

## **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**

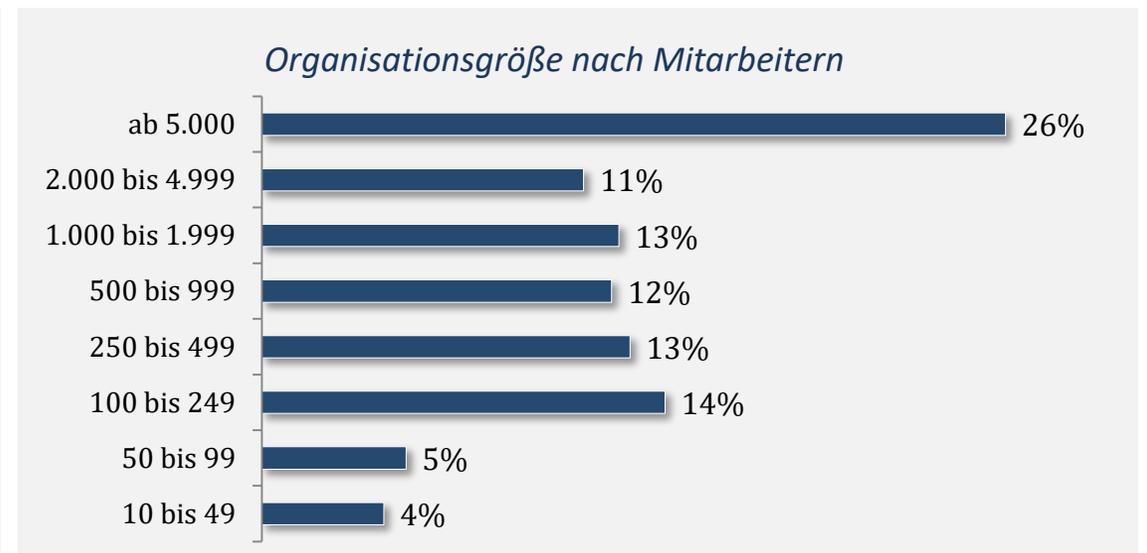
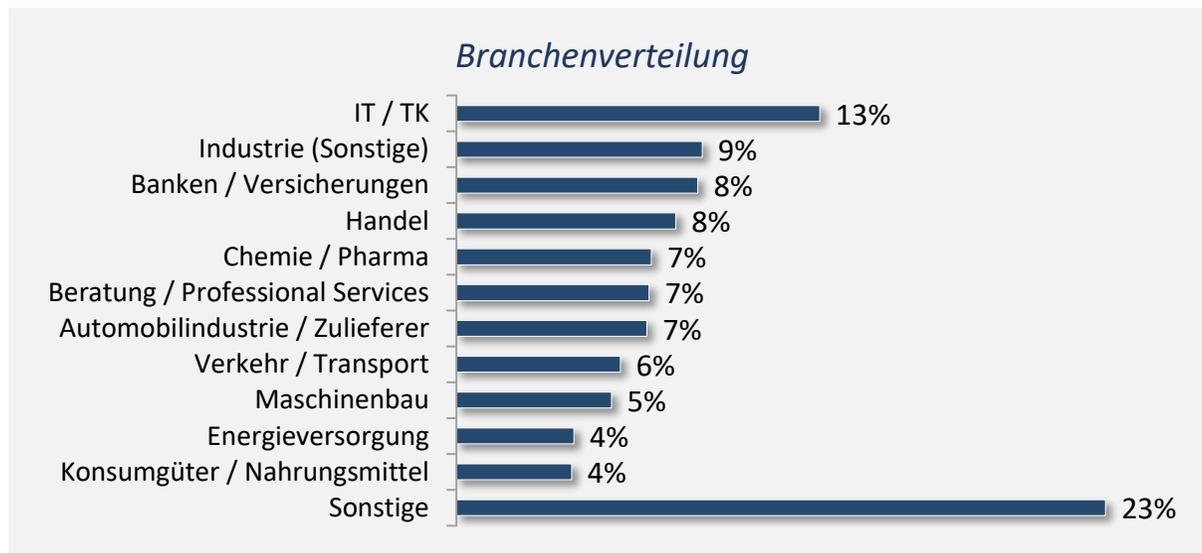
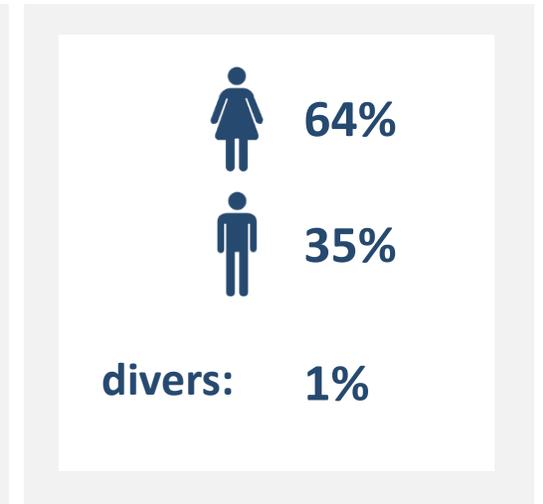
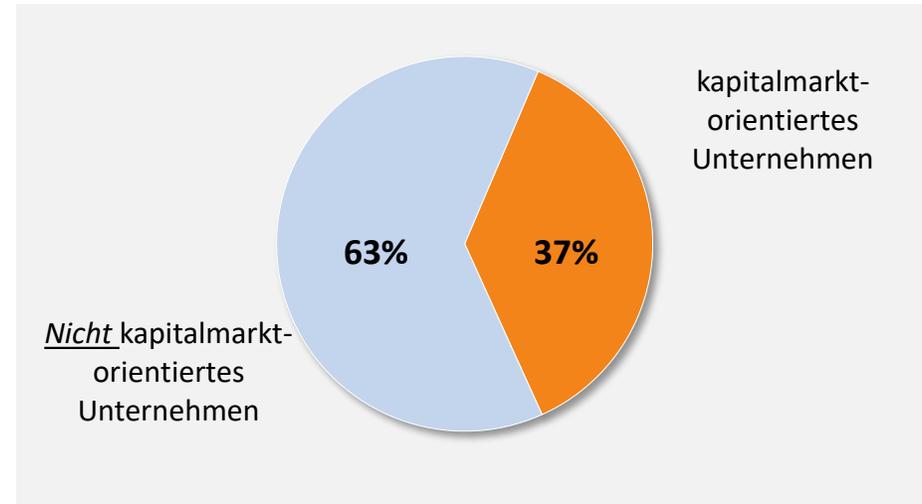
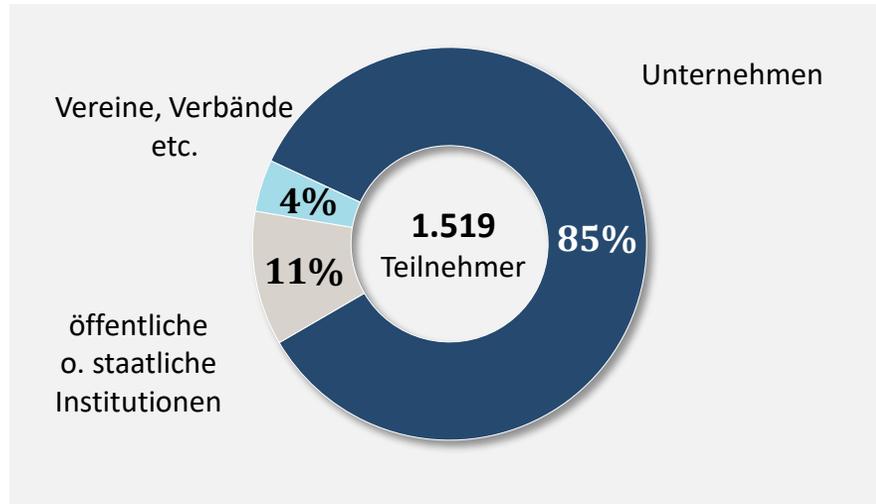
Version 5 | 26. Juni 2020

