

DGFP-STUDIE MEGATRENDS 2015

Autorin

Kristin Beyer

1. Management Summary: Ergebnisse auf einen Blick
2. Key Findings
3. Alle Ergebnisse im Detail
4. Beschreibung der Stichprobe

1. Management Summary: Ergebnisse auf einen Blick

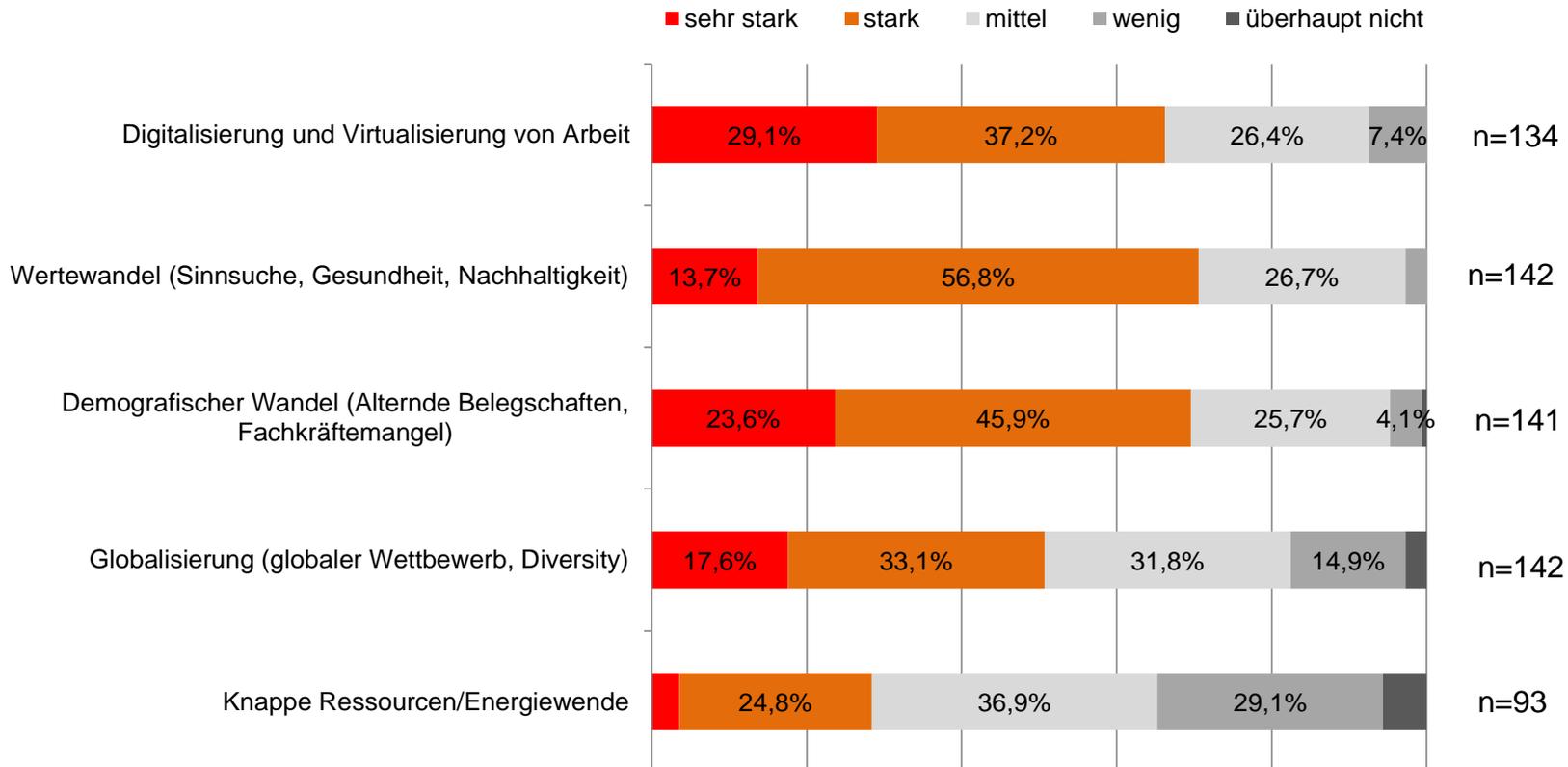
- Die **Digitalisierung** ist der Megatrend, der in den letzten fünf Jahren kontinuierlich an Bedeutung zugelegt hat.
- Aktuell rechnet knapp ein Drittel der befragten Unternehmen mit **sehr starken Auswirkungen der Digitalisierung** auf das Personalmanagement.
- In der aktuellen Unternehmenspraxis führt Digitalisierung eher zu vereinzelt Maßnahmen, denn unternehmensweiten strategischen Projekten. Gerade der Punkt interne digitale Formen der Zusammenarbeit, wird bislang in vielen Unternehmen vernachlässigt.
- Der **demografische Wandel**, einst Frontrunner der Megatrends, hat **fast 15%** seiner Bedeutung für das Personalmanagement **eingebüßt**. Diese Verschiebung der Relevanz des Themas kann in bereits greifenden Maßnahmen des Personalmanagements begründet sein. So nutzt bereits heute die **Mehrheit der Unternehmen betriebliches Gesundheitsmanagement, strategische Personalplanung und Employer Branding**.
- Der **Wertewandel**, in 70 % der Unternehmen ein sehr stark bis stark wahrgenommener Trend, schlägt sich vor allem in der **Führungskräfteentwicklung** und dem Entwickeln von **Verhaltenskodizes** nieder.
- HR schreibt sich sowohl die **effizientere Gestaltung der Personalarbeit**, als auch eine verstärkte **strategische Integration in das Unternehmen** für die kommenden drei Jahre auf die Fahnen.

2. Key Findings

Knapp ein Drittel der Befragten rechnet mit sehr starken Auswirkungen der Digitalisierung auf das Personalmanagement

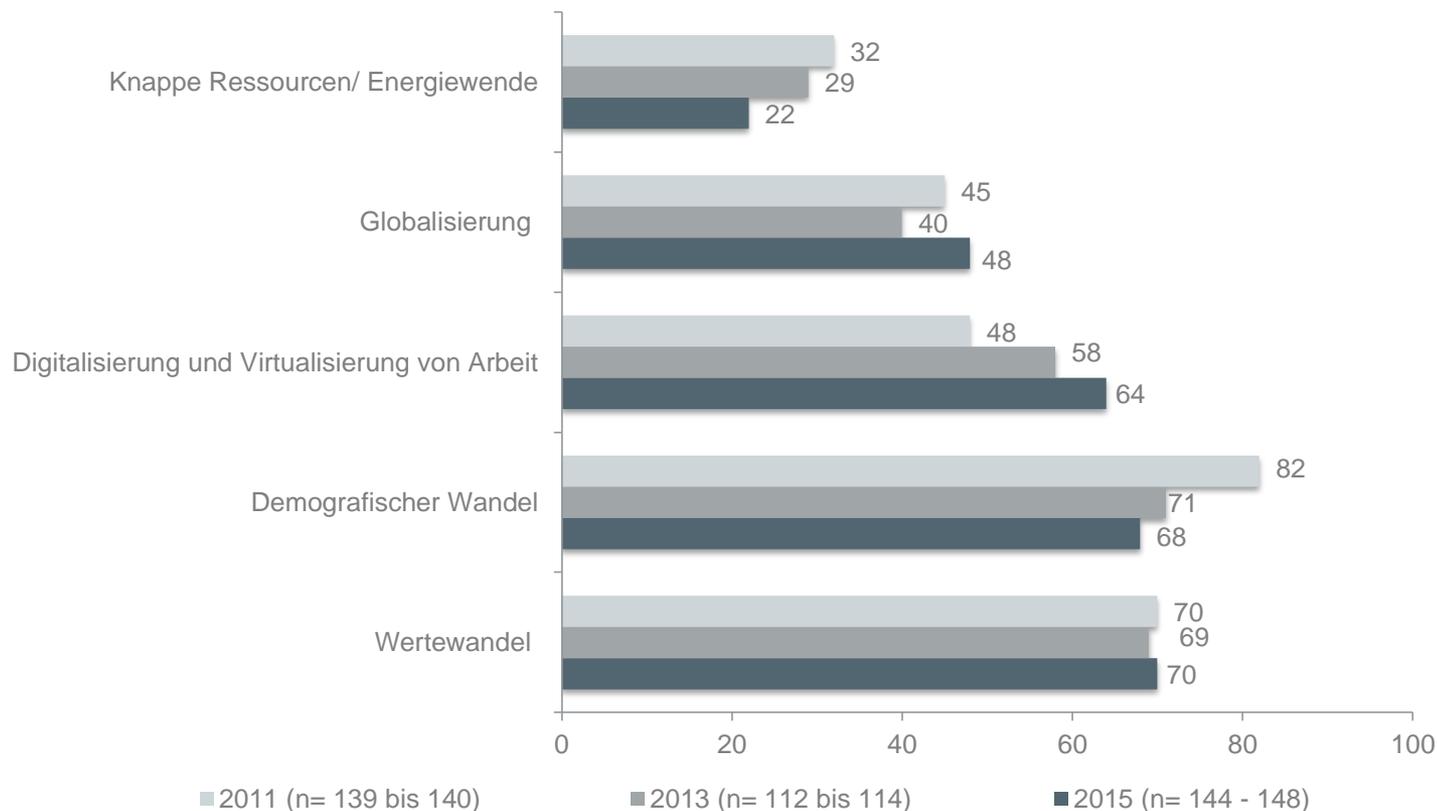


Wie stark werden sich die folgenden Megatrends Ihrer Einschätzung nach in den nächsten drei Jahren auf das Personalmanagement auswirken?



