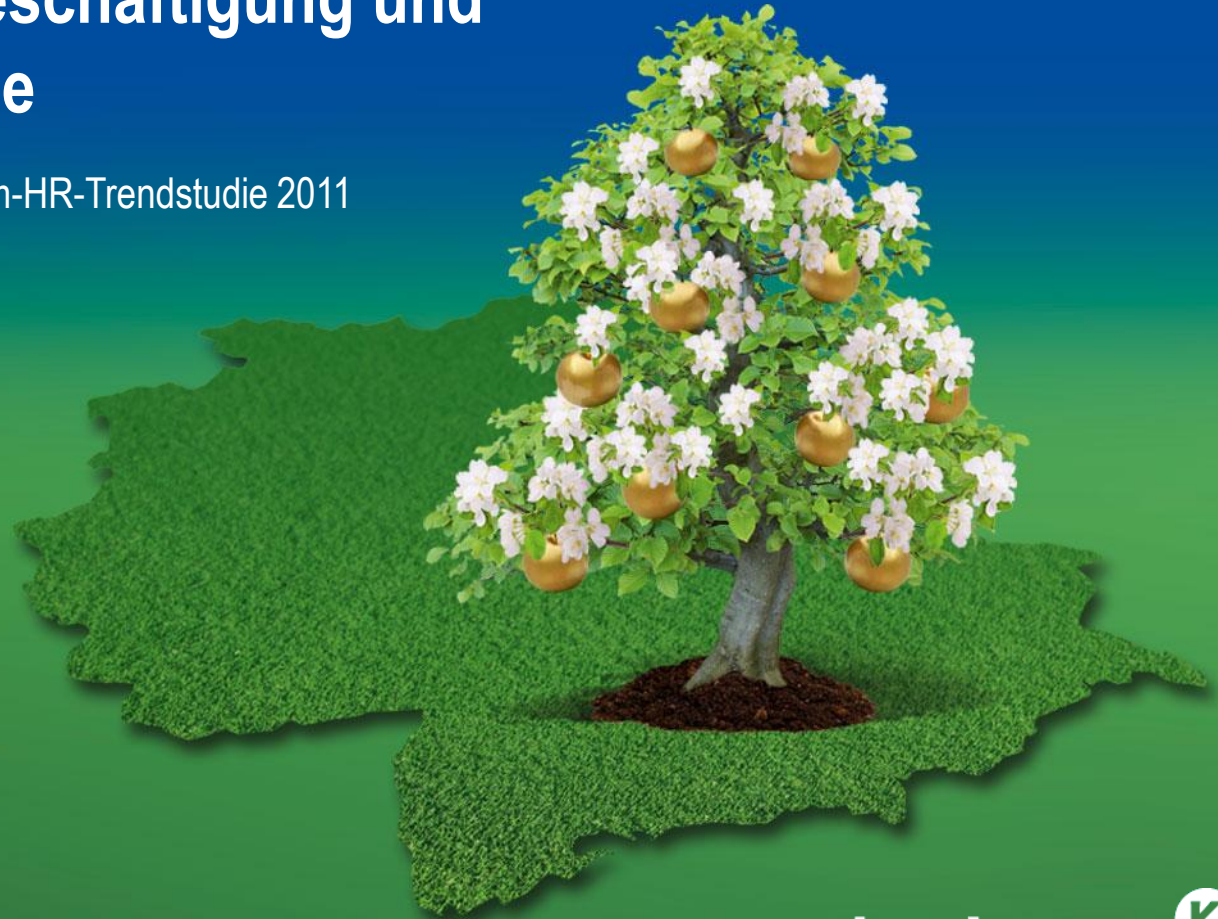


# » Wirtschaftswunderland Deutschland: zwischen Vollbeschäftigung und Talente-Tristesse

Ergebnisbericht der Kienbaum-HR-Trendstudie 2011



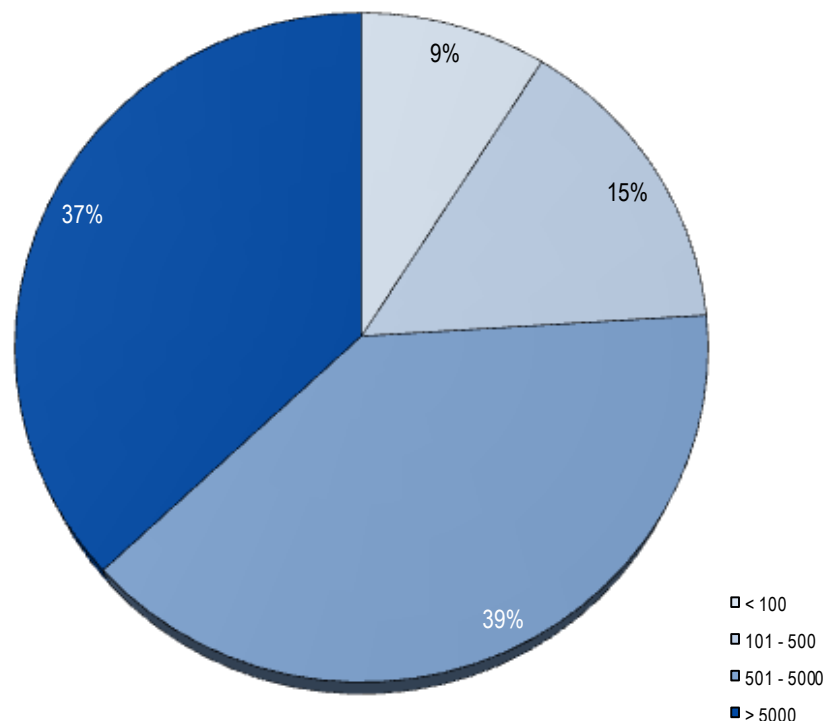


## Allgemeine Informationen

Die Kienbaum-HR-Trendstudie 2011 basiert auf der Befragung von 198 Personalverantwortlichen führender Unternehmen im deutschsprachigen Raum.

Die Teilnehmer sind in Unternehmen mit ganz unterschiedlicher Größe tätig: Die Spanne reicht von Firmen mit weniger als 100 Mitarbeitern bis zu Unternehmen mit mehr als 5.000 Mitarbeitern.

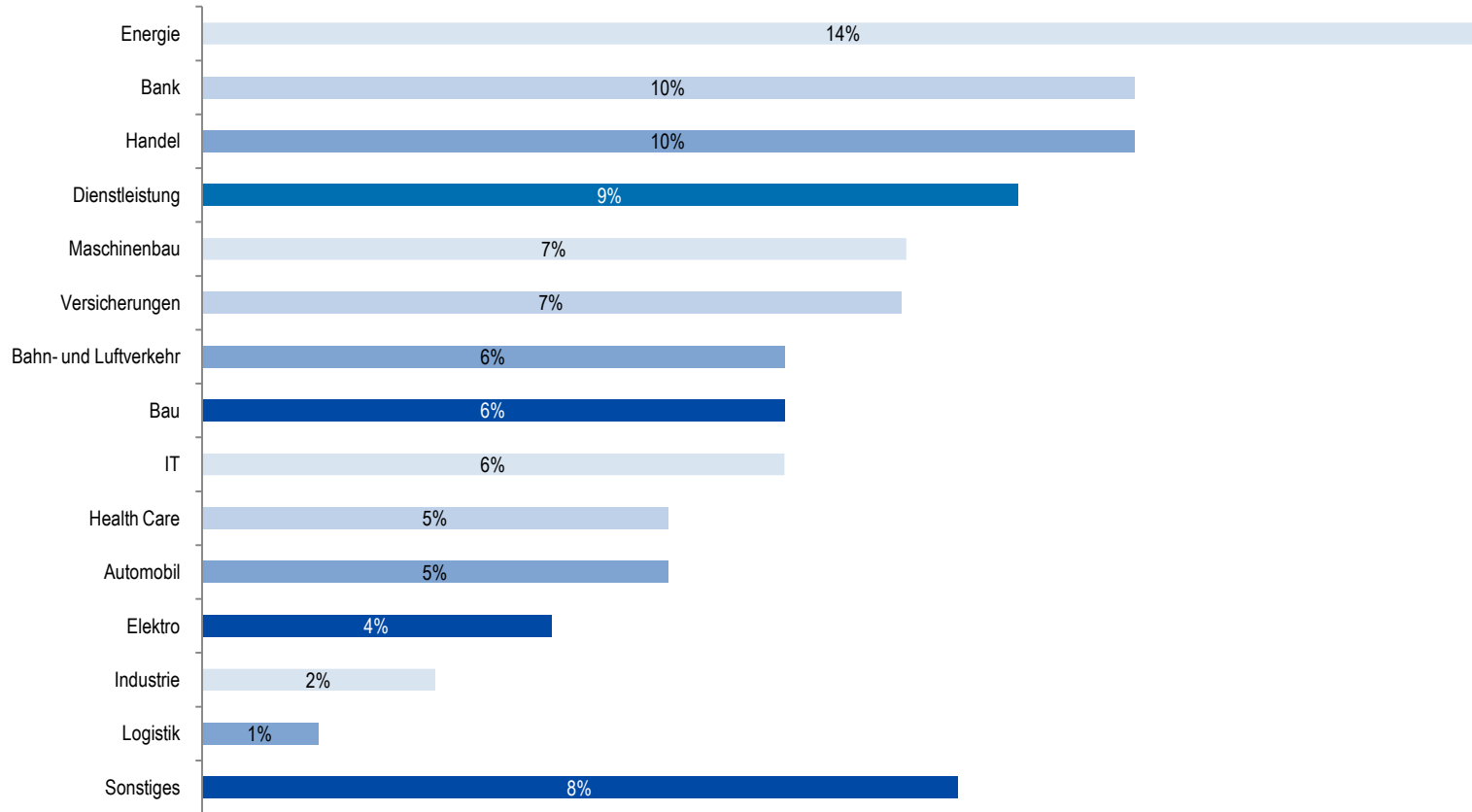
Die größte Gruppe bilden mit 39 Prozent die Studienteilnehmer aus Unternehmen mit 501 – 5.000 Mitarbeitern. Darauf folgen mit 37 Prozent die Befragten aus Firmen mit mehr als 5.000 Mitarbeitern.





