

BPM-Berufsfeldstudie „People & Organization 2020“

in Zusammenarbeit mit



Quadriga Hochschule Q EgonZehnder

Präsentation ausgewählter Ergebnisse
auf dem Personalmanagementkongress 2020

Berlin, 15. September 2020

Katharina Herrmann, Jörg K. Ritter, Melanie Baier & René Sadowski

Studiendesign der Berufsfeldstudie „People & Organization 2020“

*in den nächsten Wochen:
Erstellung einer Broschüre
„Berufsfeldstudie People & Organization 2020“*



BPM
BUNDESVERBAND DER
PERSONALMANAGER

DGFP

Berufsfeldstudie

People & Organization 2020

BPM & DGFP – in Zusammenarbeit mit der
Quadriga Hochschule und Egon Zehnder

Quadriga Hochschule  **EgonZehnder**

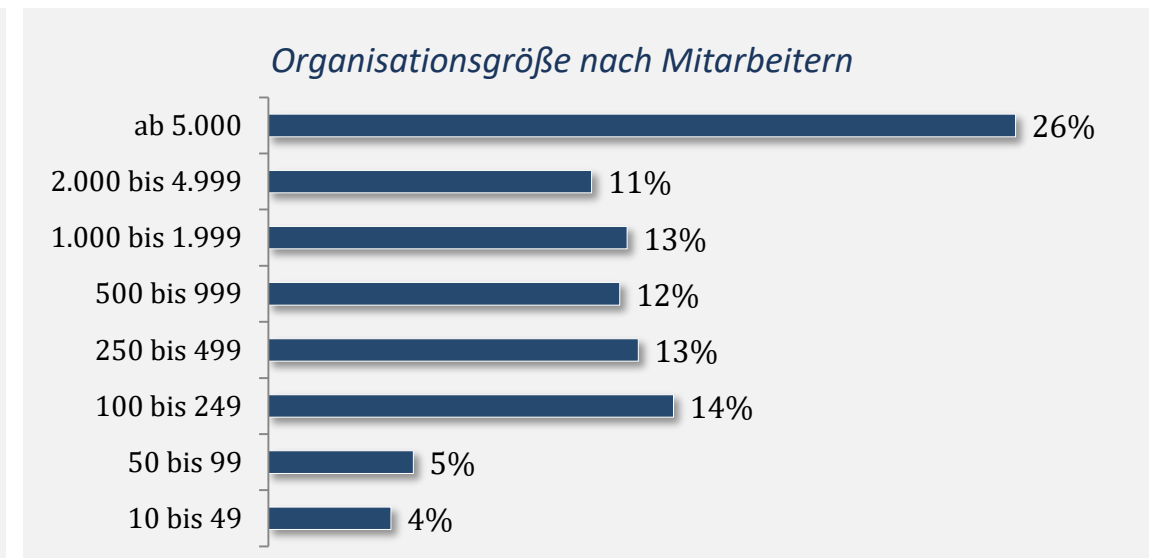
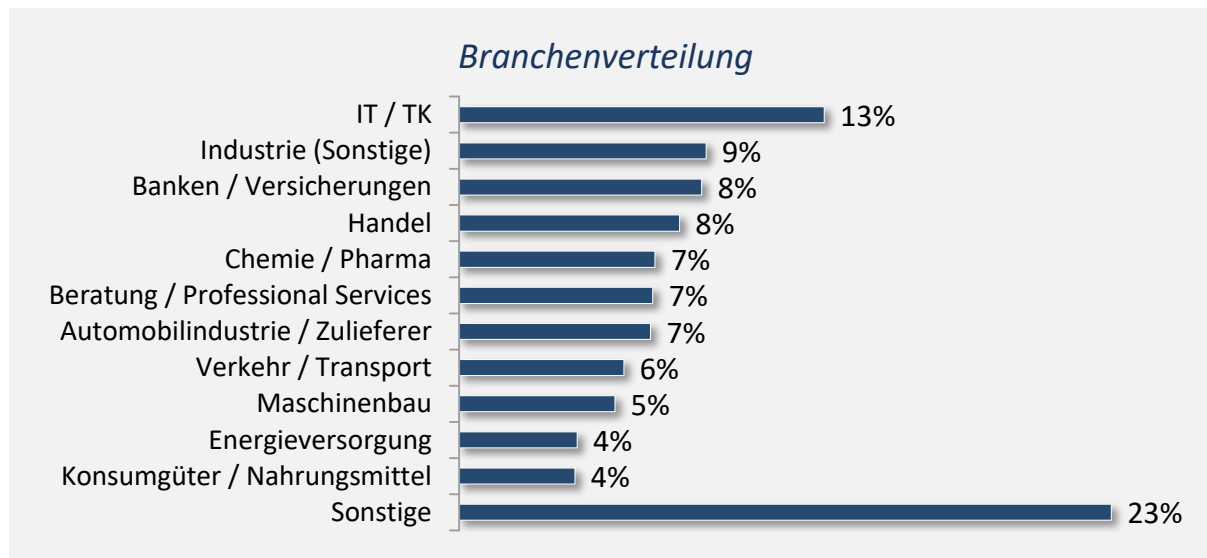
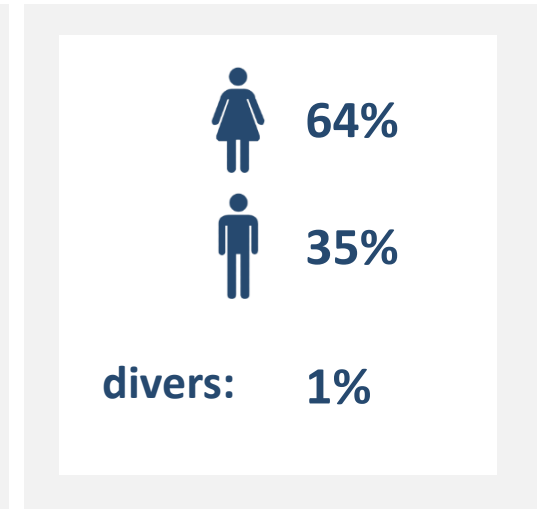
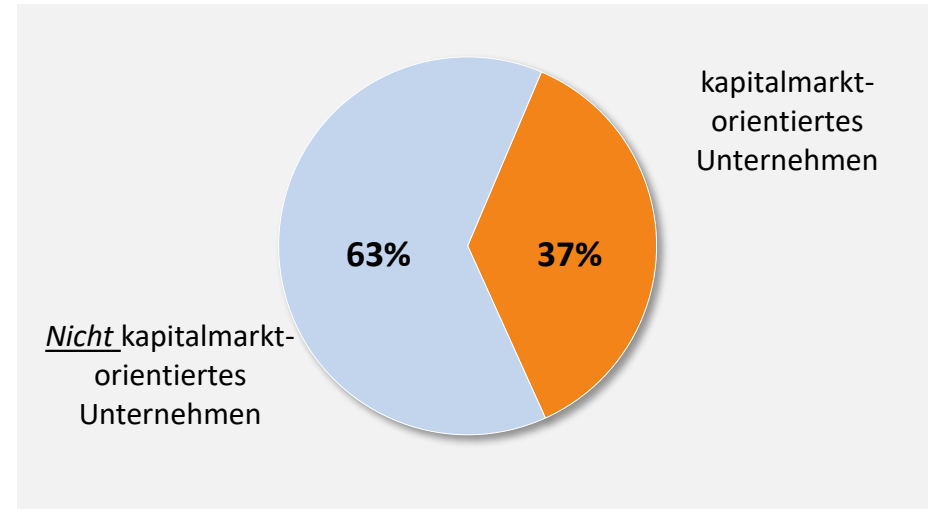
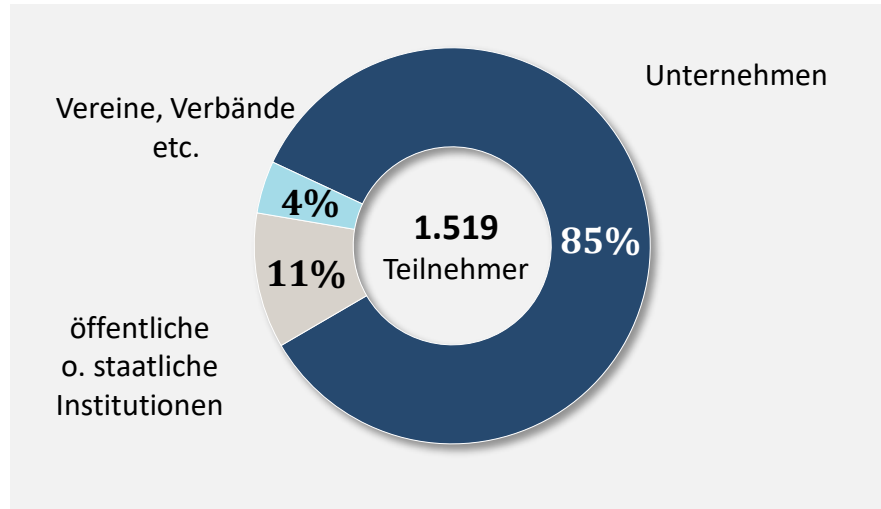
Version 5 | 26. Juni 2020

