

# TRENDS IN DER HR WELT

---

Herausforderungen, Auswirkungen, Konsequenzen

# Vorstellung

- Oliver Zoll
- seit 1995 im internationalen HRM/Payroll Markt
- seit 2011 selbstständiger Unternehmensberater

# Agenda

1. Interessante Fakten
2. HR Megatrends
3. Reaktionen der HR Abteilungen
4. Anforderungen an HR Anbieter
5. Empfehlungen

# 1. Interessante Fakten

**2:1** in 20 Jahren kommt auf 2 Neu-Rentner nur noch ein Berufsanfänger

**50%** Suche nach qualifizierten Kandidaten „sehr schwer“ oder „schwer“

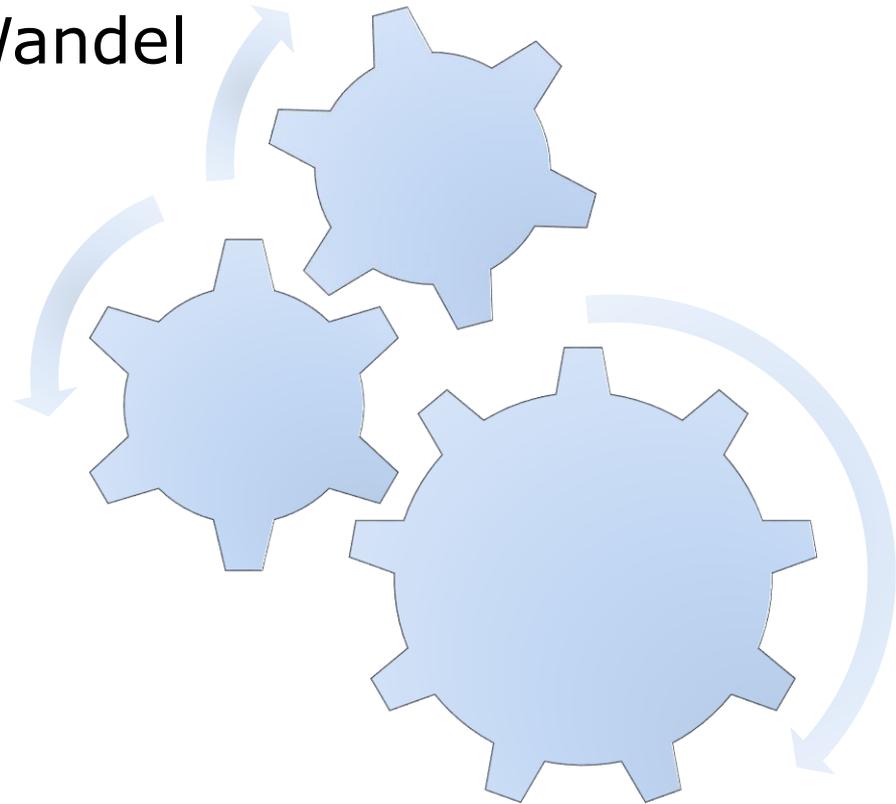
**75%** „Generation Y“ stellt ca. 75% der arbeitenden Bevölkerung in 2025

**69%** Unternehmen ermöglichen Telearbeit

**88%** Anteil der Internetnutzer zw. 16 und 74 Jahren

## 2. HR Megatrends

- Globalisierung
- Demographischer Wandel
- Fachkräftemangel
- Wertewandel
- Digitalisierung



