Kienbaum Management Consultants

Kienbaum

» HR-Klima Index 2012

Die Konjunktur für Personalarbeit

Personalarbeit 2012: Gedämpfter Optimismus, aber Krisenstimmung in der Finanzbranche

Die Personaler in Deutschland, Österreich und der Schweiz sehen die „Konjunktur“ der Personalarbeit für 2012 weiterhin recht optimistisch: Trotz Finanz- und Wirtschaftskrise erwarten 62% der Unternehmen steigende Umsätze und 52% eine steigende Profitabilität.

Auch die **Erwartungen zur Beschäftigungsentwicklung** bleiben positiv, wenn auch geringer ausgeprägt als 2011. In Produktion, Handel und Dienstleistungen gehen 35 bis 39 % der Unternehmen von einer steigenden und nur ca. 15% von einer sinkenden Beschäftigung aus. Anders bei Finanzen: Nur 15% erwarten eine steigende, aber 44% eine sinkende Beschäftigung.

Im Ländervergleich sind österreichischen Unternehmen die optimistischsten; in der Schweiz werden hingegen keine positiven Beschäftigungsimpulse erwartet. Auch die Frage nach Unsicherheiten durch die Krise fällt sehr unterschiedlich aus: Während in Deutschland und Österreich nur etwa ein Viertel aller Unternehmen einen starken oder sehr starken Einfluss der Unsicherheit auf die Unternehmensplanung angeben, ist es in der Schweiz jedes zweite Unternehmen.

Die **Prioritäten der Personalarbeit** werden immer stärker von den (erwarteten) Engpässen an den Arbeitsmärkten bestimmt. ‚Arbeitgeberattraktivität‘ verzeichnet die höchste Steigerung und stellt zusammen mit ‚Rekrutierung‘ und ‚Führungs- und Managementqualität‘ die Top 3 der Anforderungen an HR dar. Handel und Produktion weisen inzwischen ‚Arbeitgeberattraktivität‘ als Top 1 Priorität aus. Im Finanzsektor weist die weit überdurchschnittliche Bedeutung der ‚Personalfreisetzung‘ auf die spezifischen Herausforderungen der Branche hin.

Erstaunlich der Befund zum **‚Diversity Management‘:** Trotz der politischen Diskussionen vor allem in Deutschland ist Diversity auf den Prioritätenlisten nicht zu finden und ist in der Bedeutung gegenüber 2011 sogar gesunken. Es bleibt die Hoffnung, dass dies nicht auf ein mangelndes Bewusstsein der Personaler hinweist, sondern das Diversity eher als integraler Bestandteil z. B. von Rekrutierung und Talent Management denn als eigenständiges Handlungsfeld gesehen wird.

Personalmanager werden weiterhin eher mit einer knappen **HR Ressourcenausstattung** arbeiten müssen (HR Mitarbeiter und Budgets). Der leicht positive Trend in 2011 ist bereits wieder rückläufig; die Personalausstattung der Personalbereiche bleibt – wie seit Jahren – hinter der erwarteten Beschäftigungsentwicklung zurück. Der Effizienzdruck auf HR bleibt somit hoch und die Betreuungsquoten werden weiterhin steigen (müssen).

Ein kleiner Trost: Die veränderten Prioritäten der Personalarbeit im Zuge der Engpässe auf den Arbeitsmärkten werden zu einer verbesserten Positionierung der Personalbereiche in den Unternehmen beitragen und HR-Themen vermehrt auf die Vorstands-Agenda bringen. Dies zeigt sich, wenn auch noch sehr vorsichtig, auch in den Zahlen des HR Klima Index 2012.

HR bleibt auch in 2012 eine anspruchsvolle Aufgabe – wir wünschen dabei viel Erfolg.

Berlin, im März 2012

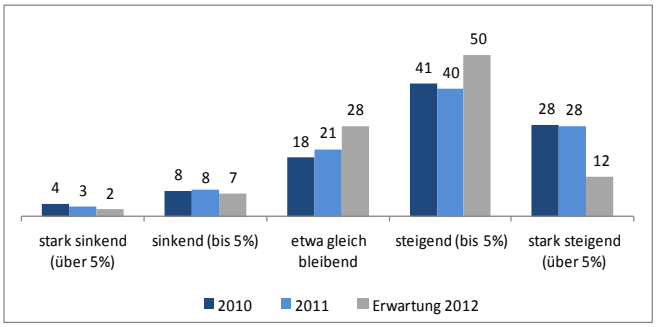
Paul M. Kötter

© Copyright 2012

Zur Lage der Unternehmen

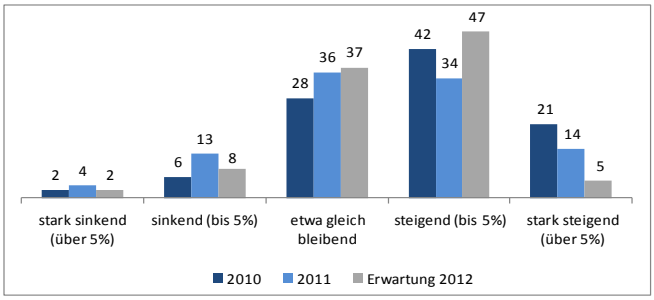
Umsatz

Die Umsatzerwartungen der D-A-CH-Unternehmen sind insgesamt positiv; 62% gehen mindestens von moderat steigenen Erlösen aus. Im Vergleich zum boomenden Vorjahr bedeutet das allerdings eine leichte Abschwächung. Der D-A-CH Vergleich zeigt, dass die Schweizer Unternehmen allgemein etwas weniger optimistisch als die Deutschen, aber vor allem die Österreicher Firmen sind.[1]



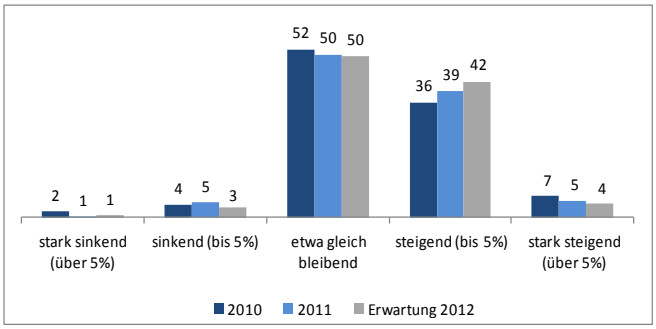
Profitabilität

Über die Hälfte der Befragten geht von einer Steigerung der Profitabilität in 2012 aus, was gegenüber 2011 sogar noch eine Steigerung bedeutet. Nur noch 10% rechnen mit einer sinkenden Rendite (ggü. 17% in 2011). Nach dem starken Wachstum 2011 liegt der Fokus der Unternehmen somit wieder vermehrt auf der Profitabilität. Das Bild der eher optimistischen Österreicher bestätigt sich: 62% gehen hier von einer steigenden Rendite aus, während das Gros der Schweizer eine in etwa gleichbleibende Profitabilität prognostiziert.



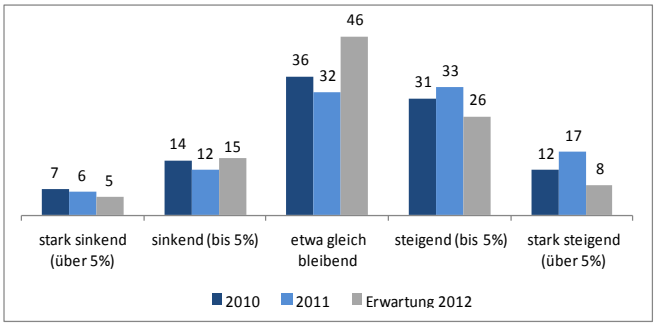
Marktanteil

Insgesamt betrachtet sind die teilnehmenden Unternehmen sogar noch etwas optimistischer als in 2011. 46% der Firmen gehen von steigenden und nur 4% von sinkenden Marktanteilen aus. Der D-A-CH-Vergleich, zeigt eine stärkere Zurückhaltung der Schweizer Unternehmen, hier werden überwiegend konstante Marktanteile erwartet.



Beschäftigte

Gegenüber 2011 pendelt sich die allgemeine Beschäftigungserwartung der Unternehmen auf einem moderat positiven Level ein: 20% rechnen mit sinkenden Zahlen, während 34% von steigendem Personalbedarf ausgehen. Gegenüber 17% in 2011 rechnen nur noch 8% der Firmen mit hohem Beschäftigungswachstum.
Österreichische Firmen sind optimistisch, Schweizer Unternehmen erwarten eher sinkende als steigende Mitarbeiterzahlen. Deutschland weist deutliche Branchendifferenzen auf. Hier werden sowohl die größten positiven (produzierender Sektor) als auch negativen Entwicklungen (Finanzen) erwartet.



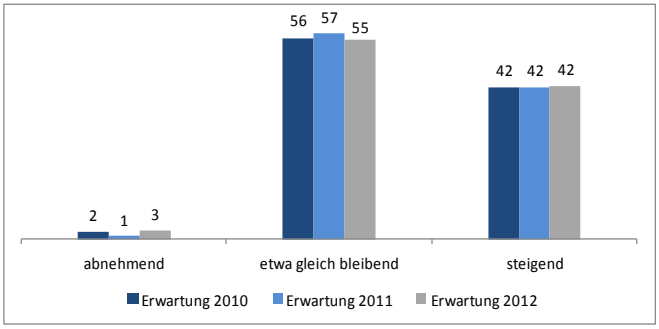
[1] Detailinformationen / Fact Sheets zu einzelnen Ländern und Branchen finden Sie im Anhang dieses Ergebnisberichtes

© Copyright 2012

Entwicklung der Personalarbeit

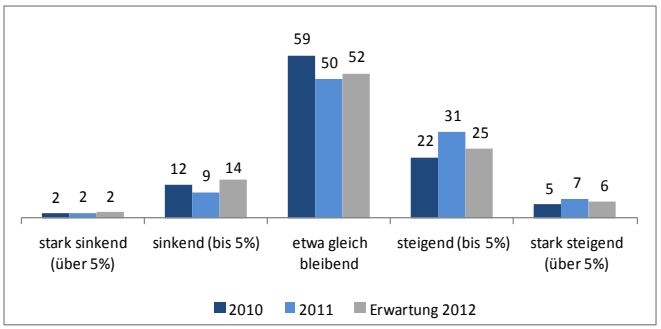
Bedeutung von HR

Insgesamt bestätigt sich das Bild der letzten Jahre: Nur die wenigsten Unternehmen rechnen mit einer abnehmenden Bedeutung, 42% prognostizieren eine steigende Relevanz von HR-Themen. Doch spiegelt sich diese Einschätzung des Bedeutungszuwachses auch beim HR Budget wider?



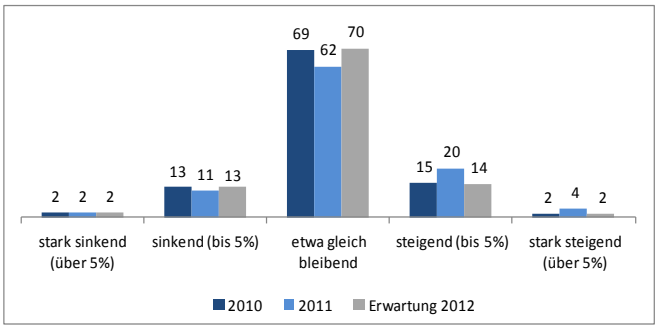
HR Budget

Nicht wirklich, denn weniger Unternehmen als 2011 rechnen mit steigenden Etats. Dennoch setzen insgesamt immer noch etwas mehr Firmen auf steigende als auf fallende HR-Haushalte. Im Ländervergleich sind wiederum die Österreicher am optimistischsten. Deutsche Branchen differenzieren deutlich, so rechnet insbesondere die produzierende Branche mit steigenden Budgets, während der Finanzsektor von abnehmenden Etats ausgeht.



