



STUDIE DIGITALISIERUNG IM PERSONALWESEN











Ein aktuelles Studienprojekt von



Gold-Partner



Silber-Partner





Alle Angaben in diesem Ergebnisband wurden mit größter Sorgfalt zusammengestellt. Trotzdem sind Fehler nicht ausgeschlossen. Verlag, Redaktion und Herausgeber weisen darauf hin, dass sie weder eine Garantie noch eine juristische Verantwortung oder jegliche Haftung für Folgen übernehmen, die auf fehlerhafte Informationen zurückzuführen sind.

Der vorliegende Ergebnisberichtsband, einschließlich all seiner Teile, ist urheberrechtlich geschützt. Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen, auch auszugsweise, bedürfen der schriftlichen Genehmigung durch IDG Research Services.

Personaler sind auf einem guten Weg ...



Hans Königes. Ressortleiter Job & Karriere

Weit gefehlt! – das möchte man den Kritikern zurufen, die den Personalern seit Jahren Schlafmützigkeit in Sachen Digitalisierung und aktuell auch bei der Pandemiebewältigung vorwerfen. Es ist ja kein Geheimnis, dass Manager ihre Personalabteilungen gern mal kritisieren und als innovationsfeindlich darstellen.

Doch jetzt, in der Coronakrise, haben die Human-Resource(HR)-Abteilungen gezeigt, was sie können. Das "People Business" stand plötzlich im Rampenlicht, die Personaler konnten beweisen, wozu sie fähig sind. Und das ist, so zeigt die vorliegende IDG-Studie, eine ganze Menge. Sie bescheinigt den HR-Verantwortlichen eine gute Arbeit, als es galt, die Herausforderungen der Pandemie zu schultern.

Wir erinnern uns, im März 2020 mussten etliche Büroangestellte von einem Tag auf den anderen ins Home-Office umziehen ein technischer und organisatorischer Kraftakt. Die Personaler waren praktisch über Nacht gezwungen, den engen Schulterschluss mit ihren Kolleginnen und Kollegen in der IT zu suchen, damit die Arbeit nahtlos von daheim weitergehen konnte. Auch die Einstellungs- und Einarbeitungsprozesse liefen nun online. Und es galt, Mitarbeiter und Führungskräfte im Umgang mit den digitalen Tools zu schulen.

Die Studie zeigt: Das Feedback aus dem Business ist gut, auch die IT-Abteilungen sind mit ihren HR-Kollegen zufrieden. Lediglich in den Fachabteilungen gibt es immer noch kritische Stimmen. Alles in allem geht es aber bergauf, vermutlich spielt hier der Generationswechsel eine Rolle. Der Umgang mit IT ist für den Nachwuchs keine große Sache mehr.

Trotz allem stehen die Personalabteilungen in ihrem digitalen Wandel immer noch am Anfang. Cloud Computing ist akzeptiert und vielerorts eingeführt, aber mit Prozessautomatisierung und künstlicher Intelligenz (KI) haben viele Personaler noch immer nichts am Hut. Vor allem im Mittelstand gibt es wenig Bestrebungen, hier voranzukommen – vielleicht auch deshalb, weil die Geschäftsführung den wirtschaftlichen Nutzen nicht recht erkennt.

Eine Schlussbemerkung in eigener Sache: Als IDG Research betreten wir mit dieser Studie Neuland, weil wir uns erstmals analytisch mit der Digitalisierung eines Fachbereichs beschäftigen, nämlich der Personalabteilung. Wir finden, es hat sich gelohnt: Wir konnten die Stärken und Schwächen in der Zusammenarbeit von IT und Fachbereich gut aufzeigen. Deshalb an dieser Stelle ein großes Dankeschön allen, die zu dieser gelungenen Premiere beigetragen haben.



Inhalt



Die wichtigsten Ergebnisse

Management Summary 6 Das zentrale Ergebnis 8 Die weiteren Key Findings10 1. IT-Affinität: Fachbereiche beurteilen HR reichlich kritisch11 2. IT in der DNA? Corona treibt die Digitalisierung an 12 3. HR-Automatisierung: Sehr viel Luft nach oben 14 4. IT-Kompetenzen: Gute Noten für HR-Mitarbeitende 15 6. Widerstände und Treiber: Datenschutz und CIOs 18

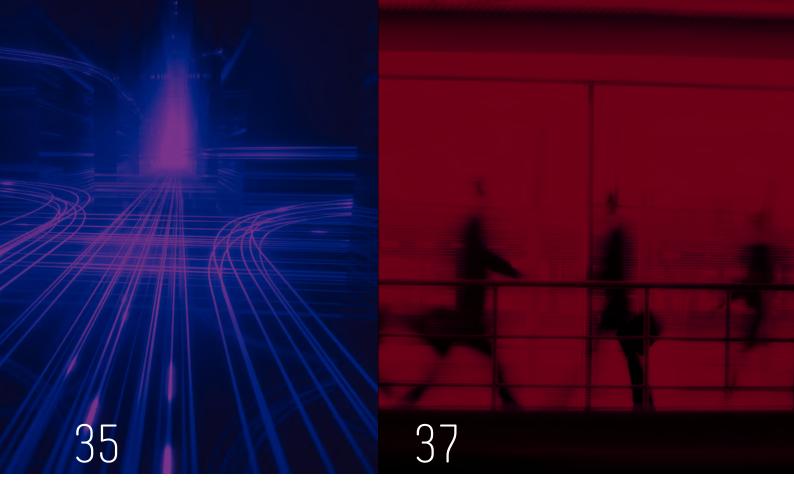
Weitere Studienergebnisse

1.	Status Software: Der analoge Schatten	22
2.	Status Cloud: Should I stay or should I go?	23
3.	HR-Technologie: Effizient auf Nummer sicher	24
4.	Cloud konkret: Auf breiter Front	26
5.	Cloud-Hindernisse: Hacker, Datenschützer, Experten	27
6.	Cloud-Bezugsmodelle: Auf die Mischung kommt es an	28
7.	Self-Service: Hilfe zur Selbsthilfe	29
8.	IT-Budget für HR: Teilweise Ansichtssache	30
9.	Softwarephilosophie: Monolithen gegen Module	31
10.	Frage des Jahres: Remote oder vor Ort?	32

_							
⊩	d.	и	Իո	1	ia	2)
ᆫ	U	U	ւս		10)

Studiendesign

Impressum	51
Studiensteckbrief	52
Stichprobenstatistik	53
Studienkonzept, Round Table Moderation,	
Autor dieser Ausgabe	54
Studienreihe	55



Blick in die Zukunft

CIO-Agenda 2021

Daten zur allgemeinen Einschätzung der Marktlage37



Studienpartner stellen sich vor

Blue Reply GmbH	44
ESCRIBA AG	46
UKG (PeopleDoc Germany GmbH)	48



Digitalisierung ausbaufähig

Die HR-Abteilung hat noch Hausaufgaben zu erledigen: Auch wenn ihr knapp 70 Prozent der Befragten einen "(eher) starken" Digitalisierungsgrad bescheinigen, meint niemand (0,0 Prozent), dass sie schon "voll digitalisiert" sei.



Gebremste IT-Affinität

IT-mäßig am fortschrittlichsten aufgestellt sieht man die Personaler in den Bereichen Personaleinsatz, Personalentwicklung (je 27 Prozent) und Personalbeschaffung (23 Prozent).



Corona treibt die HR vor sich her

Der Einfluss der Pandemie auf den IT-Einsatz im Personalbereich ist gedrittelt: Ein Teil spürt eine starke Veränderung, ein Teil eine mittelmäßige und ein Teil eine kaum spürbare.



Automatisierung nicht vorhanden?

Die Prozesse aller anderen Fachbereiche sind automatisierter als die im HR-Bereich.



Widerstände aus der IT-Abteilung

Jeder vierte Personaler bezeichnet die Zusammenarbeit mit der IT als Hemmnis für die Digitalisierung.



Selbsterkenntnis: Lernen, lernen, lernen

Der These, dass die eigene Weiterbildung in IT-Themen essenziell ist, um die Digitalisierung erfolgreich vorantreiben zu können, stimmen 88 Prozent der Personaler zu.



Gutes Zeugnis für IT-Kompetenz

Die IT-Kompetenz der Personaler wird von den Kollegen anderer Bereiche durchweg mit "gut" benotet.

Management Summary

Die Key Findings im Überblick



Allzweckwaffe Excel

Mehr als 91 Prozent der Personaler schätzen das Tabellenkalkulations-Tool als wichtig für ihr Daily Business ein.

Das zentrale Ergebnis

Digitalisierungsgrad: HR-Bereich hängt weit zurück

Digitalisierung ist wie Beton – es kommt darauf an, was man daraus macht. Die Mehrheit der Befragten ist mit der Digitalisierung ihres Unternehmens im Großen und Ganzen zumindest zufrieden, nur ein kleiner Teil äußert sich kritisch. Hingegen bekommt der HR-Bereich schlechte Noten für die Digitalisierung, die Personalabteilung hängt hinter allen anderen Unternehmensbereichen zurück. Dies liegt an den Stimmen der Fachbereiche, aber auch aus den eigenen Reihen.

Wie man es dreht und wendet: Bei der Digitalisierung zählt HR nicht zu den Early Adoptern - im Gegenteil. Sowohl nach arithmetischem Mittel als auch in der Summe aus zufriedenen und sehr zufriedenen Befragten landen Personalabteilungen nur am Ende des Feldes, knapp vor dem "Rest".

HR ist die einzige Abteilung, die von keinem der Befragten als "voll digitalisiert" bewertet wird. Die schlechtesten Werte stammen von den Mitarbeitenden aus HR selbst sowie aus den Fachbereichen, während die Geschäftsleitung etwas positiver über den Digitalisierungsgrad der Personaler urteilt.

In Summe über alle Unternehmensbereiche hinweg kommen die schlechtesten Noten für die Digitalisierung von den HR-Mitarbeitenden, die besten Werte wurden hingegen in den IT-Abteilungen abgegeben. Während sich Letzteres noch leicht erklären lässt. bleibt die Frage nach dem Grund der Unzufriedenheit mit der Digitalisierung im Personalbereich offen.

Unterschiede in der Bewertung nach Unternehmensgröße fallen kaum ins Gewicht -Organisationen mit vielen Mitarbeitern oder größeren IT-Budgets fühlen sich nach eigener Einschätzung tendenziell etwas zufriedener und digitalisierter.

Dass die IT-Abteilungen die Liste der digitalen Zufriedenheit anführen, liegt übrigens nicht an den Stimmen der IT-Mitarbeiter und -Manager. Ihre Bewertungen lagen nah am Durchschnitt. Die besten Noten für die IT wurden in den HR-Abteilungen abgegeben (die sich wiederum ein schlechtes Selbstzeugnis ausgestellt haben).



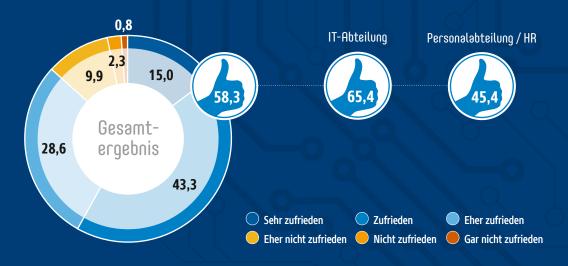
HR ist die einzige Abteilung. die von keinem der Befragten als "voll digitalisiert" bewertet wird.





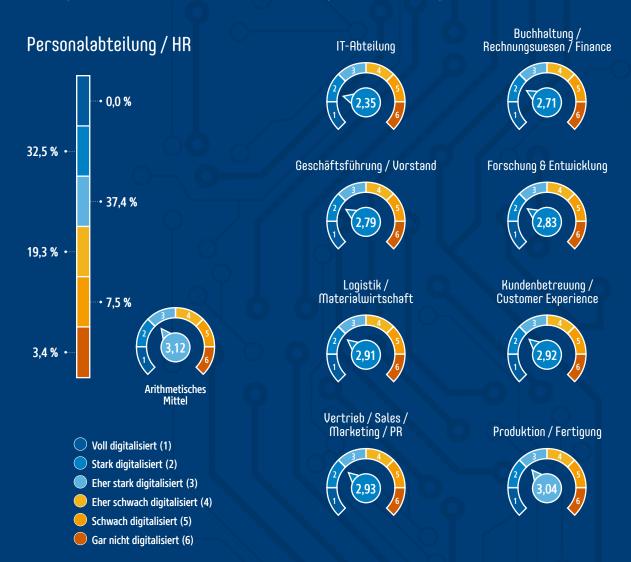
Wie zufrieden sind Sie mit dem derzeitigen Grad der Digitalisierung in Ihrem Unternehmen insgesamt?

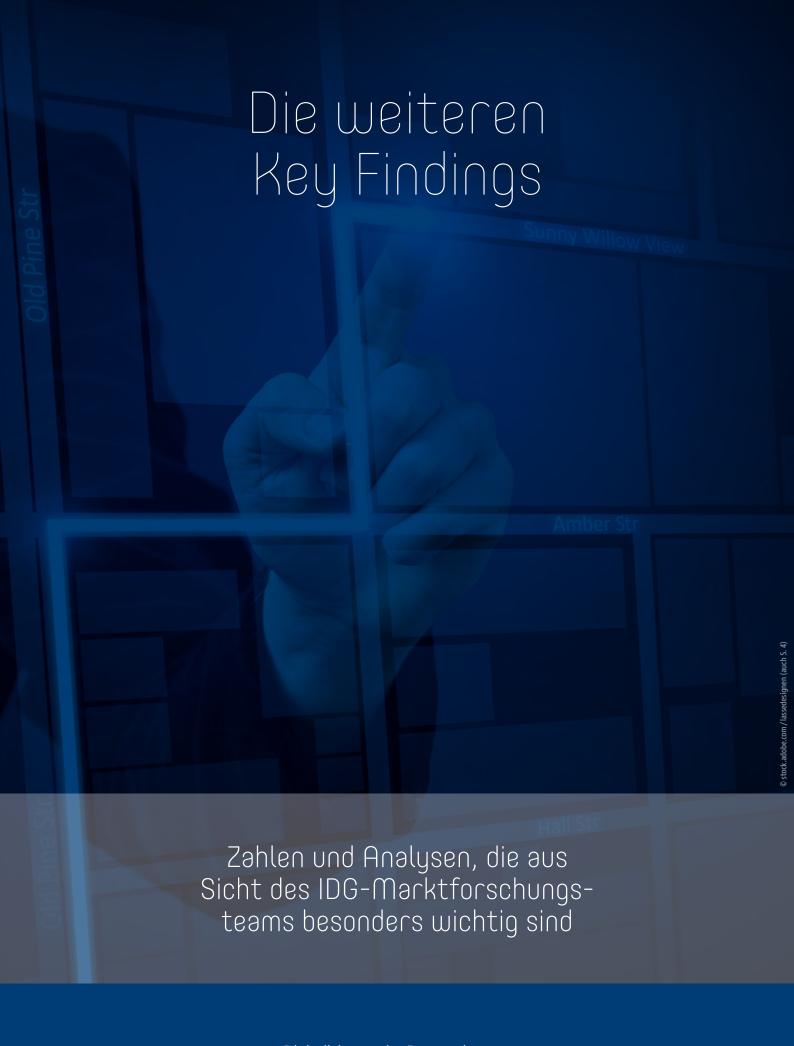
Angaben in Prozent. Basis: n = 355



Wie weit ist die Digitalisierung in den einzelnen Bereichen / Abteilungen Ihres Unternehmens fortgeschritten?

