

Chancen und Herausforderungen der HR-Digitalisierung Employee Experience

Personio



Das sind wir: Personio

1800+
Mitarbeitende

30% Produktentwicklung
Verbessern unsere
Software Tag für Tag

25% Customer Experience
Arbeiten für Ihren Erfolg
und Ihre Zufriedenheit

10000+
Kunden

Teufel	brutkasten	auxmoney
 audibene So klingt Glück!	 spendesk	 Premier Inn
ABOUT YOU	statista	 WWF

100+
Länder



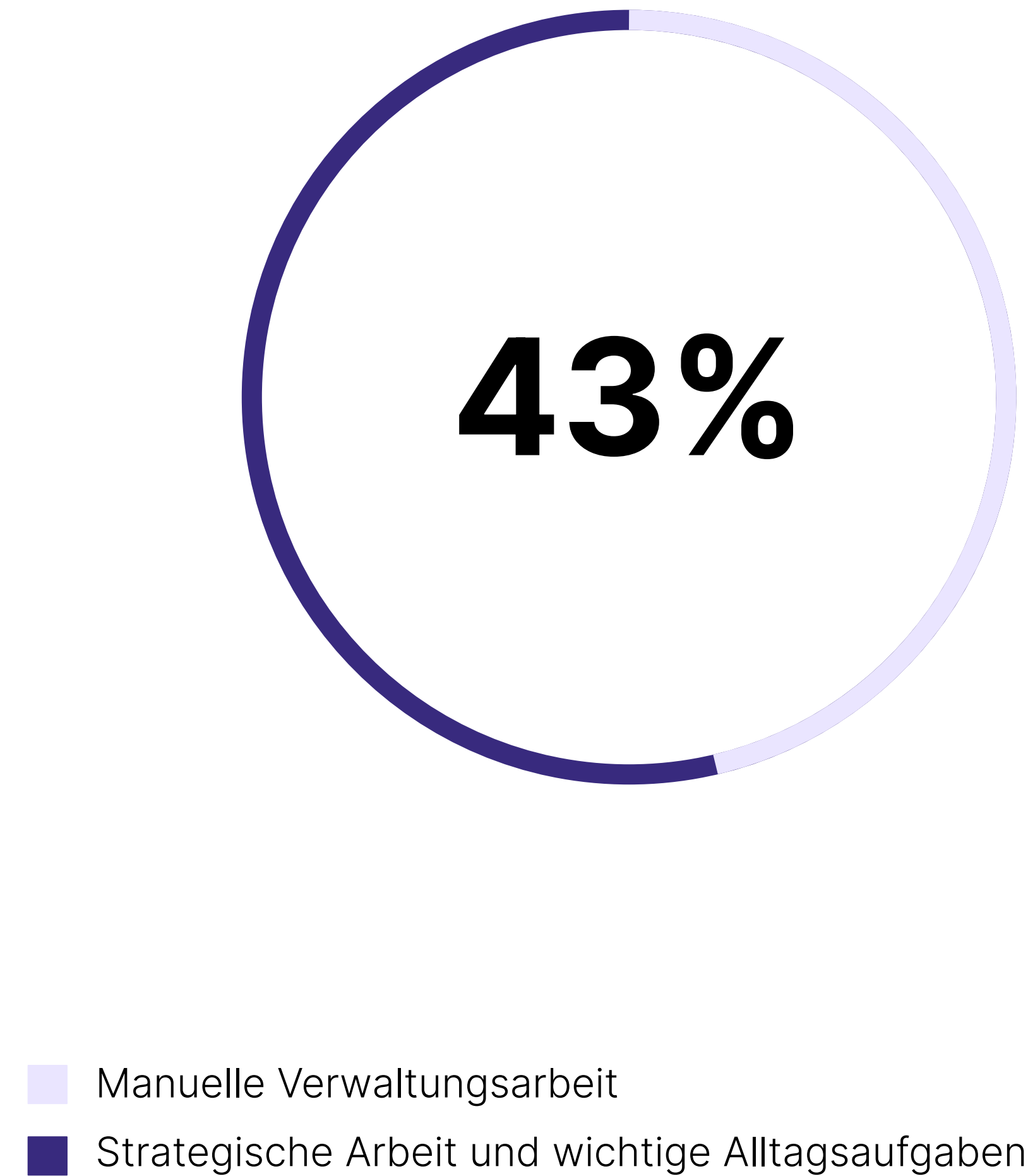


Elias Eder
HR Solution Specialist
Österreich
elias.eder@personio.de



Nina Binder
HR Solution Specialist
Österreich
nina.binder@personio.de

Fokus auf wichtige HR-Aufgaben? Unmöglich!



