



Rantasten an die Zukunft

**Digital Labour im
Personalmanagement:
automatisch besser?**



Die Herausforderung

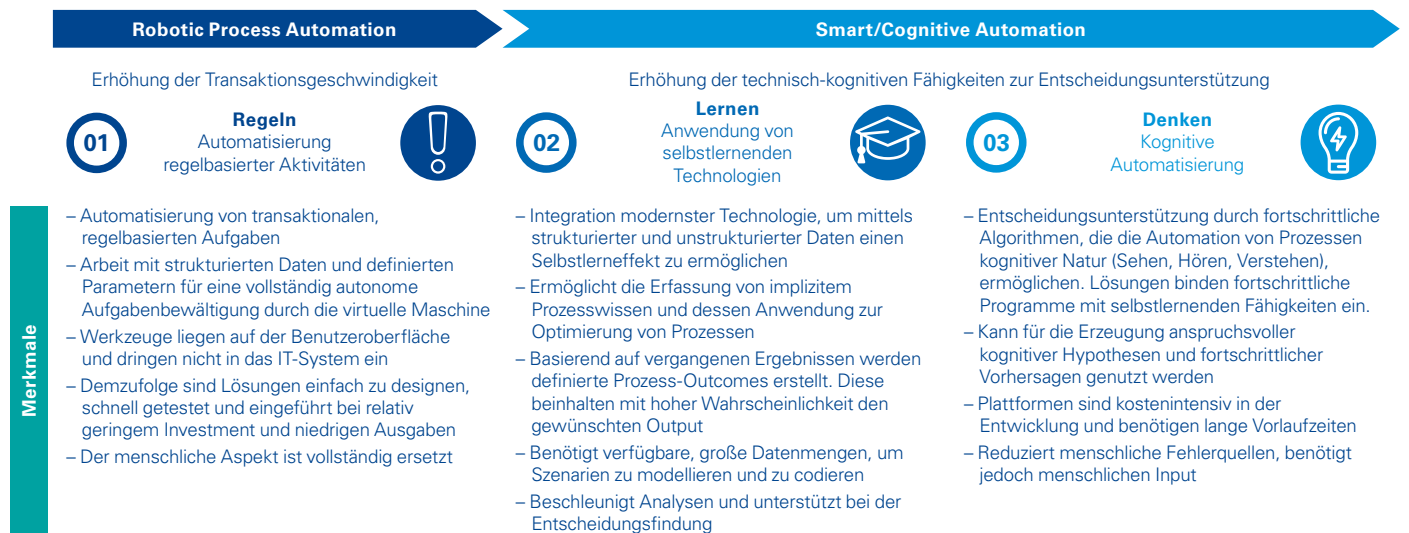
Erst in der Produktion und Lagerhaltung, dann im Backoffice: Roboter sind schon lange nicht mehr wegzudenken – und es kommen immer mehr Digital Labour-Lösungen auf den Markt. Einfache Softwareroboter für regelbasierte Tätigkeiten gehören genauso dazu, wie hoch entwickelte kognitive Systeme, die mit ihren Analysealgorithmen auch unstrukturierte Daten verarbeiten und emotional intelligente Entscheidungen treffen. Ist diese roboter-gesteuerte Prozessautomatisierung also schon im ganzen Unternehmen präsent? Fast.

Wer digitale Transformation hört, denkt nach wie vor zuerst an Finanz-, IT- und Logistikprozesse. Aber welche Auswirkungen hat die Digitalisierung eigentlich auf die Abteilung, die sich in erster Linie um die Bedürfnisse der Mitarbeiter eines Unternehmens kümmert? Digital Labour ist die Chance, das Personalmanagement zu entlasten und den Menschen als wichtigste Ressource in den Mittelpunkt zu stellen.

Automatisch besser aufgestellt

Innovationsförderung, Talentrekrutierung, Schulung und Förderung, Flexibilisierung der Arbeitsstrukturen und Weiterentwicklung der Unternehmenskultur: HR-Abteilungen, die sich nicht mehr auf Gehalts- und Reisekostenabrechnungen oder die Pflege von Infotypen im ERP-System konzentrieren müssen, haben automatisch mehr Zeit für das Wesentliche. Damit leisten sie einen entscheidenden Beitrag zur strategischen Unternehmenstransformation und helfen dabei, sich gegen disruptive Geschäftsmodelle durchzusetzen.

