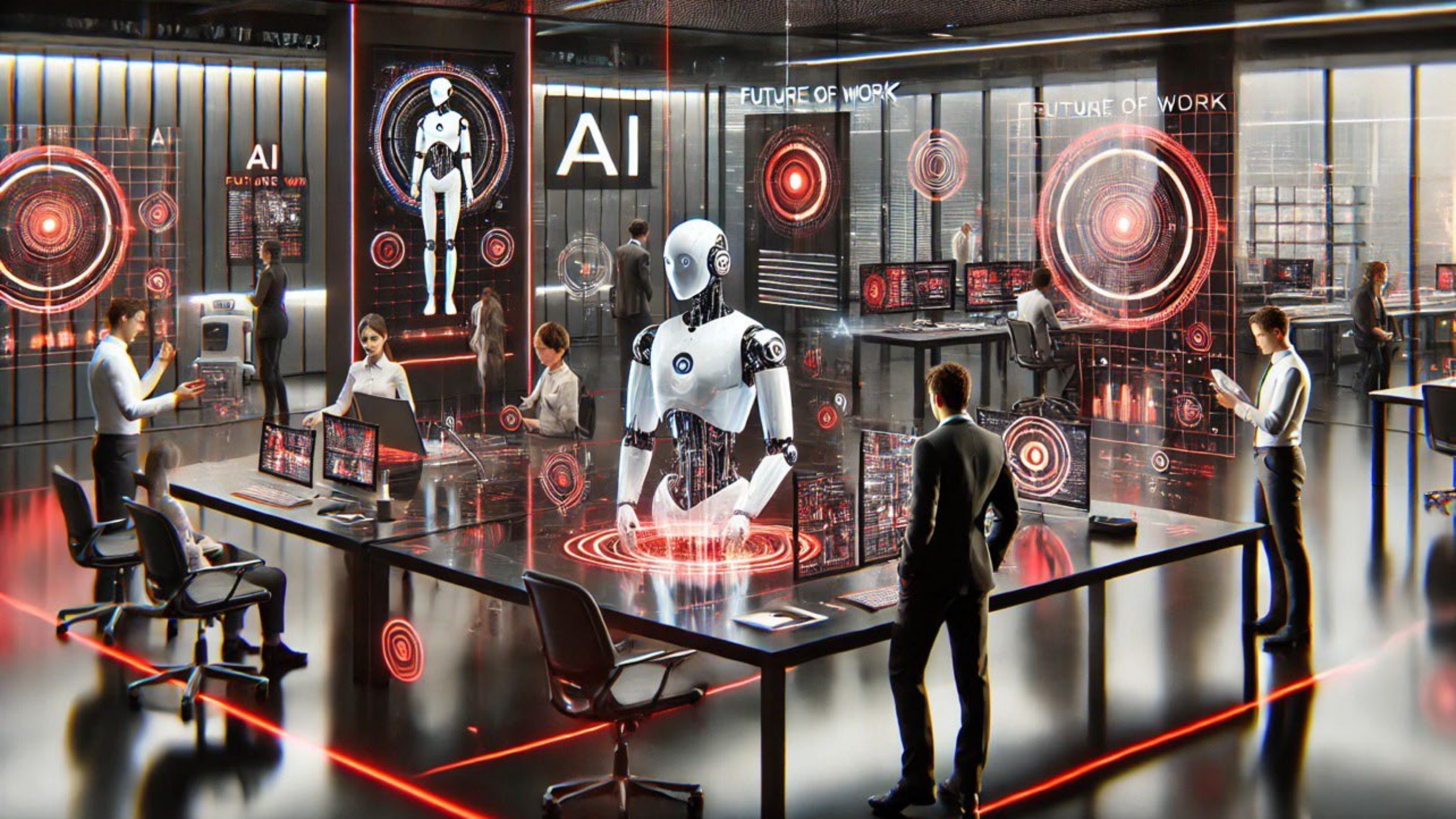
Robots

Quantum Computing

Cryptocurrencies



AI powered corporate reporting



AI

FUTURE OF WORK

FUTURE OF WORK

AI
FUTURE OF WORK



5

chapters about the

Future of Work

1

AI will not kill jobs.

Künstliche Intelligenz wird bald diese Jobs übernehmen

ZÜRICH. Ein Experte für künstliche Intelligenz (KI) an der ZHAW erklärt, welche Jobs in naher Zukunft wegfallen könnten.

Mehrere Branchen werden durch die KI-Revolution total verändert, teilweise fallen Jobs weg. Bereits in naher Zukunft sei damit zu rechnen, sagt Thilo Stadelmann, Professor im Zentrum für künstliche Intelligenz an der ZHAW. Und das sind die betroffenen Branchen: **IT:** Codieren und Programmieren kann die KI fast komplett selbstständig übernehmen. Die Arbeit von Programmierern wird effizienter, folglich braucht es weniger.

Montage und Fertigung: Durch KI können komplexe Verfahren weiter optimiert werden. Der technologische Anspruch an Montagearbeiter wird grösser.

Gesundheitswesen: KI kann Diagnosen unterstützen, Kran-

kenakten verwalten und medizinische Bildanalysen durchführen. Das könnte den Fachkräftemangel abfedern.

