

» HR 2010: Strategische Pole Position

Ergebnisse der HR-Trendstudie

Trends und Entwicklungen in HR und Employer PR

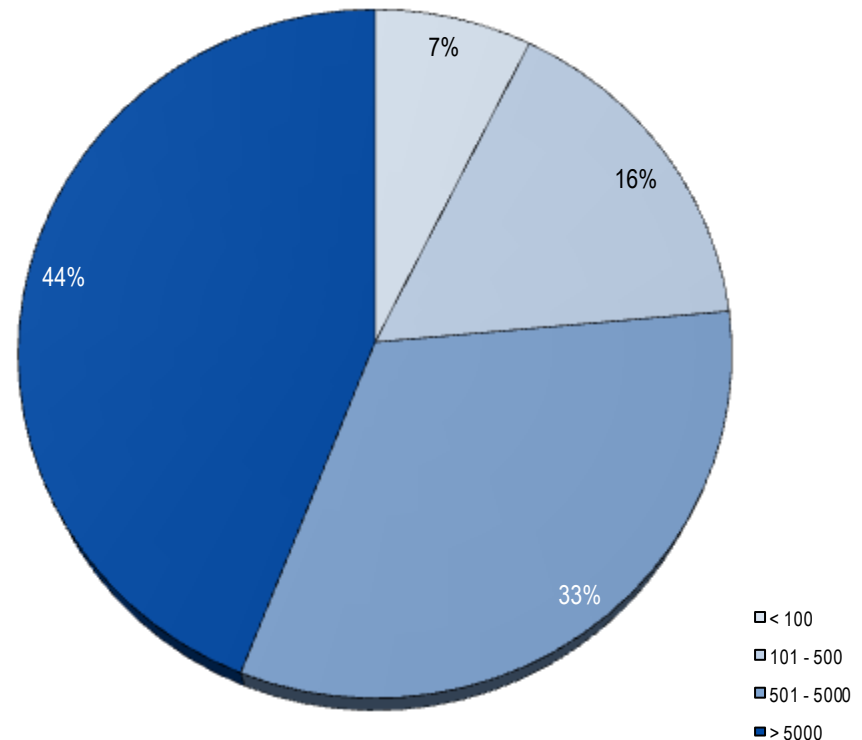


» Allgemeine Informationen

Die HR-Trendstudie basiert auf der Befragung von 194 Personalverantwortlichen führender Unternehmen im deutschsprachigen Raum.

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

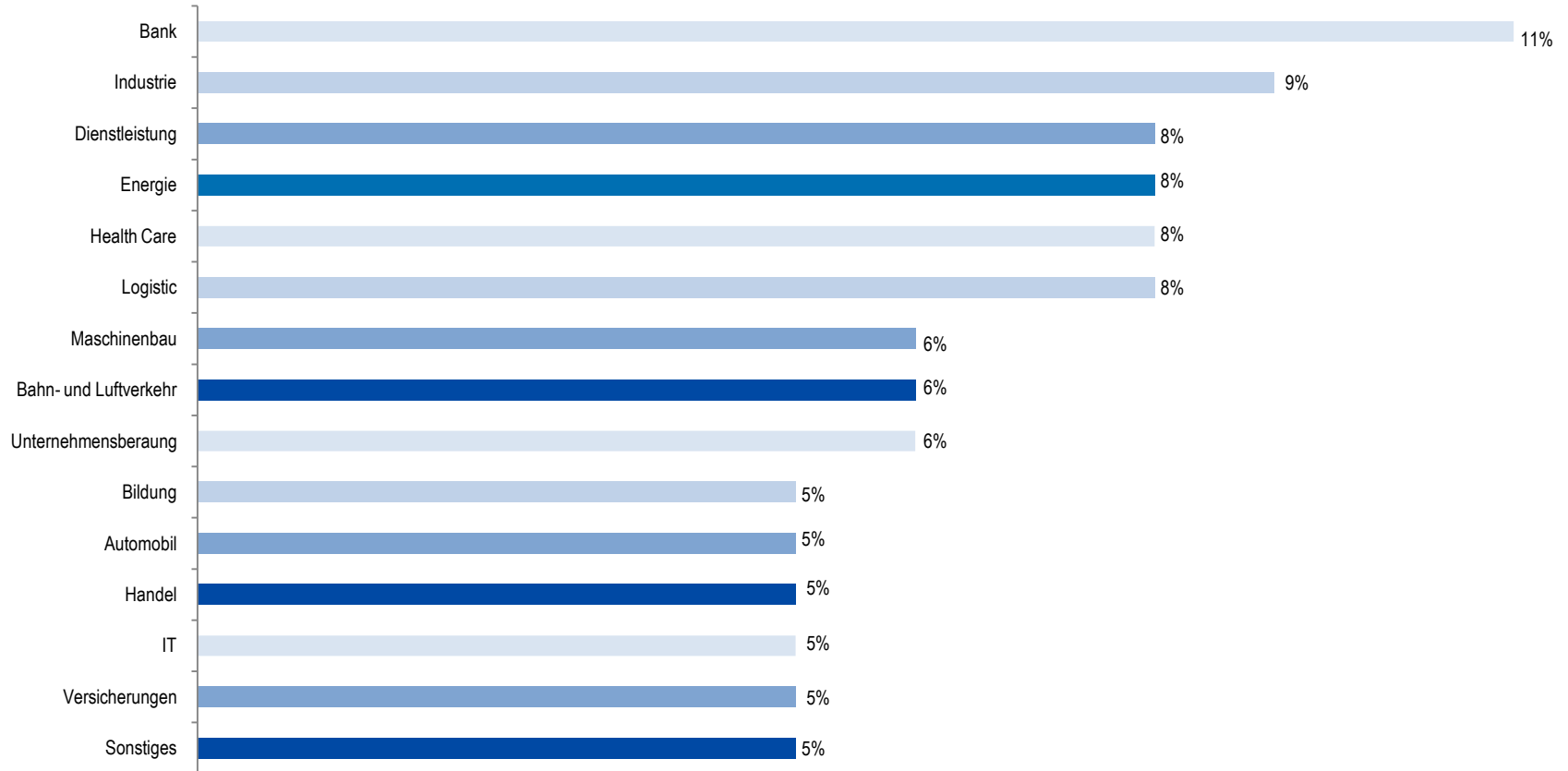
Die größte Gruppe bilden mit 44 Prozent die Studienteilnehmer aus Unternehmen mit mehr als 5.000 Mitarbeitern. Darauf folgen mit einem Drittel die Befragten aus Firmen mit 501 bis 5.000 Mitarbeitern.