René Sadowski & Melanie Baier

STUDIENDESIGN „PEOPLE & ORGANIZATION 2020“				
STRUKTUREN	FOKUSTHEMEN			AKTEURE
<i>Chapter A</i> Aktuelle Zustandsbeschreibungen (8 Fragen)	<i>Chapter B</i> Performanz und Einfluss (12 Fragen)	<i>Chapter C</i> Transformation (10 Fragen)	<i>Chapter D</i> Professionalisierung (9 Fragen)	<i>Chapter E</i> Trends und Entwicklungen (10 Fragen)
<ul style="list-style-type: none"> • Organisationstyp • P&O-Struktur 	<ul style="list-style-type: none"> • Kernthemen und Aufgabenmerkmale • P&O-Einbindung und Erfolgskontrolle • Persönlicher Erfolg • Verwendung digitaler Tools • Zusammenarbeit und Führung 	<ul style="list-style-type: none"> • Strategic Direction & Transformation Architecture • Performance Navigation • People Enablement • P&O Operations & Solutions 	<ul style="list-style-type: none"> • Personalentwicklung und Weiterbildung • Selbstentwicklung und Ambitionen 	<ul style="list-style-type: none"> • Karriere • Position • Vergütungsstrukturen • Selbstverständnis • Zufriedenheit u.a.
Einfluss von (unabhängigen Variablen) organisatorisch-strukturelle und -strategische sowie persönlich-soziodemographische Merkmale				

Studiendesign im Überblick

Online-Befragung von Personalmanagern aus ganz Deutschland

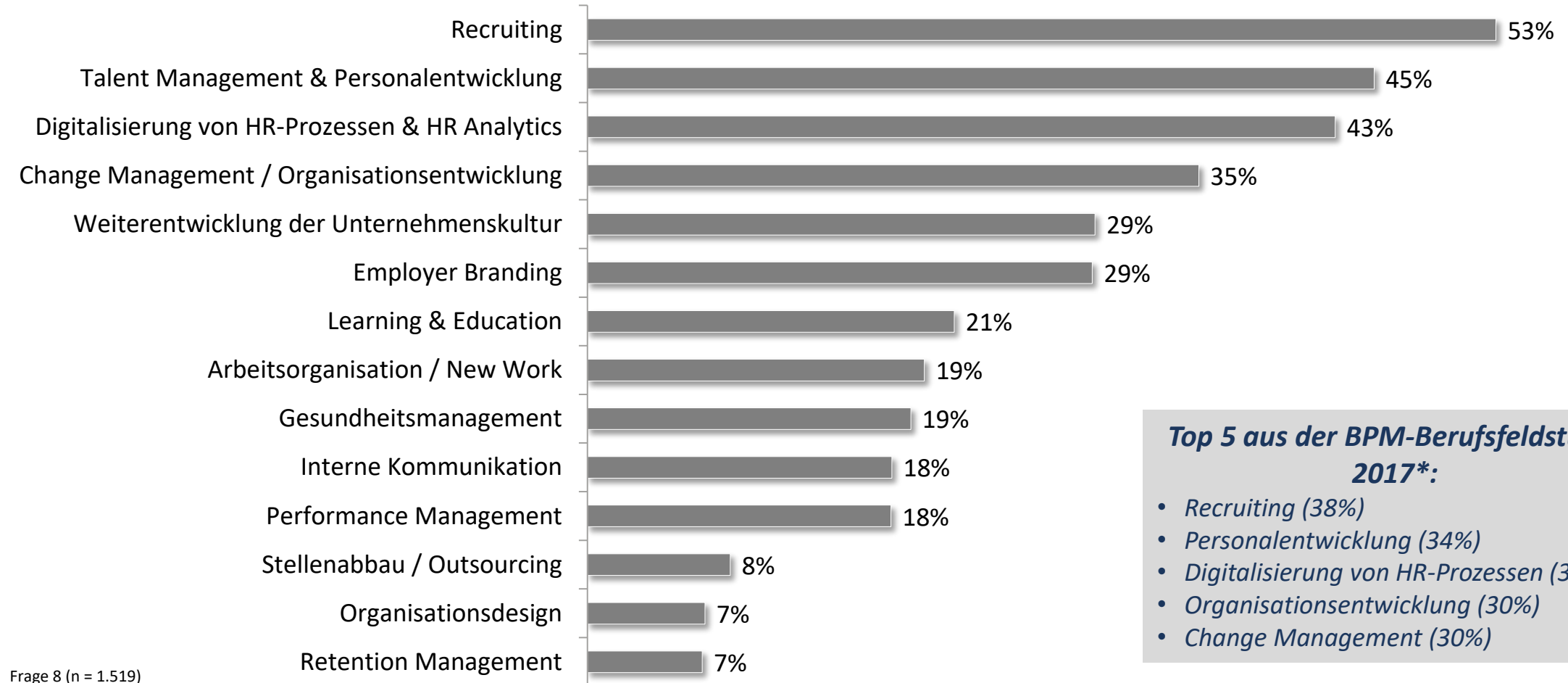


Thematische Prioritäten der Personalarbeit

Auswirkungen der Corona-Krise

Frage: *Erinnern Sie sich bitte an das letzte Jahr bis zum Anfang von 2020. Was waren Ihre Prioritäten im P&O- bzw. HR-Bereich vor der sogenannten Corona-Krise?*

Maximal fünf Antworten.



