

Pressemitteilung

Befragung von HR-Fach- und Führungskräften zu Data-Analytics, Automatisierung & Co.

HR-Studie 2020: So steht es um die Digitalisierung der Personalarbeit

Leipzig, 18. Juni 2020 +++ Die forcont business technology gmbh, ein auf Enterprise Content Management spezialisiertes Softwarehaus (www.forcont.de), und der Lehrstuhl für Personalwirtschaft und Business Governance an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg haben mit ihrer „[HR-Studie 2020](#)“ den Status quo der Digitalisierung in der Personalarbeit untersucht.

Die Studie zeigt, welche Herausforderungen den HR-Bereich am stärksten beschäftigen. Thema Nummer eins ist nach wie vor der Fachkräftemangel: Für gut ein Drittel der Befragten (34 Prozent) zählt das Gewinnen von qualifiziertem Personal zu den drängendsten Aufgaben. Ebenfalls ein Drittel (33 Prozent) nennt hier die Digitalisierung und Automatisierung von Personalprozessen. Allerdings kommen wichtige strategische Aufgaben im HR-Alltag oft zu kurz. So wünschen sich 64 Prozent der Befragten mehr Zeit für die Personalentwicklung, 61 Prozent für die Netzwerkpfege und 46 Prozent würden sich dem Employer Branding gern intensiver widmen. Vielerorts resultiert die Zeitnot aus einem hohen Administrationsaufwand: In 37 Prozent der HR-Abteilungen beanspruchen Verwaltungsaufgaben wie das Bearbeiten von Dokumenten und die Datenpflege viel Arbeitszeit.

Digitaler Reifegrad noch ausbaufähig

Der strategischen Bedeutung der digitalen Transformation ist sich die große Mehrheit der Befragten bewusst. Die meisten Unternehmen (58 Prozent) haben damit begonnen, ihre Personalprozesse zu digitalisieren. 37 Prozent sehen sich dabei auf einem guten Weg. Mehr als der Hälfte (51 Prozent) ist es gelungen, im Unternehmen ein Bewusstsein für die Digitalisierung von HR zu schaffen – während es bei der Umsetzung noch Verbesserungspotenzial gibt. „Viele haben den HR-Bereich bei ihrer Digitalagenda lange Zeit vernachlässigt, obwohl ihm eine wichtige Schnittstellenfunktion nach innen wie außen zukommt“, sagt Thomas Fahrig, HR-Experte bei forcont. „Die Studienergebnisse deuten darauf hin, dass gerade ein Umdenken stattfindet.“

Die Prozessqualität erhöhen

Welche Ziele stehen bei Automatisierungsvorhaben im Vordergrund? Am häufigsten (75 Prozent) wollen Unternehmen die Qualität der jeweiligen HR-Prozesse steigern. Weitere wichtige Beweggründe sind: Kosten senken (66 Prozent), die Mitarbeiterzufriedenheit erhöhen und mehr Zeit gewinnen (jeweils 62 Prozent). Diejenigen Befragten, die das Thema Automatisierung noch nicht in Angriff genommen haben, führen dies meist darauf zurück, dass sich in ihrer Organisation bisher niemand damit beschäftigt hat (46 Prozent). Zudem sind mangelndes Budget, ein nicht überzeugendes Kosten-Nutzen-Verhältnis und Skepsis auf Seiten des Managements (jeweils 38 Prozent) Aspekte, die sich hemmend auswirken. Auf der Liste der Anwendungsbereiche, in denen Unternehmen bereits Prozesse automatisiert haben, stehen die Personalverwaltung (64 Prozent), die Personalbeschaffung (62 Prozent) und die Personalbeurteilung (54 Prozent) ganz oben.

Hürden für die Datenanalyse

„Zur Digitalisierung des HR-Bereichs gehört auch, Mitarbeiterdaten sinnvoll zu erheben und auszuwerten“, sagt Prof. Dr. Anne-Katrin Neyer, Inhaberin des Lehrstuhls für Personalwirtschaft und Business Governance an der Universität Halle-Wittenberg. „Mit solchen Datenanalysen lassen sich auf der einen Seite Entwicklungen im Unternehmen und der Erfolg von HR-Maßnahmen messen – beispielsweise die Effekte einer Recruiting-Kampagne, die Mitarbeiterzufriedenheit oder die Leistung des Teams. Auf der anderen Seite bieten sie eine evidenzbasierte Grundlage für Entscheidungen.“ Die Umfrage hat gezeigt, dass es meistens die HR-Verantwortlichen selbst sind, die sich um datengestützte Entscheidungen bemühen. Obwohl sie Data-Analytics in ihrem Bereich vorantreiben, ist das Potenzial noch längst nicht ausgeschöpft. Denn gerade beim Umgang mit Daten stehen die Befragten vor mehreren Hürden: 78 Prozent nennen heterogene IT-Systeme und -Tools als den größten Faktor, der die Datenerhebung erschwert. Für 40 Prozent ist es ein Hindernis, dass sich Daten aus IT-Systemen nur schwer weiterverwenden lassen. 15 Prozent können erst gar nicht auf die Daten relevanter IT-Anwendungen zugreifen. Auch an der Auswertung hapert es. Fast zwei Drittel (63 Prozent) vermissen in ihrem Unternehmen passende Software-Lösungen, die bei der Datenanalyse helfen könnten. 51 Prozent der HR-Abteilungen haben zu wenig Zeit für Data-Analytics-Projekte. Zudem fehlen wichtige Kompetenzen: Laut 41 Prozent reicht das statistische Know-how der HR-Verantwortlichen nicht aus, 30 Prozent sehen eine Hürde in mangelnden IT-Kenntnissen.