HR Mitarbeiterzahl

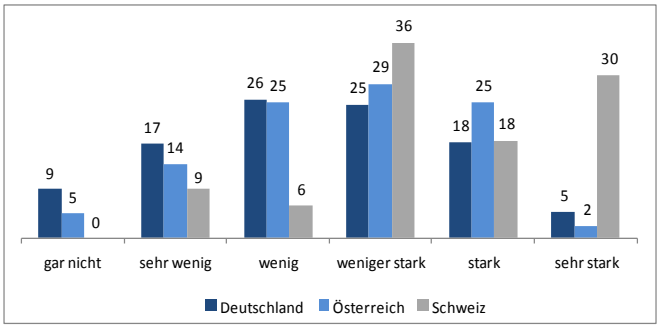
Insgesamt ein eher ausgewogenes Bild: Nach der positiven Entwicklung des letzten Jahres wird von überwiegend konstanten HR Mitarbeiterzahlen ausgegangen. Im D-A-CH-Vergleich rechnet keine Schweizer Firma mit mehr HR Mitarbeitern. Am wenigsten konsistent wiederum ist das Bild für Deutschland: Während im Finanzsektor ein Drittel der Firmen von abnehmenden HR Kapazitäten ausgeht, setzt ein knappes Viertel der Unternehmen aus Dienstleistung und Produktion auf einen Ausbau ihrer HR FTE.



Unsicherheit durch Wirtschaftskrise

Um den derzeitigen Märkten Rechnung zu tragen, wurde die Frage nach der Rolle von Unsicherheit aufgrund der aktuellen Euro- und Finanzkrise in den Planungsprozessen integriert. Die Planung eines großen Teils der Schweizer Firmen erweist sich als von Unsicherheit geprägt, während österreichische, aber vor allem deutsche Unternehmen dies weniger verspüren. Ursachen könnten die aktuelle Diskussion um den starken Schweizer Franken und die limitierten Exportaussichten sein.

Ebenfalls ist zu beobachten, dass Dienstleister, Produzierende und vor allem der Handel im Schnitt weitaus weniger von Unsicherheiten in der Planung betroffen sind, als als der Finanzsektor.

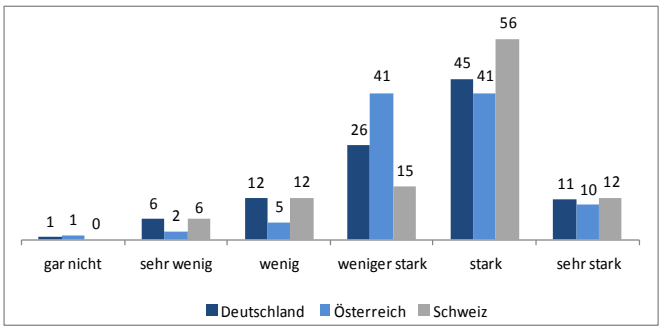


© Copyright 2012

Positionierung der HR-Bereiche

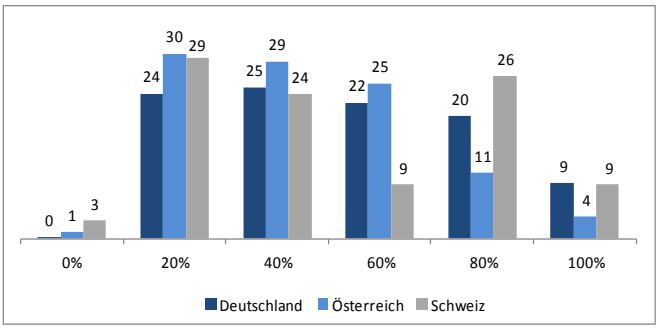
HR als Business Partner

Vor allem die Schweizer Unternehmen geben hier an, stark als Business Partner zu sein, auch stärker als in den Vorjahren. Für Österreich und Deutschland sind hier jeweils breitere Streuungen zu beobachten. Insgesamt betrachtet aber hat die Wahrnehmung von HR als Partner der Geschäftseinheiten im Vergleich zu den Vorjahren jeweils leicht zugenommen.



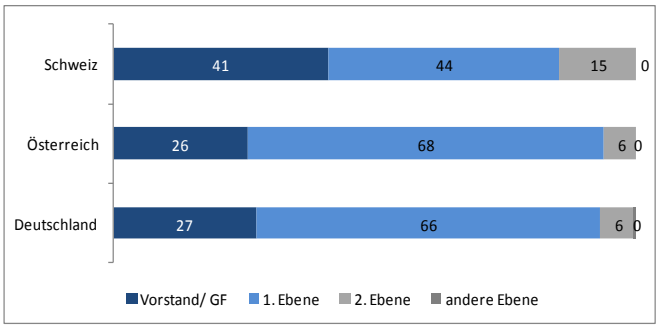
Präsenz von HR in strategischen Projekten und Initiativen

Nur die allerwenigsten HR-Abteilungen sind komplett abgeschnitten von strategischen Projekten und Initiativen. Der Rest streut sehr stark, so sind die Schweizer Personalbereiche zu über einem Drittel stark eingebunden, während die Österreicher HR Abteilungen einen insgesamt betrachtet etwas geringeren Mitwirkungsgrad aufweisen.



Leitungsebene des Personalbereichs

Hier zeigt sich, dass Schweizer Unternehmen den höchsten Anteil von HR auf GF / Vorstandslevel haben. Eventuell ist dieser Fakt auch für den im Schnitt etwas höheren Einbezug in strategische Initiativen und Projekte sowie die stärkere Wahrnehmung von HR als Business Partner der Geschäftsbereiche verantwortlich.

