

» HR-Klima Index 2009
Die Konjunktur für Personalarbeit

Kienbaum^K
Executive Search
Human Resource & Management Consulting

HR-Klima Index 2009

» Schwierige Zeiten für die Personalarbeit

Wie zu erwarten bildet die wirtschaftliche Gesamtlage auch für die ‚Konjunktur‘ der Personalarbeit den wesentlichen Rahmen. Als Herausforderung rückt die Bewältigung des geringeren Personalbedarfs in vielen Unternehmen in den Mittelpunkt; parallel sinken die Ressourcen der Personalbereiche. Allerdings zeigen sich große Unterschiede zwischen den verschiedenen Wirtschaftssektoren.

Insgesamt erwarten 31% der Unternehmen sinkende Umsätze, im Handel/Vertrieb sind es 40% und in der Produktion 44%. Als vergleichsweise stabil erweist sich der Dienstleistungssektor, in dem nur 16% der Unternehmen sinkende, aber 54% steigende Umsätze erwarten.

Analog sind die Erwartungen zur Beschäftigungsentwicklung: In Produktion und Finanzen erwarten rund 43% der befragten Personaler eine sinkende Beschäftigung (ein Drittel der Unternehmen über alle Sektoren). Erwartungen an einen Beschäftigungsaufbau gehen insgesamt von mehr als 50% (2008) auf rund 20% der Unternehmen zurück.

Insbesondere in Produktion und Finanzen rückt analog das Thema ‚Personalabbau‘ wieder in den Fokus (Top 3 Themen für HR), in der Produktion zudem die ‚Flexibilisierung von Personalressourcen‘, in Finanzen ‚Change Management‘. Die veränderten Anforderungen spiegeln sich auch im deutlichen Rückgang der Bedeutung von Personalmarketing und Rekrutierung wider.

Schon die letzten Jahre haben gezeigt, dass sich die Ressourcenausstattung der Personalbereiche nur in Unternehmen mit Beschäftigungsaufbau nennenswert verbessert. Mit Ausnahme des Dienstleistungssektors erwarten rund ein Drittel der Unternehmen für 2009 reduzierte HR-Budgets. Insbesondere in den Personalbereichen der Sektoren Finanzen und Produktion (rund 24% der Unternehmen) ist zudem mit einem Personalabbau zu rechnen.

Wichtige Prioritäten der Personalarbeit scheinen jedoch relativ konjunkturunabhängig zu sein: Die ‚Steigerung der Führungs- und Managementqualität‘ bleibt wichtigste Aufgabe, die ‚Arbeitgeberattraktivität‘ kann Platz 2 behaupten und steigt im Vergleich zu 2008 sogar leicht in ihrer Bedeutung. Das ‚Talent Management‘ zeigt über die Jahre hinweg kontinuierlich ansteigende Bedeutung, auch im Krisenjahr 2009.

Dies weist auf einen wesentlichen Unterschied zur letzten Krise hin: Unternehmen sind sich zunehmend bewusst, dass derzeitige Maßnahmen zur Krisenbewältigung negative Auswirkungen z. B. auf Mitarbeiterbindung und Arbeitgeberattraktivität haben können, die das Potenzial der Organisation für die Zeit danach nachhaltig gefährden können.

Daraus erwächst den Personalbereichen eine neue Rolle zu: Sie sind in Krisenzeiten mehr denn je als strategischer Business Partner gefragt und müssen dafür sorgen, dass kurzfristige, kostenorientierte Entscheidungen keinen langfristig negativen Einfluss auf den Beitrag der Workforce zum Unternehmenserfolg haben.

Berlin, im März 2009

Paul M. Kötter

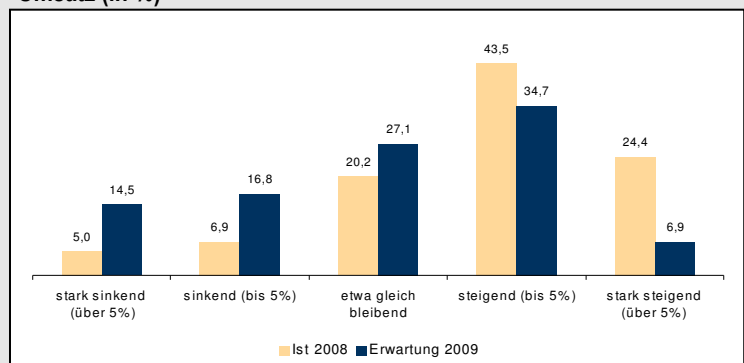
Director und Partner

HR-Klima Index 2009 - Ergebnisbericht

» Zur Lage der Unternehmen

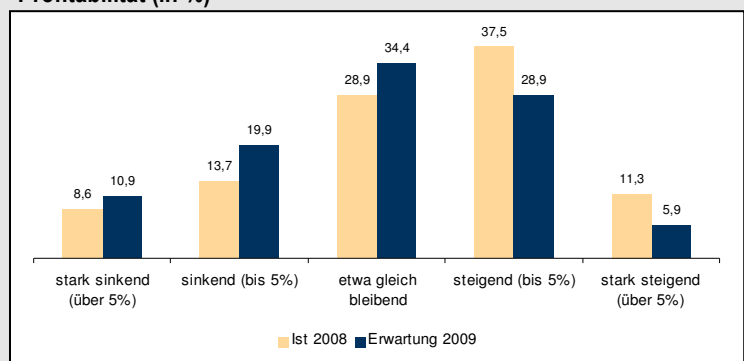
Die wirtschaftliche Gesamtlage spiegelt sich in den Erwartungen zur Umsatzentwicklung wider: Über 31% erwarten sinkende Umsätze (11% Ist 2008). Erwartungen auf stark steigende Umsätze sind unter 7% gesunken (knapp 25% im Ist 2008). Kritisch zeigen sich hier insbesondere die Unternehmen aus den Bereichen Produktion sowie Handel/Vertrieb, bei denen zwei Fünftel aller Befragten mit Umsatzeinbußen rechnen.

Umsatz (in %)



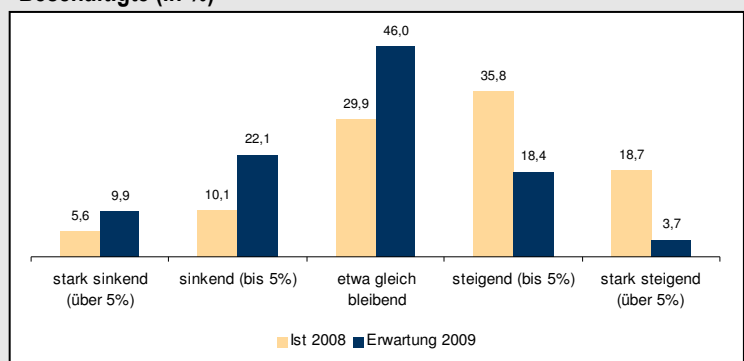
Die Erwartungen an die Profitabilität zeigen sich überraschend robust. Zwar rechnen ca. ein Drittel der Unternehmen mit einem Rückgang der Profitabilität, noch immer sind jedoch zwei Drittel der Befragten eher positiv im Sinne stabiler oder sogar steigender Ergebnisse.

Profitabilität (in %)



Vorerst gestoppt ist die positive Entwicklung der vergangenen Jahre bei der Beschäftigung. Haben in 2008 noch über die Hälfte der Unternehmen ihre Belegschaft vergrößert, so plant für das laufende Jahr nur noch jedes fünfte Unternehmen eine Erhöhung der Mitarbeiterzahl. In knapp jedem dritten Unternehmen wird mit einer sinkenden Anzahl der Beschäftigten gerechnet. Bei den Befragten aus den Bereichen Produktion sowie Finanzen gehen sogar zwei Fünftel von einem Rückgang der Belegschaft aus.

Beschäftigte (in %)

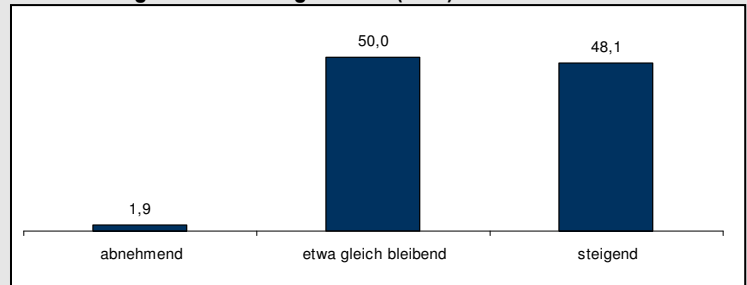


HR-Klima Index 2009 - Ergebnisbericht

» Entwicklung der Personalarbeit

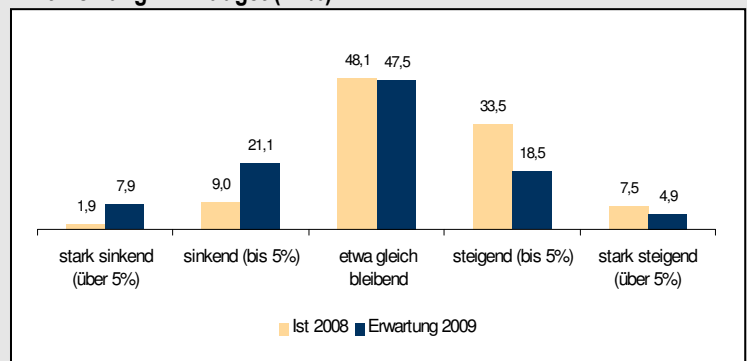
Für das laufende Jahr rechnen knapp die Hälfte der Teilnehmer mit einer steigenden Bedeutung der Personalarbeit. Anders als in den Vorjahren geht dies mit sinkenden Ressourcen für Personalarbeit einher.

Entwicklung der Bedeutung von HR (in %)



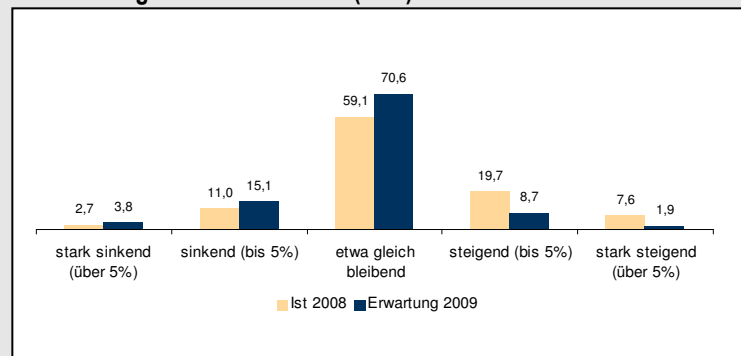
Einschnitte zeigen sich im Vergleich zum Vorjahr vor allem bei der finanziellen Ausstattung der Personalbereiche: So geht zwar die knappe Mehrheit der Befragten (48%) von gleich bleibenden HR-Budgets aus, mit knapp 30% der Unternehmen ist der Anteil mit sinkenden Budgets jedoch deutlich angestiegen.

Entwicklung HR-Budget (in %)



70% erwarten eine gleichbleibende personelle Ausstattung der HR-Bereiche. Nur knapp ein Fünftel rechnet mit einem personellen Rückgang, immerhin noch 10% der Unternehmen sehen einen Anstieg der Mitarbeiterzahl in HR (0% in Finanzen).

