

Studie

HR FUTURE: POTENZIALE BEI DER DIGITALISIERUNG VON HR-PROZESSEN

Eine Befragung von HR-Experten



Hochschule Niederrhein
University of Applied Sciences



INHALTSVERZEICHNIS

Einleitung

1. Digitalisierung und Automatisierung von HR-Prozessen
 - 1.1 Recruiting
 - 1.2 Onboarding
 - 1.3 Lohn- und Gehaltsabrechnung
 - 1.4 Personaladministration
2. Kernergebnisse
3. Zusammenfassende Betrachtung

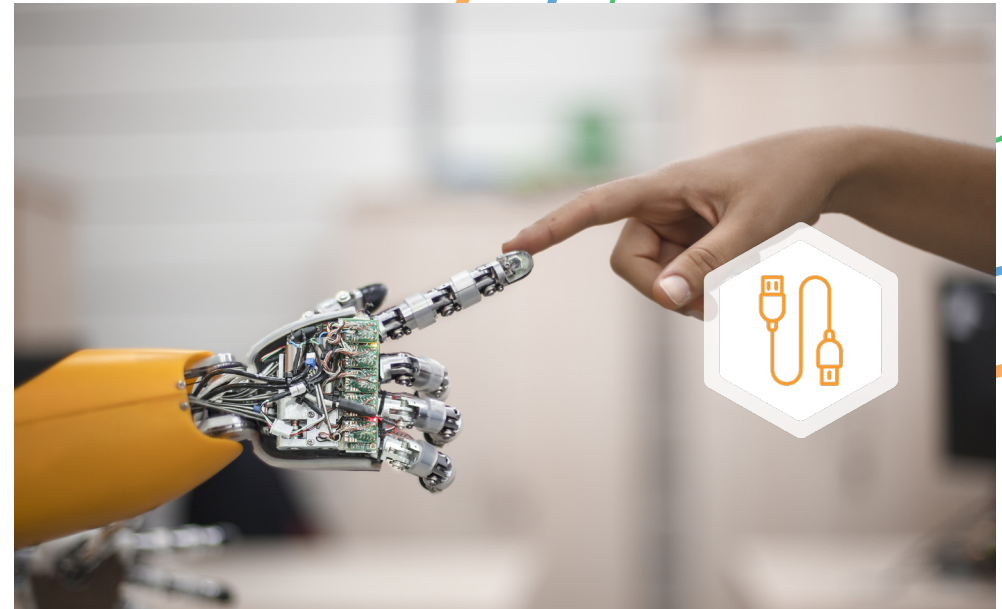
Fazit

EINLEITUNG

Das Thema Digitalisierung und die damit einhergehende Automatisierung von Prozessen ist ein omnipräsentes Thema, das in den letzten Jahren auch Einzug in das Personalwesen der Unternehmen gefunden hat.

Die Personalabteilungen sehen sich hierbei einer Vielzahl an Trends ausgesetzt. Hierzu gehört unter anderem die abteilungsübergreifende Zusammenarbeit mit Hilfe von digitalen HR-Prozessen, um alle Beteiligten aktiv einzubinden. Dadurch können insbesondere die Aufwände für administrative Aufgaben deutlich minimiert werden. Es führt dazu, dass die Aufgaben an ihren Entstehungsort verlagert und Kommunikations- sowie Abstimmungsaufwände innerhalb und außerhalb der Personalabteilung reduziert werden können.¹

In Zukunft wird der Bereich Big Data mit neuen Prognosemöglichkeiten eine größere Rolle in der täglichen HR Arbeit einnehmen.



Problemstellungen, wie eine zu hohe Fluktuation oder auch signifikante Krankenbestände, können hierdurch schneller identifiziert und analysiert werden. Es entsteht die Möglichkeit, Prognosen im Hinblick auf Kündigungen oder Langzeit-Krankmeldungen zu generieren, die die Unternehmen in ihre Planungen für die nächsten Jahre mit einbeziehen können.²

Der dritte Trend stellt die künstliche Intelligenz dar. Die Kombination von künstlicher Intelligenz und administrativer Personalprozesse bietet umfassende Möglichkeiten für Unternehmen, ihre HR-Prozesse zu optimieren und automatisiert ablaufen zu lassen. In diesem Rahmen ist auch die „Robotic Process Automation“ zu erwähnen, die zu einer weiteren Entlastung von Mitarbeitern in den Personalabteilungen führen kann. Hierbei imitieren Software-Bots menschliche Nutzer und können komplexe Aufgabenstellungen selbstständig erledigen.

^{1,2} Datenmanagement (2018): HR-Trendthemen 2019 der aconso AG, online im In-ternet: <https://www.datenmanagement.today/hr-trendthemen-2019-der-aconso-ag/>, Stand: 03.08.2019.

Ein typisches Beispiel ist die Überprüfung eingehender Bewerbungen auf bestimmte Schlagwörter und die Zuordnung der Unterlagen zu einzelnen Stellenausschreibungen.³

In der nachfolgenden Ausarbeitung soll der Fokus auf den dritten HR-Trend gelegt werden, denn „[...] [insbesondere] in Arbeitsbereichen, wo das Tagesgeschäft durch administrative Aufgaben bestimmt wird, können digitale Prozesse die HR-Abteilung positiv verändern. So bleibt HR-Mitarbeitern wieder mehr Zeit, sich um ihre eigentlichen Aufgaben zu kümmern.“⁴

Der Kern dieser Ausarbeitung ist die (Voll)-Automatisierung von administrativen Personalprozessen. Somit kann diese aufgrund der Einbindung des dritten HR-Trends als Mehrwert für alle Personalabteilungen gesehen werden. Zusätzlich soll ermittelt werden, wie zukunftsfähig die Vollautomatisierung der Personaladministration ist und inwieweit dieses Thema bereits in der Praxis vorzufinden ist.



^{3,4} https://www.haufe.de/personal/hr-management/digitale-transformation-personaler-sind-schlusslicht_80_361290.html



1. DIGITALISIERUNG UND AUTOMATISIERUNG VON HR-PROZESSEN

Der Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnologien hat die Arbeit des Human Resource Managements in den letzten Jahren grundlegend verändert. Heutzutage lässt sich ein Großteil der HR-Prozesse durch Software weitgehend digitalisieren und automatisieren oder zumindest unterstützen.⁵

Der Grad der Digitalisierung von HR-Prozessen hängt dabei oft von dem Digitalisierungsgrad des ganzen Unternehmens ab. So wird abhängig von der Unternehmensstrategie und dem individuellen Geschäftsmodell der Grad von Automatisierung und Digitalisierung der Personalprozesse bestimmt. Besonders den nachfolgenden Personalprozessen wird ein ausgesprochen hohes Digitalisierungspotenzial zugesprochen.

