

Entwicklung einer intelligenten

# HR-AUTOMATI- SIERUNGS- STRATEGIE



Einleitung	3
Was bringt die HR-Automatisierung?	5
Wie kann die HR-Abteilung die Automatisierung für sich nutzen?	7
Automatisierungsoptionen im Mitarbeiter-Lebenszyklus finden	9
Wo sollte man bei so vielen Systemen anfangen?	12
Schlussfolgerung	14
Lernen Sie bob kennen	15

# Einleitung

Viele Unternehmen möchten die betriebliche Effizienz verbessern und gleichzeitig ihre Mitarbeiter von manuellen Aufgaben entlasten, damit sie sich mit anspruchsvolleren Aufgaben befassen können, und prüfen daher, wie sie die Automatisierung in ihren Betrieben nutzen können.

Die Society for Human Resource Management (SHRM) [definiert Automatisierung](#) als: „Die Nutzung elektrischer oder mechanisierter Prozesse zur Ausführung von Arbeiten ohne oder mit reduziertem Eingreifen des Menschen. Zu den Beispielen gehören Roboter, die Hamburger wenden, Computeralgorithmen, die in medizinischen und juristischen Büros menschliche Mitarbeiter überflüssig machen, sowie selbstfahrende Autos und Flugdrohnen.“

Den Arbeitgebern ist bewusst, wie wertvoll die Automatisierung ist, da sie die Mitarbeiter von lästigen Aufgaben entlastet und den Betriebsablauf

verbessert. Eine weltweite [Umfrage von McKinsey](#) aus dem Jahr 2020 ergab, dass 66 % der Arbeitgeber Lösungen für die Automatisierung mindestens eines Geschäftsprozesses testen, während es zwei Jahre zuvor noch 57 % waren.

Insbesondere für HR-Teams, die ihre Fähigkeiten nutzen wollen, um die Personalstrategie voranzutreiben, ist die Automatisierung von großem Wert.

Mike Pino, Leiter der Abteilung für Lernstrategien bei PwC, [erklärte gegenüber SHRM \(Society for Human Resource Management\)](#): „Die Unterstützung von Mitarbeitern und Managern bei der Lösung schwieriger Probleme am Arbeitsplatz ist der Grund, warum viele Menschen überhaupt in die Personalabteilung gehen. Wenn man sie von der Dateneingabe oder dem Ausschneiden und Einfügen von E-Mail-Antworten befreit, können mehr dieser wichtigen persönlichen Gespräche zwischen der Personalabteilung und der Belegschaft stattfinden.“

Wenn Dateneingabe und manuelle Aufgaben sie überfordern, sehnen sich die Personalverantwortlichen in Ihrem Unternehmen wahrscheinlich nach Zeit, um sich den Aufgaben zu widmen, die sie ursprünglich dazu inspiriert haben, in der Personalabteilung zu arbeiten – nämlich der Kontakt mit Menschen.

In diesem Leitfaden geht es um Folgendes:

- Wie die Automatisierung sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer von Vorteil ist
- Welche Aufgaben die Personalabteilung automatisieren sollte
- Welche Systeme die Personalabteilung zur Automatisierung nutzen kann

Mithilfe einer intelligenten Automatisierungsstrategie können Sie Ihr Personalteam dabei unterstützen, seine interpersonellen und einzigartig menschlichen Fertigkeiten zu nutzen.



# Was bringt die HR-Automatisierung?

Eine erfolgreiche Strategie zur [Automatisierung des Personalwesens](#) setzt voraus, dass ein Gleichgewicht zwischen Technologie und menschlicher Interaktion gefunden wird. Führungskräfte müssen grundlegende Fragen stellen, um sicherzustellen, dass sie in Bezug auf Digitalisierung und Technologie die richtigen Entscheidungen treffen. Als Erstes müssen sie herausfinden, welche Aufgaben die Arbeitnehmer aus ihrem Arbeitsalltag entfernen wollen.

Laut einer Umfrage [von Smartsheet](#) „freuen“ sich die Arbeitnehmer darauf, weniger Zeit mit sich wiederholenden manuellen Tätigkeiten wie der Dateneingabe zu verbringen und stattdessen mehr Zeit für die interessanten Aspekte ihrer Arbeit zu haben. Mehr als 40 % der befragten Arbeitnehmer beschäftigen sich mindestens ein Viertel ihrer Arbeitszeit mit manuellen, sich

ständig wiederholenden Aufgaben, wobei E-Mails, Datenerhebung und Dateneingabe die meiste Zeit in Anspruch nehmen.

