



Universität
Zürich^{UZH}

ETH zürich

UNIVERSITÄT
LUZERN

Schweizer HR-Barometer 2020

Schwerpunktthema
Digitalisierung und Generationen

Executive Summary

Herausgegeben von Gudela Grote und Bruno Staffelbach



Executive Summary

Aktuelle Ausgabe

Die elfte Erhebung des Schweizer HR-Barometers erfolgte in einer ausserordentlichen Zeit. Als die Befragung Mitte März 2020 startete, stufte die Weltgesundheitsorganisation (WHO) zeitgleich die Verbreitung der Covid-19 Krankheit als weltweite Pandemie ein. Wie in den Vorerhebungen analysiert der HR-Barometer auch in diesem Jahr das Arbeitsklima von Beschäftigten in der Schweiz. Das diesjährige Schwerpunktthema «Digitalisierung und Generationen» widmet sich zudem dem Trend «Digitalisierung» aus einer bisher wenig erforschten «Generationenperspektive». Es wird der Frage nachgegangen, wie Beschäftigte aus unterschiedlichen Generationen die Digitalisierung erleben, wie sie damit umgehen und welche Auswirkungen dies auf ihre Arbeitseinstellungen und Verhaltensabsichten hat.

Stichprobe

Die der Erhebung zugrundeliegende Stichprobe stammt aus dem Stichprobenregister des Bundesamts für Statistik. Die Befragung erfolgte zwischen März und Juni 2020. Die Befragten konnten wählen zwischen einer Online-Version und einer Papier-Version des Fragebogens. Insgesamt wurden 1995 Antworten von Beschäftigten aus der deutsch-, französisch- und italienischsprachigen Schweiz ausgewertet.

Schwerpunkt: Digitalisierungsgrad auf Unternehmensebene

Aus Sicht der Befragten zeigen die Arbeitgeber in der Schweiz eine relativ grosse Offenheit gegenüber neuen Technologien. So geben über 74% der Befragten an, dass ihr Arbeitgeber gewillt ist, digitale Lösungen zu nutzen. Dieses Bild spiegelt sich auch am gemessenen Digitalisierungsgrad auf Unternehmensebene und auf unmittelbarer Arbeitsebene der Beschäftigten wider. Besonders digitale Kommunikationsmittel sind heute mehrheitlich etabliert, während künstliche Intelligenz bislang am wenigsten zum Einsatz kommt.

Schwerpunkt: Empowerment und Monitoring

In einer digitalen Arbeitswelt spielt auch die Eigenverantwortung der Beschäftigten eine zunehmend wichtige Rolle. Einerseits geben 66% der Befragten an, dass sie durch ihre Vorgesetzten eher bis voll und ganz ermächtigt werden, Entscheidungen selbstständig zu treffen. Andererseits berichten die Befragten auch von elektronischem Monitoring durch ihren Arbeitgeber: Bei 46% blockiert der Arbeitgeber den Zugriff auf bestimmte Internetseiten, 22% werden beim Besuchen von Internetseiten überwacht. Bei 14% überwacht der Arbeitgeber die Inhalte der geschäftlichen E-Mails. Bei 8% werden die Telefongespräche aufgezeichnet. Und bei je 7% werden Videoüberwachung, Fingerabdruckscanner oder elektronische Standortverfolgung zur Überwachung eingesetzt. Der Grossteil (82%) der Befragten berichtet aber, sich eher weniger oder überhaupt nicht durch den Arbeitgeber in der eigenen Privatsphäre eingeschränkt fühlen.

**Schwerpunkt:
Altersstereotypen**

Im Kontext der Digitalisierung scheinen Vorurteile gegenüber älteren Beschäftigten in den Unternehmen in der Schweiz weit verbreitet. Nur etwas mehr als 10% der Beschäftigten geben an, dass in ihrer Abteilung keine negativen Vorurteile gegenüber älteren Arbeitnehmenden existieren. Hier besteht erhebliches Handlungspotenzial für die Arbeitgeber. Herrschen negative Altersstereotypen vor, haben ältere Beschäftigte nicht nur die Absicht, früher in den Ruhestand zu gehen, sondern zeigen auch weniger Arbeitsengagement.

