



Cisar

consulting and solutions GmbH

HR-Organisation

Umfrage zur Organisation im HR-Bereich

November/Dezember 2014

Hintergrund

- Cisar hat im Auftrag von ADP bei ca. 100 kleinen, mittleren und Großunternehmen in Deutschland eine Umfrage zur «HR-Organisation» durchgeführt.
- Zielsetzung war zu erheben, wie die Zufriedenheit mit den HR-Organisationen ist und wie sie sich entwickeln.
- Die Unternehmen wurden im Sinne eines repräsentativen Querschnitts aus verschiedenen Branchen ausgewählt.
- Neben HR-Führungskräften wurden CEO's, CFO's und CIO's befragt.
- Die Umfrage erfolgte im November/Dezember 2014 telefonisch.
- Der Fragebogen umfasste 7 geschlossene Fragen.

Hintergrund

Die HR-Organisationen müssen sich stetig dem sich verändernden Umfeld anpassen und sich neu ausrichten um den Wertebeitrag von HR an den Erfolg des Unternehmens zu leisten.

- Die HR-Bereiche stehen heute unter dem Druck:
 - sich zu modernisieren und nach den neuesten betriebswirtschaftlichen Konzepten und Methoden zu arbeiten und zu führen,
 - die Prozessstrukturen wirtschaftlich und sparsam zu gestalten,
 - Kosten zu senken,
 - sich auf wesentliche Aufgaben und Kompetenzen zu konzentrieren und
 - einen Wertebeitrag an den Erfolg des Unternehmens zu leisten.

- Es braucht daher auch eine moderne Organisation, welche die Rolle und das Dienstleistungsangebot des HRM sowie die Zusammenarbeit mit den internen Kunden unterstützt.

Key Findings (1)

Trotz sich ändernder Rahmenbedingungen, einem ungleich intensiveren Bewerbermarkt und die Forderung, dass sich der HR-Bereich zum «Business Partner» entwickeln soll, tut sich in der Praxis relativ wenig.

- Nur wenige HR-Leiter kommen über Lippenbekenntnisse hinaus und stellen ihre HR-Organisation auf den Prüfstand.
- Erstaunlich ist, dass seitens der Geschäftsführer und Vorstände die Situation im HR-Bereich akzeptiert und kaum Druck zu Veränderungen ausgeübt wird.
- Die HR-Organisationen werden seit Jahren kaum an die neuen Rollen angepasst, obwohl man darüber spricht, die HR-Organisation als „proaktiven Business Partner“ zu positionieren.
 - 40 Prozent der befragten Unternehmen haben im Jahr 2014 die HR-Aufbauorganisation angepasst. In den letzten 2 Jahren haben insgesamt 53 Prozent ihre HR-Organisation verändert.
 - 36% der Unternehmen haben ihre HR-Organisation seit mehr als 2 Jahren nicht mehr angepasst und 16 Prozent seit mehr als 5 Jahren. Hier sieht man offensichtlich wenig Bedarf, mit einer neuen HR-Organisation dem sich ändernden Umfeld und neuen Anforderungen entgegenzutreten.

Key Findings (2)

- Nur in 31 Prozent der befragten Unternehmen ist der HR-Leiter Mitglied der Geschäftsleitung und hat damit einen stärkeren Einfluss um HR-Themen im Unternehmen durchzusetzen.
- Der Anteil der Mitarbeiter, der sich mit Entgeltabrechnung und administrativer Personalverwaltung beschäftigt ist immer noch sehr hoch. Der HR-Bereich hat sich hier noch nicht in Richtung „Business Partner“ weiterentwickelt und die Rollen neu verteilt.
 - Bei 11 Prozent der befragten Unternehmen sind alle HR-Mitarbeiter mit der Entgeltabrechnung bzw. Personalverwaltung beschäftigt,.
 - Bei 35% der Unternehmen binden diese Aufgaben mehr als 50% der Personaler, bei 28% der Unternehmen beanspruchen diese Aufgaben immer noch 25% der HR-Mitarbeiter.
- Einen gewissen Freiraum und Selbständigkeit mit einem eigenen Budget haben 66 Prozent der HR-Organisationen, davon 5 Prozent mit einem Teilbudget. 25 Prozent geben an, dass ein eigenes HR-Budget kein Thema ist.

