

Medienmitteilung

Zürich, 03. Mai 2018

Neun von zehn Führungskräften und HR-Verantwortlichen zählen künstliche Intelligenz, Big Data und den vernetzten Arbeitsplatz zu den Top Trends in der Schweiz

- **Schweizer Unternehmen sehen sich in den kommenden Jahren mit grossen Kompetenzlücken konfrontiert**
- **Teaming erreicht die Chefetage Schweizer Unternehmen, gemäss Deloitte-Bericht arbeiten 70 Prozent des Top-Managements nicht zusammen**
- **Organisationen müssen sich von rein kommerziell orientierten Unternehmen zu sozialen Unternehmen neu ausrichten**

Bedenken über die voranschreitende Automatisierung, der Bedarf an neuen Qualifikationen, die Überalterung der Belegschaft und die Verschärfung der Arbeitsmärkte versetzt Schweizer Führungskräfte in die verantwortungsvolle Aufgabe die derzeitige Rolle der Unternehmen in der Gesellschaft neu auszurichten. In dem Bericht «[The Rise of the Social Enterprise](#)» von 2018 untersucht Deloitte die steigenden Erwartungen an jeden Einzelnen, wie die Führungsebene selbst nun als Team agieren muss und wie neue Technologien die HR-Prioritäten von Organisationen in kürzester Zeit umgestaltet. Top-Trends unter den Führungskräften und Chief Human Resource Officers (CHROs) in der Schweiz sind der vernetzte Arbeitsplatz (86 Prozent), die Automatisierung und der Einsatz von HR relevanten Mitarbeitendendaten (jeweils 85 Prozent).

«Während die Gesellschaft mit enormen demographischen, technologischen und sozialen Herausforderungen konfrontiert ist, wünschen sich Mitarbeitenden immer mehr, dass die Unternehmensleitung diese Lücke füllt. Jedoch liegt dieses Ziel noch in weiter Ferne», so Myriam Denk, Leiterin Human Capital Consulting, Deloitte Schweiz. «Der diesjährige Bericht ist ein Weckruf für Organisationen, über den Tellerrand hinaus zu schauen und sich ihrer Bedeutung in der Gesellschaft bewusst zu werden, da das Geschäftsumfeld von immer grösserem Konkurrenzdruck geprägt ist und die digitalen Herausforderungen weiter zunehmen. Die Integration der C-Suite beim Aufbau eines stärker sozial ausgerichteten Unternehmens wird ein Unterscheidungsmerkmal für Unternehmen sein, wenn es darum geht, die richtigen Talente anzuziehen, die Kundenbindung zu fördern und langfristiges Wachstum zu sichern.»

Knapp 100 Befragte in der Schweiz verweisen auf die Notwendigkeit eines teamorientierten, interdisziplinären Ansatzes zur Bewältigung komplexer Fragestellungen. 83 Prozent bezeichnen diesen Trend als wichtig oder sehr wichtig. Weitere Umfrageergebnisse zeigen, dass Führungskräfte aus ihren Silos aussteigen und mehr miteinander arbeiten müssen. Unternehmen, in denen Führungskräfte regelmässig zusammenarbeiten, können Wachstumsraten erwarten, die um ein Fünftel höher sind als bei Unternehmen, deren Führung nur gelegentlich an Ad-hoc-Initiativen oder -Projekten kollaboriert. Obwohl diese Zusammenarbeit notwendig ist,

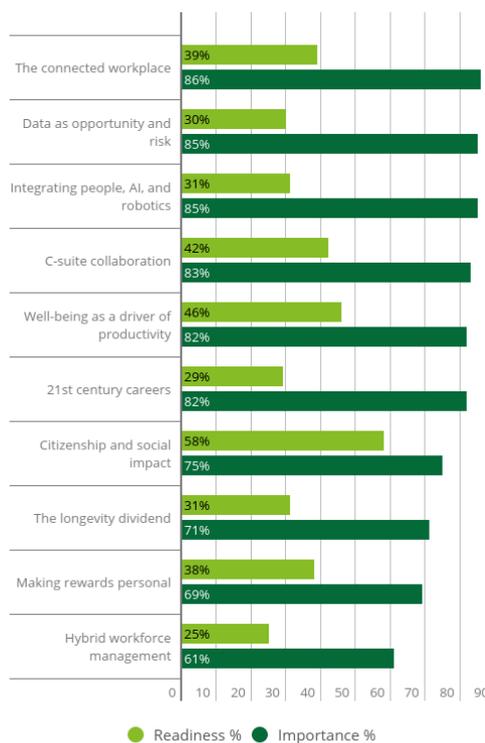


Abbildung 1. Top 10 der Deloitte Swiss Human Capital Trends 2018 nach Wichtigkeit und Einsatzbereitschaft

um das Unternehmen voranzubringen, sagen 70 Prozent, dass ihre Führungskräfte nicht regelmässig zusammenarbeiten.