Darstellung der arithmetischen Mittel auf einer Schulnotenskala von 1 (Voll digitalisiert) bis 6 (Gar nicht digitalisiert). Basis: n = 355





IT-Affinität: Fachbereiche beurteilen HR reichlich kritisch

Subjektive Frage, schwer einzuordnende Antworten: Der Durchschnitt der Befragten bewertet HR als relativ fortschrittlich beim IT-Einsatz. Interessanter ist die Frage, aus welchen Bereichen skeptische Stimmen kommen.

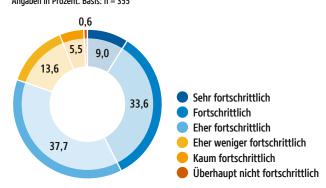
Eine Summe von rund 80 Prozent der Befragten, die den HR-Bereich beim IT-Einsatz zumindest als eher fortschrittlich bezeichnen, ist grundsätzlich nicht schlecht – sagt aber über den konkreten Digitalisierungsgrad nicht viel aus.

Im Detail zeigt sich, dass größere Unternehmen deutlich positiver eingestellt sind als kleine Firmen. Das gleiche Bild wiederholt sich beim IT-Budget – viel hilft anscheinend viel.

IT-fortschrittlich sind HR-Bereiche in den Augen des Topmanagements und der IT-Mitarbeiter. Hingegen fällt die Einschätzung der Fachbereiche und vor allem der HR-Experten wieder deutlich schlechter aus. Mit 29,6 Prozent gibt sich HR selbst den höchsten Fortschrittswert für die Überwachung von Personalangelegenheiten und Personalmaßnahmen (etwa Zeiterfassung).

Personaleinsatz, Personalentwicklung und Personalbeschaffung liegen über alle Befragten hinweg ganz vorn, was den fortschrittlichen IT-Einsatz betrifft. Mit jeweils grob einem Viertel fällt die Zustimmung jedoch nicht wirklich hoch aus. Hinzu kommt: Die Bewertungen der Fachbereiche sind an vielen Stellen deutlich schlechter (Employee Self-Service: 6,7 Prozent vs. 21,1 Prozent im Schnitt).

Wie fortschrittlich ist Ihr HR-/Personalbereich bezüglich des Einsatzes von IT aufgestellt? Angaben in Prozent. Basis: n = 355



In welchen der genannten Bereiche ist der HR-/ Personalbereich Ihres Unternehmens bezüglich des IT-Einsatzes am fortschrittlichsten aufgestellt? Angaben in Prozent. Mehrfachnennungen möglich. Basis: n = 355

Personaleinsatz	27,0
Personalentwicklung	26,5
Personalbeschaffung	23,1
Arbeits- und Gesundheits- schutz	22,3
(Mitarbeiter-)Datenschutz	21,7
Employee Self-Service (u. a. Urlaubsanträge, Reisekos- tenabrechnung, Krankmeldung)	21,1
Überwachung von Personal- angelegenheiten und Personal- maßnahmen (u. a. Zeiterfassung)	19,2
Personalaktenpflege	17,2
Ansprechpartner für Geschäfts- leitung, Führungskräfte, Arbeit- nehmer(-vertreter) u. a.	14,6
Personalfreistellung	11,3
Rechtssichere Erstellung und Pflege von Arbeitsverträgen	8,7

Wie sehr sind IT-Systeme und -Tools — abseits der Gehaltsabrechnung integraler Bestandteil der täglichen HR-/Personal-Arbeit in Ihrem Unternehmen? Angaben in Prozent. Basis: n = 355



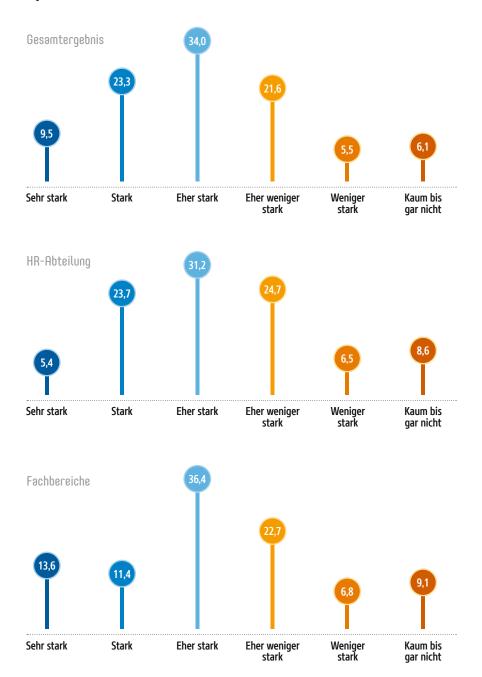
IT in der DNA? Corona treibt die Digitalisierung an

Man kann sich HR ohne IT-Einsatz nur schwer vorstellen – dementsprechend gut fallen die Antworten auf die Frage aus, ob IT ein integraler Bestandteil im Personalbereich ist. Dass Corona den Trend zur IT zumindest grundsätzlich forciert hat, zeigt sich ebenfalls, wenn auch nicht in allen Organisationen.

Sechs von zehn Unternehmen sehen IT-Lösungen als integralen Bestandteil der täglichen HR-Arbeit. Demgegenüber ist jede siebte Organisation noch standardmäßig mit Umlaufmappen unterwegs.

Beim IT-Reifegrad schneiden kleinere Unternehmen mit geringeren IT-Budgets naturgemäß etwas schlechter als Konzerne ab. Auch die Antworten der Fachbereiche fallen erneut negativer aus als der Durchschnitt: Demnach ist in zwölf Prozent der Firmen Digital HR absolutes Neuland. In weiteren zehn Prozent der Unternehmen ist IT laut Business-Managern eher kein integraler Bestandteil.

Wie stark hat die Coronapandemie die Entwicklung, dass IT ein integraler HR-Bestandteil ist, bisher beeinflusst? Angaben in Prozent. Basis: n = 355



Zwei Drittel der Organisationen haben unter dem Einfluss von Corona das Thema Digital-HR vorangetrieben. Ein Drittel ist dem Bekunden nach eher unbeeinflusst durch die Krise gekommen – tendenziell sind das größere, vermeintlich IT-fortschrittlichere Unternehmen.

Die Zustimmung der Fachbereiche und HR-Manager für die These, dass Corona die IT im Personalbereich (positiv) beeinflusst hat, fällt erneut am geringsten aus. Etwa 40 Prozent in beiden Lagern geben an, dass der Einfluss der Pandemie eher geringer war.

HR-Automatisierung: Sehr viel Luft nach oben

Bei den durchwachsenen Ergebnissen für den Digitalisierungsgrad der HR überrascht es kaum, dass die Personalabteilung auch in puncto Automatisierung keinen Stich gegen die anderen Fach- und Zentralbereiche macht.

IT, Logistik und Produktion liegen beim Automatisierungsgrad vorn. Je enger die Aufgaben eines Bereichs um den Menschen kreisen, desto höher ist der manuelle Anteil der Tätigkeiten und Abläufe.

Im Gegensatz zu den vorherigen Key Findings fallen die Unterschiede in den Antworten -Management, IT, HR und Fachbereiche – nicht mehr so groß aus. Die Tendenz, dass sich HR ein schlechteres Zeugnis ausstellt und größere Unternehmen automatisierter sind, ist aber auch erkennbar.

Entgeltabrechnung, Zeiterfassung und der Schutz der Mitarbeiterdaten sind die HR-Bereiche mit dem höchsten Automatisierungsgrad. Hingegen ist im Trennungsmanagement der manuelle Anteil immer noch am größten.

Auffällig ist erneut die Diskrepanz zwischen der Wahrnehmung der Fachbereiche (sehr zurückhaltend) und der Geschäftsleitung. die von überdurchschnittlichen Automatisierungsgraden in HR berichtet. Dies betrifft speziell die Aufgaben Personalentwicklung, Überwachung von Personalangelegenheiten sowie die Personalbeschaffung – hier weichen die arithmetischen Mittel um 0,9 Punkte voneinander ab.

Wie automatisiert laufen Prozesse / Arbeitsabläufe der (eher) stark digitalisierten Unternehmensbereiche ab?

Dargestellt sind die arithmetischen Mittel auf einer Skala von 1 (Komplett automatisiert) bis 5 (Gar nicht automatisiert). Filter: Abgefragt wurden nur solche Bereiche, die zuvor als mindestens "eher stark digitalisiert" ausgewählt wurden. Basis: n = 344

2,30	IT-Abteilung
2,34	Logistik / Materialwirtschaft
2,36	Produktion / Fertigung
2,39	Buchhaltung / Rechnungswesen / Finance
2,47	Geschäftsführung / Vorstand
2,50	Restliche Unternehmensbereiche
2,52	Vertrieb / Sales / Marketing / PR
2,57	Forschung & Entwicklung
2,58	Kundenbetreuung / Customer Experience
2,63	Personalabteilung / HR

Wie automatisiert laufen die einzelnen HR-Prozesse ab?

Dargestellt sind die arithmetischen Mittel auf einer Skala von 1 (Komplett automatisiert) bis 5 (Gar nicht automatisiert). Basis: n = 355

2,41	 Entgeltabrechnung
2,62	Überwachung von Personalangelegenheiten und Personalmaßnahmen (u. a. Zeiterfassung)
2,68	(Mitarbeiter-)Datenschutz
2,73	Employee Self-Service (u. a. Urlaubsanträge, Reisekostenabrechnung, Krankmeldung)
2,86	Personalaktenpflege
2,88	Personalbeschaffung
2,89	Personaleinsatz
2,90	Personalentwicklung
2,90	Ansprechpartner für Geschäftsleitung, Führungskräfte, Arbeitnehmer(-vertreter) u. a.
2,96	Arbeits- und Gesundheitsschutz
2,97	Sonstiges
2,99	Personalfreistellung

IT-Kompetenzen: Gute Noten für HR-Mitarbeitende

Nach den schlechten Ergebnissen nun ein bisschen Wiederautmachung: Die IT-Kompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus HR-Abteilungen wird als gut eingeschätzt. Sie selbst sehen das allerdings etwas anders.

An den Beschäftigten im Personalbereich scheint es nicht zu liegen, dass die ersten Key Findings eine geringe Zufriedenheit und Affinität der Abteilung mit der IT ans Licht gebracht haben. Mit arithmetischen Mittelwerten im Bereich der 2 kann man sich durchaus sehen lassen.

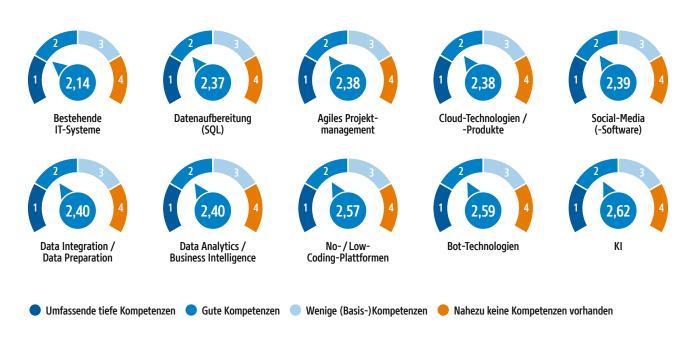
Dass HR-Experten keine Fachleute für KI und Bots sind – geschenkt. In anderen Abteilungen dürfte das Ergebnis ähnlich ausfallen. Mit einem Mittel von 2,14 bei den Bestandssystemen schneiden sie dort am besten ab. wo ihr Aufgabenschwerpunkt liegt.

Interessant, wenn auch nicht neu in dieser Studie, ist die Tatsache, dass die HR-Befragten nicht dazu neigen, ihre Außendarstellung zu beschönigen. Im Gegenteil, liegen sie doch in allen Fragen unter dem Durchschnitt.

Die besten Noten für die IT-Kompetenz im HR-Bereich gibt es in allen IT-Disziplinen aus der Geschäftsführung. Die Antworten aus der IT-Abteilung liegen ziemlich nah am Mittelwert, während die Fachbereiche den Durchschnitt erneut (leicht) nach unten ziehen.

Wie schätzen Sie die Digital- und IT-Kompetenz der MitarbeiterInnen im HR-/Personalbereich Ihres Unternehmens ein?

Dargestellt sind die arithmetischen Mittel auf einer Skala von 1 (Umfassende tiefe Kompetenzen) bis 4 (Nahezu keine Kompetenzen vorhanden). Basis: n = 355



IT-Einsatz: Alles zwischen KI und Excel

Noch sind längst nicht alle HR-Prozesse und -Aufgabenbereiche digitalisiert, der Spitzenwert liegt bei 66 Prozent. Dafür sieht es so aus, als laufe die Tool-Planung in den Organisationen auf Hochtouren. Unabhängig davon: Nur acht Prozent der HR-Experten halten Excel für eher unwichtig in ihrer Arbeit, niemand bezeichnet es als komplett unwichtig.

Zwei Drittel der Unternehmen nutzen Software für die Entgeltabrechnung. Das ist der höchste Einzelwert in der Übersicht. Bedeutet aber auch: Ein Drittel der Organisationen nutzt noch keine Anwendung hierfür. Über den Daumen gepeilt pendeln die Einsatzguoten im Mittelfeld um die 50 Prozent, etwa für Recruiting und Bewerber-Management.

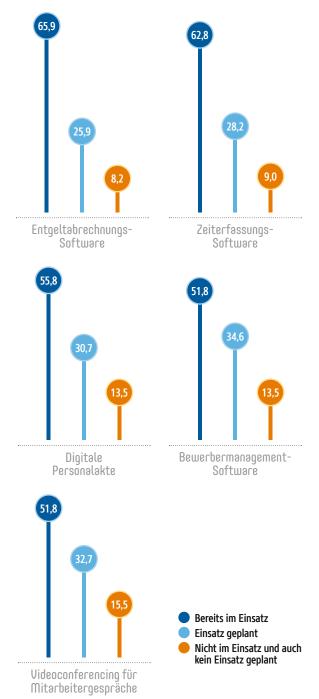
Relativ hoch fallen die Angaben für den geplanten Einsatz von HR-Tools aus. "IT-Komplettverweigerer" rangieren im Bereich zwischen knapp zehn bis 25 Prozent.

