

Agenda

Vanital	Thema	
Kapitel	- Inema	
01	Teilnehmerkreis	3
02	Performance und Marktumfeld	5
03	Bedeutung und Stellenwert von HR	12
04	Das Umfeld von HR	24
04	Interne Wertigkeit von Organisationsbereichen	25
04	.2 Unternehmenskultur	31
05	Schwerpunkte der Personalarbeit	37
06	Key Findings	44
07	Kontakt	46





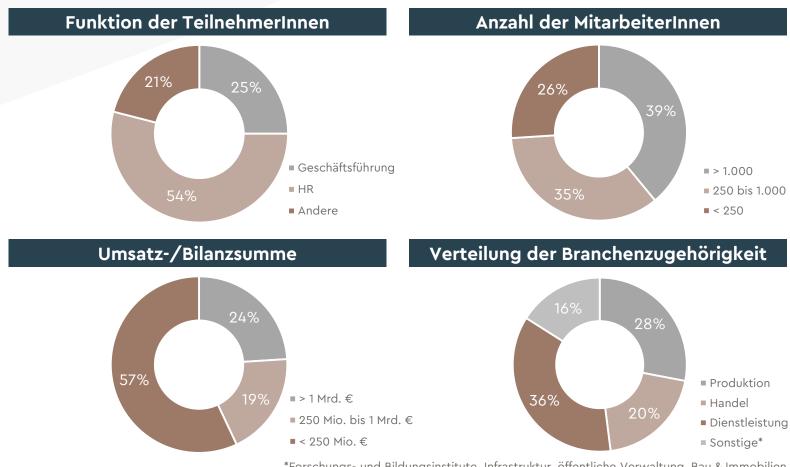
Teilnehmerkreis

85 TeilnehmerInnen bei der dreiwöchigen Befragung im Februar-März 2021

Ein herzliches Dankeschön für Ihre Teilnahme!

Bei der diesjährigen Befragung zum HR Klima Index nahmen 85 Unternehmen teil. Davon wird etwa die Hälfte von HR-Verantwortlichen repräsentiert, während ein Viertel der Antworten von der Geschäftsführung stammen.

Etwa 4 von 10 der Unternehmen beschäftigen mehr als 1.000 Mitarbeitende, gefolgt von ca. einem Drittel mit einer Beschäftigtenanzahl von 250 bis 1.000. Ein Viertel der Unternehmen weisen weniger als 250 Mitarbeitende auf. Mehr als die Hälfte der Unternehmen liegt im Umsatz bei einer Höhe von weniger als 250 Mio. €. Ein Viertel liegt über der Grenze von einer Mrd. € Umsatz, während etwa ein Fünftel der Unternehmen im letzten Jahr zwischen 250 Mio. und einer Mrd. € erwirtschaftete. Am stärksten ist der Dienstleistungssektor vertreten, gefolgt von den Produktionsunternehmen und der Handelsbranche. Das Schlusslicht bildet die Kategorie "Sonstige", zu denen Forschungs- und Bildungsinstitute, die öffentliche Verwaltung, sowie Bau- und Infrastrukturunternehmen gehören.

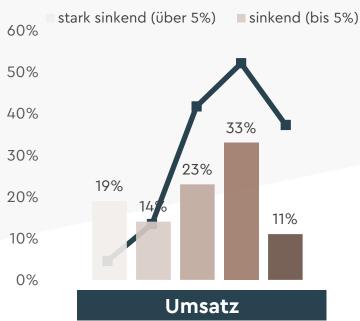


*Forschungs- und Bildungsinstitute, Infrastruktur, öffentliche Verwaltung, Bau & Immobilien

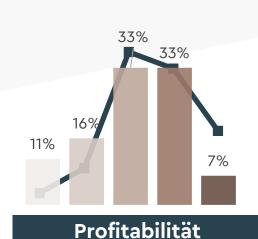


Performance und Marktumfeld

Das Geschäftsjahr 2020 im Vergleich zu 2019



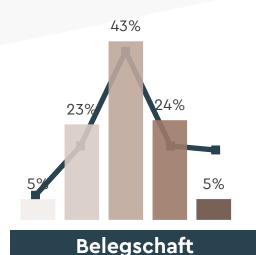
44% der Befragten meldeten einen Anstieg der Umsatzzahlen, während 33% der TeilnehmerInnen eine sinkende Umsatzentwicklung im Vergleich zum Vorjahr angaben. Für etwa ein Viertel blieb der Umsatz unverändert.



