



«Er wird für viele Angestellte hart, letztlich aber besser werden.»

Was erwartet uns in Zukunft? Arbeitsmarkt-Spezialist Tino Senoner spricht in einem Interview über steigende Arbeitslosenzahlen, Jo-Jo-Effekte im Arbeitsmarkt und grossen Chancen, die man jetzt anpacken sollte – zusammen mit den Angestellten Schweiz. Senoner hat den CV-Booster mitentwickelt und ist Begründer des Post-Corona-Economic-Dashboards.



Herr Senoner, Sie werten mit Hilfe von Künstlicher Intelligenz den Arbeitsmarkt aus und können so überraschend genaue Vorhersagen erstellen. Wie ist derzeit die Job-Wetterlage für die Angestellten in der Schweiz?

Tino Senoner: Es wird zunächst kalt und unbeständig. Diese Tendenz zeichnete sich bereits vor der Corona-Pandemie ab, wird nun aber verstärkt. Auf der einen Seite haben wir gewisse Branchen, die jetzt überhitzt sind, so etwa der Online-Handel. Auf der anderen Seite bricht vieles zusammen, beispielsweise im Tourismus-Sektor. Einige Branchen werden extrem leiden. Unsere Analysen zeigen aber, dass sich dies nach einem gewissen Jo-Jo-Effekt wieder einpendeln wird. Die Arbeitswelt in sechs Monaten wird indes nicht mehr dieselbe sein, wie wir sie heute kennen.

Muss man sich Sorgen machen?

Nein, vielmehr sollte man die Zeit jetzt nutzen, um sich gut zu rüsten. Die Corona-bedingte Kurzarbeit wird andauern. Wir rechnen zudem mit 100'000 bis 300'000 zusätzlichen Arbeitslosen in den nächsten sechs bis zwölf Monaten. Das ist enorm viel für Schweizer Verhältnisse. Aber wir können diese Zahl markant senken, indem wir jetzt entscheiden, wie wir uns neu aufstellen. Es gilt, aufzuwachen und vorausschauend zu handeln.

Wie gut ist die Schweiz dazu aufgestellt?



Unser Land hat beste Voraussetzungen dazu, jetzt kluge, neue Arbeitsmarktmassnahmen zu entwickeln. Krisen führen nach einer schwierigen, schmerzhaften Zeit immer zu Neuausrichtungen und Innovationen. Man besinnt sich wieder auf gute Werte, schöpft daraus Kraft, findet zu einer neuen Dynamik. Diese Aufbruchsstimmung spüre ich auch bei den Angestellten Schweiz. Es mag erstaunen, aber unsere Prognosen zeigen, dass die Arbeitswelt für viele Menschen nach überstandener Krise schöner wird. Sie werden letztlich bessere Jobs verrichten. Alles hängt indes von unserem jetzigen Verhalten ab. Jeder einzelne Arbeitslose ist einer zu viel. Unsere Technologie kann ihn unterstützen, wieder eine Stelle zu finden. Ebenso sollen diejenigen, die jetzt noch gut dastehen auch in Zukunft bestehen und sogar noch besser aufgestellt sein.

Worauf basieren Ihre Prognosen?

Wir sammeln mit meinen Technologie-Firmen immens grosse Datenmengen aus dem Arbeitsmarkt und werten diese mit Blick auf die Zukunft aus. Wir verfügen über 1,5 Millionen Stellenausschreibungen von Schweizer Unternehmen und erheben diese seit 2004. Täglich kommen 500 bis 1000 neue Ausschreibungen hinzu. Unsere Technologie basiert auf genetischen Algorithmen, lernenden Prozessen und Big-Data-Analyseverfahren. Auf unserem Post-Corona Economic Dashboard kann man die Auswertungen gut deuten – unter anderem dank dreidimensionalen Darstellungen und gewissen unterhaltsamen Komponenten. Unsere Daten werden täglich aktualisiert. Unsere Auswertungstechnologien erlauben immer genauere Vorhersagen.

