

Studie 2023

# Digitalisierung im HR

Wie digital sind deutsche Personalabteilungen? Digitale HR-Prozesse und ein automatisiertes HR-Dokumentenmanagement verändern die Perspektive auf die HR-Welt. Wie haben sich die deutschen Personalabteilungen in den letzten drei Jahren in Sachen Digitalisierung entwickelt, was ist der aktuelle Status Quo und welche Erwartungen haben HR-Expert:innen für die Zukunft?

aconso AG | München, 2023

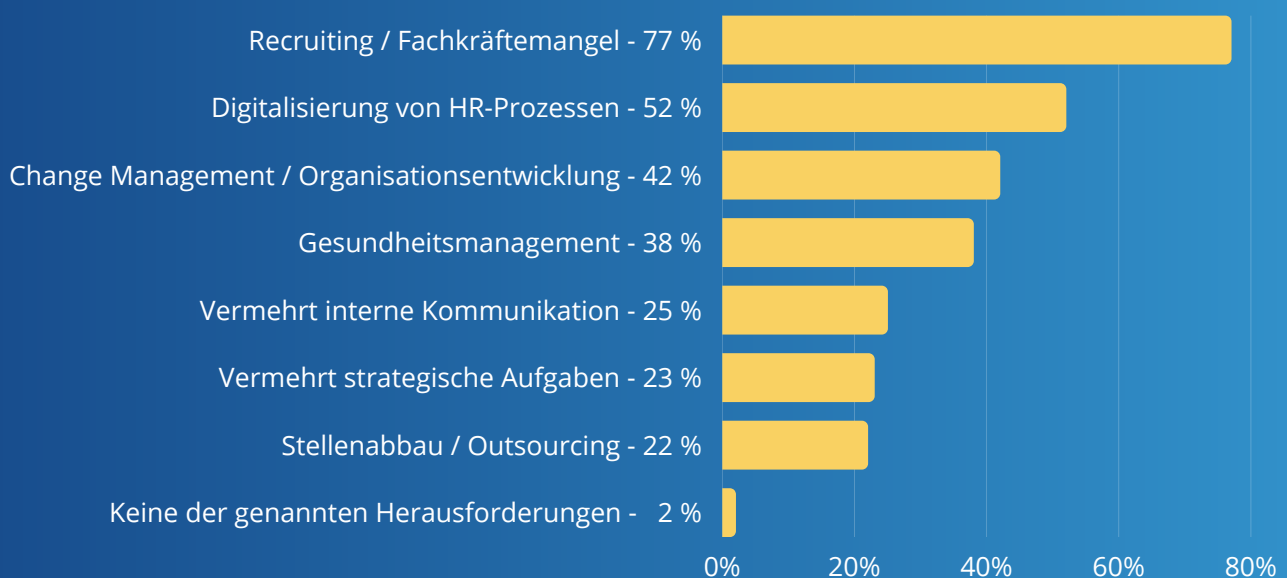


# Digitalisierung weiterhin im Trend

Digitalisierung bleibt weiterhin einer der bestimmenden Trends im Personalwesen. Die Krisen der letzten Jahre haben dazu geführt, dass hybride Arbeitsmodelle einen rapiden Aufschwung erlebten. Diese Entwicklung wiederum hatte große Auswirkungen auf das Mindset, vor allem der jüngeren arbeitnehmenden Generationen. Flexible Arbeitszeiten und hochgradig digitalisierte Arbeitsplätze setzen diese Generation mittlerweile als Standard voraus. Diese Ansprüche wirken als zusätzlicher Katalysator auf den verstärkten Digitalisierungstrend im Personalwesen, der sich insbesondere im Verlauf der letzten drei Jahre deutlich abzeichnet.

