



[NOT] For Immediate Release

## HR-Megatrends 2022

Stuttgart, 9. November 2021 – Der wachsende Einsatz von Fachkräften (grey-collar employees), der Bedarf an ethischer Führung und die Agilität der Compliance - das sind die drei Megatrends im Bereich HR, die Unternehmen im kommenden Jahr weltweit beschäftigen werden. Zu diesem Ergebnis kommt [UKG \(Ultimate Kronos Group\)](#), ein führender, globaler Anbieter für Human Capital Management-Lösungen (HCM), Gehaltsabrechnungs-, HR Service Delivery- und Workforce Management-Lösungen.

Die von UKG jährlich abgegebene Prognose für das kommende Jahr basiert auf der Zusammenarbeit eines internationalen Teams von UKG-Experten, Vordenkern und Sozialwissenschaftlern, die die Entwicklungen des vergangenen Jahres reflektieren, die Auswirkungen auf Unternehmen und HR-Teams bewerten und prognostizieren, wie diese Faktoren die Branche im kommenden Jahr beeinflussen werden.

### **Megatrend 1: Der wachsende Einsatz von Fachkräften**

Traditionell werden Arbeitnehmer in zwei Gruppen eingeteilt: Büroangestellte und Arbeiter in der Produktion. Zwischen diesen beiden Gruppen befindet sich eine zunehmend wichtigere Gruppe, die der Fachkräfte (grey-collar employees). Diese arbeitet häufig an der Schnittstelle zwischen Technologie und Dienstleistungen, so dass deren Tätigkeiten Elemente von Büroangestellten (white-collar employees) als auch von Arbeitern in der Produktion (blue-collar employees) aufweisen. Diese Mitarbeiter kombinieren technisches Know-how mit praktischen Fertigkeiten, die eine Automatisierung der Arbeit schwierig macht. UKG prognostiziert, dass es Arbeitgebern im Jahr 2022 weltweit schwer fallen wird, Fachkräfte einzustellen und zu halten, was auf die „große Resignation“ und den weiter zunehmenden Arbeitskräftemangel infolge der COVID-19-Pandemie zurückzuführen ist. Jedes fünfte deutsche Unternehmen wird derzeit durch Fachkräfteknappheit beeinträchtigt, so teilt das [KfW-ifo-Fachkräftebarometer](#) im Juni 2021 mit.

„Arbeitgeber müssen ihren Ansatz bei der Einstellung von Fachkräften überdenken. Ihre hochqualifizierte, flexible Arbeit erfordert eine entsprechend hohe Bezahlung und Flexibilität“, so Dr. Jarik Conrad, Vice President of Human Insights and HCM Advisory bei UKG. „Gleichzeitig gilt es, den Hochschulabschluss als Voraussetzung für die Einstellung in Frage zu stellen. Viele Aufgaben von Fachkräften sind hochspezialisiert und erfordern eine umfangreiche Ausbildung am Arbeitsplatz. Und auch die Interviewprozesse könnten angepasst werden, etwa wenn das traditionelle Einstellungsgespräch nicht passend ist; stattdessen könnte sich die Bewertung der technischen Fähigkeiten zur Beurteilung von Kandidaten eignen. Arbeitgeber sollten auch in Erwägung ziehen, bestehende Arbeitnehmer durch eine Lehrlingsausbildung und berufsspezifische Schulungen zu Fachpersonal umzuschulen und weiterzubilden, um die Arbeitskräftelücke zu schließen und die Mitarbeiterzahl innerhalb des Unternehmens zu erhöhen.“

MORE

## **Megatrend 2: Der Bedarf an ethischer Führung**

Führungskräfte können nicht mehr darauf hoffen, den Unternehmenswert zu steigern, ohne zugleich gemeinsame Werte zu fördern; zu sehr sind Zusammengehörigkeitsgefühl, Vielfalt, Gleichberechtigung, Inklusion und Umweltauswirkungen zu bestimmenden Größen am Arbeitsplatz geworden. Auftrag, Gewinnspanne, Profit und Geschäftsprinzip sowie Erfolg und Bedeutung sind eng miteinander verbunden. Die COVID-19-Pandemie hat diese Erkenntnis noch verstärkt und vorangetrieben: Unternehmen können und müssen in eine Kultur ethischer Führung investieren.

Vertrauen, Transparenz, Zuhören und Engagement stehen 2022 ganz oben auf der Prioritätenliste der Unternehmen. **Vertrauen und Transparenz sind die grundlegenden Voraussetzungen** dafür, dass Unternehmen die COVID-19-Pandemie überstehen können.

„Wertschätzung, **Einbindung der Mitarbeiter**, das Vertrauen in die neue virtuelle und ortsunabhängige Arbeitswelt, der Vorrang des Menschen vor dem Gewinn und die Kommunikation in schwierigen Zeiten sind die wichtigsten Elemente für ethischen Erfolg“, betont Dr. Conrad. „Unternehmen, die auf diese Säulen beruhen, die weiter in eine Kultur der ethischen Führung investieren und sich für umsetzbare Veränderungen einsetzen, werden auch in Zukunft erfolgreich sein.“

## **Megatrend 3: Die Agilität der Compliance**

Es ist von entscheidender Bedeutung, dass Unternehmen weiterhin einen proaktiven Compliance-Ansatz verfolgen, noch bevor sie durch Vorschriften dazu gezwungen werden. Viele Unternehmen haben zum Beispiel während der Pandemie Richtlinien für die Arbeit aus dem Homeoffice eingeführt, noch bevor es offizielle medizinische und staatliche Vorgaben gab. Unternehmen entwickeln sich schneller denn je und passen ihre Ansätze für Planung und Prozesse entsprechend an; eine Fähigkeit, die starke Organisationen auch für den Bereich Compliance anwenden sollten.

