

Medienmitteilung

Luzern, 01. Oktober 2026

Digitaler Wandel: Zwischen Zuversicht und Automatisierungsangst

Die Beschäftigten in der Schweiz sorgen sich hinsichtlich Automatisierung, künstlicher Intelligenz (KI), technologischer Abhängigkeit und steigender Arbeitsplatzunsicherheit. Gleichzeitig fühlt sich die grosse Mehrheit kompetent genug, um den neuen Anforderungen zu begegnen und die eigene berufliche Zukunft aktiv zu gestalten. Das zeigt die vierzehnte Ausgabe des Schweizer HR-Barometers, in dem rund 1600 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zum Thema «digitaler Wandel» befragt worden sind.

Mit der rasanten Entwicklung digitaler Technologien und KI verändert sich die Arbeitswelt zunehmend. Wie gut fühlen sich die Beschäftigten in der Schweiz für diese Veränderungen gerüstet? Wie prägen digitale Technologien ihren Arbeitsalltag? Und welche Chancen und Risiken sehen sie für ihre berufliche Zukunft? Der Schweizer HR-Barometer 2026 untersucht diese Fragen aus Sicht der Beschäftigten. Grundlage der Studie bildet eine repräsentative Befragung von 1597 Beschäftigten aus der deutsch-, französisch- und italienischsprachigen Schweiz, die zwischen März und Juni 2026 durchgeführt wurde.

Kompetenzen als wichtigste Ressource im digitalen Wandel

Die Beschäftigten in der Schweiz fühlen sich gut gerüstet, um mit dem digitalen Wandel Schritt zu halten. Sieben von zehn Befragten verfügen gemäss eigener Einschätzung über ausgeprägte übertragbare Kompetenzen. Das sind Kompetenzen, die sie in unterschiedlichen beruflichen Situationen einsetzen können, wie zum Beispiel Projektmanagement, analytisches Denken oder digitale Kompetenzen. 62 Prozent entwickeln ihre Fähigkeiten sogar aktiv weiter, sowohl innerhalb als auch ausserhalb der Erwerbsarbeit. Die Mehrheit vertraut darauf, auch zukünftige Herausforderungen bewältigen zu können. «Diese Selbsteinschätzungen der Beschäftigten sind positiv. Trotzdem ist das Vertrauen in die eigenen digitalen Fähigkeiten gegenüber den Zahlen im Jahr 2020 zurückgegangen», sagt Mitherausgeberin Dr. Anja Feierabend von der Hochschule Luzern (siehe Abbildung 1).

Die Ergebnisse zeigen: Menschen erwerben relevante Kompetenzen nicht nur innerhalb von Unternehmen, sondern auch ausserhalb formaler Bildungs- und Arbeitskontexte. «Die Unterstützung durch Arbeitgebende bei der Kompetenzentwicklung bleibt hinter den Erwartungen der Beschäftigten zurück», so Anja Feierabend. Die Unternehmen sind gefordert, mit passenden Angeboten zur Kompetenzentwicklung (z.B. Lernplattformen, individuellen Entwicklungsplänen) nachzuziehen. «Es besteht die Gefahr, dass insbesondere geringer qualifizierte Beschäftigte den Anschluss verlieren.»

Zwischen Innovationsschub und digitaler Abhängigkeit

Rund ein Drittel der Beschäftigten erlebt digitale Technologien wie künstliche Intelligenz und Automatisierung überwiegend als entlastend, insbesondere weil diese die Produktivität steigern und neue Ideen sowie innovative Arbeitsweisen fördern.

Gleichzeitig entstehen neue Herausforderungen. Fast die Hälfte der Beschäftigten gibt an, für ihre tägliche Arbeit auf zuverlässig funktionierende digitale Systeme (z.B. E-Mail, Cloud-Systeme) angewiesen zu sein. Dies weist auf eine hohe Abhängigkeit von digitalen Technologien im Arbeitsalltag hin.

Für sich selbst optimistisch, für den Arbeitsmarkt skeptisch

Trotz des rasanten technologischen Wandels blickt die Mehrheit der Beschäftigten optimistisch auf die eigene berufliche Zukunft. Nur 11 Prozent befürchten, ihren Arbeitsplatz aufgrund neuer Technologien oder künstlicher Intelligenz zu verlieren. Dagegen halten 23 Prozent es für wahrscheinlich, dass einzelne ihrer Aufgaben automatisiert werden (siehe Abbildung 2).