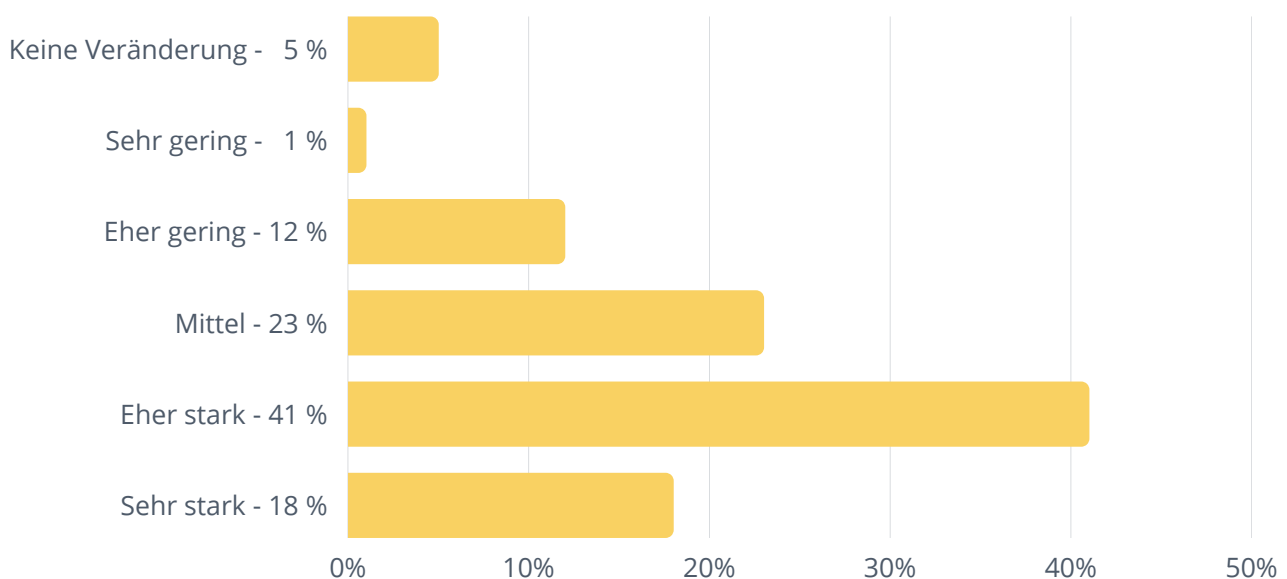
Das heißt auch, dass sich bis dato traditionell verwaltete HR-Abteilungen spätestens jetzt modernisieren müssen, um dieser gestiegenen Erwartungshaltung gerecht zu werden. Ansonsten leidet die Arbeitgeberattraktivität und das kann langfristig fatalen Einfluss auf das Unternehmensimage und den Geschäftserfolg haben. Zumal der Fachkräftemangel laut 77 Prozent der befragten HR-Entscheidende zu den größten Herausforderungen der letzten drei Jahre zählt. Daneben forderten die Digitalisierung von HR-Prozessen (52 Prozent), die Organisationsentwicklung (42 Prozent) und das Gesundheitsmanagement (38 Prozent) deutsche Personalabteilungen enorm. Aber auch die vermehrte interne Kommunikation (25 Prozent) und strategische Aufgaben sowie der Stellenabbau gingen nicht spurlos an HR vorbei.

## HR-Herausforderungen der letzten 3 Jahre



## Veränderung des Digitalisierungsgrads in den letzten 3 Jahren

Es ist deshalb eine gute Nachricht, dass die überwiegende Mehrheit der Befragten (59 Prozent) angibt, der Digitalisierungsgrad in ihrer HR-Abteilung habe sich in den letzten drei Jahren stark verändert. Lediglich 13 Prozent sehen einen eher geringfügigen Wandel. Den Unternehmen ist bewusst: Wenn sie den Digitalisierungsprozess verschlafen, laufen sie Gefahr, für junge Bewerbende unattraktiv zu werden und im Wettbewerb um Talente und Fachkräfte den Kürzeren zu ziehen. Dass sich die Einstellung zur Digitalisierung in den HR-Abteilungen spürbar verändert hat, zeigt sich vor allem beim Thema Automatisierung: Noch vor drei Jahren gaben lediglich rund 50 Prozent der Befragten an (vgl. Studie HR Future 2020)<sup>1</sup>, automatisierte Administrationsprozesse in der Personalabteilung einzusetzen. Heute sind es schon rund 70 Prozent.