Wo die HR-Probleme liegen

...und wie eine (digitalisierte) Lösung aussehen kann

Ohne digitalisierte HR

- Komplexität
- Ineffizienz
- Manuelle Arbeit
- Zeitaufwändige Verwaltungstätigkeiten
- Daten- und Sicherheitsrisiken

Mit digitalisierter HR

- Eine zentrale Datenbasis ("single source of truth")
- Intelligente Integrationen
- Zugänglichkeit
- Daten, Berichte und Sicherheit
- Rationalisierung von Prozessen
- Automatisierung
- Internationalisierung

Löst die digitale HR alle Probleme?

Generelle HR-Probleme

- Allgemeine Knappheit an Talenten
- Bestehende kulturelle Hindernisse
- Generationsübergreifende Unterschiede
- Bindung von Mitarbeitenden immer schwieriger

Herausforderungen einer digitalen HR

- Interpretation von Daten und Übersetzung von Daten in Entscheidungen
- Digitale Tools und Prozesse müssen organisiert und zentralisiert werden
- Teamübergreifende Implementierung von HRIS

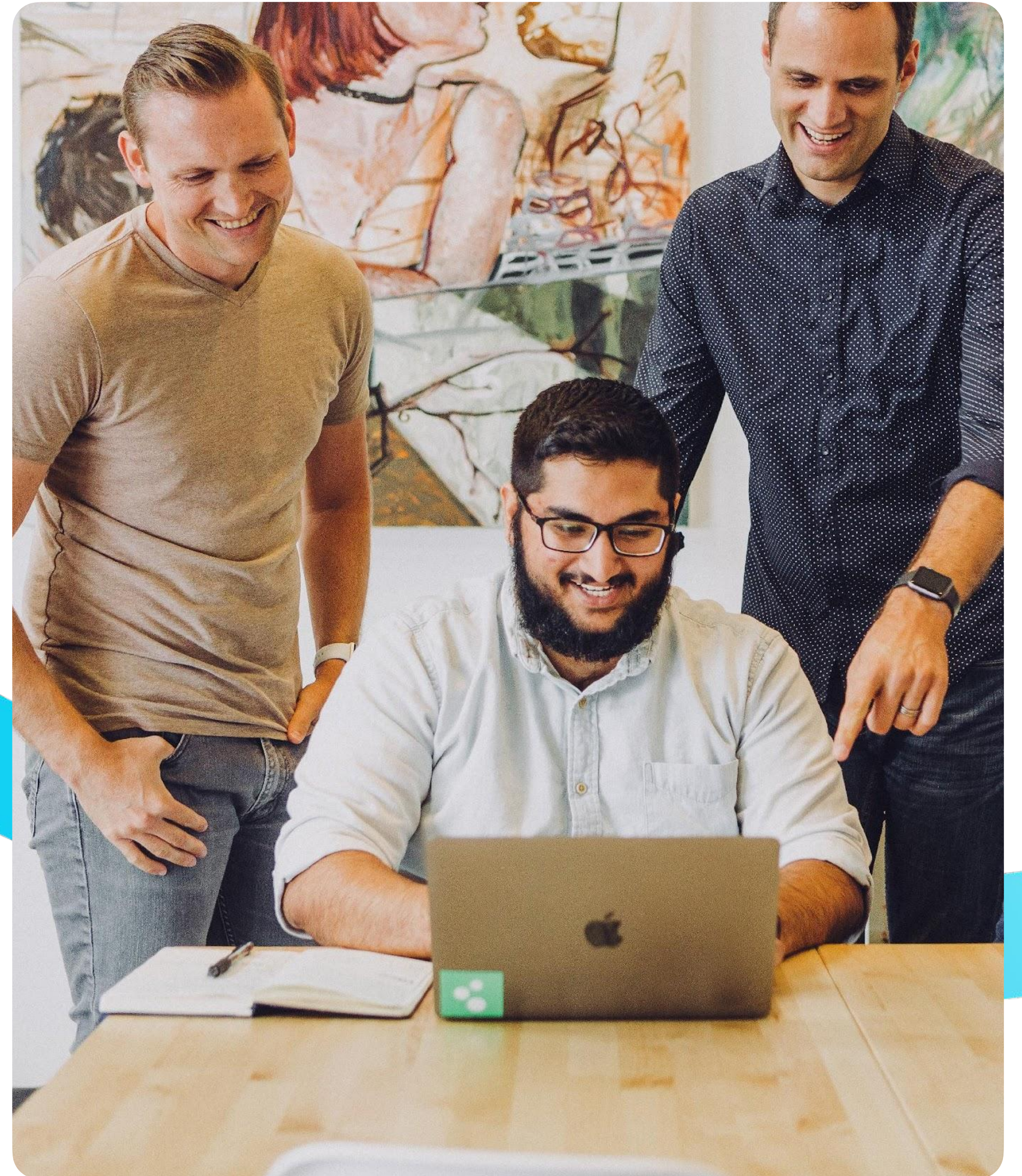
HR muss sich Zeit verschaffen, um strategische Initiativen und Lösungen zu entwickeln.