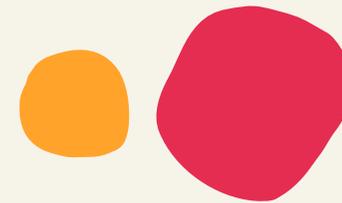
Die [Smartsheet-Umfrage](#) hat zwei wichtige Produktivitätsprobleme aufgedeckt, die die Mitarbeiter gerne automatisiert sehen würden:

- Datenerhebung zur Verringerung der manuellen Dateneingabe und menschlicher Fehler. Für mehr als die Hälfte der Befragten ist die Automatisierung der Erhebung, des Hochladens und der Synchronisierung der Daten mit einem Aufzeichnungssystem von Nutzen.
- Für 36 % der Umfrageteilnehmer ist die Steigerung der Effizienz bei der Einholung von Abzeichnungen und Bestätigungsanträgen wichtig.

Erstaunliche 60 % der befragten Mitarbeiter schätzten, dass sie „sechs oder mehr Stunden pro Woche einsparen könnten, wenn die wiederkehrenden Aspekte ihrer Arbeit automatisiert würden.“ Beinahe drei Viertel der Befragten gaben an, diese zusätzliche Arbeitszeit für Arbeiten zu nutzen, die einen größeren wirtschaftlichen Nutzen bringen, und 78 % sagten, sie würden sich auf das konzentrieren, was sie an ihrer Arbeit am spannendsten und lohnendsten finden.

Einige prognostizieren, dass die Nutzung der Automatisierungsmöglichkeiten zur „Trennlinie“ zwischen Personalfachleuten, die Karriere machen, und denjenigen, die ihren Job verlieren, werden könnte. Einer der Partner von KPMG erklärte gegenüber der [Society for Human Resource Management \(SHRM\)](#), dass einige Personalunternehmen inzwischen „aufgewacht“ seien und eine zielgerichtetere Diskussion über die Bedeutung der Automatisierung in ihren Unternehmen führen, er aber viel zu oft sehe, dass andere Geschäftsbereiche das Thema ansprechen, die Personalabteilung aber nicht dabei ist.

Der KPMG-Partner prognostiziert, dass die Personalabteilung, wenn sie sich nicht der Herausforderung der Automatisierung stellt, von der IT-Abteilung oder anderen Abteilungen, die nachweislich bei der Einführung von Technologie und Automatisierung Fortschritte gemacht haben, übernommen werden könnte.



# Wie kann die HR-Abteilung die Automatisierung für sich nutzen?

Die Umstellung lästiger Aufgaben auf automatisierte Methoden bedeutet für HR-Teams nicht nur eine Verbesserung der Arbeitsabläufe für die Personalabteilung, sondern auch eine Verbesserung der Arbeitsqualität für Mitarbeiter und Bewerber. Durch Automatisierung lassen sich Kohärenz und Effizienz in der gesamten Personalabteilung steigern.

Zwei von drei Personalleitern sind laut KPMG der Meinung, dass die Branche einen digitalen Wandel durchläuft. Allerdings haben nur 40 % einen Plan, wie sie diesen neuen Ansatz umsetzen wollen.

Die meisten HR-Funktionen können nach Berichten von SHRM zumindest teilweise automatisiert werden. Lediglich fünf HR-Bereiche werden nicht von der