## Aus Krisen lernen

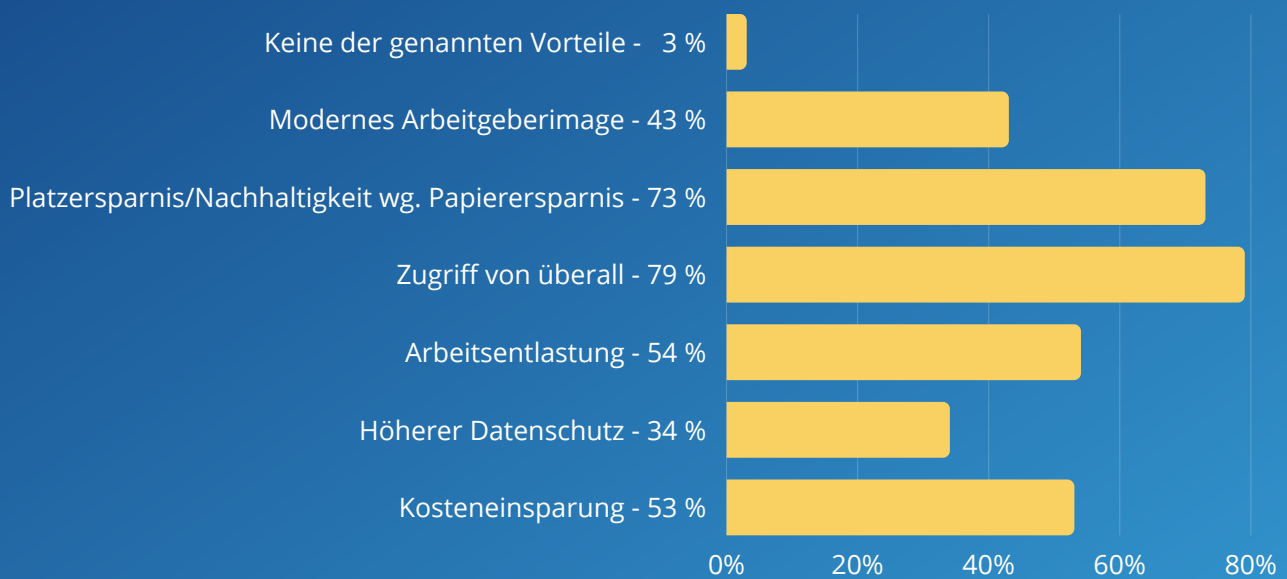
Gerade in Krisenzeiten kann sich der Status Quo rasend schnell ändern – und traditionelle Prozesse müssen von heute auf morgen über Bord geworfen oder umgestellt werden. Vor drei Jahren waren viele deutsche HR-Abteilungen noch nicht ausreichend vorbereitet, als es hieß, die Belegschaft müsse größtenteils ins Homeoffice. Welche Schlüsse sollten sie aus den Erfahrungen der vergangenen Jahre ziehen, damit so etwas nicht wieder passiert? Zum einen ist eine höhere Bereitschaft, notwendige Veränderungsprozesse anzustoßen, zu nennen: Unternehmen müssen schneller und aktiver auf Krisen reagieren können und sich dazu flexibler aufstellen. Der Digitalisierung kommt hierbei eine Schlüsselrolle zu. Denn nur wenn Unternehmen über entsprechende Lösungen verfügen, sind Remote Work und hybrides Arbeiten überhaupt möglich. Um kommenden Krisen vorzubeugen und wettbewerbsfähig zu bleiben, müssen deshalb vor allem Bereiche mit dem größten Modernisierungs- und Optimierungsbedarf schleunigst digitalisiert werden. Das ist überall dort, wo kleinteiliger Managementaufwand entsteht, die Fehleranfälligkeit besonders hoch ist oder noch veraltete Arbeitsprozesse wie etwa manuelle Aktenpflege im Einsatz sind.

# Der Status Quo

Haben deutsche Personalabteilungen tatsächlich aus den vergangenen Krisen gelernt? Die vorliegende Studie zeigt, dass das HR-Wesen in Sachen Digitalisierung vorangekommen ist. 71 Prozent verwenden bereits digitale Lösungen in besonders verwaltungsaufwändigen Bereichen wie dem HR-Dokumentenmanagement.

