SUMMARY

Mehr Informationen zur Vollversion finden Sie auf der Rückseite

100 MEINUNGEN ZU DEN HERAUSFORDERUNGEN IM HR-MANAGEMENT

Die Bedeutung ausgewählter Trends auf das HR-Management von morgen.
Welche Herausforderungen und Entwicklungen besonders relevant sind.

Eine Studie im Auftrag der

QRC group
Charakter. Köpfe. Zukunft.

in Kooperation mit

VEND
Sehen. Verstehen. Entwickeln.

DER WANDEL IM HR-BEREICH

100 MEINUNGEN

Michael Kolb, Vorstand

Der HR-Bereich sieht sich mit einem großen Wandel konfrontiert, der durch Entwicklungen wie dem Fachkräftemangel zusätzlich befeuert wird. Aber welche weiteren Trends beschäftigen die Unternehmen bereits heute und welche kommen erst noch auf sie zu?

Um diese Frage konkret beantworten zu können, hat die VEND consulting GmbH im Auftrag der QRC group über 300 HR-Experten um eine Einschätzung gebeten. Herausgekommen sind 100 fundierte Aussagen und Bewertungen, die einen Einblick geben, wo der HR-Bereich aktuell steht und wie er zukünftig aussehen könnte.

Die Ergebnisse zeigen, dass vor allem mittel- und große Unternehmen nicht nur unter dem Fachkräftemangel leiden, sondern auch größere Herausforderungen hinsichtlich der Digitalisierung sehen. Dabei kann insbesondere der HR-Bereich von digitalen Prozessen und Strukturen langfristig profitieren, da sich der Schwerpunkt weg von repetitiven Aufgaben der Verwaltung, hin zur Beratung entwickelt. Generell teilen die Experten die Meinung, dass neben technologischen und digitalen Kompetenzen vor allem auch das Employer Branding ein zentrales Element ist, der stetig ansteigenden Recruiting Challenge effektiv zu begegnen. Neben einem guten Gehalt spielt die Vermarktung der Arbeitgebermarke eine wichtige Rolle, um Aufmerksamkeit bei potentiellen Bewerbern zu erhalten. Für einen langfristigen Erfolg der Unternehmen bedeutet das neben neuen Strukturen auch, die eigene Kultur, Strategie und Ausrichtung immer wieder zu reflektieren und anzupassen, um auf verändernde Rahmenbedingungen reagieren zu können. Die 100 HR-Experten haben ihre Erfahrungen und ihr Wissen für diese Studie geteilt und geben damit Aufschluss darüber, welche Trends in welchen Branchen und Unternehmen besonders wichtig sind und an welcher Stelle Nachholbedarf herrscht, um an qualifiziertes Personal zu kommen, und dieses zu binden. So konnten im vorliegenden Studienbuch mit Hilfe dieser Experten insgesamt 12 HR-Trends herausgearbeitet und beurteilt werden.

Viel Freude beim Lesen und Nachschlagen.

MANAGEMENT SUMMARY

DIE HR-TRENDS KURZ ZUSAMMENGEFASST

NEUE ARBEITSFORMEN

Der Arbeitsalltag verändert sich: Dank agiler Methoden, flacher Hierarchien und digitalen Prozessen lassen sich Aufgaben schneller und oftmals auch wesentlich einfacher erledigen. Teams arbeiten interdisziplinär zusammen, teilen ihr Wissen und können so verschiedene Kompetenzen einbringen. Durch vielseitige Projekte werden Job Rotations und neue Impulse geschaffen.

DIGITALE TRANFORMATION VORANTREIBEN

Mit Hilfe von digitalen Prozessen und Tools können standardisierte Aufgaben automatisiert werden. So wird der HR-Bereich entlastet und kann im Zuge dessen neue strategische Aufgaben wahrnehmen und z. B. Bereiche / Teams effizient aufstellen. Der Umgang mit neuen technologischen und digitalen Prozessen muss gelernt sein, damit diese nicht nur implementiert, sondern auch entsprechend gelebt werden.

VORBILDFUNKTION DER UNTERNEHMEN

Intern sowie extern übernehmen Organisationen verstärkt Verantwortung für ihre Mitarbeiter und Region. Die gesundheitliche Förderung der Mitarbeiter auf der einen Seite und soziale Projekte auf der anderen Seite beeinflussen die Unternehmenskultur. Der Arbeitgeber übernimmt damit eine Vorbildfunktion, was sich positiv auf die Reputation des Unternehmens auswirkt.

HR ALS CHANGE MANAGER

Der HR-Bereich berät Führungskräfte in der Organisation ihrer Teams. Mit Big Data und HR-Analytics können Projekte effizient aufgeteilt und durch ein agiles Personalmanagement sowie einem Talentmanagement Bedürfnisse und Anforderungen (kurzfristig) ermittelt werden. Dies sorgt u. a. für Aufwind in der langfristigen Karriereplanung der Mitarbeiter.

EINE GEMEINSAME KULTUR PFLEGEN

Eine gemeinsame Kultur sowie geteilte Werte vereinen die Mitarbeiter als Gemeinschaft. Sie identifizieren sich mit ihrem Arbeitgeber und möchten an dessen Erfolg maßgeblich beteiligt sein. Potentielle Bewerber werden durch ein aktives Employer Branding aufmerksam und finden Interesse an der Marke sowie Kultur.

