

HR in einer digitalen Welt

Digital HR Cheat Sheet





HR in einer digitalen Welt

Unstrukturierte Akten, mehrere Systeme, verschiedene Datenbanken und sogar gedruckte Dokumente bestimmen das tägliche Leben in vielen Unternehmen, die im Laufe der Jahre ein erhebliches Wachstum erfahren haben.

Natürlich sind alle Unternehmen bestrebt, ihren Umsatz zu steigern und eine starke Marke zu schaffen. Die Entwicklung der HR-Abteilung im Einklang mit der Entwicklung des Unternehmens wird jedoch oft vernachlässigt. Damit entstehen unnötige Risiken für viele Unternehmen.

Wenn man Mitarbeiter und HR-Kennzahlen aus den Augen verliert, führt dies zu einer hohen Fluktuation und einer geringen Mitarbeiterzufriedenheit: Das ist ein unvermeidliches Phänomen, wenn Unternehmen weniger Zeit darauf verwenden, z.B. eine hohe Mitarbeiterzufriedenheit sicherzustellen.

Leider konzentrieren sich die meisten Unternehmen nur auf Wachstum, was zu einem Teufelskreis führt: Eine wachsende Belegschaft wird schlecht betreut und die HR-Abteilung ist mit immer mehr manuellen Routineaufgaben überlastet. Dazu gehören Gehaltsüberprüfungen, die Dokumentation von unternehmensweiten Beurteilungsrunden (sofern sie durchgeführt werden) und die Aktualisierung von Mitarbeiterdaten.

Darüber hinaus kann die Sicherstellung der DSGVO-Konformität ein Alptraum sein. Von HR-Teams wird erwartet, dass sie die Datenschutzgesetze und ihre Anwendung auf die spezifische Situation ihres Unternehmens genau kennen.

Mit all diesen neuen Herausforderungen stehen die HR-Verantwortlichen mehr denn je unter Druck. Hier kann die Digitalisierung von HR-Prozessen sehr stark abhelfen. Die erste Maßnahme ist üblicherweise die digitalen Personalakte mit Self-Service, die alle Personaldaten jedes einzelnen Mitarbeiters an einem digitalen Platz zusammenfasst und damit eine erhebliche Entlastung insbesondere für die HR-Abteilung schafft.



Zögern Sie nicht, werden Sie digital!

**Um datengestützte
Entscheidungen zu treffen,
brauchen Sie die richtigen Werkzeuge.**



Die Verwendung von Excel-Tabellen oder anderen Programmen kann bei der vorübergehenden Erfassung von Informationen helfen. Es kann jedoch schwierig sein, den Überblick darüber zu behalten, wer, was, wo und wann getan hat.

Darüber hinaus führen zahlreiche Dokumente und Tools zu Duplizierung und Unübersichtlichkeit der Informationen und damit zwangsläufig zu einer größeren Fehlerquote. Das ist ein großes Problem für HR-Verantwortliche, denn schon der kleinste Fehler kann erhebliche Auswirkungen haben.

Der Mangel aber auch ein Überangebot an Daten macht es für HR-Verantwortliche extrem schwierig, von instinkt-gesteuerten zu datengesteuerten Entscheidungen überzugehen. Ohne die richtigen Werkzeuge, die eine sinnvolle Verarbeitung der Daten ermöglichen, kann es passieren, dass man in einem ständig wachsenden Heuhaufen von Daten untergehen.

Eine Fülle von Informationen ist zwar gut, aber man muß auch wissen, wie man diese effektiv nutzt. Da Daten über fast alles und jeden in der Belegschaft gespeichert werden, besteht auch ein größerer Bedarf an Daten-Sicherheit und Transparenz. Die Datenschutz-Grundverordnung schreibt vor, dass Unternehmen ihren Mitarbeitern den Zugang zu ihren in der Unternehmensdatenbank gespeicherten persönlichen Daten ermöglichen müssen. Außerdem haben die Mitarbeiter das Recht darüber informiert zu werden, welche Daten gespeichert werden und warum.