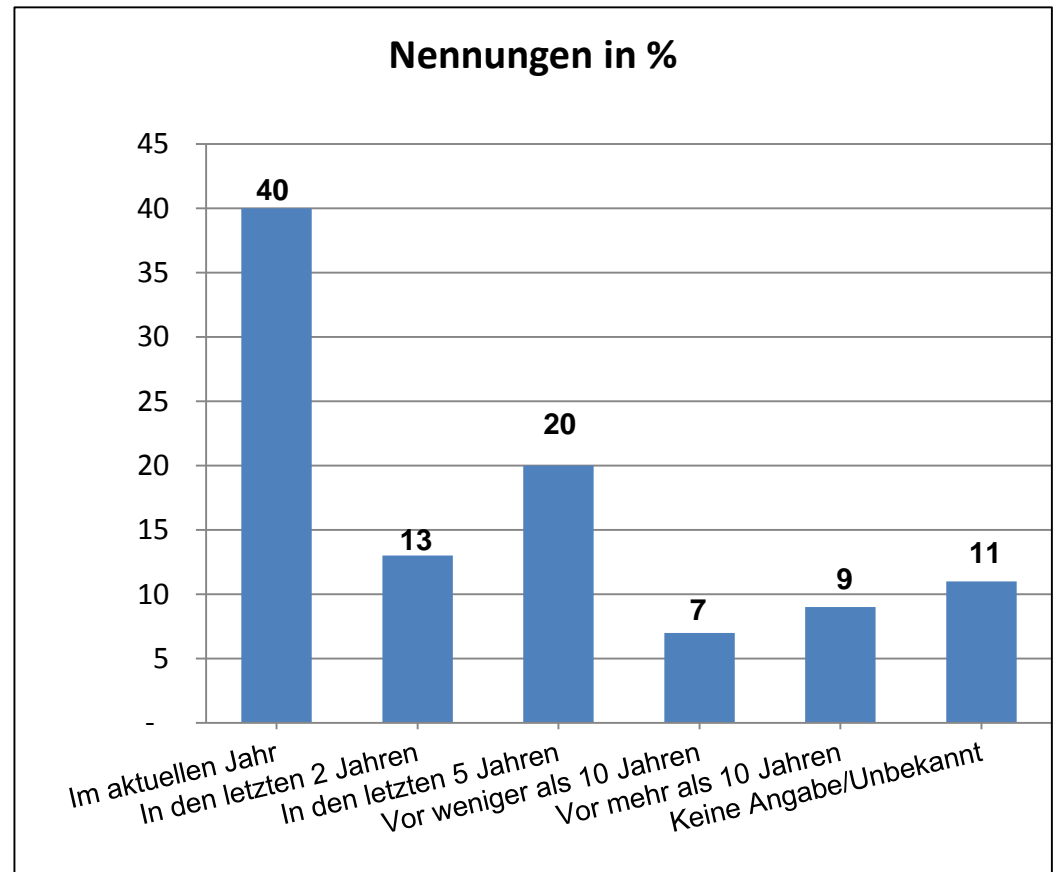
Key Findings (3)

- Die Qualität der HR-Hauptdienstleistungen, Konzepte und Prozesse beurteilen 69 Prozent der befragten Führungskräfte als teilweise bis sehr gut, 2% als genügend. Nur 1 Prozent ist nicht zufrieden. Hier sonnen sich die HR-Manager mit einem Selbstbild, das in den Unternehmen von den internen HR-Kunden meist nicht geteilt wird.
- Die große Mehrheit (74%) der befragten Führungskräfte ist mit der Struktur der HR-Organisation teilweise bis sehr zufrieden, 6% beurteilen sie als genügend, 2 Prozent sind unzufrieden.
- Für die Unternehmen besteht immer noch viel Handlungsbedarf, die HR-Prozesse zu beschreiben. So ist es auch kaum möglich, effiziente HR-Systeme zur Unterstützung der HR-Prozesse und -Aufgaben einzusetzen. Es herrschen anscheinend Unkenntnis bzw. Nicht-Interesse an den HR-Systemen und -Prozessen bei CEOs, CFOs usw.
 - Nur gerade 56 Prozent der befragten Unternehmen haben im HR-Bereich schriftlich fixierte Prozessbeschreibungen.
 - 16 Prozent haben keine oder nur wenige Prozessbeschreibungen. Nur 18 Prozent geben an, ihre HR-Prozesse weitgehend durchgängig beschrieben zu haben.

