



Digitales Potenzial in der Personalverwaltung

Status quo der Digitalisierung in deutschen
Unternehmen mit 50 bis 500 Mitarbeitenden

Inhalt

| | |
|--|----|
| Einleitung | 2 |
| Herausforderungen in der Personalverwaltung | 3 |
| Status quo Personalverwaltung und Zeitwirtschaft | 4 |
| Digitales Potenzial noch nicht ausgeschöpft | 6 |
| Self Services – Dokumente jederzeit griffbereit | 7 |
| Offen für Cloudlösungen | 8 |
| Wie Anwender von der Software profitieren | 9 |
| Anforderungen an HR-Software | 10 |
| Fazit | 11 |
| Weitere Informationen | 12 |

Einleitung

Im Rahmen der digitalen Transformation, den sich verändernden Arbeitsweisen und den gestiegenen Erwartungen an mobiles Arbeiten kommt der digitalen Personalverwaltung als Kernstück der Personalabteilung eine besondere Rolle zu. Eine moderne Personalverwaltung muss mit den sich rasch ändernden Ansprüchen in der Arbeitswelt und dem technologischen Fortschritt Schritt halten. Hersteller halten eine Vielzahl von Tools bereit, um die manuellen Prozesse zu automatisieren und Personaldokumente sicherheitskonform aktiv zu managen. Sie alle haben das Ziel, den Aufwand an Verwaltung zu reduzieren und die Produktivität in den Personalabteilungen zu steigern.

Mit der digitalen Personalakte und mit digitalen Tools für die Zeitwirtschaft lassen sich sämtliche Prozesse in der Personalverwaltung digital und zeitgemäß abbilden. Das bedeutet: Sie sind auch remote steuer- und abrufbar.

Bereits seit Jahren haben die Unternehmen die Digitalisierung der Personalabteilung auf ihrer Agenda. Doch noch nicht in allen Unternehmen wird die digitale Transformation von Personalprozessen konsequent vorangetrieben. Wo gibt es Potenzial für ein effizienteres Arbeiten?

Anlass für diese Kurzstudie, der Frage nachzugehen, inwieweit haben sich digitale Tools für Personalverwaltung und Zeitwirtschaft in deutschen Unternehmen mit 50 bis 499 Mitarbeitenden etabliert und welches Potenzial gibt es für die Automatisierung? Darüber hinaus liefert die Kurzstudie auch Antworten auf die Fragen: Vor welchen Herausforderungen stehen die Unternehmen derzeit? Welche Mehrwerte bringen digitale Lösungen den Unternehmen und welche Anforderungen gibt es an entsprechende Software Tools?

Die Studie „Digitales Potenzial in der Personalverwaltung“ wurde in Zusammenarbeit mit Workflow HR Systems konzipiert und von techconsult durchgeführt.

Copyright

Dieser Bericht wurde von der techconsult GmbH verfasst und von Workflow HR Systems unterstützt. Die darin enthaltenen Daten und Informationen wurden gewissenhaft und mit größtmöglicher Sorgfalt nach wissenschaftlichen Grundsätzen ermittelt. Für deren Vollständigkeit und Richtigkeit kann jedoch keine Garantie übernommen werden. Alle Rechte am Inhalt dieser Studie liegen bei der techconsult GmbH und Workflow HR Systems. Vervielfältigungen, auch auszugsweise, sind nur mit schriftlicher Genehmigung der techconsult GmbH und Workflow HR Systems gestattet.

Disclaimer

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen etc. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürften. In dieser Studie gemachte Referenzen zu irgendeinem spezifischen kommerziellen Produkt, Prozess oder Service durch Markennamen, Handelsmarken, Herstellerbezeichnung etc. bedeuten in keiner Weise eine Bevorzugung durch die techconsult GmbH.

Herausforderungen in der Personalverwaltung

Personalverantwortliche stehen im Kontext der digitalen Transformation noch immer vor einer Vielzahl von Herausforderungen. Und nicht jede Personalverwaltung sieht sich in der Lage, die Herausforderungen durch digitale Veränderungen erfolgreich anzugehen und die Chancen, die sich aus digitalen Veränderungen ergeben, auch ausreichend und zufriedenstellend zu nutzen.

Der Mangel an qualifizierten Fachkräften (35 Prozent) und zeitfressende alltägliche administrative Aufgaben (33 Prozent) zählen zu den größten Problemfeldern, die die Personalverantwortlichen tagtäglich zu meistern haben. 34 Prozent der Unternehmen beklagen einen zu hohen Aufwand in der Lohnvorbereitung und -berechnung. Überdurchschnittlich hoch ist der Anteil bei den Unternehmen mit 150 bis 499 Mitarbeitenden (46 Prozent).