Digital Labour – RPA und Cognitive Automation



Quelle: KPMG, Deutschland, 2017

Unsere Leistung

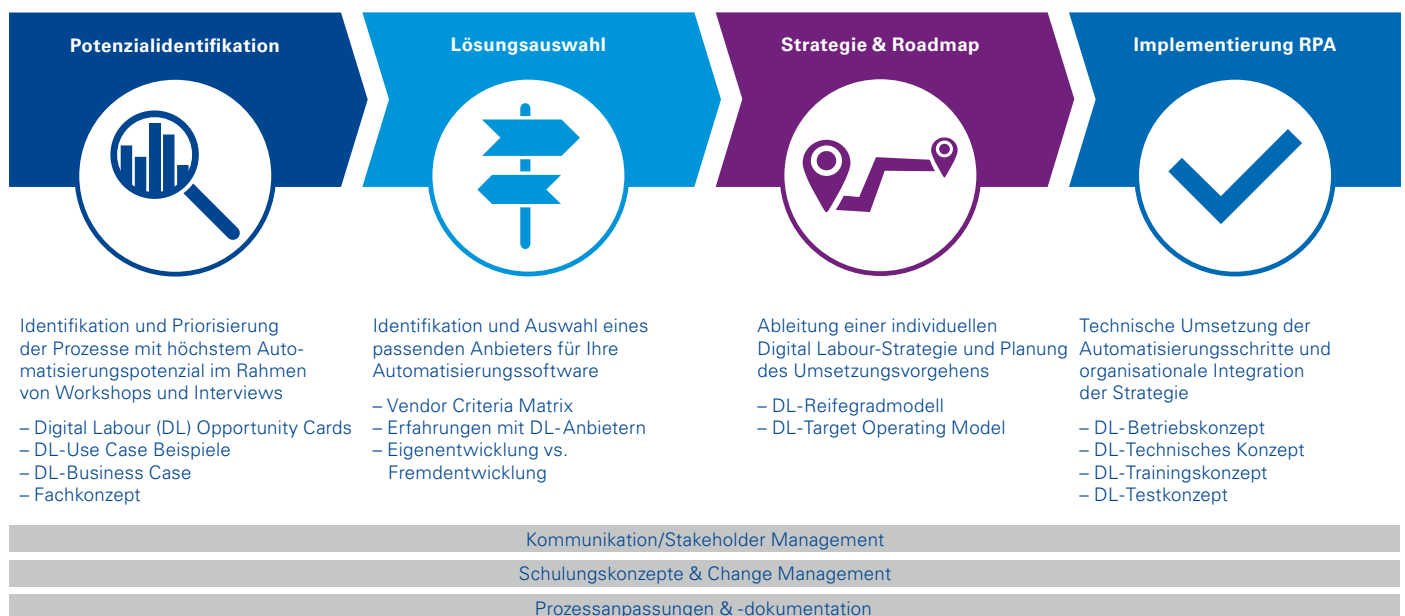
KPMG begleitet Sie Schritt für Schritt mit einem ganzheitlichen Leistungspaket auf dem Weg zur Automatisierung Ihres HR-Bereichs: von der Einführung ins Thema über Schulungsmaßnahmen der Mitarbeiter bis zur Inbetriebnahme Ihrer Automatisierungslösung. Darum ist es so wichtig, von Beginn an für eine gemeinsame Wissensbasis zu sorgen und in einem Workshop gleichzeitig mögliche Automatisierungspotenziale für Ihr Personalmanagement zu identifizieren.

Die frühzeitige Einbindung des Betriebsrats und ein regelmäßiger Informationsaustausch mit Ihnen und Ihren Mitarbeitern sind uns besonders wichtig: Auf der Grundlage von Workshops, Interviews und Datenauswertungen wird eine Machbarkeitsanalyse durchgeführt, um Schwerpunktbereiche für eine Automatisierung zu identifizieren. Nach der finalen Projektfreigabe erarbeiten wir einen Meilensteinplan, dessen Resultat eine genau auf Ihr Unternehmen abgestimmte Digital Labour-Strategie ist.

