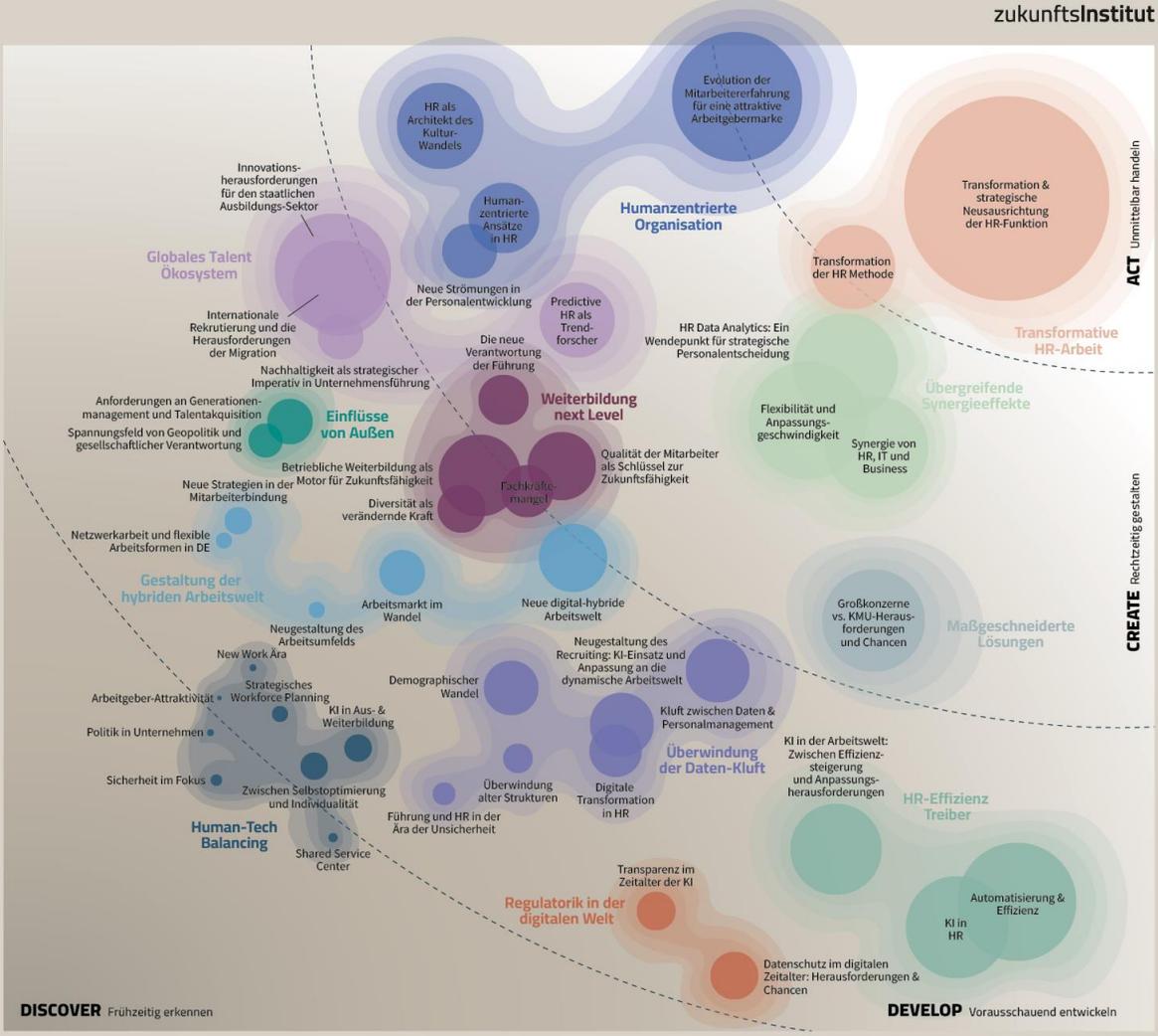


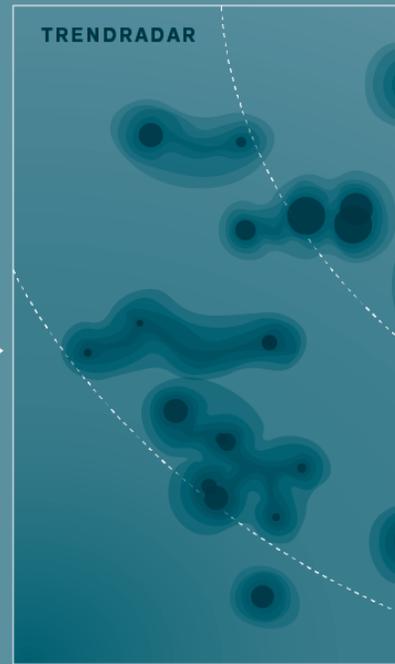
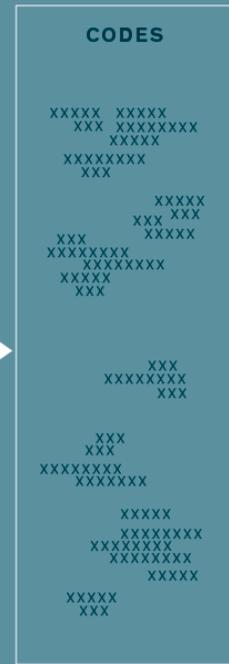
TRENDRADAR DGFP



LEGENDE

- Trendkonzepte
- Trends
- Signifikante
- Nähe im Segment
- Vertriebsintensität
- Act
- Create
- Discover

TREND RESEARCH



01 SAMPLING 4x4-MATRIX

Der Trend Research Prozess startet mit der ersten Datenerhebung. Ziel ist es, die Datengrundlage für die PWLG-Netzwerkanalyse zu erhalten.

02 PWLG-NETZWERK-ANALYSE

Die Netzwerkanalyse dient zur Analyse der Handlungsfelder. Ein Handlungsfeld ist ein verdichtetes Bündel an Veränderungsbewegungen und entfaltet – gegensätzlich zur isolierten Betrachtung von Trends – eine ganzheitliche Wirkung.

03 SAMPLING EXPERTEN-INTERVIEWS

Die Experteninterviews zielen darauf ab, tiefgehendes Wissen von den Experten zu erhalten. Ein Experte ist jemand, der Verantwortung für Problemlösungen übernimmt oder einen exklusiven Zugang zu Informationen hat und durch umfassendes Wissen, Fähigkeiten und Erfahrungen in seinem Fachgebiet fundierte Urteile trifft, Probleme löst, als Autorität anerkannt wird und anderen Anleitung und Orientierung bietet.

04 SYSTEMISCHES CODING

Identifikation von Codes:
Benennungen oder kurze Phrasen, die ein bestimmtes Thema, einen relevanten Punkt oder eine Emotion repräsentieren.

Das systemische Coding zielt ab auf die Identifikation von Subtrends des analysierten Trends. Hierzu wird ein dreistufiges Verfahren durchgeführt:

Ermittlung von Konzepten:
Diese repräsentieren zusammengehörige Phänomene, Ideen und Elemente.

Benennung von Trends (Trendnarration):
Trends sind zu beobachtende, gesättigte Entwicklungstendenzen.

PRÜFUNG DER GÜTEKRITERIEN

Die Güteprüfung zielt auf die Qualitätssicherung der Erkenntnisse ab und umfasst sowohl wissenschaftliche als auch systemische Kriterien.