Banken: Finanztransaktionen,

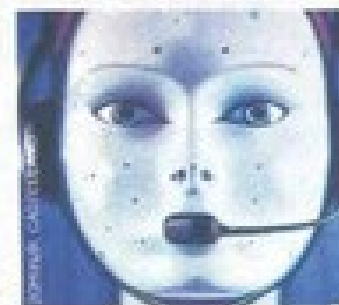
Auszüge, Betrugserkennung oder sogar Investitionsberatung könnten durch KI vereinfacht werden. Bei Banken droht ein Personalabbau.

Verkehr und Logistik: Selbstfahrende Fahrzeuge und Drohnen können menschliche Fahrer und Piloten unterstützen oder ganz ersetzen.

Kundenservice: Die virtuellen Assistenten in Online-Chats könnten noch mehr Aufgaben übernehmen. Menschliche Berater werden nur noch für komplexe Anfragen gebraucht.

Detailhandel: In den Läden stehen bereits jetzt Selbstbedienungskassen. Das dürfte zunehmen. Die Kassierin und der Kassier werden ersetzt.

Bildung: KI könnte auch Lehrpläne erstellen oder Schülerleistungen optimieren sowie überwachen. Der Lehrerberuf



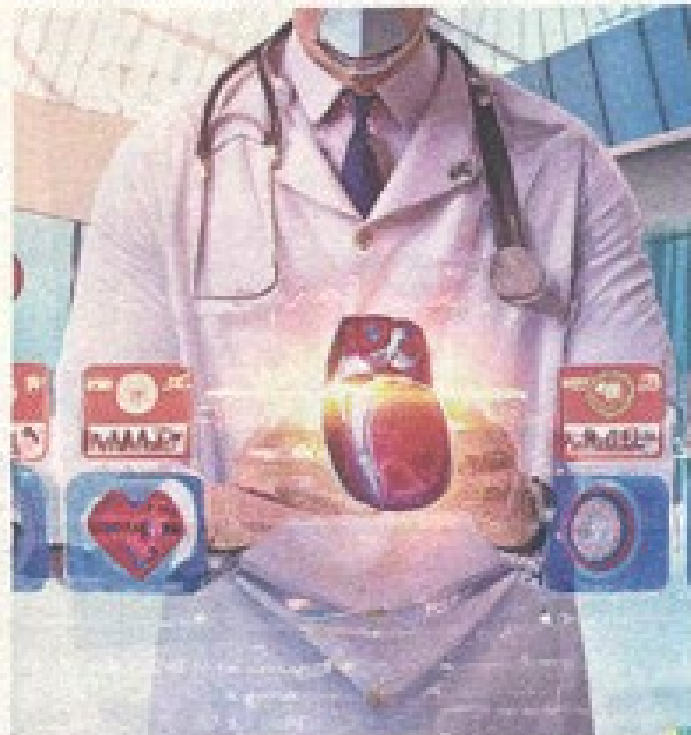
Chatbots sind sehr populär.

könnte entlastet, der Lehrermangel entschärft werden.

Werbung und Marketing: Anstelle von teuren Werbekampagnen könnten KI-Systeme personalisierte Werbung erstellen und Marketinganalysen optimieren. Betroffen sind Werber und Marketingstrategen.

Rechtswesen: Dokumente und Verträge könnten präziser, schneller und genauer analysiert sowie erstellt werden. Juristen werden entlastet, gewisse Hilfsjobs fallen weg.

RICCARDO CASTELLANO



KI-Bild zum Thema: KI unterstützt auch Mediziner. ZOHAN/ICA

Tech-Firmen setzen auf KI

PARIS. Künstliche Intelligenz hat ein neues Zeitalter eingeleitet. Schon jetzt werden verschiedene Alltagsarbeiten durch KI erleichtert oder ergänzt. Microsoft und Google wollen jetzt im KI-Markt mitmischen. Mitte Februar zeigte

Google in Paris, wie ihr Chatbot Bard die Internetsuche revolutionieren soll. Und Microsoft investierte zehn Milliarden in die bereits etablierte Technologie rund um ChatGPT. Diese soll die eigene Suchmaschine Bing aufmotzen. **aca**



The Reporting Times

No.24 - Beyond Compliance - Making a Difference

2024



How AI images will revolutionize branding and corporate reporting

By Kai Rolker

Many companies are currently discussing the impact of generative artificial intelligence (AI) on corporate communications. In particular, the creation of images using AI is experiencing a rapid upswing. But what exact impact will this technology have on branding and reporting? A pilot project at Clariant sheds light on this question.