FLEXIBILITÄT & SELBSTORGANISATION

Flexible Arbeitsmodelle, Elternzeit und eine Flexi-Rente sind nur ein paar Beispiele dafür, wie sich die Bedürfnisse der Mitarbeiter verändern. Das Streben nach Flexibilität, Selbstorganisation und einer sinnhaften Tätigkeit gewinnt immer mehr Bedeutung. Zeit- und ortsunabhängiges Arbeiten unterstützt die Mitarbeiter in der Gestaltung ihrer Work-Life-Balance.

DIE VORGEHENSWEISE

WER HAT TEILGENOMMEN?

Startschuss für diese Studie bildet ein Workshop mit Partnern der QRC group im Sommer 2018. Ziel des Workshops war es, Entwicklungen und Trends mit Einfluss auf das HR-Management zu sammeln, zu strukturieren und über konkrete Einflüsse auf das Mandantengeschäft ausgewählter Branchen zu operationalisieren.

Mit einer ersten qualitativen Befragung der über 60 Berater der QRC group konnten anschließend insgesamt 12 HR-Trends herausgearbeitet und ein Messinstrumentarium zur Trendbeurteilung entwickelt werden. Im Zeitraum von Oktober bis Ende November erfolgte die Online Befragung von Mandanten der QRC group. Das Ziel war es dabei nicht, einen repräsentativen Durchschnitt des deutschen Unternehmertums abzubilden, vielmehr geht es in der Studie darum, eine Einschätzung für Chancen und Risiken aus Entwicklungen und Trends für die Branchen der Mandanten zu treffen. Die Dauer der Beantwortung des Fragebogens, der Grad der Komplettierung und die Einschätzung des eigenen Wissens hinsichtlich einzelner Trends bildeten die hierarchische Reihenfolge zur Auswahl von 100 Antworten aus 151 Teilnehmern.

Die Stichprobe der 100 Unternehmen spiegelt die „mittelständische“ Mandantenstruktur der QRC group hinsichtlich der Größe der teilnehmenden Unternehmen und ihre Branchenzugehörigkeit sehr gut wieder. Mittelgroße Unternehmen bilden mit 37% in der Kategorie 251-1000 MA und mit 39% in der Kategorie 50-500 Mio. € Umsatz das größte Segment der Stichprobe. Des Weiteren konnten 11 Branchen identifiziert werden zu denen sich mindestens 3 Teilnehmer zuordnen. Am stärksten vertreten sind die Branchen „Informationstechnologie“, „Automotive- & Automobil-Industrie“ sowie „Anlagen- & Maschinenbau“. Entwicklungen und Trends wurden hinsichtlich ihrer Relevanz, Attraktivität sowie Disruption eingeschätzt und in einem Gesamt-Trendradar dargestellt. Für die unterschiedlichen Unternehmensgrößen und die 11 Branchen liegen gesonderte Auswertungen vor. So lassen sich Unterschiede in den Bedürfnissen und Anforderungen identifizieren und Maßnahmen zielgerichtet ableiten.

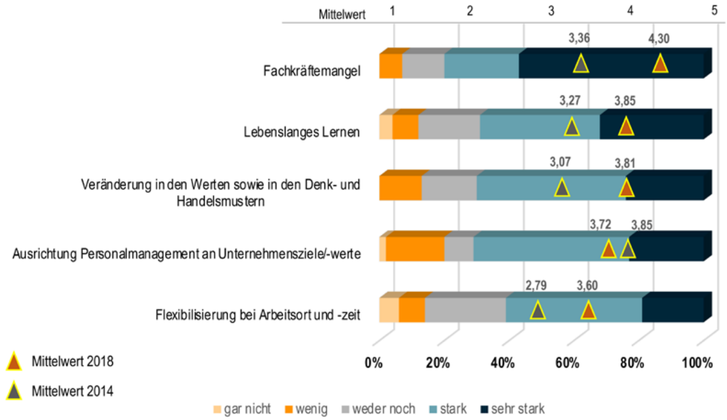
DIE TOP PERSONALTHEMEN

BEDEUTUNG FÜR IHR UNTERNEHMEN

Der bereits bestehende und weiterhin steigende **Fachkräftemangel** beschäftigt die Unternehmen intensiv und hat laut der Befragten den stärksten Einfluss auf ihre Unternehmens- und Personalpolitik. Branchenübergreifend müssen die Unternehmen neue Recruiting-Wege nutzen, um gezielt Nachwuchs-Fachkräfte für sich zu gewinnen und langfristig zu binden. Nur so haben sie eine Chance, sich gegenüber anderen Arbeitgebern durchzusetzen. Die Ausrichtung sowie Politik der Unternehmen ist daher entscheidend. Die Bedeutung des Fachkräftemangels ist von 2014 zu 2018 noch einmal deutlich angestiegen. Eine Reduzierung des Einflusses ist in naher Zukunft nicht absehbar, im Gegenteil, es ist sogar von einem weiteren Anstieg auszugehen.

Mit dem zu geringen Nachwuchs in den Unternehmen wird das **lebenslange Lernen** und Weiterbilden der bestehenden Belegschaft umso wichtiger. Ältere Mitarbeiter müssen sich mit neuen Technologien und sich verändernden Strukturen zurecht finden können, um den Unternehmenserfolg weiterhin maßgeblich zu unterstützen.

