



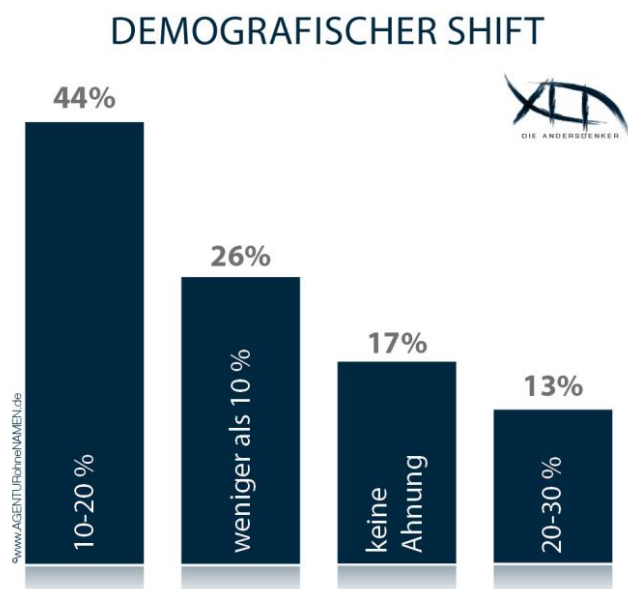
## „Arbeitswelt 4.0“ ist in vielen Personalabteilungen noch nicht angekommen Ergebnisse des „HR Future Trends 2015“ der AGENTUR ohne NAMEN

(Bonn, 2.11.2015) Die Bonner AGENTUR ohne NAMEN führt alljährlich den "HR Future Trend" durch, eine Befragung unter Personalverantwortlichen deutscher Unternehmen, um die Trends und Themen zu erfassen, mit denen sich Corporate Germany aktuell befasst. „Als Veranstalter der women&work haben wir schon vor sechs Jahren auf Zukunftstrends gesetzt“, sagt Melanie Vogel, Geschäftsführerin der Agentur. „Uns interessierte in der diesjährigen Befragung, wie Personalverantwortliche die Veränderung der Arbeitswelt im Windschatten von Industrie 4.0 und einer weiter zunehmenden Digitalisierung bewerten.“

Am „HR Future-Trends 2015“ haben insgesamt 91 Unternehmen aus Deutschland teilgenommen. Von den 91 teilnehmenden Unternehmen gaben 50% an, über 5.000 MitarbeiterInnen zu haben. Die Belegschaftsgröße bei 37% der Befragten liegt zwischen 1.000 und 5.000, bei 10% zwischen 500 und 1.000 und bei 3% zwischen 100 bis 500 MitarbeiterInnen. Die teilnehmenden Unternehmen sind in verschiedenen Branchen tätig. Schwerpunktartig waren jedoch die Branchen „Chemie, Pharma, Biotechnologie“ und „Dienstleistungen allgemein“ vertreten. Von den HR-Verantwortlichen, die die Umfrage „Future-Trends 2015“ beantworteten, waren 87% weiblich, 13% männlich. Der Großteil gab an, jünger als 30 Jahre alt zu sein (37%), 27% waren zwischen 31 und 40, 19% zwischen 41 und 50 und 17% zwischen 51 und 60 Jahre alt.

Die diesjährige Umfrage fokussierte sich auf den Schwerpunkt „Change“ und die Frage, wie gut die Unternehmen auf die kommenden (Arbeitsmarkt-)Veränderungen – hervorgerufen nicht nur durch „Industrie 4.0“, sondern auch durch den demografischen Wandel – vorbereitet sind.

Auf die Frage, wieviel Prozent der Belegschaft aus den jeweiligen Unternehmen **in den kommenden fünf Jahren** in den Ruhestand gehen würden, ergab sich folgendes Bild:

