



# Die Zukunft der Arbeit

Megatrends – insbesondere Digitalisierung – und zu erwartende  
Auswirkungen auf das Personalmanagement

Trude Hausegger

26.01.2017

## Megatrends in westlichen Industrienationen

Demographische Entwicklungen	Ökonomische Entwicklungen	Technische Entwicklungen	Gesellschaftliche Entwicklungen
Alterung der Gesellschaft	Globalisierung / Internationalisierung	Digitalisierung / Industrie 4.0	Individualisierung
Höhere Lebenserwartung	Austeritätspolitik – knappe öffentliche Budgets	Soziale Netzwerktechnologien	Wertewandel – Orientierung an Nachhaltigkeit, Work-Life-Balance ...
Geburtenrückgang	Verknappung von Rohstoffen	Robotik	Diversität und Vielfalt versus Abgrenzung und Abschottung
Migration	Beschleunigung bei gleichzeitiger Komplexitätssteigerung		Polarisierung der Gesellschaft
	Qualitäts- und Innovationsdruck bei gleichzeitigem Kostendruck		

## Stichwort Digitalisierung – welche (Zukunfts)Bilder lassen sich ausmachen

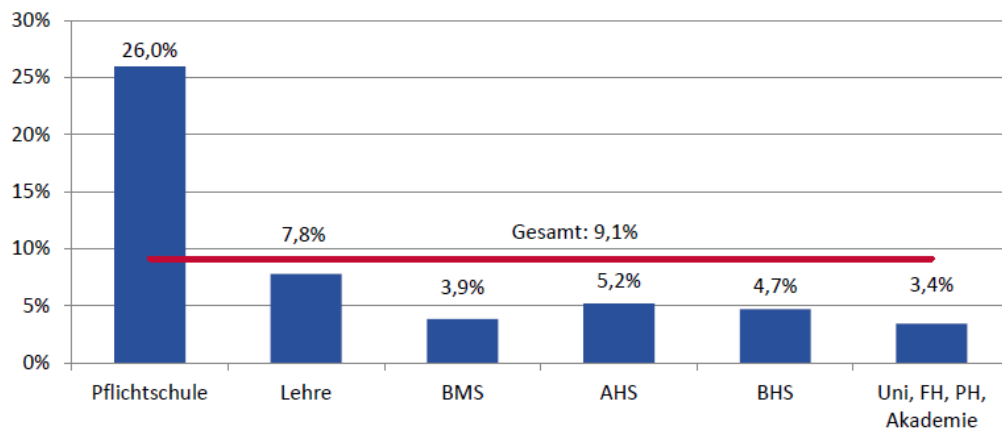


clickworker

The image shows the 'clickworker' logo, which consists of the word 'clickworker' in a lowercase, sans-serif font. Above the letters 'i', 'k', 'e', 'r', 'o', 'r', 'k', 'e', 'r' are colorful silhouettes of human figures in various colors (yellow, orange, red, pink, purple, blue, green, yellow, blue, orange).

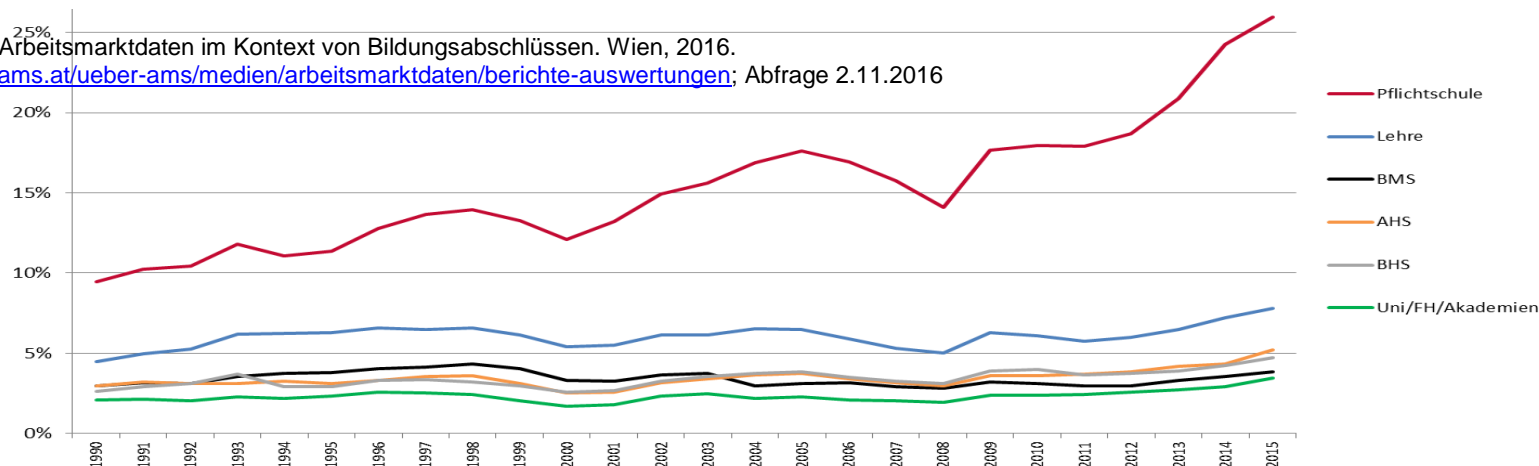
## Stichwort Polarisierung der Gesellschaft, gezeigt am Zusammenhang von formalem Ausbildungsniveau und Arbeitslosenquote

