



MICHAEL PAGE **GLOBAL HR BAROMETER 2013**

Zusammenfassung

Personalentscheider haben es derzeit doppelt schwer: Sie müssen qualifizierte Talente identifizieren, Mitarbeiter engagieren und dabei sicherstellen, dass sie mit ihrer Funktion einen kontinuierlichen Mehrwert für die Erfüllung der Unternehmensziele bieten.

Das „Global HR Barometer 2013“ von Michael Page untersucht, wie erfolgreich Personalentscheider diese Ziele verfolgen und wirft einen Blick auf das in diesen turbulenten Zeiten veränderte Rollenverständnis, den Verantwortungsbereich und die Ressourcen.

HR PRIORITÄTEN FÜR 2013

PRIORITÄTEN WELTWEIT: VIELE REGIONALE UNTERSCHIEDE, EIN GEMEINSAMES STRATEGISCHES ZIEL

- Die Unternehmenskultur (Mitarbeiter-Beziehungen und Change Management) stellt die höchste Priorität für Personalentscheider in Europa dar und gehört auch unter die Prioritätenliste der weiteren Märkte.
- Identifikation und Einstellung qualifizierter Mitarbeiter ist erste Priorität in Nordamerika, Australien und Neuseeland und auf Platz zwei in Asien.
- Personalentscheider in Asien konzentrieren sich hauptsächlich auf das Thema „Gehalt und Zusatzleistungen“. In Lateinamerika wird der Fokus auf „Fort- und Weiterbildung“ gesetzt.

TALENTAKQUISE: GUTE KANDIDATEN SIND SCHWER ZU FINDEN

- Trotz der weltweiten ökonomischen Krise, planen 86 % der Unternehmen Einstellungen für 2013 (über 90 % außerhalb Europas, die am stärksten betroffene Region).
- Für knapp die Hälfte der Personalentscheider bleibt die Suche nach qualifizierten Kandidaten „sehr schwer“ oder „schwer“. In Nord- und Lateinamerika sind die Kandidaten am schwersten zu finden.
- Die zunehmende Schwierigkeit bei der Identifikation und Einstellung geeigneter Kandidaten führt zur Anwendung von Multikanallösungen bei der Talentsuche. Das Ergebnis ist, dass Personalabteilungen und Unternehmen Multikanallösungen anwenden, um Kandidaten zu rekrutieren: 91 % nutzen Jobportale, 84 % nutzen ihre Unternehmens-Website und 83 % wählen die Expertise von Personalberatungen um ihre Stellen zu besetzen. Personalberatungen sind oft der erfolgreichste Weg, um Managerpositionen zu besetzen (genutzt von 45 % der Unternehmen).
- In diesem Kontext überrascht es, dass 20 % der Unternehmen trotz dieser Herausforderungen keine Kennziffern für die Messung ihrer Recruitment-Effizienz (Key Performance Indicators – KPI) definiert haben. Unternehmen in Europa und Nordamerika verwenden die Messung von KPIs seltener.

MITARBEITERBINDUNG: ZEIT FÜR NEUE ANSÄTZE

- Nicht überraschend zeigt sich, dass neun von zehn Personalentscheidern nach neuen Wegen suchen, um die Mitarbeiter zufriedenzustellen.
- Mehr als die Hälfte der Unternehmen nutzen „Fort- und Weiterbildungen“, um Mitarbeiter zu binden - immernoch die gängigste Methode. Das Thema „Gehalt und Zusatzleistungen“ steht für asiatische und lateinamerikanische Personalentscheider im Fokus, gleichzeitig ist es für sie die größte Herausforderung.
- Innerhalb des Bereichs Fort- und Weiterbildung liegt der Fokus weiterhin auf dem Training der sogenannten „Hard Skills“. Die Mitarbeiterbindung resultiert jedoch aus der Rekrutierung der richtigen Manager und der Entwicklung ihrer „Soft Skills“.
- Über acht von zehn Unternehmen bieten ihren Mitarbeitern Instrumente zur Verbesserung der „Work-Life-Balance“ an.
- „Gesundheits- und Wellness-Programme“ werden von europäischen Unternehmen am wenigsten angeboten. Währenddessen gehören „Home Office“ und „Kinderbetreuung / Elternzeit“ immernoch zu den gängigsten Methoden, wobei Australien diesen Bereich anführt. Das lässt darauf schließen, dass die Arbeitsbedingungen immer noch nicht so flexibel erscheinen wie sie sollten.