Die 12 Trends im Überblick

01



Transformative
HR-Arbeit

02



Humanzentrierte
Organisationen

03



Übergreifende
Synergieeffekte

04



Weiterbildung
Next Level

05



Maßgeschneiderte
Lösungen

06



Globales Talent
Ökosystem

07



Gestaltung der
hybriden
Arbeitswelt

08



Überwindung
der Daten-Kluft

09



Einflüsse von
außen

10



HR-Effizienz
Treiber

11



Regulatorik in der
digitalen Welt

12



Human-Tech
Balancing

01

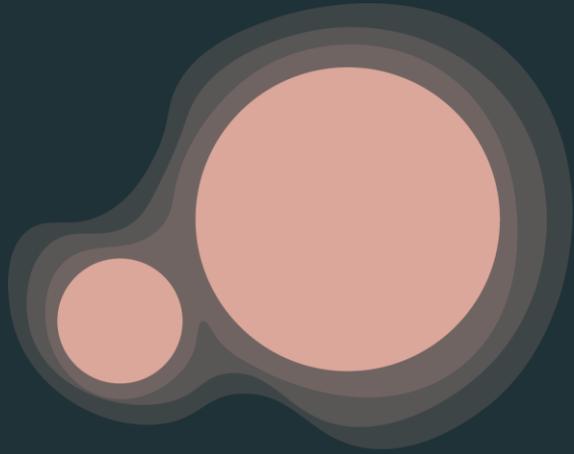


TRANS- FORMATIVE HR-ARBEIT

Den Trend verstehen und seine
Bedeutung begreifen

Transformative HR-Arbeit

Definition



HR wird zu einem entscheidenden Treiber für Veränderungen, der Unternehmen dabei unterstützt, den Herausforderungen der modernen Arbeitswelt zu begegnen und eine nachhaltige Zukunft zu gestalten.

„Transformative HR“ beschreibt einen Trend, der die Anpassungsfähigkeit und strategische Neuausrichtung der HR-Funktion in den Mittelpunkt stellt.

- **Von Reaktiv zu Proaktiv**
- **HR erhält zunehmend strategische Rolle**
- **Investition in Technologiekompetenzen**

HR transformiert sich, um transformative Aufgaben zu schultern.

02

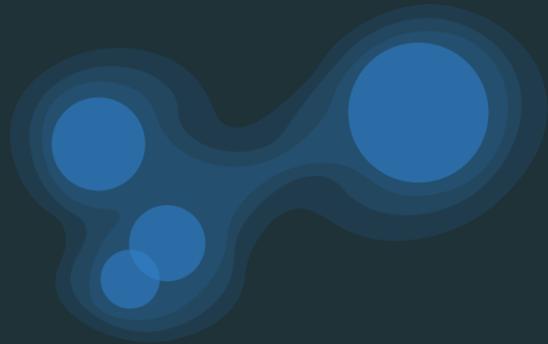


HUMAN- ZENTRIERTE ORGANISATIONEN

Den Trend verstehen und seine
Bedeutung begreifen

Humanzentrierte Organisationen

Definition



HR wird Vorreiter beim Thema Mitarbeiterzufriedenheit, indem es auf individuelle Präferenzen eingeht und Programme zur persönlichen Entwicklung anbietet. Dieser Trend unterstreicht die Bedeutung einer kulturzentrierten Personalpolitik und betont die Notwendigkeit, den Menschen in den Mittelpunkt aller organisatorischen Entscheidungen zu stellen.

Der Trend „Humanzentrierte Organisationen“ zielt darauf ab, die Bedürfnisse und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden in den Mittelpunkt zu stellen. Dies beinhaltet beispielsweise die individuelle Gestaltung von Arbeitsbedingungen und die Förderung einer gesunden Work-Life-Balance.

- **Fokus auf Mitarbeiterwohlbefinden**
- **Kulturzentrierte HR-Strategie**
- **Individualisierte Personalentwicklung**

03

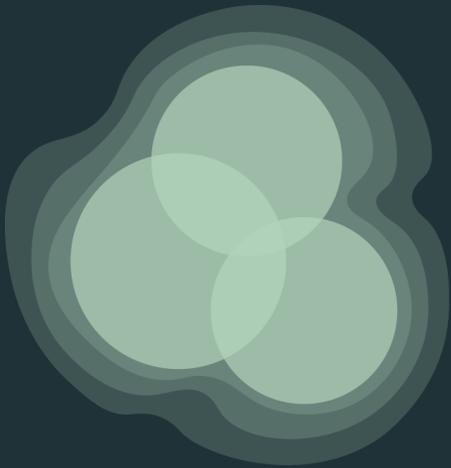


ÜBERGREIFENDE SYNERGIE- EFFEKTE

Den Trend verstehen und seine
Bedeutung begreifen

Übergreifende Synergieeffekte

Definition



Der Trend beschreibt die zunehmende Integration zwischen den Bereichen HR, IT und Business, welche ein neues Level an Effizienz, Innovation und Marktdurchdringung in Unternehmen ermöglicht.

