



HUMAN AGE 2.0

ARBEITSWELT DER ZUKUNFT

Ein unsicheres wirtschaftliches Umfeld, die angespannte Lage am Arbeitsmarkt sowie Fachkräftemangel auf der einen Seite und hohe Arbeitslosenzahlen auf der anderen Seite zwingen den Arbeitsmarkt zu einer Neuausrichtung.

Die ManpowerGroup beschreibt mit dem Begriff **“Human Age”** ein neues Zeitalter, in dem nicht mehr Kapital, sondern Fachkräfte den entscheidenden Wirtschaftsfaktor darstellen.

Die Ära des Human Age wird von vier globalen Kräften beeinflusst:
demografischer Wandel, individuelle Entscheidungen, anspruchsvollere Kunden und fortlaufende technologische Neuerungen.

Das Human Age und seine Auswirkungen auf die Arbeitswelt

Demografischer Wandel und dynamische Arbeitskräfte

- **Schrumpfende Erwerbsbevölkerung:** Inzwischen leben 60% der Menschen in Ländern mit einer stagnierenden oder schrumpfenden Bevölkerung.
- **Erschließung ungenutzter Talentreserven:** Eine vollumfängliche Nutzung der Erwerbsbevölkerung wird zunehmend notwendig (ältere Arbeitnehmer, Menschen mit Behinderung, Migranten, Veteranen und Minderheiten).
- **Neue Wege der Fachkräftegewinnung und Personalführung:** Unternehmen, die wettbewerbsfähig bleiben wollen, müssen ihre HR-Strategien zunehmend individuell anpassen. Soziale Kanäle bieten neue Möglichkeiten der Gewinnung und Bindung qualifizierter Mitarbeiter. Durch den Zugang zu Information verändert sich das traditionelle Personalmanagement hin zu einem Performance-Management.



Der Siegeszug des Individuums: Verbraucher haben mehr Kontrolle denn je zuvor



- **Wandel der Beziehung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern:** Das Verhältnis zwischen Unternehmen und Mitarbeitern wird zunehmend flüchtiger. Karrierechancen hängen heute vom Qualifikationsprofil ab und nicht von der Beschäftigungsdauer.
- **Karrieresicherheit anstelle von Arbeitsplatzsicherheit:** Der lebenslange Arbeitsplatz hat an Bedeutung verloren und Arbeitsplatzsicherheit wird von der Karrieresicherheit – also der Fähigkeit, sich unabhängig vom Arbeitgeber beruflich weiterzuentwickeln – nach und nach ersetzt. Entwicklungsmöglichkeiten sind daher wichtige Elemente in der Mitarbeiterbindung.
- **Karriereschübe anstelle der klassischen Karriereleiter:** Für Millennials (20-34 Jährige) steht ein ganzheitlicher Lebensstil im Fokus, wo sich sowohl berufliche als auch private Ziele verwirklichen lassen. Diese Generation bereitet sich auf ein langes Erwerbsleben vor und will dabei jederzeit einen Gang hoch- oder herunterschalten können.
- **Die kollektive Stimme des Individuums:** Externe Faktoren und die öffentliche Meinung üben heutzutage bedingt durch Social Media und die kollektive Kraft des Individuums enormen Druck auf Unternehmen aus.
- **Employer Branding wird immer wichtiger:** Der Zuwachs an individueller Entscheidungsfreiheit bedingt neue Wege der Mitarbeitergewinnung und Bindung. Für Unternehmen wird es immer schwieriger, ihr Online-Image zu schützen und sich als attraktiven Arbeitgeber zu vermarkten. Insbesondere Millennials wollen gut bezahlt werden, einer sinnvollen Arbeit nachgehen und Teil eines verantwortungsbewussten Unternehmens sein.

