

HR*blue*

**HRblue
Trendbook**

Verpasst? 19 HR Studien im Rückblick

Teil 1: Januar bis Juni 2021

HR Trends, Digitalisierung, HR und Corona-Krise,
Recruiting, Homeoffice, Mobilität und mehr...

Sie möchten laufend zu aktuellen HR Studien informiert werden?
Tragen Sie sich in den Verteiler für unseren [News-Service](#) ein.

HRblue AG
Bretonischer Ring 10
D-85630 Grasbrunn
hrblue.com

Weitere Informationen unter: hrblue-trendbook.com

Was ist das HRblue Trendbook?

Das HRblue Trendbook ist ein Online-Service der [HRblue AG](#).

Es hilft Ihnen Zeit zu sparen und immer aktuell zu HR Studien informiert zu sein.

Wir recherchieren und lesen das ganze Jahr über HR Studien für Sie, werten die relevanten aus und informieren Sie zu diesen kompakt und übersichtlich.

Immer wenn im Web verfügbar, ist außerdem der Link zur Originalstudie angegeben. So können Sie die Inhalte gezielt vertiefen.

hrblue-trendbook.com

Viel Spaß beim Lesen und online Stöbern!

Ihr HRblue Trendbook Team

Inhalt

Was ist das HRblue Trendbook?	2
Human Capital Trends 2021.....	4
HR-Report 2021 – New Work.....	5
Social health@work	6
Coronafolgen im Personalmanagement	7
Global Leadership Forecast 2021.....	8
Leadership 2021.....	9
2021 Key Issues	10
Personalvorstände in mitbestimmten Unternehmen.....	11
Hopes and fears 2021	12
2021 ISG Survey on Industry Trends in HR Technology and Service Delivery	13
Work-Life-Blending: Wie die Grenzen zwischen Arbeitsplatz und Privatleben schwimmen.....	14
CHRO Survey	15
Workforce Ambidexterity	16
Künstliche Intelligenz im Personalbereich	17
Woman Up: BCG Gender Diversity Index Germany 2020.....	18
HR-Report Langzeit-Auswertung 2011-2021	19
Xing Gehaltsstudie 2021	20
Kündigungswelle trifft Produktivitäts-Flaute: Die Folgen der Pandemie für Unternehmen.....	21
Decoding Global Talent, Onsite and Virtual.....	22
Über HRblue.....	23

Human Capital Trends 2021

Deloitte, 64 Seiten, 2020, Englisch

Bewertung

Die Studie identifiziert die wichtigsten Trends für 2021 und zeigt auf, wie die HR-Abteilungen durch die Folgen der Pandemie eine starke Aufwertung erleben.

Untersuchte Fragestellung

Die Studie untersucht wie Unternehmen den Wandel der Arbeitswelt durch die Folgen der Pandemie gestalten.

Inhalte/Trends

In der Studie gaben über 60 % an, dass sie die Aufgaben und Tätigkeiten in ihren Unternehmen komplett überdenken wollen. Vor der Pandemie gaben dies nur 29 % der Befragten an. Für 45 % ist der wichtigste Schritt dabei die Einführung einer Unternehmenskultur, die Wachstum, Anpassungsfähigkeit und Widerstandsfähigkeit fördert. Ebenfalls steht die Weiterbildung der Mitarbeiter (41 %) und Nutzung neuer Technologien (35 %) bei vielen Entscheidern an vorderster Stelle. Die Studie identifiziert 5 entscheidende HR-Trends: 1. Wohlbefinden: Work-Life-Balance bedeutete in der Vergangenheit, dass Erholung als Ausgleich nach Ende des Arbeitstags verstanden wurde. Von diesem Prinzip lösen sich Unternehmen aktuell. Stattdessen sollen Arbeit und Arbeitsort so gestaltet werden, dass ein größtmögliches Wohlbefinden ermöglicht wird. 2. Weiterbildung: Weiterbildung wird seltener zentral gesteuert. Die Belegschaft soll stattdessen, abhängig von ihren Aufgaben, eigenen Lernpfaden folgen. So kann sie der dynamischen Veränderung der Tätigkeiten gerecht werden. 3. Mensch-Maschine Teams: Smarte Technologien werden so in Teams eingebunden, dass Menschen und KI komplementär zusammenarbeiten können. Das verlangt insbesondere eine neue Führung dieser Mensch-Maschine-Teams. 4. Steuerung: Organisationen werden in Echtzeit vorliegende Indikatoren nutzen, um Fokus und Fähigkeiten ihrer Belegschaft vorausschauend zu steuern. 5. Reformation: In Folge dieser Entwicklungen sowie aufgrund von COVID-19 verändern sich die Kompetenzen und die Verantwortung der HR-Abteilungen grundlegend. Es entsteht dabei aber auch die Möglichkeit, Arbeit so zu reformieren, dass die menschlichen Stärken aller Mitarbeiter optimal genutzt werden können. Infolge der Pandemie glauben mehr Entscheider und auch die Personalabteilungen selbst, dass sie diese Herausforderungen erfolgreich meistern können. Rund 54 % der Executives außerhalb der HR-Bereiche vertrauen ihren Personalabteilungen. Im HR-Bereich bezeichnen sich 74 % der Executives als sicher die Herausforderungen zu meistern.

Geltungsbereich

Für die Studie wurden 6.000 Führungskräfte und Manager in 99 Ländern befragt. In Deutschland wurden rund 360 Unternehmensvertreter befragt.

[Link zur Studie](#)

HR-Report 2021 – New Work

Institut für Beschäftigungsfähigkeit und Employability (IBE), Hays, 36 Seiten, 2020, Deutsch

Bewertung

Die Studie zeigt auf, welche New Work-Themen in Unternehmen mehr und welche weniger stark umgesetzt sind – inkl. Vorgehensweisen dem Ungleichgewicht entgegenzuwirken.

Untersuchte Fragestellung

Der HR-Report untersucht wie es um New Work in den Unternehmen steht und ob die Coronakrise an den Entwicklungen etwas geändert hat.

Inhalte/Trends

Die Realisierung von New Work in den Unternehmen ist vor allem bei denjenigen Themen weit fortgeschritten, die die Mitarbeitenden direkt betreffen. Dort, wo New Work die Organisationsstrukturen berühren würde, verläuft die Umsetzung deutlich zögerlicher. So sind die Arbeitszeiten bereits in vielen Unternehmen flexibel gestaltet. Auch projektbasierte und sinnstiftende Arbeit sind schon vielerorts stark ausgeprägt. Dagegen sind die „großen“ New-Work-Themen wie agile Organisation, veränderte Führung und neue Machtverteilung bisher nur zum Teil umgesetzt. Die Corona-Krise hat die zeitliche und örtliche Flexibilisierung der Arbeit nochmals vorangetrieben. Die Mehrheit der Befragten sieht bei den anderen Dimensionen von New Work keine Corona bedingten Veränderungen. Dies gilt insbesondere für veränderte Führungsstrukturen und neue Machtverteilungen, sie sind größtenteils konstant geblieben. Zwischen Mitarbeitenden die zeitlich oder örtlich flexibel arbeiten, und Mitarbeitenden, die dies nicht können, entsteht häufig Neid. Für viele Unternehmen wird das zu einem großen Spannungsfeld. Zudem entwickeln sich spürbare Konflikte zwischen Mitarbeitenden und Führungskräften, die sich schwer tun, konstruktiv mit flexibler Arbeit umzugehen. Die Führungskräfte ihrerseits haben nicht nur mit der flexibleren Arbeitsweise ihrer Mitarbeitenden zu kämpfen. Es fällt ihnen auch schwer, ihr Team in Entscheidungen einzubinden, Macht abzugeben und sinnvoll mit agilen Organisationsformen umzugehen. In der Langzeitbetrachtung bleibt das Thema Mitarbeiterbindung weiterhin das Top-HR-Thema. An Bedeutung gewonnen hat aufgrund des Corona-Effekts die Vorbereitung der Mitarbeitenden auf die digitale Transformation. Trotz der intensiven Diskussionen verharret Diversity auch 2021 auf dem letzten Rang der wichtigsten Themen. Im Hinblick auf die Unternehmenskultur hat für die Befragten in diesem Jahr eine stärkere Mitarbeiterbeteiligung höchste. Ebenfalls weit oben stehen der aktive Umgang mit Veränderungen sowie die Übernahme von Verantwortung durch die Mitarbeitenden. Trotz der zunehmenden Digitalisierung spielt dagegen die intensive Vernetzung nach innen und außen nur eine marginale Rolle.

