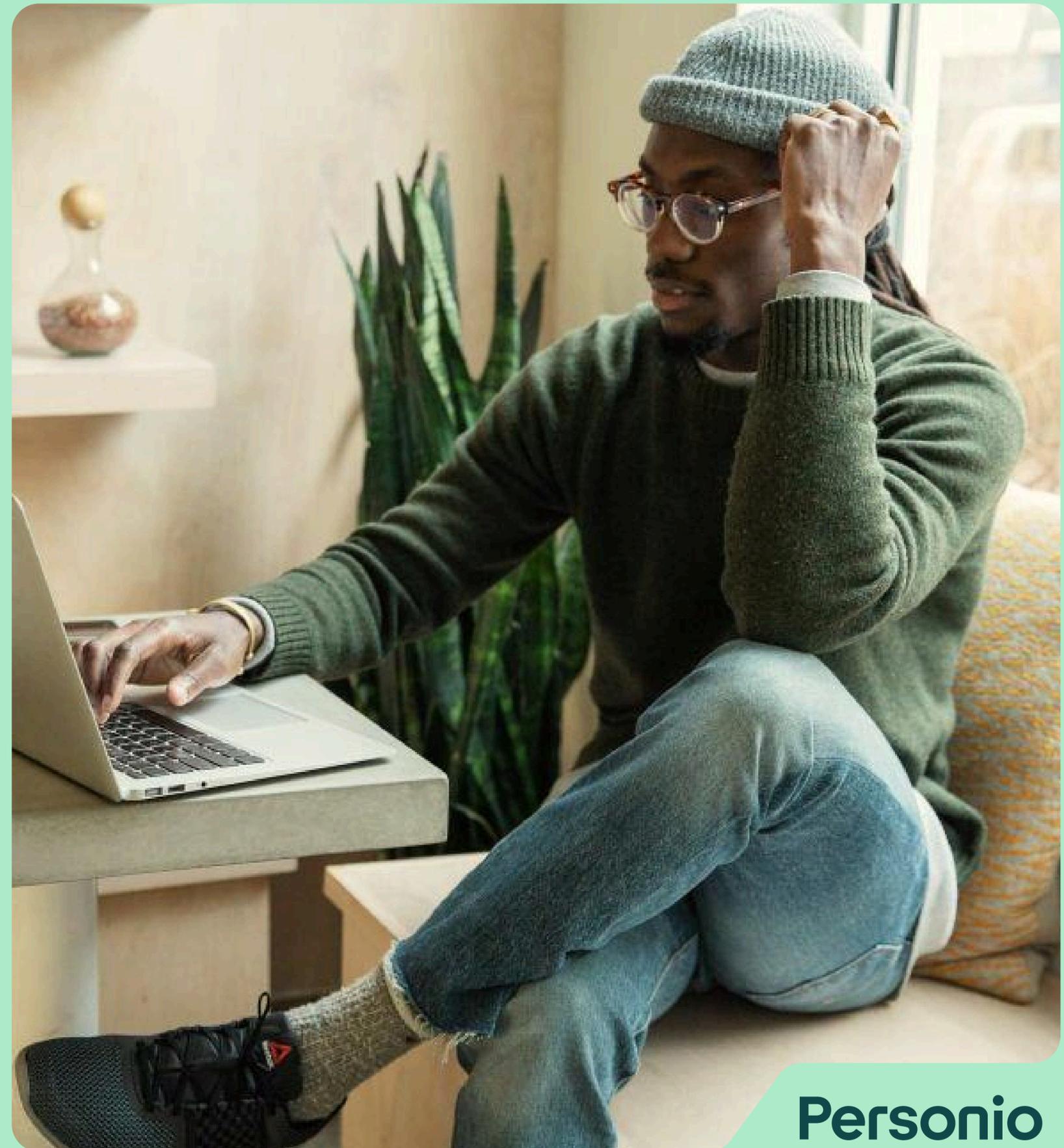


Mission Possible

Wie Personalleiter die digitale Transformation meistern



Personio

Agenda

01 Einleitung

02 Was ist die digitale Transformation?

03 Die entscheidende Rolle von HR

04 Digitalisierung der Mitarbeiterdaten

05 Der Prozess: Ein Überblick

Wir wissen, was Sie umtreibt

Ihr Unternehmen braucht eine HR-Abteilung, die strategisch arbeitet. Eine Abteilung, die in der Lage ist, die besten Mitarbeiter zu gewinnen, zu binden und eine wettbewerbsfähige Talentstrategie zu entwickeln. Und eine, die für das Wohlbefinden der Mitarbeiter im Unternehmen sorgt. Das Problem: Ihr Alltag besteht aus Zettelchaos und manuellen Aufgaben, die Ihnen keine Zeit für strategische HR-Arbeit lassen.

