Nichtstun ist teuer

Die vier größten Kostentreiber, wenn alles beim Alten bleibt

Personio

Inhalt

Kosten durch...

01 ...unzufriedene Mitarbeitende

02 ...nicht verknüpfte Tools

03 ...implementierung der falschen Software

04 ...vermeidung von Automatisierung

Weshalb kann Nichtstun einem Unternehmen überhaupt irgendwelche Kosten verursachen?

Es ist einfach, so wie immer weiterzumachen, mit den gewohnten Tools zu arbeiten und die üblichen Ergebnisse zu erzielen. Doch die letzten Jahre haben gezeigt, dass nichts so beständig ist wie der Wandel.

Die Erwartungen von Mitarbeitenden ändern sich. Die Art zu arbeiten ändert sich. Erfolg versprechende Technologien ändern sich. Und auch wenn sich bei Ihnen vielleicht noch nichts ändert, können Sie sicher sein, dass es bei der Konkurrenz anders aussieht.

Aspekte, die das Festhalten an der aktuellen Situation besonders teuer machen:

- Die Mitarbeitenden sind unzufrieden
- Ihre Technologie entspricht nicht Ihren Anforderungen
- Ihre Daten sind nicht sicher oder nicht digitalisiert
- Ihre Prozesse sind nicht automatisiert

All diese Punkte gehen mit unvermeidbaren Kosten für Ihr Unternehmen einher, weil sie mehr Zeit, Umsatzverlust, höhere Kosten und sogar eine Beeinträchtigung Ihrer fähigsten Mitarbeitenden bedeuten.

Ihr Unternehmen, das HR-Team und die Mitarbeitenden sind es wert, optimierte HR-Prozesse sowie sichere, einfach zu verwendende Systeme einzusetzen, dank derer sich alle Beteiligten auf das konzentrieren können, wofür sie eingestellt wurden: Ihr Unternehmen voranzubringen. Hier erfahren Sie, wie sich das in die Tat umsetzen lässt.

01

Kosten durch… unzufriedene Mitarbeitende

Kosten durch… unzufriedene Mitarbeitende

Die Herausforderung: Unzufriedenheit kann sich auf den gesamten Employee Lifecycle auswirken, und zwar schon vor dem Onboarding von Mitarbeitenden.

Beispiel

Schlechte Recruiting-Prozesse und langsame, gestückelte Systeme bergen ein deutlich höheres Risiko, die falsche sich bewerbende Person auszuwählen (ein Fehler, der Kosten in dreifacher Höhe ihres Gehalts verursacht).

Bei 75 % der Unternehmen bringen drei Anstellungen pro Jahr nicht den erhofften Erfolg und verursachen Kosten in Höhe von mindestens 295.000 € gemessen an einem Durchschnittsgehalt im Vereinigten Königreich.

HR-Prozesse wie ein schlechtes Onboarding und unstrukturierte Weiterbildung können bei den Mitarbeitenden zu einem Motivationsverlust führen, wodurch Kosten von ungefähr 8.190 € pro Person entstehen.

Die Kosten

98.233 €

Kosten für jede Anstellung, die nicht den erhofften Erfolg bringt.

HR Magazine

295.000 €

Kosten für die meisten Unternehmen, die dreimal pro Jahr eine falsche Anstellungsentscheidung treffen.

Personnel Today

8.190 €

Kosten für demotivierte Mitarbeitende pro.

People Management

Die Lösung

Ein einfach zu verwendendes Bewerbungsmanagement-System ermöglicht ein effizientes Recruiting und Onboarding von Bewerbenden bei optimiertem ROI.

Das Ergebnis? Sie benötigen weniger Zeit und Kosten, um geeignete Personen einzustellen, sodass Ihre Belegschaft schneller Umsatz generieren kann.

Durch optimiertes Performance-Management lässt sich eine höhere Performance und eine größere Zufriedenheit der Mitarbeitenden erreichen.

Das Ergebnis? Ihre Mitarbeitenden bleiben mit höherer Wahrscheinlichkeit in Ihrem Unternehmen und erzielen eine stärkere Performance. Der Umsatz pro Kopf ist höher und es entstehen weniger Kosten durch Arbeitskräfteabgang.