How to make the most of AI in corporate reporting



 **Play Video** 02:15



1964



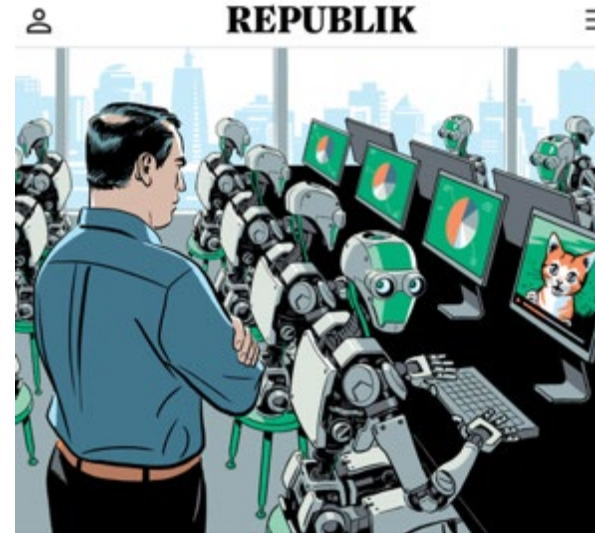
1978



2016



2017



2018

Das Ausmass der Veränderung, die entsteht, wenn die Maschine den Menschen verdrängt, wird grösser sein, als wir aktuell glauben: Das sagt Wirtschaftshistoriker Robert Skidelsky. R. Kikuo Johnson



[Home](#) · [Journals](#) · [Journal of Economic Perspectives](#) · [JEP Summer 2015](#)
· [Why Are There Still So Many Jobs? The History and Future of Workplace Automation](#)

Why Are There Still So Many Jobs? The History and Future of Workplace Automation

David H. Autor

JOURNAL OF ECONOMIC PERSPECTIVES
VOL. 29, NO. 3, SUMMER 2015
(pp. 3-30)

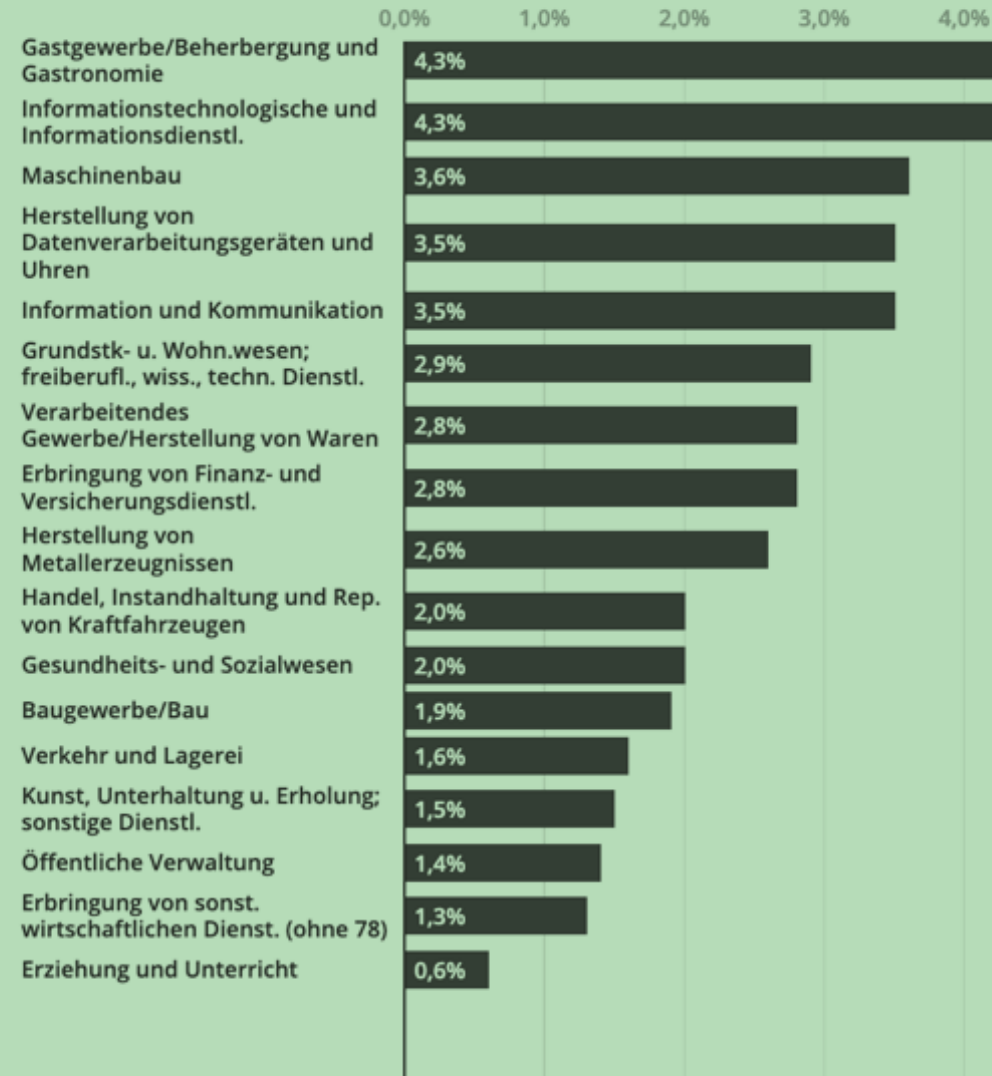
2

**Our real issue
is the war
for talents.**

Skills shortage

Anteil offener Stellen

Prozentsatz an Stellen, die nicht besetzt sind (gemessen an den offenen und besetzten Stellen insgesamt).



Der Anteil der offenen Stellen setzt sich aus dem Verhältnis aus offenen Stellen und der Arbeitsnachfrage zusammen.