⁵ Petry, T. & Jäger, W. (2018): Digital HR: Smarte und agile Systeme, Prozesse und Strukturen im Personalmanagement. 1. Auflage, Haufe.

PERSONALPROZESSE MIT HOHEM DIGITALISIERUNGSPOTENZIAL

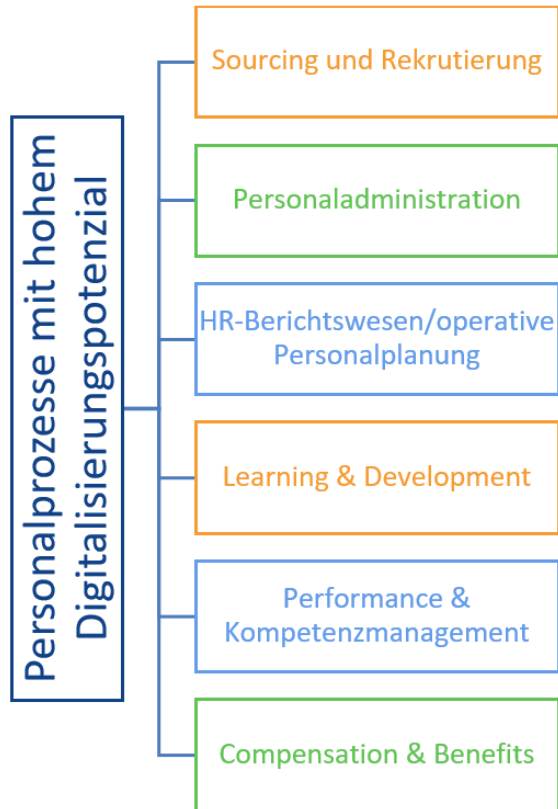


Abbildung 2: Personalprozesse mit dem größten Digitalisierungspotenzial (Darstellung in Anlehnung an Jochmann et. al, 2017)

Allerdings wird bei der Automatisierung von Personalprozessen oftmals der Optimierungsfaktor Zeit außer Acht gelassen, denn Mitarbeiter des Human Resource Managements können ihre Aufgaben nur zu hundert prozentiger Zufriedenheit erfüllen, wenn sie genügend Zeit zur Verfügung haben und diese auch effektiv nutzen. Genau hier setzen die Digitalisierung und Automatisierung von HR-Prozessen an, denn durch diese wird eine Menge Zeit gespart und die Abläufe können effektiver gestaltet werden.

1.1 RECRUITING

Angefangen beim Recruiting kann durch Automatisierung Zeit gespart werden, denn dabei handelt es sich um einen sowohl kostenaufwendigen als auch zeitintensiven Personalprozess innerhalb des Unternehmens. Der Recruiting-Prozess wird vor allem im Zeitalter des Fachkräftemangels immer bedeutender, da Unternehmen zunehmend Schwierigkeiten bekommen, geeignete und qualifizierte Kandidaten für ihre Stellen zu gewinnen. Durch Automatisierungen im Recruiting-Prozess, wird es den Mitarbeitern ermöglicht, sich voll und ganz auf die Kandidaten zu fokussieren, da ihnen einige Aufgaben abgenommen werden können.

So lässt sich heutzutage zum Beispiel das Schalten von Stellenanzeigen in Onlinejobbörsen automatisieren. Dadurch können auf verschiedenen Portalen gleichzeitig zentral Anzeigen geschaltet werden und es müssen nicht in jedem Portal die verschiedenen Stellenanzeigen einzeln angelegt werden. Im weiteren Verlauf kann ein Algorithmus dabei helfen, genau die Kandidaten auszuwählen, die exakt auf das Stellenprofil passen.⁶ In diesem Zusammenhang wird auch das sogenannte Mobile Recruiting immer wichtiger, worunter sich das Erreichen potenzieller Kandidaten über mobile Endgeräte versteht. Dabei können auch durch Social Media potenzielle Bewerber auf Stellenanzeigen aufmerksam gemacht werden. Moderne Software hilft dabei, Anzeigen automatisiert an die vorgegebene Zielgruppe zu schalten.⁷

Auch im Bewerbermanagement kann Automatisierungen eingesetzt werden, die die Arbeit von Personalern erleichtert. So können zum Beispiel durch Softwares personalisierte Einladungen zu Bewerbergesprächen versendet werden.

⁶ Renner, H. (2019): 4 HR-Aufgaben, die man problemlos automatisieren kann. Online im Internet: <https://www.humanresourcesmanager.de/news/4-hr-aufgaben-die-man-problemlos-automatisieren-kann.html>, Stand: 10.08.2019.

⁷ Weitzel, Prof. Dr. T. et al. (2019): Mobile Recruiting, Otto-Friedrich-Universität Erlangen-Nürnberg, online im Internet: https://www.uni-bamberg.de/fileadmin/uni/fakultaeten/wiai_lehrstuehle/isdl/Studien_2019_04_Mobile_Recruiting_Web.pdf, Stand: 20.08.2019

Durch Automatisierungen im Recruiting kann somit eine größere Anzahl an Bewerbern erreicht werden, weil ein automatischer Prozess in kürzerer Zeit mehr Bewerber erreicht als eine menschliche Arbeitskraft. Zudem wird durch die Schnelligkeit des Bewerbungsprozesses die Anzahl an Absagen von interessierten Bewerbern verringert, da diese während der Wartezeit auf eine Zu- oder Absage nicht so viel Zeit haben, sich anderweitig umzuschauen.⁸

1.2 ONBOARDING

Wenn der richtige Mitarbeiter gefunden ist, muss ein Onboarding organisiert werden. Der reibungslose Ablauf ist dabei entscheidend, denn viele neue Mitarbeiter verlassen das Unternehmen bereits in der Probezeit aufgrund von schlechten Onboarding-Prozessen.⁹ Mithilfe von entsprechenden Softwares, die eine digitale Personalakte erstellen, kann viel Zeit gespart werden. Die Daten neuer Mitarbeiter können mit sehr kleinem Aufwand in die digitale Personalakte übertragen werden und Personaler werden von solch administrativen Aufgaben befreit.

Sie können sich stattdessen vollkommen auf die persönliche Einarbeitung neuer Mitarbeiter konzentrieren. Außerdem ermöglichen automatisierte HR-Prozesse im Bereich des Onboardings, dass alle betreffenden Abteilungen, jegliche den neuen Mitarbeiter betreffende Aufgaben digital einsehen können und die Einarbeitung dadurch erleichtert wird. Auch im Falle des Ausscheidens eines Mitarbeiters können Arbeitsabläufe deutlich vereinfacht und beschleunigt werden. Durch die Hilfe eines automatisierten Zeugnis-Generators können so in nur kurzer Zeit Arbeitszeugnisse mit sehr geringem Aufwand erstellt werden.¹⁰

⁸ Renner, H. (2019): 4 HR-Aufgaben, die man problemlos automatisieren kann. Online im Internet: <https://www.humanresourcesmanager.de/news/4-hr-aufgaben-die-man-problemlos-automatisieren-kann.html>, Stand: 10.08.2019.