KI-gestützte Lösungen, virtuelle & erweiterte Realität sowie No-/Low-Code-Tools erfahren auf den ersten Blick den geringsten Zuspruch beziehungsweise die höchste Ablehnung. Dennoch plant fast jedes zweite Unternehmen den Einsatz der modernen Technologien. Hier – sowie auch in den anderen Punkten - sind große Unternehmen mit viel IT-Budget tendenziell engagierter als kleinere Organisationen.

Excel ist wichtig bis sehr wichtig für die tägliche Arbeit, knapp 60 Prozent der HR-Mitarbeitenden stimmen der Aussage zu. Überraschung: Die Quote ist in großen HR-Abteilungen mit viel IT-Budget deutlich höher als in kleinen Firmen. Dies liegt daran, dass in 50 Prozent aller HR-Abteilungen von Großunternehmen Excel "sehr wichtig" ist, rund 20 Prozentpunkte mehr als der Durchschnittswert.

Welche der aufgeführten Technologien / Tools setzen Sie im HR-/Personalbereich bereits ein, und welche planen Sie einzusetzen?

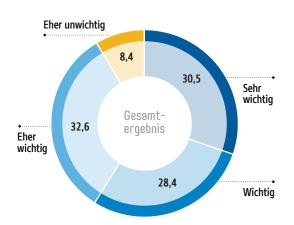
Angaben in Prozent. Basis: n = 355

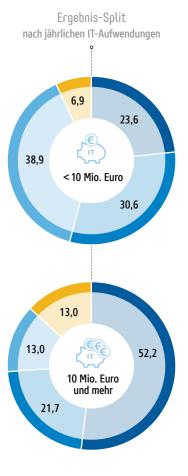




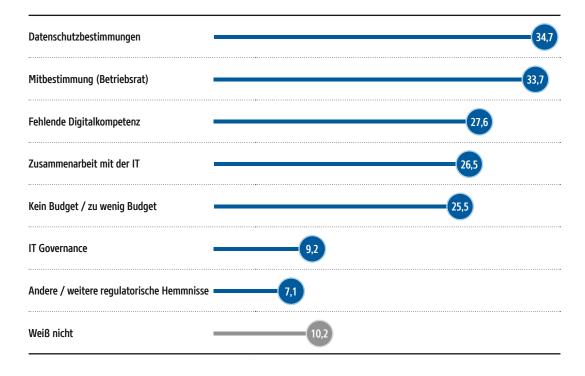
Wie wichtig ist Excel für Ihr Daily Business im HR-/Personalbereich?

Angaben in Prozent. Filter: Nur Mitarbeiter der HR-/Personalabteilung. Basis: n = 98





Was sind die größten Hemmnisse der Digitalisierung im HR-/Personalbereich Ihres Unternehmens? Mehrfachnennungen möglich. Angaben in Prozent. Filter: Nur Mitarbeiter der HR-/Personalabteilung. Basis: n = 98



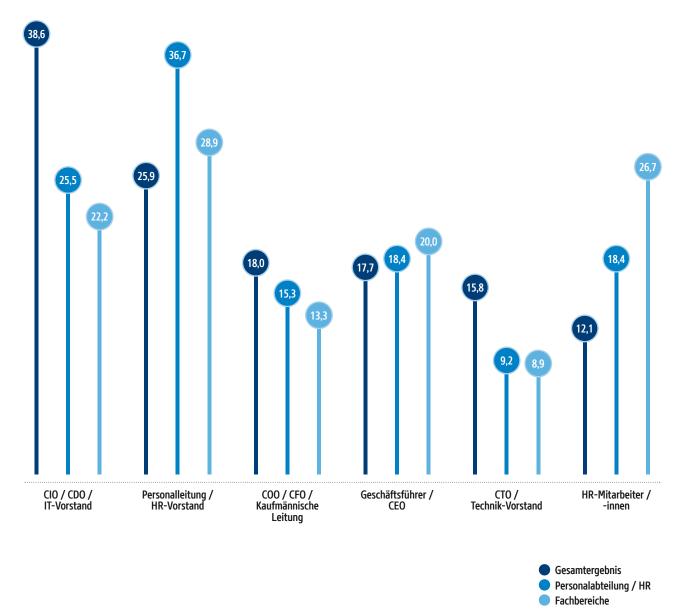
Widerstände und Treiber: Datenschutz und CIOs

Die klassischen (vermeintlichen) Barrieren sind noch immer aktuell: Datenschutzauflagen und Mitbestimmung werden als größte Hemmnisse für die Digitalisierung aufgeführt. Gegen diese Blockaden arbeiten in erster Linie IT-Leiter und CIOs an, hingegen setzt die Personalleitung nur in jeder vierten Firma Impulse.

"An den Schnittstellen findet die Innovation statt", soll der Ex-Chef eines Softwarekonzerns einmal gesagt haben. Umgekehrt kann man den Spruch dahingehend interpretieren, dass Schnittstellen den Fortschritt aufhalten. Hier sind es in erster Linie der Datenschutz und die Arbeitnehmerrechte, die als juristische Blockaden angeführt werden. Wobei zwei Drittel der Organisationen dem Bekunden nach nicht davon betroffen sind.

Auch die fehlende Digitalkompetenz sowie explizit die Zusammenarbeit mit der IT und die IT-Governance hemmen nach HR-Einschätzung die Digitalisierung. In puncto Kompetenzausstattung haben große Unternehmen die geringsten Bedenken. Dafür "leiden" sie überdurchschnittlich stark an Datenschutz und Mitbestimmung.

Wer in Ihrem Unternehmen treibt die Digitalisierung im HR-/Personalbereich hauptsächlich voran? Angaben in Prozent. Basis: n = 355



In gerade einmal jeder vierten Organisation treibt die Personalleitung die Digitalisierung an, in jeder achten auch mal die HR-Mitarbeitenden. Dies ist die erste und einzige Frage in den Key Findings, in der sich HR selbst die besten Noten ausstellt. Wobei das hier auch auf die IT und das Management zutrifft, die ihre eigenen "Treiber" in den Vordergrund rücken. Aus Sicht der Fachbereiche bringen hingegen HR-Mitarbeitende die Digitalisierung maßgeblich voran.

Statements: Alles bleibt anders!

Video hat einen schweren Stand bei der Mitarbeiteransprache. Die Frage ist, ob "gleichwertig" in der Frage im echten Leben durch "gut genug" ersetzt wird. Allerdings sind HR-Experten mehrheitlich der Ansicht, dass sie für die Digitalisierung enabled werden sollten, was gegen eine generelle IT-Verweigerung spricht. Und 39 Prozent kommen zu der Einschätzung, dass sich Rechte und

Pflichten der zentralen IT in die HR-Fachbereiche verlagern. Auch hier klingt eine gewisse IT-Affinität durch. Den Abschluss bildet die Zukunft der HR-Abteilung: Ebenfalls 39 Prozent stimmen der Aussage zu, dass es die klassische Personalabteilung in zehn Jahren nicht mehr gibt. Die geringste Zustimmung hierzu kommt allerdings aus der HR-Abteilung selbst.

Inwieweit können Sie den folgenden Aussagen zustimmen? Angaben in Prozent. Dargestellt sind jeweils die konsolidierten Werte zu den Antworten "Stimme (voll und ganz) zu" und "Stimme (ganz und gar) nicht zu". Basis: n = 355

"Der persönliche Kontakt der Personaler zu den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern lässt sich durch Videokonferenzen nicht gleichwertig ersetzen."





"Eine Befähigung / Weiterbildung der HR-Mitarbeiter in IT-Themen ist essenziell, damit die Digitalisierung erfolgreich vorangetrieben werden kann."





"Die Coronapandemie hat die Versäumnisse in der Digitalisierung der HR-Abteilungen aus den vergangenen Jahren schonungslos offengelegt."





"Die Rolle der HR wandelt sich zu einer People- und Skills-Enablement-Unit."





"Rechte und Pflichten der zentralen IT verlagern sich in die HR-Fachbereiche."





"Um ein modernes, digitalisiertes Unternehmen zu sein, ist der Altersdurchschnitt der Belegschaft vollkommen egal."



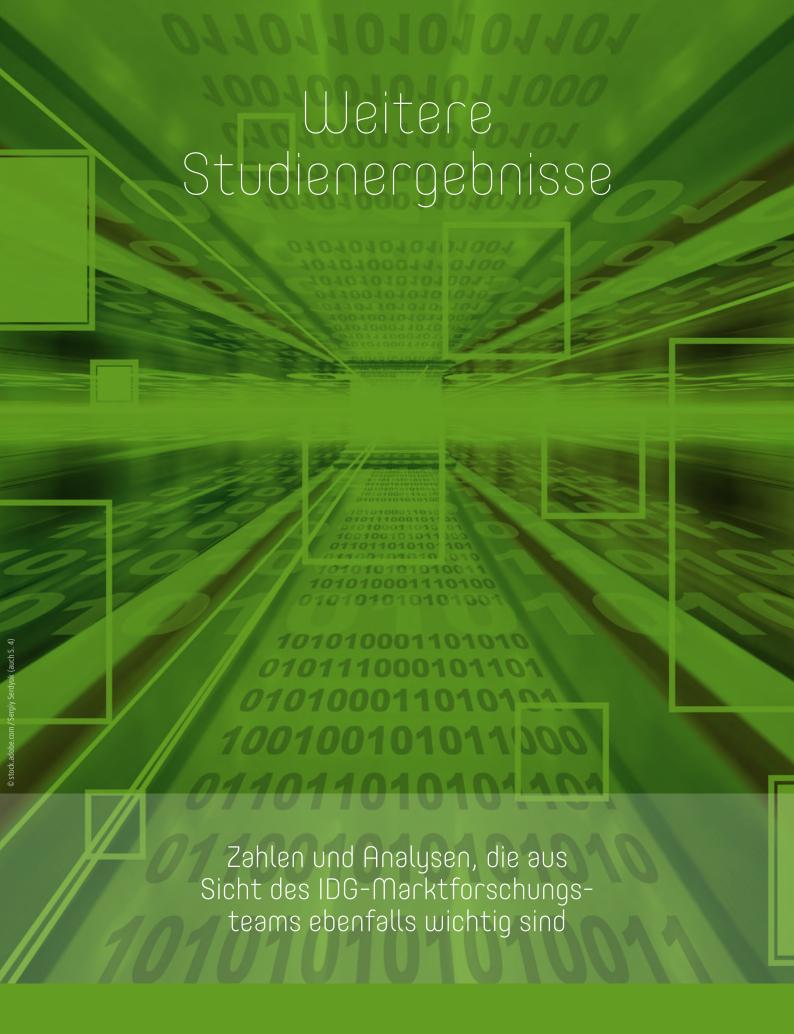


"Die klassische Personalabteilung gibt es in zehn Jahren nicht mehr.





Stimme (voll und ganz) zu Stimme (ganz und gar) nicht zu



Status Software: Der analoge Schatten

Software-Tools sind nicht die Regel in deutschen HR-Prozessen – schwer zu glauben. Aber es zeigen sich keinerlei Ausreißer in den Antworten nach Unternehmensgröße oder Funktion im Unternehmen. Lediglich die Fachbereiche haben eine abweichende Meinung zum Einsatz von IT-Tools in HR: Sie sind noch weitaus kritischer.

Nachdem der Stand der Digitalisierung und die IT-Fortschrittlichkeit der Personalbereiche in den Key Findings durchwachsene Noten bekommen haben, zeigt die konkrete Nachfrage ein genaues Bild: Software-Tools haben sich in den HR-Abteilungen nur bedingt etabliert. Beispielsweise wird in gerade einmal 41 Prozent der Unternehmen der Personaleinsatz mit einem Tool geplant – und das ist schon der Spitzenreiter. Entgeltabrechnungen wurden allerdings nicht abgefragt, hier dürfte der IT-Grad höher liegen (siehe Seite 26).

Die Befragten aus HR attestieren sich nur in einigen Feldern höhere IT-Quoten, etwa in der Zeiterfassung, Personalbeschaffung und Aktenpflege. Hingegen fallen die Antworten der Fachbereichsmanager in vielen Prozessen signifikant niedriger aus als der Durchschnitt, darunter in der Personalentwicklung, Personalbeschaffung sowie in der rechtssicheren Erstellung und Pflege von Arbeitsverträgen.

Softwareschulungen sind Standard im HR-Bereich, wenn auch oft Eigeninitiative nötig ist oder neue Tools statt genereller IT-Kompetenzen trainiert werden. Die Daumenregel: Größere Unternehmen haben eher verpflichtende Maßnahmen, kleinere Organisationen tendieren zur Freiwilligkeit.

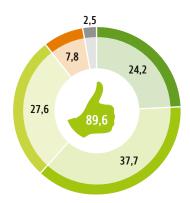
In welchen der genannten Bereiche setzt der HR-/Personalbereich Ihres Unternehmens Software-Lösungen/-Tools ein?

Angaben in Prozent. Mehrfachnennungen möglich. Basis: n = 355



Erhalten die Mitarbeiter Ihres HR-/Personalbereichs regelmäßig Schulungen / Weiterbildungen für HR-bezogene Softwarelösungen?

Angaben in Prozent. Basis: n = 355



- Ja, eine regelmäßige Weiterbildung ist sogar verpflichtend.
- Ja, es obliegt aber jedem/jeder Beschäftigten selbst, ob er/sie sie wahrnimmt.
- Ja, wenn wir neue Systeme einführen
- Nein / Wir haben hier keinen Bedarf.
- Weiß nicht

Status Cloud: Should I stay or should I go?

Keine Frage: Die Cloud ist auch im HR-Bereich angekommen, der Anteil der "Wenignutzer" fällt gering aus. Die Gründe gegen das Bereitstellungsmodell sind allerdings immer noch die gleichen wie vor Jahren.

Knapp 30 Prozent der HR-Bereiche nutzen bereits viele oder sehr viele Cloud Services. ein Drittel kommt auf eher viele. Dies passt zur allgemeinen Tendenz der vergangenen Jahre in der Wirtschaft, dass sich die Cloud zu einem festen Bestandteil der IT-Bereitstellung entwickelt hat.

Dabei zeigen sich klare Abstufungen: Große Unternehmen greifen öfter auf die Cloud für HR zurück, ebenso Organisationen mit einem IT-Budget über zehn Millionen Euro. Und Fachbereiche beziehungsweise HR-Abteilungen sehen deutlich weniger Cloud-Services im Einsatz als IT- und Topmanager. Das kann allerdings am unterschiedlichen Informationsgrad liegen.

Die vergleichsweise wenigen Unternehmen, die kaum oder gar keine Cloud-HR-Services einsetzen, wurden gesondert nach den Gründen befragt. In Front liegen die Klassiker: Sicherheitsbedenken, Datenschutz und fehlende Skills. Generell summieren sich die "soften" Argumente gegen die Cloud (Bedenken,

Wie viele Cloud Services nutzt Ihr Unternehmen im HR-/Personalbereich?