Das ist rund ein Fünftel mehr als noch vor drei Jahren (vgl. Studie HR Future).<sup>2</sup> Grundsätzlich lassen sich alle regelbasierten HR-Abläufe mit Algorithmen abbilden und automatisieren – sei es die Vertragserstellung, die Zeugnisgenerierung oder die Urlaubsbeantragung. Der beste Startpunkt für den Digitalisierungsprozess ist dabei die digitale Personalakte. Sie bildet das Fundament für eine zentralisierte und gleichzeitig ortsunabhängige Verarbeitung von Personaldaten.

## Vorteile einer digitalen Personalakte

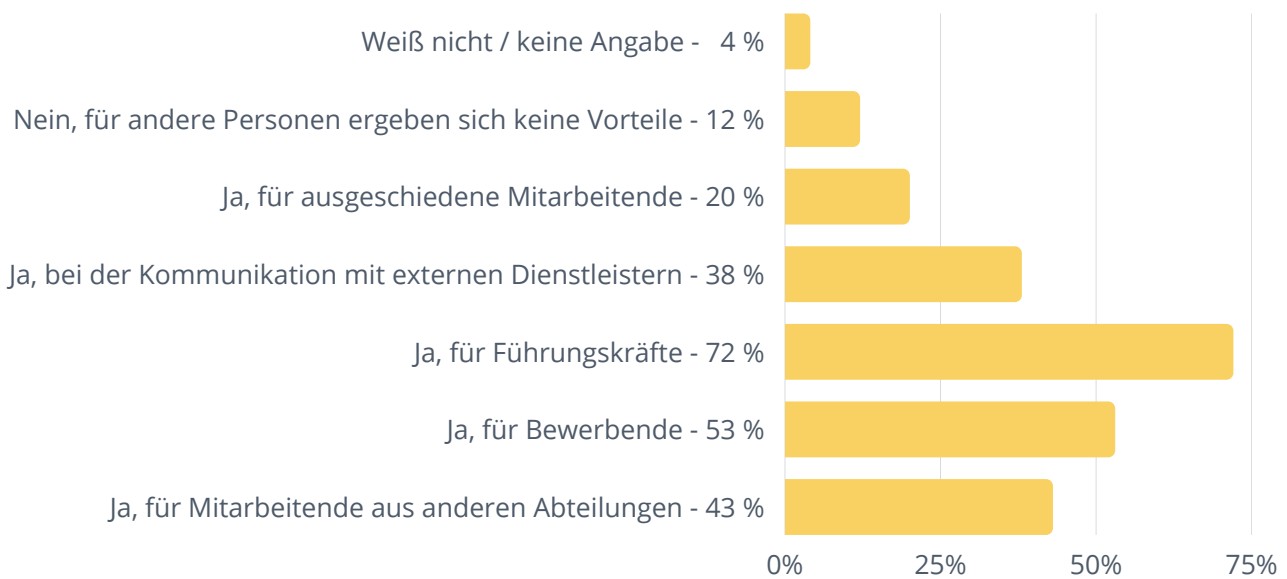


HR-Verantwortliche, die mit einer digitalen Personalakte arbeiten, nehmen dabei vor allem den flexiblen Zugriff (79 Prozent) und die zusätzliche Platzersparnis/Nachhaltigkeit (73 Prozent) als nennenswerte Vorteile wahr. Je rund die Hälfte der Befragten berichtet zudem von Arbeitsentlastungen (54 Prozent), Kosteneinsparungen (53 Prozent) und einem moderneren Arbeitgeberimage (43 Prozent). Einen besseren Datenschutz durch die digitale Personalakte geben immerhin noch 34 Prozent der Befragten an.

## Abteilungsübergreifende Zusammenarbeit mittels digitaler HR-Prozesse

Digitale HR-Dokumentenprozesse sind dabei nicht nur für das Personalwesen selbst unerlässlich. Auch andere Personenkreise profitieren davon. 72 Prozent der Befragten geben an, dass sie deutliche Vorteile für Führungskräfte aus anderen Abteilungen sehen. Rund die Hälfte (53 Prozent) ist von Vorteilen digitaler Dokumentenprozesse für Bewerbende überzeugt.