Wie hoch ist der Einfluss folgender Punkte auf die Unternehmens- und Personalpolitik in Ihrem Unternehmen?

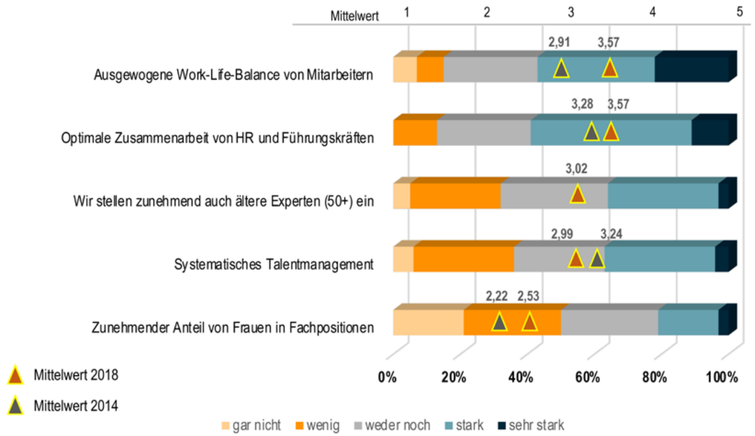


DIE TOP PERSONALTHEMEN

MITARBEITER ERWARTEN FLEXIBILITÄT UND INDIVIDUELLE ANGEBOTE

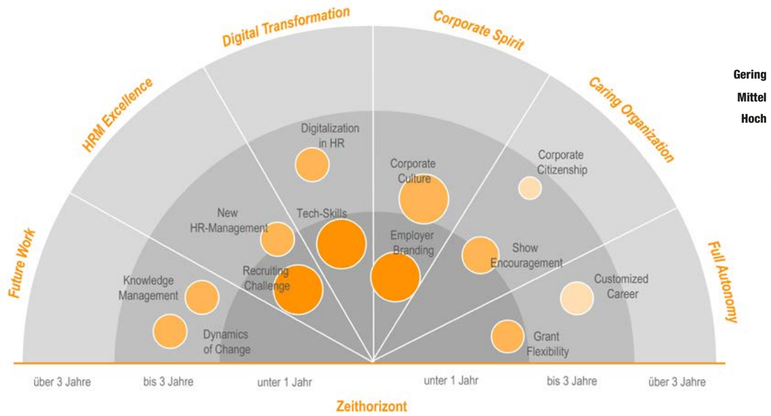
Mit Hilfe flexibler Arbeitsmodelle und -zeiten wird den Mitarbeitern eine **ausgewogene Work-Life-Balance** ermöglicht. Sei es für Sport, Familie oder zur Entspannung, sich der Arbeit bewusst entziehen zu können, ist für die meisten Mitarbeiter in Zeiten fortwährender Erreichbarkeit sehr wichtig. Ein Arbeitsplatz, der die Freiheit eröffnet, Arbeitszeiten flexibel zu gestalten bzw. ortsunabhängig zu arbeiten, findet vor allem bei jüngeren Mitarbeitern großen Anklang. Viele Unternehmen bieten inzwischen Kooperationen mit Sportvereinen und anderen Einrichtungen an, um die Gesundheit ihrer Mitarbeiter zu fördern. Eine ausgewogene Work-Life-Balance ist auch eine Frage der Unternehmenskultur, welche durch ein gezieltes Employer Branding nach außen kommuniziert werden kann. Gerade auch im Hinblick auf potentielle Bewerber, können sich Unternehmen mit flexiblen Modellen sowie vielseitigen Freizeitangeboten durchsetzen und bei Interessierten punkten.

Wie hoch ist der Einfluss folgender Punkte auf die Unternehmens- und Personalpolitik in Ihrem Unternehmen?



HR-TRENDS

EIN GESAMTÜBERLICK MIT 12 SCHWERPUNKTEN



Relevanz – Wie relevant ist der Trend im Unternehmen? Ausschlaggebend sind vor allem die Strategie und Entwicklungsrichtung des Unternehmens (interne Sicht) – je mehr ein Trend dazu passt, desto relevanter ist der Trend. Relevant ist ein Trend aber nicht nur wenn er Chancen für das Unternehmen bietet, sondern auch ein Unterlassungsrisiko in sich birgt, d. h. eine Bedrohung für das Unternehmen darstellt.

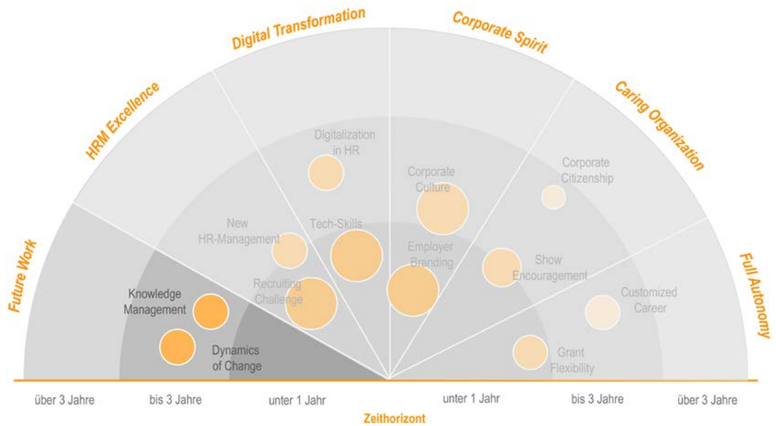
Gering
Mittel
Hoch

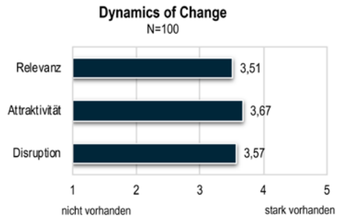
Attraktivität & Disruption – Wie attraktiv ist der Trend für die Branche? In der externen Perspektive geht es darum zu bewerten, ob sich durch einen Trend neue Möglichkeiten für die Branche ergeben. Hierbei geht es rein um die positiven Entwicklungschancen die mit dem jeweiligen Trend in Verbindung stehen. Die Disruption sagt aus, wie stark der jeweilige Trend die Branche verändern wird.

