

Datengetriebenes HR-Management und Nachhaltigkeit sind die strategischen Handlungsfelder von Personalabteilungen

- HR hat bei Digitalisierung erheblichen Nachholbedarf; Investitionsbereitschaft in IT- und Software-Landschaft noch nicht gegeben
- Neue Studie von BCG und der Deutschen Gesellschaft für Personalführung: Nur 4 Prozent der Personalabteilungen auf ESG-Vorschriften vorbereitet
- Trotz wachsender Bedeutung von People-Themen für Unternehmenserfolg: HR ist nicht immer in die Gestaltung der Unternehmensstrategie einbezogen
- Lediglich 8 Prozent der Firmen verfügen über zentrales, cloudbasiertes Human-Capital-Management-System

München/Berlin 27. Juli 2022 – Personalabteilungen haben großen Nachholbedarf bei den Zukunftsthemen Digitalisierung und Nachhaltigkeit. So haben Unternehmen die Bedeutung von Technologien für die HR-Funktion zwar klar erkannt, die Veränderungsbereitschaft und die notwendigen Investitionen in den Wandel sind jedoch noch nicht ausreichend. Das zeigt die gemeinsame Studie *Future of HR in Strategy, Sustainability and Technology* der Strategieberatung Boston Consulting Group (BCG) und der Deutschen Gesellschaft für Personalführung e. V. (DGFP), für die 260 HR-Professionals in Deutschland befragt wurden.

Personalabteilungen experimentieren zwar bereits mit unterschiedlichen IT-Systemen und technologischen Lösungen, doch eine stringenterere Umsetzung würde die strategische Aufstellung weiter stärken. Nur 16 Prozent der Unternehmen haben innerhalb der HR-Abteilung eine Technologie-Einheit, jedes dritte Unternehmen verfügt nicht über ausreichend technologisches Know-how im Personalwesen. „Die Mehrzahl der Unternehmen ist zum heutigen Zeitpunkt noch nicht ausreichend auf Data-Analytics und andere Digitalisierungsthemen vorbereitet“, sagt Kai H. Helfritz von der DGFP und Co-Autor der Studie. Das sieht auch Dr. Philipp Kolo, Partner bei BCG und Co-Autor der Studie, so: „HR-Manager müssen Budgets aufstocken und die Kompetenzen für den Einsatz von IT und Software ausbauen.“ Denn auch das zweite große Zukunftsthema für HR – die Einhaltung von ESG-Kriterien (Environment, Social, Governance) – lasse sich nur verwirklichen, wenn HR eine strategische Rolle einnimmt und die Digitalisierung vorantreibt.

ESG: Strategisches Zukunftsthema mit viel Potenzial

Arbeits- und Gesundheitsschutz, gerechte Vergütung, Weiterbildung und die Wahrung von Menschenrechten – die Einhaltung der ESG-Kriterien verändert die Aufgaben des Personalmanagements grundlegend. Sie hat Einfluss auf die strategische Rolle sowie auf

The Boston Consulting Group
Julian Bird
Media Relations

Mobil +49 151 6895 1371
bird.julian@bcg.com

Deutsche Gesellschaft für Personalführung
e.V.
Kai Helfritz
*Leiter Mitgliedermanagement &
Kooperationen*

Mobil +49 151 16357-272
helfritz@dgfp.de

Arbeitsweisen und Prozesse im Unternehmen. 78 Prozent der Befragten sehen Nachhaltigkeit zwar als besonders wichtige Aufgabe an, doch nur 4 Prozent der Firmen sind in der Lage, notwendige Daten zu sammeln und zu melden und somit die Vorschriften zu erfüllen. „Die meisten HR-Abteilungen sind auf die Herausforderung ESG noch nicht vorbereitet. Hier besteht dringender Handlungsbedarf“, sagt BCG-Partner Kolo. Eine solide Datenbasis sei dabei auch wichtig, um gegenüber Investoren und anderen Stakeholdern ein nachhaltiges Handeln zu belegen.

HR hat immer mehr Relevanz für die Unternehmensstrategie

Sogenannte People-Themen spielen eine immer größere Rolle in der Unternehmensstrategie, etwa aufgrund des angespannten Arbeitsmarktes, der Digitalisierung des Personalwesens oder von Anforderungen rund um die Nachhaltigkeit. 81 Prozent der befragten Unternehmen stehen vor großen Veränderungen: Sie wachsen, expandieren oder strukturieren um. Aber nur bei 60 Prozent gestaltet die Personalabteilung die Unternehmensstrategie mit. Und das, obwohl die Personalverantwortlichen in aller Regel an den:die CEO berichten oder es eine:n CHRO im Vorstand gibt. „Um die strategische Position des HR-Managements weiter auszubauen, werden Daten eine wichtige Rolle spielen“, sagt Jens Baier, Senior Partner bei BCG und Co-Autor der Studie. „Das HR-Management setzt moderne Organisationsformen noch nicht flächendeckend ein – die Zufriedenheit mit der Personalarbeit steigt allerdings mit Elementen wie agiler, funktionsübergreifender Zusammenarbeit oder der Ausrichtung auf ‚Employee Journeys‘.“