Woher stammen Ihre Daten?

Sie stammen von den Homepages der Unternehmen, die ihre Stellen öffentlich ausschreiben. Diese holen wir bei den Unternehmen gezielt ab, ohne Verwässerung durch Anzeigen von Stellenvermittlern oder vollautomatisierten Stellenportalen. In der Folge können wir das Rekrutierungsverhalten auf sehr hohem Detaillierungsgrad auswerten. Das Post-Corona Economic Dashboard wiederum macht diese komplexen Analysen den Nutzenden einfach zugänglich. Diese Auswertungen vergleichen wir mit mehreren Quellen: Etwa mit den Arbeitslosquoten vom Staatssekretariat für Wirtschaft SECO, den Erwerbslosenquoten gemäss Internationaler Arbeitsorganisation (ILO) vom Bundesamtes für Statistik oder mit den Börsenindexdaten (SMI, SPI). In unseren Analysen sehen wir mit mehreren Monaten Vorsprung und höherem Detaillierungsgrad, nach welchen Mustern sich die Wirtschaft nach Wirtschaftskrisen erholt: So benötigte der Dienstleistungssektor nach den letzten zwei Krisen nur wenige Monate, der Industriesektor teilweise bis zu eineinhalb Jahren.

Macht die Corona-Krise nicht alles unberechenbarer, also auch die Vorhersagen?

In unseren Analysen sehen wir, nach welchen Mustern sich die Wirtschaft jeweils nach den Wirtschaftskrisen in der Vergangenheit wieder erholt hat: Der Dienstleistungssektor benötigte bei den letzten drei grossen Krisen etwa drei Monate, der Industriesektor bis zu eineinhalb Jahren, um sich neu aufzustellen und um wieder auf das Niveau von vor der Krise zu gelangen.

Gilt das auch für die Zeit nach Corona?

Im Grundsatz ja. Die CEOs grosser Unternehmen haben dazu die entsprechenden aktuellen Daten und Erfahrungswerte. Sie richten ihre Post-Corona-Strategien danach aus. Die Stellen, die ihre Unternehmen heute ausschreiben, weisen bereits in diese Zukunft nach der Pandemie. Sie zeigen, was der Arbeitsmarkt nach Corona braucht.

Wie können Angestellte oder Stellensuchende in diese Zukunft schauen?

In dem sie die Auswertungen aus unserem CV-Booster und dem Post-Corona-Economic-Dashboard nutzen. Das sind beides Software-Angebote, welche die Angestellten Schweiz neu ihren Mitgliedern zur Verfügung stellen. Beide



Instrumente werden auch von international tätigen Grosskonzernen genutzt und zeigen an, was der Arbeitsmarkt in den nächsten Monaten verlangt. Als Arbeitnehmer sehe ich, wo meine Fähigkeiten gefragt sein werden und wo nicht. Dementsprechend kann ich mich neu ausrichten.

Was ist der Unterschied zwischen den beiden Instrumenten?

Der CV-Booster gibt einen Ausblick über die eigenen, persönlichen Kompetenzen und Entwicklungsmöglichkeiten, das Dashboard geht darüber hinaus: Es zeigt gesamtheitliche Veränderungen an. Ich gewinne mit diesen beiden Instrumenten einen entscheidenden Wissensvorsprung von mehreren Monaten.

Was nützt das konkret einer Bankerin oder einem Maschinenmechaniker? Können die nicht einfach weitermachen wie bisher?

Wer schlägt im Nebel schon freiwillig die Hilfe eines präzisen Navigators ab?! Das Dashboard bietet in diesen unsteten Zeiten einen hohen Grad an Transparenz. Man kann es sich wie ein Cockpit vorstellen: Der oder die Angestellte sitzt darin, hat ein Armaturenbrett vor sich, das die Gesamtdaten im Bereich Wirtschaft nutzerfreundlich darstellt. Man sieht darauf, wie sich etwa die Banken oder die Maschinenbauindustrie verhalten werden. Die Bankerin erfährt, ob ihr Profil weiterhin in Banken gesucht ist oder vielleicht neu in anderen Dienstleistungssektoren. Der Mechaniker erkennt wohlmöglich, dass er sich digital weiterbilden sollte, um am Ball zu bleiben. Mittels CV-Booster machen die beiden ihre persönlichen Anpassungen in der beruflichen Laufbahn...

