

# Verwendung von HR-Portfolios in CH Unternehmen

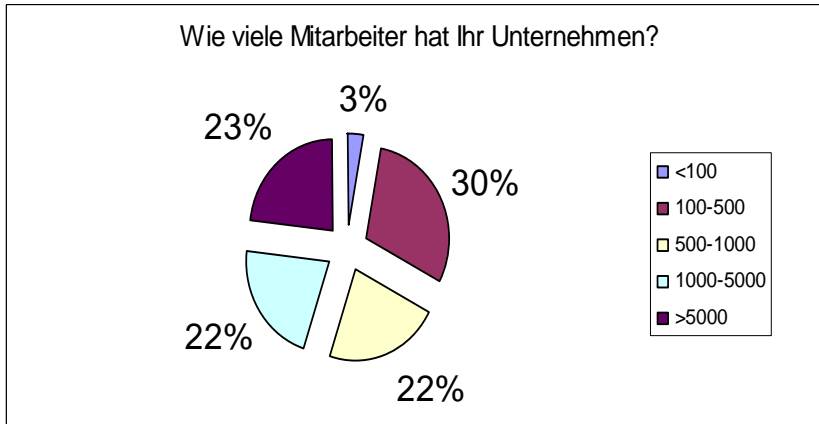
Resultate der Umfrage vom Dezember 2004

Cornel Müller, Institut für Management & Innovation IMI

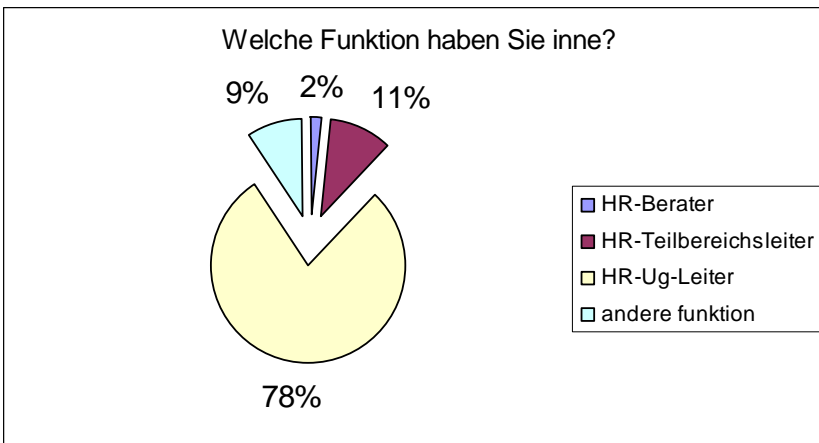
# Management Summary

- 64 Unternehmen haben an der Umfrage teilgenommen, darunter mehr als ein Dutzend Blue-Chips Unternehmen.
- Bei einem grossen Anteil der befragten Unternehmen werden Leistung, Kompetenzen und Potential der Mitarbeiter regelmässig überprüft.
- Die Verwendung eines Portfolio-Ansatzes wird bei 70% der Befragten als wichtig oder eher wichtig beurteilt.
- Nur gerade 24% der Befragten verwenden heute einen Portfolio-Ansatz.

# Die Teilnehmenden der Umfrage



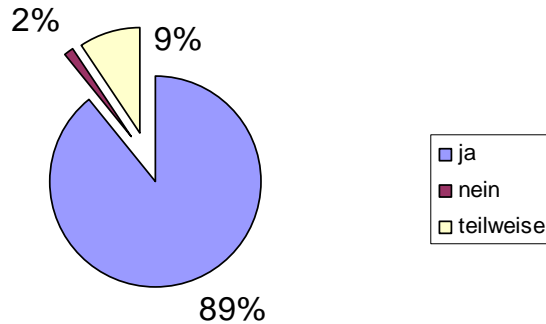
Die Teilnehmer der Umfrage repräsentieren 64 Unternehmen mit einer Mitarbeitergrösse zwischen 100 und mehr als 5'000 Mitarbeiter. Darunter befinden sich mehr als ein Dutzend Schweizer Blue-Chip Firmen.



Der Grossteil der Umfrageteilnehmer haben die Funktion der HR-Leitung im jeweiligen Unternehmen inne.

