

Benchmark HR

Die Personalabteilungen der Sozialwirtschaft:
Einblicke, Zahlen, Erkenntnisse

Wir liefern: Ihre Vergleichszahlen für die Sozialwirtschaft

Was ist dieser Benchmark?

Der Benchmark HR ist ein vergleichender Überblick über die Strukturen von Personalabteilungen in Gesundheits- und Sozialunternehmen. Er bietet Organisationen die Möglichkeit, anhand von Kennzahlen den Aufbau der eigenen Personalabteilung im Vergleich zu anderen Unternehmen einzuordnen und gibt ihnen gleichzeitig Orientierung dabei, wie der Personalbereich effizient gestaltet werden kann.

Warum hat contec diesen Benchmark entwickelt?

Marc Dobberstein, Leiter des Kompetenzteams Personal, wurde in der Beratungspraxis wiederholt mit der Frage konfrontiert, wie eigentlich eine gut funktionierende und adäquat besetzte Personalabteilung aussieht. Wenn die Personalexpert*innen von contec Unternehmen dann dabei unterstützen, ihre Personalabteilungen optimal zu besetzen, liegt für sie die Herausforderung darin, passende Strategien zu finden. Dabei müssen sie individuelle Gegebenheiten wie u. a. die Unternehmensgröße, den Digitalisierungsgrad oder die variierende Aufgabenverteilung in der Personalabteilung berücksichtigen.

Dass eine effiziente und gut funktionierende Personalabteilung eine notwendige Voraussetzung ist, um im alltäglichen Geschäft und auch im wirtschaftlichen Wettbewerb arbeits- und wettbewerbsfähig zu bleiben, wissen unsere Kund*innen, doch die große Herausforderung ist: Wie können Organisationen das erreichen? Und vor allem: an welchen Kennzahlen können sie sich orientieren?



Marc Dobberstein
Leiter Kompetenzteam
Personal

Trotz der hohen Relevanz des Themas existieren in der Gesundheits- und Sozialwirtschaft kaum bis keine Standard- und Vergleichswerte, die sich mit der Aufstellung der Personalabteilung gemessen an der Unternehmensgröße befassen. Solche Kennzahlen könnten aber Aufschluss darüber geben, was es für ein reibungsloses Personalwesen braucht, und sind damit Herzstück einer jeden Verwaltung.

Die Personalexpert*innen von contec haben es sich deshalb zur Aufgabe gemacht, eine solche Benchmark-Übersicht in ihren Grundzügen zu entwickeln und der Branche zur Verfügung zu stellen.

Was hat contec gemacht?

Eine Online-Umfrage zu verschiedenen Merkmalen der Personalabteilungen, insbesondere detaillierten Fragestellungen zur Aufstellung in der Lohn- & Gehaltsabrechnung.

Wann?

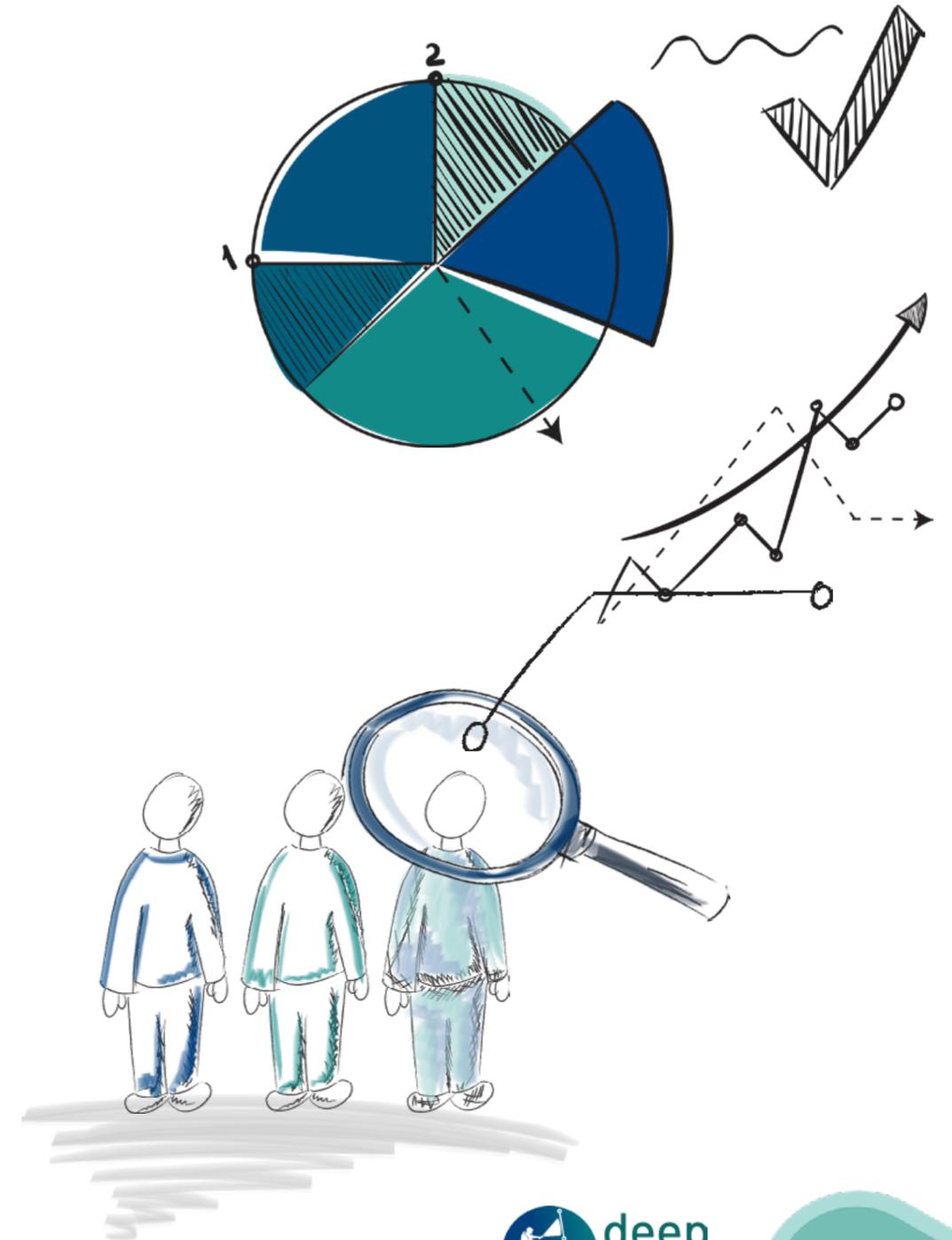
Im Oktober 2023.

Wer hat mitgemacht?

102 Personalverantwortliche und Geschäftsführer*innen aus Gesundheits- und Sozialunternehmen.

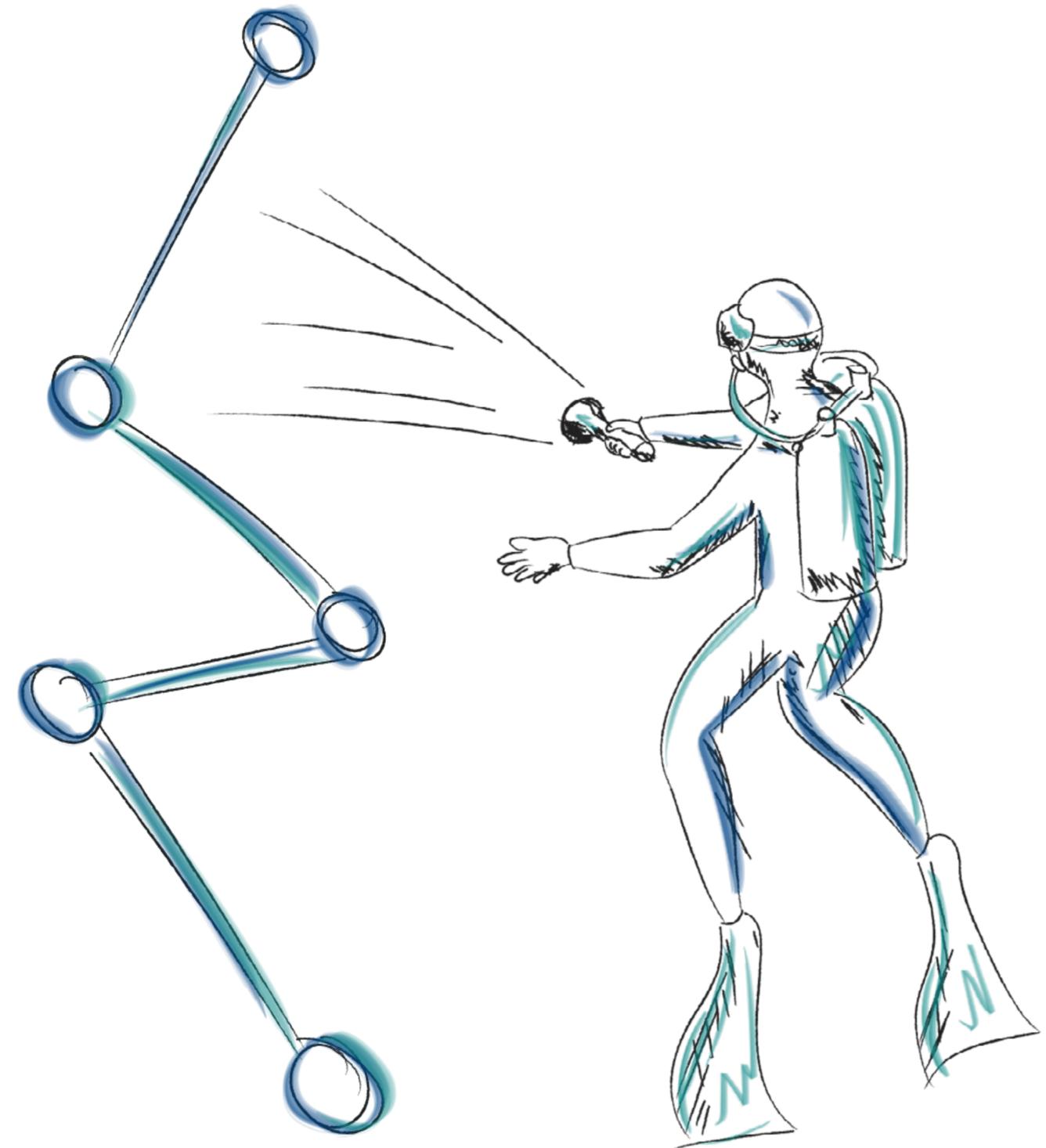
Wie lief die Befragung ab?