# Allgemeine Informationen

## Teilnahme nach Branchen





## Allgemeine Informationen

### Teilnahme nach Branchen

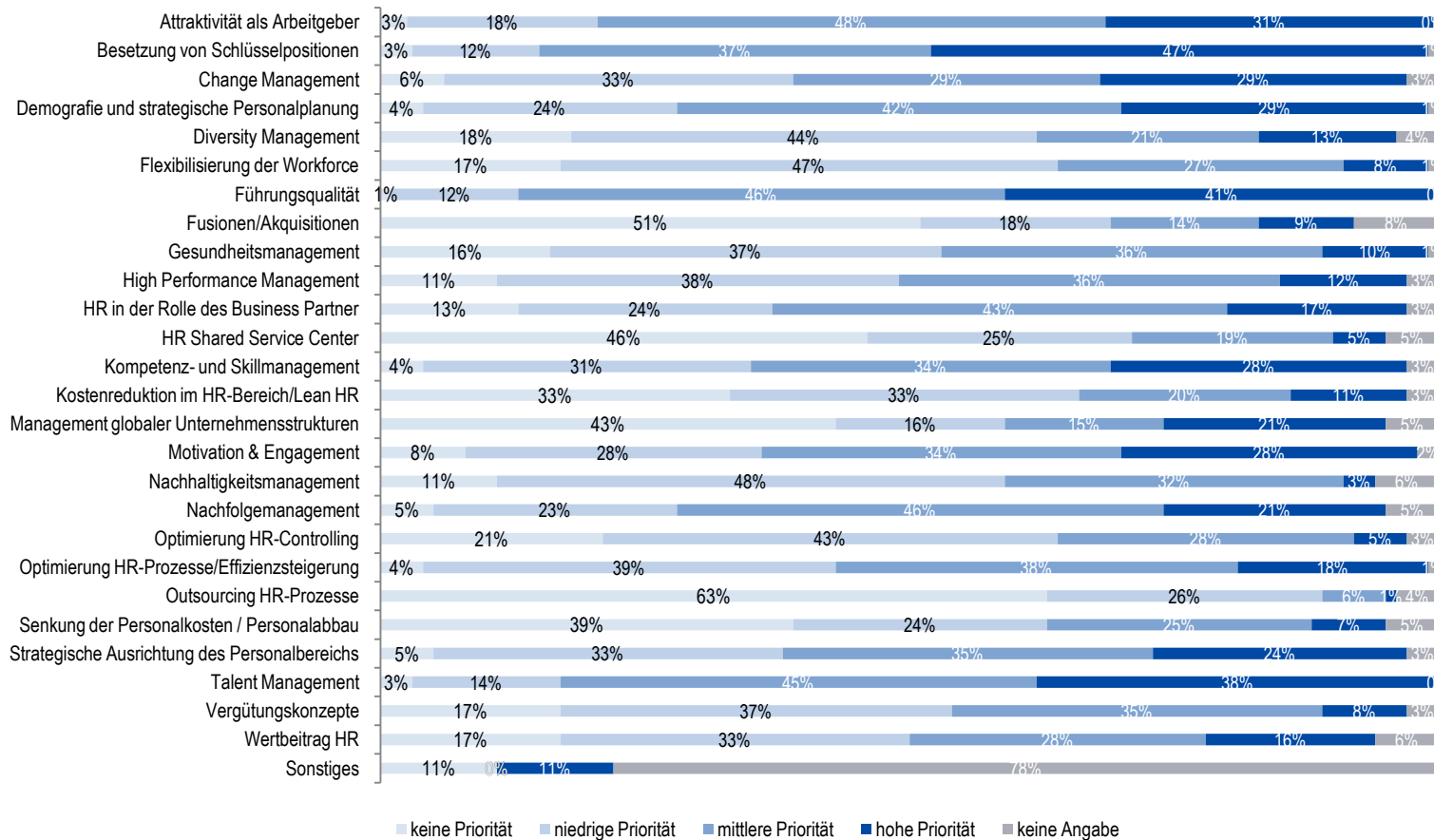
Auch bei der Branchenzugehörigkeit der Studienteilnehmer ergibt sich ein vielfältiges Bild: 14 Prozent der Befragten sind in der Energiebranche tätig. Personalchefs aus der Bank- und Handelsbranche sind mit zehn Prozent vertreten. Neun Prozent der Personaler stammen aus den Branche Dienstleistung. Maschinenbau und Versicherung stellen jeweils einen Anteil von sieben Prozent der Teilnehmer. Darüber hinaus haben Mitarbeiter aus den Branchen Bau, IT und Bahn- und Luftverkehr (je sechs Prozent) sowie aus den Bereichen Health Care und Automobil (jeweils fünf Prozent) als auch Elektro (vier Prozent), Industrie (zwei Prozent) und Logistik (ein Prozent) an der Umfrage teilgenommen.

Weitere Teilnehmer kamen aus den Branchen Kommunikation, Bildung und Pharma und wurden unter dem Überbegriff „Sonstige Branchen“ (acht Prozent) zusammengefasst.

## » Human Resource Management



# Bei welchen Themen liegen die derzeitigen Prioritäten in der Personalarbeit und welches sind die größten Herausforderungen?





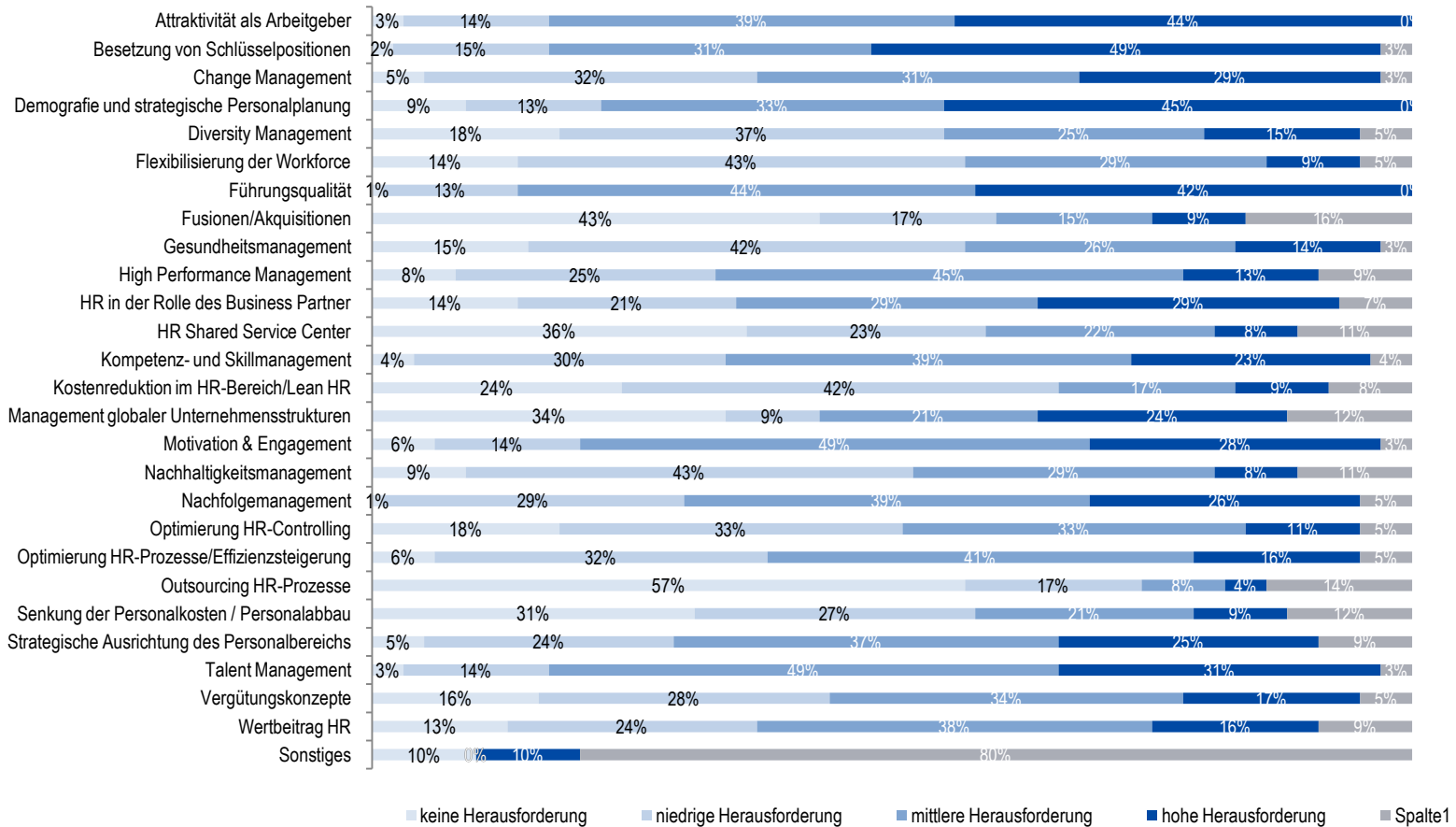
## Bei welchen Themen liegen die derzeitigen Prioritäten in der Personalarbeit?