Geltungsbereich

1.046 Fach- und Führungskräfte in Deutschland, Österreich und der Schweiz wurden befragt.

[Link zur Studie](#)

Social health@work

Barmer, Universität St. Gallen, 60 Seiten, 2020,
Deutsch

Bewertung

Die Studie liefert Erkenntnisse dazu, wie sich die Flexibilisierung der Arbeitswelt, Digitalisierung sowie mobiles Arbeiten auf die Gesundheit von Erwerbstätigen und die Produktivität im Unternehmen auswirken können.

Untersuchte Fragestellung

Die Studie untersucht wie Unternehmen mit den neuen, vielfältigen Herausforderungen der Arbeitswelt 4.0 umgehen können.

Inhalte/Trends

Laut der Studie wirkt sich die Digitalisierung der Arbeitswelt unter bestimmten Voraussetzungen positiv auf die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten aus. Mobil arbeitende Beschäftigte, die bereits ein hohes Know-how im Umgang mit digitalen Anwendungen haben, im Vergleich zu ebenfalls mobil arbeitenden ohne dieses Wissen klagen über weniger Schlafprobleme (-18 %) und über weniger Stress (-6 %). Gleichzeitig schätzen sie ihre Produktivität deutlich höher ein. 56 % der Erwerbstätigen arbeiten mobil, die meisten davon (92 %) vorwiegend Zuhause. Weitere rund 25 % halten mobiles Arbeiten in ihrem Job zukünftig für möglich. Neben den Kompetenzen der Beschäftigten wirkten sich die Fähigkeiten der Vorgesetzten, virtuell zu kommunizieren und zu führen, auf die Gesundheit und Produktivität der Beschäftigten aus. Mobile Beschäftigte, deren Vorgesetzte die virtuellen Kommunikationsmöglichkeiten kompetent und effektiv einsetzen, schätzten ihre Produktivität um 10 und ihre Arbeitszufriedenheit um 48 % höher ein als Beschäftigte, deren Führungskräfte nicht über entsprechende digitale Skills verfügen. Sie klagten zudem über weniger Stress und beschäftigten sich weniger mit dem Gedanken an eine Kündigung als mobil arbeitende mit Vorgesetzten ohne digitale Führungskompetenz. Mobiles Arbeiten kappe allerdings auch gewohnte und lieb gewonnene persönliche Kontakte zu den Kolleginnen und Kollegen. So begünstige die räumliche Distanz die Entstehung von Unsicherheiten und das Gefühl einer fehlenden sozialen Einbindung in das Kollegenteam. Digitale Kompetenzen stellen zum Umgang mit neuen Technologien einen wichtigen Hebel dar, um die Leistungsfähigkeit und Gesundheit der Beschäftigten positiv zu beeinflussen. Gleichzeitig gelte es für die mobil Arbeitenden, die eigene Arbeit erfolgreich zu navigieren und ein aktives Grenzmanagement zwischen Arbeits- und Privatleben zu betreiben. Durch die Corona-Pandemie erhalten die Digitalisierung sowie virtuelles Arbeiten einen kräftigen Schub. 18 % der Beschäftigten, die vor Corona nicht mobil arbeiteten, tun dies jetzt. Nach Einschätzung der Befragten befänden sich über die Hälfte der Unternehmen derzeit noch in der Umsetzungs- oder Vorbereitungsphase. 11 % der Unternehmen planten derzeit gar keine virtuelle Arbeit. Dagegen befänden sich insgesamt 21 % der Unternehmen bereits in der Virtualisierungsphase oder vollen Virtualität.

Geltungsbereich

Deutschlandweit wurden ca. 8000 Erwerbstätige, für die mobile Arbeit im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit grundsätzlich eine Rolle spielen kann, befragt.

[Link zur Studie](#)

Coronafolgen im Personalmanagement

Europäisches Management Institut e.V. Hochschule Hof, 59 Seiten, 2021,
Deutsch

Bewertung

Der Bericht liefert einen Überblick über die Folgen der Pandemie in den Unternehmen und zeigt auf, wie Unternehmensvertreter die zukünftige Entwicklung in Bezug auf „New Work“ einschätzen.

Untersuchte Fragestellung

Der Bericht untersucht die Folgen der Corona-Pandemie für Unternehmen mit einem Fokus auf die Auswirkungen auf das Personalmanagement sowie die Arbeitsorganisation.

Inhalte/Trends

Laut Befragungsergebnissen ging der Auftragseingang in den ersten 6 Monaten der Pandemie um durchschnittlich 20 % zurück, wobei es hier große Unterschiede gab. Während sich 25 % der befragten Unternehmen zu den Gewinnern der Pandemie zählen konnten stellte sich für 31 % der Unternehmen die Pandemie als ein wirtschaftlich „neutrales“ Ereignis dar. Demgegenüber wurden 44 % der Unternehmen von der Pandemie negativ getroffen. Wirtschaftliche Hilfen und Fördergelder wurden vor allem von den Unternehmen beantragt, die hart betroffen waren. Die Existenzgefährdung einiger Unternehmen wurde nicht ausschließlich auf Corona zurückgeführt, sondern die Studienteilnehmer waren sich durchaus bewusst, dass auch Managementfehler im Vorfeld zu diesen prekären Situationen geführt haben. Über 70 % der befragten Unternehmen beantragten Kurzarbeit für Teile Ihrer Belegschaft. Neben der Kurzarbeit wurde anfangs auch vermehrt auf einen Einstellungsstopp gesetzt. Insgesamt zeigen sich die Unternehmen sehr zufrieden mit ihrem eigenen Krisenmanagement. Die Entwicklung und Umsetzung der Hygienekonzepte erfolgten relativ schnell – je größer das Unternehmen, desto schneller ging es. Auch beim Thema „Home-Office“ tat sich viel: Während vor der Pandemie lediglich 8 % der Belegschaft das Home-Office (zeitweise) nutzten, befanden sich in der ersten Welle bereits knapp 40 % der Mitarbeiter im Home-Office. Die neue Arbeitsorganisation wird vielfach als New Work bezeichnet. Trotz der prinzipiell positiven Einstellung der Personalverantwortlichen werden hierzu auch Bedenken formuliert, dass eine verstärkte Heimarbeit und die damit verbundene fehlende persönliche Interaktion mit den Kollegen zu einer abnehmenden Identifikation mit den Unternehmen und zu einer höheren Fluktuation bei den Mitarbeitern führen könnte. Auch die rechtliche Anpassung von Arbeitsverhältnissen und die Vermeidung von Überforderung der Mitarbeiter im Home-Office werden als wesentliche Herausforderung genannt. Ein Missbrauch des Home-Office durch die Belegschaft wird hingegen kaum befürchtet, was von einem hohen Vertrauen gegenüber den eigenen Mitarbeitern zeugt. Insgesamt überwiegt bei den Befragten die positive Grundstimmung gegenüber New Work: Vor allem die erwartete Flexibilisierung der Arbeitszeitgestaltung und die weiter fortschreitende Digitalisierung in der Kommunikation werden aus Sicht der Personalverantwortlichen zu einer höheren Arbeitgeberattraktivität führen. Die Pandemie hat für neuen Schwung in den Unternehmen gesorgt und zahlreiche positive Impulse in der Arbeitsorganisation und im Personalmanagement gebracht, die es nun im Unternehmensalltag zu festigen gilt.