# Globalisierung

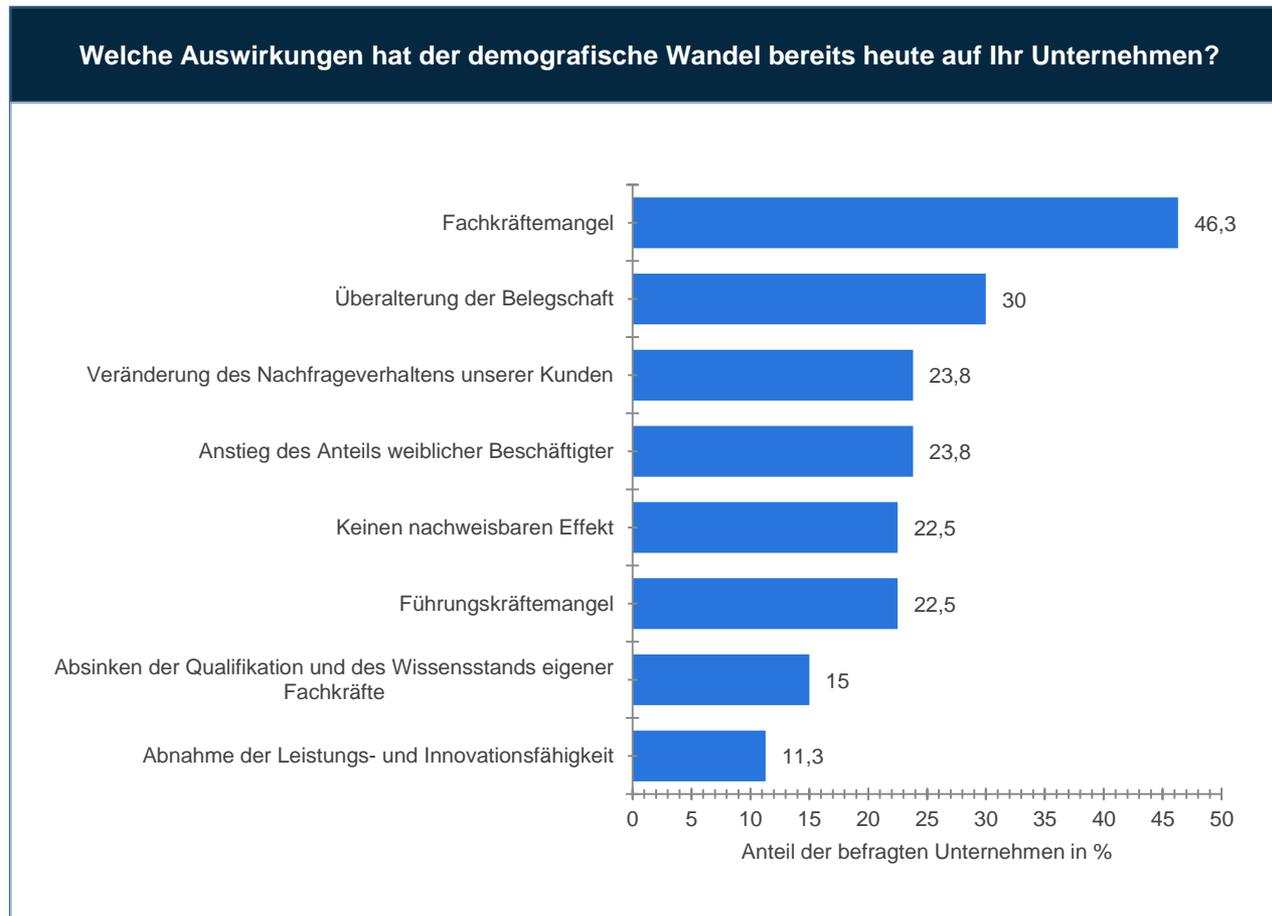
- Transparenz
- Komplexität
- Mobilität
- Innovationsgeschwindigkeit
- Social Media
- Rekrutierung
- Personalmanagement
- Geschäftsmodelle
- Kollaboration



# Demographischer Wandel

- Sinkende Geburtenraten
- Überalterung der Gesellschaft
- Rückgang der Erwerbsbevölkerung
- Verlängerte Lebensarbeitszeit
- Weltweite Suche nach Mitarbeitern
- „Die Büros werden leerer aber bunter“