40% der befragten Unternehmen haben im laufenden Jahr die Aufbauorganisation im HR-Bereich angepasst

Frage 1: Wann wurde die Aufbauorganisation im HR-Bereich zuletzt angepasst?

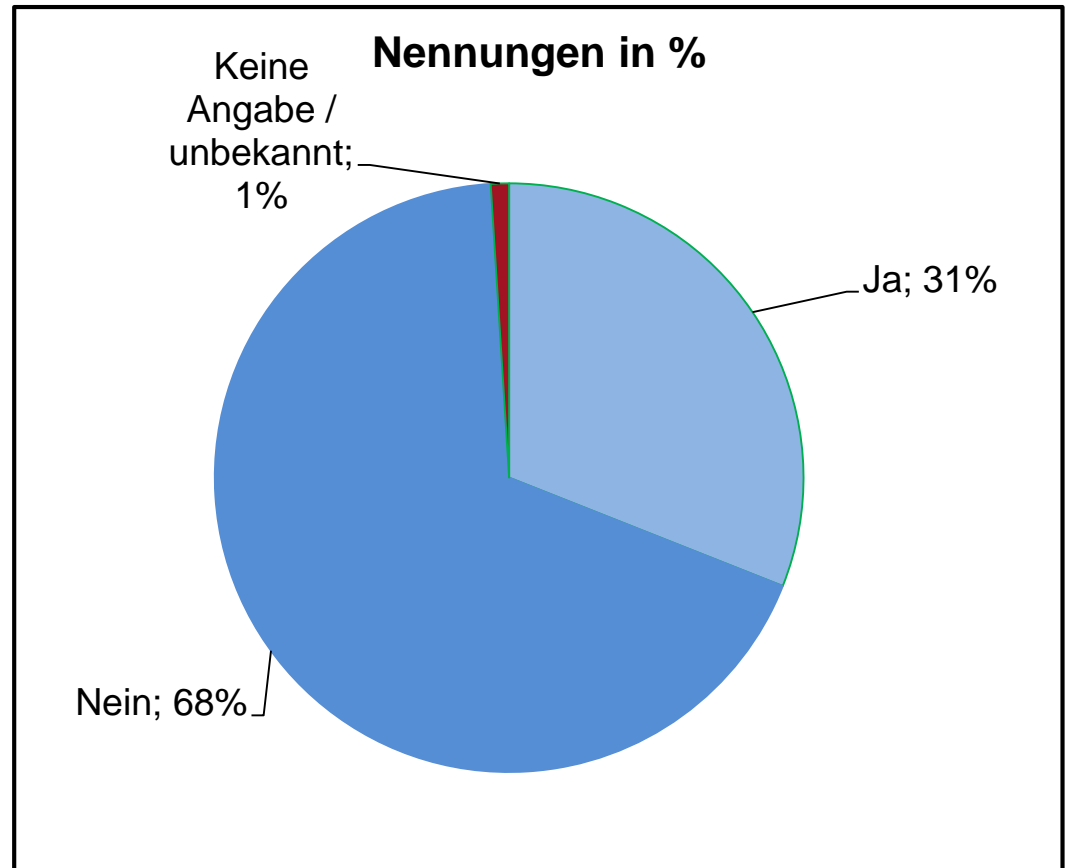
- 53% haben in den letzten 2 Jahren die HR-Organisation angepasst.
- 16% der Unternehmen haben seit mehr als 5 Jahren die HR-Organisation nicht verändert.



Nur in 31% der Unternehmen ist der HR-Leiter Mitglied der Geschäftsleitung

Frage 2: Ist der HR-Leiter Mitglied der Geschäftsleitung?