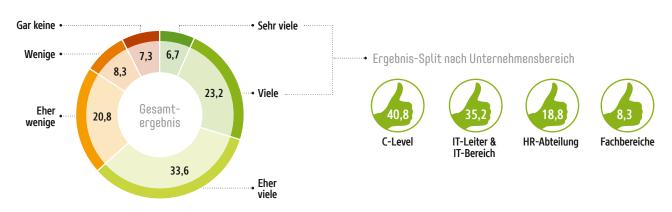
Angaben in Prozent. Basis: n = 355

Befürchtungen, ungeklärte Fragen) auf einen großen Anteil. Daneben zeigen sich aber auch weiterhin technische Herausforderungen, um die Cloud zu nutzen, zu integrieren und alte Applikationen umzusiedeln.

Warum setzen Sie keine oder nur wenige Cloud-Services im HR-/Personalbereich ein?

Angaben in Prozent. Mehrfachnennungen möglich. Filter: Unternehmen, die keine oder nur wenige Cloud Services einsetzen. Dargestellt sind die Top-10-Antworten.

Sicherheitsbedenken	52,9
Datenschutzgründe	39,2
Fehlendes technisches Know-how (Cloud Skills)	25,5
Schwierige Integration von Cloud Services in die vorhandene IT- Infrastruktur	17,6
Bedenken des Betriebsrats	17,6
Ungeklärte Rechtsfragen abseits des Datenschutzes	15,7
Business-Nutzen von Cloud Services nicht klar erkennbar	11,8
Wegen spezifischer Anwendungen, für die es derzeit keine Cloud- Lösung gibt	11,8
Befürchtete Abhängigkeit von einem Anbieter (Vendor Lock-in)	9,8
Fehlende Cloud-Zertifizierungen	9,8



HR-Technologie: Effizient auf Nummer sicher

Die Frage zeigt auf einen Blick, welche Faktoren die Arbeit in einer HR-Abteilung prägen: rechtlicher und finanzieller Druck von oben. Die Employee und User Experience als Kriterium für die Auswahl einer Software liegt nur im Mittelfeld, knapp vor dem Lizenzmodell und den Lokalisierungsmöglichkeiten eines Tools.

Fraglos ist Compliance wichtig für HR-Tools, um Schaden zu vermeiden, aber unter dieser obersten Prämisse wird es schwer, Mehrwert zu generieren. Oberstes Ziel einer Software ist die automatisierte, effiziente Compliance -Rechtssicherheit auf Knopfdruck. Aber bitte flexibel, um selbst Hand an die Prozesse anlegen zu können.

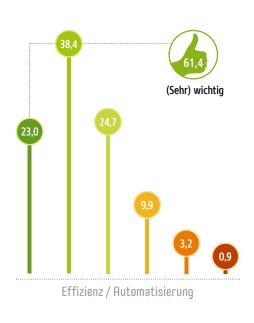
Betrachtet man allein die Antworten der HR-Manager, fällt auf: ihnen ist Compliance gar nicht so wichtig. Das Thema wird vor allem von der Geschäftsleitung getrieben. HR-Mitarbeitende legen hingegen überdurchschnittlich viel Wert auf Automatisierung, Flexibilität und Integrierbarkeit in die Systemlandschaft – eigentlich das klassische Wunschprogramm von IT-Abteilungen.

Die Relevanz der Employee und User Experience fristet ein Schattendasein im Mittelfeld - die vielen negativen Bewertungen der HR-Digitalisierung aus den Fachbereichen in weiteren Ergebnissen der Studie kommen nicht von ungefähr. Rechnet man nur die Antworten für "wichtig" und "sehr wichtig" zusammen, landet die Customer Experience noch weiter hinten als im Vergleich der Mittelwerte.

Tendenziell ist die User/Employee Experience in großen Organisationen deutlich wichtiger als in kleineren Firmen. Dies gilt in abgeschwächter Form auch für die Felder Compliance sowie Lokalisierung.

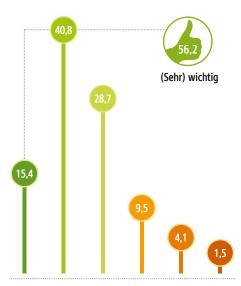
Wie wichtig sind Ihnen folgende Themen bei der Auswahl einer passenden HR-Technologie? Angaben in Prozent. Basis: n = 355



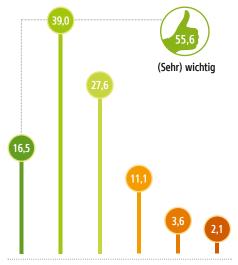




Integrierbarkeit in die bestehende Systemlandschaft



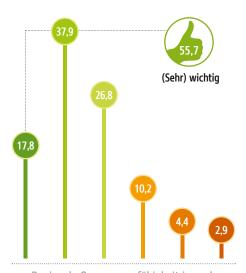
Employee Experience / User Experience



Flexibel skalierbare Lizenzmodelle (zeitlich / nach Nutzungsgrad)



Flexibilität / Möglichkeit, Prozesse selbst im System anzupassen



Regionale Anpassungsfähigkeit je nach geltenden Richtlinien und Anforderungen

- Sehr wichtig Wichtig Eher wichtig Eher nicht wichtig Nicht wichtig
- Gar nicht wichtig

Cloud konkret: **Auf breiter Front**

Es geht voran: Die Cloud findet sich inzwischen in den meisten Anwendungsfällen des HR-Bereichs. Allerdings zeigt sich auch, dass der Informationsstand in den einzelnen Unternehmensbereichen sehr heterogen ist.

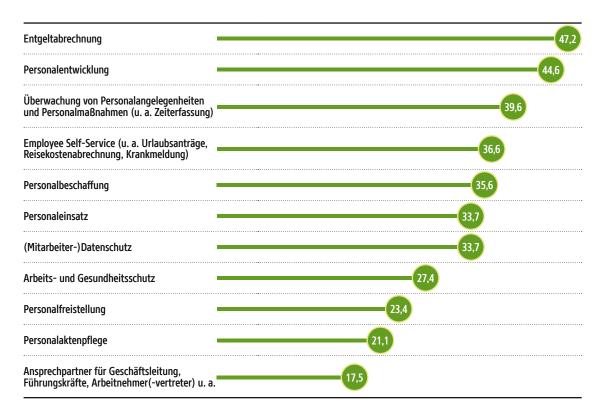
Die Entgeltabrechnung ist die wichtigste Aufgabe, bei der die Cloud zum Zug kommt. Hier gibt es kaum Abweichungen nach Unternehmensgröße. Dies mag auch daran liegen, dass die Auslagerung der Gehaltsabrechnungen seit Jahrzehnten etabliert ist.

In die Phalanx der zentralen Personalthemen (Entwicklung, Überwachung, Beschaffung und Einsatz) hat sich Employee Self-Service geschoben – allerdings überwiegend in grö-Beren Organisationen. Das liegt wohl nicht an den fehlenden Tools - der SaaS-Markt für Self-Service-Portale hat sich in den vergangenen Jahren entwickelt.

Die Antworten der HR-Mitarbeiter weichen in einigen Positionen teils deutlich von denen der übrigen Befragten (IT, Topmanagement, Fachbereiche) ab. Jedoch nicht einheitlich teils liegen sie über dem Durchschnitt (Zeiterfassung, Personalakte), teils liegen sie mit ihrer Einschätzung zum konkreten Einsatz darunter (Employee Self-Service).

In den weiteren Key Findings Punkt 1 (Seite 11 - "fortschrittliche HR-IT") und Punkt 3 (Seite 14 – "HR-Automatisierungsgrad") wurden ebenfalls HR-Aufgaben abgefragt. Übereinstimmungen zwischen dem Prozessund dem Cloud-Einsatz zeigen sich eher beim Automatisierungsgrad und nicht bei der gefühlten Fortschrittlichkeit.

Für welche Aufgaben / Funktionen innerhalb Ihres HR-/Personalbereichs setzen Sie Cloud Services ein? Angaben in Prozent. Mehrfachnennungen möglich. Filter: Unternehmen, die Cloud Services einsetzen. Basis: n = 303



Auf welche der folgenden Hindernisse stoßen Sie in Ihrem Unternehmen, was die Nutzung von Cloud Services speziell im HR-/Personalbereich allgemein angeht?

Angaben in Prozent. Mehrfachnennungen möglich. Filter: Unternehmen, die Cloud Services einsetzen. Basis: n = 303

38,0	Sicherheitsbedenken
33,3	Schwierige Integration von Cloud Services in die vorhandene IT-Infrastruktur
28,1	Datenschutzgründe
27,4	Fehlendes technisches Know-how (Cloud Skills)
22,8	Interne Widerstände aus einzelnen Abteilungen (z.B. IT-Abteilung)
22,1	Unklare Ziele einer Cloud-Nutzung
15,2	Bedenken des Betriebsrats
14,5	Unterschiedliche Anforderungen/ Ziele von Fachabteilungen und IT
13,5	Ungeklärte Rechtsfragen abseits des Datenschutzes
12,5	Business-Nutzen von Cloud Services nicht klar erkennbar
12,2	Bedenken bezüglich der Einhaltung von IT-Compliance-Vorgaben
12,2	Fehlende Cloud-Zertifizierungen
11,6	Intransparentes Preisgefüge des Cloud-Anbieters
11,6	Zuordenbarkeit der Kosten auf Abteilungsebene nicht möglich
9,9	Fehlende Transparenzberichte bei Providern
8,9	Bedenken/Abraten des IT-Dienstleisters
7,3	Befürchtete Abhängigkeit von einem Anbieter (Vendor Lock-in)
3,6	Wegen spezifischer Anwendungen, für die es derzeit keine Cloud-Lösung gibt.

Cloud-Hindernisse: Hacker, Datenschützer, Experten

An den Stolpersteinen zeigt sich: Seit Jahren sind Unternehmen auf dem Weg in die Cloud mit den immer gleichen Herausforderungen konfrontiert. Fazit: Egal, ob man die Cloud nutzt oder nicht – die Bedenken verändern sich kaum.

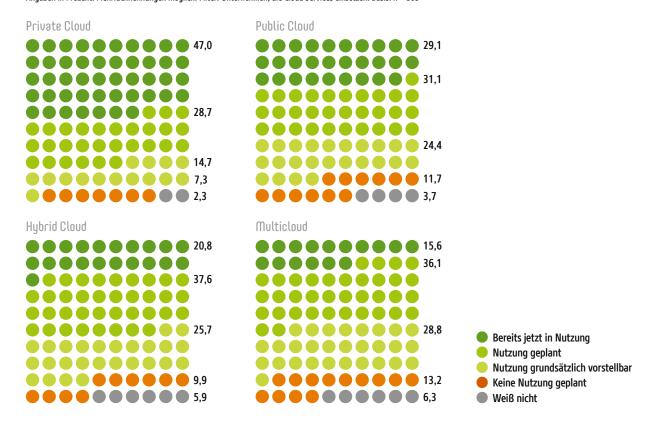
Die gute Nachricht: Cloud-Hindernisse sind langfristig planbar: Sicherheit, Integration, Datenschutz und Skills sind hinlänglich bekannte Mauern, über die jede Organisation klettern muss. Einige wenige Firmen verweigern die Aufgabe. An dieser Frage hier zeigt sich: Auch wenn man die Cloud nutzt, werden die bekannten Hindernisse nicht automatisch kleiner.

Mehrere Plätze höher gerutscht als im Weiteren Ergebnis 2 (Seite 23) sind hier die internen Widerstände aus einzelnen Abteilungen (z.B. IT-Abteilung) und die unklaren Ziele einer Cloud-Nutzung. Dies gilt tendenziell für Unternehmen mit über 10.000 Mitarbeitenden. Im Gegenzug sind spezifische Anwendungen, für die es derzeit keine Cloud-Lösung gibt (aka Legacy), an dieser Stelle eines der kleinsten Hemmnisse.

Dass die Cloud auch intern immer noch viel Aufklärung erfordert, wird durch Antworten wie "intransparentes Preisgefüge des Cloud-Anbieters", "(schlechte) Zuordenbarkeit der Kosten auf Abteilungsebene", "fehlende Transparenzberichte bei Providern", "unklare Ziele einer Cloud-Nutzung" sowie "Business-Nutzen von Cloud Services nicht klar erkennbar" deutlich. Im HR-Sprachgebrauch: Die IT sollte ihre Kunden "abholen" und auf die Cloud-Reise "mitnehmen". Nichtsdestotrotz sind die Bedenken bezüglich Recht und Sicherheit immer noch dominant.

Welches Cloud-Bezugsmodell setzt Ihr Unternehmen im HR-/Personalbereich bereits ein und bei welchem ist eine Nutzung geplant oder grundsätzlich vorstellbar?

Angaben in Prozent. Mehrfachnennungen möglich. Filter: Unternehmen, die Cloud Services einsetzen. Basis: n = 303



Cloud-Bezugsmodelle: Auf die Mischung kommt es an

Angesichts sensibler Mitarbeiterdaten ist es nicht verwunderlich, dass HR die Private Cloud favorisiert. Dennoch ist der Anteil der einst als riskant abgestempelten Public Cloud recht hoch – und künftig läuft ohnehin vieles auf eine Grauzone hinaus.

Die Private Cloud – im eigenen Rechenzentrum – liegt beim Einsatzgrad klar vorn. Zusammen mit der geplanten Nutzung kommt die Spielart demnach bald in drei von vier HR-Bereichen zum Einsatz. Wieder einmal zeigt sich jedoch, dass die Antworten der HR-Mitarbeiter weit (62 Prozent genutzt/ geplant) hinter denen der Geschäftsführung (83 Prozent) und der IT-Manager (79 Prozent) liegen.

Die gleiche signifikante Abweichung findet sich bei der Public Cloud auf fremden Servern: HR-Antworten unterscheiden sich stark vom

IT- und Topmanagement. Generell ist der Einsatz der Public Cloud für 55 Prozent der Befragten geplant oder zumindest denkbar. Der Weg ist also vorgezeichnet.

Hybrid Cloud (Mischung aus Public und Private) sowie Multicloud (Mischung aus mehreren Providern) sind – fast zwangsläufig – ebenfalls im Kommen oder werden von vielen Firmen zumindest nicht mehr ausgeschlossen. Lediglich zehn beziehungsweise 13 Prozent der Befragten beabsichtigen nicht, die Mischformen in der Beschaffung zu verwenden.

Self-Service: Hilfe zur Selbsthilfe

Selbermachen statt eskalieren: Das erfreut nicht nur die Menschen, sondern verbessert in der Regel auch die Effizienz der Prozesse. Zumindest aus Sicht der HR-Abteilung.

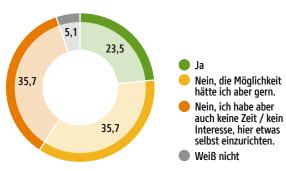
Im Fokus steht die Planung: Urlaube, Weiterbildungen und Personalgespräche sind die wichtigsten Schnittstellen zur vermeintlichen Black Box HR, die den Mitarbeitenden über ein Self-Service-Portal geöffnet werden.