Die Priorität in der Personalarbeit liegt in diesem Jahr auf der Besetzung von Schlüsselpositionen. 47 Prozent der Befragten weisen diesem Thema eine hohe Priorität zu. Die Themen Führungsqualität und Talent Management stehen mit 41 und 38 Prozent ebenfalls ganz oben auf der Agenda der Personalbereiche.

Keinerlei Priorität dagegen wird, wie bereits im vergangenen Jahr, dem Outsourcing von HR-Prozessen zugesprochen sowie der Einrichtung von HR Shared Service Centern und dem Thema Fusionen/Akquisitionen.



# Bei welchen Themen liegen die derzeitigen Prioritäten in der Personalarbeit und welches sind die größten Herausforderungen?





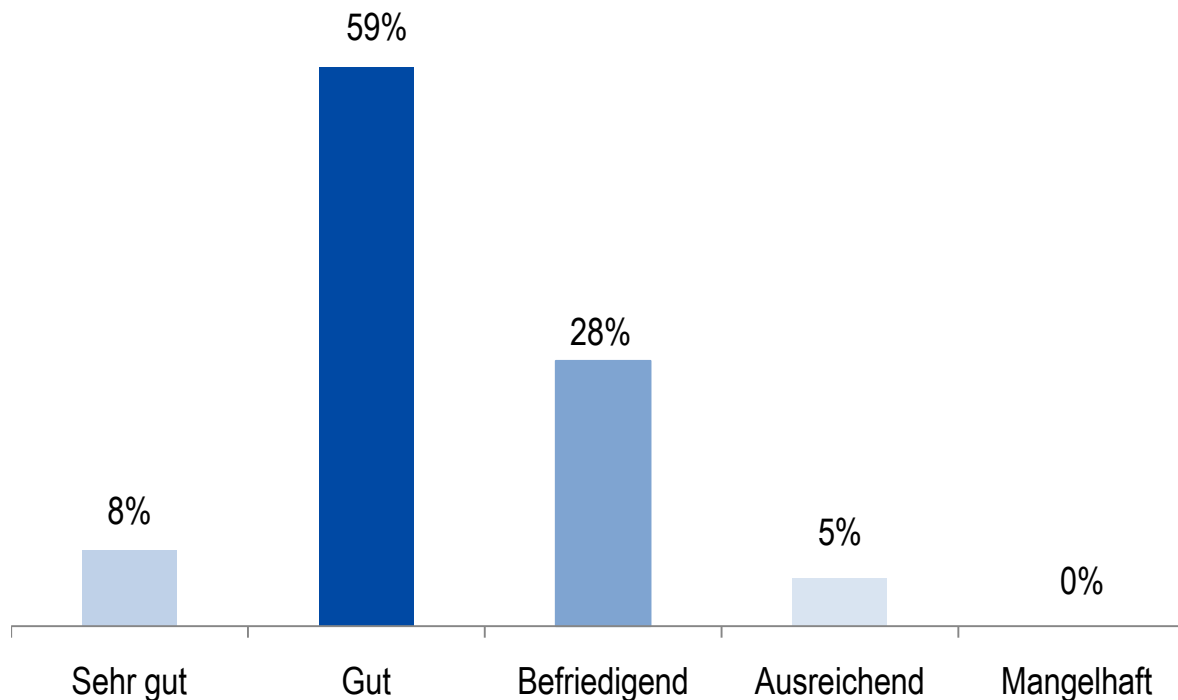
## Bei welchen Themen liegen die derzeitigen Prioritäten in der Personalarbeit und welches sind die größten Herausforderungen?

Die größte Herausforderung für die Personalarbeit ist die Besetzung von Schlüsselpositionen: In 49 Prozent der Unternehmen ist dies eine große Herausforderung. In der Rangliste folgen die Themen Demografie und strategische Personalplanung mit 45 Prozent sowie Attraktivität als Arbeitgeber mit 44 Prozent. Eine weitere Herausforderung ist wie bereits im vergangenen Jahr das Thema Führungsqualität (42 Prozent). Offenbar sind die derzeit größten Herausforderungen nahezu deckungsgleich mit den momentanen Prioritäten in der Personalarbeit. Die Personalbereiche setzen also die richtigen Prioritäten.

Auf den hinteren Rängen der Herausforderungen liegen sowohl das Outsourcing von HR-Prozessen und Fusionen//Akquisitionen als auch die Einrichtung von HR-Service Centern.



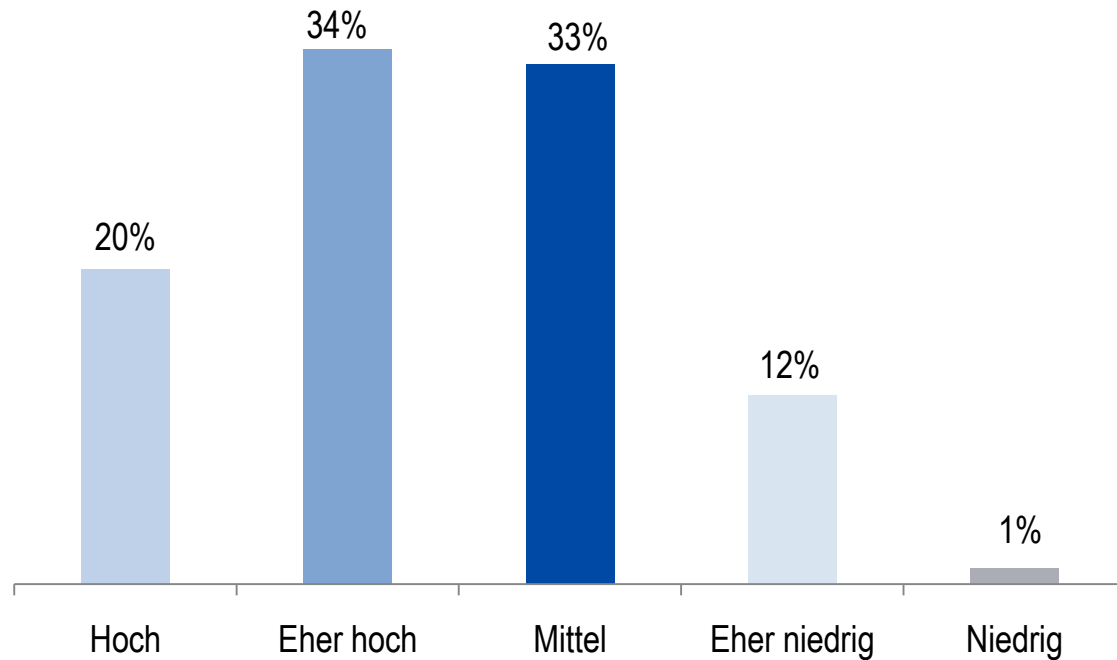
## Wie erfolgreich trägt der HR-Bereich dazu bei, dass Ihr Unternehmen den derzeitigen wirtschaftlichen Aufschwung positiv für sich nutzen kann?



Die Personalentscheider stellen mehrheitlich ein gutes Zeugnis für den HR-Bereich aus: Acht Prozent bewerten den Beitrag des HR-Bereichs zur Möglichkeit der Nutzung des aktuellen wirtschaftlichen Aufschwungs als sehr gut und 59 Prozent als gut. 28 Prozent schätzen den Beitrag des Personalbereichs zur positiven Nutzung des Aufschwungs als „befriedigend“ ein.