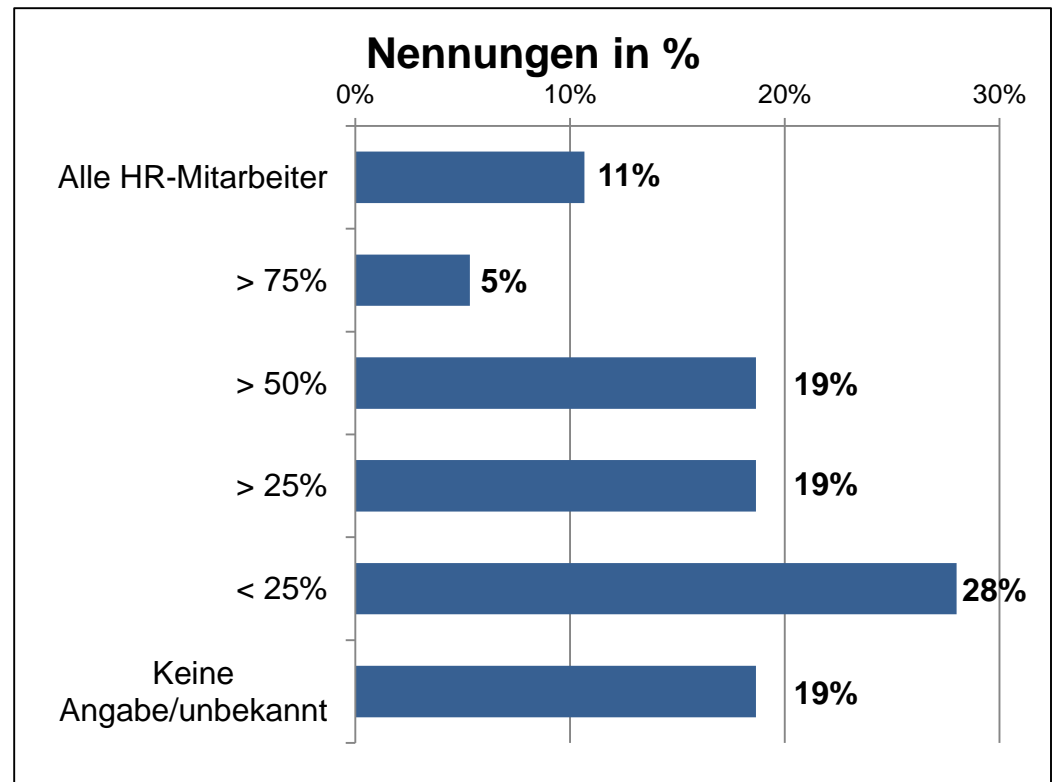
➤ Bei 68% der Unternehmen ist der HR-Bereich nicht mit dem HR-Leiter in der Geschäftsleitung vertreten.



Bei 11% der Unternehmen sind alle HR-Mitarbeiter mit der Entgeltabrechnung/Personalverwaltung beschäftigt

Frage 3: Wie hoch ist der Anteil der HR-Mitarbeiter für Entgeltabrechnung und Personalverwaltung?