43 Prozent sehen zudem einen Nutzen für Mitarbeitende aus anderen Abteilungen und 38 Prozent bei der Kommunikation mit externen Dienstleistern.



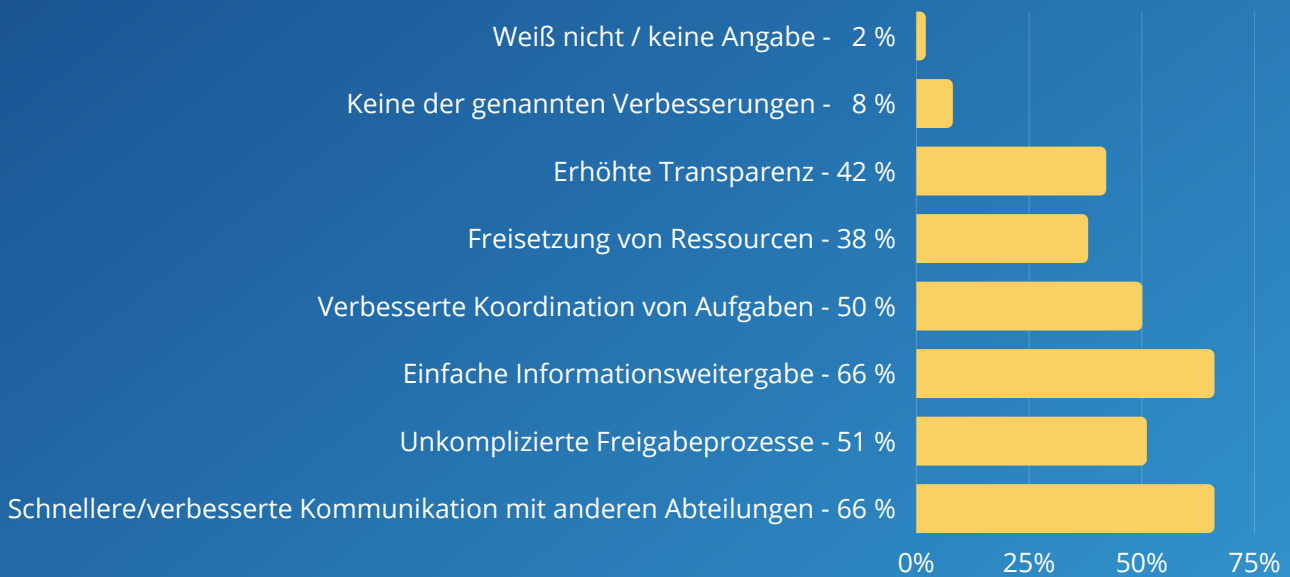
## Ausblick

Auch in Zukunft werden die umwälzenden Prozesse innerhalb der Personalbranche nicht zum Erliegen kommen. 25 Prozent der Befragten rechnet mit kommenden Budgetkürzungen durch weitere Wirtschaftskrisen. Doch gerade in Krisenzeiten wäre es für Unternehmen fatal, bei Investitionen in die Digitalisierung der HR-Abteilungen zu sparen.