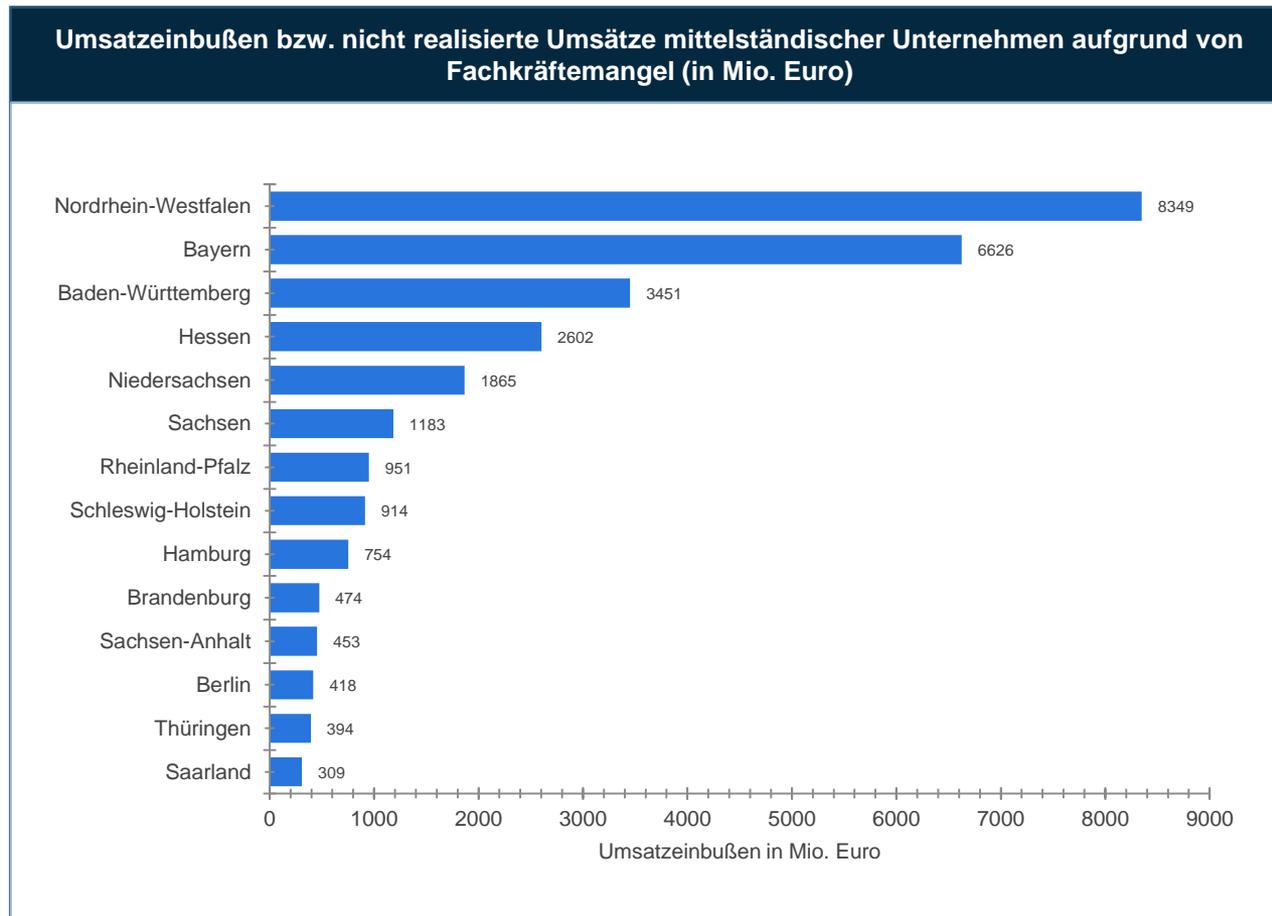
# ... trifft die Unternehmen hart



# Fachkräftemangel

- Identifikation und Einstellung der passenden Kandidaten
- Kanäle zur Kandidatenakquise:
  - Jobportale 91%
  - Unternehmenswebsite 84%
  - Personalberatungen 83%
  - Social Media 63%
- 95% der Unternehmen (in D) planen Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung (Weiterbildung; Work-Life-Balance...)
- „Open Talent Economy“

