



Skills Revolution 2.0

Roboter unerwünscht: Menschliche Lösungen für die Arbeitswelt von morgen

“

Die Skills Revolution ist in vollem Gange: Technologie transformiert die Unternehmen; der Bedarf an Qualifikationen und Fähigkeiten ändert sich rasant; und Unternehmen haben große Schwierigkeiten, die Fachkräfte zu finden, die sie brauchen. Menschen mit gesuchten Fähigkeiten, die zudem bereit und in der Lage sind, kontinuierlich zu lernen und sich auf neue berufliche Aufgaben und Rollen einzustellen, gehören dabei zu den Gewinnern. Jene hingegen, die nur über weitverbreitete und/oder wenig gesuchte Qualifikationen und Fähigkeiten verfügen, müssen sich auf stagnierende Löhne und berufliche Unsicherheit einstellen: Wie aktuell zu sehen, birgt das ein großes Risiko von politischem Populismus und Protektionismus.

Das Tempo von Digitalisierung und Automatisierung variiert stark und betrifft Regionen, Branchen und Unternehmen zu unterschiedlichen Zeitpunkten und auf verschiedene Weise. In der Vergangenheit brauchten Transformationen Jahrzehnte oder sogar Jahrhunderte, um sich durchzusetzen. Heute jedoch verläuft die Entwicklung in einem noch nie dagewesenen Tempo – und niemand kann das Ergebnis wirklich vorhersagen. Der Einfallsreichtum und die Vorlieben der Menschen sind der Dreh- und Angelpunkt dafür, wie wir im Alltag und im Geschäftsleben von Technologie profitieren. Alle möglichen Zukunftsszenarien haben jedoch eines gemeinsam: Stets kommt es darauf an, Menschen zügig und in großem Maßstab dabei zu unterstützen, sich weiterzubilden und so auf einem sich rasant wandelnden Arbeitsmarkt nachhaltig wettbewerbsfähig zu bleiben.

Qualifikationen und Fähigkeiten sowie Zugang zum Arbeitsmarkt sind die einzige nachhaltige Lösung für die Herausforderungen der Skills Revolution. Wir müssen herausfinden, welche Qualifikationen und Fähigkeiten sich überschneiden oder miteinander verwandt sind: nur so können wir klare berufliche Laufbahnen langfristig sicherstellen – von der Ausbildung bis zur ersten Stelle, dann von Arbeitsplatz zu Arbeitsplatz. Wir benötigen beschleunigte Fortbildungs- und Umschulungsprogramme mit schnelleren, kürzeren berufsbegleitenden Intensivphasen. Und wir müssen mehr Menschen den Weg aus immer weniger gefragten oder gar obsoleten Berufen und Branchen hin in die Wachstumsmärkte bahnen.

Und wir müssen alle Seiten davon überzeugen, umzudenken: In der digitalen Welt hängt beruflicher Erfolg nicht mehr unbedingt am Universitätsabschluss; es kommt vielmehr auf den Willen und die Fähigkeit zur kontinuierlichen Weiterentwicklung der eigenen Qualifikationen an. Wir müssen Neugier und Lernbereitschaft fördern: Die Arbeitnehmer der Zukunft müssen in der Lage und auch motiviert sein, das eigene Wissen und Können stetig auszubauen.

Die richtigen Fähigkeiten vorausgesetzt, können sich Mensch und Maschine gegenseitig ergänzen – und müssen nicht in Konkurrenz zueinander stehen. Daraus ergibt sich die zentrale Herausforderung unserer Zeit an die Führung und Entwicklung von Mitarbeitern: Wir müssen sie aktiv unterstützen, sich fortzubilden und so zukunftsfähig zu werden. Die wirklich gesuchten Qualifikationen und Fähigkeiten zu identifizieren und einen angemessenen Zugang zum Arbeitsmarkt bereitzustellen: Das ist die Lösung für die Herausforderungen der Skills Revolution.

**Jonas Prising,
Chairman & CEO, ManpowerGroup**



Q WIR HABEN 20.000 ARBEITGEBER IN 42 LÄNDERN DAZU BEFRAGT ...

- wie sich die Automatisierung in den nächsten zwei Jahren voraussichtlich auf die Größe ihrer Belegschaft auswirkt;
- welchen Funktionen in ihrem Unternehmen die größten Veränderungen bevorstehen;
- und welche menschlichen Fähigkeiten und Qualifikationen für sie am wichtigsten bzw. am schwierigsten zu finden sind.