René Sadowski & Melanie Baier

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

## Studiendesign im Überblick

# Online-Befragung von Personalmanagern aus ganz Deutschland

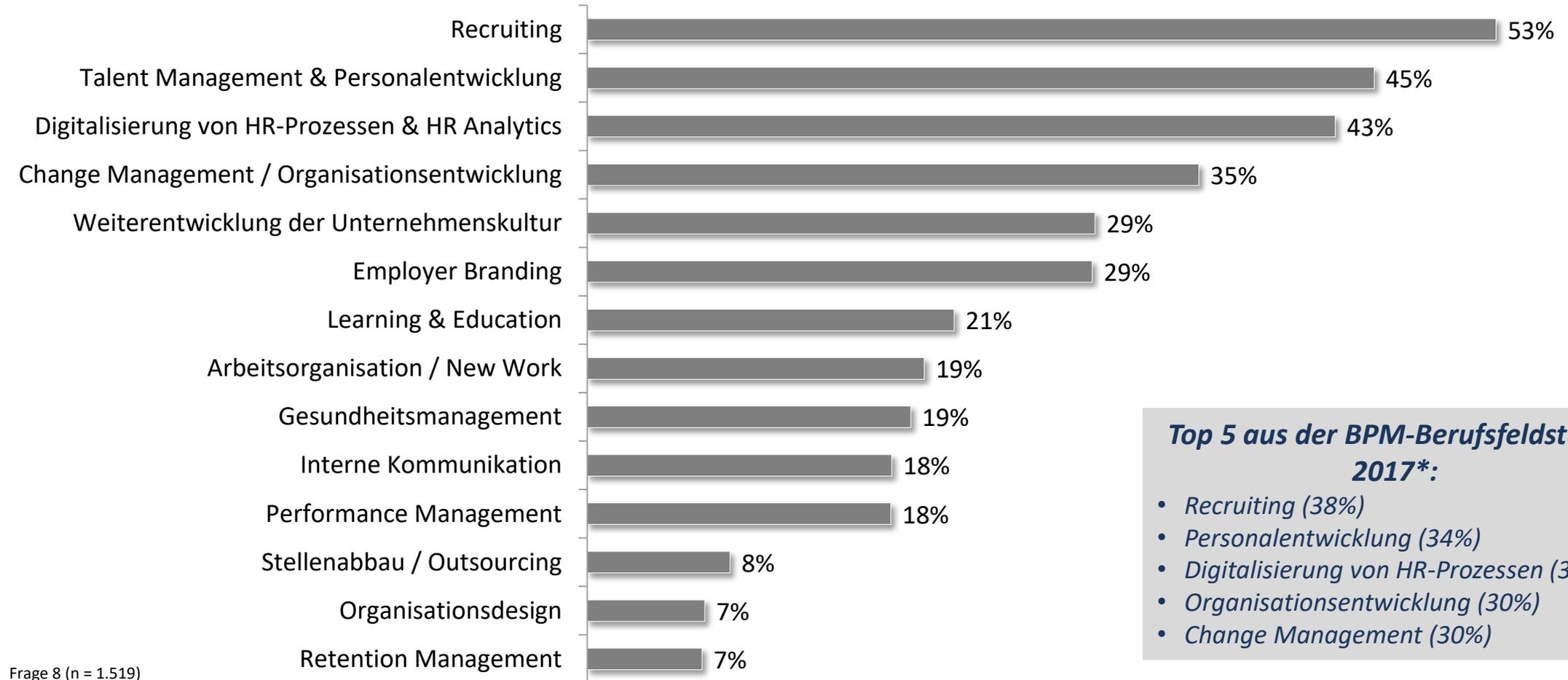


# Thematische Prioritäten der Personalarbeit

## 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)

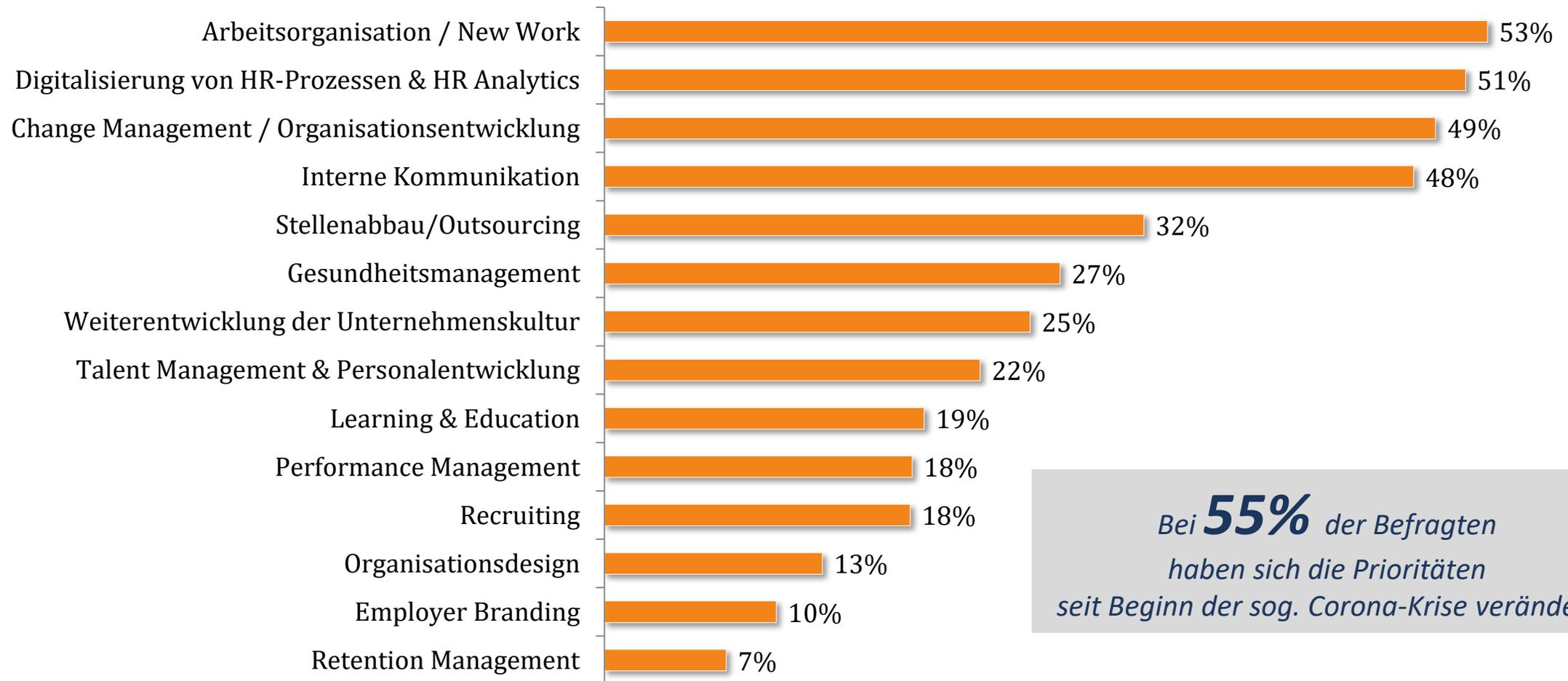
**Top 5 aus der BPM-Berufsfeldstudie 2017\*:**

