



# Inhalt

7			CEC
5	V	orwort unseres	
		oi woit allocics	

#### TEIL 2

- 4 10 Gründe, warum Sie ein HR-System brauchen
- 11 Die einzelnen Schritte beim Kauf
- 13 Die Auswahl des richtigen Systems und Anbieters

#### TEIL 3

- 17 Ist Sympa die perfekte Wahl für Sie?
- 19 So geht es weiter





#### Vorwort unseres CEO

Die HR-Welt nimmt an Bedeutung und Komplexität zu. HR-Fachkräfte aller Branchen und Größen sind bereit, mit technologischen Lösungen möglichst viele Routineaufgaben zu automatisieren, damit ihnen mehr Zeit bleibt, um die Beschäftigten dort zu unterstützen, wo HR-Expertise den größten Mehrwert bringt.

Ein HR-System verschafft Ihnen Freiräume, wenn Sie sich für das richtige System sowie den passenden Anbieter entscheiden. Damit Ihnen genau das gelingt, haben wir diesen praktischen Kaufberater für HR-Systeme erstellt. Er fasst unsere Erfahrungen aus den letzten zwei Jahrzehnten zusammen, in denen wir unseren Kund\*innen modernste HR-Technologien zur Verfügung stellen konnten.

In diesem E-Book zeigen wir, warum Sie den neuen Herausforderungen der heutigen Personalarbeit nur mit einem vollumfänglichen zentralen HR-System begegnen können. Wir beraten Sie bei der Auswahl eines passenden Systems und geben Ihnen einen Einblick, was Sie im ersten Jahr von Ihrem neuen System erwarten können.

Keine HR-Organisation gleicht der anderen, doch eins haben alle gemeinsam: Die HR-Arbeit fordert immer einen ganzheitlichen Überblick mit lokalen Einblicken. Ein wirklich guter Systemanbieter wird Ihnen deshalb kein System verkaufen, das nicht auf Ihre Organisation zugeschnitten ist. Wir wollen, dass Sie Sympa auswählen, weil unser System am besten an Ihren Bedarf angepasst werden kann. Doch selbst, wenn Sie sich anders entscheiden, werden Sie in diesem Leitfaden nützliche Tipps finden.

Ich wünsche Ihnen viel Erfolg!

Jaco Fourie CEO, Sympa



# 2

# 10 Gründe, warum Sie ein HR-System brauchen

#### **Der Anfang**

Sie wissen bereits, dass Ihre gesamte Organisation von der Verknüpfung von Personalprozessen und Funktionen profitiert, sonst würden Sie diesen Leitfaden wahrscheinlich nicht lesen. Ein modernes HR-System bietet Ihnen dabei zahlreiche Vorteile.

Bei der Systemimplementierung sollten nicht nur die bestehenden Prozesse digitalisiert und automatisiert werden. Nutzen Sie die Umsetzung als Anlass, die bisherige Arbeitsweise zu überdenken und neu zu strukturieren.

Vor der Auswahl eines konkreten HR-Systems sollten Sie sich die Frage stellen, welche Vorteile Sie sich von einer modernen HR-Lösung erwarten. Hier finden Sie zehn Gründe, die Ihnen bei der Auswahl helfen.





#### 1. Neue Technologien erlauben größere Veränderungen

Die Rolle von HR-Fachkräften verändert sich seit Jahrzehnten, und es gibt keine Anzeichen für eine Verlangsamung dieses Trends. Technologien stehen im Zentrum des Übergangs zur nächsten HR-Welle, in der die Personalabteilung ihre Unverzichtbarkeit für die Gesamtorganisation festigt und sich einen festen Platz in der Unternehmensführung sichert.

### Technologien stehen im Zentrum des Übergangs zur nächsten HR-Welle

Die Aufgaben der Personaler\*innen ändern sich. Die HR-Abteilung hat die Aufgabe, Geschäftsprozesse und Zufriedenheit von Mitarbeitenden in Waage zu bringen und ist heute weit mehr als ein "Verwalter von Personalressourcen". Längst haben sie sich einen wichtigen Platz in den zentralen Entscheidungsgremien erobert. Befördert wird dieser Wandel noch, wenn Sie die konkreten Auswirkungen der HR-Aktivitäten auf die Geschäftszahlen und die Unternehmenseffizienz aufzeigen können.