Doch das Dilemma wächst

Denn auch Ihre Kollegen wollen effizienter arbeiten: Ihre Mitarbeiter wünschen sich einfache Prozesse, die ihren Arbeitsalltag erleichtern. Das Management dagegen erwartet den Zugriff auf Mitarbeiterdaten und -dokumente per Klick.

Ihre HR-Arbeit muss digital werden

Doch Sie haben keine Ahnung, wo Sie anfangen sollen? Wir helfen Ihnen dabei, den Business Case für Ihre Personalabteilung zu erstellen. Erfahren Sie, wie Sie Ihre Personendaten und -prozesse digitalisieren – und HR damit zu einem Geschäftspartner machen, der Innovationen vorantreibt und organisatorische Silos aufbricht.

Personio unterstützt Sie

Wir begleiten Sie durch die konkreten Schritte, mit denen Sie die digitale Transformation meistern. Los geht's.

Was ist die digitale Transformation?

Die digitale Transformation verändert die grundlegenden Arbeitsstrukturen und Prozesse in Unternehmen. So entlasten Technologien etwa Mitarbeiter bei Routineaufgaben, damit sie sich auf wertschöpfende Dinge konzentrieren und so zum Unternehmenserfolg beitragen können. Doch es reicht nicht, bestehende Prozesse einfach in ein digitales Format zu übertragen. Neue Technologien müssen zur schrittweisen Verbesserung der Abläufe eingesetzt werden.

Dieser Prozess ist komplex und wirkt sich auf die unterschiedlichsten Aspekte Ihres Unternehmens aus. Gerade deshalb kommt der HR-Abteilung eine Kernfunktion zu.

“Die digitale Transformation ist die Integration der digitalen Technologie in alle Geschäftsbereiche – sie verändert die Art, wie gearbeitet und dem Kunden ein Mehrwert geboten wird, grundlegend. Doch es ist auch eine kulturelle Transformation, die von Unternehmen verlangt, den Status quo zu hinterfragen, Neues zu probieren und sich mit dem Scheitern vertraut zu machen.”

The Enterprisers Project



2/3 der Führungskräfte sagten “Unser Unternehmen wird nicht mehr wettbewerbsfähig sein, wenn es bis 2020 nicht digitalisiert”



88% der Personalchefs sagen “Wir werden in den nächsten zwei Jahren in drei oder mehr Technologien investieren.”

Die entscheidende Rolle von HR

“Die digitale Transformation ist sowohl ein Prozess als auch ein Ergebnis. Sie ist revolutionäre Veränderung und evolutionäres Phänomen in einem. Hinzu kommt, dass der Übergang zu Unternehmensstrukturen, bei denen die Technologie im Mittelpunkt steht, auch einen Wandel in der Kultur und der Denkweise einer Organisation mit sich bringt.

HR Technologist

Für HR Teams zahlt es sich aus, eine leitende Rolle bei der digitalen Transformation zu übernehmen, wie die “High Impact HR“-Studie von Josh Bersin ergab: Die Wahrscheinlichkeit, die Personalabteilung zu einem Leistungsträger zu machen, der die Business-Strategie mitgestaltet, wird durch HR im Lead um 2,5 Mal größer.

Die heutige Unternehmenslandschaft ist extrem wettbewerbsintensiv. Gerade deshalb spielt die Rekrutierung und Bindung motivierter Mitarbeiter eine entscheidende Rolle. Schließlich sind Mitarbeiter die wichtigste Ressource des Unternehmens.

Doch obwohl strategische Initiativen wie Employer Branding ein eindeutiger Wettbewerbsvorteil sind, verbringen HR-Verantwortliche meist zu viel Zeit mit den falschen Aufgaben.

So muss es aber nicht sein. Voraussetzung dafür ist die richtige Kombination aus Change-Management-Praktiken und hilfreichen Technologien. Nur wenn es Personalverantwortlichen gelingt, ihren Mitarbeitern die passenden Tools an die Hand zu geben und sie mit der Idee der digitalen Transformation zu inspirieren, können sie sich Wichtigerem zuwenden: den Projekten, bei denen der Mensch im Mittelpunkt steht.

HR KANN NICHT STRATEGISCH ARBEITEN, BEVOR DIE OPERATIVEN GRUNDLAGEN NICHT STIMMEN

“Technologien und automatisierte Tätigkeiten entlasten Personalleiter immer stärker von administrativen Arbeiten. So können sie mehr Zeit in die Förderung strategischer Initiativen und Innovationen stecken und die Wertschöpfung innerhalb des Unternehmens vorantreiben.”