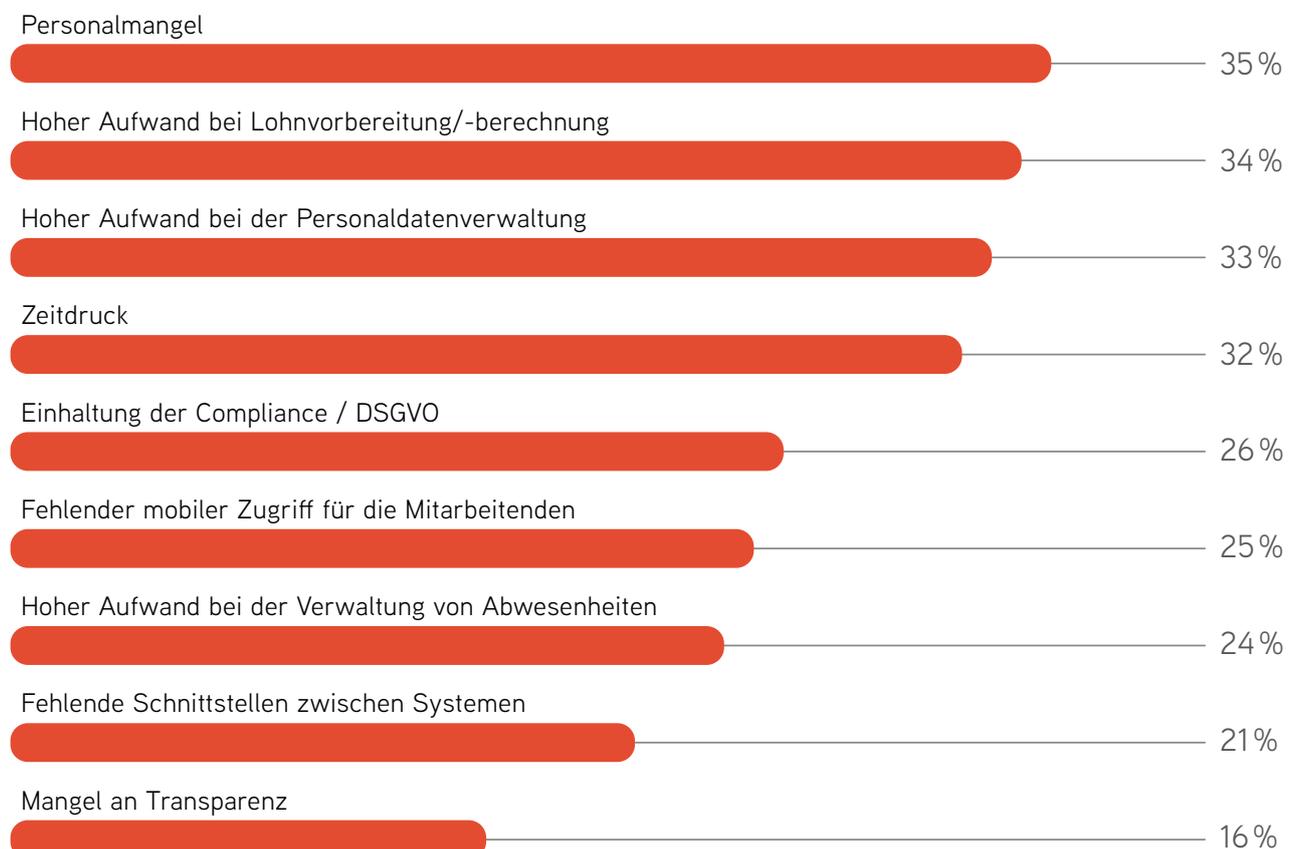
Durchschnittlich knapp 30 Prozent ihrer Arbeitszeit verbringen Personalverantwortliche für die Lohnvorbereitung und -berechnung.

Fehlt es an Fachpersonal in Personalabteilungen, stellt es die Abteilungen auch vor zeitliche Probleme. Ein Vielfaches an Aufgaben muss in immer kürzerer Zeit bewältigt werden. Fehlende Schnittstellen blockieren eine medienbruchfreie Arbeit und verhindern Transparenz und Effizienz. Werden Aufgaben unter Zeitdruck bearbeitet, steigt häufig die Fehleranfälligkeit: Korrekturen und Doppelarbeiten sind die Folge.

Unternehmen müssen sich bewusst machen, dass sie diesen Herausforderungen mit digitalen Lösungen begegnen können. Die Studienergebnisse belegen: Kommen digitale Tools erfolgreich zum Einsatz, können Abläufe in der Personaladministration vereinfacht, beschleunigt und vereinheitlicht werden.

Herausforderungen in der Personalverwaltung

Mehrfachnennungen möglich



Status quo Personalverwaltung und Zeitwirtschaft

Die vielseitigen und komplexen Themen der Personalverwaltung sind in der Praxis auf technische Unterstützung und Software Tools angewiesen. Papierdokumente oder Excel reichen nicht aus, um eine optimale Balance zwischen Rechtssicherheit, Mitarbeiterinteressen, Kosten und Qualität bei der Leistungserbringung herzustellen. Eine der Fragestellungen der Studie war es herauszufinden, wie verschiedene Prozesse der Personalverwaltung und in der Zeitwirtschaft derzeit umgesetzt werden.

Digitale Personalakte

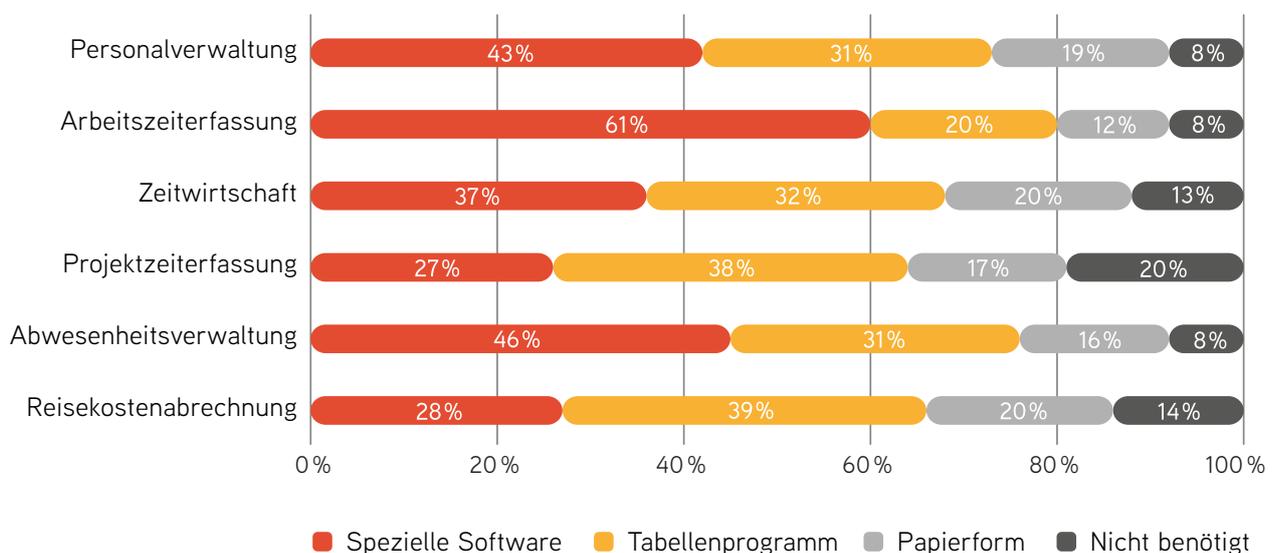
In Zeiten der Digitalisierung erfüllen herkömmliche Papierakten bei Weitem nicht die Voraussetzungen, die modernen Arbeitsweisen gerecht werden. Die Suche nach Informationen und Daten in übervollen Aktenordnern ist zeitfressend und ineffizient. Die digitale Personalakte setzt dem Papierchaos und Schränken voller Aktenordner ein Ende. Doch nur 43 Prozent der Unternehmen mit 50 bis 499 Mitarbeitenden haben ihre Personaldaten digitalisiert. Über alle Branchen hinweg finden sowohl Tabellenprogramme (31 Prozent) als auch Papierakten (19 Prozent) noch ein Dasein.