Der Fokus der Fragen lag auf fünf vorab definierten Merkmalen von Personalabteilungen: **Differenzierung von Tätigkeiten, Aufgabenverteilung, Beratungsfunktion, Outsourcing und Digitalisierung**. Das Ziel war herauszufinden, wie die Ausprägung dieser Merkmale mit der Unternehmensgröße und Anzahl der Vollzeitkräfte in der Personalabteilung in Verbindung stehen. Die Ergebnisse hat contec in Zusammenarbeit mit **IEGUS**, dem Forschungsinstitut für die Gesundheits- und Sozialwirtschaft, ausgewertet.



Inhalt

1. Zusammengefasst: Ergebnisse auf einen Blick	4
2. Hintergründe: Personalabteilungen auf dem Weg der HR-Transformation	5
3. Umfrage & Teilnehmer*innen: Ein Überblick in Zahlen	6
4. Einblicke in die Personalarbeit: Wie ist die Sozialwirtschaft aufgestellt?	8
5. Spotlight Personalabteilung: Fünf Merkmale für mehr Orientierung	9
6. Top Five: HR- und Bewerbermanagement-Software	16
7. Muster erkennen: Finden Sie sich wieder?	17
8. Exkurs: Personalcontrolling als ein Schlüsselinstrument	18
9. Ausblick: Den richtigen Weg finden	19
10. Und jetzt?	20



Zusammengefasst: Ergebnisse auf einen Blick

Die Analyse der Merkmale Differenzierung, Aufgabenverteilung, Beratung, Outsourcing und Digitalisierung bietet Einblicke in die Strukturen der Personalabteilungen und hilft dabei die Frage zu beantworten: Wie sind die Personalabteilungen der Sozialwirtschaft aufgestellt?

Die fünf Merkmale der Personalabteilung



1. Differenzierung

Der Differenzierungsgrad steigt mit der Anzahl an Vollzeitkräften in der Personalabteilung. Das unterstreicht: Je größer ein Unternehmen ist, desto differenzierter ist der Personalbereich aufgestellt.



2. Aufgabenverteilung

Es arbeiten viele Generalist*innen in den Personalabteilungen der Sozialwirtschaft. Allerdings haben die befragten Organisationen, die sowohl Generalist*innen als auch Expert*innen beschäftigen, die geringste Anzahl an Vollzeitkräften in der Personalabteilung.



3. Beratungsfunktion

Es ist eine Tendenz zur Ausübung von Beratungsfunktionen in Personalabteilungen der Sozialwirtschaft erkennbar. Das passt zu der Beobachtung der contec-Personalexpert*innen, dass das Dienstleistungsverständnis im Personalbereich insgesamt zunimmt.



4. Digitalisierung

Die Digitalisierung in den befragten Unternehmen ist unterschiedlich weit vorangeschritten, insbesondere großen Unternehmen empfehlen die Expert*innen von contec eine intensivere Digitalisierung.



5. Outsourcing

Kleine Unternehmen neigen stärker dazu, Prozesse auszulagern als mittlere und große. Insgesamt bevorzugen die Personalabteilungen aber interne Arbeitsprozesse gegenüber der Inanspruchnahme externer Dienstleister.

3 dominierende Kombinationsmuster:

Personalabteilung A

- Differenzierung ↑ hoch
- Aufgabenverteilung ↑ hoch
- Beratung ↑ hoch
- Digitalisierung ↑ hoch
- Outsourcing ↓ niedrig

In Personalabteilung A mit $\bar{0} 5,5$ Vollzeitkräften rechnet 1 VK* $\bar{0} 301$ Personalfälle ab.

Personalabteilung B

- Differenzierung ↑ hoch
- Aufgabenverteilung ↑ hoch
- Beratung ↑ hoch
- Digitalisierung ↓ niedrig
- Outsourcing ↓ niedrig

In Personalabteilung B mit $\bar{0} 5,1$ Vollzeitkräften rechnet 1 VK* $\bar{0} 286$ Personalfälle ab.

Personalabteilung C

- Differenzierung ↓ niedrig
- Aufgabenverteilung ↑ hoch
- Beratung ↑ hoch
- Digitalisierung ↓ niedrig
- Outsourcing ↓ niedrig

In Personalabteilung C mit $\bar{0} 4,8$ Vollzeitkräften rechnet 1 VK* $\bar{0} 268$ Personalfälle ab.

*VK = Vollzeitkraft

Die Umfrageergebnisse zeigen die vielfältigen Ausrichtungen der Personalabteilungen in der Sozialwirtschaft. Diese Diversität erfordert individuelle Profile, von Generalist*innen über Berater*innen bis zu Digitalisierungsexpert*innen im Personalbereich, die den Wandel aktiv gestalten.



Exkurs Personalcontrolling: Kennzahlen selbst erheben

Die Erhebung zeigt: Die Sozialwirtschaft hat die Relevanz von Kennzahlen im Personalbereich erkannt und ist hier schon auf dem richtigen Kurs! Rund 55 Prozent der Befragten erheben monatlich ihre Personalkennzahlen. Dennoch wird das Controlling meist nicht als strategisches Instrument zur aktiven Steuerung im Personalbereich genutzt.

Status Quo HR-Transformation

Viele Unternehmen der Sozialwirtschaft sind bereits auf dem Weg, ihre Personalabteilungen neu und zukunftsfähig aufzustellen. Das zeigt u. a. das verstärkte Dienstleistungsverständnis der Personalabteilungen. Doch die Suche nach einem individuellen HR-Modell gestaltet sich herausfordernd, was sich unter anderem im heterogenen Einsatz verschiedener HR- und Bewerbermanagement-Lösungen sowie im teilweise noch niedrigen Digitalisierungsgrad zeigt. Eine spannende Erkenntnis ist, dass viele Unternehmen bereits proaktiv gestaltende Personalthemen angehen.

Hintergründe: Personalabteilungen auf dem Weg der HR-Transformation

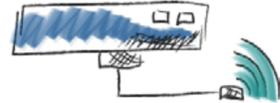
Die Sozialwirtschaft steht vor **komplexen Herausforderungen**:



Knappe finanzielle Ressourcen



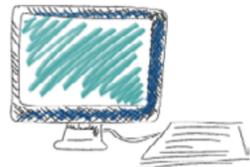
Fachkräftemangel



Digitalisierung



Steigender politischer Druck



Wechsel der Arbeitsformen



Wechsel der Generationen



Paradigmenwechsel zum Bewerbermarkt

Lösung:

Ein professionell ausgerichtetes Personalmanagement mit einer gut aufgestellten, effektiven Personalabteilung



Die Branche braucht die **HR-Transformation**: **weniger pragmatischer Aktionismus, mehr Strategie.**



Bisherige Modelle und Strukturen werden den veränderten **Anforderungen nicht** mehr gerecht



Die **Relevanz** der Personalarbeit für das gesamte Unternehmen **steigt** weiterhin an

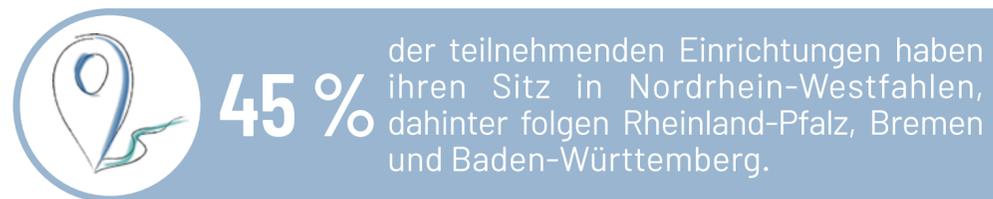


Aktuell: oftmals **pragmatischer Aktionismus** anstatt **strategischer Entwicklung**