■ steigend (bis 5%)

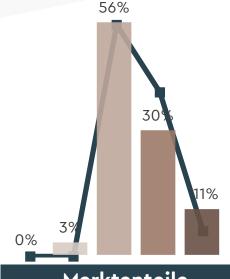
■ gleich bleibend

4 von 10 TeilnehmerInnen gaben einen Anstieg der Profitabilität an. In etwa einem Drittel der Unternehmen ist die Profitabilität im letzten Jahr gleich geblieben. Etwa ein Viertel der Befragten vermeldeten eine sinkende Profitabilität.



■ stark steigend (über 5%)

29% der Befragten verzeichneten einen Anstiea der Belegschaftsgröße. Etwa 4 von 10 berichten über eine gleichbleibende Beschäftigtenanzahl, während über ein Viertel der TeilnehmerInnen eine Reduktion der Belegschaft angaben.



■ Marktentwicklung 2019

Marktanteile

41% der TeilnehmerInnen bekundeten zumindest einen moderaten Anstieg der Marktanteile. Der Großteil der Befragten von 56% gab keine Veränderungen in den Marktanteilen an. In nur 3% der Unternehmen ist der Marktanteil gesunken.

Performance und Marktumfeld

Zusammenfassung

Nach einem durchwachsenen Jahr herrscht eine überwiegend optimistische Einstellung gegenüber den bevorstehenden Entwicklungen im Jahr 2021

Im Hinblick auf die vier Performance-Indikatoren Umsatz, Profitabilität, Belegschaft und Marktanteile brachte das turbulente Vorjahr für österreichische Unternehmen stark unterschiedliche Ergebnisse mit sich. Vor allem in der Umsatzhöhe verzeichneten die Befragten je nach Branche signifikant variierende Entwicklungen.

Im Vergleich dazu blicken dem aktuellen Jahr HR-Verantwortliche und Geschäftsführung zum überwiegenden Anteil durchaus positiv gegenüber. In allen vier Performance-Indikatoren erwarten rund 5 bis 6 von 10 Teilnehmenden für dieses Jahr eine steigende Entwicklung. Diese Erwartung ist bei der Entwicklung des Umsatzes am stärksten, gefolgt von der Profitabilität und den Marktanteilen.



6 von 10 der Befragten erwarten einen Anstieg des Unternehmensumsatzes.



5 von 10 Unternehmen erwarten einen Anstieg ihrer Marktanteile.



1 von 10 TeilnehmerInnen gehen davon aus, dass die Belegschaftsgröße in diesem Jahr sinken wird, wohingegen 45% mit einer Erhöhung der Beschäftigtenanzahl rechnen.



Bedeutung und Stellenwert von HR

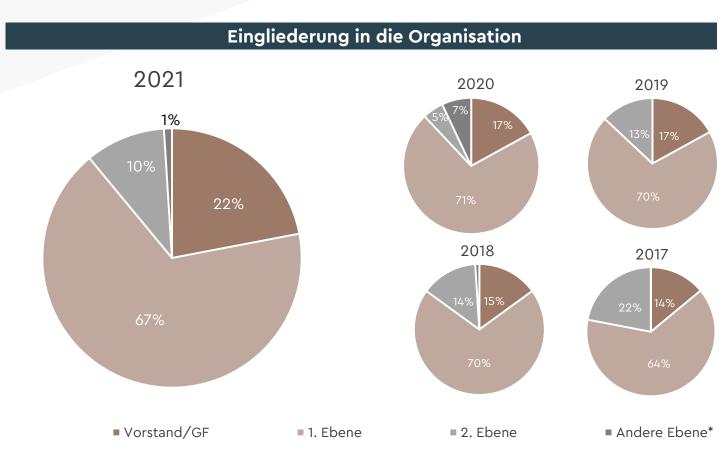
Organisatorische Eingliederung und Stellenwert