⁹ Consulting.de (2018): Schlechtes Onboarding führt zu schneller Kündigung, online im Internet: <https://www.consulting.de/job-karriere/10-fragen-an/consulting/schlechtes-onboarding-fuehrt-zu-schneller-kuendigung/>, Stand: 12.08.2019

¹⁰ aconso AG (o.J. c): Arbeitszeugnisse erstellen im Handumdrehen, online im Internet: https://www.aconso.com/hr_loesungen/zeugnis_generator/, Stand: 13.08.2019

1.3 LOHN- UND GEHALTSABRECHNUNG

Ein weiterer sehr zeitaufwendiger, aber auch sehr wichtiger Prozess ist die Lohn- und Gehaltsbuchhaltung. Gerade unter Zeitdruck passieren häufig Fehler, die jedoch während dieses Prozesses zu vermeiden sind. Die Genauigkeit der Personalabrechnungen ist hierbei von großer Bedeutung. Daher bietet es sich auch bei diesem HR-Prozess eine Automatisierung an, die eine fehlerfreie und zeitsparende Lohnabrechnung garantiert.

Auf dem Markt werden Softwares angeboten, die die Anmeldung neuer Mitarbeiter bei Behörden, Krankenkassen und Sozialversicherungen, die Sammlung aller relevanten Daten sowie vollständige Lohnabrechnungen umfassen. Fehler in den Daten werden dabei in Echtzeit erkannt und direkt an den Personaler weitergeleitet. Außerdem ermöglichen Softwareprogramme den Mitarbeitern einen direkten Zugriff auf ihre eigene Lohnabrechnung und die Übermittlung der Lohnabrechnung an das Online-System der Finanzämter.



1.4 PERSONALADMINISTRATION

Insgesamt ist die Automatisierung der administrativen Aufgaben von großer Bedeutung. Denn insbesondere die bürokratischen Aufgaben des Human Resource Managements, wie die Stammdatenpflege, sind sehr zeitintensiv.¹¹ In diesem Zusammenhang ist der „Employee Self Service“ zu nennen.¹² Dabei handelt es sich um meist internetgestützte Tools, durch die Mitarbeiter Zugriff auf Ihre personenbezogenen Daten bekommen und diese selbst verwalten können.

So können Mitarbeiter eigenständig mithilfe von Software-Programmen Urlaubsanträge stellen, Krankmeldungen mitteilen, Weiterbildungsmöglichkeiten beantragen, die Zeiterfassung nachvollziehen, persönliche Daten ändern und vieles mehr.¹³ Durch die Zeitersparnis aufgrund der Automatisierung kann der Fokus der Mitarbeiter auf andere Aufgaben gelegt werden, die mehr menschliches Verständnis und Know-how benötigen.

Eine Menge dieser Daten wird im Rahmen von automatisierten HR-Softwares genutzt, wodurch die Sicherheit der Daten besonders wichtig ist. Um die Daten zu schützen, sind genau geregelte Zugriffe für Personalprogramme und -daten als Sicherheitsmaßnahmen nötig. So sollten Mitarbeiter nicht die gleichen Zugriffe zu allen Personaldaten haben, wie die Administratoren. Gerade bei Personaldaten, die mithilfe von Cloudsystemen gespeichert werden und somit einen ortsunabhängigen Zugriff erlauben, ist es wichtig, diese verschlüsselt zu übertragen und zu speichern. Die eingesetzten Softwares müssen dabei die höchsten Sicherheitsbestimmungen erfüllen, um Mitarbeiter und Unternehmensdaten ausreichend zu schützen.¹⁴

^{11,13} Müller, M. (2017): EMPLOYEE SELF SERVICE-PORTALE (ESS). Online im Internet: <https://www.personalmanagement.info/hr-know-how/fachartikel/detail/employee-self-service-portale-ess/>, Stand: 11.08.2019.9

¹² Jochmann, W., Böckenholt, I. & Diestel (2017): Innovative Ansätze in Leadership und Transformation, Gabler Verlag, S. 324-336

¹⁴ Ertl, M. (2018): Wie Sie HR-Prozesse standardisieren und optimieren. Online im Internet: <https://start.docuware.com/de/blog/dokumenten-management/hr-prozesse-standardisieren-optimieren>, Stand: 10.08.2019.

2. KERNERGEBNISSE

An dieser Studie beteiligten sich insgesamt 93 HR-Fachleute aus Unternehmen in Deutschland. Die Teilnehmer waren fast zum gleichen Teil Frauen und Männer. Dementsprechend waren 52,7 Prozent der Umfrageteilnehmer, die diesen Fragenkatalog beantwortet haben, männlich und 47,3 Prozent der Befragten weiblich.

ALTERSSTRUKTUR DER BEFRAGTEN:

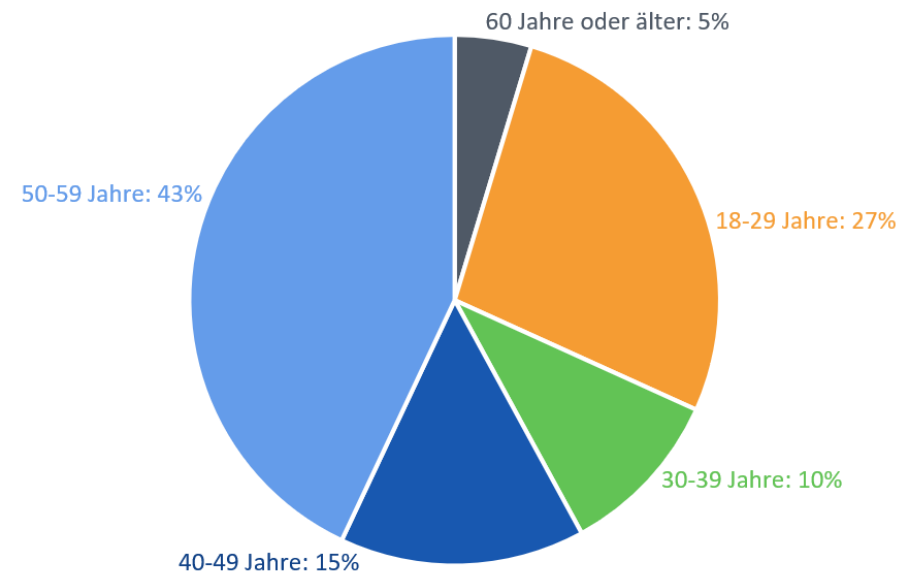


Abbildung 2: Altersgruppen der Umfrageteilnehmer

Hinsichtlich der Arbeitsjahre im Personalbereich haben die befragten Personen sehr verschiedene Arbeitserfahrungen vorzuweisen. Der Großteil der Umfrageteilnehmer (47,3 Prozent) hat bereits mehr als 10 Jahre Berufserfahrung im Personalbereich, während 42,4 Prozent der Befragten erst 0-5 Arbeitsjahre als Personaler arbeiten.