Eine mit den geltenden Datenschutzbestimmungen konforme HR-Datenstrategie setzt voraus, dass den HR-Teams die Instrumente an die Hand gegeben werden, mit denen sie die Kontrolle über ihre Daten übernehmen können. Dies ist eine der wichtigsten Grundlagen für den Aufbau eines funktionalen HR-Managementsystems.

Die Gewährleistung des Datenschutzes und der Sicherheit von HR-Daten sollte für jede Organisation oberste Priorität haben. Dies erfordert eine robuste und zuverlässige IT-Lösung.

Sympas ausgefeilte Technologie für eine digitalen Personalakte zum Beispiel geht über die grundlegenden Konformitätsanforderungen der DSGVO hinaus. Sie deckt auch die Speicherung und den Umgang mit sensiblen Daten umfassend ab.

Mit einem solch fortschrittlichen System können Sie Ihr Unternehmen vor hohen Geldstrafen für die Nichteinhaltung der aktuellen Datenschutzbestimmungen schützen.



Jetzt ist Ihre Chance, in die Zukunft der Arbeit einzusteigen.

Mit einer digitalen HR-Lösung können Sie Ihre organisatorischen Abläufe so umgestalten, dass sie den Anforderungen der modernen HR-Arbeit gerecht werden. HR-Chatbots und HR-Analysen machen die Arbeit leichter.

Ein gutes Mitarbeitererlebnis ist entscheidend für die Gewinnung von Spitzenkräften. Bieten Sie Ihren Mitarbeitern die Instrumente und das Umfeld, in dem sie sich entfalten und erfolgreich sein können.

Der erste Schritt besteht darin, die derzeit von Ihnen verwendeten HR-Technologien und -Systeme zu prüfen und zu überlegen, wie Sie sie verbessern können. Entsprechen sie den Bedürfnissen Ihrer Mitarbeiter? Erleichtern sie den Mitarbeitern der HR-Abteilung die Erfüllung ihrer Aufgaben? Wenn nicht, ist es vielleicht an der Zeit für eine digitale Transformation der HR-Abteilung.

Mit einer modernen HR-Lösung können Sie:

- Zeit sparen und Kosten optimieren
- Das Risiko menschlicher Fehler drastisch reduzieren
- HR-Prozessen in einer sicheren und cloudbasierten Umgebung zentralisieren und standardisieren
- mit sensiblen Mitarbeiterdaten entsprechend der DSGVO-Konformität sicher umgehen
- Ihre HR-Prozesse auf einer einzigen Plattform digitalisieren
- die Mitarbeitererfahrung im Umgang mit HR-Themen und die Unternehmenskultur verbessern
- Ihre HR-Initiativen mit erstklassigen HR-Analysen messen

In diesem Cheat Sheet finden Sie sieben Gründe, in die Digitalisierung von HR zu investieren – und zwar nicht nur in seiner Grundform, sondern zugeschnitten auf Ihre Bedürfnisse, damit Ihre Mitarbeiter die Unternehmensziele erreichen können.



Wählen Sie das richtige System für Ihre Bedürfnisse



Wie kann die Digitalisierung von HR Ihnen helfen?

Der Aufbau einer effizienten HR-Arbeit, die die Unternehmensstrategie unterstützt, ist für alle Mitarbeiter des Unternehmens von entscheidender Bedeutung. Es steigert nicht nur die Produktivität sondern aktiviert auch neue Wachstumshebel. Ein erster Schritt ist üblicherweise die Investition in eine vollständig digitale HR-Lösung als Grundlage für effiziente HR-Managementprozesse.