Digitalisierung als Megatrend legt kontinuierlich an Bedeutung zu, der demografische Wandel nimmt eine rückläufige Entwicklung. Dies könnte an bereits greifenden Maßnahmen des Personalmanagements liegen

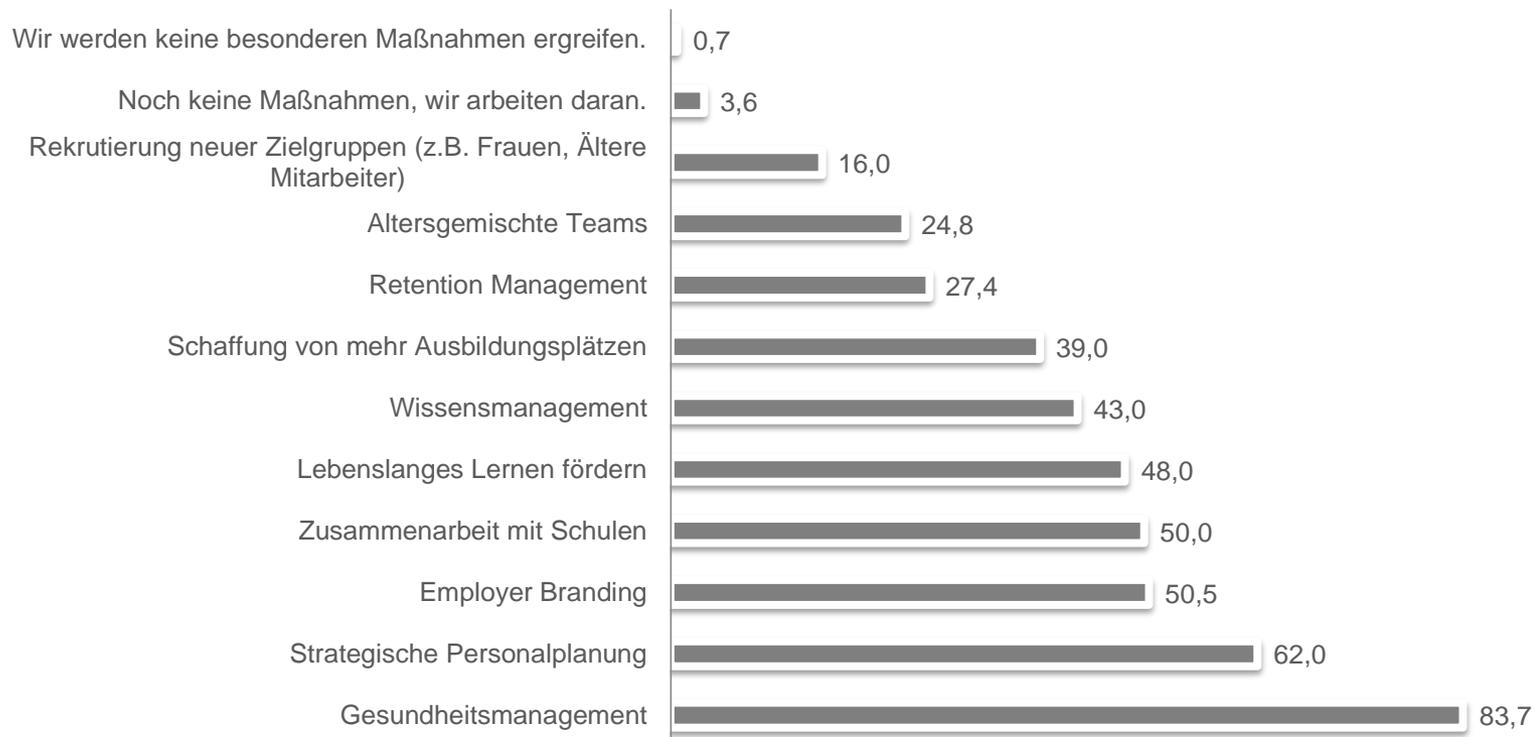
Wie hat sich die Bedeutung der Megatrends in den letzten Jahren gewandelt?



Bereits die Hälfte der Unternehmen nutzt Employer Branding um den Herausforderungen des demografischen Wandels zu begegnen

Mit welchen Maßnahmen reagiert das Personalmanagement in Ihrem Unternehmen auf den Megatrend „Demografischer Wandel“?

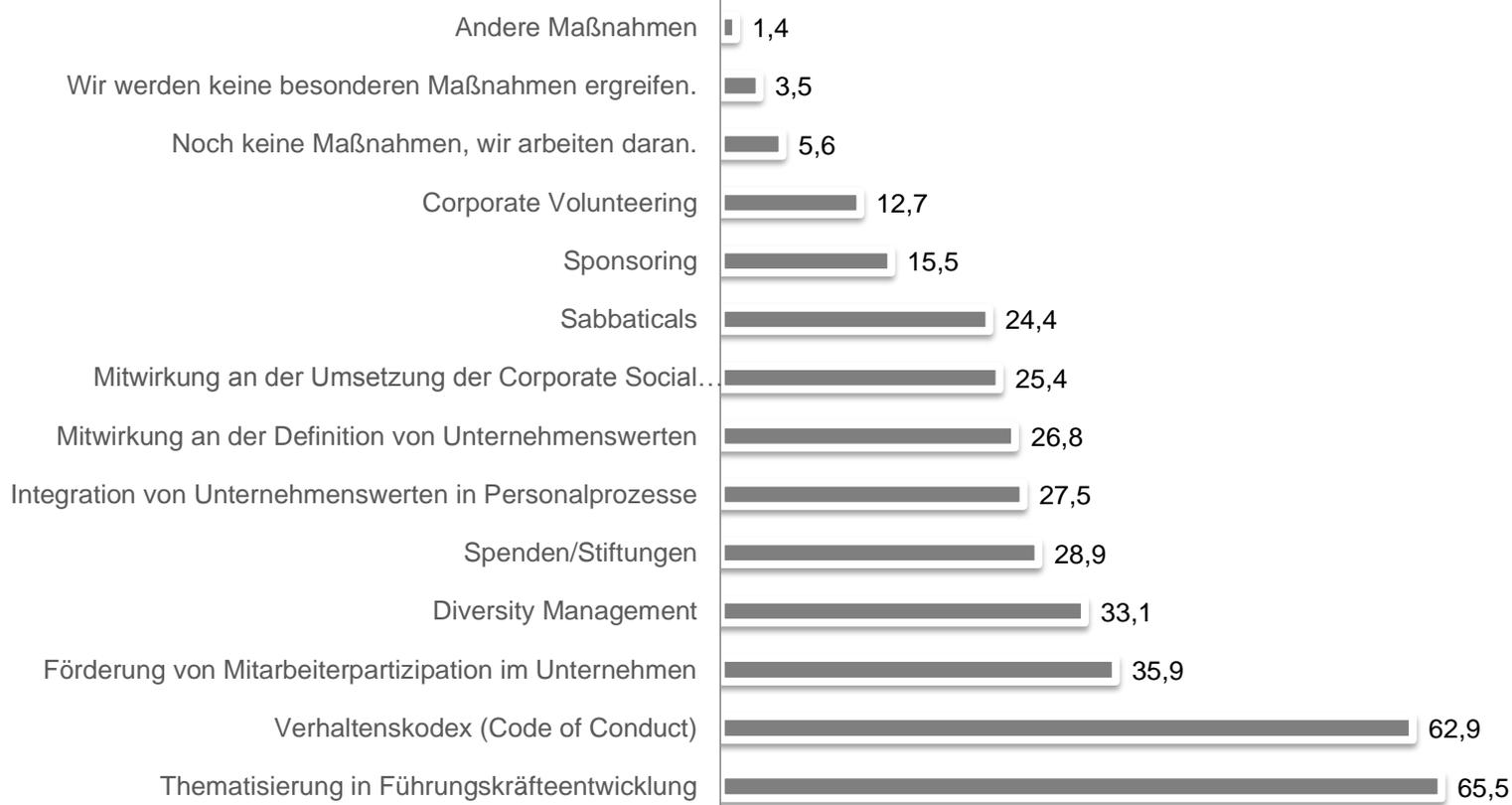
(Mehrfachnennungen möglich; n=141; in %)



Nahezu alle befragten Unternehmen ergreifen Maßnahmen um den Wertewandel zu begegnen. Hierbei scheint ein Top-Down Ansatz zu dominieren, da die Thematisierung in der Führungskräfteentwicklung und die Einführung eines Verhaltenskodex die am häufigsten genutzten Mittel sind

Mit welchen Maßnahmen reagiert das Personalmanagement in Ihrem Unternehmen auf den Megatrend „Wertewandel“?

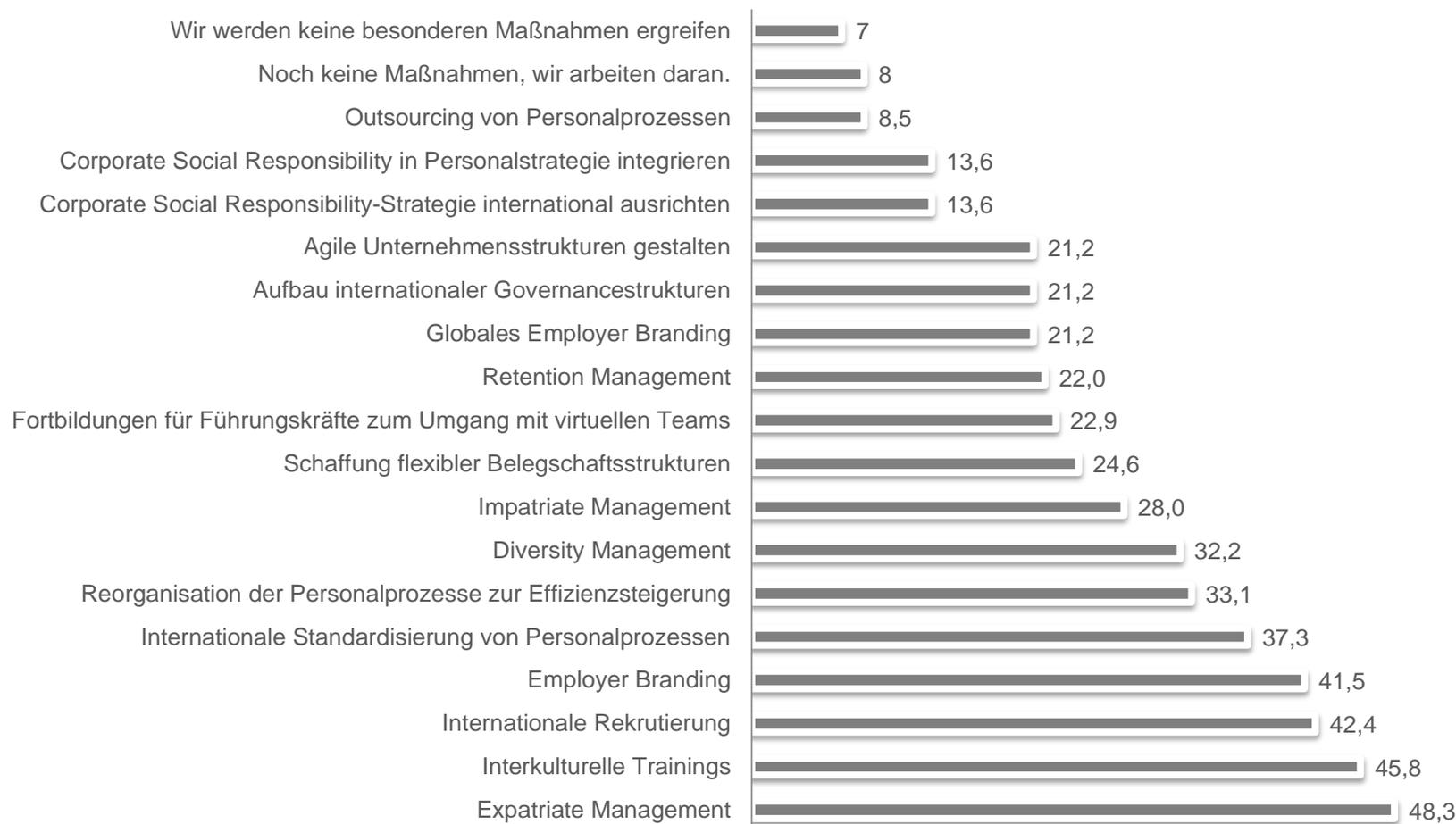
(Mehrfachnennungen möglich; n=142; in %)



Knapp die Hälfte der befragten Unternehmen verfügt über professionelles Expatriate-Management um für globale Geschäftstätigkeit gerüstet zu sein

Mit welchen Maßnahmen reagiert das Personalmanagement in Ihrem Unternehmen auf den Megatrend „Globalisierung“?