Geltungsbereich

An der Studie nahmen mehr als 50 Unternehmen verschiedener Branchen aus ganz Deutschland teil.

[Link zur Studie](#)

Global Leadership Forecast 2021

DDI und HR-Experte Josh Bersin, 26 Seiten, 2021,

Englisch

Bewertung

Die ausführliche Studie zeigt Gründe für die zunehmende Burnout-Gefährdung bei Führungskräften und den Mangel an führungswilligen Nachwuchs auf und bietet Lösungsansätze.

Untersuchte Fragestellung

Die Studie untersucht, was Führungskräfte bewegt, was Unternehmen tun können, um Burnout zu verhindern, wie sich die Führung weiter verändern wird.

Inhalte/Trends

Fast 60 % der Führungskräfte fühlen sich laut Studienergebnissen am Ende des Arbeitstages erschöpft. Knapp 44 % dieser Führungskräfte denken außerdem darüber nach, aus Karrieregründen den Arbeitgeber zu wechseln. Bei 26 % von ihnen wird erwartet, dass sie ihr Unternehmen innerhalb des nächsten Jahres verlassen. Und nur 20 % der befragten Führungskräfte glauben, dass sie virtuell effektiv führen. Die Zahl der Burnout-gefährdeten Führungskräfte, die aus Karrieregründen Wechselgedanken hegen, ist dabei mit 44 % deutlich höher als bei den Führungskräften, die sich nicht erschöpft fühlen und karrierebedingt wechseln wollen. Von ihnen planen 6 % im Laufe des Folgejahres ihren Arbeitgeber zu verlassen. Auch 86 % der Leistungsträger unter den Angestellten, fühlen sich derzeit erschöpft. Sie neigen doppelt so oft dazu, das Unternehmen zu verlassen, wie Kollegen auf gleichem Level, die nicht Burnout-gefährdet sind. In allen Ländern äußerten sich Entscheider besorgt über einen Mangel an führungswilligem Nachwuchs. Sie gaben an, dass nur 47 % der wichtigen Rollen im Unternehmen aktuell besetzt werden können und für die Zukunft aber nicht genügend Talente da seien. Nur 11 % der HR Professionals hat genügend potenzielle Führungskräfte für zukünftige Positionen an der Hand. Auch die Führungsqualität lässt in der Krise nach. 48 % der leitenden Kräfte bewerten ihre grundlegenden Führungsqualitäten als hoch — doch nur 28 % der HR-Experten teilen diesen Glauben. Nur 20 % der Führungskräfte halten die eigenen virtuellen Führungsqualitäten für effektiv. Weniger als ein Drittel der Entscheider gaben an, in ihrer Entwicklung gezielt dabei unterstützt zu werden. Die Mehrheit fühlte sich unvorbereitet. Entscheider sind demnach auch noch nicht bereit, in einem hoch digitalen Businessumfeld zu arbeiten. In der Umfrage nannten sie den Wunsch nach Coachings, gezielter Entwicklung und formellen Trainings, um ihre Skills neben dem täglichen Job ausbauen und verbessern zu können. Laut Studie haben Unternehmen, in denen leitende Angestellte Feedback geben und erhalten, mit einer 4,6-fach höheren Wahrscheinlichkeit Top-Führungskräfte und vielversprechende High Potentials. Unternehmen, die sich um Diversity in Führungsebenen bemühen, sind acht Mal häufiger unter den besten 10 % der wirtschaftlich erfolgreichen Unternehmen. An Diversität mangelt es dennoch insgesamt. Führungskräfte mit multikulturellen oder multiethnischen Hintergründen besetzen weltweit nur 22 % aller Leitungsfunktionen.

Geltungsbereich

Für die Studie wurden weltweit Daten von knapp 16.000 Führungskräften und mehr als 2.000 HR Professionals weltweit erhoben.

[Link zur Studie](#)

Leadership 2021

Atreus GmbH, 2021,
Deutsch

Bewertung

Die Studie liefert Hinweise, dass der klassische Führungsstil ausgedient hat und zeigt auf welche Herausforderungen für Führungskräfte in 2021 auf der Agenda stehen.

Untersuchte Fragestellung

Die Studie beleuchtet die Trends und Themen, die Führungskräfte gegenwärtig beschäftigen.

Inhalte/Trends

Die meisten Unternehmen gehen selbstreflektierend aus der Coronakrise hervor und sehen die größte Herausforderung darin, ein nachhaltiges Geschäftsmodell sowie eine entsprechende Unternehmenskultur auf- und auszubauen. Beides richtet sich an den übergreifenden Anforderungen durch die Digitalisierung und Zukunftsfähigkeit aus. Für die Unternehmen spielen hier insbesondere eine ausgeprägte Innovationskultur sowie neue Beschäftigungs- und Arbeitsplatzmodelle eine Rolle. Getragen werden diese Entwicklungen von der Erkenntnis, dass die Digitalisierung im gesamten Unternehmen zur Hauptaufgabe sowie zum wichtigsten Erfolgsfaktor geworden ist. Hier stehen nicht nur die Digitalisierung des Geschäftsmodells oder betrieblicher Abläufe im Fokus. Auch die Unternehmens- und Mitarbeiterführung muss künftig stärker als bisher den Anforderungen der Digital-Ära Rechnung tragen. In vielen Unternehmen bedeutet das, Führung neu zu denken und neu auszurichten. Neben den Führungskräften stehen aber auch die Mitarbeitenden im Fokus. Hier sehen die Befragten Rekrutierung, Motivation und Mitarbeiterbindung als wichtige Erfolgsfaktoren. Die größten Führungsaufgaben in 2020 waren: Liquidität sichern (31 %), Homeoffice/Zusammenhalt aufrechterhalten (31 %), operative Restrukturierung (31 %), Gesundheit und Sicherheit (29 %) sowie Kommunikation mit den Mitarbeitenden (29 %). Akutmaßnahmen der Krisenbewältigung bestimmten den Führungsalltag. Im zweiten Jahr der Coronapandemie richtet sich der Blick von Führungskräften stärker in Richtung Zukunft. Als wichtigste Herausforderungen nannten die Befragten: Digitalisierung (48 %), Talente gewinnen, begeistern und binden (46 %), Restrukturierung (44 %), Unternehmenskultur (41 %) sowie Weiterentwicklung der Mitarbeitenden (40 %). Der Faktor Mensch rückt nach oben auf der Agenda der Unternehmen. Auch das Thema Diversität wird Unternehmen langfristig begleiten. Als weiteres großes Thema wurde für 2021 die Frauenquote genannt. Immerhin 40 % der Befragten halten es für schwierig, die richtigen weiblichen Führungskräfte zu finden und zu gewinnen. Knapp 20 % fürchten durch die Besetzung gar eine Diskriminierung von Männern im Top-Management. Dass 48 % der Befragten in der Umsetzung einer Frauenquote keine Herausforderung sehen, lässt sich als positives Zeichen mit Blick auf die Chancengleichheit werten.

Geltungsbereich

Befragung unter 884 Führungskräften, darunter Unternehmer, Geschäftsführer, Vorstände, Aufsichtsräte sowie Interim-Manager.

[Link zum Artikel](#)

2021 Key Issues

The Hackett Group, 2021, 17 Seiten

Englisch

Bewertung

Die Studie zeigt 10 Handlungsfelder auf, in denen sich HR weiterentwickeln sollte, um der zunehmenden strategischen Relevanz von HR im Unternehmen gerecht zu werden.

Untersuchte Fragestellung

Die Studie untersucht wie Personalverantwortliche im laufenden Geschäftsjahr auf die Corona-Pandemie reagieren und welche Prioritäten sie 2021 setzen.