1

Erstellen Sie eine Wunschliste

Stellen Sie mit Hilfe Ihres HR-Teams eine Liste der notwendigen und wichtigen Anforderungen für Ihre HR-Aktivitäten auf. Dies wird Ihnen bei der Suche nach Lösungen als Leitfaden dienen. Denken Sie daran, die benötigten Tools, die Prozesse, die Funktionen der Teams und die Projektfristen anzugeben. Ordnen Sie die Punkte auf der Wunschliste nach ihrer Wichtigkeit und gleichen Sie sie mit den Angeboten konkurrierender HR-Softwareanbieter ab.

2

Vereinbaren Sie Produktdemos

Verschaffen Sie sich einen Überblick über die am Besten zu Ihnen passenden HR-Softwareprodukte auf dem Markt. Vereinbaren Sie Demo-Termine, um mehr über die Unternehmen, die Teams und die jeweiligen Dienstleistungen zu erfahren. Bereiten Sie Fragen vor und lassen Sie alle Ihre Teammitglieder daran teilnehmen, damit sie relevante Anliegen vorbringen können.



Tipp

Informieren Sie sich auf Vergleichswebsites, sprechen Sie mit Partnerunternehmen und holen Sie sich Ideen und Anregungen zu den derzeit in der Branche verwendeten HR-Systemen aus erster Hand.

3

Wählen Sie eine HR-Lösung

Nachdem Sie alle Alternativen geprüft, analysiert und getestet haben, ist es Zeit für eine Entscheidung. Doch bevor Sie sich für eine Lösung entscheiden, sollten Sie sich folgende Fragen stellen:

- **Wie wichtig sind HR-Systeme für die Strategie und den Betrieb des Unternehmens?**
- **Wie hoch sind die langfristigen Kosten ihres Einsatzes?**
- **Wie hoch ist der Return on Investment (ROI)?**
- **Wie viel Zeit und Aufwand sind erforderlich, um die digitale HR-Transformation im Unternehmen umzusetzen?**

Ein effektives Projekt zur Modernisierung Ihres HR-Systems muss sich an Ihren aktuellen Abläufen orientieren und Ihnen gleichzeitig die Möglichkeit geben, innerhalb Ihrer Komfortzone weiterzuarbeiten. Sie können die HR-Digitalisierung unterschiedlich angehen, aber es kommt darauf an, wie und ob Sie Ihre HR-Abläufe verändern wollen.

Sie haben die Möglichkeit, schrittweise anzufangen, indem Sie nur bestimmte Prozesse automatisieren, oder in einem „Big Bang“ alle Ihre HR-Abläufe von Anfang bis Ende zu digitalisieren. Letztendlich ist das richtige System dasjenige, das am besten zu Ihren Bedürfnissen passt.

In den folgenden Abschnitten gehen wir näher auf die Überlegungen ein, die Sie bei der Auswahl eines neuen HR-Systems und eines Anbieters anstellen sollten, um Ihnen die Entscheidung zu erleichtern, welche Lösung für Ihr Unternehmen am besten geeignet ist.



Fragen, die bei der Auswahl eines HR-Systems zu stellen sind

Im Folgenden finden Sie einige Fragen, die Sie potenziellen Anbietern stellen können, um die beste Lösung für Ihr Team zu finden:

1

Wie stellt das System sicher, dass die wichtigsten HR-Daten immer den richtigen Personen zur richtigen Zeit zur Verfügung stehen?

Sind Analysen und Reports in jede Facette der HR-Prozesse eingebunden? Alle Daten sollten gesammelt, verarbeitet und in Echtzeit im System zur Verfügung stehen. Idealerweise sollten die Daten auf einem Dashboard angezeigt werden, auf dem wichtige Metriken für die zuständigen Personen jederzeit sichtbar sind.

2

Unterstützt das System die Gestaltung des HR-Prozesses rund um den Mitarbeiter?

Die Unternehmen konzentrieren sich zunehmend auf das Nutzungs-Erlebnis der Mitarbeiter. Im harten Wettbewerb um die besten Talente reicht es nicht mehr aus, nur ein hohes Gehalt anzubieten. Unternehmen müssen ihre Tätigkeiten auch aus der Perspektive der Mitarbeiter betrachten, und ihr HR-System sollte dies unterstützen.