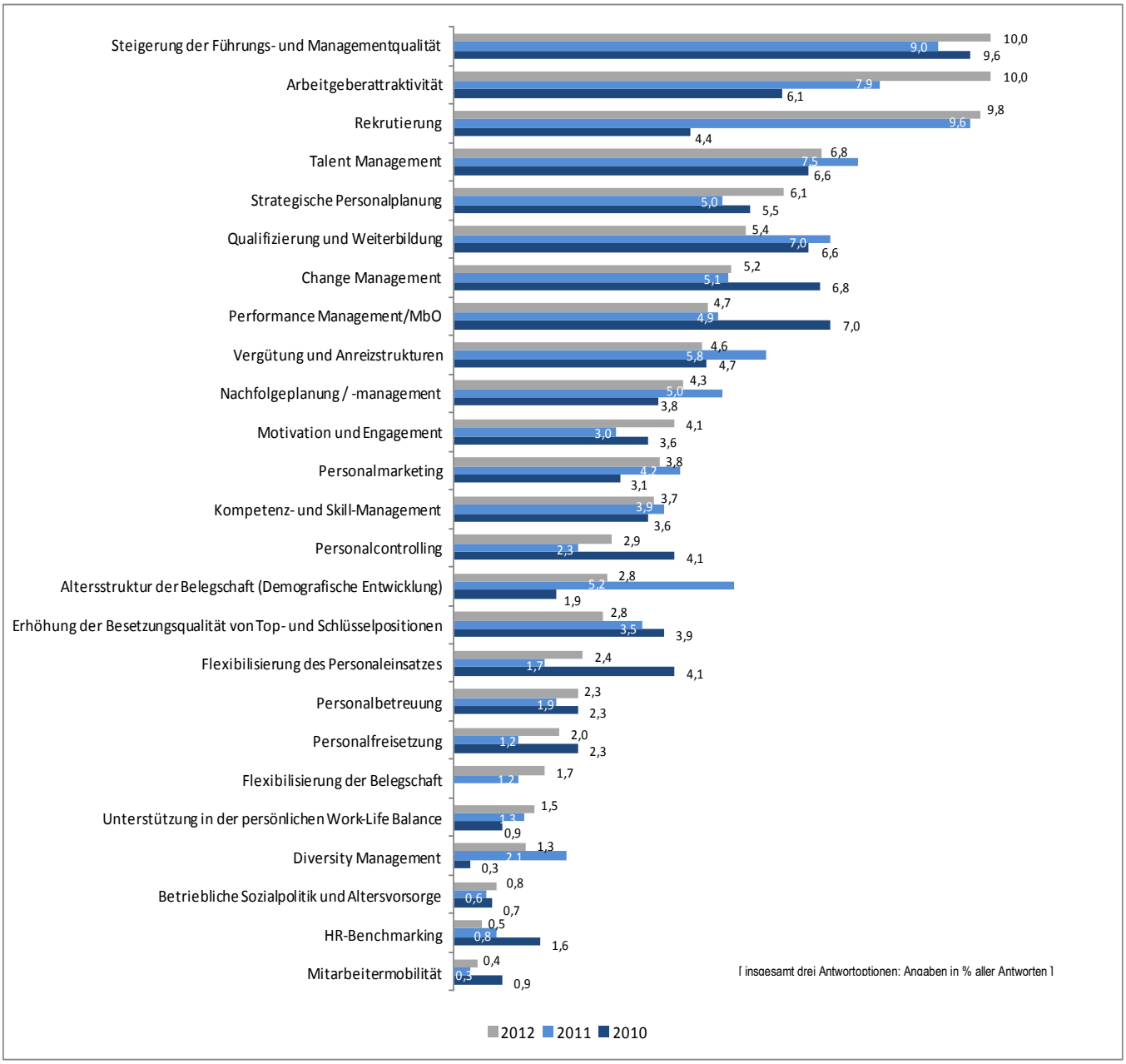


© Copyright 2012

Prioritäten der Personalarbeit 2012

Prioritäten der Personalarbeit 2012 – Vergleich zu Vorjahren

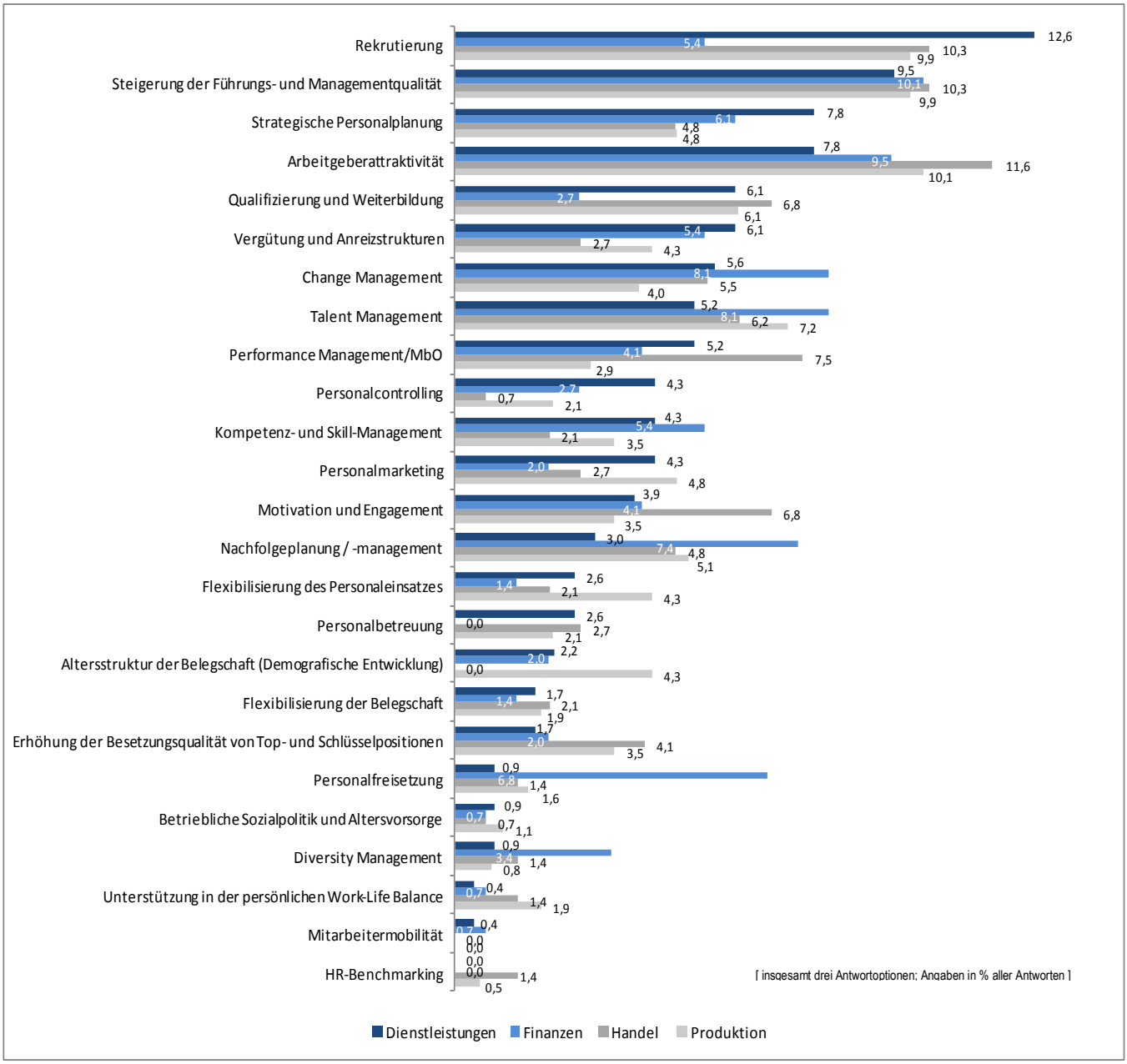
DIE Themen in 2012 sind neben der Steigerung der Führungs- und Management-Qualität (wie in den vergangenen Jahren) die Förderung der Arbeitgeberattraktivität und Rekrutierung. Etwas abgeschlagen dahinter landen Talent Management und strategische Personalplanung. Die deutlichste Steigerung gilt dem Thema Förderung der Arbeitgeberattraktivität. Größter Verlierer wiederum ist das Thema Analyse der Altersstruktur / Demographische Entwicklung. Darüber hinaus ist auffällig, dass trotz der aktuellen politischen Diskussion (in Deutschland) Diversity Management an sich keine gesonderte Rolle in den Unternehmen spielt.



Prioritäten der Personalarbeit 2012 – Branchenvergleich

Der Dienstleistungssektor boomt, Rekrutierung ist hier das Schlagwort für 2012. Aber auch der Handel setzt hier Schwerpunkte, ebenso wie in der Arbeitgeberattraktivität. Für die Finanzbranche wird 2012 ein herausforderndes Jahr: Change- sowie Talent Management, Steigerung der Führungsqualität, Nachfolgeplanung- und Personalfreisetzung sind die dominierenden Themen.

Im produzierenden Gewerbe sind die Ausschläge nicht so deutlich, insgesamt werden hier neben der Verbesserung der Führungsqualität die Rekrutierungs- und Arbeitgebermarkenthemen hoch priorisiert. Während im Produktionssektor Demographie weiterhin ein Thema bleibt, ist es im Finanzsektor auch das Diversity Management.

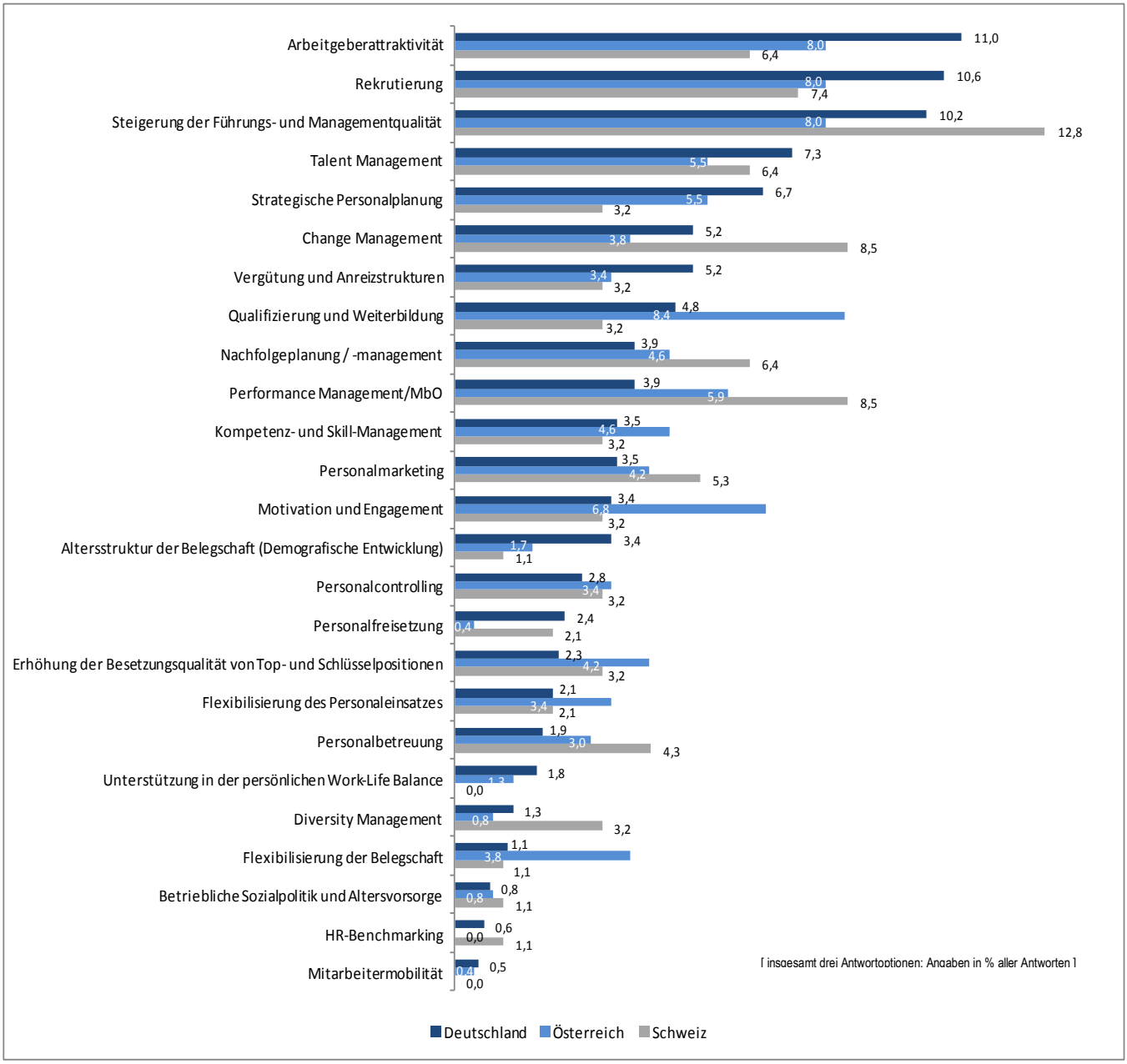


© Copyright 2012

Kienbaum

Prioritäten der Personalarbeit 2012 – Ländervergleich

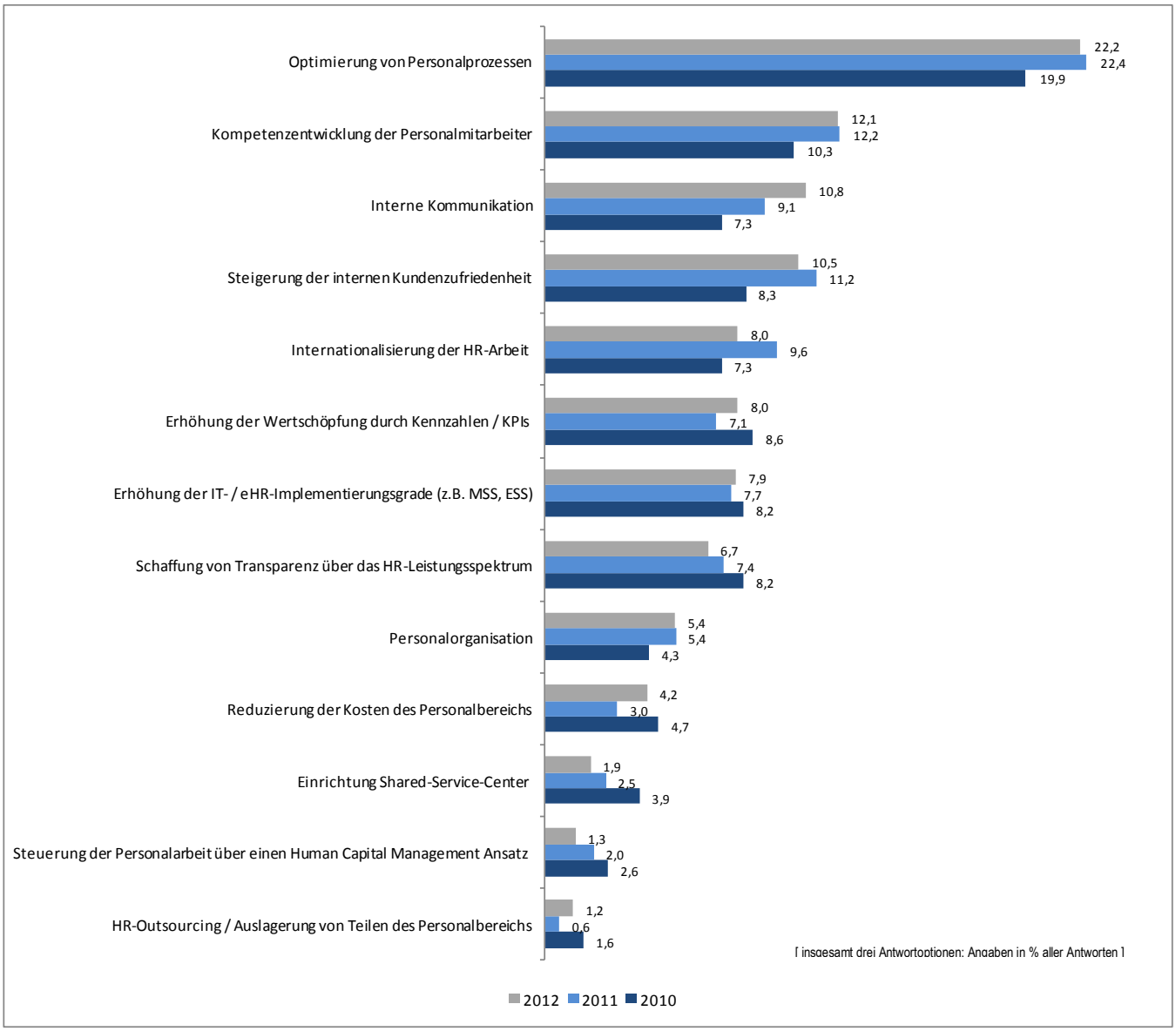
In Deutschland sind Arbeitgeberattraktivität, Rekrutierung und Steigerung der Führungsqualität die mit Abstand wichtigsten Themen. Für Österreicher Unternehmen spielen diese Themen auch eine große Rolle, aber nicht mit der gleichen Vehemenz. Hier wird auch ein großes Augenmerk auf Qualifizierung und Weiterbildung sowie Motivation und Engagement der Mitarbeiter gelegt. Für Schweizer Unternehmen dominiert das Thema Steigerung der Führungs- und Managementqualität deutlich. Weitere Prioritäten werden auf Change- sowie Performance-Management gelegt.