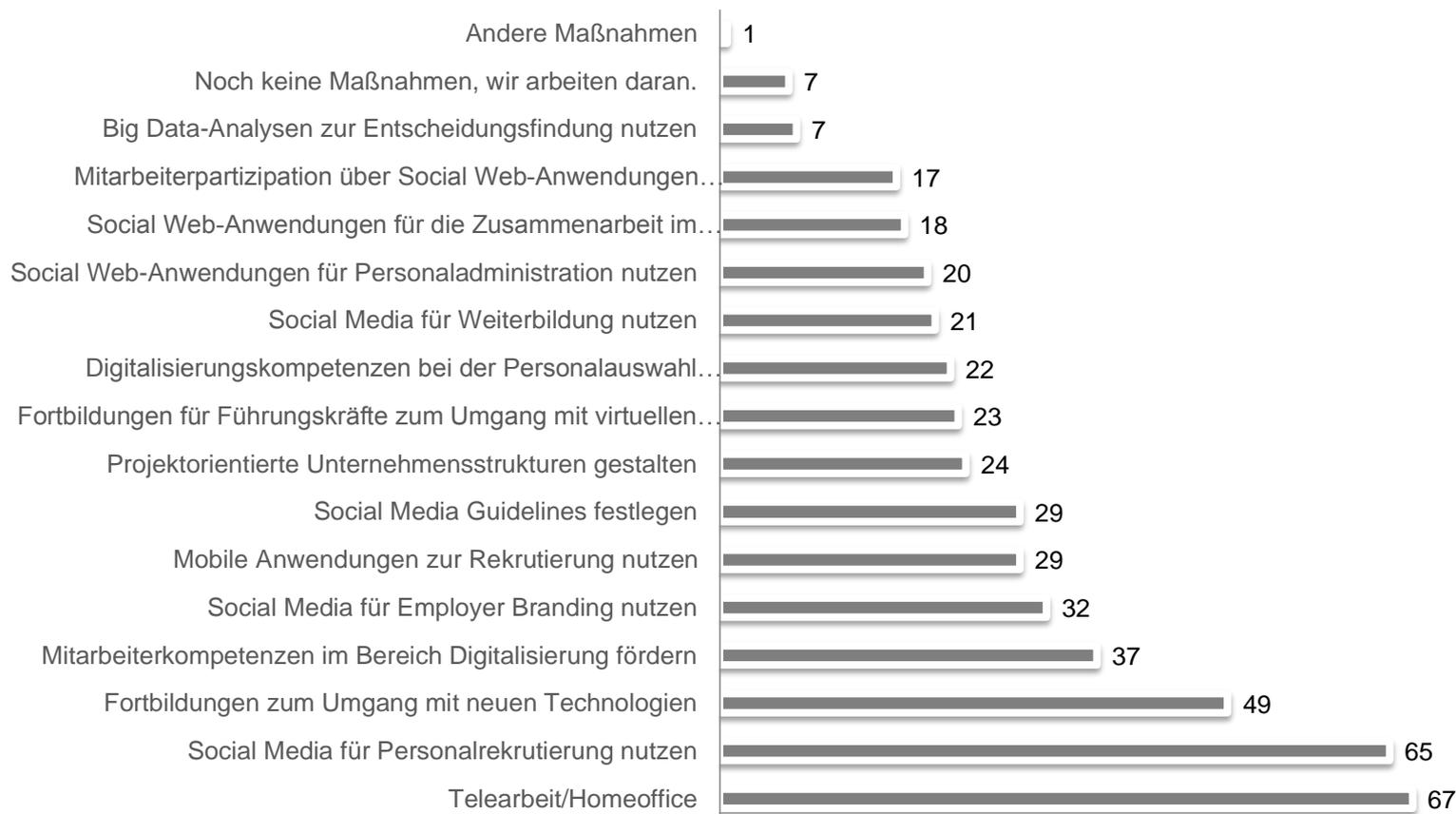
(Mehrfachnennungen möglich; n=142; in %)



Unter 10 Prozent der Befragten nutzen in ihrem Unternehmen Big Data-Analysen zur Entscheidungsfindung. Homeoffice als Möglichkeit zum digitalen und flexiblen Arbeiten, hat sich mittlerweile in fast 70* Prozent der Unternehmen durchgesetzt

Mit welchen Maßnahmen reagiert das Personalmanagement in Ihrem Unternehmen auf den Megatrend „Digitalisierung“?

(Mehrfachnennungen möglich; n=134; in %)

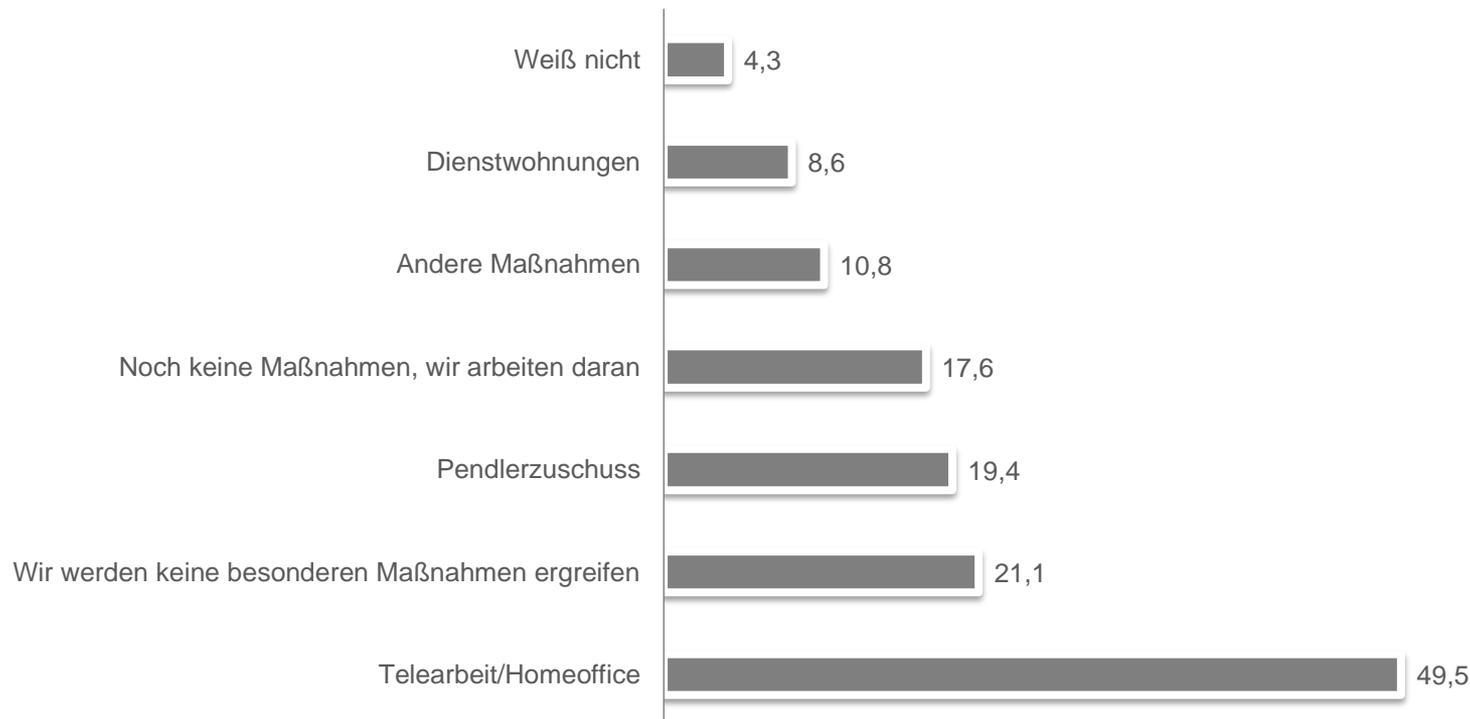


*Bezogen auf jene Unternehmen, die Digitalisierung als wichtigen Trend wahrnehmen.

Von den Unternehmen, die die Energiewende als Trend identifiziert haben, erarbeitet knapp ein Fünftel erst noch Lösungen

Mit welchen Maßnahmen reagiert das Personalmanagement in Ihrem Unternehmen auf den Megatrend „Knappe Ressourcen/ Energiewende“?

(Mehrfachnennungen möglich; n=93; in %)

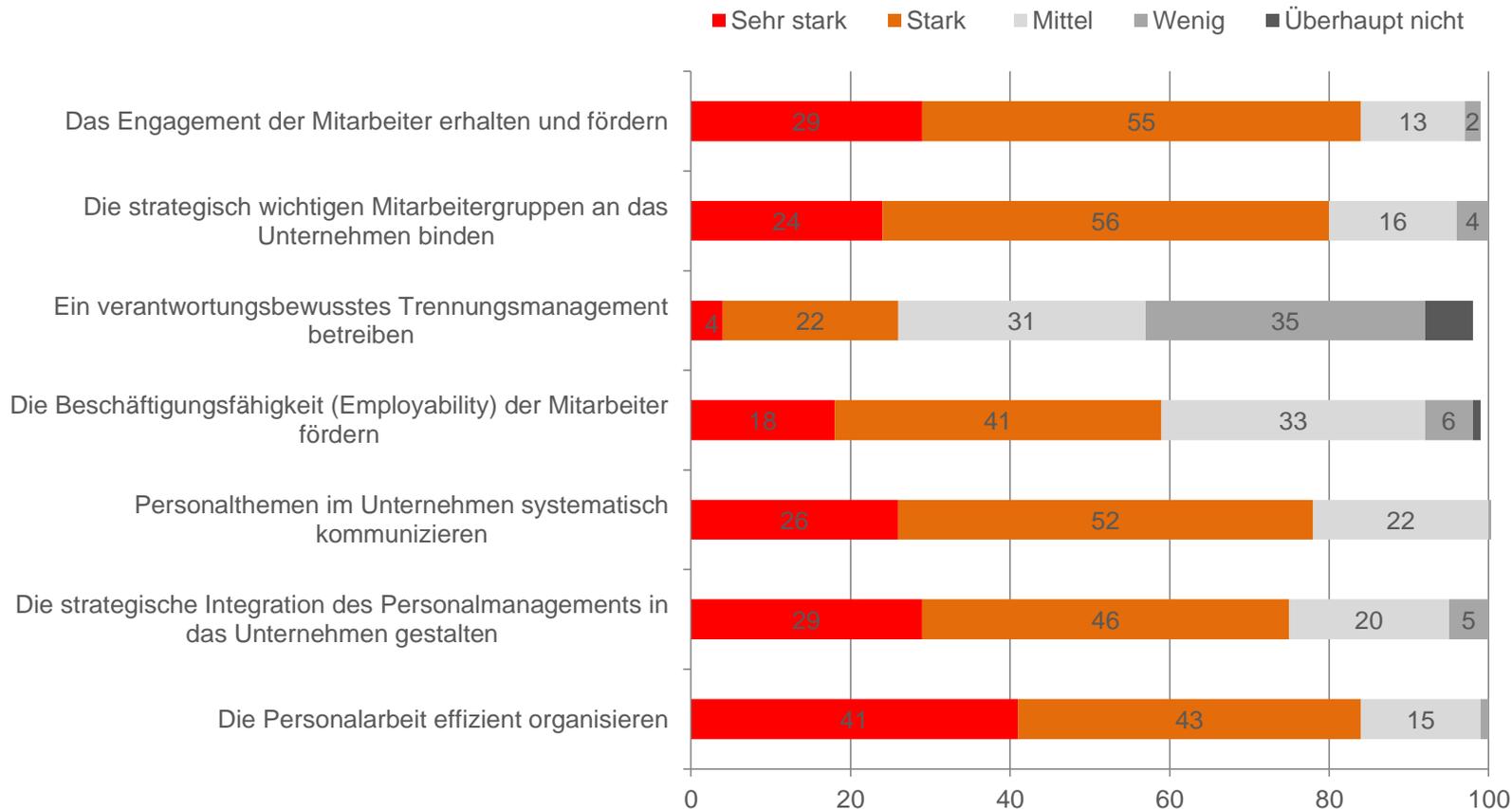


3. Alle Ergebnisse im Detail

Das Personalmanagement wird in den nächsten drei Jahren verstärkt an seiner strategischen Rolle im Unternehmen arbeiten