# ...kostet die Unternehmen Geld

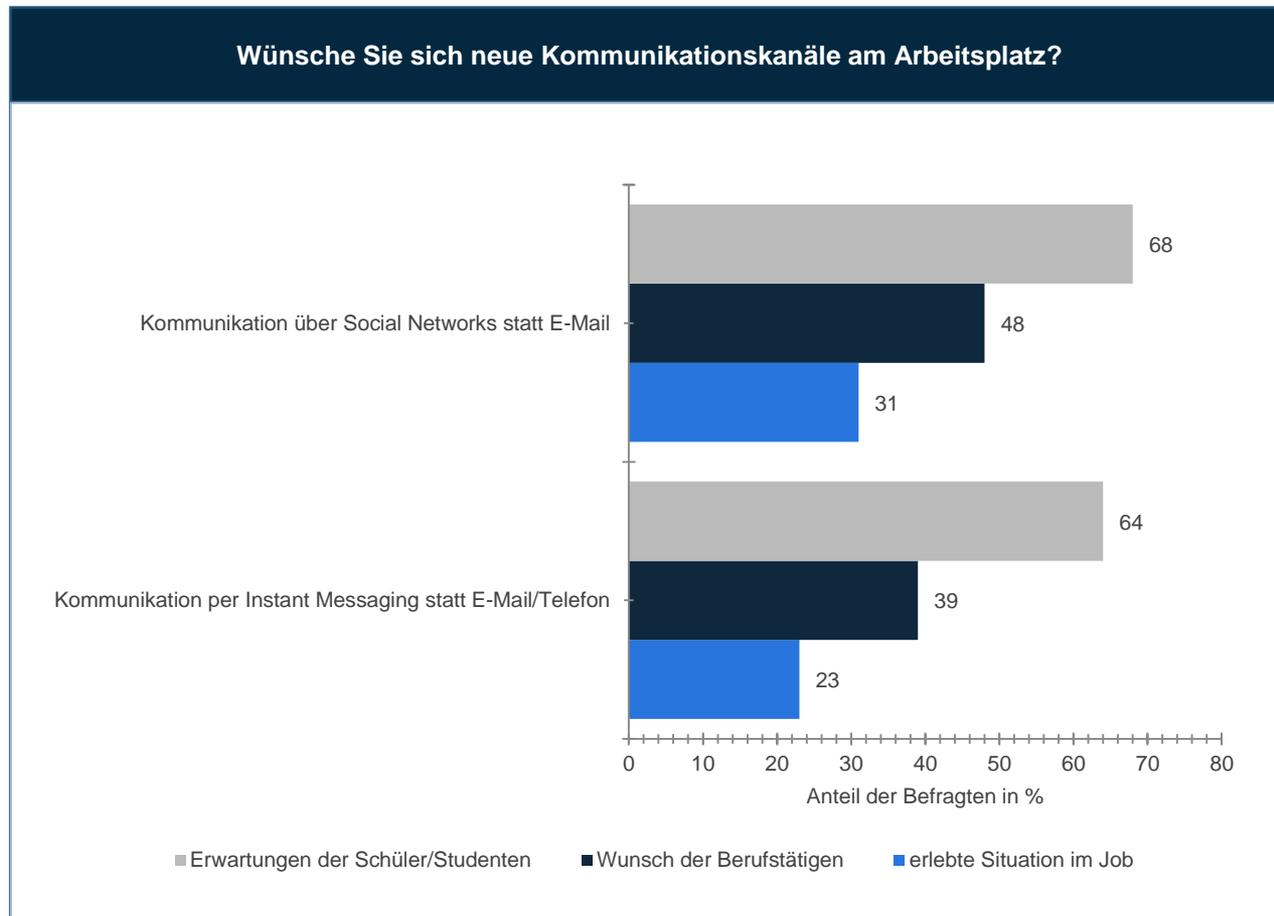


Quelle: Ernst & Young

# Wertewandel

- Generation Y (nach 1980 geboren)
- Digital Natives
- Leben vor Arbeit
- Lebensstil prägt die Wahl des Arbeitgebers
- Work-Life-Balance ist wichtiger als hierarchischer Aufstieg
- Geringere Bindung ans Unternehmen
- Effizienzstreben
- Neue Kommunikationswerkzeuge
- Wege der Zusammenarbeit

