

Medienmitteilung der Arbeitsmarktbeobachtung Ostschweiz, Aargau, Zug und Zürich (AMOS)
Zürich, 9. Mai 2023

Arbeitswelt im Wandel – Wissensintensität nimmt rasant zu

Die Digitalisierung treibt den Strukturwandel auf dem Arbeitsmarkt rasch voran. Bei den kognitiven und interaktiven Tätigkeiten nahm die Beschäftigung seit 2010 um mehr als 30 Prozent zu, bei manuellen Routinetätigkeiten hingegen um 22 Prozent ab. Besonders betroffen sind Berufe in Marketing und Vertrieb, im Detailhandel, im kaufmännischen Bereich und in der industriellen Produktion. Die Studie «Arbeit 4.0 – The Future of Work» der Arbeitsmarktbeobachtung AMOSA zeigt auf, wie Unternehmen und Arbeitnehmende mit der digitalen Entwicklung Schritt halten und davon profitieren können.

ChatGPT ist heutzutage in aller Munde. Doch nicht nur der künstlich-intelligente Chatbot, auch weitere Anwendungen von künstlicher Intelligenz (KI) sind dabei, die Arbeitswelt massiv zu beeinflussen. Und diese Entwicklung wird sich in Zukunft weiter beschleunigen und Berufsbilder und Anforderungsprofile noch stärker verändern.

Von manuell zu kognitiv

Die Studie «Arbeit 4.0 – The Future of Work» der Arbeitsmarktbeobachtung AMOSA beleuchtet den tiefgreifenden Wandel der Arbeitswelt seit 2010. Zum einen zeigt sich eine starke Bewegung weg von manuellen hin zu kognitiven Tätigkeiten und zum anderen verlieren Routinetätigkeiten an Bedeutung. So schrumpfte die Beschäftigung bei den manuellen Routinetätigkeiten seit 2010 um 22 Prozent. Auf der anderen Seite haben kognitive und interaktive Nicht-Routinetätigkeiten stark an Bedeutung zugelegt: Diese wuchsen seit 2010 um mehr als 30 Prozent und machten 2020 zusammen mehr als die Hälfte der gesamten Beschäftigung aus.

Vier Berufsfelder im Fokus

Die Studie hat zudem vier Berufsfelder ausgemacht, die von der Digitalisierung besonders stark betroffen sind: Büro- und Sekretariatsberufe, Verkaufsberufe im Detailhandel, Berufe der industriellen Produktion und Marketingberufe. Diese Berufsfelder sind geprägt durch einen hohen Routineanteil oder durch ein hohes Anwendungspotenzial für künstliche Intelligenz, welche den Wandel in den Berufsfeldern weiter beschleunigen wird.

Im Bereich der Marketing-Berufe findet eine rasante Entwicklung statt, die vor allem für die Fachleute aus dem analogen Marketing herausfordernd ist. Den digitalen Graben in diesem Bereich zu überwinden, ist für Arbeitnehmende anspruchsvoll. Zentral sind eine hohe Offenheit für Neues und Lernwille.

Bei den kaufmännischen Berufen findet eine Verschiebung der Tätigkeiten statt. Statt um routinemässige Sachbearbeitung geht es vermehrt um das Bearbeiten von Sonder- und Ausnahmefällen und die Unterstützung der Kunden bei der Anwendung von neuen digitalen Dienstleistungen und Tools. Von den Berufstätigen erfordert dies mehr Selbstorganisation, Eigenverantwortung und digitale Affinität.

Im Detailhandel entstehen durch den Einfluss des Onlinehandels und den zunehmenden Wegfall gewisser Routinetätigkeiten, wie beispielsweise dem Kassieren, gemischtere Jobprofile. Der Fokus liegt dadurch verstärkt auf der Beratungskompetenz des Verkaufspersonals.

In den Berufen der industriellen Produktion sind durch die zunehmend komplexen Fertigungssysteme hohe digitale Problemlösungsfähigkeiten gefragt. Dies stellt vor allem Hilfskräfte vor hohe Hürden.

Umdenken beim Rekrutieren von Personal

Der kaufmännische Verband Schweiz, die Swiss Retail Federation, Swiss Marketing, Swissmem und Vertreterinnen und Vertreter der kantonalen Arbeitsmarktbehörden sind sich einig, dass in einer von Digitalisierung und Fachkräftemangel geprägten Arbeitswelt dafür gesorgt sein muss, dass Arbeitskräfte

die nötigen Kompetenzen erwerben können, um in gefragten Berufen verbleiben zu können. Aber auch berufliche Umorientierungen und Quereinstiege werden wichtiger. Deshalb sollte bei der Personalrekrutierung vermehrt auf die Fähigkeiten und Kompetenzen der Kandidatinnen und Kandidaten fokussiert werden und weniger stark auf Bildungsabschlüsse. Notwendig ist zudem eine ganzheitliche und gezielte Unterstützung der Arbeitnehmenden und Stellensuchenden im Bereich der digitalen Kompetenzen.

In den AMOSA-Kantonen besteht für die Stellensuchenden bereits eine breite Palette an Angeboten zur Förderung der digitalen Skills. Zusammen mit den Verbänden haben die Kantone weitere Handlungsfelder und Massnahmen definiert, um die absehbaren Herausforderungen für Unternehmen, Arbeitnehmende und Stellensuchende gemeinsam zu bewältigen.

Was ist AMOSA?

Ausgehend von der Erkenntnis, dass der Arbeitsmarkt keine Kantonsgrenzen kennt, haben sich die Arbeitsmarktbehörden der Kantone Aargau, Appenzell Innerrhoden, Appenzell Ausserrhoden, Glarus, Graubünden, Schaffhausen, St. Gallen, Thurgau, Zug und Zürich zur gemeinsamen Arbeitsmarktbeobachtung AMOSA zusammengeschlossen. AMOSA untersucht im Auftrag der Arbeitsmarktbehörden der Mitgliedkantone arbeitsmarktrelevante Fragestellungen und erarbeitet Entscheidungsgrundlagen zur Optimierung und strategischen Weiterentwicklung der Vollzugspraxis in den Mitgliedkantonen.

Für Informationen zur AMOSA-Studie:

Dr. Katharina Degen
Leiterin AMOSA Arbeitsmarktbeobachtung

katharina.degen@vd.zh.ch
Telefon: +41 43 259 43 90
Webseite: www.amosa.net

Für spezifische Informationen zum Kanton Zürich:

Fabian Boller
Medienbeauftragter Amt für Wirtschaft und Arbeit

Fabian.boller@vd.zh.ch
Telefon +41 43 259 26 34