Entwicklung HR-Mitarbeiterzahl (in %)



HR-Klima Index 2009 - Ergebnisbericht

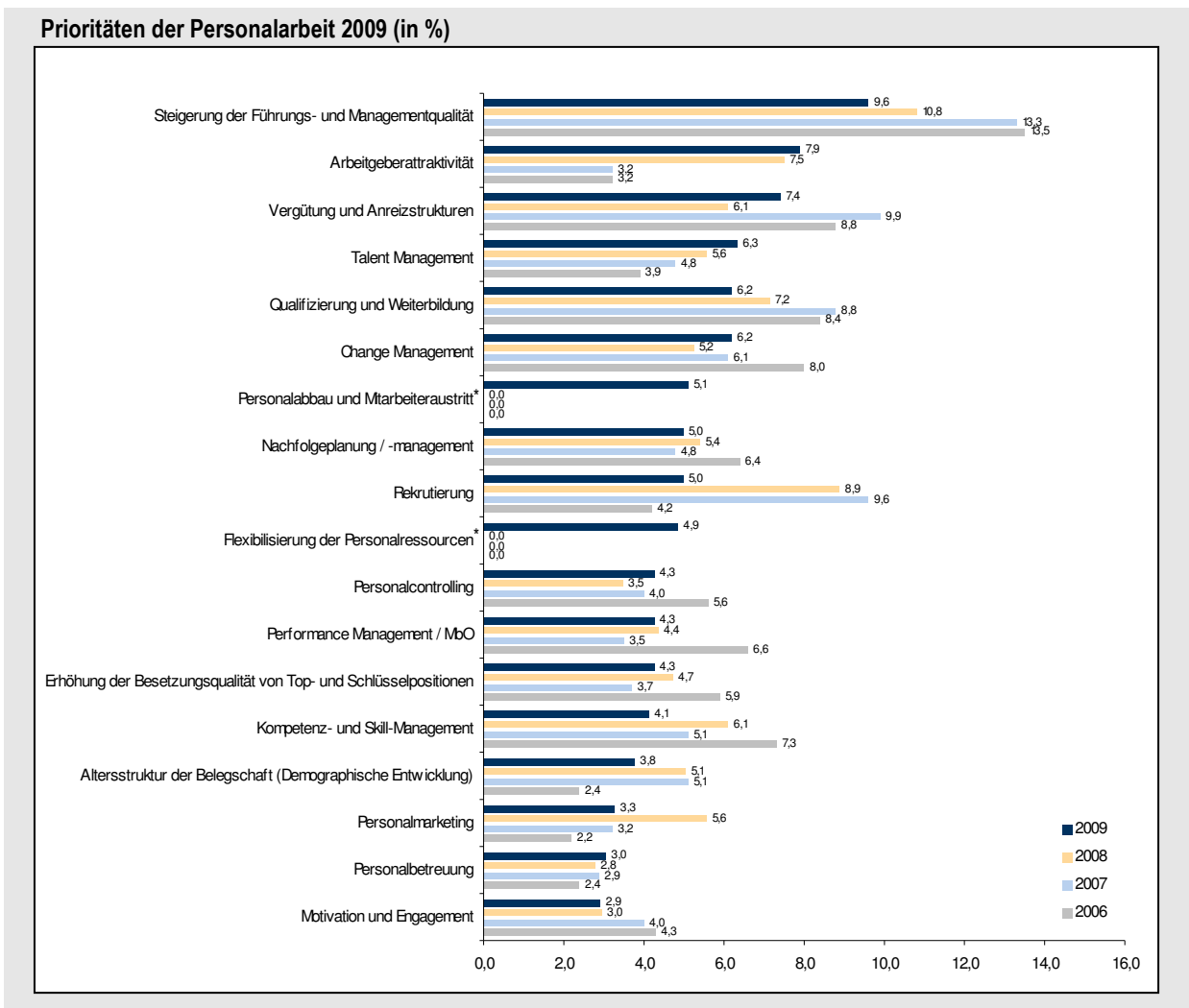
» Prioritäten der Personalarbeit 2009

Wie bereits in den vergangenen drei Jahren bleibt die Steigerung der Führungs- und Managementqualität auch in 2009 die wichtigste Aufgabe aus Sicht der Personaler; allerdings hat die relative Bedeutung seit 2006 kontinuierlich abgenommen.

Während die Bedeutung von Rekrutierung und auch Personalmarketing erwartungsgemäß gesunken ist, verbleibt das Thema Arbeitgeberattraktivität auf dem zweiten Platz der Prioritätenliste. Der kontinuierliche Bedeutungsanstieg des Talent Managements seit 2006 hält auch im Krisenjahr 2009 an.

Wichtiger als im vergangenen Jahr werden für 2009 die Themen Vergütung und Anreizstrukturen sowie Talent Management gesehen.

Die klassischen Krisenthemen Personalabbau und Flexibilisierung der Personalressourcen rangieren insgesamt im Mittelfeld der Prioritäten der Personalarbeit, haben jedoch erwartungsgemäß vor allem für die Unternehmen mit sinkenden Umsatz- und Profitabilitätsersparungen eine sehr hohe Bedeutung. Auch die Themen Personalcontrolling sowie Change Management werden in diesen Unternehmen im Vergleich als deutlich wichtiger eingeschätzt.



* Themenfeld erstmalig erhoben in 2009

HR-Klima Index 2009 - Ergebnisbericht

» Prioritäten der Personalarbeit 2009 – Branchenvergleich

Unterschiede zeigen sich auch bei der Betrachtung der Prioritäten nach Wirtschaftszweigen.

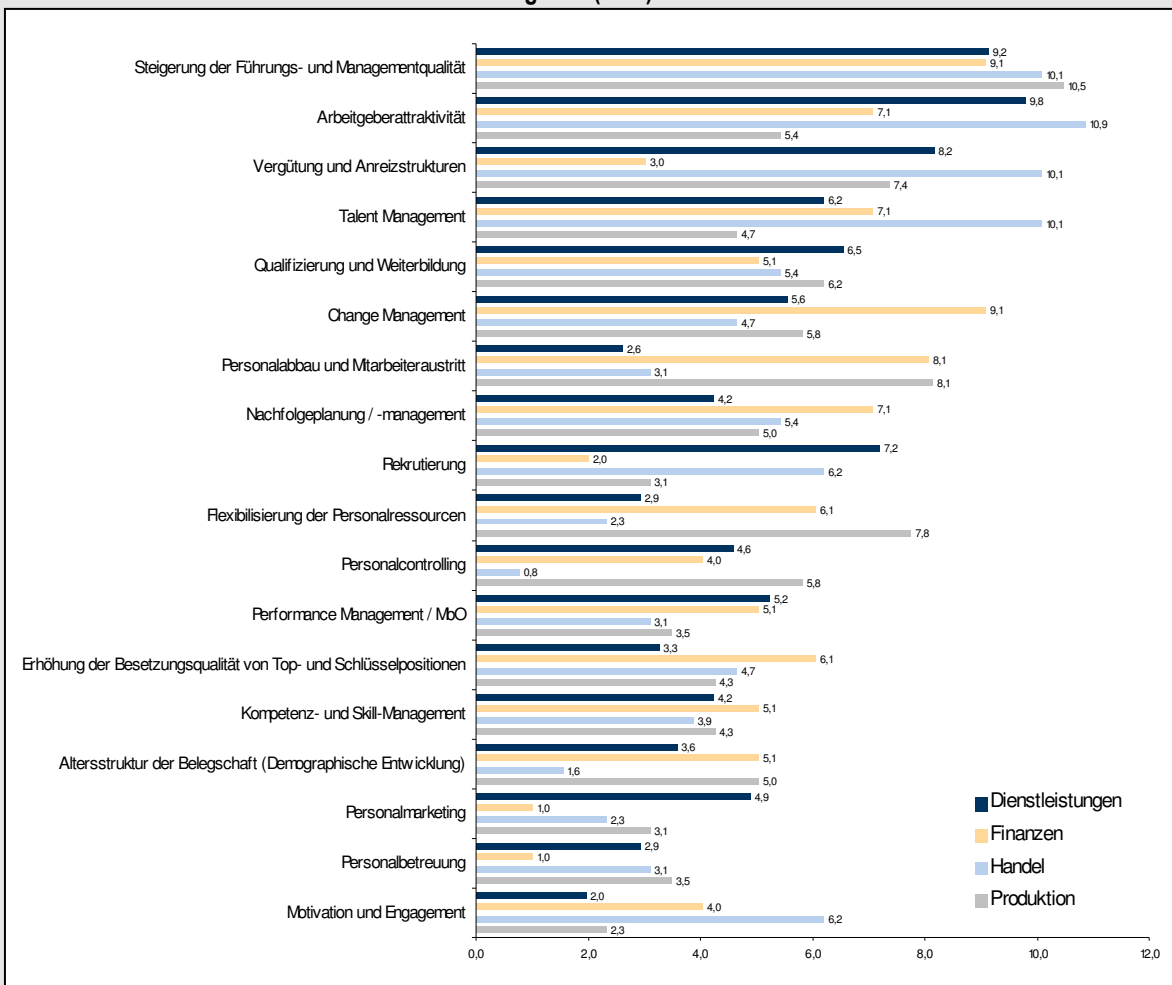
So kommt für die HR Verantwortlichen in den Unternehmen des Dienstleistungssektors neben dem Thema der Arbeitgeberattraktivität auch der Rekrutierung sowie dem Personalmarketing eine größere Bedeutung zu.

Innerhalb des Bereiches Finanzen sind es dagegen die Themen Change Management, Flexibilisierung der Personalressourcen sowie der Personalabbau, die für 2009 oben auf der Agenda stehen. Auffallend vor dem Hintergrund der öffentlichen Diskussion ist die geringe Bedeutung, die dem Thema der Vergütung und Anreizstrukturen beigemessen wird.

Auch im Bereich der Produktion haben die Themen Mitarbeiteraustritt sowie Flexibilisierung der Personalressourcen eine hohe Priorität. Zudem wird auch dem Personalcontrolling eine höhere Bedeutung beigemessen.

Im Handel dominieren hingegen die Themen Arbeitgeberattraktivität, Vergütung und Anreizstrukturen sowie das Talent Management. Auch der Rekrutierung sowie dem Thema Motivation und Engagement der Mitarbeiter wird im Handel eine höhere Bedeutung zugemessen.

