

Kienbaum-Studie

Innovationen im Human Resource Management

Wien, Juli 2009

Kienbaum^K

Innovationen im Human Resource Management

Welche Strategien und Tools braucht es, um eine positive Arbeitgebermarke zu entwickeln und zu positionieren? Mit welchen innovativen Konzepten meistert man die Herausforderungen der zunehmenden Internationalisierung erfolgreich? Gewinnen strategische Aufgaben wie Talent Management, Change Management oder auch Personal- und Organisationsentwicklung weiterhin an Bedeutung?

Um diese und weitere Fragen rund um Entwicklungen, Trends und Problemfelder im Personalmanagement österreichischer Unternehmen zu beantworten, hat die Personal- und Managementberatung Kienbaum Wien im zweiten Quartal 2009 eine Kurzumfrage zum Thema „Innovationen im Human Resource Management“ durchgeführt.

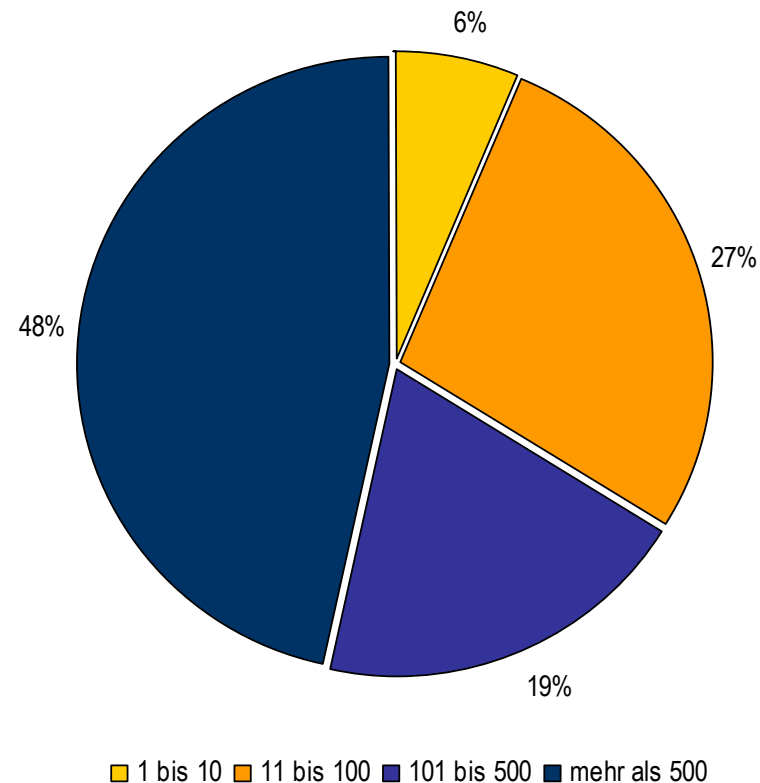
» Allgemeine Informationen zu den Teilnehmern

Mitarbeiter

Die Studie basiert auf der Befragung von 162 Fach- und Führungskräften* führender Unternehmen in Österreich.

An der Studie haben Unternehmen unterschiedlicher Größe teilgenommen: Die Spanne der Mitarbeiterzahl reicht von Ein-Mann-Firmen bis zu Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitern.

Knapp die Hälfte der Studienteilnehmer arbeitet in einem Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitern.

