

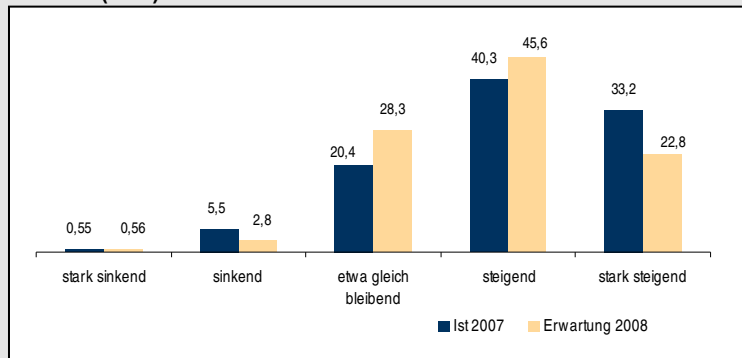
>> HR Klima-Index 2008  
Die Konjunktur für Personalarbeit

# HR Klima-Index 2008 - Ergebnisbericht

## >> Zur Lage der Unternehmen

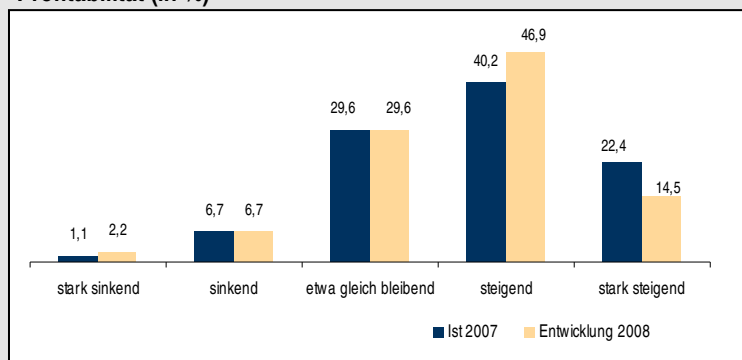
Wie bereits im Vorjahr wird die wirtschaftliche Entwicklung von der großen Mehrheit der befragten Unternehmen weiterhin als sehr positiv beurteilt.

Umsatz (in %)



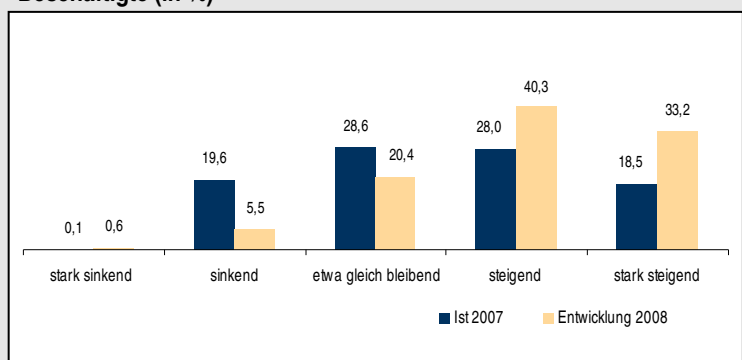
Über 65% der Unternehmen rechnen in 2008 mit einem steigenden Umsatz, 61,4% der Befragten gehen von einer weiteren Steigerung der Profitabilität aus.

Profitabilität (in %)



Auch bei der Beschäftigung setzt sich die positive Entwicklung der vergangenen zwei Jahre fort. Gaben bereits für das letzte Jahr mehr als ein Drittel (37%) der Unternehmen an, ihre Mitarbeiterzahl erhöht zu haben, so rechnen im laufenden Jahr sogar annähernd drei Viertel aller Unternehmen (74%) mit einem weiteren Anstieg der Belegschaft.

Beschäftigte (in %)

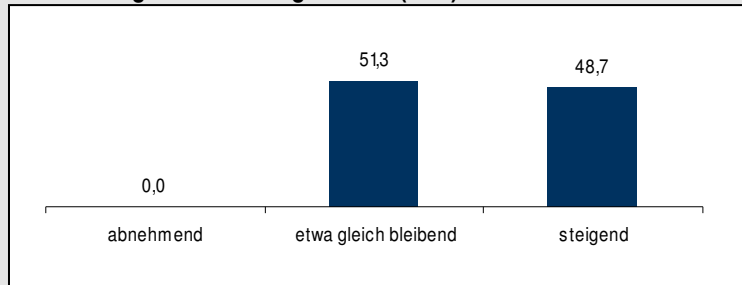


# HR Klima-Index 2008 - Ergebnisbericht

## >> Entwicklung der Personalarbeit

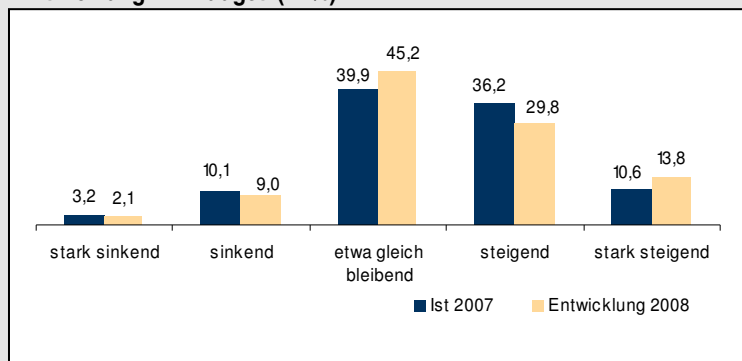
Für das laufende Jahr rechnen nahezu die Hälfte der Befragten mit einer steigenden Bedeutung der Personalarbeit. Wie bereits im Vorjahr schlägt sich diese zunehmende Bedeutung jedoch nur teilweise in den Kapazitäten der Personalabteilungen nieder.