Prioritäten zur Optimierung der Personalbereiche 2012

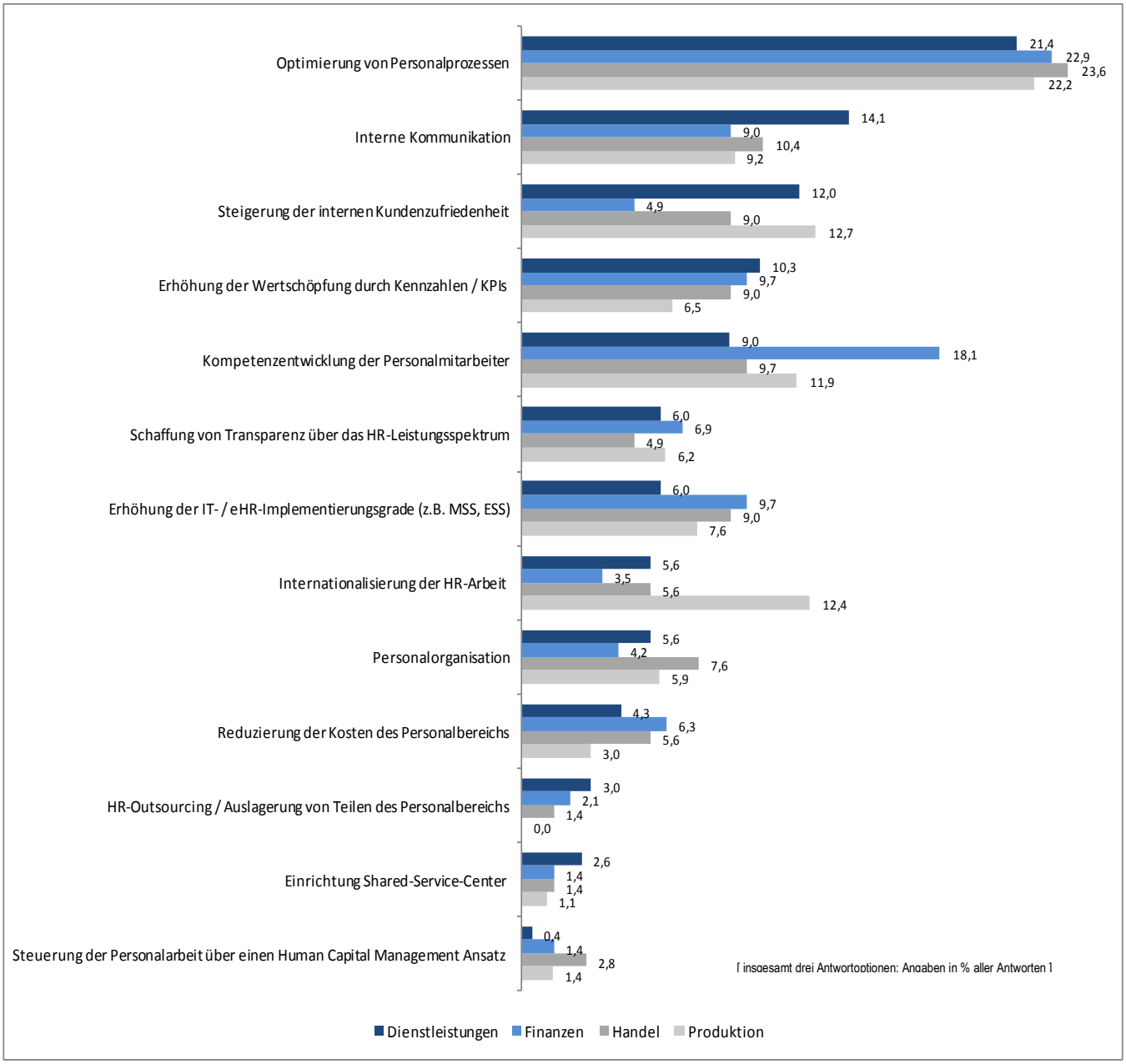
Prioritäten zur Optimierung der Personalbereiche 2012 – Vergleich zu Vorjahren

Insgesamt betrachtet zeigen sich keine großen Veränderungen der Themen zur Optimierung der HR-Abteilung selbst, Dauerbrenner bleibt der Themenkomplex Optimierung von Personalprozessen. Die interne Kommunikation gewinnt an Relevanz, während die Internationalisierung etwas an Priorität einbüßt.



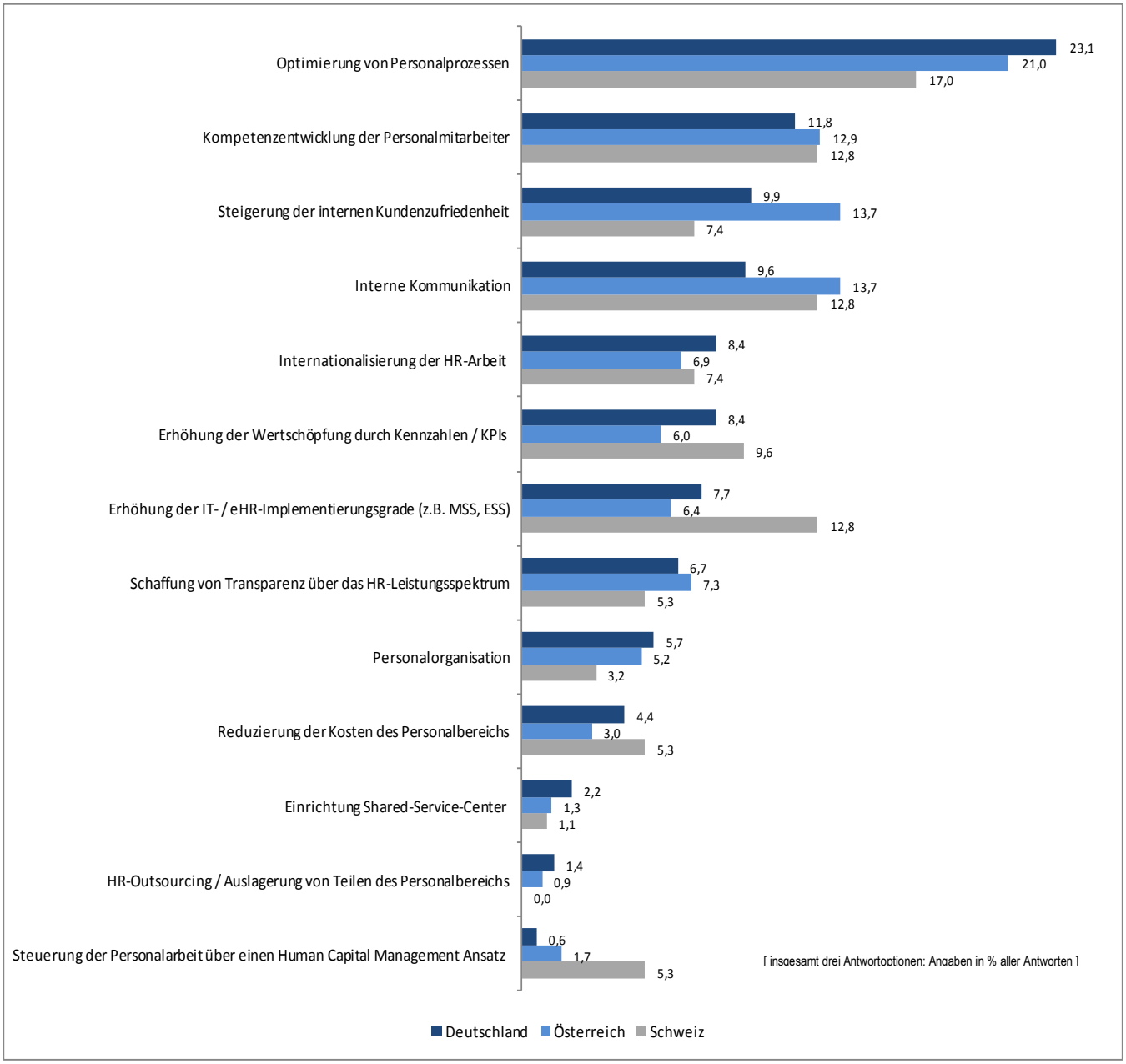
Prioritäten zur Optimierung der Personalbereiche 2012 – Branchenvergleich

Schaut man über die unterschiedlichen Branchen, zeigt sich, dass neben dem branchenübergreifenden Themenkomplex die interne Kommunikation besonders in der Dienstleistungsbranche von hoher Priorität ist. Auf die Kompetenzentwicklung der HR-Mitarbeiter wird in den Unternehmen der Finanzbranche besonders Wert gelegt - neben der Reduktion der Kosten. Im produzierenden Sektor folgt die HR Arbeit dem mittlerweile global agierenden Business - um die interne Kundenzufriedenheit zu steigern, wird besonders auf die Internationalisierung der HR Arbeit und die Kompetenzentwicklung der eigenen Mannschaft gesetzt. Das Thema Kosten rückt vor allem in der Finanzbranche stärker in den Fokus.



Prioritäten zur Optimierung der Personalbereiche 2012 – Ländervergleich

Im D-A-CH-Vergleich zeigt sich für Deutschland ein besonders starker Fokus auf Optimierung der Prozesse, während in Österreich auf die Steigerung der internen Kundenzufriedenheit Wert gelegt wird. Für die Schweiz hat insbesondere die Erhöhung der ESS/MSS-Integrationsgrade sowie die Senkung der Kosten und Erhöhung und Verdeutlichung der Wertschöpfung durch Kennzahlen und HCM-Ansätze Priorität.

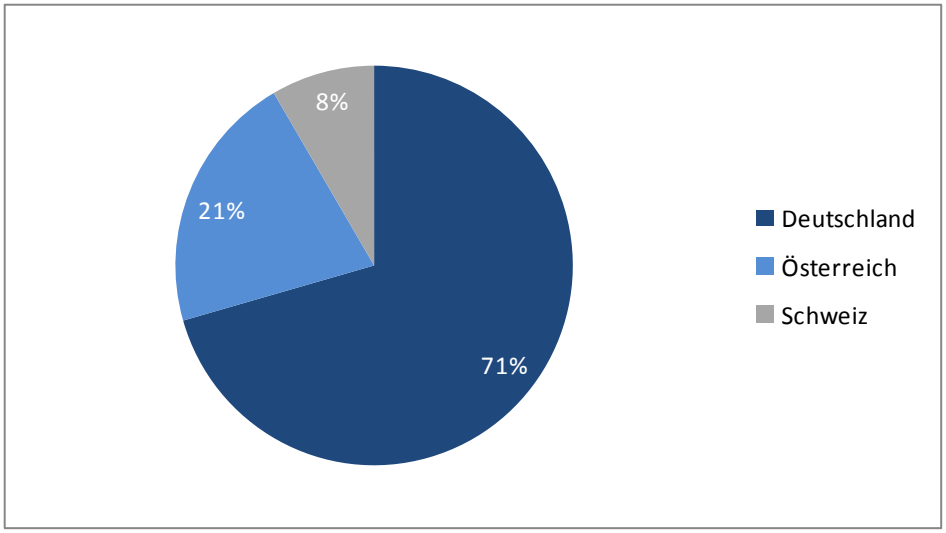


Hintergrund der Studie

Seit dem Jahr 2006 erhebt Kienbaum den sogenannten HR-Klima Index. Er erscheint jeweils im ersten Quartal eines Jahres und spiegelt die konjunkturellen Erwartungen für HR wider. Ziel ist es dabei, einerseits die Stellung der Personalbereiche im Unternehmen transparent zu machen und andererseits die zukünftigen Entwicklungstrends zu antizipieren und zu dokumentieren.