Daher ist auch das HR-System einem Wandel unterworfen; ein modernes System sollte weit mehr bieten als die Entlastung von Routineaufgaben. Es sollte eine dedizierte technologische Lösung für ein umfassendes Spektrum an HR-Aktivitäten sein.

Als HR-Fachkraft verfügen Sie heute über bessere Tools als jemals zuvor, um Ihr Fachwissen umfassend anzuwenden und zum Unternehmenserfolg beizutragen.

Moderne Technologien befreien HR-Führungskräfte von Papierkram und geben Ihnen Tools an die Hand, mit denen Sie wirksam zum Unternehmenserfolg beitragen können.



### 2. Das richtige System verschafft Ihnen mehr Zeit für bedeutungsvolle Aufgaben

Laut einer **Studie** des "Center for Effective Organizations" an der University of California wenden HR-Fachkräfte nur ein Viertel ihrer Zeit dafür auf, um wertschöpfende Aufgaben auszuführen (Qualifikations- und Karriereentwicklung u. a.) und ihrer Rolle als strategische Partner im Unternehmen nachzukommen.

Unstrukturierte Personalprozesse nehmen durch Routineaufgaben zu viel Zeit ein – Zeit, die Sie als HR-Fachkraft in Mehrwert schaffende Tätigkeiten investieren könnten, um Ihre Position als HR-Businesspartner zu bekräftigen.

### 3. Seien Sie Vorreiter – auch wenn Sie bisher als Einzige\*r im Team die Veränderung erkennen

Es gibt immer noch HR-Abteilungen, die weitgehend auf moderne Technologien verzichten. Sie haben einen Flickenteppich aus Programmen, die jeweils nur bestimmte Aufgaben erledigen; ein Programm für die Gehaltsabrechnung, ein Programm für Rekrutierungen usw. Wenn diese Programme nicht effektiv miteinander kommunizieren, leiden Informationsfluss, Datenmanagement und Datenqualität.

Eine von uns 2018 bei nordeuropäischen Unternehmen durchgeführte Umfrage ergab, dass etwas mehr als 74 % eine umfassende HR-Lösung haben. Die Zukunftssicherheit dieser Lösungen ist fraglich, denn zwei Drittel der Befragten beabsichtigen, ihr HR-Datenmanagement in den nächsten beiden Jahren weiter zu automatisieren.



## 4. Für datengesteuerte Entscheidungen brauchen Sie die richtigen Werkzeuge

Heutzutage haben wir eine Überfülle an Daten.
Der Schritt von instinktgesteuerten zu datengesteuerten
Entscheidungen erfordert datenkompetente HR-Fachkräfte, die
über Technologien zur effektiven Datenauswertung verfügen.
Der Daten-Heuhaufen, in dem sich die relevanten
Informationen verstecken, wird immer größer.

General Die Personalwelt muss heute nicht nur datenkompetent sein. Sie muss auch über Technologien verfügen, um die Datenverantwortung übernehmen zu können.

Mit weit verbreiteten Personaldaten geht die Notwendigkeit von Datentransparenz und Datenschutz einher. Eine Strategie, die moderne Datenschutzbestimmungen erfüllt, setzt voraus, dass die HR-Fachkräfte über die nötigen Werkzeuge verfügen, um die Datenverantwortung übernehmen zu können. Das ist eines der Hauptargumente für die Anschaffung und den Betrieb eines modernen HR-Systems.

#### 5. Analysen - nicht nur Zahlen

Sobald die Daten in einem HR-System zusammengefasst worden sind, kommt der nächste Schritt: Die Abstimmung der HR-Analyseprozesse. Aus unserer Umfrage wissen wir, dass die meisten HR-Fachkräfte unter "HR-Analysen" immer noch "Reporting" verstehen. Das Reporting ist ein Bereich mit eher niedriger Konfidenz (1,93) und die Konfidenz von prädiktiven Analysen ist sogar noch niedriger (1,59). Offensichtlich wird über diese beiden Bereiche weit mehr gesprochen als die tatsächliche Verwendung nahelegt.

Klar ist: Keine Analysen ohne Daten. Das Erfassen der Personaldaten in einem zentralen HR-System ist der erste Schritt, um HR-Analysen zu entwickeln und die Möglichkeiten des Systems wirklich auszureizen.