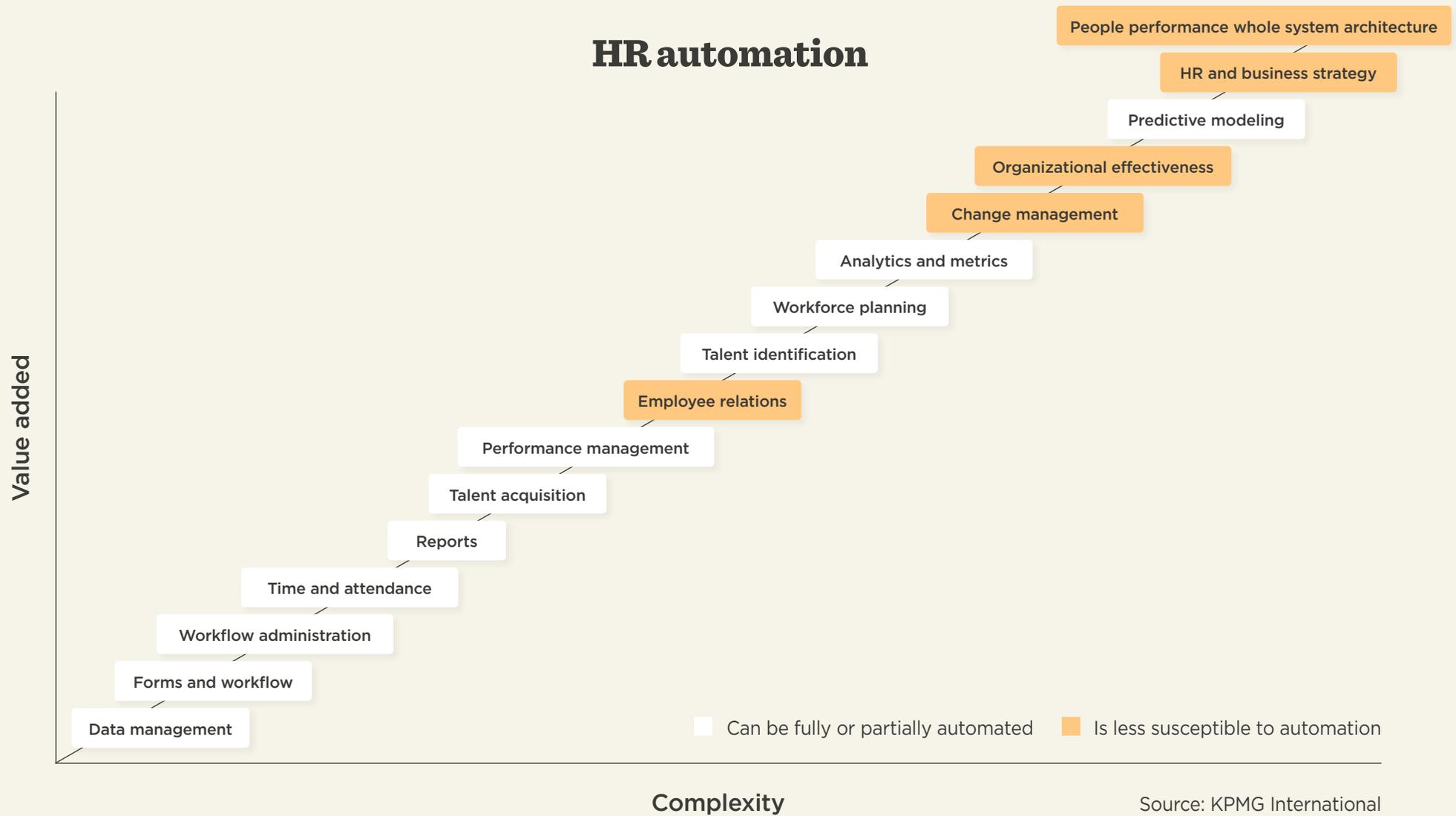
Automatisierung profitieren:

1. Performance der Arbeitnehmer – Architektur des gesamten Systems
2. HR-Geschäftsstrategie
3. Organisatorische Effektivität
4. Change Management
5. Mitarbeiterbeziehungen

Es ist daher nicht überraschend, dass jeder dieser Bereiche ein hohes Maß an persönlicher Interaktion und Engagement erfordert:

Die Automatisierung der Personalabteilung bedeutet nicht zwangsläufig eine Verringerung des Personalbestands. Durch Automatisierung kann ein HR-Team stattdessen die Fähigkeiten der vorhandenen Teammitglieder ausbauen, um noch mehr Nutzen für das Unternehmen zu erzielen.

# HR automation



Source: KPMG International

# Automatisierungsoptionen im Mitarbeiter- Lebenszyklus finden

Wenn Sie konkrete Wege zur Automatisierung mühseliger Personalaufgaben finden wollen, analysieren Sie zunächst den Lebenszyklus der Mitarbeiter. In jeder Phase gibt es wahrscheinlich Prozesse, die Sie anpassen können, damit sie weniger manuell werden. Einige Tätigkeiten können Sie möglicherweise sogar vollständig automatisieren.