Fast die Hälfte aller HR-Organisationen können digitale Personalakten anlegen und pflegen sowie Gehaltsabrechnungen über ein Selbstbedienungsportal vornehmen. Hier landen jedoch die Antworten von HR-Managern zur digitalen Personalakte deutlich unter dem Durchschnitt.

Ein Viertel der HR-Mitarbeitenden kann im Self-Service-Portal neue Funktionen/Tools einrichten, ohne über Programmierkenntnisse zu verfügen. Ein gutes Drittel will das ebenfalls, ein weiteres Drittel legt darauf keinen Wert – letzteres überdurchschnittlich häufig in großen Organisationen.

Können Sie als Mitarbeitende des HR-/Personalbereichs im Self-Service-Portal neue Funktionen/ Tools einrichten, ohne über Programmierkenntnisse verfügen zu müssen?

Angaben in Prozent. Filter: Nur Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der HR-/Personalabteilung. Basis: n = 98



Welche der aufgeführten personalbezogenen Vorgänge können die Beschäftigten Ihres Unternehmens über ein Self-Service-Portal selbstständig

Angaben in Prozent. Mehrfachnennungen möglich. Basis: n = 355

Urlaub beantragen und genehmigen lassen	46,5
Fort- und Weiterbildungen be- antragen & genehmigen lassen	37,2
Personalgespräche vereinbaren	36,6
Kontakt zur Personal-/ HR-Abteilung aufnehmen	35,2
Dienstreisen beantragen und genehmigen lassen	31,8
Eigene Gehaltsabrechnungen einsehen	30,1
Eigene Stammdaten verwalten	27,9
Krankschreibungen einreichen	 26,5
Dienstreisen abrechnen	22,8
Partner-Angebote / Mit- arbeiter-Incentives finden	21,4
Nein, wir haben kein solches Self-Service-Portal im Einsatz	 6,8

Und welche der aufgeführten Vorgänge können die Mitarbeiter Ihres HR-/Personalbereichs über ein solches Portal erledigen?

Angaben in Prozent. Mehrfachnennungen möglich. Basis: n = 355

Digitale Personalakten anlegen und pflegen	47,9
Gehaltsabrechnungen vornehmen	47,3
Personaldaten (automatisch) exportieren	35,2
Rechtssichere Arbeitsverträge erstellen und administrieren	31,0
Personal-/Bewerbungs- gespräche durchführen (z.B. per Video-Plugin)	29,3
Reportings erstellen	18,3
Nichts von alledem —	7,6

IT-Budget für HR: Teilweise Ansichtssache

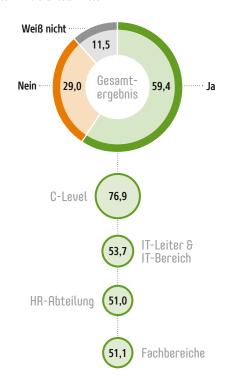
Die Hoheit über ein IT-Budget haben knapp sechs von zehn HR-Abteilungen – je größer die Firma, desto eher. Und es zeigen sich große absolute Zahlen: Jede fünfte HR-Organisation, die an dieser Befragung teilgenommen hat, verfügt pro Jahr über mehr als zehn Millionen Euro für IT-Ausgaben.

Knapp 60 Prozent der IT-Organisationen können ein IT-Budget für eigene IT-Lösungen ausgeben. Belaufen sich die Gesamtmitarbeiterzahlen auf über 10.000, steigt der Anteil der HR-Bereiche mit Budgethoheit auf 77 Prozent. In Unternehmen mit einem IT-Gesamtbudget von über 10 Millionen Euro können zwei Drittel der HR-Manager eigene IT-Lösungen beschaffen.

Allerdings antworten C-Level-Manager anders auf die Budgetfrage als Verantwortliche aus Fachbereichen, IT und HR selbst, die nur auf einen Durchschnitt von gut 50 Prozent "eigenes Budget" kommen. Demgegenüber geben drei von vier Topmanagern an, dass Ihre Personalabteilung ein eigenes IT-Budget hat.

Rund 19 Prozent der jährlichen HR-IT-Budgets liegen zwischen zehn und 100 Millionen Euro. vier Prozent bei über 100 Millionen Euro. Allerdings klaffen auch hier die Angaben aus HR und Topmanagement weit auseinander.

Gibt es in Ihrem Unternehmen ein eigenes Budget für IT-Lösungen, die gezielt für den HR-/Personalbereich eingekauft oder entwickelt werden? Angaben in Prozent. Basis: n = 355



Wie hoch sind die jährlichen Aufwendungen Ihres Unternehmens in IT-Systeme sowie Anwendungen / Applikationen im HR-/Personalbereich? Angaben in Prozent. Basis: n = 355



Softwarephilosophie: Monolithen gegen Module

Hier gibt es kein Gut oder Schlecht: Die Mehrheit betreibt Digitalisierung aus einer Hand, der Rest sucht sich die vermeintlich besten Stücke aus dem Softwaremarkt heraus. Das ist auch von der Firmengröße abhängig – und von der Position im Unternehmen. Wem nützt das alles? Den Mitarbeitern.

"Alles aus einer Hand" trifft tendenziell eher auf kleinere HR-Organisationen zu, größere betreiben gern Cherry Picking. Aber die Abweichungen sind nicht wirklich signifikant bis auf den Gap zwischen Topmanagement und Personalern: Letztere sagen seltener "One size fits all", während zwei von drei Geschäftsleitungen klare Bekenntnisse zur Softwaresuite abgeben.

Die HR-Verantwortlichen fallen zudem etwas aus dem Rahmen, weil 17 Prozent keine Antwort auf die Frage nach dem Softwareparadigma geben können – ein Spitzenwert vor allem in größeren Organisationen.

Höhere Mitarbeiterzufriedenheit mit der Personaladministration ist der wichtigste Grund für Digital HR. Dies zieht sich durch alle Unternehmensgrößen und Funktionen. Kosteneinsparungen an zweiter Stelle werden auch nicht primär vom Topmanagement erwartet, sondern überdurchschnittlich häufig von den Fachabteilungen.

Befragte aus HR liegen in einem anderen Punkt knapp fünf Prozentpunkte über dem Durchschnitt: Sie erwarten sich eine steigende unternehmerische Wertschöpfung durch Digital HR. Freie Antworten auf die Frage waren zudem "höhere Effizienz" und "Zeitersparnis".

Was präferiert Ihr Unternehmen bei der Digitalisierung des HR-/Personalbereichs? Angaben in Prozent. Basis: n = 355

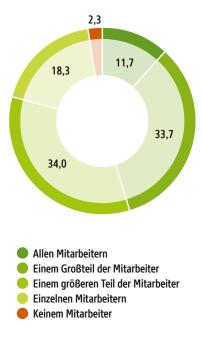


Welchen Nutzen erwarten Sie aus der Digitalisierung im HR-/Personalbereich für Ihr Unternehmen insgesamt?

Angaben in Prozent. Mehrfachnennungen möglich. Basis: n = 355

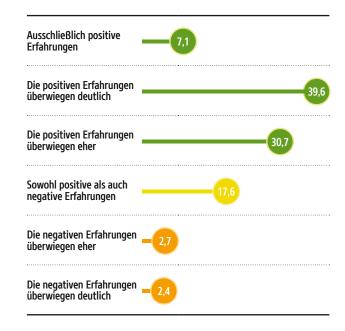
Höhere Zufriedenheit der Mitarbeiter mit der Personaladministration		62,5
Kostenersparnis		47,9
Erhöhte unternehmerische Wertschöpfung		47,6
Höhere Zufriedenheit der Mitarbeiter mit der Personalentwicklung		36,9
Anderen/weiteren Nutzen		1,1
Weiß nicht	_	3,9

Inwieweit ist in Ihrem Unternehmen das ortsunabhängige (mobile) Arbeiten erlaubt? Angaben in Prozent. Basis: n = 355



Welche Art von Erfahrungen hat Ihr Unternehmen mit dem ortsunabhängigen (mobilen) Arbeiten bezüglich der Mitarbeiterzufriedenheit gemacht??

Angaben in Prozent. Filter: Unternehmen, in denen das ortsunabhängige (mobile) Arbeiten erlaubt ist. Basis: n = 342



Frage des Jahres: Remote oder vor Ort?

Das ist in Pandemiezeiten die wichtigste Frage: Office oder nicht Office? Frei nach Shakespeares Hamlet: Ob's edler im Gemüt, die Ladezeiten des Drahtlos-LANs zuhaus' erdulden, oder, sich waffnend gegen eine See von Viren, durch Impfen es beenden?

Bei der Frage zum Arbeitsort kommt es stark darauf an, wie sich die Zielgruppe zusammensetzt – fehlen etwa produzierendes Gewerbe, Logistik, Retail sowie Health und Care, ist keine Verallgemeinerung möglich. Der Wert hier scheint ziemlich hoch: In 77 Prozent der Fälle ist Remote Work für mindestens einen größeren Teil der Mitarbeiter erlaubt.

Lediglich 21 Prozent der Unternehmen sind bei Remote Work sehr zurückhaltend. HR mit 32 Prozent und die Fachbereiche mit 36 Prozent bilden hier klar die Spitze der Skeptiker. Demgegenüber sind IT-Leiter und Topmanager deutlich aufgeschlossener gegenüber "Home-Office".

In drei von vier Unternehmen überwiegen die positiven Erfahrungen mit aushäusiger Arbeit, in 47 Prozent der Organisationen überwiegen die positiven Erfahrungen sogar deutlich. Die Tendenzen: Größere Unternehmen sind etwas zufriedener, Fachabteilungen sind am wenigsten euphorisch.

In jedem 20. Unternehmen überwiegen die negativen Erfahrungen. Hier gibt es keine Tendenzen nach Unternehmensgröße oder Funktion der Befragten.





Roman Schäfer, Partner / Managing Director Blue Reply GmbH

HR-Bereiche brauchen einen klaren Fahrplan für die Digitalisierung.

Um als Berater des Managements und der Geschäftsfelder agieren zu können, empfehlen wir die HR-Digitalisierung zu beschleunigen. Dazu gehören die Befähigung der HR-Mitarbeiter beim Einsatz geeigneter Technologien, die Automatisierung der HR-Kernprozesse und das Nutzen von Analytics-Lösungen. Die neuen Kapazitäten helfen HR-Managern, ihren Wertbeitrag für die Firma zu steigern.

Unternehmen erleben einen Wandel der Arbeitswelt, der Trends wie Work-Life-Blending und flexible Arbeitsmodelle einschließt. Nur durch die konsequente, ganzheitliche Automatisierung von administrativen Prozessen können individuelle Mitarbeiterbedürfnisse berücksichtigt werden, und HR kann strategische Aufgaben erfüllen. Hier ist eine digitale Lösung gefragt, die intuitiv bedienbar ist und eine hohe Integrationsfähigkeit aufweist.



Wieland H. Volkert Country Manager Central Europe & Netherlands UKG (PeopleDoc Germany GmbH)



Dr. Juergen Erbeldinger, CEO ESCRIBA AG

Für den Personalbereich empfehlen wir den Einsatz einer No-/Low-Code-Plattform. Mithilfe der No-/Low-Code-Technologie können Personaler:innen ihre Digitalisierungsprojekte selbst vorantreiben und eigenverantwortlich steuern. Das wichtigste Element ist dabei das Prinzip "Start small, perform fast": Mit kleinen Projekten beginnen, schnell Erfolge erzielen und diese dann stufenweise ausbauen. So entstehen andere und bessere Personalanwendungen.



Analog HR

Positiv formuliert: Da geht noch was! Die Digitalisierung der HR-Abteilungen bietet viel Potenzial, man kann von den Lessons der Pioniere lernen, und es stehen inzwischen erprobte Cloud-Systeme für das Personalwesen zur Verfügung. Auch der Nutzen der Digitalisierung zeichnet sich ab. Die Richtung ist also klar – aber der Weg ist steil und steinig: HR-Abteilungen müssen erkennen, dass IT nicht von allein entsteht und dass sie enger an Lieferanten sowie Kunden rücken müssen.

Von Alexander Freimark

Wenn man frische Studien auswertet, dämmert bisweilen die Erkenntnis: Es reicht leider nicht für die Titelseite. Die vorliegende Untersuchung ist jedoch anders, denn das Zeugnis für die Digitalisierung der HR-Organisationen besagt unmissverständlich: Versetzung gefährdet. Jeder direkte Vergleich mit anderen Fach- oder Zentralbereichen beim Digitalisierungsgrad geht verloren, die Einsatzguote von IT-Tools in HR-Prozessen liegt auf breiter Front unter 50 Prozent. Digital HR erscheint wie eine Vision, die über dem Neuland schwebt: ein Wolkenkuckucksheim. KI-Recruiting? Für über 90 Prozent der befragten HR-Mitarbeitenden ist Excel im Daily Business gesetzt.

Nichts gegen Excel, jeder muss sein Leben ordnen. Aber die Ergebnisse hier geben Anlass zur Befürchtung, dass das Tool den digitalen Reifegrad, die IT-Affinität und den Status quo der Prozessautomatisierung vieler HR-Organisationen ziemlich genau widerspiegelt. Hinzu kommt: Die befragten HR-Mitarbeitenden in der Studie sind oft kritischer mit ihren Einschätzungen als das Topmanagement – womöglich sieht die Realität noch düsterer aus als die Durchschnittswerte.

Dabei gibt es auch positive Erkenntnisse. Einmal ist der Cloud-Einsatzgrad relativ hoch, zudem zeigen sich viele Organisationen offen für die verschiedenen Spielarten von Private bis Multicloud. Da sich der Anbietermarkt zuletzt stark in diese Richtung geöffnet hat, scheint sich hier ein Best Fit anzubahnen. Gerade kleine und mittlere Unternehmen haben stellenweise großen Nachholbedarf

in puncto IT. Und zweitens geben sich die HR-Mitarbeitenden in der Studie durchaus offen für digitale Neuerungen, die ihre Arbeit erleichtern. Schließlich ist nicht davon auszugehen, dass der Druck durch Compliance und Effizienzanforderungen in Zukunft sinken wird. Auch die Automatisierung von Prozessen ist ein gefragtes Thema, von dem sich Personaler viel versprechen.

Das grundlegende Problem der vergangenen Jahre lässt sich vermutlich an der Schnittstelle von IT und HR verorten: andere Kommunikation, anderer Fokus, anderer Mindset. Vor rund 20 Jahren nannte sich die Forderung der Annäherung noch "Business-IT-Alignment" – heute ist es höchste Zeit für ein HR-IT-Alignment. Nicht nur die schlechten Bewertungen aus den Fachbereichen für Digital HR sprechen Bände – auch zeigt sich an vielen Fragen eine große Diskrepanz zwischen den Einschätzungen aus HR, der Geschäftsleitung und den Business Units.

