

## **Schweizer Unternehmen sind sich einig: Der Mensch bleibt auch in der digitalisierten Arbeitswelt zentral**

**Mehr denn je sind menschliche Stärken, digitale Kenntnisse und Lernbereitschaft der Schlüssel zum Erfolg, sowohl für Mitarbeitende als auch für Unternehmen**

*Zürich und Genf, 10. April 2019 – Die jüngste von Manpower in Auftrag gegebene Studie «Skills Revolution 4.0 – Roboter sucht Mensch»\* hat die Auswirkungen des digitalen Wandels auf Beschäftigung, Unternehmen und Mitarbeitende untersucht. Die Ergebnisse zeigen: Entgegen der vorherrschenden Meinung schaffen Unternehmen, die bereits mit der digitalen Transformation begonnen haben, die meisten neuen Arbeitsstellen. In der Schweiz beabsichtigen zudem mehr Arbeitgeber als je zuvor (94 %), aufgrund der Automatisierung bestimmter Aufgaben ihre Beschäftigtenzahl zu erhöhen oder zumindest zu halten. Das digitale Zeitalter ist durch Talentknappheit und niedrige Arbeitslosigkeit geprägt, durch neue digitale und technologiebasierte Berufe sowie den Bedarf an spezifischen menschlichen Kompetenzen und Eigenschaften. Unternehmen müssen für einen nachhaltigen Erfolg innovative Personalstrategien kombinieren, um einen Mangel an kompetentem Personal zu vermeiden.*

*«Unsere aktuelle Studie belegt, dass die Unternehmen in Zukunft andere Personalstrategien als bisher benötigen, um neue Technologien zu ihrem Vorteil zu nutzen und konkurrenzfähig zu bleiben. Unternehmen in der industriellen Produktion und auch in anderen Sektoren haben mit der digitalen Transformation begonnen und verwenden neue Tools wie Roboter, Algorithmen und Softwarelösungen. Daher müssen sich auch Mitarbeitende kontinuierlich weiterbilden und ihre Kompetenzen und Kenntnisse den neuen Technologien anpassen. Unternehmen benötigen Talente mit Berufen, die es bisher nicht gab», erklärt Leif Agnéus, General Manager von Manpower Schweiz.*

### **Automatisierung begünstigt neue Arbeitsplätze und Fortbildung des Personals**

Bereits für das dritte Jahr in Folge zeigt die Studie von Manpower, dass sich die Automatisierung positiv auf die Beschäftigung und den Personalbestand in der Schweiz auswirkt: 94 % der Arbeitgeber beabsichtigen, in absehbarer Zeit die Zahl ihrer Mitarbeitenden zu erhöhen oder zu halten. Sorgen bereiten den Arbeitgebern vor allem die Schwierigkeiten Talente und Kandidaten zu finden, welche die veränderten Schlüsselanforderungen erfüllen. Die technologische Entwicklung schreitet weiter fort, und die Menschen programmieren, lenken, analysieren und korrigieren nach wie vor die Arbeit der Maschinen und Roboter. Die Führungskräfte stehen vor der Herausforderung, innovative Lösungen für das produktive Miteinander von Mensch und Maschine zu finden.

### **Gefragt sind übertragbare Fähigkeiten und spezifische menschliche Kompetenzen**

Im digitalen Zeitalter delegieren die Unternehmen zahlreiche Funktionen an Roboter. Der Mensch übernimmt dabei zentrale Aufgaben wie die Maschinen zu bedienen, komplexe Situationen zu analysieren, Probleme zu lösen oder Beziehungen aufzubauen und zu pflegen. Fachkräfte mit digitalen Kompetenzen sind zunehmend gefragt, aber auch immer schwieriger zu finden. Die Lösung besteht in der Fortbildung und Weiterentwicklung des bestehenden Personals. Um wettbewerbsfähig zu bleiben, müssen Unternehmen und ihre Personalverantwortlichen in der Lage sein, die Fähigkeiten ihrer Mitarbeitenden zu erkennen und zu bewerten. Nur so können sie verstehen, wo das **Entwicklungs- und Lernpotenzial** liegt. Dank dieser Vorgehensweise können verwandte Fähigkeiten identifiziert werden und



Manpower®

Menschen, deren Kompetenzen obsolet werden, können ihre Fachkompetenzen in einem anderen Beruf nutzen, wo vergleichbare Fähigkeiten gefragt sind.

