



GOTTLIEB DUTTWEILER
INSTITUTE

ECONOMIC AND SOCIAL STUDIES

Thesen zur Zukunft der Arbeit und den Folgen für das HR

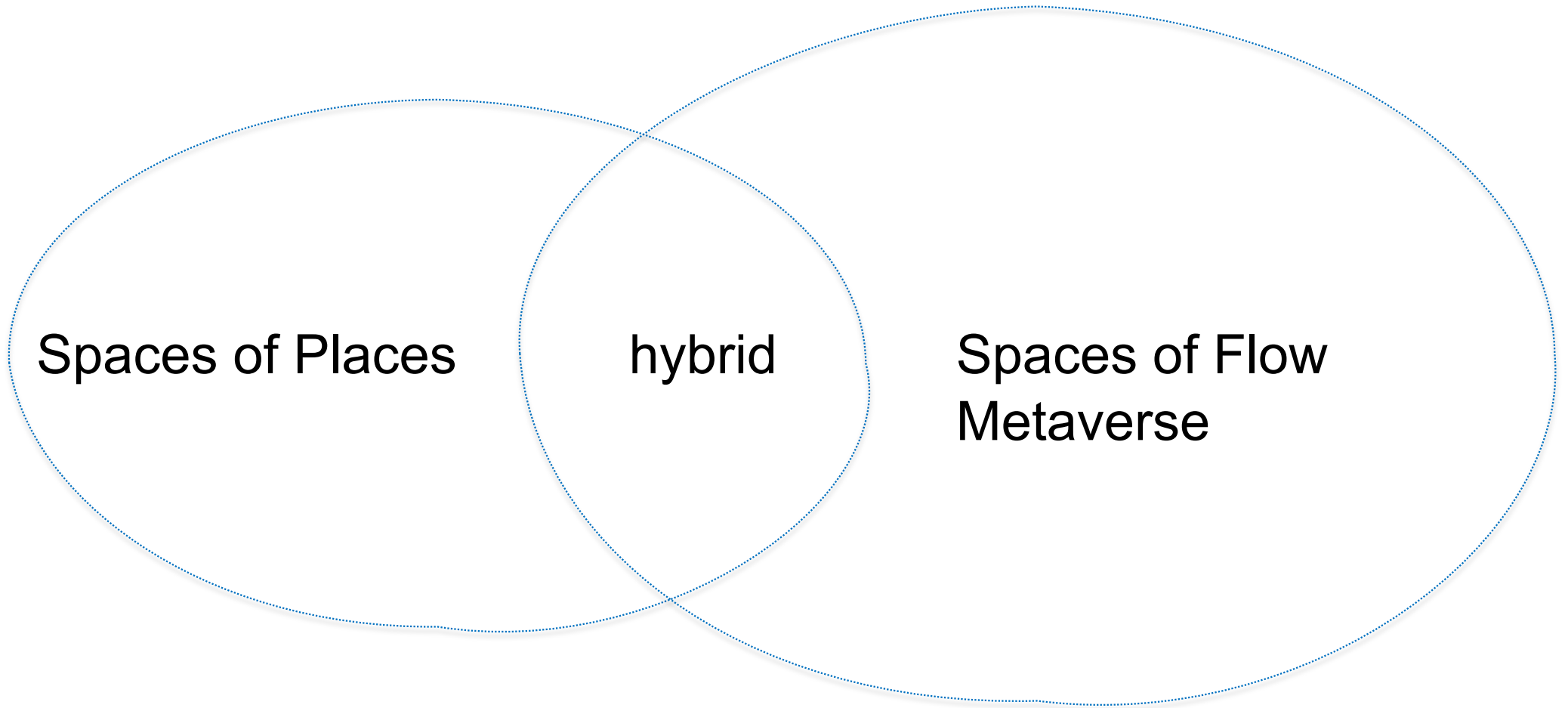
23.11.2021

Diese Präsentation ist urheberrechtlich geschützt. Jede Art des Vervielfältigens ist verboten. Wiedergaben sind nur mit schriftlicher Bewilligung des Autors erlaubt.
This presentation is protected by copyright. Any form of copying is prohibited. Reproduction is permitted only subject to the written consent of the author.

