

Medienmitteilung der Promerit AG und der Universität Liechtenstein
05. Juli 2016

Schafft Human Resources die digitale Transformation?

Studie „Benchmarking HR Digital Transformation“ zeigt Defizite auf.

Vaduz / München – Personalabteilungen von Unternehmen im deutschsprachigen Raum sind nur unzureichend für die Herausforderungen gerüstet, welche die Digitalisierung mit sich bringt. Das ist das wesentliche Ergebnis einer Studie der HR- und Transformationsberatung Promerit in Zusammenarbeit mit der Lufthansa Group, der Fachzeitschrift Personalwirtschaft, TNS Infratest und dem Wissenschaftspartner Prof. Sascha Kraus von der Universität Liechtenstein.

An der Studie mit dem Titel „Benchmarking HR Digital Transformation“ nahmen 126 Personalverantwortliche aus 15 DAX- sowie weiteren Unternehmen im Raum Deutschland, Österreich, Schweiz und Liechtenstein.

Digitalisierung als Treiber und Enabler

Digitalisierung stellt die größte Veränderung der Weltwirtschaft seit der industriellen Revolution dar. Durch die zunehmende Dynamik und damit einhergehenden veränderten Spielregeln wirkt sie einerseits als Treiber, was das Entstehen neuer Geschäftsmodelle angeht, stellt aber andererseits auch etablierte Unternehmen mit sicher geglaubten USPs vor neue Herausforderungen. Durch das geschickte Ausnutzen von verbundenen Möglichkeiten wird die Digitalisierung zum Enabler der Unternehmenstransformation in Bezug auf die Nutzung neuer Technologien und Arbeitsweisen sein – wobei es um nichts weniger geht, als das Erweitern oder Erneuern des eigenen Geschäftsmodells, bevor die Konkurrenz dies tut.

Ob Unternehmen die Veränderungen der digitalen Transformation bewältigen können, wird letztendlich nicht nur auf der technischen, sondern vor allem auf der menschlichen Ebene entschieden. Daher kommt dem *Human Resources Management* eine entscheidende Rolle als Treiber wie auch Enabler der Digitalisierung zu.

Die vorliegende Studie erhebt umfassend den Status Quo der digitalen Transformation von Unternehmen im deutschsprachigen Raum anhand einer eigens dafür entwickelten Kennzahl, dem so genannten „HR Digital Transformation Index“. Für eine unternehmensweite, ineinandergreifende Digitalisierung ist eine Verankerung innerhalb der gesamten Unternehmensstrategie essentiell, zeigen die Ergebnisse der Untersuchung: Mehr als die Hälfte der Unternehmen hat die Digitalisierung bereits in der Unternehmens- wie in der HR-Strategie verankert und schon konkrete Initiativen zur Digitalisierung von HR auf den Weg gebracht.



Was sind die Auswirkung der Digitalisierung?

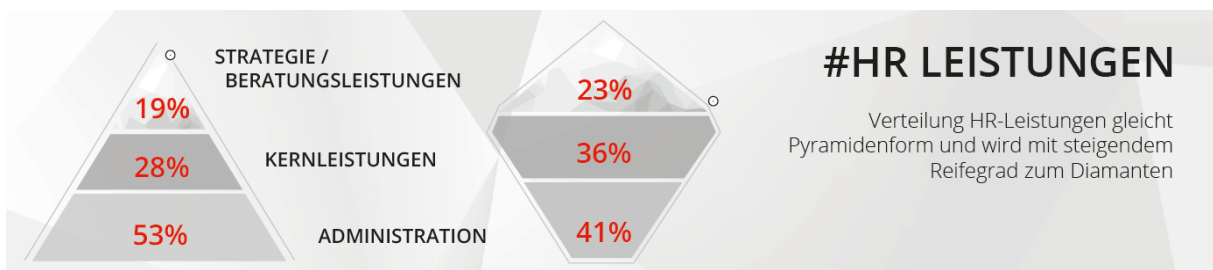
Digitalisierung wirkt sich positiv auf das Unternehmen aus! Ein hoher „HR Digital Transformation Index“ bedeutet nicht nur, dass ein höheres Digitalisierungspotenzial im Unternehmen vorhanden ist, sondern auch, dass das Unternehmen als innovativer und agiler empfunden wird und als profitabler und wachstumsstärker wahrgenommen wird. Nicht zuletzt wird den Unternehmen mit einem höheren digitalen Reifegrad eine höhere Mitarbeiterzufriedenheit und Arbeitgeberattraktivität zugeschrieben.