Entwicklung der Bedeutung von HR (in %)



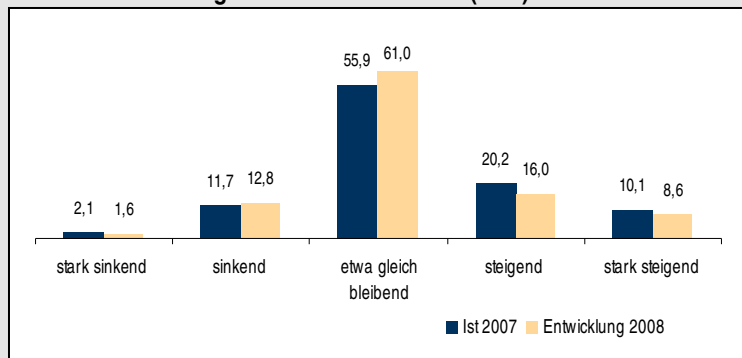
Etwas positiver fällt die Lage zur finanziellen Ausstattung der HR-Bereiche aus. So geht zwar die knappe Mehrheit der Befragten für das laufende Jahr von gleich bleibenden HR-Budgets (45%) aus, in gut zwei Fünftel der Unternehmen wird jedoch mit einer Steigerung der finanziellen Ressourcen gerechnet.

Entwicklung HR-Budget (in %)



Bei der Beschäftigtenzahl im Personalbereich erwartet die Mehrzahl der Unternehmen (61%) keine Veränderung zum Vorjahr, knapp ein Viertel rechnet mit einem Anstieg der Mitarbeiterzahl, in rund jedem siebten Unternehmen (14%) wird von einem personellen Rückgang innerhalb von HR ausgegangen.

Zuwachs Beschäftigtenzahl im HR-Bereich (in %)