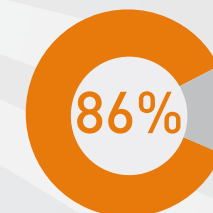
MENSCHLICHE STÄRKEN IN DER SKILLS REVOLUTION: SOFT SKILLS + TECHNISCHE & DIGITALE QUALIFIKATIONEN = OPTIMALE KOMBINATION

Aktuelle Prognosen zur langfristigen Arbeitsmarktentwicklung zeichnen vor allem Extrem-Szenarien: Technologie vernichtet Arbeitsplätze, Roboter ersetzen Fahrer; es droht eine Welt ohne Arbeit.²

Kurzfristig jedoch sehen wir neue Berufsbilder und Arbeitsplätze sowie – damit verbunden – veränderte Anforderungen an das Wissen und Können der Mitarbeiter. Bereits das zweite Jahr in Folge sagen 86 % der Arbeitgeber weltweit, dass sie im Zuge der Automatisierung in den nächsten zwei bis drei Jahren ihre Belegschaftszahlen halten oder sogar vergrößern werden. Im DACH-Raum beträgt die Zahl 87 %. Da sich die beruflichen und geschäftlichen Anforderungen immer rascher wandeln, können die Arbeitgeber jedoch nicht unbedingt vorhersagen, welche Qualifikationen und Fähigkeiten sie in 18 Monaten benötigen werden.

Diese Studie ermöglicht einen aktuellen Einblick in die Auswirkungen der Automatisierung auf die Arbeitswelt im digitalen Zeitalter – nicht in fünf oder zehn Jahren, sondern heute und in naher Zukunft. Sie zeigt auf, welche Funktionen und Bereiche in Unternehmen auf Wachstumskurs sind und welche schrumpfen werden. Und sie beschäftigt sich damit, welche Soft Skills – oder besser: menschliche Stärken – von den Arbeitgebern besonders wertgeschätzt und gesucht werden bzw. schwer zu finden sind.

Als Experten für Personallösungen verhelfen wir jährlich 3 Millionen Menschen zu einem Arbeitsplatz; unsere Mitarbeiter beraten 400.000 Kundenunternehmen weltweit zu allen Fragen von Rekrutierung und Personalentwicklung. Das versetzt uns in die einzigartige Lage, kompetent über menschliche Lösungen für die Skills Revolution zu sprechen.



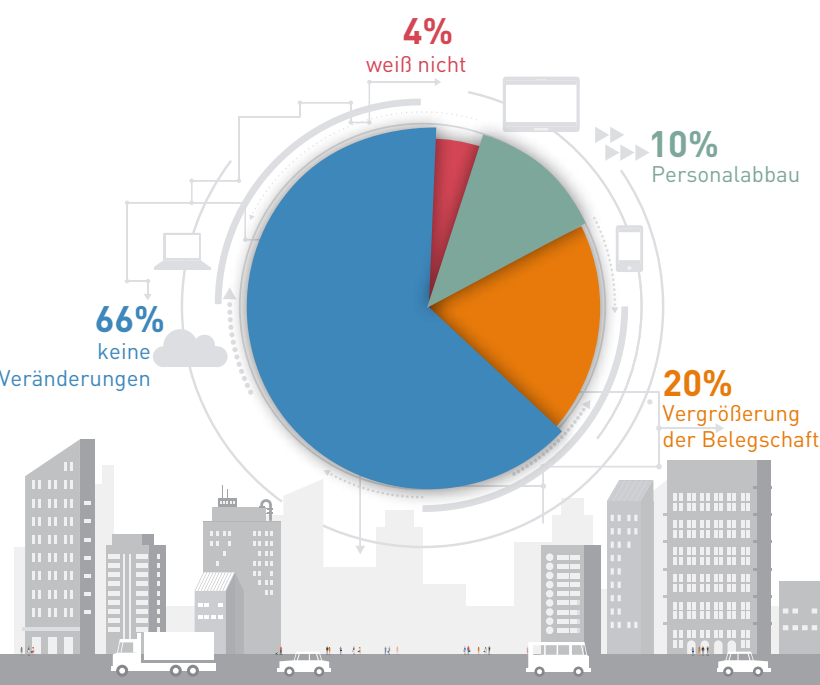
der Arbeitgeber weltweit (87 % im DACH-Raum) planen im Zuge der Automatisierung ihre Belegschaftszahlen zu halten oder sogar aufzustocken.



MENSCHLICHE STÄRKEN:

Bei diesem Begriff denkt man natürlich zunächst an die klassischen Soft Skills wie Kommunikation, Zusammenarbeit oder Kreativität; doch ebenso gefragt sind spezifisch menschliche Eigenschaften wie Empathie, Beziehungsfähigkeit, kognitive Fähigkeiten, Neugier und das Bedürfnis zu lernen. Diese Stärken sind es, mit denen sich Mensch und Maschine ergänzen und die das Risiko der Mitarbeiter minimieren, durch die Automatisierung überflüssig zu werden.

DIE GLOBALEN AUSWIRKUNGEN VON DIGITALISIERUNG



ARBEITSSUCHENDE KÖNNEN VON AUTOMATISIERUNG PROFITIEREN, WENN SIE ÜBER DIE RICHTIGEN FÄHIGKEITEN UND QUALIFIKATIONEN VERFÜGEN.

