



Studienpräsentation • April 2017

Future of Work

PwC Schweiz hat im Herbst 2016 gemeinsam mit HR Today zum Thema «Arbeitswelt der Zukunft» das Umfrage-Format «HR Today Research» lanciert. Das Ziel bestand darin, in sechs HR-Themenfeldern Haupttrends zu identifizieren und eine Prognose zu wagen, wie sich die Schweizer Arbeitswelt im Jahr 2025 präsentieren könnte.

Text (basierend auf der Studie «Future of Work»): Simon Bühler

Über 200 HR Professionals haben basierend auf einem umfangreichen Fragebogen an der Erhebung teilgenommen und rund 30 Minuten in die Beantwortung der Fragen investiert, darunter viele HR-Chefs und hochrangige Führungskräfte. Ergänzend wurden zu den sechs Themenfeldern mit den HR-Direktoren von Actelion, ABB, Panalpina, Swisscom und Mobiliar vertiefte Interviews geführt.

Vor dem Hintergrund geopolitischer Unsicherheit sehen sich HR-Teams mit diversen Herausforderungen konfrontiert. Diese reichen von der Digitalisierung über das neue Arbeitsverständnis der Generation Y, den Rückgang von Vollzeitverhältnissen bis hin zum ständigen Druck, in einer sich immer stärker beschleunigenden Wirtschaftswelt rasch Lösungen zu liefern.

Die Haupteckensteine im Überblick

Zukunft der Arbeit

88 Prozent der Studienteilnehmer gehen davon aus, dass in den nächsten fünf bis zehn Jahren die Digitalisierung den grössten Einfluss auf die Arbeitswelt haben wird. 52 Prozent erwarten, dass bis 2025 zwischen 20 und 30 Prozent der Jobs durch digitale Tools ersetzt werden. 68 Prozent geben an, dass ihre Firmen verstehen, was die Digitalisierung für sie bedeutet. 57 Prozent sagen, dass sie eine klare Vorstellung davon haben, welche Skills ihre Mitarbeiter in der digitalen Zukunft haben müssen. Doch nur

16 Prozent der befragten Firmen fühlen sich für die Digitalisierung gewappnet.

Daneben wird auch dem demografischen Wandel eine wichtige Bedeutung in der Beeinflussung der Arbeitswelt von 2025 zugeschrieben. Während die Gesellschaft in Europa altert, dürften künftig mehr Frauen in den Arbeitsmarkt eintreten. Ebenso werden mehr Talente aus den geburtenstarken Kontinenten Asien und Afrika erwartet.

49 Prozent der Studienteilnehmer gehen zudem davon aus, dass Angestellte künftig für mehr als eine Firma arbeiten werden. 57 Prozent glauben, dass der persönliche Aufstieg punkto Neuanstellung und Karriere massgeblich durch Data Analytics beeinflusst wird. 69 Prozent gehen davon aus, dass Arbeit extern und nicht mehr klassisch im Büro stattfindet. Die Hälfte der befragten HR-Profis glaubt zudem, dass in wenigen Jahren rund 20 Prozent der Belegschaft aus Temporärmitarbeitern bestehen wird.

Talentmanagement

Grundsätzlich wird davon ausgegangen, dass Mitarbeiter künftig mehr Einfluss und Verantwortung übernehmen wollen auf die Art und Weise, wie und woan sie arbeiten. Als Haupttrends erwarten 26 Prozent der Befragten eine erhöhte Flexibilität im Talentmanagement, wobei wenige Studienteilnehmer heute People-Analytics-Instrumente nutzen. So betrachten nur fünf Prozent der Befragten die Nutzung Big-Data-basierter Crowd-Sourcing- und Predictive-Peo-

ple-Analytics-Technologien als Haupttrend im Talentmanagement.

Als weitere Trends werden von je 15 Prozent eine offene und konstante Feedback-Kultur sowie stark diversifizierte Karrieremodelle angeführt, die nicht nur vertikal, sondern auch horizontal ausgeprägt sein können. Ausserdem dürften namentlich im HR-Bereich Teilzeitarbeit und Outsourcing repetitiver Arbeiten weiter zunehmen. Dabei dürften künftig Profile, die sich durch Kreativität und Innovationskraft auszeichnen, besonders stark nachgefragt werden.

Compensation & Benefits

89 Prozent der Studienteilnehmer geben an, dass sogenannte «Lifestyle-Incentives» wie Home-Office und flexible Arbeitszeiten, die zu einer besseren Work-Life-Balance beitragen, immer wichtiger und populärer werden.

Gleichzeitig geniesst für 78 Prozent der Befragten das klassische Basissalar nach wie vor eine hohe Bedeutung als Garant für eine gewisse Sicherheit und Stabilität. Nur gerade 22 Prozent der Teilnehmer erkennen in Longterm-Incentives wie Aktien und Optionen ein probates Kompensationsmodell für einen Grossteil der Belegschaft. 72 Prozent gehen davon aus, dass die qualitative Messung der Leistung in Bezug auf Werte und Verhaltensweise wichtiger wird, während die quantitative Leistungsmessung an Bedeutung verliert.

Die Zukunft des Bonus scheint ungewiss. Für 34 Prozent der Befragten werden Boni an Bedeutung verlieren, während