

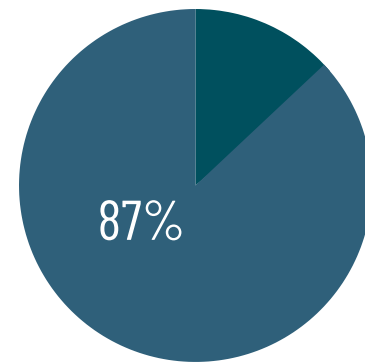
POENSGEN

DIGITAL

INSIGHTS

Factbook: HR im digitalen Zeitalter

1. Digital ist keine Funktion oder Branche, sondern die zentrale Kraft, die jede Funktion und Branche disruptiert



Anteil der Führungskräfte und Manager, die glauben, dass die Digitalisierung ihre Branche disruptieren wird



Anteil der Manager, die angeben, dass digitale Transformation mehrere Funktionen, Einheiten oder das gesamte Unternehmen betrifft

Quellen: MIT Sloan Management Review & Deloitte University Press (2016), McKinsey (2018)

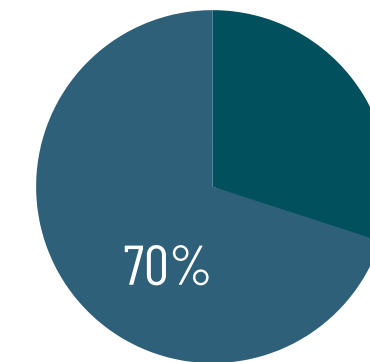




2. Obwohl die digitale Transformation das wichtigste Thema für Führungskräfte ist, scheitern die meisten Initiativen

- 1 Mit "digital nativen" Firmen konkurrieren
- 2 Spitzentalente anziehen und halten
- 3 Regulatorische Änderungen und Anforderungen

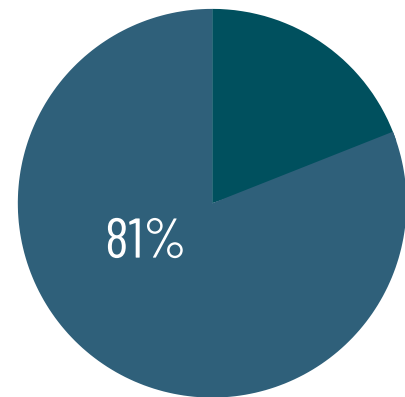
Die drei größten Risiken nach Ansicht von Geschäftsführern, CEOs und leitenden Angestellten



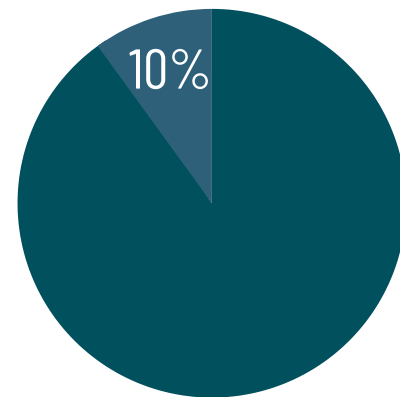
Anteil aller Initiativen zur digitalen Transformation, die scheitern – zumeist aufgrund des Widerstands der Mitarbeiter