- 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

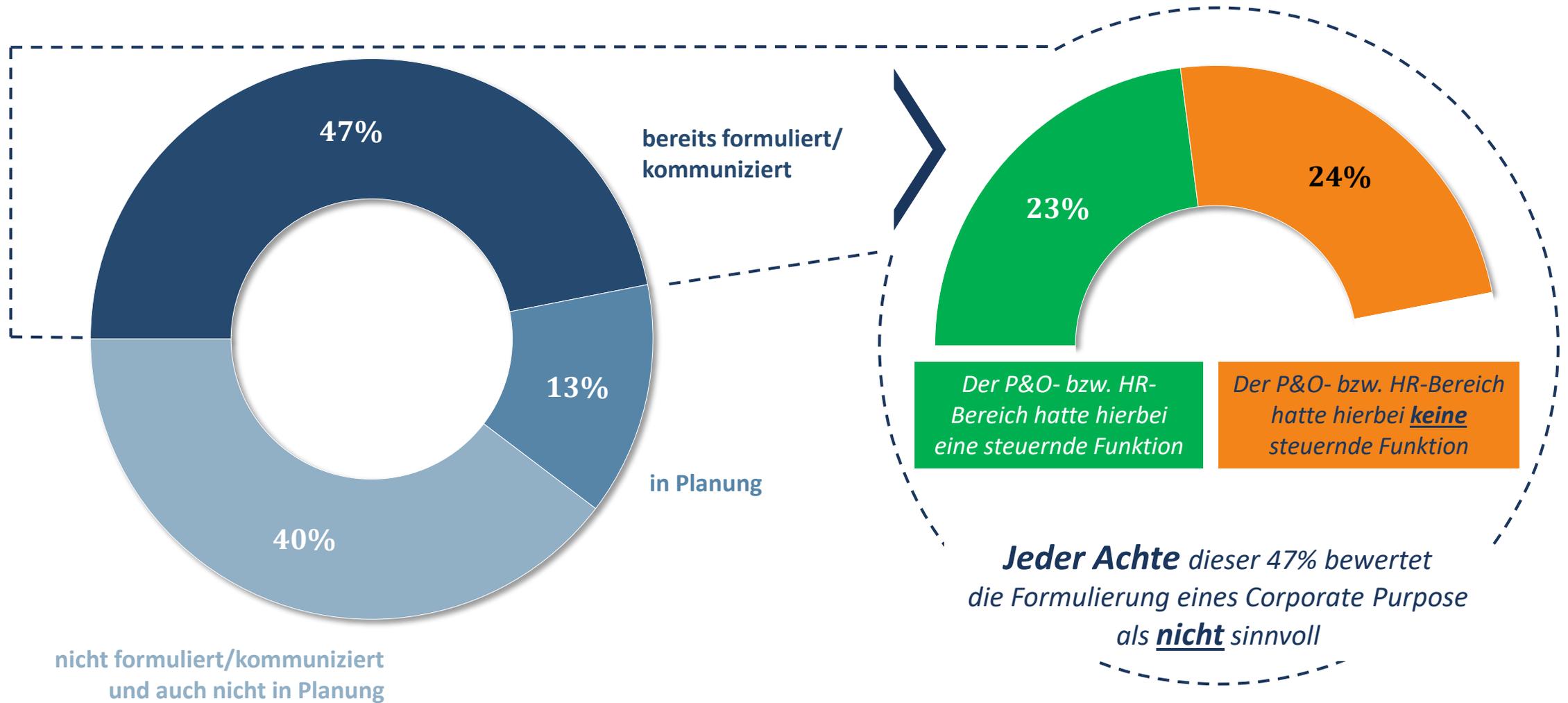
vor Corona	
1.	Recruiting
2.	Talent Management & Personalentwicklung
3.	Digitalisierung von HR-Prozessen & HR Analytics
4.	Change Management / Organisationsentwicklung
5.	Employer Branding
6.	Weiterentwicklung der Unternehmenskultur
7.	Learning & Education
8.	Performance Management
9.	Interne Kommunikation
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

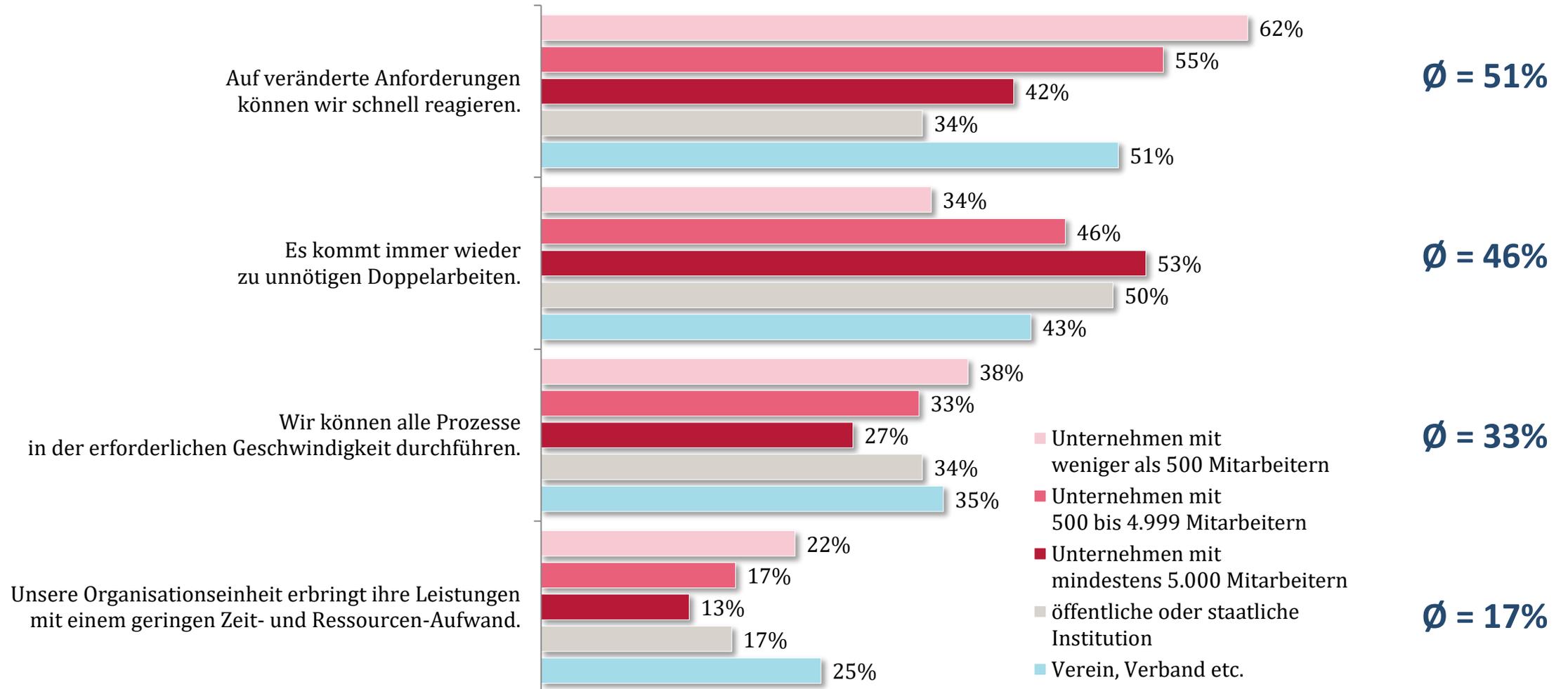
Frage: *Hat Ihr Unternehmen einen Corporate Purpose formuliert und kommuniziert?*