Inhalte/Trends

Die Personalabteilung wird laut Studienergebnissen immer mehr zum strategischen Berater im Unternehmen. Viele Personalabteilungen müssten jedoch erst einmal die Fähigkeiten ihrer Mitarbeiter verbessern, um diese Rolle erfolgreich spielen zu können. Diese zehn Punkte stehen auf der HR-Agenda 2021:

1. Strategische Beratung des Unternehmens. Strategische Beratung des Unternehmens. Durch die verstärkten personalbezogenen Probleme, die sich auf den Geschäftserfolg auswirken, erkennen HR-Organisationen die Notwendigkeit, als strategische Berater zu fungieren.
2. Einführung und Pflege einer Leistungskultur. Angesichts des Ausmaßes der digitalen Transformation ist die Bedeutung der Kultur im Unternehmen weiterhin hoch.
3. Ausrichtung der HR-Strategie auf die Unternehmensstrategie. Um sicherzustellen, dass die richtigen Talente, Fähigkeiten und Kultur vorhanden sind um die aktuelle Geschäftsstrategie zu ermöglichen muss die HR-Strategie kontinuierlich angepasst werden.
4. Erhöhung der HR-Agilität. HR-Abteilungen benötigen ein agiles Betriebsmodell um flexibel auf Veränderungen der Geschäftsstrategie reagieren zu können.
5. Ermöglichung einer effektiven Strategieumsetzung. Die Fähigkeit der HR-Mitarbeiter, die Geschäftsstrategie effektiv umzusetzen zu können ist ein entscheidender Erfolgsfaktor.
6. Erhöhung von Diversität, Inklusion und Zugehörigkeit. Es wird eine Kultur und Managementphilosophie benötigt die Talente aus verschiedenen Bereichen willkommen heißt und fördert.
7. Beschleunigung der digitalen Transformation im Unternehmen.
8. Unterstützung bei der Kostensenkung und Effizienzerhöhung. Personalabteilungen sind gezwungen Strategien zu unterstützen die die Personalkosten senken und die Leistungsfähigkeit der Belegschaft aufrechterhalten.
9. Verbesserung des Talent Managements. Herausragende Talent Management Fähigkeiten können einen positiven Beitrag zum Geschäftserfolg leisten.
10. Verbesserung der HR-Analytik, -Modellierung und des Personalreportings. Die meisten Personalabteilungen befinden sich hier im Rückstand und haben Nachholbedarf.

Geltungsbereich

Für die Studie wurden Personalverantwortliche in rund 200 Großunternehmen befragt.

[Link zur Studie](#)

Personalvorstände in mitbestimmten Unternehmen

I.M.U. Institut Mitbestimmung und Unternehmensführung, 2021, 10 Seiten
Deutsch

Bewertung

Die Studie liefert Hinweise, dass das Thema HR in den meisten Unternehmen nicht in der notwendigen Verantwortlichkeit bearbeitet wird und formuliert Handlungsbedarf.

Untersuchte Fragestellung

Die Studie betrachtet die Bedeutung von HR im Top-Management aus unterschiedlichen Perspektiven.

Inhalte/Trends

Unter den untersuchten Unternehmen haben mehr als die Hälfte keinen eigenständigen Personalvorstand. Bei knapp 31 % dieser Großunternehmen ist die Zuständigkeit für Mitarbeiter auf der obersten Führungsebene nicht explizit personell verankert. In rund einem Fünftel der Unternehmen wird das Personalressort vom Vorstandsvorsitzenden oder anderen Vorständen mitverantwortet. Eine Ausnahme bilden Unternehmen, die eine Mitbestimmung nach dem Montanmitbestimmungsgesetz haben. Sie verfügen immer über einen Personalvorstand, der als Arbeitsdirektor besondere Kompetenzen besitzt. Außerdem zeigt die Untersuchung, dass der Anteil von Frauen unter den Personalverantwortlichen auf der obersten Führungsebene deutlich höher ist, wenn das Unternehmen über eine eigene Vorstandposition für den Personalbereich verfügt. In Unternehmen mit "Mischressorts", in denen beispielsweise CEOs oder CFOs das Personalwesen mitverantworten, liegt der Frauenanteil bei lediglich 5 %. In Unternehmen mit eigenständigem Personalvorstand sind es 32 %. Auch der Blick auf den Sitz der Mutterunternehmen bringt markante Unterschiede zutage. So verzichten Tochterunternehmen von ausländischen Mutterunternehmen in 43,2 % der Fälle auf einen irgendwie gearteten Personalvorstand und reduzieren das Personalressort damit auf seine operativen Funktionen. Eigenständige deutsche Unternehmen verzichten dagegen in weniger als einem Viertel der Fälle auf eine Personalverantwortlichkeit im Vorstand, neigen dafür allerdings deutlich stärker zu Mischressorts am CEO/CFO.

Geltungsbereich

Es wurden 677 Unternehmen in Deutschland mit mindestens 2000 Beschäftigten untersucht.

[Link zur Studie](#)

Hopes and fears 2021

PWC, 2021, 31 Seiten

Englisch

Bewertung

Die Studie beschreibt Hoffnungen und Ängste der Arbeitnehmer weltweit. Sie zeigt auf als wie sicher deutsche Arbeitnehmer ihre Jobs im internationalen Vergleich wahrnehmen.

Untersuchte Fragestellung

Die Studienteilnehmer wurden zu den Auswirkungen der Corona-bedingten Automatisierung auf die Beschäftigung befragt.

Inhalte/Trends

Weltweit blickt etwa die Hälfte der arbeitenden Menschen trotz der Corona-Krise positiv nach vorn. Knapp 40 % erwarteten, dass ihr eigener Job durch die Digitalisierung wegfällt, die sich in der Krise beschleunigt hat. In Deutschland befürchten nur 22 % der Befragten, dass sie in den nächsten fünf Jahren um ihren Arbeitsplatz bangen müssen. Nur in Großbritannien fühlten sich die Beschäftigten noch sicherer. Grundsätzlich begrüßt auch in Deutschland eine Mehrheit die neuen Technologien und sieht vor allem sich selbst dadurch gefordert. Ein Drittel der deutschen Teilnehmer gaben an, ihre digitalen Fähigkeiten seien für die Arbeit nicht ausreichend. Für die eigenen Kinder gibt es wie in anderen europäischen Ländern eher Bedenken, was ihre Zukunft angeht. Optimismus zeigen die Menschen in China, Indien oder den USA. Die größten Pessimisten sind die Japaner. Für fast drei Viertel aller Teilnehmer weltweit wäre der optimale Arbeitsplatz eine Mischung zwischen Präsenz im Büro und mobilen Tätigkeiten auch von zu Hause aus. Mehr als 40 % sind auch in Deutschland dafür, ihre Arbeit zum Teil im Homeoffice zu erledigen. Das sind mehr als in anderen europäischen Ländern. In den USA und in Asien überwiegt dagegen der Wunsch, aus der Ferne zu arbeiten. Dort wären sogar 44 % bereit, sich dafür im Homeoffice vom Arbeitgeber überwachen zu lassen. Infolge der Corona-Pandemie hat sich das Homeoffice international etabliert. 45 % der Beschäftigten erledigen ihre Arbeit wegen Covid-19 von zu Hause aus. In Deutschland ist dieser Anteil geringer, weil Unternehmen und Beschäftigte keine harte Verpflichtung zur Telearbeit haben. In den USA und in Großbritannien hat der Staat viele Büros faktisch geschlossen. Die Präsenz in den Büroräumen lag dort im ersten Corona-Jahr 2020 nur noch bei 10 %. In Deutschland waren die Büros dagegen immer noch zu 30 % ausgelastet. Vor allem ältere Arbeitnehmer wünschen sich hierzulande so schnell wie möglich, an ihren alten Arbeitsplatz zurückzukehren. Viele deutsche Unternehmen wollen die Regelungen fürs Homeoffice nach der Pandemie wieder abschaffen. Im internationalen Vergleich wollen dagegen lediglich 9 % der Beschäftigten wieder zurück zu den Verhältnissen wie vor Corona, das sind deutlich weniger als in Deutschland.