Prioritäten der Personalarbeit 2009 - Branchenvergleich (in %)



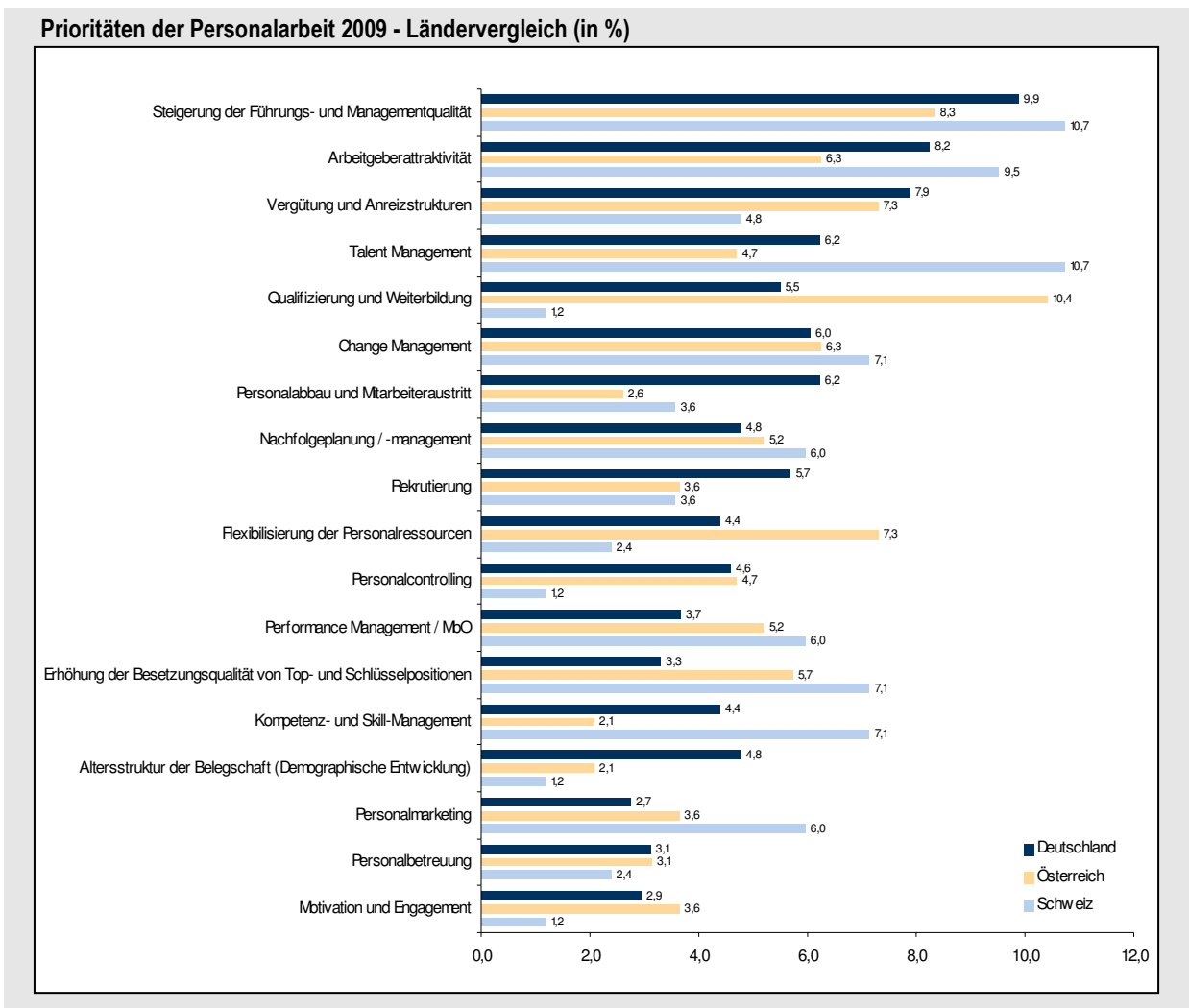
HR-Klima Index 2009 - Ergebnisbericht

» Prioritäten der Personalarbeit 2009 - Ländervergleich

Über die Landesgrenzen zeigen sich zum Teil deutliche Unterschiede in der Priorisierung der HR-Themen.

So haben in Österreich die Themen Qualifizierung und Weiterbildung sowie die Flexibilisierung der Personalressourcen einen deutlich höheren Stellenwert. Von niedrigerer Bedeutung sind im Verhältnis hingegen die Themen Personalabbau sowie Kompetenz- und Skillmanagement.

Für die Schweizer Personalverantwortlichen hat neben der Steigerung der Führungs- und Managementqualität und der Arbeitgeberattraktivität insbesondere das Thema Talent Management eine hohe Bedeutung. Auch die Besetzungsqualität von Top- und Schlüsselpositionen sowie Kompetenz- und Skillmanagement werden von den Schweizer Befragten als wichtiger eingeschätzt. Eine deutlich geringere Priorität hingegen wird dem Thema Personalcontrolling sowie der Qualifizierung und Weiterbildung beigemessen.



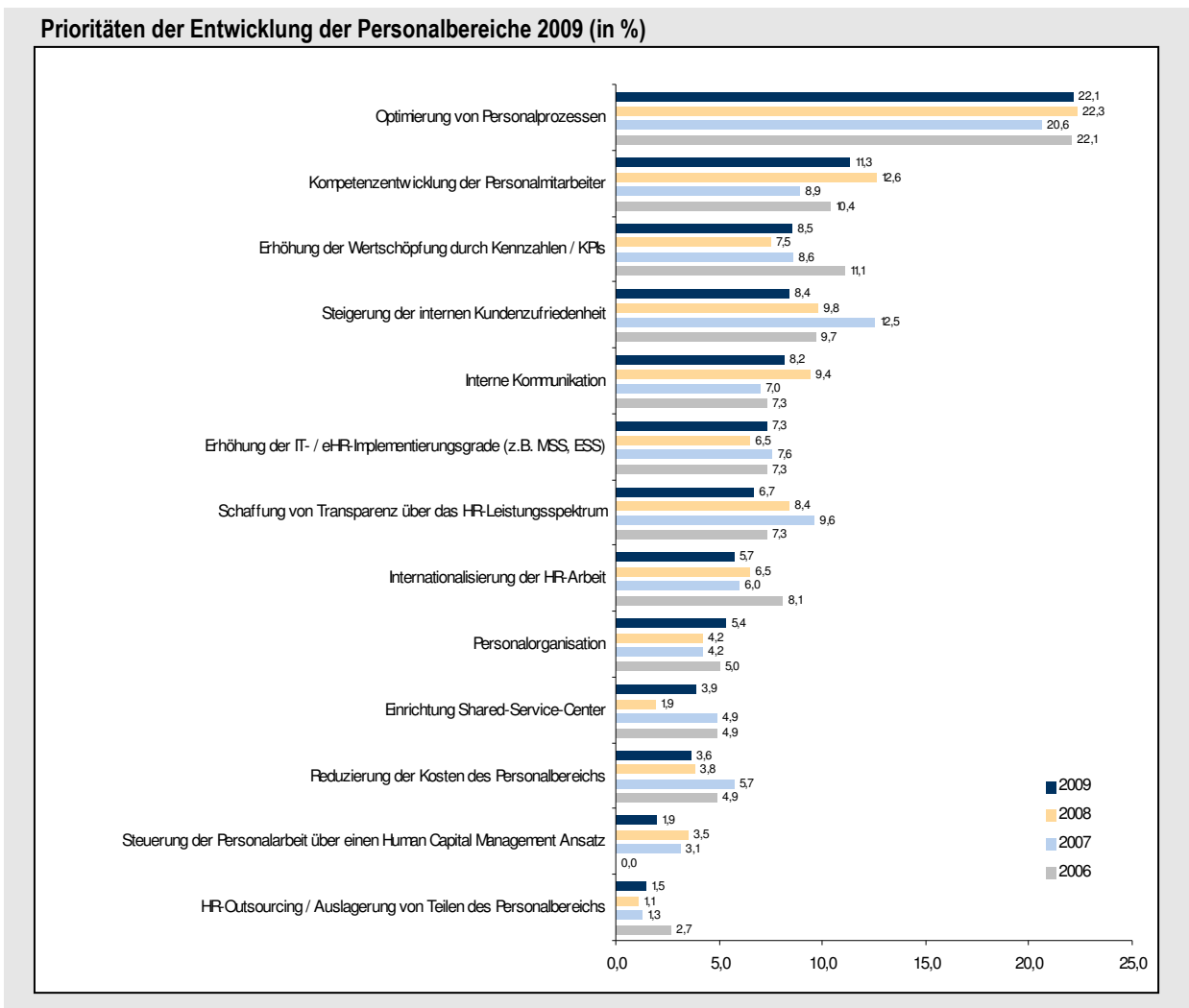
HR-Klima Index 2009 - Ergebnisbericht

» Prioritäten in der Entwicklung der Personalbereiche 2009

Bei den Hauptaufgaben innerhalb der HR-Abteilungen zeigt sich eine hohe Konstanz im Vergleich zum Vorjahr. Die oberste Priorität sehen die Befragten auch in 2009 mit deutlichem Abstand in der Optimierung der Personalprozesse.

Auch die Themenfelder Kompetenzentwicklung der Mitarbeiter, Erhöhung der Wertschöpfung durch Kennzahlen sowie Steigerung der internen Kundenzufriedenheit stehen für das laufende Jahr im Fokus bei der Entwicklung innerhalb der Personalbereiche.

Trotz der angespannten wirtschaftlichen Gesamtlage hat die Reduzierung der Kosten des Personalbereichs sowie die Auslagerung von Teilen des Personalbereiches (HR-Outsourcing) wie in den Vorjahren nur eine geringe Bedeutung.



HR-Klima Index 2009 - Ergebnisbericht

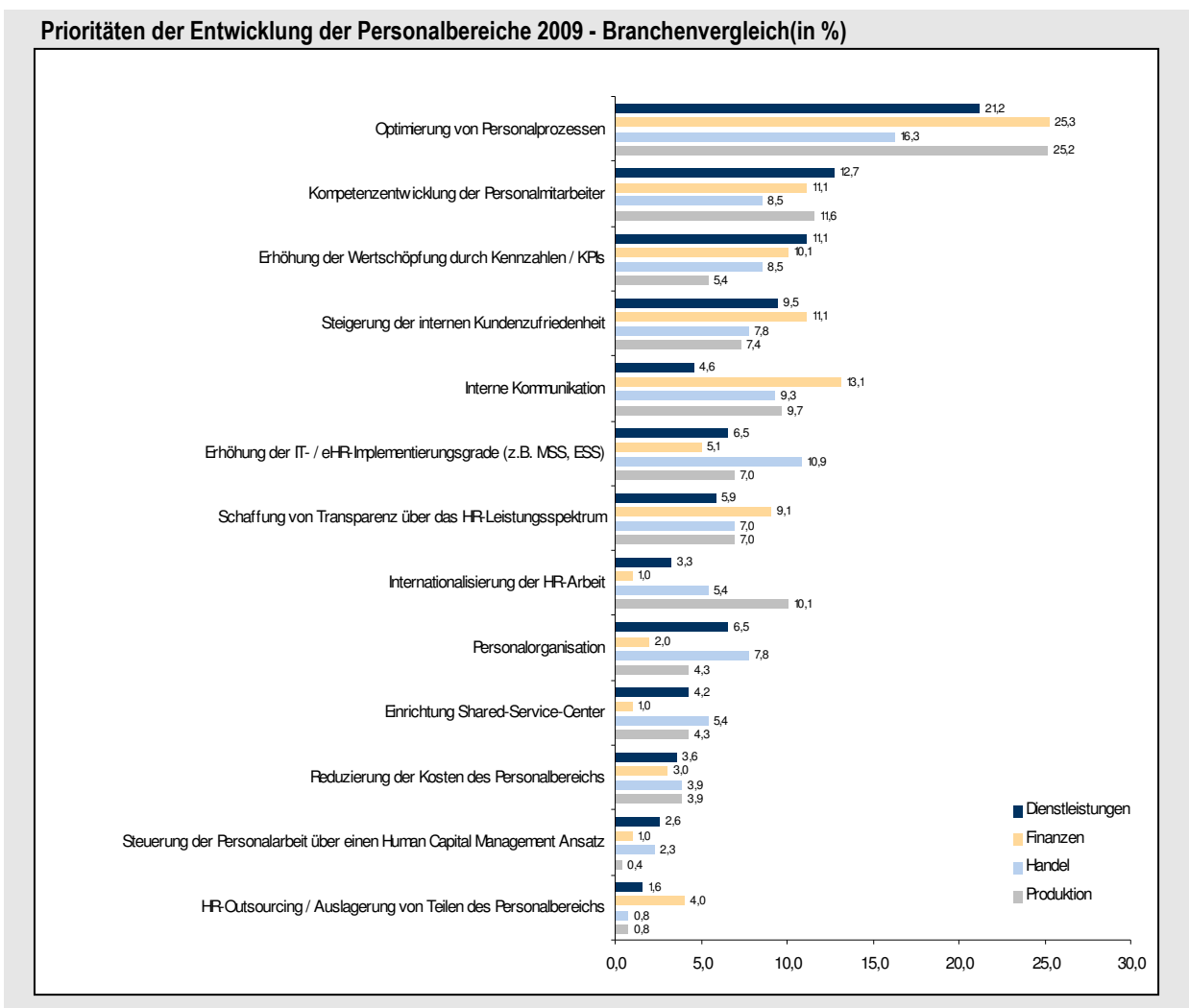
» Prioritäten in der Entwicklung der Personalbereiche 2009 - Branchenvergleich