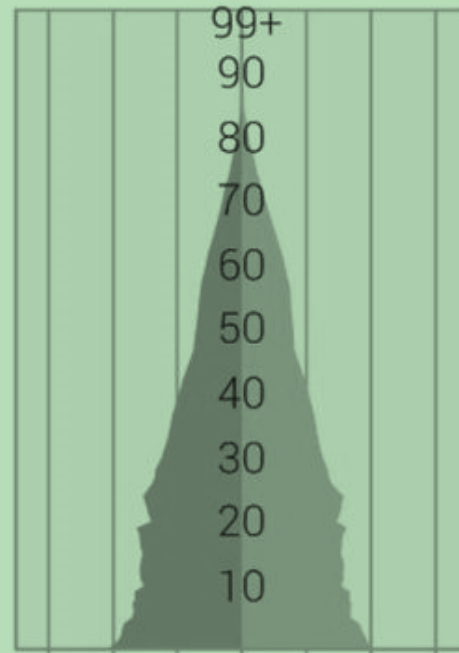
Grafik: watson • Quelle: Bundesamt für Statistik / Offene Stellen

Demographic shift

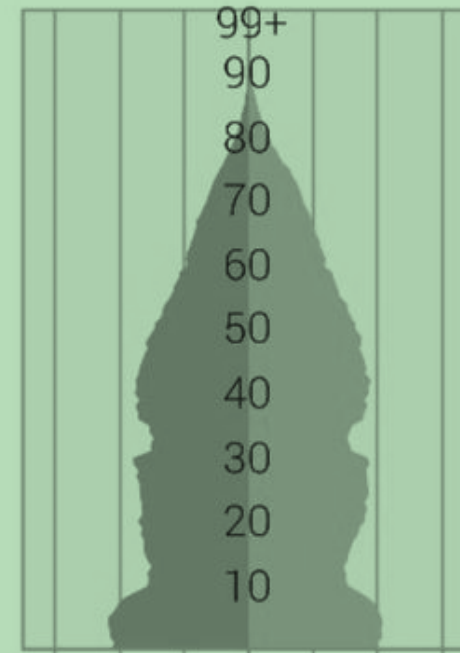
Altersaufbau der Bevölkerung

Anzahl Personen in 1000

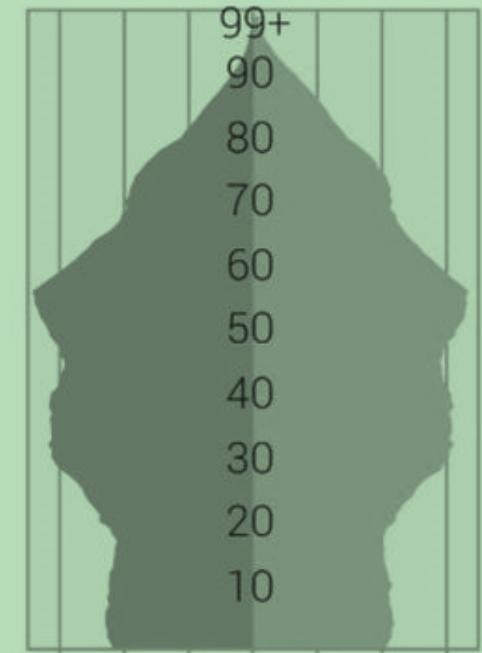
31. Dezember 1900



31. Dezember 1950



31. Dezember 2020



■ Männer ■ Frauen

War for talents



WIRTSCHAFT

Abonnieren

Mein Profil

HANDELSZEITUNG

Abo



Unternehmen & Konjunktur Geld & Recht Karriere Börse

Startseite | Wirtschaft | Interview mit Xing-Chefin: «Die Angestellten sitzen am längeren Hebel»

Interview mit Xing-Chefin

«Die Angestellten sitzen am längeren Hebel»

Wegen des Fachkräftemangels droht vielen Unternehmen ein böses Erwachen, sagt Petra von Strombeck, Chefin von Xing. Profitieren können die Mitarbeiter – besonders in der Schweiz.

Matthias Morgenstern
Publiziert: 03.08.2022, 05:47



STANDORT

Warum die Schweiz im «War for Talents» zulegen muss

⌚ Lesezeit: 3 Minuten



EPFL-Forscher: Die ETH in Lausanne ist führend in der Robotik und auf internationale Studierende und Fachkräfte angewiesen.

Quelle: Keystone .

Für internationale Unternehmen wird die Schweiz immer unattraktiver. Schuld ist vor allem der Fachkräftemangel. Das Problem ist hausgemacht.

Von Melanie Loos
am 30.04.2019 - 05:57 Uhr

Menü Suchen

HZ INSURANCE

Abo

Sie lesen: Mittendrin statt nur dabei – die As...



Teilen

Merken

Drucken

Kommentare

KAMPF UM TALENTE

Mittendrin statt nur dabei – die Assekuranz und der «New War for Talents»

Das Problem des Fachkräftemangels lässt sich nicht einfach aussitzen. Denn auch die Automatisierung und die Digitalisierung entlang der gesamten Wertschöpfungskette der Versicherer wird kaum zu einer Entspannung führen.