Ein Partner für alle Aufgaben

Mit KPMG profitieren Sie von umfassender Erfahrung und detaillierten Lieferantenprofilen, die uns dabei helfen, den für Ihre Bedürfnisse geeigneten Anbieter auszuwählen. Damit Ihre Digital Labour-Lösung so reibungslos wie möglich umgesetzt werden kann, werden auch die Implementierung eines Governance- und Betriebsmodells und die Erarbeitung von Schulungskonzepten von KPMG durchgeführt.

Grobes Vorgehensmodell



Quelle: KPMG, Deutschland, 2017

„Angst liegt nie in den Dingen selbst, sondern darin, wie man sie betrachtet.“

– Anthony de Mello






Chancen und Risiken

Eine Digital Labour-Strategie sorgt für beides: für eine Kosten- und Risikoreduktion bei gleichzeitiger Effizienzsteigerung. Kein Wunder, schließlich minimieren Digital Labour-Lösungen rund um die Uhr das Risiko manueller Fehler. Dazu kommt eine Reihe strategischer Pro-Argumente, denn Digital Labour ist mehr als ein vorübergehender Trend. Sie hilft, sich gegen disruptive Geschäftsmodelle durchzusetzen, beispielsweise durch kosteneffizientes Unternehmenswachstum, verbesserte Servicequalität und als Alternative zum Outsourcing, bei der Wissen im Unternehmen bleibt. Veränderungen bergen aber auch Risiken und Herausforderungen. Darum möchten wir gemeinsam mit Ihnen dafür sorgen, dass Themen wie Mitarbeitermotivation, Prozessdokumentation, Wissenstransfer und Anpassung der IT-Struktur Teil Ihrer persönlichen Digital Labour-Strategie werden.

ARBEITSARBITRAGE EIGENSCHAFTEN

- 15%–30%
Kostensparnis 
- Skalierbar in dem Maße, wie
Arbeitskräfte gewonnen
werden können 
- Einzigartig/komplex, **legacy**:
„your mess for less“ 
- Langfristig Zugriff auf **Niedriglohnarbeit**
nötig, um Ersparnisse zu generieren 
- Umsatz/Gewinn abhängig von
der Beschäftigtenzahl 

AUTOMATISIERUNG EIGENSCHAFTEN

- 40%–75%
Kostensparnis in relevanten Funktionen 
- Skalierbar und größtenteils **unabhängig
von den verfügbaren Arbeitskräften** 
- Transformativ** – neue Art die
Prozesse durchzuführen 
- Zugriff auf „**rocket scientists**“ nötig
um manuelle Prozesse kodifizieren
zu können 
- Umsatz/Gewinn **unabhängig**
von der Beschäftigtenzahl 

Kontakt

KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Klingelhöferstr. 18
10785 Berlin

Marc Ennemann

Partner, Head of Telecommunications, Advisory
T + 49 20 1455-6960
mennemann@kpmg.com

Josef-Leonhard Rückert

Manager, ERP & CRM Consulting
T +49 211 475-6235
jrueckert@kpmg.com

www.kpmg.de

www.kpmg.de/socialmedia



Die enthaltenen Informationen sind allgemeiner Natur und nicht auf die spezielle Situation einer Einzelperson oder einer juristischen Person ausgerichtet. Obwohl wir uns bemühen, zuverlässige und aktuelle Informationen zu liefern, können wir nicht garantieren, dass diese Informationen so zutreffend sind wie zum Zeitpunkt ihres Eingangs oder dass sie auch in Zukunft so zutreffend sein werden. Niemand sollte aufgrund dieser Informationen handeln ohne geeigneten fachlichen Rat und ohne gründliche Analyse der betreffenden Situation.

© 2017 KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, ein Mitglied des KPMG-Netzwerks unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Cooperative („KPMG International“), einer juristischen Person schweizerischen Rechts, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten. Printed in Germany. Der Name KPMG und das Logo sind eingetragene Markenzeichen von KPMG International.