Frage 8 (n = 1.519)

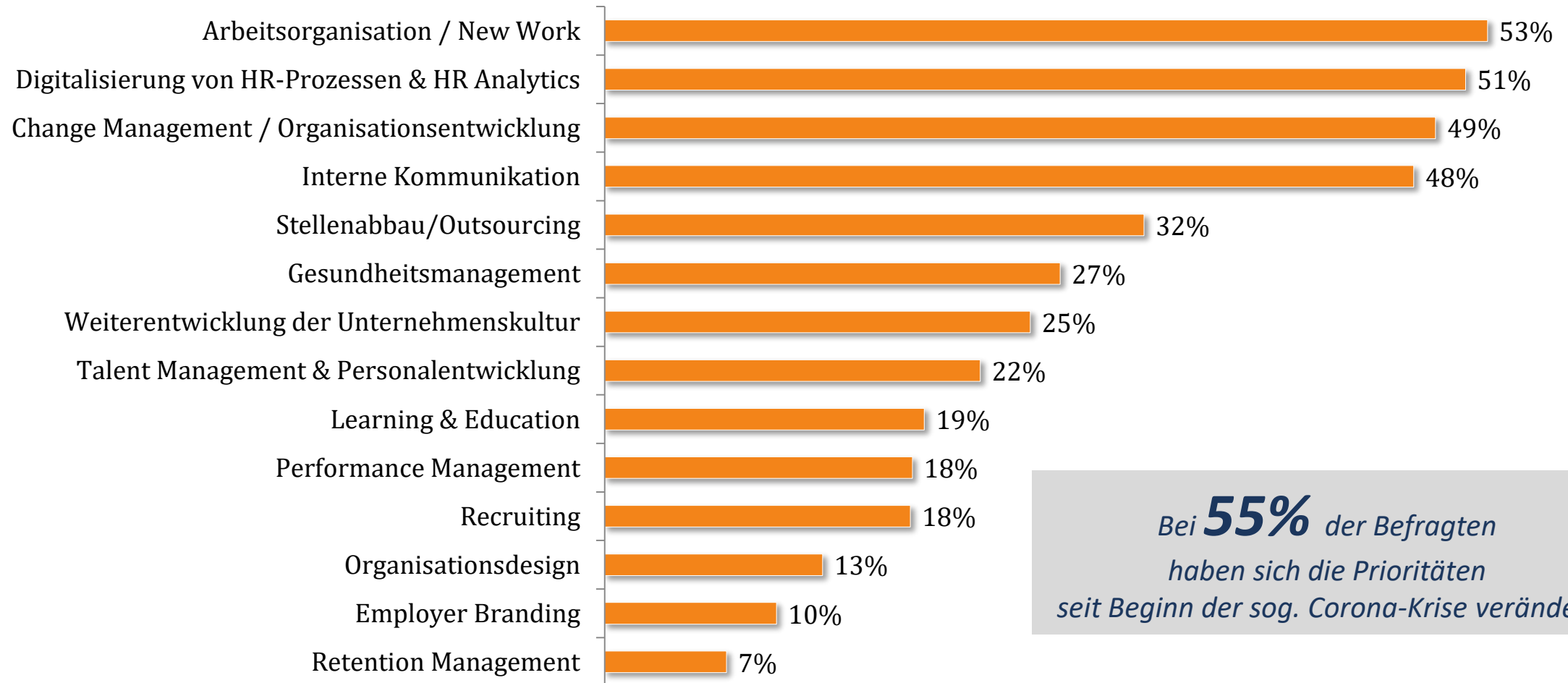
Top 5 aus der BPM-Berufsfeldstudie 2017*:

- Recruiting (38%)
- Personalentwicklung (34%)
- Digitalisierung von HR-Prozessen (31%)
- Organisationsentwicklung (30%)
- Change Management (30%)

Auswirkungen der Corona-Krise

Frage: Was sind Ihre aktuellen Prioritäten im P&O bzw. HR-Bereich – also nach dem Beginn der sogenannten Corona-Krise?

Maximal fünf Antworten.



Bei **55%** der Befragten
haben sich die Prioritäten
seit Beginn der sog. Corona-Krise verändert

Auswirkungen der Corona-Krise

Veränderte Prioritäten auf einen Blick

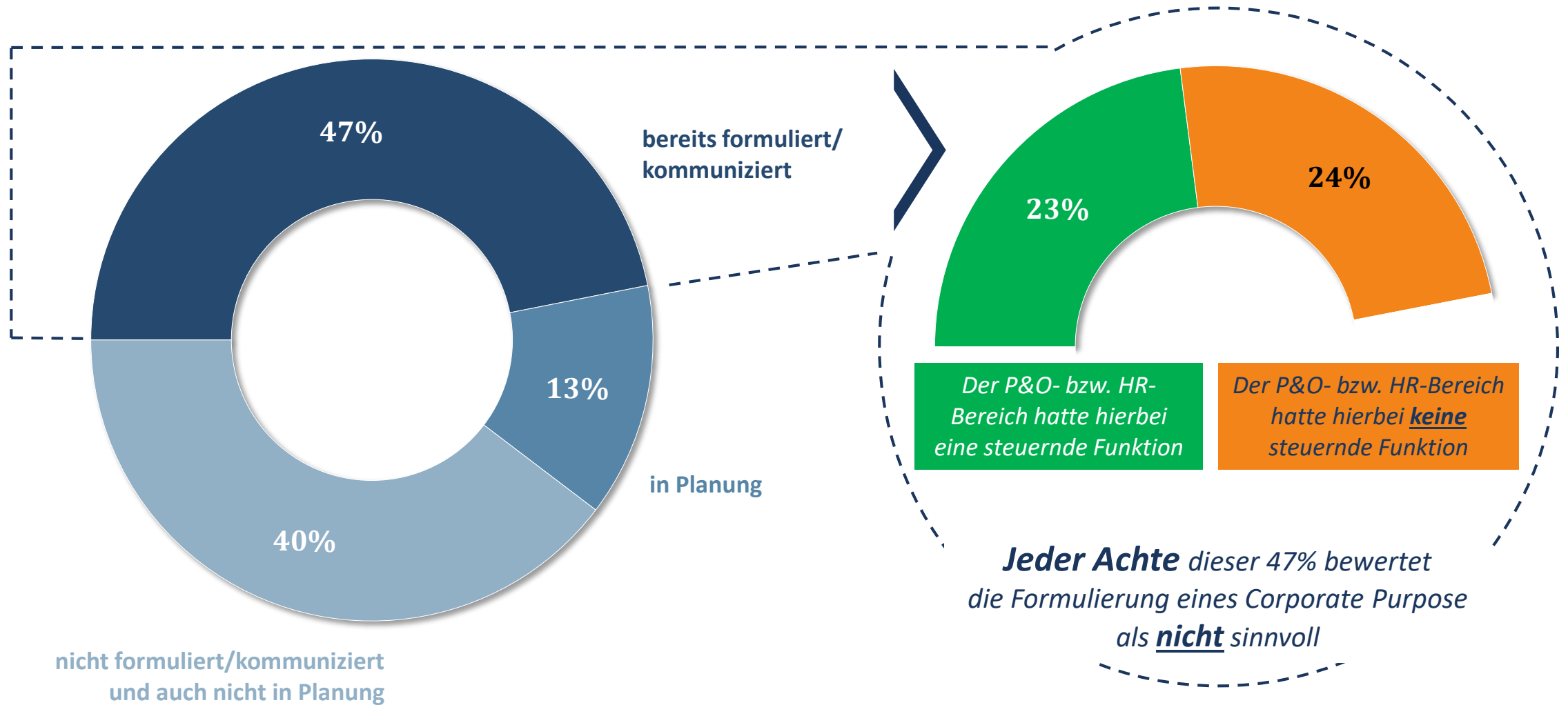
vor Corona	
1.	Recruiting
2.	Talent Management & Personalentwicklung
3.	Digitalisierung von HR-Prozessen & HR Analytics
4.	Change Management / Organisationsentwicklung
5.	Employer Branding
6.	Weiterentwicklung der Unternehmenskultur
7.	Learning & Education
8.	Performance Management
9.	Interne Kommunikation
10.	Arbeitsorganisation / New Work
11.	Gesundheitsmanagement
12.	Stellenabbau / Outsourcing
13.	Organisationsdesign
14.	Retention Management