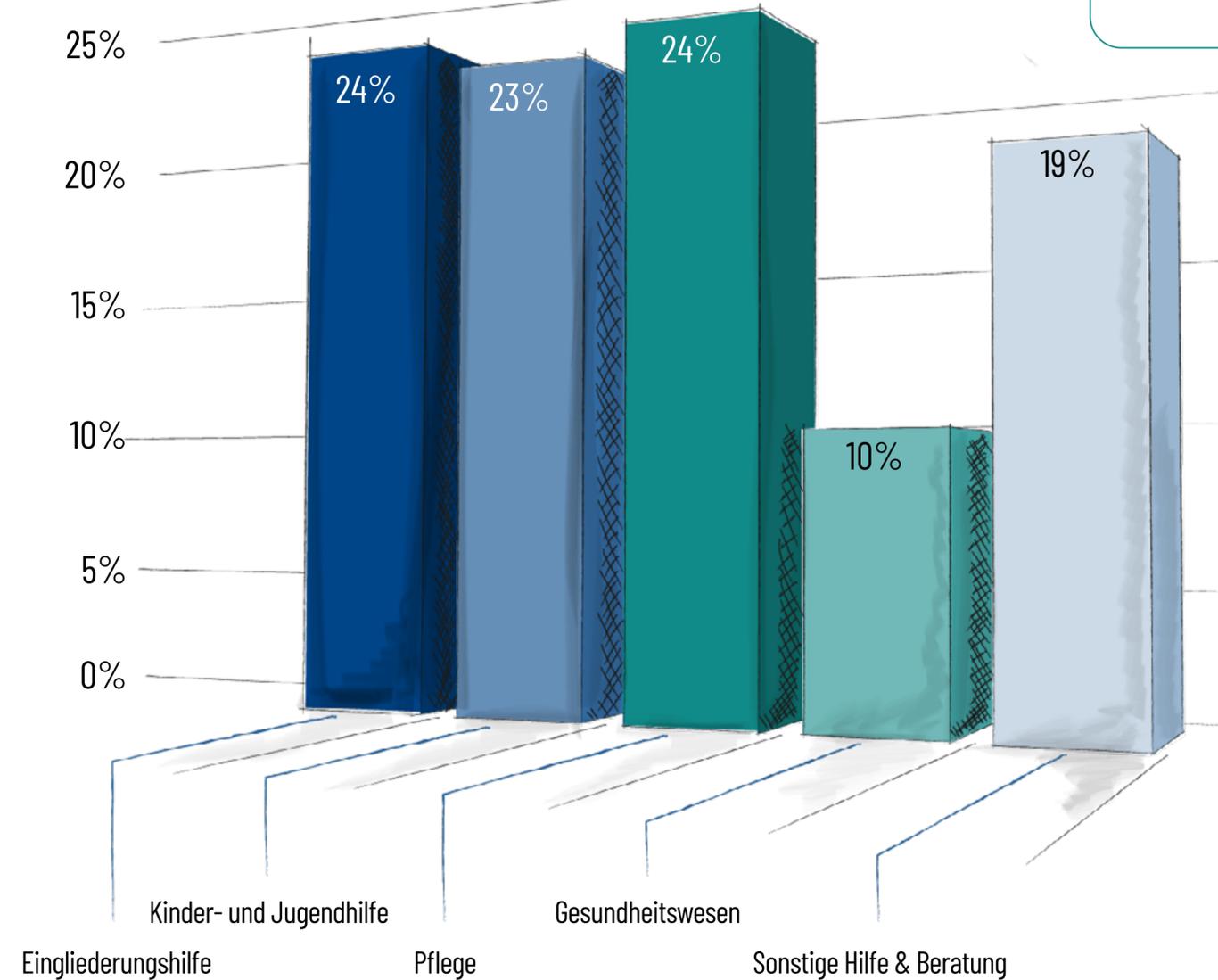


Herausforderung: Entwicklung & Einführung neuer, auf die Organisation abgestimmter, **Geschäftsmodelle für eine professionelle und zukunftsfähige Personalarbeit**

Umfrage & Teilnehmer*innen: Ein Überblick in Zahlen



Die Teilnehmer*innen kommen aus folgenden Helfefeldern:

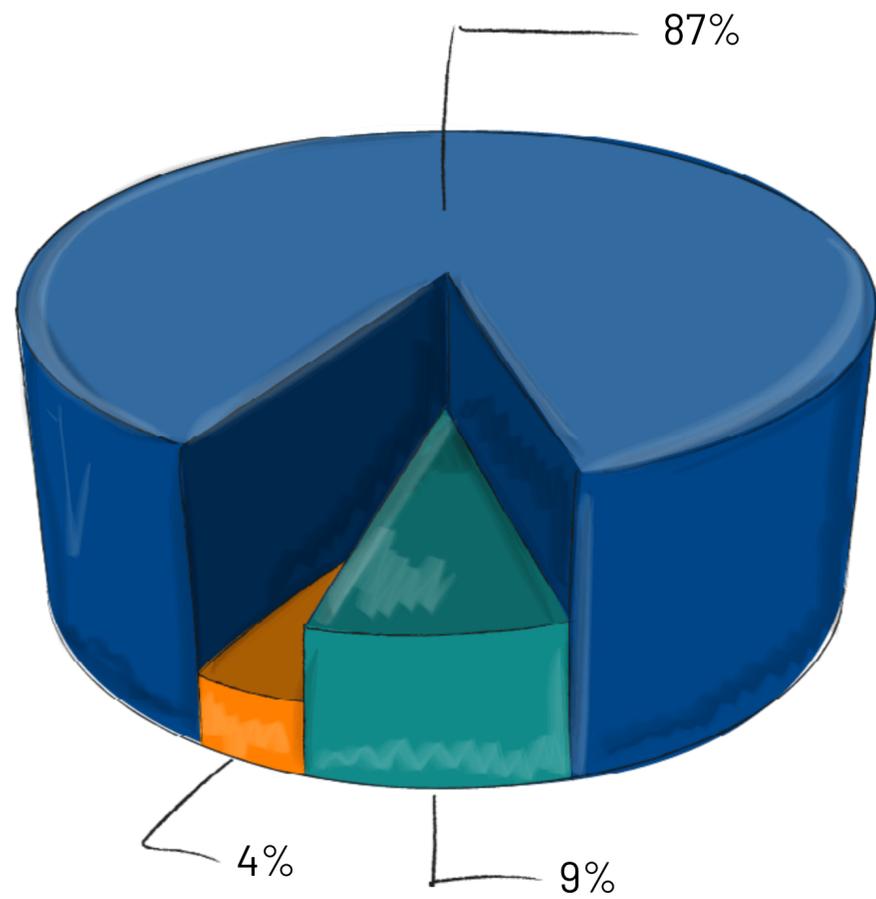


62 der 102 der befragten Unternehmen gelten aufgrund der Bedienung mehrerer Helfefeldern als **Komplexträger**.

Umfrage & Teilnehmer*innen: Ein Überblick in Zahlen

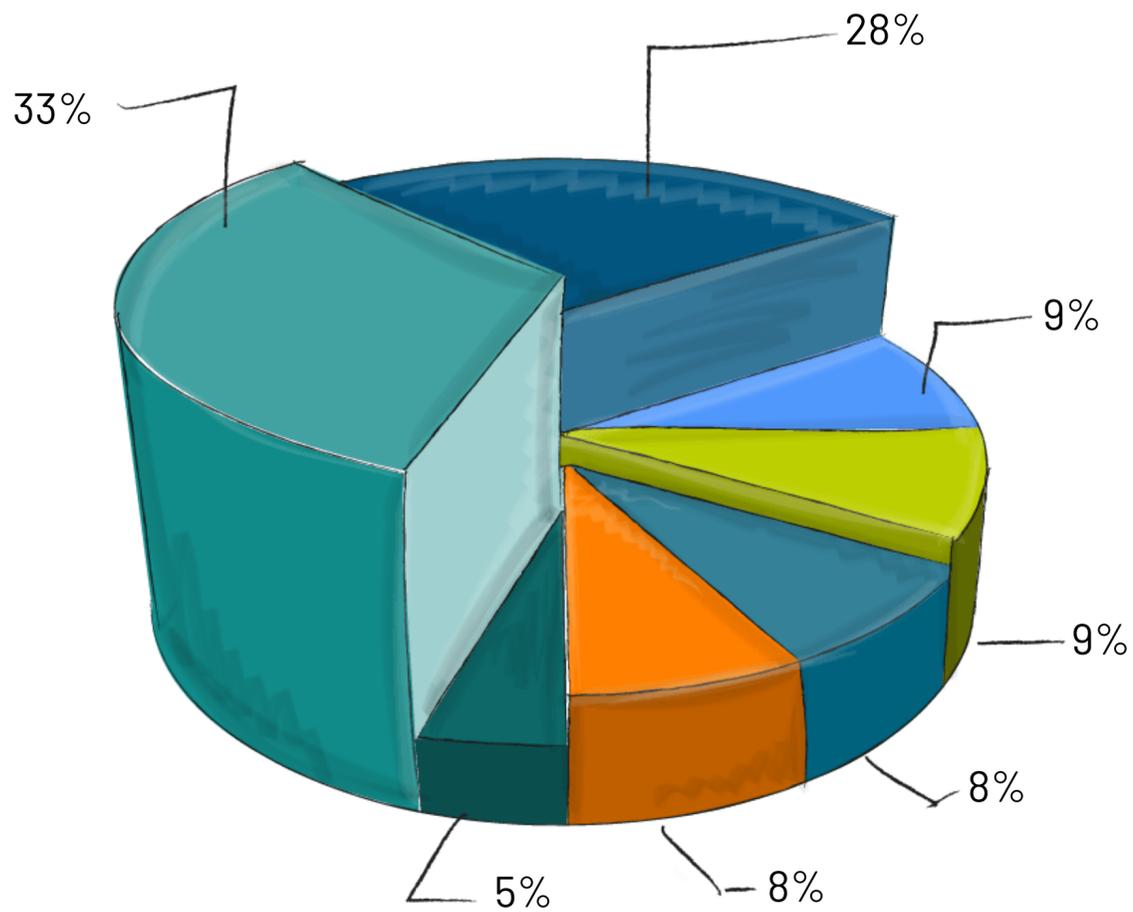
Trägerform

-  Freigemeinnützig
-  Öffentlich
-  Privat-Gewerblich



Freigemeinnützige Träger

-  Caritas
-  Diakonie
-  Lebenshilfe
-  DRK
-  AWO
-  Paritätischer Wohlfahrtsverband
-  Sonstige

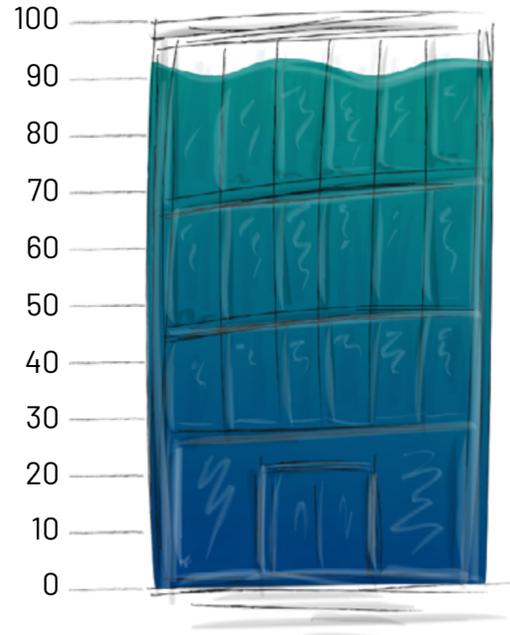


Die vorliegenden Ergebnisse sind repräsentativ für freigemeinnützige Träger. Aufgrund der begrenzten Teilnahme von öffentlichen und privaten Trägern ist die Aussagekraft für diese Gruppe eingeschränkt.