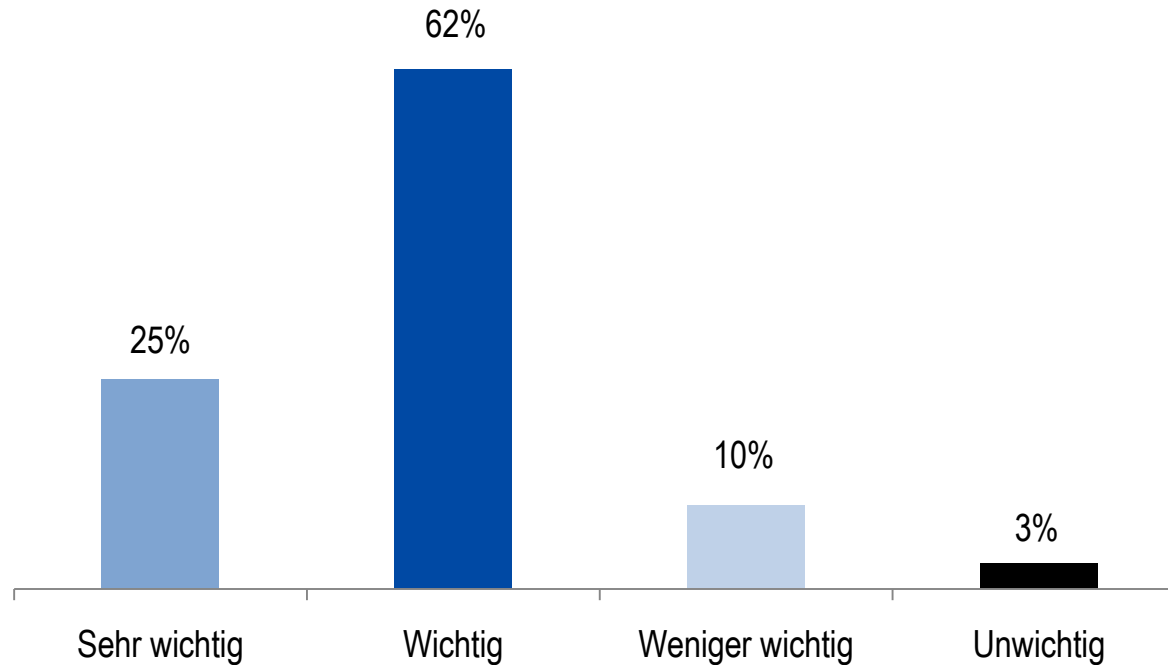
## Welchen Stellenwert hat der HR-Bereich aktuell in Ihrem Unternehmen?



Ein Drittel der Befragten weist dem HR-Bereich einen eher hohen Stellenwert in ihrem Unternehmen zu, 20 Prozent schätzen ihn als hoch ein.

## »» Employer PR

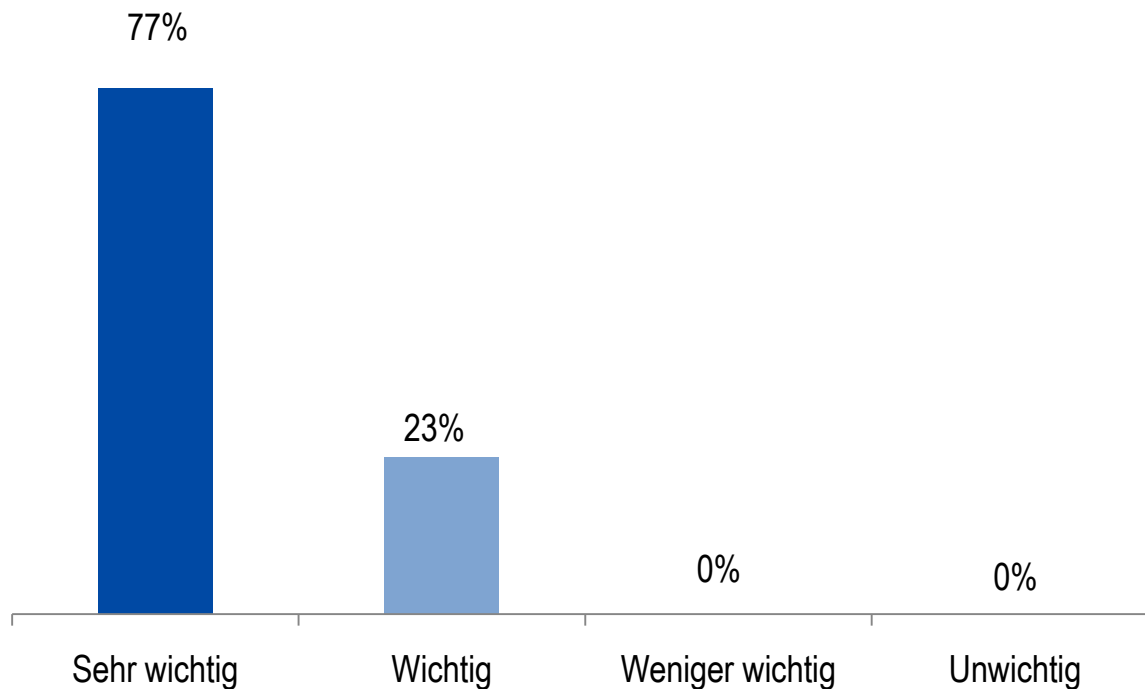
## »» Wie schätzen Sie heute die Bedeutung des Themas Employer PR ein?



Employer PR, also die zielgruppenadäquate Arbeitgeberkommunikation, ist bereits heute fest in der Agenda der Personaler verwurzelt: Derzeit schätzt ein Viertel der Befragten Employer PR als sehr wichtig und 62 Prozent als wichtig ein.



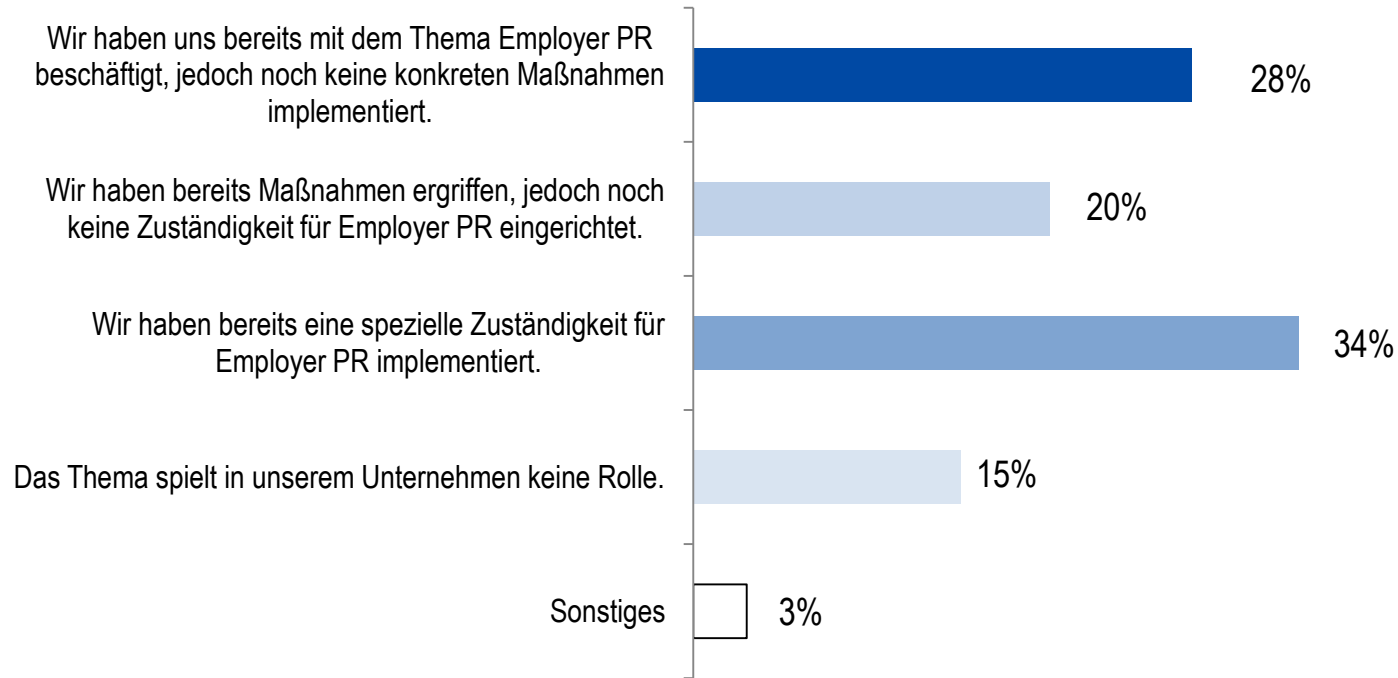
## Wie schätzen Sie die Bedeutung des Themas Employer PR in fünf Jahren ein?