Mithilfe einer schnellen, effizienten HR-Software können Sie tägliche HR-Aufgaben automatisieren, die dann nicht mehr manuell erledigt werden müssen.

Das Ergebnis? Langsame, nicht verbundene HR-Prozesse werden vermieden, wodurch die Produktivität und die Zufriedenheit der Mitarbeitenden steigt.

02

Kosten durch… nicht verknüpfte Tools

Kosten durch… nicht verknüpfte Tools

Die Herausforderung: Natürlich können Sie für jeden HR-Prozess ein anderes Tool verwenden. Wenn diese aber nicht miteinander verknüpft sind, müssen die Daten manuell übertragen werden.

Beispiel

In einem Unternehmen kommen im Durchschnitt 16 verschiedene Tools zum Einsatz. Wenn einige davon nicht verknüpft sind, kann eine langsame, manuelle Übertragung von Daten nötig werden. Das ist zum einen fehleranfällig und bedeutet zum anderen minderwertige Arbeiten für das HR-Team.

Zum einen müssen Mitarbeitende lernen, 16 verschiedene Tools zu verwenden. Zum anderen bedeutet der Wechsel von einem Tool zum anderen jedes Mal eine Arbeitsunterbrechung und es dauert 23 Minuten, bis sich die Person auf die neue Aufgabe konzentrieren kann.

Es ist also nicht verwunderlich, dass 50 % der Mitarbeitenden 30 Minuten Arbeitszeit pro Woche verlieren, weil sie sich mit der Bedienung von HR-Tools beschäftigen müssen. Hochgerechnet auf ein Jahr sind das drei verschwendete Arbeitstage.

Die Kosten

Der Preis von 16 HR-Tools

Die durchschnittlichen Kosten bei nicht verknüpfter HR-Software.

HR Executive

23 Minuten der Umsatz-generierung

Die Kosten, die jedes Mal entstehen, wenn Mitarbeitende das Tool wechseln müssen.

Gallup

3 Tage Umsat

Die Kosten pro mitarbeitender Person in jedem Jahr mit langsamen HR-Tools.

HR Magazine

Die Lösung

Mit einer zuverlässigen HR-Kombilösung lässt sich jeder HR-Prozess im Employee Lifecycle einfach verwalten.

Das Ergebnis? Für das gesamte Unternehmen können alle Prozesse – von Recruiting bis Off-boarding – in einem zentralen System verwaltet werden.

Durch smarte App-Integrationen wird dafür gesorgt, dass auch Punktlösungen einfach mit Ihrem Personalinformations-system verknüpft werden können.

Das Ergebnis? Wenn Sie weniger HR-Tools einsetzen und stattdessen auf eine einzige Plattform setzen, sparen Sie schnell viel Zeit und Geld.

Mit einem leistungsstarken Tool für Berichte und Analysen profitieren Sie von einheitlichen HR-Daten und können fundierte Entscheidungen treffen.

Das Ergebnis? Wenn alle Teams eine Plattform verwenden, können Sie die Effizienz steigern und Daten an einem sicheren Ort zusammenführen.

03

Kosten durch... Implementierung der falschen Software

Kosten durch… Implementierung der falschen Software

Die Herausforderung: Wenn Ihre Mitarbeitenden ungeeignete oder schlechte Tools verwenden müssen, kann das eine geringe Akzeptanz, Entschädigungszahlungen oder sogar Datenschutzverletzungen nach sich ziehen.

Beispiel

Softwarefehler führten schon zu großen Gerichtsprozessen. So musste etwa The Post Office in Großbritannien Entschädigungen in Höhe von 68 Millionen € an ehemalige Mitarbeitende zahlen.

Die Wahl einer langsamen, übermäßig komplexen oder schwierig zu bedienenden HR-Software kann dazu führen, dass ungefähr die Hälfte der Softwarelizenzen von Mitarbeitenden nicht genutzt wird.

Ungefähr 88 % der Datenschutzverletzungen sind auf menschliche Fehler zurückzuführen. Die Verwendung unsicherer Software verursacht Strafen oder Datenschutzverletzungen, die durchschnittlich 5 Millionen € kosten.

Die Kosten

88%

88% der CFOs/Business Executives haben Schwierigkeiten, Mehrwert aus Investitionen in neue Technologien zu ziehen.