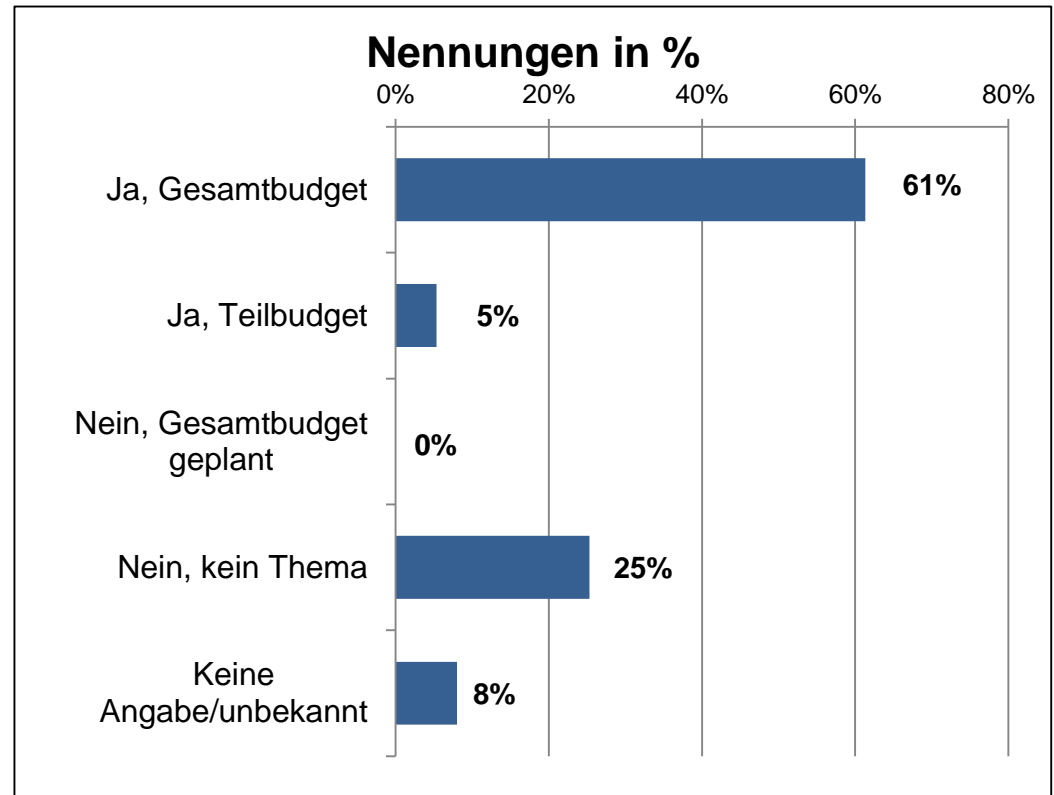
- Die administrativen Aufgaben binden bei 35% der befragten Unternehmen noch mehr als 50% der HR-Mitarbeiter.
- Bei 28% der Unternehmen sind weniger als 25% der Personaler mit Entgeltabrechnung/Personalverwaltung beschäftigt.



66% der HR-Bereiche haben ein eigenes Budget

Frage 4: Hat der HR-Bereich ein eigenes Budget?

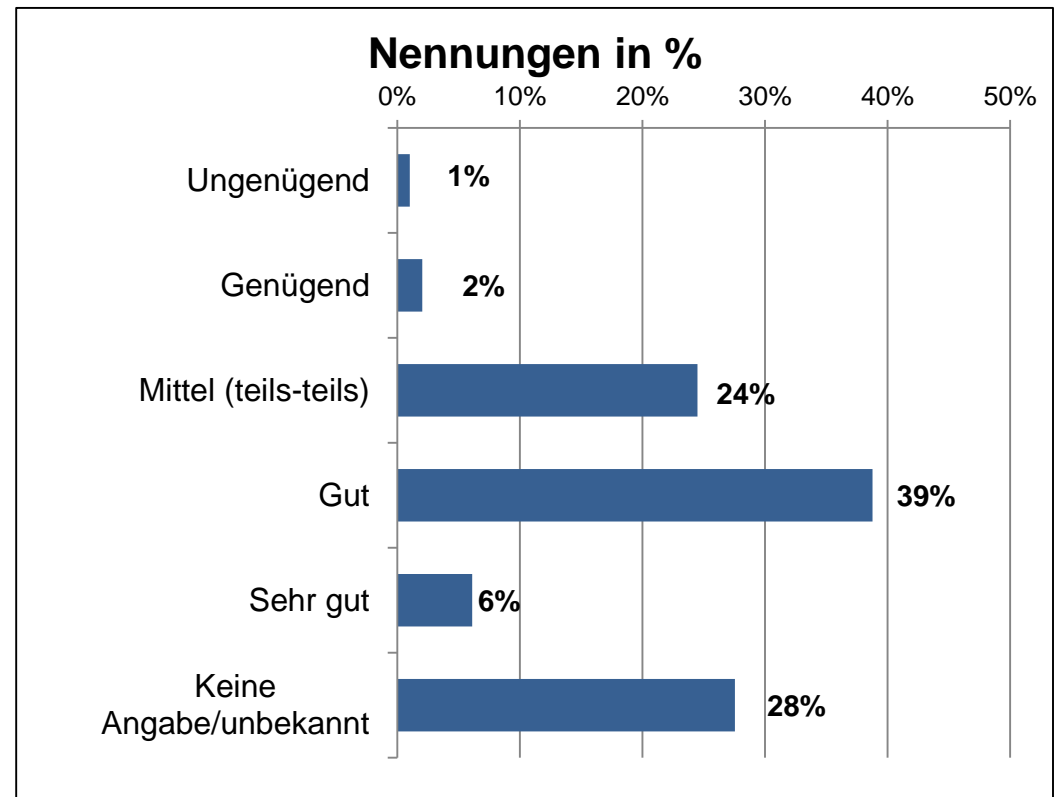
- 61% der HR-Bereiche haben ein Gesamtbudget, 5% ein Teilbudget.
- Bei 25% ist die Einführung eines HR-Budgets kein Thema.