Quelle: Willis Towers Watson: the CHRO's Challenge: Driving Agile Innovation



HR hat zwei Kernaufgaben

Sobald eine klare Richtung festgelegt ist, übernimmt die Personalabteilung in der digitalen Transformation zwei Schlüsselrollen:

Erstens

Sie ist für ihre eigene Transformation verantwortlich: Ihre Aufgabe ist es, Prozesse zu automatisieren und zu analysieren, um das Unternehmen auf strategischer Ebene zu unterstützen.

Zweiten

Sie unterstützt die digitale Transformation, indem sie digital versierte Kandidaten für die IT-Abteilung rekrutiert. HR legt die Basis, damit sich Mitarbeiter weiterqualifizieren, und trifft anhand von People Analytics datengestützte Personalentscheidungen für das gesamte Unternehmen. Darüber hinaus stellt die Personalabteilung sicher, dass Mitarbeiter die im Rahmen der digitalen Transformation anstehenden Veränderungen verstehen und mittragen.

Fangen Sie bei der Digitalisierung Ihrer Mitarbeiterdaten an

Die HR-Transformation lässt sich in drei Phasen unterteilen. In der ersten Phase schlüpft die Personalabteilung in die Rolle des **Unterstützers**, der die Produktivität im Personalwesen steigert. In der zweiten Phase sorgt sie für eine **Leistungsoptimierung** im gesamten Unternehmen, während sie in der letzten Phase die **unternehmerische Ausrichtung** des Unternehmens mitgestaltet.

Doch um zum strategischen Partner zu werden, müssen Sie eine Basis schaffen – und die beginnt bei der Digitalisierung Ihrer Mitarbeiterdaten und HR-Prozesse. Wenn etwa Ihr Onboarding optimal funktioniert, können neue Mitarbeiter sofort mit ihren Aufgaben loslegen. So wird das gesamte Unternehmen **produktiver**. Der Einblick in Personaldaten liefert zudem **strategische Erkenntnisse** – etwa, wenn Sie sich ansehen, in welchen Abteilungen die Fluktuation hoch ist, oder wie viel es Sie kostet, eine Stelle zu besetzen.

Natürlich nützen Ihnen die Daten nur dann etwas, wenn Sie die richtigen Informationen abfragen, interpretieren und passende Maßnahmen ergreifen. **Daher ist es entscheidend, dass Sie Daten konsistent speichern und analysieren können.**

Drei Schlüsselphasen

DIGITALISIERUNG

Höhere
Produktivität

HR als Support-Funktion

Kosteneinsparung durch höhere Effizienz.

OPTIMIERUNG

Gesteigerte
Leistung

HR als Geschäftspartner

Steigerung der Mitarbeiterleistung durch Best Practices.

ERKENNTNISSE

Geschäfts-
strategie

HR als strategischer Partner

Wertschöpfung durch strategische Personalarbeit.

Der Prozess: Ein Überblick

Ein erfolgreicher Change-Prozess besteht aus mehreren Schritten.

Erstellen Sie zunächst einen Business Case und sorgen Sie dafür, dass die Entscheidungsträger im Unternehmen an einen Tisch kommen. Beziehen Sie alle Interessengruppen ein, kommunizieren Sie Ihre Pläne, führen Sie die geplanten Änderungen durch und messen und bewerten Sie Ihren Erfolg. Wenn wir diese Schritte nun in einen digitalen Transformationsprozess übersetzen, sähe das so aus.

Daten

Analysieren Sie vor der Transformation den Status quo. So haben Sie später einen Vergleichswert. Sorgen Sie zudem dafür, dass die nun verfügbaren HR-Daten auch tatsächlich verwertet werden.

Recherche

Klären sie, was Sie verändern wollen, warum und mit welcher Erwartung. Nehmen Sie Technologien im Unternehmen unter die Lupe, um herauszufinden, wo Sie mit der Transformation beginnen.

Vision

Setzen Sie klare Ziele und stellen Sie sich das gewünschte Ergebnis vor. Sorgen Sie zudem dafür, dass Ihre Mitarbeiter den anstehenden Wandel verstehen und dafür mit die Verantwortung tragen.

Unterstützung

Bereiten Sie die rationalen und emotionalen Vorteile der Veränderung für Ihre Stakeholder auf. Gewinnen Sie wenn möglich jemanden aus der C-Suite, der das Projekt aktiv unterstützt.

Planung

Ihr Plan sollte das Wer, Was, Wann, Wo, Warum und Wie beantworten. Identifizieren Sie Projektverantwortliche und Unterstützer und entscheiden Sie, welche Rolle HR spielt. Holen Sie sich, wenn nötig, Unterstützung von Beratern oder Software.