**Anwerben und Einstellen:** Personalvermittler können die Automatisierung dazu nutzen, Beiträge in Jobbörsen zu veröffentlichen. Sie können mit Hilfe von künstlicher Intelligenz Textkonversationen mit Bewerbern rationalisieren sowie Bewerbungen nach wichtigen Daten und Informationen durchsuchen. Chatbot-Dienste können eine automatisierte Suche ermöglichen, die Personalvermittler dann nutzen können, um den Pool qualifizierter Bewerber zu vergrößern und mit ihnen in Kontakt zu treten.

**Einarbeitung von Mitarbeitern:** Die Automatisierung kann Personalchefs dabei helfen, den gesamten Prozess über ein [Bewerberverfolgungssystem](#) abzuwickeln, anstatt für jede neue Einstellung ein neues Angebotsschreiben zu verfassen. Auf diese Weise wird nicht nur der Prozess beschleunigt, sondern auch die Gefahr teurer und peinlicher Fehler verringert. Die Automatisierung des [Einstellungsverfahrens](#) hilft dabei, die Daten des neuen Mitarbeiters in Ihr Personalinformationssystem ([HRIS](#)) zu übertragen, so dass der neue Mitarbeiter Informationen zur Anmeldung für Sozialleistungen und andere Informationen erhält.

**Schulung:** Wenn alle Mitarbeiter jedes Jahr eine Fortbildung zur Einhaltung von Vorschriften (Compliance) oder andere Schulung absolvieren müssen, ist es nicht sinnvoll, dass das Lern- und Entwicklungsteam jedem Mitarbeiter diese Kurse manuell zuweisen muss. Alternativ können Sie die Automatisierung in Ihrem Lernmanagementsystem (LMS) nutzen, um die Anmeldung der Mitarbeiter vorzunehmen, den erfolgreichen Abschluss zu verfolgen und Erinnerungen zu versenden, wenn die Mitarbeiter einen Kurs nicht rechtzeitig abschließen.

**Performance Management:** Beim Verfassen von Jahresbeurteilungen holen sich Vorgesetzte häufig ein [360-Grad-Feedback](#) ein. Die Erhebung und Zusammenstellung dieser Daten erfordert Zeit. Sofern sie Zugang zu einem [automatisierten Performance Management System](#) haben, können Vorgesetzte an einer Stelle die Anfrage senden und Feedback einholen. Gleichmaßen kann die Automatisierung es den Mitarbeitern nicht nur ermöglichen, ihren beruflichen Werdegang und ihre Unterlagen, sondern auch Meilensteine, Zeitpläne und Auszeichnungen zu erstellen und zu verwalten.

**Vergütungsprozesse organisieren:** Um die Vergütungsprozesse zu optimieren, kann die Automatisierung die Planung, Einrichtung und Verwaltung von Vergütungszyklen durch Ihr HR-Team ermöglichen. Zur Gewährleistung einer planmäßigen und rechtzeitigen Vergütungsplanung kann außerdem ein System eingerichtet werden, das automatische Warnungen und Benachrichtigungen sendet.

**Leistungsverwaltung:** Mit der Automatisierung können Sie wichtige Informationen nachverfolgen, ganz gleich, ob Sie Gesundheitsvorsorge, Wellness oder freiwillige Leistungen anbieten. Gleichmaßen hilft die Automatisierung im Bereich der Sozialleistungen, den Zugang der Mitarbeiter zu Informationen über ihre aktuelle Versicherung und Tarifoptionen zu verbessern.

**Offboarding von Mitarbeitern:** Ebenso wie die Automatisierung Ihnen hilft, den Vorgang zu rationalisieren, wenn jemand in Ihr Unternehmen eintritt, kann sie auch helfen, wenn jemand das Unternehmen verlässt. Sobald der Status eines Mitarbeiters im Personalinformationssystem (HRIS) aktualisiert wird, um die Beendigung des Arbeitsverhältnisses anzuzeigen, kann die Automatisierung gewährleisten, dass der Mitarbeiter alle erforderlichen Dokumente und Informationen über das endgültige Gehalt, die Leistungen und den Zugang zu seinen Personalunterlagen erhält. Die Personalabteilung muss also nicht mehr jede Kündigung verfolgen und individuelle E-Mails an die Person senden, die das Unternehmen verlässt.

Viele, wenn nicht sogar die meisten, Personalunternehmen setzen zur Automatisierung ihrer Prozesse auf HR-Technologie.

