

**Pressekontakt:**

Capgemini  
Achim Schreiber  
Kurfürstendamm 21  
10719 Berlin  
030 88703-731  
[achim.schreiber@capgemini.com](mailto:achim.schreiber@capgemini.com)

## Capgemini Consulting veröffentlicht HR-Barometer 2009

### **Steiniger Weg zu moderner Personalarbeit: in vielen Bereichen nur kleine Fortschritte**

Berlin, 18. März 2009 – Die Personalbereiche der meisten großen Unternehmen sind personell üppig ausgestattet; doch sie tragen relativ wenig zum Geschäftserfolg bei. Fast die Hälfte aller für Human Resources (HR) Verantwortlichen, die Capgemini Consulting für sein jüngstes „HR-Barometer“ befragt hat, sehen sich noch „nicht ausreichend“ als Business Partner ihres Managements. Und noch mehr, nämlich 60 Prozent, räumen selbstkritisch ein, dass auch der Beitrag von HR zum Unternehmenserfolg „nicht ausreichend“ (50%) oder „noch gar nicht“ (10%) messbar sei.

Rund zwei Drittel beklagen denn auch, dass sie „zu wenig Zeit für wertschöpfende Themen“ hätten und andererseits „mit operativen Themen überlastet“ seien. „Vor diesem Hintergrund“, kommentiert Martin Claßen, Vice President bei Capgemini Consulting, „*wundert es nicht, dass die HR-Effizienz wieder zum Thema geworden ist.*“ Zwei von drei Personalbereichen schneiden denn auch bei der Betreuungsquote, einer wichtigen Kennzahl, nur mangelhaft oder sogar ungenügend ab. Die scheinbaren Effizienzgewinne der vergangenen Jahre an der einen Stelle wurden vielerorts durch neue Stellen für andere HR-Themen wieder ausgehebelt. Daher werden die meisten Personalbereiche in der derzeitigen Wirtschaftssituation wieder mehr mit sich selbst als mit ihrem Beitrag für den Unternehmenserfolg beschäftigt sein.

An der alle zwei Jahre durchgeführten Capgemini Consulting-Studie – inzwischen die vierte – haben sich 80 der größten Unternehmen im deutschsprachigen Raum beteiligt. Es ist ein repräsentativer Querschnitt durch

alle Branchen der Privatwirtschaft. Die Antworten zu dem weiter ausgefeilten Fragenkatalog mit Fragen zur Strategie, Organisation und Themen moderner Personalarbeit kamen ausschließlich von hochrangigen „Personalern“.

### **Wenig Einfluss auf strategische Entscheidungen**

Der in vielen Unternehmen stattfindende Wandel – nicht nur in der Krise – geht nach dem Ergebnis der HR-Studie an den Personalbereichen oft vorbei: „Der Einfluss von HR bei strategischen Entscheidungen“, so heißt es im HR-Barometer 2009, „hat sich seit 2007 nicht verbessert.“ Woran liegt es? „Keineswegs am guten Willen“, bilanziert Martin Claßen, „denn nur ein Prozent der Befragten sieht mangelnde Motivation, aber 65 Prozent klagen über zu viele operative Aufgaben.“ Fast jeder Dritte führt „fehlende Einbindung in Geschäftsprozesse“ als Ursache an – und jeder Vierte glaubt an fehlendes Vertrauen oder gar Widerstand bei den eigenen Vorgesetzten. Ein grundsätzliches Akzeptanzproblem empfinden die meisten HR-Verantwortlichen jedoch nicht: Rund 25 Prozent spüren „Vertrauen voll und ganz“ und fast 50 Prozent immerhin ein „ausreichendes Vertrauen“.

Der nach wie vor steinige Weg zu einer modernen Personalarbeit, insbesondere zur Umsetzung des Business-Partner-Modells, kann nur in kleinen Schritten erfolgen. Auf die Frage an die HR-Verantwortlichen, welche Maßnahmen sie denn zur Förderung des als richtig erkannten Ziels einsetzen, antworteten 43 Prozent mit „Qualifizierung der Business Partner“; 38 Prozent hielten das „Aufsetzen einer Transformation“ für das beste Mittel, zehn Prozent tendieren zum „Austausch durch externe Rekrutierung“. Alle diese Maßnahmen weisen in die richtige Richtung, bringen aber keine schnellen Erfolge.

### **Schwerpunkt der Studie: Strategic Workforce Management**

Ganz oben in der Liste aktueller HR-Themen stehen „Führungskräfteentwicklung“ (66 %), „Employer Branding“ (49 %) und „Change Management“ (45 %). Dies bietet keine Überraschung. Überhaupt: „Die Themen von HR haben sich in den vergangenen Jahren wenig geändert. Auch für die Zukunft sind nur kleinere Verschiebungen zu erwarten. Es geht daher darum, die bekannten Themen gut zu machen“ meint Martin Claßen.

