ZiP

ZUKUNFTSINITIATIVE PERSONAL

DigitalHR im Dialog …
Ergebnisse der Metastudie und Handlungsbedarf

ZiP Podiumsdiskussion 2017

Die Zukunftsinitiative Personal unterstützt seit 2010 den Wandel der Arbeitswelt …

ZIP ZUKUNFTSINITIATIVE PERSONAL

1.1 Zukunftsinitiative Personal vorgestellt

Die Zukunftsinitiative HR wurde im Jahr **2010 ins Leben gerufen**:

Zielsetzung der ZIP ist es, Unternehmen und Organisationen gemeinschaftlich aufzuzeigen, wie sie die heutigen und zukünftigen Herausforderungen **des Wandels der Arbeitswelt durch ein innovatives HR Management** meistern können!

- Blog
- Studien
- White-Paper, Bücher
- Hilfe-Kit, Best-Practice Lösungen
- Veranstaltungen **(DigitalHR!)** …

www.zukunftsinitiative-personal.de

ATOSS, perbit, börding messe, SAP, Competence Site, sovanta simplicity first, d.vinci, spdata software für ihr personal, eligo, SSZ BERATUNG, Hamburger Software, Kienbaum, VEDA

Neu!

IPA Institut für Personalentwicklung und Arbeitsorganisation, time4you, viasto, VANTAiO

Eine Meta-Studie zu DigitalHR war 2016 die Grundlage für ein Benchmarking 2017, 2018 …!

ZUKUNFTSINITIATIVE PERSONAL

2.1 Meta-Studie Digital HR

Digital HR – Vorab-"Meta-Studie" 2016 der ZIP

Vorgehensweise Meta-Studie

- **Ziel:** **Erkenntnisgewinn**
- **Vorgehen:**
  - **Analyse & Auswertung** existierender Studien (Kienbaum, PAC, …)
  - **Tiefen- / Einzelinterviews** mit Experten „ZIP- Kunden" .
  - **Abfrage des Digitalisierungsgrads** der eigenen HR-Prozesse und Zukunftspläne
- **Perspektive:** **Entwicklung „HR-Digitaliserungsindex"**

Die Meta-Studie schaffte erste Transparenz über die Digitalisierung von HR

ZUKUNFTSINITIATIVE PERSONAL

2.2. Ziele, Kompetenzen, Status-Quo, Zukunft, Transformation

Digital HR – Vorab-"Meta-Studie" 2016 der ZIP

6 Frageblöcke zur Studie - Skala 1 bis 10

- **Potenziale/Auswirkungen** Warum überhaupt DigitalHR (und wo?)?
- **Kompetenzen** Wie gut sind wir vorbereitet?
- **Status Quo** Wo stehen wir jetzt?
- **Zukunft** Was ist in 5 Jahren möglich?
- **Transformation** Wie können wir vorgehen?
- **(Miss)Erfolgsfaktoren** Was vereinfacht / verhindert Erfolg?

Antworten EINES „Top-HR-Unternehmen“ zu Potenziale

ZUKUNFTSINITIATIVE PERSONAL

2.3. Erste Ergebnisse, Einzelbefragung Auswirkungen - Einzelfall

2. Grad der Auswirkungen der Digitalisierung der HR auf											
Effizienz/Kosten im HR-Bereich	1	2	3	4	5	6	x	8	9	10	7
Standardisierung der HR-Prozesse	1	2	3	4	5	6	7	x	9	10	8
Effektivität/Qualität der HR-Prozesse	1	2	3	4	5	6	7	8	x	10	9
Serviceverbesserung HR	1	2	3	4	5	6	7	8	x	10	9
Freiheit für strategische HR-Aufgaben	1	2	3	4	5	6	7	x	9	10	8
Verbesserung der Kommunikation im Unternehmen	1	2	3	4	5	6	x	8	9	10	7
Verbesserung der Zusammenarbeit/Kollaboration im Unternehmen	1	2	3	4	5	6	x	8	9	10	7
Attraktivität der Arbeitgebermarke (Employer Branding)	1	2	3	4	5	6	7	8	x	10	9
Zufriedenheit der Mitarbeiter	1	2	3	4	5	6	x	8	9	10	7
Identifikation der Mitarbeiter mit dem Unternehmen	1	2	3	4	5	x	7	8	9	10	6
Loyalität der Mitarbeiter	1	2	x	4	5	6	7	8	9	10	3
Krankenstand	x	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1
Kündigungsquote		2	x	4	5	6	7	8	9	10	3

Digitalisierung macht HR qualitativer & effizienter.
„Glückliche“ Mitarbeiter sind aber Nicht-Digitales-To Do!