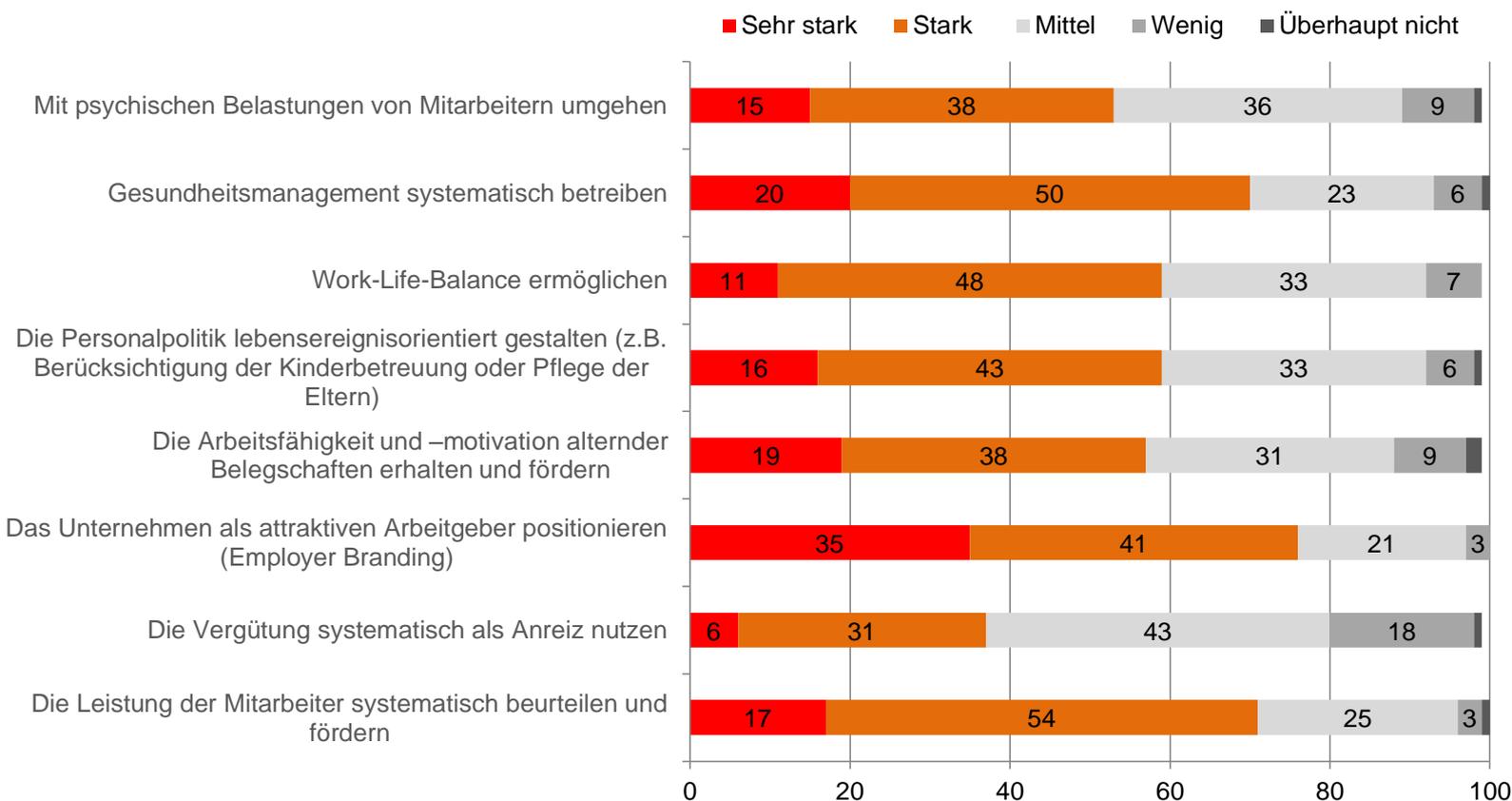
Wie stark werden die folgenden Aufgaben das Personalmanagement in Ihrem Unternehmen in den nächsten drei Jahren prägen? Teil 1/4

(Mehrfachnennungen möglich; n=143; in %)



Performance Management wird in über der Hälfte der befragten Unternehmen in den nächsten drei Jahren eine prägende Aufgabe des Personalmanagements sein

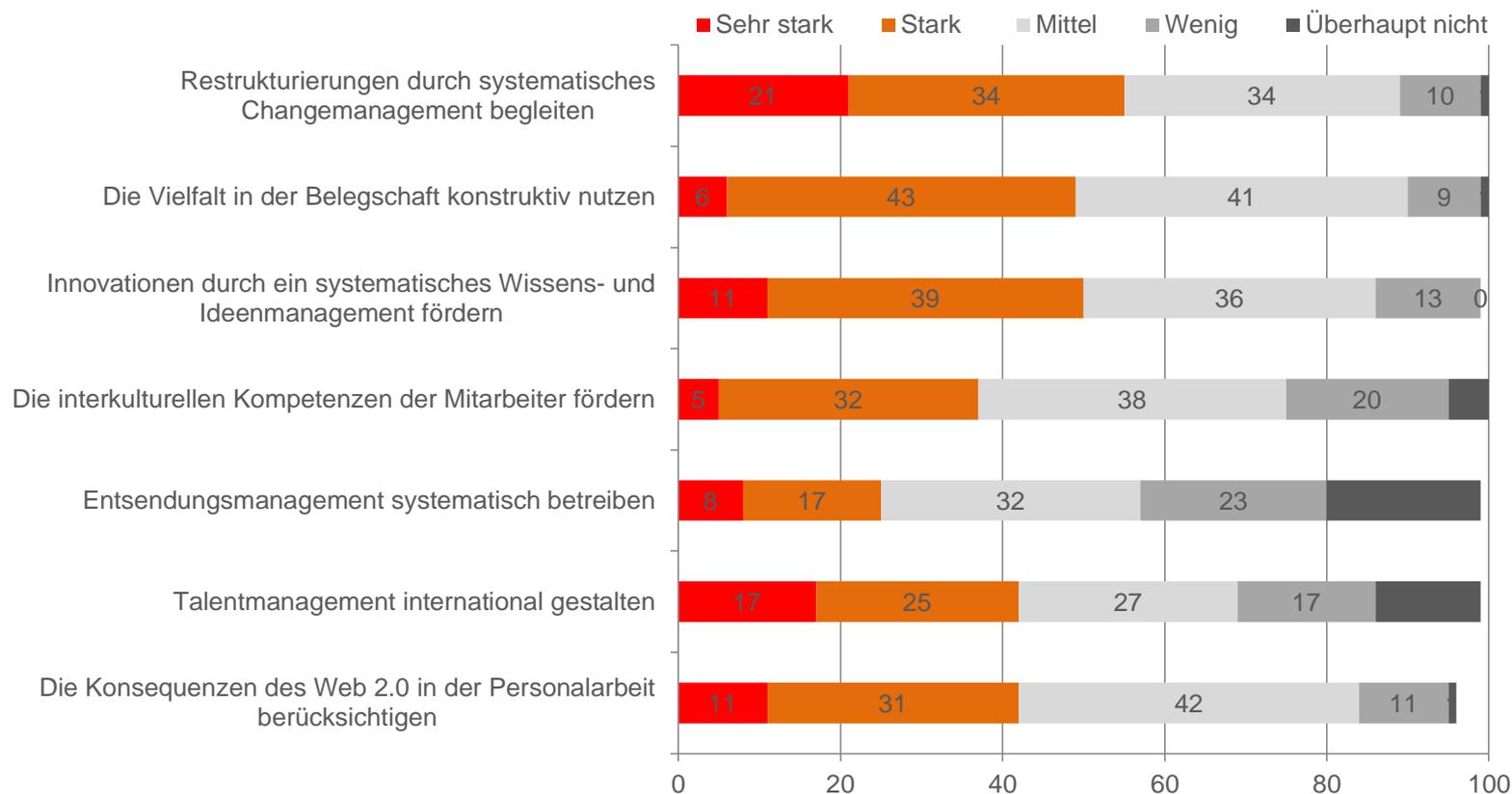
Wie stark werden die folgenden Aufgaben das Personalmanagement in Ihrem Unternehmen in den nächsten drei Jahren prägen? Teil 2/4 (Mehrfachnennungen möglich; n=143; in %)



In über der Hälfte der Unternehmen stehen aktuell oder in den nächsten drei Jahren Transformationsprozesse an. Kein Wunder also, dass HR Restrukturierungen durch systematisches Changemanagement begleiten will