Lösung

Legen Sie einen Zeitrahmen für die Einführung fest. Bedenken Sie, dass z.B. Softwares eine Planungs- und Testphase haben, um mögliche Fehler gleich zu Beginn zu beseitigen.

Nutzung

Setzen Sie konkrete Fristen, innerhalb derer die Mitarbeiter die neuen Arbeitsweisen (z.B. Software) aktiv übernehmen sollen.

Menschen

Bauen Sie ein Team aus technikversierten Führungskräften auf. Dieses hilft Ihnen, die fortan im Unternehmen benötigten Fähigkeiten aufzubauen.

Strategie

Legen Sie Ihre Mission fest. Erfolg ist Ihnen nur dann sicher, wenn Sie wissen, wo Sie mit der Personalabteilung und dem Unternehmen hin wollen. Kommunizieren Sie also Ihre Pläne und holen Sie alle ins Boot.

Kultur

Seien Sie offen für Innovationen und neue Ideen. Der Erfolg gehört den Unternehmen, die agil denken und eine Feedback und Innovationskultur gestalten und fördern.

Technologie

Starre Organisationsstrukturen, ineffiziente Prozesse? Technik allein kann diese Probleme nicht lösen. Erst, wenn Sie neue Technologien mit modernen Arbeitsweisen verbinden, können Innovationen entstehen.

Führung

Die Dynamik auf dem Arbeitnehmermarkt ändert sich: Die Führungskräfte von heute müssen daher nicht nur auf den Wandel vorbereitet sein, sie brauchen vor allem die Fähigkeit zu inspirieren – und ihre Mitarbeiter in eine neue Zukunft zu führen.

Mit diesen 5 Säulen hat die Transformation Erfolg

Ob Ihre digitale Transformation von Erfolg gekrönt ist, hängt von fünf grundlegenden Faktoren ab.

Tipps & Inhalte

So gelingt Ihr Change Management

Die Basis für jeden Wandel ist ein gelungenes Change Management. Dieser Leitfaden führt sie sicher durch den Prozess.

Digitale Transformation: Erstellen Sie Ihren Business Case

Welche Tools brauchen Sie? Wie sehen Ihre Zahlen aus? Dieser Wegweiser führt Sie sicher durch den Auswahlprozess einer HR Software. Sie müssen noch Ihren CEO oder andere Stakeholder von der Notwendigkeit einer HR Software überzeugen? In diesem Whitepaper finden Sie die wertvollsten Argumente.

Arbeiten Sie an den falschen Aufgaben? Schluss damit!

Haben Sie den Fokus verloren? Obwohl wichtige Projekte anstehen, verbringen HR Manager oft Stunden mit Verwaltungskleinkram. In diesem Artikel erfahren Sie, wie Sie ins Handeln kommen und Ihre Zeit wirklich sinnvoll einsetzen.

Mit Personio den Wandel meistern

Von außen betrachtet sieht die digitale Transformation kompliziert und extrem herausfordernd aus. Doch das ist kein Grund, in Panik zu geraten – denn genau hier setzen wir an. Wir bei Personio haben den Prozess schon mehr als 6.000 Mal mit unseren Kunden durchlaufen. Schritt für Schritt haben wir ihnen geholfen, ihre Personalabteilungen zu transformieren.

[Alle Case Studies](#)

Statista liebt die Übersichtlichkeit und die intuitive Handhabung von Personio, denn sie erspart dem HR Team eine Menge Arbeit. Fachabteilungsleiter können ihre Bewerber jetzt sogar ohne die Hilfe des Recruitment Teams managen.

“Personio hat uns unglaublich geholfen, unseren Bewerbungsprozess zu strukturieren und den Überblick zu behalten.”

Felix Hock, Head of Talent Acquisition

Das schnelle Wachstum bei Raisin und der daraus entstehende Mehraufwand im Personalwesen wurde mit Personio erfolgreich gemeistert und Schwierigkeiten konnten nachhaltig gelöst werden.

“Personio bietet eine gute Möglichkeit für Startups, Struktur in ihre HR Prozesse zu bringen und diese anhand von Daten zu optimieren.”

Dr. Lea Schroeder, VP Talent & Culture

Sie wollen HR endlich den Stellenwert im Unternehmen verschaffen, den es verdient? Sie sind bereit, eine Technologie einzuführen, die Ihre Unternehmenskultur fördert und sie zugleich gut und flexibel für die Zukunft aufstellt?

Dann ist es Zeit, einen Blick auf Personio zu werfen, die ideale HR-Softwarelösung für Start-ups und KMUs.

Der Vorteil einer Cloud-basierten Lösung? Sie ist schnell. Erstellen Sie Ihren kostenlosen Test-Account in nur zwei Minuten.

[Jetzt kostenlos testen](#)

Digitale Transformation: Legen Sie los!