In den kommenden Jahren müssen sich Personalabteilungen digital aufstellen und lernen, statt isolierter Lösungen prozessorientiert zu denken, die eigene Effizienz zu optimieren und über den eigenen Bereich hinaus digitale Fühler auszustrecken – sowohl zu den Lieferanten als auch zu den eigenen Kunden und Stakeholdern. Andere Unternehmensbereiche haben das in den vergangenen Dekaden auch durchexerzieren und ihre analoge Komfortzone verlassen müssen. Digitalisierung ist Vernetzung – technisch und organisatorisch. Die Studie unterstreicht das Gebot der Stunde für HR: IT-Onboarding.



D-Aaenda 2021

Mit Siebenmeilenstiefeln auf dem Weg der digitalen Transformation

Fast 73 Prozent der befragten CIOs sehen sich und ihre Unternehmen bereits auf der zweiten Hälfte des Weges, knapp die Hälfte der Befragten (49 Prozent) sogar auf dem letzten Viertel. Das ist teils deutlich mehr als im Vorjahr (+8 bzw. +18 Prozentpunkte).



Entwicklung neuer digitaler Geschäftsmodelle

76 Prozent der Unternehmen verfügen über grundlegende **Prozesse und Strukturen** dafür – elf Prozentpunkte mehr als im Vorjahr. In den Unternehmen mit mehr als 10 Millionen Euro jährlichem IT-Budget liegt der Wert heute sogar bei fast 92 Prozent (+13).



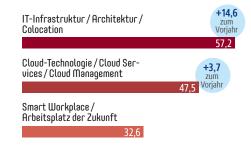
Starkes "Brot- und Buttergeschäft"

Die substanziellsten Investments der kommenden drei Jahre wollen die CIOs in den Bereichen Sicherheit, Prozesse, Infrastruktur und Anwendungen tätigen. Vor allem die **Infrastrukturthemen** erfahren neue Aufmerksamkeit (+9 Prozentpunkte im Vergleich zum Vorjahr).



Cloud nicht mehr Nummer eins

Knapp 57 Prozent der Unternehmen wollen mittelfristig zunächst in Infrastrukturthemen investieren (+15 Prozentpunkte im Vorjahresvergleich). Damit verlieren die Cloud-Investments trotz Steigerung zum Vorjahr (+4) ihren Spitzenplatz deutlich.



Corona beschleunigt

82 Prozent der Unternehmen schätzen den mittel- bis langfristigen Einfluss der Pandemie auf den digitalen Wandel in den Unternehmen als beschleunigend ein.



Innovator, kein "Bewahrer"

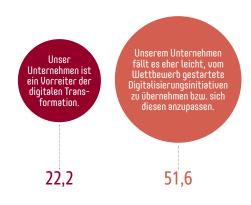
Die meisten CIOs / IT-Leiter sehen sich langfristig als Schaffer und Betreiber neuer digitaler Plattformen und Betriebsmodelle sowie als Wegbereiter von mehr Agilität und Geschwindigkeit in ihren Unternehmen.

Fokus des CIO / IT-Leiters in 5 Jahren:

Aufbau und Betrieb neuer digitaler Plattformen & Betriebsmodelle Suche nach neuen Wegen zur Steigerung von Agilität und Geschwindigkeit 57,0 Unterstützung von Initiativen zur Geschäftsentwicklung Aufrechterhaltung der Infrastruktur

Pioniere und Fast Follower

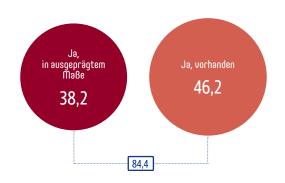
Fast drei Viertel der CIOs sieht sich als Vorreiter (22 Prozent) oder Fast Follower (52 Prozent) für Digitalisierungsinitiativen.





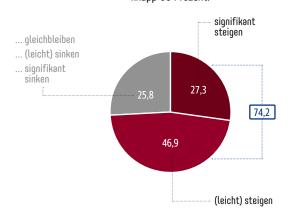
Digitalisierungsstrategie

Fast 85 Prozent der deutschen Unternehmen haben mittlerweile eine, bei den großen mit mehr als 100 Mitarbeitern sind es sogar 90 Prozent, bei denen mit mehr als 1 Mrd. Euro Jahresumsatz mehr als 95 Prozent.



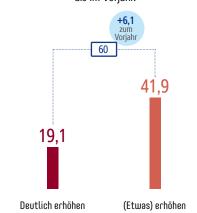
Weiter steigende Investitionen in die digitale Zukunft

Das **Gesamt-IT-Budget** wird bei **74 Prozent** der Befragten (signifikant) steigen. Im Vorjahr lag dieser Wert noch bei knapp 66 Prozent.



Mehr IT-Mitarbeiter für den Erfolg

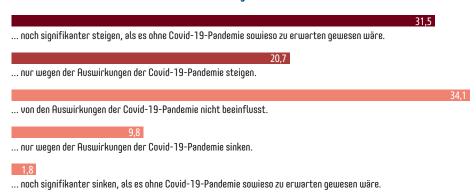
Die Zahl der IT-Mitarbeiter soll in über 60 Prozent der Unternehmen (deutlich) erhöht werden. Das sind 6 Prozentpunkte mehr als im Vorjahr.



Corona sorgt für mehr Geld

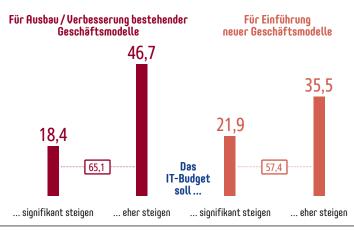
In mehr als einem Fünftel der befragten Unternehmen werden die IT-Budgets nur wegen der Auswirkungen durch die Coronapandemie steigen; in fast einem weiteren Drittel trägt die Pandemie zu einer noch stärkeren Budget-Steigerung bei.

Das IT-Budget wird ...



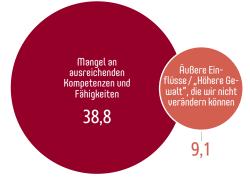
IT-Investitionen fürs Business

Um bestehende Geschäftsmodelle auszubauen oder zu verbessern, werden zwei Drittel der Unternehmen ihre dafür nötigen IT-Investitionen erhöhen. Deutlich mehr als die Hälfte der Befragten will auch mittels IT-Geldern ganz neue Geschäftsmodelle einführen.



Es mangelt an Know-how

Fragt man nach Widerständen und Hindernissen, die die digitalen Ambitionen ihrer Unternehmen behindern, antworten 39 Prozent der CIOs zuerst mit dem Mangel an ausreichenden Kompetenzen und Fähigkeiten. Äußere Einflüsse / "Höhere Gewalt" (wie beispielsweise eine Pandemie) wird indes kaum als Hindernis gesehen.



Grundgesamtheit:

Oberste (IT-)Verantwortliche von Unternehmen in der DACH-Region: strategische (IT-)Entscheider im C-Level-Bereich und in den Fachbereichen (LoBs), IT-Entscheider & IT-Spezialisten aus dem IT-Bereich

Gesamtstichprobe:

276 abgeschlossene und qualifizierte Interviews

Untersuchungszeitraum:

17. November bis 10. Dezember 2020

Methode:

Online-Umfrage (CAWI)

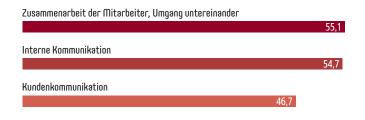
CIO-Agenda 2021

Alle Angaben in Prozent

Umgang und Kommunikation verändern sich

Die Pandemie beeinflusst die Menschen noch einmal deutlich stärker, als sie das mit den Unternehmensprozessen tut.

Was die Pandemie im Unternehmen am stärksten verändert:



Die Zukunft heißt Data Analytics

Mehr als sechs von zehn Unternehmen schätzen, dass Data Analytics / Big Data ihre Geschäftsmodelle langfristig – binnen fünf bis zehn Jahren – verändern werden.

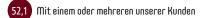
Verändungseinfluss durch Data Analytics / Big Data binnen der kommenden fünf bis zehn Jahre:



Wenig Kooperation mit Start-ups

Unternehmen arbeiten bei Digitalisierungsprojekten vor allem **mit eigenen Kunden** oder Industriepartnern zusammen. Selbst Wettbewerber sind ihnen oft lieber als Start-ups.

Bestehende Partnerschaft ...



46,9 Mit Partner aus Wissenschaft & Forschung

Mit Wettbewerbern (Unternehmen aus der eigenen Branche)

42,1 Mit Behörden / öffentlichen Einrichtungen

41,5 Mit Unternehmen aus anderen Branchen

36,5 Mit Start-ups

IT-Industrie und Banken / Versicherungen mit den größten Veränderungen

Die CIOs schätzen vor allem die Branchen Elektronik/IT und Banken/Versicherungen als stark vom digitalen Wandel betroffen ein.



Produktion, IT und Service wandeln sich stark

Fragt man nach den einzelnen Unternehmensbereichen, die vom digitalen Wandel am stärksten beeinflusst und verändert werden, so sehen die befragten CIOs hier ihren eigenen Bereich, die IT, deutlich betroffen.



CIO-Agenda 2021 — Executive Summary

Die Ergebnisse der "CIO-Agenda 2021" stehen zum Teil natürlich unter dem Eindruck der Coronapandemie. So shiften viele Unternehmen ihre Budgets, die sie vor Jahresfrist noch am ehesten in Cloud-Projekte gesteckt hätten, in Infrastrukturthemen um, um ihre bestehenden Systeme stabiler und sicherer zu machen. Insgesamt sorgt die Pandemie dafür, dass die digitale Transformation deutlich schneller voranschreitet und IT-Budgets oftmals signifikant erhöht werden. Letzteres ist auch deshalb nötig, weil neue Geschäftsmodelle entwickelt werden sollen oder gar müssen. Gerade der Bereich Data Analytics scheint hier langfristig ein aussichts-

reicher Kandidat zu sein - die Zusammenarbeit mit Start-ups eher weniger. Wenig getan im Vergleich zum Vorjahr hat sich bei den Widerständen und Hindernissen, die die digitalen Ambitionen der Unternehmen einbremsen - hier schlägt insbesondere der Fachkräftemangel weiterhin voll durch. Fragt man nach den grundsätzlichen Einflüssen der Pandemie in den Unternehmen, so sind es vor allem der Umgang der Mitarbeiter untereinander sowie die interne wie externe Kommunikation, die nach dem Eindruck der CIOs und IT-Leiter eine Veränderung erfahren haben – viel stärker noch als eher "technokratische" Themen wie

(Vertriebs-)Prozesse oder Finanzen. Ihre eigenen Langfristaufgaben sehen die Befragten vornehmlich im innovativen Bereich - beispielsweise neue digitale Plattformen und Betriebsmodelle zu schaffen und zu betreiben sowie für mehr Agilität und Geschwindigkeit im Unternehmen zu sorgen. Die Aufrechterhaltung der bestehenden Infrastruktur zählte gerade im vergangenen Jahr zwar zu den Kernaufgaben der IT-Teams, ist aber nach einhelliger Meinung ein Zustand von nur kurzer Dauer. Spätestens wenn die Pandemie komplett überwunden ist, werden die innovativen Ärmel wieder richtig hochgekrempelt.

Die digitale Kluft wird größer

Im Jahr 2020 haben Unternehmen umfangreich in digitale Architekturen, Tools und Prozesse investiert, um die enormen Herausforderungen der Covid-19-Krise zu bewältigen. Diese Digitalisierungswelle scheint jedoch nicht zu einer Konvergenz der digitalen Landschaft zu führen. Stattdessen zeigt die aktuelle Studie "CIO-Agenda 2021" von IDG Research Services/ CIO-Magazin und WHU – Otto Beisheim School of Management eine zunehmende Divergenz in Bezug auf ihre Bereitschaft, in die digitale Zukunft zu investieren.

Prof. Dr. Dries Faems ist Inhaber des Lehrstuhls für Entrepreneurship, Innovation und Technologische Transformation an der WHU – Otto Beisheim School of Management

Von Prof. Dr. Dries Faems

Die Ergebnisse der Befragung von 275 (IT-)Entscheidern aus DACH-Unternehmen zeigen, dass diejenigen, die sich selbst als "Digital Leader" sehen, deutlich höhere IT-Investitionen planen als die "Digital Follower" und "Digital Laggards" (digitale Nachzügler). Statt aufzuholen, laufen die aktuellen Digital Follower und Digital Laggards daher Gefahr, im digitalen Wettbewerb hoffnungslos ins Hintertreffen zu geraten.

Vorreiter, Mitläufer und Nachzügler

Mehr als ein Fünftel der Befragten (22 Prozent) gibt an, dass ihr Unternehmen als Vorreiter der digitalen Transformation gesehen werden könne. Im Gegensatz zu diesen digitalen Vorreitern bezeichnet etwas mehr als die Hälfte der Befragten (52 Prozent) ihr Unternehmen als digitalen Mitläufer. Diese Unternehmen initiieren keine neuen digitalen Trends, sind aber in der Lage, auf digitale Initiativen von Wettbewerbern adäquat zu reagieren. 26 Prozent der Befragten geben an, dass ihr Unternehmen Schwierigkeiten habe, auf neue digitale Initiativen von Wettbewerbern zu reagieren, nicht in der Lage sei, eine digitale Antwort zu formulieren oder die Relevanz der Digitalisierung für die eigene Branche verneine. Diese letzte Gruppe von Unternehmen wird als digitale Nachzügler bezeichnet.

Wie unterscheiden sich digitale Leader von digitalen Followern und digitalen Nachzüglern? Die Ergebnisse weisen auf drei wichtige Merkmale hin. Erstens: Während die Mehrheit der

Digital Leader (74 Prozent) eine stark ausgeprägte digitale Strategie oder Roadmap hat, ist eine solche klare digitale Vision bei den Digital Followern (37 Prozent) und Digital Laggards (11 Prozent) eher selten. Zweitens sehen wir erhebliche Unterschiede in der Nutzung von Strukturen und Prozessen zur Entwicklung digitaler Geschäftsmodelle. Beispiele für solche Strukturen und Prozesse sind das Vorhandensein einer eigenen digitalen Innovationseinheit, die Anwendung agiler Entwicklungsprinzipien und die Anwendung von Lean-Start-up-Prinzipien.

Die Mehrheit der Digital Leader (89 Prozent) hebt hervor, dass sie sich weitgehend auf diese Art von Strukturen und Prozessen verlässt. Dagegen nutzt nur eine Minderheit der Digital Follower (32 Prozent) und Digital Laggards (sechs Prozent) diese Strukturen und Prozesse intensiv. Während die Mehrheit der Digital Leader eine Open-Innovation-Strategie für digitale Projekte verfolgt, ist die Zusammenarbeit mit externen Partnern für die Digitalisierung bei den Digital Followern und Laggards deutlich weniger präsent. Während beispielsweise eine Mehrheit der Digital Leader (69 Prozent) bei digitalen Projekten mit Kunden zusammenarbeitet, findet diese Art der Zusammenarbeit nur bei einer Minderheit der Digital Follower (48 Prozent) und Digital Laggards (40 Prozent) statt. Ein ähnliches Muster ist bei der Zusammenarbeit mit Wettbewerbern zu beobachten. Während 62 Prozent der Digital Leader bei digitalen Projekten mit Wettbewerbern zusammenarbeiten, ist diese Art der Zusammenarbeit bei Digital Followern (35 Prozent) und Digital Laggards (30 Prozent) eher unüblich.