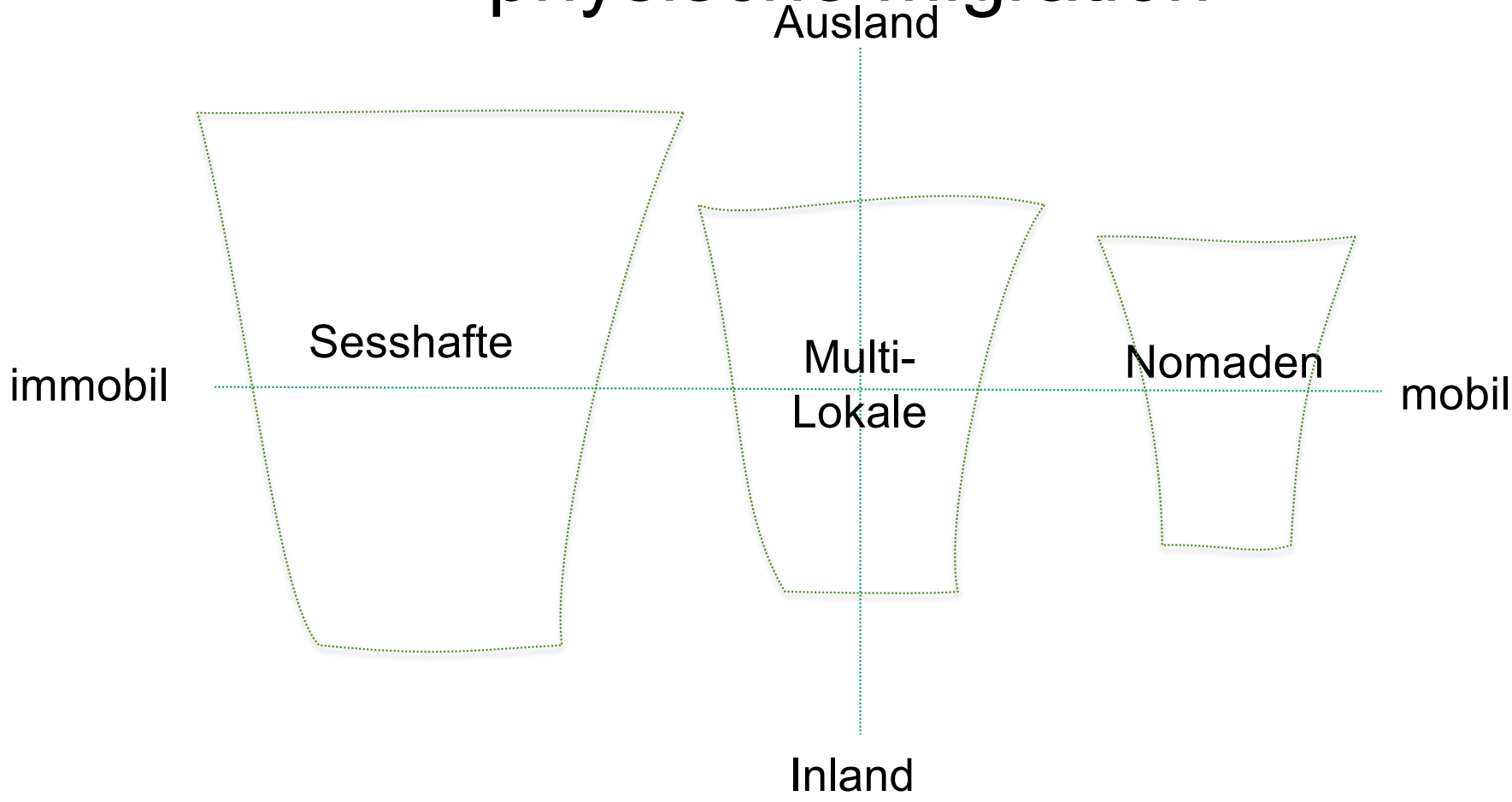
«The new office is not a geographical locus at all. It is a digital locus: the cloud.»