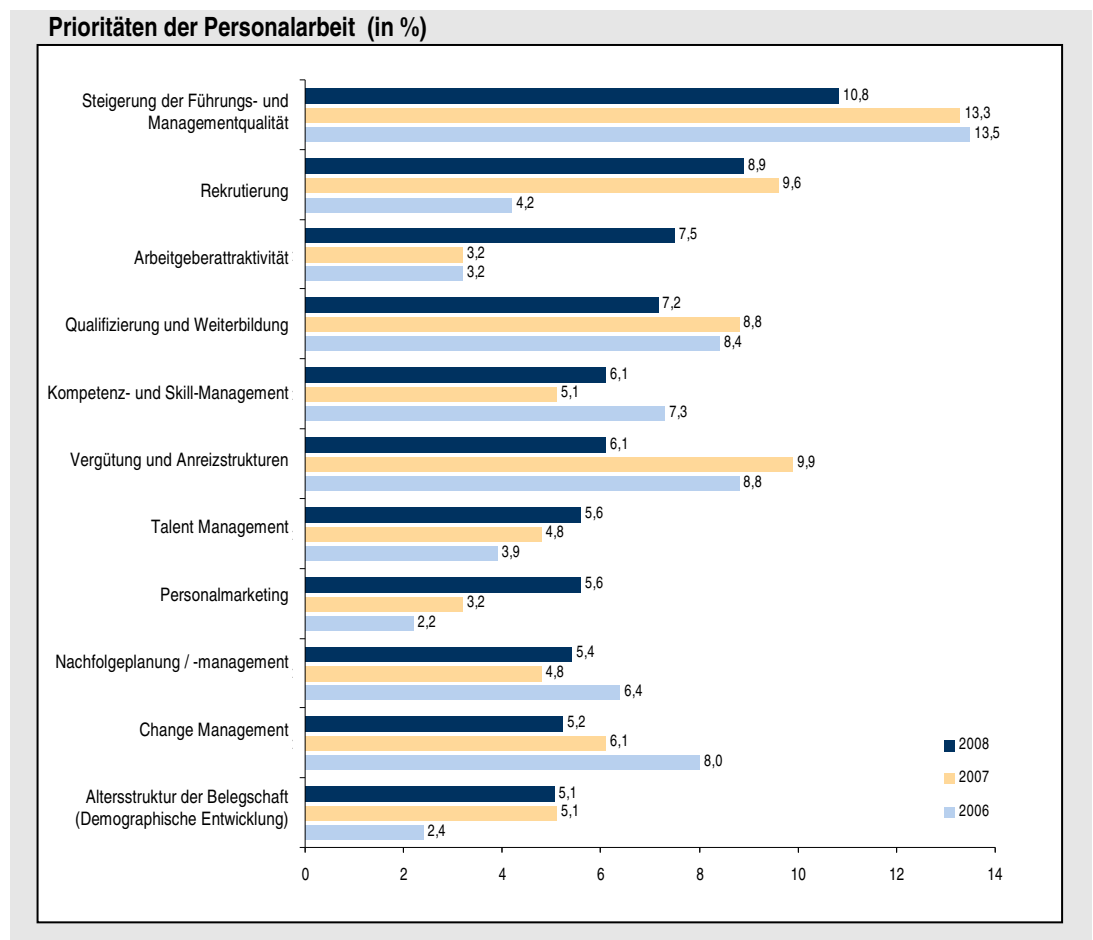
# HR Klima-Index 2008 - Ergebnisbericht

## >> Prioritäten der Personalarbeit 2008

Die Steigerung der Führungs- und Managementqualität stellt in 2008 – und damit das dritte Jahr in Folge – für die befragten Unternehmen klar die oberste Priorität der Personalarbeit dar.

Auch in der Bewertung des zweiten Schwerpunktthemas zeigen sich gegenüber dem Vorjahresergebnis nur marginale Veränderungen. Das Themenfeld Rekrutierung bleibt auch für 2008 eine der Hauptaufgaben der Personalarbeit.

Im Gegensatz zu den Vorjahren werden in diesem Jahr auch den Aufgabenfeldern Arbeitgeberattraktivität sowie Personalmarketing eine höhere Bedeutung zugemessen.

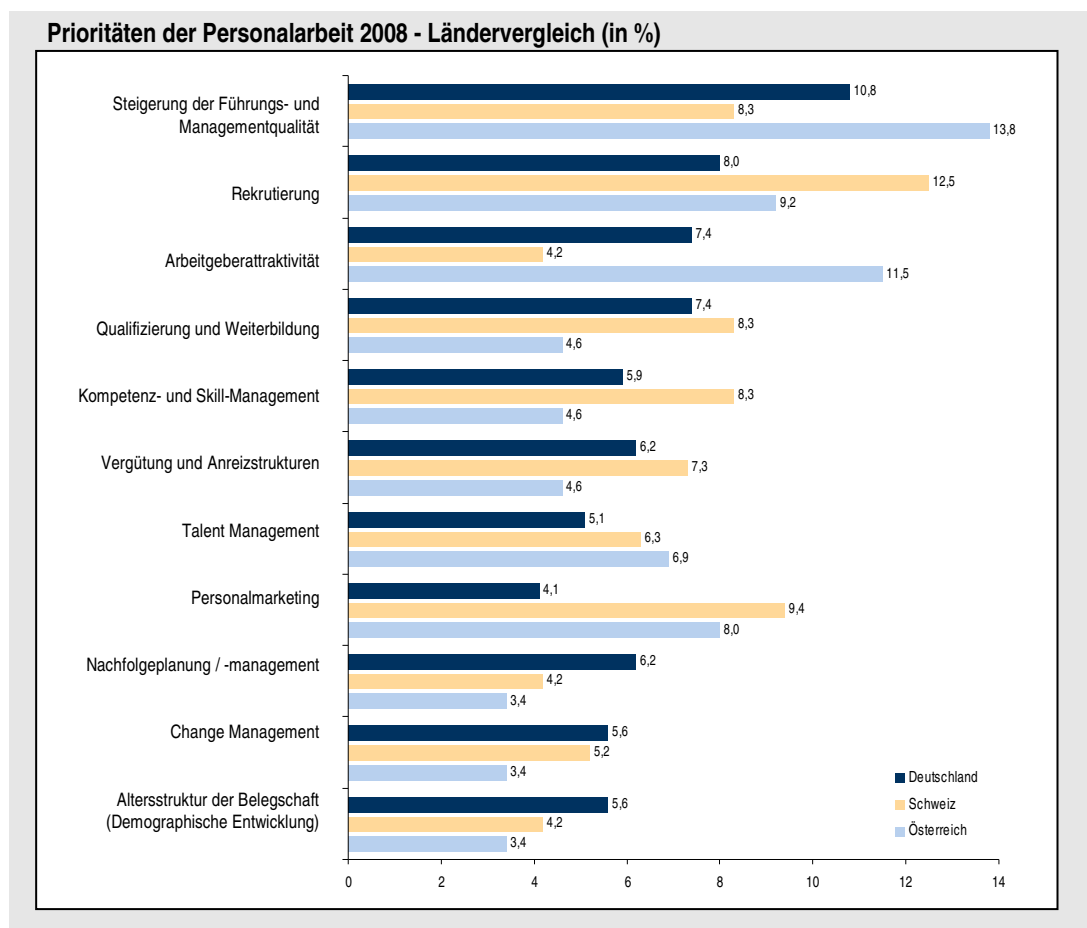


# HR Klima-Index 2008 - Ergebnisbericht

## >> Prioritäten der Personalarbeit 2008 - Ländervergleich

In der Schweiz haben insbesondere die Themen Rekrutierung und Personalmarketing eine höhere Bedeutung. Auch die Themen Qualifizierung und Weiterbildung sowie Kompetenz- und Skill Management werden von den Schweizer Personalverantwortlichen als wichtiger eingeschätzt. Eine deutlich geringere Bedeutung erhält hingegen das Thema Arbeitgeberattraktivität.