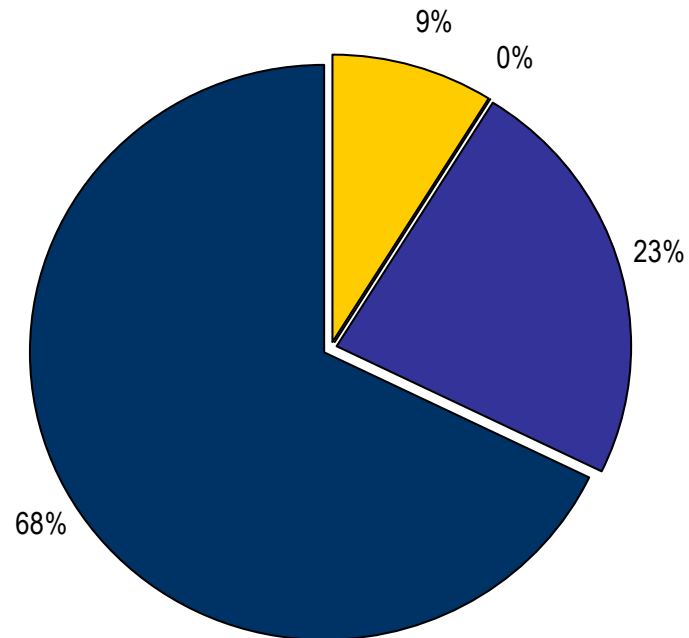


* Um die Lesbarkeit zu erleichtern, werden alle Personenbenennungen in der männlichen beziehungsweise generischen Form gehalten und sind als Kurzform für beide Geschlechter gedacht.

Jahresumsatz

Die Mehrzahl der Teilnehmer arbeitet in einem Unternehmen mit einem Jahresumsatz von mehr als 50 Millionen Euro.

Lediglich neun Prozent der Befragten sind in Unternehmen mit einem Umsatz von weniger als 500.000 Euro tätig.