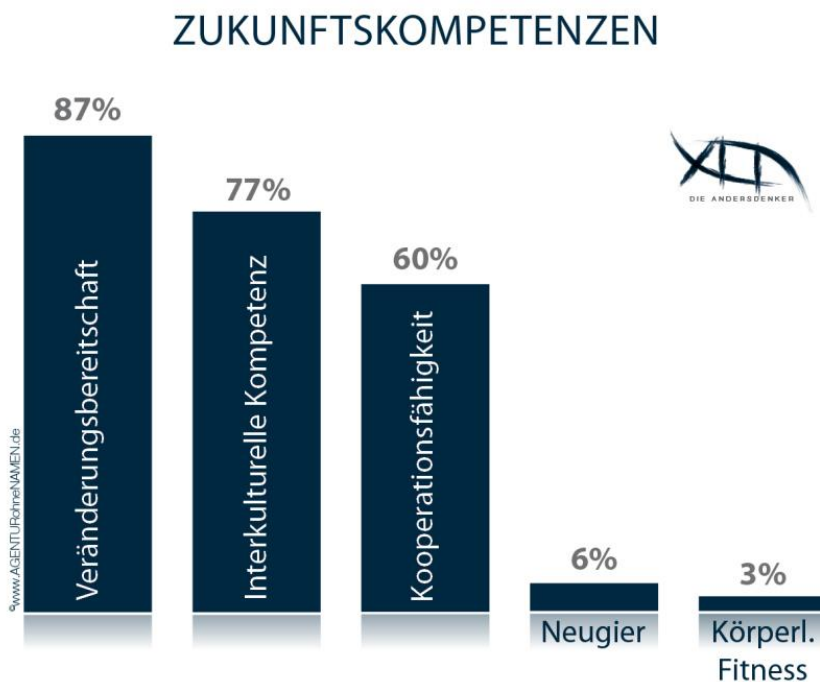




Deutlich wird, dass ein Großteil der Unternehmen in den kommenden Jahren verstärkte Abgänge verzeichnen wird. Auffällig ist, dass 17% der befragten Unternehmen angaben, keine Ahnung zu haben, wie sich ihre Belegschaft in den kommenden fünf Jahren verändern wird.

Zusätzlich wurde abgefragt, wie hoch der durchschnittliche Krankenstand in den Unternehmen sei, denn bei vielen Menschen bleiben Change Management-Prozesse und eine VUCA (volatil, ungewiss, komplex und mehrdeutig) gewordene Welt nicht ohne Nebenwirkungen. Auch bei dieser Frage ergab sich ein eindeutiges Bild: In 40% der befragten Unternehmen liegt der Krankenstand unter 5%, bei 50% der befragten Unternehmen liegt er jedoch zwischen 5 und 10% und auch hier gaben immerhin 10% der Personalverantwortlichen an, über die Höhe der durchschnittlichen Krankenstände nicht informiert zu sein.

Darüber hinaus wurden die HR-Verantwortlichen gebeten anzugeben, welche fünf Kompetenzen ihrer Meinung nach in Zukunft an Bedeutung und Relevanz im Arbeitsleben gewinnen werden. Fünf Kompetenzen konnten aus einer vorgegebenen List von insgesamt 17 Kompetenzen ausgewählt werden. Die Top 3 der wichtigsten Kompetenzen sind:



Wenig überraschend führt die Veränderungskompetenz mit 87% die Liste der Zukunftskompetenzen an, gefolgt von interkultureller Kompetenz (77%) und Kooperationsfähigkeit (60%).

Ganz überraschend unwichtig sind jedoch auf der anderen Seite die „körperliche Fitness“ (3%), aber auch die „geistige Fitness“ wurde nur von 27% der Befragten als wichtige Kompetenz angesehen. „Mena sana in corpore sano“ – in einem gesunden Körper steckt ein gesunder Geist – spielt offensichtlich in den Unternehmen keine Rolle.



Aber auch Neugier wurde nur von 6% der befragten als wichtige Zukunftskompetenz angesehen. Wer jedoch Veränderungsbereitschaft verlangt, müsste konsequenterweise der Neugier eine höhere Wichtigkeit einräumen. Denn wer nicht in einem gewissen Maße neugierig bleibt, wird sich mit Veränderungen schwer tun, ihnen vielleicht sogar mit Widerstand begegnen. Neugier ist ein elementarer Treiber menschlichen Explorationsverhaltens und Grundvoraussetzung, um überhaupt querdenken zu können (Querdenken wurde von 57% der Unternehmen als wichtig erachtet).

Doch ein weiterer Punkt ist auffällig: Gefragt wurde nämlich auch, welche Eigenschaften den Unternehmen bei Führungskräften wichtig sind. Und wenn als wichtigste Zukunftskompetenz die Veränderungsbereitschaft ganz oben steht, hätte man annehmen können, dass sich das auch in den gewünschten und erwarteten Eigenschaften der Führungskräfte widerspiegeln müsste. Doch dem ist nicht so. „Veränderungsbereitschaft“ landet in der Liste der Eigenschaften, die als „sehr wichtig“ erachtet werden, nur auf Platz 6.