Neben der Steigerung der Führungs- und Managementqualität kommt innerhalb der Österreichischen Unternehmen vor allem dem Thema Arbeitgeberattraktivität eine deutlich größere Bedeutung zu. Als weniger wichtig für das laufende Jahr schätzen die Österreichischen Personaler hingegen die Themen Qualifizierung und Weiterbildung, Kompetenz- und Skill Management sowie Vergütung und Anreizstrukturen ein.



# HR Klima-Index 2008 - Ergebnisbericht

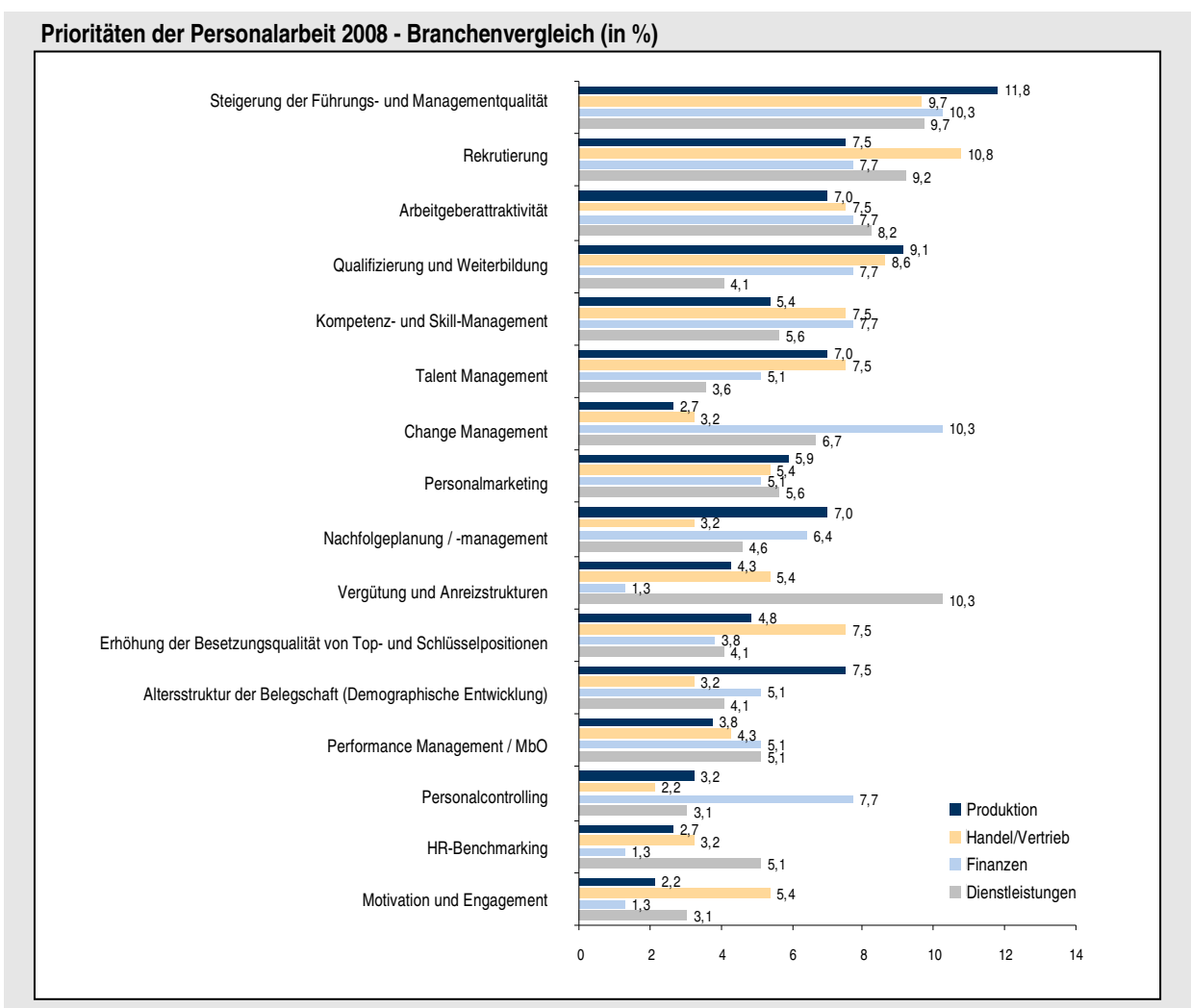
## >> Prioritäten der Personalarbeit 2008 – Branchenvergleich

HR-Verantwortliche im Bereich Produktion sehen insbesondere in der Altersstruktur der Belegschaft eine der Hauptaufgaben für ihre Personalarbeit. Auch dem Thema Nachfolgeplanung / -management wird hier eine höhere Bedeutung beigemessen.

Innerhalb des Bereiches Finanzen sind es dagegen die Themen Change Management und Personalcontrolling, die für 2008 oben auf der HR-Agenda stehen.

In den Unternehmen des Dienstleistungssektors kommt vor allem den Themen Vergütung und Anreizstrukturen sowie dem Vergleich der eigenen Leistungsfähigkeit im Rahmen von HR-Benchmarking eine höhere Bedeutung zu.

Für die Befragten aus dem Bereich Handel / Vertrieb liegt ein stärkerer Fokus auf der Erhöhung der Besetzungsqualität von Top- und Schlüsselpositionen sowie auf dem Themenfeld Motivation und Engagement.