Allgemeine Informationen

Teilnahme nach Branchen





Allgemeine Informationen

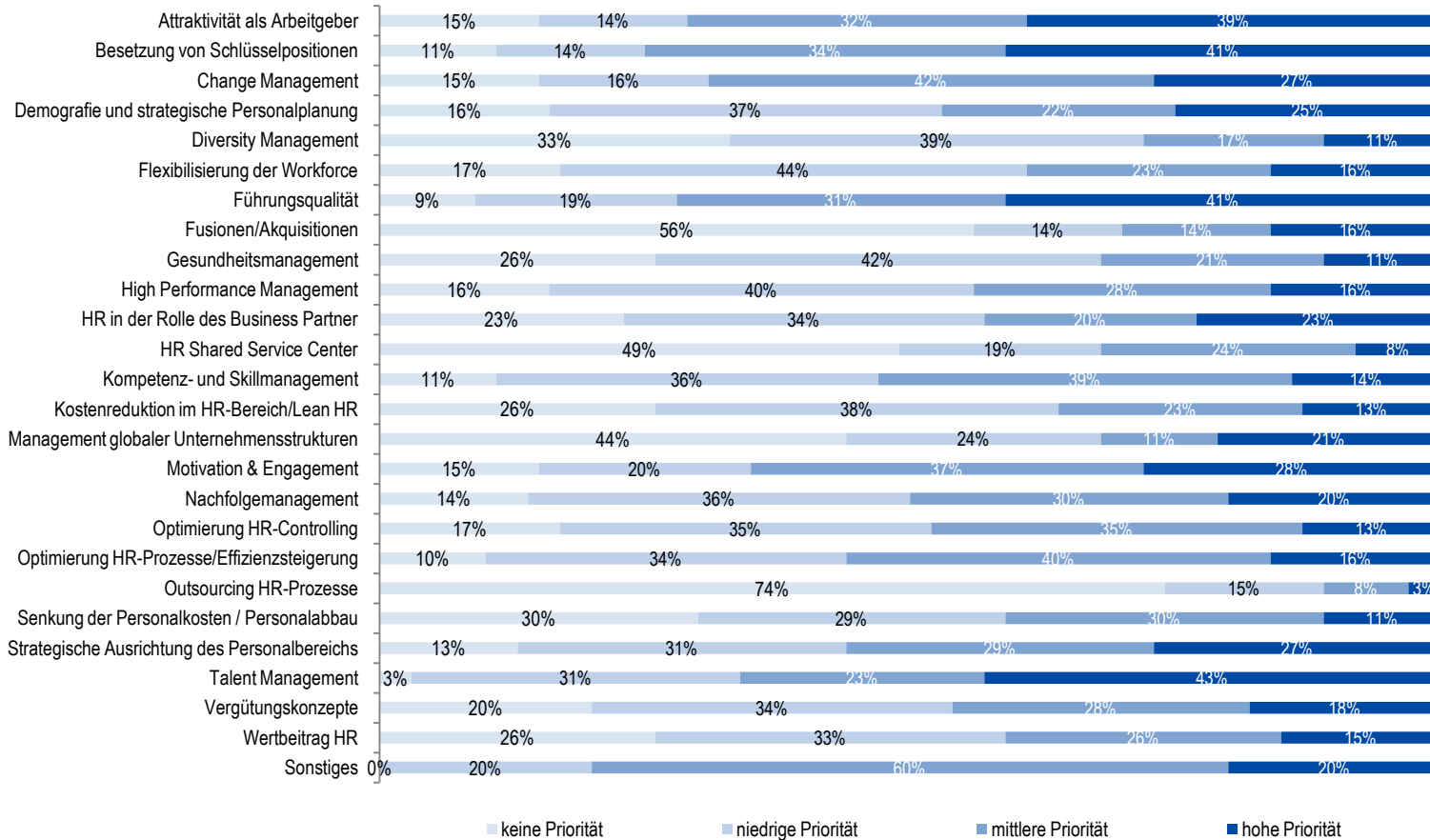
Teilnahme nach Branchen

Auch bei der Branchenzugehörigkeit der Studienteilnehmer ergibt sich ein vielfältiges Bild: Elf Prozent der Befragten sind in der Bankbranche tätig. Personalchefs aus der Industrie sind mit neun Prozent vertreten. Personaler aus den Branchen Dienstleistung, Energie, Health Care und Logistik stellen jeweils einen Anteil von acht Prozent der Teilnehmer. Darüber hinaus haben Mitarbeiter aus den Branchen Maschinenbau, Unternehmensberatung, Bahn- und Luftverkehr (je sechs Prozent) sowie aus den Bereichen Bildung, Automobil, Handel, IT und Versicherungen (jeweils fünf Prozent) an der Umfrage teilgenommen.

Weitere Teilnehmer kamen aus den Branchen Textil, Medien, öffentliche Dienste und Gastronomie und wurden unter dem Überbegriff „Sonstige Branchen“ (sechs Prozent) zusammengefasst.



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?