Venkatesh Rao

Arbeit ohne Orte



Globalisierung des Arbeitsmarkts ohne physische Migration

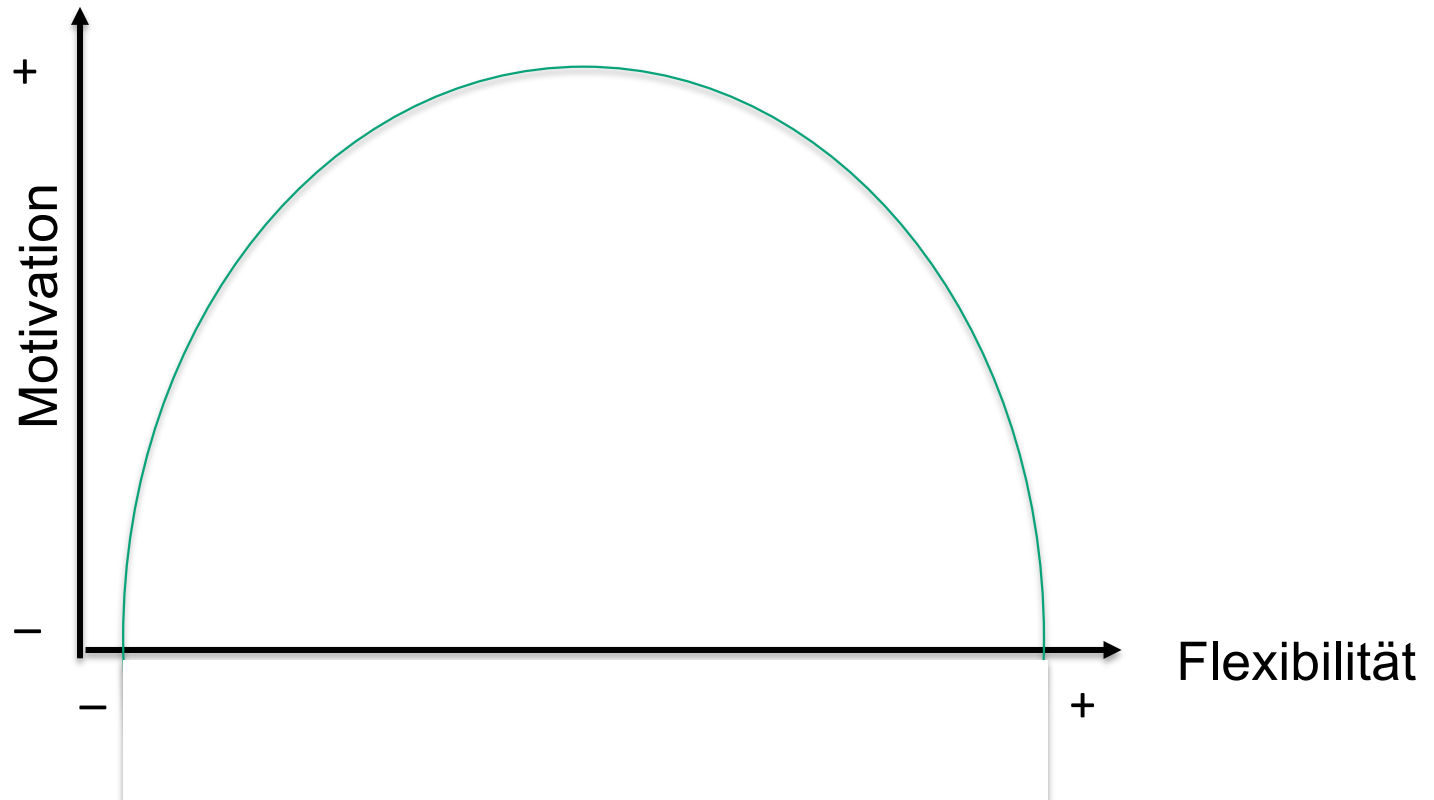


Die neue Arbeitswelt ist hybrid. Die Arbeit löst sich vom Arbeitsort und die Grenzen zwischen intern und extern, online und vor Ort lösen sich auf.

Die Globale Arbeitswelt
funktioniert wie
Champions League. Die
besten gehen dorthin wo
die besten sind. Man
besetzt alle Stellen nur
mit den besten
Kandidaten. Und bezahlt
diese auch entsprechend.

Flexible Arbeitsformen, -zeiten und -orte werden normal. Immer mehr Mitarbeiter wollen selber entscheiden, wann, wie lange und wo sie arbeiten wollen.