Auffällig: Befragte schätzen die persönliche gegenüber der gesamtgesellschaftlichen Betroffenheit positiver ein. So erwarten 36 Prozent der Befragten, dass Automatisierung künftig zu einer Zunahme der Arbeitslosigkeit führen könnte. Prof. Dr. Bruno Staffelbach von der Universität Luzern, welcher die Studie seit 2006 herausgibt, schlussfolgert: «Viele Befragte sind also überzeugt, dass der digitale Wandel für sie persönlich weniger Risiken mit sich bringt als für den Durchschnitt der Beschäftigten insgesamt.»

Der digitale Wandel ist auch eine Führungs- und HR-Aufgabe

Bruno Staffelbach ergänzt: «Die Studie zeigt, dass die Wahrnehmung des digitalen Wandels massgeblich von den organisationalen Rahmenbedingungen geprägt wird.» Beschäftigte mit hohen Handlungsspielräumen, unterstützender Führung, Partizipationsmöglichkeiten und Möglichkeiten zum Kompetenzaufbau verfügen über ein höheres Vertrauen in ihre digitalen Fähigkeiten (d.h. digitale Selbstwirksamkeit) und zeigen weniger Automatisierungsängste.

Umgekehrt sind Beschäftigte, die sich vor Automatisierung fürchten, auch eher gestresst, unzufrieden mit ihrer Arbeit und weniger engagiert gegenüber ihren Arbeitgebenden. «Unternehmen können diesen Risiken begegnen, indem sie Weiterbildung fördern, Entwicklungswege sichtbar machen und Beschäftigte stärker in Veränderungsprozesse einbeziehen», so Mitherausgeberin Dr. Manuela Morf von der Universität Luzern.

Alternative Karriereorientierungen gewinnen an Bedeutung

Die langfristigen Trendanalysen zeichnen insgesamt ein positives Bild. Arbeitszufriedenheit, Laufbahnzufriedenheit und Commitment bleiben auf hohem Niveau. Gleichzeitig nimmt die wahrgenommene Arbeitsplatzunsicherheit zu und die Einschätzung der eigenen Arbeitsmarktfähigkeit fällt etwas vorsichtiger aus als noch 2024.

Zudem zeigen sich Entwicklungen, die Aufmerksamkeit verdienen. Die Partizipation der Beschäftigten ist leicht rückläufig, regelmässige Leistungsbeurteilungen sind weiterhin nicht selbstverständlich, und die durchschnittliche Zahl der Weiterbildungstage ist gesunken. Gleichzeitig gewinnen alternative Karrierevorstellungen an Bedeutung. Immer mehr Beschäftigte messen klassischen Karrierezielen eine geringere Bedeutung bei und legen stattdessen Wert auf eine gute Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit. Manuela Morf ordnet ein: «Unternehmen müssen folglich zunehmend stärker darüber nachdenken, wie sie Entwicklungsmöglichkeiten und beruflichen Erfolg auch jenseits traditioneller Karriereschritte attraktiv gestalten können.»

Der Schweizer HR-Barometer

Der Schweizer HR-Barometer erfasst seit 2006, wie Angestellte in der Schweiz ihre Arbeitssituation erleben. Erhoben werden unter anderem folgende Themen: gegenseitige Erwartungen und Angebote von Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden als Bestandteil der

Arbeitsbeziehung (psychologischer Vertrag), Praktiken des Human Resource Managements wie Arbeitsgestaltung und Personalentwicklung, Führung, Arbeitszufriedenheit, Arbeitsmarktfähigkeit und Karriereorientierung. Die Studie wird von der Universität Luzern in Kooperation mit der Hochschule Luzern regelmässig herausgegeben.

Die Grundlage des HR-Barometers 2026 bildet eine Befragung von 1597 Angestellten, basierend auf dem Stichprobenregister des Bundesamtes für Statistik. Die aktuelle Ausgabe widmet sich dem Schwerpunktthema «Kompetenzen und Disruption». Die Befragung fand zwischen März und Juni 2026 in der deutsch-, französisch- und italienischsprachigen Schweiz statt.

Der HR-Barometer 2026 entstand mit Unterstützung des Schweizerischen Nationalfonds (Förderinstrument «Forschungsinfrastrukturen»).