Erfassung und Verwaltung der Arbeits- und Projektzeiten

Mit der Entwicklung neuer und flexibler Arbeitszeitmodelle in einer modernen Arbeitswelt wird ein IT-gestütztes Zeitwirtschafts-System für die Unternehmen wichtiger denn je. Zudem wird gemäß dem Urteil des Europäischen Gerichtshofs von 2019 die Erfassung und der Nachweis über geleistete Arbeitszeit nach §16 auch gesetzlich verpflichtend. 80 Prozent der Befragten kennen zwar das Urteil, aber nur eine Minderheit hat entsprechendes Zeiterfassungssystem installiert.

Das Modul der Zeitwirtschaft umfasst neben der reinen Zeiterfassung nachgelagerte Prozesse, wie beispielsweise Personalauswertungen, Abrechnungsprozesse oder Controlling. 61 Prozent der Unternehmen nutzen Tools, die die Arbeitszeit lediglich erfassen. Dazu gehören überdurchschnittlich viele Finanzdienstleister (75 Prozent) und Dienstleister (68 Prozent). 37 Prozent der befragten Unternehmen arbeiten mit einer speziellen Software für die Zeitwirtschaft. Mit einem überdurchschnittlichen Anteil von 53 Prozent unterstreicht der Handel seine Vorreiterrolle. Der Anteil an Unternehmen, die Abwesenheiten digital verwalten liegt im Durchschnitt aller Befragten bei 46 Prozent.

Status Quo: Softwareeinsatz nach Prozessen

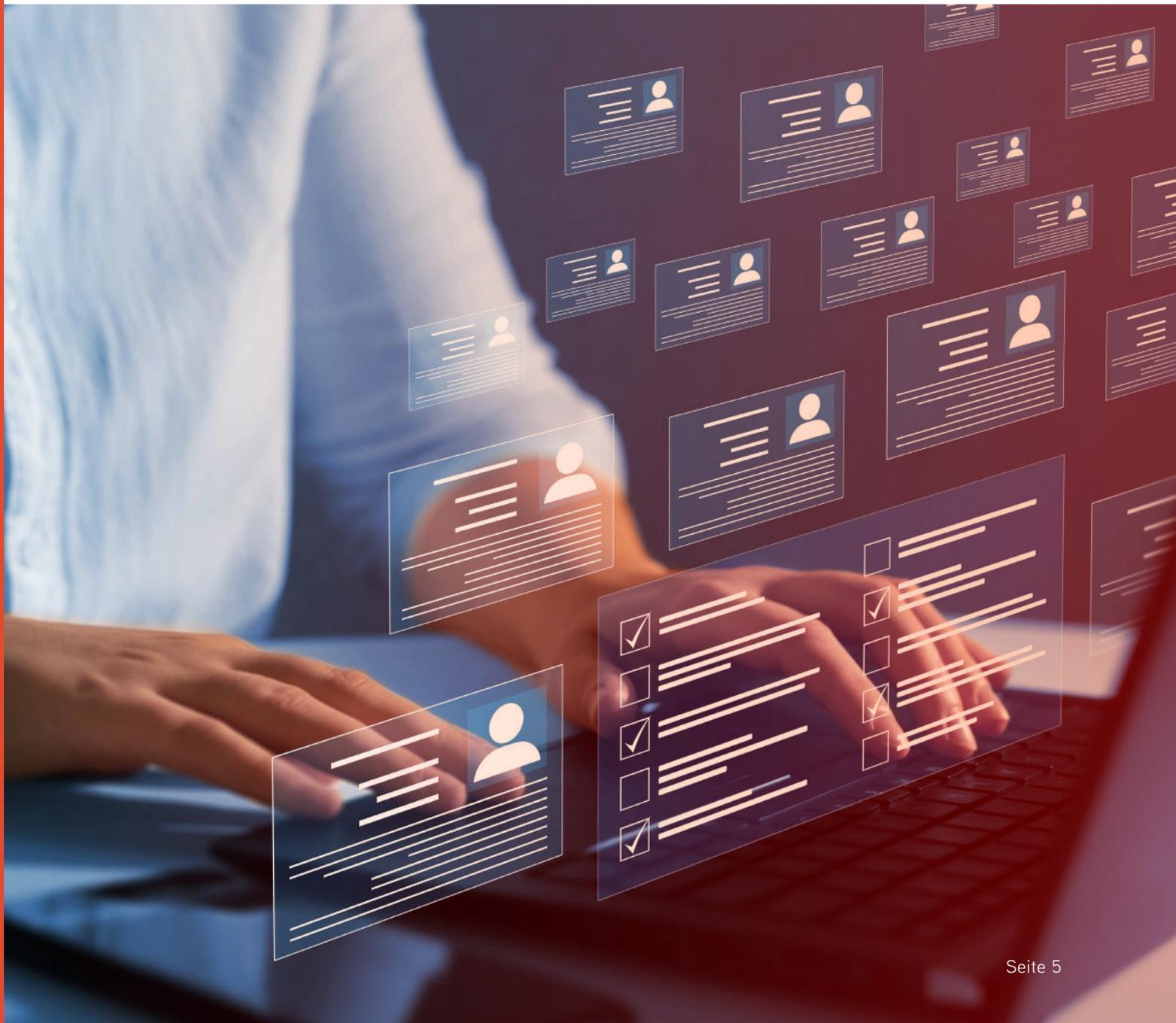


Reisekostenabrechnung

Mit einer speziellen Softwarelösung lassen sich Dienstreisen einfach erfassen und die Reisekosten nach gesetzlichen Vorgaben automatisiert abrechnen. Vor allem in Unternehmen, in denen Mitarbeitende viele Dienstreisen unternehmen, ist eine automatisierte Reisekostenabrechnung sinnvoll. Viele Unternehmen haben die Vorteile einer Automatisierung der Reisekostenabrechnung noch nicht erkannt oder Schrecken vor Kosten zurück. In vier von zehn der befragten Unternehmen werden die Reisekosten mit Hilfe von Excel abgerechnet. In zwei von zehn Unternehmen erfolgt es sogar noch in Papierform.

