



Cisar

consulting and solutions GmbH

Personalentwicklung

Umfrage zur Personalentwicklung

Februar 2014

Hintergrund

- Cisar hat im Auftrag von ADP bei ca. 75 kleinen, mittleren und Großunternehmen in Deutschland eine Umfrage zum Thema «Personalentwicklung» durchgeführt.
- Zielsetzung war zu erheben, welchen Stand und Stellenwert die Personalentwicklung bei den Unternehmen hat und welche Ziele damit verfolgt werden.
- Die Unternehmen wurden im Sinne eines repräsentativen Querschnitts aus verschiedenen Branchen ausgewählt.
- Die Umfrage erfolgte Januar/Februar 2014 telefonisch bei den jeweiligen Verantwortlichen für die Personalentwicklung.
- Der Fragebogen umfasste 6 geschlossene Fragen.

Hintergrund zur Personalentwicklung

- Das Humankapital ist die wichtigste und zeitgleich kostenintensivste Ressource eines Unternehmens. Von der Motivation, Qualifikation und Effizienz der Mitarbeiter und Führungskräfte sind die Leistungsfähigkeit und der Unternehmenserfolg maßgeblich abhängig.
- Der Aus- und Weiterbildung der jüngeren wie auch älteren Mitarbeiter und der Führungskräfte kommt eine zunehmend höhere Bedeutung zu.
- Die Erfassung der Talente und deren gezielte Weiterentwicklung ist zu einer strategischen Aufgabe der Unternehmen geworden und erfordert klare Konzepte und eine konsequente Umsetzung.
- Die Grundlage für die Entwicklung der Mitarbeiter bildet ein formelles Mitarbeitergespräch, bei dem auf die Aus- und Weiterentwicklung des Mitarbeiters eingegangen wird.
- Durch moderne Personalentwicklungskonzepte wird die Attraktivität des Arbeitgebers auf dem Arbeitsmarkt gesteigert und die Bindung der Mitarbeiter ans Unternehmen gestärkt.

Key Findings (1)

- Bei 47 Prozent der befragten Unternehmen ist Personalentwicklung strategisch und bei weiteren 31 Prozent wichtig, für 22 Prozent hat sie keinen oder nur geringen Stellenwert.
- 84 Prozent der Unternehmen verbinden mit Personalentwicklung die Qualifizierung von Mitarbeitern. Je 73 Prozent sehen ein formelles Mitarbeitergespräch sowie die Förderung der Mitarbeiter als Teil der Personalentwicklung.
- Alle Unternehmen (22 Prozent) die zur Unterstützung der Personalentwicklungs-Maßnahmen eine Anwendungssoftware einsetzen, sind damit zufrieden. 18 Prozent prüfen eine Einführung, 64 Prozent sehen derzeit noch keinen Bedarf.