Einblicke in die Personalarbeit: Wie ist die Sozialwirtschaft aufgestellt?

Überblick



93% der befragten Unternehmen verorten ihre Personalabteilung **zentral**.

Die Teilnehmer*innen gaben an, dass bei Ø 1.500 Mitarbeitenden **9,08 VK** in der Personalabteilung arbeiten.

so setzen sich die 9,08 VK zusammen

Anteil von Tätigkeiten und Ø Anzahl der besetzten Vollzeitkräfte pro Aufgabenbereich bei Ø 1.500 Mitarbeitenden

Lohn- & Gehaltsabrechnung	Recruiting (und Personalmarketing)	Personalbindung	Personalentwicklung	Gesundheitsmanagement	Personalcontrolling
92,2%	76,5%	57,8%	58,8%	55,9%	61,8%
Ø 5,14 VK	Ø 1,32 VK	Ø 1,21 VK	Ø 0,90 VK	Ø 0,54 VK	Ø 0,90 VK

1 VK rechnet 285 Personalfälle ab

Spannend!

Die Hälfte der befragten Unternehmen geben an, auch gestaltende Personalthemen zu behandeln. Diese Neuausrichtung ist eine Reaktion auf den Wandel vom Arbeitgeber- zum Arbeitnehmermarkt. Viele haben sich also bereits bewusst mit den aktuellen Entwicklungen im Personalbereich auseinandergesetzt. Dennoch handelt es sich hierbei um neue Themen, die sich bei vielen Organisationen noch in der Entwicklung befinden. Was gestaltende Personalarbeit umfasst, ist deshalb auch Interpretationssache!



„Aus unserer Erfahrung in der Beratung wissen wir, dass große Unternehmen oft eher in der Lage sind, mit diesen komplexen, gestaltenden Themen umzugehen als kleinere, da sie zum Beispiel über mehr Kapazitäten verfügen.“

Katharina Neumann
Personal- und Managementberaterin
Kompetenzteam Personal



Spotlight Personalabteilung: Fünf Merkmale für mehr Orientierung

„Aus der Beraterpraxis wissen wir, dass es nicht das eine Profil einer Personalabteilung gibt. Um die Anforderungen und Ansprüche des Unternehmens vollumfänglich zu bedienen, ergeben sich individuelle Abteilungsprofile, die sich aus einer variierenden Merkmalsausprägung zusammensetzen.“

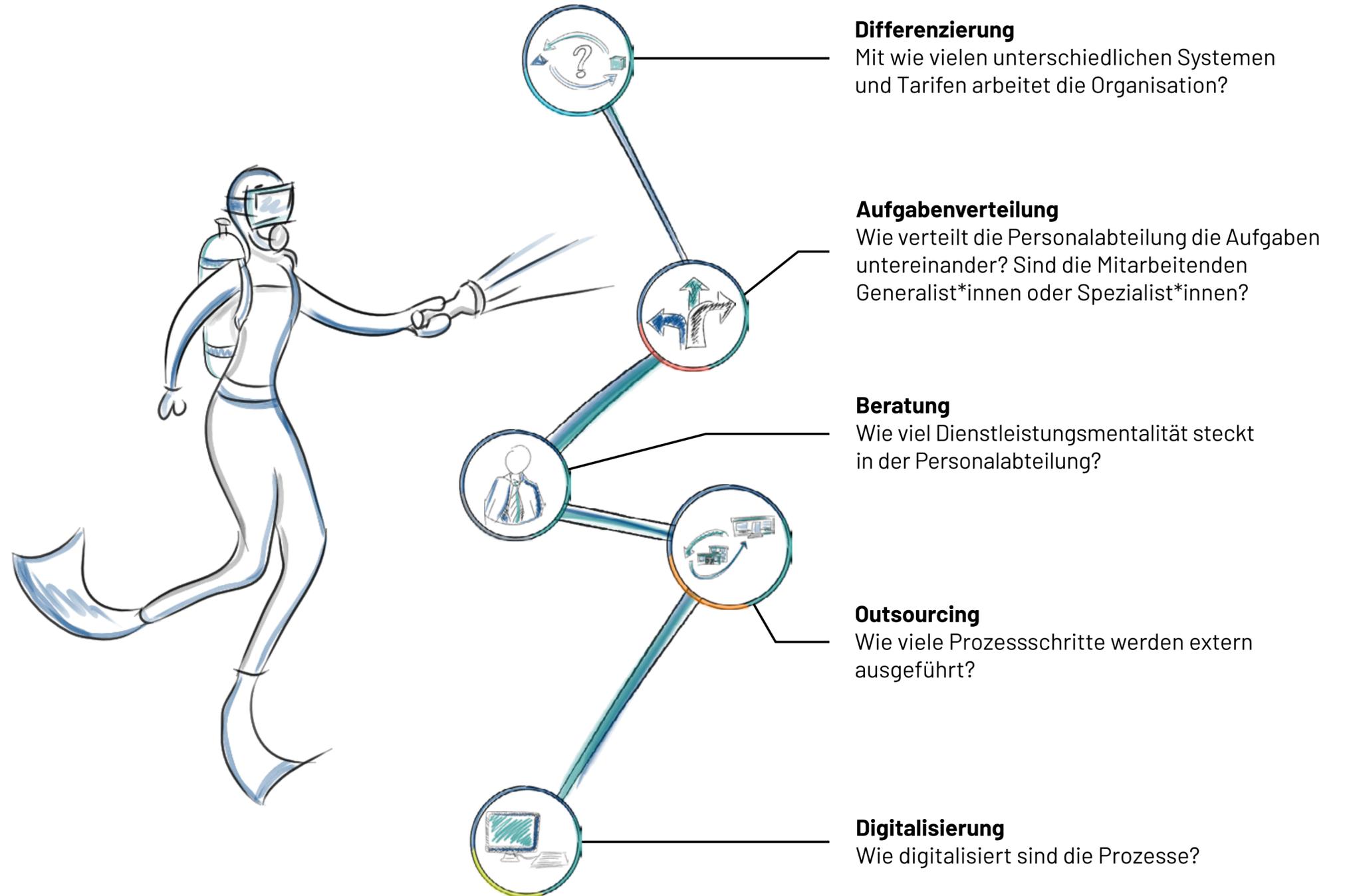
Marc Dobberstein
Leiter Kompetenzteam
Personal



Deswegen haben sich die Autor*innen des Benchmarks der grundlegenden Frage „Wie sind die Personalabteilungen der Sozialwirtschaft aufgestellt?“ über das Herausbilden zentraler Merkmale mit Fokus auf die Aufgabenbereiche in der Lohn- und Gehaltsabrechnung genähert.

Mithilfe der Ergebnisse aus der Befragung können Zusammenhänge zwischen der Ausprägung der Merkmale, der Unternehmensgröße und der Anzahl der Vollzeitkräfte identifiziert werden. Das heißt, die Personalexpert*innen haben sich u. a. angeschaut: Wie differenziert arbeiten die Personalabteilungen in kleinen Unternehmen im Gegensatz zu großen Organisationen? Sind die Personalabteilungen in großen Unternehmen stärker digitalisiert als in kleinen? Sind kleinere Abteilungen weniger stark auf Beratungstätigkeiten ausgelegt als größere? Anhand der Ergebnisse der Umfrage haben die Personalexpert*innen **drei dominierende Kombinationsmuster** für die Aufstellung von Personalabteilungen in der Sozialwirtschaft identifiziert.