In fünf Jahren wird Employer PR aus Sicht der Personaler noch mehr an Bedeutung gewinnen: Knapp drei Viertel weisen dem Thema in 2016 eine sehr hohe Bedeutung zu.



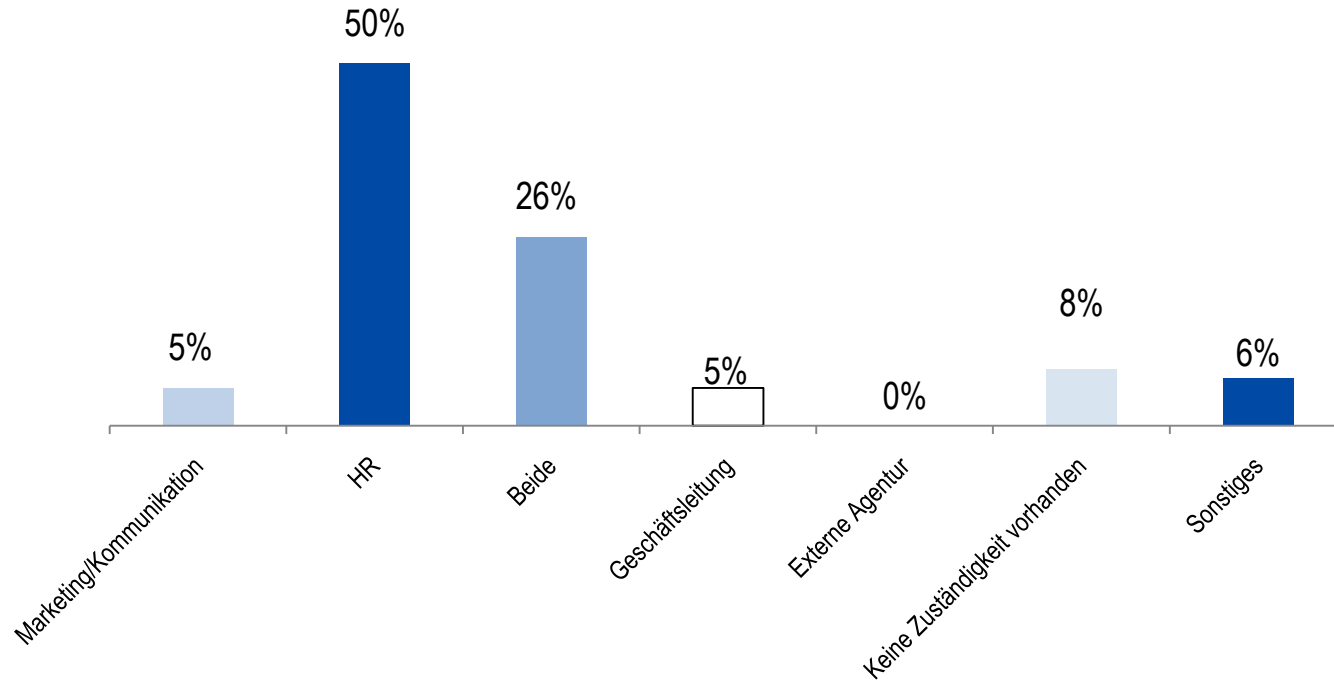
## Welche Bedeutung hat das Thema Employer PR für Ihr Unternehmen?



28 Prozent der befragten Unternehmen haben sich mit dem Thema Employer PR auseinandergesetzt, jedoch keine konkreten Maßnahmen ergriffen. Im Vergleich dazu haben bereits 34 Prozent spezielle Zuständigkeiten für das Thema definiert. Es wird deutlich, dass die meisten Unternehmen die Wichtigkeit des Themas Employer PR erkannt haben, es besteht jedoch häufig noch ein Umsetzungsdefizit.



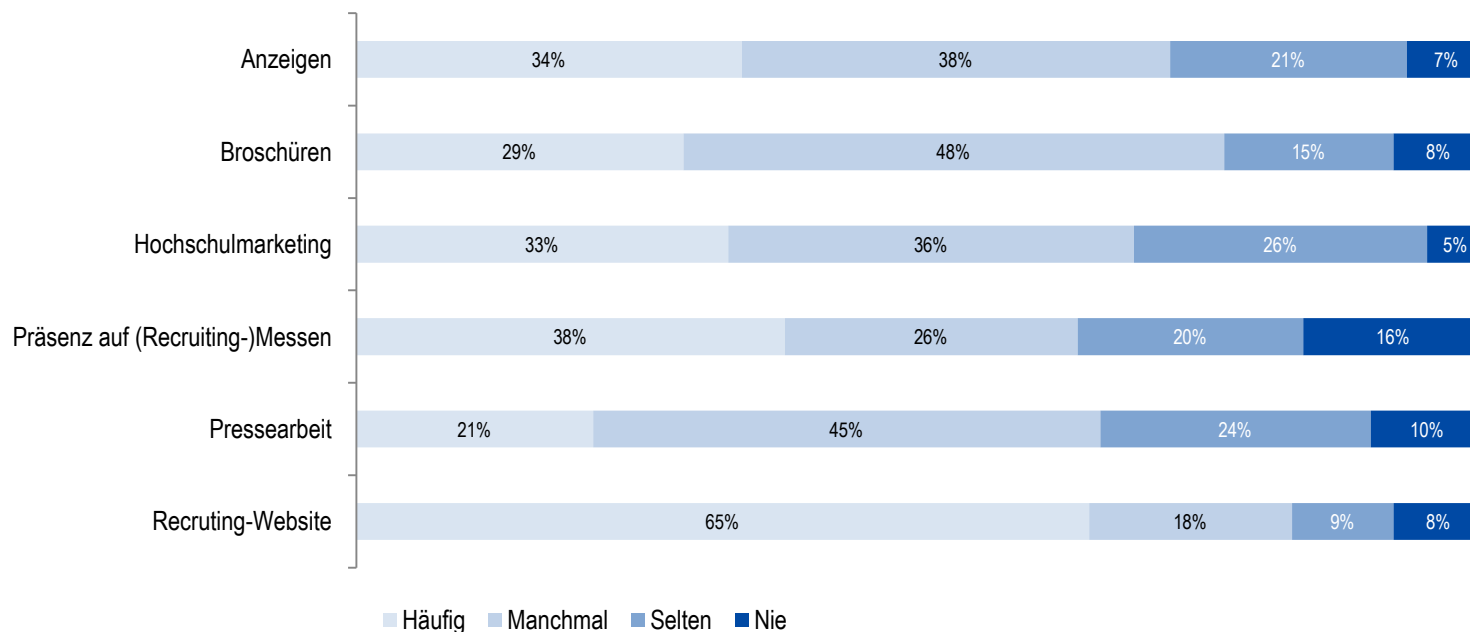
# Wer ist Ihrem Unternehmen verantwortlich für die Employer PR?



Die Verantwortlichkeit für das Thema Employer PR liegt mit 50 Prozent vorrangig beim HR-Bereich. In einem Viertel der Unternehmen sind HR-Bereich und Marketing/Kommunikation gleichermaßen verantwortlich.



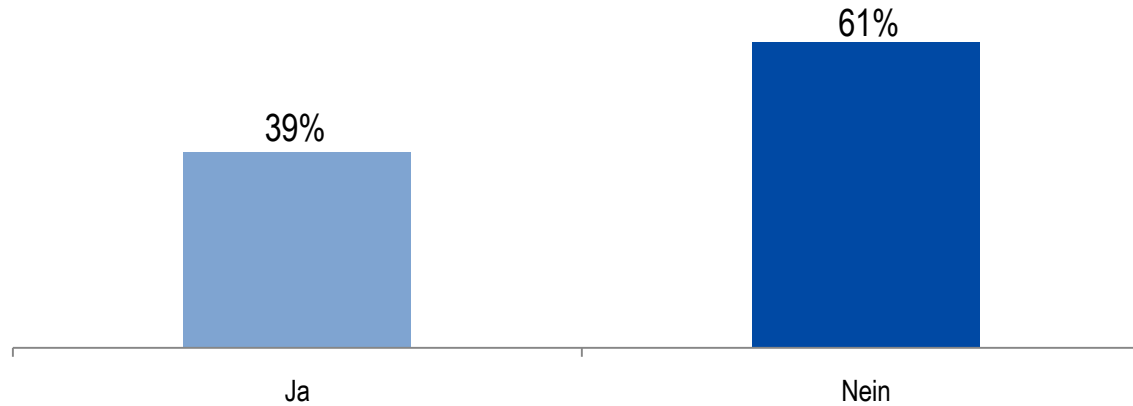
# Welche Instrumente der Employer PR kommen in Ihrem Unternehmen zum Einsatz?