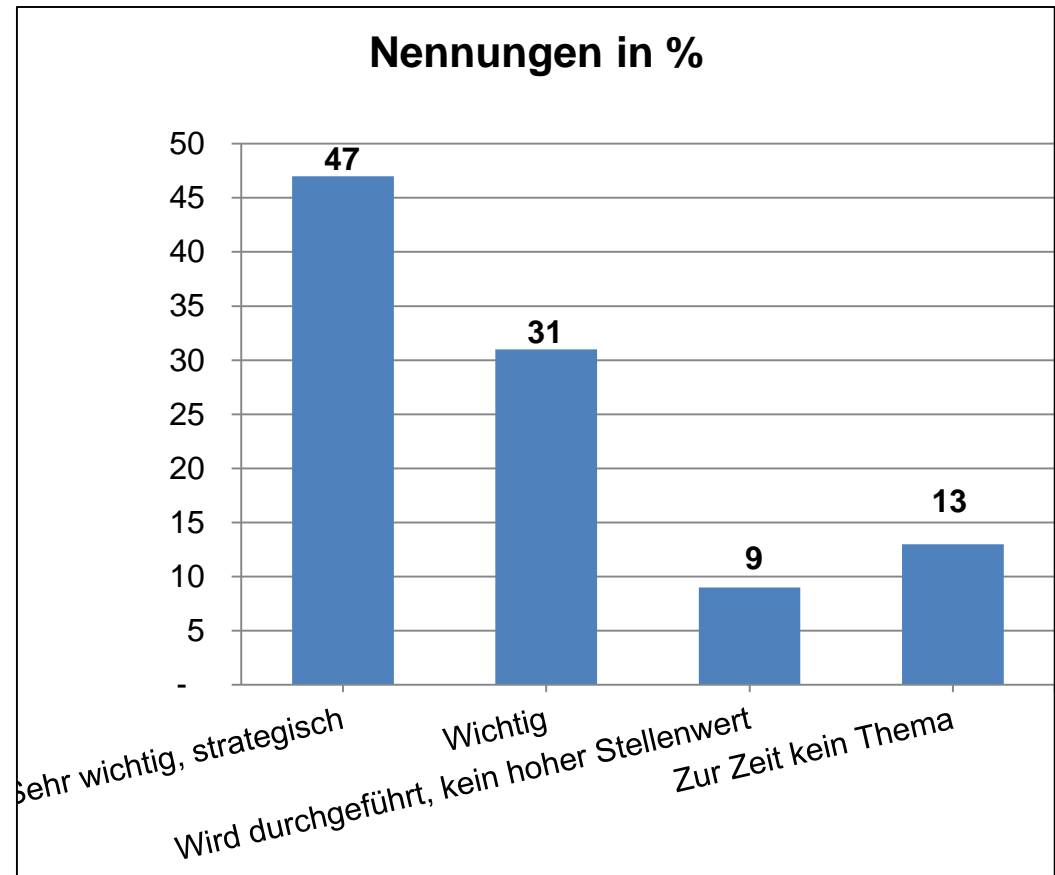
Key Findings (2)

- Die Erhöhung der Führungskompetenz wird mit 60 Prozent der Nennungen als wichtigstes Schwerpunktthema der Personalentwicklung genannt, gefolgt von Mitarbeitergesprächen (53 Prozent), der Stärkung von Fachkompetenz mit 47 Prozent sowie Nachfolge-/Laufbahnplanung mit 41 Prozent.
- 88 Prozent der Unternehmen haben keine Konzepte und Maßnahmen zur Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter über 50 Jahren. Nur 9 Prozent bieten spezifische Angebote an, 3 Prozent arbeiten daran.
- 57 Prozent der Unternehmen erfassen und entwickeln ihre Talente nicht systematisch. 20 Prozent erfassen die Talente ohne Aktionen, 7 Prozent haben definierte Karrierepfade und 18 Prozent haben Karrierepfade und entwickeln ihren Talentpool durch Übertragung spezifischer Aufgaben.

Für 22 Prozent der Unternehmen ist Personalentwicklung nicht wichtig

Frage 1: Wie wichtig ist die Personalentwicklung in Ihrem Unternehmen?