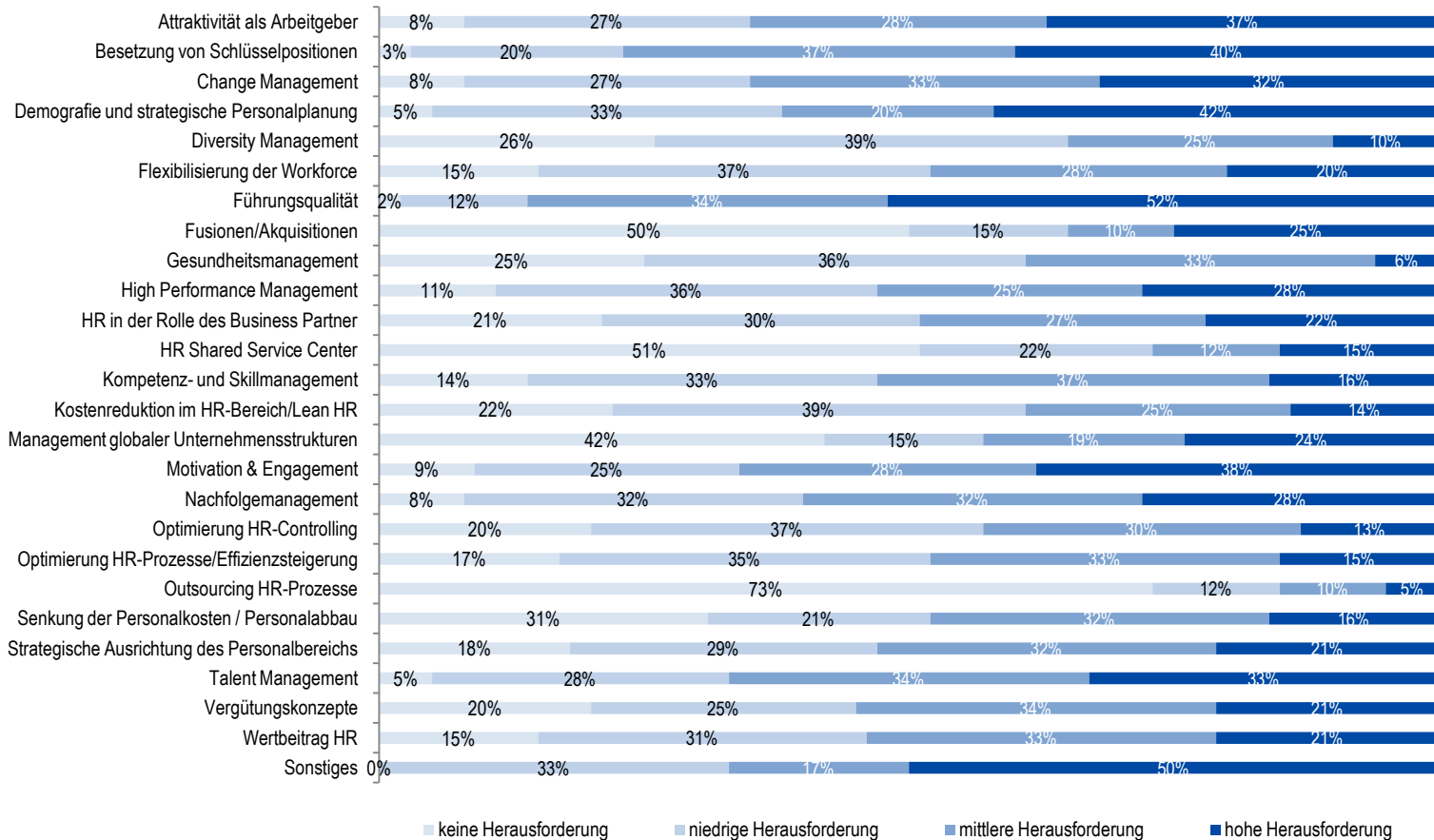
Die Priorität in der Personalarbeit liegt in diesem Jahr auf dem Talent Management. 43 Prozent der Befragten weisen diesem Thema eine hohe Priorität zu. Die Besetzung von Schlüsselpositionen und das Thema Führungsqualität stehen mit 41 Prozent ebenfalls ganz oben auf der Agenda der Personalbereiche.

Um qualifizierte Mitarbeiter zu rekrutieren und an sich zu binden, versuchen die Personaler, ihr Unternehmen als Arbeitgeber attraktiver zu machen: Auf den Plätzen drei bis fünf folgen die Themen Attraktivität als Arbeitgeber, Motivation & Engagement, Change Management und die strategische Ausrichtung des Personalbereichs.

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



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





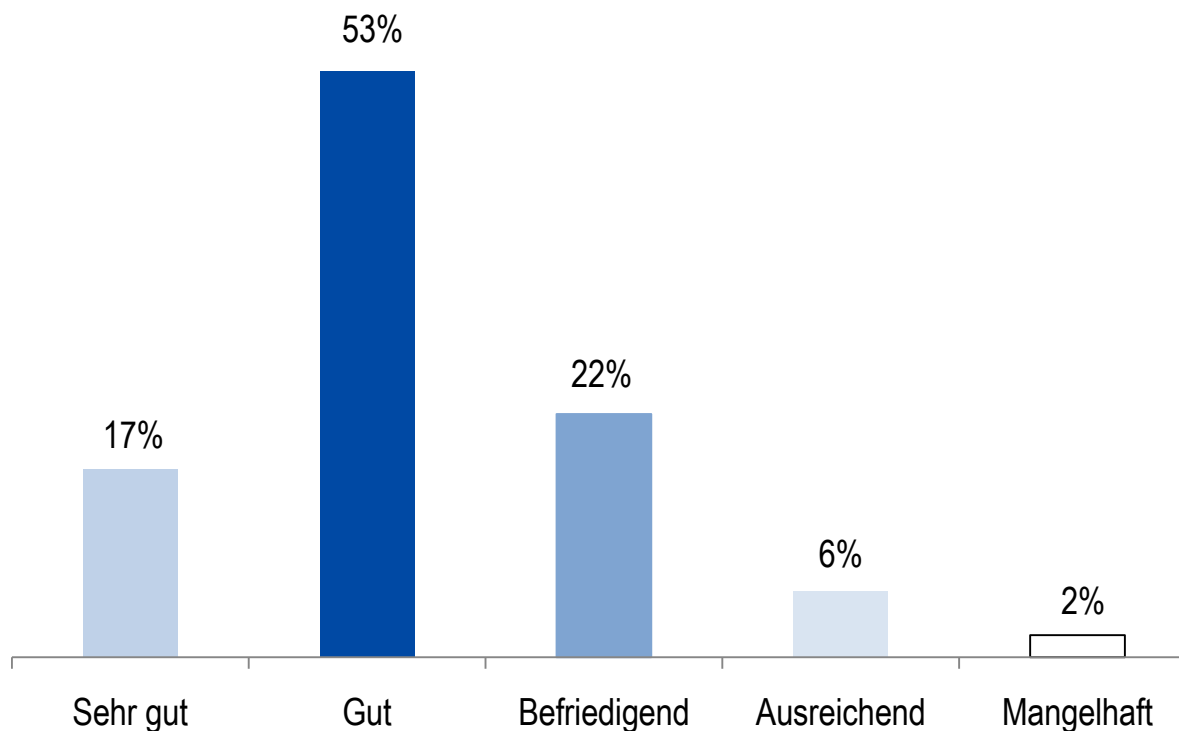
Bei welchen Themen liegen die derzeitigen Prioritäten in der Personalarbeit und welches sind die größten Herausforderungen?

Die größte Herausforderung für die Personalarbeit ist die Schaffung, Sicherung und Optimierung von Führungsqualität: In 52 Prozent der Unternehmen ist dies eine große Herausforderung. In der Rangliste folgen die Themen Demografie und strategische Personalplanung mit 42 Prozent. Eine weitere Herausforderung ist wie bereits im vergangenen Jahr die Besetzung von Schlüsselpositionen darüber hinaus die Attraktivität als Arbeitgeber und Motivation & Engagement. Offenbar sind die derzeit größten Herausforderungen 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, die Einrichtung von HR-Service Centern, als auch das Management globaler Unternehmensstrukturen.