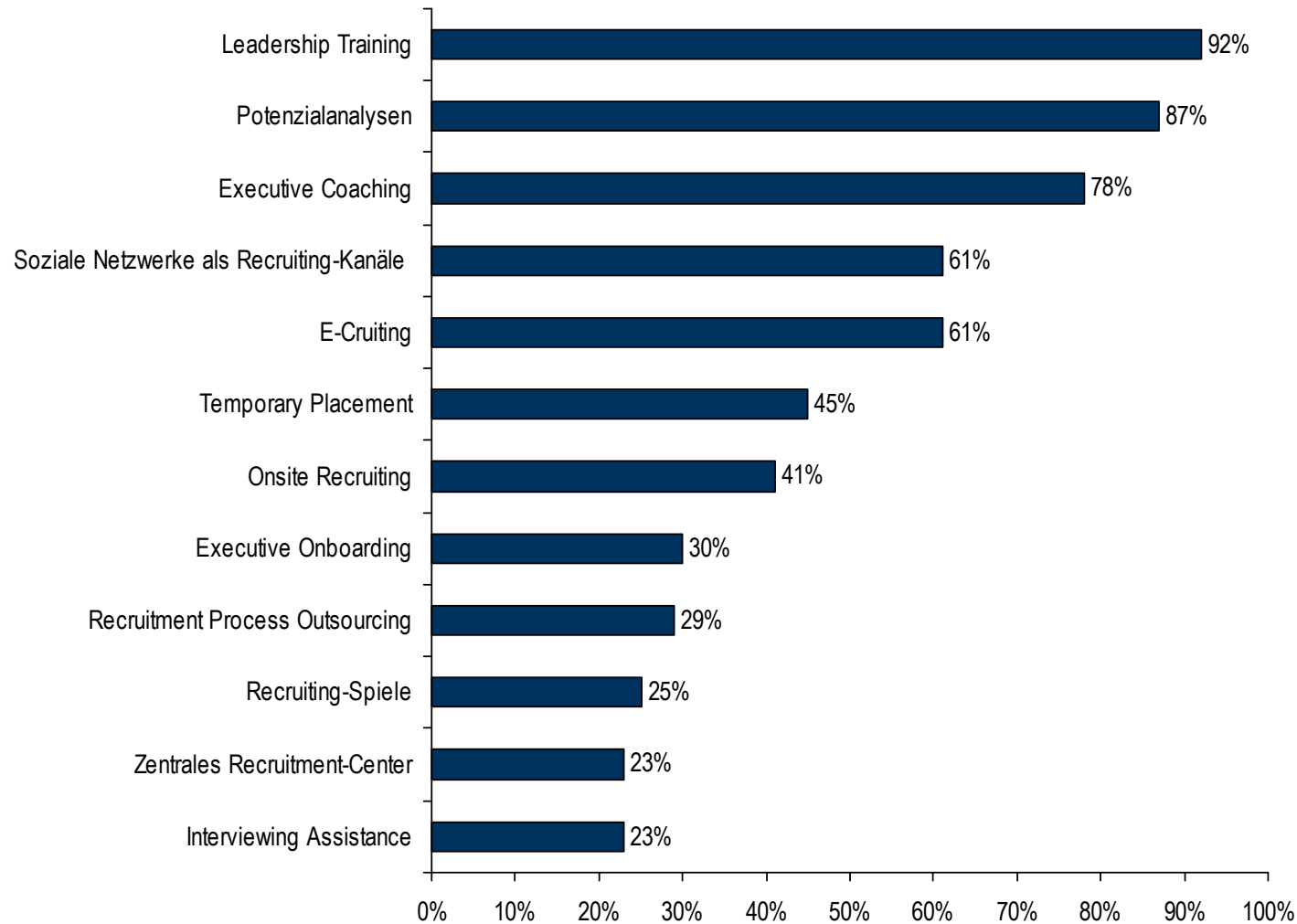


■ < 500.000 ■ > 500.000 bis 1 Million ■ > 1 Million bis 50 Millionen ■ mehr als 50 Millionen

» Studienergebnisse

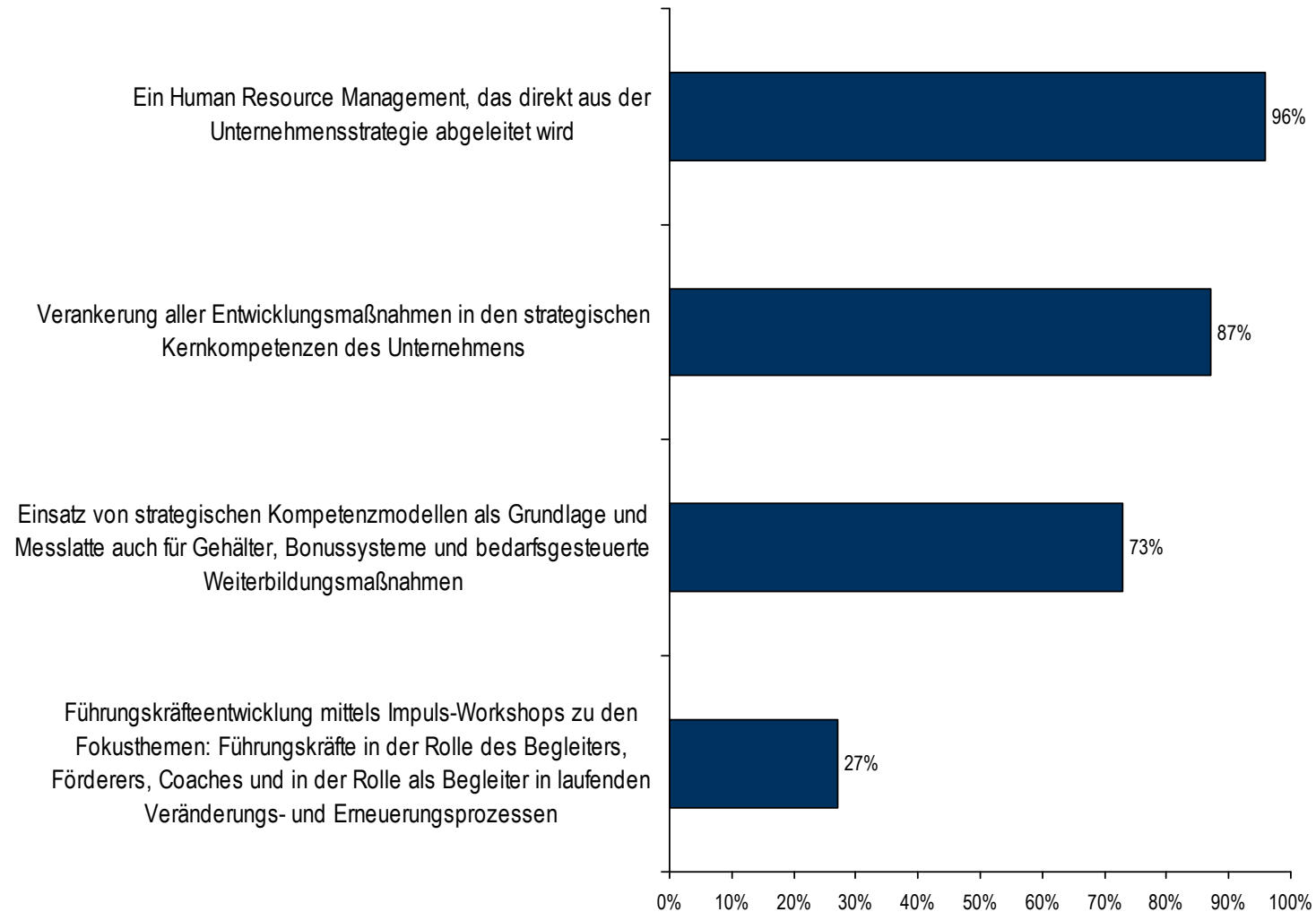
Personalmanagement ist von Innovationen und Trends geprägt. Welche der folgenden Themen/neuen Tools könnten für Ihr Unternehmen in Zukunft von Interesse sein?