Nur 1% der Führungskräfte ist mit den angebotenen HR-Dienstleistungen unzufrieden

Frage 5: Wie beurteilen Sie die Qualität der Hauptdienstleistungen des HRM, der Konzepte und Prozesse?

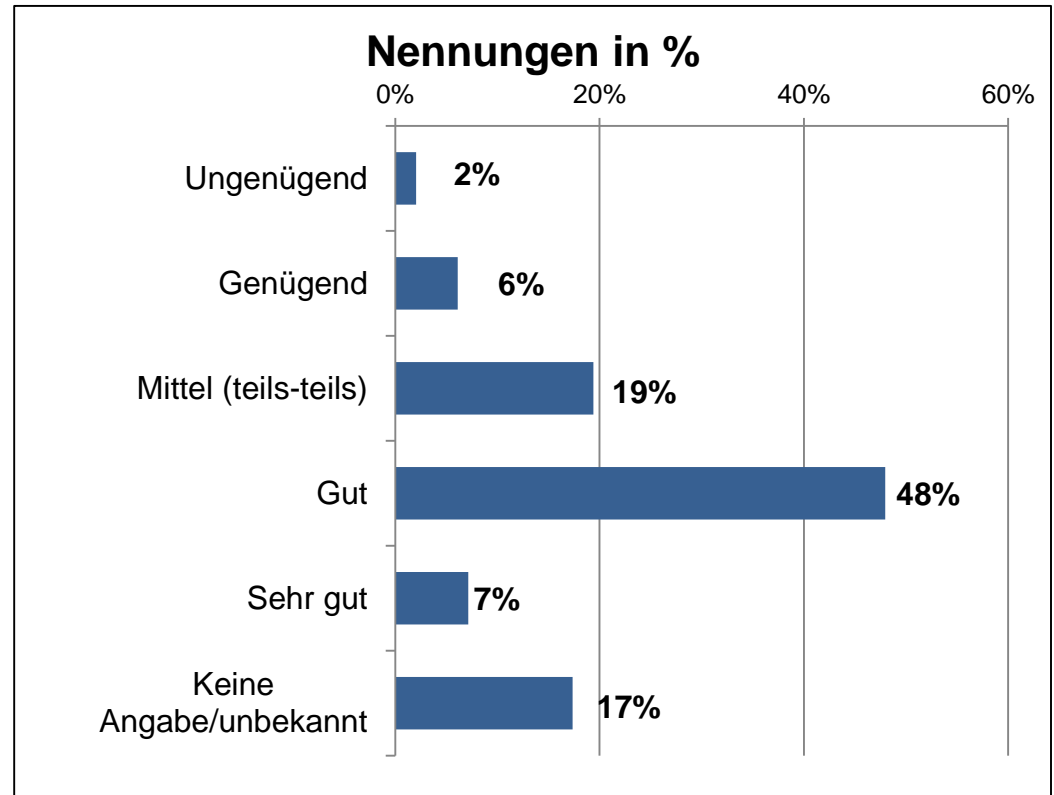
- 69% der HR-Verantwortlichen ist mit der Qualität der HR-Leistungen teils bis sehr zufrieden, 2% beurteilen sie als genügend.
- 39% beurteilen die Qualität als gut, 6% als sehr gut.



Nur 2% der HR-Verantwortlichen ist mit der Struktur der HR-Organisation nicht zufrieden

Frage 6: Wie gut beurteilen Sie die Struktur der HR-Organisation?