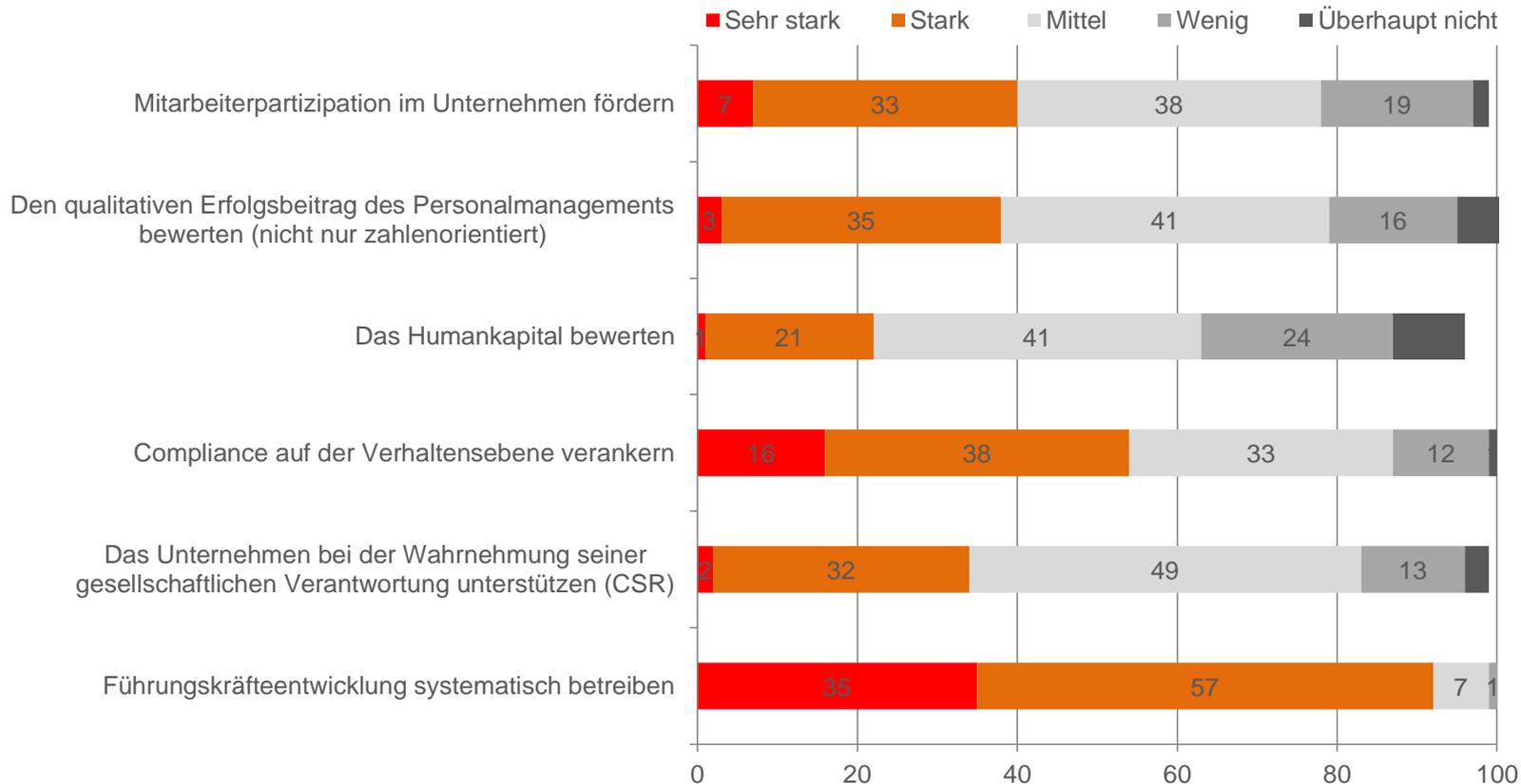
Wie stark werden die folgenden Aufgaben das Personalmanagement in Ihrem Unternehmen in den nächsten drei Jahren prägen? Teil 3/4

(Mehrfachnennungen möglich; n=143; in %)



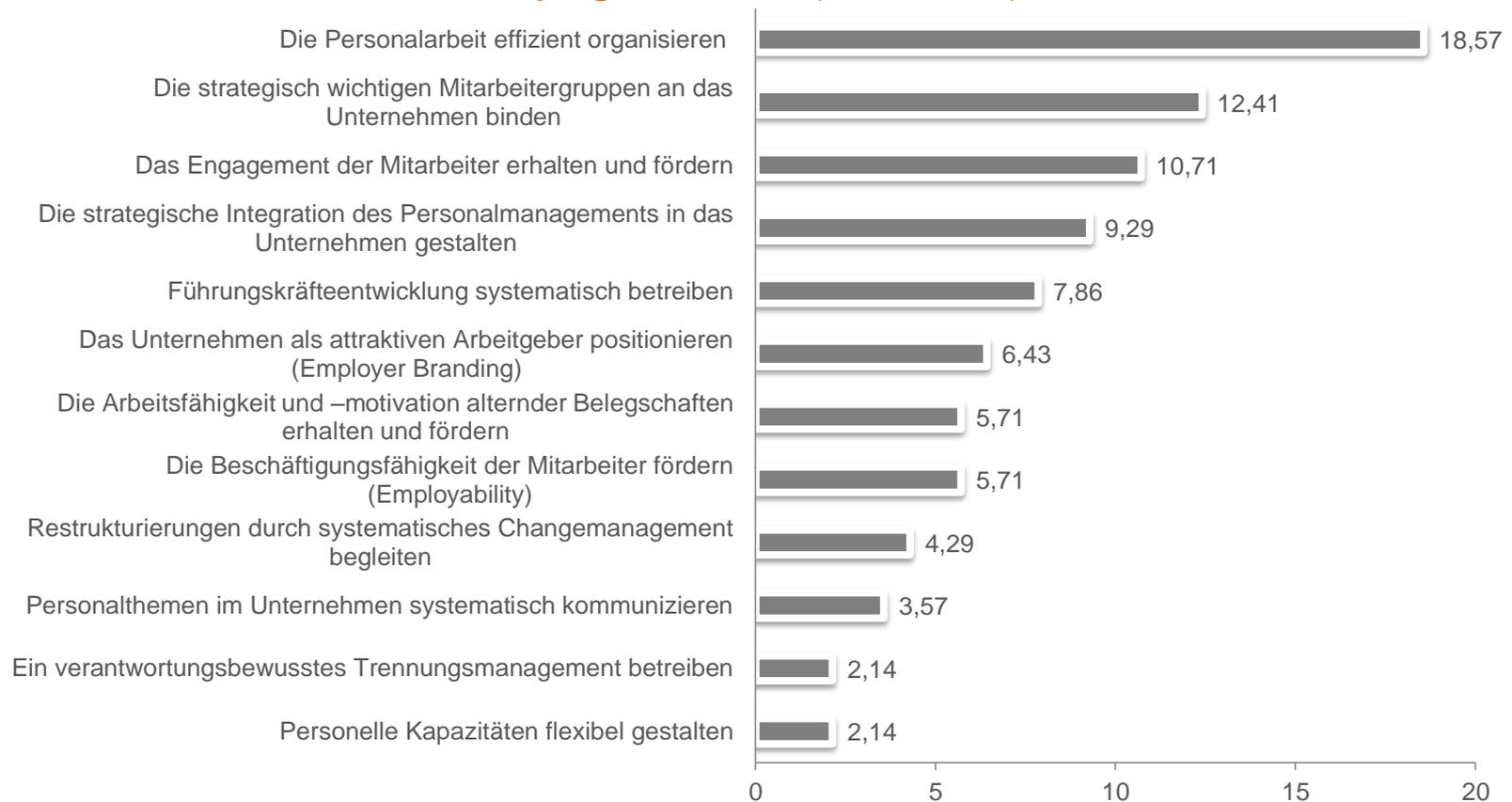
Die systematische Entwicklung von Führungskräften spielt in über 90% der Unternehmen eine wichtige Rolle in den nächsten drei Jahren

Wie stark werden die folgenden Aufgaben des Personalmanagement in Ihrem Unternehmen in den nächsten drei Jahren prägen? Teil 4/4 (Mehrfachnennungen möglich; n=143; in %)



Die effiziente Organisation des Personalmanagements dominiert die Herausforderungen der nächsten drei Jahre

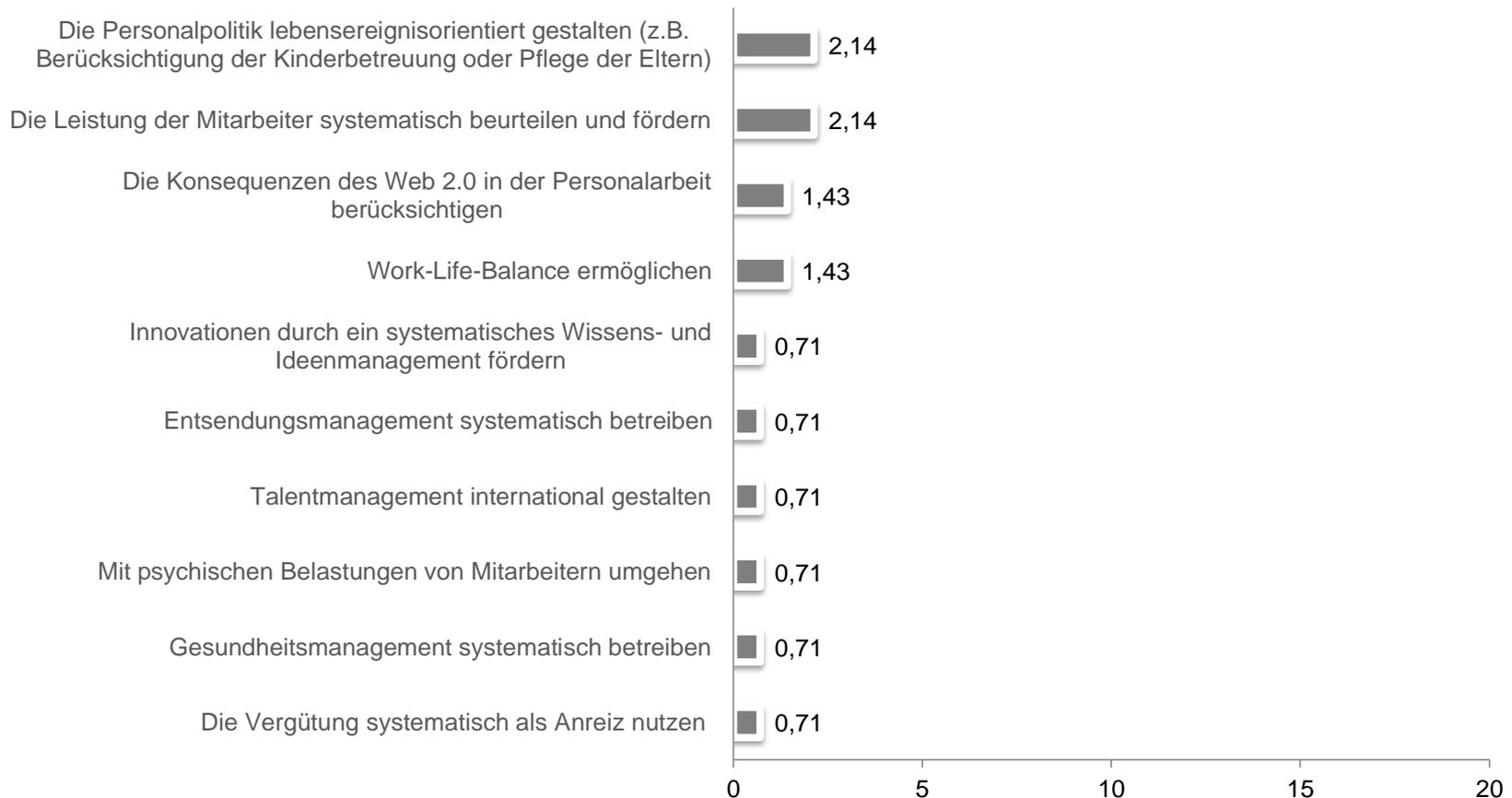
Welche Aufgabe wird das Personalmanagement in Ihrem Unternehmen in den nächsten drei Jahren am stärksten prägen? Teil 1/2 (n=142; in %)



Obgleich Digitalisierung als maßgeblicher Megatrend der nächsten Jahre identifiziert wird, sehen nur knapp 2% der befragten Unternehmen die Berücksichtigung von Web 2.0 als drängendste Aufgabe im Personalmanagement



Welche Aufgabe wird das Personalmanagement in Ihrem Unternehmen in den nächsten drei Jahren am stärksten prägen? Teil 2/2 (n=142; in %)



Über die Hälfte der befragten Unternehmen beurteilt die Veränderungsdynamik in der eigenen Branche als deutlich oder etwas stärker als im Jahr 2013