3. Die digitale Transformation von Unternehmen hängt eng damit zusammen, wie ihre Mitarbeiter Innovation sehen

Unternehmen in digitaler Reife



Unternehmen im digitalen Frühstadium

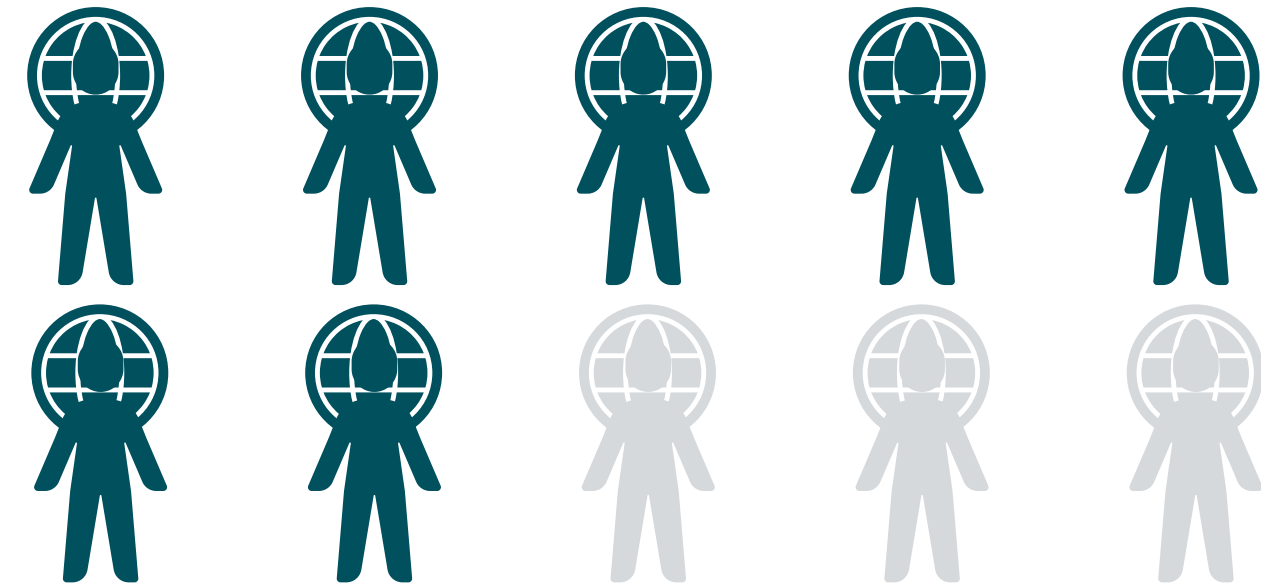


Anteil der Mitarbeiter, die Innovation als Stärke ihres Unternehmens ansehen

Quelle: MIT Sloan Management Review & Deloitte University Press (2019)



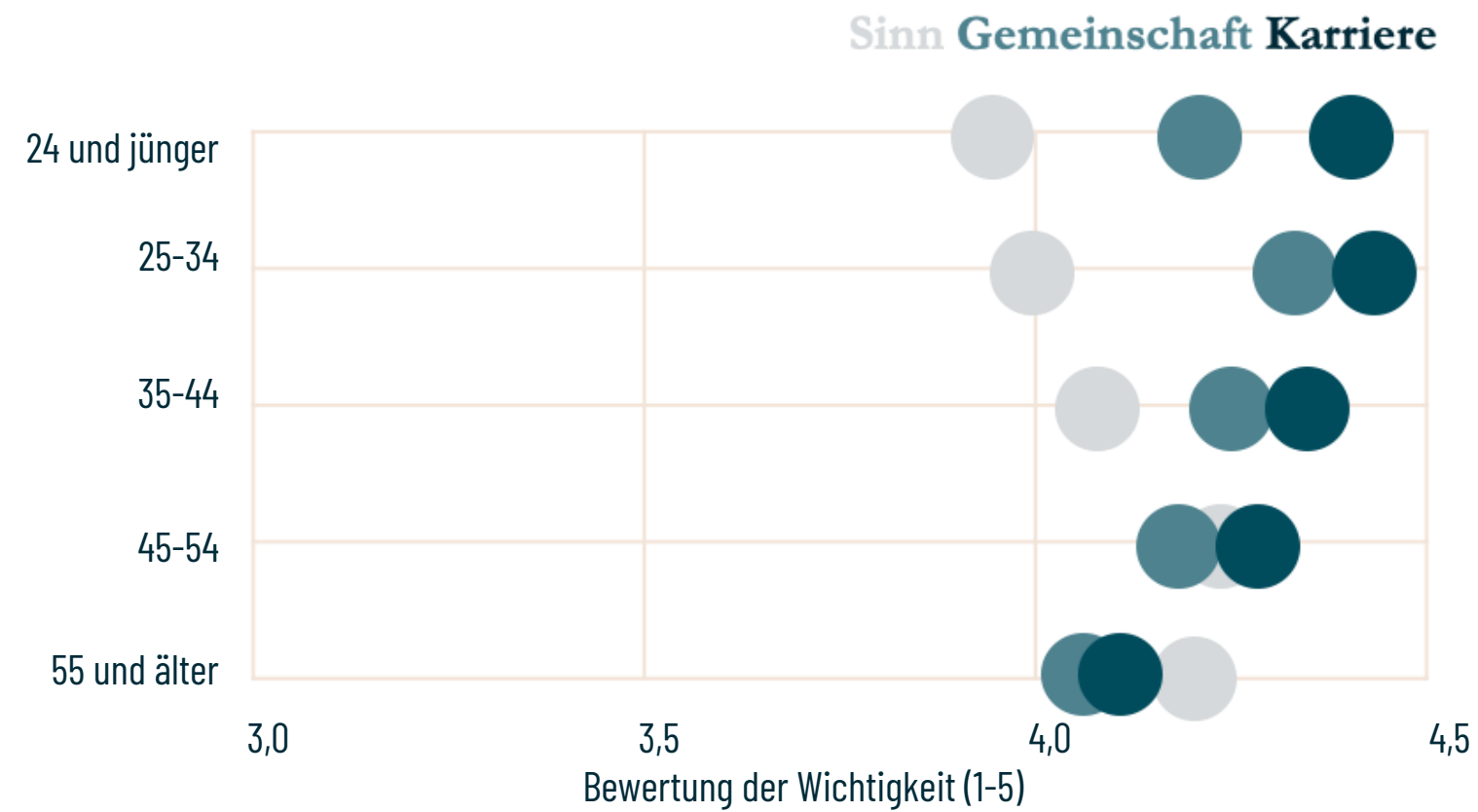
4. Digitale Talente sind für Unternehmen sehr wichtig, um in einer digitalen Welt erfolgreich zu sein