**Schwerpunkt:
Einstellung zur Digitalisierung im Arbeitsumfeld und digitale Selbstwirksamkeit**

Generell zeigt sich die breite Mehrheit der Schweizer Beschäftigten positiv gegenüber der Digitalisierung eingestellt. Von den Befragten sehen 82% die Digitalisierung im eigenen Arbeitsumfeld eher oder voll und ganz als Chance. Beschäftigte, die unterschiedlichen Generationen angehören, unterscheiden sich dabei im Durchschnitt nicht. Allerdings gibt es Altersunterschiede bei der Beurteilung der digitalen Selbstwirksamkeit. Die digitale Selbstwirksamkeit beschreibt die innere Überzeugung, die Kompetenz zu besitzen, angestrebte Ziele unter Zuhilfenahme digitaler Technologien erreichen zu können. Während insgesamt 79% der Befragten ihre digitale Selbstwirksamkeit für eher gut oder gut einschätzen, zeigen ältere Beschäftigte im Mittel einen niedrigeren Wert.

3

**Schwerpunkt:
Abgrenzung zwischen Privat- und Berufsleben**

Beschäftigte in der Schweiz bevorzugen überwiegend eine Trennung zwischen Privat- und Berufsleben. Dies entspricht insgesamt jedoch nicht ihrem tatsächlichen Verhalten. Die Mehrzahl der Arbeitnehmenden beantwortet teilweise berufliche Mitteilungen in der Freizeit und umgekehrt private Nachrichten während der Arbeitszeit. Ältere Arbeitnehmende gehen deutlich weniger häufig auf private Mitteilungen während der Arbeit ein als jüngere Beschäftigte. In der Altersgruppe von 26 bis 35 dringen im Durchschnitt sogar mehr private Angelegenheiten in den Arbeitsalltag ein als umgekehrt.

**Schwerpunkt:
Einflussfaktoren auf eine positive Einstellung zur Digitalisierung, das Renteneintrittsalter und die digitale Selbstwirksamkeit**

Beschäftigte mit einem höheren Bildungsniveau und einer höheren digitalen Selbstwirksamkeit sind positiver gegenüber der Digitalisierung im direkten Arbeitsumfeld eingestellt. Auch Beschäftigte in der Informatikbranche und der Forschungs- und Entwicklungsbranche zeigen tendenziell eine positivere Einstellung. Negative Altersstereotype haben zusätzlich einen negativen Einfluss auf die digitale Selbstwirksamkeit. Eine höhere Autonomie der Beschäftigten kann zu einer höheren digitalen Selbstwirksamkeit führen. Die Absicht, über das Renteneintrittsalter hinaus zu arbeiten, kann vom Arbeitgeber durch das Angebot von «Reverse-Mentoring» – dem Austausch von älteren mit jüngeren Beschäftigten – gefördert werden.

**Schwerpunkt:
Auswirkungen der Digitalisierung im Unternehmen auf Arbeitseinstellungen und -verhaltensabsichten**

Unter den befragten Beschäftigten in der Schweiz zeigt sich, dass ein höherer Digitalisierungsgrad im unmittelbaren Arbeitsumfeld mit einer geringeren Arbeitszufriedenheit zusammenhängt. Eine gut durchdachte Integration neuer Technologien in bestehende Arbeitsabläufe ist daher unumgänglich, um die Zufriedenheit und Motivation von Beschäftigten aufrechtzuerhalten.

Trend:
Karriereorientierungen

Auch in diesem Jahr wurden vier verschiedene Karriereorientierungen erfasst, wovon zwei den traditionellen und zwei den neuen Karriereorientierungen zugeordnet werden. Wie in den Vorjahren besitzt die Mehrheit der Befragten eine traditionelle Karriereorientierung, wobei die traditionell-aufstiegsorientierte Karriereorientierung etwas häufiger auftritt als die traditionell-sicherheitsorientierte. Mehr als ein Drittel der Befragten streben demnach eine Karriere an, die sich durch hierarchischen Aufstieg und eine hohe Bindung an das Unternehmen auszeichnet. Zudem zeigen sich Unterschiede in der Einstellung zur Digitalisierung: Beschäftigte mit einer eigenverantwortlichen Karriereorientierung sind besonders positiv gegenüber der Digitalisierung eingestellt, während Personen mit einer traditionell-sicherheitsorientierten Karriereorientierung der Digitalisierung im Vergleich eher skeptisch gegenüberstehen.