Hemmende Faktoren

Wir haben die Befragten auch gebeten, über die wichtigsten Faktoren nachzudenken, die ihre Fähigkeit behindern, ihre digitalen Ziele zu verwirklichen. Fehlende Kompetenzen sind der wichtigste hemmende Faktor. Allerdings bestehen signifikante Unterschiede zwischen den digitalen Leadern, Followern und Nachzüglern: 37 Prozent der digitalen Follower und 53 Prozent der digitalen Nachzügler geben an, dass fehlende Kompetenzen ein wichtiger hemmender Faktor sind. Nur 27 Prozent der digitalen Vorreiter sehen fehlende Kompetenzen als hinderlichen Faktor an.

Ein zweiter wichtiger hemmender Faktor ist die Existenz von technologischen Altlasten (Legacy). Dieses Problem ist in der Gruppe der Digital Follower am deutlichsten ausgeprägt, in der ein Drittel der Befragten die Existenz bestehender technologischer Investitionen als wichtigen hemmenden Faktor hervorhebt. Unter den Digital Leadern sind es 26, bei den Digital Laggards 28 Prozent.

Das dritte große Hemmnis ist die mangelnde interne Bereitschaft zur Veränderung – besonders stark ausgeprägt bei den digitalen Nachzüglern, von denen 39 Prozent diesen Punkt nennen. Bei den digitalen Followern sind es indes nur 20, bei den digitalen Vorreitern lediglich 16 Prozent.

In Rückstand geraten statt aufholen

Die Covid-19-Krise hat Unternehmen dazu gebracht, die digitale Transformation einzuleiten oder zu beschleunigen. Um eine solche digitale Transformationsstrategie zu realisieren, ist der Aufbau einer soliden IT-Infrastruktur eine notwendige Voraussetzung. Daher sollten wir in den kommenden Jahren einen deutlichen Anstieg der IT-Investitionen erwarten. Wenn wir jedoch zwischen digitalen Vorreitern, Mitläufern und Nachzüglern unterscheiden, lassen sich

einige signifikante Unterschiede ausmachen. So planen 59 Prozent der von uns befragten digitalen Vorreiter, ihr IT-Budget in den kommenden drei Jahren deutlich zu erhöhen. Die digitalen Mitläufer planen dies indes nur in 17 Prozent, die digitalen Nachzügler in 19 Prozent der Fälle. Mit anderen Worten: Es ist vor allem die Gruppe der aktuellen Digital Leader, die spürbare Investitionen in ihre IT plant.

Fazit

Im vergangenen Jahr wurden die Unternehmen dazu gedrängt, ihre Infrastruktur und ihre Geschäftsmodelle (weiter) zu digitalisieren. Die Covid-19-Krise lässt sich daher als eine Art "Weckruf" beschreiben, der digitale Follower und Nachzügler antreibt, zu den digitalen Vorreitern in ihrer jeweiligen Branche aufzuschließen. Wir könnten somit hoffen, dass die Nicht-Vorreiter motiviert sind, zusätzliche Anstrengungen zu unternehmen, um den Vorreitern in diesem Punkt näherzukommen. Tatsächlich aber sehen wir, dass die digitalen Vorreiter in Bezug auf ihre künftigen IT-Investitionspläne am ehrgeizigsten sind. Statt einer digitalen Konvergenz könnten wir daher eine zunehmende digitale Ungleichheit zwischen den Unternehmen erleben, bei der der Abstand zwischen den digitalen Leadern und anderen Unternehmen weiter wächst. Dieser besorgniserregende Trend erfordert die Aufmerksamkeit von Managern, Wissenschaftlern und politischen Entscheidungsträgern gleichermaßen. Wir sollten eine Situation vermeiden, in der eine ausgewählte Gruppe von Digital Leadern die Vorteile der digitalen Transformation voll ausschöpft, während andere in einer Art "digitaler Todeszone" landen.

Hintergrund zur Studie

Die Studie "CIO-Agenda 2021" wurde vom 17. November bis zum 10. Dezember 2020 von IDG Research Services (COMPUTERWO-CHE/CIO) in Zusammenarbeit mit der WHU durchgeführt. Es nahmen 276 CIOs, Geschäftsführer, Vorstände, C-Führungskräfte und Abteilungsleiter aus verschiedenen Unternehmensbereichen aller Branchen in Deutschland, Österreich und der Schweiz an der Online-Befragung teil.





Erfolgreiche HR-Bereiche sind digitale Innovatoren und mitgestaltende Partner in der Transformation der Geschäftsbereiche.

Die Digitalisierung des gesamten Personalmanagements ist ein Prozess. Unerlässlich sind stabile, reibungslos integrierbare Technologien und innovative Lösungen, die den HR-Bereich administrativ entlasten und den eigenständigen Umgang mit Informationstechnologie ermöglichen.

Herr Schäfer, was macht Ihr Unternehmen so erfolgreich?

Herr Schäfer: Blue Reply ist ein dynamisches und innovatives Beratungs- und IT-Dienstleistungsunternehmen, das die Bedürfnisse der Fachbereiche in den Mittelpunkt stellt und deren Umsetzung im Einklang mit der IT vorantreibt. Fachbereiche und IT-Bereiche profitieren gleichermaßen von unseren Services. Effizienzsteigerung durch intelligente Digitalisierung und datengetriebene Analytics im Self-Service stehen hoch im Kurs bei unseren Kunden.

Womit beschäftigen Sie sich aktuell?

Herr Schäfer: Die oftmals rudimentäre Technologie-Ausstattung in HR-Abteilungen erweist sich als Engpass. Covid-19 hat zutage gebracht, was bereits bekannt war: Monolithische Systeme sind nicht in der Lage, schnell und flexibel zu reagieren. Dabei zählt die Steigerung der operativen Excellence zu den wichtigsten Themen. Unerlässlich ist, allen HR-Mitarbeitern digitale Tools an die Hand zu geben, um Änderungen frühzeitig zu erkennen und zügig reagieren zu können. HR-Mitarbeiter sollten zudem von repetitiven, manuellen Routinetätigkeiten durch einen höheren Grad an Automatisierung entlastet werden, um Freiraum für wertschöpfende Tätigkeiten zu haben.

Welche Technologien können hier unterstützen?

Herr Schäfer: Der HR-Bereich benötigt schnelle und flexible Lösungen, die er möglichst eigenständig ohne umfassenden Support einer IT-Abteilung bedient. Stichwort "Self-Service": "Low-Code"-Technologien sind hier der richtige Ansatz, für die es keines Informatikstudiums bedarf, und die interessierte Fachbereiche clever einsetzen können.

Wir nutzen diese bei unseren Kunden, um den Zugang zu Daten zu erleichtern, sodass mittels grafischer Oberflächen die Definition von Datenmodellen und die Automatisierung von Datenflüssen erreicht werden. HR-Abteilungen nutzen so Daten aus verschiedenen Quellen und gewinnen schneller und effizienter Erkenntnisse. Auch in der Visualisierung und Erstellung von Dashboards setzen wir auf Low-Code-Technologien. HR-Analytics liefert wichtige Resultate - auch für die Transformation der Geschäftsbereiche.



"Digitalisierung im Bereich HR ist Erfolg versprechender, wenn die HR-Abteilung eigenständig arbeitet und technologisch befähigt wird. Der Personalbereich profitiert von Self-Service-Lösungen und Technologien. Die Möglichkeiten von Low-Code-Anwendungen für Datenanalyse und Data Science sind die ideale Voraussetzung hierfür."

Roman Schäfer,

Partner / Managing Director Blue Reply

RPA und Chatbots

Technologien zur Automatisierung von Prozessen wie Robotic Process Automation (RPA) sind in Kombination mit Chatbots die Basis skalierbarer, offener Lösungen für HR-Funktionen. Unternehmen nutzen sie in Onboarding-Prozessen: Benutzerkonten werden automatisiert angelegt, E-Mail-Adressen zugeteilt, Rechte zugewiesen und das nötige IT-Equipment bestellt.

Chatbots unterstützen die Routine-Kommunikation bei wiederkehrenden und standardisierten Fragen. Die Skalierbarkeit dieser Lösungen hilft Unternehmen bei Themenkomplexen mit höherem Informationsbedarf. Künstliche Intelligenz (KI) und Natural Language Processing (NLP) entlasten den Sichtungsprozess im internen und im externen Recruiting. Sie können halbstrukturierte Bewerberdaten mit Anforderungsprofilen abgleichen und den Workload reduzieren. Zudem liefern sie prädiktive Analysen mit Erfolgsprognosen.

Technologien wie RPA, Chatbot, KI/NLP und Analytics-Lösungen sind die Basis, mehr Zeit für wichtige Themen zu haben. Berater und IT-Dienstleister mit HR-Verständnis wie Reply setzen vor allem auf die Befähigung von Personalabteilungen, die Lösungen eigenständig zu bedienen. Auf die Art kann die Digitalisierung auch vom Personalmanagement HR vorangetrieben werden.



Blue Reply Hansaallee 299 40549 Düsseldorf

Telefon: +49 5241 5009-1042 E-Mail: r.schaefer@reply.de

https://www.reply.com/blue-reply/de/



Gestalten statt reagieren

Digitale HR Workflows mit NLC-Technologie schnell und erfolgreich umsetzen

Was bedeutet NLC?

NLC steht für No-/Low-Code und ist derzeit der modernste und effizienteste Weg, Software zu erstellen. Mittels No-Coding werden Apps ganz ohne Programmierkenntnisse entwickelt. Der Code wird nicht mehr manuell erstellt, sondern entsteht mittels grafischer Oberflächen oder implizit.

Mit nur wenig handgeschriebenem Quellcode funktioniert Low-Coding, da vorgefertigte Bauteile und Code-Fragmente zusammengesetzt werden. Die vorgefertigten Code-Fragemente bringen eine große Zeitersparnis und sorgen von Anfang an für eine sehr hohe Code-Qualität. NLC heißt vor allem, dass einmal erstellte Anwendungen vollumfänglich angepasst und problemlos erweitert werden können. Mit NLC stoppen Sie den Veralterungsprozess Ihrer Systemlandschaften.

Jeder Personalbereich kennt den Digitalisierungsdruck und tatsächlich investieren die meisten Unternehmen auch zunehmend in entsprechende Projekte. Allerdings kommen interne Abteilungen wie HR dabei oft nicht zum Zug. Produktionsabläufe und unternehmenskritische Prozesse werden priorisiert und binden nahezu die gesamte Kapazität der IT-Abteilung. Der Fachkräftemangel verschärft die Situation. 2019 stieg die Zahl offener Stellen im IT-Bereich sogar um mehr als 50 Prozent im Vergleich zum Vorjahr.

Das Potential der Fachbereiche, die oft noch in analogen Prozessen versinken, geht dabei verloren. Doppelarbeiten, fehlende Transparenz und manuelle Fehlbearbeitung können zudem zu einem Kosten- und Risikofaktor werden.

Eine Lösung, um trotz knapper IT-Ressourcen die Digitalisierung dieser Unternehmensprozesse voranzubringen, ist No- und Low-Coding. Unternehmen, die NLC-Plattformen einsetzen, geben Ihren Mitarbeiter:innen das passende Werkzeug an die Hand, damit sie die Digitalisierung des eigenen Bereichs selbst in die Hand nehmen können.



Enabling the Frontliners

Wir wollen, dass HR-Abteilungen die Veränderung selbst gestalten und verantworten können. Wir sehen Sie in der Rolle des Product Owners, der aus fachlicher Sicht die Anforderungen an Technologieeinsatz und standardisierte Prozesse definiert. Einfache Prozesse und Anwendungen setzen Sie direkt selbst um. Bei komplexen Prozessketten und anspruchsvollen Applikationen arbeiten HR Product Owner und IT-Abteilung eng zusammen.

Alles was Sie dafür benötigen, ist eine No-/Low-Code Plattform und den Mut, aus tradierten Projektstrukturen aus- und in gelebte Agilität einzusteigen. NLC-Plattformen bieten die Möglichkeit, leistungsstarke Software-Anwendungen mit wenigen Klicks zu erstellen und kontinuierlich zu verbessern. Eine einfache Anwendung ist bereits in wenige Stunden gebaut, Fachanwender:innen können diese sofort im Echtbetrieb nutzen. Konkrete Verbesserungsvorschläge werden direkt umgesetzt und erneut live getestet. So wird Agilität erlebbar und es entsteht andere und oft bessere Software.

Eine leistungsstrake NLC-Plattform ist Kernstück einer modernen, nutzerorientierten HR-IT-Landschaft. Geschwindigkeit und Lösungsorientierung dieser Technologie schaffen eine neue Dynamik. Die technisch-organisatorischen Rahmenbedingungen der Personalarbeit können zunächst in kleinen Schritten, im Zeitablauf dafür dann aber umfassend und nachhaltig optimiert werden.

Die ESCRIBA Enterprise Compliance and Agility Platform (ECAP) ist die leistungsstärkste No-/Low-Code Plattform für daten- und dokumentenintensive Prozesse.

Die ECAP ist ein Baukasten, mit dem Anwendungen ganz einfach erstellt, angepasst und weiterentwickelt werden. Nicht zuletzt aus Compliance- und Datenschutzgründen betreiben wir die Plattform in Deutschland.

ESCRIBA ist Enterprise-ready. Mit einer Vielzahl an Schnittstellen integrieren wir uns einfach und sicher in Ihre IT-Umgebung. Vor allem mit SAP HCM, Success-Factors und Workday haben wir die passenden, vorgefertigten Schnittstellen für Integration im HR-Umfeld.

Auf dieser Basis ermöglicht ESCRIBA einen einfachen Einstieg in die digitale Transformation für Unternehmen aller Branchen. Ihre Mitarbeiter:innen können eigene Ideen in Apps umsetzen und damit ihre Prozesse selbst optimieren. Gerade die Kombination aus No-Code (Fachseite) und Low-Code (IT-Abteilung) ist besonders wirksam und hilft Gräben zu überbrücken. NLC gibt der IT Freiräume und empowert die HR. So bleiben Sie dauerhaft der wichtigste operative und strategische Partner der Geschäftsbereiche.



ESCRIBA AG

Hardenbergstraße 32, 10623 Berlin

Telefon: +49 30 280 488-0 E-Mail: info@escriba.de www.escriba.de

Digitale HR als Baustein zukunftsfähiger Unternehmen

Future of Work ist jetzt dieser Wandel fordert die HR heraus. Mit UKG HR Service Delivery können Personaler operative HR Services neu definieren und ihre Produktivität aktiv steuern.