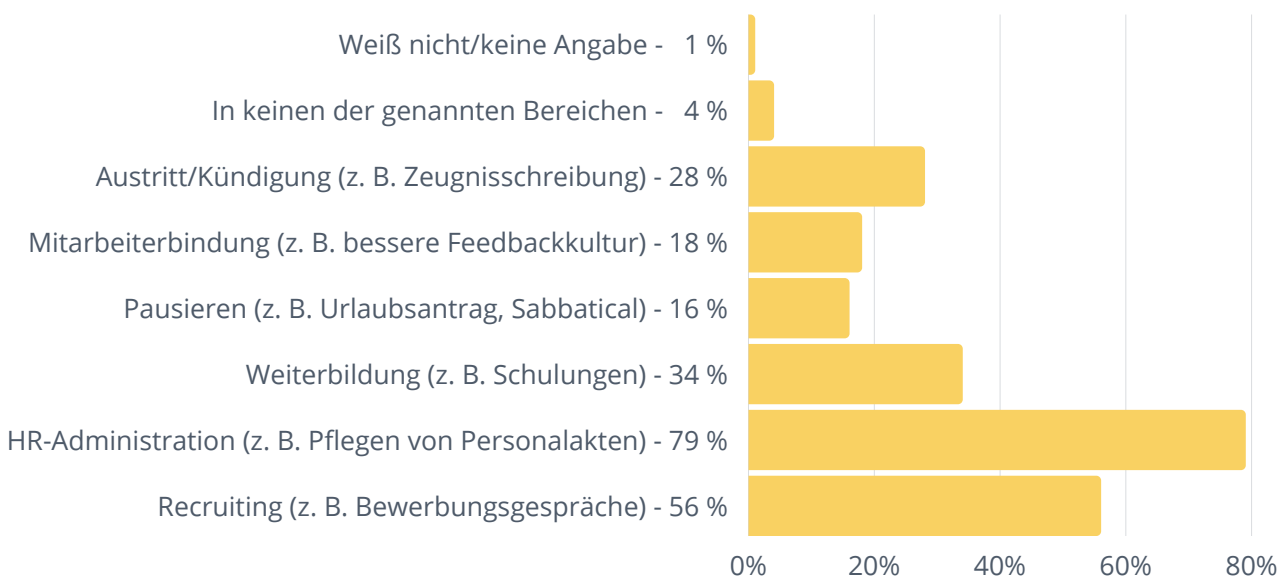
Die greifbaren Vorteile wie eine schnellere/verbesserte Kommunikation mit anderen Abteilungen (66 Prozent), unkomplizierte Freigabeprozesse (51 Prozent) und eine vereinfachte Informationsweitergabe (66 Prozent) können nicht nur in Krisenzeiten den Ausschlag geben, um wettbewerbsfähig zu bleiben. Eine verbesserte Koordination von Aufgaben und die Freisetzung von Ressourcen helfen dabei zusätzlich, die Personalabteilung ins digitale Zeitalter zu manövrieren.

*People - Based HR*

## Weitere Krisen, Budgetkürzungen und eine grüne Chance?



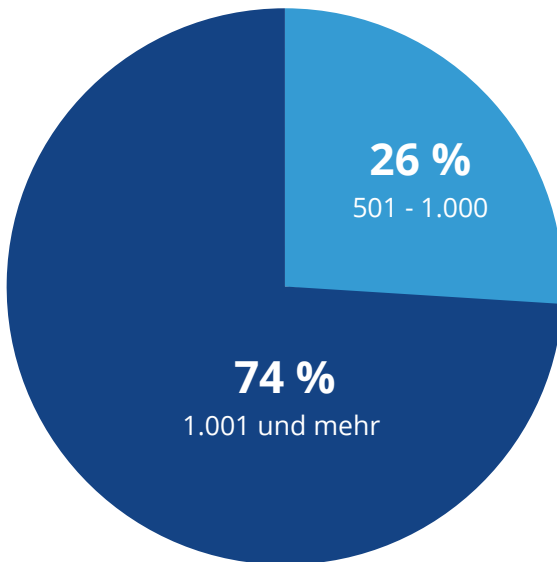
Die größte Arbeitserleichterung bieten digitale HR-Prozesse laut 79 Prozent der Befragten in der HR-Administration, gefolgt vom Bereich Recruiting (56 Prozent). Aber auch im Bereich Weiterbildung (34 Prozent) sowie Austritt und Kündigung (28 Prozent) erleichtern automatisierte HR-Prozesse die Personalarbeit enorm. Zudem kommt der HR-Abteilung auf dem Weg zu einer nachhaltigen Corporate Identity eine tragende Rolle zu. Sie hat die Aufgabe, das gesamte Unternehmen im Transformationsprozess zu begleiten und Mitarbeitende zu motivieren und den Wandel positiv mitzugestalten. Dabei sollte sie mit gutem Beispiel vorangehen: Durch die Förderung eines digitalen Personalwesens wird bei Mitarbeitenden Akzeptanz für umweltschonende Technologie und nachhaltige HR-Prozesse im Unternehmen geschaffen. Zudem erhöhen digitale Personalprozesse die Zufriedenheit der Mitarbeitenden und die Arbeitgeberattraktivität. Man kann also davon ausgehen, dass HR-Abteilungen in Zukunft nicht nur bei der Modernisierung von Recruiting- und Verwaltungsprozessen eine zentrale Rolle einnehmen, sondern auch aktiv bei der Nachhaltigkeitstransformation innerhalb der Unternehmen mitwirken.



