

Wissen

Angebot

Community

Über uns Ihre Region

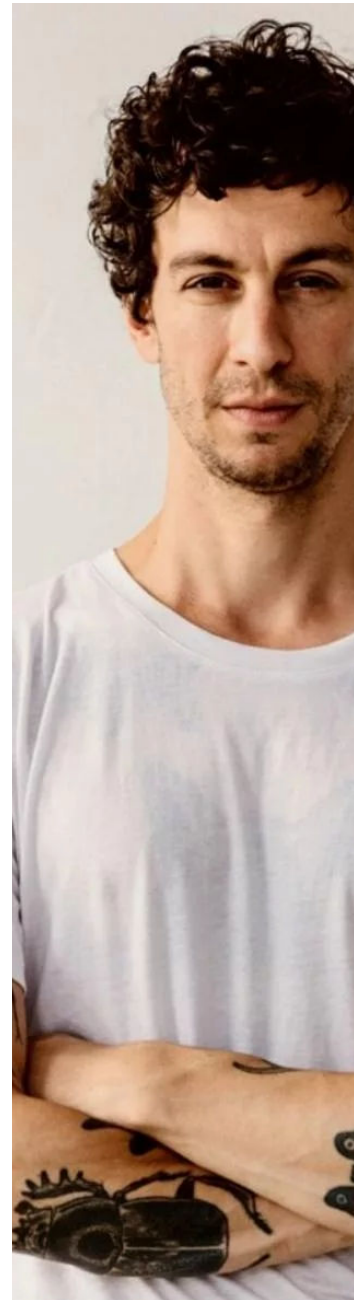


Post aus der Zukunft: Sinnökonomisches

Zur Person

Eine Kolumne aus der Zukunft

Weiterführende



Liebe Gegenwart, dieses Jahr werde ich dir viermal einen Brief aus der Zukunft schicken. Wir schreiben das Jahr 2047. Im November werde ich 65. Im Jahr 2022 hiess dies, in Pension zu gehen. Aber diese Zeiten sind längst vorbei. Auch im hohen Alter gehen wir noch einer Tätigkeit nach – mit Freude und mit der Mission, etwas Wirkungsvolles zu tun.

[Post aus der Zukunft von Dr. Joël Luc Cachelin]

2022 hatten eure Frauen eine Lebenserwartung von 85, bei den Männern waren es vier Jahre weniger. Es waren damals gut fünfzehn Jahre mehr als im Jahr, in dem einst die AHV gegründet worden war. Bei ihrer Geburt durften Männer 1948 hoffen, 66 zu werden, die Frauen 71. Heute im Jahr 2047 sind nochmals fünfzehn Lebensjahre dazu gekommen. Unsere Frauen geniessen nun bereits eine Lebenserwartung von über 100. Klar lassen sich noch einige meiner Bekannten mit 65 pensionieren. Aber sie sind längst in der Minderheit. Die meisten von uns verspüren grosse Lust, in ihrem zweiten oder dritten Beruf bis 90 weiterzuarbeiten. Ihr Arbeitsleben raubte ihnen nicht mehr so viel Energie und Kreativität, wie das vor 25 Jahren noch der Fall war. Sie arbeiten zwar nicht wie andere in einer Vier-Tage-Woche, aber zwei Tage pro Woche sind viele von uns Ü60er schon noch unterwegs.

Es dauerte Jahrzehnte, bis die Unternehmen so handelten, als wären gute Ideen ihr wichtigster Rohstoff. Noch schwerer taten sie sich mit der

**Dr. Joël Luc Cachelin über
das Innovationsstreben:**

«Mit der

Einsicht, dass Mitarbeitende durch die höhere Lebenserwartung während siebzig Jahren diese Ideen entwickeln. Plötzlich dauerten berufliche Biografien nicht mehr 45, sondern 70 Jahre oder noch länger. Schon in den 2020er-Jahren waren die entsprechenden Managementansätze, um Unternehmen zu inspirierenden Arbeitgeber:innen zu machen, längst bekannt – Aber sie waren eben nicht flächendeckend umgesetzt. Erst als die Generation Y die Verwaltungsräte eroberte, begann man die Förderinstrumente für mehr Kreativität konsequent durchzusetzen. In kaum einem Grossunternehmen haben die Angestellten heute keine frei gestaltbaren Lerntage. Führungskräfte, denen es gelingt, sich überflüssig zu machen, erhalten grosszügige Prämien.

Neuer Innovationsdiskurs

Im Rückblick sind die späten 2020er Jahre noch aus einem anderen Grund ein Wendepunkt im Management. Es war eine Zeit, als viele Themen und Moden der digitalen Transformation an ihr Ende kamen und Platz für einen neuen Innovationsdiskurs machten. Technologie- und Hardware-Fetisch wichen. Unternehmen begannen ihr Innovationsstreben dem globalen Ziel des reduzierten CO₂-Ausstosses unterzuordnen. Mit der grünen Transformation ging der Wunsch einher, die Lebensbedingungen von Nutztieren zu verbessern und nur noch auf nachhaltige Energie und nachwachsende Rohstoffe zu setzen. Statt über Smarte Brillen und Blockchain sprach man plötzlich über Veganismus und Geoengineering, darüber wie man mit Konsum- und Datenmodellen den Klimawandel lindern kann.