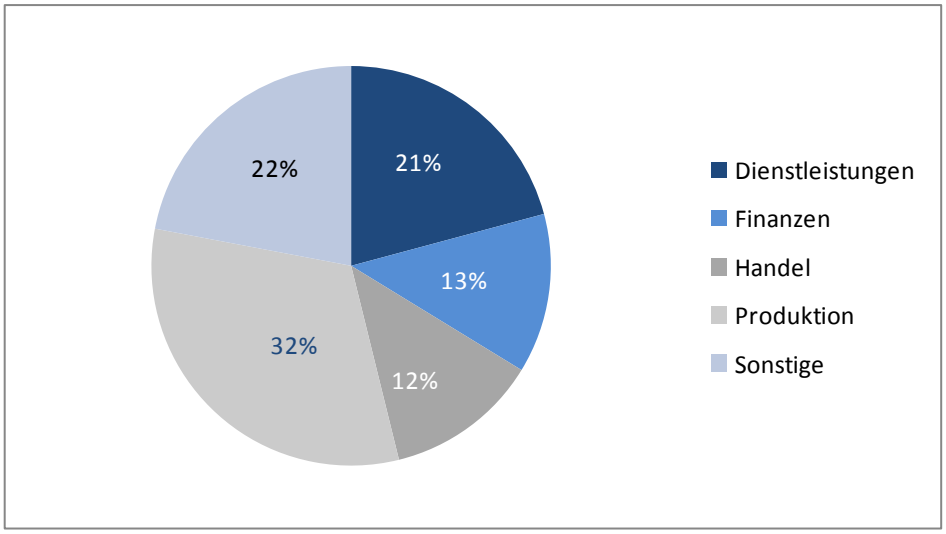
Länder

An der Befragung für 2012 nahmen 418 Unternehmen aus Deutschland (71%; N=295), Österreich (21%; N=88) und der Schweiz (8%; N=35) teil.



Branchen

Die meisten Teilnehmer kommen aus der Branche Produktion (32%, N=133), gefolgt von Dienstleistungen (21%; 87), Finanzen (13%, 54) und Handel (12%, 52) sowie Sonstigen (22%, 92).



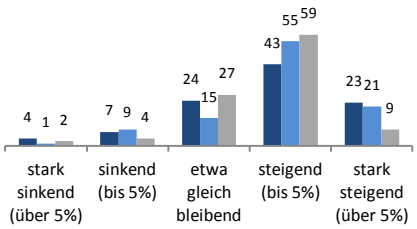
© Copyright 2012

Fact Sheet Dienstleistung

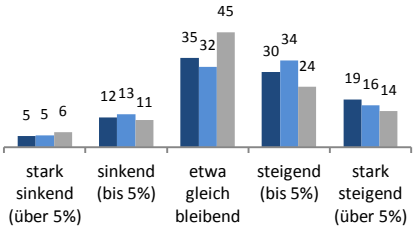
Analog zum Gesamtbild zeichnet sich, verglichen mit dem vergangenen Jahr, auch im Dienstleistungssektor leicht abgeschwächte positive Konjunktur ab. Die Prognose hinsichtlich der Umsatzentwicklung ist dabei jedoch tendenziell positiver als die die der Beschäftigungsentwicklung.

Während über zwei Drittel der Befragten einen steigenden bzw. stark steigenden Umsatz für 2012 erwarten, so rechnet deutlich weniger als die Hälfte mit steigenden Beschäftigtenzahlen.

Umsatz (in %)

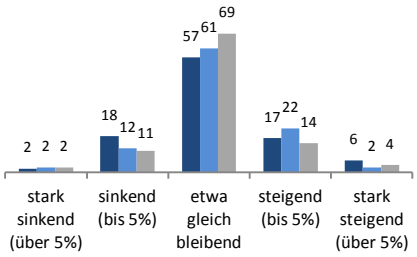


Beschäftigte (in %)

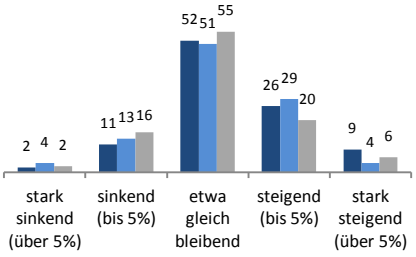


Die Mitarbeiterzahl in HR bleibt, insgesamt über den Dienstleistungssektor betrachtet, relativ konstant. Ähnlich sieht es bezüglich des erwarteten HR Budgets aus, wobei hier leichter Optimismus in Richtung steigender Etats herrscht.

HR Mitarbeiterzahl (in %)



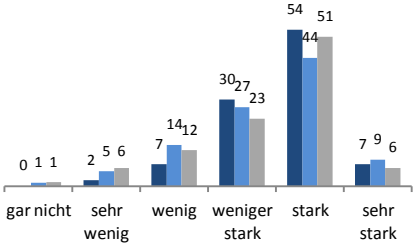
HR Budget (in %)



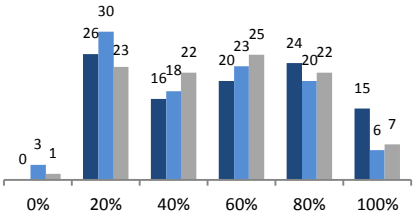
Wie in der gesamten Stichprobe ist auch für den Dienstleistungssektor zu erkennen, dass im Vergleich zum Vorjahr die Anzahl der Teilnehmer, die den Personalbereich stark als Business Partner wahrgenommen haben, leicht steigt. Mehr als die Hälfte der Befragten nehmen HR stark bis sehr stark als Business Partner im Unternehmen wahr.

Dies spiegelt auch die Integration des HR in strategische Projekte und Initiativen wider: Hier ist für den Dienstleistungssektor insgesamt eine leichte Zunahme zu beobachten

HR als Business Partner (in %)



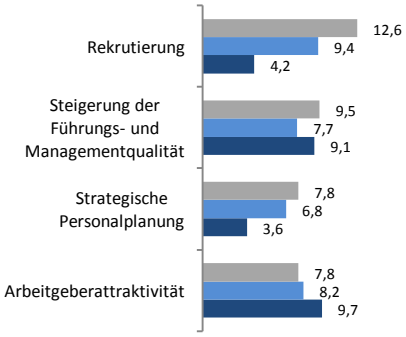
HR in strat. Projekten / Initiativen (in %)



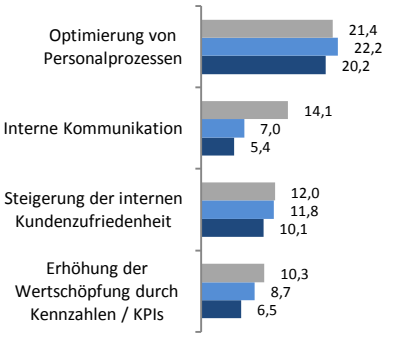
Mit den Umsatzerwartungen wächst auch im Dienstleistungssektor die Bedeutung der Rekrutierung in der Personalarbeit, dicht gefolgt von der Steigerung der Führungs- und Managementqualität und der strategischen Personalplanung. Die Förderung der Arbeitgeberattraktivität hat dagegen leicht abgenommen.

Priorität für die Optimierung der eigenen Personalbereiche genießt die Optimierung der Personalprozesse, sehr stark die interne Kommunikation, die Steigerung der internen Kundenzufriedenheit sowie die Erhöhung der Wertschöpfung durch den Einsatz von Kennzahlen / KPIs.

Prioritäten Personalarbeit (in %)



Optimierung Personalbereiche (in %)



2010 2011 Erwartung 2012

© Copyright 2012

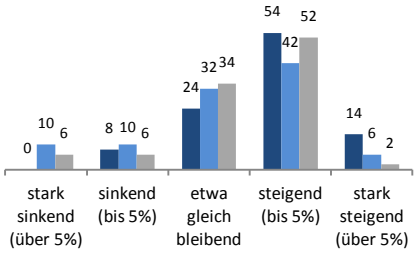
Kienbaum

Fact Sheet – Finanzen

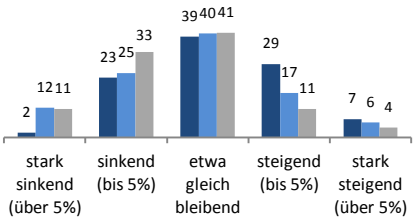
Die Umsatzerwartung für 2011 steigt im Finanzsektor im Vergleich zum Vorjahr noch einmal leicht an, allerdings rechnen weniger Unternehmen mit stark steigenden Umsätzen über 5%.

Die erwartete Beschäftigtenentwicklung spiegelt die Umsatzprognosen jedoch nicht wider: So erwarten 44% sinkende Beschäftigtenzahlen – nur noch 15% rechnen mit zunehmenden Headcounts.

Umsatz (in %)



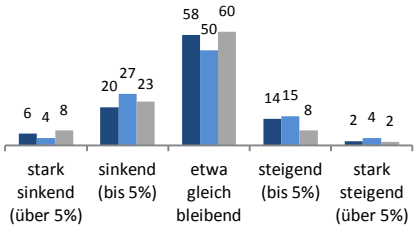
Beschäftigte (in %)



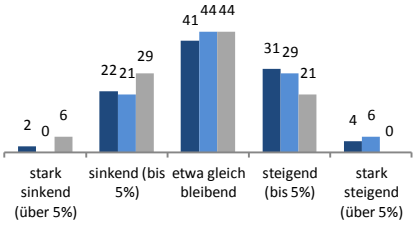
Auch der HR Mitarbeiterstand wird im Jahr 2012 überwiegend reduziert. Über 30% der Firmen rechnen mit abnehmenden HR Headcounts und nur 10% der Unternehmen gehen von ansteigenden HR-Mitarbeitern aus.

Ähnliches zeigt sich auch bezüglich des erwarteten HR Etats: 35% der Unternehmen des Finanzsektors rechnen mit sinkenden und nur noch 21% mit steigenden Budgets.

HR Mitarbeiterzahl (in %)



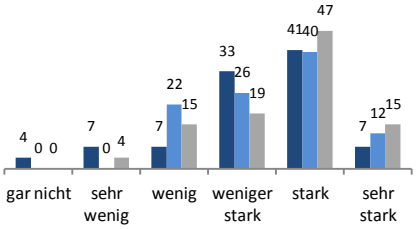
HR Budget (in %)



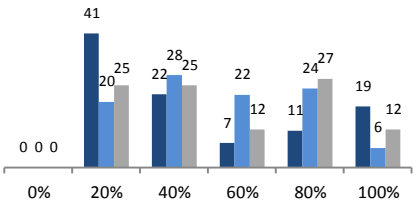
Eine deutliche Steigerung dagegen erfährt die interne Wahrnehmung von HR als Business Partner. Um 10% nehmen die starken und sehr starken Einschätzungen zu.

Auch der Einbezug von HR in strategische Projekte und Initiativen hat im Vergleich zum Vorjahr dazugewonnen. Dennoch hat der Anteil der Unternehmen, in denen HR kaum einbezogen wird, leicht von 20 auf 25% zugelegt.

