

Studie: Digitale Transformation

Unternehmen setzen auf nachhaltige Digitalisierungsstrategien

Bedingt durch die Covid-19-Pandemie haben Unternehmen die Digitalisierung unter Hochdruck vorangetrieben. Nun zeichnet sich ein strategisches Vorgehen für Veränderungen ab. Der Beitrag zeigt die Ergebnisse einer Umfrage unter Top-Managern zu den Auswirkungen der digitalen Transformation.

› Jens Löhmar

Im Zuge der Covid-19-Pandemie haben Unternehmen die digitale Transformation beschleunigt. Eine im Auftrag von Workday durch Longitude Research durchgeführte Studie liefert nun aber ein etwas anderes Bild. Dabei wurden weltweit zum dritten Mal in Folge Top-Manager zu den Auswirkungen der digitalen Transformation befragt. Fortschritte, Hürden und Prioritäten in Sachen Digitalisierung sollten in Erfahrung gebracht werden.

Digitale Entschleunigung

Wie der Studienreport «Closing the Acceleration Gap – Toward Sustainable Digital Transformation» zeigt, hat die Beschleunigung für digitale Transformation, mit der 2020 viele Unternehmen die notwendigen Veränderungen vorangetrieben haben, deutlich abgenommen.

2020 war noch gut ein Drittel (36 Prozent) der Befragten überzeugt, dass sie innerhalb der kommenden drei Jahre einen grossen Teil ihrer Umsätze über digitale Kanäle erwirtschaften würden. Heute sind es gerade mal noch 13 Prozent, die diese Meinung teilen. Dieser

Wert entspricht in etwa dem aus der Zeit vor der Pandemie. 58 Prozent der Befragten sagten aus, dass sich die Geschwin-

kurz & bündig

- › Wie eine Studie zeigt, hat die Beschleunigung für digitale Transformation, mit der 2020 viele Unternehmen die notwendigen Veränderungen vorangetrieben haben, deutlich abgenommen.
- › Heute fokussieren Unternehmen mehr auf nachhaltige Digitalisierungsansätze und setzen vermehrt auf die Transformation interner Prozesse.
- › Kulturelle Faktoren und mangelnde Qualifikationen sind gemäss Studie die grössten Hürden, die dem Fortschritt im Wege stehen. Die drei wichtigsten Kompetenzen, die von Mitarbeitenden derzeit besonders gefragt sind, sind Datenanalyse und -visualisierung, die Fähigkeit neue Umsatzquellen zu erschliessen und Compliance-Kenntnisse.

digkeit des Wandels in ihrem Unternehmen verringert hat oder dies künftig tun werde. Mehr als die Hälfte (55 Prozent) der Studienteilnehmenden berichtet, dass ihre aktuellen Digitalisierungsbemühungen nicht den Anforderungen des Marktes entsprechen. Der Soll-Ist-Vergleich fällt negativ aus. Die Ambitionen entsprechen nicht den nötigen Voraussetzungen, welche die digitale Realität fordert. Der Graben, der sich auftut, der sogenannte «Digital Acceleration Gap», wird entsprechend immer grösser. Die Bedeutung der digitalen Transformation ist den Finanz-, HR- und IT-Leadern zwar bewusst, ihre Digitalstrategie wird aber häufig oder immer mehr durch die Anforderungen des Tagesgeschäfts zurückgedrängt.

Die gute Nachricht: Die neuerliche Zurückhaltung ist nicht primär auf Ermüdungserscheinungen zurückzuführen. Die Befragten setzen andere Prioritäten. Denn was zunächst widersprüchlich klingt, hat mit der Erkenntnis zu tun, dass es für die Aufrechterhaltung der Wettbewerbsfähigkeit am Markt auch klare Strategien braucht. Ganz anders war die Situation zu Beginn der Pande-

mie. Die eingeführten Massnahmen beschränkten sich damals mehr auf externe Schnittstellen. Heute fokussieren Unternehmen mehr auf nachhaltige Digitalisierungsansätze und setzen vermehrt auf die Transformation interner Prozesse. Nur 18 Prozent der bei der Studie befragten Teilnehmer sagen, dass sie den Grossteil ihrer internen Prozesse schon digital umsetzen. Hier besteht deutlicher Handlungsbedarf.

Die grössten Hürden

So werden kulturelle Faktoren (35 Prozent) und mangelnde Qualifikationen (38 Prozent) genannt, die als Hürden dem Fortschritt im Wege stehen. Die drei wichtigsten Kompetenzen, die von Mitarbeitenden derzeit besonders gefragt sind, sind Datenanalyse und -visualisierung (34 Prozent), die Fähigkeit, neue Umsatzquellen zu erschliessen (29 Prozent) und Compliance-Kenntnisse (28 Prozent). Dennoch investierten Unternehmen nur selten direkt in Weiterbildung und in die Unternehmenskultur. Mehr als die Hälfte der Befragten sagt aus, Technologien hätten im Zweifelsfall Vorrang.

Das hat durchaus einen Grund: Die Studienergebnisse lassen den Rückschluss zu, dass es einen Zusammenhang zwischen der Verfügbarkeit und der Qualität von Daten und einem agilen, digitalen Mindset gibt. Die Verantwortlichen wollen erst mit technologischen Voraussetzungen die Basis schaffen, um den nötigen Wandel in der Kultur und der Belegschaft anzustossen.