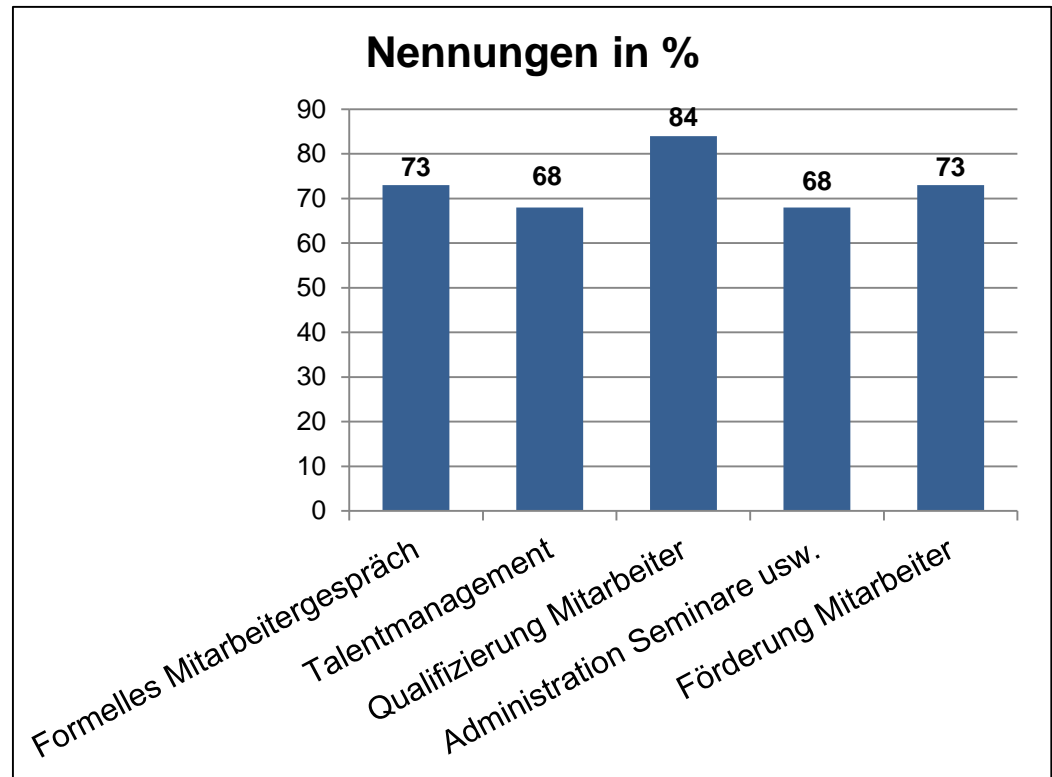
- Für 47 Prozent der Unternehmen ist Personalentwicklung strategisch bedeutsam.
- 78 Prozent sehen die Personalentwicklung als wichtig oder sehr wichtig an.
- 87 Prozent der Unternehmen führen Personalentwicklungsmaßnahmen durch.



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

Frage 2: Welche Aufgaben verbinden Sie in Ihrem Unternehmen mit der Personalentwicklung? (Mehrfachnennungen möglich)

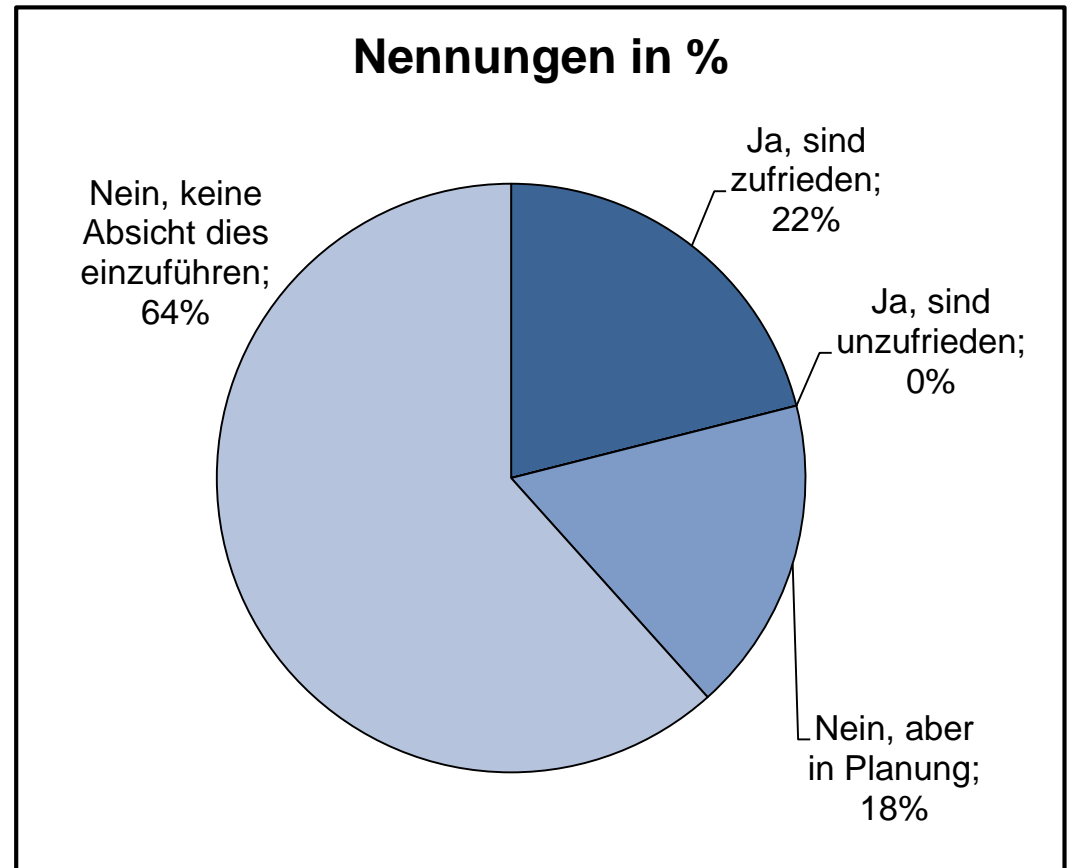
- Bei 73 Prozent der Unternehmen zählen ein formelles Mitarbeitergespräch sowie die Förderung der Mitarbeiter zur Personalentwicklung.
- Für 68 Prozent der Unternehmen gehören auch Talentmanagement und Administration von Seminaren zur Personalentwicklung.