## Performance - Effizienz

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

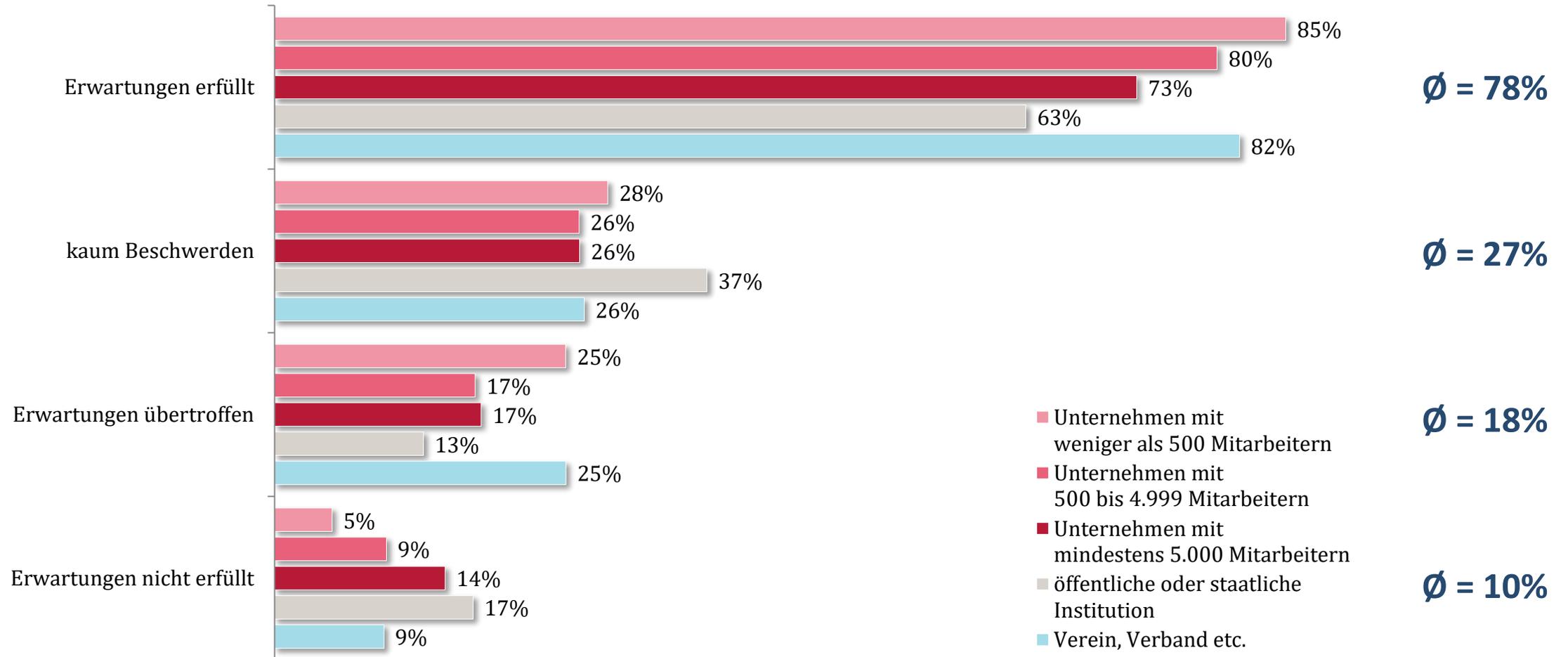
Mehrere Antworten möglich. Kreuzen Sie bitte alle Aussagen an, denen Sie zustimmen!



## Performance - Effektivität

Frage: Wenn Sie die Leistung Ihrer Organisationseinheit aus Sicht der Abnehmer ihrer Produkte und Dienstleistungen einschätzen, dann ... ?

Kreuzen Sie bitte alle Aussagen an, denen Sie zustimmen!

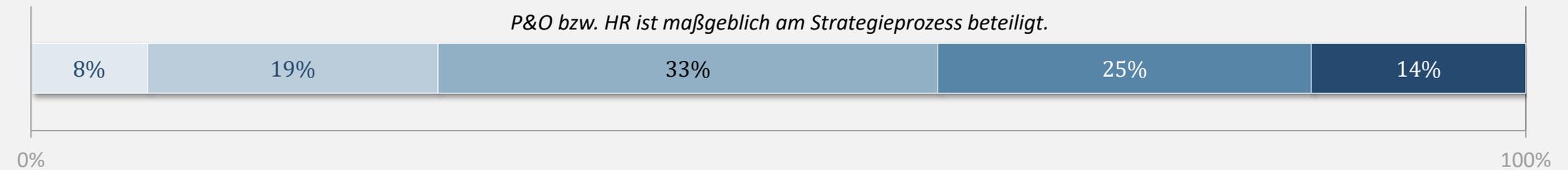


## Strategischer Einfluss

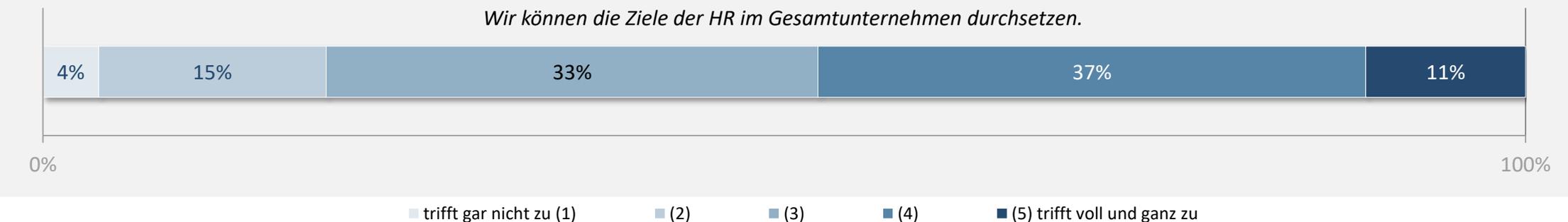
Frage: *Wie stark ist der Einfluss der P&O bzw. HR auf strategische Entscheidungen der Gesamtorganisation?*

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.