Hier die Top 5:

  
**TOP 5**  
 „SEHR WICHTIGE“ EIGENSCHAFTEN VON FÜHRUNGSKRÄFTEN

Kriterium	
1	Kommunikationsfähigkeit
2	Zielorientierung
3	Verantwortungsbewusstsein
4	Loyalität
5	Kooperationsfähigkeit

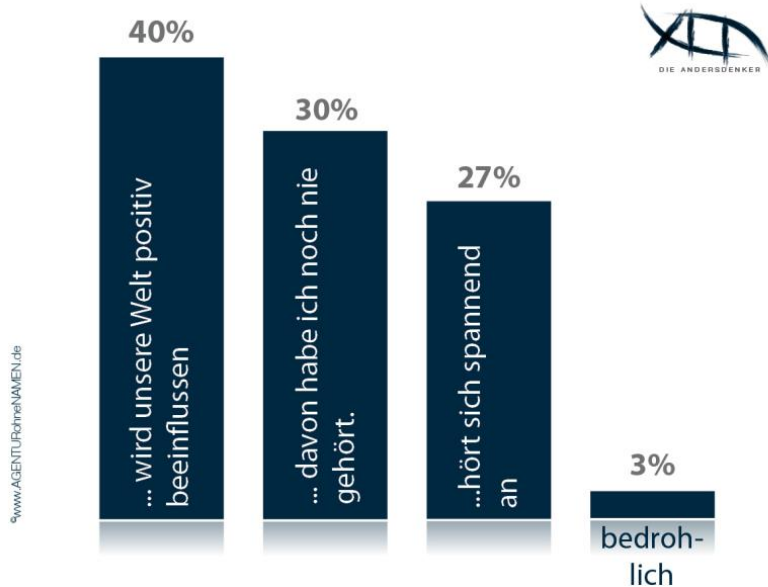
AGENTUR ohne NAMEN, GbR

Flexibilität und Belastbarkeit, die wichtige Fähigkeiten darstellen, um überhaupt veränderungsbereit sein zu können, sind nur 47% bzw. 43% der Befragten „sehr wichtig“. Und „Kreativität“ – eine der Kernkompetenzen der „Kreativwirtschaft“ und eine elementare Voraussetzung für Innovationsfähigkeit in einer wettbewerbsorientierten VUCA-Welt – ist auf dem 19. und damit auf dem letzten Platz gelandet.

Dass „Industrie 4.0“ noch nicht flächendeckend in den HR-Abteilungen angekommen ist, darauf lassen die Antworten auf eine weitere Frage schließen. Abgefragt wurde, wie die Befragten persönlich das Thema „Industrie 4.0“ bewerten. Die Antwort:



## INDUSTRIE 4.0...



Ein Drittel der Befragten stuft „Industrie 4.0“ als bedrohlich ein bzw. hat von dem Thema noch nie etwas gehört. Das darf angesichts der rasanten Entwicklung, die Industrie 4.0 bereits im Ausland nimmt, Anlass zur Sorge sein. Die Personalabteilungen können entscheidenden Einfluss darauf nehmen, wie human die kommenden Change Prozesse ablaufen, wie langfristig Mitarbeitende und Führungskräfte auf den Shift vorbereitet werden und mit welchen Maßnahmen den Menschen in den Unternehmen Angst und Sorge vor den kommenden Veränderungen genommen werden. Nicht wissen schützt nicht vor Verantwortung.

„Ich glaube, dass hier noch ein großer Informationsbedarf von Nöten ist, um Chancen und Risiken der neuen Arbeitswelt in die Unternehmen zu transportieren“, ist sich Melanie Vogel sicher. „Unternehmen, die diesen Wandel verschlafen, dürften in wenigen Jahren nicht mehr wettbewerbsfähig sein und unter massivem Veränderungs- und Innovationsdruck leiden.“

### **Über die AGENTUR ohne NAMEN GmbH:**

Die AGENTUR ohne NAMEN stärkt und sichert die Zukunftsfähigkeit (Futability®) von Unternehmen und Individuen. Ihre Expertise liegt in den Bereichen Change Management, Innovation und Diversity.

[www.AGENTURohneNAMEN.de](http://www.AGENTURohneNAMEN.de)

### **Pressekontakt:**

Melanie Vogel

0163-8452210

[mv@AGENTURohneNAMEN.de](mailto:mv@AGENTURohneNAMEN.de)

AGENTUR ohne NAMEN GmbH  
Dürenstraße 3  
53173 Bonn  
Geschäftsführung: Melanie Vogel, Holger Vogel  
Handelsregister: AG Bonn HRB 16697

Deutschland  
Land der Ideen



Ausgewählter Ort 2012