Trend:
Human Resource Management

Wie auch schon in den Vorjahren wird die Arbeitsgestaltung (Vielfalt, Ganzheitlichkeit, Bedeutsamkeit, Rückmeldung und Autonomie) von Beschäftigten in der Schweiz grundsätzlich als eher hoch eingestuft. Allerdings lässt sich ein leichter Abwärtstrend beobachten.

Beim Leistungsmanagement und der Personalentwicklung wird deutlich, dass bei beiden HRM-Praktiken nach wie vor Handlungsbedarf besteht. Einerseits erhält nach wie vor weniger als die Hälfte der Beschäftigten eine regelmässige Leistungsbeurteilung, und andererseits ist auch die durchschnittliche Anzahl an Weiterbildungstagen gesunken.

Bei der Führung und Partizipation zeigt sich ein gemischtes Bild. Während sich bei der Führung und damit der Beziehung zwischen den Beschäftigten und ihren Vorgesetzten ein leichter Aufwärtstrend feststellen lässt, ist die Partizipation erneut gesunken. Dies verstärkt die Notwendigkeit zu entsprechendem Handeln.

Die Ergebnisse zur HR-Praktik Entlohnung zeigen insgesamt wenig Veränderungen im Vergleich zu den Vorjahren, wobei immer weniger Beschäftigte in der Schweiz nur noch einen festen Lohnbestandteil erhalten. Variable Löhne scheinen also an Bedeutung gewonnen zu haben.

Trend:
Psychologischer Vertrag

Die Qualität der Arbeitsbeziehung wurde anhand des psychologischen Vertrages erfasst. Die Trendanalyse zeigt, dass die Erwartungen der Beschäftigten an ihren Arbeitgeber relativ stabil sind. Nach wie vor erwarten Beschäftigte vor allem eine angemessene Entlohnung, Loyalität und Arbeitsplatzsicherheit. Wie in den Vorjahren besteht eine gewisse Diskrepanz zwischen den Erwartungen und dem wahrgenommenen arbeitgeberseitigen Angebot. Die grösste Diskrepanz besteht aus Sicht der Beschäftigten bei der Entlohnung und den Weiterentwicklungsmöglichkeiten. Es zeigt sich zudem, dass Beschäftigte eine gewisse Erwartung haben, mit neuesten digitalen Technologien zu arbeiten, wobei diese Haltung im Vergleich zu den anderen Inhalten des psychologischen Vertrages geringer ausgeprägt ist. Diesbezüglich scheinen die Unternehmen in der Schweiz den arbeitnehmerseitigen Erwartungen überwiegend gerecht zu werden.

Trend:
Arbeitsplatzunsicherheit

Trotz der aktuellen, eher unsicheren Corona-Situation ist die Arbeitsplatzunsicherheit im Vergleich zur letztjährigen Erhebung nicht weiter gestiegen. Detaillierte Analysen haben jedoch gezeigt, dass es starken Branchenunterschiede gibt und gerade beispielsweise im Gastgewerbe ein Anstieg hinsichtlich der Arbeitsplatzunsicherheit zu beobachten ist. Dies bedeutet, dass speziell in diesen Branchen vermehrt in die Arbeitsmarktfähigkeit investiert werden sollte, sodass die Beschäftigten im Fall eines allfälligen Stellenverlusts Alternativen besitzen.

Trend:
Arbeitszufriedenheit, Commitment und Kündigungsabsicht

Die Arbeitszufriedenheit, das Commitment sowie die Kündigungsabsichten bewegen sich bei den Beschäftigten in der Schweiz nach wie vor auf einem konstanten Niveau. Beschäftigte scheinen insgesamt zufrieden zu sein mit dem, was sie aktuell haben und sind sich bewusst, dass gewisse Umstände aktuell nicht geändert werden können. Insofern ist auch das Commitment auf ähnlich hohem und sind die Kündigungsabsichten auf ähnlich tiefem Niveau.

Impressum

© 2020

Universitäten Luzern, Zürich und ETH Zürich

Herausgegeben von:

Gudela Grote

Bruno Staffelbach

Autorenschaft:

Julian Pfrombeck

Anja Feierabend

Laura Schärker

Angelika Kornblum

Gudela Grote

Bruno Staffelbach

Lektorat: Corinne Hügli

Layout: Sara Ribeiro

Frontbild: www.istockphoto.com

ISBN: 978-3-033-08125-3

www.hrbarometer.ch