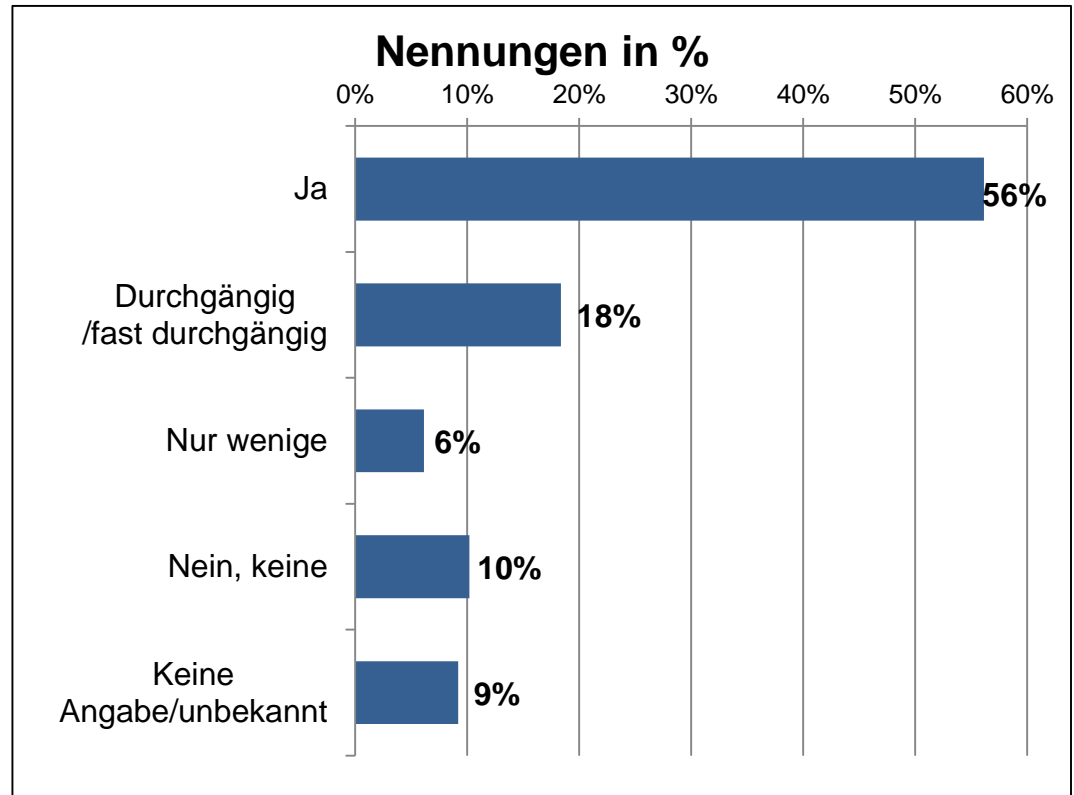
- 6% beurteilen die HR-Organisationsstruktur als genügend, 74% sind teilweise bis sehr zufrieden.
- 56% beurteilen die Organisationsstruktur als gut bis sehr gut.



18% der befragten Unternehmen geben an, dass die Prozesse durchgängig/fast durchgängig beschrieben sind

Frage 7: Gibt es schriftlich fixierte Prozessbeschreibungen im HR-Bereich?

- 56% der Unternehmen geben an, HR-Prozesse beschrieben zu haben.
- 16 Prozent der befragten Unternehmen haben keine bzw. nur wenige schriftlich fixierte Prozessbeschreibungen



So erreichen Sie uns

Cisar – consulting and solutions GmbH

Deutschland

Prof. Dr. Walter Gora
Fasanenstraße 73
10719 Berlin

Telefon

+49 (0)30-88-773 664

Internet

www.cisar-gmbh.com
info@cisar-gmbh.com

Social Media

www.facebook.com/Cisar.GmbH
www.xing.com/companies/cisargmbh

Schweiz

Philipp Jentsch
Kronengasse 6
3900 Brig/VS

Telefon

+41 (0)27-921 1860

Internet

www.cisar-gmbh.ch
info@cisar-gmbh.ch