Personalsuche & -auswahl



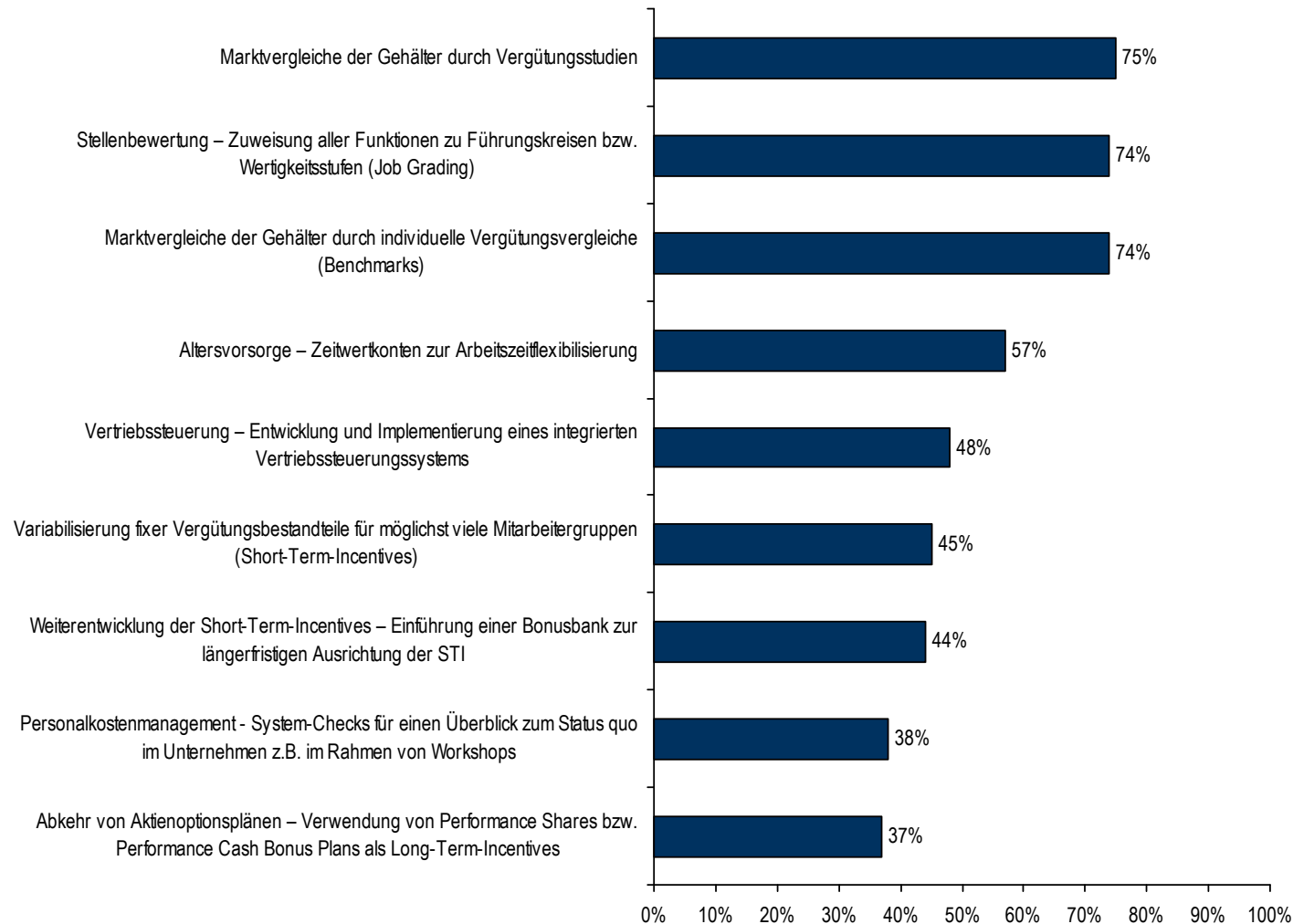
Personalmanagement ist von Innovationen und Trends geprägt. Welche der folgenden Themen/neuen Tools könnten für Ihr Unternehmen in Zukunft von Interesse sein?