Außerdem wird in Bezug auf die Größe der Unternehmen, in denen die befragten Personen tätig sind, deutlich, dass die Mehrheit der Umfrageteilnehmer in kleinen bis mittleren Unternehmen beschäftigt ist.¹⁵ Wie in Abbildung 3 zu sehen ist, arbeiten 38,7 Prozent der Befragten in Unternehmen mit weniger als 100 Mitarbeitern und 37,6 Prozent Umfrageteilnehmer in Unternehmen mit 100-1.000 Mitarbeitern.

Lediglich jeweils 11,8 Prozent der Teilnehmenden sind in Unternehmen mit 1.000-5.000 Mitarbeitern oder in Unternehmen mit mehr als 5.000 Mitarbeitern tätig. Da somit insgesamt 76,34 Prozent (71 Personen) der Umfrageteilnehmer in kleinen und mittleren Unternehmen arbeiten, sind die Umfrageergebnisse insbesondere für diese Art von Unternehmen repräsentativ und anwendbar.

UNTERNEHMENSSTRUKTUREN

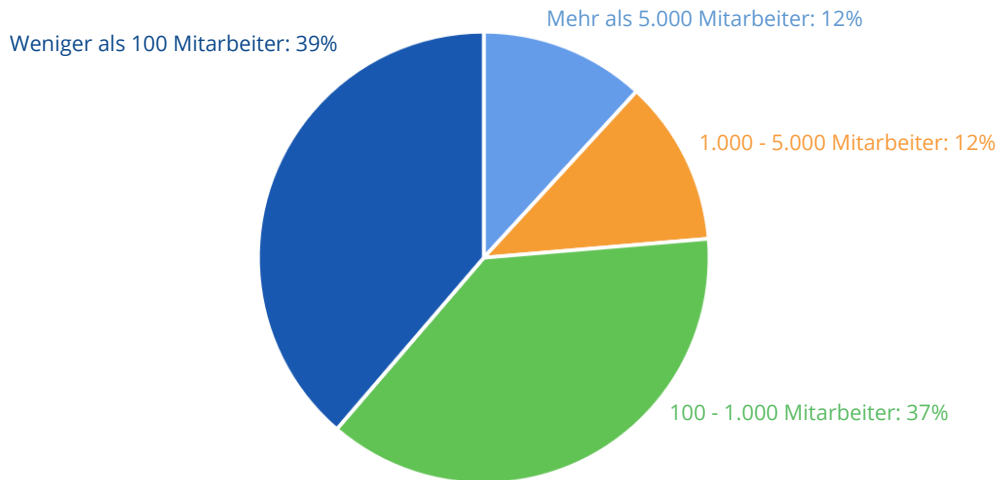


Abbildung 3: Größe der Unternehmen in denen die Befragten tätig sind

¹⁵ Die Bundesregierung/ Förderberatung des Bundes (2019): KMU-Definition der Europäischen Kommission, online im Internet: <https://www.foerderinfo.bund.de/de/kmu-definition-der-europaeischen-kommission-972.php>, Stand: 12.08.2019.

Die persönlichen Einschätzungen der befragten Personen bezüglich der Effektivität einer Vollautomatisierung von administrativen Personalprozessen; sind sehr verschieden. Während die Hälfte der Umfrageteilnehmer (50,5 Prozent) diese Art der Vollautomatisierung als sinnvoll erachtet, sind 40,9 Prozent der Befragten gegenteiliger Meinung sowie 8,6 Prozent der Umfrageteilnehmer haben hierzu keine Meinung.

Diese Stichprobe verdeutlicht die grundsätzliche Problematik dieser Thematik. In vielen Fällen spielt die Digitalisierung der Personalabteilung und somit auch die Vollautomatisierung administrativer Personalprozesse im Vergleich zu anderen Unternehmensbereichen eher eine untergeordnete Rolle. Wie in Abbildung 4 zu sehen, gibt es bei 49,5 Prozent der befragten Personen bereits automatisierte administrative Personalprozesse im Unternehmen, während bei 50,5 Prozent der teilgenommenen Personen dies noch nicht der Fall ist.

BESTEHEN BEREITS AUTOMATISIERTE ADMINISTRATIVE PROZESSE IN IHREM UNTERNEHMEN?

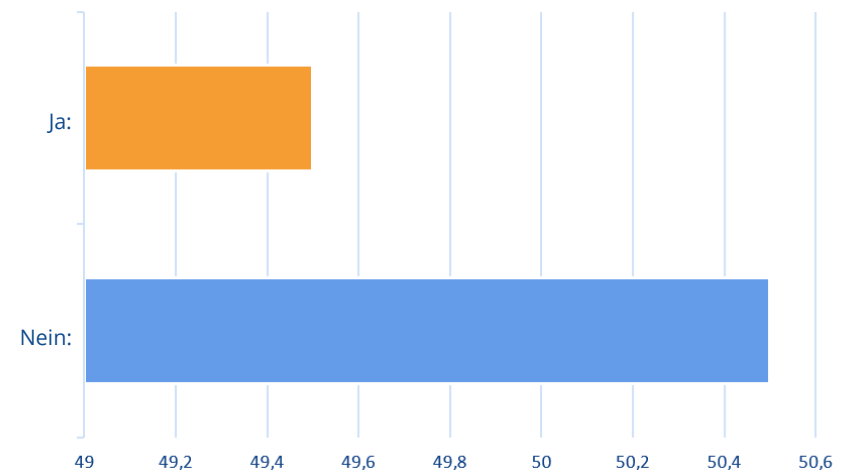


Abbildung 4: Bestehende automatisierte administrative Personalprozesse in den Unternehmen der Befragten

WELCHE ADMINISTRATIVEN PERSONALPROZESSE WURDEN BEREITS IN IHREM UNTERNEHMEN AUTOMATISIERT?

