

WERTEWANDEL IN DER SCHWEIZ 2030

**Vertiefungsstudie:
Die Werte in der Arbeitswelt
von morgen**

Lesehinweis

Diese Studie bildet mit den Hauptszenarien «Wertewandel in der Schweiz 2030. Vier Szenarien» eine Einheit. Die Grundszenarien und ihre Grundannahmen sind in der Hauptstudie ausgeführt.

Forschungspartner

swiss**future** hat die Vertiefungsstudie «Die Werte in der Arbeitswelt von morgen» mit den folgenden Partnern realisiert:

- Credit Suisse, Recruiting Schweiz
- EDA, Personal- und Organisationsentwicklung
- KPMG AG
- OSEC
- Personalamt des Kantons Zürich
- Pfizer AG
- Spitex Zürich Limmat
- SRG SSR

Forschungsteam

- Dr. Martina Hubacher, adt zurich, Co-Studienleiterin
- Georges T. Roos, Co-Studienleiter, Gesamtstudienleiter
- Francis Müller, Wissenschaftlicher Redaktor
- Marianne Jossen, Wissenschaftliche Assistentin
- Dr. Andreas Walker, Wissenschaftlicher Mitarbeiter
- Claudia Willi, Projektadministratorin

Experten

- Christine Brunnschweiler, Spitex Zürich Limmat, CEO
- Chantal Büchi, KPMG AG, HR COO
- Armin Haas, Haas Advisory, HR-Managementberater
- Daniel Hippenmeyer, Credit Suisse, Leiter Recruiting Schweiz
- Susanne Köchli, Pfizer Inc., Head of HR Services EMEA Senior Director
- Denise Müller, OSEC, Leiterin Human Resources
- Florus Mulder, EDA, Leiter Personal- und Organisationsentwicklung
- Caroline Probst, Spitex Zürich Limmat, Leiterin Personal und Kommunikation
- David Schmid, Personalamt des Kantons Zürich, Abteilungsleiter Personalentwicklung
- Barbara Sommer, SRG SSR, Leiterin Management Development / Stv. Leiterin HR

INHALTSVERZEICHNIS

Vorwort	4
Executive Summary	5
Generelle Trends auf dem Schweizer Arbeitsmarkt	9
Vier Szenarien	11
Ego	12
Clash	16
Balance	20
Bio Control	24
Chancen und Risiken	28
Schlussfolgerungen	30

VORWORT

Das Verhältnis von Firma und Arbeitnehmer beruht auf einem so genannten psychologischen Vertrag, der wiederum auf Werten basiert. Wenn wir uns rund zwanzig Jahre zurückbesinnen, dann hat sich dieser psychologische Vertrag in der Schweiz fundamental verändert: Während früher die Unternehmen Arbeitsplatzsicherheit boten und im Gegenzug Loyalität der Arbeitnehmenden beanspruchten, ist heute die Arbeitsmarktfähigkeit der Angestellten und die Rentabilität der Unternehmen in den Fokus getreten. Die gegenseitigen Erwartungen haben sich dahingehend gewandelt, dass die Arbeitgeberin Leistungsbereitschaft, Eigenverantwortung und Flexibilität erwartet. Die Arbeitnehmer suchen spannende Aufgaben, Entwicklungsmöglichkeiten und vermehrt die Möglichkeit Freizeit, Familie und Beruf in Einklang zu bringen.

Wie werden die Werte in der Arbeitswelt in zwanzig Jahren aussehen? Diese Studie beschreibt plausible Zukunftsbilder der Arbeitswerte unter verschiedenen Grundannahmen. Die vier hier vorliegenden HR-Vertiefungsszenarien basieren auf den Grundszenarien Ego, Clash, Balance und Bio Control (siehe Hauptstudie). Die Werte der künftigen Arbeitswelt werden in den vier Szenarien unterschiedlich beeinflusst: Zwei Szenarien gehen von einem günstigen Wachstum aus (Ego, Balance), zwei von ökonomischer Stagnation (Clash, Bio Control), zwei von einem EU-Beitritt (Clash, Balance) und zwei von einem Alleingang (Ego, Bio Control). Auch die Einwanderung variiert: Von sehr hoch (Ego), hoch (Balance), mittel (Clash) bis sehr tief (Bio Control). In Ego und Balance haben wir eine hoch qualifizierte, in Bio Control fast keine Einwanderung.

Dem HRM (Human Resources Management) fallen in den verschiedenen Szenarien unterschiedliche Rollen zu: angefangen beim «Talent-Makler» im Szenario Ego hin zum «Konfliktmanager» in Clash. Im Szenario Balance könnten sich HR Professionals als «Laufbahn-Planer» profilieren, in Bio Control sind sie in der Hauptsache «Technokraten».

Viel Spass bei der Lektüre und hoffentlich interessante Anregungen für die Arbeit an der Zukunft!

Dr. Martina Hubacher, Co-Studienleiterin