HR muss reibungslose, teamübergreifend verknüpfte Prozesse etablieren.

Chancen & Herausforderungen der Digitalisierung anhand Employee Experience



Employee Experience =
Alles, was Mitarbeitende
während ihres
Angestelltenverhältnisses
in einem Unternehmen
erleben.



Welchen ROI erzielt die Employee Experience?

Grad der
Einsatzbereitschaft



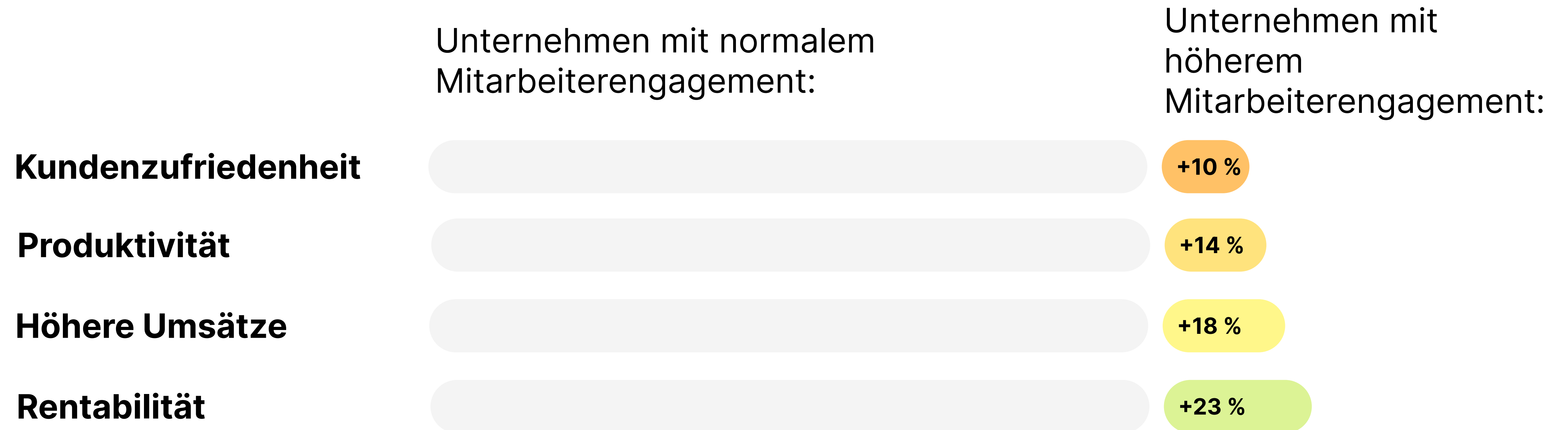
x16

Grad der
Mitarbeiterbindung



x8

Welchen ROI erzielt die Employee Experience?



**Glauben Sie, dass sich die
Vorstellungen der Employee
Experience von Mitarbeitenden
und HR-Teams decken?**



Mitarbeitende und HR-Teams bewerten Employee Experience ganz unterschiedlich.

„Gute Karriere-
chancen“

HR-Verantwortliche stimmen zu 75 %

Mitarbeiter:innen stimmen zu 53 %

„Gute Unterstützung durch
Führungskräfte“

HR-Verantwortliche stimmen zu 75 %

Mitarbeiter:innen stimmen zu 58 %

„Gute Work-Life-
Balance“

HR-Verantwortliche stimmen zu 73 %

Mitarbeiter:innen stimmen zu 65 %

Was passiert, wenn Vorstellungen voneinander abweichen?