Auch bei der Differenzierung nach Wirtschaftszweigen lassen sich Unterschiede in der Priorisierung der Themen zur Entwicklung der Personalbereiche feststellen:

So steht für die Befragten im Bereich Handel/Vertrieb die Optimierung von Personalprozessen zwar ebenfalls an oberster Stelle, hat jedoch im Verhältnis zu den anderen Branchen eine deutlich geringere Bedeutung. Eine vergleichsweise hohe Priorität wird hingegen der Erhöhung der IT-/ eHR-Implementierungsgrade beigemessen.

Im Finanzbereich wird dagegen ein stärkerer Fokus auf die Steigerung der internen Kundenzufriedenheit sowie auf die interne Kommunikation gelegt.

Die Internationalisierung der HR-Arbeit steht vor allem für die Unternehmen aus dem Bereich Produktion im Vordergrund.



HR-Klima Index 2009 - Ergebnisbericht

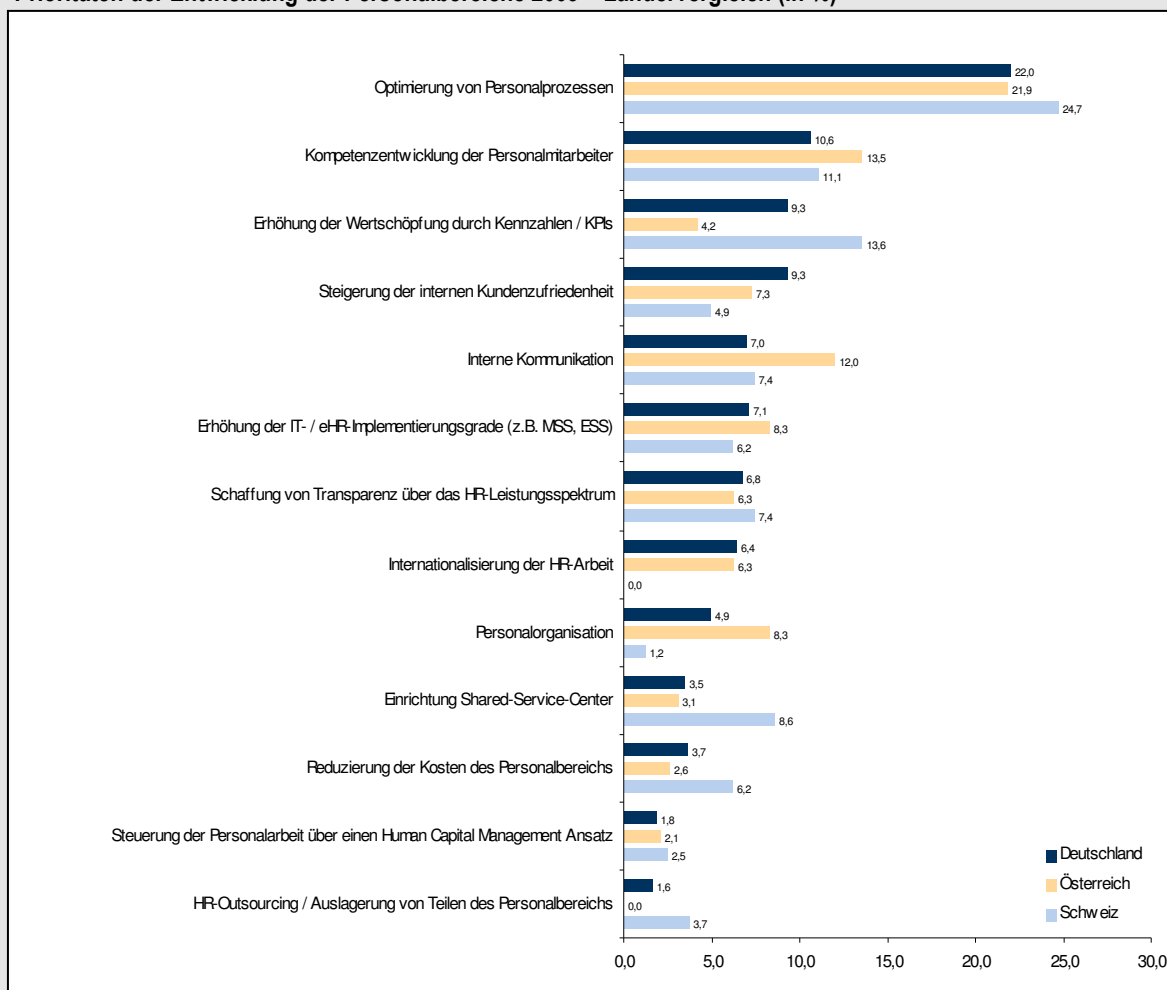
» Prioritäten in der Entwicklung der Personalbereiche 2009 - Ländervergleich

Einigkeit über die Landesgrenzen hinweg besteht bei der Benennung der Hauptaufgabe innerhalb der Personalbereiche. Die Optimierung der Personalprozesse steht für die Befragten aus allen drei Ländern klar an oberster Stelle.

Leichte Abweichungen zeigen sich bei dem Thema Interne Kommunikation, dem die Österreichischen Befragten wie bereits im Vorjahr eine höhere Bedeutung beimessen. Auch die Personalorganisation wird von den Personalverantwortlichen in Österreich vergleichsweise wichtiger eingeschätzt.

Für die Schweizer Unternehmen sind es neben der Prozessoptimierung in HR vor allem die Erhöhung der Wertschöpfung durch Kennzahlen sowie das Einrichten von Shared Service Centern, die einen hohen Stellenwert besitzen.

Prioritäten der Entwicklung der Personalbereiche 2009 – Ländervergleich (in %)



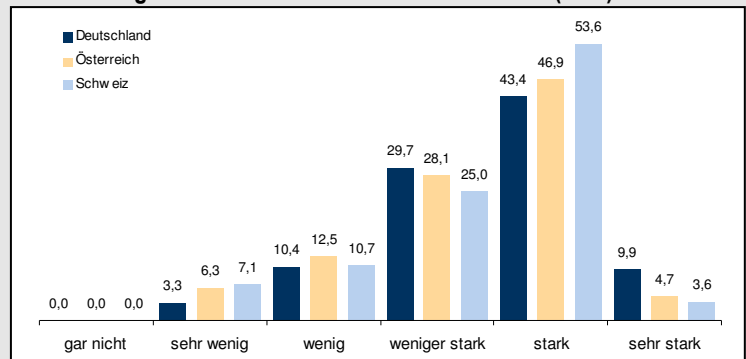
HR-Klima Index 2009 - Ergebnisbericht

» Positionierung der HR-Bereiche

Bei der Frage der Positionierung der Personalbereiche im Unternehmen zeigt sich ein leichter Rückgang im Vergleich zum Vorjahr.

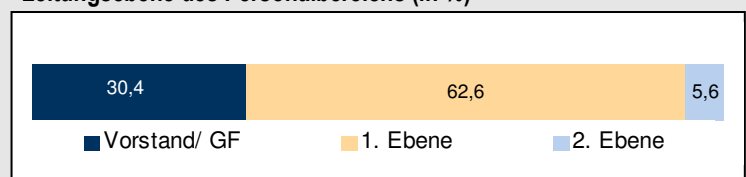
Noch immer fühlen sich jedoch gut die Hälfte der Befragten stark bzw. sehr stark als Business Partner in ihrem Unternehmen wahrgenommen. Insbesondere die HR-Verantwortlichen in der Schweiz sehen sich hier gut positioniert.

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



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

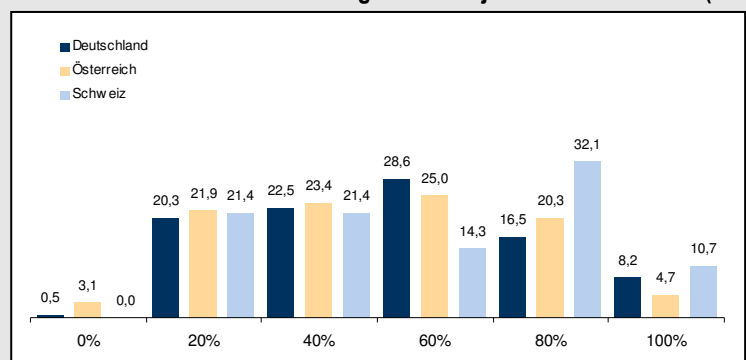
Leitungsebene des Personalbereichs (in %)



Der Wahrnehmung als Business Partner folgend sehen sich die Personalverantwortlichen auch in der Frage der Präsenz in strategischen Projekten und Initiativen gut gerüstet. Die Mehrheit der Befragten sieht den HR-Bereich in 60% und mehr dieser Projekte beteiligt.

Im Ländervergleich zeigt sich dabei, dass insbesondere in der Schweiz der Personalbereich an einem Großteil der strategischen Projekte und Initiativen beteiligt ist, während dieser Anteil in Deutschland und Österreich deutlich geringer ausfällt.