Wie beurteilen Sie die Veränderungsdynamik in Ihrer Branche im Vergleich zum Jahr 2013)

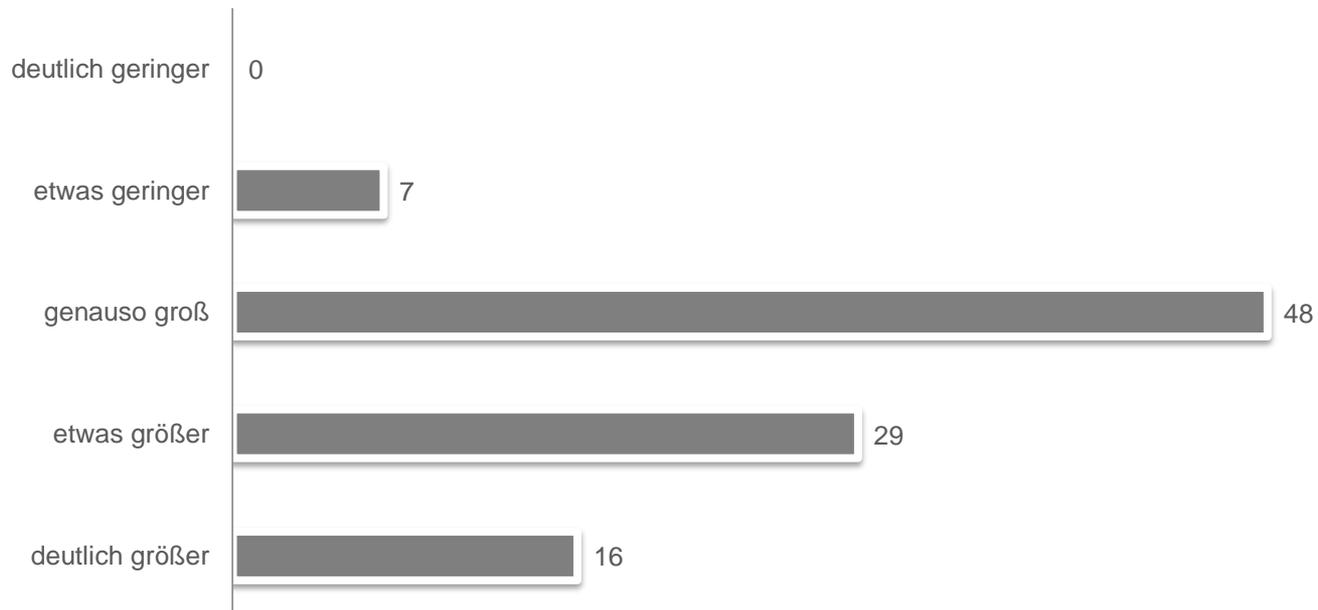
Die aktuelle Veränderungsdynamik ist... (n=140; in %)



Der Fachkräftemangel scheint sich nur in der Hälfte aller befragten Unternehmen weiter zu verschärfen

Wie beurteilen Sie den aktuellen Fachkräftebedarf in Ihrer Branche im Vergleich zum Jahr 2013?

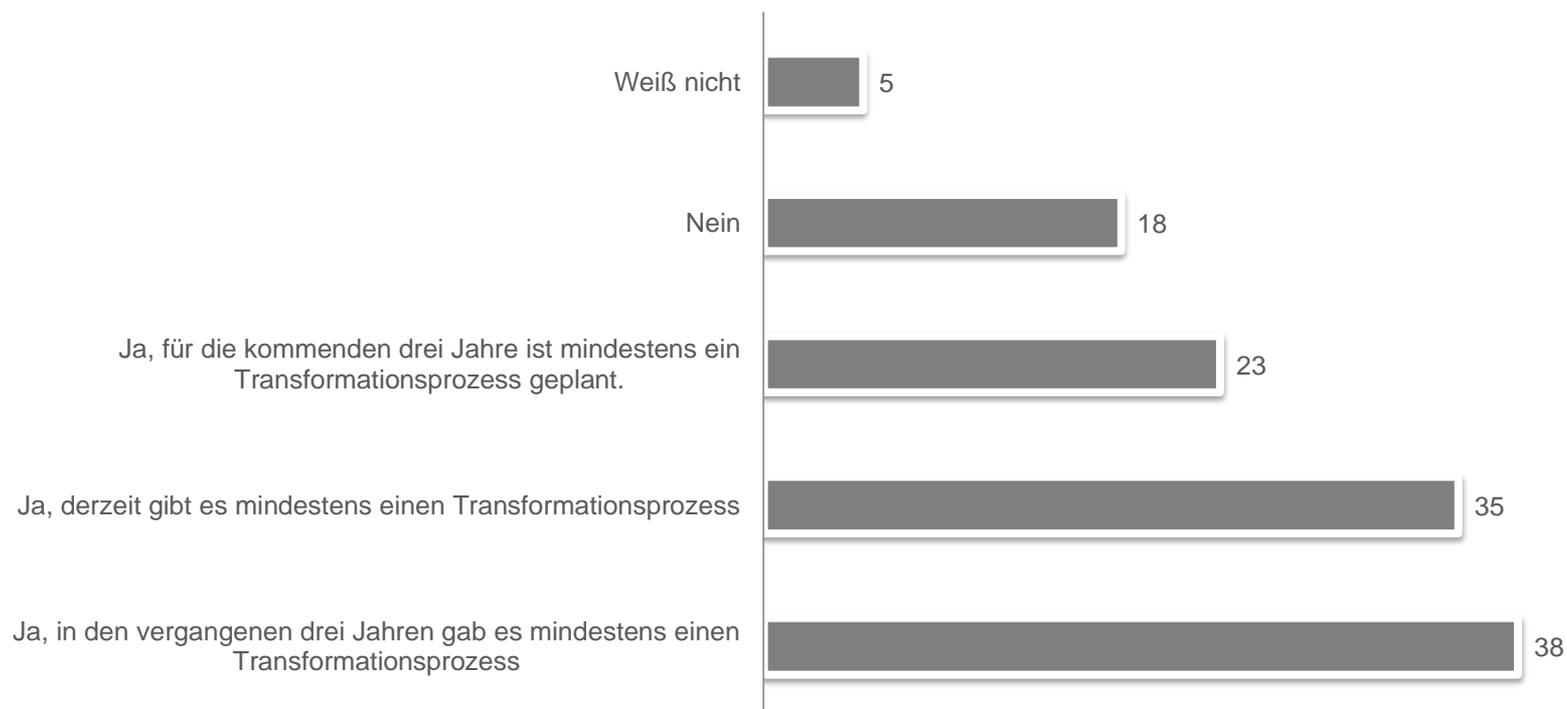
Der aktuelle Fachkräftebedarf ist... (n=140; in %)



Fast 80% der befragten Unternehmen sind in den letzten Jahren oder aktuell mit Transformationsprozessen in Berührung gekommen

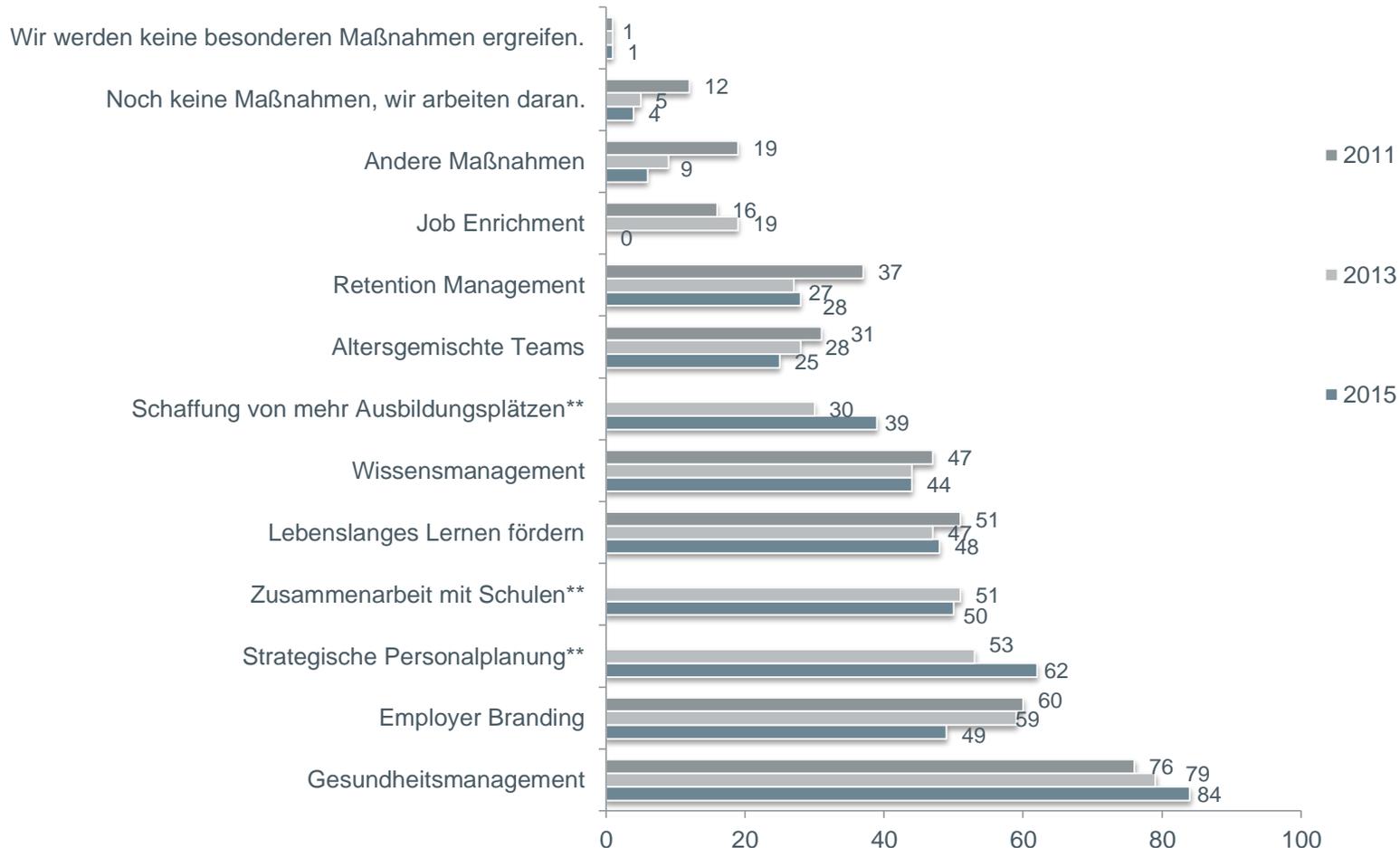


Ist Ihr Unternehmen von Transformationsprozessen betroffen? (n=140; in %)