Development



Personalmanagement ist von Innovationen und Trends geprägt. Welche der folgenden Themen/neuen Tools könnten für Ihr Unternehmen in Zukunft von Interesse sein?

Compensation & Benefits



Personalmanagement ist von Innovationen und Trends geprägt. Welche der folgenden Themen/neuen Tools könnten für Ihr Unternehmen in Zukunft von Interesse sein?

Top-Themen: Leadership Training und Potenzialanalysen

Bei der Personalsuche und -auswahl werden in Zukunft vor allem fünf Themen im Mittelpunkt stehen: Für 92 Prozent der Befragten ist das Leadership Training ein Zukunftsthema. 87 Prozent geben an, in Zukunft vor allem an Potenzialanalysen interessiert zu sein. Executive Coaching ist für 78 Prozent ein wichtiges Thema, gefolgt von sozialen Netzwerken als Recruiting-Kanälen (61 Prozent) und E-Cruiting (61 Prozent). Interviewing Assistance, ein zentrales Recruitment-Center und Recruitment Process Outsourcing werden als weniger wichtig bewertet.

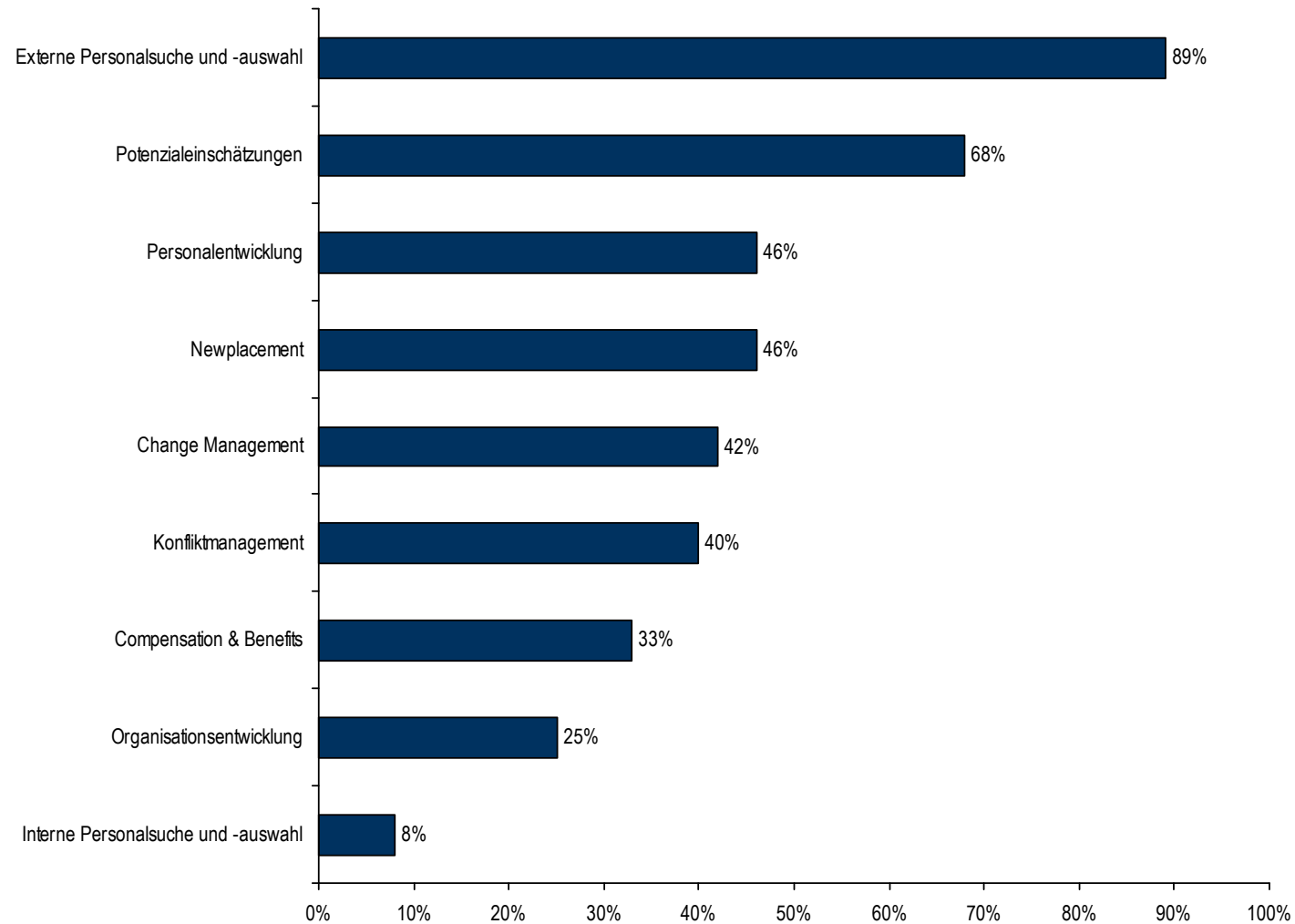
Wichtigstes Zukunftsthema: Ableitung der HR-Strategie aus der Unternehmensstrategie

Im Bereich Development sind die Präferenzen ebenfalls eindeutig verteilt: So halten 96 Prozent ein Human Resource Management für wichtig, das aus der Unternehmensstrategie abgeleitet wird. 87 Prozent sehen in der Verankerung aller Entwicklungsmaßnahmen in den strategischen Kernkompetenzen des Unternehmens ein wichtiges Zukunftsthema. Knapp drei Viertel bewerten den Einsatz von strategischen Kompetenzmodellen als Grundlage und Messlatte auch für Gehälter, Bonussysteme und bedarfsgesteuerte Weiterbildungsmaßnahmen als sehr wichtig. Dagegen schätzen nur 27 Prozent das Thema „Führungskräfte in der Rolle des Begleiters“ als Zukunftsthema ein.