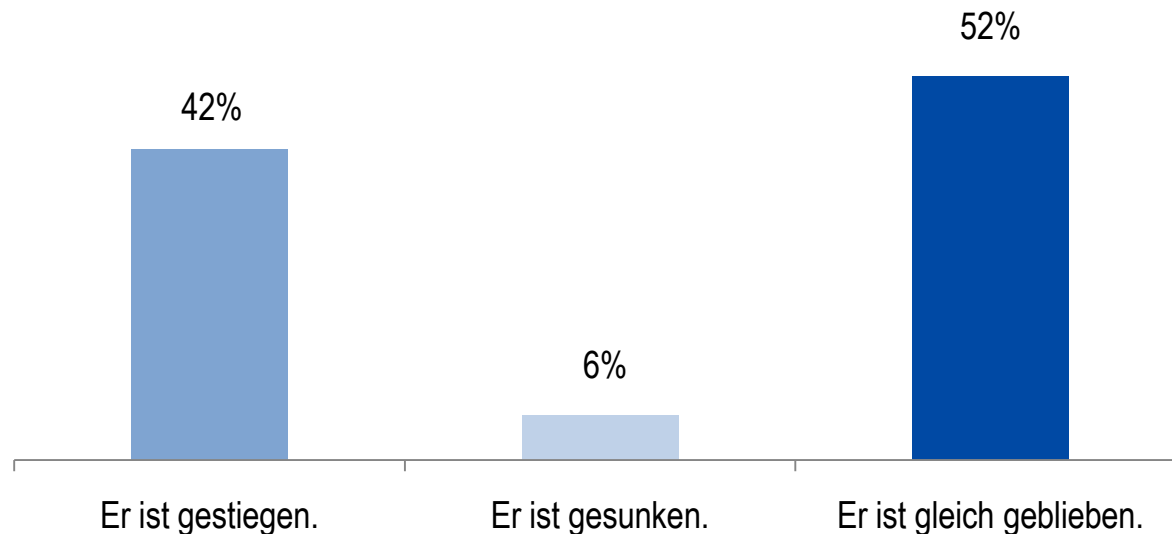
Wie erfolgreich hat der HR-Bereich Ihres Unternehmens zur Bewältigung der Krise beigetragen?



Die Personalentscheider stellen sich mehrheitlich ein gutes Zeugnis für ihr Krisenmanagement aus: 17 Prozent bewerten den Beitrag des HR-Bereichs zur Bewältigung der Krise als sehr gut und 53 Prozent als gut. 22 Prozent schätzen den Beitrag des Personalbereichs zur Bewältigung der Krise lediglich als „befriedigend“ ein.



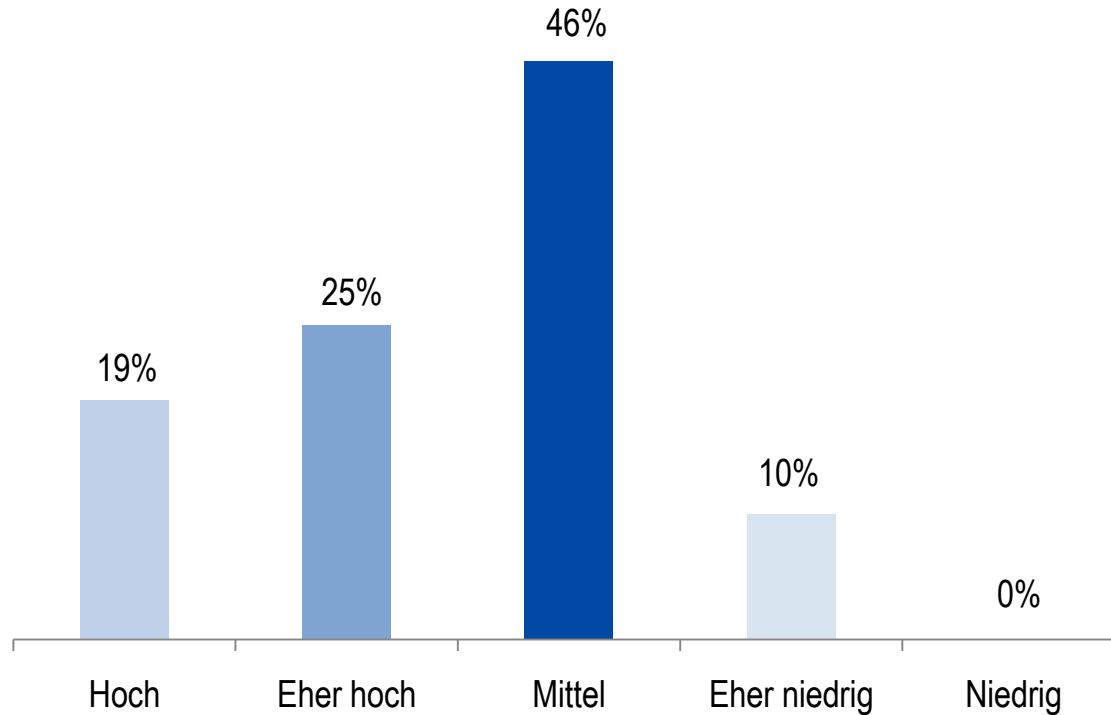
Wie hat sich der Stellenwert des HR-Bereichs aufgrund seines Beitrages zur Krisenbewältigung verändert?



Entsprechend ist in den Augen der Personaler der Stellenwert ihrer Abteilung im Vergleich zur Zeit vor der Krise gestiegen: 42 Prozent der Studienteilnehmer sind dieser Ansicht. 52 Prozent schätzen ihn als gleich bleibend ein. Lediglich sechs Prozent verzeichnen einen gesunkenen Stellenwert ihrer Abteilung.