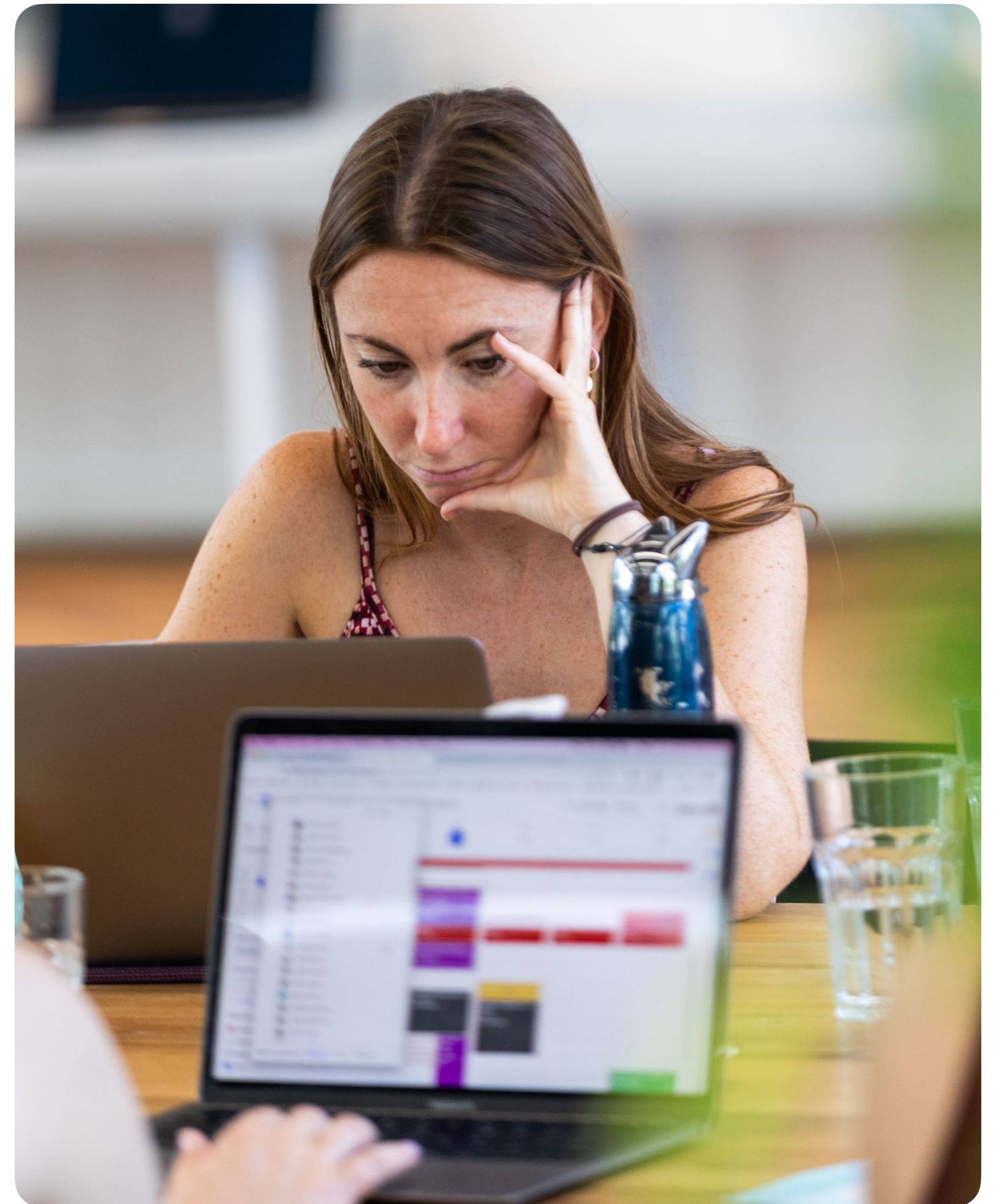
- Zeitverschwendung

- Frustration bei den Mitarbeiter:innen

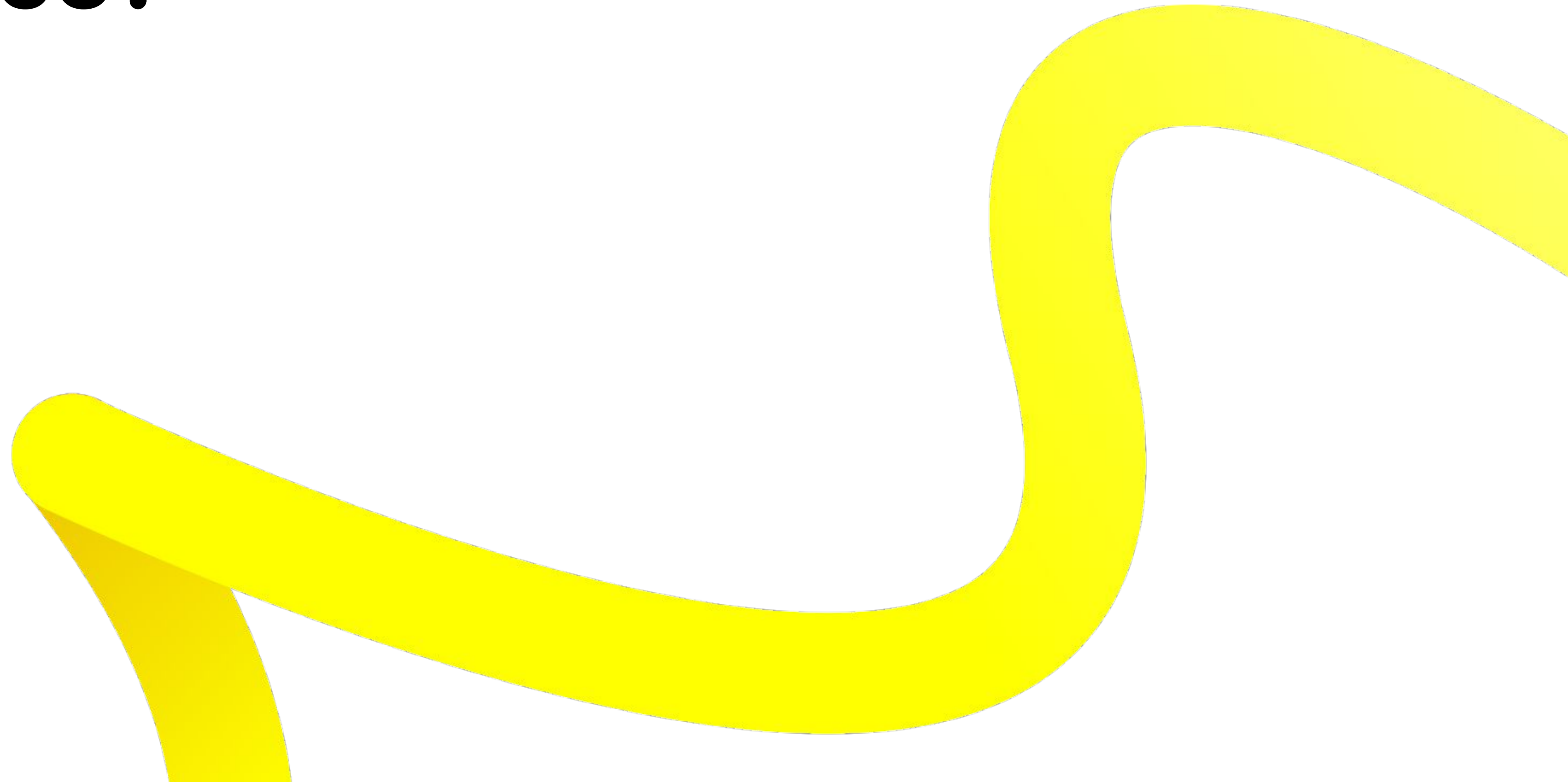
- Geringeres (oder kein) ROI

- Hohe Fluktuationsrate

- Geringe Produktivität

