
Pressemitteilung 7.2010

Kienbaum-Studie HR Strategie & Organisation 2010/2011

Personaler müssen über ihre Positionierung diskutieren

Wien, 25. November 2010 Beim Thema Personalmanagement haben Unternehmen aus Deutschland, Österreich und der Schweiz deutlichen Nachholbedarf: Nur sieben Prozent der Firmen betreiben bislang eine exzellente Personalarbeit, ergab die Studie „HR Strategie & Organisation 2010/2011“ der Managementberatung Kienbaum, an der sich 232 Unternehmen aus dem deutschsprachigen Raum beteiligt haben. Exzellente Personalarbeit bedeutet für Kienbaum, dass die Unternehmen in allen vier Ebenen einer effektiven und effizienten Personalarbeit zu den Besten gehören. Die Exzellenz reicht dabei von Strategie und Positionierung von HR über die Organisation und Steuerung des Personalmanagements, die HR-Produkte und -Prozesse inklusive der HR-IT bis zu den Kompetenzen der Mitarbeiter von HR. Die Kienbaum-Studie hat gezeigt, dass bei diesen Top-Unternehmen alle Branchen und Größen vertreten sind.

Personalarbeit hat teils negatives Image

Das derzeitige Bild der Personalarbeit ist laut der Kienbaum-Studie teils negativ: Weniger als die Hälfte der Personaler sind mit ihrer Arbeit zufrieden; nur neun Prozent sehen Karrieremöglichkeiten außerhalb von HR, in manchen Branchen sogar niemand. „Die Personalfunktionen sind für Top Performer und High Potentials ganz offensichtlich noch nicht attraktiv genug“, sagt Cornelia Zinn-Zinnenburg, Geschäftsführerin und Partnerin von Kienbaum Beratungen Wien.

Personalausstattung von HR Excellence-Unternehmen ist besser

Die strategische Ausrichtung der Personalarbeit hat sich in den vergangenen Jahren nicht signifikant verbessert: Personaler sehen hier weiterhin mangelnde Kapazitäten und die Dominanz operativer Aufgaben als wesentliche Hürden an. „Auffällig ist, dass Unternehmen, die eine exzellente Personalarbeit betreiben, über eine bessere Personalausstattung verfügen, was einen anderen Blickwinkel auf die allgemeine Diskussion über die grundsätzliche Ausstattung von Personalbereichen wirft“, sagt Zinn-Zinnenburg.

„HR für HR“ zukünftig ein wesentlicher Erfolgsfaktor

Die Weiterentwicklung der Organisation der Personalbereiche ist ins Stocken geraten. Die befragten Unternehmen erreichen vielfach nicht die selbstgesteckten Ziele der Steigerung der Kosteneffizienz und der Fokussierung auf Wertschöpfung. Dabei bestehen die größten Umsetzungsschwierigkeiten im HR-Bereich selbst: Das größte Problem bereitet die unklare Definition der Schnittstellen, geben 53 Prozent der befragten Personaler an. Weitere gewichtige Schwierigkeiten sind mit 42 Prozent die unzureichende Verhaltensänderung der HR-Mitarbeiter und mit 33 Prozent deren mangelnde Kompetenzen.

„Personalbereiche benötigen eine zweite Entwicklungsphase, die sich nicht mehr mit dem ‚Ob‘ und ‚Wie‘ der 3-Säulen-Plus-Organisation als modernes HR-Geschäftsmodell beschäftigt, sondern die nachhaltige Umsetzung und insbesondere die Befähigung der HR-Mitarbeiter in den Mittelpunkt rückt. Das Thema ‚HR für HR‘ wird in Zukunft ein entscheidender Faktor für den Erfolg sein“, sagt Paul Kötter, Director und Partner bei Kienbaum und verantwortlich für das Themenfeld HR Strategie & Organisation.

Talent Management wird immer wichtiger

Die Bedeutung des Talent Managements steigt immer weiter. Aktuell haben die Unternehmen dabei besonders ihre internen Zielgruppen im Blick. Weil die Ressourcen am Arbeitsmarkt knapp sind, müssen die Unternehmen mehr in die Entwicklung und Bindung ihrer Talente und Nachfolger investieren. Dabei wird

das Talent Management jedoch bisher vielfach nicht als ganzheitlicher Prozess verstanden. Erschwerend kommt hinzu, dass das Talent Management häufig nicht mit dem Learning Management verzahnt ist: In nur 28 Prozent der teilnehmenden Unternehmen ist bisher eine Verzahnung vorhanden. Außerdem ist die Strategieorientierung hier entwicklungsbedürftig. Trotz Kostendrucks und einer notwendigen Steigerung der Effektivität von Qualifizierungsmaßnahmen steht vielfach die Transformation der Lernformen noch aus: Nur 22 Prozent der befragten Unternehmen glauben, dass eLearning bereits einen angemessenen Stellenwert bei den angebotenen Lernformen hat.

„Die Studienergebnisse sind kritischer als in den vergangenen Jahren. Sie geben Anlass für eine intensive Diskussion über die zukünftige Ausrichtung der Personalarbeit“, sagt Paul Kötter. „Falls es richtig ist, dass im Zuge von Demographie und globalem Wettbewerb die ‚Human Resources‘ künftig ein wesentlicher Engpassfaktor für die Unternehmensentwicklung werden, ist das kommende Jahrzehnt entscheidend für die Positionierung der Personalbereiche: Entweder es gelingt die Schaffung einer ‚High Performance HR‘ oder die Personalfunktion stellt sich selbst in Frage. Zudem muss angesichts der immer anspruchsvolleren Aufgaben der bestehende Kostenfokus in Frage gestellt und die quantitativ und qualitativ angemessene Ausstattung von Personalbereichen neu austariert werden“, sagt Kötter weiter.

Den Ergebnisbericht zum HR-Strategie und Organisation 2010/2011 können Sie bei Mag. Cornelia Prokosch bestellen (E-Mail cornelia.prokosch@kienbaum.com), die Ihnen auch für Rückfragen gerne zur Verfügung steht.

Kienbaum ist in Deutschland Marktführer im Executive Search und im HR-Management und gehört zu den führenden Managementberatungen. Mit seinem integrierten Beratungsansatz begleitet Kienbaum Unternehmen aus den wesentlichen Wirtschaftssektoren bei ihren Veränderungsprozessen von der Konzeption bis zur Umsetzung. Kienbaum verbindet ausgewiesene Personalkompetenz mit tiefem Wissen in Strategie, Organisation und Kommunikation.

Weitere Informationen:

Erik Bethkenhagen

Ahlefelder Straße 47, 51645 Gummersbach

Fon: +49 2261 703-579

erik.bethkenhagen@kienbaum.de

www.kienbaum.de

Redaktion/Verantwortlich für den Inhalt: Erik Bethkenhagen