In den Unternehmen mit 150 bis 499 Mitarbeitenden haben 38 Prozent digitale Tools zur Reisekostenabrechnung im Einsatz, in Unternehmen mit 50 bis 149 Mitarbeitenden beträgt der Anteil dagegen nur 21 Prozent.

Sind die genannten Prozesse automatisiert, sind Anwender zum Großteil zufrieden mit ihren digitalen Anwendungen. Im Durchschnitt haben acht von zehn Unternehmen nichts zu bemängeln. 20 Prozent ziehen allerdings eine eher negative Bilanz: Benutzerunfreundlichkeit und aufwändige Eingabemechanismen sind wesentliche Kritikpunkte.



Digitales Potenzial noch nicht ausgeschöpft

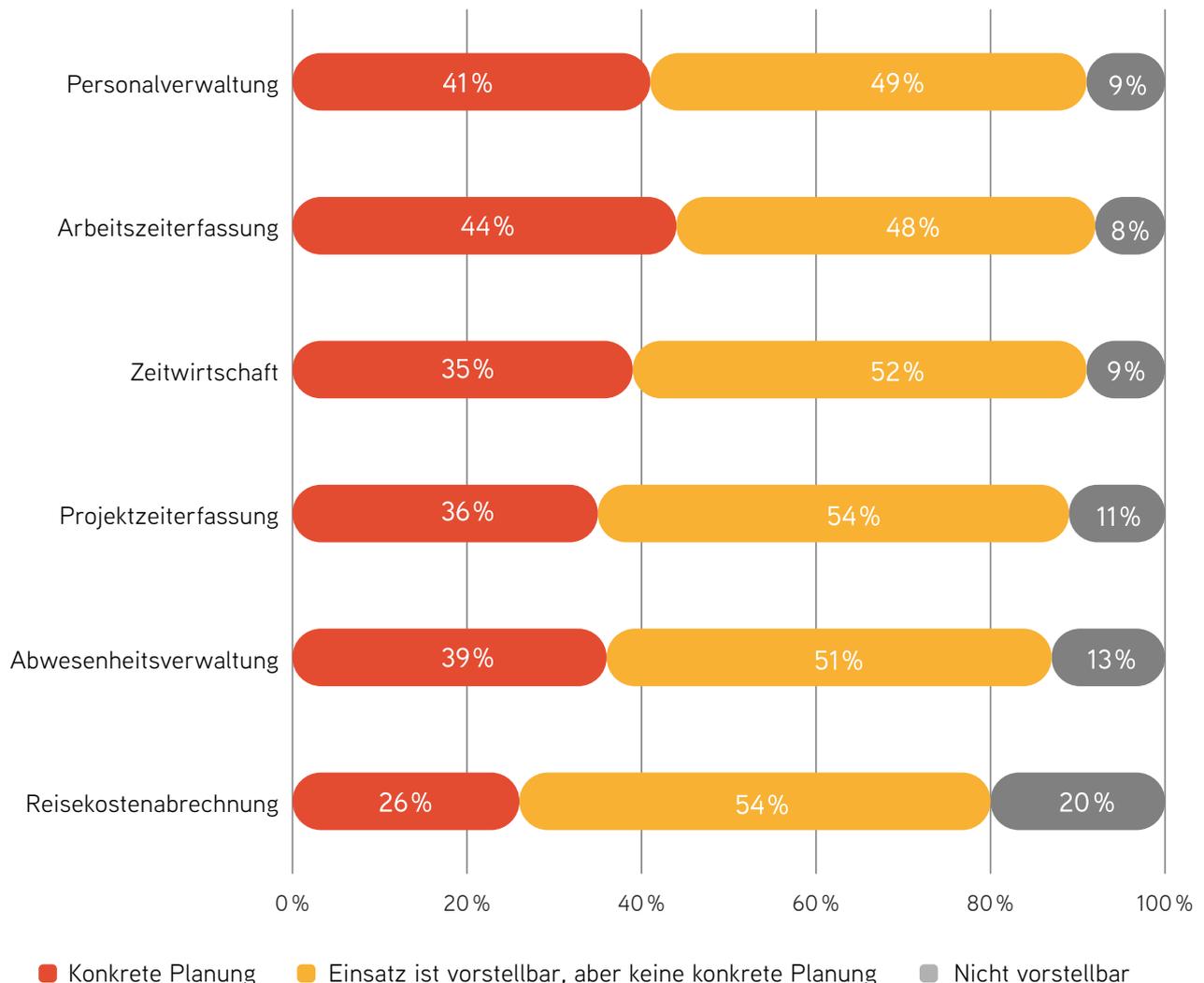
Steigende datenschutzrechtliche Anforderungen an Personaldaten, Transparenz und Mobilität sind mit Excel nur schwer und manuell kaum zu realisieren. Hinzu kommt das Verlangen der Personalverantwortlichen, Aufwand und Routinearbeiten zu reduzieren und die vorhandenen Ressourcen effektiver einzusetzen. Die Vorteile digitaler Lösungen werden erkannt veranlassen die Unternehmen, die digitale Transformation in der Personalverwaltung weiter zu forcieren, so dass manuelle Dokumentationen in Papierform und Tabellenkalkulationsprogramme in diesen Prozessen bald zur Vergangenheit gehören werden. Ein Großteil der Unternehmen, die derzeit noch ihre Personalverwaltung und Zeiterfassung manuell oder mit Excel dokumentieren, signalisieren Interesse an speziellen Softwarelösungen.