seit Corona				
1.	Arbeitsorganisation / New Work	+9	↑	!
2.	Digitalisierung von HR-Prozessen & HR Analytics	+1	→	
3.	Change Management / Organisationsentwicklung	+1	→	
4.	Interne Kommunikation	+5	↑	
5.	Stellenabbau / Outsourcing	+7	↑	!
6.	Gesundheitsmanagement	+5	↑	
7.	Weiterentwicklung der Unternehmenskultur	-1	→	
8.	Talent Management & Personalentwicklung	-6	↓	!
9.	Learning & Education	-2	→	
10.	Performance Management	-2	→	
11.	Recruiting	-10	↓	!
12.	Organisationsdesign	+1	→	
13.	Employer Branding	-8	↓	!
14.	Retention Management	+/-0	→	

Impact: Purpose, Strategie & Performance

Transformation

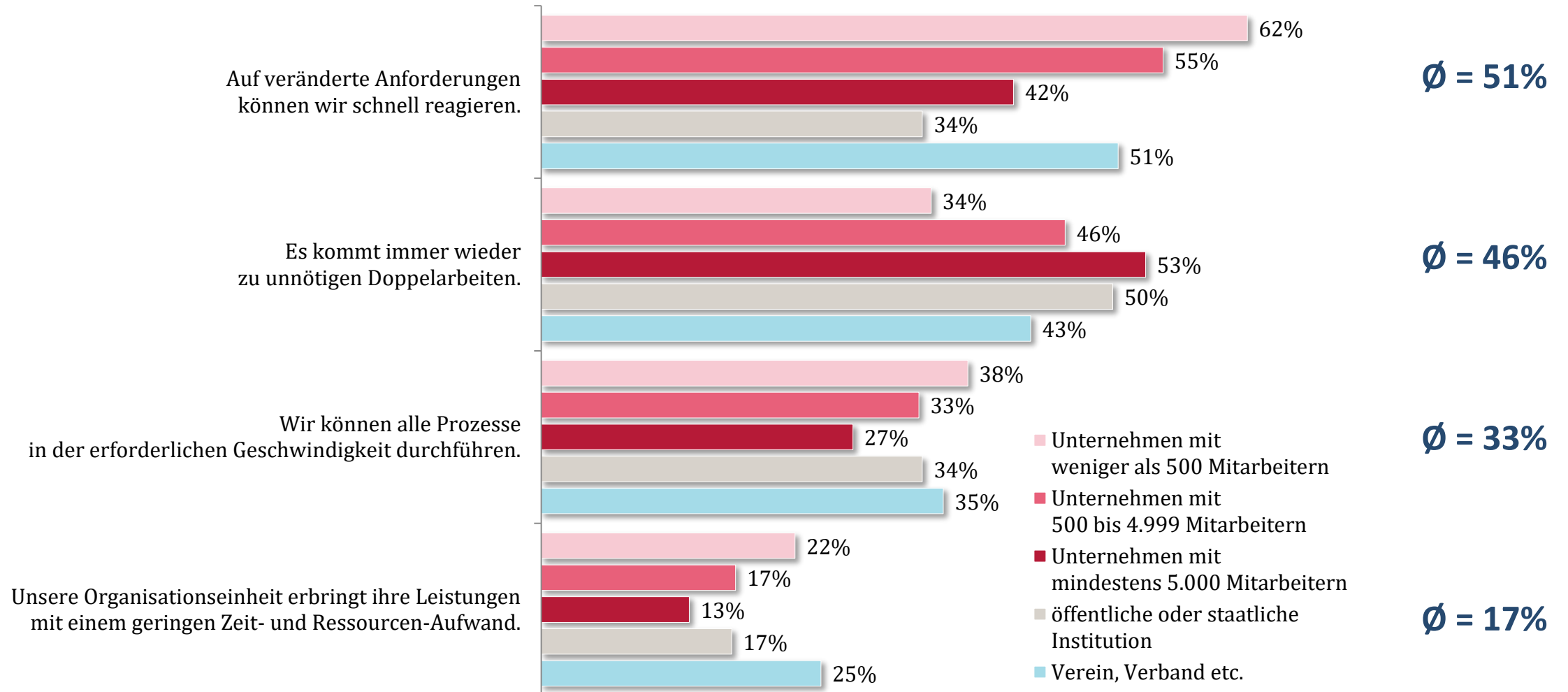
Frage: *Hat Ihr Unternehmen einen Corporate Purpose formuliert und kommuniziert?*



Performance - Effizienz

Frage: *Wie bewerten Sie die Performance Ihrer Organisationseinheit?*

Mehrere Antworten möglich. Kreuzen Sie bitte alle Aussagen an, denen Sie zustimmen!



Strategischer Einfluss

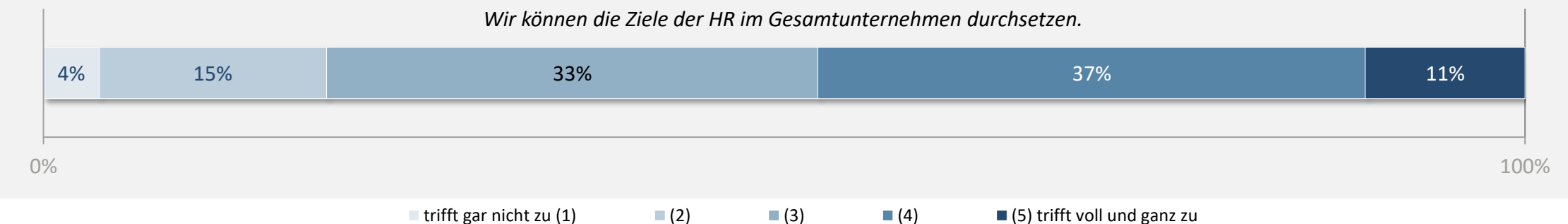
Frage: *Wie stark ist der Einfluss der P&O bzw. HR auf strategische Entscheidungen der Gesamtorganisation?*

Bewerten Sie dafür die folgenden Aussagen auf einer 5-stufigen Skala im Bereich von (1) für „trifft gar nicht zu“ bis (5) für „trifft voll und ganz zu“.