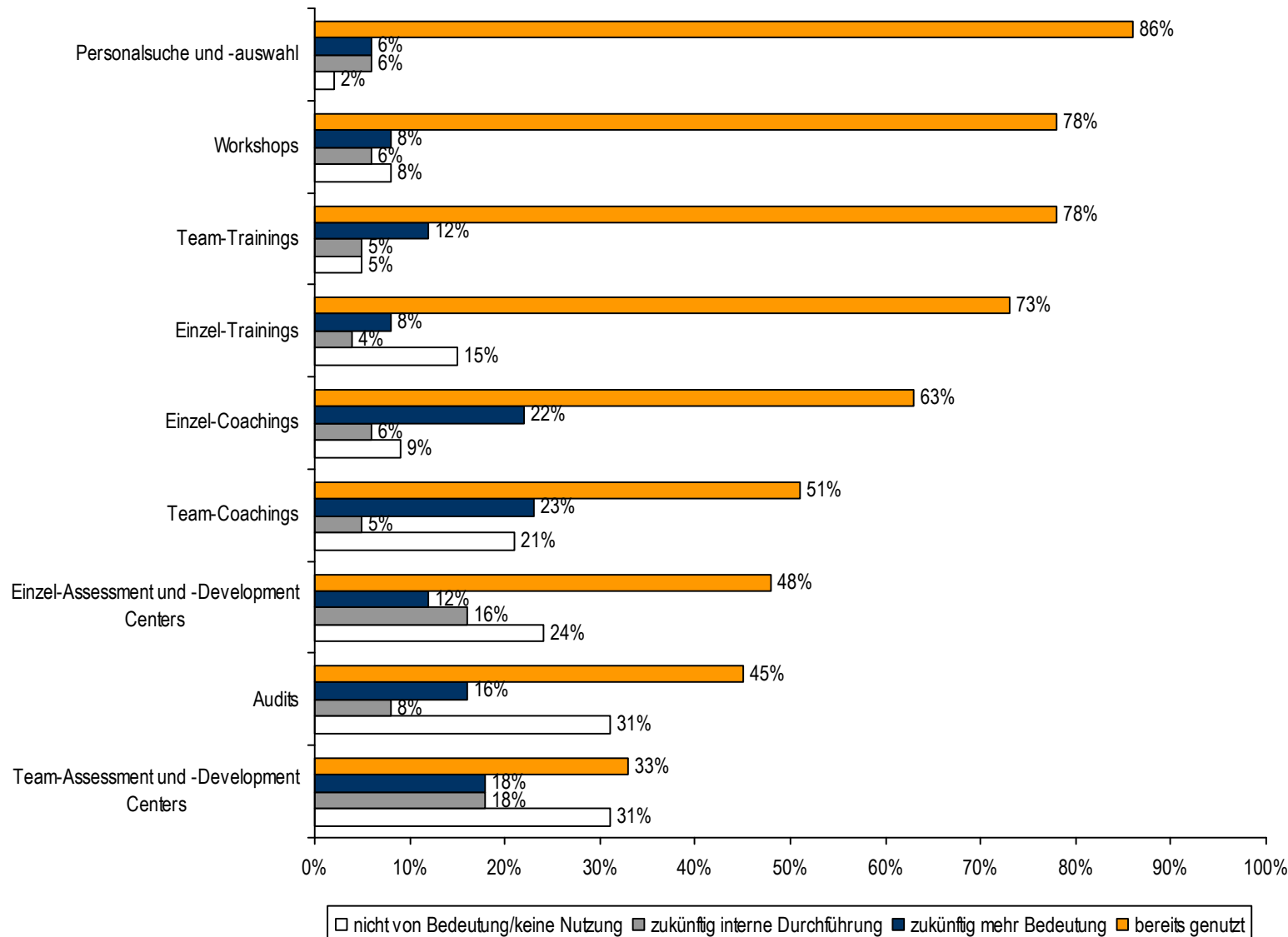
Vergütungsstudien: Wichtiges Asset auch in der Zukunft

Im Themenfeld Compensation und Benefits steht das Wissen über eine marktübliche Vergütung im Mittelpunkt: Daher schätzen drei Viertel der Befragten Marktvergleiche der Gehälter, beispielsweise durch Vergütungsstudien, als ein wesentliches Zukunftsthema ein. Jobgradings und Benchmarks stoßen bei 74 Prozent der Studienteilnehmer ebenfalls auf großes Interesse. Knapp die Hälfte bewertet die Entwicklung und Implementierung eines integrierten Vertriebssteuerungssystems als wichtig. Die Verwendung von Performance Shares beziehungsweise Performance Cash Bonus Plans als Long-Term-Incentives schätzen lediglich 37 Prozent als zukünftig relevant ein.

Bei welchen der genannten Themengebiete/Problemstellungen wenden Sie sich an externe Personalberatungen?



Welche Dienstleistungen haben Sie in der Zusammenarbeit mit einer Personalberatung bereits in Anspruch genommen? Welche Instrumente werden Sie in Zukunft verstärkt nutzen bzw. welche Prozesse werden Sie intern durchführen?