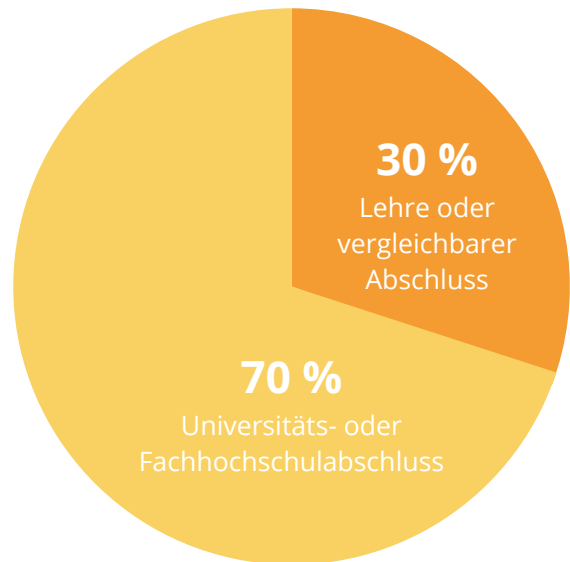
# Eckdaten zur Studie

Befragt wurden Personalentscheidende in deutschen Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitenden.

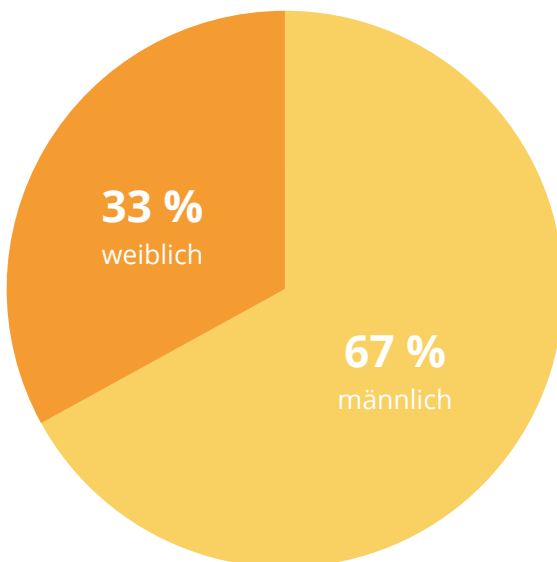
## Unternehmensgröße



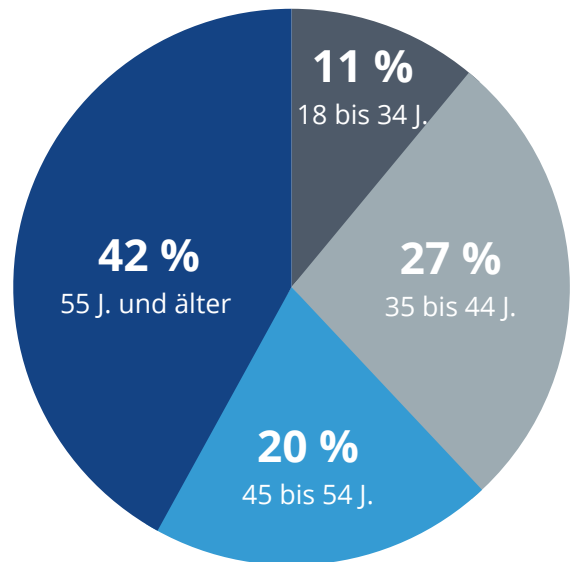
## Höchster Bildungsabschluss



## Geschlecht



## Alter



**Fragen zur Studie? Kontaktieren Sie uns!**

✉ [kontakt@aconso.com](mailto:kontakt@aconso.com)

☎ +49 89 5161860

🌐 [linkedin.com/company/aconso-ag](https://www.linkedin.com/company/aconso-ag)