Geltungsbereich

Es wurden 32.500 Arbeitnehmer (2001 davon in Deutschland) in 19 Ländern befragt.

[Link zur Studie](#)

2021 ISG Survey on Industry Trends in HR Technology and Service Delivery

Information Services Group GmbH, 2021, 28 Seiten
Englisch

Bewertung

Die Studie zeigt auf, dass die Pandemie den Fortschritt in der HR-Datenanalytik beschleunigt und bestätigt, dass Cloud-Lösungen einen geschäftlichen Mehrwert bieten.

Untersuchte Fragestellung

Die Studie untersucht den Reifegrad von Unternehmen auf ihrem Weg der digitalen Transformation.

Inhalte/Trends

Der Wechsel auf cloudbasierte Plattformen für die Personalarbeit hat sich während der Pandemie deutlich beschleunigt. Zugleich erwarten Unternehmen auch für die kommenden Jahre eine Verstärkung dieses Trends. 46 % gaben an, dass sie Software-as-a-Service-Plattformen oder eine hybride Lösung für HR nutzen. Mit Blick in die Zukunft gaben 57 % der befragten Unternehmen an, dass sie davon ausgehen, dass sie bis 2023 eine SaaS- oder hybride Lösung auf Abonnementbasis nutzen werden. 64 % der Unternehmen gaben an, dass ihre Investitionen in HR-SaaS-Plattformen zu einem messbaren Mehrwert führen. Der geschäftliche Mehrwert bezieht sich dabei auf unterschiedliche Messgrößen, darunter Produktivität, Kostensenkungen und Mitarbeiterbindung. Mit Blick auf Kosteneinsparungen bei HR gaben 70 % der Befragten an, dass sie mit SaaS-Lösungen 10 % oder mehr einsparen, während 37 % der Befragten ihre Kostenreduktion sogar auf 20 % oder mehr bezifferten. Im Zuge der Pandemie erwarten laut Studie fast sieben von zehn Unternehmen, dass ein deutlicher Anteil ihrer Mitarbeiter auch im Jahr 2022 und darüber hinaus von zu Hause aus arbeiten wird. Die meisten Unternehmen gaben diesbezüglich an, dass dies auf zwischen 20 % und 40 % der Mitarbeiter zutreffen wird. In Folge würden größere Investitionen in HR-Technologie, -Werkzeuge und -Richtlinien notwendig, die eine langfristige Strategie für das Arbeiten vom Homeoffice aus unterstützen. Fast 40 % der Unternehmen geben an, dass sie beim Aufbau einer datengesteuerten Kultur in der Personalabteilung sehr erfolgreich waren. Ein weiteres Viertel der Befragten bezeichnete sich als ziemlich erfolgreich.

Geltungsbereich

Für die Studie wurden weltweit 260 Unternehmen befragt.

[Link zur Studie](#)

Work-Life-Blending: Wie die Grenzen zwischen Arbeitsplatz und Privatleben verschwimmen

Capterra, 2021

Deutsch

Bewertung

Auf Basis der Ergebnisse liefert die Studie Tipps wie Mitarbeiter und Manager den Umgang mit Work-Life-Blending erfolgreich meistern können.

Untersuchte Fragestellung

Wie kommen die Mitarbeiter mit den Vor- und Nachteilen des Work-Life Blendings zurecht?

Inhalte/Trends

Die Vorteile der vermehrten Homeoffice Tätigkeit sind eine höhere Flexibilität und Selbstbestimmung der Mitarbeiter. Dies kann zu einer höheren Produktivität führen. Auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird dadurch verbessert. Die Nachteile sind, dass es schnell zu Überstunden kommt, der Leistungsdruck bei der Arbeit von zu Hause häufig deutlich höher ist, da die Sichtbarkeit der eigenen Arbeit leidet. Es kommt vermehrt zu sozialen Problemen, da Privates nicht mehr vom Geschäftlichen getrennt werden kann und die fehlende räumliche Trennung steht dem Abschalten im Weg. Laut Studie wird die Work-Life-Balance von zu Hause deutlich besser bewertet, als an der Arbeitsstelle. Die Jobzufriedenheit und Motivation halten sich die Waage. Dies hängt häufig von der individuellen Situation des Arbeitnehmers ab, sowie von der Flexibilität und des Verständnisses des Arbeitgebers. Die Sichtbarkeit der eigenen Arbeit und die Wahrscheinlichkeit einer Karriereentwicklung/Beförderung sowie die Beziehung zu Managern und Kollegen und die Kommunikation mit diesen leidet im Home-Office. Ein Drittel der Mitarbeiter ist im Home-Office gestresster als im Büro. Die Gründe hierfür sind: Die fehlende Trennung zwischen Arbeit und Privatleben, Schwierigkeiten beim gleichzeitigen Bewältigen von Arbeit und Privatleben und das Gefühl, immer online sein zu müssen. 44 % der Befragten in Deutschland erleben ein leichtes bis starkes Burnout bei der Heimarbeit. Die meistgenannten Symptome sind dabei ein Gefühl von Isolation, Kopfschmerzen und Schlafprobleme. Nur 9 % wollen nach der Krise täglich an ihre Arbeitsstelle zurück.

Geltungsbereich

Es wurden 2.800 Teilnehmer aus Deutschland (299 Teilnehmer), Frankreich, den Niederlanden, Spanien, Italien, dem Vereinigten Königreich, den USA, Kanada und Brasilien befragt.

[Link zur Studie](#)

CHRO Survey

Kienbaum, 2021, 9 Seiten

Deutsch

Bewertung

Die Studie liefert eine Übersicht über das Spektrum von strategischen Schlüsselprofilen der HR-Funktion, inkl. Handlungshinweise für die Schärfung, Auswahl und Entwicklung dieser.

Untersuchte Fragestellung

Die Fragen fokussieren sich auf die Rolle und den Wertbeitrag des CHRO.

Inhalte/Trends

68 % der Befragten CHROs geben an, dass ihre HR-Funktion weltweite Standards für die Personalarbeit in ihrem Unternehmen einführen kann. Ebenfalls mehr als die Hälfte der Befragten bestätigten, dass ihre HR-Funktion ein Veto-Recht bei der Besetzung von unternehmensweiten Schlüsselpositionen hat. Dagegen wenden nur 44 % der erfassten HR-Funktionen ein Dashboard zur strategischen Steuerung der HR-Funktion und des People Managements an. Außerdem tragen nur 35 % der Teilnehmenden die Verantwortung für das Personalkostenbudget in ihrem Unternehmen. Die Ergebnisse zeigen, dass HR-Funktionen mehrheitlich eine selektiv prozessbasierte Verantwortung und beratende Rolle im People Management ihres Unternehmens innehaben. Insgesamt ist eine Minderheit von HR-Funktionen mit einer übergreifenden Governance-Aufgabe für Grundsätze, Richtlinien und Leistungskennzahlen der Personalarbeit betraut. Auf Ebene des Vorstands / der Geschäftsführung wird die HR-Funktion vorzugsweise in andere Ressorts integriert. In 45 % der erfassten Unternehmen bildet Personal ein eigenständiges Ressort. 32 % gaben an, dass ihre HR-Funktion direkt dem CEO zugeordnet ist. In 14 % wird Personal mit einem weiteren Ressort kombiniert; wiederum 9 % der Personalbereiche sind konkret der CFO-Funktion zugeordnet. Die Ergebnisse der Werdegangs-Analyse zeigen, dass der durchschnittliche CHRO vor dem derzeitigen Arbeitgeber in rund vier anderen Unternehmen gearbeitet hat - vor allem in den Funktionen Finance, General Management und Consulting. Gefragt nach ihrer persönlichen Stärken-Schwächen-Bilanz weisen CHROs vorrangig Strategie- und Organisationsentwicklung (46 %), unternehmerische Orientierung und Geschäftsnähe (ebenfalls 46 %), People Coaching (38 %) und Emotionale Intelligenz (32 %) als ihre selbst wahrgenommenen Stärken aus. Ihre potenziellen Verbesserungsfelder sehen CHROs vor allem in Digital- und Technologiekompetenzen (60 %), agilen Managementmethoden (57 %), klassischem Projektmanagement (36 %) und Diversity Management (35 %).