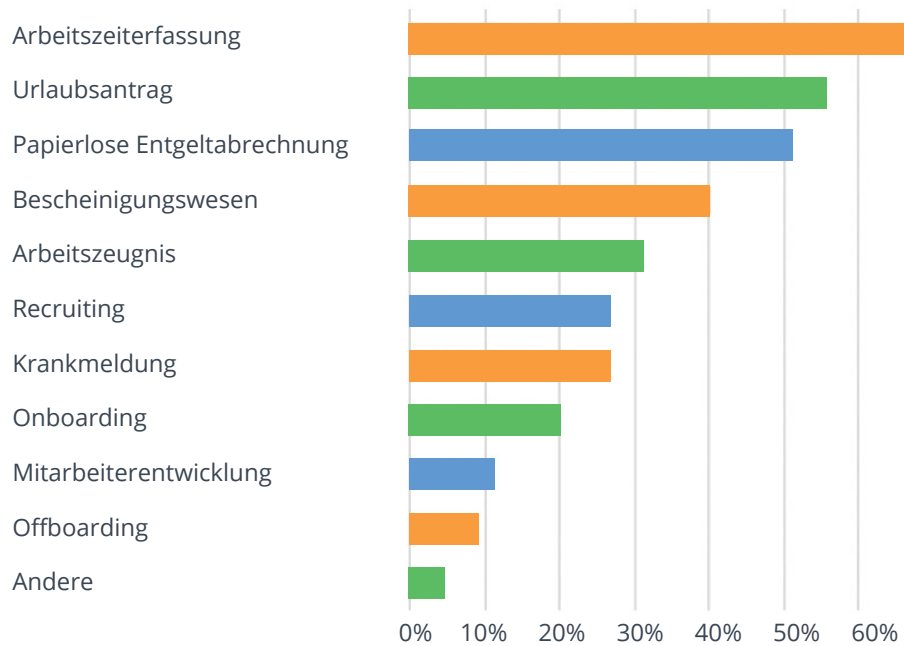


Abbildung 5: Bereits automatisierte administrativen Personalprozesse

Von den Umfrageteilnehmern, in deren Unternehmen bereits automatisierte administrative Personalprozesse bestehen, wurde eine Vielzahl von Prozessen genannt, die in ihrem Unternehmen bereits automatisiert wurden.

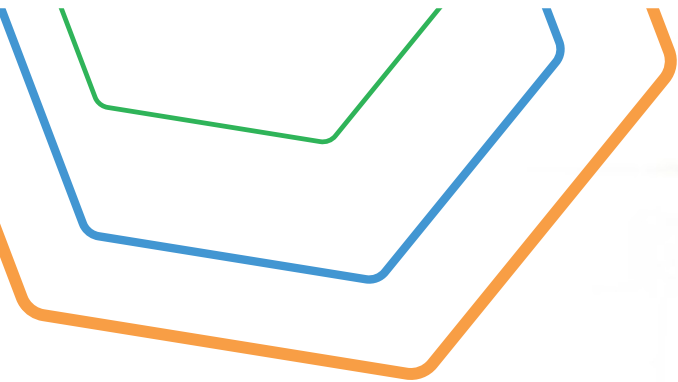
Wie ebenfalls in Abbildung 5 veranschaulicht wird, ist die automatisierte Arbeitszeiterfassung bei 68,9 Prozent der Befragten vorhanden und stellt somit im Rahmen dieser Umfrage den am häufigsten automatisierten Personalprozess dar. Aber auch die automatisierte Urlaubsbeantragung und die papierlose Entgeltabrechnung sind 55,6 Prozent bzw. 51,1 Prozent der Befragten aus dem eigenen Unternehmen bekannt.

Darüber hinaus ist auch ein automatisiertes Bescheinigungswesen bei 40 Prozent der Befragten vorhanden. Eine automatisierte Erstellung von Arbeitszeugnissen ist hingegen erst bei 31,1 Prozent implementiert. Noch weniger verbreitet ist die automatisierte Mitarbeiterentwicklung, die lediglich von 11,1 Prozent der Befragten genannt wurde. Zusätzlich sind automatisierte Offboarding-Vorgänge nur vier Personen und somit 8,9 Prozent der Befragten aus dem eigenen Unternehmen bekannt.

Darüber hinaus wurden als weitere automatisierte administrative Personalprozesse die interne Verwaltung von Kandidaten und die Anmeldung zu Aus- und Fortbildungsmaßnahmen benannt.

Die Bewertung der Umfrageteilnehmer bezüglich der verschiedenen Chancen der Vollautomatisierung von administrativen Personalprozessen zeigt ein deutliches Bild auf. Die Kosten- und Zeitersparnis wird als mit Abstand größter Vorteil im Rahmen der Digitalisierung von administrativen Prozessen der Personalabteilung erachtet. 39,8 Prozent der Befragten sind hier der Meinung, dass dies eine sehr bedeutende Chance für das Unternehmen darstellt.





Auch die Vereinfachung von Arbeitsabläufen wird von den Befragten mit 26,9 Prozent als sehr großer Vorteil empfunden. Hingegen sehen 16,1 Prozent der Befragten die Vollautomatisierung der administrativen Personalprozessen als sehr große Chance an, um einen Wettbewerbsvorteil gegenüber anderen Unternehmen zu generieren. Die Steigerung des Ansehens des Personals durch die Vollautomatisierung wird indessen eher weniger als Vorteil wahrgenommen, dementsprechend sind lediglich 4 Prozent der Befragten der Meinung, dass dies eine Chance im Rahmen der Digitalisierung der Personalabteilung darstellen kann.

RISIKEN DER VOLLAUTOMATISIERUNG

Auch bei der Beurteilung der dargestellten Risiken einer Vollautomatisierung administrativer Personalprozesse im Rahmen der Frage 5 des Fragenkatalogs, wurde zur vereinfachten Auswertung der Daten und aufgrund einer besseren Vergleichbarkeit das arithmetische Mittel verwendet. Allerdings wurden die dargestellten möglichen Nachteile einer Digitalisierung im Personalwesen von den befragten Personen in ihrer Risikohöhe nicht sonderlich unterschieden, was mithilfe der folgenden Abbildung verdeutlicht wird.

WIE BEURTEILEN SIE DIE FOLGENDEN VOLLAUTOMATISIERUNGEN VON ADMINISTRATIVEN PERSONALPROZESSEN?

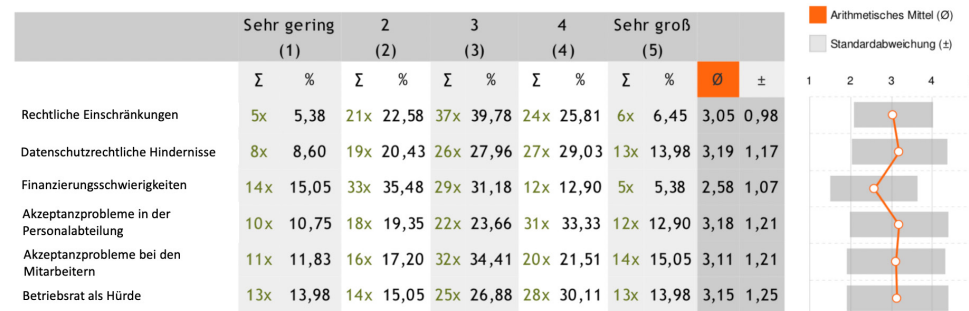


Abbildung 6: Mögliche Risiken einer Vollautomatisierung administrativer Personalprozesse

Lediglich das Risiko der Finanzierungsschwierigkeit von automatisierten Personalprozessen sehen die Befragten im Vergleich zu den anderen dargestellten Nachteilen als geringes Risiko an. Somit erachteten nur 5,4 Prozent der Befragten dieses Risiko als sehr hoch während 15,1 Prozent der Umfrageteilnehmer darin ein sehr geringes Risiko sehen. Das Risiko der rechtlichen Einschränkungen wird im direkten Vergleich als ebenfalls geringer eingeschätzt, sodass lediglich 6,5 Prozent der Umfrageteilnehmer dieses Risiko als sehr groß empfinden.