Zeithorizont – In welchem zeitlichen Rahmen wird der Trend in der Branche ankommen? Abhängig von der Branche, Unternehmensgröße und Unternehmenspolitik sind manche Trends bereits in der Branche angekommen und andere wiederum noch nicht relevant.

FUTURE WORK

WIE SICH WISSENSMANAGEMENT UND VERÄNDERUNGSBEREITSCHAFT IN ZUKUNFT AUSZAHLEN





SUMMARY FUTURE WORK

AGILITÄT UND WISSENSTRANSFER SIND WICHTIG FÜR IHR UNTERNEHMEN

Dynamics of Change bringt unter anderem neue Arbeitsformen, eine agile Führung sowie interdisziplinäres Arbeiten mit sich. Vor allem große Unternehmen und Konzerne haben sich intern bereits stark mit diesem Trend und seinen möglichen Auswirkungen beschäftigt. Die oftmals komplexen Organisationsstrukturen benötigen eine langfristige Planung, um auf eventuelle Entwicklungen reagieren zu können. Daher bereiten sich große Unternehmen bereits früher auf Dynamics of Change vor als die kleinen Unternehmen, bei denen Prozesse kontinuierlich und ggf. auch kurzfristig angepasst werden können.

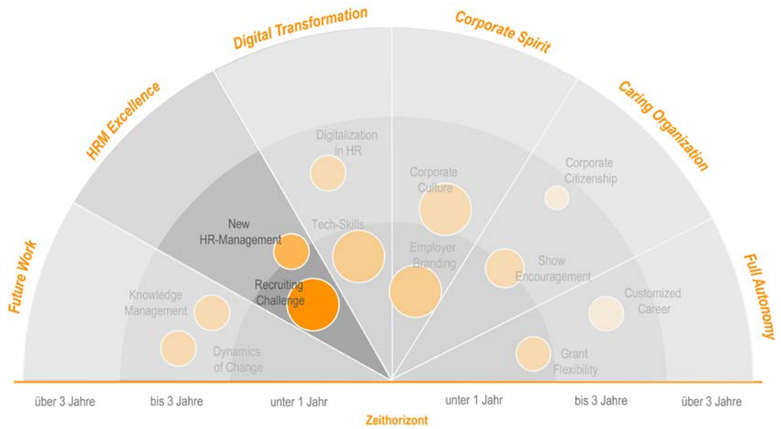
Besonders hohe interne Relevanz weisen die Branchen Consulting, Logistik & Transportwesen sowie Informationstechnologie auf. Sie haben bereits Formen dieser Veränderungsdynamik in ihre Organisation übernommen, möglicherweise neue, flexiblere Arbeitsmodelle geschaffen und ihren Mitarbeitern die Möglichkeit eröffnet, die eigene Tätigkeit flexibel in Form von Job Rotations zu gestalten. Eng mit dem Trend verbunden sind grundsätzliche Veränderungen in der Gesellschaft hinsichtlich Verhaltensmustern und Wertevorstellungen. Arbeit flexibel gestalten zu können, um Beruf und Familie/Freizeit miteinander vereinbaren zu können, ist keine Seltenheit. Der Fokus der Mitarbeiter hat sich verlagert, was zählt ist nicht mehr nur die eigene Karriere, sondern vor allem ihre Vereinbarkeit mit anderen Interessen.

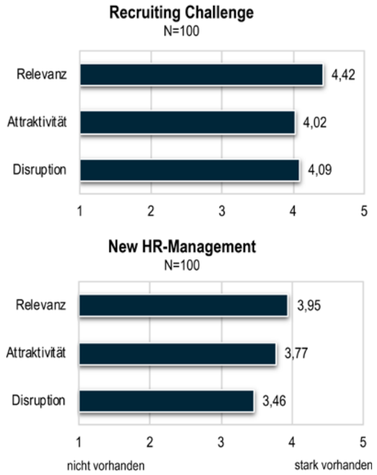
Knowledge Management als zentrales Wissensmanagement besitzt vor allem bei mittelgroßen Unternehmen eine hohe Relevanz. Sie sind diejenigen, die ihre Organisationen bereits stark nach diesem Trend ausgerichtet haben. Mit dem Wissen als Kapital der Zukunft werden verstärkt Chancen und Möglichkeiten gesehen. Doch insbesondere große Unternehmen müssen noch verstärkt Prozesse festlegen, die das Wissensmanagement unterstützen.

Vor allem in Verbindung mit einem systematischen Talentmanagement können Bedarf und Fähigkeiten der Mitarbeiter ermittelt werden, um Wissen zielorientiert an die betreffenden Personen weiterzugeben.