⌚ Lesezeit: 8 Minuten



Teilen

Merken

Drucken

Kommentare

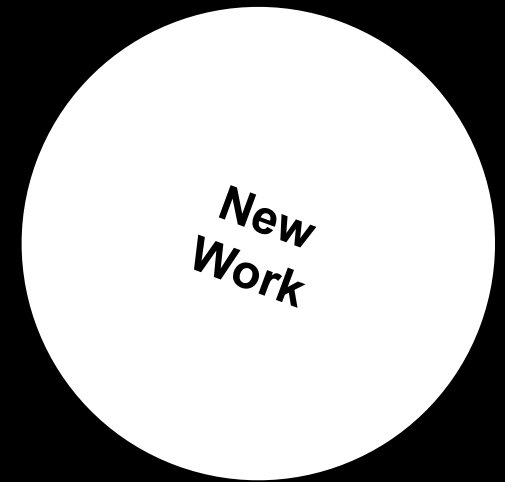


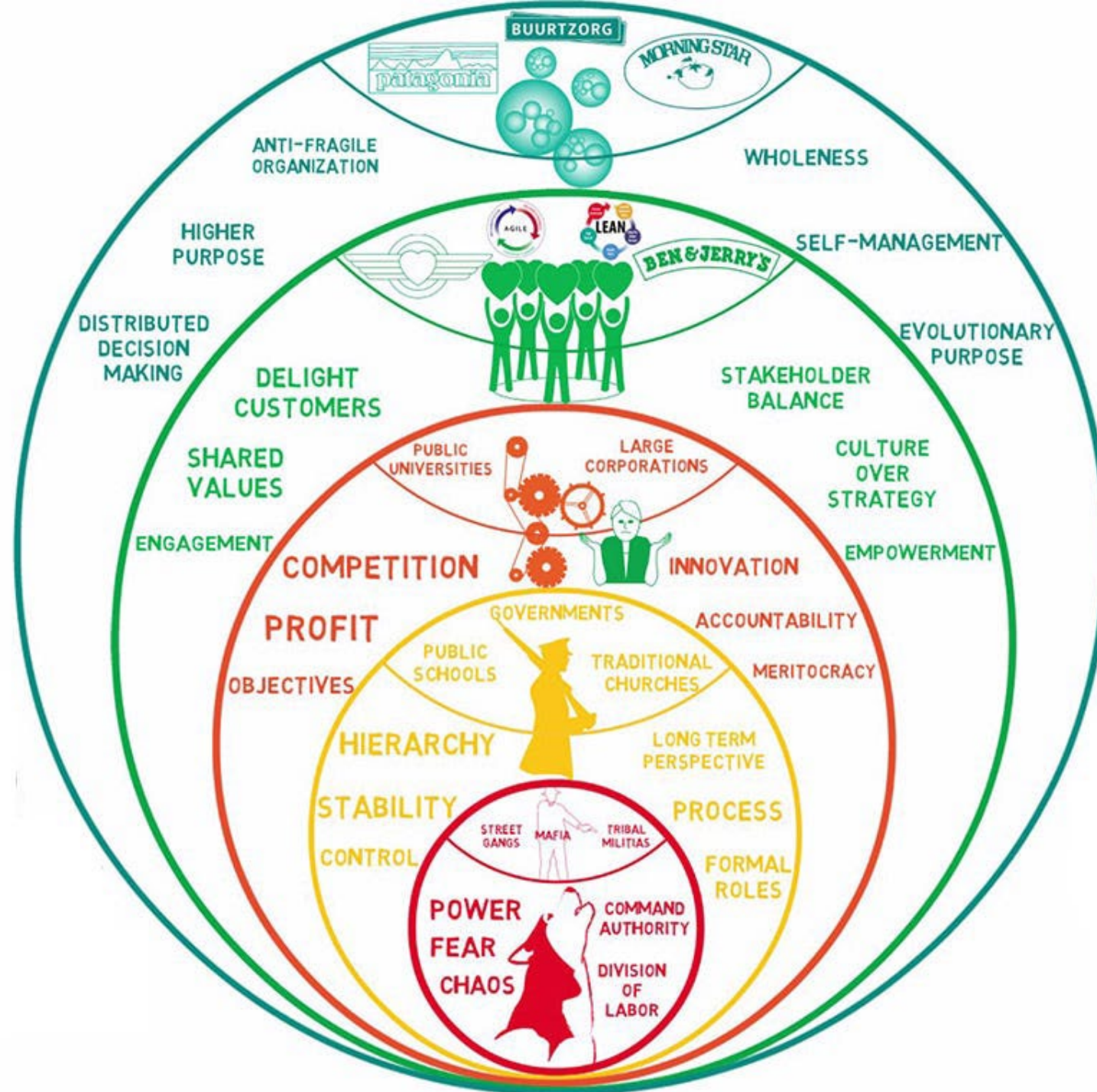
Der Kampf um Talente dürfte auch in der Finanzindustrie eher zu- als abnehmen.

3

**The future of
work is about
talent attraction.**

Is it all about the purpose?



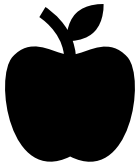


Laloux, 2015

Is it about work-life balance?



**Mental
health**



Australia Introduces Workers' 'Right to Disconnect'

If the legislation passes, companies could face fines if they penalize employees for failing to respond to work-related communication in off-work hours.