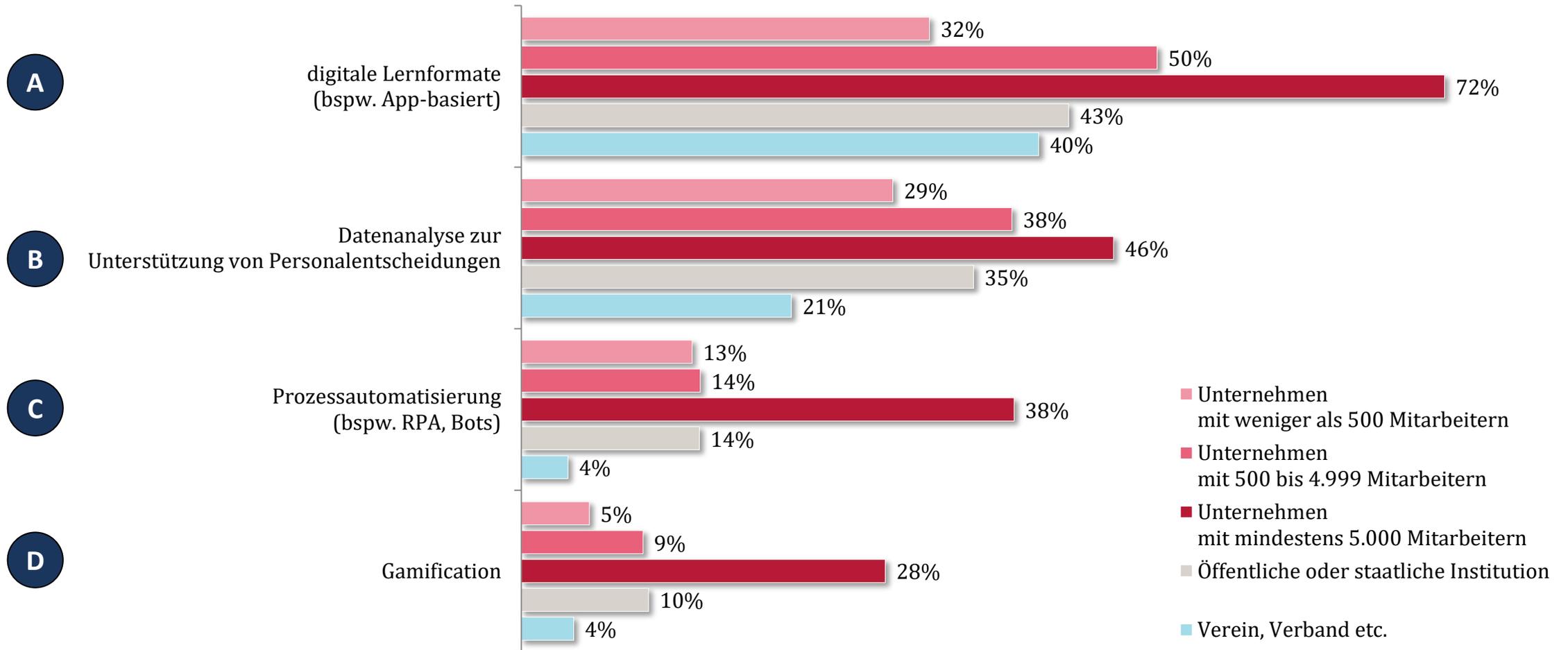
**52 Prozent** der HR/P&O-Einheiten können ihre Ziele nicht im Gesamtunternehmen durchsetzen.



# Digitalisierung und Analytics

## Digitalisierung

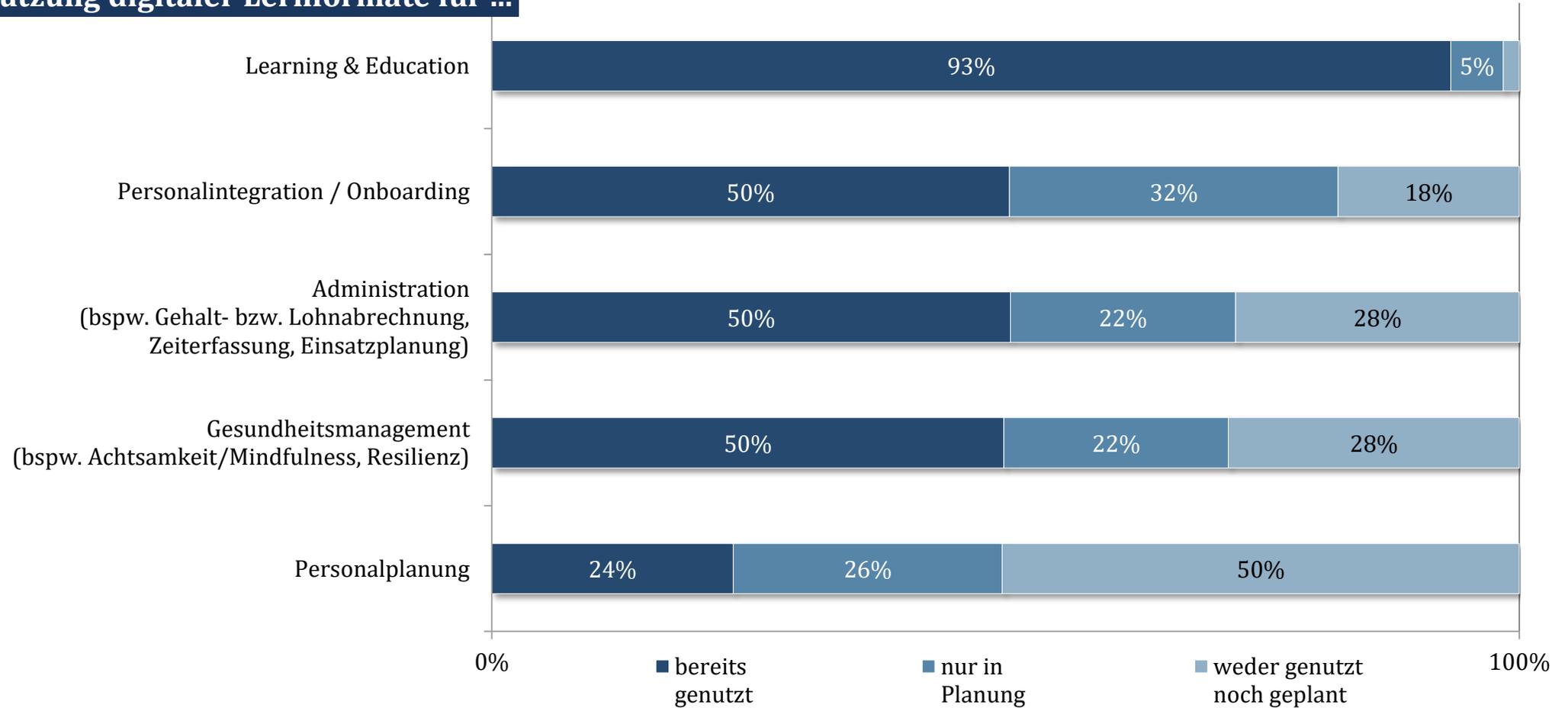
Frage: Verwenden Sie die folgenden digitalen Tools im P&O- bzw. HR-Bereich?