#### 6. Nutzen Sie das Potenzial prädiktiver Analysen

Nur wenige Organisationen schöpfen das HR-Analysepotenzial aus und noch weniger das Potenzial prädiktiver Analysen. Letztere können kausale Zusammenhänge zwischen Ereignissen erkennen, die auf den ersten Blick wenig miteinander zu tun haben (z. B. Arbeitsplatzveränderung und Mitarbeiterbindung). Das setzt allerdings voraus, dass die Daten von hoher Qualität sind und korrekt ausgewertet werden.

Wenn Sie die Gründe für die Abwanderung von Personal ermitteln, erweitern Sie Ihren Spielraum, um Kündigungen zu verhindern und die Fluktuationsrate zu senken. Von den resultierenden Kosteneinsparungen profitiert meist die gesamte Organisation.

#### 7. Ein gutes HR-System unterstützt das Kompetenzmanagement und andere Entwicklungsangebote

In der Personalverwaltung hat es einen Paradigmenwechsel gegeben. Heute müssen die eingesetzten Technologien neben den administrativen Aufgaben auch eine Vielzahl von Entwicklungsangeboten und -prozessen unterstützen. In unserer Umfrage hat sich das Kompetenzmanagement als ein Hauptanliegen von HR-Fachkräften in Skandinavien herausgestellt. Das Kompetenzmanagement ist ein hochaktuelles Thema. Es fließt in die Qualifikationslückenanalyse und die Nachfolgeplanung ein, aber auch in die Kompetenzanalyse und -profilierung.



Die durchschnittliche Bewertung der Kompetenzzuordnung – die Verknüpfung von Kompetenzen mit Jobrollen und mit der Geschäftsstrategie – erreichte meist nur einen Wert von maximal 2. Die Mehrheit der Befragten hat Schwierigkeiten, diese Herausforderung zu meistern. Gleichzeitig gehört sie jedoch zu den am häufigsten genannten Prioritäten.

#### 8. Tools für das Change-Management und die Kontrolle

Ein weiterer Bereich, der in unserer Umfrage als problematisch beurteilt wurde, ist die notwendige Kontrolle. 95 % der Befragten sehen Verbesserungspotenzial beim Prozessmanagement und der Transparenz.

Auch die Prozesse und Tools für Teamleiter\*innen gelten als verbesserungswürdig, insbesondere für das Change-Management. In vielen Organisationen ist letzteres ein wichtiges Anliegen und von der HR-Abteilung wird zunehmend erwartet, dabei eine aktive Rolle zu übernehmen.

#### 9. Go Self-Service

Auch wenn sich HR-Fachkräfte noch so sehr bemühen – ohne ein zentrales HR-System sind die Personaldaten häufig nicht in allen Systemen aktuell und korrekt. Der Grund dafür liegt in der Vielzahl an verwendeten Funktionen, Prozesse und Abläufe. Um dieses Problem zu lösen, verfügen gute HR-Systeme über Self-Service-Funktionen, mithilfe derer Beschäftigte ihre wichtigsten Personaldaten wie Bankdaten oder Adressen selbst auf dem aktuellen Stand halten können.



# 10. Die moderne Technologie entlastet Sie und erlaubt Ihnen, die richtigen Entscheidungen zu treffen

Wer adäquate HR-Prozesse entwickeln und steuern will, braucht die richtigen Technologien. Die heute verfügbaren Datenmengen sind viel zu groß für eine effektive manuelle Verarbeitung. Mit den von einem guten HR-System gelieferten Informationen und Analysen können HR-Fachkräfte allerdings etwas erreichen, was Computern nicht möglich ist – die richtigen Entscheidungen zu treffen.

Las System macht HR-Fachkräfte nicht überflüssig. Es entlastet sie und eröffnet ihnen neue Möglichkeiten.

Auf welche Kriterien müssen Sie bei der Auswahl des Systems ganz besonders achten? Die Implementierung eines HR-Systems ist weder einfach noch ist sie schnell zu erledigen. Kauf, Implementierung und Change-Management sind Prozesse, bei denen es auf absolute Sicherheit und Zuverlässigkeit ankommt.

Befassen wir uns nun mit den Fragen, die Sie den Systemanbietern stellen sollten, damit Sie wirklich die Tools erhalten, die Ihnen langfristigen Mehrwert bringen.

#### **SIE SIND AM ZUG**

Für welche Schlüsselprozesse und -routinen sind Sie zuständig?