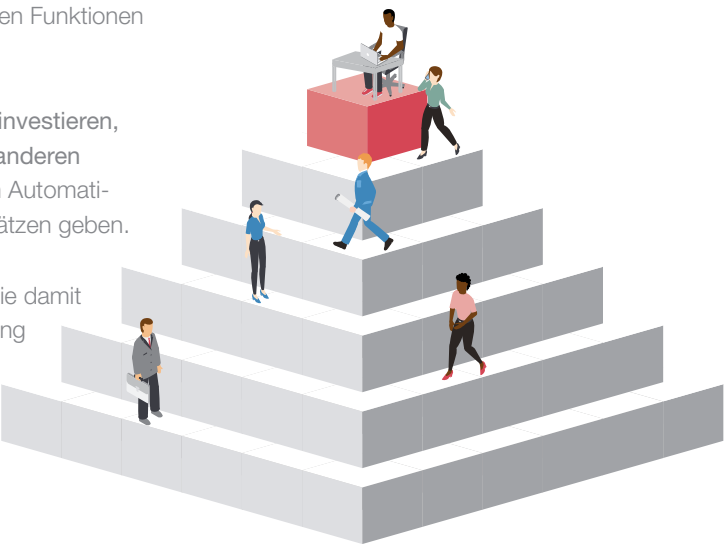
Die meisten Arbeitgeber rechnen im Rahmen der Digitalisierung zumindest kurzfristig mit Personalzuwachs. Nur 10 % (im DACH-Raum 11%) von ihnen erwarten, dass sie aufgrund von Automatisierung Personal abbauen werden. Dank der Digitalisierung benötigen die meisten Unternehmen also mehr Mitarbeiter – und nicht weniger.

DIE KARTEN IN SACHEN QUALIFIKATION WERDEN NEU GEMISCHT: ROBOTER ÜBERNEHMEN AUFGABEN, KEINE ARBEITSPLÄTZE

Die meisten Arbeitgeber rechnen im Rahmen der Digitalisierung zwar insgesamt mit einer Vergrößerung ihrer Belegschaften; auf Ebene der einzelnen Funktionen ergibt sich jedoch ein differenzierteres Bild.

Wenn Unternehmen in digitale Fähigkeiten und Qualifikationen investieren, steht natürlich die IT an erster Stelle, gefolgt vom Vertrieb und anderen Funktionen mit Kundenkontakt. Den größten Stellenabbau durch Automatisierung wird es hingegen bei den Verwaltungs- und Büroarbeitsplätzen geben.

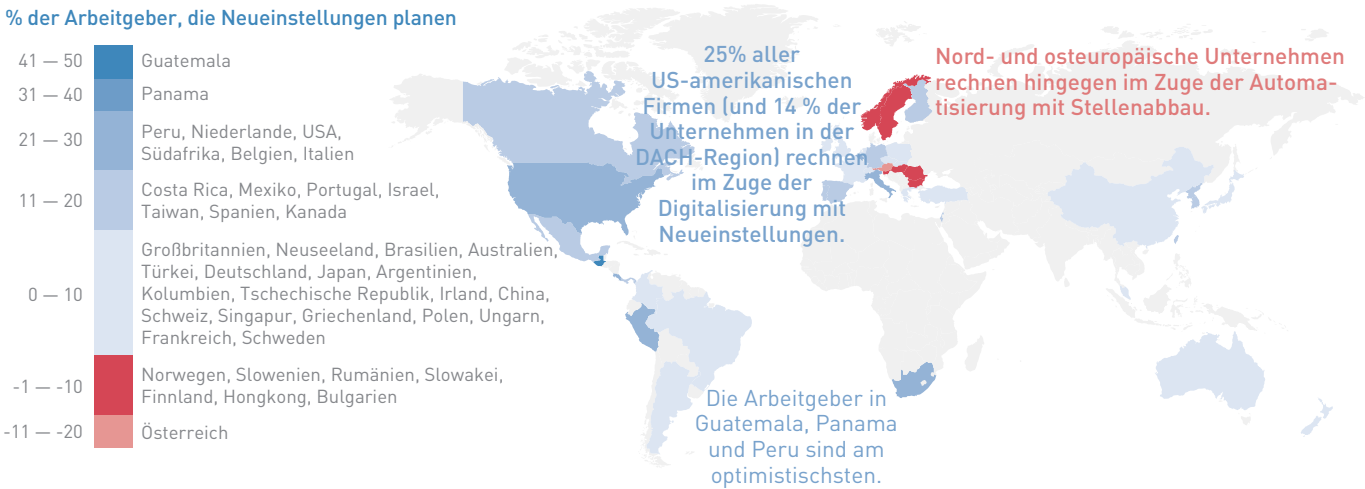
Die Entwicklung hin zu immer stärkerer Kundenorientierung und die damit verbundene steigende Bedeutung von Kundenservice und Lieferung bis zur Haustür, ist ein immer bedeutsamer werdender Trend in der digitalen Welt. Berufliche Rollen und Funktionen, die Routinetätigkeiten ausüben oder den Kunden nur einen geringen Mehrwert bieten, sind am stärksten von Automatisierung bedroht.