Ist das HR Management Treiber oder Getriebener?

Digitalisierung betrifft alle Bereiche und Mitarbeiter im Unternehmen. Bei der Frage nach den wichtigsten Treibern sieht sich HR an dritter Stelle und nimmt damit die Verantwortung als ein Transformationsgestalter ein, wie die Studie klar belegt. So schreiben die befragten HR-Manager besonders der IT, gefolgt von der Geschäftsleitung und dem eigenen Bereich (HR) eine Treiberfunktion zu – noch vor Marketing oder F&E.



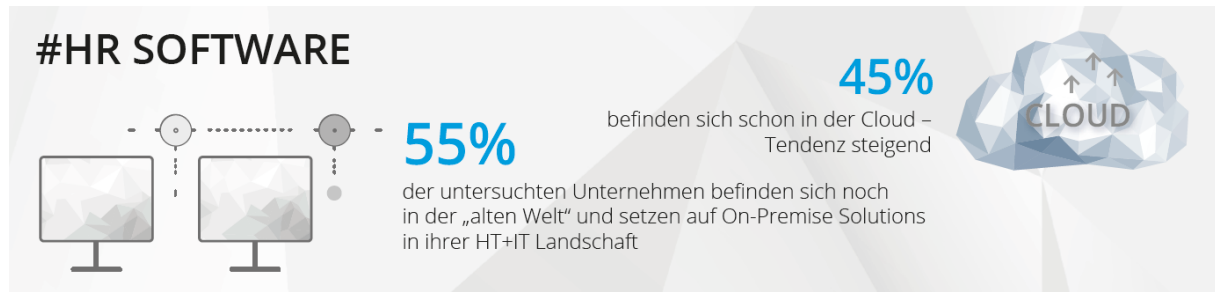
Stellt sich HR als Treiber der Digitalisierung auf, ist auch der „HR Digital Transformation Index“ des Unternehmens höher als in Unternehmen, bei denen HR keine Treiberfunktion einnimmt. Die Ergebnisse zeigen weiterhin, dass durch die Digitalisierung eine Verlagerung der Aufgaben von HR zustande kommt: mit ansteigendem „HR Digital Transformation Index“ verlagern sich HR-Leistungen von administrationsnahen Leistungen zu Kernleistungen bzw. strategischen Leistungen



HR will verantwortlich sein – aber ist HR selbst schon digital?

HR fühlt sich beim Thema Digitalisierung für die Gestaltung der Gesamtorganisation verantwortlich. Das Digitalisierungspotenzial von HR-Prozessen schätzen die befragten HR-Manager sehr hoch ein,

sehen aber in sämtlichen Bereichen auch noch Nachholbedarf. Für alle HR-Prozesse zeigt sich, dass sich der Ist-Zustand signifikant vom Soll-Zustand in der Digitalisierung der HR-Prozesse unterscheidet. Dabei wird Recruiting als das Thema mit dem größten nicht ausgeschöpften Digitalisierungspotenzial eingeschätzt. Mit Blick auf die HR+IT Landschaft in den Unternehmen bleibt festzuhalten, dass 55% eine *on-premise*-Lösung nutzen und 45% eine cloudbasierte Lösung. Mit Blick auf eine vollständig digitalisierte HR-Organisation, besteht hier noch Entwicklungspotenzial.