HR hält weiter Einzug in die Geschäftsführungsebene

In diesem Jahr gaben 22% der Befragten an, dass die Personalleitung in ihrem Unternehmen auf Vorstands- bzw. Geschäftsführungsebene eingegliedert ist. Dieser Anteil verzeichnet somit ein Rekordhoch und den stärksten Anstieg in den letzten fünf Jahren. 67% der PersonalleiterInnen sind der ersten Ebene unter der Geschäftsführung zugeordnet, 10% der zweiten Ebene und 1% ist als Stabsstelle* im Organigramm integriert.

Eine gleich starke Entwicklung lässt sich beim Anteil der Unternehmen beobachten, die die Personalleitung auf der 2. Ebene angesiedelt haben. Dieser beträgt in diesem Jahr ebenfalls 5% mehr im Vergleich zu 2020. Wesentlich gesunken ist hingegen der Anteil der Unternehmen, in denen HR als Stabsstelle der Geschäftsführung untergeordnet ist. Dieser lag im letzten Jahr noch bei 7%.

Zusammengefasst deuten diese Ergebnisse, mit denen sich die Entwicklung der letzten Jahre fortsetzt, auf die zunehmende Bedeutung des HR-Bereichs hin und setzen somit die Entwicklung der letzten Jahre fort.



^{*}Alle Befragten, die die Antwortmöglichkeit "Andere Ebene" auswählten, gaben an, dass HR im Organigramm als Stabsstelle angeführt ist.

Bedeutung und Stellenwert von HR

Zusammenfassung

Kleinere Unternehmen holen auf:

69% der Organisationen mit weniger als 250 Mitarbeitenden werden in diesem Jahr stärker in den Personalbereich investieren als im Vorjahr.

In 22% der Unternehmen befindet sich die HR-Leitung auf Geschäftsführungsebene. Dieser Anteil liegt auf einem Rekordhoch.

61% der TeilnehmerInnen im Personalbereich erwarten, dass die Bedeutung von HR weiter zunehmen wird.

In der Geschäftsführung gehen 76% der Befragten von einer steigenden Bedeutung von HR aus





Im Vergleich zu anderen Branchen wird im Produktionssektor derzeit am stärksten in Mitarbeitende investiert:

20% des Personalbudgets werden für Recruiting, Training und Fringe Benefits aufgewendet.





Das Umfeld von HR: Interne Wertigkeit von Organisationsbereichen

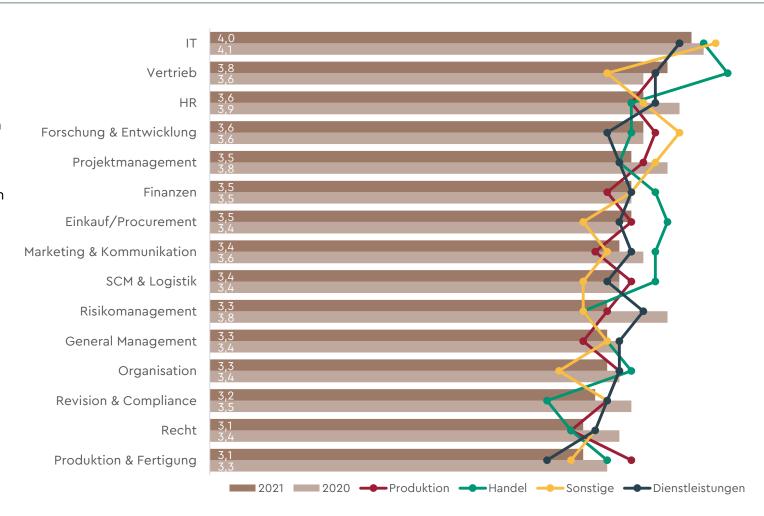
Änderung der wahrgenommenen Bedeutung von Organisationsbereichen für den Unternehmenserfolg