Nicht allen Digitalisierungsfachleuten und nicht allen Manager:innen gelang es rechtzeitig, die

**grünen
Transfor-
mation
ging der
Wunsch
einher, die
Lebensbe-
dingungen
von Nutz-
tieren zu
verbes-
sern und**

**nur noch
auf nach-
haltige En-
ergie und
nach-
wachsen-
de Roh-
stoffe zu
setzen.»**

Zeichen der Zeit zu lesen. Und ganz ähnlich, wie die digitale Transformation die Leute anfangs vor den Kopf stiess, litten viele meiner damaligen Mitmenschen zu Beginn der grünen Transformation unter Verlustängsten. Sie hatten Angst, dass die schweizerische Kultur verschwindet. Sie fürchteten sich vor entkräfteten Körpern infolge einer veganen Ernährung und vor einem Staat, der sie erziehen würde, wie sie zu essen, zu konsumieren und sich zu vermehren haben. Es gab augenfällige Parallelen zur Digitalisierung. Wieder rechneten Politiker:innen und Manager:innen mit vielen verlorenen Jobs und grossen Investitionen. Nur wenige sahen die Märkte, die heute die Wirtschaft prägen: Die vegane Ernährung, die Sonnenenergie, die Wasseraufbereitung.

Innovation hiess Dinge nicht mehr zu tun

In den letzten Jahren zeigte sich immer deutlicher, dass die grossen Veränderungen des 21. Jahrhunderts unser Zusammenleben betreffen. Das umschloss etwa die Frage, wie wir bauen (durch Recycling) oder wie wir wohnen (in Siedlungen mit einem hohen Anteil an geteilten Räumlichkeiten) sollten. Unternehmen verstanden, warum sie sich diesen Fragen stellen mussten, wenn sie relevant bleiben wollten. Geling es ihnen nicht, ihre Wertschöpfung in einen gesellschaftlichen Kontext zu stellen, verloren ihre Produkte und Dienstleistungen an Relevanz und verschlechterte sich ihre Position auf dem Arbeitsmarkt. Niemand hat heute mehr Lust für ein wirkungsloses Unternehmen zu arbeiten.

Dr. Joël Luc Cachelin über die Wertschöpfung im Betrieb:

«Gelang es Unternehmen nicht, ihre Wert-

Für Unternehmen hiess dies Platz zu machen, damit sich ihre Mitarbeitenden öfters den grossen Fragen stellen konnten. Warum will das Unternehmen innovieren? Wie stellt man sich das gelungene Zusammenleben vor? Die nachhaltige Stadtentwicklung? Was rechtfertigt es, nicht allen Mitarbeitenden denselben Lohn zu zahlen? Um Antworten auf diese Fragen zu finden, mussten sie aufräumen, ausmisten, reduzieren. Statt zwei Kongressen organisierten sie einen. Viele bürokratische Grossunternehmen folgten der 150 Regel, wonach maximal 150 Mitarbeitende fest angestellt sein dürfen. Innovation hiess, Dinge nicht mehr zu tun. Das begriffen auch die visionären Manager:innen der 2020er Jahre, welche die Routinen der Industrialisierung endgültig abschafften. Sie strichen die wiederkehrenden Sitzungen, die Quartalszahlen, die CC-eMails und das Arbeitszeugnis. Sie erkannten, dass ihre Mitarbeitenden nur dann neue Ideen entwickeln und zur Marktreife bringen können, wenn sie genug Freiheiten geniessen.

Sie verstanden, warum man Mitarbeitenden vertrauen muss, sollen diese ihre Potenziale entfalten. Sie verstanden, warum nur eine diverse Belegschaft verschiedene Chancen und Risiken der Zukunft abdecken kann, vor allem die überraschenden. Führungskräfte mit alten Idealen des Wirtschaftens und Organisierens kamen unter Druck. Um sie zu stärken, setzten Arbeitgeber ab den 2020er Jahren deshalb auf Change-Programme, in denen sich die Führungskräfte, ihren Unsicherheiten und Ängsten stellen mussten. Sie sollten erfahren, was sie ganz persönlich für sinnvoll fanden. Sie kuschelten mit Kühen, stellten sich dem kontrollierten LSD-Rausch, gingen mit Führungskräften aus anderen Unternehmen kuren und stellten sich an mehrtägigen

**wert-
schöpfung
in einen
gesell-
schaftli-

chen Kon-
text zu
stellen,
verloren
ihre Pro-
dukte und
Dienst-
leistungen
an Rele-
vanz und
ver-
schlechte-
re sich ihre
Position
auf dem
Arbeits-
markt.»**

Maskenbällen die sinnerfüllte Arbeit im Jahr
2047 vor.

Veröffentlicht am 24.3.2022

Gast-Autor

Dr. Joël Luc Cachelin

Gründer Wissensfabrik



Zur Person

01 **Dr. Joël Luc Cachelin**



02 **Wissensfabrik**



Eine Kolumne aus der Zukunft

Im Auftrag des Kaufmännischen Verbands hat sich Dr. Joël Luc Cachelin mit unseren Fokus-Themen **Sinn-Ökonomie, New Work und Gesundheit, Future Skills** und Gleichstellung auseinandergesetzt. Er wagt dabei einen Blick aus dem Jahr 2047 und bricht unsere traditionellen Denkmuster auf. Seine Kolumne [Post aus der Zukunft] wird viermal im Laufe des Jahres publiziert.

Für den Kaufmännischen Verband steht fest: Egal was die Zukunft bringt, wir stehen unseren Mitgliedern sowie Arbeitnehmer:innen im kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen Bereich und im Detailhandel tatkräftig zur Seite und begleiten sie durch die Zeitreise.

Weiterführende Links