Dieser Trend beruht auf der Erkenntnis, dass eine enge Kooperation dieser Schlüsselbereiche nicht nur interne Prozesse optimiert, sondern auch die Grundlage für mutige Entscheidungen auf Geschäftsführungsebene bildet, die das Potenzial haben, Unternehmen zur Marktführerschaft zu führen.

- **Höherer (wahrgenommener) Einfluss von HR auf Unternehmenserfolg**
- **Technologiestützte HR-Innovation und -Effizienz**
- **Flexibilisierung und Öffnung der HR-Organisation**

04

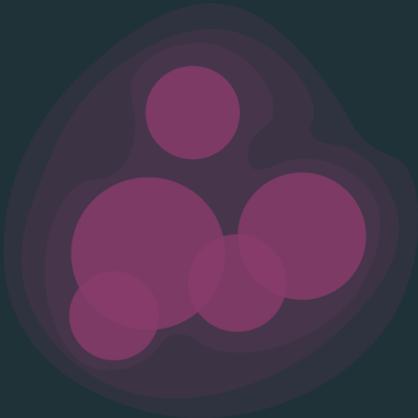


WEITERBILDUNG NEXT LEVEL

Den Trend verstehen und seine
Bedeutung begreifen

Weiterbildung Next Level

Definition



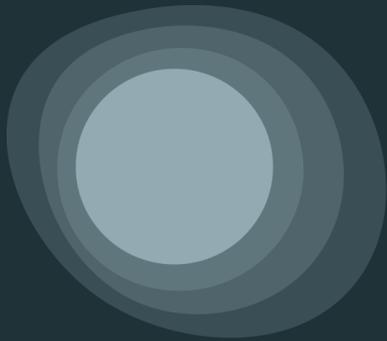
Der Trend umfasst die Entwicklung einer integrativen, diversen und kontinuierlichen Lernkultur in Unternehmen. Durch innovative Lernformate und die Anpassung an den sich wandelnden Arbeitsmarkt sollen Mitarbeitende optimal auf zukünftige Anforderungen vorbereitet werden.

Dieser Trend beinhaltet die Förderung von Diversität und Inklusion, die Bewältigung der Herausforderungen der internationalen Rekrutierung, die Stärkung der Führungskräfteverantwortung sowie die betriebliche Weiterbildung als Motor für Zukunftsfähigkeit.

- **Priorisierung von Diversität und Inklusion**
- **Fokus auf Talentakquise und -bindung**
- **Förderung einer kontinuierlichen Lernkultur**

Maßgeschneiderte Lösungen

Definition



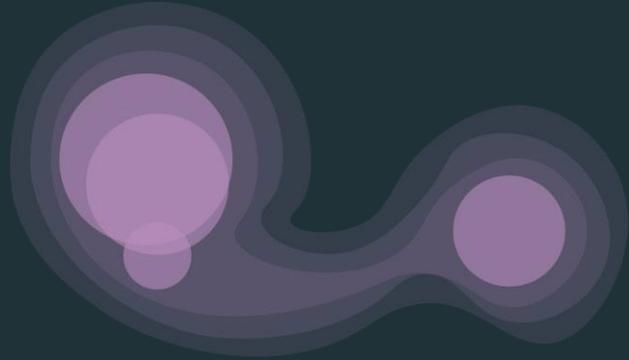
Der Trend betont die Vielfalt der Unternehmenslandschaft und die Notwendigkeit, HR-Strategien an die spezifischen Bedürfnisse verschiedener Unternehmen anzupassen.