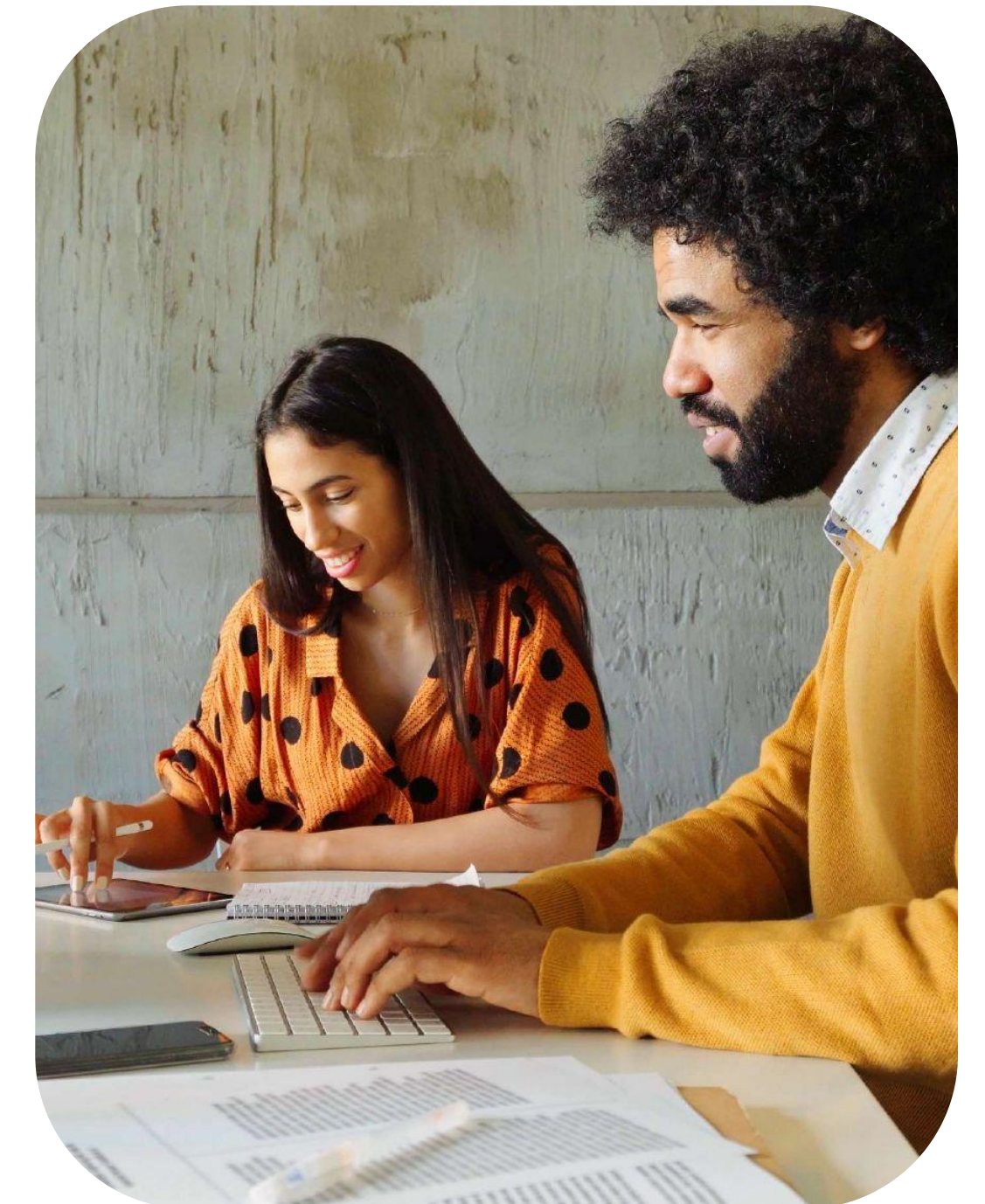


**Was braucht Ihr Unternehmen
für eine bessere Employee
Experience?**



Aufgabe

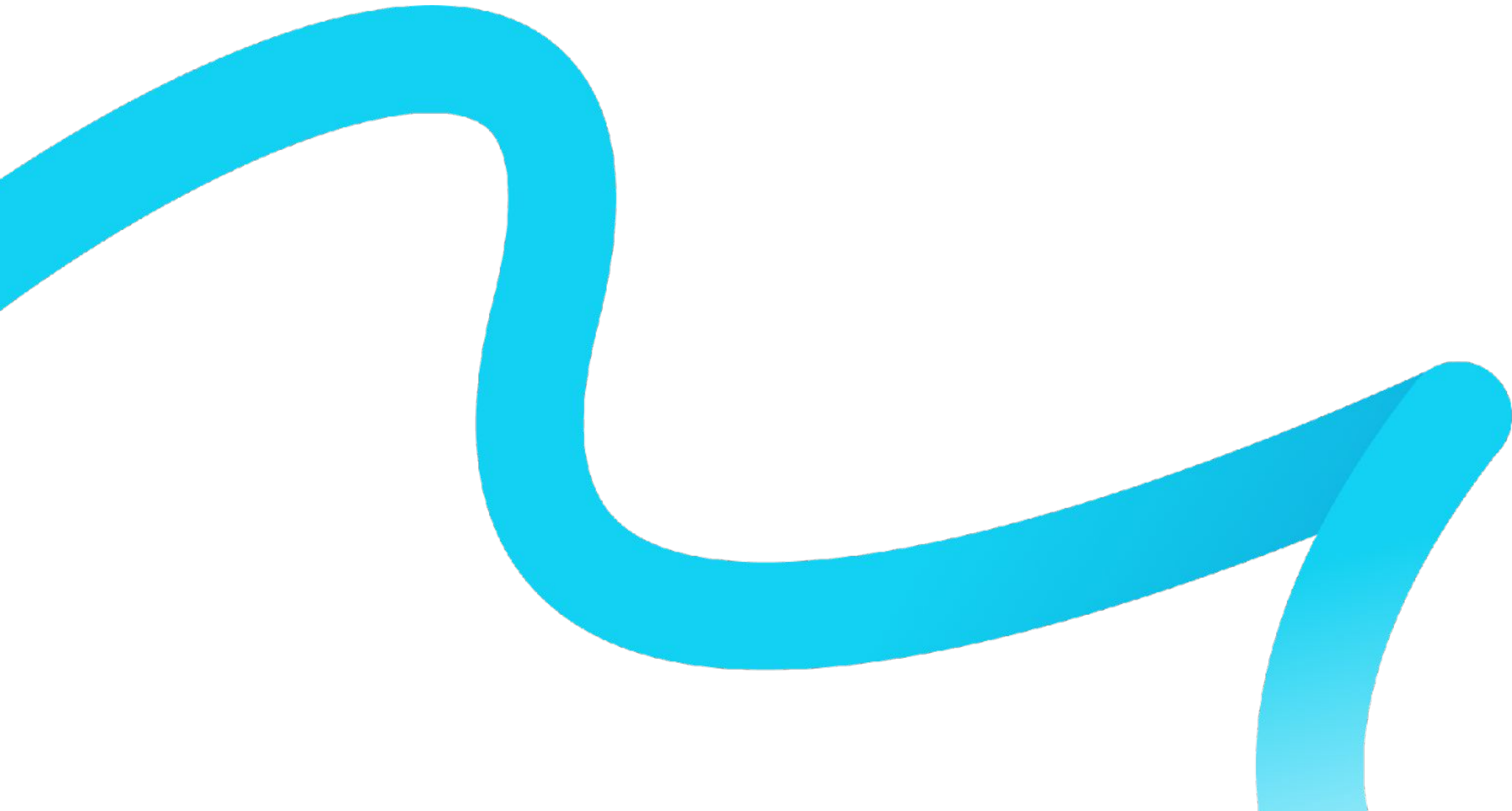
1. Reflektieren Sie über eure Employee Experience (7 Minuten).
2. Sammeln Sie Ideen/Impulse zur Optimierung eurer Employee Experience - Welche Prozesse können digitalisiert werden? (7 Minuten)
3. Stellen Sie diese konkreten Optimierungsmaßnahmen vor mit dem Fokus auf Chancen und Herausforderungen (2 Minuten).