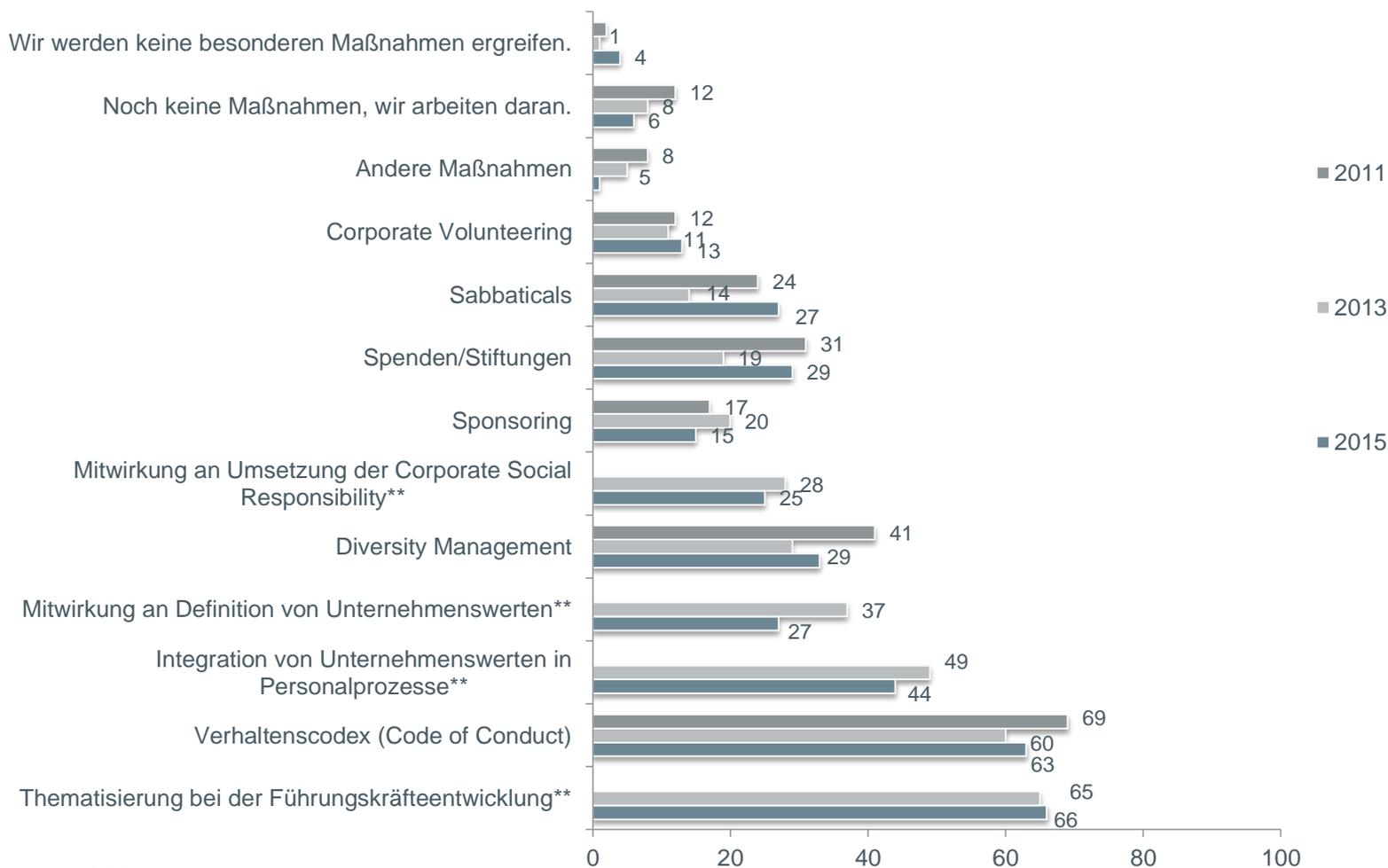
Während Gesundheitsmanagement eine kontinuierlich steigende Rolle zukommt, schrumpft die Bedeutung von Employer Branding im Zusammenhang mit dem Megatrend Demografie um mehr als 10%

Maßnahmen Demografie im Jahresvergleich (n=141; in %)



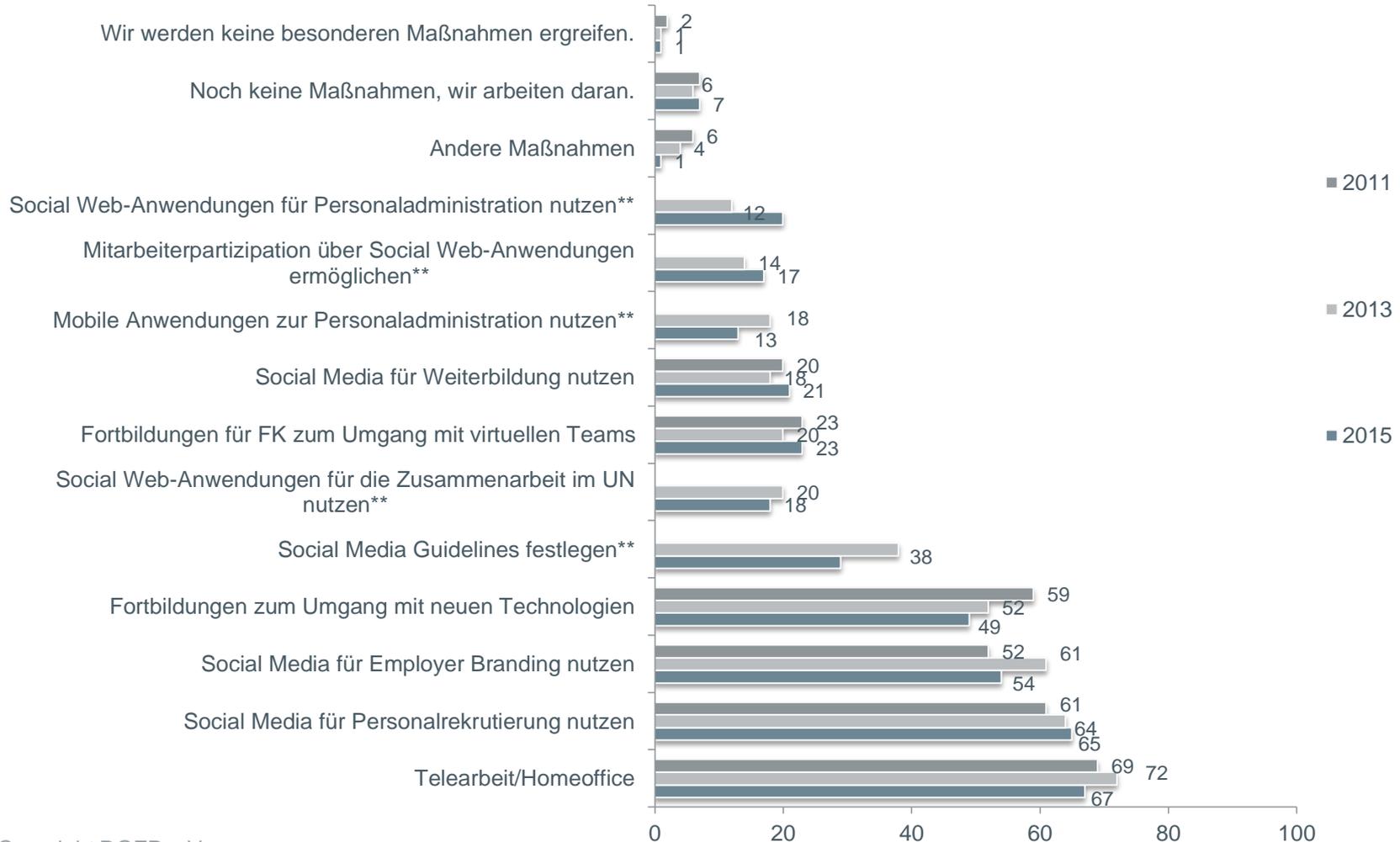
Im Jahresvergleich zeigt sich beim Thema Wertewandel kein kontinuierlicher Trend bei den ergriffenen Maßnahmen des Personalmanagements

Maßnahmen Wertewandel im Jahresvergleich (n=141; in %)



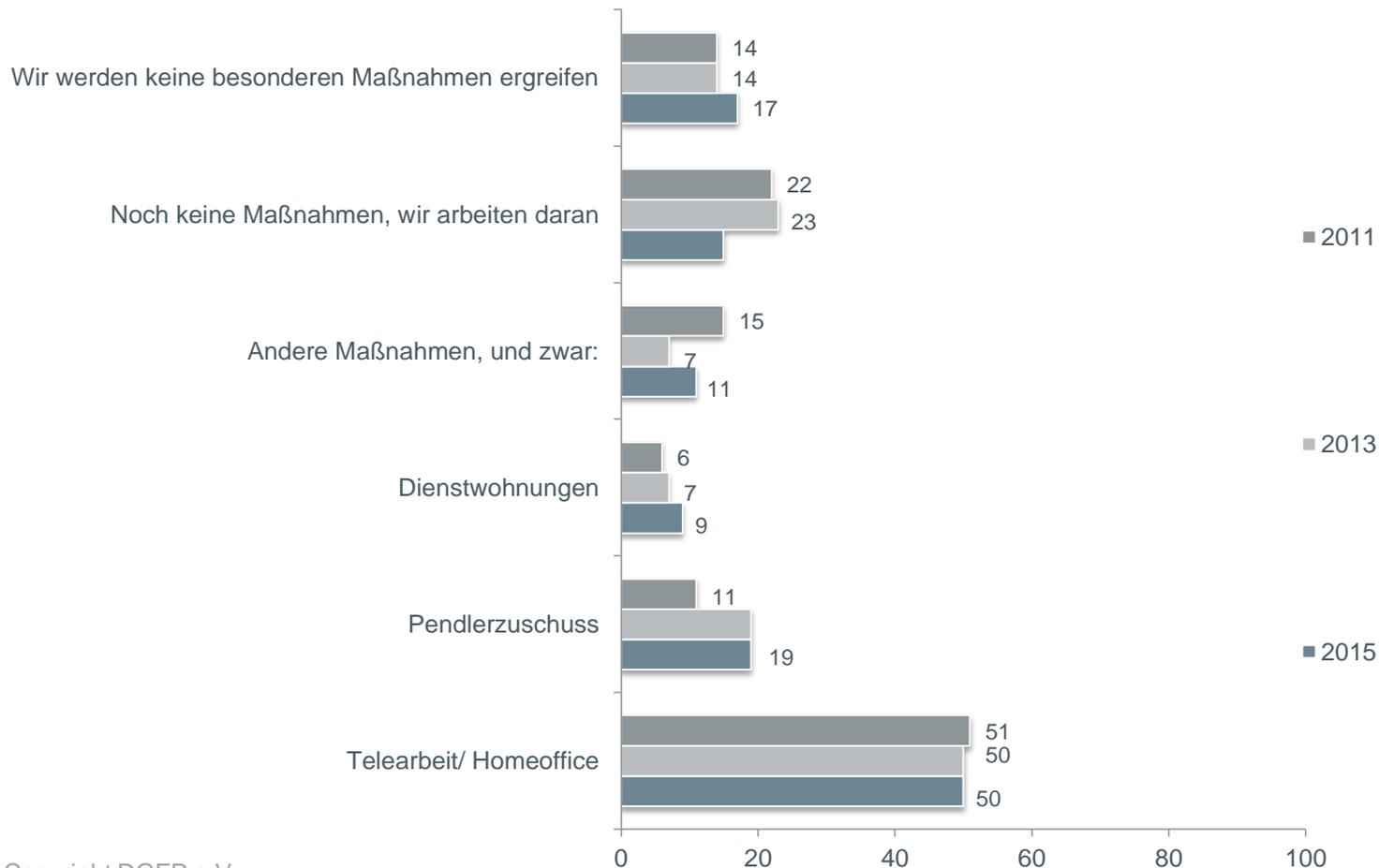
Der Digitalisierung wird mit vielen Einzelmaßnahmen begegnet, jedoch mangelt es noch an unternehmensweiten Lösungen