Anlagen:

Der vollständige Bericht steht zum freien Download zur Verfügung unter: www.hrbarometer.ch

Factsheet zum Schweizer HR-Barometer 2026

Abbildung 1: Digitale Selbstwirksamkeit

Abbildung 2: Automatisierungsangst

Kontakte für Medienschaffende:

Hochschule Luzern
Dr. Anja Feierabend
Competence Center für
Unternehmensentwicklung, Führung und
Personal, Institut für Betriebs- und
Regionalökonomie IBR
Telefon: +41 41 228 41 13
anja.feierabend@hslu.ch
Telefonische Erreichbarkeit:
01.10.2026, 11–14 Uhr

Universität Luzern
Prof. Dr. Bruno Staffelbach
Dr. Manuela Morf
Center für Human Resource Management
Telefon: +41 62 957 20 65
bruno.staffelbach@unilu.ch
manuela.morf@unilu.ch
Telefonische Erreichbarkeit:
01.10.2026, 14–16 Uhr

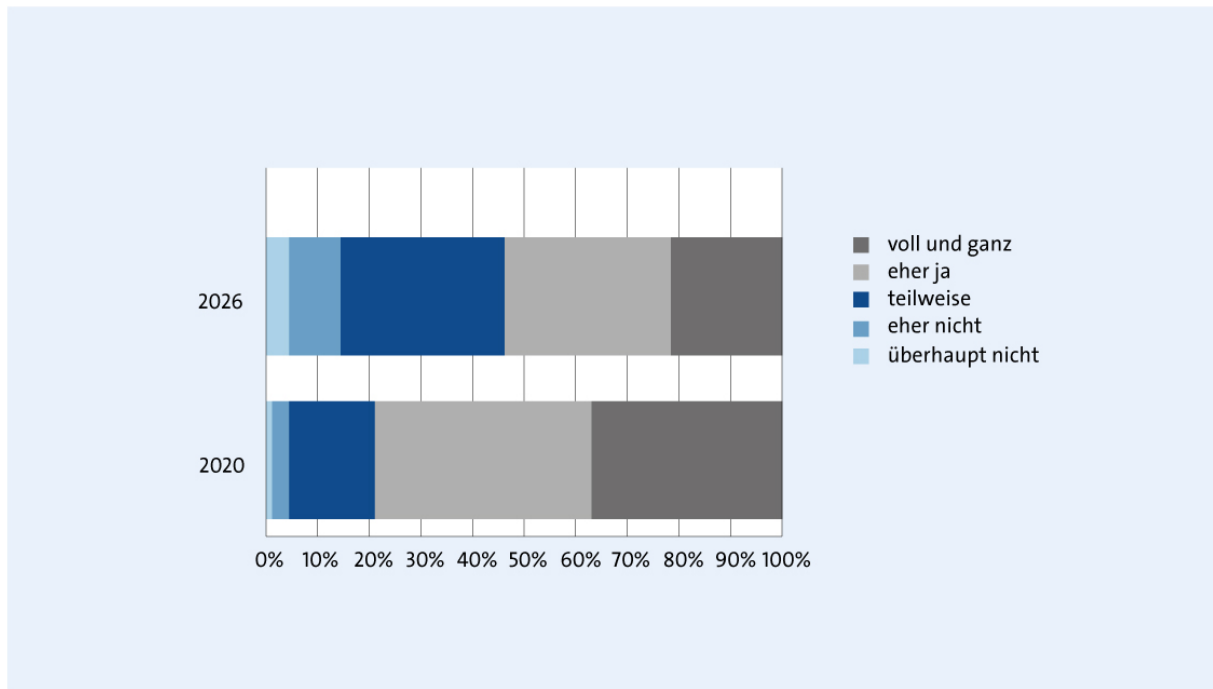
Hochschule Luzern – die Fachhochschule der Zentralschweiz

Die Hochschule Luzern ist die Fachhochschule der sechs Zentralschweizer Kantone und vereinigt die Departemente Technik & Architektur, Wirtschaft, Informatik, Soziale Arbeit, Design Film Kunst, Musik sowie den Schwerpunkt Gesundheit. Mit rund 8'700 Studierenden und rund 12'000 Weiterbildungsteilnehmenden (davon 5'600 MAS, DAS, CAS), 235 neuen Forschungsprojekten und 2'120 Mitarbeitenden ist sie die grösste Bildungsinstitution im Herzen der Schweiz. hslu.ch

Über die Universität Luzern

Themen rund um Menschen und ihre Institutionen stehen im Zentrum von Forschung und Lehre an der Universität Luzern. Die sechs Fakultäten in den Bereichen Theologie, Kultur- und Sozialwissenschaften, Rechtswissenschaft, Wirtschaftswissenschaften, Gesundheitswissenschaften und Medizin sowie Verhaltenswissenschaften und Psychologie prägen das einzigartige humanwissenschaftliche Profil der Universität. www.unilu.ch

Abbildung 1: Digitale Selbstwirksamkeit



Im Kontext des digitalen Wandels bezeichnet digitale Selbstwirksamkeit entsprechend das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten im Umgang mit neuen Technologien.

Abbildung 2: Automatisierungsangst