Als größtes Risiko werden datenschutzrechtliche Hindernisse gesehen; 14 Prozent der Befragten erachten dieses Risiko als sehr groß und auch das arithmetische Mittel mit 3,2 bestätigt diese Tendenz. Akzeptanzprobleme in der Personalabteilung oder bei den Mitarbeitern sowie der Betriebsrat werden ebenfalls als Hürden betrachtet, wenn auch als verhältnismäßig geringere.

Auch in Bezug auf die zeitliche Einschätzung, wie schnell das Thema Vollautomatisierung Einzug in die Personalabteilungen finden wird, sind die Ergebnisse sehr vielfältig. Wie in Abbildung 7 zu sehen ist, vertritt die größte Gruppe der befragten Personen, d.h. 21,5 Prozent der Umfrageteilnehmer die Ansicht, dass es noch 3-4 Jahre dauern wird, bis das Thema Vollautomatisierung in den Personalabteilungen von hoher Relevanz ist.



Weitere 19 Personen und damit 20,4 Prozent der Befragten sind der Meinung, dass es nur noch 1-2 Jahre dauern wird. Im Gegensatz dazu halten 19,4 Prozent der Umfrageteilnehmer eine Vollautomatisierung administrativer Prozesse erst in den nächsten 5-10 Jahren für möglich. 20,4 Prozent der befragten Personen sind hingegen der Ansicht, dass dieses Thema für die Personalabteilung gar keine Relevanz hat. Lediglich sechs Personen, also 6,5 Prozent der Umfrageteilnehmer denken, dass dieses Thema in den nächsten 12 Monaten in die Personalabteilungen aufgenommen wird. Somit sind die zeitlichen Einschätzungen der befragten Personen in Bezug auf die Vollautomatisierung der Personalabteilungen insgesamt zwar sehr verschieden, aber tendenziell auf einen längerfristigen Zeitraum ausgerichtet.

ZEITLICHE EINSCHÄTZUNG, WIE SCHNELL DIE VOLLAUTOMATISIERUNG EINZUG IN DIE PERSONALABTEILUNGEN HALTEN WIRD

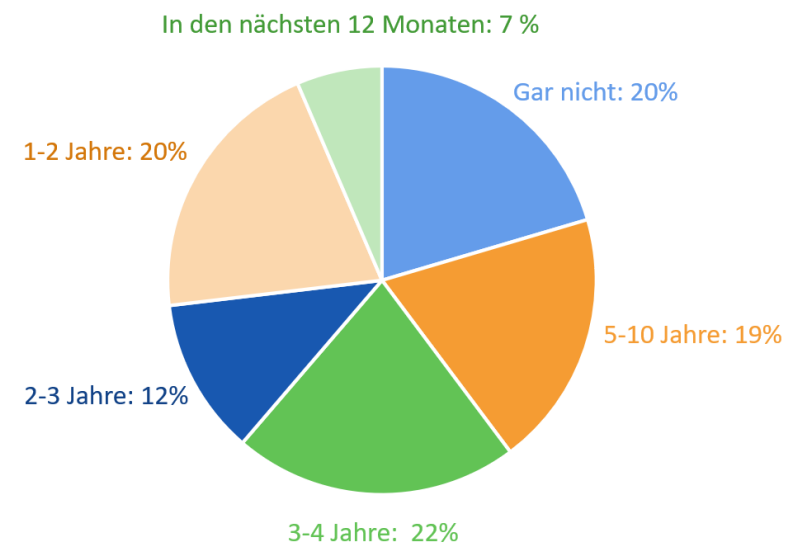


Abbildung 7: Zeitliche Einschätzung, wie schnell die Vollautomatisierung Einzug in die Personalabteilungen halten wird

3. ZUSAMMENFASSEND E BETRACHTUNG

Wie die Datenauswertung der Umfrage ergeben hat, herrscht unter den befragten Personalern noch Uneinigkeit über die Effektivität der Vollautomatisierung von Personalprozessen. Auch der Wandel zu vollautomatisierten administrativen Personalprozessen ist erst in etwas weniger als der Hälfte der Unternehmen, in denen die Befragten tätig sind, umgesetzt worden. Dies deckt sich mit weiteren Studien und Meinungen von Fachleuten in diesem Bereich. Laut einer Studie des Beratungsunternehmens Deloitte GmbH hängt der Wandel im Personalbereich seinen Möglichkeiten noch hinterher.¹⁶ So verlassen sich häufig die Personalabteilungen insbesondere von kleinen und mittleren Unternehmen noch immer auf manuelle Prozesse, aber auch in vielen Unternehmen mit mehr als 1.000 Mitarbeitern gilt die Vollautomatisierung von administrativen Personalprozessen noch lange nicht als Selbstverständlichkeit.¹⁷ Auch hier setzen viele Unternehmen beispielsweise immer noch auf traditionelle Personalakten aus Papier.¹⁸

Grundsätzlich machen die Umfrageergebnisse aber deutlich, dass die Spanne für die Automatisierung von Personalprozessen sehr groß und verschieden ist und die Personalabteilung generell viele Aufgaben mit viel Potenzial zur Automatisierung umfasst, wie insbesondere die administrativen Personalprozesse.¹⁹ Dementsprechend besteht bei den Umfrageteilnehmern, die bereits automatisierte Personalprozesse im Unternehmen haben, eine große Vielfalt in der Umsetzung von automatisierten Prozessen. Von der automatisierten Arbeitszeiterfassung bis zur automatisierten Mitarbeiterentwicklung sind bereits die verschiedensten automatisierten Prozesse in diesen Unternehmen integriert.

¹⁶ Bersin, Josh, u.a (2016): Introduction, the new organization, online im Internet: <https://www2.deloitte.com/insights/us/en/focus/human-capital-trends/2016/human-capital-trends-introduction.html>, Stand: 17.08.2019.

¹⁷ Hoffmann, Daniela (2017): Die Digitalisierung der Personalabteilung, online im Internet: <https://www.it-zoom.de/it-mittelstand/e/die-digitalisierung-der-personalabteilung-17814/>, Stand: 12.08.2019.

¹⁸ Biffar, Jürgen (2018): Digitalisierung in der Personalabteilung, online im Internet: <https://start.docuware.com/de/blog/dokumenten-management/digitalisierung-in-der-personalabteilung>, Stand: 12.08.2019.