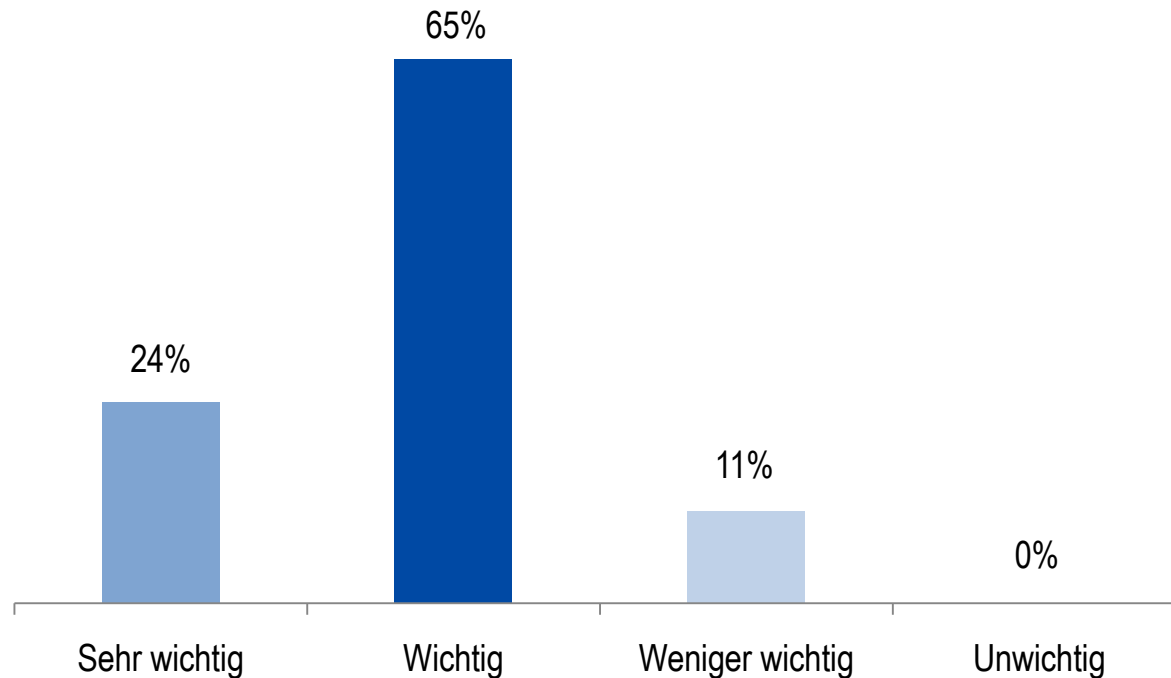


Welchen Stellenwert hat der HR-Bereich aktuell in Ihrem Unternehmen?



Trotzdem sagen 46 Prozent der Befragten, dass der HR-Bereich aus ihrer Sicht nur einen mittleren Stellenwert in ihrem Unternehmen einnimmt. Ein Viertel schätzt ihn als eher hoch und knapp 20 Prozent als hoch ein.

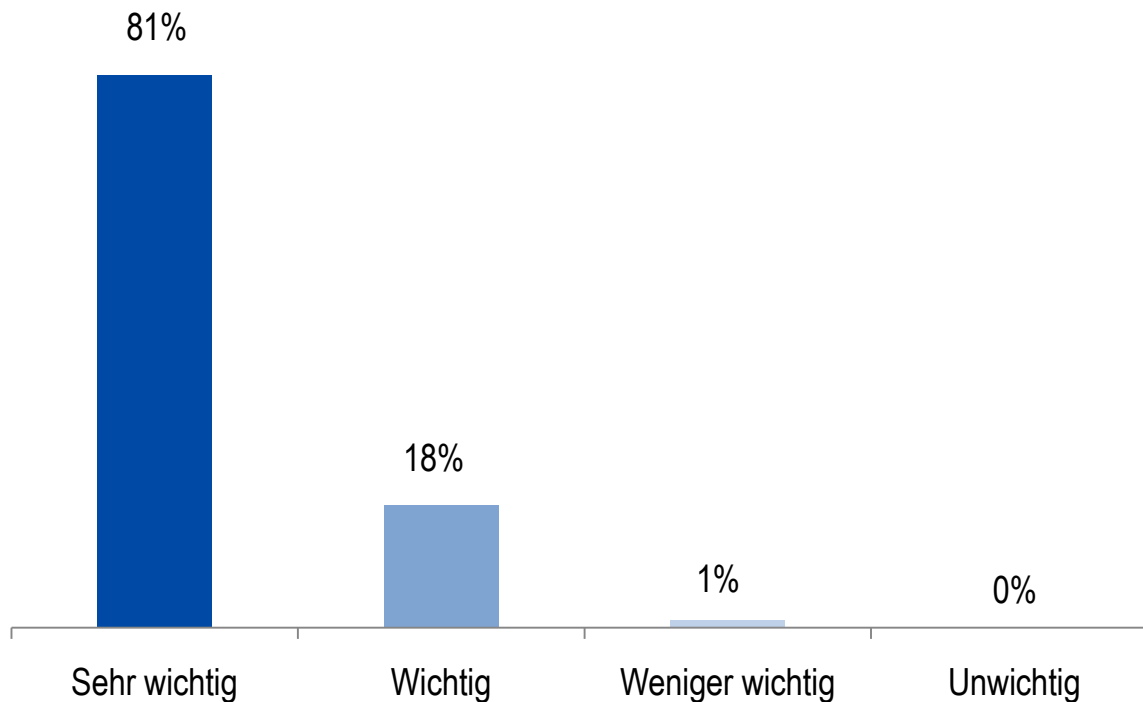
»» Wie schätzen Sie heute die Bedeutung des Themas Employer PR ein?



Immer mehr an Bedeutung gewinnt das Thema Employer PR: Derzeit schätzen knapp ein Viertel der Befragten es als sehr wichtig und 65 Prozent als wichtig ein, als Arbeitgeber mittels Public Relations mit seinen Zielgruppen zu kommunizieren.



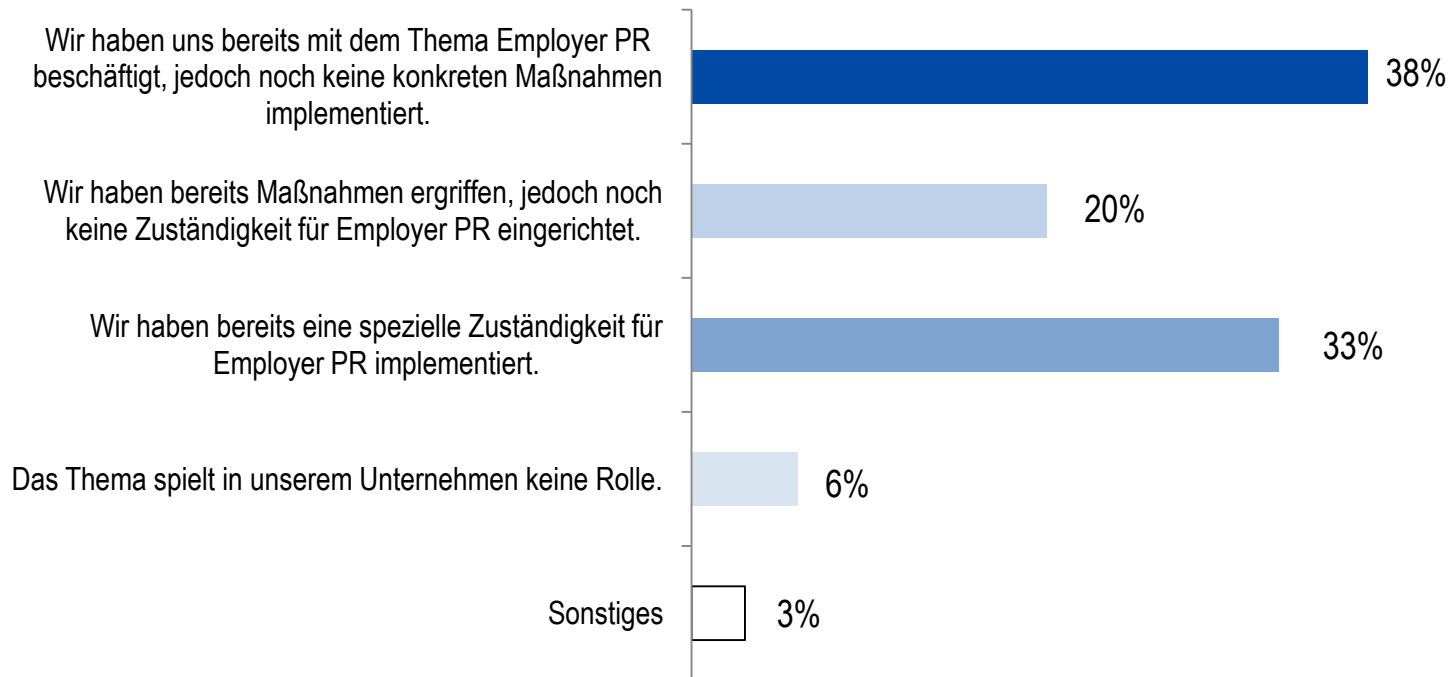
Wie schätzen Sie die Bedeutung des Themas Employer PR in fünf Jahren ein?