Nur 22 Prozent der Unternehmen nutzen eine Anwendung zur Unterstützung der Personalentwicklungs-Maßnahmen

Frage 3: Nutzen Sie eine Anwendung für die Verwaltung der Personalentwicklungs-Maßnahmen?

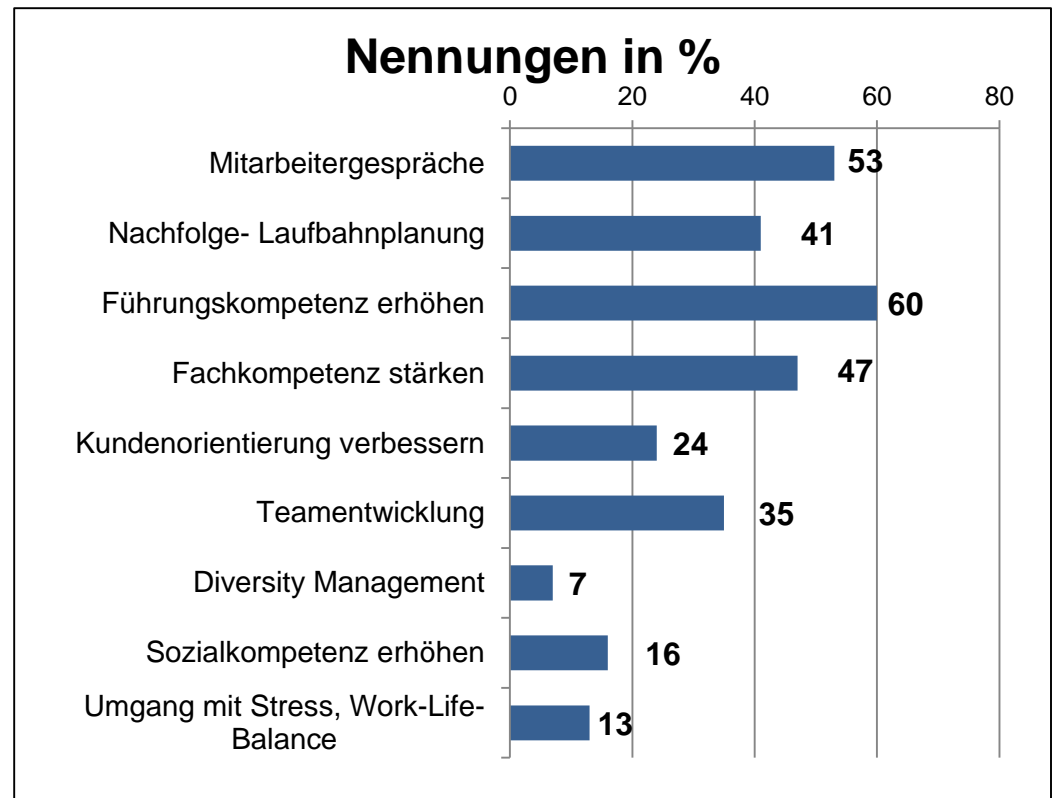
- Alle Unternehmen, die eine Anwendung nutzen (22 Prozent) sind damit zufrieden.
- 18 Prozent der Unternehmen planen die Einführung einer Anwendung.
- 64 Prozent der Unternehmen sehen keinen Bedarf.