Das Nutzen von Recruiting-Websites ist die beliebteste Employer PR-Maßnahme. 65 Prozent der Befragten nutzen dieses Instrument häufig. Außerdem setzen viele Unternehmen im Rahmen ihrer Employer PR auf Kongresse und Messen sowie auf Kooperationen mit Schulen und Universitäten.



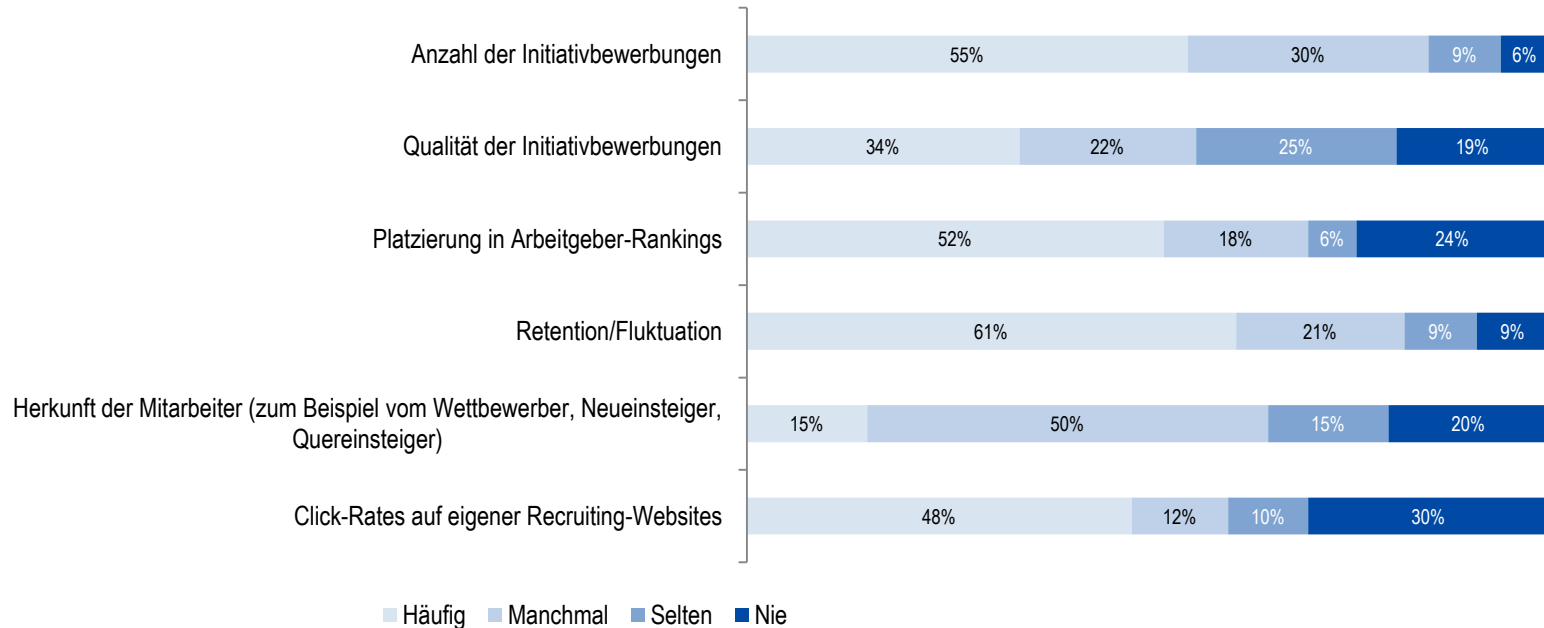
## Gibt es ein Controlling Ihrer Employer PR-Maßnahmen?



Die Mehrheit der befragten Unternehmen (61 Prozent) verfügt über kein Controlling der angewandten Employer PR-Maßnahmen. Lediglich 39 Prozent überprüfen ihre Maßnahmen über ein gesondertes Controlling.



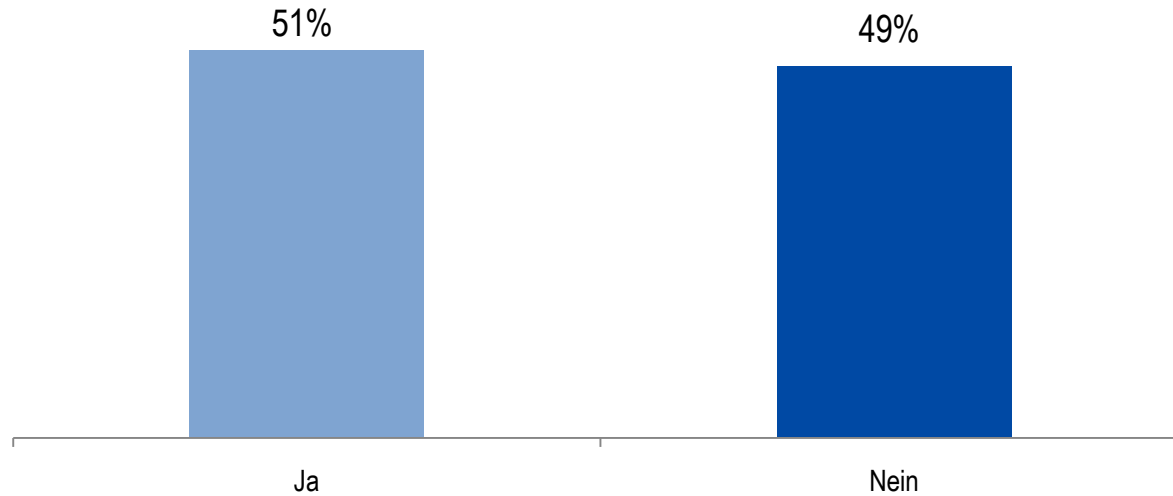
## Wenn ja, welche Messgrößen nutzen Sie für das Controlling?



Von denjenigen Befragten, die über ein Controlling der Employer PR-Maßnahmen verfügen, nutzen die meisten (61 Prozent) das Kriterium Retention/Fluktuation besonders häufig. Die Anzahl der Initiativbewerbungen sind ebenfalls eine beliebte Messgröße (55 Prozent). Eine weiteres häufig genutztes Kriterium ist die Platzierung in Arbeitgeber-Rankings (52 Prozent).



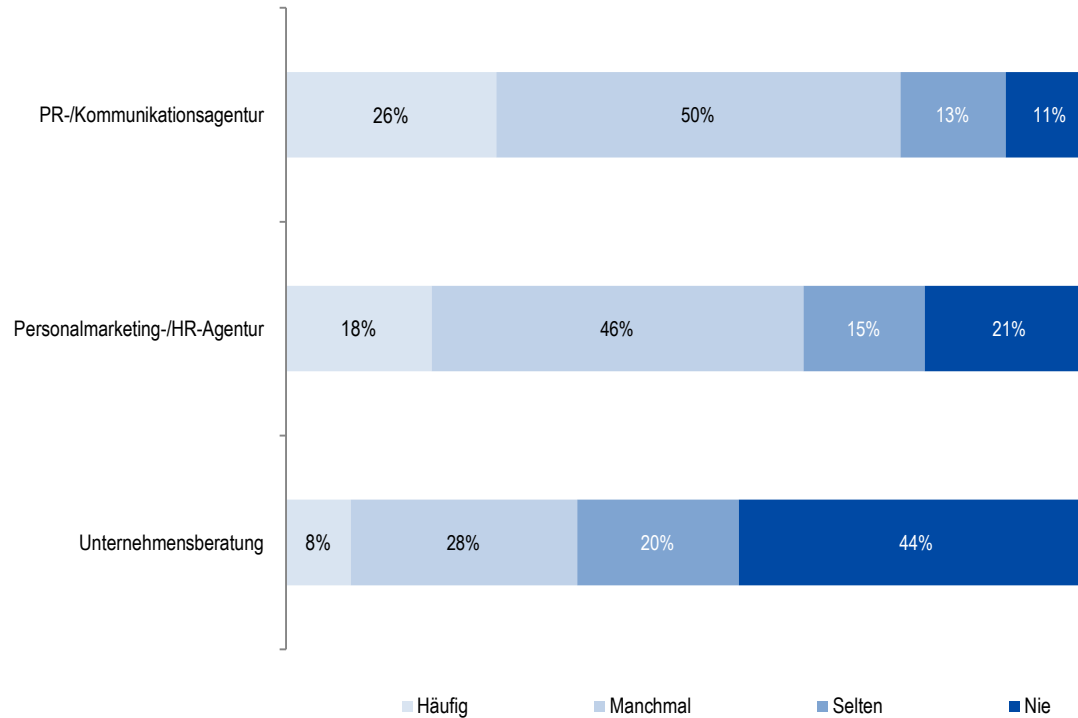
## Ziehen Sie externe Dienstleister für das Thema Employer PR hinzu?



Im Rahmen der Employer PR ziehen 51 Prozent der befragten Unternehmen derzeit externe Dienstleister hinzu.