HR-Strategien müssen sich an Unternehmensgröße und -struktur anpassen. Während KMUs von flexibleren Arbeitsbedingungen profitieren, stehen Großunternehmen vor strukturellen Problemen und langsamen Entscheidungsprozessen. Eine kritische Betrachtung der Innovationsfähigkeit deutscher Unternehmen und die Rolle von HR in der Integration digitaler Prozesse in KMUs sind ebenfalls zentrale Aspekte dieses Trends.

- **Differenzierte Anpassung von HR-Strategien**
- **Fokus auf Agilität und Anpassungsfähigkeit**
- **Insb. KMU: Förderung im Umgang mit Technologie**

Globales Talent Ökosystem

Definition



HR muss sich der Bedürfnisse der Zielgruppen am Arbeitsmarkt bewusst sein und Technologie nutzen, um Talente zu identifizieren. Gleichzeitig steht das staatliche Ausbildungssystem unter Druck, innovativer zu werden, um im internationalen Wettbewerb zu bestehen.

zukunftsInstitut



Der Trend "Globales Talent Ökosystem" erfordert von HR, Talente weltweit zu rekrutieren und sie zu verstehen. Diese Zielgruppe legt besonderen Wert auf Nachhaltigkeit und Purpose.

- **Technologienutzung für Talentakquise und -management**
- **Internationale Rekrutierung zunehmend bedeutsam**
- **Werte wie Nachhaltigkeit und Purpose von hoher Bedeutung für Talente**

07



GESTALTUNG DER HYBRIDEN ARBEITSWELT

Den Trend verstehen und seine
Bedeutung begreifen

Gestaltung der hybriden Arbeitswelt

Definition



Der Trend „Gestaltung der hybriden Arbeitswelt“ beschreibt die zunehmende Verbreitung hybrider Arbeitsmodelle, bei denen Mitarbeitende sowohl remote als auch vor Ort im Büro arbeiten können.

Die hybride Arbeitswelt kombiniert die Flexibilität des Homeoffice mit der Zusammenarbeit und den Ressourcen eines physischen Arbeitsplatzes. Unternehmen passen sich diesem Trend an, um die Bedürfnisse ihrer Mitarbeitenden zu erfüllen, die Effizienz zu steigern und gleichzeitig die Vorteile einer hybriden Arbeitsumgebung zu nutzen.

- **Flexible Arbeitsmodelle als Goldstandard**
- **Mechanismen für Kommunikation stärken**
- **Remote-Zugang zu HR-Ressourcen sicherstellen**

08

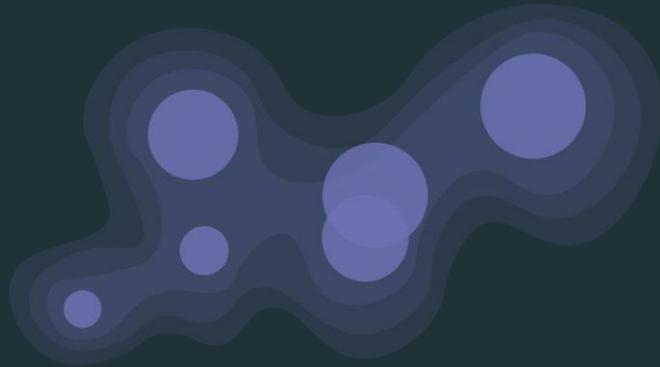


DATEN-KLUFT ÜBERWINDEN

Den Trend verstehen und seine
Bedeutung begreifen

Daten-Kluft überwinden

Definition



Dieser Trend beschreibt die verstärkte Nutzung von Daten und Analytik im HR-Bereich, um fundierte Entscheidungen zu treffen und Veränderungen zu unterstützen.

Dieser Trend beschreibt die Überwindung einer Kluft zwischen Datenbasierten Entscheidungen und traditionellen Prozessen, die Neugestaltung des Recruiting durch den Einsatz von KI und modernen Plattformen sowie die digitale Transformation von HR, um den aktuellen Herausforderungen zu begegnen und die Effizienz zu steigern.