Welche nehmen Ihre meiste Zeit in Anspruch?

Welche Aufgaben werden von Technologien unterstützt?

Bewerten Sie Ihre aktuellen Tools auf einer Skala von 1 bis 5.



#### Die einzelnen Schritte beim Kauf

#### 1. Was braucht Ihre Organisation?

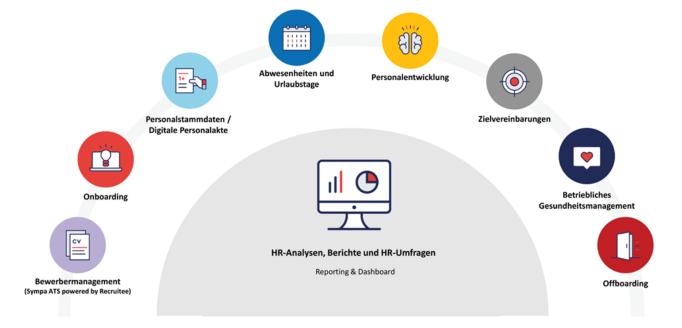
#### Berücksichtigen Sie u. a. folgende Aspekte:

- Die Größe der Organisation
- Die individuellen Merkmale der HR-Abläufe
- Welche Funktionen muss das HR-System mitbringen?
- Welche schnellen Erfolge könnten Sie mit dem neuen System erzielen?
- Welche Funktionen sind weniger wichtig und könnten eventuell zurückgestellt werden?

Starten Sie mit den kleinen Aufgaben, um dem großen Projekt der Implementierung Schritt für Schritt näher zu kommen.

## 2. Erstellen Sie eine vorläufige Liste mit den technischen Systemanforderungen

Eine vollständige Anforderungsliste ist in jedem Fall den Aufwand wert. Um Ihnen diese Aufgabe zu erleichtern, haben wir mehrere kleine Übungen in dieses Handbuch mitaufgenommen.





#### 3. Informieren Sie sich über die verfügbaren Optionen

- Online: Lesen Sie hilfreiche Anleitungen und ähnliche Unterlagen.
- Offline: Sprechen Sie mit Ihren Kontakten, holen Sie Empfehlungen ein, besuchen Sie Veranstaltungen.

## 4. Lassen Sie sich die Systeme von den Anbietern zeigen

Sobald Sie genauer wissen, was Sie wollen, können Sie sich mit den einzelnen Systemen im Detail befassen. Auch wenn Programmdemos immer hilfreich sind, empfiehlt es sich, vor dem Ausprobieren ein gewisses Grundwissen zu erwerben.

### 5. Informieren Sie den Anbieter laufend über Ihre Bedürfnisse

- Führen Sie einen aktiven Dialog mit dem Anbieter. Dieser Dialog sollte weit vor dem Systemkauf beginnen und in allen Phasen des Einkaufsprozesses geführt werden.
- Wenn Sie bei der Auseinandersetzung mit dem System Ihre Abläufe überdenken müssen, können Ihre endgültigen Vorstellungen erheblich von den ursprünglichen Ideen abweichen. Zögern Sie nicht, eine Vielzahl von Ideen mit dem Anbieter durchzuspielen. Bleiben Sie außerdem offen für Vorschläge.
- Wenn Ihre Organisation groß ist und wenig Erfahrung mit Implementierungen hat, kann es sich lohnen, einen externen Berater für das Change-Management an Bord zu holen.

#### 6. Binden Sie intern die richtigen Personen ein

- Verschaffen Sie sich Klarheit über das Budget.
- Wer entscheidet? Binden Sie potenzielle Entscheider frühzeitig ein. Stellen Sie Argumente oder eine Wirtschaftlich-keitsrechnung für die geplante Investition zusammen.
- Welche Interessengruppen gibt es? Sprechen Sie mit der IT, mit dem CEO, dem CFO und allen anderen wichtigen Interessengruppen.
- Binden Sie Manager\*innen und andere Systembenutzer\*innen ein, damit es später keine unnötigen Hindernisse bei der Implementierung und dem Change-Management gibt.