# HR Klima-Index 2008 - Ergebnisbericht

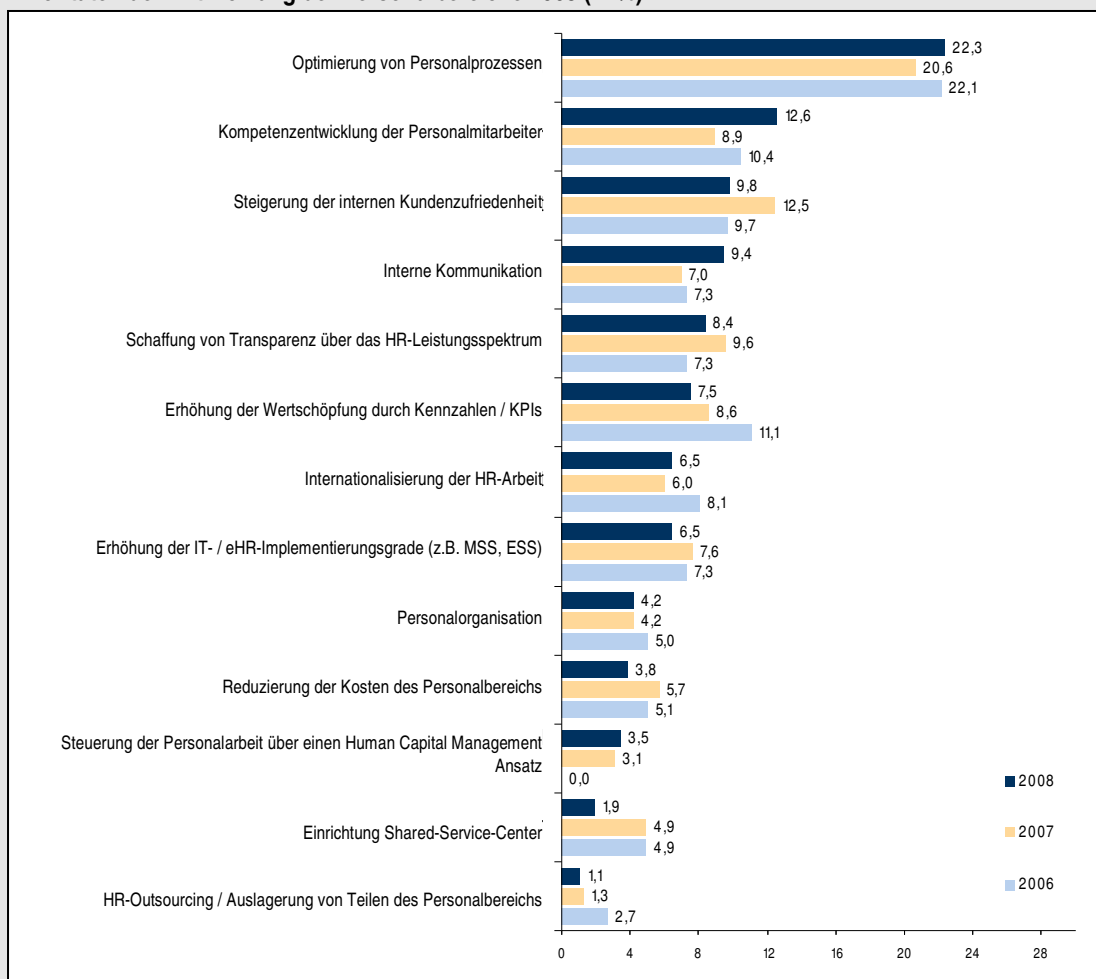
## >> Prioritäten in der Entwicklung der Personalbereiche 2008

Die Optimierung von Personalprozessen bleibt auch in 2008 mit deutlichem Abstand die Hauptaufgabe innerhalb der HR-Abteilungen. Über ein Fünftel (22%) aller Befragten sehen hierin eine der Hauptaufgaben innerhalb des eigenen Bereiches.

Mit der Kompetenzentwicklung der Personalmitarbeiter (13%) sowie der Steigerung der internen Kundenzufriedenheit (10%) folgen in der Prioritätenliste eindeutige Schlüsselfaktoren auf dem Weg zum akzeptierten Business Partner.

Weiterhin nur eine geringe Bedeutung wird hingegen der Auslagerung von Teilen des Personalbereiches (HR-Outsourcing) beigemessen.