## Digitalisierung

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

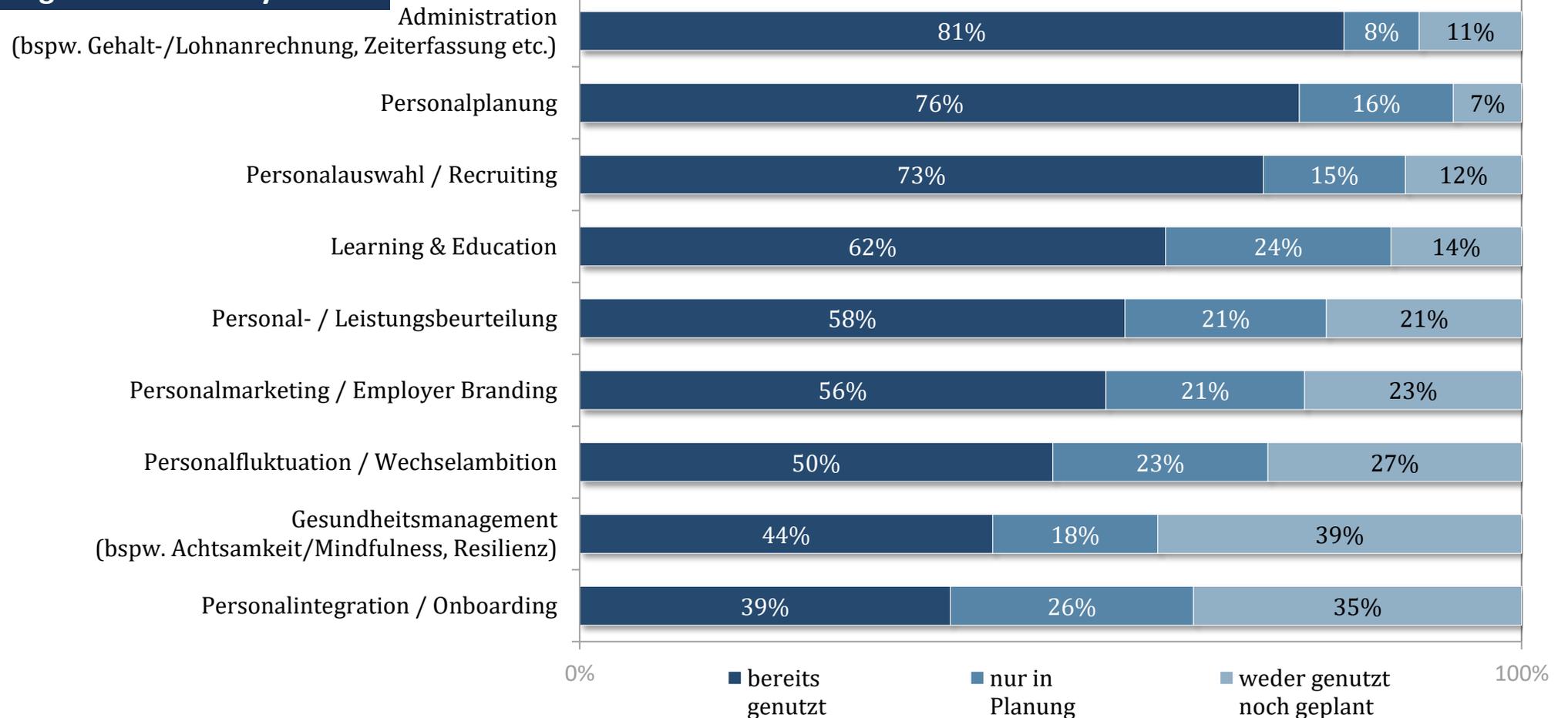
### A Nutzung digitaler Lernformate für ...



## Digitalisierung

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

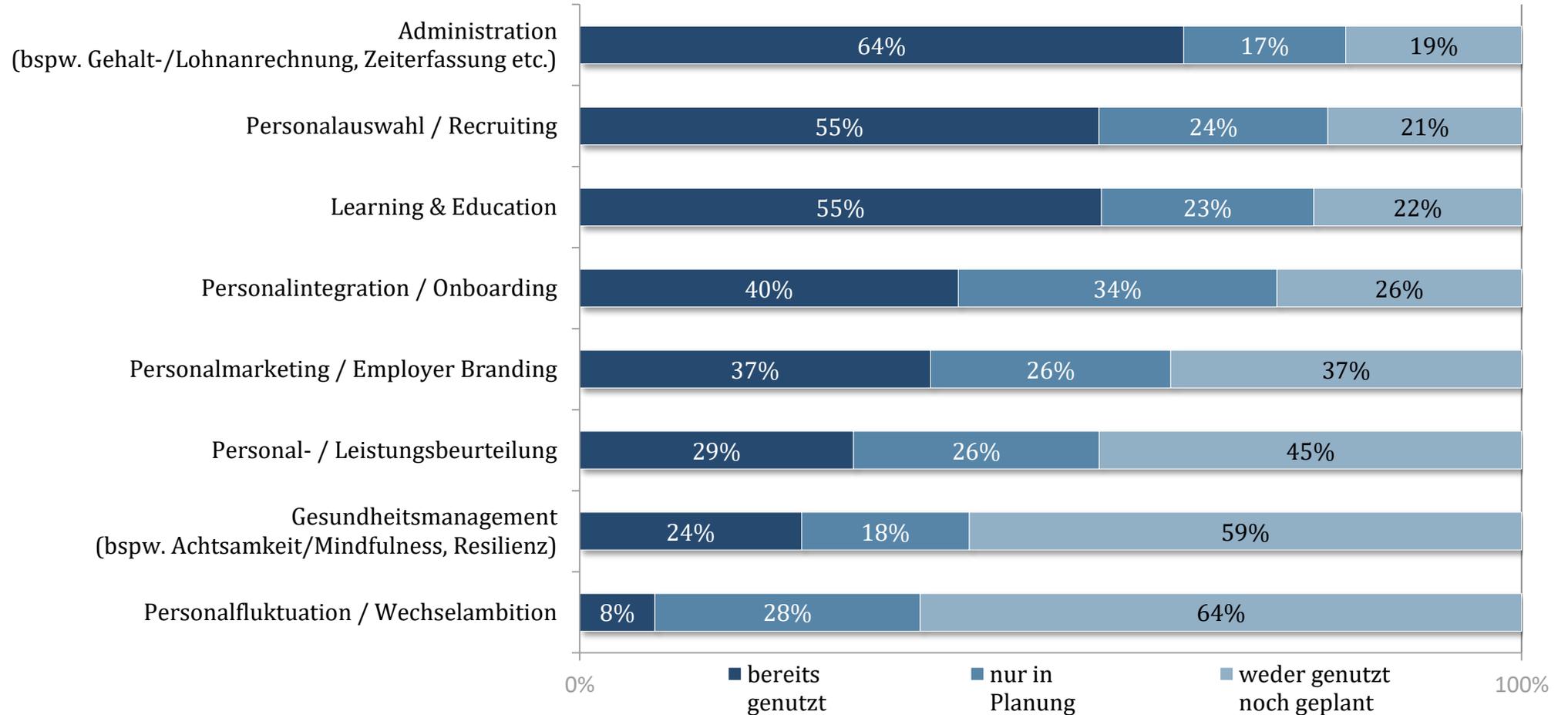
### B Nutzung von Datenanalyse für ...