61 Prozent der HR/P&O-Einheiten sind nicht maßgeblich am Strategieprozess beteiligt.



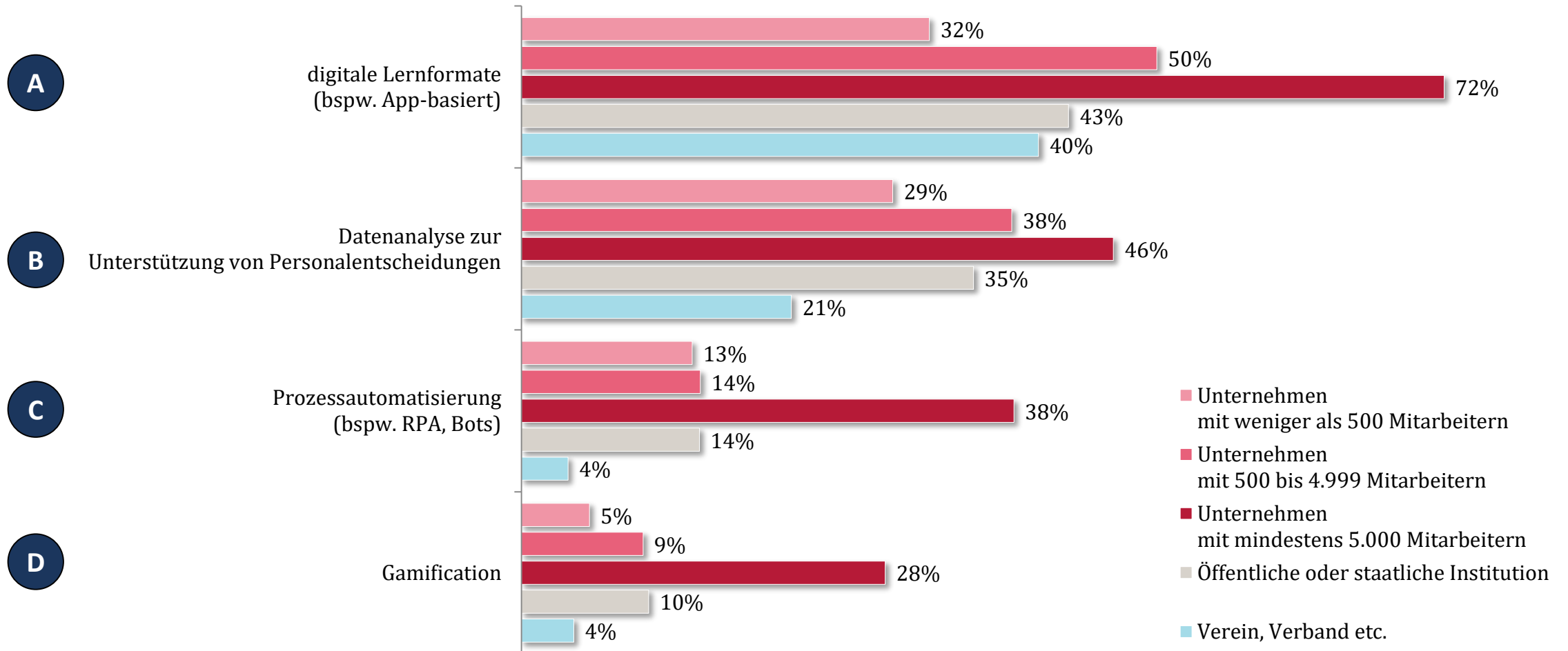
52 Prozent der HR/P&O-Einheiten können ihre Ziele nicht im Gesamtunternehmen durchsetzen.



Digitalisierung und Analytics

Digitalisierung

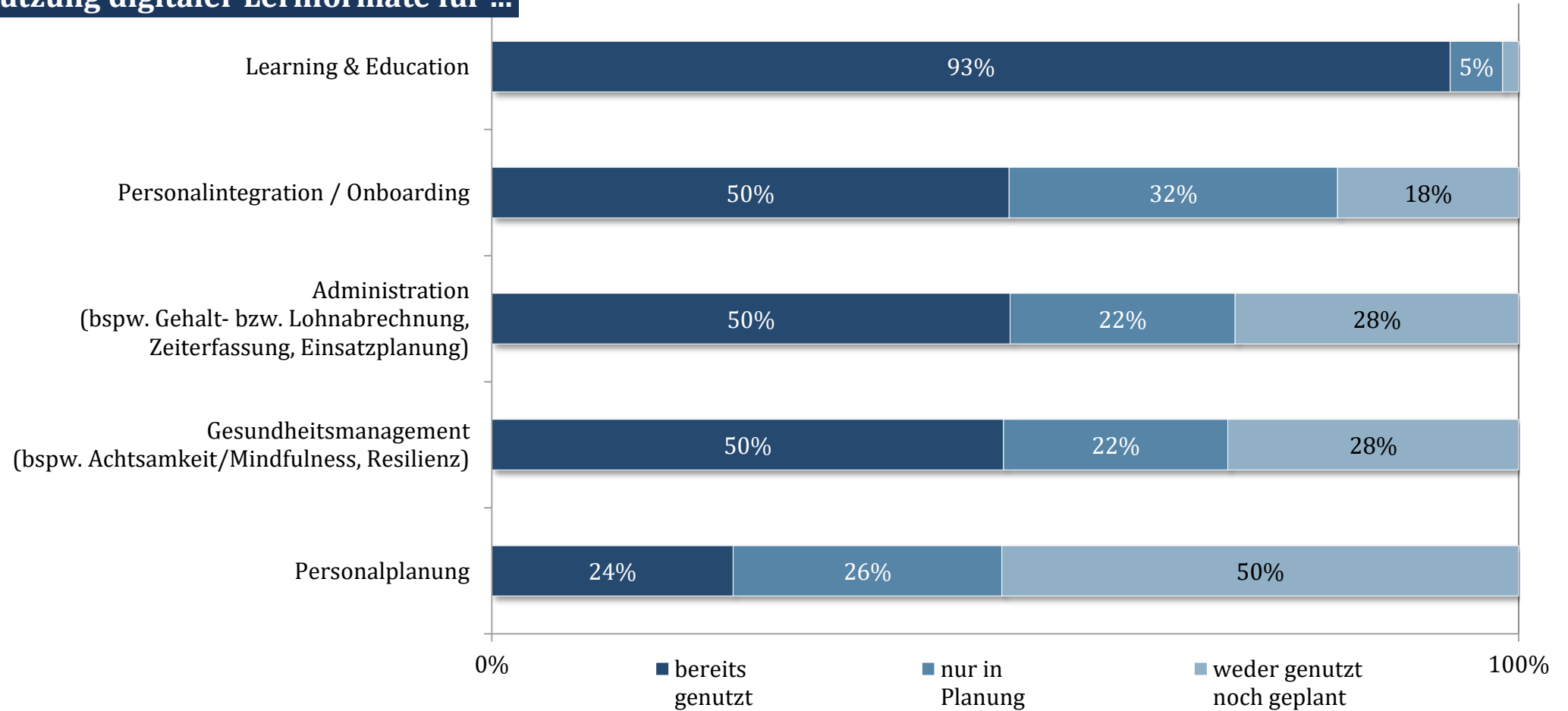
Frage: Verwenden Sie die folgenden digitalen Tools im P&O- bzw. HR-Bereich?



Digitalisierung

Frage: Kommen digitale Lernformate (bspw. App-basiert) in den folgenden personalwirtschaftlichen Themenfeldern zum Einsatz?