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



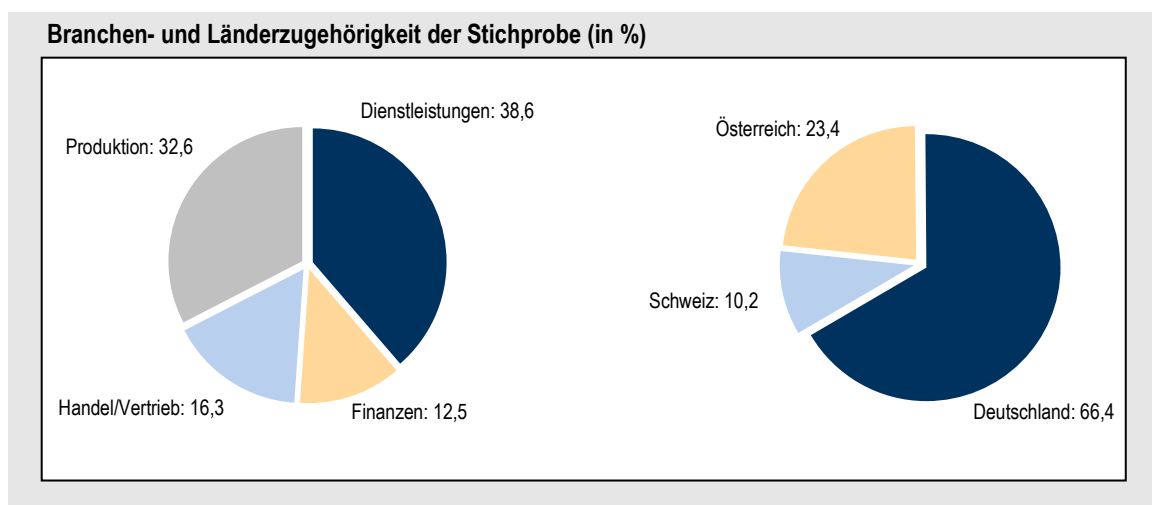
Dass in diesem Themenfeld noch Verbesserungspotenzial besteht, zeigt sich auch in der Tatsache, dass selbst bei den Unternehmen, deren Personalbereich bereits stark bzw. sehr stark als Business Partner wahrgenommen werden, nur knapp die Hälfte der Befragten eine Präsenz von HR in mindestens 80% der strategischen Projekte bejahen können.

HR-Klima Index 2009 - Ergebnisbericht

» Hintergrund der Studie

Kienbaum hat 2006 erstmalig den so genannten HR-Klima Index erhoben, der jeweils zum ersten Quartal eines Jahres 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 für die Studie rund 1700 HR-Verantwortliche aus Deutschland, Österreich und der Schweiz eingeladen, von denen sich 279 an der Studie beteiligten.



» Ansprechpartner

Paul M. 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

» Anhang

Fact-Sheets Wirtschaftszweige

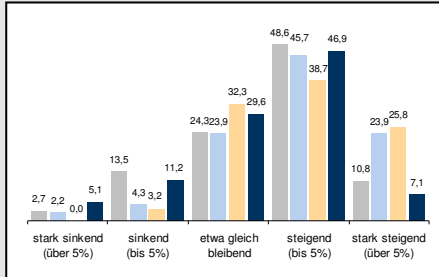
Fact-Sheets Länder

HR-Klima Index 2009 – Fact Sheet

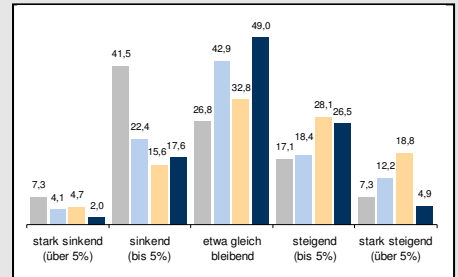
» Dienstleistungen

- » Die Einschätzung der wirtschaftlichen Gesamtlage zeigt sich bei Unternehmen des Dienstleistungssektors noch immer moderat positiv
- » Erwartung an Umsatzsteigerungen und Erhöhung der Beschäftigtenzahlen präsentiert sich im Vergleich zum Vorjahr zwar rückläufig, überwiegt jedoch nach wie vor den Anteil der Befragten mit kritischen Einschätzungen

Erwartung Umsatz (in %)

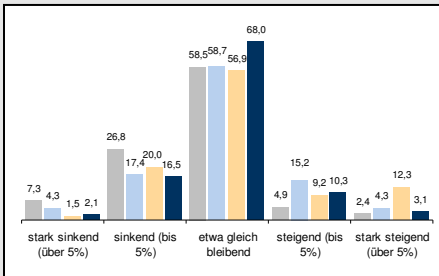


Erwartung Beschäftigte (in %)

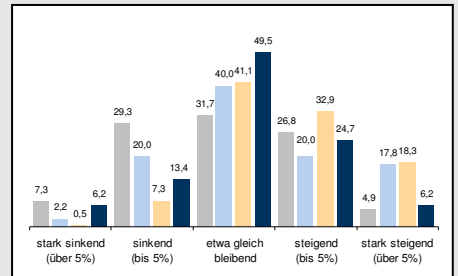


- » Bei der personellen Ausstattung der HR-Bereiche wird stärker als im Vorjahr mit Konstanz gerechnet, knapp 70% erwarten hier keine Veränderung.
- » Die Einschätzung zur finanziellen Ausstattung von HR bleibt trotz leichter Eintrübung verhalten positiv. Immerhin knapp ein Drittel der Befragten rechnet mit steigenden HR-Budgets

Erwartung Entwicklung HR-Mitarbeiterzahl (in %)

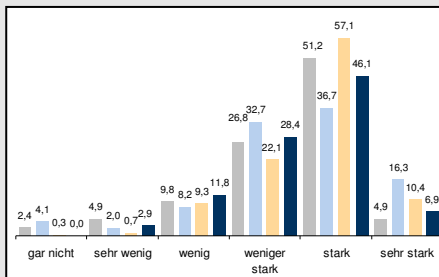


Erwartung Entwicklung HR-Budget (in %)

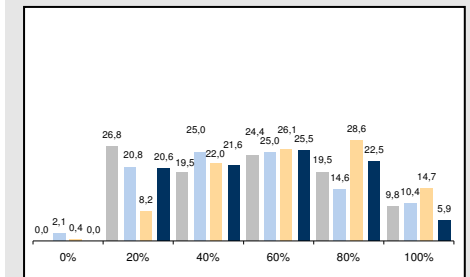


- » Leichte Verschlechterung der Positionierung des HR-Bereichs im Jahresvergleich, wenn auch auf hohem Niveau
- » Mehrheit der Befragten sieht den Personalbereich weiterhin deutlich als Business Partner wahrgenommen
- » Durchgängige Präsenz von HR in strategischen Projekten rückläufig

HR-Bereich als Business Partner (in %)

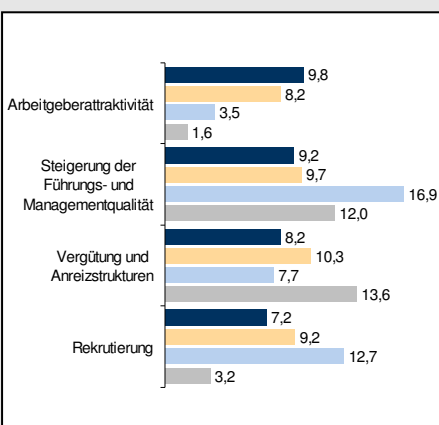


Präsenz von HR in strategischen Projekten und Initiativen (in %)

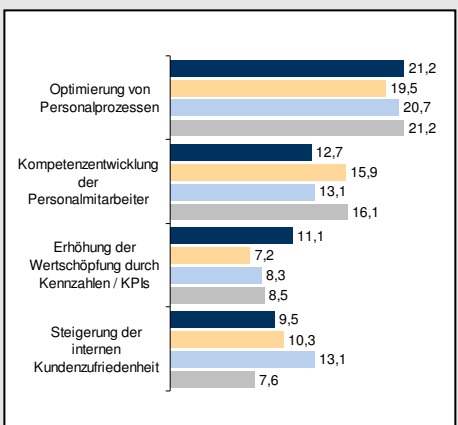


- » Positive Erwartungen zur wirtschaftlichen Entwicklung spiegeln sich in den Top-Themen der Personalarbeit wider
- » Steigende Bedeutung des Themas Arbeitgeberattraktivität hält an; Rekrutierung in der Bedeutung zwar gesunken, jedoch immer noch eine der Top-Prioritäten
- » In der Entwicklung der HR-Bereiche klare Priorität auf Optimierung der Prozesse und gesteigener Fokus auf Erhöhung der Wertschöpfung durch Kennzahlen

Prioritäten der Personalarbeit (in %)



Entwicklung der Personalbereiche (in %)



■ 2009

■ 2008

■ 2007

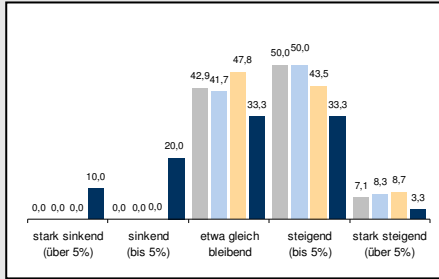
■ 2006

HR-Klima Index 2009 – Fact Sheet

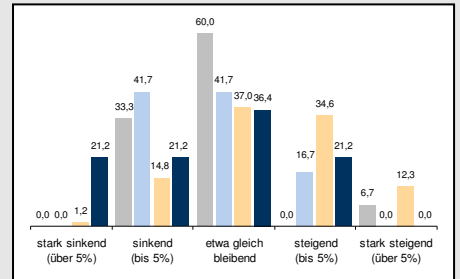
» Finanzen

- » Kritische wirtschaftliche Lage zeigt sich bei den Unternehmen des Finanzbereichs insbesondere bei der Einschätzung der Beschäftigungsentwicklung
- » Mit mehr als zwei Fünftel der Befragten rechnen fast dreimal mehr Unternehmen mit einer sinkenden bzw. stark sinkenden Belegschaft als noch zu Beginn 2008

Erwartung Umsatz (in %)

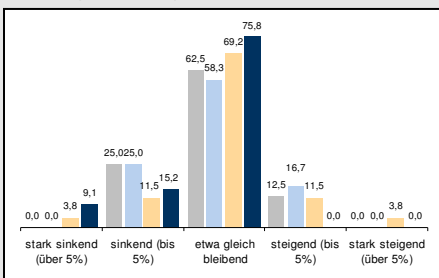


Erwartung Beschäftigte (in %)

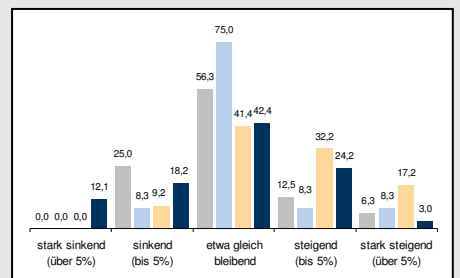


- » Bei der personellen Ausstattung erwarten drei Viertel aller Befragten keine Veränderung, ein Viertel rechnet mit einer Rückgang der Mitarbeiterzahl in HR
- » Ausgewogener präsentiert sich die Einschätzung zur finanziellen Ausstattung der HR-Bereiche: 30% der Befragten rechnen mit sinkenden HR-Budgets, eine Steigerung der finanziellen Ausstattung wird in 27% der Unternehmen erwartet

Erwartung Entwicklung HR-Mitarbeiterzahl (in %)

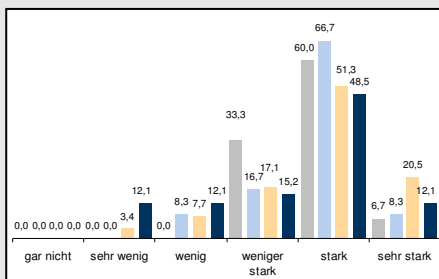


Erwartung Entwicklung HR-Budget (in %)