Die fünf Merkmale der Personalabteilung:

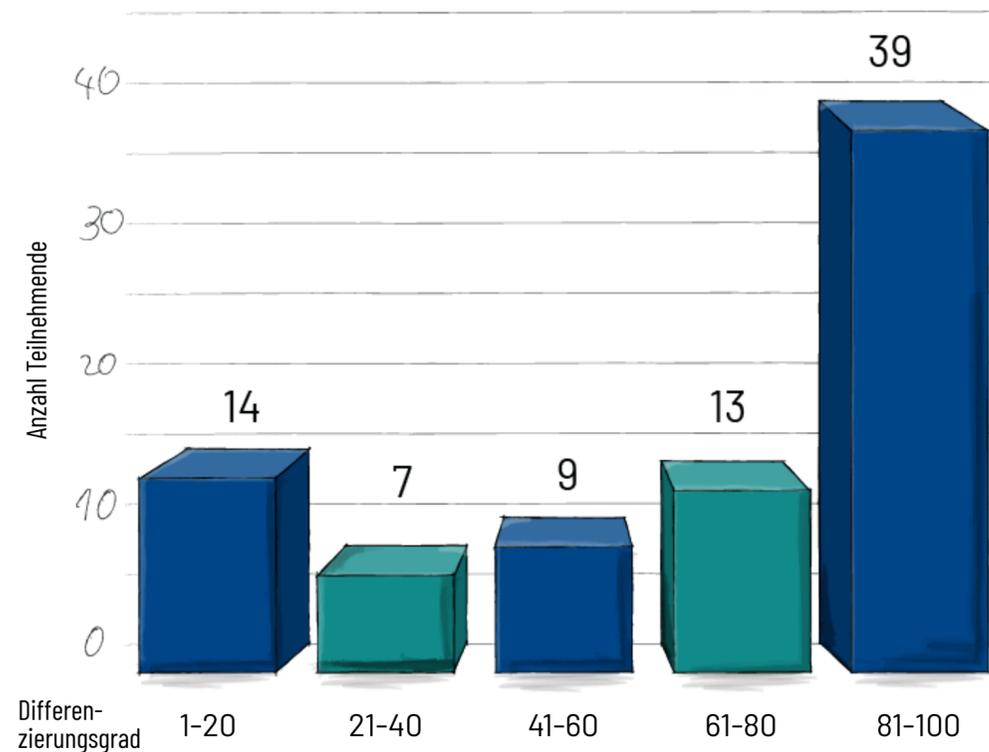


Spotlight Personalabteilung: Fünf Merkmale für mehr Orientierung



Merkmals 1/5: Differenzierung der Personalabteilung

Der Differenzierungsgrad: Er gibt an, mit wie vielen verschiedenen Tarifen, Vergütungssystemen und Dienstplanungsprogrammen die Personalabteilung arbeitet.



Durchschnittlicher Differenzierungsgrad nach Unternehmensgröße

Alle	Klein	Mittel	Groß
65,43	52,42	59,42	73,33

Kleine Unternehmen: Kleine Unternehmen sind oft auf ein Hilfefeld spezialisiert und benötigen daher weniger Differenzierung.

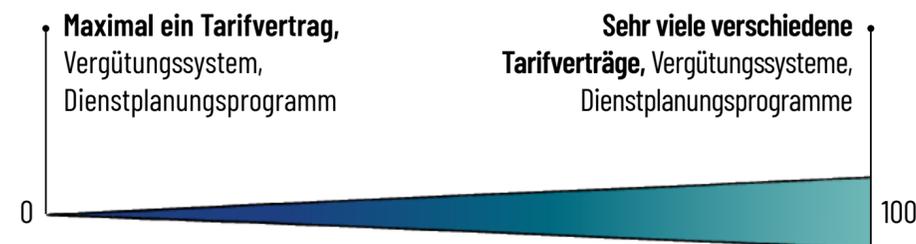
Große Unternehmen: Der Wert zeigt, dass die Personalabteilungen teilweise hochdifferenziert arbeiten, insbesondere bei Komplexträgern. Das spiegelt die Notwendigkeit wider, vielfältige Erwartungen in verschiedenen Bereichen zu bedienen.

Durchschnitt gesamt: Der Wert deutet darauf hin, dass die Mehrheit der Unternehmen eine differenzierte Arbeitsweise hat.

Differenzierung und Vollzeitkräfte: Der Differenzierungsgrad steigt mit der Anzahl an Vollzeitkräften in der Personalabteilung. Das unterstreicht nochmal: **Umso größer ein Unternehmen ist, desto differenzierter ist die Personalabteilung aufgestellt.**



Differenzierungsgrad

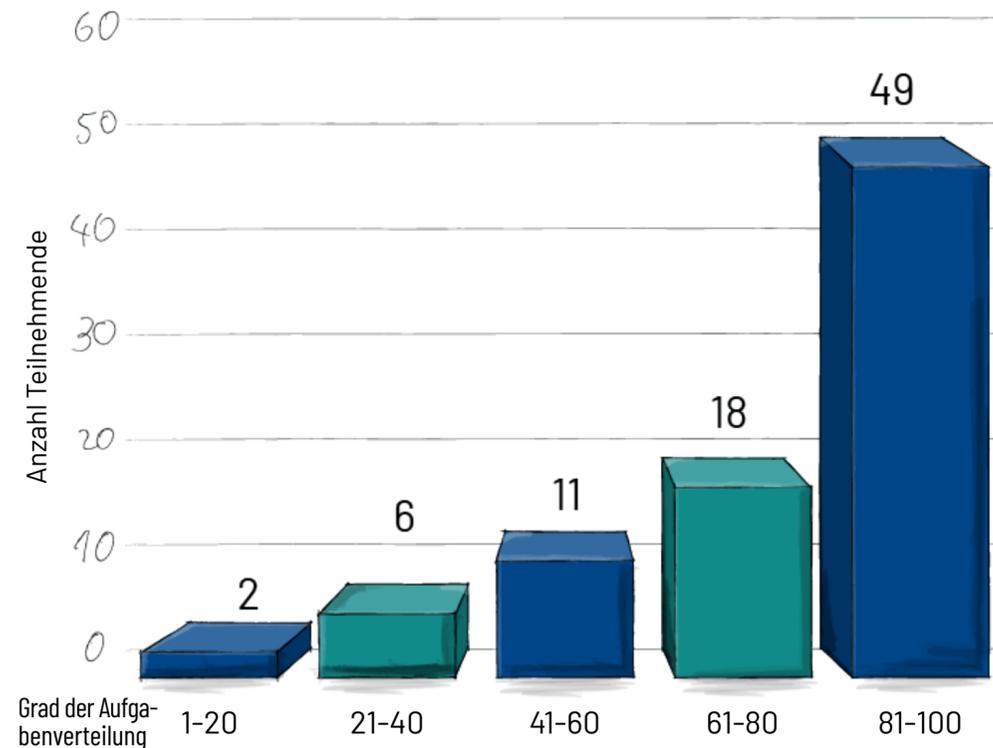


Spotlight Personalabteilung: Fünf Merkmale für mehr Orientierung



Merkmale 2/5: Aufgabenverteilung in der Personalabteilung

Der Grad der Aufgabenverteilung: Er gibt an, wie die Aufgabenverteilung in der Personalabteilung gestaltet ist, also wie viele Prozessschritte eine Vollzeitkraft hier jeweils übernimmt.



Durchschnittlicher Grad der Aufgabenverteilung nach Unternehmensgröße

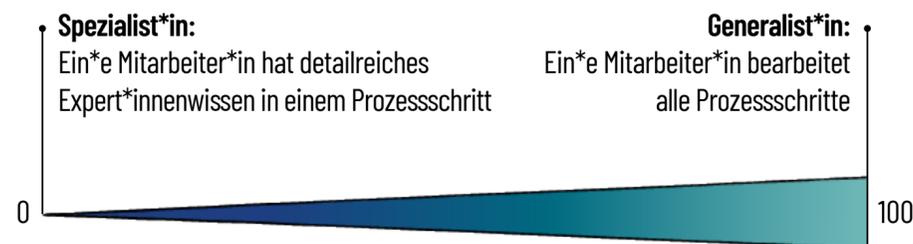
Alle	Klein	Mittel	Groß
78,13	80,60	72,27	81,10

Die Werte nach Unternehmensgröße unterscheiden sich kaum. Der Gesamtdurchschnittswert deutet darauf hin, dass die meisten Personalabteilungen, unabhängig von ihrer Größe, auf eine generalistische Verteilung von Aufgaben setzen.

Spannend ist, dass die elf Befragten, die sowohl Generalist*innen als auch Expert*innen beschäftigen, die geringste Anzahl an Vollzeitkräften in der Personalabteilung (5,6 VK) und in der Lohn- und Gehaltsabrechnung (2,7 VK) haben. Könnte dies mit Blick auf den Fachkräftemangel möglicherweise ein Zukunftsmodell für Personalabteilungen in der Sozialbranche darstellen?



Grad der Aufgabenverteilung

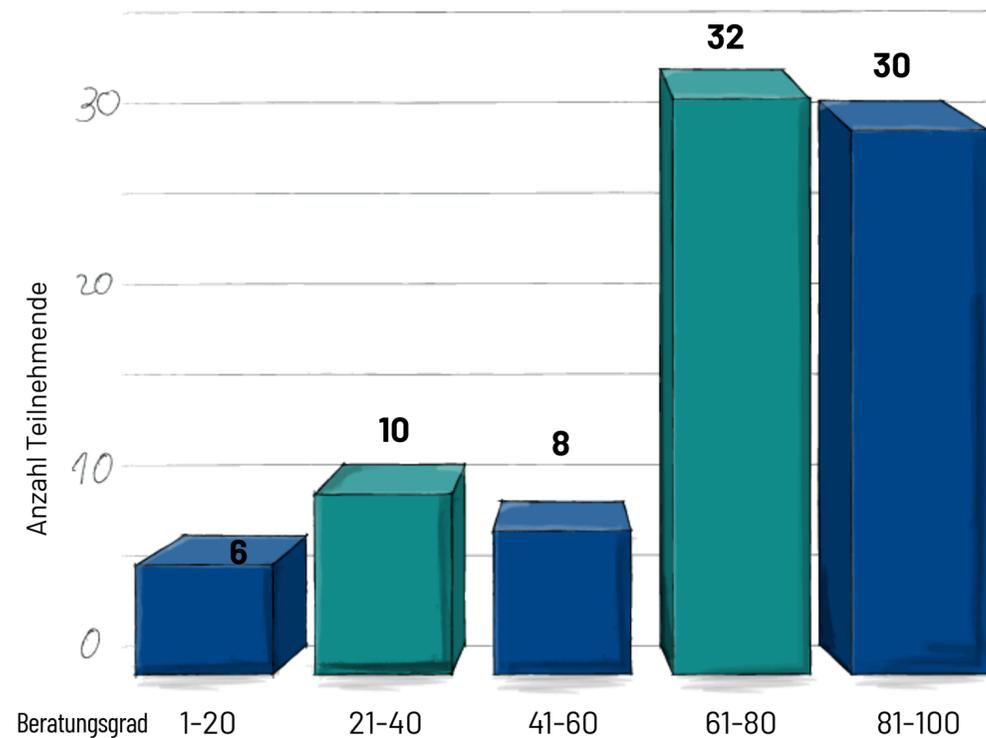


Spotlight Personalabteilung: Fünf Merkmale für mehr Orientierung



Merkmale 3/5: Beratungsfunktion der Lohn- und Gehaltsabrechnung

Der Beratungsgrad: Er gibt an, inwiefern die Personalabteilung neben der reinen Sachbearbeitung auch eine beratende Funktion als HR Business Partner einnimmt.