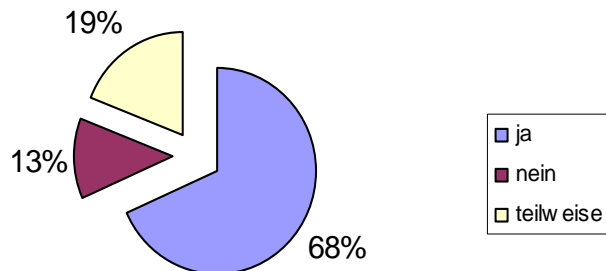
# Etablierte HR Prozesse - 1

Überprüfen Sie regelmässig (jährlich, halbjährlich,...) die Leistung Ihrer Mitarbeitenden mittels eines Zielvereinbarungs- und -überprüfungsprozesses?



Fast 90% der Unternehmen führen einen regelmässigen Zielvereinbarungs- und Überprüfungsprozess durch. Zusätzliche 9% mit einer Teilgruppe der Belegschaft. Dies bedeutet, dass die regelmässige Leistungsbeurteilung bei allen befragten Unternehmen durchgeführt wird (99%).

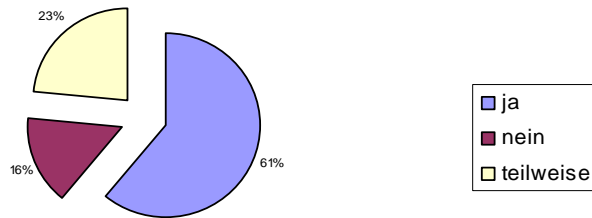
Überprüfen Sie regelmässig (jährlich, halbjährlich,...) die Kompetenzen ihrer Mitarbeitenden?



68% der Unternehmen überprüfen zusätzlich regelmässig die Kompetenzen der Mitarbeiter, 19% tun dies bei einer Teilgruppe der Belegschaft. Es gibt keinen signifikanten Zusammenhang zwischen Unternehmensgrösse und Prozessdurchführung.

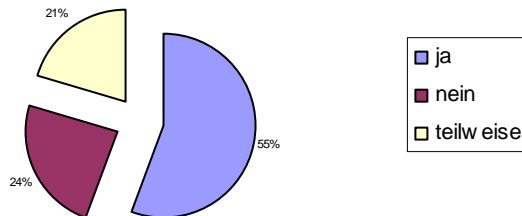
# Etablierte HR Prozesse -2

Beurteilen Sie regelmässig (jährlich, halbjährlich,...) das Potential Ihrer Mitarbeitenden?



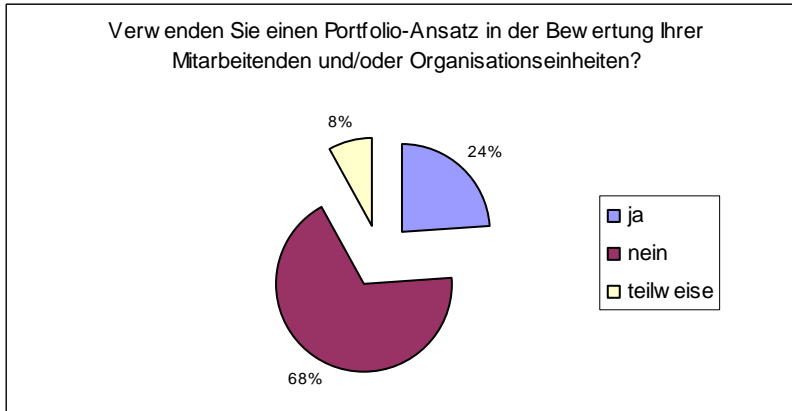
Zur Überraschung sagen 61% der Befragten Unternehmen, dass sie neben Leistungsbeurteilung und Kompetenzbeurteilung ebenfalls das Potential der Mitarbeiter regelmässig überprüfen – bei 23% für eine Teilgruppe. Auch hier gibt es keinen Zusammenhang zwischen Unternehmensgrösse und Prozessdurchführung.