Share full article



Office workers in the central business district of Sydney, Australia. Matthew Abbott for The New York Times



By **Natasha Frost and Isabella Kwai**
Natasha Frost reported from Melbourne, Australia, and Isabella Kwai from London.

Feb. 8, 2024



INTERNATIONAL

Work, Life Balance: VW Agrees To Switch Off After-Hours Email

DECEMBER 23, 2011 - 5:34 PM ET

Eyder Peralta



VW workers will no longer get off-hours email on their BlackBerries
Karen Bleier/AFP/Getty Images

ON | OFF im beruflichen Kontext

Digital Balance

12 Tipps

- 1. Wichtiges persönlich besprechen.** Neben E-Mail haben sich in der beruflichen Kommunikation auch Tools wie Teams, Slack, Skype und Messengers etabliert. Das kann manchmal nützlich sein, aber auch zu Verwirrung führen, weil man die Übersicht über die zahlreichen digitalen Kanäle verliert. Den Face-to-Face-Kanal sollten wir insbesondere in heiklen Situationen priorisieren: ein persönliches Meeting oder notfalls einen Video-Call. Auch ein Telefonat ist für heikle Informationen oft besser als eine digitale Nachricht zu versenden.
- 2. Produktivität und Kreativität priorisieren.** Einige sind durch den ständigen Online-Zugang produktiver und kreativer. Andere fühlen sich – ganz im Gegenteil – durch digitale Erreichbarkeit und Benachrichtigungen abgelenkt und sowohl in ihrer Produktivität wie auch Kreativität eingeschränkt. Eine grosse Mehrheit wird durch Multitasking unproduktiver. Wichtig ist herauszufinden, wie wir unsere Aufgaben am besten erledigen und unser Potenzial ausschöpfen können und unsere Arbeitstechnik entsprechend anzupassen. Hilfreich kann es sein, Push-Benachrichtigungen möglichst auszuschalten, das Smartphone in Konzentrationsphasen ausser Reichweite zu legen oder die bekannte Pomodoro-Technik anzuwenden.
- 3. Digitale Erreichbarkeit festlegen.** Mit den engsten Mitarbeitenden und wichtigsten Privatkontakten sollte geklärt werden, wer auf welchem Kanal im Notfall am besten erreichbar ist. Ansonsten besteht sowohl beruflich wie auch privat ein erhöhter Druck, regelmässig auf allen Kanälen nachzusehen, ob und was Neues eingetroffen ist. Wenn Vorgesetzte aus ihren Ferien digitale Nachrichten verschicken, verstehen dies viele Mitarbeitende als implizite Aufforderung, in der Freizeit auch erreichbar sein zu müssen. Dabei beabsichtigen dies viele Vorgesetzte gar nicht. Daher ist es sinnvoll, wenn man zum Thema digitale Erreichbarkeit explizit die gegenseitigen Erwartungen klärt. Vorgesetzte prägen in ihrer Vorbildfunktion oft die Organisationskultur – auch in Bezug auf digitale Erreichbarkeit.



<https://sarah.genner.cc/blog/digitale-erreichbarkeit-checkliste-und-tipps>

ON | OFF für Firmen und Organisationen

Digitale Erreichbarkeit

Check-
liste

- Können unsere Mitarbeitenden zeitlich und räumlich so **mobil-flexibel** arbeiten, damit sie ihre Leistung optimal abrufen können?
- Bestehen bei uns genügend interne Austauschmöglichkeiten, damit berufliche Beziehungen neben digitaler Kommunikation **auch offline und Face-to-Face** gepflegt werden können?
- Haben wir in Bezug auf digitale Kontaktaufnahmen ausserhalb der Bürozeiten jene **Organisationskultur**, die wir uns wünschen?
- Wurde allen unseren Mitarbeitenden **explizit kommuniziert**, wann wir von ihnen digitale Erreichbarkeit erwarten und wann nicht?
- Sind unsere Mitarbeitenden darüber informiert, dass von ihnen während **krankheitsbedingter Abwesenheit** keine digitale Erreichbarkeit erwartet wird?
- Wurden unsere Führungskräfte darauf sensibilisiert, dass digitale Kontaktaufnahmen ausserhalb der Arbeitszeiten implizit den **Erreichbarkeitsdruck** auf Mitarbeitende erhöht?
- Gibt es eine klare Haltung der Organisation zu **Stellvertretungen** während des Urlaubs?
- Verzichteten unsere Mitarbeitenden konsequent auf E-Mail-Antworten, wenn sie einen **Autoreply** aktiviert haben?
- Haben wir die digitalen **Kommunikationskanäle möglichst reduziert**? Und haben wir definiert, auf welchem Kanal offizielle Informationen kommuniziert werden und wer wo in einem **Notfall** erreicht werden kann?

**Does your office have to be
instagrammable?**



**Office
space**



Do companies have to provide flats?



**Living
space**

Verschärfte Wohnungsnot

Zu viele Arbeitsplätze und zu wenig Wohnungen – ist Zürich aus dem Lot?



Die ideale Formel beträgt gemäss einer ETH-Forscherin zwei Einwohner pro Arbeitsstelle. In Zürich ist das Verhältnis 1:1 – mit weitreichenden Folgen für den Wohnungsmarkt.