DIGITALISIERUNG: EIN GLOBALES PHÄNOMEN

Kein Land ist von der Digitalisierung ausgeschlossen. Je bedeutsamer moderne, automatisierte Geschäfts- und Produktionsprozesse für Unternehmen werden, desto größer ist der Bedarf an zusätzlichen Fachkräften – insbesondere solchen mit IT-Kenntnissen –, die diese Transformation voranbringen. In 34 der 42 untersuchten Länder rechnen mehr Unternehmen mit Neueinstellungen aufgrund von Digitalisierung als mit Personalabbau.

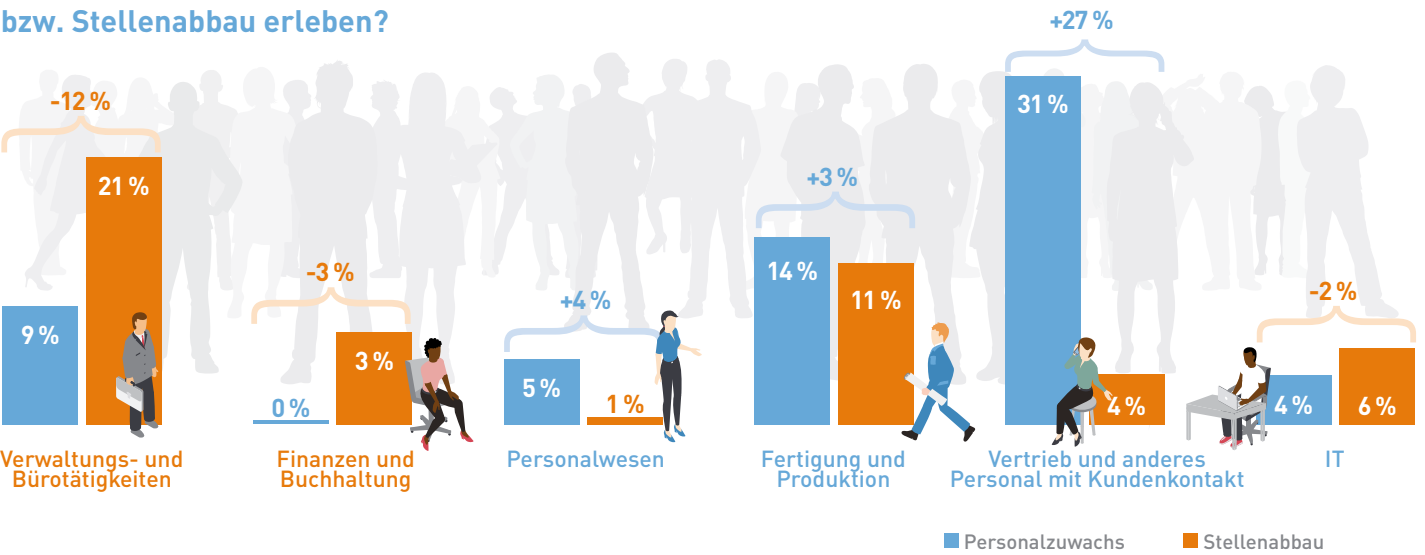
So wirkt sich Technologie in den nächsten zwei Jahren auf die Mitarbeiterzahlen aus:



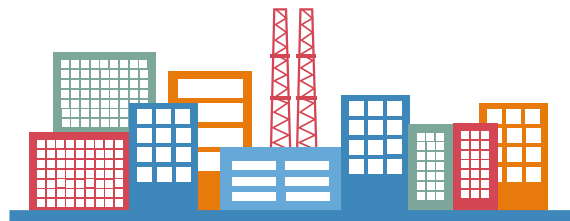
% der Arbeitgeber, die Personalabbau planen

Wenn es um die Auswirkungen von Automatisierung auf ihren Personalbestand geht, geben sich die lateinamerikanischen Arbeitgeber weiterhin am optimistischsten. In Europa erwarten jetzt auch die deutschen und belgischen Arbeitgeber einen Netto-Personalzuwachs: Das zeichnet ein deutlich positiveres Bild als im letzten Jahr.³ In den USA rechnen 25 % aller Unternehmen damit, im Rahmen der Automatisierung mehr Mitarbeiter einzustellen; in der DACH-Region sind es 14 % und in China nur 3 %.⁴

Welche Funktionen werden in den nächsten zwei Jahren am wahrscheinlichsten Personalzuwachs bzw. Stellenabbau erleben?



Im Bereich Vertrieb und andere Bereiche mit Kundenkontakt wird der meiste Personalzuwachs erwartet. Verwaltungs- und Bürotätigkeiten werden hingegen am meisten von Stellenabbau bedroht sein.



FERTIGUNG UND PRODUKTION: DIE GROSSE ABWANDERUNG



Arbeitgeber rechnen mit signifikanter Abwanderung, während neue Qualifikationen an Bedeutung gewinnen und andere obsolet werden.

