

02.03.2011 - 08:20 Uhr

## Capgemini Consulting veröffentlicht HR-Barometer 2011 / Personalabteilungen sind gefordert / Stagnation bei der Business-Partner-Rolle / Nachholbedarf bei IT-Systemen

Zürich (ots) -

Das strategisch wichtigste Thema für die Personalbereiche von Grossunternehmen ist derzeit die Führungskräfteentwicklung. Laut der fünften Ausgabe des HR-Barometers von Capgemini Consulting geniessen zudem die IT-Unterstützung für HR-Prozesse, Kostensenkungen bei den HR- Aktivitäten, Change Management sowie die Gewinnung und Rekrutierung von Talenten hohe Aufmerksamkeit. Employer Branding dagegen ist hinsichtlich seiner Wichtigkeit deutlich abgerutscht - und das, obwohl die Personaler vor zwei Jahren eine weiterhin hohe Bedeutung für dieses Thema prognostizierten. Der Blick in die Zukunft offenbart Verschiebungen: Für 2012 erwarten die Befragten, dass die Themen rund um die Talentgewinnung, -bindung und -entwicklung noch wichtiger werden und neben dem Demografie-Management und dem Klassiker Führungskräfteentwicklung ganz oben auf der Agenda stehen werden. Für das HR-Barometer 2011 hat Capgemini Consulting 98 Personalentscheider von Grossunternehmen aus Deutschland, Österreich und der Schweiz befragt. Damit bildet die Untersuchung alle Branchen mit Ausnahme des öffentlichen Bereiches repräsentativ ab.

Schwerpunkt der Studie: Organisationsdesign und -entwicklung

Das HR-Barometer 2011 belegt eine hohe Veränderungsgeschwindigkeit. Die befragten Unternehmen haben durchschnittlich dreieinhalb Reorganisationen innerhalb der letzten zwei Jahre erlebt. Dabei ist eine Reorganisation als signifikant zu werten, wenn mehr als zehn Prozent der Mitarbeiter von den Veränderungen betroffen sind. Hauptauslöser für die Reorganisation sind Veränderungen im Geschäftsmodell, Strategiewechsel und Wachstum. "Überraschend dabei ist, dass fast 80 Prozent der Unternehmen eine Reorganisation mit unternehmensweiten Auswirkungen hinter sich haben. Dies lässt vermuten, dass viele Unternehmen Reorganisationen zu häufig als vermeintliches Allheilmittel einsetzen. Es besteht die Gefahr einer gleichsam gegen Reorganisationen immunisierten Organisation", kommentiert Stephan Wieneke, Leiter People Practice Central Europe bei Capgemini Consulting. "Es ist eine wichtige Aufgabe für die Personalabteilungen im Jahr 2011, künftige Reorganisationen ordnend mitzugestalten."

Luft nach oben: Einfluss auf strategisch wichtige Entscheidungen sinkt

Auch strategisch wichtige Themen gestalten die Personalabteilungen etwas weniger mit als bisher. Nur noch 32 Prozent (2009: 41 Prozent) der Befragten verfügen hier über Mitentscheidungsrechte. Im Gegenzug finden sich die Personaler häufiger (42 Prozent) in einer beratenden Rolle wieder. Dieses Ergebnis geht mit einer Stagnation beim HR- Business-Partner-Konzept einher. Deutlich mehr als die Hälfte der Studienteilnehmer sagt, dass sie dem Business-Partner-Anspruch noch nicht ausreichend (55 Prozent) oder noch gar nicht (2 Prozent) gerecht werden. Stephan Wieneke: "Dieser Befund ernüchtert. Der Business-Partner-Ansatz hat seit 2002 eine durchgehend hohe Wichtigkeit, allerdings scheinen die Verantwortlichen ebenfalls Jahr für Jahr ihr Ziel noch nicht ganz erreicht zu haben." Woran hapert es? Laut HR-Barometer 2011 sind die HR-Business-Partner noch nicht ausreichend in Entscheidungsprozesse eingebunden und erhalten auch nicht genügend Anerkennung seitens der Geschäftskollegen. Zudem raubt das operative Tagesgeschäft die notwendige Zeit für strategische Aufgaben.

Handlungsbedarf bei Shared Service Centern und IT-Systemen

Im Vergleich zu den Vorjahren hat sich die HR-Organisation kaum verändert: Nach wie vor bilden zumeist HR-Business-Partner, Center of Expertise und Shared Service Center (SSC) eine Trias, die zusätzlich IT-Systeme nutzt. Fast die Hälfte (43 Prozent) der befragten Unternehmen strukturiert ihre HR-Organisation in Form einer Matrix. Während die Shared Service Center administrative Aufgaben in mehr als der Hälfte der Fälle ausreichend erfüllen, mangelt es noch bei der Standardisierung und Verbesserung der HR- Prozesse. Ebenfalls Nachholbedarf haben die SSC bei der Entlastung der HR-Business-Partner-Kollegen. Hohes Optimierungspotenzial verbirgt sich laut HR-Barometer 2011 auch bei den IT-Systemen: 43 Prozent der Befragten sagen, dass die vorhandene Software effektives Arbeiten nicht ausreichend ermöglicht und sogar 60 Prozent sind der Überzeugung, dass die Systeme die HR-Business-Partner nicht adäquat entlasten. Outsourcing praktizieren die Personalabteilungen nur selektiv, knapp die Hälfte hat einzelne HR-Services an externe Dienstleister vergeben. Komplettes HR-Outsourcing spielt dagegen keine Rolle. Dennoch gehen 28 Prozent der Befragten davon aus, dass sich ihre HR-

Bereiche in den nächsten zwei Jahren verkleinern werden.

Web 2.0: Trotz hoher Bedeutung erwarten Personaler wenig

Für fast 90 Prozent der Befragten haben Web 2.0-Tools wie Soziale Netze, Instant Messaging oder Twitter im Hinblick auf bessere Kommunikation eine hohe Bedeutung - ein weiterer Beleg für die digitale Transformation. Dennoch zeigt das HR-Barometer deutlich, dass Wunsch und Wirklichkeit noch auseinanderklaffen, denn: Nur 17 Prozent der Studienteilnehmer glauben tatsächlich, dass die bessere Vernetzung durch das Web 2.0 auch die Produktivität in den Unternehmen deutlich erhöhen wird. Die Mehrheit geht in dieser Hinsicht nur von einem wenig positiven Einfluss der Web-2.0- Applikationen aus.

Das HR-Barometer 2011 steht zum Download zur Verfügung unter:

<http://www.ch.capgemini.com/insights/publikationen/hr-barometer-2011/>

Bild von Stephan Wieneke unter: <http://www.ch.capgemini.com/presse/fotos/>

Über Capgemini

Capgemini ist einer der weltweit führenden Dienstleister für Management- und IT-Beratung, Technologie-Services sowie Outsourcing und erzielte 2010 in 40 Ländern mit rund 110.000 Mitarbeitern einen Umsatz von 8,7 Milliarden Euro.

Mehr unter <http://www.ch.capgemini.com>

Capgemini Consulting ist die globale Strategie- und Transformationsberatung der Capgemini Gruppe mit über 4.000 Consultants.

Mehr unter: <http://www.ch.capgemini.com/consulting>

Kontakt:

Capgemini

Achim Schreiber

Leutschenbachstrasse 95

8050 Zürich

+41 44 560 2604

[achim.schreiber@capgemini.com](mailto:achim.schreiber@capgemini.com)

<http://www.twitter.com/CapgeminiDE>

Diese Meldung kann unter <https://www.presseportal.ch/de/pm/100005449/100620102> abgerufen werden.