Prioritäten der Entwicklung der Personalbereiche 2008 (in %)



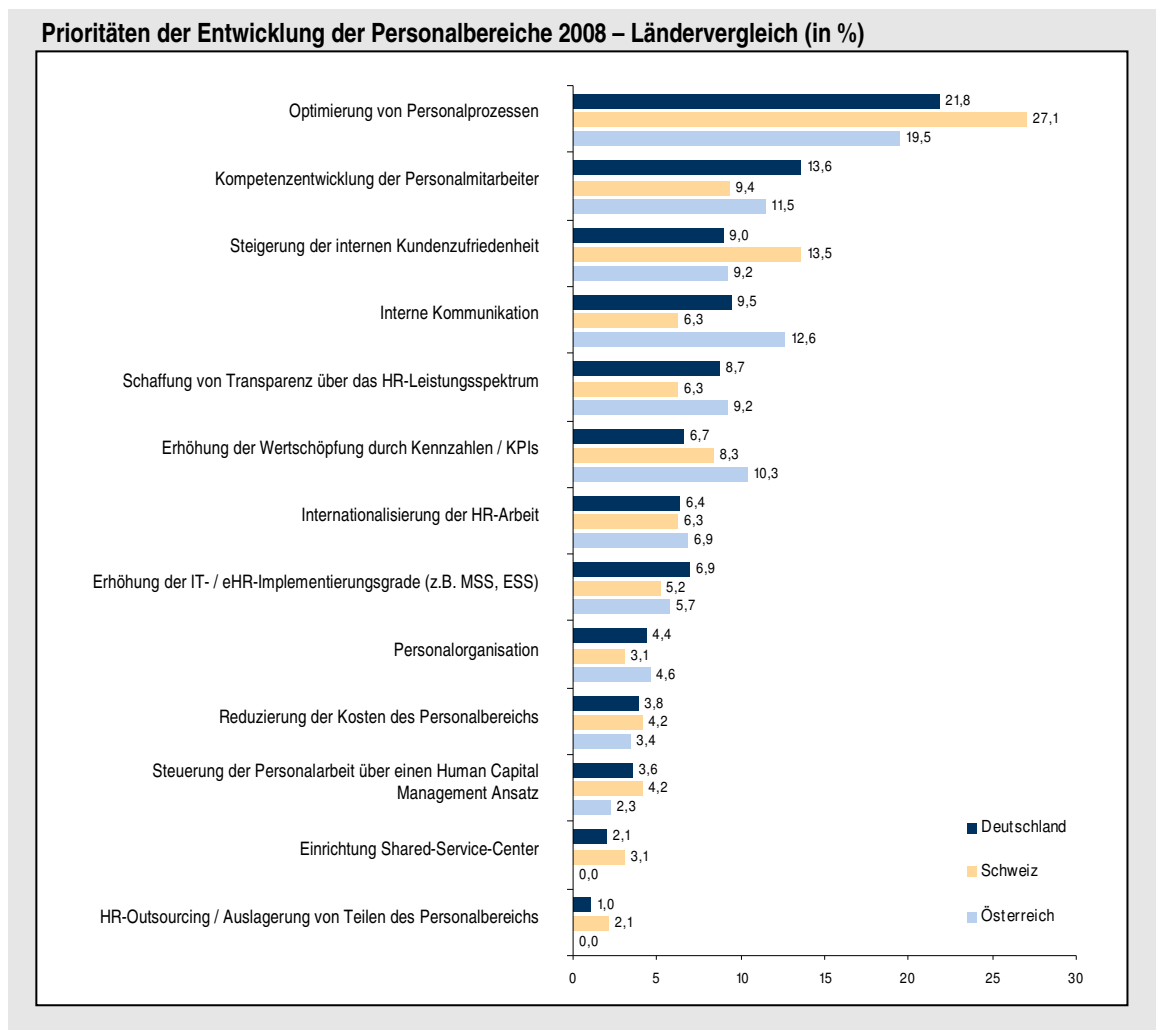
# HR Klima-Index 2008 - Ergebnisbericht

## » Prioritäten in der Entwicklung der Personalbereiche 2008 - Ländervergleich

Bei der Priorisierung der Hauptaufgaben innerhalb der Personalbereiche besteht über die Landesgrenzen hinweg weitestgehend Einigkeit.

Leichte Abweichungen zeigen sich bei dem Thema Interne Kommunikation, dem die Österreichischen Befragten vor allem im Vergleich zu ihren Schweizer Kollegen eine höhere Bedeutung beimessen. Auch die Erhöhung der Wertschöpfung durch Kennzahlen / KPIs wird von den Personalverantwortlichen in Österreich vergleichsweise wichtiger eingeschätzt.

Innerhalb der Schweizer Unternehmen hat neben der Prozessoptimierung im Personalbereich vor allem auch die Steigerung der internen Kundenzufriedenheit einen hohen Stellenwert.