Employee Life-Cycle



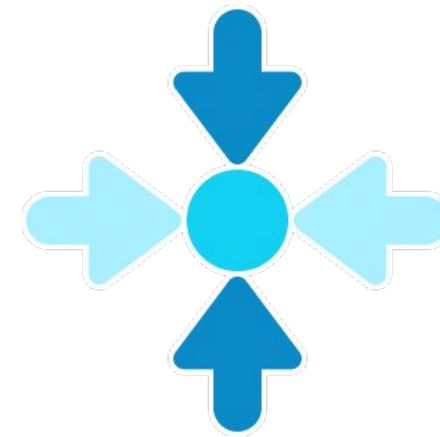
**Was können Sie heute tun, um Ihre
Employee Experience zu verbessern?**



1. Sie brauchen ein Stimmungsbarometer

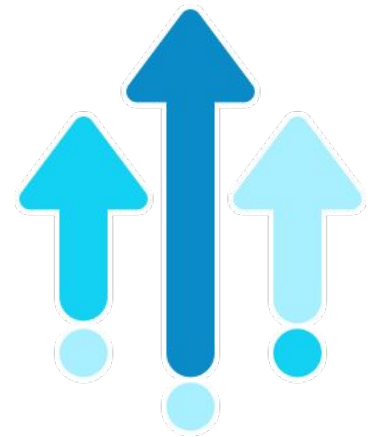


Führen Sie eine **Pulsumfrage durch**, um aktuelle Daten zu erhalten.

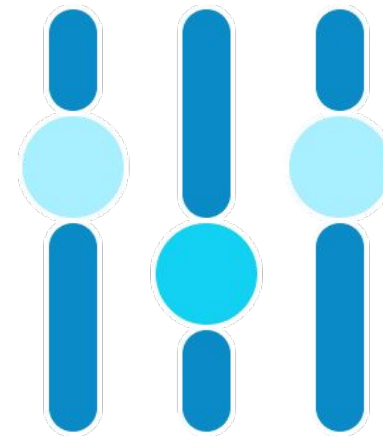


Stellen Sie eine **Arbeitsgruppe** für regelmäßige, detaillierte Einblicke auf.

2. Automatisieren Sie unerhebliche Aufgaben

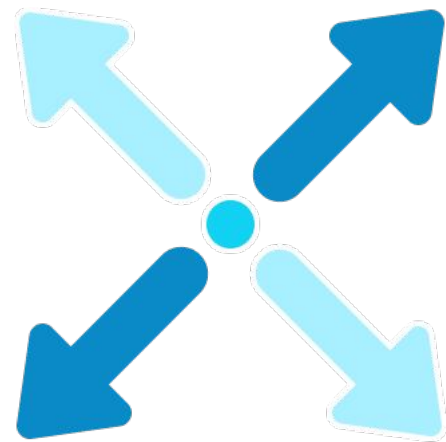


Identifizieren Sie 2 bis 3 wichtige Prozesse, auf die Sie sich konzentrieren wollen.



Testen Sie den verbesserten Prozess, bevor Sie ihn unternehmensweit einsetzen.

3. Bauen Sie Ihren HR-Support aus



Nutzen Sie einen digitalen Helpdesk, der **Mitarbeiteranfragen für Sie priorisiert.**

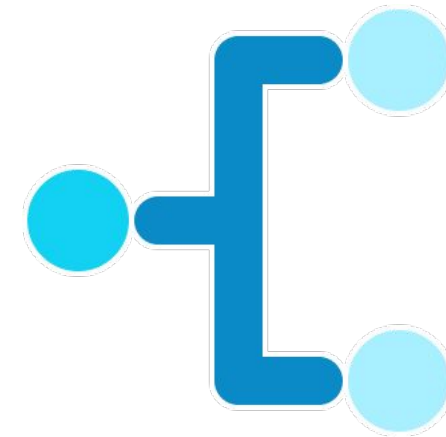


Bieten Sie Mitarbeiter:innen Support über die Ihnen **vertrauten Kanäle an, damit dieser auch wirklich genutzt wird.**

4. Zeigen Sie, dass die HR-Abteilung Kosten einspart



Sammeln Sie relevante **Employee-Experience-Metriken**, um Stakeholder zu überzeugen.