... das muss man aber auch wollen beziehungsweise können!

Sehen Sie: Die Verantwortung, ob ich morgen einen Job habe oder nicht, liegt bei mir, nicht bei der Wirtschaft. Aber natürlich sind jetzt alle gefragt: Die Arbeitgebenden, die Politik, die Wissensinstitute und auch die Arbeitnehmenden und ihre Verbände. Statt Kündigungen sind nun Umschulungen, Weiterbildungen und Upskilling-Programme nötig – auf allen Ebenen. Es macht beispielsweise keinen Sinn, dass eine Sachbearbeiterin im CV ihren halben Lebenslauf mit Kompetenzen vollschreibt, die nicht mehr gesucht werden, während wir genau sehen, dass sie sich mittels Upskilling zur begehrten Kandidatin entwickeln könnte.

Wie reagieren Nutzende auf die Analysen des CV-Boosters und Dashboards?

Manche fühlen sich vor den Kopf gestossen, weil unsere Auswertungen ihnen anzeigen, dass gewisse persönliche Kompetenzen nicht mehr zählen. Andere staunen, dass es in bestimmten Sektoren neuerdings einen Hype gibt und plötzlich genau die Fähigkeiten gesucht werden, die sie aufweisen. Viele Nutzende erleben dank neuartiger Ausblicke einen grossen Aha-Effekt.

Wer hat die Technologie hinter diesen beiden Instrumenten entwickelt?

Dahinter stecken mehrere Institutionen und kluge Köpfe, also ein Gremium aus wirtschaftlichen und akademischen Umfeldern. Die Fäden liefen bei der MC-T (Master Chain Technologies) AG in Brugg zusammen, dessen Gründer ich bin. Diese wird in Europa durch die Dynajobs AG vertreten. Das ist ein Unternehmen in Brugg, das auf den europäischen Arbeitsmarkt und auf Upskilling-Programme spezialisiert ist, und dessen Delegierter ich bin. Dank Mithilfe zahlreicher Leute konnten wir eine Matching-Technologie entwickeln, die nun die weltgrössten Firmen begehren. Eine wichtige Rolle spielte dabei auch die Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW: Professor Manfred Vogel, Leiter Information Processing am Institut für Data Science FHNW, hat viel beigetragen. Ebenso unterstützte mich Rolf Wohlgemut, Innovation Manager bei Siemens Schweiz mit gutem Rat. Die Schweizerische Agentur für Innovationsförderung trug unter anderem zur Finanzierung bei. Auch das Hightech Zentrum Aargau hat wichtige Impulse gegeben. Ohne all diese Hilfe wären wir nie so weit gekommen.



Sie haben Ihre Software und Ihre Zeit auch über Jahre hinweg unentgeltlich in der Schweizerische Stiftung für Arbeit und Weiterbildung SSAW eingesetzt, damals in der Rolle als Delegierter des Stiftungsrates. Was treibt Sie persönlich an?

Ich möchte, dass auch die nachfolgenden Generationen eine gute Zukunft haben und dass das Schweizer Sozialsystem stabil bleibt. Ich durfte als Teil der Nachkriegsgeneration in diesem Land eine der schönsten Zeiten in der Geschichte erleben. Nun aber ist die Schweiz zu schwer geworden, Europa wird älter. Unsere Wirtschaft ist noch immer stark, muss sich aber erneuern und besser werden, um konkurrenzfähig zu bleiben. Wir müssen schauen, dass die Menschen, die Umwelt und unser System überleben.

Montag, 26. Okt 2020