# HR Klima-Index 2008 - Ergebnisbericht

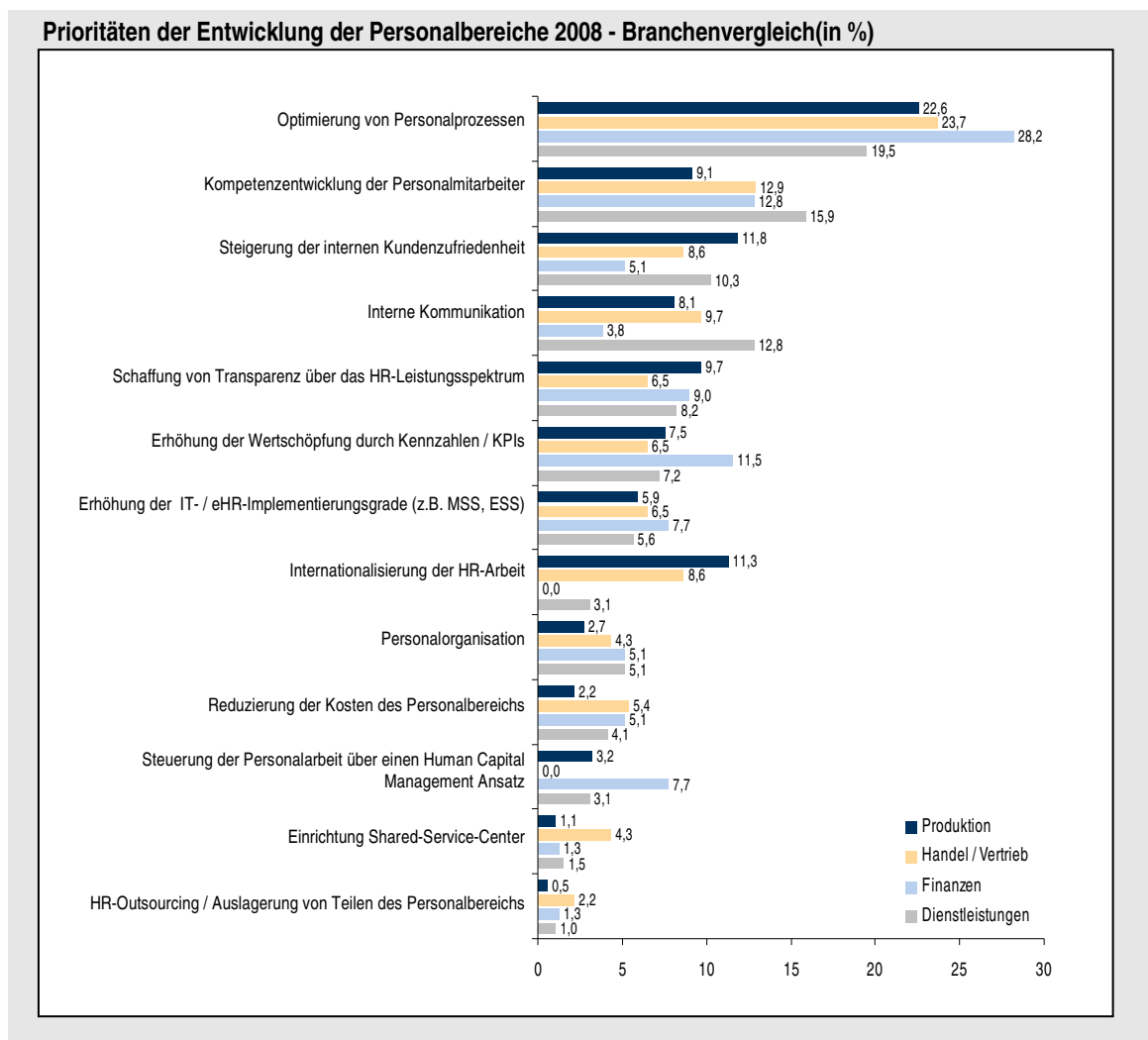
## >> Prioritäten in der Entwicklung der Personalbereiche 2008 - Branchenvergleich

Während die Priorisierung der Themen zur Entwicklung der Personalbereiche im Ländervergleich weitgehend ähnlich ausfällt, lassen sich zwischen den einzelnen Wirtschaftszweigen stärkere Abweichungen feststellen:

So kommt dem Thema Internationalisierung der Personalarbeit vor allem in den Bereichen Produktion sowie Handel / Vertrieb eine deutlich höhere Bedeutung zu.

Im Finanzbereich liegt dagegen ein stärkerer Fokus auf der Erhöhung der Wertschöpfung durch Kennzahlen / KPI's sowie auf der Steuerung der Personalarbeit über einen Human Capital Management Ansatz.

Eine vergleichsweise höhere Bedeutung kommt den Themen der Internen Kommunikation sowie der Kompetenzentwicklung der Personalmitarbeiter innerhalb der Dienstleistungsunternehmen zu.



# HR Klima-Index 2008 - Ergebnisbericht

## >> Positionierung der HR-Bereiche

Bei der Frage nach der Positionierung der Personalbereiche im Unternehmen zeigt sich eine Stagnation auf hohem Niveau:

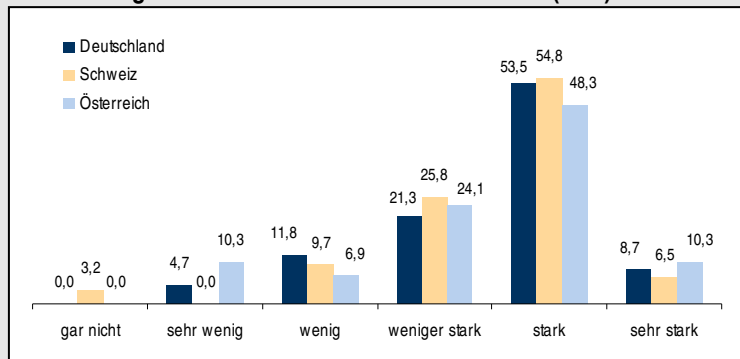
Mehr als 60% der Befragten fühlen sich in ihrem Unternehmen stark bzw. sehr stark als Business Partner wahrgenommen, wobei im Ländervergleich nur marginale Unterschiede existieren.

