

Eine Revolution der Kompetenzen: vom Arbeitskonsumenten hin zum Talentbaumeister

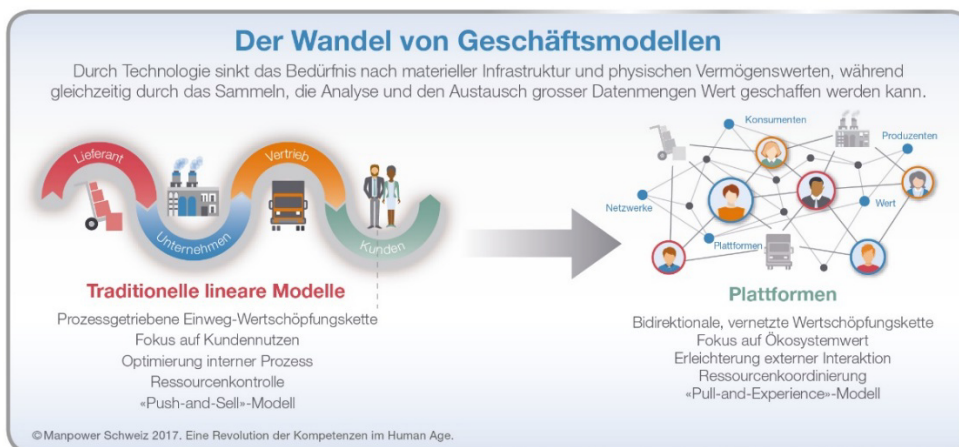
Das neuste Strategiepapier von Manpower – Kernpunkte:

- Die Technologie stellt sowohl die Geschäftsmodelle als auch die Art, wie Werte generiert werden, auf den Kopf. Die Arbeit per se und die Arbeitsweisen unterliegen weitreichenden Veränderungen. Der Wandel betrifft auch die Entscheidungsfindung im HR: bisher intuitiv, beruht sie künftig auf einer präzisen Datenanalyse und wird zu einer Wissenschaft.
- Kürzere Kompetenzzyklen bedürfen einer Fokussierung auf die Entwicklung von Karrieren, die sich den Umständen anpassen können. Das erfordert mehr denn je starke Talentpools mit Fachkräften, die Lust auf kontinuierliches Lernen haben.
- Die Beschäftigungsfähigkeit – die Fähigkeit, einen gewünschten Arbeitsplatz zu bekommen und zu behalten – ist nicht länger davon abhängig, was man schon weiss, sondern davon, was man noch dazulernen kann (Learnability).
- Die Lernfähigkeit (Learnability) – der Wunsch und die Fähigkeit, sich neue Kompetenzen anzueignen, um während der gesamten beruflichen Laufbahn beschäftigungsfähig zu bleiben – schafft eine Kluft zwischen qualifizierten und nicht qualifizierten Arbeitskräften (Haves vs. Have-Nots).

„Wir müssen für neue Berufe und neue Fähigkeiten bereit sein. Unternehmen kommen künftig nicht umhin, so schnell wie möglich auf die neuen Bedürfnisse, die aus der Digitalisierung und dem Anstieg der fachspezifischen Arbeit entstehen, zu reagieren. Für Arbeitskräfte werden in Zukunft der Kompetenzaufbau, das Reaktionsvermögen, die Lern- und Anpassungsfähigkeit sowie die Fähigkeit zur praktischen Umsetzung entscheidend dafür sein, ob sie über ihre gesamte berufliche Laufbahn beschäftigungsfähig bleiben“, erläutert Leif Agnéus, Generaldirektor von Manpower Schweiz.

Der Wandel von Geschäftsmodellen und der Beginn einer Revolution der Kompetenzen

Die Digitalisierung und neue Technologien erschüttern alle unsere Produktionsverfahren sowie unsere Art zu denken und zu handeln – darum wandeln sich auch unsere Arbeitsweisen und die Arbeit selbst.





Manpower®

Bis zu 45 % der Aufgaben, für die Menschen täglich bezahlt werden, könnten mit der aktuellen Technologie bereits automatisiert werden, wie aktuelle Studien zeigen. Davon wären 5 % der Arbeitsplätze betroffen, wohingegen 65 % der Generation Z Berufe ausüben wird, die noch gar nicht existieren.

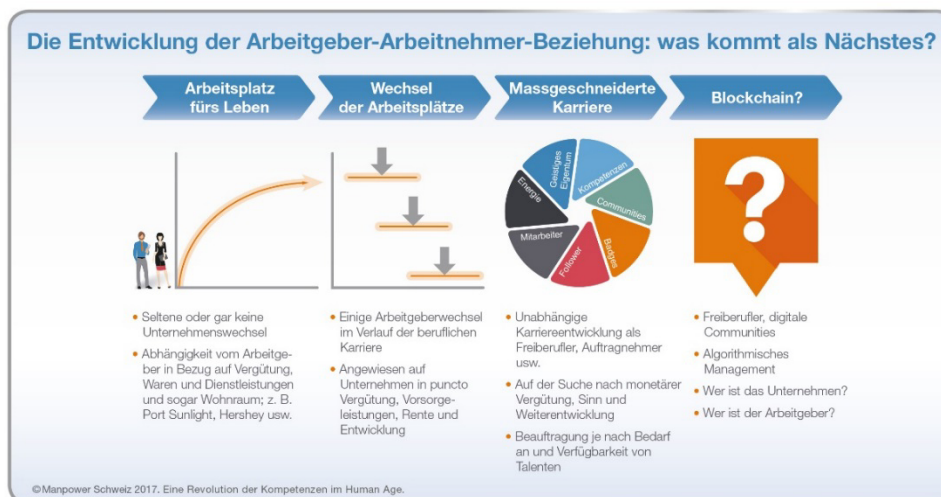
Die Transformation der Arbeit im Maschinenzeitalter muss keine Schlacht zwischen Mensch und Roboter sein, und Kontakte zwischen Menschen bleiben weiterhin wertvoll. Auch ist die Beschäftigung an sich nicht zwangsläufig bedroht, jedoch zieht die immer einfachere Einführung von Technologie ein gesteigertes Tempo nach sich und wird eine schnelle Anpassung der Kompetenzen verlangen. Das hat schon die Geschichte gezeigt.