Funktionen im Bereich Fertigung und Produktion führen bereits das zweite Jahr in Folge die digitale Revolution an. Hier sagen die Arbeitgeber die größte Personalfuktuation voraus: 24 % von ihnen erwarten Neueinstellungen; 19 % rechnen mit Personalabbau (Im DACH-Raum rechnen 14 % mit Neueinstellungen und 11 % mit Personalabbau). Der Siegeszug der Industrie 4.0 ist der entscheidende Motor eines neuen Zeitalters in der industriellen Fertigung. Unternehmen im produzierenden Gewerbe passen ihre Belegschaft auf diese Entwicklung an und experimentieren damit, die digitalen Fähigkeiten und Qualifikationen zu finden, die sie brauchen. Andere Branchen werden diesem Beispiel bald folgen.



PERSONALWESEN UND FINANZEN: MEHR MIT WENIGER

Die meisten Unternehmen erwarten, dass die Mitarbeiterzahlen in den Bereichen Personalwesen und Finanzen relativ stabil bleiben: Die prognostizierte Netto-Veränderung des Personalbestands im Finanzbereich liegt bei 0 % bzw. -3 %. Im Personalwesen planen 5 % der Unternehmen mit einem Anstieg und nur 1 % mit einem Abbau. Unternehmen implementieren neue Technologien. Um diese optimal zu nutzen, müssen sie die Zusammensetzung ihrer Belegschaft und die in ihrem Unternehmen vorhandenen Qualifikationen neu abstimmen. Daraus ergibt sich auch für das Personalwesen und den Finanzbereich die Forderung nach effizienter Transformation. Vom allgemein erwarteten Stellenwachstum werden daher andere Bereiche in den Unternehmen profitieren:

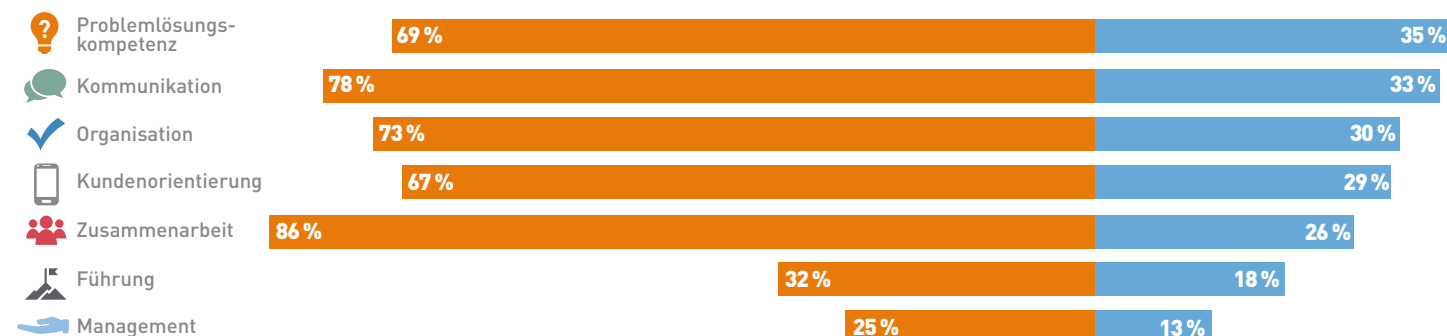
Insbesondere in der Immobilien- und Versicherungsbranche liegt der Bedarf nach neuem Personal im IT-Bereich voraussichtlich fünfmal höher als in der Buchhaltung.



73% der Unternehmen, die planen, ihr Personalwesen zu verkleinern, rechnen dennoch mit einer Vergrößerung ihrer Gesamtbelegschaft.

MENSCHLICHE STÄRKEN SIND IM DIGITALEN ZEITALTER EIN ALLEINSTELLUNGSMERKMAL

Die gefragtesten Soft Skills sind gleichzeitig auch am schwersten zu finden.



Die Zahlen beziehen sich auf den DACH-Raum.

NIEMAND STELLT DIE IT INS ABSEITS: DIGITALE KOMMUNIKATIONSFÄHIGKEITEN SIND VOR UND HINTER DEN KULISSEN GEFRAGT

Für Unternehmen und Mitarbeiter gilt gleichermaßen: Die beste Verbindung von Hightech und hoher Kundenorientierung besteht in der Kombination von menschlichen Stärken mit technischem und digitalen Wissen. Für mehr als die Hälfte der befragten Unternehmen zählen schriftliche und mündliche Kommunikationsfähigkeiten zu den wichtigsten Soft Skills – gefolgt von Zusammenarbeit und Problemlösungskompetenz.

Es ist eine große Herausforderung, Fachkräfte mit den richtigen Fähigkeiten zu rekrutieren: Die Arbeitgeber geben an, dass Problemlösungskompetenz, Kommunikation, Organisation und Zusammenarbeit auch zu den am schwersten zu findenden Soft Skills gehören.