*«Unsere Erfahrung aus der Praxis stimmt mit den Ergebnissen unserer Studie überein. Heute steht bei der Rekrutierung nicht mehr so sehr das Berufsbild von Kandidaten im Vordergrund – wir suchen vielmehr nach einem vielfältigen Portfolio von Kompetenzen und legen Wert auf das Entwicklungs- und Lernpotenzial einer Person»,* stellt Leif Agnéus fest. *«Die Kompetenzen und Kenntnisse, welche sich Mitarbeitende im Verlauf ihrer Karriere aneignen, sind noch wichtiger als ihr anfängliches Wissen.»*

### **Talente erwerben, aufbauen, fördern und entleihen: Vier Strategien, um die Talente von morgen zu finden**

Rasche Entscheidungen sind für Unternehmen wichtig, um flexibel und konkurrenzfähig zu bleiben. In diesem Kontext geben Schweizer Arbeitgeber als effizienteste Strategie **höhere Löhne** an, um die Kompetenzen zu erwerben, die sie benötigen (90 %). An zweiter Stelle folgt die **Fortbildung**; Mitarbeitenden zu ermöglichen, sich weiterzuentwickeln, ihre Kompetenzen auszubauen und fehlende Kenntnisse zu erwerben (88 %). Auch führen immer mehr Arbeitgeber **Personalbewertungen** (Assessments) durch, um Mitarbeitenden aufzuzeigen, wie sie innerhalb oder ausserhalb des Unternehmens neue Wege verfolgen können, um sich zu entfalten (55 %). Eine weitere Personalstrategie, die jedoch von den Arbeitgebern in der Schweiz am wenigsten verfolgt wird, ist die Einführung **alternativer Arbeitsmodelle** – also die Anpassung des Unternehmens an die Erwartungen der neuen Generationen in Bezug auf Flexibilität und Arbeitsweise (24 %). Paradoxerweise ist diese neue Art zu arbeiten und seinen Lebensunterhalt zu verdienen diejenige, die die jungen Generationen am attraktivsten finden. Hier dürfte es in Zukunft noch weitere Entwicklungen geben. Manpower ist der Meinung, dass eine geschickte Kombination dieser vier Personalstrategien den Unternehmen und ihrer Belegschaft erlauben wird, im digitalen Arbeitsumfeld zu bestehen.

*«Die Führungskräfte spielen eine besonders wichtige Rolle dabei, den Wandel in der Arbeitswelt erfolgreich zu begleiten. Kompetenzen sind der Schlüssel zu Wachstum, sowohl für Unternehmen als auch für Mitarbeitende. Daher müssen wir die Lernbereitschaft der Menschen fördern und alle Mitarbeitenden dazu motivieren, sich kontinuierlich fortzubilden – nicht nur jene, die ihre Kompetenzen ohnehin aus eigenem Antrieb weiterentwickeln»,* sagt Leif Agnéus abschliessend.

**Die früheren Ausgaben der Studie finden Sie unter der Rubrik Human Age auf unserer Website:**  
[www.manpower.ch/de/human-age](http://www.manpower.ch/de/human-age)

Anmerkung: Bitte geben Sie bei Verwendung der Ergebnisse die Quelle «Skills Revolution 4.0 von Manpower» an.