Fazit: Strategische Ausrichtung von HR und Digitalisierung

Die Ergebnisse des Benchmarkings zeigen: die digitale Transformation ist in Ansätzen bereits in den Unternehmen angekommen, und die Grundlagen für die Digitalisierung sind vorhanden. Darüber hinaus erwies sich, dass Digitalisierung sich positiv auf unterschiedliche Bereiche im Unternehmen auswirkt, und HR sich in einer verantwortlichen Rolle dafür sieht. Allerdings legt die Studie auch dar, dass HR noch nicht vollständig gerüstet ist und es noch viel zu tun gibt. Mit Blick auf eine vollständig digitalisierte (HR-) Organisation zeigt das Benchmarking, dass die Digitalisierung von (HR-) Prozessen zwar bereits vorangeschritten ist, jedoch auch noch deutlichen Spielraum für neue Möglichkeiten bietet. Dabei ist die strategische Auseinandersetzung mit dem Thema ebenso notwendig wie schnelle, pragmatische Lösungen, mit denen demonstriert werden kann, dass HR seine Rolle verstanden hat und beginnt, diese auch aktiv einzunehmen und sich als Partner für die Umsetzung der Unternehmensstrategie aufzustellen.

„Die Human Digitalisation wird das wichtigste Handlungsfeld für HR in den kommenden Jahren sein. HR sollte aber zugleich an der Digitalisierung des eigenen Bereichs arbeiten, um als Treiber der Digitalisierung ernst genommen zu werden“, empfiehlt Kai Anderson, Vorstand und Partner der Promerit AG. „Die Studie zeigt, dass HR-Abteilungen, die fit für die Digitalisierung sind, einen größeren Wertbeitrag zum Unternehmen leisten und den eigenen Anspruch als Strategiepartner besser einlösen“, ergänzt Prof. Sascha Kraus vom Institut für Entrepreneurship der Universität Liechtenstein.

Weitere Informationen und Studienergebnisse:

<http://promerit.de/2016/06/benchmarking-hr-digital-wie-schafft-hr-die-transformation/>

Über die Promerit AG

Promerit ist das Beratungsunternehmen für Transformation und HR-Management. Wir machen Organisationen und Menschen agiler, ermöglichen ihre Entwicklung und heben ihre Potenziale. Erfolgreiche Veränderungen erfordern neue Kompetenzen, die richtige Führung und eine entsprechende Unternehmenskultur. Wir unterstützen das HR-Management und die Unternehmensleitung darin, diese Hebel erfolgreich zu bedienen. Mit unserem Business Transformation Consulting unterstützen wir unsere Kunden dabei, ihre Strategien erfolgreich umzusetzen. Wir ermöglichen die HR-Transformation mit neuen HR-Strategien, innovativen Konzepten in den HR-Kernleistungen und wirksamen HR-Prozessen. Im Geschäftsfeld HR Digitalisation gestalten wir die neue Arbeitswelt mit anwenderfreundlichen Cloud-Systemen. Unsere

Kontakt: Herwig Dämon / Stabsstelle Kommunikation

Universität Liechtenstein / Fürst-Franz-Josef-Strasse / 9490 Vaduz, Liechtenstein
Telefon +423 265 11 11 / Direkt +423 265 11 09 / herwig.daemon@uni.li / www.uni.li

Kombination aus strategischer Beratung und Umsetzungskompetenz schafft Lösungen, die wirken. Wir arbeiten mit Leidenschaft für das, was wir tun, und Spaß daran, wie wir es tun. Promerit wurde mehrfach mit dem Best of Consulting Award der WirtschaftsWoche ausgezeichnet.

www.promerit.com

Über die Universität Liechtenstein

Die Universität Liechtenstein ist jung, regional verankert und international aktiv. In den Bereichen Architektur und Raumentwicklung, Entrepreneurship, Finanzdienstleistungen und Wirtschaftsinformatik wirkt sie als innovativer Denkplatz im Vierländereck Liechtenstein, Ostschweiz, Vorarlberg und süddeutsche Bodenseeregion. In zahlreichen Projekten und Programmen gibt sie Impulse für Wirtschaft, Politik und Gesellschaft. Seit über 50 Jahren werden gefragte Fachkräfte aus- und weitergebildet. Das Studium erfolgt in einem sehr persönlichen Umfeld. www.uni.li

Studienpartner:

Lufthansa Group

Personalwirtschaft

TNS

(8'346 Zeichen inkl. Leerzeichen und Bildlegende)