

ORGANISATOR

DAS MAGAZIN FÜR KMU www.organisator.ch

26. Januar 2018

Mitarbeiterbindung hat oberste Priorität

Mitarbeiterbindung, flexible Arbeitsstrukturen und Förderung der Beschäftigungsfähigkeit – dies sind die Top-3-Themen aus Sicht des HR. Dies zeigt der jüngste HR-Report des Personaldienstleisters Hays.



Der aktuellste HR-Report des Personaldienstleisters Hays setzt agile Organisationen auf den Prüfstand. Demgegenüber hat Mitarbeiterbindung bei den HR-Spezialisten oberste Priorität. (Bild: Hays)

Trotz oder gerade wegen des Hypes um digitale und agile Organisationen: Mitarbeiter zu halten ist das Top-HR-Thema für 2018. Auf Platz 2 der HR-Agenda in Unternehmen liegt die Flexibilisierung der Arbeitsstrukturen. Die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter zu fördern ist erstmals der dritt wichtigste Punkt unter den HR-Themen. Dies zeigen die Ergebnisse des HR-Reports 2018, den Hays und das Institut für Beschäftigung und Employability (IBE) nun veröffentlicht haben. Befragt wurden über 1000 Personen aus Unternehmen und Organisationen.

Durch mehr Flexibilität Mitarbeiterbindung erhöhen

„Durch den Druck, den die demografische Entwicklung, die Digitalisierung und der Fachkräftemangel entfachen, nimmt der Kampf um Mitarbeiter deutlich zu. Daher liegt die Mitarbeiterbindung ganz oben und es gilt, den Mitarbeitern mehr Flexibilität einzuräumen. Durch die zunehmende Veränderungsgeschwindigkeit ist es zudem ein Gebot der Stunde, Mitarbeiter beschäftigungsfähig zu halten“, erklärt Prof. Dr. Jutta Rump, Direktorin des IBE, das Ranking. Halten lassen sich Mitarbeiter vor allem durch ein gutes Betriebsklima (57 %). Danach folgen flexible Arbeitszeiten (46 %) und eine marktgerechte Entlohnung (44 %). Bei der Realisierung dieser Themen sind die befragten Unternehmen vorangekommen. Die Differenz zwischen Bedeutung und Umsetzung dieser Instrumente hat sich deutlich verringert.

Starre Prozesse stehen Entwicklung im Weg

Für die Hälfte der Befragten (51 %) spielt das Thema agile Organisation bereits heute eine grosse bzw. sehr grosse Rolle. Mit steigender Position nimmt die Bedeutung einer agilen Organisation signifikant zu. Als grösste Hürde betrachten die Befragten zu starre Prozesse und Abläufe (36 %). Für 31 Prozent ist es die mangelnde Veränderungsbereitschaft der Mitarbeiter. „Künftig geht es mehr denn je darum, vernetzte und integrierte Prozesse aufzusetzen. Diese gehen vom Kunden und nicht von internen Prozesshandbüchern aus. Gleichzeitig müssen sie eine hohe Flexibilität bieten, um auf neue Marktgegebenheiten schnell reagieren zu können“, so Marc Lutz, Managing Director bei Hays Schweiz.

Fachliche Kompetenzen entscheiden über Führungskarrieren

Weiter fragte die Studie nach den Karrieremöglichkeiten. Für Führungskarrieren sind fachliche (43 %) ungleich wichtiger als soziale Kompetenzen (29 %). Bei der Frage, wie Führungskarrieren gemacht werden, gehen die Meinungen der Befragten auseinander. Die Hälfte der Befragten sieht eine systematische

Vorgehensweise (jeweils 25 % halten Empfehlungen und eine strategische Nachfolgeplanung für entscheidend). Auf der anderen Seite meint ein Viertel, sie entstünden über interne Netzwerke, und für 21 Prozent spielt der Zufall eine herausragende Rolle.

Der jährlich erscheinende HR-Report analysiert zentrale HR-Fragestellungen in Organisationen. Er basiert auf einer Online-Befragung, an der 1036 Mitarbeiter aus Unternehmen und Organisationen im deutschsprachigen Raum teilnahmen. Befragt wurden Geschäftsführer (17 %), HR-Führungskräfte (22 %), Fachbereichsleiter (38 %) und Mitarbeiter ohne Personalverantwortung (24 %).

Quelle: www.hays.ch