IT, Vertrieb und HR sind die Top 3 Unternehmensbereiche, die zum Unternehmenserfolg beitragen

Wie auch im Vorjahr belegt der IT-Bereich mit einem Wert von 4,0 auf einer Skala von 1 bis 5 den ersten Platz in der wahrgenommenen Bedeutung für den Unternehmenserfolg, gefolgt vom Vertrieb mit einem Wert von 3,8, der somit in diesem Jahr im Ranking von Platz Drei an die zweite Stelle nach oben rückt.

Der HR-Bereich hingegen hat im Vergleich zu 2020 an interner Wertigkeit verloren, hält sich jedoch mit einem Wert von 3,6 zusammen mit Forschung und Entwicklung auf dem dritten Platz.

Keiner der Organisationsbereiche konnte im letzten Jahr einen signifikanten Zuwachs an Bedeutung verzeichnen. An Bedeutung deutlich verloren hat der Bereich Risikomanagement: Lag die interne Wertigkeit in 2020 noch bei 3,8, beträgt diese in diesem Jahr nur noch 3,3.





Das Umfeld von HR: Unternehmenskultur

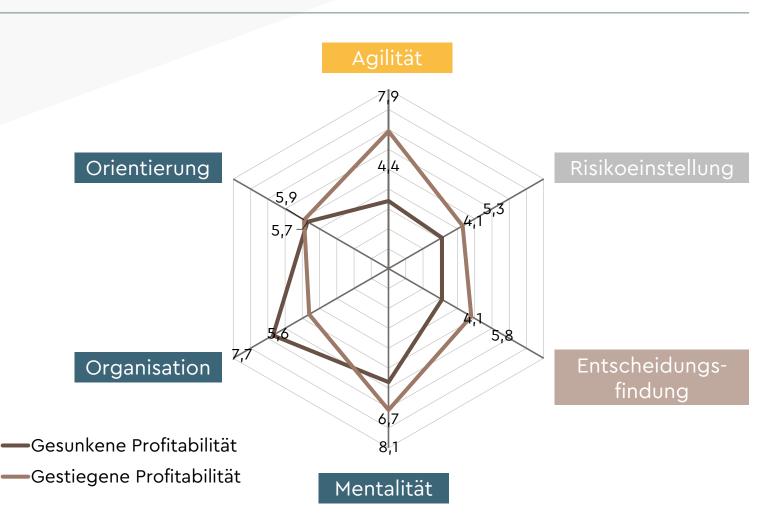
Unternehmenskulturprofile: Steigende vs. sinkende Profitabilität

Unternehmen mit gestiegener Profitabilität weisen beträchtlich unterschiedliche Unternehmenskulturprofile als Organisationen mit gesunkener Profitabilität auf.

Der Vergleich der Unternehmen anhand der Profitabilitätsentwicklung im letzten Jahr offenbart deutliche Unterschiede in den Ausprägungen der Kulturdimensionen.

Die Befragten, die in Unternehmen mit gestiegener Profitabilität tätig sind, berichten von einer höheren Agilität, Risikofreude, Leidenschaft und einer intuitiveren Entscheidungsfindung als TeilnehmerInnen aus Unternehmen mit gesunkener Profitabilität.

Kein wesentlicher Unterschied besteht in der Dimension Orientierung. Demnach sind sowohl Unternehmen mit gestiegener als auch gesunkener Profitabilität im Mittelfeld zwischen Mitarbeiter- und Aufgabenorientierung.