3

Fördert das System eine agile Beschäftigungskultur?

Es ist ein Muss, dass das HR-System die Strategie des Unternehmens unterstützt, Spitzenkräfte zu gewinnen, zu entwickeln und zu halten. Noch wichtiger ist, dass ein solches System einfach zu bedienen ist und den Mitarbeitern jederzeit und von jedem Ort aus Zugang zu den HR-Diensten gewährt. Ein hohes Maß an Flexibilität in Bezug auf Arbeitszeiten und Arbeitsvereinbarungen ist ebenfalls ein bevorzugtes Merkmal.

4

Kann das System mit Ihnen wachsen?

Die Anforderungen Ihres Unternehmens ändern sich ständig, und Ihr HR-System muss sich entsprechend anpassen. Eine gute HR-Lösung umfasst Funktionen wie flexible Kompetenz-erfassung und -entwicklung. Sie wollen der Entwicklung von Fähigkeiten und Kompetenzen voraus sein, nicht hinterher.

5

Wird das System ständig mit agilen Methoden weiterentwickelt?

Suchen Sie nach Lösungen, die ständig weiterentwickelt werden. Das ideale HR-System ist anpassungsfähig, wenn sich die Umstände und Vorschriften ändern und sich die Technologien weiterentwickeln. Die Digitalisierung von HR ist ein bewegliches Ziel, und Ihr HR-System sollte damit Schritt halten können.



Was ist bei der Auswahl eines HR-Anbieters zu beachten?



Die Digitalisierung von HR ist ein großes Unterfangen, bei dem Sie jede Hilfe brauchen, die Sie bekommen können. Wenn Sie einen HR-Anbieter beauftragen, müssen Sie unbedingt die Bedürfnisse und Ziele Ihres Unternehmens berücksichtigen.

Achten Sie bei der Suche nach einem HR-Anbieter auf diese Punkte:

- **Transparenz:** Der HR-Anbieter gibt offen Auskunft über seinen Produktentwicklungsprozess: Darüber, woran er arbeitet, und darüber, wie sich das auf Sie auswirkt. Er ermöglicht Ihnen auch den Zugang zu seiner ProduktRoadmap, damit Sie Ihre HR-Digitalisierungsbemühungen entsprechend planen können.
- **Ein gutes Verständnis von HR:** Der Anbieter ist über die neuesten HR-Trends auf dem Laufenden und weiß, wie er die HR-Digitalisierung zur Unterstützung Ihrer HR-Strategien nutzen kann.
- **Eingehen auf die Bedürfnisse:** Die Zusammenarbeit mit dem Anbieter ist einfach und er gibt sich Mühe, die Komplexität der Kultur und der Werte Ihres Unternehmens zu verstehen.
- **Umfassende Lösung:** Die Produkte und Dienstleistungen decken alle Aspekte der HR-Digitalisierung ab, einschließlich der notwendigen Unterstützung und Schulung, um eine erfolgreiche Umsetzung zu gewährleisten.



- **Nachgewiesene Erfolgsbilanz:** Der Anbieter kann Referenzen von Unternehmen vorweisen, die seine Produkte eingesetzt und erfolgreich Projekte zur Digitalisierung von HR durchgeführt haben.
- **Budgetabhängig:** Der Anbieter bietet die effektivste Lösung im Rahmen Ihres Budgets und anderer Einschränkungen. Wenn Sie Kompromisse eingehen müssen, hilft er Ihnen, die für Sie günstigste Lösung zu finden.
- **Strategisches Verständnis für Ihre Zukunft:** Machen Sie deutlich, dass Sie von dem Fachwissen und der Technologie Ihres Anbieters profitieren wollen. Arbeiten Sie mit jemandem zusammen, der sich in Ihre Lage versetzen kann. Er muss bessere Arbeitsmethoden, effizientere Prozesse, neue Möglichkeiten und innovative Ideen anbieten, damit Sie Ihre Ziele erreichen können.