- **Verstärkte Entwicklung von Datenkompetenz**
- **Förderung von KI und Technologieeinsatz**
- **Kontinuierliche Weiterbildung ist essenziell**

09



EINFLÜSSE VON AUßEN

Den Trend verstehen und seine
Bedeutung begreifen

Einflüsse von außen

Definition



Der Trend beschreibt die zunehmende Befassung mit geopolitischen und gesellschaftlichen Themen innerhalb der Unternehmen. Dies umfasst die Bewältigung globaler Krisen, politischer Instabilität und gesellschaftlicher Spaltungen sowie die Diskussion regionaler Herausforderungen.

Dieser Trend erfordert ein effektives Generationenmanagement, um die Vielfalt im Unternehmen zu fördern und die Erwartungen verschiedener Zielgruppen zu erfüllen.

- **Neue Strategien im Umgang mit gesellschaftlichen Spannungen entwickeln**
- **Bedürfnisse und Erwartung verschiedener Generationen verstehen**

100

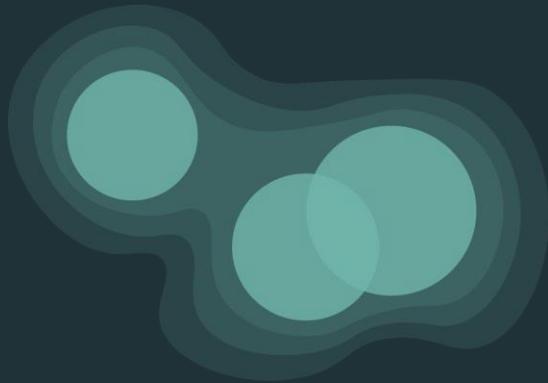


HR EFFIZIENZ TREIBER

Den Trend verstehen und seine
Bedeutung begreifen

HR Effizienz Treiber

Definition



Der Trend "HR Effizienz Treiber" beinhaltet die verstärkte Nutzung von Automatisierung und Künstlicher Intelligenz in HR-Prozessen, um die Effizienz zu steigern.

Dieser Trend umfasst die Automatisierung administrativer Aufgaben wie Bewerbermanagement und Personalverwaltung sowie den Einsatz von KI-Algorithmen zur objektiven Auswahl von Bewerbern und zur Optimierung von HR-Prozessen. Trotz der deutlichen Vorteile in der Effizienzsteigerung und Kostenersparnis sind auch Risiken zu beachten, insbesondere in Bezug auf den möglichen Arbeitsplatzabbau und die Notwendigkeit eines verantwortungsvollen Umgangs mit Technologie.

- **Strategische Implementierung von Automatisierung und KI**
- **Kontinuierliche Weiterbildung**
- **Sorgfältige Berücksichtigung ethischer und sozialer Implikationen**

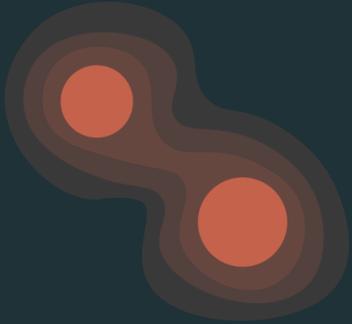


REGULATORIK IN DER DIGITALEN WELT

Den Trend verstehen und seine
Bedeutung begreifen

Regulatorik in der digitalen Welt

Definition



Der Trend befasst sich mit der Herausforderung, neue Regulatorik im digitalen Zeitalter einzuhalten, während gleichzeitig die digitale Transformation immer schneller vorangetrieben werden muss.

Unternehmen stehen vor komplexen Vorschriften wie der DSGVO und dem AI Act, die den Einsatz von Technologie regeln. Dabei herrscht oft Unsicherheit über die tatsächlichen Einschränkungen und Möglichkeiten.