PERSONALENTSCHEIDER IM JAHR 2013

DIE HR STELLENBESCHREIBUNG: EINE BANDBREITE AN VERANTWORTLICHKEITEN

- Fünf Hauptaufgaben fallen in den Verantwortungsbereich eines Personalentscheiders, in folgender Reihenfolge:
 1. Identifikation und Einstellung qualifizierter Mitarbeiter ist in allen Regionen am wichtigsten
 2. Unternehmenskultur einschließlich Mitarbeiterbeziehungen und Change Management
 3. Fort- und Weiterbildung
 4. Die Definition von personalbezogenen Standards und Richtlinien
 5. Gehalt und Zusatzleistungen
- Auch die sogenannte Corporate Social Responsibility (CSR) wird häufig dem Verantwortungsbereich des Personalwesens zugeordnet. Das Engagement in diesem Bereich schwankt jedoch von Region zu Region. In Lateinamerika, Asien, Australien und Neuseeland planen 70 % der Unternehmen Aktivitäten und Kampagnen in dieser Richtung; in Europa und Nordamerika hingegen sind es unter 60 %.
- Die drei wichtigsten Themen der Corporate Social Responsibility (CSR) sind: „Nachhaltige Entwicklung“, „Wohltätigkeit“ und „Diversity“.

GEHALT UND ZUSATZLEISTUNGEN: NICHT FÜR ALLE GLEICH

- Die Vergütung variiert je nach Region. In Europa und Asien verdienen über ein Drittel ein Jahresgehalt von €0.000 Euro bzw. 75.000 US-Dollar p.a. Im europäischen Vergleich verdienen die Personalentscheider – erwartungsgemäß – am besten in der Schweiz, Deutschland und den Niederlanden. Das europäische Durchschnittsniveau wird jedoch durch den Schnitt von Ländern wie Portugal, Russland, Polen, der Türkei und Frankreich beeinflusst, in denen die Altersstruktur insgesamt jünger ist.
- In Australien, Neuseeland (insgesamt 26 %) und Lateinamerika (23 %) sind Gehälter von 150.000 Euro bzw. 185.000 US-Dollar und darüber hinaus keine Seltenheit - im Vergleich dazu verdienen nur 9 % der europäischen Personalentscheider ein Gehalt in dieser Höhe.
- Je größer das Unternehmen und seine Personalabteilung ist, desto besser verdienen die Personalentscheider. Auch die Branche spielt eine Rolle: Am besten verdienen Personalchefs traditionell bei Finanzdienstleistern, Energieversorgern und in der Konsumgüterindustrie. Das niedrigste Einkommen erzielen Personalentscheider in der Dienstleistungsbranche und im Handel.

- In Europa, Nordamerika, Australien und Neuseeland erhalten rund 40 % der Personalentscheider nur einen geringen variablen Anteil (weniger als 5 %). Im Regionalvergleich führt Lateinamerika: Bei jedem vierten Personalchef übersteigt der variable Gehaltsanteil 20 %.

NEUE INSTRUMENTE FÜR DAS PERSONALWESEN VON MORGEN

- Sogenannte Human Resources Information Systems (HRISs), haben sich einen festen Platz in den Personalabteilungen erobert. Über 95 % verwalten die Lohnabrechnung elektronisch und über die Hälfte der Unternehmen nutzen Softwaretools zur Personalverwaltung, Mitarbeiterbewertung, Kandidatenakquise und Assessment.

Folgende Instrumente werden in der HR Landschaft immer bedeutender:

- Outsourcing: Am ehesten lagert Lateinamerika Personaldienstleistungen aus, im Gegensatz dazu stehen Australien und Neuseeland an letzter Stelle. Weltweit wird die Lohnabrechnung von Unternehmen als erstes ausgelagert, gefolgt von Temporärer Beschäftigung und Fortbildung. Kleine Unternehmen (1-99 Mitarbeiter) sind am stärksten gewillt Outsourcing zu betreiben.
- Assessment: Acht von zehn Unternehmen nutzen Mitarbeiterbewertungen, wobei zwei Drittel überwiegend die berufliche Entwicklung bewerten.
- Das Personalwesen verändert sich grundlegend: Modernste Tools verwandeln die Personalabteilung zum „Knowledge Centre“, als Schnittstelle zwischen der Belegschaft und den Unternehmenszielen. Personalentscheider stellen die Gewährleistung von Mitarbeiter- und Unternehmensbedürfnissen bereit.

PERSONALENTSCHEIDER: ARBEIT HINTER DEN KULISSEN

- Weltweit weisen über 30 % der Personalentscheider mehr als zehn Jahre Berufserfahrung in ihrer aktuellen Rolle auf. Dieser Wert steigt bei Unternehmen in Nordamerika auf 42 %.
- Sechs von zehn sind im Alter von 35 bis 49 Jahren.
- Über die Hälfte haben Berufserfahrung im Ausland.
- Über die Hälfte der Personalentscheider sind Frauen (60 % in kleinen Unternehmen; 45 % in Unternehmen mit einer Mitarbeiteranzahl von 1.000+). Dieser Wert steigt vor allem in Direktorebene auf 70 % in Australien und Neuseeland und 64 % in Nordamerika.