Durchschnittlicher Beratungsgrad nach Unternehmensgröße

Alle	Klein	Mittel	Groß
67,26	66,68	66,13	68,19

Auch hier ergeben sich in den Ergebnissen kaum Unterschiede für die Aufstellung der Personalabteilungen nach Unternehmensgröße. Der Durchschnittswert über alle Befragten hinweg (67,26) deutet hin auf eine leichte Tendenz zur Ausübung von Beratungsfunktionen.

Personalabteilungen als HR-Business-Partner

Personalabteilungen nehmen nicht nur administrative Aufgaben wahr, sondern sind aktiv an strategischen Entscheidungen beteiligt und beraten die Geschäftsleitung in personalbezogenen Angelegenheiten. Durch diese enge Zusammenarbeit streben die Personalabteilungen an, die Unternehmensziele durch effektives Personalmanagement zu unterstützen und die Mitarbeiterentwicklung im Einklang mit den strategischen Zielen voranzutreiben.

„Das passt zu unserer eigenen Beobachtung, dass es ein allgemein zunehmendes Dienstleistungsverständnis in Personalabteilungen der Sozialwirtschaft gibt.“



Katharina Neumann
Personal- und Managementberaterin
Kompetenzteam Personal

Beratungsgrad

Reine Personalsachbearbeitung: Mitarbeitende in der Lohn- und Gehaltsabrechnung sind ausschließlich für die Sachbearbeitung zuständig.

Business Partner: Mitarbeitende nehmen zusätzlich eine beratende Funktion als Business Partner ein, oder Sachbearbeitung und Beratung sind voneinander getrennt.

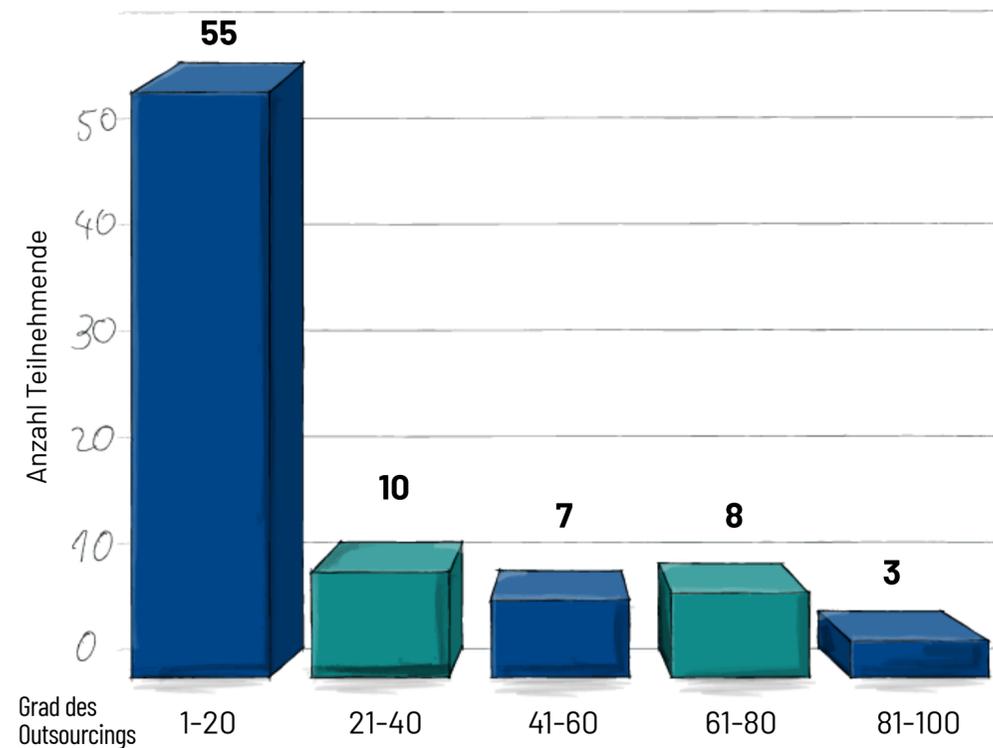
0 100

Spotlight Personalabteilung: Fünf Merkmale für mehr Orientierung



Merkmale 4/5: Outsourcing von Prozessen in der Personalabteilung

Der Grad des Outsourcings: Er gibt an, inwieweit Unternehmen Prozessschritte der Personalabteilung outsourcen.



Durchschnittlicher Grad des Outsourcings nach Unternehmensgröße

Alle	Klein	Mittel	Groß
20,82	46,27	18,36	13,73

Kleine Unternehmen: Für kleine Unternehmen ist der Grad des Outsourcings am höchsten. Outsourcing wird also vermutlich dann in Betracht gezogen, wenn kleine Personalabteilungen mit begrenzten Vollzeitkräften nicht alle Funktionen aus eigener Kraft abdecken können.

Mittlere und große Unternehmen: Die Ergebnisse zeigen, dass mit zunehmender Unternehmensgröße der Trend zum Outsourcing kontinuierlich abnimmt.

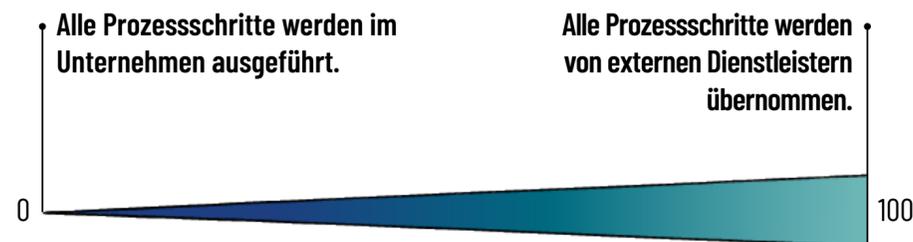
Insgesamt deuten die Zahlen darauf hin, dass Personalabteilungen in der Sozialwirtschaft ihre Arbeitsschritte lieber intern ausführen, als sich an externe Dienstleister zu wenden.

Outsourcing und Vollzeitkräfte: Nicht nur die Größe des Unternehmens spielt beim Outsourcing eine Rolle, sondern auch die Anzahl der Mitarbeitenden. Es liegt nahe, dass der Grad des Outsourcings auch unabhängig von der Unternehmensgröße sinkt, umso mehr Vollzeitkräfte in der Personalabteilung arbeiten.



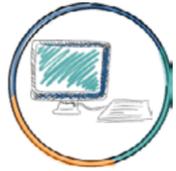
„Aus unserer Beratungserfahrung wissen wir, dass in kleineren Organisationen die vorbereitende Lohn- und Gehaltsabrechnung oft intern durchgeführt wird, während die finale Abrechnung von externen Dienstleistern übernommen wird. Externe Dienstleister können dabei HR-Softwareanbieter, Rechenzentren oder Steuerbüros sein.“

Grad des Outsourcings



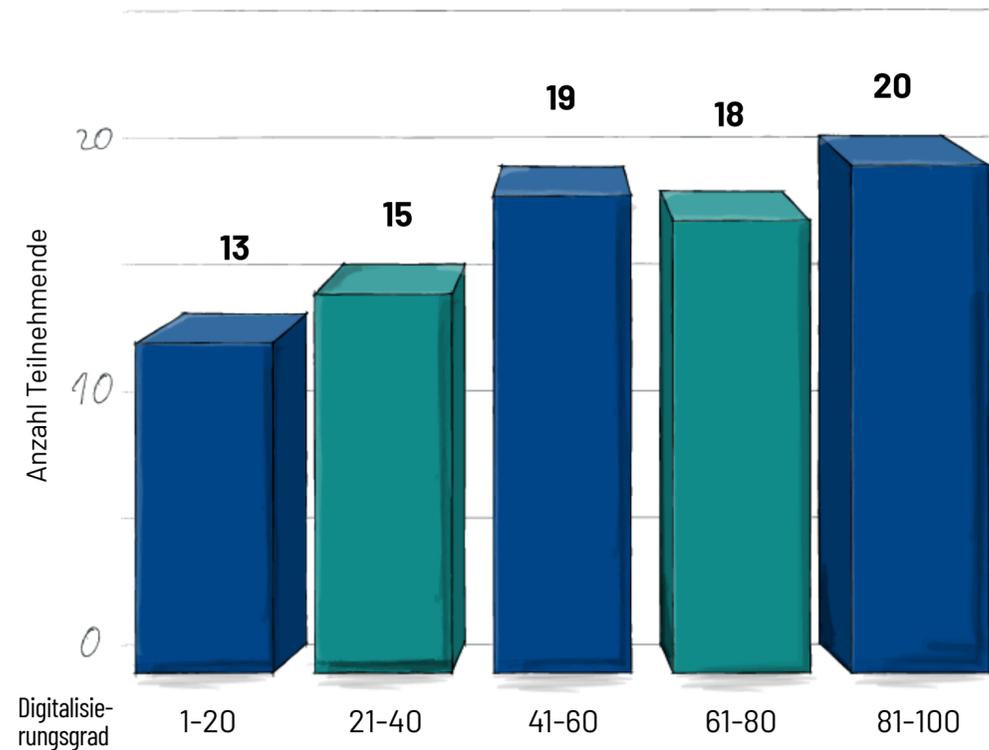
Ulrike Goletz
Personal- und Managementberaterin
Kompetenzteam Personal

Spotlight Personalabteilung: Fünf Merkmale für mehr Orientierung



Merkmale 5/5: Digitalisierung der Personalabteilung

Der Digitalisierungsgrad: Er gibt an, inwieweit Prozessschritte in der Personalabteilung digital ausgeführt werden.