Wieland Volkert Country Manager Central Europe & Netherlands UKG (PeopleDoc Germany GmbH)

Herr Volkert, was macht UKG so erfolgreich?

UKG, die neue globale Marke, die aus der Fusion von PeopleDoc, Ultimate Software und Kronos entstanden ist, stellt weiterhin die Mitarbeiter ins Zentrum unserer Tätigkeit. Wir begleiten Unternehmen im HR-Digitalisierungsprozess, damit sie eine Basis für eine positive Employee Experience schaffen können.

Wie heben Sie sich von Ihren Mitbewerbern ab?

Von HR für HR – das ist unsere Philosophie.

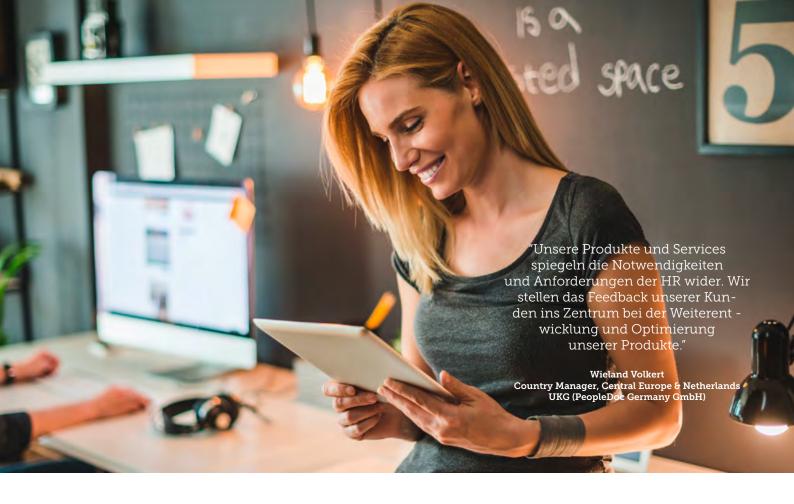
Unsere Produkte und Dienstleistungen spiegeln die Notwendigkeiten und Anforderungen der HR wider. Wir stellen das Feedback unserer Kunden ins Zentrum bei der Weiterentwicklung und Optimierung unserer Produkte. Und wir setzen bewusst ausschließlich auf Lösungen für die HR - unsere Expertise in Personalfragen beeinflusst Produktneuheiten. Wir unterstützen Kunden in allen Aspekten der HR, um bereits heute den Herausforderungen von morgen gerecht zu werden.

Wodurch zeichnet sich Ihre HR-Service-Delivery-Lösung aus?

Stichwort Intuition: Unsere cloudbasierte HR-Service-Delivery-Lösung ist intuitiv zu bedienen. Personaler können Prozesse, Workflows und Formulare selbst aufsetzen - ganz ohne IT-Kenntnisse. Wir setzen RPA ein, um zeitaufwendige HR-Prozesse zu automatisieren. HRler gewinnen so Zeit für strategische Aufgaben und können flexibler agieren. Mitarbeiter haben den Vorteil im Self-Service durch eine Wissensdatenbank schnell und von überall Informationen zu finden und entsprechend Anträge direkt im System zu stellen. Damit werden Prozesse automatisch angestoßen und können von der HR effizient bearbeitet werden.

UKG HR Service Delivery Eine nachhaltige positive Employee Experience für alle Mitarbeiter.





Angetrieben durch den Slogan «Our purpose is people" liegt der Fokus bei UKG darauf, Belegschaften und Unternehmen global mit den besten Lösungen für die HR zu unterstützen. Mit der HR-Service-Delivery-Plattform von UKG, das neue PeopleDoc, können HR-Teams die Mitarbeiter von überall aus individuell und service-orientiert unterstützen – von einfachen Fragen bis hin zu komplexen Fällen wie Elternzeit. Durch die Integration mit dem HRIS können HR-Teams problemlos manuelle Prozesse automatisieren, Mitarbeiteranfragen beantworten und aktiv alle entsprechenden Personaldokumente verwalten - alles innerhalb einer cloudbasierten Plattform, die von der HR für HR konzipiert ist. Sicherheitsrisiken und Compliance-Probleme werden minimiert. Dank integrierter Analytics-Funktion erhalten Sie einen Überblick, welche Informationen Mitarbeiter von HR-Teams wirklich benötigen und können Prozesse gezielter steuern.

Mit moderner HR-Technologie agil in die Zukunft

Unsere intelligente HR-Service-Delivery-Lösung deckt typische HR-Anwendungen und -Funktionen ab - alles auf einer intuitiven Benutzeroberfläche. Unser Fokus liegt auf dem langfristigen Erfolg Ihrer HR.

- Integrationen: UKG HR Service Delivery integriert sich mit dem HRIS und kann zentral gesteuert werden.
- Erweiterbarkeit: Unsere Technologie passt sich dem Wachstum des Unternehmens an.
- Individuelle Anpassung: Jede Anwendergruppe erlebt ein optimales User Experience und effiziente Abwicklungszeiten.

- RPA: Fördert die Flexibilität der HR und begünstigt eine positive Employee Experience
- Cloudbasiert: HR-Teams nutzen die aktuelle Version, ohne Zeit und Aufwand in technische Updates investieren zu müssen.
- Compliance: Managen Sie Compliance aktiv - und zwar über alle Standorte hinweg.
- Datenbasierte HR: Messen Sie die Leistung einzelner Abteilungen und erkennen Sie schnell Verbesserungsmöglichkeiten.



UKG (PeopleDoc Germany GmbH)

Königstr. 26, D-70173 Stuttgart Telefon: +49 (0) 711 273500-0 E-Mail: hrsd-contact.de@ukg.com www.people-doc.de www.ukg.com



Studienpartner

Gold-Partner:

Blue Reply GmbH Hansaallee 299, 40549 Düsseldorf

Telefon: +49 5241 5009-1042 E-Mail: blue@reply.de

Web: www.reply.com/blue-reply/de/

Silber-Partner:

ESCRIBA AG

Hardenbergstr. 32 10623 Berlin

Telefon: +49 30 280 488-0 E-Mail: info@escriba.de Web: www.escriba.de

UKG (PeopleDoc Germany GmbH)

Königstr. 26 70173 Stuttgart

Telefon: +49 711 273 500-0 E-Mail: hrsd-contact.de@ukg.de

Web: people-doc.de Web: www.ukg.com

Gesamtstudienleitung

Matthias Teichmann

Director Research **IDG Research Services** Telefon: +49 89 36086-131 mteichmann@idg.de

Projektmanagement

Simon Hülsbömer

Senior Project Manager **IDG Research Services** Telefon: +49 89 36086-177 shuelsboemer@idg.de

Armin Rozsa

Research Manager **IDG Research Services** Telefon: +49 89 36086-184 arozsa@idg.de

Sandra Baumgarten

Research Manager **IDG Research Services** Telefon: +49 89 36086-116 sbaumgarten@idg.de

Sales-Team

Regina Hermann

Account Manager Research IDG Research Services Telefon: +49 89 36086-384 rhermann@idg.de

René Krießan

Account Manager Research **IDG Research Services** Telefon: +49 89 36086-322 rkriessan@idg.de

Bastian Wehner

Account Manager Research **IDG Research Services** Telefon: +49 89 36086-169 bwehner@idg.de

Impressum

Studienkonzept/ Fragebogenentwicklung: Simon Hülsbömer, Matthias Teichmann

Endredaktion/ CvD Studienberichtsband: Simon Hülsbömer

Analysen/Kommentierungen: Alexander Freimark, Bad Aibling

Kommentierungen CIO-Agenda 2021: Simon Hülsbömer

Hosting/Koordination Feldarbeit: Armin Rozsa

Artdirector:

Daniela Petrini. Reutte

Patrick Birnbreier, München

Umschlaggestaltung unter Verwendung eines Farbfotos von © shutterstock.com/ Tetiana Yurchenko

Lektorat:

Elke Reinhold, München

Peradruck GmbH Hofmannstr. 7 b 81379 München

Ansprechpartner: Matthias Teichmann mteichmann@idg.de

Herausgeber:

IDG Business Media GmbH

Anschrift:

Lyonel-Feininger-Str. 26 80807 München Telefon: +49 89 36086-0 Fax: +49 89 36086-118 E-Mail: info@idg.de

Vertretungsberechtigter: Jonas Triebel. Geschäftsführer

Registergericht:

Amtsgericht München, HRB 99187

Umsatzsteueridentifikationsnummer: DF 811 257 800

Weitere Informationen unter: www.ida.de

Studiensteckbrief

Studienpartner Gold-Partner:

Blue Reply GmbH

Silber-Partner:

ESCRIBA AG

PeopleDoc Germany GmbH (UKG)

Grundgesamtheiten Oberste (IT-) Verantwortliche von Unternehmen in der DACH-Region:

strategische (IT-)Entscheider im C-Level-Bereich und den Fachbereichen (LoBs), IT-Entscheider & IT-Spezialisten aus dem IT-Bereich, leitende HR-Mitarbeiter

Teilnehmergenerierung Stichprobenziehung in der IT-Entscheider-Datenbank von IDG Business Media

sowie zur Erfüllung von Quotenvorgaben über externe Online-Access-Panel;

persönliche E-Mail-Einladungen zur Umfrage.

Untersuchungszeitraum 15. bis 20. April 2021

Methode Online-Umfrage (CAWI)

Fragebogenentwicklung IDG Research Services in Abstimmung mit den Studienpartnern

Durchführung......IDG Research Services

UmfragesoftwareTivian

Stichprobenstatistik

Branchenverteilung*	Land- und Forstwirtschaft, Fischerei, Bergbau	4,5 %
	Energie- und Wasserversorgung	6,8 %
	Chemisch-pharmazeutische Industrie, Life Science	12,1%
	Medizin- und Labortechnik	7,0 %
	Metallerzeugende und -verarbeitende Industrie	8,7 %
	Maschinen- und Anlagenbau	9,0 %
	Automobilindustrie und Zulieferer	4,8 %
	Herstellung von elektrotechnischen Gütern, IT-Industrie	13,8 %
	Konsumgüter-, Nahrungs- und Genussmittelindustrie	4,2 %
	Medien, Papier- und Druckgewerbe	1,1%
	Baugewerbe, Handwerk	2,3 %
	Groß- und Einzelhandel (inkl. Online-Handel)	5,6 %
	Banken und Versicherungen	7,9 %
	Transport, Logistik und Verkehr	8,5 %
	Dienstleistungen für Unternehmen	9,9 %
	Hotel- und Gastgewerbe, Tourismus	3,7 %
	Öffentliche Verwaltung, Gebietskörperschaften, Sozialversicherung	8,7 %
	Schule, Universität, Hochschule	2,0 %
	Gesundheits- und Sozialwesen	8,5 %
	Andere Branchengruppe	4,8 %
Unternehmensgröße	Weniger als 100 Beschäftigte	3.4%
deutschlandweit	100 bis 999 Beschäftigte	
	1.000 bis 9.999 Beschäftigte	
	10.000 Beschäftigte und mehr	
Umsatzklasse	Weniger als 20 Millionen Euro	15.8 %
deutschlandweit	20 bis 49 Millionen Euro	
	50 bis 99 Millionen Euro	15,8%
	100 bis 999 Millionen Euro	29,9%
	1 Milliarde Euro und mehr	8,7 %
	Weiß ich nicht / keine Angabe	10,4%
Jährliche Aufwendungen	Weniger als 1 Million Euro	24,8%
in IT-Systeme	1 bis 10 Millionen Euro	
•	10 bis 100 Millionen Euro	26,8%
	100 Millionen Euro und mehr	6,5 %
Jährliche Aufwendungen in	Weniger als 1 Million Euro	38.3 %
IT-Systeme im HR-Bereich	1 bis 10 Millionen Euro	
,	10 bis 100 Millionen Euro	
	100 Millionen Euro und mehr	

^{*} Mehrfachnennungen möglich

Das Studienkonzept

Die Multi-Client-Studien von IDG Research Services sind mehr als nur Befragungen von C-Level-Entscheidern und IT-Spezialisten. Hinter den Marktforschungsprojekten steht ein nachhaltiges Studienkonzept, das auf eine Laufzeit von mindestens sechs Monaten ausgelegt ist.

Die Veranstaltung der initialen redaktionellen Round Tables, moderiert von leitenden Redakteuren der COMPUTERWOCHE, steht immer zu Beginn eines jeden Studienprojekts.

Über den Verlauf der Round-Table-Veranstaltungen wird ausführlich berichtet, und die Themen, die den Branchenexperten besonders "auf den Nägeln brennen", werden auch bei der Entwicklung des Studienfragebogens mitberücksichtigt. Die Unternehmen, die das Projekt als Partner begleiten, können eigene Ideen und Fragestellungen einbringen.

Etwa drei Monate nach der methodischen und inhaltlichen Ausgestaltung der Studie liegen die zentralen Ergebnisse in Form eines hochwertigen Survey Reports vor. Die Studienergebnisse werden auf Messen und Events, wie der Hannover Messe, dmexco oder it-sa, präsentiert, zum Teil in Form von Podiumsdiskussionen, bei denen sich die Studienpartner einem interessierten Fachpublikum stellen können. Oder es wird zu einem Ergebnis-Round-Table ins IDG Conference Center eingeladen.

Begleitet wird das gesamte Studienprojekt durch kontinuierliche Berichterstattung von COMPUTERWOCHE und CIO, zum Thema im Allgemeinen und zur Studie im Speziellen. Fachwissen und Kompetenz unserer Autoren und Redakteure tragen maßgeblich dazu bei, dass die Ergebnisse der Multi-Client-Studien von IDG Research Services richtig eingeordnet werden können. Berichtet und kommentiert wird auf allen modernen Medienkanälen; Infografiken, Bildergalerien und Video-Interviews tragen dazu bei, dass die IDG-Studien mittlerweile auf großes Interesse stoßen.

Der Autor dieser Studie



Alexander Jake Freimark Alexander Jake Freimark wechselte 2009 von der Redaktion der COMPUTERWOCHE in die Freiberuflichkeit. Er schreibt für Medien und Unternehmen, sein Auftragsschwerpunkt liegt im Corporate Publishing. Dabei stehen technologische Innovationen im Fokus, aber auch der Wandel von Organisationen, Märkten und Menschen.

Round Table Moderation



Hans Königes Hans Königes ist Ressortleiter Job & Karriere und damit zuständig für alle Themen rund um Arbeitsmarkt, Jobs, Berufe, Gehälter, Personalmanagement. Recruiting sowie Social Media im Berufslehen

Protokoll Iris Lindner, Edling



Unsere Studienreihe











































Erhältlich in unserem Studien-Shop auf computerwoche.de/studien Laufende Studienberichterstattung auf computerwoche.de/ p/research,3557 Für Rückfragen zu demnächst kommenden Studien: research@idg.de

Für regelmäßige Infos: https://www.idg.de/media/ research-services/



Oder folgen Sie uns gern auf Twitter: https://twitter.com/ IDGResearch_DE