PWC

Der Preis für die Hälfte Ihrer Softwarelizenzen

Die durchschnittlichen Kosten für Software, die von Mitarbeitenden nicht genutzt wird.

Tech Republic

5 Millionen €

Die durchschnittlichen Kosten weltweit bei einer Datenschutzverletzung.

Harvard Business Review

Die Lösung

Fällt die Wahl auf eine nutzungsfreundliche HR-Lösung mit regelmäßigen Updates, kann Ihr Unternehmen sich schnell auf Änderungen einstellen.

Das Ergebnis? Bei der richtigen Software haben Sie die Möglichkeit, das Produkt durch Ihr Feedback mitzugestalten und vorzeitig Zugriff auf Updates zu erhalten.

Tools, die sich schnell ohne IT-Support implementieren lassen, werden von Teams besser angenommen.

Das Ergebnis? Ungefähr 86 % aus dem HR-Management verwenden es täglich, 60 % verzeichnen innerhalb eines Jahres einen Anstieg beim ROI und 90 % äußern Zufriedenheit mit der Qualität unseres Supports.

Durch ein Tool, dass in allen Regionen als sicher gilt, lässt sich das potenzielle Risiko für teure Datenschutzverletzungen verringern, auch wenn Ihr Unternehmen wächst.

Das Ergebnis? Sie können darauf vertrauen, dass die Daten Ihrer Mitarbeitenden sicher, besonders geschützt und DSGVO-konform bleiben.

04

Kosten durch... Vermeidung von Automatisierung

Kosten durch… Vermeidung von Automatisierung

Die Herausforderung

Automatisierung führt nicht immer zu guten Ergebnissen. Wenn Sie sie aber in den Employee Lifecycle aufnehmen, kann das die Produktivität, die Konzentration und das strategische Handeln Ihrer Mitarbeitenden verbessern. Beispiel:

Als der Technologieriese IBM 280 manuelle HR-Aufgaben automatisierte, stellte sich heraus, dass 8.000 Arbeitsstunden gespart wurden, in denen sich Mitarbeitende stattdessen auf strategische HR-Arbeiten konzentrieren konnten.

Unternehmen können schätzungsweise 240 Arbeitsstunden pro Jahr durch Automatisierung sparen – daraus ergeben sich Kosteneinsparungen von ungefähr 3,65 Millionen €.

Durch Automatisierung ließe sich für jede mitarbeitende Person in Ihrem Unternehmen pro Jahr ein Arbeitsmonat sparen, auf 12 Monate hochgerechnet sind das
13 Monate Produktivität.

Die Kosten

8.000 Stunden der Umsatz-generierung

Die Kosteneinsparungen pro Jahr bei IBM durch Automatisierung von HR-Aufgaben.

Fortune

3,65 Millionen€

Die geschätzten Kosteneinsparungen für Unternehmen pro Jahr mit Automatisierung.

Forbes

1 Monat Umsatz-generierung

Die geschätzten Kosten-einsparungen pro mitar-beitender Person in jedem Jahr mit Automatisierung.

Slack

Die Lösung

Durch die automatisierte Verwaltung von HR-Aufgaben werden manuelle Aufgaben reduziert, sodass Ihr HR-Team endlich Zeit hat, sich auf strategische Überleg-ungen zu konzentrieren.

Das Ergebnis? Dank weniger manueller Arbeiten können sich HR-Führungskräfte auf strategische statt auf unterstützende Aufgaben konzentrieren.

Eine benutzerdefinierte Workflow Automation macht Ihr Unternehmen zukunfts-sicher, da Prozesse bei wachsender Mitarbeit-endenzahl beschleunigt werden.

Das Ergebnis? Ihr HR-Team profitiert von weniger manuellen Fehlern, mehr Zeit und weniger Strafgebühren, die durch Compliance- und rechtliche Probleme anfallen.

Durch nutzungsfreundliche HR-Systeme werden häufige HR-Prozesse wie Urlaubs-anträge von Mitarbeitenden optimiert. Dadurch sparen sowohl die Mitarbeitenden als auch das HR-Team Zeit.

Das Ergebnis? Ihr HR-Team kann sich auf strategische Arbeiten konzentrieren und Daten vorweisen, die den Wert der HR-Mitarbeitenden in Ihrem Unternehmen repräsentiert.