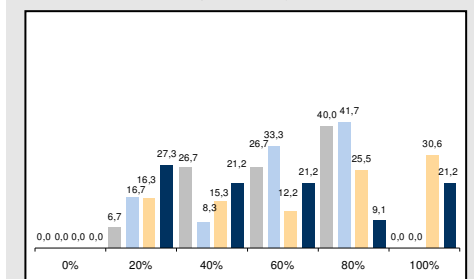


- » Die Positionierung des HR-Bereichs im Finanzsektor geht leicht zurück
- » Drei Fünftel der Befragten sehen den Personalbereich klar als Business Partner wahrgenommen
- » Deutlicher Rückgang bei der Präsenz des Personalbereichs in strategischen Projekten; knapp die Hälfte sieht HR nur noch in 40% oder weniger dieser Projekte einbezogen

HR-Bereich als Business Partner (in %)

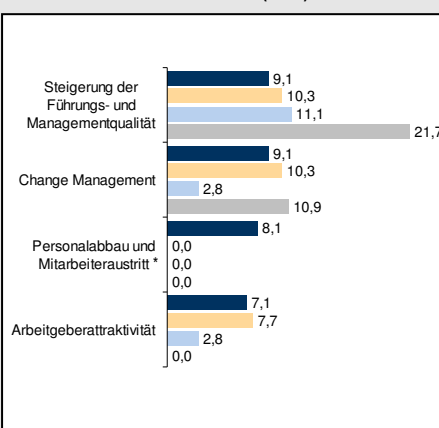


Präsenz von HR in strategischen Projekten und Initiativen (in %)

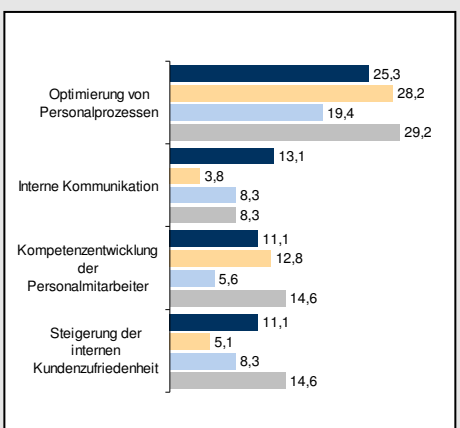


- » Prioritäten der Personalarbeit zeugen von hohem Veränderungsdruck innerhalb der Finanzunternehmen
- » Personalabbau und Mitarbeiteraustritt sowie die Begleitung von Veränderungsprozessen als wesentliche Handlungsfelder
- » Prozessoptimierung verbleibt die Top-Priorität bei der Entwicklung der Personalbereiche; stark gewonnen an Bedeutung haben die Themen Interne Kommunikation sowie die Steigerung der internen Kundenzufriedenheit

Prioritäten der Personalarbeit (in %)



Entwicklung der Personalbereiche (in %)



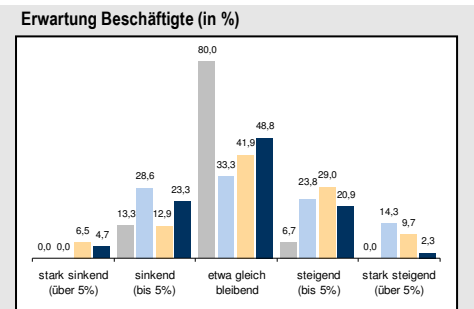
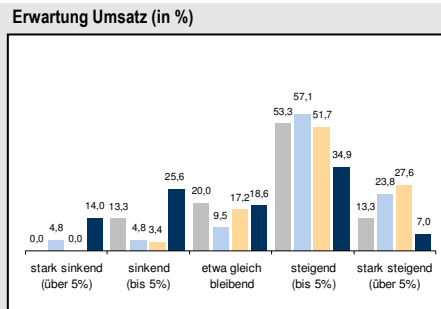
■ 2009 ■ 2008 ■ 2007 ■ 2006

* Themenfeld erstmalig erhoben in 2009

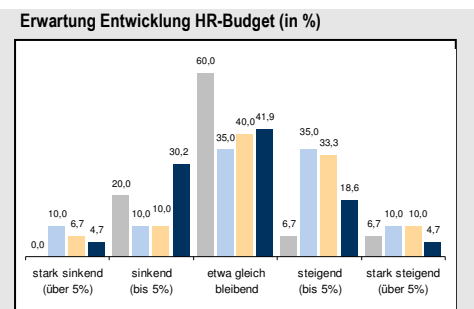
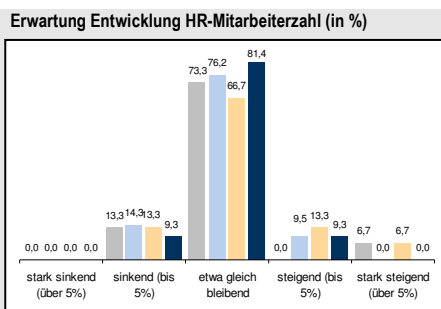
HR-Klima Index 2009 – Fact Sheet

» Handel/Vertrieb

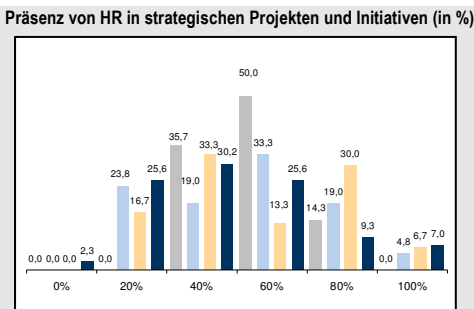
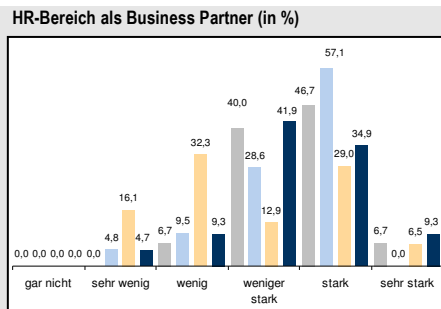
- » Heterogene Ergebnisse zur Erwartung der wirtschaftlichen Entwicklung
- » Mit je ca. 40% rechnen für das laufende Jahr vergleichbar große Anteile der Unternehmen mit Steigerungen bzw. Einbußen des Umsatzes
- » Knapp die Hälfte der Befragten sieht eine gleichbleibende Beschäftigtenzahl, in gut jedem vierten Unternehmen wird mit einer Reduzierung der Belegschaft gerechnet



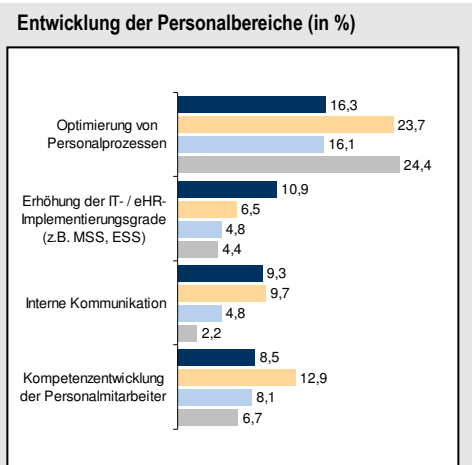
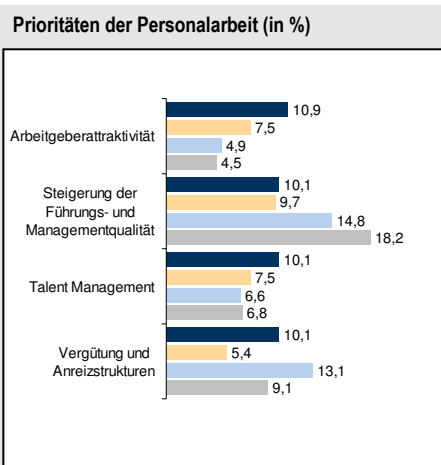
- » Für die personelle Ausstattung der Personalbereiche wird kaum mit Veränderungen gerechnet
- » Ein anderes Bild zeigt sich bei der Erwartung zur finanziellen Ausstattung von HR: Im Vergleich zum Vorjahr hat sich der Anteil der Unternehmen mit reduzierten HR-Budgets verdoppelt, der Anteil mit steigenden HR-Budgets halbierte sich



- » Die Positionierung des Personalbereiches hat sich im Bereich Handel/Vertrieb leicht verbessert, liegt jedoch noch hinter der anderen Wirtschaftszweige
- » Mehrheitlich wird HR noch nicht deutlich als Business Partner wahrgenommen; die durchgängige Präsenz des Personalbereiches in strategischen Projekten bleibt klar ausbaufähig



- » Bei den aktuellen Top-Themen der Personalarbeit zeigt sich eine geringe Differenzierung
- » Erneut an Bedeutung gewonnen haben die Themen Talent Management und Arbeitgeberattraktivität; Vergütung und Anreizstrukturen stehen im Gegensatz zum Vorjahr ebenfalls wieder auf der Liste der Top-Prioritäten
- » In der Entwicklung der HR-Bereiche gewinnt vor allem das Thema der Erhöhung der IT-Unterstützung der Personalarbeit stark an Bedeutung

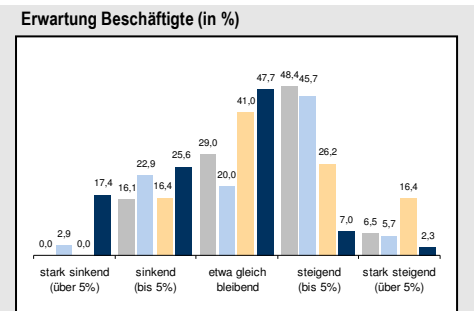
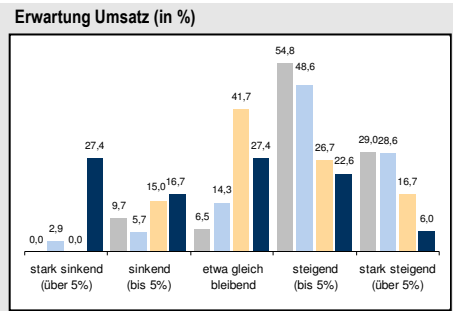


■ 2009 ■ 2008 ■ 2007 ■ 2006

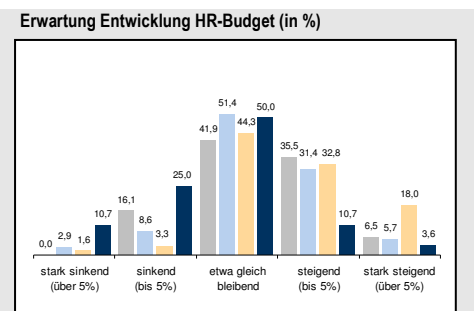
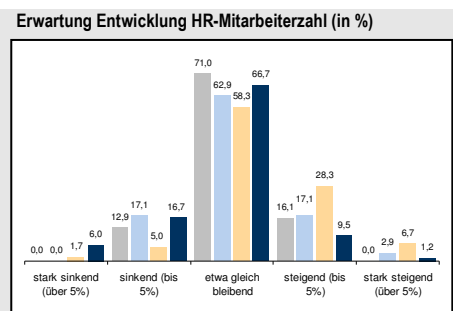
HR-Klima Index 2009 – Fact Sheet