In fünf Jahren wird Employer PR aus Sicht der Personaler noch wichtiger: Mehr als 80 Prozent erwarten, dass dessen Bedeutung 2015 sehr hoch sein wird.



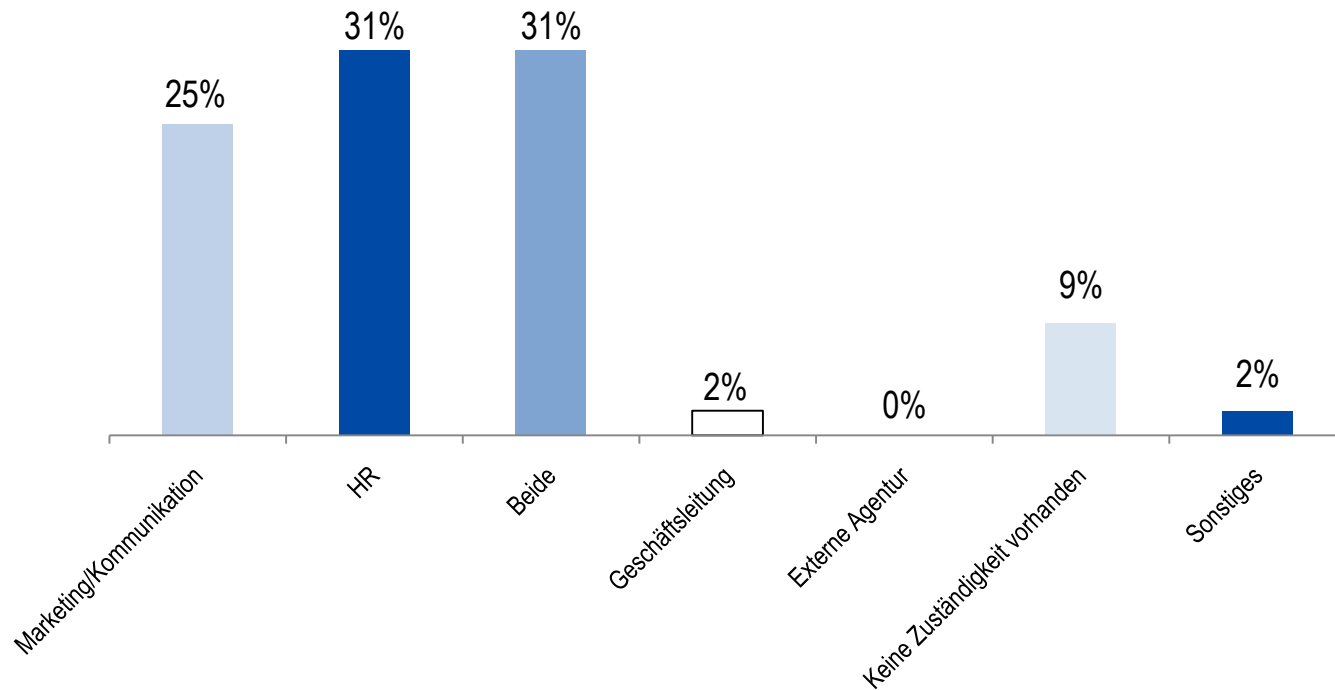
Welche Bedeutung hat das Thema Employer PR für Ihr Unternehmen?



Bereits 38 Prozent der befragten Unternehmen haben sich mit dem Thema Employer PR auseinandergesetzt, jedoch keine konkreten Maßnahmen ergriffen. Im Vergleich dazu haben bereits 33 Prozent spezielle Zuständigkeiten für das Thema definiert. Zwar haben offenbar die meisten Unternehmen die Wichtigkeit des Themas Employer PR erkannt, es besteht jedoch häufig noch ein erhebliches Umsetzungsdefizit.