### Die Auswahl des richtigen Systems und Anbieters

Niemand möchte ein unpassendes System kaufen oder den falschen Anbieter beauftragen. Für die Systemauswahl sind letztlich zwei Kriterien entscheidend:

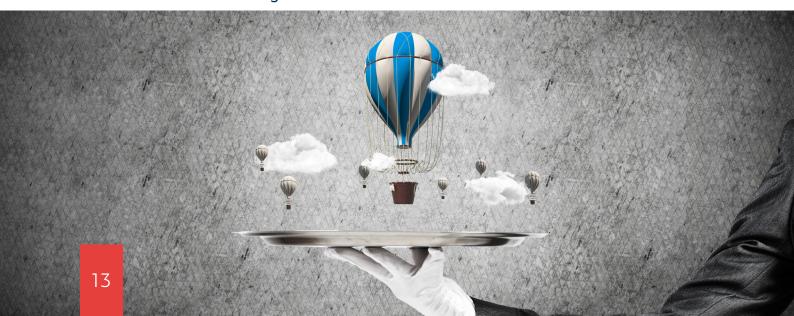
- Die Anforderungen an das System
- Das Verhältnis zum Systemanbieter

Sehen wir uns zuerst die *Systemanforderungen* an. Das Speichern, Validieren und Aktualisieren der Daten gehören zu den wichtigsten Aufgaben eines HR-Systems.

Sie müssen die Stammdaten unter Kontrolle haben, um wertschöpfende Prozesse technologisch abzusichern. Sie müssen sich auch darauf verlassen können, dass die Daten jederzeit geschützt sind und automatisch aktualisiert werden.

Verlieren Sie Ihre Prioritäten nicht aus den Augen. Lassen Sie sich nicht von interessanten, aber irrelevanten Systemoptionen ablenken. Achten Sie darauf, dass das System gute Tools für die wichtigsten Verwaltungsprozesse bereithält.

Konzentrieren Sie sich auf das Wesentliche, aber denken Sie auch an die Zukunft. Entscheiden Sie sich für ein System, das Ihre aktuellen Herausforderungen bewältigt und Sie darüber hinaus auch in den kommenden Jahren effektiv unterstützen kann. Hier geht es vor allem um die Erweiterbarkeit. Das System sollte zusammen mit Ihrer Organisation skalieren. Es sollte das Personalwachstum genauso unterstützen wie die Entwicklung von HR-Prozessen.



#### Auswahl eines HR-Systems: Beantworten Sie diese 5 Fragen

1. Wie gewährleistet das System, dass die wichtigsten HR-Daten zur richtigen Zeit für die richtigen Personen verfügbar sind?

Das System sollte in der Lage sein, für nahezu alle HR-Aspekte aussagekräftige Analysen durchzuführen. Daten sollten in Echtzeit erfasst, verarbeitet und in einem verwertbaren Format bereitgestellt werden. Ein Dashboard ist eine gute Möglichkeit zur Datenvisualisierung. Es kann sicherstellen, dass die wichtigsten Kennzahlen für die richtigen Personen zugänglich sind.

### 2. Unterstützt das System die mitarbeiterzentrische Gestaltung von HR-Prozessen?

Unternehmen achten zunehmend auf das Mitarbeitererlebnis. Im harten Wettkampf um die besten Talente reicht ein hohes Gehalt allein nicht aus. Organisationen müssen ihre Abläufe aus der Mitarbeiterperspektive sehen, und Ihr HR-System sollte das unterstützen.

3. Unterstützt das System eine agile Arbeitskultur? Zuerst haben die Arbeitgeber auf mehr Flexibilität gedrängt, jetzt erwarten auch die Arbeitnehmer mehr Flexibilität. Beschäftigte kündigen, kehren zurück, arbeiten saisonal, im Homeoffice und manche werden zu selbstständigen Auftragnehmer\*innen: Solche Entwicklungen müssen kompetent verwaltet werden.

4. Kann das System zusammen mit Ihnen wachsen?

Jedes HR-System sollte mit den

Unternehmensanforderungen Schritt halten können.

Flexible Funktionen für das Kompetenztracking und die

Kompetenzplanung sind Schlüsselmerkmale eines guten

HR-Systems. Sie wollen an der Spitze der Qualifikations
und Kompetenzkurve stehen – und nicht im Mittelfeld.

### 5. Wird das System kontinuierlich mit agilen Methoden weiterentwickelt?

Suchen Sie nach Systemen, die laufend weiterentwickelt werden. Sie benötigen ein HR-System, das flexibel anpassbar ist, wenn sich Umstände oder Vorschriften ändern oder neue Technologien marktreif werden. Das Stichwort ist Agilität. Sehen Sie sich nach einer anderen Lösung um, wenn für jede kleine Anpassung ein Heer von Berater\*innen und Programmierer\*innen anreisen muss.