HRM-EXCELLENCE

RECRUITMENT IST MEHR ALS „POST & PRAY“





SUMMARY HRM EXCELLENCE

IST IHR HR-MANAGEMENT GERÜSTET FÜR DIE ZUKUNFT?

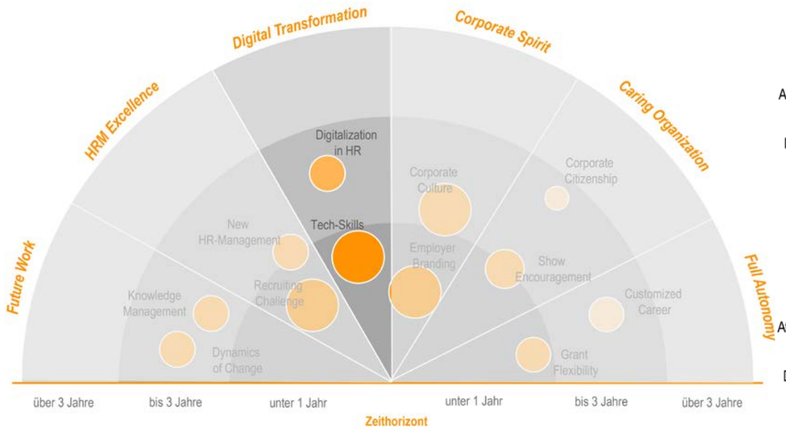
Recruiting Challenge ist vor allem die Herausforderung, potentielle Bewerber zu gewinnen und Mitarbeiter langfristig zu halten. Dieses Vorhaben kann unter anderem durch eine langfristige Karriereplanung unterstützt werden. Vor allem die kleinen Unternehmen haben neue Recruiting-Wege für sich entdeckt und wissen unter anderem soziale Netzwerke effektiv zu nutzen, um auf ihre Arbeitgebermarke aufmerksam zu machen. Ihre flachen Hierarchien und Organisationsstrukturen ermöglichen es, kurzfristig neue Tools und Wege auszuprobieren, was großen Unternehmen aufgrund ihrer Komplexität deutlich schwerer fällt. Genau darin sehen große Unternehmen das Potential einer grundlegenden Veränderung.

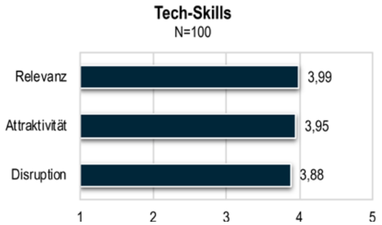
Oftmals sind sie es, die vom ansteigenden Fachkräftemangel besonders stark betroffen sind. Sicherlich ein Grund, warum sie die Disruption von Recruiting Challenge so stark einschätzen. Neben großen Unternehmen ist es die Branche der Finanzdienstleister, die eine hohe Attraktivität und Disruption in diesem Trend erkennt. Es muss daher genau analysiert werden, welche Maßnahmen tatsächlich relevant sind, um zukünftige Chancen wahrnehmen zu können und ein Unterlassungsrisiko weitestgehend zu reduzieren.

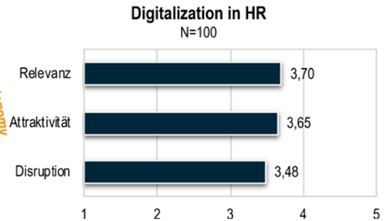
Im **New HR-Management** geht es vorrangig darum, die Arbeitsweise des HR-Bereichs grundlegend anzupassen. Wiederkehrende Aufgaben werden automatisiert und der Fokus liegt auf einer tatsächlichen HR-Beratung, insbesondere für Führungspersonen. HR ist zukünftig nicht mehr nur die Verwaltung, sondern auch Change Manager, um Teams und Abteilungen bedarfsorientiert – unter anderem mit Hilfe eines systematischen Talentmanagements – einzuteilen und neu zu strukturieren. Die Branche Informationstechnologie sieht in diesem Trend eine große Attraktivität und Disruption. Aufgrund ihrer Unternehmensgröße ist diese Branche häufig in der Lage, Bedarf schnell zu ermitteln und Teams nach Projekten einzuteilen, statt nach Bereichen. Sie sind in ihrer Arbeitsweise dadurch sehr wendig und ermöglichen den Mitarbeitern verschiedene Themenfelder, in denen sie sich einbringen können. Gleichzeitig integrieren sie aufgrund ihres digitalen Tätigkeitsfeldes flexible Arbeitszeiten und -orte.

DIGITAL TRANSFORMATION

IST IHR HR-MANAGEMENT VORBEREITET AUF DIE DIGITALISIERUNG?







SUMMARY DIGITAL TRANSFORMATION

HEMMSCHWELLEN UND STAGNATION ÜBERWINDEN

Mit Transformatoren, digitalem Mindset und Training können die **Tech-Skills** der Belegschaft entscheidend weiterentwickelt werden. Auch „Digital Natives“ können die Einführung neuer Technologien durch ihr Vorleben unterstützen, Hemmschwellen und anfängliche Skepsis anderer Mitarbeiter werden so überwunden.

