

30.06.2016 – 11:01 Uhr

Kluft zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern wächst

Zürich (ots) -

Die Bedürfnisse von Arbeitnehmern und die Massnahmen von Arbeitgebern zur Personalentwicklung weichen deutlich voneinander ab. Diese Kluft zu schliessen, wird in Zukunft eine der grössten Herausforderungen für Personalverantwortliche sein. Zu diesem Ergebnis kommt die von der Beratungsgesellschaft Mercer durchgeführte weltweite "2016 Global Talent Trends Study". In dieser Studie werden zum ersten Mal die wichtigsten Arbeitsmarkttrends und ihre Auswirkungen auf Unternehmen aus dem Blickwinkel von Arbeitgeber und Arbeitnehmer berücksichtigt. Befragt wurden mehr als 1.730 Personalverantwortliche sowie mehr als 4.500 Mitarbeiter aller Branchen in 17 Ländern.

Für Arbeitnehmer weltweit sind Autonomie und flexible Arbeitszeiten besonders wichtige Faktoren für die Zufriedenheit am Arbeitsplatz. So ist knapp die Hälfte der Befragten der Meinung, dass eine flexible Arbeitsgestaltung sie in ihrer Produktivität unterstützt (52 Prozent). "In vielen Talentsegmenten, man denke z. B. an MINT- oder IT-Berufe, haben Arbeitnehmer derzeit meist gleich mehrere, oft auch wirklich attraktive Optionen auf dem Arbeitsmarkt. Entsprechend werden Erwartungen an den aktuellen Arbeitgeber artikuliert", sagt Dieter Kern, Partner und verantwortlich für die HR-Management- und Organisationsberatung bei Mercer in Central Europe. "Die Herausforderung für Personalverantwortliche besteht erst einmal darin, solche Erwartungen zu hören, zu verstehen und aktiv zu managen. Mancher Fall darf dann auch ruhig mit Blick auf Arbeitsmärkte und interne Daten hinterfragt werden. Prinzipiell sehen wir aber das Gebot und die Chance, People-Themen im Unternehmen weiter zu professionalisieren."

Europas Arbeitgeber könnten im Wettbewerb um die besten Mitarbeiter das Nachsehen haben

Die wichtigsten Ursachen für Unzufriedenheit am Arbeitsplatz sind mangelnde Entwicklungsmöglichkeiten, umständliche Prozesse sowie Unmut über Führungskräfte. Das bestätigt sich beim Blick auf die Studienergebnisse für Europa: Nur jeder zweite (51 Prozent) der Beschäftigten gibt an, seine Führungskräfte würden sich für Personalentwicklung besonders einsetzen (im Vergleich zu weltweit 58 Prozent). Immerhin planen im Jahr 2016 schon 53 Prozent der europäischen Unternehmen (weltweit: 57 Prozent) eine Anpassung des Performance-Management-Prozesses. "Arbeitnehmer in Europa sind im weltweiten Vergleich am wenigsten zufrieden mit ihren Chefs. Führungsjobs sind in vielen Dimensionen anspruchsvoller geworden. Selektion, Entwicklung und organisationale Unterstützung für Führungskräfte hat nicht überall mit den neuen Realitäten Schritt gehalten", so Kern. Obwohl stellenweise mit ihrer Beschäftigungssituation unzufrieden, blieben Arbeitnehmer in Europa mit vergleichsweise grösserer Wahrscheinlichkeit bei ihrem gegenwärtigen Arbeitgeber. "Um Talentloyalität und -engagement nicht zu riskieren, sollten Arbeitgeber sicht- und erlebbare Entwicklungsmöglichkeiten anbieten, ordentlich vergüten und an der Managementqualität arbeiten. Wer heute nichts tut, schaut morgen wahrscheinlich seinen besten Mitarbeitern hinterher", ergänzt Kern.

Und dieser Wettbewerb um Talente hält unvermindert an: Neun von zehn der weltweit befragten Personalverantwortlichen rechnen damit, dass die Konkurrenz um die besten Köpfe in diesem Jahr zunehmen wird - mehr als ein Drittel der Befragten geht sogar von einem signifikanten Anstieg aus. "Wir beobachten ein Auseinanderfallen von Arbeitsmärkten. Einerseits werden Arbeitgeber mit der wachsenden Konkurrenz um Arbeitskräfte konfrontiert. Gleichzeitig bleibt die Arbeitslosigkeit aber in vielen Ländern hoch", erläutert Ilya Bonic, Seniorpartner und President Talent Management von Mercer. "Es geht aber um weitaus mehr als nur um Fachkräftemangel - es geht um einen Mangel an den richtigen Talenten am richtigen Ort und zur richtigen Zeit."

