

HR 2020: Treiber und Handlungsfelder der Personalarbeit

Vor zwei Jahren wurde die Zukunftsinitiative Personal (ZiP) ins Leben gerufen. Kernanliegen der Initiative ist es, Unternehmen für die Chancen zu sensibilisieren, die moderne HR-Lösungen und -Methoden als Erfolgsfaktoren in einer Arbeitswelt im Wandel eröffnen. Jetzt hat der Zusammenschluss führender HR-Software- und -Beratungshäuser die Ergebnisse seiner Multiperspektiven-Studie „HR 2020“ vorgestellt.

Welche wichtigen Handlungsfelder werden für die Personalarbeit von morgen bestimmend sein? Und welche Treiber sind es, die Unternehmen dazu veranlassen, neue Wege zu beschreiten? Diesen und weiteren Fragen geht die „HR 2020“-Studie nach, die von Vertretern der ZiP auf der PERSONAL2012 Süd in Stuttgart sowie auf der PERSONAL2012 Nord in Hamburg der Fachöffentlichkeit präsentiert wurde.

Eine Besonderheit der als Delphi-Befragung durchgeführten Studie liegt in ihrem multidimensionalen Ansatz. In 30 teilnehmenden Unternehmen wurden die gegenwärtig und zukünftig relevanten HR-Themen aus drei unterschiedlichen Perspektiven erhoben. Befragt wurden jeweils Geschäftsführer, Personalverantwortliche sowie interne Business-Partner.

Die Meinungen der verschiedenen Funktionsträger über die Treiber und Handlungsfelder der Personalarbeit variieren zum Teil deutlich. Die zunehmende Komplexität der Arbeitswelt sehen beispielsweise nur die Personaler als wichtiges Thema an. Hingegen ist die steigende Bedeutung von Internet und sozialen Netzwerken bei ihnen im Gegensatz zu Geschäftsführern und Business-Partnern noch kein Top-Thema.

Spannende Ergebnisse, aus denen sich für die Unternehmen qualitative Impulse für die Zukunftsentwicklung ihrer Personalarbeit ableiten lassen. Die wichtigsten Thesen der Studie stellen wir Ihnen hier nachfolgend noch einmal vor:

Übersicht der generierten Thesen

- These 1: Unternehmen treibt heute vor allem die Schere aus Marktdruck und quantitativ/qualitativ unzureichenden Kompetenzen an.
- These 2: Weiche individualisierende Faktoren sehen Unternehmen für heute noch nicht als Treiber.

These 3: Sinnhafte Arbeit und die Verantwortung für das „große Ganze“ sind morgen keine treibenden Themen.

These 4: „Irrelevante“ Treiber stellen u.U. die Gründe für den Mangel an qualifizierten Arbeitskräften dar.

These 5: Um die Schere zu meistern, setzen Unternehmen auf die Erhaltung und den Ausbau von Kompetenz durch PE, Ideen- & Innovationsmanagement und die Erhaltung von Gesundheit und Wissen(den).

These 6: Positiv: Bei vielen relevanten Treibern und Handlungsfeldern sind sich alle befragten Partner im Unternehmen einig und könn(t)en an einem Strang ziehen.

These 7: Negativ: Bei einigen toprelevanten Themen gibt es Uneinigkeiten, die geklärt werden müssen, um im Unternehmen vorankommen zu können; HR spricht Internet/sozialen Medien, GF & BP weichen Faktoren geringere Bedeutung zu.

These 8: Das Potenzial der Frau wird immer noch nicht ausgeschöpft oder nicht durch passende Rahmenbedingungen „geloct“.

These 9: Außenwirksame Themen wie MA-Gesundheit, Fairness und Individualitätsangebote werden noch nicht ausreichend bearbeitet und genutzt.



Eine ausführliche Aufbereitung der Studie „HR 2020“ wird die ZiP in Kürze als White Paper zur Verfügung stellen.