„Bestätigung“ durch Verdichtung => Grad der Potenziale:

2.4 Zusammenfassung der Ergebnisse, Auswirkungen - Durchschnitt

2. Grad der Auswirkungen der Digitalisierung der HR auf	
Effizienz/Kosten im HR-Bereich	7,70
Standardisierung der HR-Prozesse	7,60
Effektivität/Qualität der HR-Prozesse	8,00
Serviceverbesserung	8,14
Freiheit für strategische HR-Aufgaben	6,57
Verbesserung der Kommunikation im Unternehmen	7,57
Verbesserung der Zusammenarbeit/Kollaboration im Unternehmen	7,71
Attraktivität der Arbeitgebermarke (Employer Branding)	5,57
Zufriedenheit der Mitarbeiter	6,86
Identifikation der Mitarbeiter mit dem Unternehmen	6,71
Loyalität der Mitarbeiter	6,00
Krankenstand	3,57
Kündigungsquote	4,00

Auswirkung „Digitalisierung“ auf das gesamte Unternehmen

ZUKUNFTSINITIATIVE PERSONAL

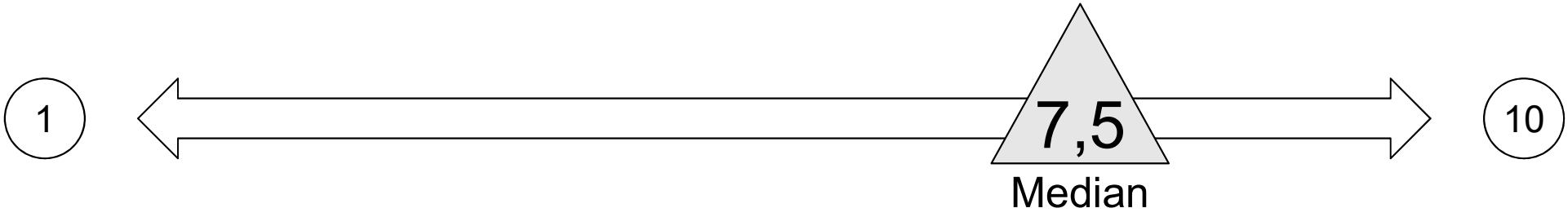
2.5 Zusammenfassung der Ergebnisse, Potenziale - Median

Auswirkung auf HR	Auswirkung auf Unternehmen und Mitarbeiter	Median
Servicequalität, Effektivität und Effizienz von HR		8
	Kommunikation und Kollaboration im Unternehmen	7,5
Standardisierung der Prozesse: Freiraum für strategische HR-Aufgaben		6
	Arbeitgeberattraktivität, Zufriedenheit, Identifikation mit Unternehmen	5,5
	Krankenstand, Kündigungsquote	2

HR Digitalisierungsgrad beeinflusst Unternehmenserfolg

ZUKUNFTSINITIATIVE PERSONAL

2.6 Zusammenfassung der Ergebnisse: Potenziale Unternehmenserfolg gesamt



„Genauere Informationen für Unternehmensentscheidungen“

„Schneller zugängige Informationen beeinflussen strategische Entscheidungen positiv“

„Frühwarnsystem mit der Möglichkeit gegenzusteuern erhöht die Wettbewerbsfähigkeit“

Hohe Spreizung bei den Antworten!

Weitere Ergebnisse

ZUKUNFTSINITIATIVE PERSONAL

2.7 Weitere Ergebnisse der DigitalHR-Metastudie (1)

Status Quo Digitalisierung:

Insgesamt: nur 4,5

Am stärksten digital: Administration: 8,2

Hindernisse für Erfolg (aus Zitaten):

- Notwendigkeit wird noch nicht gesehen
- fehlendes "Umdenken“, Festhalten an gewohnten Abläufen
- Tagesgeschäft, Zeitmangel, aktuelle andere Projekte

Erfolgsfaktoren (aus Zitaten):

- Auswählen eines geeigneten Projekt-verantwortlichen (der "den Hut auf hat").
- Entsprechende Mitarbeitergruppe informieren und "mitnehmen" (einbinden).
- Kommunikation, Einbeziehung der Mitarbeiter
- Digitalisierung und Wertschöpfung verknüpfen

Weitere Ableitungen aus den Tiefeninterviews zeigen Zukunftsperspektiven für HR auf!