## Wenn ja, auf welche Dienstleister greifen Sie zurück?

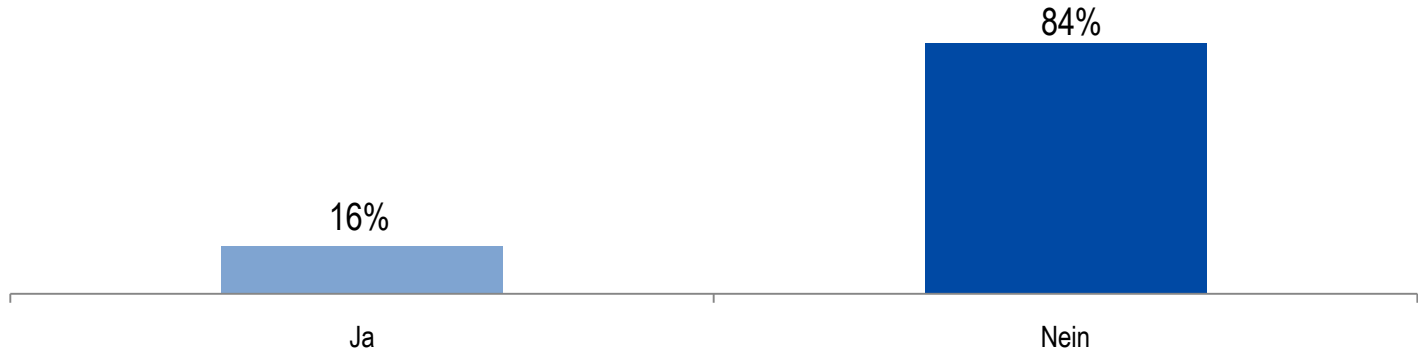


Von den 51 Prozent der Befragten, die auf einen externen Dienstleister im Rahmen der Employer PR zurückgreifen, nutzen 26 Prozent die Dienste von PR-/Kommunikationsagenturen häufig und 50 Prozent manchmal. Personalmarketing-/HR-Agenturen werden von 18 Prozent häufig und 46 Prozent manchmal hinzugezogen. Nur acht Prozent der befragten Unternehmen greifen bei ihrer Employer PR häufig auf eine Unternehmensberatung zurück.

## » Diversity

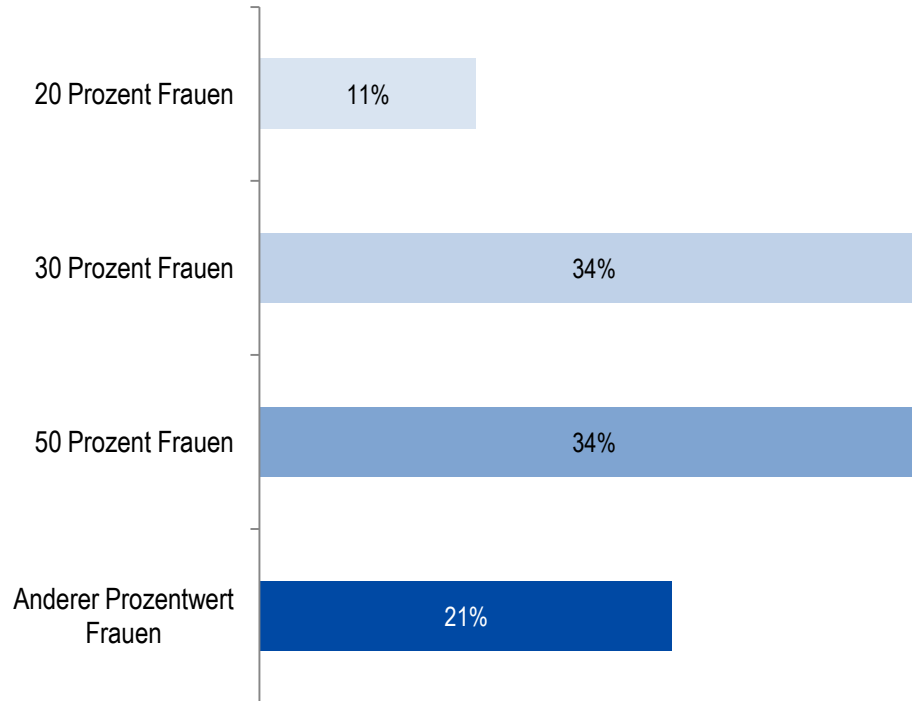


## Befürworten Sie eine Frauenquote?



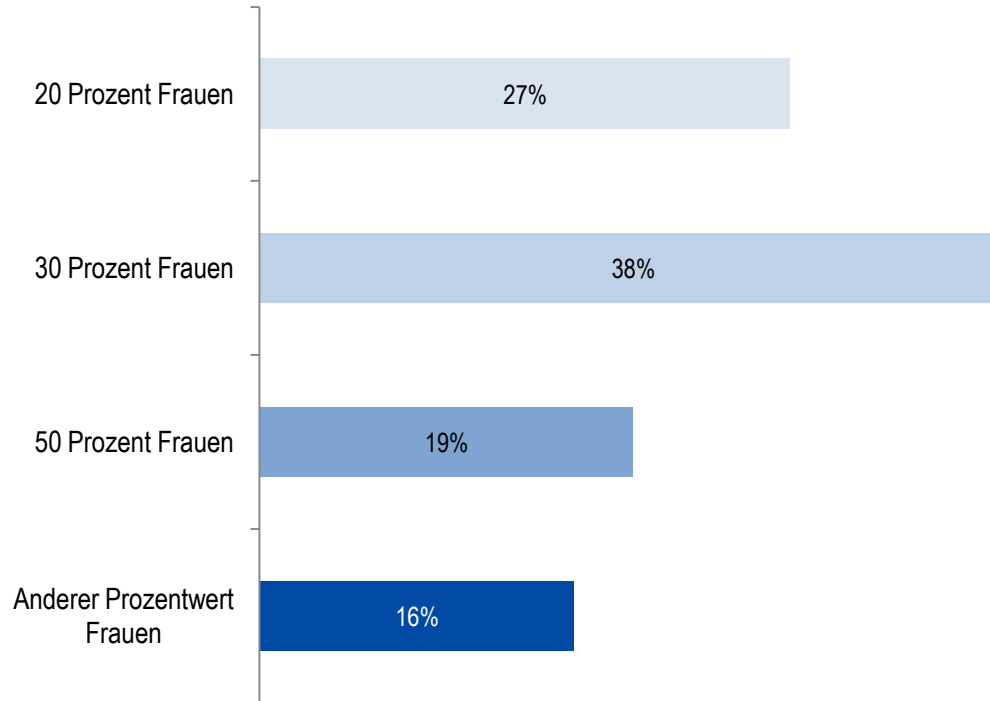
Lediglich 16 Prozent der befragten Unternehmen befürworten eine Frauenquote, was sie dadurch begründen, dass eine Quote den Fokus auf ein Thema legt und „etwas bewegt“. Im Gegensatz dazu lehnen 84 Prozent eine Frauenquote ab, mit der Begründung, dass eine solche Vorgabe das eigentliche Problem nicht löse und geschlechtsunabhängige Qualifikation & Performance im Vordergrund der Besetzung einer Führungsposition stehen sollten.

## » Wie sollte der Personalkörper der Zukunft - strategische Personalplanung 2020 - in der Ebene Führungskräfte hinsichtlich Gender aussehen?



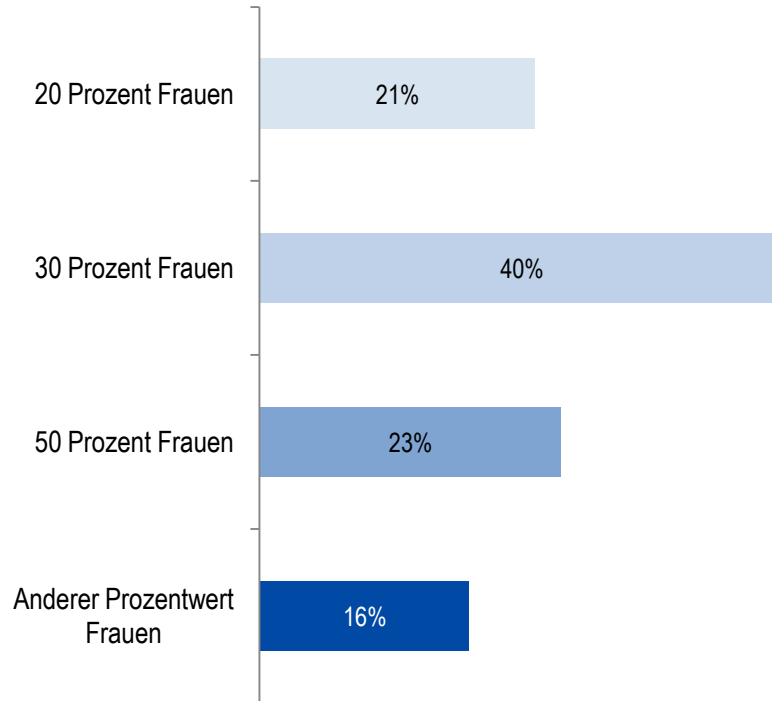
Je 34 Prozent der Befragten wünschen sich einen prozentualen Anteil von 30 bzw. 50 Prozent weiblicher Führungskräfte.

