

07.06.2017 – 11:27 Uhr

Jeder dritte Arbeitnehmer ist auf dem Absprung / Aktuelle Mercer-Studie

Zürich (ots) -

34 Prozent der Arbeitnehmer planen, ihre aktuelle Stelle in den nächsten zwölf Monaten aufzugeben, obwohl sie eigentlich zufrieden sind. Grund hierfür sind mangelnde langfristige Karrierechancen im Unternehmen (23 Prozent) bzw. die Aussicht auf bessere Optionen auf dem Arbeitsmarkt (11 Prozent). Weitere 3 Prozent sind sehr unzufrieden in ihrem derzeitigen Job und möchten deshalb innerhalb der nächsten sechs Monate kündigen. Das sind Ergebnisse der Mercer "Global Talent Trends Study" 2017, für die mehr als 7500 Datensätze von Managern, HR-Leitern und Mitarbeitern weltweit untersucht wurden. Die Studie zeigt ausserdem, dass das fehlende Vertrauen der Mitarbeiter in die Karriereplanung von vielen HR-Leitern offenbar nicht erkannt wird. So sind 70 Prozent der befragten HR-Manager mit ihrem Talent Management-Prozess zufrieden.

Flexibilität - gefordert, aber nicht ausreichend gegeben

Auch bei anderen Themen klaffen die Vorstellungen von Mitarbeitern und Managern bzw. HR-Leitern auseinander. Mehr als die Hälfte der befragten Arbeitnehmer gibt an, dass sowohl ihr direkter Manager als auch ihre Kollegen flexibles Arbeiten unterstützen (61 bzw. 64 Prozent). Allerdings berichtet jeder dritte Mitarbeiter, dass er in der Vergangenheit um flexible Arbeitsbedingungen gebeten habe, diese ihm aber nicht gewährt wurden. Jeder zweite Mitarbeiter (50 Prozent) hat ausserdem Bedenken, dass sich Arbeit in Teilzeit oder im Home Office negativ auf die eigenen Karrieremöglichkeiten auswirken. Und obwohl fast zwei Drittel (77 Prozent) der Vollzeitbeschäftigten an neuartigen Anstellungsverhältnissen auf Kontingent- oder Vertragsbasis interessiert sind, zeigen bislang weder Business- noch HR-Manager eine entsprechende Offenheit. Sie sind der Meinung, dass die sogenannte "Gig Economy" in den nächsten zwei Jahren keinen grossen Einfluss auf ihre Geschäftstätigkeit haben wird.

Laut Studie ist Veränderung generell aber ein grosses Thema für die Organisationen. So planen 93 Prozent der Unternehmen, ihre Organisation in den nächsten zwei Jahren signifikant zu verändern. Gleichzeitig sagen aber nur 4 Prozent der leitenden Manager, dass ihre Organisation diese Veränderungsprozesse systematisch und auf moderne Art und Weise vorantreibt. Tatsächlich haben HR-Leiter in Deutschland die Themen Organisation und Anpassung von Rollenprofilen nicht auf ihrer Prioritätenliste 2017 (vgl. Grafik 2). "In einer Zeit, in der Digitalisierung, Robotik und künstliche Intelligenz traditionelle Geschäftsmodelle in Frage stellen und teilweise über den Haufen werfen, verlassen sich Unternehmen mancherorts zu sehr auf neue Technologien, um die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens zu sichern. Dabei wird der Faktor Mitarbeiter schnell übersehen", so Dieter Kern, Partner und Leiter der People & Organization Excellence Practice bei Mercer. "Wachstum basiert darauf, Mitarbeiter richtig zu motivieren und zu befähigen. Unternehmen werden letztendlich von Mitarbeitern vorangebracht, die die nötigen Fähigkeiten haben und ausreichend Möglichkeiten bekommen, innovative Lösungen zu entwickeln."

Nachholbedarf bei Digitalisierung von HR-Aufgaben

Auch im Bereich Technologie hinken Personalabteilungen den Erwartungen des leitenden Managements und der Belegschaft hinterher. 61 Prozent der Manager glauben, dass neue Technologien am Arbeitsplatz, wie beispielsweise Robotik und Wearables, innerhalb der nächsten zwei Jahre den grössten Einfluss auf ihre Organisation haben werden. Doch weniger als die Hälfte der HR-Profis (49 Prozent) stimmt dem zu. Die digitalen Fähigkeiten der Mitarbeiter schätzen die Organisationen gering ein. Nur etwa jedes dritte befragte Unternehmen (35 Prozent) gibt an, dass Mitarbeiter mehr als Standard-HR-Aufgaben (Urlaubsanträge etc.) digital abwickeln können.

"Die Arbeitswelt und die Talentpools ändern sich viel zu schnell, als dass man nur und dauerhaft an traditionellen Methoden festhalten könnte", kommentiert Kate Bravery, Global Leader des Bereichs Career bei Mercer. "Einige Unternehmen beginnen zu Recht bereits heute, neue Ansätze dafür zu entwickeln, wie Mitarbeiter auf Wissen zugreifen, Technologien nutzen, führen, kommunizieren und ihre persönliche Berufsbiografie gestalten können."

Gesundheit für Arbeitnehmer wichtiger als Wohlstand

61 Prozent der Angestellten sagen, dass ihnen ihre Gesundheit wichtiger ist als ihr Wohlstand. Lässt man das Gehalt ausser Acht, ist für die weltweit befragten Arbeitnehmer bei der Wahl des Arbeitgebers Urlaub bzw. Freizeit der grösste Pluspunkt - in Form von Sabbaticals, zusätzlichen Urlaubstagen oder weniger Arbeitsstunden für ein geringeres Gehalt. Benefits wie Fitnessstudios oder Erholungsräume am Arbeitsplatz sind den Mitarbeitern

hingegen weniger wichtig.

Neben Flexibilisierung ist auch Individualisierung notwendig, um ein für die Mitarbeiter insgesamt zufriedenstellendes Arbeitsumfeld zu schaffen. Weniger als die Hälfte (49 Prozent) der Mitarbeiter sagt, dass ihr Unternehmen ihre individuellen Interessen und Fähigkeiten kennt. 53 Prozent wünschen sich jedoch genau dies.

Über die Studie

Die Mercer "Global Talent Trends Study" 2017 untersucht die wichtigsten Trends der Arbeitswelt und wie Unternehmen darauf reagieren. Die Studie basiert auf Antworten von mehr als 1700 HR-Verantwortlichen, 5400 Angestellten und 400 Managern aus 15 Ländern und 20 Branchen.

Besuchen Sie unsere Website unter www.mercer.com/our-thinking/career/global-talent-hr-trends.html, um sich den Studienreport mit den globalen Ergebnissen herunterzuladen.

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 der Gestaltung und dem Management der beruflichen Altersvorsorge, und der 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:

Vera Reuland

E-Mail: vera.reuland@mercer.com

Tel.: +49 (0) 69 689778 552

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/100054523/100803371> abgerufen werden.