**It comes down to leadership
and trust.**



***Trust
matters.***

Motivation

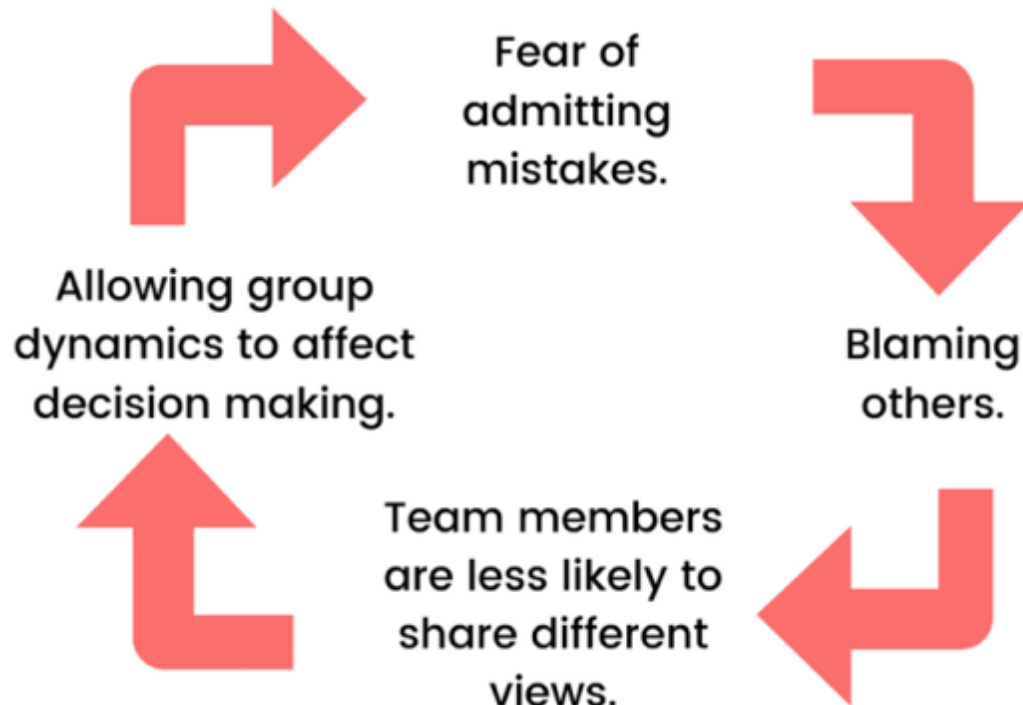
Trust in the leadership

Trust in the team

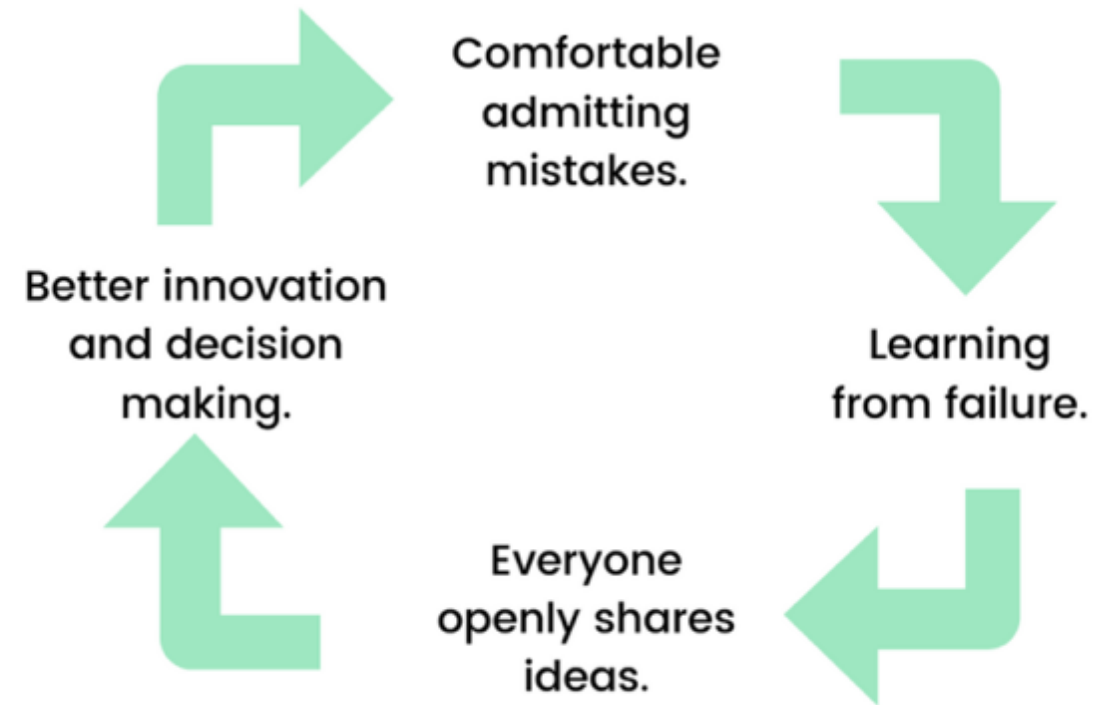
Trust of managers in their employees

Psychological safety

PSYCHOLOGICAL DANGER



PSYCHOLOGICAL SAFETY





The 5 key dynamics that set successful teams apart according to research.