Durchschnittlicher Grad der Digitalisierung nach Unternehmensgröße

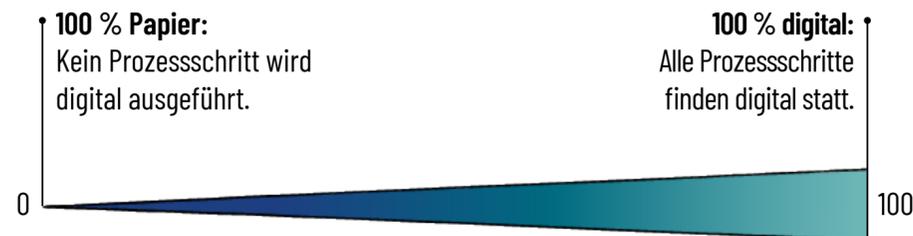
Alle	Klein	Mittel	Groß
55,29	56,32	53,73	55,78

Die Umfrageergebnisse zeigen, dass die Digitalisierung in den befragten Unternehmen sehr unterschiedlich weit entwickelt ist. Gerade großen Unternehmen raten die Personalexpert*innen von contec zu einer intensiveren Digitalisierung. Diese Unternehmen können von Vorteilen wie Zeitersparnis und einer effektiven Kostenverteilung in hohem Maße profitieren.

Der insgesamt eher hohe Digitalisierungsgrad in den befragten Unternehmen weist darauf hin, dass die Sozialwirtschaft die Relevanz des Themas erkannt hat. Dennoch besteht immer noch ein erheblicher Entwicklungs- und Aufholbedarf im Vergleich zu vielen anderen Branchen.



Grad der Digitalisierung



Spotlight Personalabteilung: Fünf Merkmale für mehr Orientierung

Merkmale 5/5: Digitalisierung der Personalabteilung

Einschätzungen aus der Beratungspraxis:

Die Personalexpert*innen von contec sehen, dass die Sozialwirtschaft sich grundsätzlich und zunehmend mit der Digitalisierung auseinandersetzt. Dennoch: Es fehlt häufig an umfassenden Maßnahmen. Es ist nicht nur wichtig, Arbeitsschritte zu technisieren, sondern sie durch eine **ganzheitliche digitale Transformation und dynamische Workflows** effizienter zu gestalten.

„Uns ist aber auch wichtig zu betonen: Die digitale Transformation ist keine Allround-Lösung und bringt oft überzogene Erwartungen mit sich. Verstehen Sie Digitalisierung lieber als notwendiges Instrument, um die steigenden Anforderungen und Aufgaben in einem komplexer werdenden Arbeitsumfeld zu bewältigen.“

Marc Dobberstein
Leiter Kompetenzteam
Personal



Tipps der Personalexpert*innen für eine erfolgreiche ganzheitliche Digitalisierung:

1. Stellen Sie sicher, dass Ihre Mitarbeiter*innen Zugang zu einfachen digitalen Schulungen und Ressourcen haben, die ihnen grundlegende digitale Fähigkeiten vermitteln. Dies könnte die Nutzung von Videokonferenz-Tools, gemeinsamen Online-Dokumenten oder digitalen Kalendern einschließen.
2. Starten Sie mit der Integration einfacher Tools für die Automatisierung wiederkehrender Aufgaben, beispielsweise mit digitalen Formularen, elektronischen Unterschriften oder einfachen Projektmanagement-Tools.
3. Schaffen Sie einen offenen Dialog mit Ihren Mitarbeiter*innen und ermutigen Sie sie, ihre Bedenken, Vorschläge und Erfahrungen im Zusammenhang mit der Digitalisierung zu teilen.
4. Arbeiten Sie eng mit Ihrer IT-Abteilung zusammen. Diese kann mögliche Schnittstelle und Ansprechpartner sein bei der Umsetzung von Digitalisierungsvorhaben innerhalb der Personalabteilung.



Top Five: HR- und Bewerbermanagement-Programme

Ein weiterer wichtiger Schritt auf dem Weg zur ganzheitlichen Digitalisierung ist die Verwendung digitaler HR-Programme und Bewerbermanagement-Software. Der Markt bietet mittlerweile eine breite Auswahl an Programmen mit vielfältigen Funktionen und Angeboten. Die vorliegenden Ergebnisse geben einen Überblick, welche Programme in den befragten Unternehmen am häufigsten eingesetzt werden.

Am häufigsten genutzte **HR-Software Programme***:

1. Vivendi	(21 %)
2. P&I Loga	(20 %)
3. KIDICAP	(19 %)
4. SD Worx	(9 %)
5. Sage HR Suite	(3 %)

Am häufigsten genutzte **Bewerbermanagement-Software ***:

1. Keine	(39 %)
2. BITE	(16 %)
3. Haufe Personal Office	(6 %)
4. P&I Bewerber3	(4 %)
5. rexx Bewerbungsmanagement Software	(4 %)

* Mehrfachnennungen möglich

HR- und Bewerbermanagement-Programme

„In der Auswertung der Befragung ist uns aufgefallen: Viele Unternehmen nutzen nicht nur ein einzelnes HR-Softwareprogramm, sondern mehrere – das legt für uns verschiedene Ursachen nahe.“



Ulrike Goletz
Personal- und Managementberaterin
Kompetenzteam Personal

Möglicherweise mangelt es an Abstimmung und Harmonisierung zwischen den Abteilungen oder der volle Funktionsumfang der vorhandenen Software ist nicht allen Beteiligten bekannt. Es könnte auch sein, dass nicht alle Module der genutzten Programme in Anspruch genommen werden oder dass es an Ressourcen, Kapazitäten und Fachkenntnissen fehlt. Grundsätzlich lautet die Empfehlung der Personalexpert*innen: Weniger ist oft mehr.

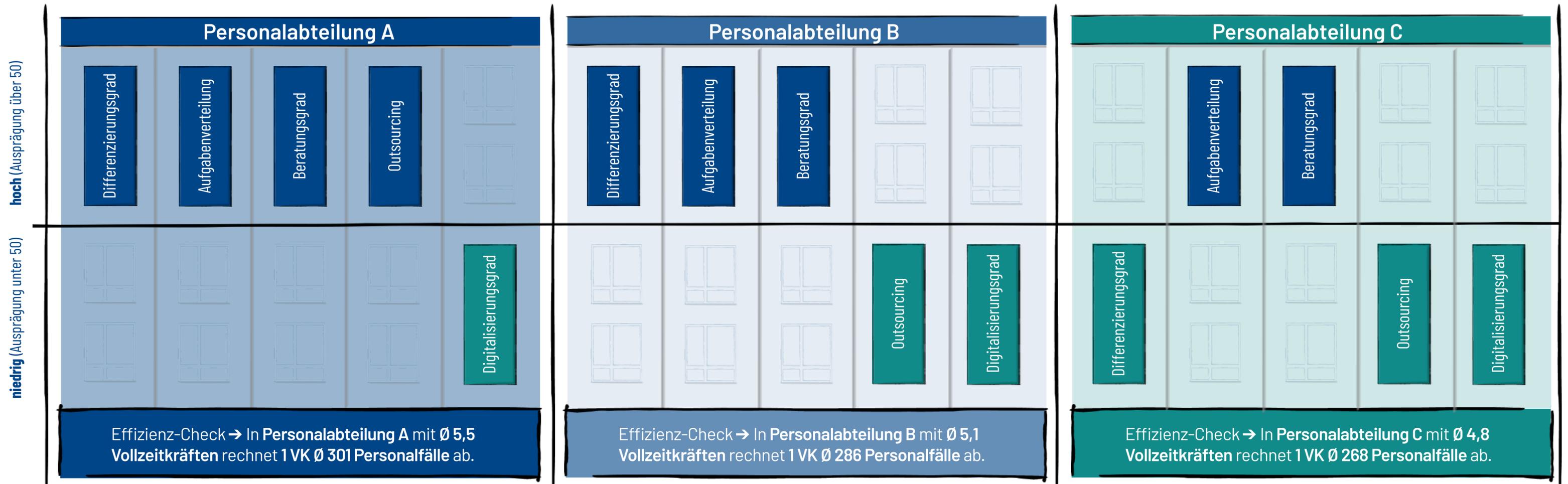
Tipp der Personalexpert*innen:

1. Fragen Sie in Ihren Verbandsstrukturen oder Ihrem Netzwerk nach, ob es einen Rahmenvertrag mit einem Anbieter von HR-Software gibt. Alternativ bieten viele Softwareanbieter modulare Ergänzungen an und damit ein umfassendes Portfolio.
2. Bewerbungsmanagement-Software tatsächlich nutzen: Angesichts des akuten Personalmangels ist der Einsatz einer Bewerbungsmanagement-Software unerlässlich. Eine zentrale Softwarelösung optimiert den gesamten Personalbeschaffungsprozess, fördert das Talentmanagement und ermöglicht eine effiziente Steuerung von Bewerbungen. In Zeiten des herausfordernden Arbeitsmarkts ist das entscheidend, um schnell und wirkungsvoll auf Bewerbungen zu reagieren.



Muster erkennen: Finden Sie sich wieder?