## Digitalisierung

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

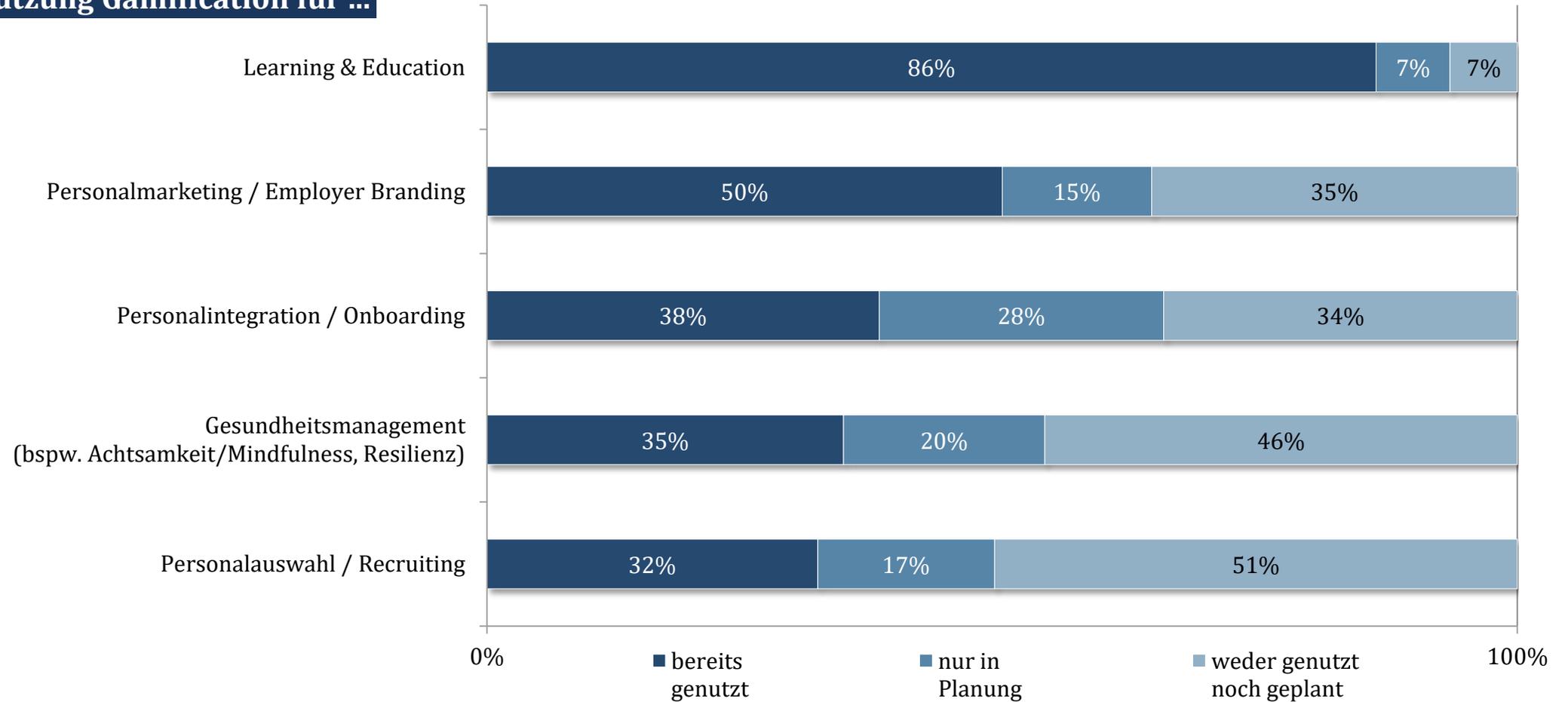
### C Nutzung von Prozessautomatisierung für ...



## Digitalisierung

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

### D Nutzung Gamification für ...

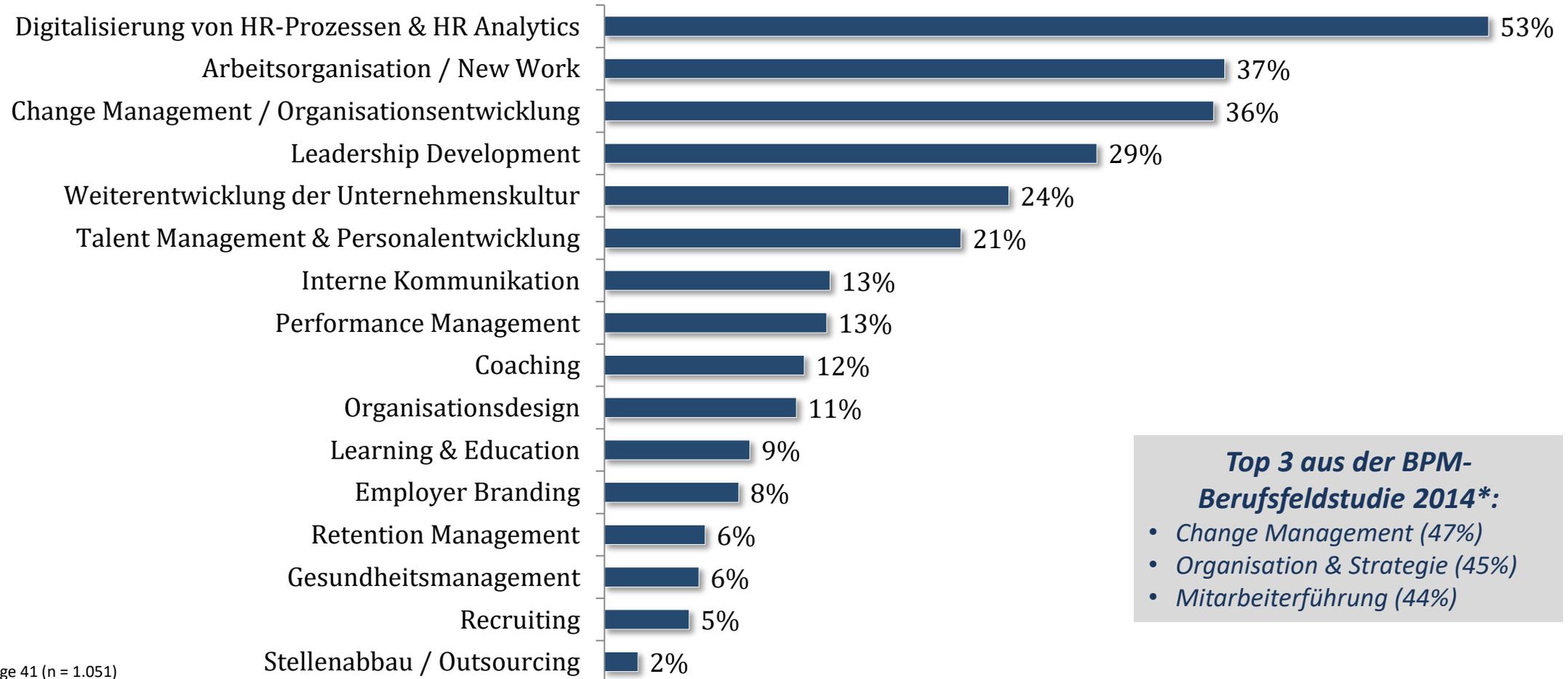


# Weiterbildungsbedarf und Wechselbereitschaft

## Professionalisierung

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

Mehrere Antworten möglich.