Zusammenarbeit mit externe Personalberatungen

Gefragte Dienstleistung: Externe Personalsuche und -auswahl

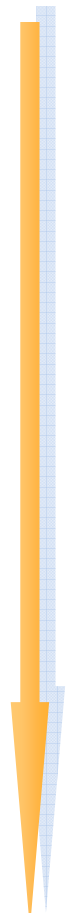
Externe Personalberatungen übernehmen im Bereich der externen Personalsuche und -auswahl sehr häufig die Funktion des Dienstleisters. 89 Prozent der Befragten nehmen die Unterstützung von Personalberatern bei der Rekrutierung in Anspruch. Auch Potenzialeinschätzungen sind gefragte Dienstleistungen, die 68 Prozent an externe Dienstleister outsourcen. Knapp die Hälfte wendet sich bei den Themen Personalentwicklung und Newplacement an externe Beratungsunternehmen.

Bei der internen Personalsuche werden nur selten Personalberater konsultiert. Ein Viertel wenden sich im Rahmen der Organisationsentwicklung an externe Dienstleister.

Coachings gewinnen an Bedeutung

Entscheiden sich Unternehmen für die Zusammenarbeit mit einer externen Personalberatung, werden hauptsächlich Projekte im Bereich der Personalsuche und -auswahl durchgeführt. 86 Prozent der Studienteilnehmer haben diese Dienstleistung bereits in Anspruch genommen. Workshops und Team-Trainings werden von drei Vierteln nachgefragt. Mehr als die Hälfte arbeitet im Bereich von Einzel- Trainings und -Coachings mit Personalberatungen zusammen. In Zukunft möchten Unternehmen vor allem bei Team- und Einzel-Coachings noch enger mit Personalberatungen kooperieren. Einzel- und Team-Assessment und -Development Centers werden dagegen zukünftig verstärkt intern durchgeführt.

Welche der folgenden Eigenschaften zeichnen Ihrer Meinung nach ein qualifiziertes Personalberatungsunternehmen aus? *



Qualität	83 Prozent*
Kompetenz	82 Prozent
Professionalität	82 Prozent
Zuverlässigkeit	81 Prozent
Vertrauenswürdigkeit	76 Prozent
Flexibilität	38 Prozent
Partnerschaftlichkeit	31 Prozent
Initiative	25 Prozent
Internationalität	22 Prozent
Preis	22 Prozent
Innovation	16 Prozent

* Anteil der Befragten, die die jeweiligen Eigenschaften als „sehr wichtig“ bewertet haben.

Welche der folgenden Eigenschaften zeichnen Ihrer Meinung nach ein qualifiziertes Personalberatungsunternehmen aus?

Qualität und Kompetenz sind gefragt

Bei der Zusammenarbeit mit externen Personalberatern legen österreichische Unternehmen vor allem auf Qualität, Kompetenz und Professionalität Wert. Mehr als 80 Prozent erwarten diese Eigenschaften von einem qualifizierten Beratungsunternehmen. Auch Zuverlässigkeit und Vertrauenswürdigkeit werden als sehr wichtig bewertet. Zudem sollten Personalberatungen flexibel auf Kundenwünsche eingehen und partnerschaftlich mit dem Kunden zusammenarbeiten. Ein Viertel der Befragten erwartet Eigeninitiative von einer Personalberatung. Kosten nehmen ebenso wie Internationalität und Innovation die hinteren Ränge in der Liste der Qualifikationsmerkmale ein.

Kontakt

Für Rückfragen stehen wir gerne zur Verfügung:

Kienbaum Beratungen Ges. m. b. H.
Tuchlauben 8
10 10 Wien

www.kienbaum.at

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

kienbaum-communications.de

Cornelia Zinn-Zinnenburg
Geschäftsführerin/Partnerin

Tel. 01 533 51 88-19

Fax 01 533 32 65

cornelia.zinn-zinnenburg@kienbaum.de

Erik Bethkenhagen
Geschäftsführer

Tel. +49 2261 703-579

Fax +49 2261 703-639

erik.bethkenhagen@kienbaum.de