ZUKUNFTSINITIATIVE PERSONAL

2.8 Erste Konsequenzen der DigitalHR-Metastudie (2)

- **HR muss vom „Follower“ zum „Mover“ werden, um den digitalen Change zu meistern**
- **HR wird (dann) als Strategiepartner an Gewicht gewinnen**
- **HR muss sich mit disruptiven Gedankenmodellen auseinandersetzen**

Das (Digital) HR-Hilfe-Kit unterstützte dann den Kompetenz-Bedarf, den die Studie aufzeigt …

ZUKUNFTSINITIATIVE PERSONAL

3.1 Das (DigitalHR)Hilfe-Kit – ein Framework für den Wandel

Die Zukunftsinitiative Personal (ZIP) hat im Rahmen von ‚DigitalHR ein mehrstufiges **Hilfekonzept für Projekte** entwickelt.

HR HILFE KIT - der ZIP-Bausatz
für eine erfolgreiche Digitalisierung und Projektierung
von Experten für Experten:

Zielsetzung:

- Mit einfachen Mitteln ein erstes Verständnis für das Gesamtbild und die Unternehmensstrategie zu erlangen
- das HR Management bei HR Beratungs- und Softwareprojekten zu stärken und
- HR unterstützen, strategisch zu agieren und zu digitalisieren!

Das Digital HR Hilfe-Kit setzt dabei auf klare Struktur, einfache Grafiken und kompakte Info

3.2 Grafik und Struktur (Digital)HR-Hilfe-Kit

Klare Struktur, Gliederung

Einfache Grafiken, Kompakte Info

Von der Orientierung bis zum Live Betrieb wird das Vorgehen ganzheitlich unterstützt …

ZIP ZUKUNFTSINITIATIVE PERSONAL

3.2. Unterstützungs-Umfang / Themen HR-Hilfe-Kit

ZiP HR-Hilfe-KIT

ZUKUNFTSINITIATIVE PERSONAL

http://zukunftsinitiative-personal.de/veroeffentlichungen/hr-hilfe-kit/

In Zukunft unterstützt der HR Digitalisierungsindex eine spezifische Zuordnung von Lösungshilfen

ZUKUNFTSINITIATIVE PERSONAL

4.1 Von der Meta-Studie zum HR Digitalisierungsindex

- **Entschlackung und Optimierung Fragebogen** **bis 20.4.**
  - Umformulieren Fragen
  - Reduktion Fragen, Ziel 10 Minuten plus
  - Ergänzen Demographische Daten
  - Erste Auswertungen
- **Erste Piloten/Benchmarking-Basis** **bis 10.5.**
  - ZiP-Mitglieder
  - ZiP-Kunden
  - Pioniere Personal Nord
- **Offizieller Start Personal Süd, Ausbau Benchmarking** **ab 10.5.**
  - Erster Benchmark auf Basis der ersten Antworten (> 50)
  - Teil der ZiP-Community
  - In Zukunft Updates zu optimierten Benchmarks über anonymisierten Zugang (Link)
  - …

Die Befragung besteht aus den 5 strukturierten Frageblöcken (s. Studie) zu Potenzialen, …

4.2 Einstieg HR Digitalisierungsindex

HR-Digitalisierungsindex

ZUKUNFTSINITIATIVE PERSONAL

10 Minuten Ihrer Zeit – eine Auswertung und viele Netzwerk-Kontakte!

Die Digitalisierung und Flexibilisierung der Arbeitswelt schreitet immer schneller voran und hält zunehmend Einzug in die Personalbereiche der Unternehmen. Die Zukunftsinitiative Personal möchte HR-Verantwortlichen und Geschäftsführern von Unternehmen mit dem HR-Digitalisierungsindex den Digitalisierungsgrad ihres HR-Bereichs transparent machen.