Anteil der Führungskräfte, Manager und Analysten, die glauben, dass ihr Unternehmen neue oder andere Talente benötigt, um in einer digitalen Welt effektiv konkurrieren zu können

Quelle: MIT Sloan Management Review & Deloitte University Press (2019)

5. Über Altersgruppen hinweg werden digitale Talente vor allem durch Sinn, Gemeinschaft und Karriere motiviert



Sinn
Das Gefühl haben, etwas zu bewirken und sich mit dem „Purpose“ zu identifizieren

Gemeinschaft
Das Gefühl haben, respektiert, beachtet und anerkannt zu sein

Karriere
Autonomie haben, lernen und die eigenen Stärken nutzen können

Quelle: Goler, Gale, Harrington & Grant (2018), basierend auf Daten von Facebook-Mitarbeitern



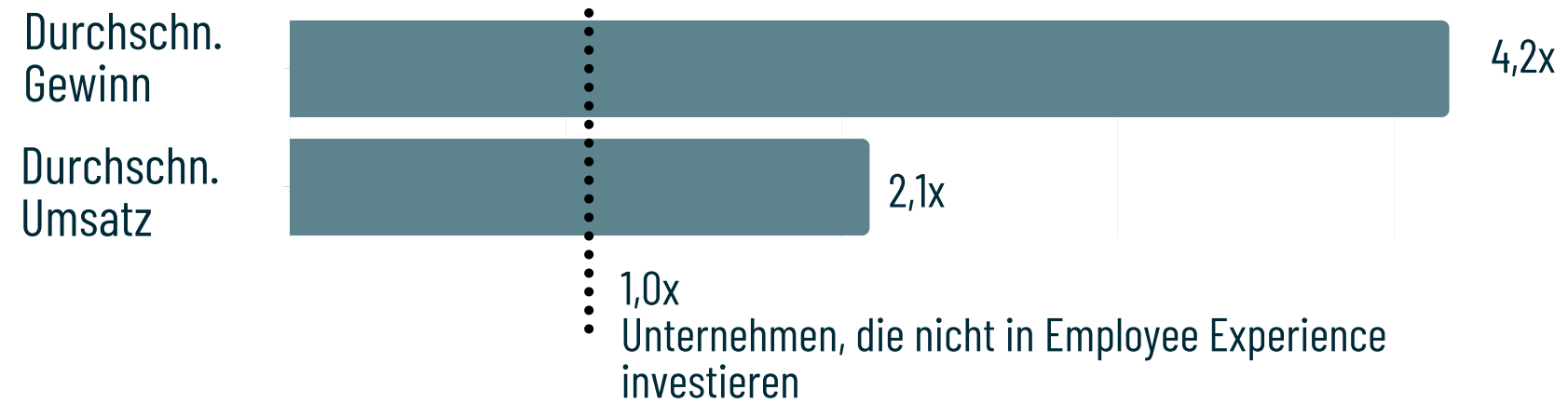


6. Für die effektive Zusammenarbeit digitaler Talente in Teams sind fünf Faktoren am wichtigsten

- 1 Psychologische Sicherheit**
Teammitglieder fühlen sich sicher, voreinander Risiken einzugehen
- 2 Verlässlichkeit**
Die Teammitglieder erledigen die Aufgaben pünktlich und erfüllen die hohen Anforderungen des Unternehmens
- 3 Struktur & Klarheit**
Teammitglieder haben klare Rollen, Pläne und Ziele
- 4 Bedeutung**
Die Arbeit ist den Teammitgliedern persönlich wichtig
- 5 Einfluss**
Die Teammitglieder glauben, dass ihre Arbeit positive Veränderungen bewirkt