Wirtschaft soll die gesellschaftliche Lücke schliessen

Erhöhte Transparenz und geschärftes politisches Bewusstsein haben die Aufmerksamkeit auf die Rolle der Wirtschaft als Motor des Wandels in der Gesellschaft gelenkt. Von Unternehmen wird zunehmend erwartet, dass sie ihre Fähigkeit, sozial Gutes zu leisten, sowohl extern für Kunden, Gemeinden und die Gesellschaft als auch innerhalb der Unternehmung für ihre Mitarbeitenden ausüben. Unternehmen müssen bei drängenden öffentlichen Themen einen umfassenden Stakeholder-Ansatz verfolgen, um ihre Reputation und Relevanz über die Organisation hinaus aufrechtzuerhalten. Angesichts des zunehmenden Drucks auf Unternehmen Lösungen für kritische soziale Herausforderungen zu entwickeln, muss Bürgersinn ein zentraler Bestandteil der Identität und des Auftrags einer Organisation sein.

Die neuen Herausforderungen einer alternden und hybriden Belegschaft

Interne und externe soziale Ströme lenken die Aufmerksamkeit auch auf die alternde Weltbevölkerung. Die verlängerte Lebenserwartung wirft die Frage auf, wie lange Karrieren dauern werden und wie sich alternde Arbeitnehmer auf die Wirtschaft und die öffentliche Ordnung auswirken werden. 80 Prozent der Befragten in der Schweiz geben an, dass eine mehrere Generationen umspannende Belegschaft Teil der Diversity and Inclusion-Strategie ihres Unternehmens ist. Trotz der alternden globalen Belegschaft und der Wettbewerbsvorteile, die ältere Talente bieten, geben weniger als zehn Prozent der Befragten an, dass ihre Unternehmen gezielte Rollen für ältere Mitarbeitenden geschaffen haben, um deren Know-how zu nutzen. Die älter werdende Belegschaft bleibt jedoch eine ungenutzte Ressource an Erfahrung und Wissen, die Schweizer Unternehmen zu ihrem Vorteil nutzen können.

Da alternative Arbeitsvereinbarungen in der Wirtschaft immer häufiger vorkommen, ist HR- und Wirtschaftsverantwortlichen daran gelegen schnellstmöglich ihre eigenen Arbeitsplatz-Ökosysteme besser zu planen und zu optimieren. Sie reagieren damit auf die Notwendigkeit, den Service zu verbessern, sich rascher anzupassen und neue Fähigkeiten zu entwickeln. Bis 2020 erwarten 38 Prozent der Schweizer Unternehmen ein Wachstum bei den Auftragnehmern, 57 Prozent bei den Freelancern und 44 Prozent bei den Gig-Workern.

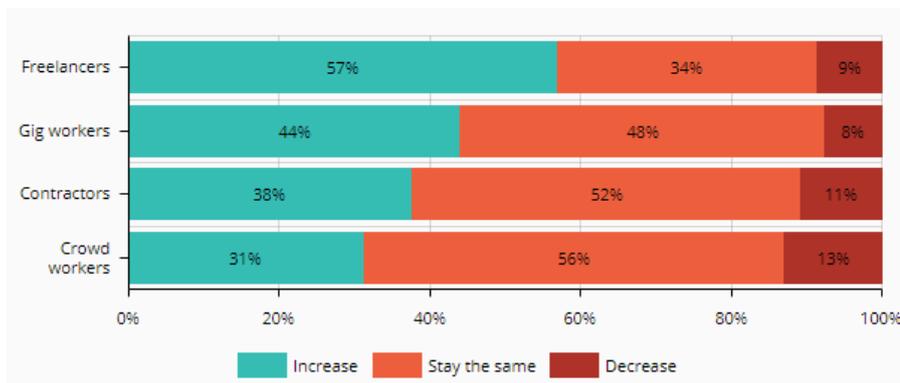


Abbildung 2. Voraussichtlicher Einsatz der einzelnen Arbeitsformen im Jahr 2020 im Vergleich zu heute