Das Umfeld von HR: Innere Wertigkeit von Organisationsbereichen und Unternehmenskultur

Zusammenfassung

Mit einer Wertigkeit von 4 auf einer Skala von 0 bis 5 hält der Bereich

IT weiterhin die Stellung auf dem ersten Platz der für den Unternehmenserfolg bedeutsamen Organisationsbereiche. Zwar hat HR seit dem Vorjahr an wahrgenommener Bedeutung für den Unternehmenserfolg verloren, hält sich jedoch auf dem dritten Platz der wertigsten Organisationsbereiche.

In österreichischen Unternehmen besteht in Bezug auf die Unternehmenskultur der Wunsch nach mehr

Agilität, Risikofreude, Leidenschaft, Intuition und eine stärkere Mitarbeiterorientierung.



Kultur wirkt:
Unternehmen, die im letzten Jahr eine gestiegene

Profitabilität verzeichneten, weisen im Hinblick auf ihre Kultur deutlich

höhere Agilität und eine geringer ausgeprägte

hierarchische Denkweise auf, als

Unternehmen mit gesunkener Profitabilität.



Schwerpunkte der Personalarbeit

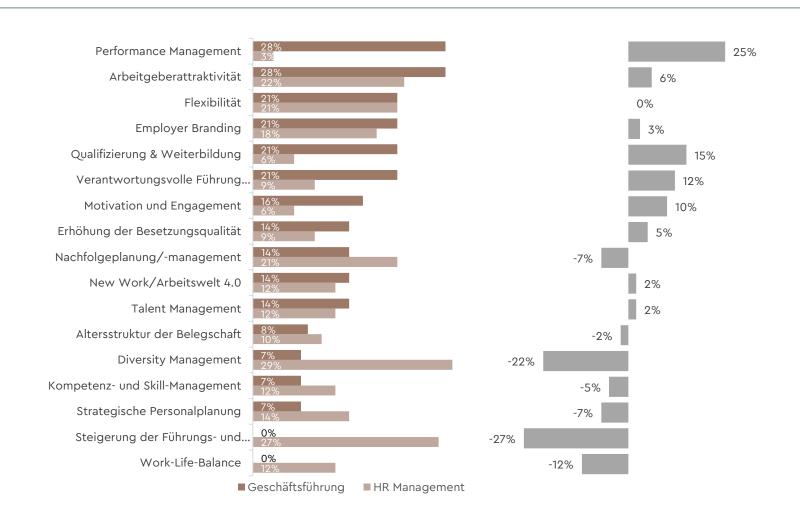
Welche Handlungsfelder werden in Zukunft von hoher Bedeutung sein?

Aus Sicht der Geschäftsführung ist Performance Management das Handlungsfeld der Zukunft

Beim Blick in die Zukunft wird aus Perspektive der Geschäftsführung das Thema Performance Management enorm an langfristiger Bedeutung zunehmen und sich somit als eines der Top-Handlungsfelder etablieren. Die Steigerung der Arbeitgeberattraktivität wird laut den Geschäftsführenden als weiteres primäres Thema erhalten bleiben.

HR-Verantwortliche sehen die Prioritäten hingegen im Diversity Management, sowie in der Steigerung der Führungs- und Managementqualität.

Die stark unterschiedliche Schwerpunktsetzung bei den Geschäftsführenden und HR-Verantwortlichen legt nahe, dass die Bestimmung der langfristig bedeutsamen Handlungsfelder noch bevorsteht und im gemeinsamen Dialog geklärt werden sollte.



Schwerpunkte der Personalarbeit

Zusammenfassung

Aus Sicht der Geschäftsführung



ist Performance
Management ein
Top-Handlungsfeld der
Zukunft. Diese Meinung
wird von den HRVerantwortlichen noch
nicht geteilt.

Der Personalbereich sieht Diversity

Management und die Steigerung der

Führungs- und

Managementqualität als die

Managementqualität als die zukünftigen Top-Handlungsfelder. Die Geschäftsführung sieht hier nur wenig Handlungsbedarf.

Die Digitalisierung und Optimierung der Personalprozesse sind die derzeit am stärksten verfolgen HR-Aufgaben, gefolgt von der Verbesserung der internen Kommunikation.

