

Pressemitteilung

Digitalisierung im Personalwesen: Studie identifiziert erhebliche Defizite

Digitale Technologien verändern die Arbeitswelt – und somit auch die Personalarbeit. Damit Unternehmen in Zeiten der Digitalisierung erfolgreich am Markt bestehen können, wird es für das Personalwesen zwingend notwendig, auch Unternehmens- und Führungskultur, Mitarbeiterkompetenzen sowie Arbeitsumgebung und Organisationsstruktur an die neuen Herausforderungen der Digitalisierung anzupassen.

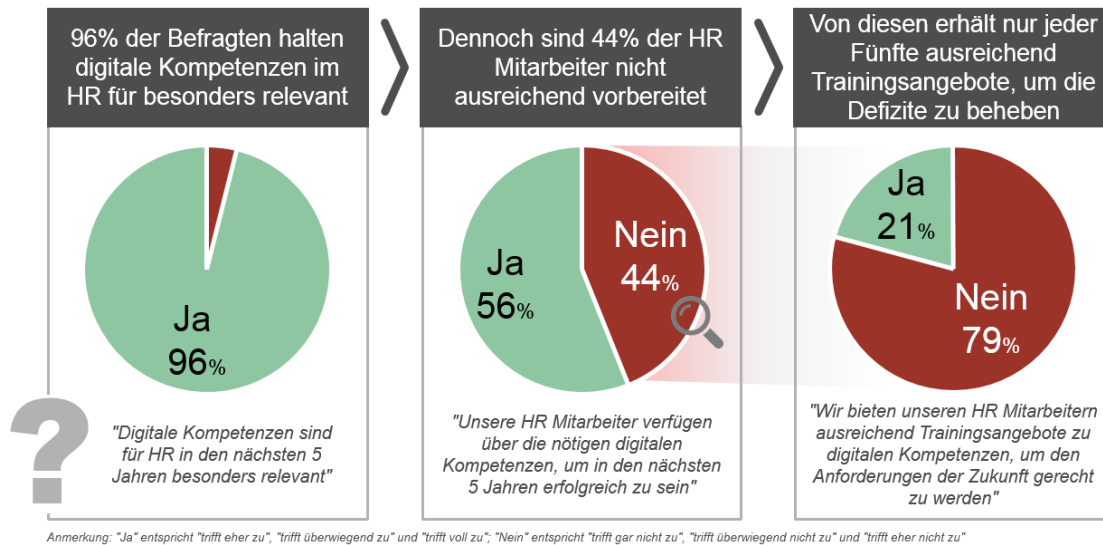
Die Digitalisierung wird daher nicht nur die zukünftigen Jahre im Personalmanagement bestimmen. Auch das Selbstverständnis der Personaler im Unternehmen wird sich ändern müssen. Denn Aufgaben wandeln sich und damit auch die Arbeitsplätze. Welche Bereiche im Personalwesen bereits digitalisiert sind, welche Entwicklung in den kommenden 5 Jahren zu erwarten ist und welche Chancen und Vorbehalte damit einhergehen, wurde nun in einer Studie unter Führung der Leuphana Universität Lüneburg erforscht.

Während für nahezu alle Bereiche des Human Resource Managements (HRM) von den befragten Führungskräften erwartet wird, dass die Digitalisierung in den kommenden 5 Jahren deutlich an Fahrt aufnimmt, macht die Studie erhebliche Defizite in der Vorbereitung und Umsetzung des digitalen Wandels deutlich. 44% der Befragten sagten aus, dass die HR Mitarbeiter nicht über die notwendigen Kompetenzen verfügen, um im digitalen Wandel erfolgreich zu sein. Fast vier von fünf HR Mitarbeitern mit Defiziten in digitalen Kompetenzen erhalten zudem keine ausreichende Weiterbildung.

Univ.-Prof. Dr. Jürgen Deller
Professur für Wirtschaftspsychologie

Leuphana Universität Lüneburg
Institut für Management & Organisation – Der Sprecher
Vorsitzender der Promotionskommission Dr. phil.
Wilschenbrucher Weg 84a
D-21335 Lüneburg

Tel: +49 4131 6 777 934
Fax: +49 4131 6 777 975
Mobil: +49 176 500 300 52
Email: deller@leuphana.de
www.leuphana.de/juergen-deller.html



Die Einflüsse der Digitalisierung auf das Personalwesen wurden in der Studie entlang von sechs Themenfeldern erfasst und resultierende Handlungsempfehlungen abgeleitet:

1. Innerhalb der kommenden 5 Jahre ist mit einem weiter starken Einfluss des **Megatrends Digitalisierung** auf das HRM und einer Automatisierung der administrativen Prozesse (Anstieg von 36% auf 58%) zu rechnen
2. **Big data Methoden** zur Analyse von Personaldaten sind bereits heute vor allem im Recruiting und Controlling im Einsatz (~75% der Befragten) – insbesondere aus Datenschutzgründen gibt es aber Vorbehalte gegenüber einer intensiveren Nutzung in anderen Bereichen
3. Während für Stellenausschreibungen Social-Media von über 80% der befragten Unternehmen eingesetzt werden, liegen andere Bereiche des **E-Recruitings** deutlich hinter den Möglichkeiten zurück. Insbesondere **algorithmusbasierte Auswahlmethoden** leiden unter mangelndem Vertrauen im HRM
4. Fast die Hälfte der HR Abteilungen (44%) verfügen nicht über die notwendigen Kompetenzen, die Digitalisierung in den nächsten 5 Jahren zu bewältigen. Besserung ist nur langsam in Sicht, denn ebenfalls fast die Hälfte (44%) gibt an, nicht über ausreichende **Trainingsangebote** zu verfügen
5. Bei der derzeitigen Verwendung von **digitalen Anwendungen für die interne Zusammenarbeit** zeigt sich ein heterogenes Bild mit breiter Streuung. Im Ausblick auf die kommenden 5 Jahre erwarten allerdings 75% eine vollumfassende Nutzung, was sich auch in der angenommenen starken Ausweitung flexibler Arbeitsmodelle widerspiegelt