Geltungsbereich

Für die Studie wurden mehr als 100 Personalvorständen, Personalgeschäftsführer und Personalleiter in Deutschland, Österreich und der Schweiz befragt.

[Link zur Studie](#)

Workforce Ambidexterity

Kienbaum, Instituts für Employability und Beschäftigung, 2021, 37 Seiten
Deutsch

Bewertung

Die Studie zeigt die Notwendigkeit einer strategischen Workforce Transformation mit einhergehender Bedarfsanalyse auf und liefert Implikationen und Empfehlungen.

Untersuchte Fragestellung

Die Studienteilnehmer wurden zur Bedeutung von Automatisierung und Digitalisierung für die Entwicklung ihrer Workforce befragt.

Inhalte/Trends

Die befragten Unternehmen sehen Berufe im Bereich qualifizierter Sachbearbeitung und Basic Administration stärker von Automatisierung betroffen als physische Arbeit in Produktion und Fertigung. Die Mehrheit der Organisationen erwartet in den kommenden 5-10 Jahren quantitative Beschäftigungseffekte, die die Verteilung von Low-, Medium- und High-skilled-Profilen ihrer Workforce verändern werden. Die technologischen Treiber hinter den erwarteten quantitativen Beschäftigungseffekten sind vornehmlich künstliche Intelligenz (60 %) und Robotik (50 %). Die Ergebnisse demonstrieren, dass quantitative Beschäftigungseffekte nicht nur in Routinetätigkeiten im Low-skilled-Segment, sondern vor allem auch im Medium-skilled-Segment erwartet werden. Im Low-skilled-Segment erwarten 50 % der befragten Unternehmen eine Abnahme und im Medium-skilled-Segment erwarten sogar 65 % eine Abnahme der Jobs. Im High-skilled-Segment erwartet kaum ein Unternehmen eine Abnahme der Jobs, vielmehr sehen 60 % der Unternehmen ein Wachstum an High-skilled-Jobs entgegen. Es wird ein gesteigerter Bedarf an High-skilled-Profilen im Bereich IT und Daten erwartet. Die befragten Unternehmen wollen den erwarteten Beschäftigungseffekten insbesondere mit Weiterbildung und Qualifizierung begegnen. Nicht alle Profile können jedoch weitergebildet werden. Zukunfts Kompetenzen reflektieren die Nachfrage nach hochqualifizierten Arbeitskräften (high-skilled). Personalabbau als Maßnahme wird weniger adressiert. Viele Fallstudien deuten an, dass diese Maßnahme unvermeidbar ist, da es zwangsläufig Anforderungsprofile geben wird, die durch die Digitalisierung obsolet werden und deren Stelleninhaber nur schwer in andere Anforderungssegmente zu qualifizieren sind. Mindset und überfachliche Kompetenzen, wie lebenslanges Lernen/Lernagilität, Veränderungsfähigkeit, Digital- und Datenkompetenz sind entscheidend für die Zukunftsfähigkeit von Unternehmen.

Geltungsbereich

Für die Befragung wurden qualitative Fallstudien mit ausgewählten Branchenexperten (Entscheider aus Konzernen und mittelständischen Unternehmen) geführt.

[Link zur Studie](#)

Künstliche Intelligenz im Personalbereich

perbit Software GmbH, 2020, 26 Seiten

Deutsch

Bewertung

Die Studie liefert Erkenntnisse, ob der Personalbereich für die Weiterentwicklung bereit ist und gibt Orientierung für mögliche Pläne zu Digitalisierung und KI im Unternehmen.

Untersuchte Fragestellung

Es wird untersucht, wie es um den Digitalisierungsgrad der Unternehmen, speziell in HR, bestellt ist und wie Personaler den Einsatz von Künstlicher Intelligenz bewerten.

Inhalte/Trends

Fast zwei Drittel der befragten Unternehmen haben bereits Digitalisierungsprojekte im Personalbereich durchgeführt – der Digitalisierungsgrad ist damit lediglich um 2 % niedriger als in der gesamten Organisation. Bei 59 % der Studienteilnehmer befinden sich HR-Digitalisierungsprojekte derzeit in der Umsetzung (69 % im Gesamtunternehmen) und 62 % planen solche Projekte (61 % abteilungsübergreifend). Lediglich 3 % (insgesamt 4 %) sagen, dies sei für sie aktuell unattraktiv. Damit unterscheidet sich der Umfang der digitalen Aktivitäten des Personalbereichs nur geringfügig von denen der Organisation insgesamt. Von den Unternehmen, die bereits Projekte realisiert haben befindet sich ein Drittel wieder in der Umsetzung oder Planung neuer Projekte. Insgesamt sind größere Unternehmen dabei aktiver als kleine. Als sinnvolle Einsatzgebiete der HR-Digitalisierung werden das Personalcontrolling (80 %), die Personalgewinnung und -auswahl (77 %) sowie die Personalplanung (76 %) genannt. Dagegen trafen Themen der qualitativen Personalarbeit, wie Demografie- und Gesundheitsmanagement oder Talententwicklung mit je maximal 35 % auf deutlich weniger Zustimmung. Bei zwei Dritteln der Befragten spielt das Thema Einsatz von KI in den Digitalisierungsprozessen bislang gar keine Rolle. Ein Viertel gab an, es spiele eine Rolle. Als attraktivstes Einsatzfeld nannten die meisten Studienteilnehmer das Recruiting: Jeweils 86 % gaben die Personalsuche und -bewertung an. Auch die Qualifikationsplanung stößt auf große Zustimmung, während die Schichtplanung (31 %) die Fluktuationsrisikobewertung (29 %) und die KI als persönlicher Ansprechpartner (29 %) am wenigstens überzeugen. Die meisten Unternehmen versprechen sich vom KI-Einsatz im HR-Bereich verringerte Arbeits- und Qualifikationsanforderungen. Bessere Unternehmensergebnisse und eine Produktionssteigerung werden deutlich seltener genannt. Allerdings steigt die Erwartung der Teilnehmer auf Produktivitätssteigerungen durch KI, wenn die Unternehmen schon Digitalisierungsprojekte durchgeführt wurden.

Geltungsbereich

An der Befragung beteiligten sich Personalverantwortliche und Geschäftsführer/Vorstände aus 155 Organisationen verschiedener Branchen.

[Link zur Studie](#)

Woman Up: BCG Gender Diversity Index Germany 2020

Boston Consulting Group, Technische Universität München, 2021, 36 Seiten

Deutsch

Bewertung

Die Studie zeigt auf, wie schleppend das Thema Gleichberechtigung im Top-Management voran geht. Es wird belegt, dass Diversität messbare Ziele und kontinuierliches Engagement erfordert.

Untersuchte Fragestellung

Es wurden die 100 größten deutschen börsennotierten Unternehmen in Hinblick auf den Präsenz von Frauen in Vorständen und Aufsichtsräten untersucht.