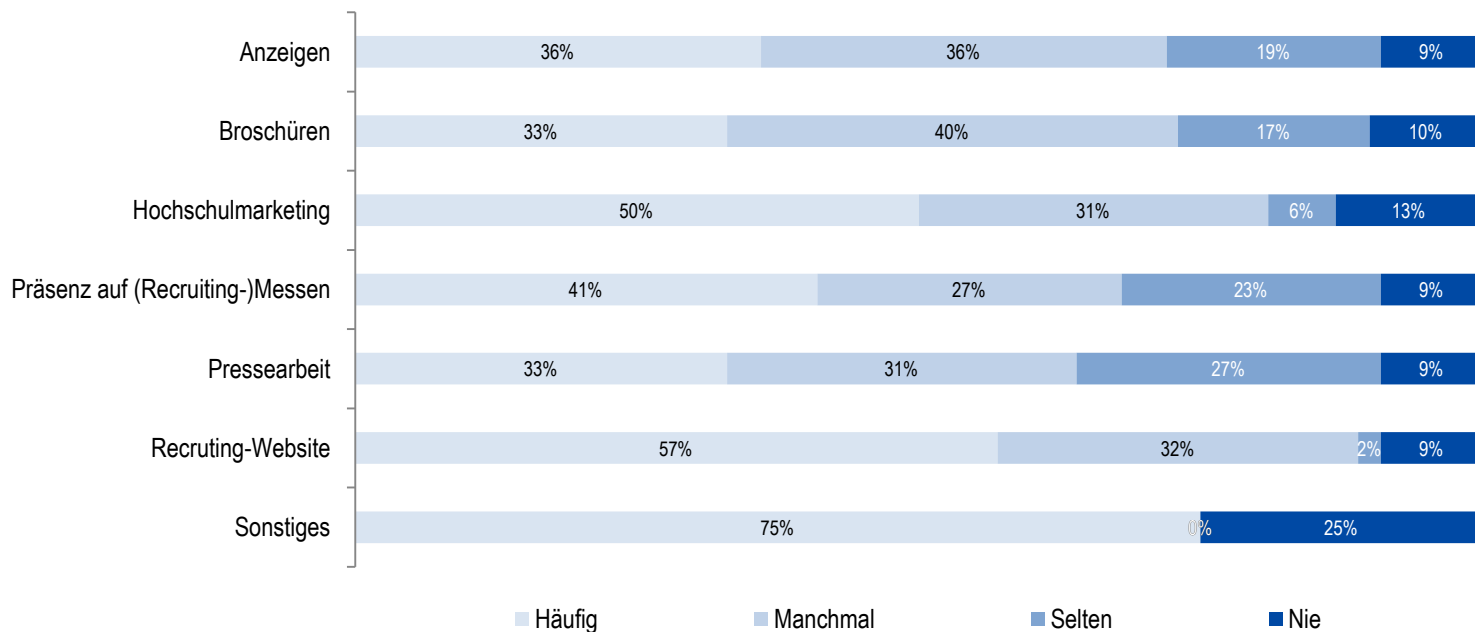
Wer ist Ihrem Unternehmen verantwortlich für die Employer PR?



Die Verantwortlichkeit für das Thema Employer PR liegt mit jeweils 31 Prozent vorrangig beim HR-Bereich bzw. es gibt eine gemeinsame Zuständigkeit von HR und Marketing/Kommunikation. Marketing/Kommunikation sind in einem Viertel der Unternehmen allein für dieses Thema zuständig.



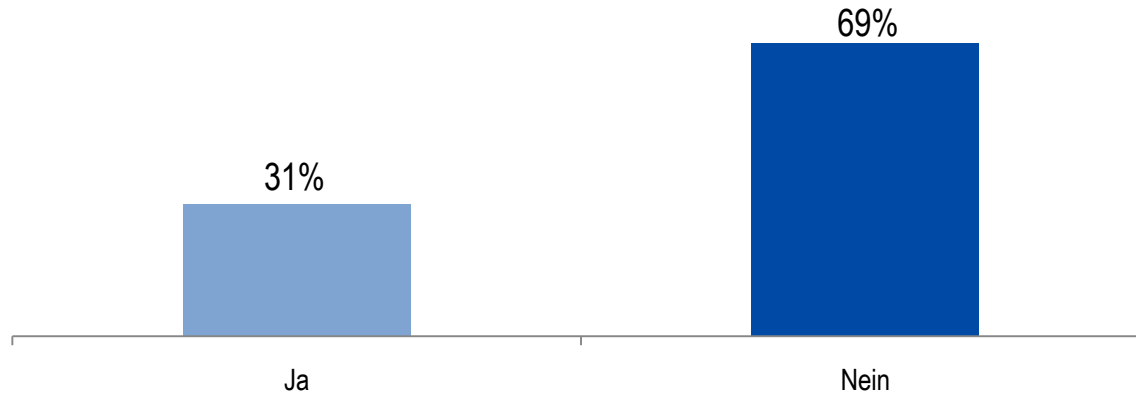
Welche Instrumente der Employer PR kommen in Ihrem Unternehmen zum Einsatz?



Recruiting-Websites und Hochschulmarketing sind die beliebtesten Employer-Maßnahmen. 57 bzw. 50 Prozent der befragten nutzen diese Instrumente häufig. Außerdem setzen viele Unternehmen im Rahmen ihrer Employer PR auf Kooperationen mit Schulen und Universitäten, TV-Spots, Kongresse und ein Engagement bei „Jugend forscht“.



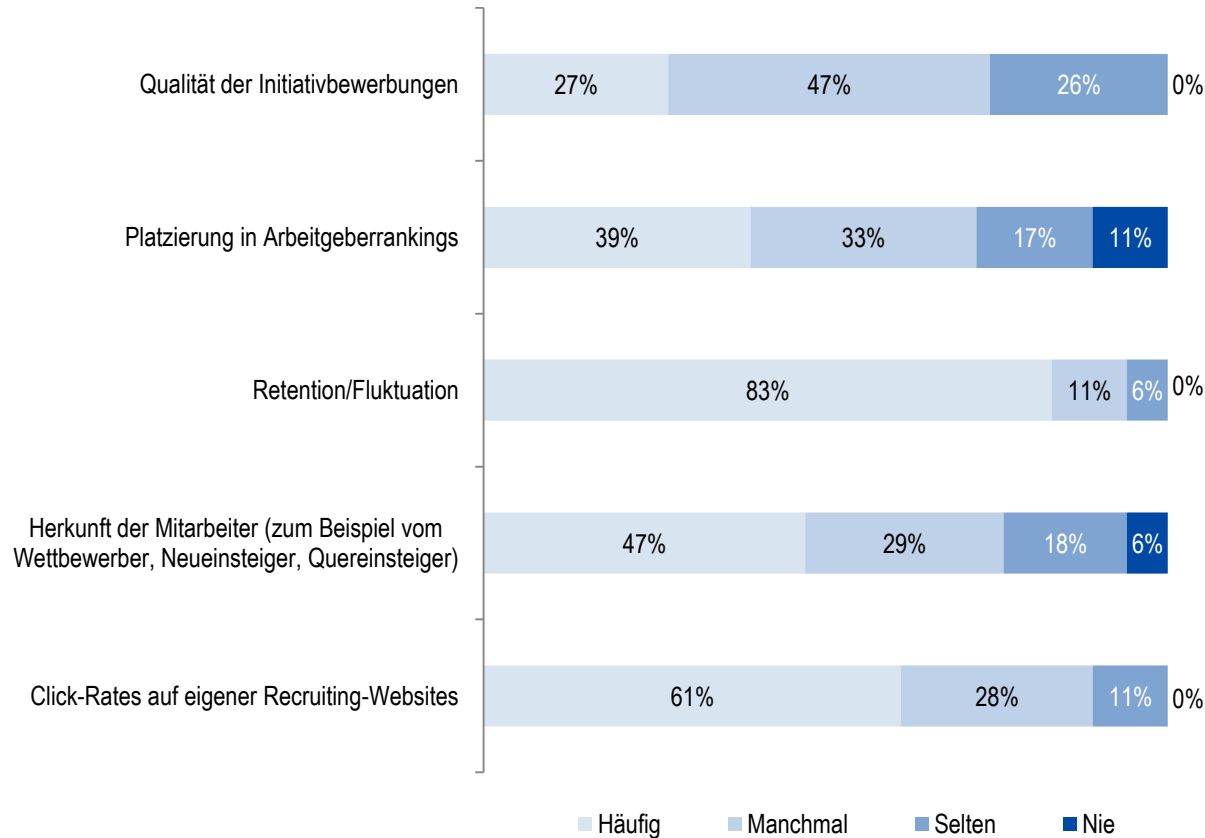
Gibt es ein Controlling Ihrer Employer PR-Maßnahmen?