Maßnahmen Digitalisierung im Jahresvergleich (n=142; in %)



Die Maßnahmen im Zusammenhang mit der Energiewende zeigen sich auch im Jahresvergleich sehr stabil und wenig Variation

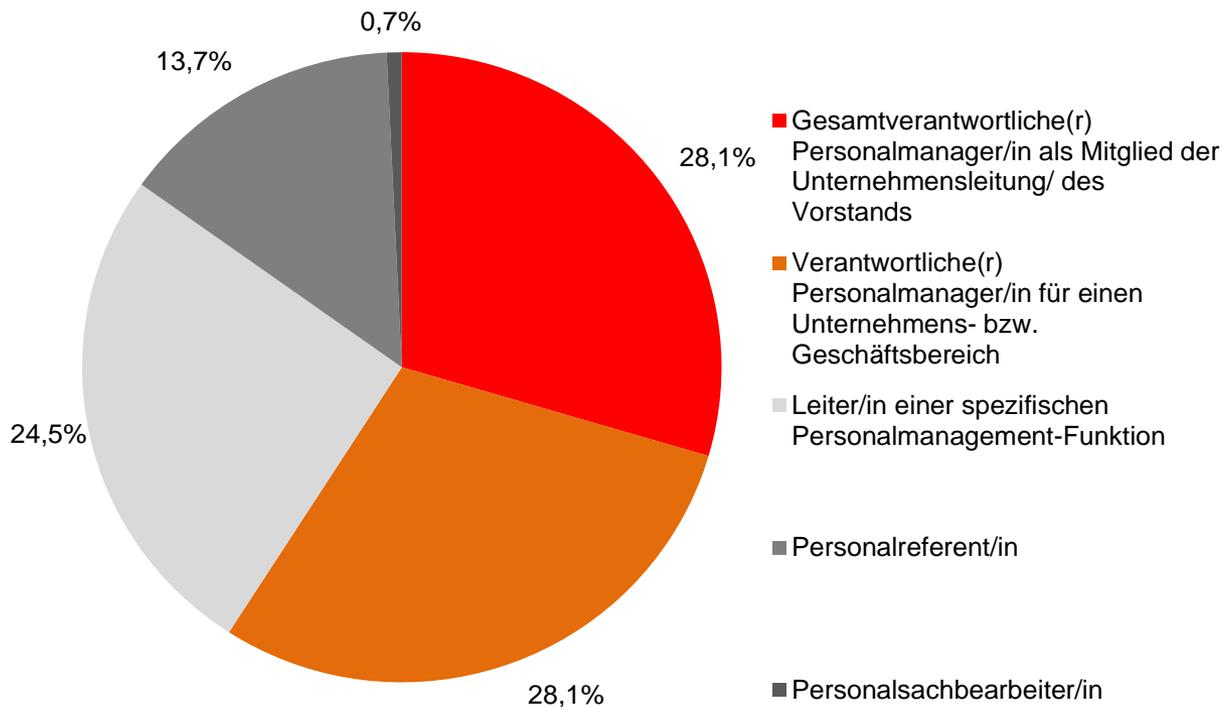
Maßnahmen Energiewende im Jahresvergleich (n=93; in %)



5. Beschreibung der Stichprobe

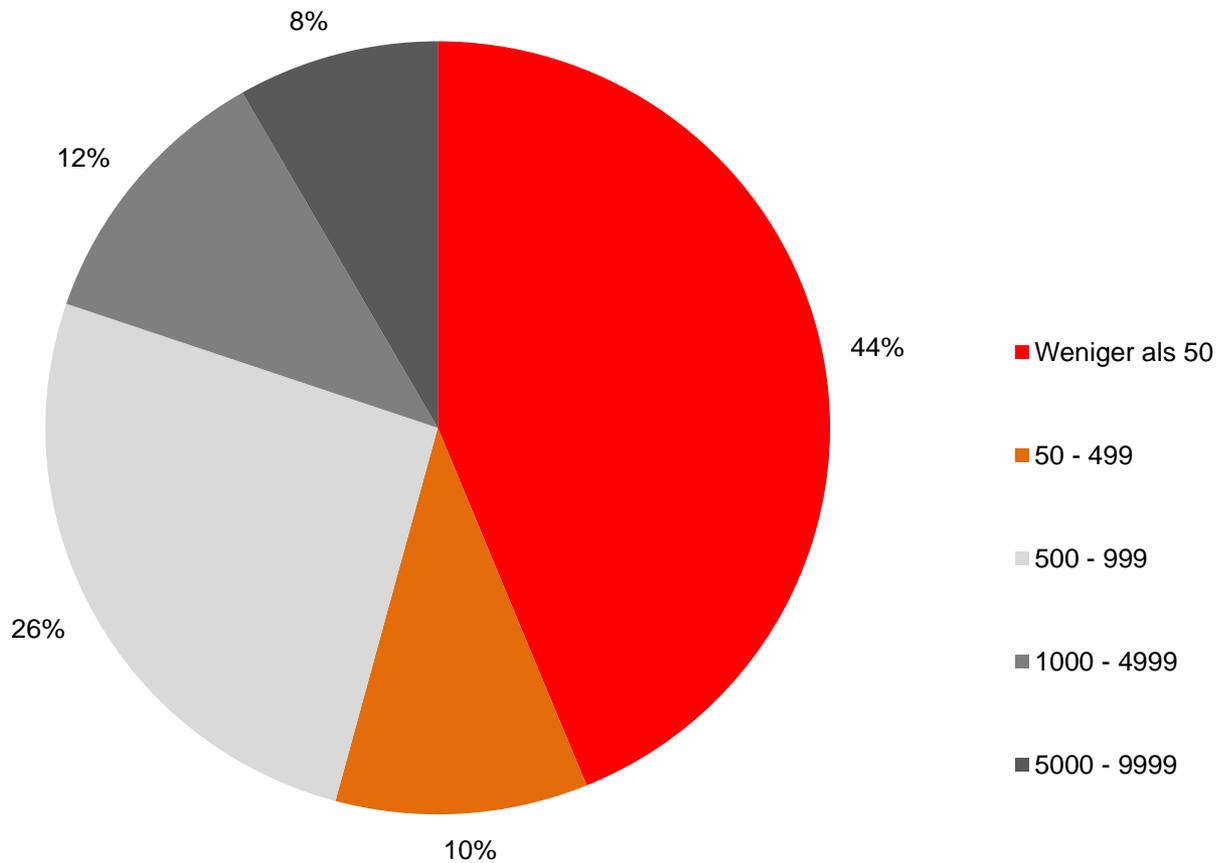
Die Stichprobe der befragten Unternehmen setzt sich primär aus Gesamtverantwortlichen Personalmanager und Verantwortliche Personalmanager für einen Unternehmens- bzw. Geschäftsbereich zusammen

Funktion der Befragten (n=139)



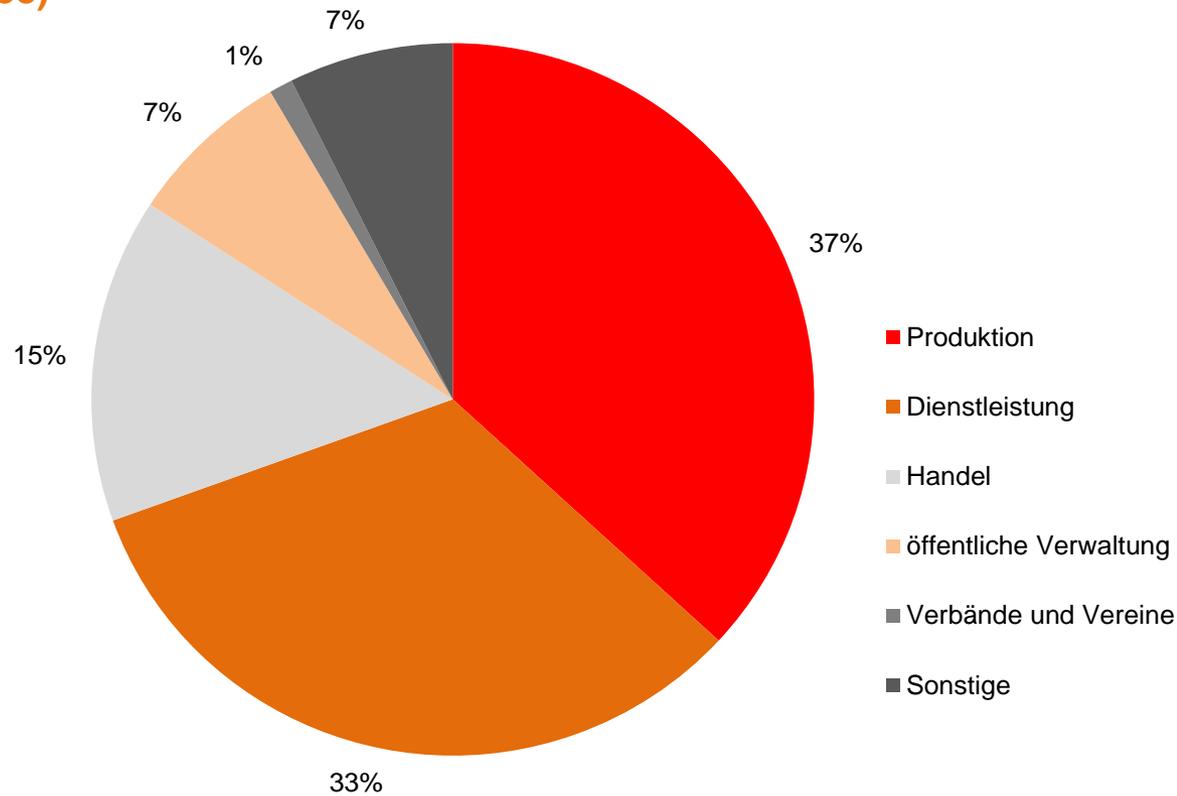
Die Stichprobe wird, ähnlich wie in den Vorjahren, von kleinen und mittelständischen Unternehmen dominiert

Unternehmensgröße der befragten Unternehmen (n=96)



Die befragten Unternehmen bilden die typische Branchenverteilung in der BRD ab

Branchenverteilung der befragten Unternehmen (n=138)



IMPRESSUM

Publikationsreihe DGFP-PraxisPapiere

Herausgeber

Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V.

Niederkasseler Lohweg 16
40547 Düsseldorf

Dr. Sascha Armutat
Leiter Strategie, Forschung und Politik
Fon +49 211 5978-124
Fax +49 211 5978-29124
E-Mail armutat@dgfp.de
www.dgfp.de/wissen/praxispapiere

Copyright

Der Herausgeber behält sich das ausschließliche Recht auf Vervielfältigung und Nachdruck der veröffentlichten Beiträge, auch in elektronischer Form, vor. Jede, auch die auszugsweise Veröffentlichung bedarf der Zustimmung des Herausgebers.

ISSN-Online 1613-2785

ISSN-Print 2363-5584