Der Online-Fragebogen zum HR-Digitalisierungsindex beruht auf den Ergebnissen der von der Zukunftsinitiative Personal durchgeführten Meta-Studie „Digital HR", bei der 2016 Interviews mit HR-Experten durchgeführt wurden. Stellen auch Sie die Weichen in eine digitale HR-Zukunft und testen Sie den digitalen Status Quo Ihres HR-Bereichs.

Als Teilnehmer der Umfrage erhalten Sie die Ergebnisse der Umfrage und werden – **natürlich kostenlos** – Teil der Community der Zukunftsinitiative Personal, so dass Sie bevorzugt bei den Angeboten der ZiP (Events, Bücher, ...) berücksichtigt werden.

Vielen Dank und mit freundlichen Grüßen,

Ihr Team der Zukunftsinitiative Personal

ZUR UMFRAGE

HR-Digitalisierungsindex (Seite 1 von 8)

ZUKUNFTSINITIATIVE PERSONAL

1. Potenziale der Digitalisierung des HR-Bereichs

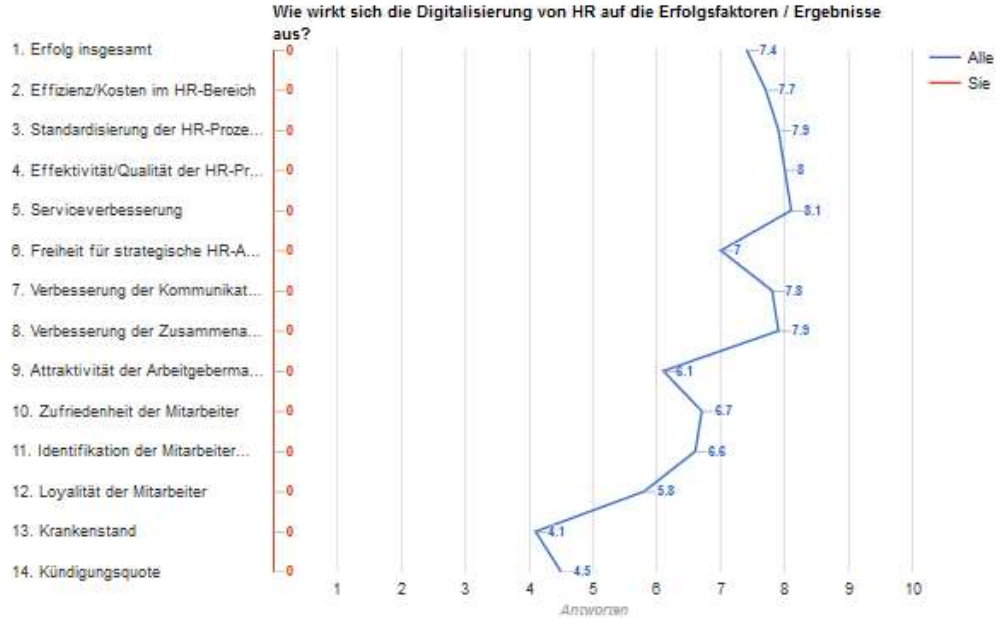
Wie wirkt sich die Digitalisierung von HR auf die Erfolgsfaktoren / Ergebnisse aus?

Alternativen	(1: gar nicht ..... 10: enorm)
1. Erfolg insgesamt	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
2. Effizienz/Kosten im HR-Bereich	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
3. Standardisierung der HR-Prozesse	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
4. Effektivität/Qualität der HR-Prozesse	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
5. Serviceverbesserung	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
6. Freiheit für strategische HR-Aufgaben	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
7. Verbesserung der Kommunikation im Unternehmen	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