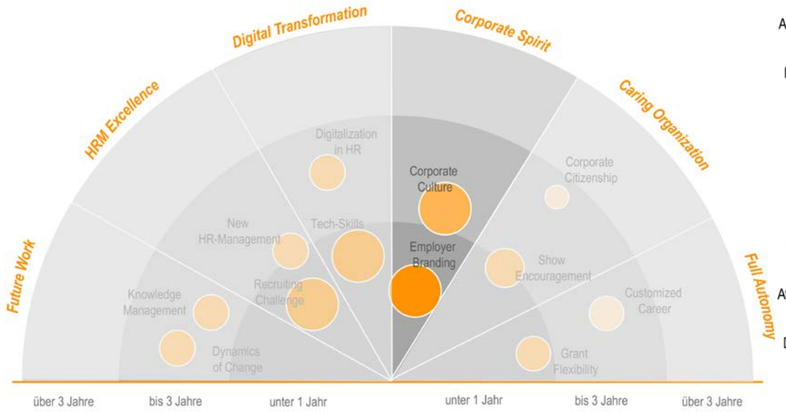
Mittelgroße Unternehmen sehen in Tech-Skills einen der bedeutendsten Trends insgesamt. Sie haben ihre Mitarbeiter mit Weiterbildungsmaßnahmen auf neue Technologien vorbereitet und sehen damit langfristig einen entscheidenden Vorteil, auch ältere Mitarbeiter stetig geschult zu haben. Die Mischung aus jüngeren und älteren Mitarbeitern sowie die Zusammenarbeit mit externen Experten und Freelancern, sorgt für Synergien und inspiriert die beteiligten Teams. Mit Blick auf die Branchen sind es vorranging Engineering, Erneuerbare Energien & Bau sowie Logistik & Transportwesen, die sich diesem Trend am meisten angenommen haben. Dies mag vor allem daran liegen, dass diese Branchen durch den Technologiewandel substantiell beeinflusst werden.

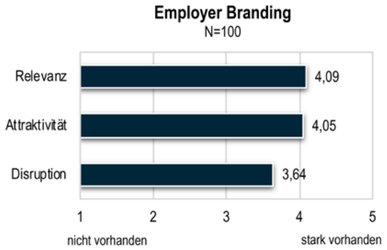
Mit Hilfe von Big Data und HR-Analytics lassen sich große Mengen an Informationen und Daten automatisiert auswerten. Der Vorteil von **Digitalization** in HR ist, dass der HR-Bereich enorm entlastet wird und Ressourcen geschaffen werden, um sich strategischen Aufgaben zu widmen. Insbesondere große Unternehmen und Konzerne rüsten an dieser Stelle immer mehr auf. Prozesse und Programme werden eingeführt, die wiederkehrende Aufgaben übernehmen und Auswertungen erleichtern.

Die Branche Gesundheit, Medizin & Pharma jedoch scheint größeren Herausforderungen gegenübergestellt. Sie landen in der Befragung sowohl intern als auch extern auf dem letzten Platz. Die Weiterbildung der Mitarbeiter verläuft schleppend, Synergien fehlen oder die passende Software ist noch nicht eingeführt. Diese Branche hat enormen Nachholbedarf, wenn sie den weiteren Entwicklungen neuer Technologien noch gerecht werden möchte, auch wenn sie möglicherweise derzeit noch keinen großen Vorteil daraus erkennen kann.

CORPORATE SPIRIT

SO STÄRKEN SIE DIE ATTRAKTIVITÄT IHRES UNTERNEHMENS





SUMMARY CORPORATE SPIRIT

WARUM IHR UNTERNEHMEN?

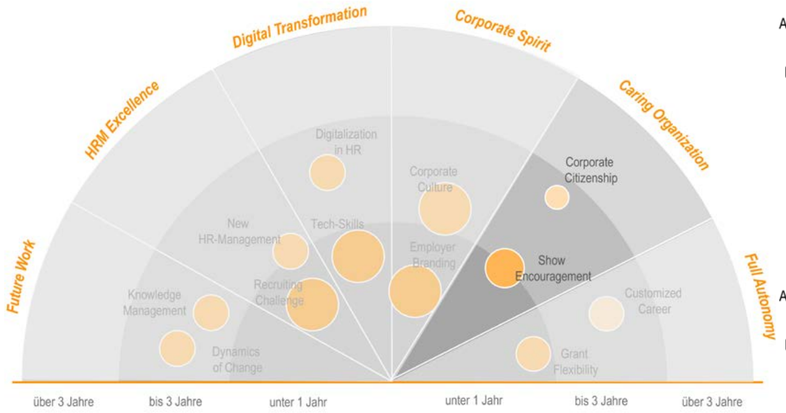
Employer Branding ist das zentrale Instrument, die Unternehmensmarke und -kultur marketingwirksam nach außen zu kommunizieren. Vor allem potentielle Bewerber schauen auf die Arbeitgeber (z. B. Aufstiegschancen, Reputation und Freizeitangebote). Die Auswahl an guten Angeboten seitens der Unternehmen, lässt Bewerber ein Auswahlverfahren durchführen, in dem sie Arbeitgeber nach eigenen Vorstellungen und Wünschen ausschließen bzw. interessant finden.