Zu viel und zu wenig Flexibilität killt die Motivation



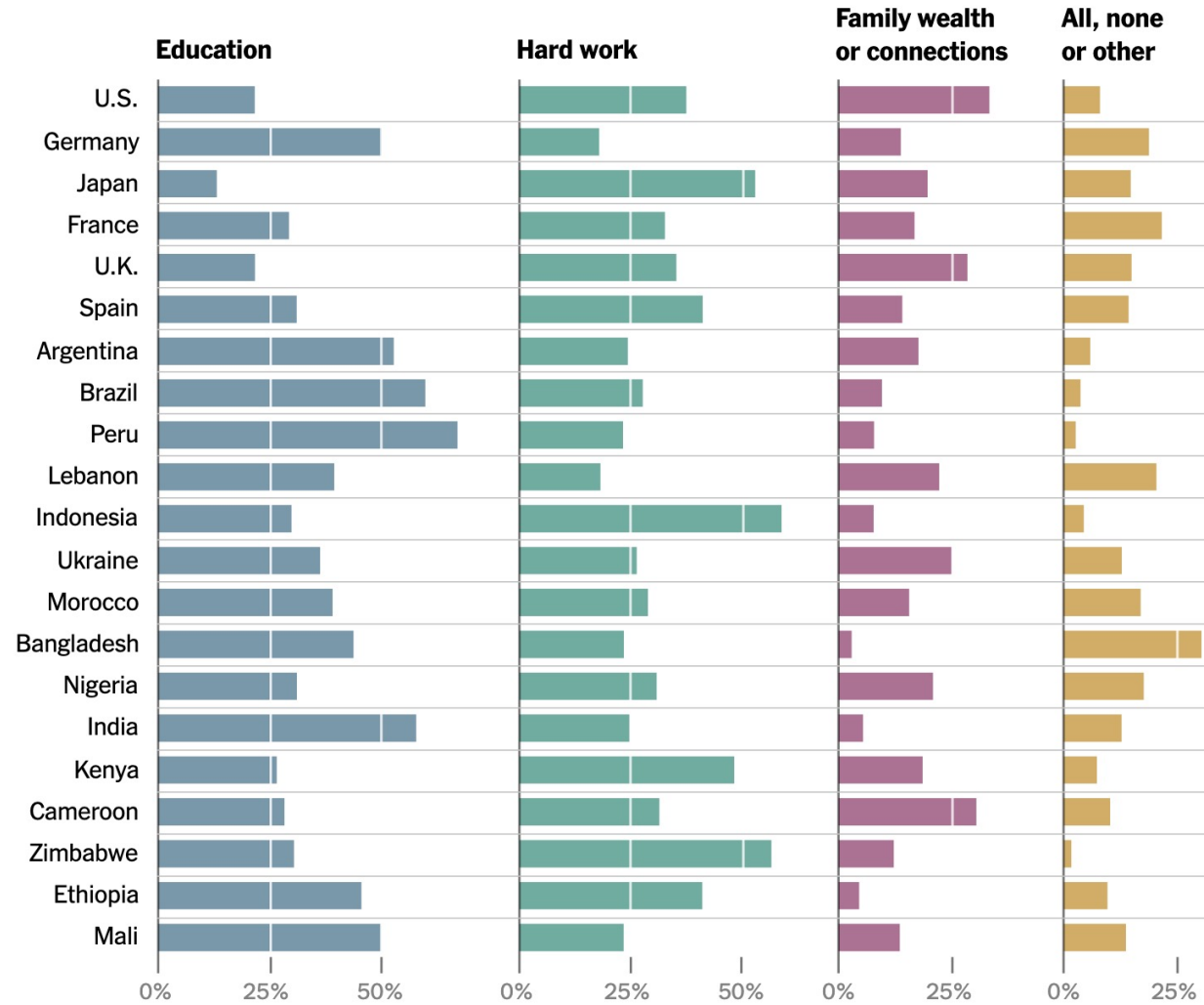
Je höher die Einkommen,
umso wichtiger werden
die subjektiven Werte für
die Wahl des
Arbeitsmodells. Umso
mehr Lebens- und
Arbeitsformen möglich
werden, umso muss der
Antrieb von Innen
kommen.

Der Stellenwert der Arbeit
nimmt ab. Immer weniger
Leute sind bereit, sich
primär über
Erwerbsarbeit zu
definieren. Viele gut und
sehr gut qualifizierte
Junge wollen nur noch
Teilzeit arbeiten.

Die neuen
Unselbstständigen: Wer
ohne oder mit sehr wenig
Arbeit gut leben kann,
senkt die Ambitionen. Für
welche Aufgaben werden
wir uns auch gerne
anstrengen, wenn wir
nicht müssen?

What Young People Think is the Most Important Factor in Determining Success

How 15- to 24-year-olds in each country responded.