HR als Business Partner (in %)



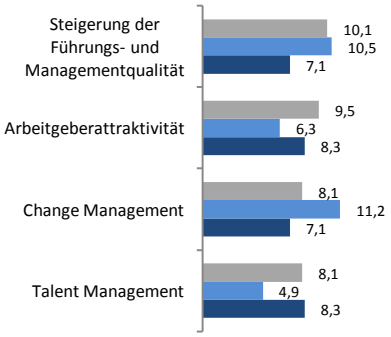
HR in strat. Projekten / Initiativen (in %)



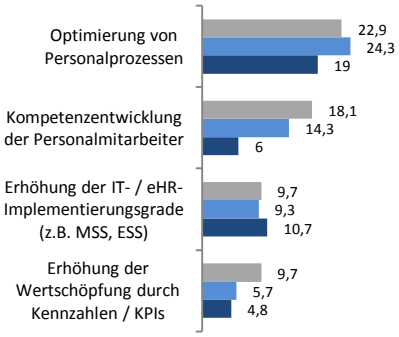
Auf dem Dauerbrenner der letzten Jahre, der Steigerung der Führungs- und Managementqualität, liegen auch für 2012 die größten Prioritäten im Finanzsektor. Ebenfalls im Fokus ist die Steigerung der Arbeitgeberattraktivität, leicht abgeschlagen wurden Change Management sowie Talent Management platziert.

In der Optimierung der HR Bereiche wird weiterhin auf die Optimierung der Prozesse gesetzt, dennoch genießt auch die Kompetenzentwicklung der HR-Mitarbeiter in 2012 einen sehr hohen Stellenwert im Finanzsektor.

Prioritäten Personalarbeit (in %)



Optimierung Personalbereiche (in %)



2010 2011 Erwartung 2012

© Copyright 2012

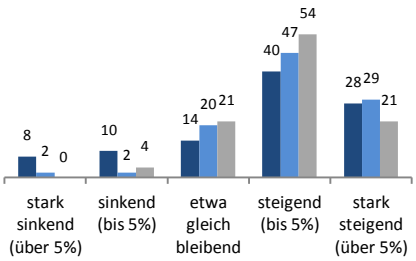
Kienbaum

Fact Sheet Handel

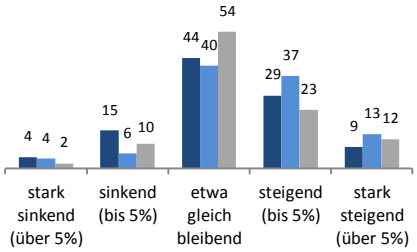
Die Umsatzerwartung geht wie in den vorherigen Jahren generell von steigenden Zahlen aus, auch wenn die stark steigende Umsatzentwicklung von über 5% einen Rückgang von 29% auf 21% aufweist.

Die generell positive Umsatzentwicklung ist jedoch nicht kongruent mit der Beschäftigungsentwicklung. So werden für das Jahr 2012 nur 35% steigende Beschäftigungszahlen prognostiziert, wohingegen 2011 ein Anstieg von 50% ausgewiesen wurde.

Umsatz (in %)

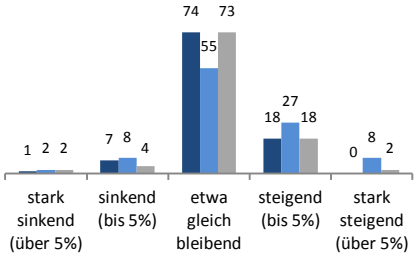


Beschäftigte (in %)

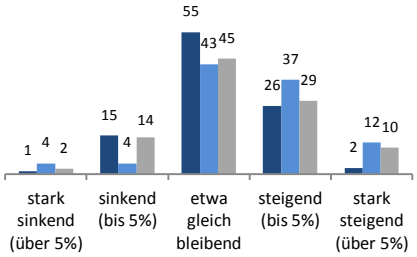


Während die HR Mitarbeiterzahlen für 2011 einen deutlichen Anstieg verzeichnen – von 18% (2010) auf 35%, gehen die Unternehmen für 2012 mit 20% wieder von einem geringeren Anstieg aus. Gleiche Tendenzen lassen sich auch für das HR Budget erkennen, wobei hier ein größerer Anteil (16%) von einem sinkenden HR Budget 2012 ausgeht als 2011 (8%).

HR Mitarbeiterzahl (in %)



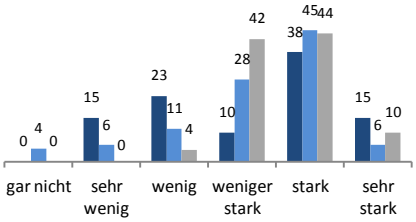
HR Budget (in %)



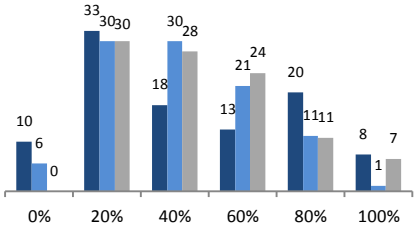
Im Handel lässt sich eine minimale Steigerung der Wahrnehmung von HR als Business Partner für 2012 erkennen. Insbesondere ist ein Anstieg von 6% auf 10% bei den Unternehmen zu verzeichnen, die von einer sehr starken Präsenz von HR als Business Partner ausgehen.

Dies spiegelt sich auch tendenziell in der Präsenz von HR in strategischen Projekten / Initiativen wider. 7% der befragten Unternehmen gehen sogar von einer 100%igen Präsenz von HR in strategischen Projekten / Initiativen aus.

HR als Business Partner (in %)



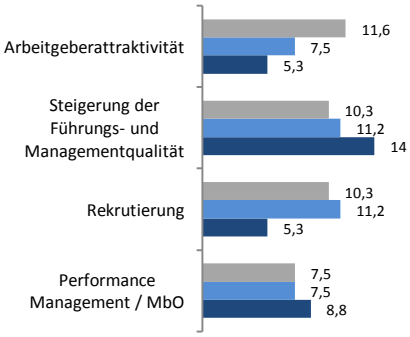
HR in strat. Projekten / Initiativen (in %)



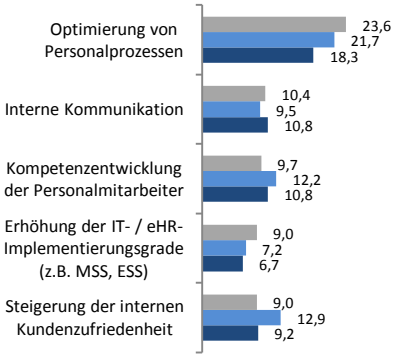
Im Handelssektor wird für 2012 vor allem eine starke Priorisierung der Arbeitgeberattraktivität erwartet. Die Steigerung der Führungs- und Managementqualität ist mit leichtem Rückgang trotzdem noch von bedeutender Relevanz. Im Vergleich zu 2010 hat sich Priorität für die die Rekrutierung verdoppelt.

Als Schwerpunkte für die Optimierung der HR-Arbeit sehen die Teilnehmer vor allem die Optimierung von Personalprozessen, die interne Kommunikation und die Kompetenzentwicklung der Personalmitarbeiter.

Prioritäten Personalarbeit (in %)



Optimierung Personalbereiche (in %)



2010 2011 Erwartung 2012

© Copyright 2012

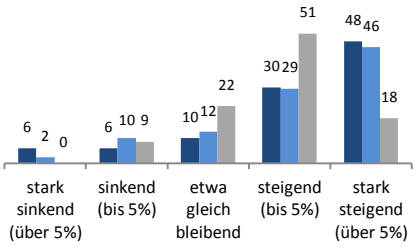
Kienbaum

Fact Sheet Produktion

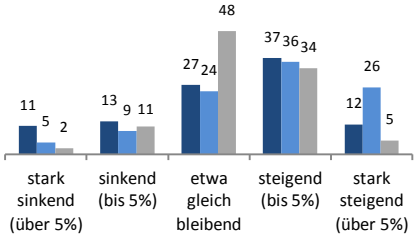
Der Produktionssektor weist mit 75% steigende Umsatzzahlen für 2011 eine weitere positive Entwicklung auf, die jedoch für 2012 nicht ganz so eindeutig erwartet wird. Der Anteil von Unternehmen, die von steigendem Umsatz ausgehen erhöht sich klar, während die stark steigende Umsatzerwartung von 46% auf 18% sinkt.

In 2011 sind die Beschäftigtenzahlen noch einmal deutlich angestiegen, wohingegen für 2012 eher weniger von einer steigenden bis stark steigenden Beschäftigungsentwicklung ausgegangen wird.

Umsatz (in %)

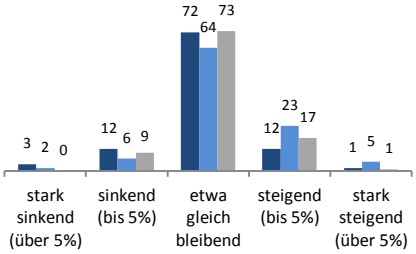


Beschäftigte (in %)

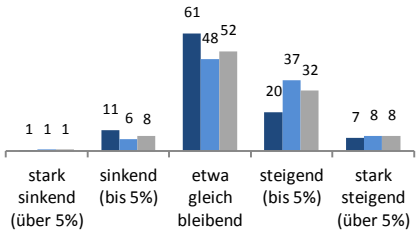


2011 ist gekennzeichnet von einem leicht erhöhten HR Mitarbeiteranstieg von 13% (2010) auf 28%, der jedoch nicht in dem Umfang für 2012 prognostiziert wird. Generell wird wie in den letzten Jahren von einem weitgehend konstanten Pool an HR Mitarbeitern ausgegangen. Obwohl die teilnehmenden Unternehmen ein steigendes HR Budget für 2011 aufweisen, gehen sie für 2012 von einem weniger starken Anstieg für den Produktionssektor aus.

HR Mitarbeiterzahl (in %)



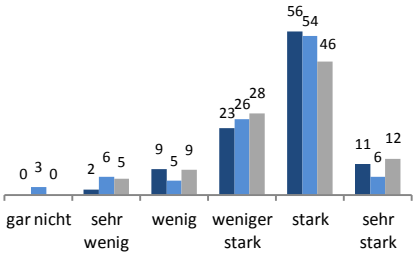
HR Budget (in %)



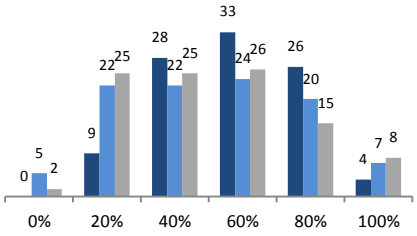
Die Wahrnehmung von HR als Business Partner ist zwar immer noch stark, jedoch lässt sich eine leicht sinkende Tendenz feststellen. Die Relevanz wird hier im Gegensatz zum Dienstleistungs- und Finanzsektor nicht so deutlich.

Die Präsenz von HR in strategischen Projekten / Initiativen scheint eine immer geringer werdende Rolle einzunehmen. So sinkt der Teil der Befragten, der von einer Einbindung von mindestens 60% oder mehr für 2012 ausgeht von 2010 um 14%.