Etwa vier von zehn Unternehmen, haben konkrete Pläne für einen künftigen Softwareeinsatz vorliegen. Etwas geringer liegt der Anteil mit 26 Prozent bei der Reisekostenabrechnung. Hier hängen die Investitionsabsichten stark von den Reisetätigkeiten im Unternehmen ab.

Diejenigen Unternehmen, die noch keine konkreten Investitionsabsichten aufweisen, zeigen sich mehrheitlich interessiert und können sich den Einsatz digitaler Tools zumindest vorstellen. Hier sind Anbieter gefragt, den Unsicherheiten der Unternehmen durch bedarfsgerechte Informationen zu begegnen, offene Fragen zu beantworten und ihnen entsprechende Serviceangebote zu unterbreiten.

Zukünftige Software-Einsatzpotentiale

Filter: Keine Software im Einsatz



Self Services – Dokumente jederzeit griffbereit

Im Rahmen der digitalen Transformation werden im HR-Umfeld immer mehr Daten und Dokumente digital erfasst und abgelegt. Die Digitalisierung ist somit auch eine wichtige Voraussetzung, den Mitarbeitern bedarfsgerechte und individuelle Services bereitzustellen. Um Medienbrüche zwischen Papier und digitalen Informationen zu vermeiden, etablieren sich in den Personalabteilungen zunehmend Employee-Self-Services.

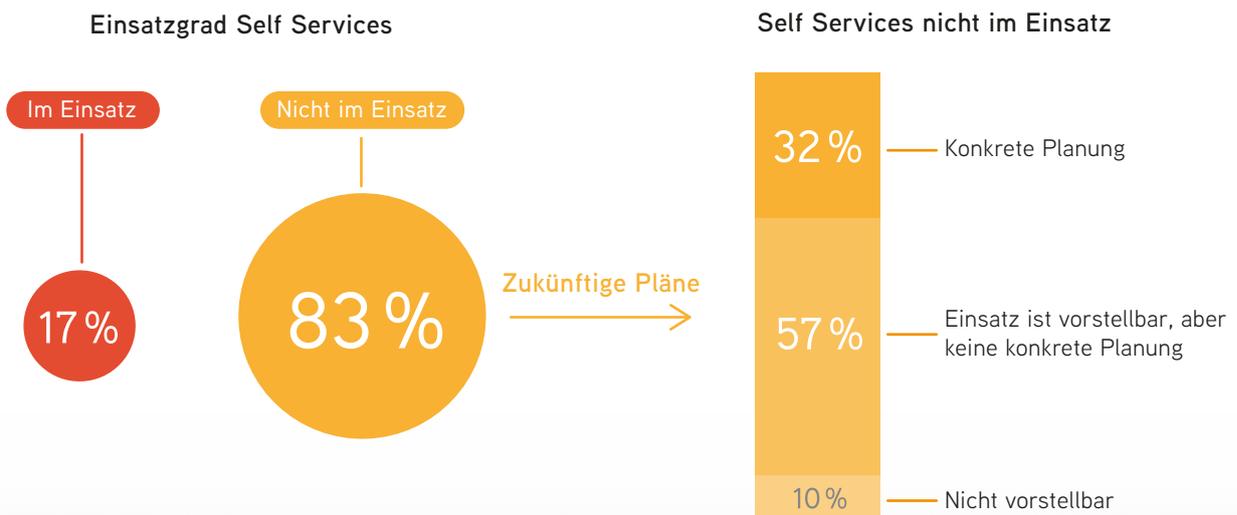
Ein Self-Service Portal, auf dem alle personalrelevanten Dokumente hinterlegt sind, ermöglicht Mitarbeitenden den schnellen und einfachen Zugriff auf die für sie wichtigen Dokumente und entlastet die Personalabteilung. Mit dem Zugriff können Mitarbeitende ihre eigenen Daten verwalten, Dokumente und Anträge selbst abrufen, ohne die eigene Personalabteilung in den Ablauf einzubinden. Die Services unterstützen die Selbstständigkeit in der Kommunikation und beim Datenaustausch zwischen den Angestellten und der Personalabteilung.

Darüber hinaus unterstützen Self-Service-Portale auch die Bearbeitung von Unternehmensprozessen, wie beispielsweise das Management von Abwesenheitsanträgen oder die Zeiterfassung. Insbesondere im Zuge der neuen mobilen Arbeitsweisen entwickeln sich die Self-Services zu einem wichtigen Bestandteil des digitalen Personalmanagements.

In den befragten Unternehmen ist der Einsatzgrad mit 17 Prozent noch gering. Mehrheitlich werden Dokumente und Formulare in den Unternehmen nicht proaktiv über ein Service Portal zum Herunterladen bereitgestellt, sondern entweder via Mail oder in Papierform per Post versendet.

32 Prozent der Unternehmen sehen die Vorteile und haben diesen Service in naher Zukunft konkret eingeplant. Für weitere 57 Prozent sind die Services vorstellbar.