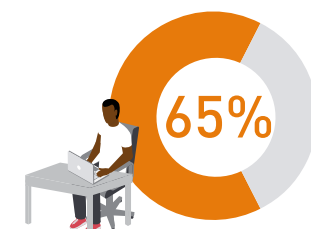
Gefragteste Soft Skills in den einzelnen Funktionen



Am schwersten zu findende Soft Skills in den einzelnen Funktionen



Kommunikationsfähigkeit ist insbesondere im IT-Bereich gefragt, denn diese Mitarbeiter arbeiten oft in interdisziplinären Teams an der Digitalisierung. IT bildet in den Unternehmen nicht länger ein abgeschlossenes, für sich allein stehendes Silo; sie ist heute ein die Grenzen der einzelnen Funktionen überschreitendes Kernelement der Geschäftstransformation. Umgedreht wissen Unternehmen aber auch Mitarbeiter im Kundenkontakt zu schätzen, die nicht nur gut kommunizieren und Probleme lösen können, sondern auch ein exzellentes Verständnis für neue Technologie und Systeme mitbringen: So bieten sie einen besseren Service und damit einen Mehrwert genau dort, wo Kunden es sich am meisten wünschen.



65% der Unternehmen, die neue IT-Mitarbeiter einstellen wollen, bezeichnen Kommunikationsfähigkeit als den wichtigsten Soft Skills.

GEFRAGTE QUALIFIKATIONEN IDENTIFIZIEREN – ZUGANG ZUM ARBEITSMARKT SCHAFFEN



ARBEITNEHMER AUS RÜCKLÄUFIGEN BRANCHEN FITMACHEN FÜR DIE WACHSTUMSMÄRKTE

Im selben Tempo, in dem sich neue Fähigkeiten und Qualifikationen entwickeln, werden alte obsolet. Automatisierung verändert die Welt der Arbeit; entsprechend sind wir gefordert, Lösungen für die Arbeitnehmer zu finden, die in rückläufigen Branchen um ihren Arbeitsplatz bangen oder diesen sogar schon verloren haben. Die hier beschriebene, von den Arbeitgebern geführte Initiative in öffentlich-privater Partnerschaft stellt eine überzeugende Lösung im Bereich der Weiterbildung und Umschulung dar; sie transformiert die Nachfrage nach Personal und bringt neues Leben in die Kommunen.

Die in der italienischen Region Emilia-Romagna ansässigen weltweit angesehensten Hersteller von Sportfahrzeugen – Ferrari, Maserati, Lamborghini und Dacia – hatten große Schwierigkeiten, genügend qualifizierte Mitarbeiter für die Produktion der extrem leichten, jedoch besonders robusten Komponenten für ihre auf maximale Performance ausgelegten Fahrzeuge zu finden. In Zusammenarbeit mit technischen Schulen, Universitäten und den entsprechenden Behörden der Region eröffnete das Team von ManpowerGroup Experis das Labs and Academy Training Center. Über einen hochspezialisierten Ausbildungsplan hat das Experis Lab Hunderte von Arbeitnehmern umgeschult sowie die unterbeschäftigten Textilfacharbeiter der Region im Umgang mit Hightech-Materialien wie Carbonfasern ausgebildet und sie so für die Arbeit in der angesehenen, leistungsstarken Automobilindustrie qualifiziert: ein Modell, das sich auch auf andere Regionen und Branchen übertragen lässt.⁵



In der Skills Revolution benötigen alle Arbeitnehmer sowohl digitales Wissen und Können als auch Fähigkeiten zur Problemlösung und Zusammenarbeit, denn immer mehr Unternehmen und Funktionen werden in Zukunft noch stärker von Digitalisierung durchdrungen sein.



EHEMALIGE MILITÄRANGEHÖRIGE KÖNNEN IHR EINKOMMEN VERDOPPELN – DANK BESCHLEUNIGTER FORTBILDUNG IN MODERNER FERTIGUNG

US-amerikanische Unternehmen im produzierenden Gewerbe erleben aktuell eine große Lücke zwischen den Qualifikationen, die sie suchen, und denen, die auf dem Arbeitsmarkt zu finden sind. Bis 2020 wird es deshalb schätzungsweise 2 Millionen vakante Stellen in der industriellen Fertigung geben. Um diese Lücke zu schließen, hat die ManpowerGroup in Zusammenarbeit mit dem Digital Manufacturing Design Innovation Institute in Chicago 165 Berufs- und Rollenbilder beschrieben – mit dem Ziel, die Arbeitsplätze und die benötigten Qualifikationen von heute und morgen genauer zu definieren.⁶



Ehemalige Militärangehörige mit Erfahrungen im technischen Bereich verfügen über Qualifikationen und Fähigkeiten, die nah genug am Gesuchten liegen, dass sie sich adaptieren, weiterentwickeln und so auf die neuen beruflichen Rollen übertragen lassen – so die Erkenntnis der ManpowerGroup. Diese Personengruppe zeichnet sich zudem durch eine hohe Lernbereitschaft aus: Sie sind willens und in der Lage, sich für auf dem Arbeitsmarkt dringend gesuchte Rollen in der technologischen Instrumentierung, Automatisierung und Steuerung weiterzubilden.