- **Kontinuierliches Screening von regulatorischen Vorgaben**
- **Transparente Implementierung von KI**
- **Zusammenarbeit mit relevanten Stakeholdern**

Human-Tech Balancing

Definition



Human-Tech Balancing umfasst eine Reihe an schwachen Signalen in den Daten. Allerdings lässt sich hier trotzdem ein Muster erkennen: Die Ausbalancierung bezieht sich auf die strategische Ausrichtung von Unternehmen im Umgang mit neuen Technologien und deren Integration in verschiedene Aspekte des Personalmanagements. Trotz aller Diskussion um neue Technologien, Effizienz und Automatisierung – HR muss gewährleisten, dass gegenüber dem Menschen stets die Balance gehalten wird.

Übersicht Expert:innen

Extern | Zukunftsinstitut

zukunftsinstitut



Prof. Dr. Torsten Biemann

Uni Mannheim, Lehrstuhl für
Allgemeine Betriebswirtschaftslehre,
Personalmanagement und Führung

Gero Hesse

CEO Embrace Recruiting, Blogger &
Podcaster bei SAATKORN

Jannis Tsalikis

HR bei Teufel / VICE Media, HR

Prof. Dr. Armin Trost

HS Furtwangen, Organizations & HR

Daniel Cronin

Co-Founder & Member of the Board bei
AustrianStartups, Partner bei Vienna
Mentoring Group

PhD Elliot Nelson

Chief HX Officer at HXWize learning &
coaching platform

Prof Dr. Jutta Rump

Managing Director bei Institut für
Beschäftigung und Employability IBE

Anne Schüller

Autorin/Beraterin

Kai Anderson

Transformation Lead International bei
Mercer HR-Consulting

Regina Mühlich

Geschäftsführung (Expertin für
Datenschutz, Certified Compliance
Officer, Qualitätsmanagement) bei
AdOrga Solutions

Sven Semet

Business Development Executive &
Thought Leader IBM Watson / Assima

Dennis Utter

HR Tech Investor / remedy lab

Christian Pape

Geschäftsführer von Pape Consulting
Group / Recruiting

Philipp Gerbert

Director appliedAI bei
UnternehmerTUM

Sascha Pallenberg

TECH Experte / Ex-Daimler

Prof Dr. Axel Plünnecke

Experte für Bildung und Migration am
Institut der deutschen Wirtschaft Köln
(IW)

Prof. Dr. Daniela Eisele

Expertin für Weiterbildung und
Kompetenzentwicklung (HSBA)

Hermann Arnold

Gründer Haufe-umantis AG &
BrainsToVentures

Dominik Hahn

Head of Group, Talent Acquisition bei
Allianz SE

Jessica Richter

Vice President | Global Head of Talent
Development bei Infineon Technologies
AG

Jörg Staff

Non-Executive Board Member DGFP

Hans-Christian Edenharder

Divisional Head HR Advisory Germany bei
Commerzbank AG

Prof. Dr. Benjamin Niestroj

Leitung Studie, Data Research

Harry Gatterer

Konzeption, Interpretation

Paulina Brier

Projektmanagement



Zukunftsinstitut GmbH
Kaiserstr. 53
60329 Frankfurt am Main
Deutschland

Zukunftsinstitut Consulting GmbH
Rudolfplatz 12/6
1010 Wien
Österreich

www.zukunftsinstitut.de

© Zukunftsinstitut GmbH, 2024

Alle Inhalte dieser Präsentation, insbesondere Texte, Fotografien und Grafiken, sind urheberrechtlich geschützt. Das Urheberrecht liegt, soweit nicht ausdrücklich anders gekennzeichnet, bei der Zukunftsinstitut GmbH. Alle immaterialgüterrechtlichen Nutzungs- und Verwertungsrechte, einschließlich der Vervielfältigung, Veröffentlichung, Bearbeitung und Übersetzung, bleiben vorbehalten.

Die Nutzung der Präsentation durch andere Personen als den Adressaten bedarf der vorherigen Einwilligung der Zukunftsinstitut GmbH.