

Kienbaum Wien veröffentlicht Klima-Index 2019

PRESSEMITTEILUNG 05.2019

Klima-Index: Bedeutung des Personalbereichs in Zukunft steigend

- > Leitung des Personalbereichs in erster Führungsebene angesiedelt

- > Erwartete Entwicklung des Personalbudgets 2020 etwa gleich bleibend

- > Optimierung der Personalarbeit durch Digitalisierung von Prozessen

Wien, 06. Mai 2019 Die Personalarbeit gewinnt in Zukunft weiter an Bedeutung: mehr als die Hälfte der österreichischen Unternehmen geht von einer steigenden Wichtigkeit aus. Währenddessen wird die Entwicklung des Personalbudgets und der Anzahl der HR-Mitarbeiter als gleich bleibend eingestuft. Welche Themen und Herausforderungen werden in Zukunft im Bereich HR eine Rolle spielen? Für die aktuelle Studie hat Kienbaum Wien 158 Unternehmen unterschiedlicher Branchen und Größen befragt.

Anzahl HR-Mitarbeiter und Budget stagnierend

Die Leitung des Personalbereichs ist branchenübergreifend mit 70 Prozent meist in der ersten Führungsebene eingegliedert. In der Produktion und sonstigen Branchen erreicht der Wert sogar mehr als 80 Prozent. Im Handel ist die HR-Leitung nur in der Hälfte der Fälle auf der ersten Führungsebene zu finden, sondern ist hier zu 38 Prozent in der zweiten Ebene angesiedelt. Die Leitung des Personalbereichs wird am ehesten in der Dienstleistungsbranche dem Vorstand und der Geschäftsführung überlassen.

Wie wird sich die Bedeutung von HR entwickeln? 58 Prozent der Teilnehmer gaben an, dass die Wichtigkeit steigen wird. „Von einer etwa gleich bleibenden Bedeutung des Bereichs HR gehen über vierzig Prozent der Befragten aus“, kommentiert Alfred Berger, Leiter des Bereichs Compensation und Performance Management bei Kienbaum Wien. Im Zusammenhang damit steht die Frage nach der Veränderung von Personalbudget und der Anzahl von HR-Mitarbeitern. Am häufigsten antworteten die Studienteilnehmer, dass sich beide Positionen in näherer Zukunft etwa gleich bleibend entwickeln werden. Mit 22 Prozent wird am häufigsten eine stark steigende Entwicklung des Personalbudgets 2020 im außereuropäischen Raum erwartet, gefolgt von 17 Prozent für Europa. Für Österreich erwarten 11 Prozent eine stark steigende Entwicklung.

Personalprozesse und interne Kommunikation sind Hebel für Optimierung

Im Vergleich zu 2016 ist das Thema „Digitalisierung der Personalprozesse“ am meisten gewachsen. „Mit 73 Prozent führt es zudem die Liste der aktuell verfolgten Themen zur Optimierung der Personalarbeit an. Die interne Kommunikation liegt auf Platz zwei mit 51 Prozent“, stellte Alfred Berger im Zuge der Befragung fest. Den größten Verlust verzeichnet die Optimierung von Personalprozessen, das Thema liegt nun bei 49 Prozent. Weiter wurden in der Studie Gefahrenpoten-

tiale für Unternehmen analysiert. Ein Mangel an Fachkräften wird als die größte Gefahr eingestuft. An zweiter Stelle liegt die Konjunktorentwicklung im Ausland mit 40 Prozent, allerdings ist hier im Vergleich zu 2017 ein Rückgang von 16 Prozent zu verzeichnen. Die größte Steigerung um gut ein Drittel in den letzten zwei Jahren ist im Bereich Compliance-Risiken zu erkennen, welcher nun ebenfalls Platz zwei belegt.

Recruiting und Development als wichtigste strategische Herausforderung

Als bedeutendstes aktuelles Handlungsfeld nannten die Teilnehmer die Arbeitgeberattraktivität. Für HR Manager liegt das Employer Branding und Personalmarketing auf Platz zwei, während Geschäftsführer gleich drei Handlungsfelder als wichtiger betrachten: Change Management, Qualifizierung und Weiterbildung sowie Rekrutierung. Im Vergleich zu den wichtigsten Handlungsbe-
reichen für die Zukunft zeigen sich jedoch Unterschiede. Hervorgehoben ist hier für die Ge-
schäftsführung das Employer Branding und Personalmarketing, während das HR Management
Arbeitnehmerattraktivität und Change Management als wichtiger erachtet. „Als wichtigste stra-
tégische Herausforderungen für die Personalarbeit im Jahr 2019 sehen die Befragten die Berei-
che Recruiting und Development, Change Management, Personalmanagement, sowie Digitalisie-
rung und Konjunkturschwankungen“, fasst Alfred Berger zusammen.

Für weitere Informationen zur Kienbaum Studie 2019 „HR-Klima-Index zur Personalarbeit“ wenden Sie sich bitte an Mag. Alfred Berger (+43 1 533 51 88-21, alfred.berger@kienbaum.com).

Kienbaum. Inspirierend. Anders.

Kienbaum Consultants International ist eine Personal- und Managementberatung, die den Menschen in den Mittel-
punkt ihres Beratungsportfolios stellt. Das Unternehmen ist darauf spezialisiert, Menschen in Organisationen zu
bewegen und so Veränderungen zum Erfolg zu führen. Kienbaum ist in den Geschäftsfeldern Executive Search,
Human Capital Services, Change- und Organisations-Beratung und Kommunikation tätig. Dabei greifen die inter-
disziplinären Teams auf jahrzehntelange Beratungserfahrung, fundiertes Branchen-Know-how und die anwen-
dungsorientierten wissenschaftlichen Erkenntnisse des Kienbaum-Forschungsinstituts zurück. Kienbaum wurde
vor mehr als 70 Jahren in Deutschland gegründet und wird heute als Familien- und Partnerunternehmen geführt.
Das Beratungsunternehmen unterhält neben seinem Hauptsitz in Köln Standorte in 14 Ländern auf vier Kontinen-
ten und ist seit über 50 Jahren in Österreich vertreten.

Weitere Informationen:

Mag. Alfred Berger

Tuchlauben 8, 1010 Wien

+43 1 533 51 88-21

alfred.berger@kienbaum.com

www.kienbaum.at

Redaktion/Verantwortlich für den Inhalt: Mag. Alfred Berger