- Über 60% der Befragten rechnen im Rahmen der Digitalisierung mit einer Teilübertragung der Zuständigkeiten für klassische HR Aufgaben auf Führungskräfte, Mitarbeiter außerhalb des HR und externe Dienstleister – für das HR entsteht damit die Chance zur Fokussierung auf **die Rolle als strategischer Partner**, der sogar Treiber der Digitalisierung im Unternehmen sein kann und diese aktiv mitgestalten und begleiten sollte

Für die Studie wurden bundesweit 98 Führungskräfte und HR Manager befragt, welche im Mittel Verantwortung für 200 Mitarbeiter tragen und mehrheitlich in Unternehmen des Dienstleistungsgewerbes (32%), der Industrie (24%) oder dem Einzelhandel (8%) beschäftigt sind.

Die Studie wurde gemeinsam vom Forschungszentrum Digitale Transformation der Leuphana Universität Lüneburg, Prof. Dr. Jürgen Deller, der TOPOS Personalberatung, Dr. Bernd Althusmann, und Dr. Exler & Dr. Kuptsch, Team für innovatives Personalmanagement, Dr. Constanze Kuptsch, durchgeführt.

Zitate

Dr. Bernd Althusmann, TOPOS Personalberatung: „Wir haben aus der Studie gelernt, dass die Personalfunktion bei der Digitalisierung einen weiten Weg vor sich hat. Hier sollte in den nächsten fünf Jahren investiert werden, um die Zukunft in den Unternehmen für die Mitarbeiter positiv gestalten zu können. Gemeinsam mit den Mitarbeitern.“

Prof. Dr. Jürgen Deller, Leuphana Universität Lüneburg: „Aus meiner Erfahrung ist HR bei der Digitalisierung zu oft eher Gejagter als Jäger. Die Ergebnisse unserer Studie unterstützen diese Wahrnehmung für viele Unternehmen. Personal kann jetzt noch die Digitalisierung mitgestalten. Wenn dies verpasst wird, übernehmen es andere an Personal vorbei.“

Dr. Constanze Kuptsch, Dr. Exler & Dr. Kuptsch, Team für innovatives Personalmanagement: „Unsere Studie unterstreicht aus meiner Beratersicht, dass HR zwei Themen balancieren muss: einerseits gilt es, den eigenen Transformationsprozess verantwortungs- und qualitätsbewusst sowie human zu gestalten, ohne zu viel Nabelschau zu betreiben, andererseits gilt es, die anderen Unternehmensbereiche in ihren Change-Prozessen intelligent zu beraten. Wenn dieser Balanceakt gelingt, kann HR in Zukunft ein ernst zu nehmender strategischer Business Partner sein.“

Stephan Löw, Geschäftsführer TOPOS Personalberatung: „Der Trend zur Digitalisierung verändert langfristig Profile und den Prozess einer professionellen Besetzung von Führungspositionen oder Spezialisten in Industrie und Mittelstand! Diesen Veränderungen müssen sich Personalberatungen offensiv stellen.“



Lisa Gotzian, Studentin: „Ich habe in diesem Projekt die Forschung als zukünftige Perspektive kennen und lieben gelernt. Viele Inhalte meines Studiums konnte ich in spannenden methodischen Diskussionen und langen Tagen der statistischen Auswertung anwenden. Ich freue mich jetzt zu dem entstandenen Forschungsteam um Professor Deller zu gehören.“

Univ.-Prof. Dr. Jürgen Deller
Professur für Wirtschaftspsychologie

Leuphana Universität Lüneburg
Institut für Management & Organisation – Der Sprecher
Vorsitzender der Promotionskommission Dr. phil.
Wilschenbrucher Weg 84a
D-21335 Lüneburg

Tel: +49 4131 6 777 934
Fax: +49 4131 6 777 975
Mobil: +49 176 500 300 52
Email: deller@leuphana.de
www.leuphana.de/juergen-deller.html



Kontakt für Rückfragen

Herr Prof. Dr. Jürgen Deller
Leuphana Universität Lüneburg
Institut für Management & Organisation
Wilschenbrucher Weg 84a
D-21335 Lüneburg

Tel: +49 4131 6 777 934

Fax: +49 4131 6 777 975

Mobil: +49 176 500 300 52

Email: deller@leuphana.de

Abdruck honorarfrei. Bitte geben Sie als Quelle Leuphana Universität Lüneburg an.
Wir freuen uns über einen Beleg.

Univ.-Prof. Dr. Jürgen Deller
Professur für Wirtschaftspsychologie

Leuphana Universität Lüneburg
Institut für Management & Organisation – Der Sprecher
Vorsitzender der Promotionskommission Dr. phil.
Wilschenbrucher Weg 84a
D-21335 Lüneburg

Tel: +49 4131 6 777 934
Fax: +49 4131 6 777 975
Mobil: +49 176 500 300 52
Email: deller@leuphana.de
www.leuphana.de/juergen-deller.html