Vergleichen Sie die Werte der Leistungserreichung, der Kompetenzen und/oder der Potentialeinschätzung der einzelnen Mitarbeitenden über die Jahre hinweg?

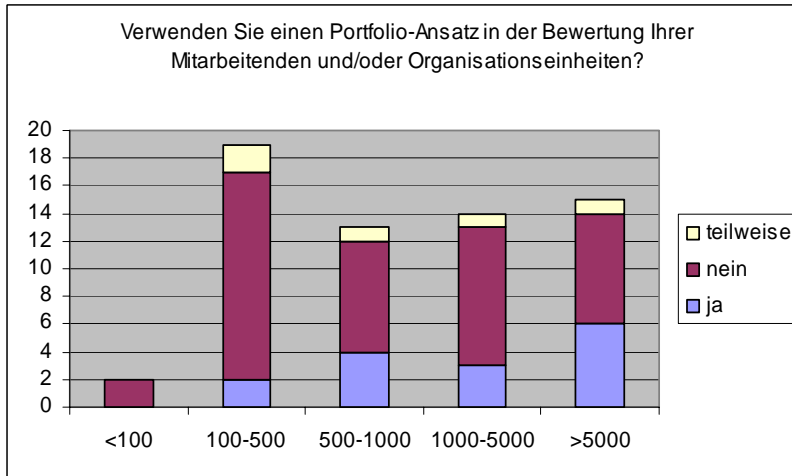


55% bestätigen, dass sie die Prozessresultate über die Jahre hinweg vergleichen.

# Anwendung eines Portfolio-Ansatzes



24% der Befragten verwenden einen Portfolio-Ansatz im Unternehmen. Die am meisten genannten Achsen im Portfolio sind Leistung und Potential.

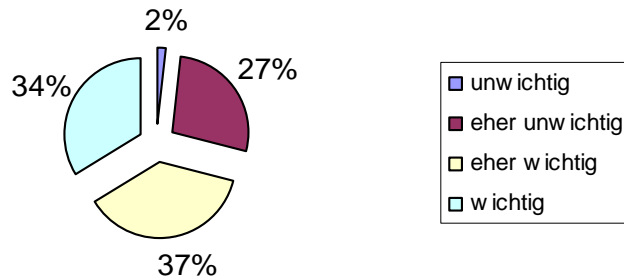


Je grösser das Unternehmen, desto tendenziell höher ist die Verwendung des Portfolio-Ansatzes.

Ein Grossteil, die heute keinen Portfolio-Ansatz anwenden, sind nicht abgeneigt, einen solchen in Zukunft einzuführen.

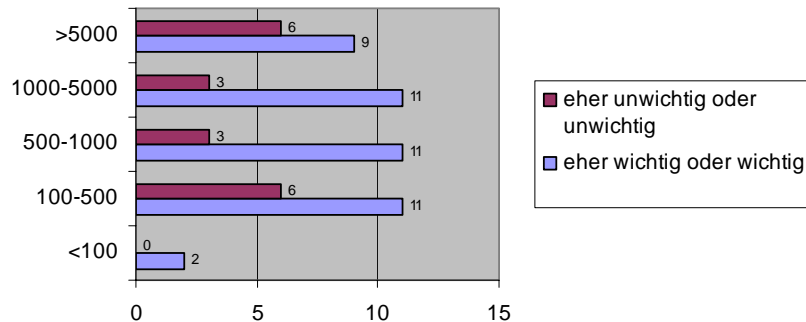
# Wichtigkeit des Portfolios

Wie wichtig ist/wäre für Sie die Möglichkeit der Anwendung dieses Portfolio-Ansatzes?



Die Mehrheit der Befragten sieht die Verwendung des Portfolio-Ansatzes als wichtig oder eher wichtig (71%). Ein ähnliches Resultat ergibt sich in der Einschätzung der Wichtigkeit aus Sicht des Managements.

Wie wichtig wäre für Sie die Möglichkeit der Anwendung eines Portfolio-Ansatzes?



Dabei spielt die Unternehmensgrösse gemessen an der Anzahl der Mitarbeiter keine grosse Rolle in der Beurteilung der Wichtigkeit der Verwendung eines Portfolio-Ansatzes.