Die neue Organisation: Differenzierung durch Design

Vier Treiber für Veränderungen

Technologie und Digitalisierung überall

Demographischer Umbruch

Zunehmend schnellere Veränderungen in der Wirtschaft

Neue Vertragsmodelle zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Dies sagen über 200 befragte HR Manager & Führungskräfte in Deutschland:

Organisationsstruktur

84% restrukturieren derzeit ihre Organisation oder haben den Prozess kürzlich beendet

4% der Unternehmen planen keine Restrukturierung

Weniger als die Hälfte fühlt sich bereit, den Anforderungen an neue Organisationsstrukturen zu begegnen.

Engagement

42% bewerten ihre Engagement- und Bildungsprogramme als unterdurchschnittlich bis schlecht

6% messen Mitarbeiterengagement einmal im Monat oder häufiger

36% messen es gar nicht

Flüchtlingsintegration

15% fühlen sich gut darauf vorbereitet, Flüchtlinge in die Organisation zu integrieren

73% der Unternehmen fehlen regulatorische und gesetzliche Fachkenntnisse

Wahrgenommene Barrieren bei der Flüchtlingsintegration:

69% Sprachdefizite
41% Anerkennung von Bildungsabschlüssen
40% Kulturelle Unterschiede
18% Fehlendes Führungsverständnis

Nur **4%** sehen gar keine Barrieren

HR Kompetenzen

38% bestätigen, dass Personaler derzeit Ihre Kompetenzen aufrüsten, um aktuellen Anforderungen gerecht zu werden

6% sagen, dass Personaler exzellent vorbereitet sind, um ihre Programme auf Unternehmensziele abzustimmen

Kultur

51% der Unternehmen geben an, dass sich ihre Kultur noch stärker an eine sich ständig verändernde Umwelt anpassen muss

38% sehen ihre Kultur als Wettbewerbsvorteil

Führung

84% rechnen mit mehr Investitionen in die zunehmend wichtige **Führungskräfteentwicklung**

Prozentsatz derer, die sich als „exzellent" bewerten in Bezug auf:

13% Aufbau von Millennial-Führungskräften sowie Entwicklung von global agierenden Führungskräften

17% Nachfolgeplanung

Lernen und Entwicklung

56% der Firmen fühlen sich im Bereich Lernen schwach aufgestellt

Nur **4%** bewerten ihre HR- und Talent-Programme als „exzellent"

Digital HR

66% nutzen soziale Medien nicht ausreichend, um dadurch ihr Recruiting und Employer Branding voranzutreiben

Über die Hälfte verwendet keine mobilen, leicht bedienbaren HR Technologien **51%**

Lesen Sie mehr zur Human Capital Trends Studie 2016 unter:

http://www.deloitte.com/de/human-capital-trends-2016

2016 Deloitte