#### SIE SIND AM ZUG

Stellen Sie eine Liste mit Ihren aktuellen und künftigen Anforderungen an die HR-Lösung zusammen. Später können Sie die Liste abarbeiten und die einzelnen Anbieter fragen, ob sie diese Anforderungen erfüllen.

Erfahren Sie mehr über die technischen Merkmale von Sympa.

Als Käufer sollten Sie die Systemanforderungen im Auge behalten. Mindestens genauso wichtig sind allerdings die Stärken und die Vertrauenswürdigkeit des Systemanbieters.

### Diese Anforderungen sollten Sie bei der Auswahl des Anbieters berücksichtigen:

1. Der Anbieter handelt transparent.

Der Anbieter Ihrer HR-Lösung sollte sich jederzeit transparent verhalten. Er sollte die Vorteile seiner Lösung demonstrieren können: Welche finanziellen Vorteile bringt sie, wie trägt sie zur Wertschöpfung bei?

2. Der Anbieter muss Ihr Budget kennen.

Er muss die für Sie effektivste Lösung finden und dabei Ihren Budgetrahmen und mögliche weitere Einschränkungen berücksichtigen. Bei nötigen Kompromissen hilft Ihnen der Anbieter, Entscheidungen zu treffen, die für Sie am vorteilhaftesten sind.

3. **Der Anbieter muss Ihr Unternehmen kennen.** Er muss Ihr Unternehmen, Ihre Prioritäten und Ihre

Er muss ihr Unternehmen, ihre Prioritaten und ihre Bedürfnisse kennen.

4. Der Anbieter muss eine strategische Vorstellung von Ihrer Zukunft haben.

Sie wollen vom Fachwissen und den Technologien des Anbieters profitieren. Arbeiten Sie mit jemandem zusammen, der sich in Ihre Lage versetzen kann, der Ihnen bessere Arbeitsweisen, bessere Prozesse, neue Möglichkeiten und neue Ideen zeigt, mit denen Sie Ihre Ziele leichter erreichen können.

5. Der Anbieter muss sich mit Ihrem Erfolg identifizieren. Er muss auch "Nein" sagen, wenn Sie unrealistische Vorstellungen haben oder ein ungeeignetes System kaufen wollen. Es gibt kein System, das für alle Unternehmen gleich gut geeignet ist.





Wenn Agilität das Schlüsselwort für die Lösung ist, ist **Vertrauen** das Schlüsselwort für die Anbieter-Kunden-Beziehung.

Gute Softwareentwickler leben von den Empfehlungen zufriedener Kunden. Auch aus Anbietersicht ist der Verkauf eines ungeeigneten Systems daher nicht dauerhaft von Vorteil. Und als Käufer sollten Sie genug über HR-Systeme in Erfahrung gebracht haben, um die Glaubwürdigkeit der Werbeaussagen beurteilen zu können.

Der Verkäufer kann sich entscheiden, entweder das mangelnde Wissen des Kunden auszunutzen oder sich in die Lage des Käufers zu versetzen. Der Verkäufer muss in der Lage sein, die Eignung der Lösung für den Kunden zu beurteilen. Das geht nicht ohne Vertrauen.





# Ist Sympa die perfekte Wahl für Sie?

Seit Beginn an ist es Sympas Ziel, die Arbeit von HR-Fachkräften und Entscheidungsträgern zu unterstützen. Sympa verbindet all Ihre Technologien und Prozesse und bietet Ihnen einen ganzheitlichen Überblick mit lokalen Einblicken. So hilft das HR-System Ihnen, bessere Entscheidungen zu treffen und als Personalabteilung ein bedeutender Teil des Unternehmens zu werden.

Sympa bietet Raum für Erweiterungen und mit unserer Unterstützung passen Sie unsere HR-Lösung genau an Ihre Bedürfnisse an. Wenn wir gemeinsam mit unseren Kunden an der Ausgestaltung ihres neuen Systems arbeiten, versuchen wir immer, alle Ansätze miteinzubeziehen. Oft ergeben sich innerhalb des Arbeitsprozesses erst die besten Lösungen und unsere Kunden übernehmen vorgefertigte HR-Prozesse als Update zu ihren bisherigen Abläufen.

