**Neue IDC-Studie zeigt: Automatisierung führt zu mehr Effizienz im Personalwesen**

*Immer mehr Personalverantwortliche erkennen, dass ihre Teams durch automatisierte Prozesse effektiver arbeiten und sich auf wertschöpfende Aufgaben konzentrieren können.*

**Zürich, 11. Oktober 2023** – [Workday,](https://www.workday.com/de-de/homepage.html) ein führender Anbieter von Enterprise-Cloud-Anwendungen für das [Finanz](https://www.workday.com/de-de/solutions/role/enterprise-finance/overview.html)- und [Personalwesen](https://www.workday.com/de-de/solutions/role/enterprise-hr/overview.html), hat das Marktforschungs- und Beratungsunternehmen IDC mit einer Studie zur Automatisierung im Personalwesen beauftragt. Die im [IDC InfoBrief](https://www.workday.com/de-de/pages/automation-for-outcome-led-hr.html) veröffentlichten Ergebnisse zeigen die Einstellung von Personalverantwortlichen zu automatisierten Prozessen – und wie diese digitale Transformation Unternehmen auf dem Weg in eine ergebnisorientierte HR-Zukunft unterstützen kann.

Das Personalwesen durchläuft eine Zeit des Wandels und ist längst nicht mehr auf Kernaufgaben wie die Rekrutierung, Einstellung und Verwaltung von Mitarbeitenden sowie deren Beurteilung beschränkt. Vielmehr geht es in Personalabteilungen vor allem darum, die Employee Experience als Ganzes zu verbessern. Sie müssen Diversität, Inklusion und Gleichberechtigung fördern sowie Weiterbildungs- und Umschulungsmöglichkeiten verwalten. Zudem fallen dem HR-Bereich auch Beratungs- und Verwaltungsaufgaben für die Mitarbeitenden zu. Weiterhin sorgt er für eine reibungslose interne Kommunikation.

„Unsere HR-Abteilung ist mittlerweile fast papierlos. Entgeltabrechnungen, Urlaubsanträge, HR-Reports usw. werden nur noch digital bearbeitet. Das beschleunigt unsere Prozesse immens und macht die Abwicklung für alle Beteiligten sehr einfach und effizient“, erklärt Rainer Hallenberger, Group VP HR & Corporate Development, CHT Group.

Das grösste Problem für Personalabteilungen besteht darin, dass sie nicht genügend Mitarbeitende haben, um die neu hinzugekommenen Herausforderungen zu bewältigen. Selbst für klassische HR-Aufgaben gibt es oft nicht ausreichend Fachkräfte. In dieser Situation erkennen immer mehr Personalverantwortliche, dass automatisierte Prozesse ihren Teams dabei helfen können, effektiver zu arbeiten und sich auf wertschöpfende Aufgaben zu konzentrieren.

**Zentrale Anwendungsbereiche für die HR-Automatisierung**

Laut [IDC InfoBrief](https://www.workday.com/de-de/pages/automation-for-outcome-led-hr.html) sollten sich Unternehmen, die ihr Personalwesen automatisieren und ergebnisorientiert aufstellen wollen, auf die folgenden Schlüsselbereiche konzentrieren:

1. **HR-Prozesse:** Mitarbeiterverwaltung, Gehaltsabrechnung, Personaleinsatzplanung und das Management von Kontingentarbeitenden sind grundlegende Aufgaben, die trotz ihres repetitiven Charakters zuverlässig erfüllt werden müssen. Automatisierung kann in jedem dieser Bereiche für signifikante Verbesserungen sorgen.
2. **Mitarbeitergewinnung und -bindung:** Die Gewinnung neuer Mitarbeitender bedeutet heute sehr viel mehr, als nur die besten Kandidaten zu identifizieren und einzustellen. Im Wettbewerb um Arbeitskräfte müssen diese vielmehr dauerhaft ans Unternehmen gebunden werden. Ein ergebnisorientiertes Personalwesen erfordert es, das Unternehmen nach aussen zu vermarkten. Der Rekrutierungsvorgang sollte verschlankt werden, dabei dennoch relevant bleiben, und das Onboarding muss produktiv und schnell erfolgen.
3. **Transformation der Belegschaft:** In diesen Bereich fällt die Weiterbildung und   
   -entwicklung der Mitarbeitenden mit Blick auf neue Geschäftsanforderungen. Der entsprechende Prozess sollte an den Kompetenzen und Erfahrungen der Mitarbeitenden, den verfügbaren offenen Stellen, Gig-Aufträgen und Projekten sowie an den Karrierevorstellungen des einzelnen Mitarbeitenden orientiert sein. Viele Unternehmen setzen lieber auf die Weiterbildung und Umschulung vorhandener Kräfte, als neue Mitarbeitende mit den gewünschten Fähigkeiten einzustellen.
4. **Metriken, Einblicke und Agilität:** Messbare Daten und detaillierte Einblicke sind unverzichtbar, damit Personalabteilungen die Effektivität steigern und zugleich ihre strategische Relevanz erhöhen können. An die Stelle der gefürchteten jährlichen Leistungsbeurteilung sollte ein fortlaufendes, datengestütztes Coaching treten. Hierarchische Silostrukturen müssen aufgeweicht und durch funktionsübergreifende Teams ergänzt werden. Der Fokus sollte dabei auf den Geschäftsergebnissen liegen und sich an der Zufriedenheit der Kunden orientieren. Auch bei der Vergütung gilt es, undurchsichtige Einzelvereinbarungen durch transparente, faire Regelungen zu ersetzen.
5. **Zukunftssicherheit im Personalwesen:** Künstliche Intelligenz (KI) ist ein wesentliches Instrument für die Echtzeiterfassung relevanter Metriken. Damit wird deutlich, dass eine engere Kooperation zwischen Personalwesen, IT und anderen Abteilungen stattfinden muss. Nur so können die Technologien nahtlos integriert und Daten effektiv interpretiert werden. Besonderes Augenmerk sollte auf die Weiterbildung des HR-Teams in den Bereichen Datenanalyse, Machine Learning (ML) und HR-Technologie gelegt werden.

„Die IDC-Studie zeigt, dass sich das Personalwesen in einer entscheidenden Phase befindet, da es sehr viel geschäftsrelevanter ist als früher und sich von einer Kostenstelle in eine wertschöpfende Position entwickelt“, sagt Richard Doherty, Senior Director, Product Marketing, Workday. „Um diesen Wandel hin zu einem ergebnisorientierten Personalwesen zu ermöglichen, müssen traditionelle Kernprozesse und -aufgaben des Personalwesens digitalisiert werden. Personalverantwortliche entscheiden sich daher für Softwaretechnologien und Tools wie Workday Human Capital Management, um ihre digitale Transformation zu unterstützen und den neuen Anforderungen gerecht zu werden. Mit seinen ausgefeilten, benutzerfreundlichen KI- und ML-basierten Tools und Plattformen unterstützt Workday zahlreiche renommierte EMEA-Unternehmen aus den verschiedensten Branchen bei dieser ambitionierten Aufgabe.“

**Medienkontakte:**

Nicole Melzer, Workday   
[nicole.melzer@workday.com](mailto:nicole.melzer@workday.com)

Markus Häfliger, Häfliger Media Consulting

[haefliger@haefligermediaconsulting.com](mailto:haefliger@haefligermediaconsulting.com)