# ...die „Millennials“ arbeiten anders

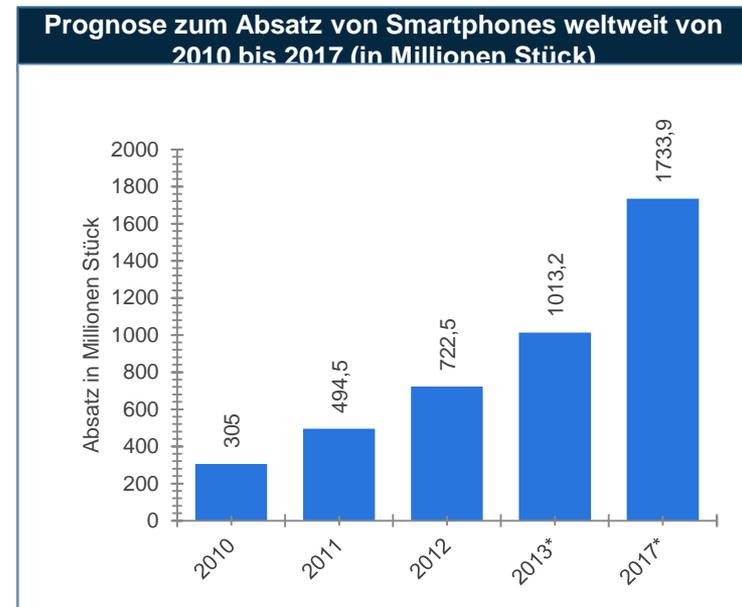
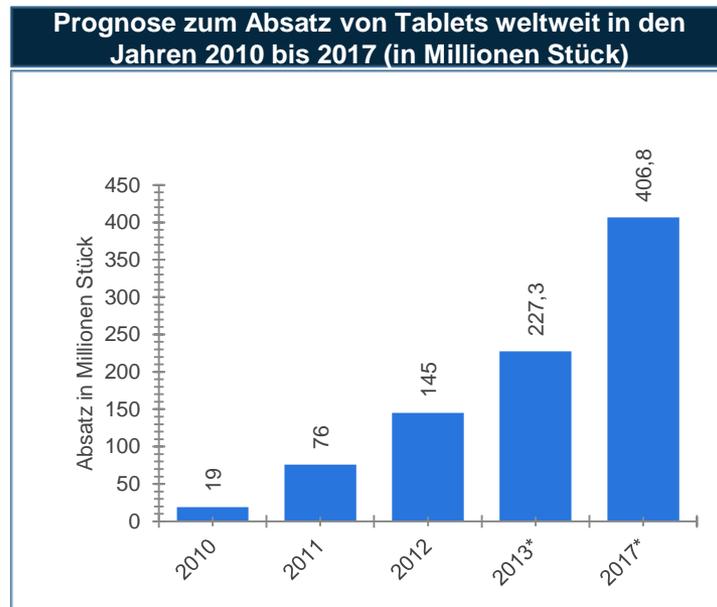


Quelle: Accenture

# Digitalisierung

- Nutzungs- und Einkaufsverhalten
- Offenerere Formen der Zusammenarbeit
- Mobile Technologien
- Online Collaboration Tools
- Telearbeit / Homeoffice / Virtuelle Teams
- Weniger „9 to 5 Jobs“ in festen Büros
- Produktivität und Engagement
- Neue Anforderungen an Manager

# ...mobile Kommunikation



Quelle: IDC

# 3. Reaktionen der HR Manager

Trend	Reaktionen
Globalisierung	Internationales Recruiting (52%) Employer Branding (49%) Entsendungen (43%)
Demographischer Wandel	Gesundheitsmanagement (76%) Employer Branding (60%) Wissensmanagement (47%)
Fachkräftemangel	Retentionmanagement (95%) Unternehmenskultur (60%) Einbindung externer Experten
Wertewandel	Verhaltenskodex (69%) Diversity Management (41%) Nicht monetäre Benefits (35%)
Digitalisierung	Homeoffice (69%) Social Media (Recruiting) (61%) Fortbildung (Neue Technologien) (59%)

# Auswirkungen auf HR Anbieter

- Passende Talente
- Passende Lösungen
- Passende Dienstleistungen
- Marktumfeld, Strategien des Wettbewerbs
- Differenzierung und Sichtbarkeit im Wettbewerb
- Nachhaltiger Wettbewerbsvorsprung

