



Eine Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse des HR-Reports 2021 und erläuternde Infografiken finden Sie auf haysworld.de

HAYS' CORNER

MEGATREND MITARBEITERBINDUNG

Über Megatrends, Evergreens und überraschende Ausreißer: Prof. Dr. Jutta Rump zieht Bilanz aus zehn Jahren HR-Report, den Hays gemeinsam mit dem von ihr geleiteten Institut für Beschäftigung und Employability veröffentlicht.

Zehn Jahre HR-Report – nicht viele Studien untersuchen Entwicklungen im HR-Bereich über einen solch langen Zeitraum. Das Spannende dabei ist nicht nur die Langzeitbetrachtung ausgewählter Themenkreise (Top 3 HR-Trends, Mitarbeitergewinnung und -bindung sowie Führung und Unternehmenskultur), sondern auch, wie diese Aspekte sich im Spiegel der Ereignisse, die die Arbeitswelt in den einzelnen Jahren geprägt haben, verändern.

So fokussiert sich der aktuelle HR-Report natürlich auf die Corona-Pandemie und ihre Implikationen für New Work. Er zeichnet ein klares Bild, wie sich agile und flexible Arbeitsformen entwickelt haben bzw. wie es um Machtverteilung, Führungsstrukturen und die Sinnhaftigkeit der Arbeit bestellt war. Nichtsdestotrotz zeigt sich in der Langzeitbetrachtung eine große Kontinuität, was die Themen Führung, Unternehmenskultur und Mitarbeiterbindung angeht. Neu hingegen ist der HR-Trend Krisenmanagement, der aufgrund der aktuellen Ereignisse erstmals in die Befragung Eingang fand und auf Anhieb hohe Zustimmungswerte erhielt.

Kluft zwischen Anspruch und Wirklichkeit

Ein Dauerbrenner, um nicht zu sagen Megatrend im HR-Bereich ist die Mitarbeiterbindung. Sie schafft es Jahr für Jahr unter die Top 3 HR-Trends und zeigt damit den hohen Stellenwert des Themas in Unternehmen. Ausgerechnet hier manifestiert sich jedoch eine verblüffende Kluft zwischen Anspruch und Wirklichkeit. Denn die Instrumente, die für wichtig erachtet werden, um Mitarbeitende zu binden, werden noch nicht flächendeckend eingesetzt. Hieran gilt es also zu arbeiten. Genau wie am Thema Kommunikation, die in vielen Organisationen noch nicht ausreichend gepflegt wird. Woran ich das festmache? Während Führungskräfte und Unternehmensleitung in den Untersuchungen regelmäßig davon ausgehen, bestimmte Instrumente und Maßnahmen aus den Bereichen Mitarbeiterbindung, Führung oder Unternehmenskultur seien bereits fest implementiert, urteilen Befragte ohne Führungsverantwortung bei Weitem nicht so positiv.

Die vielleicht überraschendste Entwicklung hat die Bewertung des HR-Trends Führung genommen: Fand sich dieser Trend in den ersten fünf Jahren unserer Untersuchung stets unter den Top 3 mit Zustimmungswerten von bis zu



Foto: Janna Naclejda Ribow

Prof. Dr. Jutta Rump ist Professorin für allgemeine Betriebswirtschaftslehre mit dem Schwerpunkt internationales Personalmanagement und Organisationsentwicklung an der Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen. Darüber hinaus ist sie Direktorin des Instituts für Beschäftigung und Employability (IBE) in Ludwigshafen. Seit 2007 gehört Prof. Dr. Rump zu den „40 führenden Köpfen des Personalwesens“ (Zeitschrift Personalmagazin) und zu den zehn wichtigsten Professorinnen und Professoren für Personalmanagement im deutschsprachigen Raum.

50 Prozent aller Befragten, kommt er im HR-Report 2021 gerade noch auf elf Prozent. Eine Abwärtstendenz, die schon 2017 begonnen hat. Sie zeigt, wie sich Prioritäten im Lauf der Zeit verschieben können.



Unser HR-Report leistet also Hilfestellung – nicht nur, indem er auf aktuelle Themen und Trends aufmerksam macht, sondern auch, indem er zeigt, wie andere Organisationen mit solchen Herausforderungen umgehen. Er bietet also eine Art Benchmark.

Interesse geweckt? Dann laden Sie sich den aktuellen HR-Report herunter: hays.de/lp/hr-report