In 9 von 10 Unternehmen findet sich die Leitung des Personalbereichs dementsprechend auf den obersten beiden Führungsebenen angesiedelt.

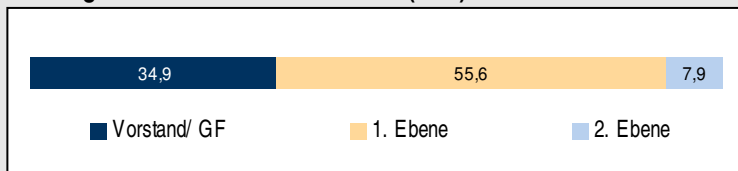
Eine ähnliche Konstanz im Jahresvergleich zeigt sich bei der Präsenz des Personalbereiches in strategischen Projekten und Initiativen. Wie in den Vorjahren sieht sich die Mehrheit der Personalbereiche an 60% und mehr dieser Projekte beteiligt.

Im Ländervergleich präsentieren sich hier jedoch deutliche Unterschiede. Während insbesondere die Schweizer HR-Verantwortlichen sich an einem Großteil der strategischen Projekte und Initiativen beteiligt sehen, fällt diese Einschätzung vor allem bei den Österreichischen Personalern zurückhaltender aus.

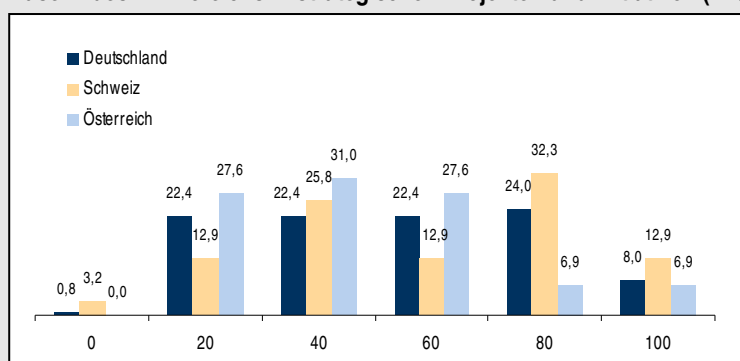
Betrachtung des HR-Bereichs als Business Partner (in %)



Leitungsebene des Personalbereichs (in %)



Präsenz des HR-Bereichs in strategischen Projekten und Initiativen (in %)

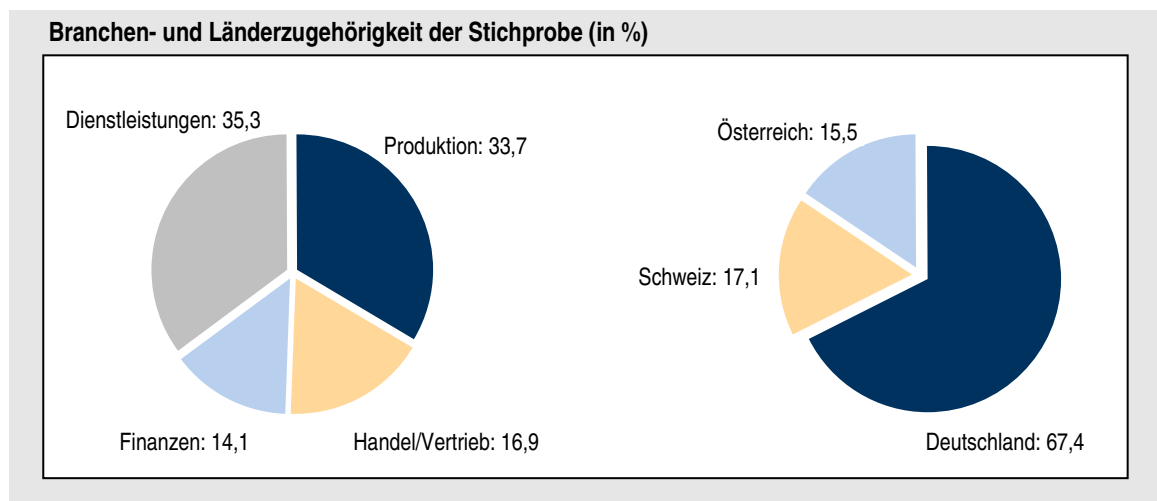


# HR Klima-Index 2008 - Ergebnisbericht

## >> Hintergrund der Studie

Kienbaum hat 2006 erstmalig den so genannten HR-Klima Index erhoben, der jeweils zum ersten Quartal die „Konjunktur“ für HR transparent machen soll. Ziel ist es dabei, einerseits die Stellung der Personalbereiche aufzuzeigen und andererseits die zukünftigen Entwicklungstrends zu ermitteln und langfristig zu dokumentieren.

Insgesamt wurden rund 1200 Unternehmen aus Deutschland, Österreich und der Schweiz einbezogen, von denen sich mehr als 190 an der Studie beteiligten.



## >> Ansprechpartner

Paul Kötter  
Director und Partner  
HR-Strategie und Organisation

Dirk Ruppel  
Consultant  
HR-Strategie und Organisation

Kienbaum Management Consultants GmbH  
Potsdamer Platz 8  
D-10117 Berlin  
Tel. +49 (30) 88 01 98-25  
[hrs@kienbaum.de](mailto:hrs@kienbaum.de)