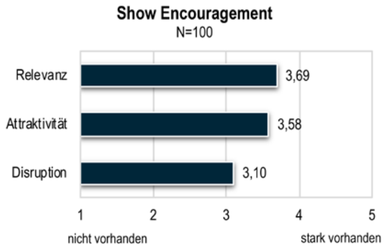
Große Unternehmen sind mitten drin im aktiven Employer Branding und verwenden bereits beachtliche Ressourcen, ihre Arbeitgebermarke in verschiedenen Kanälen zu bespielen. Sei es in Form von Imagefilmen und Kampagnen über Messeauftritte und aktive Ansprache über Social Media. Viele große Unternehmen sind schon heute ganz vorne dabei, wenn es darum geht, durch gezieltes Employer Branding, potentielle Bewerber für sich zu gewinnen. Genau darin sehen sie entscheidende Vorteile und Chancen für ihre Branchen. Es ist daher davon auszugehen, dass diese Form des Marketings zukünftig einen noch stärkeren Fokus erhält und Unternehmen immer wieder neue Möglichkeiten nutzen werden, sich beim Fachpersonal zu bewerben.

Mit **Corporate Culture** ist ganz zentral die vereinende Unternehmenskultur gemeint, welche die Mitarbeiter in einem sozialen Gefüge verbindet und ihnen ein Leitbild vorgibt. Es werden Werte und Ziele geteilt, die sich durch Regeln und Rechte widerspiegeln. Eine besonders intensiv vereinende Kultur wird verstärkt in kleinen Unternehmen – vor allem in der Informationstechnologie – gelebt. Ob gemeinsames Mittagessen, Freizeitgestaltung oder andere Rituale, die Gemeinschaft in kleinen Unternehmen ist häufig sehr groß. Diese Kultur wird oftmals durch eine heterogene Gruppe aus Männern und Frauen gleichermaßen gefördert, so kommen unterschiedliche Perspektiven und Ansätze zusammen, die eine tolerante und offene Arbeitsweise unterstützen. Zusätzlich wird die angenehme Arbeitsatmosphäre durch flexible Arbeitsmodelle begünstigt, was Beruf und Freizeit nach individuellen Bedürfnissen in Einklang bringen kann.

CARING ORGANISATION

MITARBEITER ERWARTEN SOZIALES ENGAGEMENT





SUMMARY CARING ORGANIZATION

VERANTWORTUNG NACH INNEN UND AUSSEN

Nicht nur für die Generation 50+, sondern auch für jüngere Mitarbeiter wird **Show Encouragement** als individuelle Förderung immer wichtiger. Den Fokus auf die Gesundheit zu legen ist in Zeiten des stundenlangen Sitzens vor Computern, erhöhtem digitalen Stress sowie ungesunder Ernährung ein zentrales Element des Mitarbeiterschutzes. Ob durch Präventionsmaßnahmen oder finanzierte Sportaktivitäten, im Zuge einer alternden Gesellschaft mit steigendem Fachkräftemangel, muss die Gesundheit der Belegschaft umso mehr unterstützt werden. Lebenslanges Lernen sorgt dafür, dass sich Mitarbeiter immer wieder neuen Aufgabengebieten stellen und somit den Umgang mit neuen Situationen, Strukturen und Technologien lernen, was den Druck sowie Stress deutlich reduzieren kann. Die Branche Erneuerbare Energien & Bau bietet ihren Mitarbeitern bereits größtenteils Maßnahmen zur Gesundheitsförderung an.

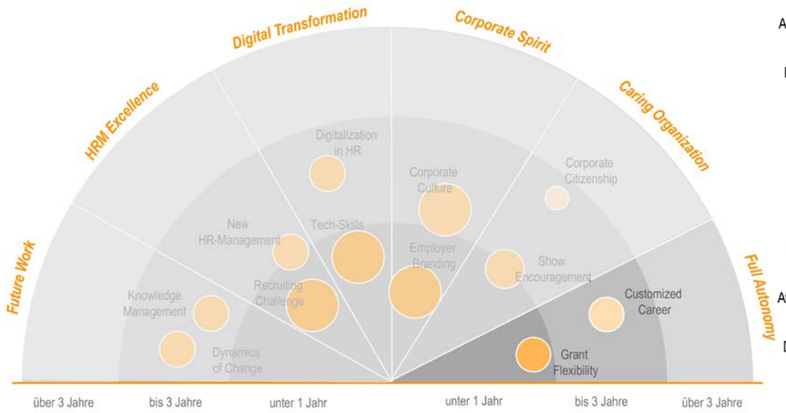
Ergonomische Büromöbel, Workshops für Stressbewältigung und Yoga-Kurse gegen Rückenleiden sind nur ein paar unter den unzähligen Beispielen, die Mitarbeiter zu ermutigen, auf ihre Gesundheit zu achten. Schlusslicht in diesem Trend ist die Branche FMCG – Groß- und Einzelhandel. Die Gesundheitsförderung hat in dieser Branche enormen Nachholbedarf, wenn sie sicherstellen möchte, dass die Produktivität ihrer Belegschaft auch zukünftig gewährleistet ist.

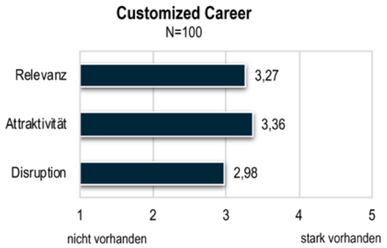
Während Show Encouragement die interne Förderung ist, bezieht sich **Corporate Citizenship** auf externe Förderungen in Form von sozialen Projekten und Kooperationen. Indem sich Mitarbeiter zusätzlich zu ihrer Tätigkeit noch sozial engagieren, nimmt der Arbeitgeber eine Vorbildfunktion ein, genau solche Projekte wohlwollend zu unterstützen. Insbesondere regionale, soziale und nachhaltige Projekte stehen im Fokus. Laut der Befragung haben Finanzdienstleister kaum soziale Kooperationen vorzuweisen, bei ihnen existiert so gut wie keine Möglichkeit, sich als Mitarbeiter zu engagieren.