„Unternehmen, die Branchentrends und die öffentliche Meinung genau beobachten, wissen: wer als unfähig oder unwillig angesehen wird, sich anzupassen, wird langfristig viel härter bestraft werden als durch kurzfristige Geldstrafen“, so Conrad. „Agile Compliance bedeutet, nicht nur die offiziellen Vorschriften einzuhalten, sondern eine eigene Vorstellung davon zu entwickeln und umzusetzen.“

HR-Experten und Führungskräfte werden 2022 in das investieren, was für ihre Mitarbeiter und Kunden richtig ist. Dazu gehört die Umsetzung von Initiativen in den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung sowie in den Einsatz moderner Technologien, die sie bei der Erreichung ihrer Geschäftsziele unterstützen und ihnen dabei helfen, nicht nur die Vorschriften einzuhalten, sondern auch nützliche Daten zu erheben. Sie werden in ihrem Engagement transparent sein, um zu zeigen, dass sie nicht nur die Mindestrichtlinien befolgen, sondern auch umsetzbare Ergebnisse schaffen – und ihre Kollegen dazu einladen, zum Wohle der gesamten Branche zu handeln.

„Die vergangenen zwei Jahre waren für Unternehmen aller Größenordnungen extrem herausfordernd, und

wir haben bemerkenswerte Ergebnisse bei denjenigen Unternehmen gesehen, die das Richtige für ihre Mitarbeiter, Kunden und die Gesellschaft insgesamt getan haben“, so Dr. Conrad. „Im Jahr 2022 werden leistungsstarke Unternehmen ihre Verpflichtung zum Wandel weiter bekräftigen – sie werden die Art und Weise anpassen, wie sie Mitarbeiter rekrutieren, den Status quo durch eine ethische und integrative Führung verbessern und ihre Denkweise ändern, indem sie sich nicht mehr nur mit der Gegenwart beschäftigen, sondern in die Zukunft investieren. Wir glauben, dass das vor uns liegende Jahr vielversprechend ist, und wir laden alle Unternehmen ein, sich für die notwendigen Veränderungen für eine noch bessere Zukunft der Arbeit zu engagieren.“

### Weiterführende Quellen

- Erfahren Sie mehr über die Megatrends 2022 von UKG in [unserem Whitepaper](#).
- Erfahren Sie mehr über UKG und warum unser Motto <https://www.ukg.com/de-DE/warum-ukg>, „Our Purpose is People“ lautet.
- Lesen Sie, wie [UKG Fusionsgeschichte schreibt](#), die einen bedeutenden Einfluss auf Mitarbeitende rund um die Welt haben wird.
- Der CEO von UKG, Aron Ain, erklärt in seinem Buch „[WorkInspired: How to Build an Organization Where Everyone Loves to Work](#)“, wie man das Engagement der Mitarbeiter in eine Wachstumsstrategie umwandelt.
- Folgen Sie UKG auf [Facebook](#), [Instagram](#), [LinkedIn](#), [Twitter](#) und [YouTube](#).

### Informationen zu UKG

Im Zentrum der UKG (Ultimate Kronos Group) steht der Mitarbeiter. Hervorgegangen aus einer Fusion, durch die eines der größten HR-Cloud-Unternehmen der Welt entstand, ist UKG davon überzeugt, dass Organisationen erfolgreich sind, wenn sie sich auf ihre Mitarbeiter konzentrieren. UKG ist ein führender globaler Anbieter von HCM-, Gehaltsabrechnungs-, HR-Service-Delivery- und Workforce-Management-Lösungen. Die prämierten Pro-, Dimensions- und Ready-Lösungen von UKG unterstützen weltweit mehr als 10.000 Unternehmen in allen Branchen dabei, die HR-Effektivität zu steigern, den Gehaltsabrechnungsprozess zu optimieren, bessere Geschäftsergebnisse zu erzielen, und die Arbeit für alle zu einem besseren, vernetzteren Erlebnis zu machen. UKG beschäftigt mehr als 13.000 Mitarbeiter weltweit und ist für seine integrative Arbeitsplatzkultur bekannt. Das Unternehmen hat zahlreiche Auszeichnungen erhalten für seine Kultur, Produkte, und Services, einschließlich der wiederholten Platzierung auf der Fortune 100 “Best Companies to Work For” Liste. Weitere Informationen finden Sie unter [ukg.com/de-DE](http://ukg.com/de-DE).

Copyright 2021 UKG Inc. Alle Rechte vorbehalten. Eine vollständige Liste mit Marken von UKG finden Sie unter [ukg.com/trademarks](http://ukg.com/trademarks) (auf Englisch). Alle anderen Marken, falls vorhanden, sind das Eigentum ihrer jeweiligen Inhaber. Änderungen aller technischen Daten vorbehalten.

###

#### Ansprechpartner bei UKG:

Nina Grenningloh Reyes  
UKG (PeopleDoc Germany GmbH)  
[nina.grenninglohreyes@ukg.com](mailto:nina.grenninglohreyes@ukg.com)  
+49 (0)711/273500-40

Lisa DeStefano

UKG/2022 Megatrends, p. 4

+ 978 244 6318

[lisa.destefano@ukg.com](mailto:lisa.destefano@ukg.com)