

Kienbaum Wien veröffentlicht 8. HR-Klimaindex

PRESSEMITTEILUNG 02.2023

Der Erfolgskurs des Personalbereichs setzt sich fort

- Es herrscht eine überwiegend optimistische Einstellung zu 2023

- Betreuungsquote erreicht ihren Höchstwert

- HR-Kernaufgaben jetzt und in Zukunft: Arbeitgeber:innenattraktivität und Flexibilität

Wien, 16. Mai 2023 Seit 8 Jahren befragt Kienbaum Consultants Austria seine Partner über den aktuellen Status und die künftigen Erwartungen an den HR-Bereich. Bei der diesjährigen Befragung zum HR Klima Index beteiligten sich 49 Unternehmen. Davon wird der Großteil von HR-Verantwortlichen repräsentiert, während 27 Prozent der Antworten von der Geschäftsführung stammen. „*Geschäftsführung und HR-Management blicken optimistisch in die Zukunft – in Bezug auf den Umsatz geht der überwiegende Anteil der Befragten von einer steigenden Entwicklung in diesem Jahr aus.*“, so Alfred Berger, Geschäftsführer von Kienbaum Wien.

Das Geschäftsjahr 2023 bewirkt einen positiven Blick in die Zukunft

Fast 60 Prozent der Befragten erwarten im Jahr 2023 einen Anstieg der Umsatzzahlen. Der Großteil (55 Prozent) geht von einer unveränderten Beschäftigtenanzahl aus, während mehr als ein Drittel der Befragten von einem Anstieg der Belegschaftsgröße berichten. Etwa 4 von 10 Teilnehmenden erwarten einen Anstieg der Profitabilität. 39 Prozent der Unternehmen geben eine gleichbleibende Profitabilität an. Für das Jahr 2024 wird ein weiterer Anstieg dieser 4 Indikatoren erwartet und der Zukunft optimistisch entgegengesehen.

HR wird weiterhin zu einem überwiegenden Teil als Business Partner betrachtet

83 Prozent der Personalleitenden sind in der Geschäftsführungsebene (15 Prozent) eingegliedert oder der ersten Ebene unter der Geschäftsführung (68 Prozent) untergeordnet, was auf eine hohe Bedeutung des HR-Bereichs schließen lässt. Die Personalverantwortlichen sind sich einig, dass HR zumindest in einem moderaten Ausmaß als Business Partner betrachtet wird. Bei der Geschäftsführung gehen die Meinungen etwas auseinander, wobei auch hier die Tendenz in Richtung einer Betrachtung der HR als Business Partner zeigt. Das Resultat unterscheidet sich damit relativ stark von den Ergebnissen im letzten Jahr, laut jenen die Geschäftsführung, im Vergleich zu den HR-Verantwortlichen, zu einem wesentlich höheren Anteil dieser Aussage zustimmte.

In Training & Development wird am stärksten investiert

In über 50 Prozent der Unternehmen steigt dieses Jahr das Personalbudget, bei mehr als einem Drittel bleibt die Höhe des Budgets im Vergleich zum Vorjahr gleich. Die nach Personalbereichen differenzierte Betrachtung der Entwicklung der Personalbudgets offenbart eine klare Tendenz der Unternehmen – die Unternehmen erkennen die Wichtigkeit von Weiterbildungsmaßnahmen für ihre Mitarbeitenden, um einen nachhaltigen Unternehmenserfolg zu sichern und verwenden

den größten Anteil ihres Budgets für Trainings & Development. Das Onboarding zerrt bei den befragten Unternehmen am wenigsten am verfügbaren Personalbudget. Die Rekrutierung neuer Talente aber auch die Arbeitgeber:innenattraktivität spielt in der Verwendung der Budgets bereits eine weitaus bedeutendere Rolle.

Die Betreuungsquote erreicht dieses Jahr mit einer Anzahl von 178 Personen pro HR-Mitarbeiter:in ihren Höchstwert. Im letzten Jahr lag diese Zahl noch bei 117 Personen. Die fortschreitende Digitalisierung und Automatisierung gewisser HR-Prozesse tragen zu dieser Entwicklung bei.

Die Erwartung, dass HR an Bedeutung zunimmt, ist weiterhin hoch

Seit 2019 nahm der Anteil der Befragten, die einen Anstieg der Bedeutung von HR erwarten, zu – für dieses Jahr scheint der Bereich etwas an Bedeutung verloren zu haben. Demnach geben 2023 zwei Drittel der Befragten an, dass die Bedeutung der Personalarbeit steigt, während im Jahr 2022 79 Prozent der Befragten von einer Steigerung ausgingen. 32 Prozent schätzen die Entwicklung für das Jahr 2023 als gleichbleibend ein.

Im Hinblick auf die Involvierung in strategische Projekte erlebte der Personalbereich im Zeitraum von 2019 bis 2022 ebenfalls einen Aufschwung. Dieses Jahr ist der Anteil der Befragten, die HR stark in strategische Initiativen eingebunden sehen, etwas zurückgegangen.

Arbeitgeber:innenattraktivität und Flexibilität als Handlungsfelder der Zukunft

In Bezug auf die Frage, welches Handlungsfeld für das Jahr 2023 bedeutsam ist, bekennen sich die Teilnehmenden mit einer klaren Tendenz zur Steigerung der Arbeitgeber:innenattraktivität, sowie dem erhöhten Fokus auf Rekrutierung und Schaffung von Flexibilität für Arbeitnehmende. *„Auch zukünftig werden der Ausbau der Arbeitgeber:innenattraktivität aber auch die Flexibilität in Unternehmen als zentrale Handlungsfelder eingeschätzt. Zusätzlich wird ein starker Fokus auf Diversity Management gelegt.“*, so Alfred Berger.

Für weitere Informationen zur Kienbaum Studie „HR-Klima Index 2023“ 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