In Partnerschaft mit Rockwell Automation und der Academy of Advanced Manufacturing haben wir ein beschleunigtes dreimonatiges Weiterbildungsprogramm aufgesetzt, das theoretisches Lernen im Klassenzimmer mit praktischer Erfahrung im Labor und mit Karriere-Coaching kombiniert. Zudem setzt das Programm einen wesentlichen Schwerpunkt auf die Entwicklung von Soft Skills.

Die erste Gruppe von Absolventen konnte ihre Ausbildung im November 2017 abschließen – durchgängig mit Angeboten von gefragten Arbeitgebern in der Tasche. Viele von ihnen konnten dabei ihr Einkommen verdoppeln oder sogar verdreifachen. Mit dieser Initiative konnten wir also nicht nur auf dem Markt zunehmend gefragte Fähigkeiten identifizieren; wir waren darüber hinaus in der Lage, einen Personenkreis für den Arbeitsmarkt zu erschließen, der bereits Fähigkeiten und Qualifikationen mitbringt, die sich für neue berufliche Rollen weiterentwickeln lassen. So konnten wir das volle Potenzial dieser Mitarbeiter ausschöpfen und wertvolle Fachkräfte entwickeln. Gleichzeitig haben wir das Leben der Betroffenen zum Positiven verändert.⁷



MENSCHLICHE LÖSUNGEN FÜR DIE SKILLS REVOLUTION

Mit diesen drei Schritten können Arbeitgeber ihre Personalstrategie optimal auf die digitale Transformation, sich ändernde Geschäftsmodelle und den stetigen Wandel im Fachkräftebedarf ausrichten.



1 MACHEN SIE LERNBEREITSCHAFT ZUM ZENTRALEN EINSTELLUNGSKRITERIUM

Arbeitgeber können sich nicht länger darauf verlassen, dass ihnen der Markt genau die Fachkräfte liefert, die sie brauchen. Sie benötigen also Mitarbeiter, die bereit und in der Lage sind, gefragte Fähigkeiten und Qualifikationen zu entwickeln, um so auch langfristig auf dem Arbeitsmarkt wettbewerbsfähig zu bleiben. Bei neuen Mitarbeitern sollte heute daher das entscheidende Einstellungskriterium nicht ihr bereits vorhandenes Wissen und Können sein – sondern die Bereitschaft zum Lernen.

Fördern Sie eine Kultur der Lernbereitschaft, um so die besten Fachkräfte zu gewinnen und auch zu halten:

www.learnabilityquotient.com/de-de



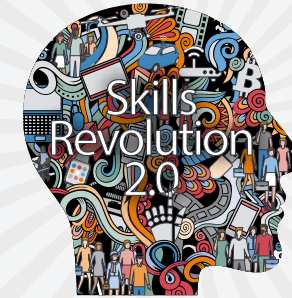
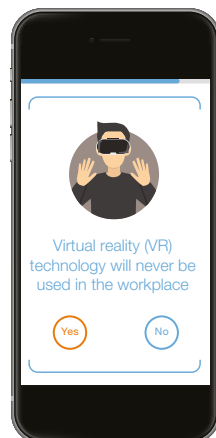
2 IDENTIFIZIEREN SIE VERWANDTE QUALIFIKATIONEN UND FÄHIGKEITEN

Sorgen Sie für den Erfolg Ihrer Mitarbeiter: Finden Sie heraus, welche Qualifikationen und Fähigkeiten Sie in Ihrem Unternehmen benötigen, und suchen Sie dann nach Kandidaten mit ähnlichen Voraussetzungen: Fähigkeiten und Qualifikationen also, die nah genug am Gesuchten liegen, dass sie sich an die neue Rolle anpassen lassen. **Setzen Sie auf erprobte Fachkräfte und unterstützen sie diese beim Übergang von traditionellen zu digitalen Fähigkeiten.** Die ManpowerGroup und das Digital Manufacturing Design Innovation Institute in Chicago haben gemeinsam 165 Berufsbilder und Rollen in der modernen industriellen Fertigung definiert und beschrieben: www.right.com/digitalmanufacturing

3 ENTWICKELN SIE DIE FÜHRUNGSKRÄFTE FÜR DAS DIGITALE ZEITALTER

Anpassungsfähigkeit, Engagement, Ausdauer und Intelligenz machen zwar noch immer 80 % der benötigten Führungsqualitäten aus, doch das digitale Zeitalter verlangt einen neuen Führungsstil. Man kann sich heute nicht mehr auf den einmal erworbenen Lorbeeren ausruhen. Wer wirklich führen will, muss bereit sein, Risiken einzugehen und rasch zu scheitern. Es geht darum, Performance zu steigern und die Lernbereitschaft der Mitarbeiter ebenso zu fördern wie ihren Unternehmerteil. Und natürlich kommt es darauf an, andere dabei zu unterstützen, ihr volles Potenzial zu entfalten. Sind Sie bereit für eine Führungsrolle im digitalen Zeitalter? Bestimmen Sie Ihren Digitalquotienten: digiquote.io

DigiQuotient



Die zentrale Herausforderung unserer Zeit: Wie können wir Menschen dabei unterstützen, sich weiterzubilden, um so auch in Zukunft in der sich rasant wandelnden Welt der Arbeit relevant zu bleiben?