#### **KONTAKT:**

Romain Hofer  
Head of Corporate Communication  
Tel.: +41 58 307 22 71  
E-Mail: [media@manpower.ch](mailto:media@manpower.ch)



Manpower®

## AUSFÜHRUNGEN FÜR REDAKTIONEN

### \*Über die Studie

Das Marktforschungsunternehmen Infocorp führte im Auftrag der ManpowerGroup eine quantitative Studie durch und befragte dazu **19 417 Arbeitgeber** aus sechs Branchen und Sektoren in 44 Ländern. Den Arbeitgebern wurden Fragen dazu gestellt, wie sich die Automatisierung in den nächsten zwei Jahren voraussichtlich auf den Stellenzuwachs in ihrem Unternehmen auswirkt, bei welchen Berufen sie den grössten Zuwachs planen, welche Kompetenzen dabei besonders gefragt sind und welche Personalstrategien sie anwenden, um Talente zu finden, die fit für die Zukunft sind. Die Studie wurde in Argentinien, Australien, Belgien, Brasilien, Bulgarien, China, Costa Rica, Deutschland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Guatemala, Hongkong, Indien, Irland, Israel, Italien, Japan, Kanada, Kolumbien, Kroatien, Mexiko, Niederlande, Neuseeland, Norwegen, Österreich, Panama, Peru, Polen, Portugal, Rumänien, Singapur, Slowakei, Slowenien, Südafrika, Spanien, Schweden, Schweiz, Taiwan, Tschechische Republik, Türkei, Ungarn, USA und im Vereinigten Königreich durchgeführt. Die so gewonnenen Daten wurden durch das Beratungsunternehmen Reputation Leaders ausgewertet.

### Über ManpowerGroup

ManpowerGroup® (NYSE: MAN) leistet als globaler HR-Experte Unterstützung für Unternehmen in allen Personalfragen. In einer sich ständig wandelnden Arbeitswelt sind neuartige Lösungen für Personalrekrutierung, -evaluierung, -entwicklung und -management der Schlüssel zum Erfolg. Jedes Jahr entwickelt Manpower innovative HR-Lösungen für Hunderttausende Unternehmen, stellt die gesuchten qualifizierten Talente vor und findet für Millionen von Menschen nachhaltige, sinnvolle Arbeitsplätze in den unterschiedlichsten Branchen und Tätigkeitsbereichen. Die Unternehmen der ManpowerGroup-Familie – Manpower®, Experis®, Right Management® und ManpowerGroup® Solutions – schaffen nachhaltig Mehrwert für Kunden und Kandidaten in 80 Ländern – und das seit nahezu 70 Jahren. 2019 wurde ManpowerGroup zum zehnten Mal in Folge zu einer der «World's Most Ethical Companies» sowie einer von «Fortune's Most Admired Companies» ernannt. Diese Auszeichnungen unterstreichen die Position als das Unternehmen, das in der Branche das höchste Vertrauen genießt.

Erfahren Sie mehr über ManpowerGroup und die Zukunft der Arbeit: [www.manpowergroup.com](http://www.manpowergroup.com)

### Manpower Schweiz

Manpower Schweiz wurde 1960 in Genf als Franchise von ManpowerGroup® gegründet und verbindet seither Unternehmen auf der Suche nach spezifischen Kompetenzen mit den besten Talenten auf dem Markt, von Angestellten über Manager bis hin zum oberen Kader. Der Branchenführer für effiziente und innovative HR-Lösungen genießt jedes Jahr das Vertrauen von 5000 Kunden (von KMU bis hin zu Grossunternehmen), 20 000 temporären Mitarbeitenden und 1500 für Feststellen rekrutierten Talenten. Im Fokus steht das perfekte Matching von Unternehmen mit geeignetem Personal. Dazu entwickelt Manpower laufend massgeschneiderte Lösungen, um optimal auf die komplexen Bedürfnisse der Unternehmen in einer sich ständig wandelnden Arbeitswelt einzugehen. Mit über 300 internen Mitarbeitenden ist Manpower in 40 Schweizer Ortschaften und in allen Sprachregionen vertreten.

Weitere Informationen: [www.manpower.ch](http://www.manpower.ch)