In der Auswertung der Umfrageergebnisse haben die Personalexpert*innen eine Vielzahl unterschiedlicher Ausprägungskombinationen der Merkmale für Personalabteilungen identifiziert. Dennoch stechen **drei Muster** besonders heraus, **die anderen Unternehmen als Einordnung zur Gestaltung einer effizient arbeitenden Personalabteilung dienen können:**



Sie finden sich in keinem der Muster wieder?

Ihre Abrechnungszahlen weichen vom Standard ab?

Oder möchten Sie einfach eine weiterführende Einordnung der Kennzahlen?

Dann kontaktieren sie uns jetzt unter: m.dobberstein@contec.de

Wir entwickeln maßgeschneiderte Lösungen für Ihre individuellen Bedürfnisse.



Exkurs: Personalcontrolling als ein Schlüsselinstrument

Kennzahlen selbst erheben – den Überblick behalten

Um den Überblick über die eigenen Kennzahlen im Unternehmen zu behalten, kommt dem Personalcontrolling eine entscheidende Rolle zu. Die Expert*innen von contec wollten von den befragten Organisationen deshalb wissen, wie sie das Controlling angehen.

Häufigkeit der Erhebung von Personalkennzahlen	
monatlich	54,7%
vierteljährlich	19,0%
halbjährlich	8,4%
jährliche	10,5%
Alle paar Jahre/unregelmäßig	7,4%

63 % der befragten Unternehmen erheben **Personalkennzahlen** auch im Rahmen des **Recruitings**.

Sehr positiv! Aber hier müssen wir genauer hinschauen: In welchem Umfang und mit welchem Verwendungszweck werden die Kennzahlen erhoben?



Checkliste Personalcontrolling der Personalexpert*innen:

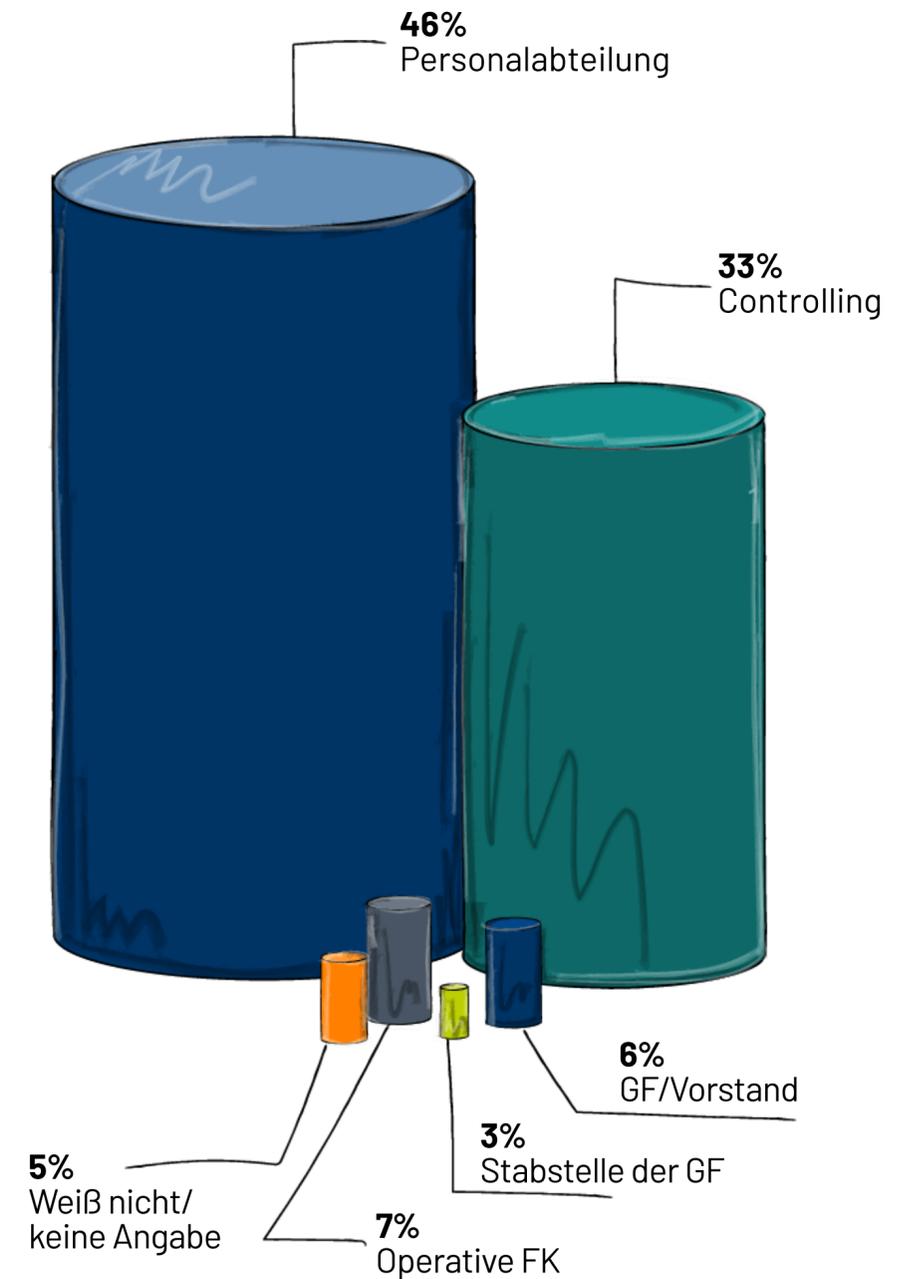
1. Sorgfältige Prüfung der Datengrundlage
2. Auswahl relevanter Kennzahlen
3. Einführung einer automatisierten regelmäßigen Erhebung
4. Verständnis über die Kennzahlen
5. Kennzahlen nutzen zur strategischen Steuerung

„In unserer Beratungspraxis zeigt sich: Viele Unternehmen erheben Zahlen nur in einem geringen Umfang, hauptsächlich zum internen Reporting und zur Personalkostenplanung. Dabei wird vernachlässigt, dass eine Erhebung von Kennzahlen auch zur strategischen Steuerung im Rahmen von Cockpitsystemen oder zum Personalrisikocontrolling essenziell sein kann.“

Marc Dobberstein
Leiter Kompetenzteam
Personal



Wo ist das Personalcontrolling in der Organisation verortet?



Ausblick: Den richtigen Weg finden

Die Erkenntnisse aus unserer Erhebung spiegeln die aktuelle Vielfalt in der Ausrichtung der Personalabteilungen der Sozialwirtschaft wider. Diese Diversität erfordert individuelle Profile für Personalabteilungen und ihre Mitarbeitenden – von einer generalistischen Ausrichtung über beratende Fähigkeiten bis hin zu Digitalisierungsexpert*innen, die den Wandel aktiv begleiten.

Unsere Beratungserfahrung zeigt jedoch, dass es häufig an Personal mit den erforderlichen Kompetenzen für eine umfassende Transformation der Personalabteilungen fehlt. Die HR-Transformation ist aber notwendig, um den vielen Herausforderungen, auf die Unternehmen im Personalbereich treffen, erfolgreich zu begegnen. Hier setzen die Personalexpert*innen von contec mit dem **Quick-Check Personal** an: Er bietet eine rasche und präzise Einschätzung Ihrer Personalabteilung, um die passenden Maßnahmen für eine erfolgreiche Zukunftsgestaltung zu identifizieren.

Ein herzliches Dankeschön geht an Johanna Lapp und Benjamin Herten von **IEGUS** sowie an unsere Kolleg*innen vom PR-Team für die herausragende Zusammenarbeit von der Studienentwicklung bis zum fertigen Benchmark.

„In Anbetracht der heterogenen Anforderungen und Herausforderungen sind wir überzeugt, dass die individuelle Ausgestaltung Ihrer Personalabteilung der Schlüssel zum nachhaltigen Erfolg ist. Wir helfen Ihnen dabei, den richtigen Weg für Ihr Unternehmen zu finden.“



Marc Dobberstein
Leiter Kompetenzteam
Personal



Und jetzt?

Wie steht es um Ihre Personalarbeit? Ihre Einschätzung ist gefragt!

Finden Sie sich mit Ihrer Personalabteilung in einem der drei Muster auf Seite 19 wieder oder hat Ihre Personalabteilung eine ganz andere Merkmalsausprägung?

Ist das Thema **HR-Transformation** und **Digitalisierung** bei Ihnen ganz oben auf der Agenda?

Wo stehen Sie konkret beim Thema **Personalcontrolling** in Ihrer Organisation?

Möchten Sie mehr über den **Quick-Check-Personal** erfahren?

Treten Sie gerne dazu mit unseren Personal-Expert*innen in den Austausch!



Kontakt

contec

Gesellschaft für Organisationsentwicklung mbH

📍 Innovationszentrum Gesundheitswirtschaft
Gesundheitscampus-Süd 29
44801 Bochum

☎ Telefon: +49 (0) 234 45273 - 0

✉ info@contec.de

Kompetenzteam Personal

Wir unterstützen Sie auf dem Weg zu einem professionellen Personal-Management – sowohl strategisch konzeptionell als auch pragmatisch und operativ.

✉ m.dobberstein@contec.de

🔗 www.contec.de/leistungen/personalmanagement

Impressum

Herausgeber: contec Gesellschaft für Organisationsentwicklung mbH

Autor*innen: Marc Dobberstein, Katharina Neumann, Ulrike Goletz, Johanna Lapp

Grafik & Layout: Sebastian Niemann

©contec GmbH 2024

Dieses Werk ist in allen Bestandteilen (Text, Grafiken) urheberrechtlich geschützt, Rechteinhaber ist die contec GmbH. contec überlässt es Ihnen gern zum individuellen Gebrauch, gewerbliche Weiterverbreitung und -nutzung jedoch ist unzulässig.

Presseanfragen sind willkommen: pr@contec.de