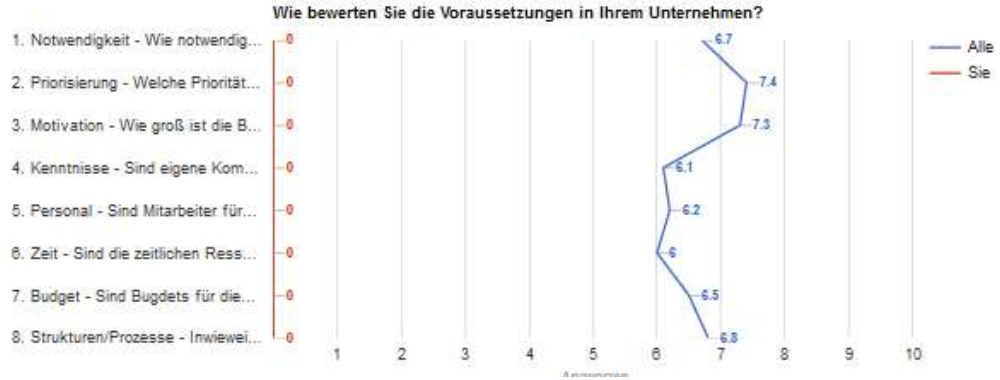
Im ersten Schritt werden die eigenen Werte mit dem Durchschnitt (allgemein) verglichen

4.3. Erste Ergebnisse HR-Digitalisierungs-Index

1. Ziele der Digitalisierung des HR-Bereichs



2. Kompetenzen und Bereitschaft für die Digitalisierung der HR-Abteilung



HR-Digitalisierungsindex (freiwillige Angabe)

Freiwillige Angaben zum Unternehmen für weiterführende Auswertungen

Auf der folgenden Seite finden Sie eine allgemeine Auswertung. Wenn Sie auch einen Vergleich mit Unternehmen Ihrer Branche und Ihrer Größe wünschen, brauchen wir einige spezifische Angaben:

Alternativen	Antworten
1. Welche Position üben Sie im Unternehmen aus?	◉ keine Angabe ○ Geschäftsführung ○ HR-Abteilung ○ IT-Abteilung ○ Fachseite (Vertrieb, Produktion ...) ○ Sonstige
2. Wie hoch ist die aktuelle Mitarbeiterzahl im Gesamtunternehmen?	◉ keine Angabe ○ 1 bis 10 ○ 11 bis 50 ○ 51 bis 100

Verdichtungen und Einordnungen zur Peergroup erlauben später weitergehende Erkenntnisse …

ZUKUNFTSINITIATIVE PERSONAL

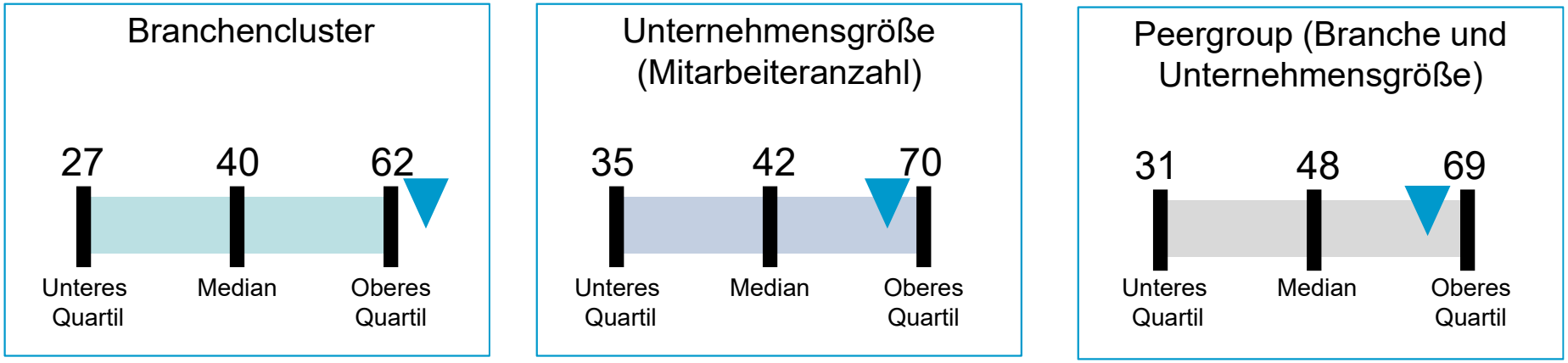
4.4. Weitergehende Analysen Teilnehmer (später ;-))

Bitte addieren Sie die einzelnen Werte (2.-6.) aus Block 2 zu einem Gesamtwert.