# » Wie sollte der Personalkörper der Zukunft - strategische Personalplanung 2020 - in der Ebene Vorstand hinsichtlich Gender aussehen?



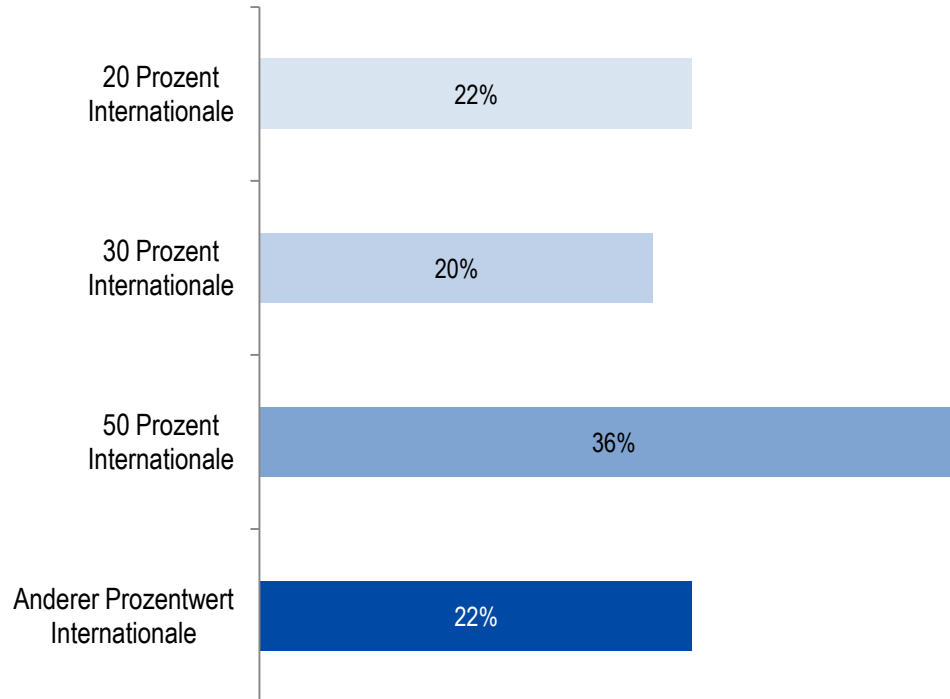
Auf der Ebene des Vorstands streben 38 Prozent einen Anteil von 30 Prozent Frauen an. Lediglich 19 Prozent können sich einen Anteil von 50 Prozent weiblicher Vorstandsmitglieder vorstellen.

## » Wie sollte der Personalkörper der Zukunft - strategische Personalplanung 2020 - in der Ebene Aufsichtsrat hinsichtlich Gender aussehen?



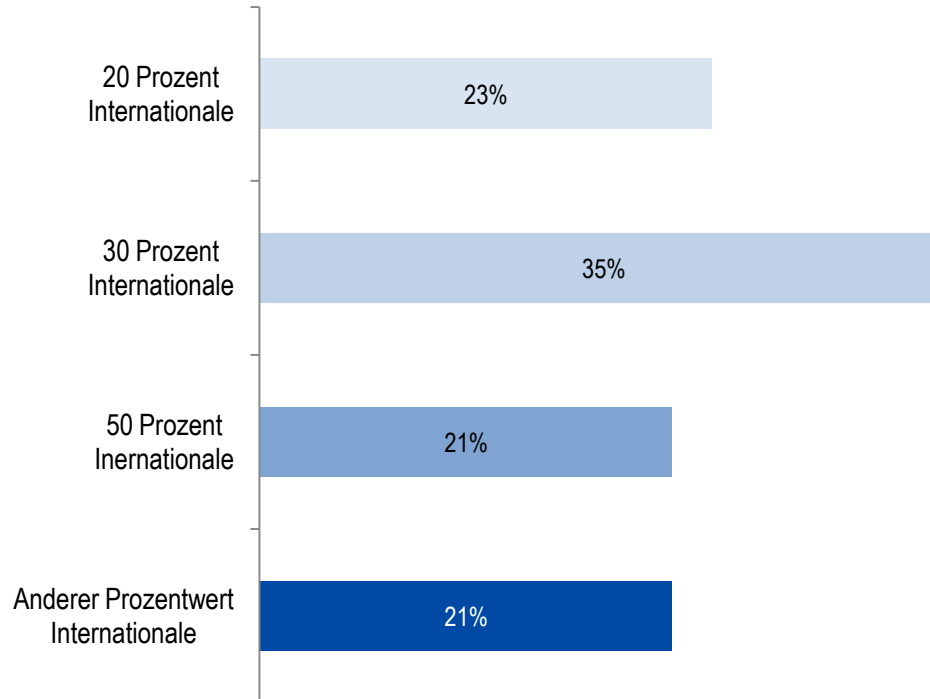
Ein ähnliches Bild ergibt sich in der Ebene des Aufsichtsrats: 40 Prozent der Unternehmen wünschen sich einen Anteil von 30 Prozent Frauen im Aufsichtsrat.

## » Wie sollte der Personalkörper der Zukunft - strategische Personalplanung 2020 - in der Ebene Führungskräfte hinsichtlich Diversity aussehen?



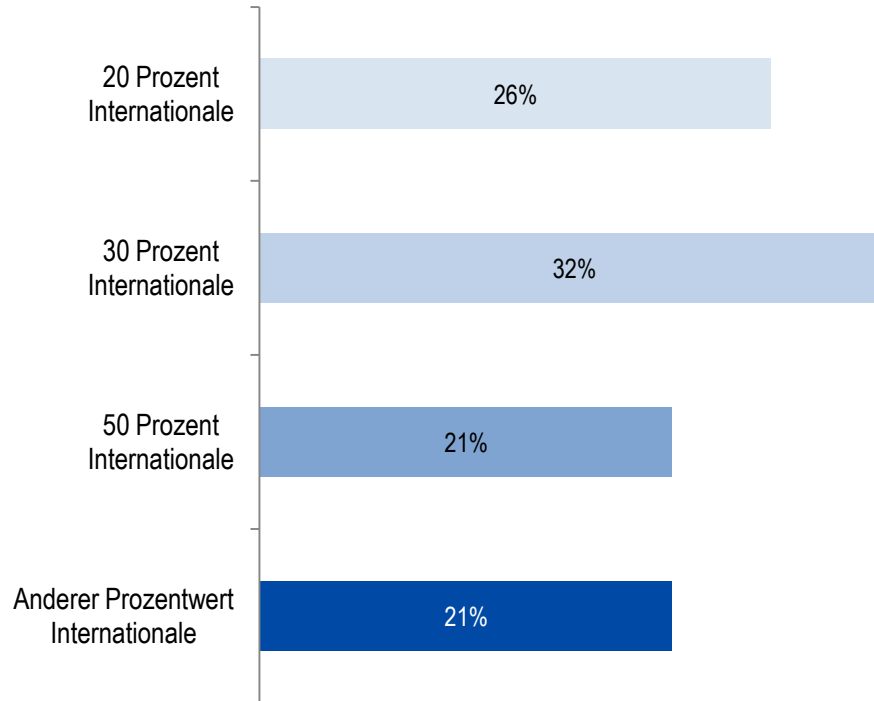
Mehr als ein Drittel der Befragten wünschen sich einen prozentualen Anteil von 50 Prozent Internationalen auf der Ebene der Führungskräfte.

# » Wie sollte der Personalkörper der Zukunft - strategische Personalplanung 2020 - in der Ebene Vorstand hinsichtlich Diversity aussehen?



Auf der Ebene „Vorstand“ stimmen mehr als ein Drittel für 30 Prozent Internationale.

# » Wie sollte der Personalkörper der Zukunft - strategische Personalplanung 2020 - in der Ebene Aufsichtsrat hinsichtlich Diversity aussehen?



Mehr als ein Viertel aller Befragten streben einen Internationalen-Anteil von 20 Prozent auf Aufsichtsratsebene an, knapp ein Drittel fordert 30 Prozent Internationale. 21 Prozent befürworteten 50 Prozent Internationale.

## **Ansprechpartner**

Kienbaum Communications GmbH & Co. KG  
Ahlefelder Straße 47  
51645 Gummersbach

### **Erik Bethkenhagen**

Fon +49 2261 703-579

Fax +49 2261 703-639

[erik.bethkenhagen@kienbaum.de](mailto:erik.bethkenhagen@kienbaum.de)

[kienbaum-communications.de](http://kienbaum-communications.de)