Laut Geschäftsführung ist die Steigerung der Arbeitgeberattraktivität das primäre Handlungsfeld für 2021.

Die HR-Verantwortlichen sind ähnlicher Meinung: Sie sehen Employer Branding als wichtigstes Handlungsfeld in diesem Jahr.





Key Findings

Die zentralen Handlungsfelder und Trends in der Personalszene

Nach einem turbulenten Vorjahr herrscht eine positive Einstellung zu 2021

Geschäftsführung und HR Management blicken optimistisch in die Zukunft: In Bezug auf Umsatz, Profitabilität, Belegschaftsgröße und Marktanteile geht der überwiegende Anteil der Befragten von einer steigenden Entwicklung in diesem Jahr aus.





Der Erfolgskurs des Personalbereichs setzt sich fort

HR nimmt weiter an Bedeutung zu: Noch nie war die Personalleitung so häufig auf der Geschäftsführungsebene vertreten wie aktuell. Zudem sind Geschäftsführung und HR Management davon überzeugt, dass die Bedeutung des Personalbereichs weiter steigen wird.

Im Hinblick auf Unternehmenskultur besteht der Wunsch nach mehr Dynamik und weniger Hierarchie

Innerhalb der Unternehmen wird eine agilere, intuitivere und risikofreudigere Unternehmenskultur, sowie eine höhere Mitarbeiterorientierung gewünscht. Hierarchische Denkweisen sollten hingegen aus Sicht der Befragten abgebaut werden.





Herrscht wieder business as usual? Trotz Corona-Krise geht der War for Talents weiter

Auch angesichts der aktuellen Lage steht das Thema Arbeitgeberattraktivität im Mittelpunkt. Die Geschäftsführung erachtet diese eher in Bezug auf die Gewinnung neuer Mitarbeitenden für wichtig, während die HR-Verantwortlichen eher den Blick nach innen richten und Wert auf die Qualifizierung der Mitarbeitenden und Steigerung der Führungsqualität legen.

Performance oder doch Diversity Management? Die HR-Kernaufgaben der Zukunft

Aus der Perspektive der Geschäftsführung wird Performance Management zukünftig ein zentrales Handlungsfeld im Personalbereich sein. Aus HR-Sicht wird jedoch die Schaffung von Diversität innerhalb Belegschaft eine wichtigere Rolle spielen.





Kontakt

Ihre Ansprechpartner



Mag. Alfred Berger Senior Manager Tel.: +43 1 533 51 88-21 Mobil: +43 676 930 22 85 alfred.berger@kienbaum.com



Danielle Read, MSc.
Consultant
Tel.: +43 1 533 51 88-42
Mobil: +43 664 88 18 68 74
danielle.read@kienbaum.com

© Copyright 2021 Kienbaum Consultants Austria GmbH

Projektverantwortlicher: Mag. Alfred Berger Studienautorin: Danielle Read, MSc.

Die Kienbaum Studien sind ausschließlich für den Empfänger bestimmt. Eine Weitergabe an Dritte oder die Nutzung für Dritte (z. B. im Rahmen von Beratungsprojekten) sind – auch auszugsweise – nicht gestattet.

Das erweiterte Nutzungsrecht gestattet die Weiterverwertung durch Dritte, sofern dies im Zusammenhang mit Zuarbeiten für den Empfänger steht. Die erweiterte Nutzung berechtigt auch, Studiendaten für Dritte zu verwenden. Sollten Sie sich für das erweiterte Nutzungsrecht interessieren, wenden Sie sich bitte an uns.

Haftungsausschluss: Die in dieser Studie enthaltenen Informationen wurden sorgfältig recherchiert und geprüft. Für eventuelle Schäden, die sich aus ihrer Verwendung ergeben, übernehmen wir keine Haftung.

Kienbaum Consultants Austria GmbH

Tuchlauben 8, 1010 Wien, Österreich Telefon +43 1 533 51 88-16 compensation.vienna@kienbaum.com www.kienbaum.at