Die Schweiz leistet bereits gute Arbeit, wenn es darum geht, ein vielfältiges Arbeitsplatz-Ökosystem voranzutreiben. Mehr als die Hälfte der befragten Organisationen in der Schweiz haben eine Reihe von Richtlinien und Praktiken, um die Vielfalt von Arbeitnehmerformen zu verwalten, während es weltweit nur 16 Prozent sind. Entscheidend ist jedoch, dass hybride Personalstrategien erfolgreich umgesetzt werden, da sie einen erheblichen Einfluss auf das Arbeitgeberimage und die externe Reputation eines Unternehmens haben können.

«Die Herausforderung besteht nicht nur darin, die richtigen Leute zu finden, um bestimmte Aufgaben zu bestimmten Zeiten auszuführen. Damit ein echter Mehrwert durch das Bilden von neuen Arbeitskräfte-Ökosystem generiert werden kann, müssen Unternehmen verstehen, wie sie Mitarbeitende aller Art ansprechen und mit ihnen in Kontakt treten können», erklärt Denk und fügt hinzu: «Personaler und Führungskräfte sollten proaktiv neue Führungsallianzen bilden, um integrierte Personalstrategien und -programme zu entwickeln, die einem Unternehmen helfen, die Vielfalt der heute verfügbaren Personalooptionen zu nutzen.»

KI, Robotik und Automatisierung: Mitarbeiter müssen ständig weiterentwickelt und umgeschult werden

Mit dem Einsatz von KI (Künstlicher Intelligenz), Robotik, Automatisierung oder HR Analytics, Technologien, die keine Anzeichen einer Verlangsamung zeigen, müssen Unternehmen auf Kreativität, soziale Intelligenz und ITK-Know-how als Zukunftskompetenzen setzen, wie ein weiterer [Bericht von Deloitte Schweiz zu den Schlüsselkompetenzen der Mitarbeitenden im digitalen Zeitalter](#) zeigt. 91 Prozent der Schweizer Befragten gehen davon aus, dass KI und kognitive Technologien im Jahr 2020 einen teilweise oder einen signifikanten

Einfluss auf die Belegschaft haben werden, und bereits 38 Prozent sind jetzt aktiv dabei, Jobs wie einen Spezialisten für Mitarbeiterengagement, einen HR Analytics Director oder einen Roboter-Recruiter rund um KI und Robotik zu gestalten. Während 85 Prozent der Befragten diesen Bereich für wichtig halten, fühlen sich nur 31 Prozent bereit, ihn anzugehen.

Ganzheitliche Betrachtung von Beruf und Karriere

Unternehmen und Arbeitnehmer sind sich gleichermaßen bewusst, dass das traditionelle Karrieremodell im Umbruch befindet: 55 Prozent der Schweizer Befragten halten daher den Aufbau neuer Karrieremodelle und Kompetenzen für sehr wichtig. Aber mehr als 57 Prozent verfügen über keine Programme, um die Fähigkeiten der Zukunft aufzubauen, und nur 25 Prozent geben den Mitarbeitenden die Möglichkeit, sich aktiv weiterzuentwickeln und neue Wege zu beschreiten. Unternehmen, die ihre Rolle als Treiber des Wandels im sozialen Unternehmen wahrnehmen, müssen an der Entwicklung und Umsetzung robuster Lösungen arbeiten, um die wachsenden Kompetenzlücken zu schliessen.

«Die Automatisierung wird uns auch in den nächsten Jahren weiter beschäftigen. Vor allem wird sie die Grösse, Geschwindigkeit und Qualität der Arbeit verbessern», so Myriam Denk. «Aber es ist wichtig, sich daran zu erinnern, dass mit der Automatisierung der Routinearbeit neue Arbeitsplätze geschaffen werden – Arbeitsplätze, die eher serviceorientiert, analysierend und sozial gestaltet sind und unseren wesentlichen menschlichen Fähigkeiten entsprechen. Unternehmen, deren Führungsebene diesen Wandel erkennt und die Art und Weise, wie diese Fähigkeiten genutzt werden, neugestaltet, können auf dem Markt einen Schritt voraus sein.»