Auch die Wachstumsrate in der HR-Technologie ist erstaunlich. „Im Jahr 2019 teilten uns 54 % der Unternehmen mit, dass sie ihre Ausgaben erhöhen, 42 % gleichbleibend und nur 4 % rückläufig seien. Die am schnellsten wachsenden Bereiche dieser Ausgaben waren Talentmanagementsysteme, Kern-HR-Systeme (die schnell mit Cloud-Plattformen aufgerüstet werden), Business-Intelligence-Lösungen und Analytik sowie Personalmanagement- und Gehaltsabrechnungssysteme“, so Josh Bersin in „[HR Tech 2021 The Definitive Guide](#)“

Bei so vielen Verwaltungselementen für Einstellung, Performance, Vergütung und Weiterbildung Ihrer Mitarbeiter gibt es für die Personalabteilung viele technologische Optionen, die sie für die Automatisierung mühsamer Aufgaben in Erwägung ziehen kann.

# Wo sollte man bei so vielen Systemen anfangen?

„Vom Verlassen des Hauses bis zum Feierabend ist alles, was bei der Arbeit passiert, ein Schritt, eine Phase oder eine Reihe von Aktivitäten, die durch Technologie erleichtert und verbessert werden können“, so Josh Bersin in „HR Tech 2021: The Definitive Guide“.

Weiter führt Bersin aus, dass Unternehmen in erster Linie ein Aufzeichnungssystem benötigen. In Anbetracht der zahlreichen Anwendungen und Systeme, welche die HR-Teams nutzen müssen, benötigen Unternehmen für die Kombination all dieser Dinge „solide Architekturen“.

Laut Bersin geben Unternehmen derzeit viel Geld für HR-Tools aus und suchen nach Möglichkeiten, ihre

Belegschaften zu optimieren, die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter zu steigern und die Qualität der Einstellungen, die Kompetenzentwicklung, das Engagement und die Bindung der Mitarbeiter zu verbessern.

„Aber jetzt beginnt das Chaos. Mit der Umstellung der Unternehmen auf die neue Generation der Anwendungen steigt auch die Zahl der Systeme, die sie kaufen. Ein durchschnittliches Großunternehmen hat mittlerweile 9,1 Anwendungen für den Kernbereich im Talent Management (gegenüber 7 im Jahr 2018) und gibt jährlich pro Mitarbeiter 310 US-Dollar aus, was einem Anstieg von 29 % gegenüber dem Vorjahr entspricht.“

Eine Methode, dieses Chaos zu reduzieren, ist ein System, das Ihre Anwendungen für Personalbeschaffung, Schulung, Performance Management und andere Bereiche unter einem Dach vereint und sie unterstützt. Eine HCM (Human Capital Management-) oder HRIS-Plattform ist das Puzzlestück der HR-Technologie, das die übergreifende Architektur liefert, die Sie benötigen. Dies sind Hauptsysteme des Personalwesens, die den Arbeitgebern bei der Verwaltung von Personaldaten, Arbeitsverläufen, Performance und Schulungsmaßnahmen helfen.

Wenn Unternehmen die volle Leistungsfähigkeit eines Personalinformationssystems (HRIS) nutzen, können langwierige Aufgaben automatisiert werden. Dank integrierter HRIS-Technologie müssen sich HR-Teams nicht mehr mit zeitaufwändigen Prozessen oder dem Wechsel zwischen verschiedenen Anwendungen herumschlagen, sondern können sich ganz auf geschäftskritische Lösungen für das Personalwesen konzentrieren.

Erkundigen Sie sich bei jedem Anbieter, wie er Ihnen bei der Automatisierung der Personalverwaltung mit einem Personalinformationssystem (HRIS) behilflich sein kann:

- Bewerberverfolgung
- Onboarding
- Schulungen
- Performance Management
- Vergütung und Leistungen
- Mitarbeiterprofile und Self-Service

Entscheiden Sie sich für ein HRIS-System, das Sie bei der Planung und Umsetzung einer einfachen Automatisierung unterstützt und die Kapazität und Produktivität der Personalabteilung steigert. Zu guter Letzt sollten Sie bei Ihrer Suche nach Automatisierung den Menschen und die menschliche Arbeitserfahrung als oberste Priorität betrachten. Der Einsatz von Technologie ebnet uns den Weg, damit wir weiterhin den Menschen dienen können, die das Herz und die Seele der Organisation sind. Sowohl Ihre Mitarbeiter als auch die Mitglieder des HR-Teams, die Automatisierungssysteme nutzen, müssen von der Technologie profitieren können.