7. Unternehmen, die in Employee Experience investieren, sind sowohl erfolgreicher als auch attraktiver

Erfolgreich



Attraktiv



4,4 mal so häufig unter "LinkedIn's North America's Most In-Demand Employers"



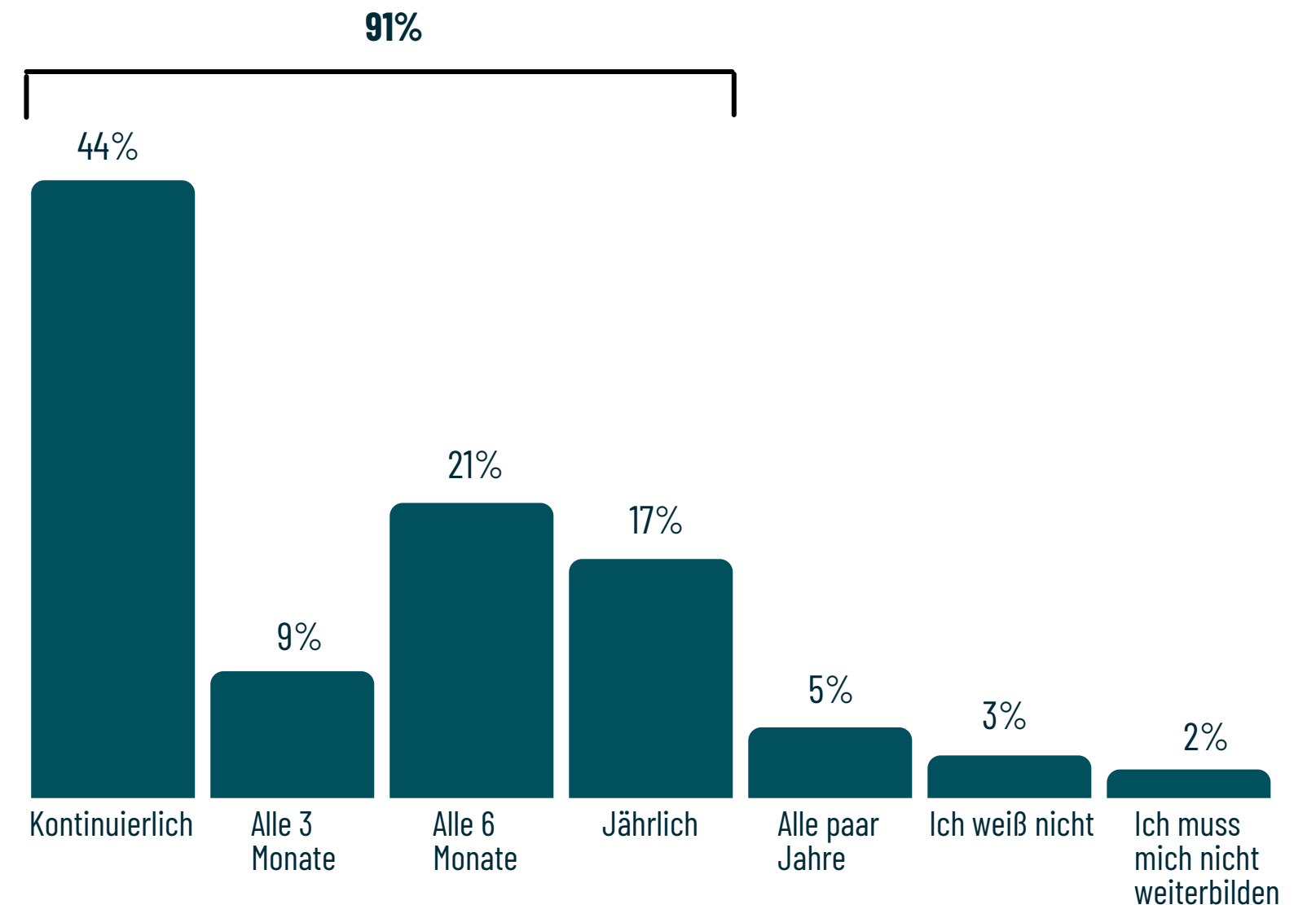
11,5 mal so häufig unter "Glassdoor's best places to work"

Quelle: Harvard Business Review (2017)





8. Neun von zehn Mitarbeitern sagen, dass sie sich mindestens jährlich weiterbilden müssen, um in einer digitalen Welt effektiv zu arbeiten