Die Erhöhung der Führungskompetenz hat im Rahmen der Personalentwicklung die höchste Priorität

Frage 4: Welches sind die 3 Schwerpunktthemen für die Personalentwicklung in Ihrem Unternehmen? (3 Nennungen)

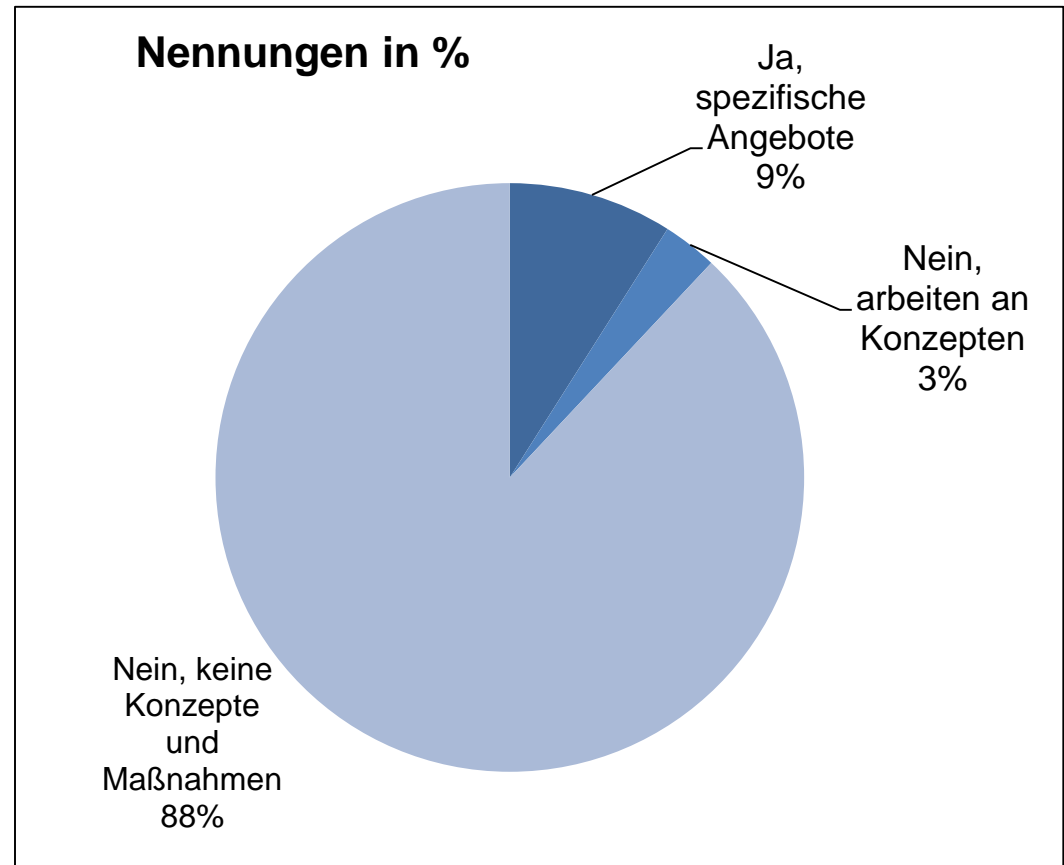
- In 53 Prozent der Unternehmen werden Mitarbeitergespräche als Schwerpunkt der Personalentwicklung durchgeführt.
- Mit 47% wurde die Stärkung der Fachkompetenz genannt, gefolgt von der Nachfolge-/ Laufbahnplanung mit 41%.
- Teamentwicklung ist mit 35 Prozent wenig gefragt.