Datensilos sind Bremsklötze

Eine integrierte technologische Systemlandschaft wirkt sich den Studienautoren zufolge deutlich auf die Geschwindigkeit und Effektivität der digitalen Transformation aus. Denn nicht einmal die Hälfte (46 Prozent) der Befragten ist der Meinung, dass ihre Firmen über die nötigen Mittel verfügen, um das Geschäft auch in



Nachhaltige Transformationsansätze im Trend

Workday befragte 1150 Top-Manager aus 13 Branchen in Nordamerika, Europa und der Region Asien-Pazifik zu den Auswirkungen der digitalen Transformation auf die drei zentralen Geschäftsfunktionen Finanzen, Personalwesen und IT. Die Umfrage fand zwischen August und November 2021 statt. Ergänzend dazu wurden zwischen September bis November 2021 detaillierte qualitative Interviews mit Top-Managern und Transformationsexperten aus den Bereichen Finanzen, Personalwesen und IT geführt. Im Folgenden seien die wichtigsten Ergebnisse aus den drei Fachbereichen zusammengefasst:

Finanzen: konsistente, schnell verfügbare Daten

Mehr als die Hälfte (51 Prozent) der Finanzverantwortlichen sagt, dass neue Technologien, welche Daten aus hetero-

genen Systemen integrieren und interne Datensilos aufbrechen können, einer der wichtigsten Faktoren für die Verkürzung von Planungs-, Umsetzungs- und Analysezyklen sind. 61 Prozent legen den Schwerpunkt auf Technologien, die ihnen konsistente Finanz-, Personal- und Betriebsdaten verschaffen. Zugleich beklagen 64 Prozent der Befragten, dass es mehrere Wochen oder länger dauert, bis am Ende eines Berichtszeitraums die notwendigen Resultate vorliegen.

Personalwesen: Mitarbeitererfahrung und Entwicklung von Skills

Laut der Workday-Umfrage betrachten 25 Prozent der HR-Verantwortlichen Resilienz und Anpassungsfähigkeit als wichtigste Skills, damit Teams den sich verändernden Anforderungen auf Dauer gerecht werden. Für 50 Prozent der Befragten ist eine positive Mitarbeitererfahrung

der Top-Faktor, um die Transformation im Unternehmen schneller voranzutreiben.

Informationstechnologie: Automatisierung durch Aufbrechen von Datensilos

Obwohl die datengetriebene Transformation zu den Kernkompetenzen der CIO zählt, fühlen sich viele vom Tempo des Wandels überwältigt. Als besonders problematisch gelten demnach Legacy-Systeme und Datensilos. Nur 42 Prozent der IT-Führungskräfte sind der Ansicht, dass ihre Teams Cloud-Technologien einführen könnten, ohne durch Legacy-Systeme behindert zu werden. Für 50 Prozent der Befragten stellen Service-Upgrades im Zusammenhang mit Legacy-Technologien eine signifikante Belastung dar. 59 Prozent geben an, dass die Anpassung eines automatisierten Geschäftsprozesses Wochen oder gar Monate in Anspruch nehmen kann.

Krisenzeiten zuverlässig betreiben zu können. Bei Unternehmen, dieangaben, nicht durch Datensilos ausgebremst zu werden, vertrauen hingegen drei Viertel auf ihre Wettbewerbsfähigkeit. Gerade mal zwölf Prozent sagen, sie seien in der Lage, allen Mitarbeitenden einen schnellen und unkomplizierten Zugriff auf Daten zu ermöglichen.

Datenverfügbarkeit tut Not

Die Verfügbarkeit und die Qualität der Daten sind zwischen den einzelnen Funktionen stark unterschiedlich. Während CIOs und IT-Abteilungen mit rund 21 Prozent noch am ehesten vollen Zugriff haben, sind es im HR-Bereich nur zehn Prozent. Laut der Studie haben von den CFOs sogar nur sieben Prozent die Möglichkeit, sich datenbasiert ein klares und aktuelles Bild über die Lage des Unternehmens zu machen. Betriebe müssen deshalb beim Thema Datendemokratisierung ansetzen, wollen sie langfristig mit den Veränderungen am

Markt Schritt halten können. Denn so kann die Geschwindigkeit des digitalen Wandels wieder beschleunigt werden. Und es können damit vor allem auch nachhaltigere Effekte erzielt werden. So ist es zu begrüßen,

wenn Finanz-, HR- und IT-Leiter strategische Transformationsansätze bevorzugen und dazu Technologien beschaffen, mit denen die Anpassungsfähigkeit im Unternehmen als Ganzes gefördert werden kann. <<



Porträt



Jens Löhmar

Chief Technology Officer Continental Europe und DACH, Workday

Workday ist Anbieter von Enterprise-Cloud-Anwendungen für das Finanz- und Personalwesen, mit denen sich Kunden an neue Gegebenheiten anpassen und in einer sich wandelnden Welt behaupten können. Die

Workday-Anwendungen für Finanzmanagement, Personalwesen, Planung, Ausgabenmanagement und Analyse werden weltweit von tausenden Unternehmen aus den verschiedensten Branchen eingesetzt – von mittelständischen Unternehmen bis hin zu mehr als 50 Prozent der Fortune 500.



Kontakt

jens.loehmar@workday.com, www.workday.ch