Einsatzgrad: Self Services



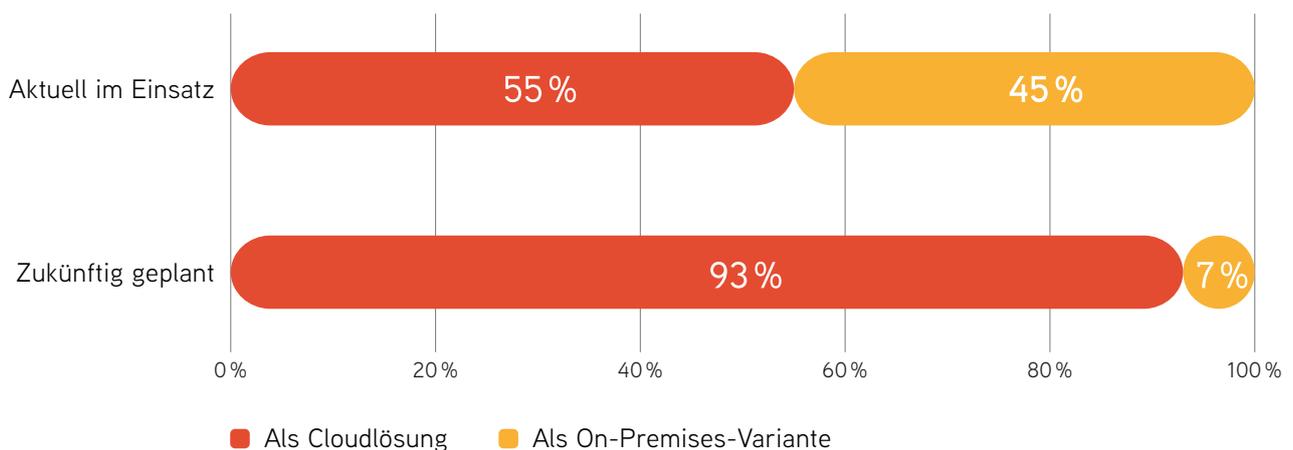
Offen für Cloudlösungen

Maßgebliche Technologien auf dem Weg zum modernen Arbeiten sind flexible Cloud-Anwendungen. Cloudbasierte Software ist online abrufbar. Die Bereitstellung, Wartung und Aktualisierung liegen in der Verantwortung des Anbieters. Unternehmen können damit schnell und einfach die Services nutzen und diese sowohl stationär als auch mobil einsetzen. Neue Arbeitsweisen, das Verlangen nach Flexibilität und Mobilität und das Festhalten vieler Betriebe an Remote-Arbeit, machen Cloud-Anwendungen attraktiv und lassen die Nachfrage in den Unternehmen weiter ansteigen. Das trifft auch auf die Software für das Personalmanagement zu.

Die meisten Befragten zeigen sich offen gegenüber cloudbasierten Technologien in der Personalverwaltung. Bereits heute geben 55 Prozent der HR-Software nutzenden Unternehmen an, dass sie eine Lösung aus der Cloud einsetzen. Vorreiter sind die Industrieunternehmen mit einem Anteil von 60 Prozent. Die Studienergebnisse belegen ein großes zukünftiges Interesse der Unternehmen an Cloud-Lösungen. In den kommenden Jahren könnte sich der Anteil derer, die eine Cloud-Lösung nutzen auf 93 Prozent erhöhen. Wenn überhaupt, sind Gründe für Zurückhaltung Bedenken gegenüber Datenschutz und Datensicherheit. Darüber hinaus gibt es jedoch auch einige Unternehmen, die sich bisher mit dem Thema zu wenig befasst haben.

HR-Software aus der Cloud

Filter: HR-Lösung im Einsatz



Wie Anwender von der Software profitieren

Die Personalverantwortlichen schätzen die Mehrwerte, die der Einsatz einer Software für die Personalverwaltung bietet, denn sie profitieren in vieler Hinsicht davon.

Die Automatisierung senkt den administrativen Aufwand. Manuelle Prozesse sind intransparenter und mit einem hohen Maß an administrativem Aufwand verbunden. Jedes zweite Unternehmen gibt an, durch Digitalisierung die administrativen Aufwände reduziert zu haben, im Durchschnitt um 22 Prozent. Ähnlich hoch ist der Anteil, wenn es um die Reduzierung von Routineaufgaben und den Zeitaufwand für die Lohn- und Gehaltsvorbereitung geht. Sie konnten im Durchschnitt um ein Fünftel verringert werden.

Die Korrektur von fehlerhaften Dateneingaben oder Dateninkonsistenzen sind bei manuellen Prozessen oder in Excel schwer nachvollziehbar und kosten viel Zeit. Knapp vier von zehn Unternehmen (37 Prozent) konnten durch Automatisierung die Fehlerquote senken. Als wichtiger Bestandteil des digitalen Personalmanagements tragen die Lösungen in den Unternehmen auch dazu bei, Personalkosten zu senken. 38 Prozent können dies bestätigen. Die Senkung liegt bei durchschnittlich 15 Prozent.

Darüber hinaus erleichtern digitale Lösungen mit Analysefunktionen auch das Reporting. Zeitaufwändige Analysen aus Papierdokumenten lassen sich durch den Einsatz von Software auf Knopfdruck erstellen.

Hohe Qualität, transparente Vorgänge und zufriedenes Personal sind Wünsche vieler Unternehmen. Doch das ist nur dann gewährleistet, wenn die Rahmenbedingungen passen und digitale Tools zum Einsatz kommen.

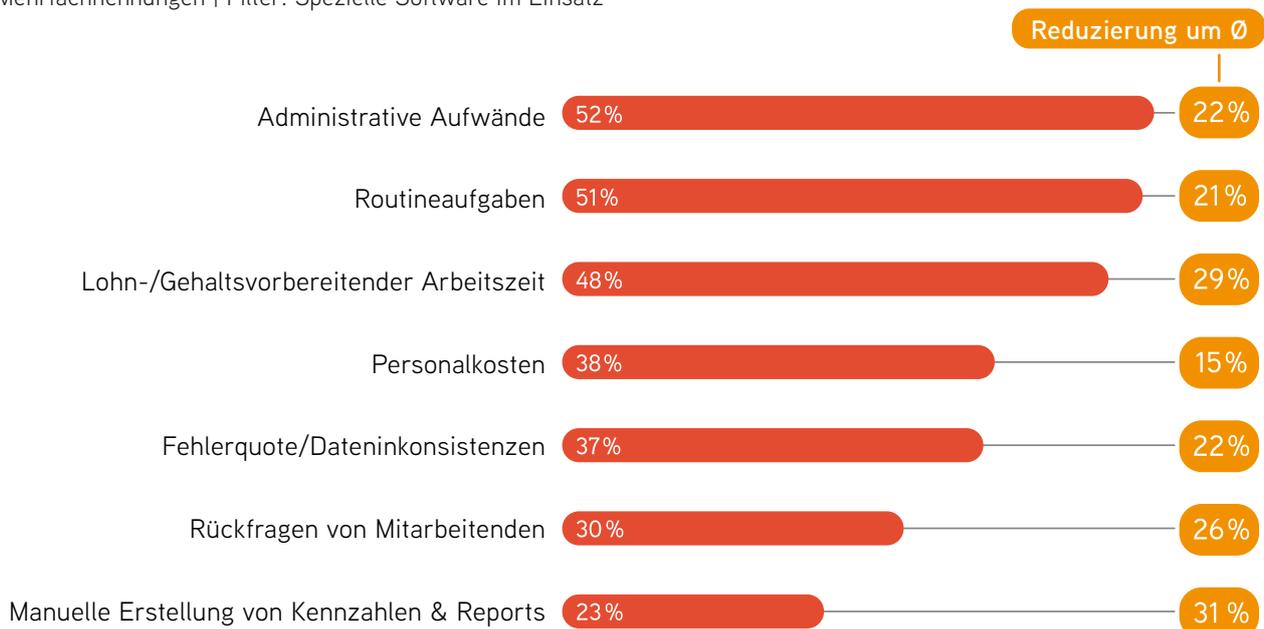
Vorteile durch den Softwareeinsatz:

- **60%** Mehr Transparenz
- **56%** Höhere Qualität der Arbeit
- **44%** Höhere Zufriedenheit der Mitarbeitenden
- **36%** Reporting und Analysen
- **26%** Verbesserung der Personalbindung

Automatisierte Prozesse verbessern die Transparenz und erhöhen die Qualität der Arbeit, das können weit über die Hälfte der Nutzer bestätigen. Alle genannten Vorteile und erzielten Mehrwerte tragen dazu bei, die Zufriedenheit der Mitarbeitenden zu steigern und letztendlich die Personalbindung zu sichern.

Reduzierungen durch den Softwareeinsatz

Mehrfachnennungen | Filter: Spezielle Software im Einsatz



Anforderungen an HR-Software

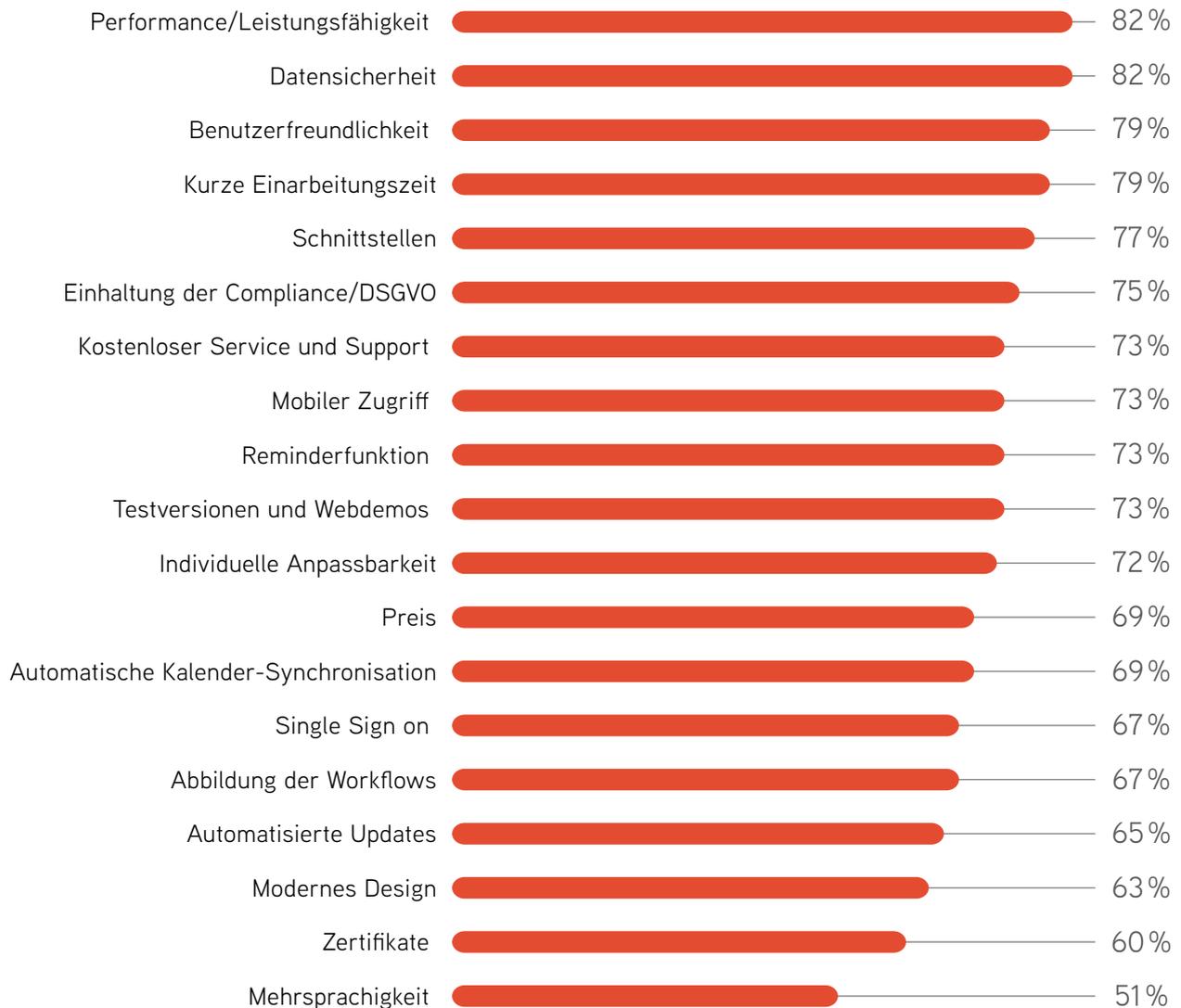
Die lange Liste an Anforderungen ist ein Beleg dafür, dass die Unternehmen einen breiten Funktionsumfang erwarten, und dass viele Features bei der Wahl eines Personalmanagementsystems eine wichtige Rolle in den Unternehmen spielen.