Der Aufstieg des hyper-vernetzten Arbeitsplatzes

Aufgrund von einer Flut von neuen Kommunikationstools am Arbeitsplatz, die die teambasierte Arbeit ergänzt, sehen mehr als 86 Prozent der Unternehmen die Produktivität der überdurchschnittlich vernetzten Mitarbeitenden als sehr wichtig an. 79 Prozent der Befragten gehen davon aus, dass die Mitarbeitenden in Zukunft mehr Zeit innerhalb von Kollaboration-Plattformen verbringen werden, und 66 Prozent erwarten ein Wachstum der arbeitsbasierten Social Media-Tools. Mit dem Einzug von digitalen Tools vom Privatleben an den Arbeitsplatz, müssen Unternehmen ihr Fachwissen in den Bereichen Teammanagement, Zielsetzung und Mitarbeiterentwicklung einsetzen. Nur so wird es ihnen möglich sein ihre Organisations-, Team- und individuelle Leistung zu verbessern und die notwendige Zusammenarbeit zu fördern, um ein stärker sozial ausgerichtetes Unternehmen zu werden.

– ENDE –

➔ Auf unserer Website erfahren Sie mehr über [die Schweizer Perspektive der «2018 Deloitte Swiss Human Capital Trends»](#) sowie alles rund um das Thema [«Future of Work»](#).

Kontakt: Myriam Denk
Titel: Partner und Leiterin Human Capital
E-Mail: mydenk@deloitte.ch

Kontakt: Krystina Koch
Titel: Communications Specialist
Tel.: +41 58 279 65 07
E-Mail: krkoch@deloitte.ch

Über 2018 Deloitte Swiss Human Capital Trends

Der diesjährige Deloitte Human Capital Trends Bericht «The Rise of the Social Enterprise», der sich auf eine Umfrage unter mehr als 11'000 HR- und Wirtschaftsverantwortlichen weltweit stützt, beschreibt die Entstehung des sozial-orientierten Unternehmens als Antwort auf die gestiegenen gesellschaftlichen Erwartungen und den raschen technologischen Wandel sowie die Auswirkungen auf den Bereich Human Capital, die Unternehmen heute bewältigen müssen. Die Umfrage für 2018 fand zwischen Oktober und November 2017 statt. Für die Schweizer Perspektive wurden insgesamt 93 HR- und Wirtschaftsverantwortliche in der Schweiz befragt.

Über Deloitte Schweiz

Deloitte ist ein führendes Prüfungs- und Beratungsunternehmen in der Schweiz und bietet branchenspezifische Dienstleistungen in den Bereichen Audit & Assurance, Consulting, Financial Advisory, Risk Advisory sowie Tax & Legal. Mit über 1'800 Mitarbeitenden an den sechs Standorten Basel, Bern, Genf, Lausanne, Lugano und Zürich (Hauptsitz) betreut Deloitte Unternehmen und Organisationen jeder Rechtsform und Grösse aus allen Wirtschaftszweigen.

Deloitte AG ist eine Tochtergesellschaft von Deloitte North West Europe, einem Mitgliedsunternehmen der Deloitte Touche Tohmatsu Limited (DTTL) mit über 264'000 Mitarbeitenden in mehr als 150 Ländern.

Anmerkung für die Redaktion

In dieser Medienmitteilung bezieht sich Deloitte auf Deloitte Touche Tohmatsu Limited („DTTL“) eine "UK private company limited by guarantee" (eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung nach britischem Recht) und ihren Mitgliedsunternehmen, die rechtlich selbstständig und unabhängig sind.

Deloitte AG ist eine Tochtergesellschaft von Deloitte NWE LLP, einem Mitgliedsunternehmen von DTTL. DTTL und Deloitte NWE LLP erbringen selbst keine Dienstleistungen gegenüber Kunden. Deloitte AG ist eine von der Eidgenössischen Revisionsaufsichtsbehörde (RAB) und der Eidgenössischen Finanzmarktaufsicht FINMA zugelassene und beaufsichtigte Revisionsgesellschaft.

Eine detaillierte Beschreibung der rechtlichen Struktur finden Sie auf unserer Webseite unter www.deloitte.com/ch/about

© 2018 Deloitte AG. Alle Rechte vorbehalten.