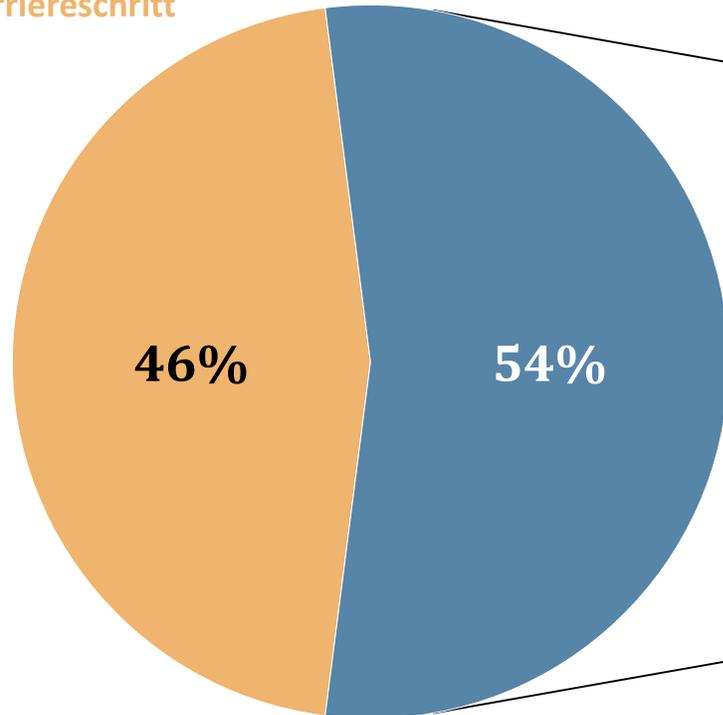


Frage 41 (n = 1.051)

## 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



davon

31%

Karriereschritt *innerhalb* der jetzigen Organisation

23%

Karriereschritt *außerhalb* der jetzigen Organisation

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

# Das TOP Modell

(Transforming Organization & People)

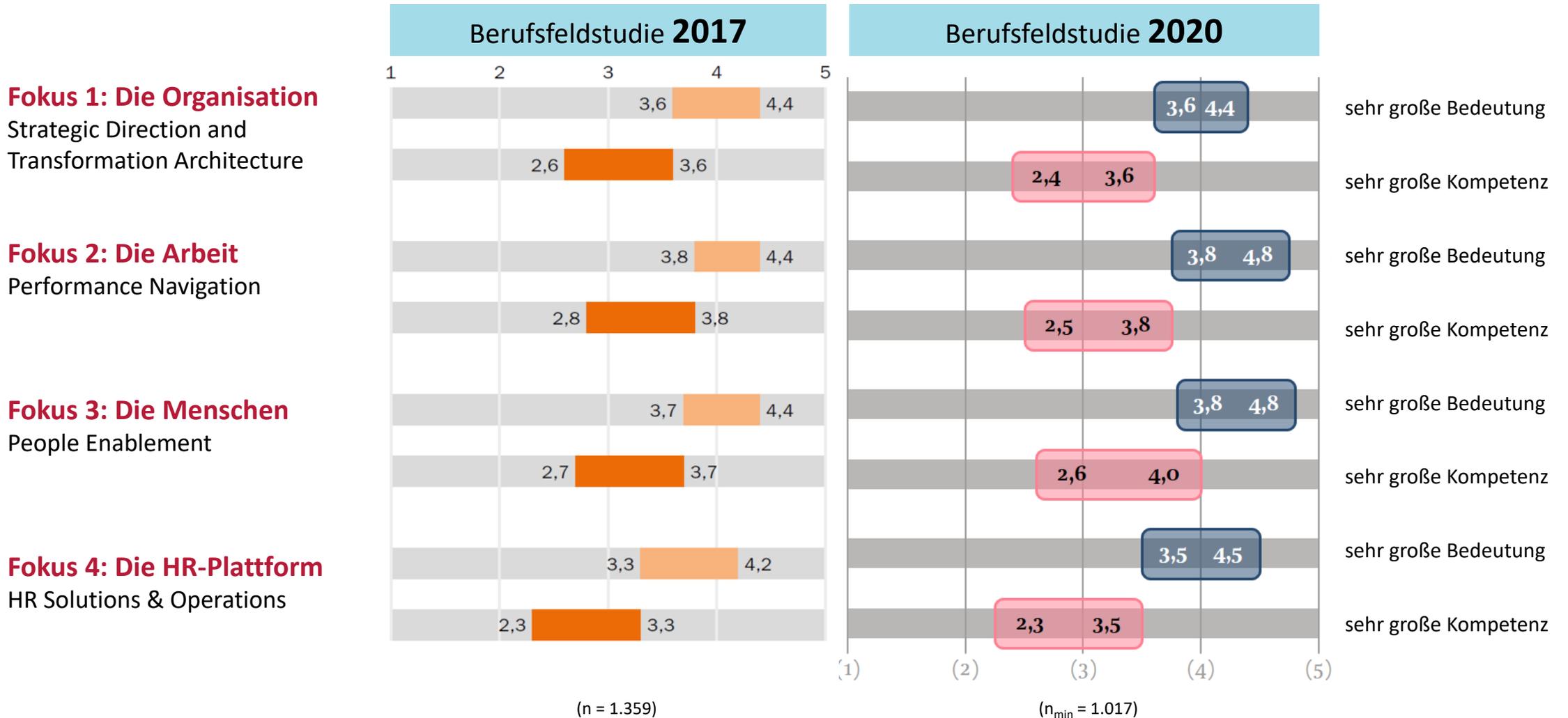
# Rethinking HR: Wofür ist P&O bzw. HR zukünftig verantwortlich?

## Das Transforming Organization & People (TOP) Modell



## Transformation

### Vergleich der Ergebnisse aus den Berufsfeldstudien 2017 und 2020



BFS 2020: Fragen 28 bis 31 (n<sub>min</sub> = 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](mailto:katharina.herrmann@burda.com)

BPM-Vizepräsidentin &  
Personaldirektorin Hubert Burda  
Media

## **Moritz Mihm**

[Moritz.Mihm@bpm.de](mailto:Moritz.Mihm@bpm.de)

Leiter der Bundesgeschäftsstelle  
des BPM

## **Kai Helfritz, MBA**

[Helfritz@dgfp.de](mailto:Helfritz@dgfp.de)

Leiter Mitgliedermanagement  
Kooperationen der DGFP

## **Dr. Melanie Baier**

[melanie.baier@quadriga.eu](mailto:melanie.baier@quadriga.eu)

Wissenschaftliche Mitarbeiterin &  
Leiterin Forschungscoordination

## **Dr. Ronny Fechner**

[Ronny.Fechner@quadriga.eu](mailto:Ronny.Fechner@quadriga.eu)

Wissenschaftlicher Mitarbeiter

## **Prof. Dr. René Sadowski**

[rene.sadowski@egonzehnder.com](mailto:rene.sadowski@egonzehnder.com)

Engagement Leader

## **Prof. Dr. Jörg K. Ritter**

[joerg.ritter@egonzehnder.com](mailto:joerg.ritter@egonzehnder.com)

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