Die Mehrheit der befragten Unternehmen (69 Prozent) verfügt über kein Controlling der angewandten Employer PR-Maßnahmen. Lediglich 31 Prozent überprüfen ihre Maßnahmen über ein gesondertes Controlling.



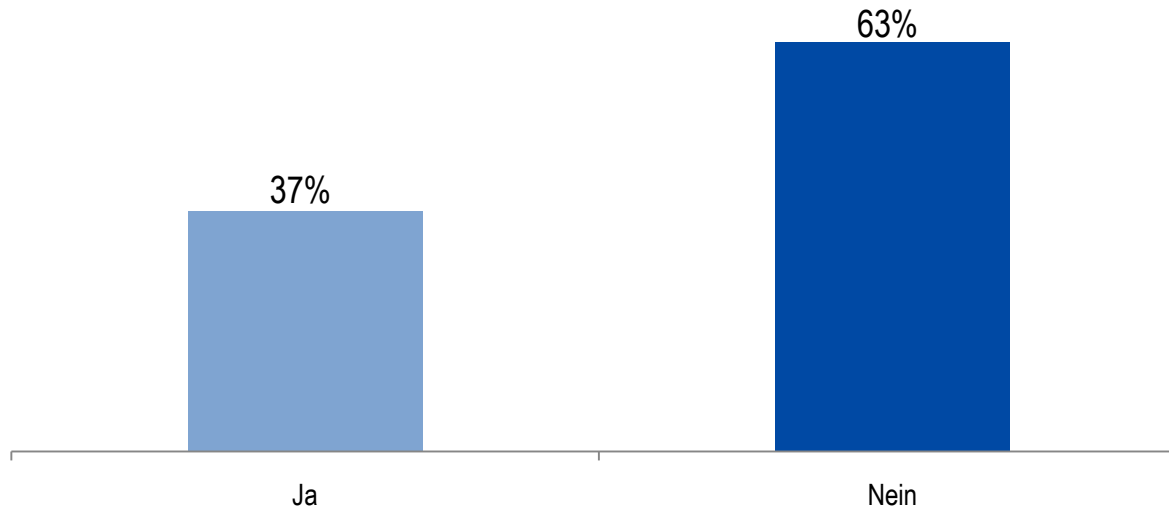
Wenn ja, welche Messgrößen nutzen Sie für das Controlling?



Von denjenigen Befragten, die über eine Controlling der Employer PR-Maßnahmen verfügen, nutzen die meisten (83 Prozent) das Kriterium Retention/Fluktuation besonders häufig. Die Click-Rates auf der eigene Recruiting-Website sind ebenfalls eine beliebte Messgröße (61 Prozent). Eine weiteres häufig genutztes Kriterium ist die „Herkunft“ der Mitarbeiter (47 Prozent).



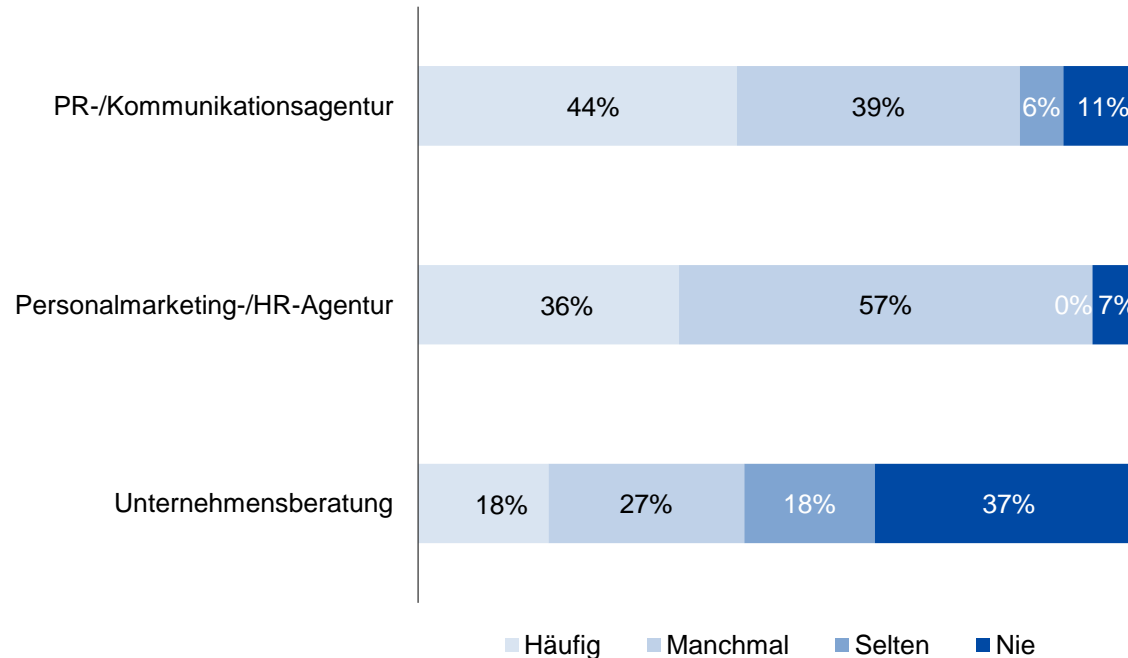
Ziehen Sie externe Dienstleister für das Thema Employer PR hinzu?



Im Rahmen der Employer PR ziehen 63 Prozent der befragten Unternehmen derzeit keine externen Dienstleister hinzu.



Wenn ja, auf welche Dienstleister greifen Sie zurück?



Von den 37 Prozent der Befragten, die auf einen externen Dienstleister im Rahmen der Employer PR zurückgreifen, nutzen 44 Prozent die Dienste von PR-/Kommunikationsagenturen. Personalmarketing-/HR-Agenturen werden von 36 Prozent häufig und 57 Prozent manchmal hinzugezogen. Nur 18 Prozent der befragten Unternehmen greifen bei ihrer Employer PR auf eine Unternehmensberatung zurück.

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

kienbaum-communications.de