Anspruchsvollere Kunden: Das Gebot der Transparenz und die Entwicklung von Plattformen

- Mithilfe von **Big Data** wissen Unternehmen mehr über ihre Kunden als je zuvor.
- Ausgeklügelte **Cyber-Angriffe** geben Führungsriege zu denken.
- Ein **Mangel an aktuellen Mitarbeiterdaten** gilt bei den Unternehmen zunehmend als große Sicherheitslücke. Unternehmen wünschen sich digitale Informationen zu ihren Mitarbeitern, die auf einen Klick abrufbar sind.
- **HR-Aufgaben werden durch Big Data und neue Tools immer komplexer:** Durch Verhaltens- und Intelligenztests sowie durch digitale Performance-Scorecards geht es von Workforce Reporting zu Workforce Analytics, um die Produktivität, Leistung und Einsatzbereitschaft der Mitarbeiter zu steigern.



Die technologische Revolution verändert die Arbeitswelt



- Geschäftszyklen werden kürzer und der Wettbewerb zunehmend global. Durch den permanenten Wandel ist es schwierig, vorherzusagen, **welche Qualifikationen in drei Jahren gefragt sein werden.**
- Die **Auswirkungen der Technologisierung auf Arbeitsplätze** mit mittleren und niedrigen Qualifikationsanforderungen sind noch nicht absehbar.
- **Human Cloud und High-Touch-Technologien:** Der technologische Fortschritt hat Markteintrittsbarrieren drastisch gesenkt und Macht vom Hersteller zum Verbraucher verschoben. Der Wert von klassischen Marken wird infrage gestellt. Es entstehen neue Möglichkeiten der Vertrauensbildung (neue Meinungsbildner mit riesiger Anhängerschaft auf YouTube, Sharing Economy wie Airbnb etc.).
- Aufgrund der technischen Möglichkeiten lassen sich **Angebot und Nachfrage nach Arbeit bequemer miteinander verbinden.** Die Herausforderung liegt darin, ein Gleichgewicht zwischen dem Schutz der Arbeitnehmer durch klassische Vollzeitbeschäftigung und neuen informellen, unsichereren Modellen herzustellen.
- **Wearables, Sensoren und Dienstleistungen - die Digitalisierung des Alltags:** Mitarbeiter nutzen ihr Smartphone, um sich digital „einzustempeln“, Fahrzeugsensoren dokumentieren Transportrouten. Unternehmen können auf diese Weise ihre Mitarbeiter und Produkte besser kennenlernen, große, räumlich getrennte Belegschaften besser koordinieren, ihren Talentpool genauer im Blick behalten und exaktere Vorhersagen treffen.
- **Arbeitsmodelle der Zukunft – ein neu gestalteter Arbeitsmarkt:** Die „Uberisierung“ der Arbeitswelt bietet Menschen die Möglichkeit, ihr Einkommen aufzubessern und bestimmte Aufgaben oder Projekte in Echtzeit erledigen zu lassen. Die Möglichkeit der lokalen Nutzung virtueller oder realer Expertise schafft ein neues Bewusstsein und neue Formen des Wettbewerbsvorteils.

Fazit

- In einer Welt der Unsicherheit müssen sich Unternehmen **an eine beschleunigte Umgebung anpassen** und sich so positionieren, dass sie auch temporäre Wettbewerbsvorteile ausschöpfen können. Hierzu bedarf es einer **alternativen Personalstrategie** – damit Unternehmen zur richtigen Zeit die richtigen Fachkräfte zur Verfügung haben.
- Arbeitnehmer müssen **sich weiterentwickeln und lernfähig zeigen**, wenn sie das Konzept des „lebenslangen Arbeitsplatzes“ hinter sich lassen und für den Arbeitsmarkt attraktiv bleiben wollen.
- Branchen entwickeln sich im raschen Tempo weiter, **neue Arbeitsplätze entstehen und alte werden ersetzt.** Auf dem Arbeitsmarkt hat dies zur Folge, dass sich Angebot und Nachfrage zunehmend komplexer gestalten.
- Ein Unternehmen, das sich am Markt des Human Age durchsetzen will, muss als **effiziente Plattform** fungieren, die der Gestaltung von Kommunikation, Dienstleistungen, Produkten und Arbeitsformen dient. Im Zuge dieses Transformationsprozesses werden auch in Zukunft neue Arbeitsmodelle entstehen.

Nähere Informationen zur Studie unter www.manpower.at/ueber-uns/thought-leadership und www.experis.at/thought-leadership.