» Produktion

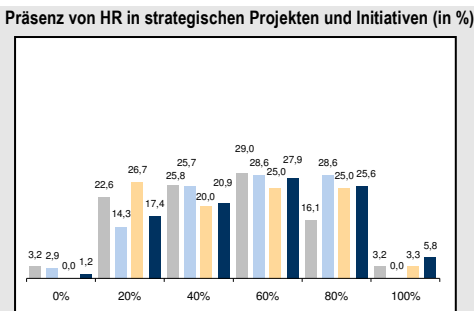
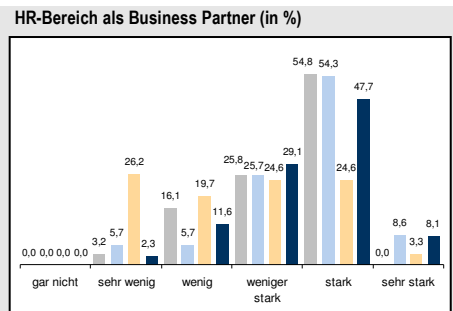
- » Kritische Bewertung der wirtschaftlichen Gesamtlage im produzierenden Gewerbe
- » Deutlicher Anstieg der Erwartung von stark sinkenden Umsätzen sowie drastischer Rückgang bei der Erwartung an steigende Zahl der Beschäftigten
- » Im Ergebnis rechnen für dieses Jahr mehr als zwei Fünftel aller Befragten mit Umsatzeinbußen und einem Rückgang der Belegschaft



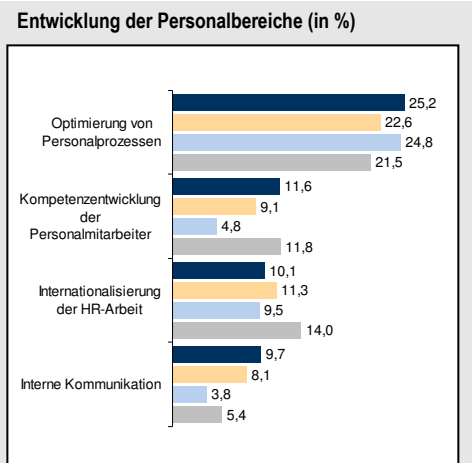
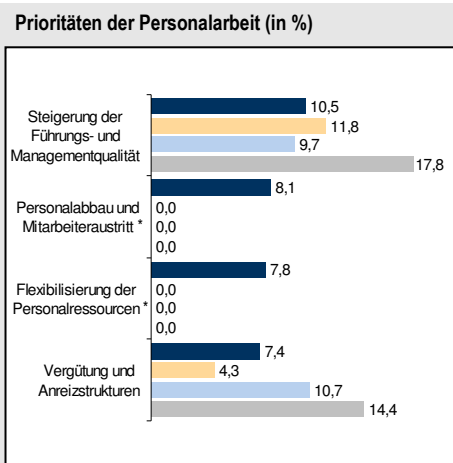
- » Die kritischere Erwartungshaltung zeigt sich auch bei der Einschätzung zur personellen und finanziellen Ausstattung der HR-Bereiche
- » Sowohl beim Thema Mitarbeiterzahl als auch bei den Einschätzungen der HR-Budgets rechnen im Vergleich zum Vorjahr deutlich mehr Befragte mit Einschnitten. Auch der Anteil der Unternehmen, die hier Zuwächse erwarten, ist drastisch gesunken



- » Im Vergleich zum Vorjahr zeigt sich die Positionierung von HR verbessert
- » Die Mehrheit der Befragten sieht den Personalbereich klar als Business Partner wahrgenommen
- » Durchgängige Präsenz des HR-Bereichs in strategischen Projekten folgt der Wahrnehmung als Business Partner nur in Teilen und bleibt ausbaufähig



- » Prioritäten der Personalarbeit spiegeln die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen wider
- » Starker Fokus auf „Krisenthemen“ Personalabbau sowie Flexibilisierung der Personalressourcen; die Gestaltung von Vergütung und Anreizstrukturen erhält wieder einen höheren Stellenwert
- » Bei den Top-Themen der Entwicklung der Personalbereiche gewinnen die Kompetenzentwicklung der HR-Mitarbeiter sowie die Interne Kommunikation weiter an Bedeutung, Hauptaufgabe bleibt jedoch klar die Optimierung der Personalprozesse



■ 2009 ■ 2008 ■ 2007 ■ 2006

* Themenfeld erstmalig erhoben in 2009

HR-Klima Index 2009 – Fact Sheet

» Deutschland

» Nach den vergangenen beiden Jahren starker wirtschaftlicher Entwicklung zeigt sich die Einschätzung für 2009 differenziert

» Erwartung zur Entwicklung des Umsatzes verhaltener, jedoch rechnen noch immer über 40% der Befragten mit einer Steigerung

» Kritischere Einschätzung zur Entwicklung der Belegschaft mit erwartetem Rückgang in jedem dritten Unternehmen

» Bei der Ausstattung der Personalbereiche werden Einschnitte insbesondere bei den HR-Budgets erwartet

» Anteil der Befragten, die mit Reduzierung der finanziellen Ressourcen rechnen, hat sich im Vergleich zum Vorjahr verdreifacht

» Bei der Mitarbeiterzahl im Personalbereich erwarten mehr als zwei Drittel der Unternehmen keine Veränderungen

» Klare Wahrnehmung des HR-Bereichs als Business Partner zeigt sich leicht rückläufig, wird jedoch noch immer von über der Hälfte der Befragten bejaht

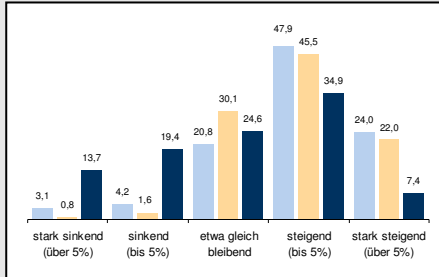
» Auch bei der durchgängigen Präsenz des Personalbereichs in strategischen Projekten zeigt sich ein Rückgang; die Mehrheit sieht HR jedoch auch weiterhin in 60% oder mehr dieser Projekte einbezogen

» Bei der Bewertung der Prioritäten der Personalarbeit zeigen sich im Jahresvergleich nur geringe Unterschiede

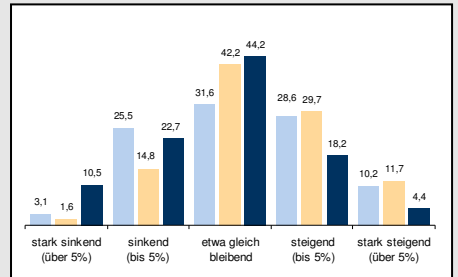
» Top-Thema bleibt die Steigerung der Führungs- und Managementqualität; Vergütung und Anreizstrukturen sowie Talent Management gewinnen verstärkt an Bedeutung

» Bei der Entwicklung der Personalbereiche liegt wie bereits in den Vorjahren die Hauptaufgabe mit deutlichem Abstand in der Optimierung der Personalprozesse; an Bedeutung gewonnen hat insbesondere die Erhöhung der Wertschöpfung durch Kennzahlen

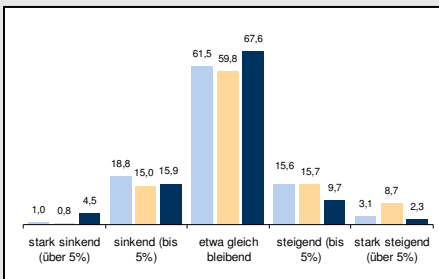
Erwartung Umsatz (in %)



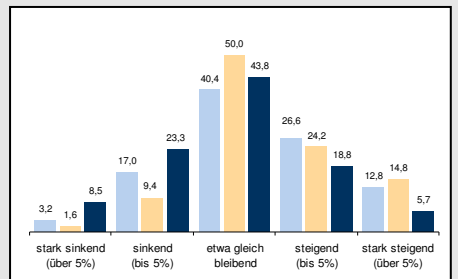
Erwartung Beschäftigte (in %)



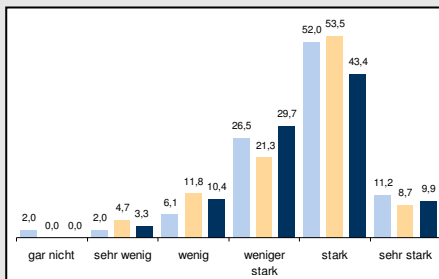
Erwartung Entwicklung HR-Mitarbeiterzahl (in %)



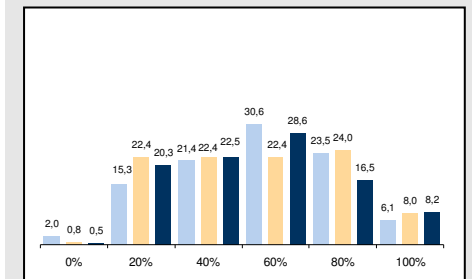
Erwartung Entwicklung HR-Budget (in %)



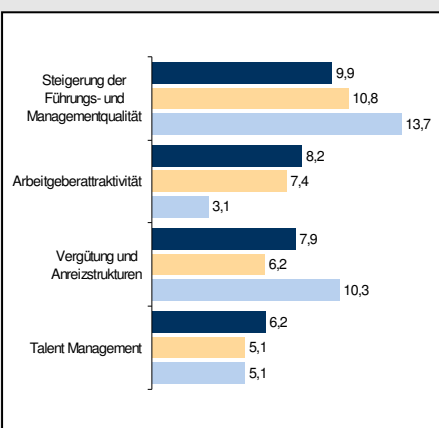
HR-Bereich als Business Partner (in %)



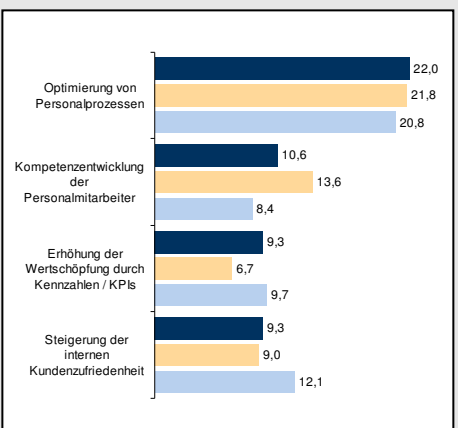
Präsenz von HR in strategischen Projekten und Initiativen (in %)



Prioritäten der Personalarbeit (in %)



Entwicklung der Personalbereiche (in %)



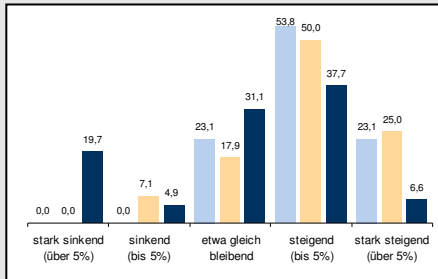
■ 2009 ■ 2008 ■ 2007

HR-Klima Index 2009 – Fact Sheet

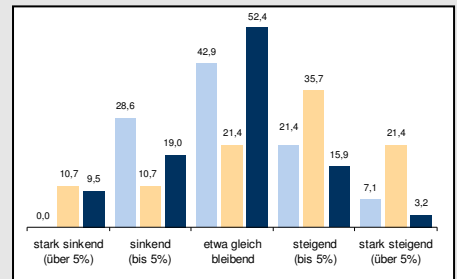
» Österreich

- » Kritische wirtschaftliche Situation zeigt sich in Österreich in einem deutlichen Rückgang der positiven Erwartungen zur Umsatz- und Beschäftigtenentwicklung
- » Einschätzung zum Umsatz noch optimistischer: rund 45% rechnen auch in 2009 mit Steigerungen
- » Kritischeres Bild bei der Beschäftigung: knapp 30% erwarten Rückgang, nur noch 19% rechnen mit Aufbau