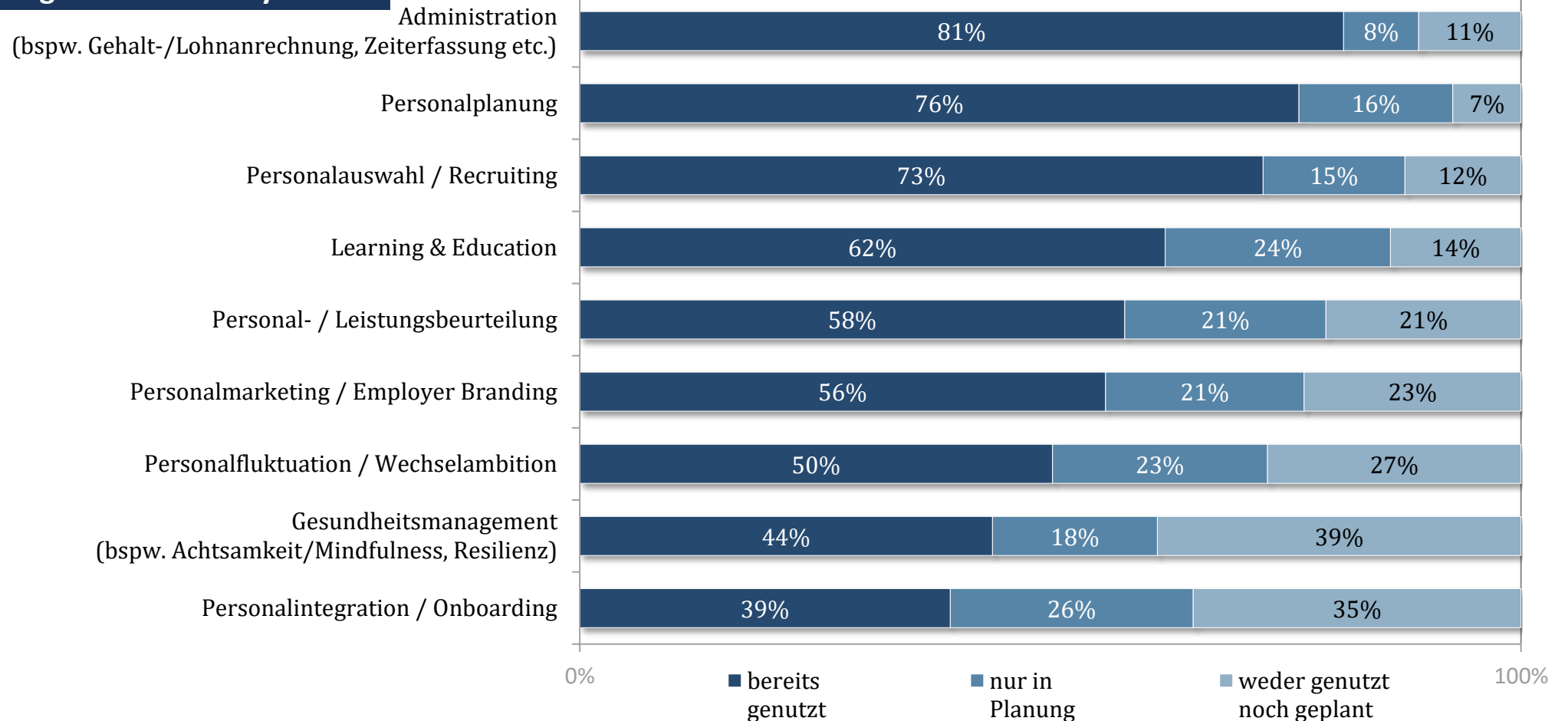
A Nutzung digitaler Lernformate für ...



Digitalisierung

Frage: *In wieweit verwenden sie Datenanalysen zur Unterstützung von Personalentscheidungen in den folgenden personalwirtschaftlichen Themenfeldern?*

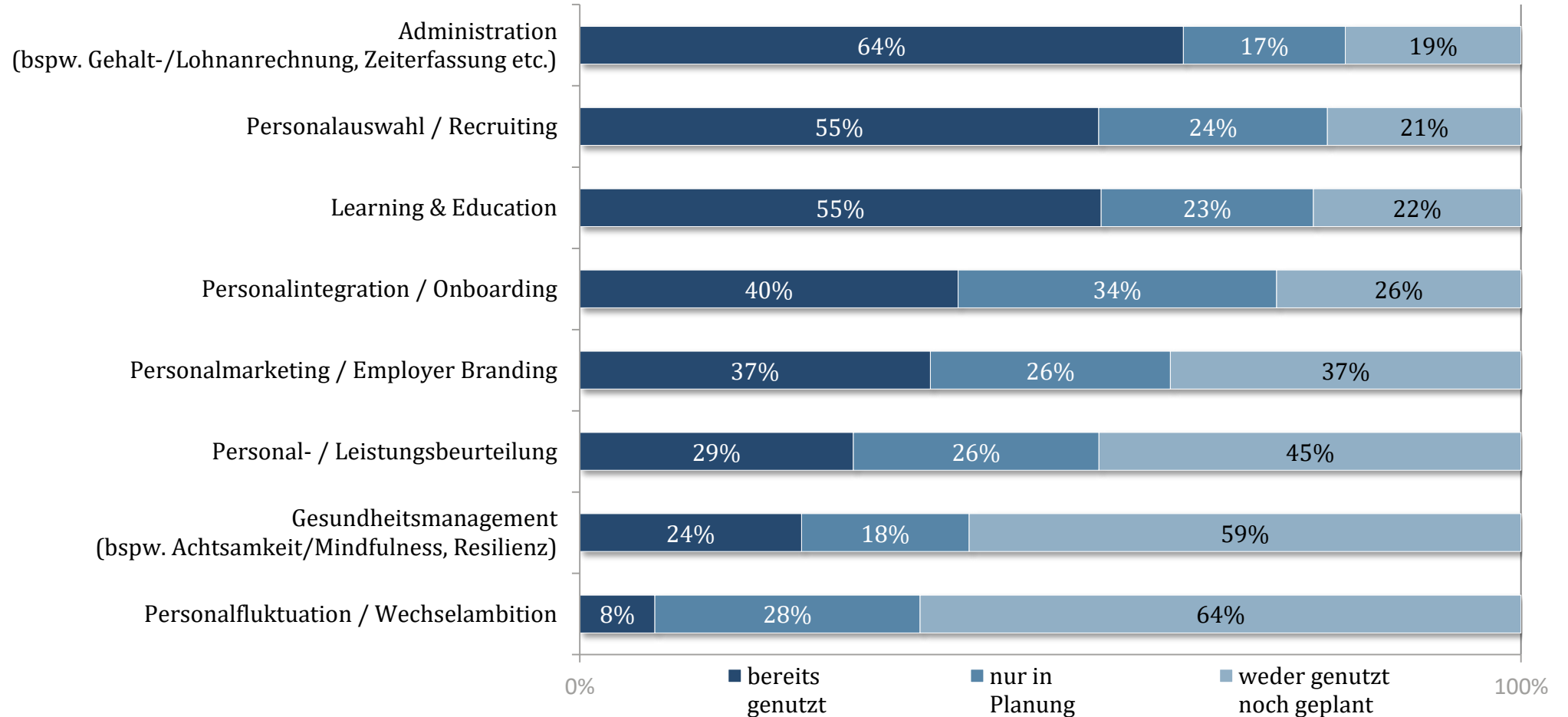
B Nutzung von Datenanalyse für ...



Digitalisierung

Frage: Kommt Prozessautomatisierung (bspw. RPAs, Bots) in den folgenden personalwirtschaftlichen Themenfeldern zum Einsatz?