# Schlussfolgerung

Wird die Automatisierung das Personalwesen übernehmen? Das ist unwahrscheinlich.

Ja, wir sind von Automatisierung umgeben, und die Personalabteilung ist keine Ausnahme. Nur wenige Aufgaben im Personalwesen erfordern nicht auch ein gewisses Maß an Entscheidungsfindung, Geschäftssinn oder zwischenmenschlichen Fähigkeiten.

**Laut Experten** wird die Automatisierung dazu führen, dass es immer weniger Generalisten gibt, die für banale, sich wiederholende Transaktionsaufgaben zuständig sind, darunter auch Generalisten im Personalwesen. „Parallel dazu werden mehr Mitarbeiter der Personalabteilung analytische Aufgaben übernehmen und sich verstärkt in andere organisatorische Aktivitäten einbringen.“

Wenn Sie befürchten, dass Ihre Abteilung von Robotern übernommen wird, sollten Sie sich keine Sorgen machen. Statt einer Übernahme kann die

Automatisierung dazu beitragen, die mühsamen Aufgaben zu reduzieren, die Ihr HR-Team tagtäglich bewältigen muss. Die Mitarbeiter der Personalabteilung können sich von manuellen Prozessen und Verfahren lösen und stattdessen ihre Zeit nutzen, um ihre wertvollen Fähigkeiten einzubringen.

Zweifellos verändert die Technologie die Rolle der Personalabteilung verändert. Jeder Schritt im Lebenszyklus eines Mitarbeiters erfordert trotzdem die Einbindung der Personalabteilung, und zwar als strategischer Partner, der durch ein leistungsfähiges, automatisiertes System unterstützt und begleitet wird. Jetzt ist der Zeitpunkt gekommen, an dem die Personalabteilung Gespräche mit der IT-Abteilung, den operativen Abteilungen und anderen Beteiligten führen sollte, um die Automatisierung im gesamten Unternehmen zu optimieren. Dabei kann die Personalabteilung unterstreichen, wie wichtig es ist, den Menschen im Rahmen der laufenden Automatisierungsbemühungen ganz oben auf die Tagesordnung zu setzen.

# Lernen Sie bob kennen

Die richtige Technologie ist unerlässlich.

bob wurde für die moderne Arbeitswelt konzipiert und entwickelt. Egal ob im Büro, alternierende Telearbeit oder Fernarbeit, Personalchefs können die Unternehmenskultur, die wechselseitige Kommunikation, das Engagement, die Performance und die Vergütung optimieren – und gleichzeitig ihre eigenen Prozesse rationalisieren und automatisieren. Von bob können alle Führungskräfte und Mitarbeiter im Unternehmen profitieren, indem sie das System als Datenquelle und Werkzeug zur Erstellung von Berichten für die Planung und Nachverfolgung nutzen.

Die innovative Benutzeroberfläche von bob, die automatisierten Prozesse und die Integration mit führenden Drittanbieter-Tools erleichtern die administrativen Aufgaben im gesamten Unternehmen und machen selbst die banalsten Arbeitsaufgaben angenehm, intuitiv und ansprechend – und das nicht nur für Personalverantwortliche. bob stellt den Menschen in den Mittelpunkt dank Unternehmenskultur-Tools, die Mitarbeiter an verschiedenen Standorten und aus der Ferne mit ihren schnell wachsenden, globalen Unternehmen verbinden.

Machen Sie Ihre Entscheidungen in Hinblick auf Ihre Mitarbeiter und Ihr Unternehmen jetzt zu einem echten Gewinn.

Erfahren Sie mehr über Hibob und unsere datengesteuerten Anwendungen, indem Sie sich mit uns in Verbindung setzen:

[contact@hibob.com](mailto:contact@hibob.com)

DEMO ANFORDERN

---

**NEW YORK**

205 Hudson St.  
New York, NY 10013

**LONDON**

Boundary House  
91-93 Charterhouse St.  
London EC1M 6HR, UK

**AMSTERDAM**

Weesperstraat 61-105  
1018 VN Amsterdam  
Netherlands

**SYDNEY**

Redlich, Level 65  
19 Martin Place  
Sydney NSW 2000

**TEL AVIV**

28 Ben Avigdor St.  
Tel Aviv 6721848