HR als Business Partner (in %)



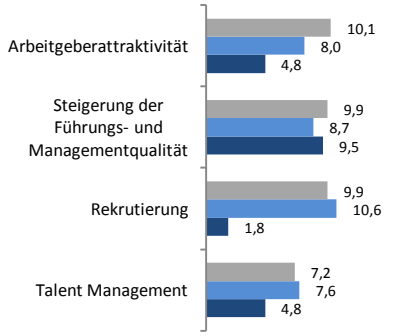
HR in strat. Projekten / Initiativen (in %)



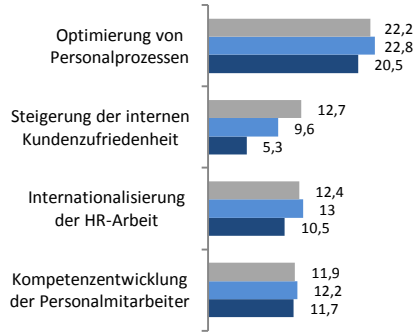
Die Personalarbeit im Produktionssektor wird vor allem durch die steigende Priorität der Arbeitgeber gekennzeichnet. An zweiter Stelle stehen die Steigerung der Führungs- und Managementqualität und die Rekrutierung. Letzteres hat zu 2010 erheblich an Bedeutung gewonnen.

Auch hier ist die Relevanz der Optimierung der Personalbereiche ein zentraler Baustein zur Optimierung der Personalbereiche. Mit 10%igem Abstand folgen die Steigerung der internen Kundenzufriedenheit und die Internationalisierung der HR Arbeit.

Prioritäten Personalarbeit (in %)



Optimierung Personalbereiche (in %)



2010 2011 Erwartung 2012

© Copyright 2012

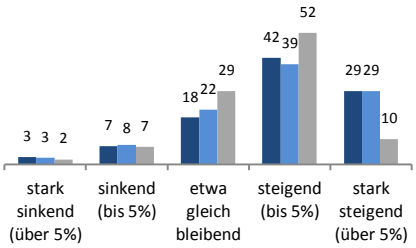
Kienbaum

Fact Sheet Deutschland

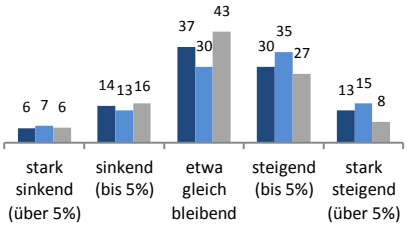
Mehr als die Hälfte der befragten deutschen Unternehmen geht trotz kritischer europäischer Wirtschaftssituation von einem weiteren Umsatzwachstum in 2012 aus.

Die Anzahl der Beschäftigten weist überwiegend ein stagnierendes Bild mit klaren steigenden Tendenzen auf.

Umsatz (in %)



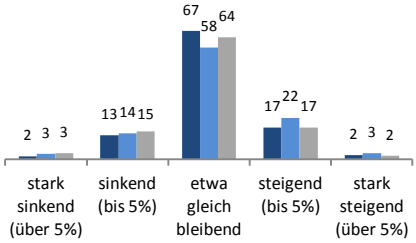
Beschäftigte (in %)



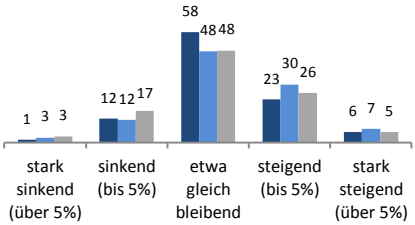
Die Anzahl der HR-Mitarbeiter wird von zwei Drittel der Teilnehmer als stabil eingeschätzt.

Die Entwicklung des HR-Budgets scheint minimal mehr zu steigen als die Mitarbeiterzahl. Jedoch gehen 5% mehr Unternehmen von einem sinkenden HR-Budget für das Jahr 2012 aus.

HR Mitarbeiterzahl (in %)



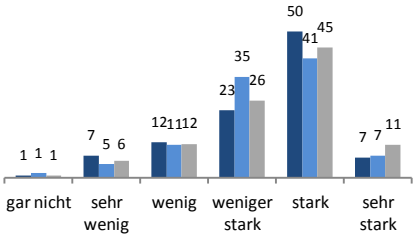
HR Budget (in %)



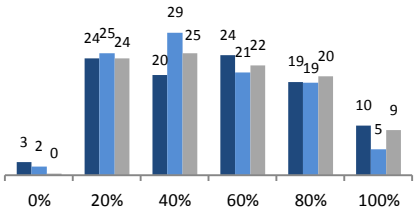
Die Wahrnehmung von HR als Business Partner geht im Jahr 2011 in Deutschland leicht zurück, wobei die Unternehmen anscheinend eine minimal steigende Relevanz für das kommende Jahr sehen.

Gleiches gilt für die Einbindung von HR in strategische Projekte und Initiativen.

HR als Business Partner (in %)



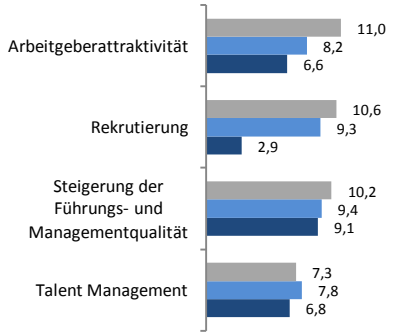
HR in strat. Projekten / Initiativen (in %)



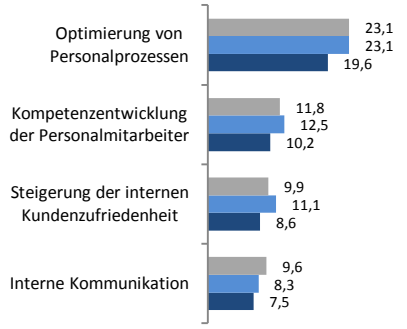
Deutlich an Bedeutung gewonnen hat in Deutschland das Thema Rekrutierung, dessen Relevanz sich von 2010 auf 2011 verdreifacht hat. Damit einhergehend steigt auch die Arbeitgeberattraktivität stetig weiter.

Als Top-Themen für die Optimierung der Personalbereiche sehen die Teilnehmer wie in den letzten Jahren die Verbesserung von Personalprozessen und die Kompetenzentwicklung der Personalmitarbeiter.

Prioritäten Personalarbeit (in %)



Optimierung Personalbereiche (in %)



2010 2011 Erwartung 2012

© Copyright 2012

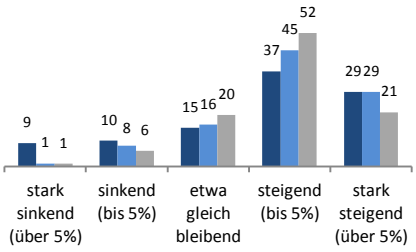
Kienbaum

Fact Sheet Österreich

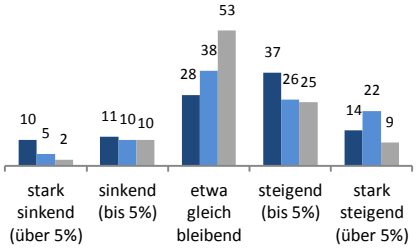
Österreich hingegen weist mit 74% für das Jahr 2011 eine klar steigende Umsatzentwicklung auf.

Die Beschäftigungsentwicklung ist nicht ganz so positiv wie die Umsatzentwicklung; 50% der Unternehmen gehen dennoch immerhin von einer steigenden Beschäftigungszahl aus.

Umsatz (in %)



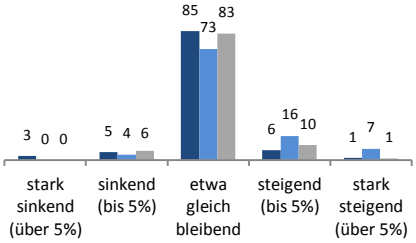
Beschäftigte (in %)



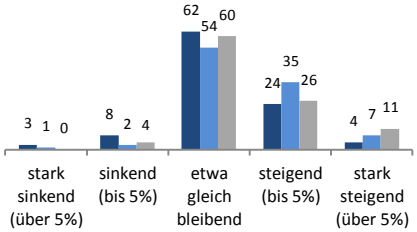
Bei der Mitarbeiterzahl im HR-Bereich hat sich das Niveau von 2010 auf 2011 erhöht. 23% - die verdreifachte Anzahl - gehen von einem steigenden Mitarbeiterpool im Jahr 2011 aus.

Die Entwicklung des HR-Budgets scheint, wie in Deutschland, tendenziell mehr zu steigen als die Mitarbeiterzahl.

HR Mitarbeiterzahl (in %)



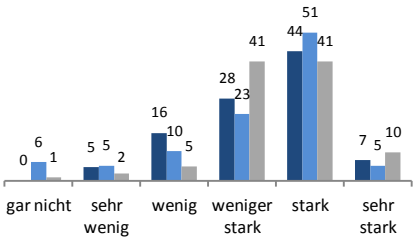
HR Budget (in %)



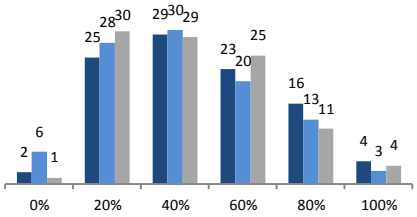
Generell sehen sich die Hälfte der HR-Bereiche als starken Business Partner. Der Anteil, der sich weniger als Business Partner sieht, sinkt zwar um 6%, dafür korreliert diese Zahl negativ mit der Anzahl an Unternehmen, die HR gar nicht mehr als Business Partner in ihrem Unternehmen sehen.

Bei der Präsenz von HR in strategischen Projekten wird eine eher negative Entwicklung erwartet.

HR als Business Partner (in %)



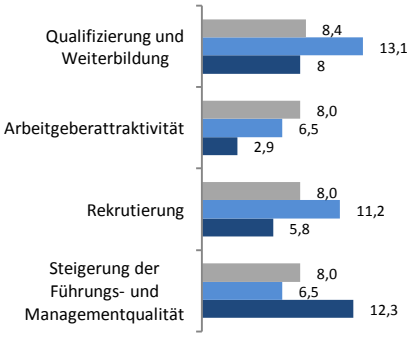
HR in strat. Projekten / Initiativen (in %)



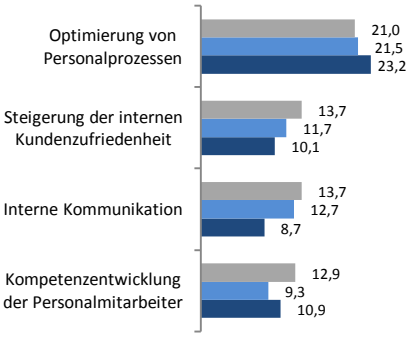
Qualifizierung und Weiterbildung, Arbeitgeberattraktivität, Rekrutierung und die Steigerung der Führungs- und Managementqualität sind 2012 die ausgeglichenen Top-Themen in Österreich.

Ähnlich wie in den Vorjahren ist auch hier die Optimierung der Personalprozesse ausschlaggebend für die Verbesserung der Personalbereiche.