¹⁹ Hoffmann, Daniela (2017): Die Digitalisierung der Personalabteilung, online im Internet: <https://www.it-zoom.de/it-mittelstand/e/die-digitalisierung-der-personalabteilung-17814/>, Stand: 12.08.2019.

Dennoch hat die Auswertung der Umfrageergebnisse auch ergeben, dass ein großer Teil der befragten Personen in der Vollautomatisierung der Personaladministration keine Relevanz sehen. Dementsprechend ist eine große Gruppe der Umfrageteilnehmer der Ansicht, dass die Digitalisierung des Personalwesens nicht erforderlich ist und somit nicht eintreten wird. Auch eine Umfrage der Wirtschaftswoche legt dar, dass bei dem Großteil der Personalisten der Fokus auf dem operativen Geschäft liegt und meist kein eigenes Budget für Digitalisierungsmaßnahmen vorgesehen ist.²⁰ Somit wird deutlich, dass der Automatisierung der Personalabteilung in vielen Unternehmen nur eine untergeordnete Priorität zukommt. Obwohl grundsätzlich die Möglichkeiten der Digitalisierung in diesem Bereich sehr vielfältig sind und bereits eine Vielzahl von Software zur Automatisierung von Personalprozessen vorhanden ist, stehen die Personalabteilungen insgesamt oftmals eher weniger im Fokus der Digitalisierungsbemühungen.²¹



²⁰ Dämon, Kerstin (2017): Digitalisierung, Vergesst die Personalabteilung nicht! Online im Internet: <https://www.wiwo.de/erfolg/management/digitalisierung-vergessst-die-personalabteilungen-nicht/20592378.html>, Stand: 12.08.2019.

²¹ Hoffmann, Thomas (2018): Die Digitalisierung im Mittelstand, Auswirkungen auf Personal und Personalarbeit, Eschborn, 2018, S.17.

INDUSTRIE 4.0

Während im Rahmen von Industrie 4.0 die Digitalisierung der Produktion immer weiter vorangetrieben wird, werden Digitalisierungsprojekte im Personalbereich nur nachrangig gefördert, sodass hier die Digitalisierung in der Regel insgesamt eher schwächer ausgeprägt ist als die des Gesamtunternehmens.²² Jedoch stellt der Personalmangel in den Personalabteilungen in Bezug auf die Implementierung von vollautomatisierten Personalprozessen eine nicht zu vernachlässigende Problematik dar. Die Personaler haben oftmals mit ihrer eigentlichen operativen Arbeit genug zu tun, sodass sie nicht noch zusätzlich eine Digital-Strategie für ihren Personalbereich entwickeln können.²³

KOSTEN- UND ZEITERSPARNIS

Obwohl eine große Gruppe der befragten Personen der Digitalisierung des Personalwesens kritisch gegenübersteht, sind die Ergebnisse der Umfrage in Bezug auf die Vorteile von vollautomatisierten administrativen Personalprozessen eindeutig. Insbesondere die Kosten- und Zeiterparnis wird von den Umfrageteilnehmern als großer Vorteil erachtet. Dementsprechend können durch den Einsatz einer digitalen Personalakte nicht nur Materialkosten durch einen geringeren Papierverbrauch eingespart, sondern Arbeitsabläufe optimiert und effizienter durchgeführt werden.

Es entsteht eine deutliche Zeit- und Kostenersparnis, da Informationen mithilfe einer einheitlichen digitalen Ablage schneller gefunden werden können. Aber auch andere administrative Personalprozesse, wie die automatisierte Zeugniserstellung oder ein digitales Assessment Center ersetzen den manuellen Aufwand und generieren durch die damit einhergehende Zeitersparnis einen ökonomischen Nutzen.²⁴

²² Pomerit AG (2006): Benchmarking HR Digital, (Wie) schafft HR die Transformation? S.41, https://www.personalwirtschaft.de/assets/documents/Marketing/Landingpages/Wissensdownload/Personalwirtschaft_Studie_Benchmarking_HR_Digital_-_Wie_schafft_HR_die_Transformation.pdf, Stand: 18.08.2019.



EFFIZIENTE ARBEITSVERTEILUNG UND OPTIMIERTE ARBEITSABLÄUFE

Somit führt die Digitalisierung der administrativen Personalprozesse zu einer effizienten Arbeitsverteilung und optimierten Arbeitsabläufen. Durch den Wegfall einiger administrativen Tätigkeiten können sich die Personaler auf wichtige Kernprozesse der Personalarbeit konzentrieren, wie beispielsweise die Intensivierung des Employer Branding, um im sogenannten „war for talents“ mithalten zu können.²⁵

Insgesamt kann die Automatisierung von Routineaufgaben im Personalbereich dazu führen, dass ein Unternehmen agiler wird und sich besser auf die Kernprozess der Personalarbeit konzentrieren kann. Dies führt zu einer Effizienzsteigerung durch die Automatisierung der Prozesse, was wiederum als wesentlicher Vorteil der Digitalisierung angesehen werden kann. Insbesondere in der Automatisierung von administrativen

^{23, 24, 25} Dietz, Sonja (2017): Digitale Transformation in HR: 5 gute Gründe, warum HR Software Zeit und Kosten spart, online im Internet: <https://www.hr-software-vergleich.de/aktuelle-nachrichten/digitale-transformation-in-hr-5-gute-gruende-warum-hr-software-zeit-und-kosten-spart/>, Stand: 17.08.2019.



Personalprozessen befindet sich das größte Einsparpotenzial.²⁶ Sie verschlingen große Personal-, Raum- und Zeit-Kapazitäten der Personalabteilungen, da sie mit einem hohen Qualitätsanspruch bearbeitet und gepflegt werden müssen, um wichtige Kennzahlen für weitere Personalprozesse zu liefern.²⁶ Dennoch wird auch im Rahmen dieser Studie deutlich, dass viele Unternehmen unzureichend auf die Digitalisierung sowie Vollautomatisierung im Personalbereich vorbereitet sind bzw. zurückhängen.

ZEITLICHER FAKTOR

Bezüglich der zeitlichen Einordnung, wie schnell die Vollautomatisierung in das Personalwesen implementiert sein wird, denkt ein Großteil der im Rahmen dieser Ausarbeitung befragten Personen, dass es sich dabei um ein eher langfristiges Projekt handelt. Diese Schätzung deckt sich mit anderen Forschungsprojekten auf dem Gebiet. So wird laut der Studie „Digital-Inventur: Status der digitalen Transformation im HR“ der Leuphana Universität Lüneburg erwartet, dass die Digitalisierung im Personalbereich sowie die Automatisierung der administrativen Prozesse in den kommenden fünf Jahren deutlich verstärkt bearbeitet und somit überwiegend automatisiert sein werden.

