

Salzburger Nachrichten

Wie man mit dieser
umgehen kann
und wie sich ein
Klima der
Unsicherheit
auswirkt, erläutert
Psychologe Roman
Braun.

SANDRA BERNHOFER



SN: Stichwort Jobsicherheit: Gibt es die überhaupt, Herr Braun?

Roman Braun: Der Begriff „Arbeitsplatzsicherheit“ im traditionellen Sinne – also ein Leben lang bei einem Arbeitgeber zu bleiben – ist in der Tat überholt. Nehmen wir den Bankensektor: Vor 30 Jahren galt ein Arbeitsplatz bei einer Bank als lebenslang sicher. Heute erleben wir massive Umstrukturierungen, Filialschließungen und den Einsatz von Onlinebanking-Technologien. Stattdessen sprechen wir von „Beschäftigungssicherheit“ – die Fähigkeit, in einem sich wandelnden Arbeitsmarkt immer eine Beschäftigung zu finden.

SN: Laut einer aktuellen Acredia-Umfrage geht fast die Hälfte davon aus, dass KI ihren Arbeitsplatz bedroht. Was schätzen Sie: Wie wirkt sich die Digitalisierung weiter aus?

Die Angst vor KI ist oft übertrieben, aber auch nicht ganz unbegründet. In der medizinischen Diagnostik beispielsweise kann KI bestimmte Krebsarten auf Röntgenbildern genauer erkennen als menschliche Radiologen. Werden Radiologen damit überflüssig? Keineswegs. Vielmehr wird sich ihre Rolle verändern: Sie werden die KI-Ergebnisse interpretieren, komplexe Fälle beurteilen und die menschliche Komponente in der Patientenbetreuung sicherstellen.

SN: Was sind weitere Einflussfaktoren?

Neben technologischen Entwicklungen spielen globale Ereignisse eine Rolle. Die Covid-19-Pandemie hat dies eindrucksvoll gezeigt: Während die Reisebranche massive Einbrüche erlitt, boomte der E-Commerce. Unternehmen wie Zoom erlebten einen ungeahnten Aufschwung. Dies zeigt, wie wichtig es ist, branchenübergreifende Kompetenzen zu entwickeln.

SN: Warum kann es für Betriebe zum Problem werden, wenn die Jobsicherheit gefühlt bedroht ist?

Man stelle sich folgendes Szenario vor: Ein Softwareunternehmen plant eine größere Umstrukturierung. Die Gerüchteküche brodeln, aber das Management kommuniziert nicht klar. Die Folge: Leistungsträger beginnen, sich nach anderen Jobs umzusehen. Die Produktivität sinkt, Projekte verzögern sich. Am Ende verliert das Unternehmen nicht nur wertvolle Mitarbeiter, sondern auch Marktanteile an die Konkurrenz.

SN: Was können Führungskräfte tun, um gegenzusteuern?

Eine beispielhafte Initiative in diesem Bereich ist das Digital-Upskilling-Programm von PwC. Das Unternehmen investiert massiv in die digitale Weiterbildung seiner Mitarbeiter, von Grundlagen wie Datenanalyse bis hin zu fortgeschrittenen KI-Anwendungen. Das signalisiert den Mitarbeitern: Wir machen euch fit für die Zukunft, und stärkt das Gefühl der Arbeitsplatzsicherheit.

SN: Auf psychologischer Ebene: Wie kann man als Mitarbeiter gegen Ängste um den Job ankämpfen?

Ein NLP-Ansatz wäre hier das Reframing. Statt zu denken: „KI wird meinen Job übernehmen“, kann die Perspektive gewechselt werden: „Wie kann ich KI nutzen, um meine

Arbeit effektiver zu gestalten?“ Für einen Vertriebsmitarbeiter könnte dies bedeuten, dass er KI-Tools einsetzt, um die Kundenbedürfnisse besser zu verstehen und so seinen Verkaufserfolg zu steigern.

SN: Wie können Arbeitnehmer ihre Jobsicherheit faktisch erhöhen?

Eine Buchhalterin erkennt den Trend zur Automatisierung in ihrem Bereich. Sie beginnt, sich in Datenanalyse und Visualisierungstools wie Tableau weiterzubilden. Gleichzeitig arbeitet sie an ihren kommunikativen Fähigkeiten. So positioniert sie sich als Finanzanalystin, die nicht nur Zahlen verarbeitet, sondern auch strategische Einsichten liefert.

SN: Welche Fähigkeiten werden in Zukunft besonders gefragt sein?

Neben den offensichtlichen technologieorientierten Berufen sehe ich Potenzial in

Bereichen, die menschliche Interaktion erfordern. Vielversprechend erscheint mir etwa der Beruf des Ethikberaters für KI. Mit dem zunehmenden Einsatz werden Unternehmen Experten brauchen, die technisches Verständnis mit ethischer Reflexion verbinden können. Ein weiteres Wachstumsfeld ist Green Tech. Mit dem zunehmenden Fokus auf Nachhaltigkeit werden Fachkräfte gesucht, die technisches Know-how mit ökologischem Verständnis verbinden können. Denken Sie an Ingenieure, die sich auf energieeffiziente Gebäudetechnik spezialisieren, oder an Chemiker, die an biologisch abbaubaren Verpackungsmaterialien forschen.

SN: Zusammenfassend: Was empfehlen Sie Unternehmen und Arbeitnehmern?

Die Zukunft der Arbeit liegt nicht in der Konkurrenz zwischen Mensch und Maschine, sondern in ihrer Synergie. Es geht darum, unsere einzigartigen menschlichen Fähigkeiten – Kreativität, Empathie, komplexe Problemlösungen – mit den Stärken der Technik zu verbinden. Unternehmen, die das verstehen und ihre Mitarbeiter entsprechend fördern, werden nicht nur produktiver, sondern auch attraktiver für Talente. Und Arbeitnehmer, die sich stetig weiterbilden und offen für Veränderungen bleiben, werden nicht nur beschäftigungsfähig bleiben, sondern auch erfüllendere und abwechslungsreichere Karrieren erleben.

Die Zukunft der Arbeit liegt in der Synergie zwischen Mensch und Maschine.



Roman Braun,
Mentalcoach, Psychologe, Autor

Die Angst um den Job