Neben der Leistungsfähigkeit hat die Datensicherheit (82 Prozent) oberste Priorität. Weitere wichtige und häufig genannte Präferenzen sind Benutzerfreundlichkeit, eine schnelle Einarbeitungszeit und Schnittstellen zur Lohn- und Gehaltsabrechnung und zu den Leistungssystemen von Drittanbietern, bspw. Versicherungen.

Neue Arbeitsweisen, das Verlangen nach Flexibilität und Mobilität machen den mobilen Zugriff unverzichtbar. Der Preis, noch vor Jahren ein wichtiges und ausschlaggebendes Kriterium, ist inzwischen vielen anderen funktionalen Anforderungen nachgelagert.

Anforderungen an eine Software für Personalverwaltung und Zeitwirtschaft

Mehrfachnennungen | Nennungen mit „Wichtig“ bis „Sehr wichtig“



Fazit

Im Personalmanagement verläuft nicht alles reibungslos. Personalmangel, hoher Verwaltungsaufwand sowie ein großer Anteil an Routineaufgaben zählen in vielen Personalabteilungen noch immer zu den größten Herausforderungen. Doch das muss nicht sein. Die digitale Transformation trägt dazu bei, die Personalabteilungen zu entlasten und in gewisser Weise auch dem Personalmangel entgegenzuwirken. Administrativer Aufwand, Routinetätigkeiten und Kosten lassen sich durch den Einsatz entsprechender Software reduzieren. Produktivität und Qualität werden erhöht, das Personal wird entlastet.

Die Studienergebnisse belegen, dass die Chancen, die sich aus der digitalen Transformation von Personalverwaltungsprozessen ergeben, noch nicht in jedem Unternehmen genutzt werden. Nach wie vor ist Excel weit verbreitet.

Doch der Einsatz digitaler HR-Tools lohnt sich. Diejenigen Personalabteilungen, die ihre Prozesse für Personalverwaltung und Zeitwirtschaft automatisiert haben, profitieren von vielen Vorteilen und fahren Mehrwerte ein. Für den gewünschten Erfolg ist es notwendig, dass die Tools reibungslos funktionieren, die Datensicherheit und Compliance gewährleistet und die Anwendungen innerhalb kurzer Zeit intuitiv zu bedienen sind.

Anbieter sollten den Unternehmen, die bisher noch ohne spezielle HR-Software arbeiten, bedarfsgerechte Angebote unterbreiten und unterstützend zur Seite stehen.

Zur Studie

Die Studie „Digitales Potenzial in der Personaladministration“ wurde von der techconsult GmbH im Auftrag von Workflow HR Systems konzipiert und durchgeführt. 200 Unternehmen mit 50 bis 499 Mitarbeitenden wurden in Deutschland zu ihren Herausforderungen und zum digitalen Status quo in der Personalverwaltung und Zeitwirtschaft befragt. Die Stichprobe umfasste alle Branchen mit Ausnahme von Transport und Logistik, dem Gesundheitswesen und der Öffentlichen Verwaltung. Ansprechpartner waren in erster Linie Personalleiter, HR-Manager sowie leitende Fachangestellte.

Branche

| | |
|--|------|
| Industrie | 33 % |
| Handel | 9 % |
| Dienstleistung* | 38 % |
| Banken und Versicherung | 4 % |
| Öffentliche Verwaltungen, Non-Profit, Gesundheits- und Sozialwesen | 16 % |

Größenklassen

| | |
|-------------------------|-----|
| 50 bis 149 Mitarbeiter | 60% |
| 150 bis 499 Mitarbeiter | 40% |

*Dienstleistung ohne Gesundheitswesen, Transport und Logistik

Aufgrund von Rundungsanpassungen summieren sich einige Summen möglicherweise nicht zu 100%.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird bei Personenbezeichnungen und personenbezogenen Hauptwörtern in dieser Studie die männliche Form verwendet. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung grundsätzlich für alle Geschlechter. Die verkürzte Sprachform hat nur redaktionelle Gründe und beinhaltet keine Wertung.

Weitere Informationen

Impressum

techconsult GmbH
Baunsbergstraße 37
34131 Kassel

E-Mail: info@techconsult.de
Tel.: +49 561 8109 0
Fax: +49 561 8109 101
Web: www.techconsult.de

Kontakt

Verena Bunk
Senior Analyst
E-Mail: verena.bunk@techconsult.de
Tel.: +49 561 8109 144

Über die techconsult GmbH

Die techconsult GmbH, gegründet 1992, zählt zu den etablierten Analystenhäusern in Zentraleuropa. Der Schwerpunkt der Strategieberatung liegt in der Informations- und Kommunikationsindustrie (ITK). Durch jahrelange Standard- und Individual-Untersuchungen verfügt techconsult über einen im deutschsprachigen Raum einzigartigen Informationsbestand, sowohl hinsichtlich der Kontinuität als auch der Informationstiefe, und ist somit ein wichtiger Beratungspartner der CXOs sowie der IT-Industrie, wenn es um Produktinnovation, Marketingstrategie und Absatzentwicklung geht.

Über Workflow HR Systems

Personalwolke HR-Software

Personalwolke ist eine innovative HR-Software, die mittelständische sowie große Unternehmen aus allen Branchen bei der Personaladministration entlastet und als eine Software-as-a-Service-Lösung bereitgestellt wird. Besonders für Großunternehmen bietet sich auch die Nutzung unserer On-Premise-Enterprise-Lösung an. Mit dieser können Arbeitszeiten und Abwesenheiten erfasst, Dienstreisen beantragt und abgerechnet, Projektzeiten mittels Kostenstellen erfasst und Personaldaten verwaltet werden. Unsere Lösung integriert sich nahtlos in Ihr Unternehmen und kann bei Bedarf auch an Ihr Lohn- und Gehaltsabrechnungssystem, Ihre Buchhaltungssoftware oder Office365 angebunden werden. Personalwolke bietet Ihnen vordefinierte und erprobte Standards, auf die Sie sich verlassen können - modern und passend zu Ihrem Unternehmen.

Kontakt

Personalwolke powered by Workflow HR Systems GmbH
Ansprechperson: Mag. Gregor Gutzelnig

E-Mail: sales@workflow.at
Telefon: +43 01 7188842 0