Arbeitslosenquote in Österreich 2015 nach Ausbildung



Quelle: AMS

Aus: AMS: Arbeitsmarktdaten im Kontext von Bildungsabschlüssen. Wien, 2016.  
<http://www.ams.at/ueber-ams/medien/arbeitsmarktdaten/berichte-auswertungen>; Abfrage 2.11.2016



## Stichwort Wertewandel – gezeigt an den unterschiedlichen Orientierungen der sogenannten Babyboomergeneration und der vielzitierten Generation Y

(Vgl: Jutta Rump, 15.12.2016 in Wien)

Babyboomergeneration	Generation Y
Akzeptanz kollektiver Muster	Individuelle Orientierung
Hohes Commitment, weil es zur Pflicht gehört	Hohes Commitment, wenn die Tätigkeit Freude macht
Akzeptanz von Hierarchien und Führung	Abkehr von der Akzeptanz von Hierarchien
Arbeitsethos, Trennung zwischen Beruf und Privatleben	Streben nach Work-Life-Balance
Trend zur vertikalen Karriere	Trend zur „sanften Karriere“
Lebenslange Reichweite einer abgeschlossenen Berufsausbildung	Bewusstsein für Notwendigkeit des lebenslangen Lernens
Präferenz für face to face Kommunikation und Kooperation	Kommunikation und Kooperation sowohl face to face als auch virtuell
Security als Leitbild	Flexicurity als Leitbild

## ... Konsequenzen für die Arbeitswelt

- Rasche, wenig vorhersehbare Veränderungen
- Starker Wettbewerb unter Betrieben und unter ArbeitnehmerInnen
- Weitere Spreizung der Arbeits- und Lebensbedingungen, Polarisierung
- Höhere Bedeutung des Subjekts
- Vielfältigere Erwerbsformen sowohl bezüglich Dauer von Dienstverhältnissen als auch bezüglich Arbeitszeit und Arbeitsort
- Weitere Entgrenzung von Arbeit und Freizeit
- Weitere Arbeitsverdichtung
- ...

... wie es genau werden wird, weiß niemand – folgende Themen für ArbeitnehmerInnen sind bereits jetzt beobachtbar und werden jedenfalls nicht an Bedeutung verlieren ...

- Es gibt mehr Möglichkeiten, das Arbeitsleben entlang der individuellen Bedarfe und Interessen zu gestalten, aber auch mehr Notwendigkeiten
- Niedrig(er)qualifizierte Menschen und vulnerable Menschen: Hohes Arbeitslosigkeitsrisiko und hohes Risiko zwischen unverbundenen Erwerbsepisoden zu „driften“ (Richard Sennett)
- Digitale Kompetenzen und digitale Biographie gewinnen an Bedeutung
- Daten, Datenschutz und Datensicherheit als zentrale Dimensionen
- Höhere Flexibilitätsanforderungen und mehr Eigenverantwortung
- Mehr Notwendigkeit, Kooperationsformen auszuhandeln und auch Grenzen zu setzen
- Virtuelle und reale Netzwerke gewinnen an Bedeutung
- Interkulturelle Kooperation gewinnt auf allen Ebenen an Bedeutung
- Neben fachlichen und sozialen Kompetenzen Resilienz zentral

## Welche Chancen und welche Risiken bergen diese Entwicklungen aus meiner Sicht für gemeinnützige ArbeitgeberInnen?

- Vielfältige Erleichterungen in der Administration und Datenauswertung ↔ steigende Erwartungen, verstärkte Aufmerksamkeit auf Datenschutz und Datensicherheit
- Vielfältige, sehr flexible und den (zeitlichen) Anforderungen entsprechende Möglichkeiten der Gestaltung des Recruitings und der Kooperation ↔ stark veränderte Anforderungen an die EDV-Infrastruktur, an MitarbeiterInnen, an Führung
- Völlig neue Möglichkeiten der Erbringung von sozialen Dienstleistungen ↔ möglicherweise stärkere Konkurrenz durch gewinnorientiert erbrachte Angebote, verstärkte Notwendigkeit sich damit auseinandersetzen, bei welchen Entwicklungen man mitmacht und bei welchen nicht
- Lebensphasenorientierte Arbeitszeitmodelle, arbeitsplatznahes Lernen und Gesundheitsförderung sowie sinnstiftende Arbeit als zentrale Attraktivitätsmerkmale gemeinnütziger Organisationen im „war for talents“ ...
- ...



**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.**

prospect Unternehmensberatung GmbH  
1070 Wien, Siebensterngasse 21/4  
T +43 1 523 72 39-30  
E t.hausegger@prospectgmbh.at