1 PSYCHOLOGICAL SAFETY
Team members feel safe to take risks and be vulnerable in front of each other.

2 DEPENDABILITY
Team members get things done on time and meet Google's high bar for excellence.

3 STRUCTURE & CLARITY
Team members have clear roles, plans, and goals.

4 MEANING
Work is personally important to team members.

5 IMPACT
Team members think their work matters and creates change.

Research by: **Google**
Illustrated by: **Larry Kim (@larrykim)**

Google's **Project Aristotle**

4

**Hybrid work is
the new normal.**

Hybrid work



Hybrid meetings



Coronavirus

**SO SCHÜTZEN
WIR UNS.**



DER BUNDESRAT EMPFIEHLT DRINGEND BIS WEIHNACHTEN:



**Treffen auf maximal
2 Haushalte beschränken.**



**Unbedingt aus dem
Homeoffice arbeiten.**



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Swiss Confederation

Bundesamt für Gesundheit BAG
Office fédéral de la santé publique OFSP
Ufficio federale della sanità pubblica UFSP
Uffizi federal da sanadad publica UFSP

Homeoffice – Einfallstor für Cyberkriminelle





Die Arbeit in den eigenen vier Wänden erweist sich als wirksam gegen das Coronavirus. Für Computerviren öffnet diese Arbeitsweise aber Tür und Tor. Denn die Eintrittspunkte in Unternehmenssysteme werden vervielfacht. Viele Firmen sind immer noch schlecht gerüstet, um sich effizient vor Cyberkriminellen zu schützen.

**Back to the
future?**

Elon Musk declares end to remote working at Tesla

2 June 2022

Share  Save 



Getty Images

Tesla boss Elon Musk has ordered staff to return to the office full-time, declaring that working remotely is no longer acceptable.

Schluss mit Home-Office: Macht das Beispiel von Amazon Schule?

Der Onlinehändler beordert seine Mitarbeiter zurück ins Büro, in der Schweiz schränken der Industriekonzern Sulzer und weitere Firmen die Home-Office-Möglichkeiten ein. Sind das Ausnahmen, oder ist es ein Trend?

Dieter Bachmann

21.09.2024, 16.41 Uhr ⌚ 3 min



Hören



Merken



Drucken



Teilen



Zurück ins Büro

Sulzer holt Mitarbeitende aus dem Homeoffice

Im Winterthurer Konzern Sulzer wird Homeoffice künftig nur noch in Ausnahmefällen bewilligt – ganz zur Verärgerung des Personals.

Publiziert: 22.09.2024, 14:42



Hybrid Work

Remote Work

Flex Desk

Cybersecurity

Lifelong Learning

Corporate Culture

5

**The future of work
is about
hybrid balance.**

**“The future is already
here – it’s just not evenly
distributed.”**

William Gibson

**Work from
home**

Trust

**Remote
work**

**Corporate
identity**



Goal: create a
workplace to
attract the
best talents



**Goal: create a
workplace to
attract the
best talents and to keep them**



No digital tool,
no fancy office
can beat a
motivated team.

**Enable
remote work**

**Improve digital
collaboration**

**Improve
meeting quality**

**Optimize
leadership
and culture
in the digital
transformation**

**Promote
motivated
teams and
innovation**

**Empower self-
leadership and
avoid digital
overload**

**Modern work
and office
spaces**

**Modern IT
infrastructure**

8 mögliche Ziele von New-Work-Projekten.

Genner, 2022, <https://sarah.genner.cc/blog/was-bedeutet-new-work-konkret>

The bottom line



Future of
work

- **Three major drivers:** digital transformation, post-pandemic hybrid work, war for talents.
- **Employer branding matters.**
- **Fostering trust and learning is key.**



HOW TO WORK BETTER
1 DO ONE THING
AT A TIME
2 KNOW THE PROBLEM
3 LEARN TO LISTEN
4 LEARN TO ASK
QUESTIONS
5 DISTINGUISH SENSE
FROM NONSENSE
6 ACCEPT CHANGE
AS INEVITABLE
7 ADMIT MISTAKES
8 SAY IT SIMPLE
9 BE CALM
10 SMILE

How to work better
1991, Zürich
Fischli / Weiss

2016, New York City

HOW TO WORK BETTER.
1 DO ONE THING
AT A TIME
2 KNOW THE PROBLEM
3 LEARN TO LISTEN
4 LEARN TO ASK
QUESTIONS
5 DISTINGUISH SENSE
FROM NONSENSE
6 ACCEPT CHANGE
AS INEVITABLE
7 ADMIT MISTAKES
8 SAY IT SIMPLE
9 BE CALM
10 SMILE

HOW TO WORK BETTER

1. DO ONE THING
AT A TIME
2. KNOW THE PROBLEM
3. LEARN TO LISTEN
4. LEARN TO ASK
QUESTIONS
5. DISTINGUISH SENSE
FROM NONSENSE
6. ACCEPT CHANGE
AS INEVITABLE
7. ADMIT MISTAKES
8. SAY IT SIMPLE
9. BE CALM
10. SMILE

2022, Tirana



Thanks! 😊



GENNER.CC

Digital Transformation

Digital Media

Digital Society

New Work