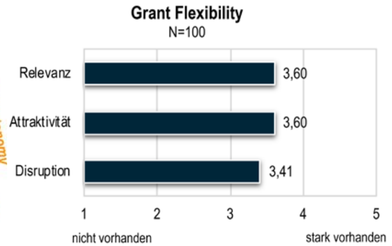
Gleichzeitig schätzt diese Branche die Attraktivität dieses Trends am höchsten ein. Werden wertvolle Chancen nicht genutzt, kann das negative Auswirkungen auf ihr Employer Branding und damit auch auf ihr Recruiting haben und somit ein Unterlassungsrisiko entstehen.

FULL AUTONOMY

FREIRÄUME SCHAFFEN BINDUNG







SUMMARY FULL AUTONOMY

KARRIERE, SO WIE ICH ES WILL!

Der Trend **Customized Career** ist vor allem dadurch geprägt, dass Mitarbeiter individuelle Vorstellungen ihrer Karriereplanung einbringen und ihrer Tätigkeit somit eine besondere Sinnhaftigkeit verleihen wollen. Eigene Wege und Möglichkeiten auszuprobieren setzt eine gewisse Fehlerkultur voraus, in der Mitarbeiter keine Befürchtungen vor Konsequenzen haben müssen, sollte ihnen das eine oder andere nicht (auf Anhieb) gelingen. Teamarbeit und bereichsübergreifendes Arbeiten motiviert und inspiriert die Mitarbeiter, so dass Tätigkeiten abwechslungsreich und fordernd gestaltet werden können. Große Unternehmen haben den Vorteil, in der Regel aus vielen unterschiedlichen Bereichen zu bestehen. So können Positionen intern getauscht und neue Projekte interdisziplinär aufgeteilt werden. Im Gegenzug besitzen mittelgroße Unternehmen zwar nicht ganz so viele bzw. große Abteilungen, können aber meist flexiblere Arbeitsmodelle anbieten und nutzen unter anderem die Digitalisierung dazu, nicht nur zeit- und ortsunabhängig zu arbeiten, sondern auch Online-Weiterbildungen anzubieten, um die Mitarbeiter individuell schulen zu können. Grundsätzlich werden die Möglichkeiten einer Weiterbildung immer größer. Von klassischen Workshops über Kongresse, Bildungsreisen bis zum passenden Studium, die Wahrscheinlichkeit, das richtige Angebot zu finden, ist für Unternehmen und Mitarbeiter sehr groß.

Grant Flexibility ist zu einem Großteil eine Frage der Organisationskultur. Wie weit sind Unternehmen bereit, Hierarchien flacher zu gestalten, den Mitarbeitern mehr Freiraum sowie Selbstorganisation zu überlassen und welche Rolle spielen digitale Prozesse? Je mehr Spielraum die Geschäftsleitung ihren Mitarbeitern überlässt, desto mehr Kontrolle verliert sie auch. Das funktioniert nur, wenn eine entsprechende Kultur des Vertrauens im Unternehmen und vor allem von der Geschäftsleitung vorgelebt wird. Besonders mittelgroße Unternehmen haben durch ihre Größe zwei entscheidende Vorteile: Zum einen können sie verschiedene Arbeitsmodelle und Karrierepfade anbieten (z. B. Job Rotation), zum anderen digitale Prozesse nutzen, um den Arbeitsalltag der Mitarbeiter flexibler zu gestalten (z. B. mit Home Office).

„TRENDS & HERAUSFORDERUNGEN IM HR-MANAGEMENT“

Fordern Sie Ihr individuelles Exemplar unserer Studie mit allen Details an.

IN DER VOLLVERSION ERHALTEN SIE AUF 150 SEITEN:

| STATISTIKEN
| ANALYSEN
| INTERPRETATIONEN
| HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN
| BENCHMARKS
| BRANCHENVERGLEICHE

QRC group
Charakter. Köpfe. Zukunft.

KONTAKT:
QRC Group AG
Michael Kolb – Vorstand
Ulmenstr. 52 f | D- 90443 Nürnberg
e-mail: info@qrc-group.com
Internet: http://www.qrc-group.com
Tel.: +49 9 11 21 64 89 0
Fax: +49 9 11 21 64 89 12

ÜBER DIE QRC GROUP

Die QRC Group zählt mit rund 25 Partnern und rund 40 Consultants zu Deutschlands führenden Personalberatungen. Alle Partner sind erfahrene Berater und Praktiker mit eigener langer Berufs- und Managementerfahrung. Als Personalberater mit Hirn, Herz und dem detaillierten Blick für die individuellen Herausforderungen unserer Kunden, unterstützen wir viele namhafte Mittelstandsunternehmen in den Themen Executive Search, Expert Search und Interim Management.

UNSERE BÜROS BEFINDEN SICH IN:
Nürnberg (HQ) | Berlin | Darmstadt | Düsseldorf | Essen | Frankfurt/Main | Freiburg | Fürth/Bay. | Hamburg | München | Wien | Shanghai/CHN | Dubai/UAE