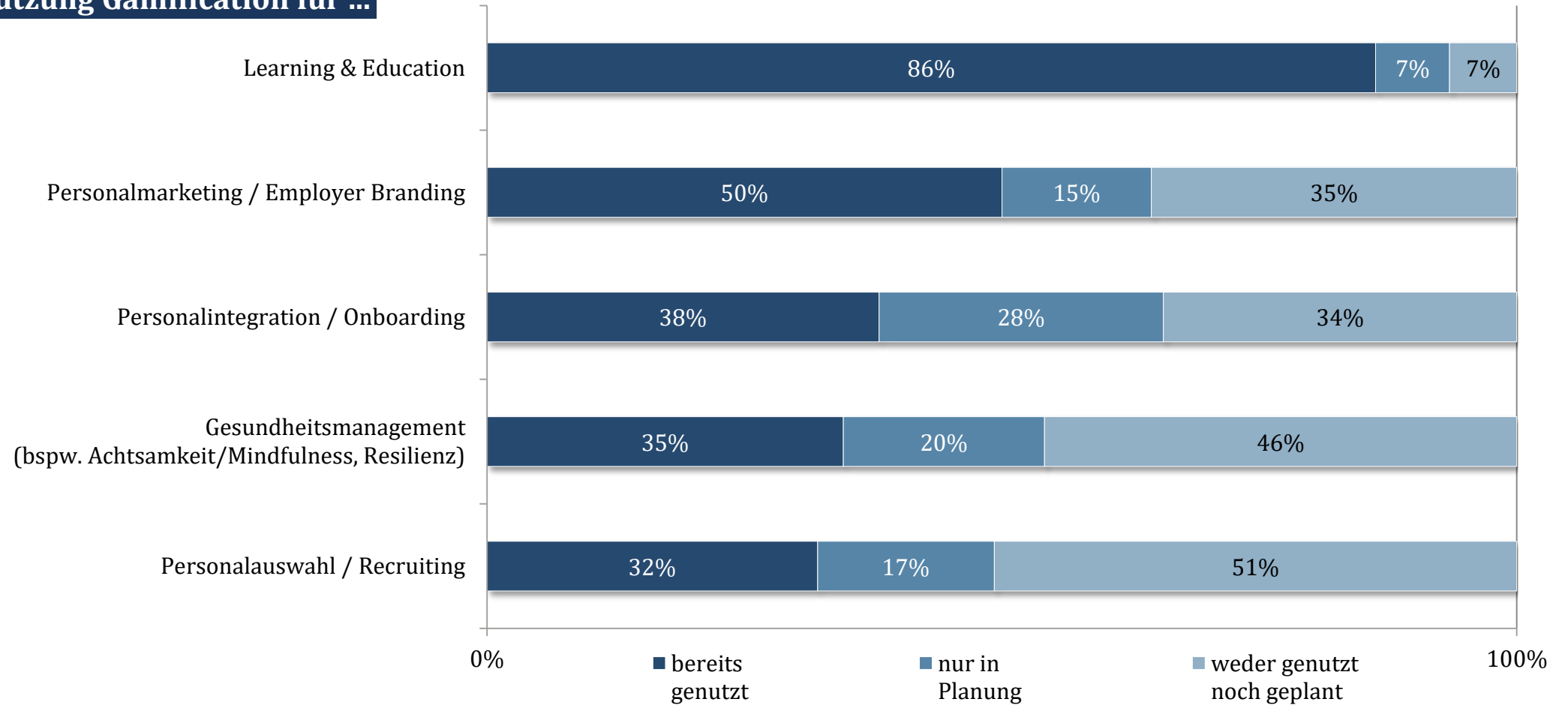
C Nutzung von Prozessautomatisierung für ...



Digitalisierung

Frage: Kommt Gamification in den folgenden personalwirtschaftlichen Themenfeldern zum Einsatz?

D Nutzung Gamification für ...

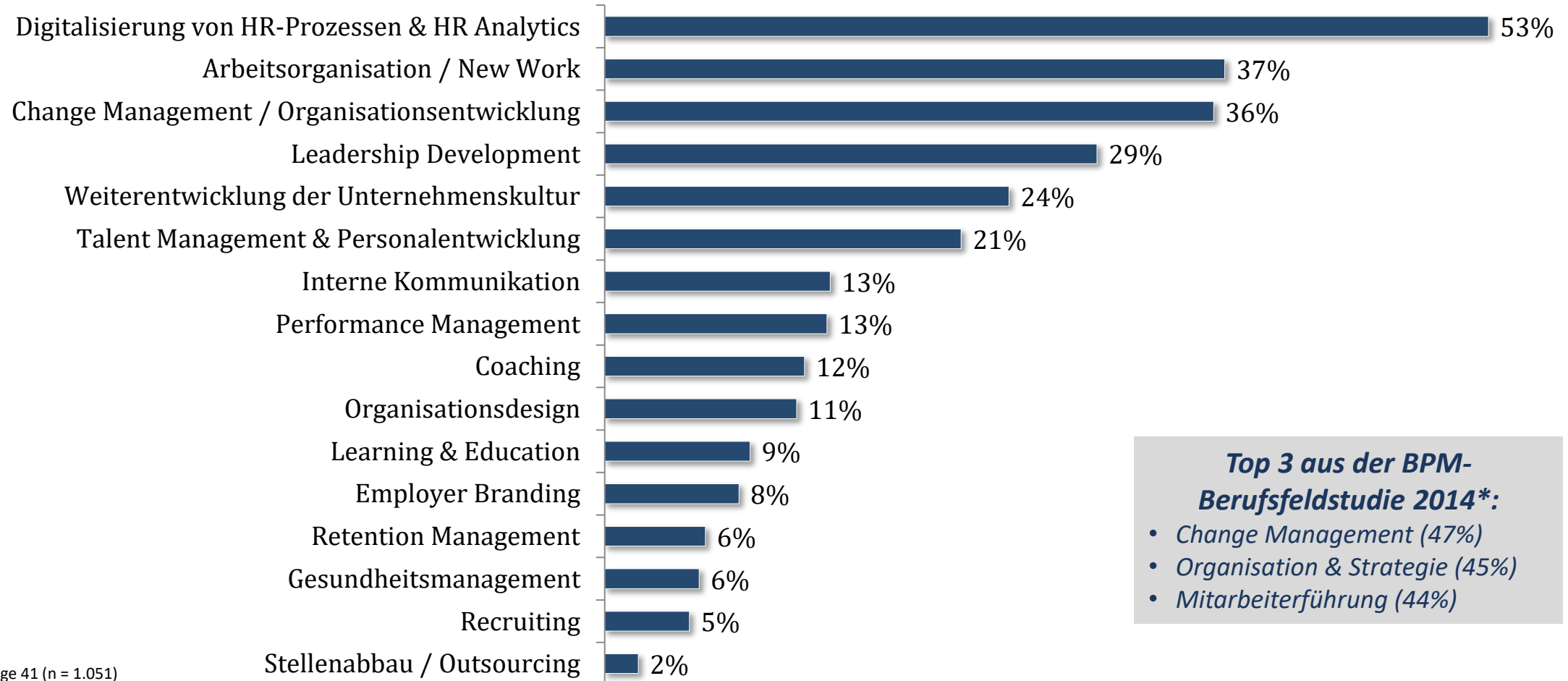


Weiterbildungsbedarf und Wechselbereitschaft

Professionalisierung

Frage: In welchen P&O- bzw. HR-Themenfeldern sehen Sie generell den größten Weiterbildungsbedarf?

Mehrere Antworten möglich.

