

Kienbaum Wien veröffentlicht 6. HR-Klimaindex

PRESSEMITTEILUNG 04.2021

HR in den Unternehmen on Top

- Die Rolle von HR war noch nie so bedeutend wie 2020

- Investitionen in HR nehmen bei positivem Ergebnis zu

- Das Zukunftsthema von HR ist Performance Management

Wien, 19. April 2021 Seit 6 Jahren fragt Kienbaum Consultants Austria seine Partner über den aktuellen Status und den künftigen Erwartungen an den HR Bereich. „HR hat die Herausforderungen von 2020 perfekt gemeistert und wird künftig durch die Fokussierung in die Unternehmenssteuerung und da speziell mit dem Schwerpunkt Performance Management noch mehr an Bedeutung gewinnen“, so Alfred Berger, Leiter des Bereichs Compensation Consulting bei Kienbaum Wien. „Als strategischer Partner des Managements geht es darum in einer Partnerschaft auf Augenhöhe die Herausforderungen des Business in der Organisation umzusetzen“.

Das Geschäftsjahr 2020 bewirkt einen positiven Blick in die Zukunft

Fast 70% der Befragten erzielten im Jahr 2020 konstante oder steigende Umsätze. Die Beschäftigungszahl ist im Gegensatz zum Vorjahr gleich geblieben. In etwa einem Drittel der Unternehmen ist die Profitabilität im Vergleich zum letzten Jahr konstant geblieben. 4 von 10 Befragten gaben einen Anstieg an. Für 2021 wird ein weiterer Anstieg dieser 4 Indikatoren erwartet und der Zukunft optimistisch entgegengeblickt.

Rekordhoch in der organisatorischen Eingliederung der Personalarbeit

22% der Befragten gaben an, dass die Personalleitung in ihrem Unternehmen auf Vorstandsbzw. Geschäftsführungsebene eingegliedert ist. Der Anteil an CHROs als gleichwertiges Mitglied des C-Levels ist also im Vergleich zum Vorjahr um 5% gestiegen und somit auf einem Rekordhoch. „Das ist eine sehr erfreuliche Tatsache, da nun HR immer mehr als eigenes Ressort positioniert ist und nicht ausschließlich als Bereich des CEO“, so Alfred Berger. 67% der PersonalleiterInnen sind der ersten Ebene unter der Geschäftsführung zugeordnet. Der Trend der letzten Jahre setzt sich somit fort und die Bedeutung von HR nimmt weiter zu.

Zuwächse im Profit der Unternehmen werden in die HR Arbeit investiert

Das Personalbudget atmet mit der Profitabilität. Weniger profitable Unternehmen haben gleichbleibende Personalbudgets, reduziert wird jedoch selten. Nur ein Fünftel der Unternehmen mit gesunkener Profitabilität erhöhten die Budgets.

Die Verteilung des Personalbudgets gestaltet sich je nach Branche stark unterschiedlich. In produzierenden Unternehmen wird stark in Fort- und Ausbildung der Mitarbeitenden investiert. In der Dienstleistungsbranche wird die Investition in Training und Fringe Benefits als gleichermaßen bedeutend angesehen. Nur ein geringer Stellenwert wird auf Recruiting gelegt. Der Handel hingegen gibt sein Personalbudget fast ausschließlich für Gehälter aus, während kaum Ressourcen in Recruiting, Training oder Benefits investiert werden.

Weiter steigende Bedeutung von HR in strategischen Projekten

Zwei Drittel der Unternehmen geben auf Geschäftsführungsebene an, dass HR stark in strategische Projekte involviert ist. Dieses Bild hat sich in den letzten 3 Jahren kaum verändert. HR manifestiert sich also eindeutig als wesentlicher Partner der Top-Entscheider. Leider nimmt sich HR aber selber so nicht wahr. Aus HR Sicht besteht jedoch noch Potenzial stärker in strategische Projekte eingebunden zu werden.

Digitalisierungsschub im Personalbereich

HR ist proaktiver geworden und beschäftigt sich mit weitaus mehr Themen als im letzten Jahr. Heute liegt der Fokus auf der Digitalisierung und Optimierung von Personalprozessen. Außerdem wird sich stark mit der internen Kommunikation und der Schaffung von Transparenz durch das HR-Leistungsspektrum beschäftigt. Weiterhin ist es von Bedeutung das Dienstleistungsportfolio von HR mehr in die Organisation zu bringen.

Arbeitgeberattraktivität und Leistungssteuerung als Handlungsfelder der Zukunft

Sowohl Geschäftsführende, als auch Personalverantwortliche sehen in diesem Jahr und auch künftig die Steigerung der Arbeitgeberattraktivität als prioritäres Handlungsfeld an. Beim Blick in die Zukunft wird aus Perspektive der Geschäftsführung das Thema Performance Management enorm an Bedeutung zunehmen und sich langfristig als Top-Handlungsfeld etablieren. „Die verstärkte Positionierung als strategischer Partner des Business drückt sich offensichtlich auch im Wunsch aus, HR als Treiber eines zukunftsorientierten Performance Managements zu sehen“, so Alfred Berger.

Für weitere Informationen zur Kienbaum Studie „HR-Klima Index 2021“ wenden Sie sich bitte an Mag. Alfred Berger (+43 1 533 51 88-21, alfred.berger@kienbaum.com).

Kienbaum #WePowerment

Kienbaum Consultants International ist eine Personal- und Managementberatung, die den Menschen in den Mittelpunkt 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 interdisziplinären Teams auf jahrzehntelange Beratungserfahrung, fundiertes Branchen-Know-how und die anwendungsorientierten wissenschaftlichen Erkenntnisse des Kienbaum-Forschungsinstituts zurück. Kienbaum wurde vor 75 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 Kontinenten 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