Prioritäten Personalarbeit (in %)



Optimierung Personalbereiche (in %)



2010 2011 Erwartung 2012

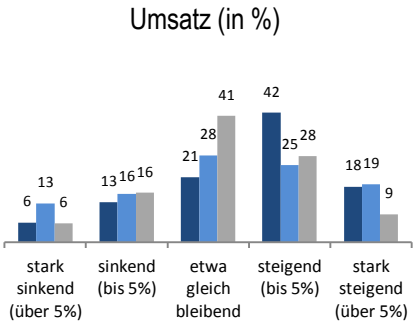
© Copyright 2012

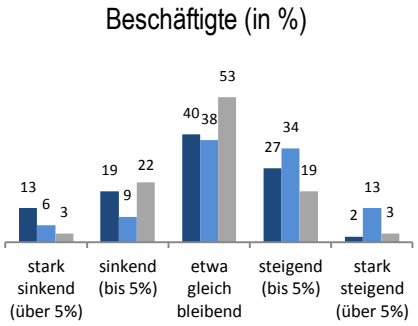
Kienbaum

Fact Sheet Schweiz

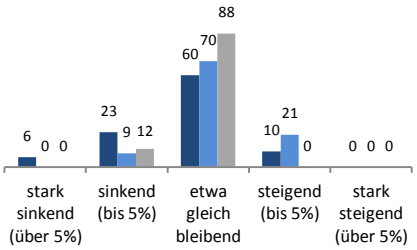
Die schweizer Unternehmen gehen mit 41% eher von einer stagnierenden als von einer steigenden Umsatzentwicklung aus. Im Vergleich zu den anderen Ländern weist die Schweiz 2011 mit 29% den höchsten Anteil an sinkendem Umsatz auf.

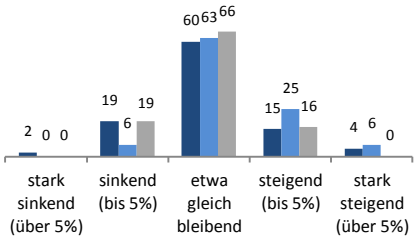
Die Beschäftigungszahlen entwickeln sich tendenziell kongruent zu den Umsatzzahlen. Auch hier wird überwiegend von gleich bleibenden Beschäftigungszahlen ausgegangen.





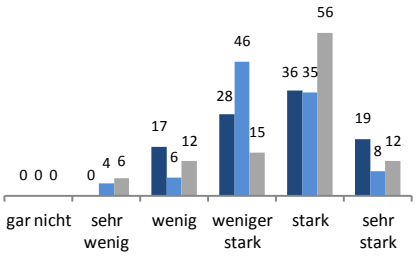
Auffallend einig scheinen sich die Befragten darüber zu sein, dass die HR Mitarbeiterzahl stabil bleibt (88%). Für das Jahr 2012 wird kein Anstieg in der Mitarbeiterzahl prognostiziert, wobei es hinsichtlich des HR Budgets positiver aussieht. Es wird von einem 16%iger Anstieg im HR Budget für 2012 ausgegangen, dessen Effekt sich jedoch durch die Annahme von 19% sinkendem HR Budget aufhebt.

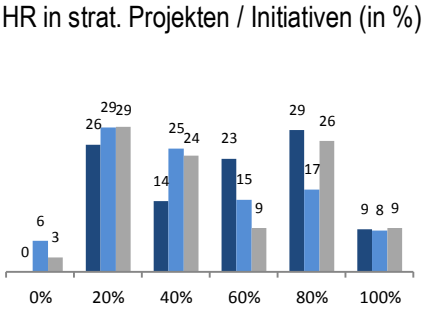




Die Schweiz sticht heraus durch die starke Wahrnehmung des HR als Business Partner. Diese steigt von 43% in 2011 auf erwartete 68% in 2012.

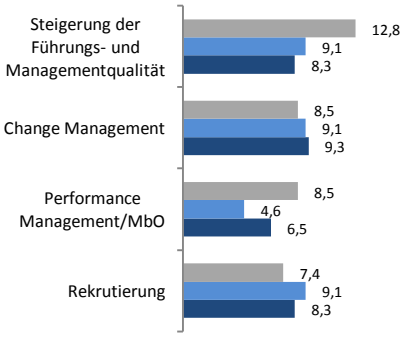
Erstaunlicherweise wird auch eine große Präsenz von HR in strategischen Projekten / Initiativen in 2012 erwartet, obwohl sich von 2010 auf 2011 ein einschneidender Rückgang verzeichnen lässt.

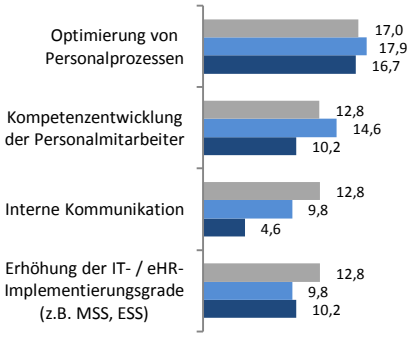




Die Steigerung der Führungs- und Managementqualitäten gewinnt in der Schweiz noch mal deutlich an Bedeutung. Desweiteren bestimmen die Themen Change Management und Performance Management deutlich die Personalarbeit.

Ähnlich wie in den Vorjahren sehen die Teilnehmer die Verbesserung von Personalprozessen sowie die Kompetenzentwicklung der Personalmitarbeiter. Von steigender Bedeutung sind sowohl interne Kommunikation als auch die Erhöhung der IT- / eHR-Implementierungsgrade.



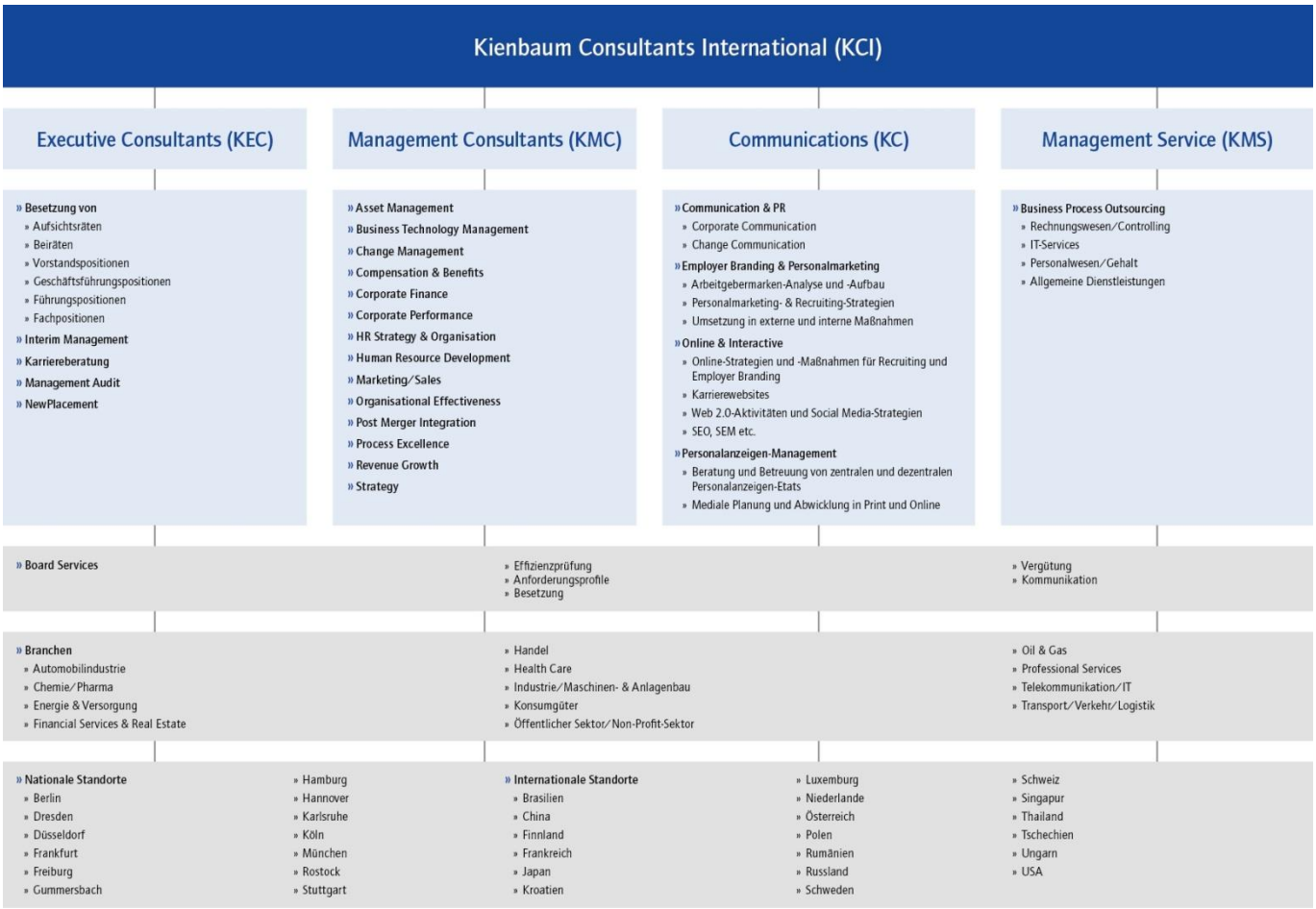


2010 2011 Erwartung 2012

© Copyright 2012

Kienbaum

Kienbaum – Ihr kompetenter Partner



Kienbaum berät Unternehmen, Institutionen und Verbände über die gesamte Wertschöpfungskette:

Executive Search | Management Consulting | Communications | Management Service

Kienbaum verbindet hohe Kompetenz in allen HR-Fragen mit einer tiefen Expertise im Bereich der klassischen Managementberatung. Diese einzigartige Kombination erlaubt es uns, für unsere Klienten die richtigen Antworten auf aktuelle Herausforderungen zu geben.

Wir gehören zu den Branchenführern der Beratung in Europa. In Deutschland sind wir Marktführer bei der Suche und Auswahl von Fach- und Führungskräften (Executive Search) und der Personalentwicklung inklusive der Vergütungsberatung (Human Resource Management) und gehören zu den führenden Managementberatungen.

Als kompetenter und innovativer Partner mit einem kooperativen Beratungsansatz integrieren wir die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unserer Kunden in unsere Beratungsprozesse und -instrumente. Wir beteiligen sie an der Entwicklung von Problemlösungen und legen auf diese Weise Kreativitätspotenziale frei. Diese Human-Resource – Orientierung ist der entscheidende Faktor für unseren Beratungserfolg. Wir unterstützen Unternehmen auf ganzer Breite und steigern so messbar und nachhaltig den Wert unserer Kundenunternehmen

© Copyright 2012

Gesamtverantwortung

Paul M. Kötter

Director & Partner
HR Strategie & Organisation

Kienbaum Management Consultants
Fon +49 30 88 01 98-25
Fax +49 30 88 01 98-66

paul.koetter@kienbaum.de

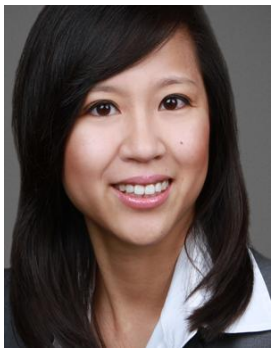
Verfasser des Beitrags

Dr. Johannes Kirch

Senior Consultant
HR Strategie & Organisation/
Talent Management

Kienbaum Management Consultants
Fon +49 30 88 01 98-52
Fax +49 30 88 01 98-66

johannes.kirch@kienbaum.de



Mi-Ra L. Prinz

Consultant
HR Strategie & Organisation

Kienbaum Management Consultants
Fon +49 30 88 01 98-50
Fax +49 30 88 01 98-66

mi-ra.prinz@kienbaum.de

Standorte

Deutschland
Kienbaum Management Consultants GmbH
Potsdamer Platz 8
10117 Berlin
Fon: +49 30 88 01 98-0
hrm@kienbaum.com

Österreich
Kienbaum Beratungen GmbH Wien

Tuchlauben 8
1010 Wien
Fon: +43 1 533 51 88-22
vienna@kienbaum.com

Schweiz
Kienbaum AG

Leutschenbachstrasse 95
8050 Zürich
Fon: +41 44 386 40-40
zurich@kienbaum.ch

© Copyright 2012