88 Prozent der Unternehmen haben keine Konzepte und Maßnahmen zur Aus- und Weiterbildung der älteren Mitarbeiter

Frage 5: Gibt es für die Entwicklung von älteren Mitarbeitern über 50 spezifische Angebote?

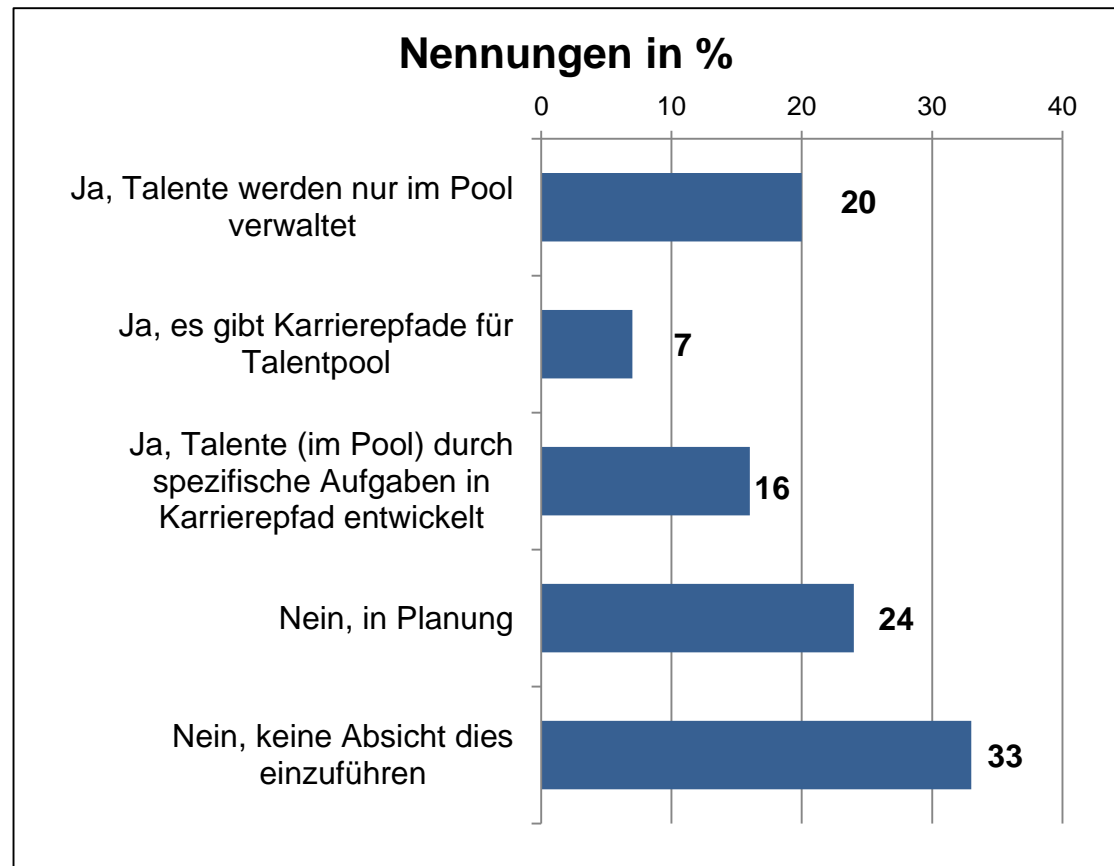
- Nur 9 Prozent bieten spezifische Angebote an.
- 3 Prozent arbeiten an Konzepten.



57 Prozent der Unternehmen erfassen und entwickeln ihre Talente nicht systematisch

Frage 6: Werden Talente systematisch erfasst und entwickelt?

- 20 % verwalten ihre Talente, haben aber keine Karrierepfade und spezifische Entwicklungsmaßnahmen.
- 7% der Unternehmen haben definierte Karrierepfade.
- 18% der Unternehmen entwickeln ihre Talente durch Übertragung spezifischer Aufgaben entsprechend Karrierepfad.



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@cisargmbh.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@cisargmbh.ch