Inhalte/Trends

Diversität im Topmanagement gilt als ein wichtiger Erfolgsfaktor für Unternehmen. Allerdings sind die Führungsgremien der 100 größten deutschen börsennotierten Unternehmen weit davon entfernt, paritätisch besetzt zu sein. Der Frauenanteil in den Aufsichtsräten der 100 größten deutschen börsennotierten Unternehmen ist auf 33 % gestiegen (29 % im Jahr 2017). Der Frauenanteil in den Vorständen ist deutlich geringer. Nach 9 % im Vorjahr ist der Wert auf 10 % gestiegen. Die Vergütungslücke zwischen Frauen und Männern in Vorständen und Aufsichtsräten liegt nach 20 % im Vorjahr nun bei 15 %. Auf den zwei Ebenen unterhalb des Vorstands ist die Frauenquote mit 19 bzw. 23 % im Schnitt doppelt so hoch wie im obersten Führungsorgan. Es gibt demnach genügend hochqualifizierte Frauen, die in den Vorstand aufrücken können. Allerdings arbeiten viele von ihnen in den supportnahen Funktionen (Personal, Marketing etc.), sodass sie oftmals für businessorientierte Vorstandspositionen nicht in Frage kommen. Um schneller Fortschritte zu erzielen, ist es ratsam, sich Geschlechterdiversitätsziele zu setzen und die Zielgröße null aus den Berichten zu streichen. Korrelative Zusammenhänge zeigen, dass Unternehmen, die sich freiwillig ein Ziel setzen, dieses auch erreichen. Konzerne, die bereits in den vergangenen Jahren zu den Diversity-Champions gehörten, werden in Summe besser. Das bezieht sich sowohl auf die Frauenanteile als auch auf die faire Bezahlung. Unternehmen, die der Entwicklung von Beginn an eher hinterlaufen, werden kaum besser. Geschlechterdiversität ist ein Prozess, der sich selbst befeuert, sobald der Anfang einmal geschaffen wurde. Deutschen Vorständen kommt für den gelungenen Auftakt eine wichtige Rolle zu. Dass Geschlechterparität im Management wichtig ist, unterstreichen dreimal so viele weibliche Führungskräfte wie ihre männlichen Kollegen. Ein Großteil der männlichen Kollegen findet dies unwichtig (76 %). Das zeigt eine ergänzende Studie, für die 2.500 Arbeitnehmer und leitende Angestellte zu den Arbeits- und Entwicklungsbedingungen während der Coronakrise im Februar 2021 befragt wurden.

Geltungsbereich

Es wurde ein Index konzipiert, der die 100 größten deutschen börsennotierten Unternehmen nach Marktkapitalisierung betrachtet.

[Link zur Studie](#)

HR-Report Langzeit-Auswertung 2011-2021

Hays, 2021, 15 Seiten

Deutsch

Bewertung

Diese Langzeitbetrachtung zeigt erstmals auf wie sich die Arbeitswelt in Teilen in einer Dekade verändert hat, aber auch, was konstant geblieben ist.

Untersuchte Fragestellung

Es wurden die Themen: Zentralen HR-Trends, Mitarbeitergewinnung, Mitarbeiterbindung, Stolpersteinen für Führungskräfte und Anforderungen an die Unternehmenskultur betrachtet.

Inhalte/Trends

Die zentrale Herausforderung für Unternehmen ist seit 10 Jahren „Mitarbeitende zu binden“. „Die Arbeitsstrukturen zu flexibilisieren“ hat in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen und ist seit 2017 unter den Top-3. Einen Bedeutungsverlust gab es dagegen für „Führung im Unternehmen ausbauen“. Bis 2014/15 ein Thema mit hoher Wichtigkeit, belegt es inzwischen nur noch den vorletzten Rang. Die größten Stolpersteine für Führungskräfte sind ein Dreiklang aus „zu wenig Kommunikation“, „das Loslassen der Mitarbeitenden“, mit der Gewährung von mehr Eigenverantwortung, sowie die „Wahl des richtigen Führungsstils“. Die Unternehmenskultur stellt die Mitarbeitenden mit der Zeit stärker in den Fokus: Stärkere Beteiligung, aber auch mehr Übertragung von Verantwortung an die Mitarbeiter. Die Anzahl der Erwerbstätigen in Deutschland stieg in den letzten 10 Jahren um über 4 Millionen. Deutlich wird in der Langzeitbetrachtung auch, dass schon vor der Corona-Pandemie der Anteil der Unternehmen, die Mitarbeiter einstellen, rückläufig war. Gründe dafür waren u. a. ein geringeres Wirtschaftswachstum, aber auch Effekte der Digitalisierung. Es zeigt sich, dass Jobportale im Internet die größte Verbreitung haben, um neue Mitarbeitende zu gewinnen. An zweiter Stelle folgen die Unternehmen mit ihren eigenen Kanälen. Social-Media-Plattformen rangieren an letzter Stelle. In der Auswertung nach Jahren wird deutlich, dass Social-Media-Plattformen inzwischen deutlich stärker als Rekrutierungskanal genutzt werden, während Printmedien auf den letzten Platz abgeschlagen sind. Um Mitarbeiter an ein Unternehmen zu binden, müssen im Wesentlichen zwei Punkte erfüllt sein: ein „gutes Betriebsklima“ und eine „marktgerechte Entlohnung“. Die Umsetzung zeigt, dass die Unternehmen andere Schwerpunkt setzen: „flexible Arbeitszeiten“ und „interessante Aufgaben“.

Geltungsbereich:

Die Basis für jeden HR-Report ist eine Unternehmensumfrage unter Entscheidern in Deutschland, Österreich und der Schweiz.

[Link zur Studie](#)

Xing Gehaltsstudie 2021

Marketagent im Auftrag von Xing, 2021
Deutsch

Bewertung

Die Studie belegt, dass ein Großteil der Arbeitnehmer sich neue Modelle vorstellen könnte, um Leistung und Arbeit anders zu entlohnen.

Untersuchte Fragestellung

Die Studienteilnehmer wurden zum Thema Gehalt befragt.

Inhalte/Trends

Die Ergebnisse zeigen, dass knapp zwei Drittel der Deutschen (64 %) und sieben von zehn Österreichern (70 %) mit ihrer Entlohnung zufrieden sind. Dennoch würde es jeweils die Mehrheit begrüßen, wenn es in ihren Unternehmen mehr Informationen über die Gehaltsstrukturen und eine offenere Diskussion zur Vergütung gäbe. Einer der Gründe sei, dass damit bestehende Ungerechtigkeiten abgeschafft und die noch vorhandene Gehaltslücke zwischen Frauen und Männern geschlossen werden könnten. Sowohl in Deutschland als auch in Österreich ist jeweils rund ein Drittel der Befragten der Meinung, dass männliche Arbeitnehmer in ihren Unternehmen bevorzugt behandelt werden, was die Gehälter und Chancen betrifft. Jeweils mehr als die Hälfte der befragten Deutschen und Österreicher wünscht sich eine Diskussion über neue Vergütungsmodelle. Gut die Hälfte der Studienteilnehmer (55 %) plädiert dafür, dass bei der Festsetzung der Gehaltshöhe nicht mehr allein die Präsenzzeit zugrunde gelegt wird. Statt sich nur an der Anwesenheit zu orientieren, sollten nach Ansicht der Befragten die Leistung und das Erreichen festgesetzter Ziele auch berücksichtigt werden, ebenso wie Kollegialität und gute Zusammenarbeit. Darüber hinaus müssten Kreativität und Einfallsreichtum in die Leistungsbewertung einfließen. Bei der Frage welche Vergütungsbestandteile für die Studienteilnehmer neben den klassischen monetären infrage kämen, wurden an erster Stelle zusätzliche Urlaubstage, gefolgt von vergünstigten Produkten und Dienstleistungen genannt. Ein Firmenwagen wird laut den Ergebnissen immer weniger interessant für die Mitarbeiter. Das gilt zwar insbesondere für Frauen, aber zunehmend auch für Männer, von denen sich in beiden Ländern nur noch knapp 30 % wünschen, vom Arbeitgeber einen Dienstwagen gestellt zu bekommen.

Geltungsbereich

Für die Studie wurden 1.000 Erwerbstätige in Deutschland, 500 Arbeitnehmer in Österreich sowie 500 Beschäftigte in der Schweiz befragt.