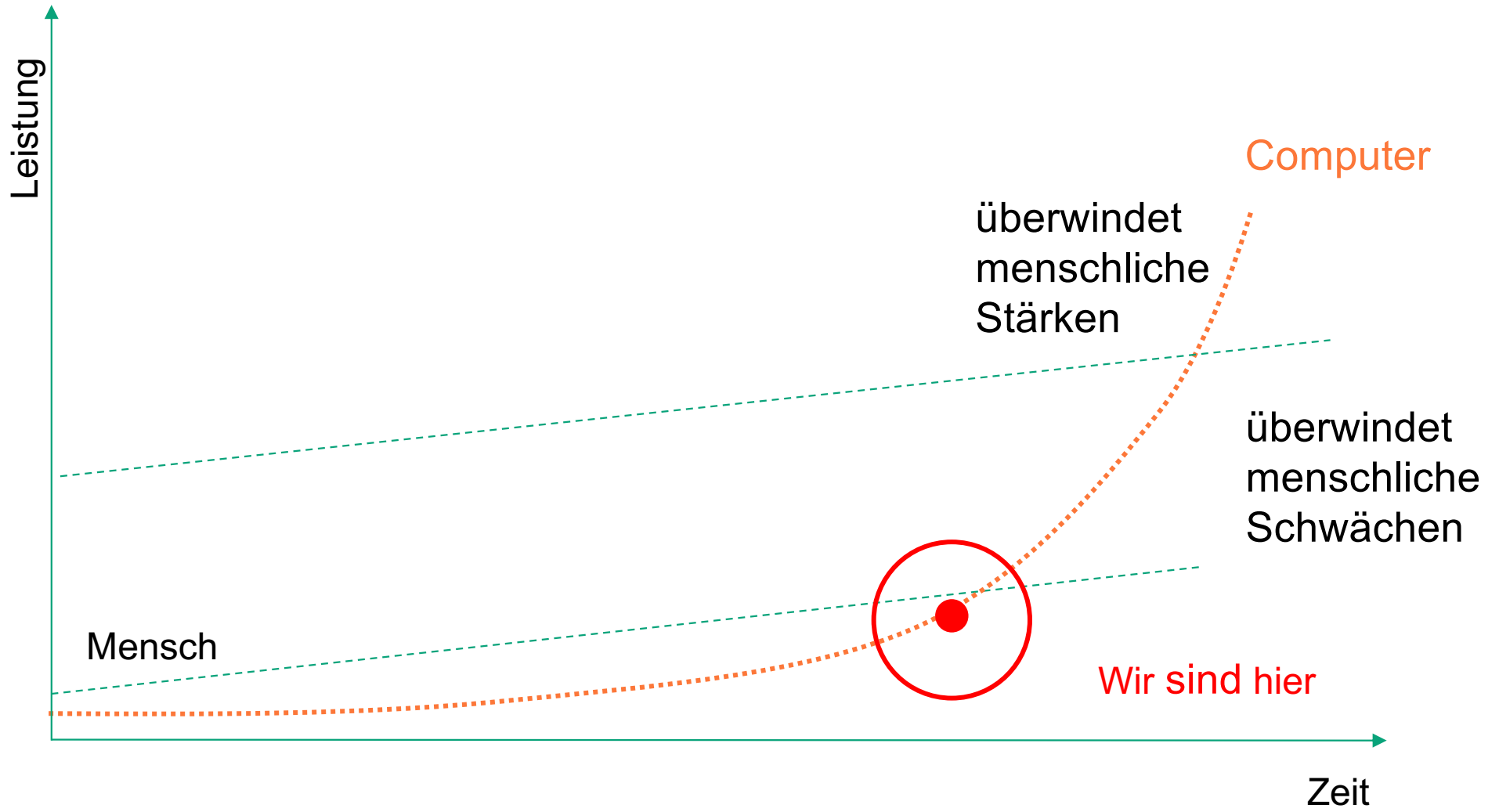


Wer nur noch Auftraggeber
und keinen Arbeitgeber
mehr hat, braucht neue
Verbündete und auch
neue Dienstleistungen für
seine Karriere.

Wir werden unabhängiger
von Zeit und Ort aber
tendenziell abhängiger
von intelligenten
Maschinen, die unsere
Arbeit koordinieren.

Das Ausmass der nicht von
Menschen gemanagten
Arbeit wächst.

DAOs [dezentralisierte
autonome Organisation]
brauchen keine Manager.



Persönliche Begegnungen
bleiben unentbehrlich.
Ohne regelmässige
persönliche Interaktion
und lockeren Austausch
mit Peers schrumpfen
soziale Skills und das
Beziehungskapital.

Neue Arbeitsformen
erfordern neue (Spiel-)
Regeln.

Wer bestimmt die neuen
Standards: die
Arbeitgeber, die
Arbeitnehmer oder die
Software?