

Boardroom Questions

Belegschaft der Zukunft



Millennials, Baby-Boomer, Freiberufler und Roboter. Wie sieht die Belegschaft globaler Unternehmen in der Zukunft aus?



100 Mio.

Anzahl weltweiter Wissensarbeiter, die bis 2025 von der robotergesteuerten Prozessautomatisierung betroffen sein könnten

Pew Research Center
2014



50%

Wahrscheinlichkeit, dass ein heute geborenes Kind 100 Jahre alt wird

Rustat/KPMG
Konferenz, 2017



ca. 50%

Anteil der US-Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter, der als Freelancer tätig ist

Rustat/KPMG
Konferenz, 2017



Steigende Lohnkosten in den Schwellenländern



Schrumpfender Talentpool angesichts demografischer Veränderungen in China, Japan und dem Westen

Möglichkeit zur Automatisierung einer Rolle



95%

Buchhalter



1%

Chirurg

Warum ist das Thema relevant?



Da immer mehr **Roboter und andere intelligente Technologien** Seite an Seite mit **menschlichen Arbeitskräften** agieren, stehen Führungskräfte zunehmend vor der Herausforderung, **beide Arten von Arbeitskräften** zu integrieren und möglichst effizient zu nutzen. Die Herausforderung ist enorm:

- Personalleiter müssen die **neuen Fertigkeiten und Fähigkeiten** bestimmen, die in der Zukunft realistisch erforderlich sind.
- Vorhandene Mitarbeitende mit Bereitschaft und Eignung zur **Weiterbildung und Umschulung** müssen identifiziert werden.
- Neue Talente müssen **rekrutiert, umgeschult und in das Unternehmen integriert** werden.

Mögliche Risiken und Chancen



Risiken

- Die mangelnde Kommunikation mit Mitarbeitenden könnte dazu führen, dass talentiertes Personal zu Unternehmen wechselt, die das Problem transparent angegangen sind.
- Wettbewerber könnten eine effektivere Zusammensetzung der Belegschaft vornehmen und dadurch profitabler sein.



Chancen

- Bindung und Loyalität wichtiger Mitarbeitender
- Höhere Produktivität bei niedrigeren Kosten
- Ein wichtiges Kriterium für talentierte Arbeitskräfte

Fragen für den Verwaltungsrat



- 1 Wie wird unsere **Belegschaft der Zukunft** aus Millennials, Baby-Boomern, Freiberuflern und Robotern aussehen?
- 2 Wie **integrieren wir digitale und menschliche** Arbeitskräfte?
- 3 Wie verändert sich dadurch die Bedeutung von **«Karriere»** in unserem Unternehmen?
- 4 Wenn die Tätigkeiten von Berufseinsteigern automatisiert werden, woher kommt dann das **Personal für mittlere Führungspositionen**?
- 5 Wie muss sich unser Geschäftsmodell weiterentwickeln, damit wir **relevant und wettbewerbsfähig bleiben**?
- 6 Wie können wir in einem Umfeld, in dem die Sicherheit der Arbeitsplätze als **zunehmend gefährdet** angesehen wird, **die Mitarbeiterbindung verbessern**?

Fragen für das Senior Management



- 1 Können wir die neuen Fertigkeiten und Fähigkeiten bestimmen, die in der Zukunft realistisch erforderlich sind?
- 2 Haben wir vorhandene Mitarbeitende mit Bereitschaft und Eignung zur Weiterbildung und Umschulung identifiziert?
- 3 Welche kulturellen Veränderungen sind nötig, um eine personelle und digitale Belegschaft der Zukunft zu unterstützen?
- 4 Welche Hindernisse müssen überwunden werden und wie können wir Pläne für neue Wege der Zusammenarbeit und Förderung der Mitarbeiterbindung entwickeln?
- 5 Wie können wir vermitteln, dass neue Arbeitslösungen zur Automatisierung der Lücken im Geschäftsbetrieb dienen, in denen kritisches Denken, Empathie und menschliches Wissen nicht erforderlich sind?

Welche Massnahmen kann der Verwaltungsrat in Erwägung ziehen?



Folgende Massnahmen können helfen, bei der Umstellung auf intelligente Automatisierung die zukünftige Belegschaft an der Unternehmensstrategie auszurichten:

- Konzentration auf die kulturellen Veränderungen, die nötig sind, um eine personelle und digitale Belegschaft der Zukunft zu fördern.
- Entwicklung von Personalplänen zur Neugestaltung der Belegschaft, einschliesslich der Entwicklung neuer Fertigkeiten und Fähigkeiten für die strategische Umsetzung.
- Schaffung von Kapazitäten zur Steuerung der Massnahmen im Bereich Veränderungsmanagement, die im Zuge des Übergangs von der Experimentierphase mit «Bots» zur grossflächigen Implementierung notwendig sind.

Über das KPMG Board Leadership Center

Das KPMG Board Leadership Center ist unser Kompetenzzentrum für Verwaltungsrätinnen und Verwaltungsräte. Mit vertieftem Fachwissen und neusten globalen Kenntnissen unterstützen wir Sie in Ihren aktuellen Herausforderungen, damit Sie Ihre Rolle höchst effektiv erfüllen können. Zusätzlich bieten wir Ihnen die Möglichkeit, mit Gleichgesinnten in Kontakt zu treten und sich auszutauschen.

Erfahren Sie mehr unter kpmg.ch/blc

Kontakt

KPMG AG

Badenerstrasse 172
Postfach
8036 Zürich

kpmg.ch/blc

René Koets

Partner
Head of Management Consulting

+41 58 249 42 69

rkoets2@kpmg.com

Die hierin enthaltenen Informationen sind allgemeiner Natur und beziehen sich daher nicht auf die Umstände einzelner Personen oder Rechtsträger. Obwohl wir uns bemühen, genaue und aktuelle Informationen zu liefern, besteht keine Gewähr dafür, dass diese die Situation zum Zeitpunkt der Herausgabe oder eine künftige Situation akkurat widerspiegeln. Die genannten Informationen sollten nicht ohne eingehende Abklärungen und professionelle Beratung als Entscheidungs- oder Handlungsgrundlage dienen. Bei Prüfkunden bestimmen regulatorische Vorgaben zur Unabhängigkeit des Prüfers den Umfang einer Zusammenarbeit. Sollten Sie mehr darüber erfahren wollen, wie KPMG AG personenbezogene Daten bearbeitet, lesen Sie bitte unsere Datenschutzerklärung, welche Sie auf unserer Homepage www.kpmg.ch finden.

© 2021 KPMG AG, eine Schweizer Aktiengesellschaft, ist eine Tochtergesellschaft der KPMG Holding AG. KPMG Holding AG ist Mitglied der globalen KPMG-Organisation unabhängiger Firmen, die mit KPMG International Limited, einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung englischen Rechts, verbunden sind. Alle Rechte vorbehalten.