Die Erfahrung zeigt, dass die Zufriedenheit bezüglich der neuen HR-Prozesse im Laufe der Implementierung deutlich wächst. Häufig berichten Kunden, dass Sie durch ihr neues HR-System plötzlich Stunden oder Tage mehr zur Verfügung haben, um sich wichtigeren Aufgaben zu widmen.

Lesen Sie weiter, um einen besseren Eindruck unserer Ergebnisse aus den Implementierungen zu bekommen.



#### Was passiert nach der Einführung von Sympa?

Unsere Kunden sind mit Sympa sehr zufrieden. Laut einer Studie von Gartner stieg die Zufriedenheit in fast allen von Sympa betreuten Bereichen sofort und stark an. Weitere Verbesserungen wurden ein Jahr nach der Implementierung beobachtet.

Sympa hat den Arbeitsaufwand erheblich reduziert und Arbeitszeit eingespart. Besonders Vorgesetzte haben hierbei profitiert. Ihr Zeitaufwand für Routineaufgaben hat sich um etwa drei Stunden pro Woche verringert (fast zwei Arbeitstage pro Monat).

	Sympa	Sympa
Rekrutierungsverantwortliche finden, dass es mit Sympa "schneller und einfacher geht, Stellenausschreibungen aufzusetzen, Bewerbungen zu bearbeiten und zu vergleichen"	0%	38 %
Reporting	12%	52 %
Lohnbuchhaltung	23%	54 %
Urlaubs- und Abwesenheits- Management	32%	61 %

Ergebnisse einer Gartner-Studie zu Sympa (2014/2015)

Vor

Mit

Bei HR-Führungskräften stieg die Zufriedenheit mit der Verarbeitung personenbezogener Daten um 26%. Das positive Feedback zum Kompetenz-Tracking nahm um 17% zu.

Jede Organisation hat ihre eigenen Abläufe und profitiert auf individuelle Weise von einer HR-Lösung. Da nicht alle Ergebnisse direkt quantifizierbar sind, haben wir unsere Kunden um Erfahrungsberichte gebeten.

Lesen Sie Erfolgsstorys unserer Kunden.



### So geht es weiter

Viele überzeugende Gründe sprechen für eine moderne HR-Lösung – nicht zuletzt, weil sich die Erfolge praktisch sofort zeigen. Trotzdem zögern Unternehmen bei der Anschaffung. Das Risiko einer gescheiterten Implementierung ist für sie zu hoch.

Diese Befürchtung ist nicht unberechtigt. Implementierungen können riskant, kostspielig und zeitraubend sein. Bei weniger agilen Systemen, für die eine kleine Armee von Berater\*innen gebraucht wird (beispielsweise weil Bestandssysteme eingepflegt werden müssen), kann eine gescheiterte Software-Implementierung horrende Kosten nach sich ziehen.

Tatsache ist jedoch, dass sich die Risiken steuern lassen. Wer angemessen plant und sich der Fallstricke bewusst ist, kann die meisten Probleme vermeiden. Mit dem richtigen Partner an der Seite lassen sich unvorhergesehene Probleme fast immer lösen. Eine erfolgreiche Implementierung erfordert gute Teamarbeit, klare Kommunikation und großes Engagement für den Kundenerfolg.

#### Schlüsselfaktoren für eine effiziente Implementierung

- Klare Verantwortungsübernahme für das Projekt
- Nachvollziehbare Ziele
- Zuteilung der nötigen Ressourcen
- Kommunikation und Zusammenarbeit mit dem Anbieter

Noch bevor Sie sich für ein System entscheiden, unterstützen wir Sie bei der Implementierungsvorbereitung. Für den Einstieg haben wir in einem Leitfaden die Bausteine einer erfolgreichen Implementierung beschrieben.

Laden Sie den Leitfaden für die Implementierung herunter.





Wir stehen Ihnen bei allen Fragen und Angelegenheiten zur Seite.

Wenn Sie bereit sind, unsere transformativen
HR-Technologien einzuführen, zeigen wir Ihnen gern,
wie Sympa das Potenzial ausschöpft, das in Ihren
Daten schlummert – damit Sie einen Eindruck gewinnen
können, wie unser System in Ihrem Organisationsalltag
funktioniert.

sympa.de