Auswertung 1: Die Summe der neun Werte findet sich in den folgenden Stufen wieder:

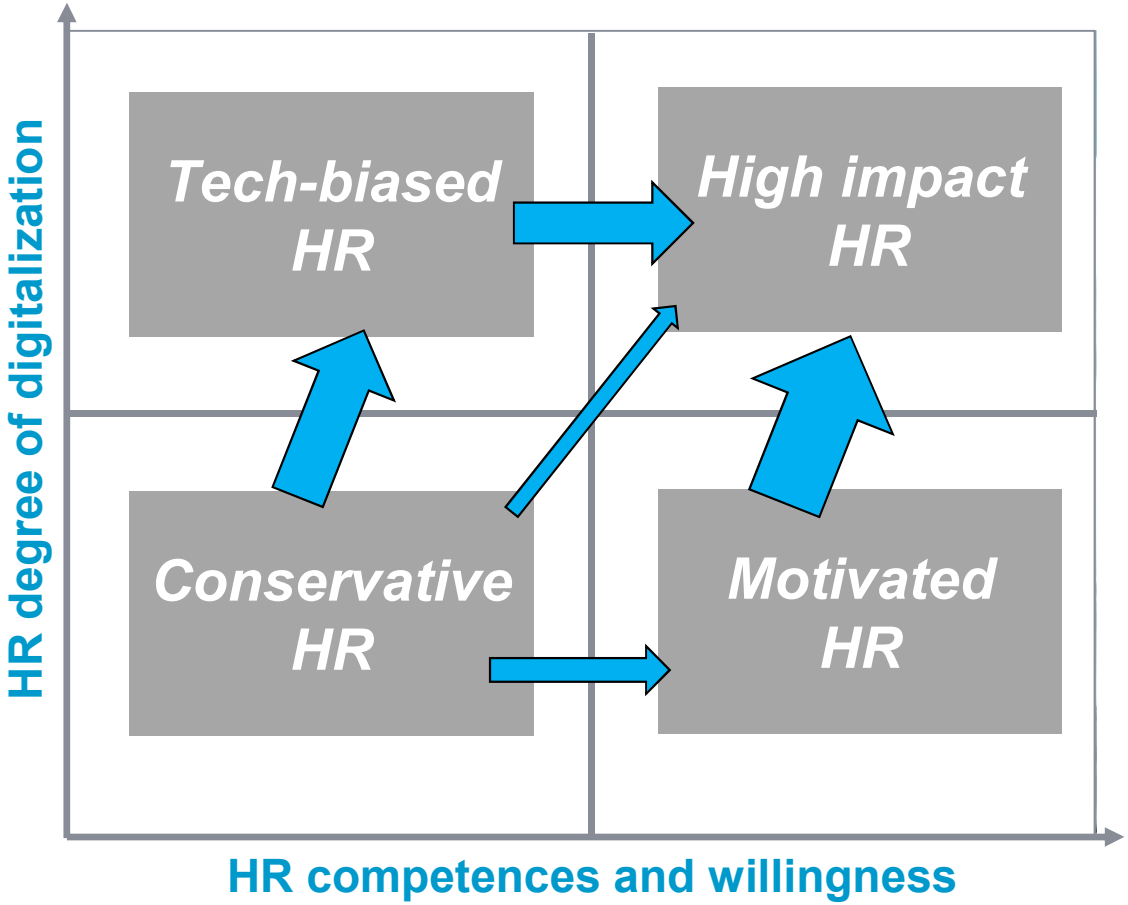
- weniger als 29 Punkte → **Gefahr**
- von 29 bis 48 Punkten → **Bedenken**
- Von 49 bis 68 Punkten → **Unbedenklichkeit**
- Ab 69 Punkten → **Vorreiter**

Auswertung 2: Einordnung Benchmark Peergroup (wenn Basis ausreichend)



In Zukunft kann die Entwicklung der Branche kontinuierlich analysiert und begleitet werden …

4.5. Weitergehende Analysen Branche 2017 – 2018 (später ;-))



Conservative HR:

HR functions hold on old structures and processes, characterized by an immature digital culture and low willingness

High impact HR:

HR functions focus their actions and competences closely on business needs and recognize the opportunities of digitalization

Tech-biased HR:

HR functions characterized by advanced digital features, however no overarching vision and future lack of competences

Motivated HR:

HR function with a focus on digital initiatives in the future but without making use of current benefits offered by digitalization

Bewegungen im Jahresvergleich? 2017, 2018, …

5. Herzlichen Dank!

Dankeschön für Ihre Mitwirkung!