[Link zur Studie](#)

Kündigungswelle trifft Produktivitäts-Flaute: Die Folgen der Pandemie für Unternehmen

Opinium im Auftrag von Personio, 24 Seiten, 2021
Deutsch

Bewertung

Die Studie zeigt auf warum eine Anpassung der Personalstrategie nach der Pandemie nötig sein wird. Inkl. Checkliste für eine effektive Personalstrategie.

Untersuchte Fragestellung

Die Studienteilnehmer wurden zu den Folgen der Pandemie befragt.

Inhalte/Trends

Fast jeder zweite Arbeitnehmer möchte in den nächsten 6 bis 12 Monaten oder sobald sich die Wirtschaft erholt hat den Job wechseln. Arbeitgeber sind sich dessen bewusst. Für über ein Drittel hat das Thema Mitarbeiterbindung in nächster Zeit hohe Priorität. 58 % geben an, dass ihr Unternehmen in diesem Jahr neue Leute einstellen möchte. Bei der Ursachenforschung für mögliche Kündigungen herrscht Uneinigkeit. Arbeitgeber glauben, dass eine sich verschlechternde Work-Life-Balance zu Kündigungen führen könnte. Gleichzeitig unterschätzen sie, wie wichtig Mitarbeitenden Aufstiegsmöglichkeiten und die Anerkennung der eigenen Leistung ist. Arbeitgeber sind davon überzeugt, ihre Teams in den zurückliegenden 12 Monaten ausreichend unterstützt zu haben. Besonders in Sachen Karriereförderung, mentales & körperliches Wohlbefinden sowie Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Besonders stolz sind sie darauf, wie sie mit Herausforderungen bzgl. Unternehmenskultur, interner Kommunikation und Ressourcenmanagement umgegangen sind. 42 % der Arbeitnehmer geben an, dass sie seit der Pandemie produktiver sind. Gleichzeitig sagen 29 %, ihre Produktivität hätte eher gelitten. Arbeitgeber sind in der Rückschau deutlich optimistischer und überschätzen die Produktivität der eigenen Teams. Als Produktivitätskiller wurden ein schlechter psychischer und physischer Gesundheitszustand der Mitarbeitenden, sinkende Motivation und Moral, ineffiziente Kommunikation mit Kollegen sowie die schwierige Situation bei der Kinderbetreuung genannt. Fast jeder zweite Angestellte gibt an, zu viele Tools nutzen zu müssen. Von Unternehmen, die mehrere Tools verwenden, geben mehr als ein Viertel an, dass Prozesse dadurch verlangsamt werden. Nur jeder zweite HR-Entscheider gibt an, dass die Personalstrategie hohe Priorität habe. Nur 28 % geben an, dass ihre Rolle innerhalb des Unternehmens in den letzten 12 Monaten strategischer geworden ist. 29 % sagen sogar, der Fokus ihrer Arbeit liegt heute noch stärker auf Prozessen und Administrativem. 37 % geben an, dass ihnen die Daten und Insights fehlen, um ihr Unternehmen bestmöglich zu unterstützen.

Geltungsbereich

Es wurden 500 Personalentscheider und 2.000 Arbeitnehmer in Deutschland, Österreich und der Schweiz aus unterschiedlichen Branchen und Unternehmensgrößen befragt.

[Link zur Studie](#)

Decoding Global Talent, Onsite and Virtual

Boston Consulting Group, Stepstone, The Network, 2021

Englisch

Bewertung

Die Studie zeigt auf, warum der deutsche Arbeitsmarkt so attraktiv ist, die internationale Mobilitätsbereitschaft sinkt und welche Rolle Corona spielt.

Untersuchte Fragestellung

Welches sind die attraktivsten Arbeitsmärkte der Welt? Wie entwickelt sich die internationale Mobilität und in welchen Ländern lohnt es sich für Unternehmen besonders nach neuen Mitarbeitern zu suchen?

Inhalte/Trends

Deutschland ist ein international höchst beliebter Arbeitsmarkt. Jeder fünfte Arbeitnehmer weltweit (19%) würde hier einen Job annehmen. Damit erreicht Deutschland die Spitzenposition unter den nicht-englischsprachigen Ländern. Weiter vorn auf der Beliebtheitsskala der internationalen Workforce liegen nur Kanada, die USA und Australien. Global gesehen nimmt die Bereitschaft weiter ab, für die Arbeit ins Ausland umzuziehen. Allerdings würden viele Arbeitnehmer virtuell von ihrem Heimatland für ein ausländisches Unternehmen tätig werden. Die Corona-Krise hat dazu in doppelter Hinsicht beigetragen: Einerseits hatten 2020 viele Länder ihre Grenzen zeitweise komplett geschlossen. Vor allem aber haben Unternehmen ebenso wie Beschäftigte umfassende Erfahrungen mit remote work sammeln können. Der Rückgang der internationalen Mobilität bedeutet angesichts des demographischen Wandels und des zunehmenden Mangels an Fachkräften eine Herausforderung für Deutschland. Um die Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten, braucht der deutsche Arbeitsmarkt ausländische Fachkräfte. Das Ranking der attraktivsten Zielländer dominieren englischsprachige Nationen. Insgesamt setzt sich ein für die europäischen Nationen bedenklicher Trend fort: Nur noch vier der beliebtesten Arbeitsmärkte liegen in Europa. Stattdessen finden sich jetzt insgesamt vier Pazifik-Anrainer in der Top-Liste. London bleibt wie auch bei früheren Befragungen der attraktivste Standort für internationale Arbeitnehmer, gefolgt von Amsterdam. Die bei den internationalen Arbeitnehmern beliebteste Stadt in Deutschland ist und bleibt Berlin. Auf der weltweiten Attraktivitätsliste erreichte die deutsche Hauptstadt Rang vier. Die Türkei spielt als einwohnerstärkstes Land unter den Top Ten der Länder, in denen Deutschland als attraktiver Arbeitsplatz gilt, eine herausragende Rolle als Talent Pool für deutsche Unternehmen. Hier stehen besonders viele Arbeitnehmer potenziell dem deutschen Arbeitsmarkt zur Verfügung. Ähnlich wichtig bleibt Italien mit seinen gut 60 Millionen Einwohnern.

Geltungsbereich:

Es wurden 208.000 Arbeitnehmer aus 190 Ländern online befragt.

[Link zur Studie](#)

Über HRblue

Die HRblue AG wurde im Jahr 2000 gegründet und steht für Kompetenz im HR Management. Seit über 20 Jahren sind wir erfolgreich als Personalberatung für HR auf die Besetzung von HR Führungs- und Expertenpositionen spezialisiert.

Wir sind mit über 20.000 HR Professionals vernetzt und stehen in engem Kontakt mit dieser Zielgruppe - vom Young Professional bis zum Senior Executive. Gerne beraten wir auch Sie bei der Besetzung Ihrer HR Position.

Unser Team ist auf HR Führungs- und Expertenrollen spezialisiert und besteht aus erfahrenen Personalberatern, die sich mit Kompetenz und Leidenschaft für die passende Besetzung Ihrer HR Position engagieren.

Eine zügige Projektabwicklung, professionelle Kommunikation und eine verbindliche wie vertrauliche Zusammenarbeit mit Klienten und Kandidaten sind für uns selbstverständlich.

Unsere Leistungen

Executive Search

Passgenau für Ihre Unternehmenssituation finden wir qualifizierte HR Leader-Kandidatinnen und Kandidaten.

[Weitere Informationen](#)

Professional Search

Wir sprechen und verstehen HR, auch wenn es um operative HR Manager Rollen, HR Business Partner oder HR Experten geht.

[Weitere Informationen](#)

HR Interim Management

Sie benötigen kurzfristig und interimistisch kompetente Unterstützung im HR Bereich? Unser HR Interim Management bietet maßgeschneiderte Lösungen – auch für Ihre Bedarfssituation.

[Weitere Informationen](#)

Kontakt

HRblue AG
Bretonischer Ring 10
D-85630 Grasbrunn (München)

Telefon: +49(0)89/411195-0

hrblue.com