Antworten auf die Frage: Wie oft müssen Sie sich weiterbilden, um in einer digitalen Welt effektiv zu arbeiten? (Die Prozentwerte summieren sich aufgrund von Rundungen nicht auf 100)

Quelle: MIT Sloan Management Review (2018)

9. Bei sechs von zehn digitalen Talenten führt die Möglichkeit zur Entwicklung digitaler Fähigkeiten zu einem Jobwechsel



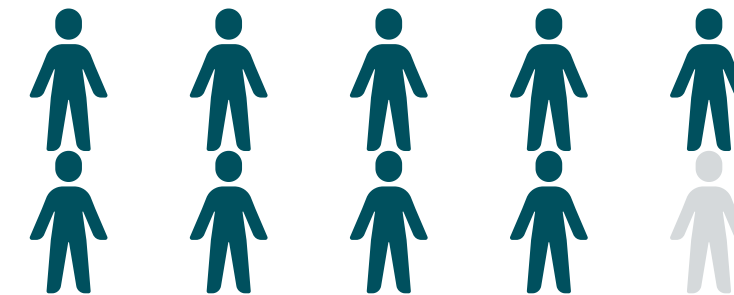
Anteil der Mitarbeiter, die angeben, dass ihr nächster Jobwechsel durch die bessere Entwicklung digitaler Fähigkeiten bei ihrem neuen Arbeitgeber begründet sein wird

Quelle: Capgemini (2017)

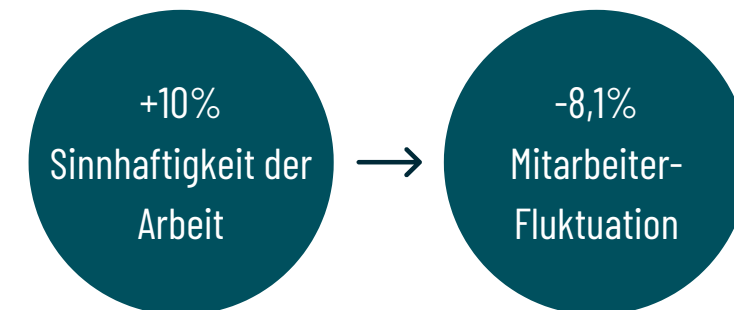




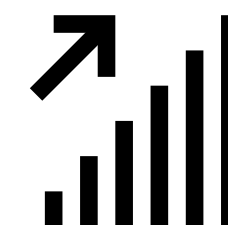
10. „Purpose“ ist entscheidend in der heutigen Arbeitswelt, sowohl für Mitarbeiter als auch für Organisationen



9 von 10 Mitarbeitern würden weniger Gehalt in Kauf nehmen, um mehr Sinn („Purpose“) in ihrer Arbeit zu haben



Für jede **10-prozentige Steigerung** der Sinnhaftigkeit der Arbeit sinkt die Mitarbeiter-Fluktuation um 8,1%



+10%
schnelleres Wachstum
als der Markt

Sinnetriebene Organisationen wachsen über 15 Jahre **10% schneller** als der Markt

11. In Unternehmen werden OKR zunehmend genutzt, um die Aufgaben der Mitarbeiter mit dem „Purpose“ und der Strategie zu verbinden

Disruptive Unternehmen



Traditionelle Unternehmen



Unternehmen, die Objectives and Key Results (OKR) einsetzen

Quellen: Webseiten der Unternehmen (2021)



Über Poensgen Digital

Poensgen Digital ist die Personal- und Managementberatung für das digitale Zeitalter.

Executive Search

Wir helfen bei der Suche nach Fach- und Führungskräften für die wichtigsten Positionen im digitalen Zeitalter. Wir finden technische Experten, Transformationsmanager und leitende Führungskräfte. Dabei muss es nicht immer "rein" digital sein – Ihr Ziel ist unser Ziel.

Managementberatung

Wir unterstützen dabei, Mitarbeiter zu gewinnen, zu entwickeln und zu halten, die fit für das digitale Zeitalter sind. Wir bieten Managementberatung zur Optimierung von Employee Experience, Executive Upskilling und Strategic HR.



Impressum

Herausgeber:
Poensgen Digital

Standort:
Spichernstr. 59
50672 Köln, Deutschland

Kontakt:
susanna@poensgen.digital
www.poensgen.digital

Empfohlene Zitierweise:
Poensgen Digital,
Factbook: HR im digitalen Zeitalter, Köln, Deutschland, 2021

POENSGEN
DIGITAL