²⁶ SP Data GmbH & Co. KG (o.J.): Konsequente Digitalisierung als Fundament strategischer HR-Arbeit, online im Internet: <https://www.spdata.de/zukunft-hr/online-fachartikel/konsequente-digitalisierung-fuer-strategische-hr-arbeit/>, Stand: 12.08.2019.

FAZIT

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass der Stellenwert, den die Digitalisierung auch im Personalwesen einnimmt, zwar den meisten Mitarbeitern der Personalabteilungen bewusst ist, dennoch bereitet die Umsetzung in den meisten Unternehmen bisher noch Probleme.

Obwohl sich durch die Standardisierung und Automatisierung administrativer Prozesse neue Möglichkeiten der Organisation von Personalarbeit ergeben, sind automatisierte Personalprozesse noch lange nicht in allen Unternehmen implementiert. Dabei ist die Automatisierung von administrativen Aufgaben wichtig, damit Unternehmen schnell auf die wichtigen Veränderungen am Markt reagieren können und um somit agil zu bleiben, ohne dass sich die Mitarbeiter der Personalabteilungen lange mit manuellen Arbeiten aufhalten müssen.

So könnten sich die Personaler mithilfe der Automatisierung der Personaladministration auf die Kernprozesse der Personalarbeit konzentrieren, die entscheidend für den Unternehmenserfolg sind.

AUTOREN

Prof. Dr. Wilhelm Mülder, Kyra Holte, Nicoletta Jeromin, Anna Sprünken, Lana Willms

(Hochschule Niederrhein, Institut GEMIT)

HAFTUNGSAUSSCHLUSS

Der Inhalt dieser Studie wurde sorgfältig bearbeitet und überprüft. Die *aconso* AG und die Hochschule Niederrhein übernehmen jedoch keine Gewähr für die Aktualität, Richtigkeit, Vollständigkeit oder Qualität der bereitgestellten Informationen. Haftungsansprüche gegen die *aconso* AG oder die Hochschule Niederrhein, die sich auf Schäden materieller oder ideeller Art beziehen, welche durch die Nutzung oder Nichtnutzung der dargebotenen Informationen oder durch fehlerhafte und unvollständige Informationen verursacht wurden, sind grundsätzlich ausgeschlossen. Die *aconso* AG und die Hochschule Niederrhein behalten sich ausdrücklich das Recht vor, Teile der Studie ohne vorherige Ankündigung zu verändern, zu ergänzen, zu löschen oder die Veröffentlichung einzustellen.

LINKS

Die *aconso* AG und die Hochschule Niederrhein erklärt hiermit ausdrücklich, dass zum Zeitpunkt der Linksetzung die verlinkten Seiten keine illegalen Inhalte enthalten haben. Die *aconso* AG und die Hochschule Niederrhein haben keinerlei Einfluss auf die aktuelle und zukünftige Gestaltung der verlinkten Seiten und distanzieren sich daher hiermit ausdrücklich von allen inhaltlichen Änderungen, die nach der Linksetzung auf den verlinkten Seiten vorgenommen werden.

Die *aconso* AG und die Hochschule Niederrhein sind nicht verantwortlich für den Inhalt, die Verfügbarkeit, die Richtigkeit und die Genauigkeit der verlinkten Seiten, deren Angebote, Links oder Werbeanzeigen. Sie haften nicht für illegale, fehlerhafte oder unvollständige Inhalte und insbesondere für Schäden, die durch Nutzung oder Nichtnutzung der auf den verlinkten Seiten angebotenen Informationen entstehen.

URHEBERRECHT

Die *aconso* AG und die Hochschule Niederrhein sind bestrebt, in allen Publikationen geltende Urheberrechte zu beachten. Sollte es trotzdem zu einer Urheberrechtsverletzung kommen, wird die *aconso* AG und die Hochschule Niederrhein das entsprechende Objekt nach Benachrichtigung aus ihrer Publikation entfernen bzw. mit dem entsprechenden Urheberrecht kenntlich machen.

Alle innerhalb der Studie genannten und gegebenenfalls durch Dritte geschützten Marken- und Warenzeichen unterliegen uneingeschränkt den Bestimmungen des jeweils gültigen Kennzeichenrechts und den Besitzrechten der jeweiligen eingetragenen Eigentümer. Allein aufgrund der bloßen Nennung ist nicht der Schluss zu ziehen, dass Markenzeichen nicht durch Rechte Dritter geschützt sind.

Das Urheberrecht für die eigenen Inhalte der *aconso* AG und die Hochschule Niederrhein auf der Domain www.aconso.com steht allein der *aconso* AG und der Hochschule Niederrhein zu. Eine Vervielfältigung der Grafiken oder Texte in anderen elektronischen oder gedruckten Publikationen ist ohne ausdrückliche Zustimmung der *aconso* AG oder der Hochschule Niederrhein nicht gestattet.

HERAUSGEBERINFORMATIONEN

People-Based HR - dafür steht *aconso*.

aconso ist der Erfinder der Digitalen Personalakte und Markt- und Innovationsführer für Cloud Software im HR-Dokumentenmanagement. Schon seit 2001 setzt die *aconso*-Unternehmensgruppe mit ihrer Vision, HR-Prozesse vollständig zu automatisieren, neue Maßstäbe für eine digitale Personalabteilung. Gleichzeitig schafft sie damit mehr Zeit für das Wichtigste im Unternehmen – den Mitarbeiter!

Mit dem People-Based HR-Ansatz gibt *aconso* seinen Kunden das Versprechen, ihre Bedürfnisse und die ihrer Mitarbeiter in den Mittelpunkt zu stellen. So schafft *aconso* eine aktive Zusammenarbeit zwischen HRler, Mitarbeiter und Führungskräfte und entlastet damit die Personalabteilung.

aconso hat für mehr als die Hälfte der deutschen DAX-Unternehmen bereits den Weg in das digitale Zeitalter geebnet – über 10 % der deutschen Arbeitnehmer nutzen bereits die Digitale Personalakte von *aconso*. Die *aconso*-Unternehmensgruppe setzt das Digitalisierungspotenzial ihrer Kunden in den Bereichen Dokumentenmanagement & Dokumentenerstellung, interne Korrespondenz sowie Personaldatenerfassung inklusive Scanning und Logistik um und bietet ihren Kunden damit einen Rundum-Service aus einer Hand.

UNSERE HR-LÖSUNGEN:

- Digitale Personalakte
- Zeugnis-Generator
- HR-Dokumentenbox
- Dokumenten-Upload
- Informationsnachweis
- Arbeitsvertrag
- Scan Service
- SAP SuccessFactors-Integration
- SuccessComplete



KONTAKT

JAN KUNOWSKI



Team Lead Marketing



+49 89 5161860



marketing@aconso.com

aconso AG

Theresienhöhe 28
80339 München
Deutschland
Tel.: +49 89 516186-0

aconso AG

Detmolder Straße 235
33605 Bielefeld
Deutschland
Tel.: +49 521 520568-0