Top-Prioritäten für Unternehmen

Erfolgreiche Talentmanagement-Strategien hängen mehr denn je von der Fähigkeit des Unternehmens ab, Mitarbeiter unterschiedlichen Geschlechts, Alters oder Herkunft zu gewinnen und langfristig zu binden. Zwar geben im Durchschnitt 73 Prozent der Unternehmen an, heterogene Führungskräfte-Teams zu fördern, aber nur 54 Prozent der Arbeitnehmer nehmen wahr, dass ihre Arbeitgeber entsprechende Programme etabliert haben. "Seitens der Personalverantwortlichen werden Anstrengungen notwendig sein, um die Kluft zwischen den Erwartungshaltungen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern zu verringern", sagt Kern. "Dies bedeutet unter anderem ein verbessertes, modernes Recruiting, das im Sinne von Kandidatenerwartung, Technologie und Auswahlverfahren auf der Höhe der Zeit ist. Es geht weiter um professionalisierte HR-Werkzeuge und intelligente Datenverwertung. Und nicht zuletzt geht es um Personalmanagementfähigkeiten."

Laut Studie sollten folgende fünf Themen für Unternehmen Priorität haben:

- veränderte Ausgangslage in der Arbeitswelt und Auswirkungen verstehen und bewerten
- überzeugende Karriereversprechen entwickeln und einhalten
- Talentprozesse vereinfachen
- vielfältige/diversifizierte Talentpools aufbauen
- HR-Funktion weiterentwickeln

"Unternehmen sind heute dem Talentwettbewerb ausgesetzt. Bereits in vielen sehen wir eine internationale, heterogene und diversifizierte Belegschaft. HR-Manager werden ihre Talentinfrastruktur überdenken müssen", so Kern. "Erfolgreiche Unternehmen navigieren durch die Veränderungen in der Arbeitswelt, indem sie passende Antworten und Angebote für Talente und Führungskräfte entwickeln, die HR-Arbeit modern gestalten und das alles gut kommunizieren und ernsthaft umsetzen."

Über Mercer (www.mercer.com)

Mercer zählt mit rund 20.000 Mitarbeitern in mehr als 40 Ländern zu den führenden globalen Anbietern von Dienstleistungen in den Bereichen Talent, Health, Retirement und Investments. Die Berater von Mercer unterstützen Unternehmen bei Gestaltung und Management der beruflichen Altersvorsorge, Krankentaggeld- und Unfallversicherung sowie bei der Optimierung des Human Capital Managements. Das Unternehmen ist überdies einer der führenden Anbieter von Verwaltungslösungen für betriebliche Nebenleistungen. Die Mercer-Dienstleistungen im Bereich Investments beinhalten das Investment Consulting sowie Multi-Manager Investment-Produkte. Das Unternehmen ist Teil der Marsh & McLennan Companies, Inc. (www.mmc.com). Die Aktie der Muttergesellschaft ist mit dem Ticker-Symbol MMC an den Börsen New York und Chicago notiert.

Mercer (Switzerland) SA, (www.mercer.ch)

Mit mehr als 130 Mitarbeitenden an den Standorten Zürich, Genf und Nyon ist Mercer in der Schweiz einer der führenden Anbieter von Personalvorsorgeberatung, Investment Consulting und für die Administration von Pensionskassendienstleistungen. Darüber hinaus unterstützt Mercer Unternehmen im Bereich von Human Capital- und Vergütungsmanagement.

Kontakt:

Weitere Informationen:

Steffen Zwink

E-Mail: steffen.zwink@mercer.com

Tel.: +49 (0) 69 689778 665

Corinna Rygalski

E-Mail: corinna.rygalski@mercer.com

Tel.: +49 (0) 69 689778 663

Mercer Deutschland GmbH | Lyoner Straße 36 | 60528 Frankfurt am Main
| www.mercer.de

Diese Meldung kann unter <https://www.presseportal.ch/de/pm/100054523/100790141> abgerufen werden.