Erwartung Umsatz (in %)

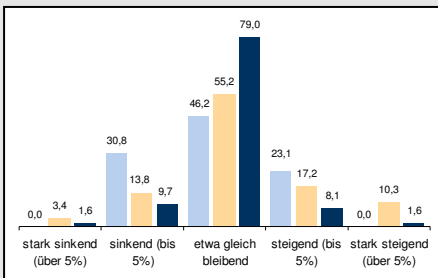


Erwartung Beschäftigte (in %)

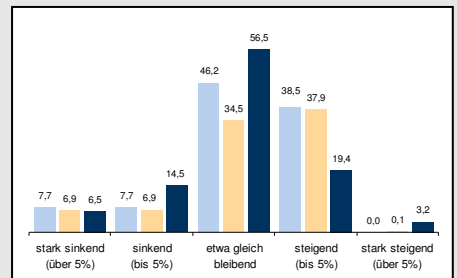


- » Bei den Ressourcen der Personalbereiche erwarten die Befragten hohe Konstanz
- » Knapp 80% rechnen nicht mit einer Veränderung der personellen Ausstattung, Zuwachs bzw. Reduktion werden je von ca. 10% gesehen
- » Auch bei der finanziellen Ausstattung erwartet über die Hälfte der Befragten keine Veränderung, je ein Fünftel rechnet mit Einschnitten bzw. Steigerungen

Erwartung Entwicklung HR-Mitarbeiterzahl (in %)

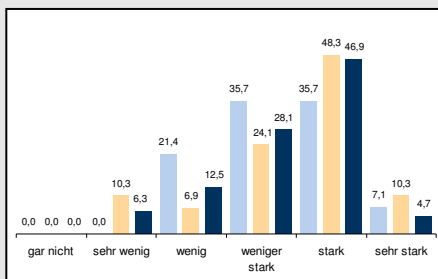


Erwartung Entwicklung HR-Budget (in %)

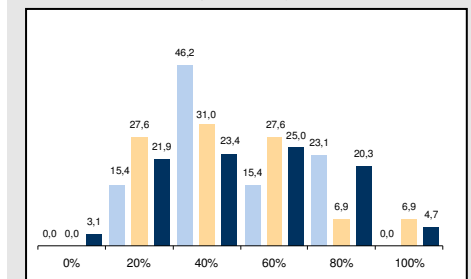


- » Gute Positionierung der HR-Bereiche in Österreich:
- » Trotz leichten Rückgangs sehen noch immer mehr als die Hälfte der Befragten den HR-Bereich stark bzw. sehr stark als Business Partner wahrgenommen
- » Bei der Präsenz von HR in strategischen Projekten zeigt sich ein deutlicher Anstieg innerhalb der vergangenen drei Jahre

HR-Bereich als Business Partner (in %)

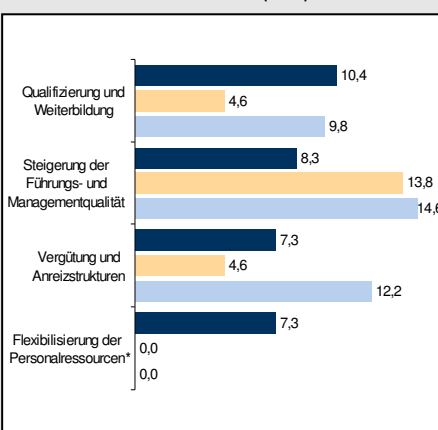


Präsenz von HR in strategischen Projekten und Initiativen (in %)

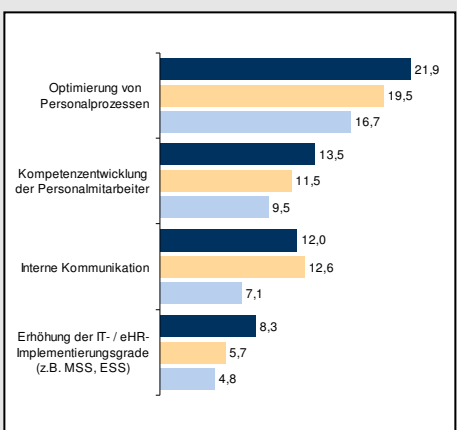


- » Bei den Prioritäten der Personalarbeit zeigen sich deutliche Unterschiede über die vergangenen Jahre
- » Für 2009 gewinnen die Themen Qualifizierung und Weiterbildung sowie Vergütung und Anreizstrukturen ihre hohe Bedeutung zurück, die Steigerung der Führungs- und Managementqualität bleibt Priorität, verliert jedoch an Bedeutung
- » Bei der Entwicklung der Personalbereiche verzeichnen die Prozessoptimierung sowie die Kompetenzentwicklung der HR-Mitarbeiter wie im Vorjahr einen Bedeutungszuwachs. Zudem rückt die Erhöhung der IT-Unterstützung im Personalbereich stärker in den Fokus

Prioritäten der Personalarbeit (in %)



Entwicklung der Personalbereiche (in %)



■ 2009 ■ 2008 ■ 2007

* Themenfeld erstmalig erhoben in 2009

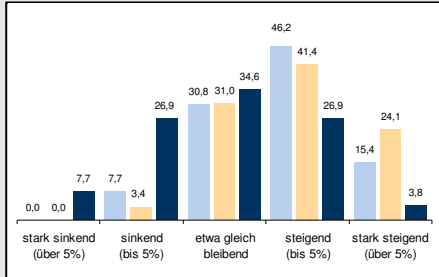
HR-Klima Index 2009 – Fact Sheet

» Schweiz

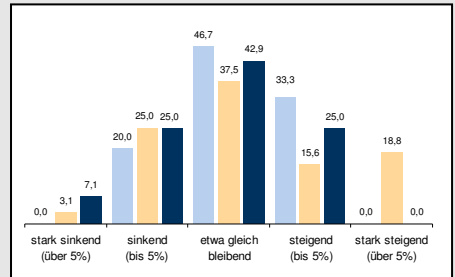
» Im Vergleich zum Vorjahr zeigt sich die kritische wirtschaftliche Gesamtlage vor allem bei der Einschätzung zur Umsatzentwicklung

» Mit Einbußen im Umsatz, die im Vorjahr nur 3% der Unternehmen erwarteten, rechnen für 2009 gut ein Drittel aller Befragten in der Schweiz

Erwartung Umsatz (in %)



Erwartung Beschäftigte (in %)

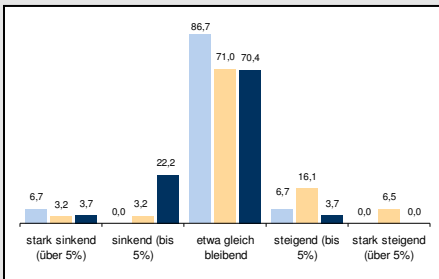


» Einschnitte bei der Ausstattung der Personalbereiche werden sowohl für die finanziellen als auch für die personellen Ressourcen erwartet

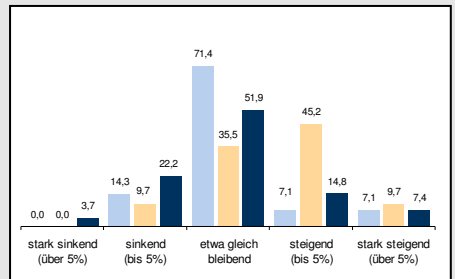
» Der Anteil der Befragten, die mit einem Personalabbau in HR rechnen, ist mit 25% im Vorjahresvergleich deutlich gestiegen

» Bei den Erwartungen zur finanziellen Ausstattung hat sich der Anteil derjenigen, die mit steigenden HR-Budgets rechnen, deutlich reduziert

Erwartung Entwicklung HR-Mitarbeiterzahl (in %)



Erwartung Entwicklung HR-Budget (in %)

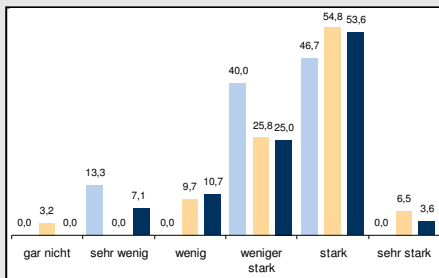


» Unverändert stark wird die Positionierung der Personalbereiche in der Schweiz bewertet

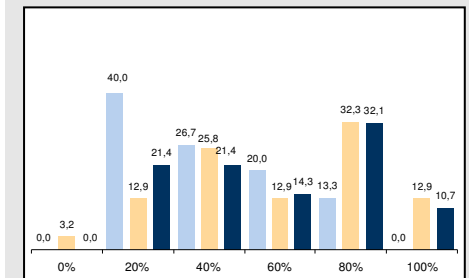
» Die deutliche Mehrheit sieht HR klar als Business Partner wahrgenommen

» Durchgängige Präsenz des HR-Bereichs in strategischen Projekten folgt der Wahrnehmung als Business Partner: Über zwei Fünftel sehen HR in 80% oder mehr dieser Projekte einbezogen

HR-Bereich als Business Partner (in %)



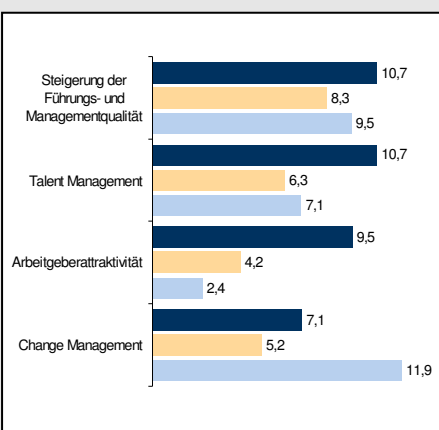
Präsenz von HR in strategischen Projekten und Initiativen (in %)



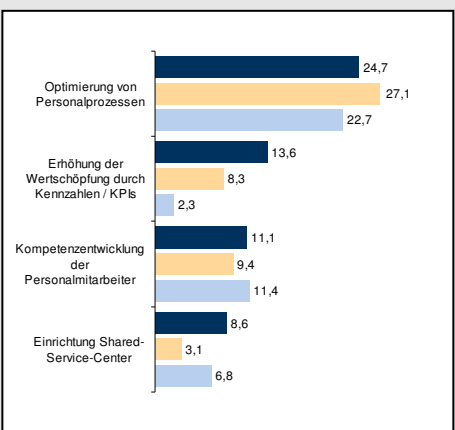
» Bei den Prioritäten der Personalarbeit zeigt sich insbesondere bei den Themen Talent Management sowie Arbeitgeberattraktivität ein kontinuierlicher Anstieg der Bedeutung über die letzten Jahre

» Bei der Entwicklung innerhalb der Personalbereiche bleibt wie in den Vorjahren die Optimierung der Personalprozesse die Hauptaufgabe. Stark an Bedeutung gewonnen hat erneut das Thema der Erhöhung der Wertschöpfung durch Kennzahlen. Ein stärkerer Fokus kommt in 2009 zudem der Einrichtung von Shared-Service-Centern zu

Prioritäten der Personalarbeit (in %)



Entwicklung der Personalbereiche (in %)



■ 2009 ■ 2008 ■ 2007