Strategic Workforce Management – das Schwerpunktthema im HR Barometer 2009 – ist auf dem besten Weg, zum Top-Thema aufzusteigen. Den Unternehmen wird zunehmend bewusst, dass demografische Entwicklungen ein Faktum und Engpässe in manchen Arbeitsmarktsegmenten ein wachstumslimitierender Faktor sind. Auch jetzt in der Krise und erst recht beim nächsten Aufschwung. Schon 2010, so glaubt jeder achte HR-Verantwortliche, werden die strategische Personalplanung und deren Abstimmung mit der Unternehmensstrategie deutlich in den Vordergrund rücken. Bereits 50 Prozent der befragten Unternehmen haben erste Lösungen implementiert; unternehmensweit wird Strategic Workforce Management bereits von 22 Prozent durchgeführt.

### **Das Zukunftsthema: Talent-Management**

Wo das Strategic Workforce Management schon praktiziert wird, konzentriert sich der Einsatz auf die Prognose des quantitativen Personalbedarfs (91 %), auf die künftig erforderliche Soll-Kompetenz (84 %) und die Analyse der heutigen Ist-Kompetenz (66 %). Schon jetzt wird deutlich, dass viele weitere Anwendungsmöglichkeiten erkannt und geplant sind, insbesondere bei der qualitativen Personalplanung und den Erfolgsnachweis von Talent-Management-Maßnahmen.

Die Rekrutierung, Entwicklung und Bindung von Talenten für ein Unternehmen sind wohl das bedeutendste HR-Thema für die Zukunft: Das HR-Barometer hat deutlich gemacht, dass eine „alternde Workforce“ bis 2010 für die Personaler erheblich wachsende Bedeutung erhält: Die Zahl der Nennungen als künftig wichtiges Thema schnellte von 30 auf 58 Prozent. Nicht ganz so stark, aber bemerkenswert das Interesse am „Wettbewerb um Talente“: Es zeigt ein Wachstum von 18 auf 32 Prozent. *„Dieses Thema mag in diesem Jahr wohl ein klein wenig zurücktreten“*, sagt Martin Claßen. *„Die HR-Bereiche können aber gerade jetzt gute Antworten für den nächsten Boom vorbereiten. Diesbezügliche Fehler werden sich nicht gleich in der Krise zeigen, aber um so stärker danach“*.

Das HR Barometer 2009 als PDF ist unter <http://www.de.capgemini.com> verfügbar.

### **Über Capgemini Consulting und Capgemini**

Capgemini Consulting ist die führende Beratung in Business Transformation. Wir begleiten seit Jahrzehnten Unternehmen mit unserem mehrdimensionalen Business Transformation Framework zu messbaren und nachhaltigen Erfolgen. Über 4.000 Strategie- und Transformationsberater weltweit setzen ihre Persönlichkeit, Kompetenz und ihr Commitment ein, um Menschen und Organisationen auf dem Weg zu innovativen Veränderungen zu begleiten. Die nachhaltige Wirkung der Business Transformation von Capgemini Consulting basiert auf der Einbindung und Motivation aller Beteiligten beim Gestalten und Erleben der Veränderung. Als global agierende Beratung innerhalb eines leistungsstarken Unternehmensverbundes ergänzt Capgemini Consulting konzeptionelle und realisierende Stärke mit überlegener Expertise in Methoden und Branchen, bei Bedarf greift Capgemini Consulting auf die Fähigkeiten des Unternehmensverbundes zu. Capgemini Consulting steht für die komplette Transformation – vom Design bis zur erlebbaren, nachvollziehbaren Veränderung.

Capgemini, einer der weltweit führenden Dienstleister für Management- und IT-Beratung, Technologie-Services sowie Outsourcing, ermöglicht seinen Kunden den unternehmerischen Wandel durch den Einsatz von Technologien. Als Dienstleister stellt Capgemini Wissen und Fähigkeiten zur Verfügung, um seinen Kunden die notwendigen Freiräume für Wachstum und geschäftlichen Erfolg zu schaffen. Ein wesentliches Element dafür ist die besondere Form der Zusammenarbeit, genannt Collaborative Business Experience. Über das globale Liefermodell Rightshore<sup>®</sup> arbeiten bei Capgemini die kompetentesten Mitarbeiter aus den unterschiedlichen Niederlassungen weltweit als ein Team zusammen, um für die Kunden die optimale Lösung zu erzielen.

Capgemini beschäftigt in mehr als 30 Ländern über 92.000 Mitarbeiter und erzielte 2008 einen Umsatz von 8,7 Milliarden Euro. Mehr Informationen finden Sie unter <http://www.de.capgemini.com>