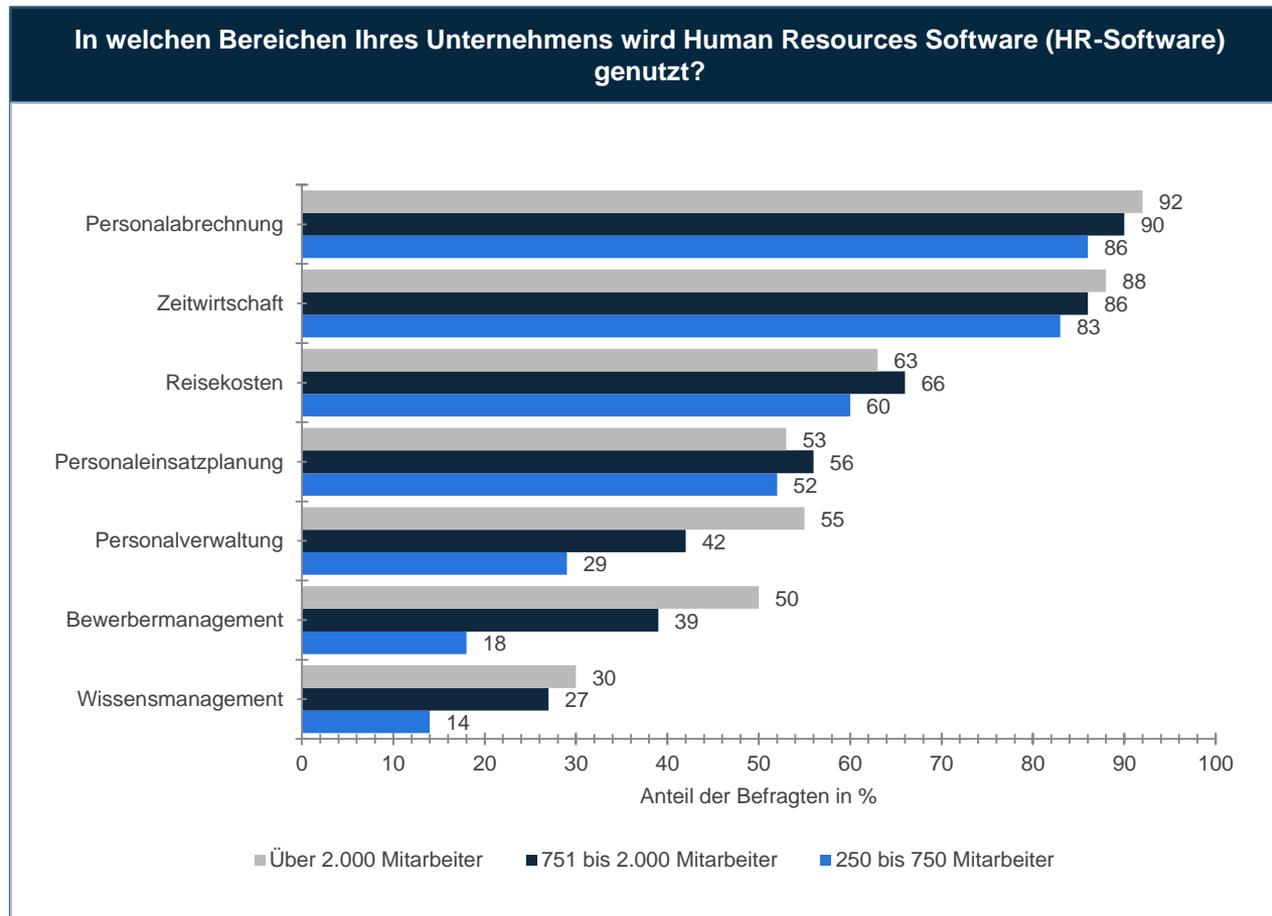
# Auswirkungen auf HR Anbieter

- Herausforderungen der Megatrends
- Kämpfen um die besten Mitarbeiter
- Talente als Alleinstellungsmerkmale
- Know-How und Engagement der Mitarbeiter als Wettbewerbsvorteil
- Veränderungskompetenz und Anpassungsfähigkeit

# Anforderungen an HR Systeme

- Unternehmen bevorzugen integrierte HR-Systeme (71%)
- Sehr hohe / hohe Bedeutung für HR Anwender  
Niedrige Gesamtbetriebskosten (91%)  
Funktionalität (99%)
- Geplante Investitionen in HR Software:  
Talent Management / Recruiting (26%)  
Personalverwaltung (20%)  
Kompetenzmanagement (17%)

# Nutzung von HR Software



# Marktentwicklung HR Systeme

- Wachstum: HCM 4-9%: Payroll 2% (2012-2016 CAGR)
- SaaS Lösungen für HCM und Payroll:  
Anteil am Markt:  
19,6% in 2011 => 37,4% in 2016  
Wachstum: 19,5% (2012-2016 CAGR)
- SMB (100-1000 Mitarbeiter)  
Wachstumssegment für Cloud-/SaaS-Lösungen mit einfacher „Usability“.

# 5. Empfehlungen

- Trends berücksichtigen
- Flexibles Geschäftsmodell
- Einstellung auf die Werte der Generation Y
- Agilität in Strategie und Operations
- Partnerschaften, Kooperationen, externe Experten

Vielen Dank für Ihre Zeit !

# Quellenangaben

- Deloitte Consulting LLP: Human Capital Trends 2013
- Michael Page: Global HR Barometer 2013
- DGFP: Megatrends und HR Trends
- SAP.info: Die 7 wichtigsten HR-Trends
- IDC: Western Europe HCM and Payroll Application Forecast 2012-2017
- Haufe/Softselect: HR Trend Report 2013
- Statista Online-Statistik Portal