Tipps für eine erfolgreiche Implementierung



Die Einführung einer neuen IT-Lösung kann entmutigend sein, vor allem für HR-Verantwortliche, die keine Erfahrung mit IT-Systemen haben.

Es gibt jedoch Möglichkeiten, um den Erfolg Ihres HR-Digitalisierungsprojekts zu gewährleisten:

- **Wählen Sie einen engagierten Projektleiter:** Es handelt sich um ein komplexes Projekt, bei dem Sie jemanden brauchen, der den Überblick über all die beweglichen Ziele behält. Wählen Sie einen detailorientierten Projektmanager mit Erfahrung in HR-Digitalisierungsprojekten.
- **Bilden Sie ein Team aus fähigen Mitarbeitern:** Ihr HR-Digitalisierungsteam sollte sich aus Personen zusammensetzen, die über die erforderlichen Fähigkeiten und Kenntnisse verfügen, um das Projekt erfolgreich durchzuführen. Dazu gehören HR-Fachleute, IT-Fachleute und, falls vorhanden, Unternehmensanalysten.
- **Halten Sie Ihren Anbieter auf dem Laufenden:** Der Anbieter muss über den Fortschritt Ihres Projekts auf dem Laufenden sein. Informieren Sie ihn in Echtzeit über alle Probleme oder Bedenken, die Sie haben.
- **Seien Sie aufgeschlossen:** Die Digitalisierung von HR kann eine bedeutende Veränderung für Ihr Unternehmen darstellen. Daher ist es wichtig, dass Sie während des gesamten Prozesses flexibel bleiben. Seien Sie bereit, Ihre Pläne bei Bedarf anzupassen und sich auf neue Lösungsansätze einzulassen.
- **Haben Sie Spaß:** Der Prozess ist eine Herausforderung und belohnend zugleich. Genießen Sie die Reise und lernen Sie dabei so viel wie möglich.



Kurz und knapp



Mit den richtigen Instrumenten können sich HR-Verantwortliche entscheidende Fortschritte erreichen:

1. Die Produktivität zu steigern und neue Wachstumshebel zu aktivieren
2. Von der instinktgesteuerten zur datengesteuerten Entscheidungsfindung überzugehen

Das Erreichen dieser beiden Ziele trägt dazu bei, ein Umfeld zu schaffen, in dem sich Ihre Mitarbeiter kontinuierlich weiterentwickeln und erfolgreich sein können. Im Wettlauf um die besten Talente und deren Bindung an das Unternehmen kommt es vor allem auf die positiven Erfahrung an, die Sie Ihren Mitarbeitern bieten.

Die Digitalisierung von HR ermöglicht es Ihnen, Ihre organisatorischen Prozesse entsprechend den modernen Anforderungen von HR neu zu gestalten und damit auch optimal auf die Mitarbeiterbedürfnisse einzugehen. So können Sie einen effizienten HR-Betrieb aufbauen, der Ihre Unternehmensstrategie unterstützt.

Das ist ein Unterfangen, das sich lohnt. Schließlich sind die Mitarbeiter das größte Kapital Ihres Unternehmens - investieren Sie in sie.





ÜBER UNS

Mit unserer vollständig anpassbaren HR-Lösung können Sie sich ganz auf Ihre Mitarbeiter*innen konzentrieren. Sie automatisieren HR-Routineaufgaben und verwalten alle HR-Daten unter einem Dach – einfach, flexibel und sicher.

Wir sind der am schnellsten wachsende HR-Lösungsanbieter in Skandinavien. Weltweit nutzen bereits über 1000 Organisationen die Sympa-Lösung als sicheres, zuverlässiges Rückgrat für ihre HR-Abläufe.

sympa.de