Der Schlüssel zum Erfolg auf dem Arbeitsmarkt liegt in der Ausbildung

Während der technologische Umbruch voranschreitet, zeigen sich auf dem Arbeitsmarkt zwei Geschwindigkeiten: Diejenigen mit den richtigen Qualifikationen werden verstärkt den Ton angeben, Möglichkeiten schaffen und sich aussuchen können, wie, wo und wann sie arbeiten, während diejenigen ohne solche Qualifikationen keine Möglichkeit zur Verbesserung ihrer Zukunftsperspektiven erkennen werden. Für Unternehmen wird der entscheidende Erfolgsfaktor sein, die richtige Balance zwischen Individuen, Kompetenzen und Technologie zu finden. Um aber auf dem aktuellen Stand zu bleiben und dem Bedarf von Morgen vorzugreifen, müssen die Unternehmen mehr in Ausbildung und Entwicklung investieren.

Der Job fürs Leben macht der massgeschneiderten Karriere Platz

Wenn traditionelle Beschäftigungsmodelle verschwinden, müssen neue Arten der Arbeitsorganisation entstehen, damit Menschen so arbeiten können, wie es ihren Bedürfnissen, ihren Werten und ihrer Beschäftigungsfähigkeit entspricht, und damit Unternehmen die Talente finden, die sie für ihren Aufschwung brauchen: Plattformen für Freiberufler, Temporärarbeit, Werkverträge, Arbeit auf Abruf, Jobsharing, Zeitarbeit usw.



Allerdings besteht im Human Age das Risiko, dass sich die Polarisierung zwischen Haves und Have-Nots weiter verstärkt. Kompetenzaufbau, Reaktionsvermögen und Lernfähigkeit werden also zu entscheidenden Faktoren. Dies wird umso wichtiger, als der Mensch sich im Allgemeinen über seine Arbeit und über das, was er erreicht hat, definiert, und die Arbeit mithin sogar seinen Status bestimmt. In einer Zeit, in der es keinen Job fürs Leben mehr gibt, obwohl noch ein langes Arbeitsleben vor einem liegt, besteht für Arbeitskräfte wie Arbeitgeber das Risiko gleichermassen darin, dass durch reine Transaktionsbeziehungen weder Vertrauen noch Marken- oder Unternehmensloyalität aufgebaut werden



Manpower®

können. Arbeitgeber werden ihr Vorgehen also grundlegend ändern müssen, um Menschen für verschiedenste Berufe langfristig zu gewinnen, zu halten und einzubinden, auch wenn sie nicht der lebenslange Arbeitgeber sein werden.

Zwar ist es an der Zeit, dass Unternehmen Massnahmen ergreifen, um Kompetenzen aufzubauen und die Lücken derjenigen zu schliessen, die Gefahr laufen, auf der Strecke zu bleiben. Doch das Ziel muss auch sein, all diejenigen einzubeziehen, die noch immer nicht ihr volles Potenzial auf dem Arbeitsmarkt entfalten können. In einer von neuen Technologien dominierten Welt werden zunehmend spezifischere Fähigkeiten erforderlich sein – das meinen wir mit dem Beginn einer Revolution der Kompetenzen.

Das neueste Strategiepapier der Human-Age-Reihe sowie frühere Ausgaben sind auf der Webseite von Manpower unter www.manpower.ch/human-age einsehbar.

PRESSEKONTAKT

Romain Hofer
Head of Corporate Communication
Tel. +41 58 307 22 71
E-Mail media@manpower.ch
Twitter twitter.com/Manpower_CH

Über ManpowerGroup

ManpowerGroup® (NYSE: MAN) bietet als globaler HR-Experte seit nahezu 70 Jahren innovative Lösungen für das Personalmanagement an. Täglich verbinden wir mehr als 600 000 Kandidatinnen und Kandidaten mit Arbeitgebern in unterschiedlichsten Branchen und Tätigkeitsbereichen. Die Unternehmen der ManpowerGroup-Familie – Manpower®, Experis®, Right Management® und ManpowerGroup® Solutions – unterstützen über 400 000 Kunden in 80 Ländern, indem sie umfassende Lösungen für die Rekrutierung, die Verwaltung und die Entwicklung des Personals bereitstellen. 2017 wurde die ManpowerGroup zum siebten Mal in Folge zu einer der «World's Most Ethical Companies» sowie einer von «Fortune's Most Admired Companies» ernannt. Diese Auszeichnungen unterstreichen unsere Position als Unternehmen, das in der Branche das höchste Vertrauen genießt. Weitere Informationen: www.manpowergroup.com.

Manpower Schweiz weist über 55 Jahre Erfahrung in der Rekrutierung, Evaluierung und Vermittlung von temporären und festen Mitarbeitenden sowie der Erbringung von HR-Lösungen auf. Mit 55 Filialen in allen Sprachregionen, 20 000 temporären Mitarbeitenden, 1500 Feststellenvermittlungen und über 5000 Kundenunternehmen aller Grössenordnungen und aus allen Wirtschaftszweigen gehört Manpower zu den Branchenführern in der Schweiz. Weitere Informationen: www.manpower.ch.