Automatisierung und digitale Aktenführung auf dem Vormarsch

Auf dem Gebiet der Personalverwaltung sind Unternehmen bereits weiter: 48 Prozent der Befragten haben ihre Mitarbeiterakten mit einer entsprechenden Lösung digitalisiert – entweder vollständig oder ausgewählte Aktenbestandteile. In dieser Gruppe ziehen fast zwei Drittel (64 Prozent) eine positive Bilanz und sind mit ihrer Software-Auswahl zufrieden. Anders als digitale Akten ist das Thema Cloud Computing in den HR-Abteilungen bislang wenig verbreitet. Nur 36 Prozent nutzen ein oder mehrere HR-Tools als Software-as-a-Service. Für diese hat sich der Schritt in die Cloud allerdings fast immer gelohnt: 82 Prozent der SaaS-Anwender blicken zufrieden auf ihre Entscheidung zurück. Die größten Hinderungsgründe, Cloud-Software zu implementieren, sind mangelnde Auseinandersetzung mit dem Thema (52 Prozent) und Vorbehalte bezüglich der Datensicherheit (37 Prozent).

Weitere Ergebnisse und Tipps für Personaler

Für die Studie beantworteten insgesamt 117 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sowie Führungskräfte aus deutschen Unternehmen verschiedener Größen und Branchen einen Online-Fragebogen. Die Befragung erfolgte zwischen Oktober 2019 und Januar 2020. Der Studienbericht liefert ein differenziertes Stimmungsbild, wie es um die Digitalisierung des HR-Bereichs bestellt ist. Er zeigt, wie sich die HR-Arbeit derzeit gestaltet und vor welchen Herausforderungen Personaler stehen. Die Autoren haben die Ergebnisse übersichtlich zusammengefasst und in den Gesamtkontext der Personalarbeit eingeordnet. Nützliche Handlungsempfehlungen für HR-Verantwortliche runden den Bericht ab. Unter folgendem Link können Interessierte ihn kostenfrei herunterladen: https://www.forcont.de/ergebnisbericht-hr-studie-2020/?utm_source=uni&utm_medium=link&utm_campaign=hr-studie-2020.

Embed-Code zur Einbindung der Infografik auf der Website und Social-Media-Kanäle:

```
<a href="https://www.forcont.de/files/user_upload/umfragen/hr_studie_2020/forcont_hr_studie_digitalisierung_personalarbeit_2020_infografik.png"
title="HR-Studie 2020: So steht es um die Digitalisierung der Personalarbeit">
</a>
<br>Provided by <a href="https://www.lichtung.com/" target="_blank">Lichtung. Agentur für visuelle Strategien</a> und <a href="https://www.forcont.de" target="_blank">forcont business technology gmbh</a>
```

Über forcont

Die forcont business technology gmbh (www.forcont.de) ist ein auf Enterprise Content Management (ECM) spezialisiertes Softwarehaus. Das 1990 als IXOS Anwendungs-Software GmbH gegründete Unternehmen bietet standardisierte Produkte für digitales Personalmanagement und Vertragsmanagement sowie individuelle Aktenlösungen zur Optimierung dokumentenzentrierter Geschäftsprozesse. Die Business-Anwendungen auf Basis der forcont factory Suite erleichtern die tägliche Arbeit mit Dokumenten und Daten – On-Premises oder als Software-as-a-Service (SaaS) in der Cloud. Zu den circa 400 Kunden zählen namhafte Unternehmen und Einrichtungen wie ALBA Group plc & Co. KG, Deutsche Wohnen AG, Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt e. V. (DLR), GASAG Berliner Gaswerke AG, Radeberger Gruppe KG, Total Deutschland GmbH und TRW Airbag Systems GmbH.

Kontakt:

forcont business technology gmbh
Stefan Plock
Makranstädter Straße 1
D-04229 Leipzig
Tel.: +49 (0)34-4850-333
Fax: +49 (0)341-4850-399
E-Mail: Stefan.Plock@forcont.de
Internet: www.forcont.de

Möller Horcher Public Relations GmbH
Katja Dreißig
Ludwigstraße 74
D-63067 Offenbach
Tel: +49 (0)69-809096-49
Fax: +49 (0)69-809096-59
E-Mail: katja.dreissig@moeller-horcher.de
Internet: www.moeller-horcher.de

Über den Lehrstuhl für Personalwirtschaft und Business Governance

Der Lehrstuhl für Personalwirtschaft und Business Governance der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg verfolgt das Ziel in Forschung, Lehre und Praxis, Studierenden, Wissenschaftlern und Praktikern die passenden Instrumente und Werkzeuge für die aktuellen und zukünftigen Fragen in Personalmanagement und Organisationsgestaltung an die Hand zu geben. Wir inspirieren und bestärken sie zu einer innovativen, verantwortlichen und engagierten HR-Arbeit und Organisationsgestaltung. Die Forschungsschwerpunkte des Lehrstuhls liegen dabei in den Bereichen des Zusammenspiels von KI und HR in Organisationen, der Verwendung von Daten im HR-Bereich, Kreativität, neuen Organisationsformen sowie hybrider Wertschöpfung, Gütekriterien für ‚Gute Arbeit‘ und Change Management.

Kontakt:

Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg
Lehrstuhl für Personalwirtschaft und Business Governance
Felix Wirges
Große Steinstraße 73
D-06108 Halle/Saale
Tel.: +49 (0)345-55-23436
E-Mail: felix.wirges@wiwi.uni-halle.de
Internet: www.wiwi.uni-halle.de