Gesuchte Qualifikationen zu identifizieren und einen angemessenen Zugang zum Arbeitsmarkt zu schaffen, ist die Lösung für die Herausforderungen der Skills Revolution.

ÜBER DIESE STUDIE

Im Oktober 2017 führte das Marktforschungsunternehmen Infocorp im Auftrag der ManpowerGroup eine quantitative Studie durch und befragte dazu 19.718 Arbeitgeber aus sechs Branchen und Sektoren in den folgenden 42 Ländern: Argentinien, Australien, Belgien, Brasilien, Bulgarien, China, Costa Rica, Deutschland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Großbritannien, Guatemala, Hongkong, Irland, Israel, Italien, Japan, Kanada, Kolumbien, Mexiko, Niederlande, Neuseeland, Norwegen, Österreich, Panama, Peru, Polen, Portugal, Rumänien, Singapur, Slowakei, Slowenien, Südafrika, Spanien, Schweden, Schweiz, Taiwan, Tschechische Republik, Türkei, Ungarn, USA. Die so gewonnenen Daten wurden durch das Beratungsunternehmen Reputation Leaders ausgewertet.

¹ Erica Peterson: „From Coal To Code: A New Path For Laid-Off Miners In Kentucky.“ National Public Radio, (Radiosendung vom 6. Mai 2016).

² Martin Ford: „Rise of the Robots: Technology and the Threat of a Jobless Future.“ (New York, NY: Basic Books, 2015). Deutsch: „Aufstieg der Roboter: Wie unsere Arbeitswelt gerade auf den Kopf gestellt wird – und wie wir darauf reagieren müssen.“ (Plaassen-Verlag, 2016)

³ The Skills Revolution: „Digitization and Why Skills and Talent Matter.“ ManpowerGroup, (2017). Die Daten dieser Studie belegen, dass 83 % aller Arbeitgeber im Zuge der Automatisierung ihr Personal aufstocken wollen; nur 12 % erwarten hingegen Personalabbau.

⁴ Das Diagramm zeigt die zu erwartenden Veränderungen durch Automatisierung (Zunahme – Abnahme).

⁵ Weitere Informationen unter <https://doingwellbydoinggood.manpowergroup.com/skilling-up/dallara-motorsports/>

⁶ Weitere Informationen unter <http://www.right.com/digitalmanufacturing>

⁷ Weitere Informationen unter: <https://doingwellbydoinggood.manpowergroup.com/skilling-up/rockwell-automation/>



ManpowerGroup®

ÜBER DIE MANPOWERGROUP™

ManpowerGroup (NYSE: MAN), der globale Marktführer für Personallösungen, unterstützt Unternehmen bei ihrer Transformation in der sich stetig wandelnden Welt der Arbeit: Wir stellen umfassende Lösungen für das Rekrutieren, Managen und Entwickeln der für den nachhaltigen Erfolg notwendigen Fachkräfte bereit. Global mehr als 400.000 Kundenunternehmen vertrauen auf unser innovatives Lösungsportfolio, mit dem wir zudem mehr als drei Millionen Menschen zu sinnvoller Arbeit verhelfen – in einem breiten Spektrum von Branchen und Berufen. Seit beinahe 70 Jahren schaffen wir über unsere Markenfamilie – Manpower®, Experis®, Right Management® und ManpowerGroup® Solutions – echten Mehrwert für unsere Kandidaten und Kunden in mehr als 80 Ländern. 2018 wurde die ManpowerGroup bereits für das achte Jahr in Folge als eines der „World’s Most Ethical Companies“ benannt und auch auf der Fortune-Liste der beliebtesten Unternehmen geführt: Das bestätigt einmal mehr unsere Position als vertrauenswürdigste und beliebteste Marke unserer Branche. Erfahren Sie mehr darüber, wie und warum die ManpowerGroup eine zentrale Rolle für die Zukunft der Arbeitswelt spielt:

www.manpowergroup.com.



ManpowerGroup®
Solutions



Experis®
ManpowerGroup



Manpower®



Right
Management®
ManpowerGroup

SCHLIESSEN SIE SICH DEM GESPRÄCH ONLINE AN



<https://twitter.com/ManpowerGroupDE>



www.xing.com/company/manpowergroup-deutschland



www.linkedin.com/company/manpowergroup-deutschland

© 2018 ManpowerGroup. All Rights Reserved.