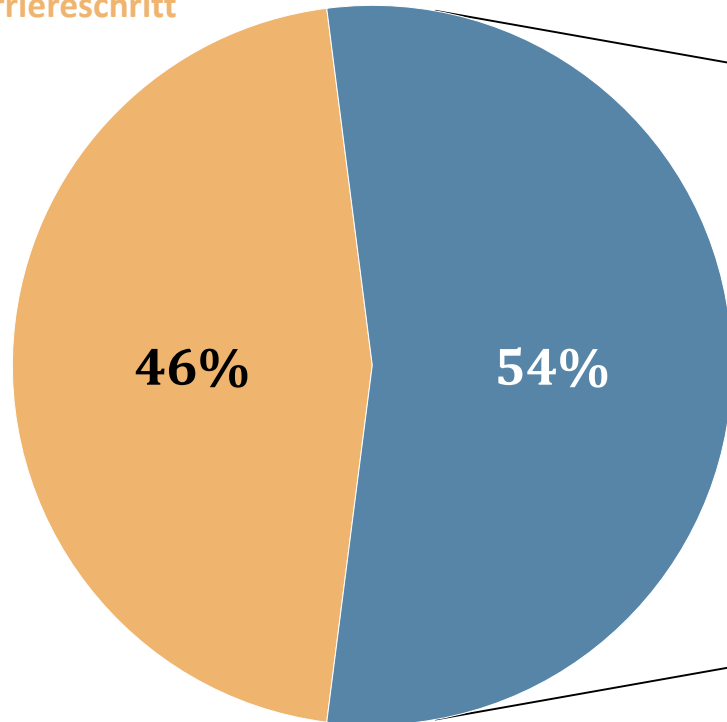


Frage 41 (n = 1.051)

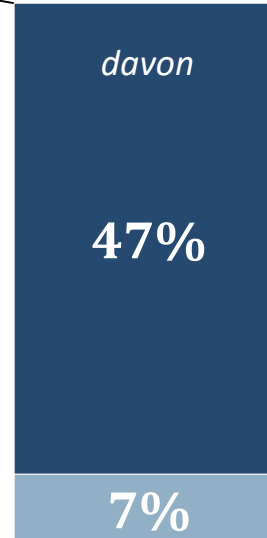
Professionalisierung

Fragen: *Streben Sie in den nächsten zwei Jahren einen beruflichen Karriereschritt an?*
Streben Sie eine berufliche Tätigkeit außerhalb Ihrer jetzigen Organisation an?

Nein, kein
Karriereschritt



Ja, Karriereschritt im
P&O bzw. HR-Bereich



Ja, Karriereschritt außerhalb vom
P&O bzw. HR-Bereich

davon

31%

Karriereschritt **innerhalb** der
jetzigen Organisation

23%

Karriereschritt **außerhalb** der
jetzigen Organisation

Das TOP Modell

(Transforming Organization & People)

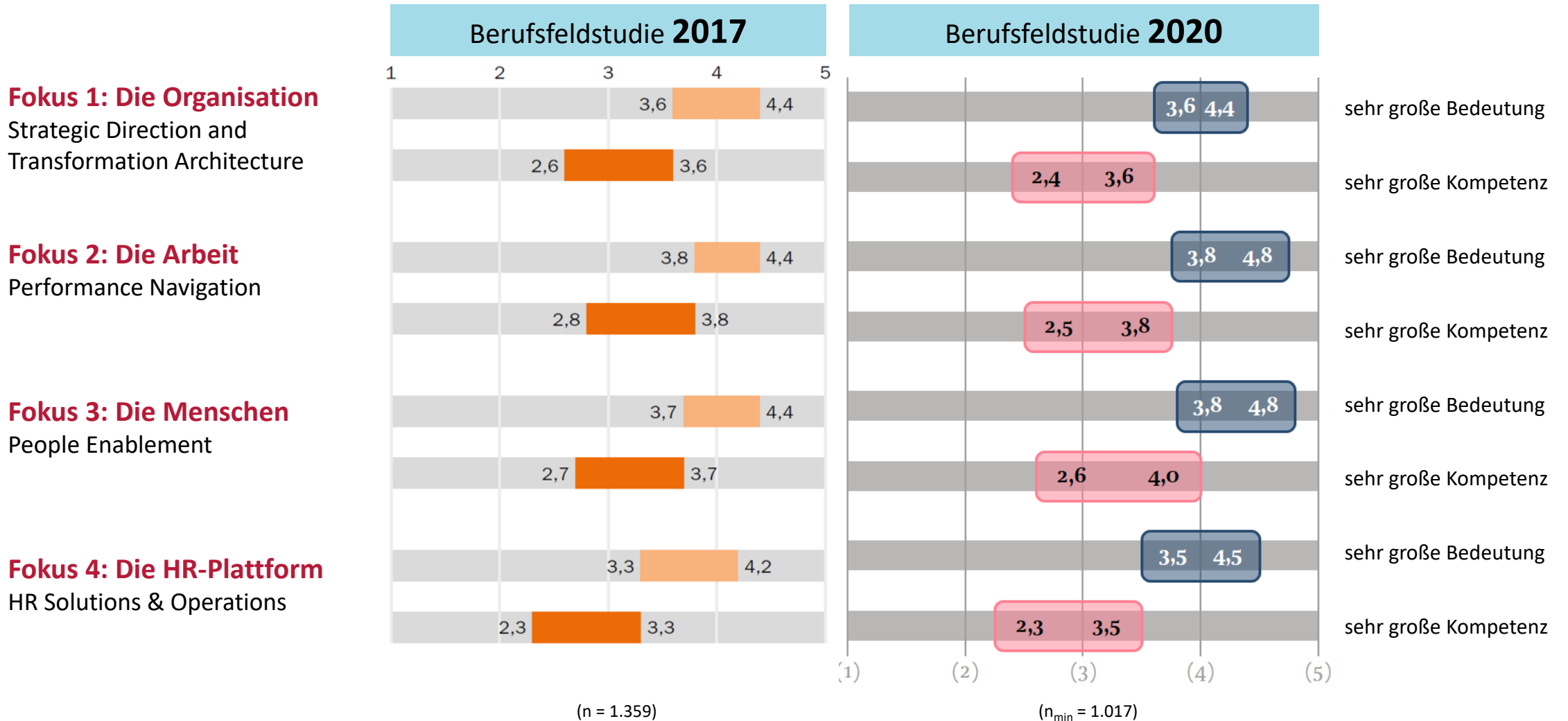
Rethinking HR: Wofür ist P&O bzw. HR zukünftig verantwortlich?

Das Transforming Organization & People (TOP) Modell



Transformation

Vergleich der Ergebnisse aus den Berufsfeldstudien 2017 und 2020



BFS 2020: Fragen 28 bis 31 (n_{min} = 1.017): Bitte schätzen Sie die derzeitigen P&O- bzw. HR-Kompetenzen Ihrer Organisation für die folgenden Punkte ein. Wie schätzen Sie deren Bedeutung in den 3-5 Jahren ein? 1. und 3. Quartil = 50 Prozent der Gesamtmittel für die jeweiligen Items liegen in diesem Bereich

Diskussion

Kontakt



Dr. Katharina Herrmann

katharina.herrmann@burda.com

BPM-Vizepräsidentin &
Personaldirektorin Hubert Burda
Media

Moritz Mihm

Moritz.Mihm@bpm.de

Leiter der Bundesgeschäftsstelle
des BPM

Kai Helfritz, MBA

Helfritz@dgfp.de

Leiter Mitgliedermanagement
Kooperationen der DGFP

Dr. Melanie Baier

melanie.baier@quadriga.eu

Wissenschaftliche Mitarbeiterin &
Leiterin Forschungscoordination

Dr. Ronny Fechner

Ronny.Fechner@quadriga.eu

Wissenschaftlicher Mitarbeiter

Prof. Dr. René Sadowski

rene.sadowski@egonzehnder.com

Engagement Leader

Prof. Dr. Jörg K. Ritter

joerg.ritter@egonzehnder.com

Senior Advisor Egon Zehnder &
Professor für
Betriebswirtschaftslehre,
insbesondere Personalmanagement
Quadriga Hochschule Berlin