58 Prozent der Unternehmen arbeiten noch mit manuellen Workarounds via Excel-Tabellen

Lediglich 8 Prozent der Firmen verfügen über eine sogenannte Full Suite, also ein zentrales, cloudbasiertes Human-Capital-Management-System, das alle HR-Funktionen abdeckt. Dabei belegen die Studienergebnisse, dass ein solches System sehr effektiv ist. 87 Prozent der Nutzer:innen gaben an, dass die Full Suite die HR-Strategie spürbar unterstützt. Ebenfalls nur 8 Prozent der Unternehmen arbeiten mit einer ganzheitlichen Datenplattform, die alle relevanten Quellen zusammenbringt und so zielführende Analysen ermöglicht. Über hochwertige Daten verfügt nur jedes fünfte Unternehmen. 58 Prozent arbeiten stattdessen mit manuellen Excel-Berechnungen. Kai H. Helfritz, Co-Autor der DGFP: „Hier liegt ein großes Potenzial brach. Datengestützte Entscheidungen sind evident, nachhaltiger und glaubwürdiger; sie schaffen Mehrwert für Unternehmen und Mitarbeitende. Daher sollte HR nicht nur in IT investieren, sondern auch die dafür notwendigen Kompetenzen und Funktionen ausbauen.“

The Boston Consulting Group
Julian Bird
Media Relations

Mobil +49 151 6895 1371
bird.julian@bcg.com

Deutsche Gesellschaft für Personalführung
e.V.

Kai Helfritz
*Leiter Mitgliedermanagement &
Kooperationen*

Mobil +49 151 16357-272
helfritz@dgfp.de

[Hier](#) kann die Studie *The Future of HR in Strategy, Sustainability and Technology* kostenlos heruntergeladen werden.

Über BCG

Die Boston Consulting Group (BCG) unterstützt führende Akteure aus Wirtschaft und Gesellschaft in partnerschaftlicher Zusammenarbeit dabei, Herausforderungen zu meistern und Chancen zu nutzen. Seit der Gründung 1963 leistet BCG Pionierarbeit im Bereich Unternehmensstrategie. Die Boston Consulting Group hilft Kunden, umfassende Transformationen zu gestalten: Die Beratung ermöglicht komplexe Veränderungen, eröffnet Wachstumschancen, schafft Wettbewerbsvorteile, verbessert die Kunden- und Mitarbeiterzufriedenheit und bewirkt so dauerhafte Verbesserungen des Geschäftsergebnisses.

Nachhaltiger Erfolg erfordert die Kombination aus digitalen und menschlichen Fähigkeiten. Die vielfältigen, internationalen Teams von BCG bringen tiefgreifende Expertise in unterschiedlichen Branchen und Funktionen mit, um Veränderungen anzustoßen. BCG verzahnt führende Managementberatung mit Expertise in Technologie, Digital und Analytics, neuen Geschäftsmodellen und der übergeordneten Sinnfrage für Unternehmen. Sowohl intern als auch bei Kunden setzt BCG auf Gemeinschaft und schafft dadurch Ergebnisse, die Kunden nach vorne bringen. Das Unternehmen mit Büros in mehr als 100 Städten in über 50 Ländern erwirtschaftete weltweit mit 25.000 Mitarbeiter:innen im Jahr 2021 einen Umsatz von 11 Milliarden US-Dollar. Weitere Informationen: www.bcg.de.

Über die Deutsche Gesellschaft für Personalführung e. V. (DGFP)

Die Deutsche Gesellschaft für Personalführung e. V. (DGFP) ist seit 1952 das Kompetenz- und Karrierenetzwerk für HR-Begeisterte. In unserem Netzwerk engagieren sich DAX-Konzerne ebenso wie kleine und mittelständische Unternehmen, renommierte Wissenschaftsorganisationen und Beratungen sowie zahlreiche Persönlichkeiten aus dem Personalmanagement. Mit unseren Mitgliedern und Partnern arbeiten wir an aktuellen Trends und HR-Themen, begleiten Personaler in ihrer Karriere und sind die Stimme des Personalmanagements gegenüber Politik und Gesellschaft. Der persönliche Erfahrungsaustausch steht im Zentrum unserer Arbeit. Dazu organisieren wir bundesweit rund 100 Erfahrungsaustausch-Gruppen, bieten diverse Veranstaltungsformate digital und in Präsenz an und bündeln in unseren Publikationen sowie Studien aktuelles HR-Wissen. Gemeinsam gestalten wir so die Arbeitswelten von heute und morgen. Weitere Informationen unter www.dgfp.de.

The Boston Consulting Group
Julian Bird
Media Relations

Mobil +49 151 6895 1371
bird.julian@bcg.com

Deutsche Gesellschaft für Personalführung
e.V.
Kai Helfritz
*Leiter Mitgliedermanagement &
Kooperationen*

Mobil +49 151 16357-272
helfritz@dgfp.de