Geben Sie diese Erkenntnisse an den Vorstand weiter, um **die Bedeutung der HR-Abteilung sichtbar zu machen**.

Sie haben jetzt die Chance, **neu zu definieren, was Ihre Personalabteilung bewirken kann.**

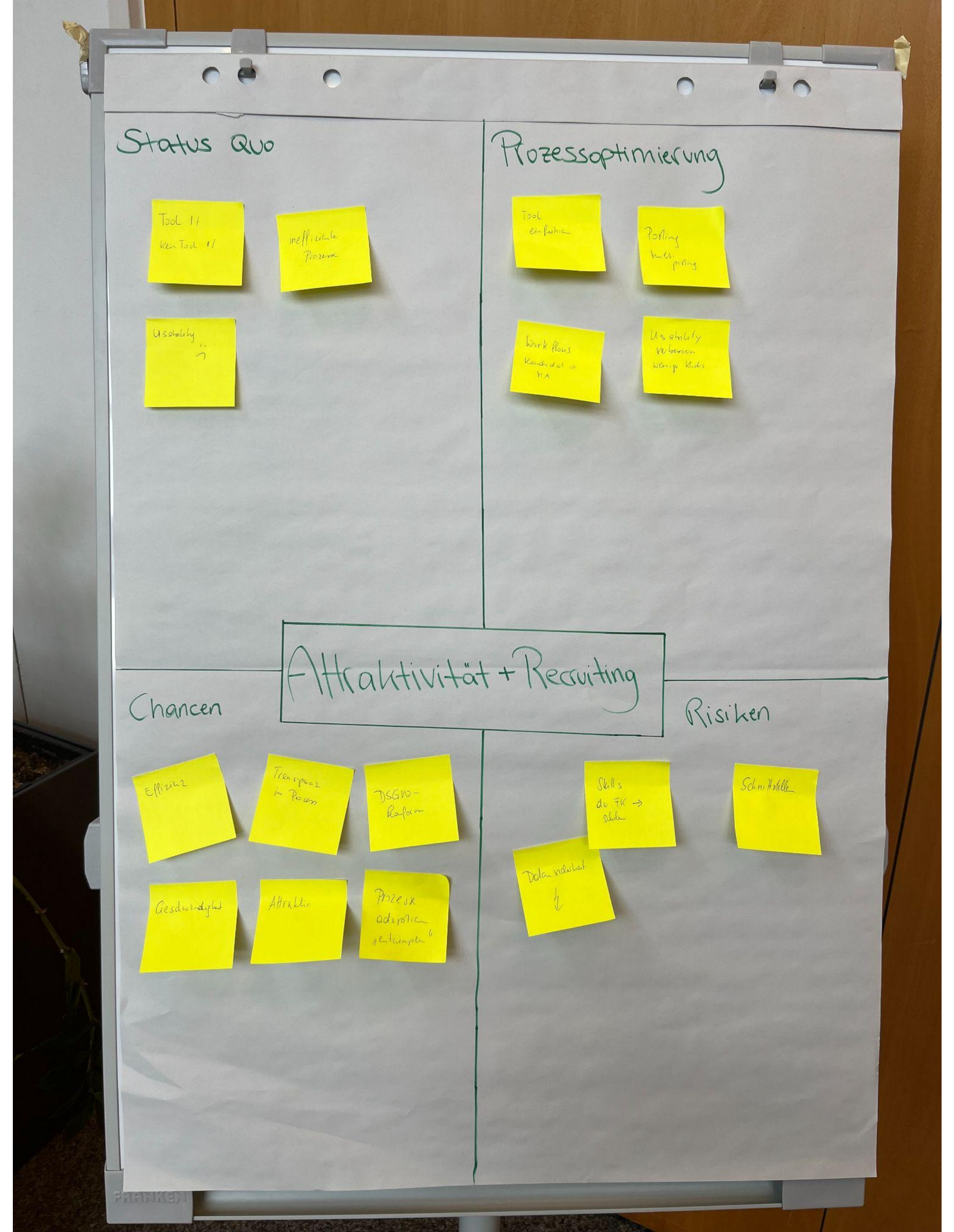
Denken Sie daran:
**Everything starts
with people.**



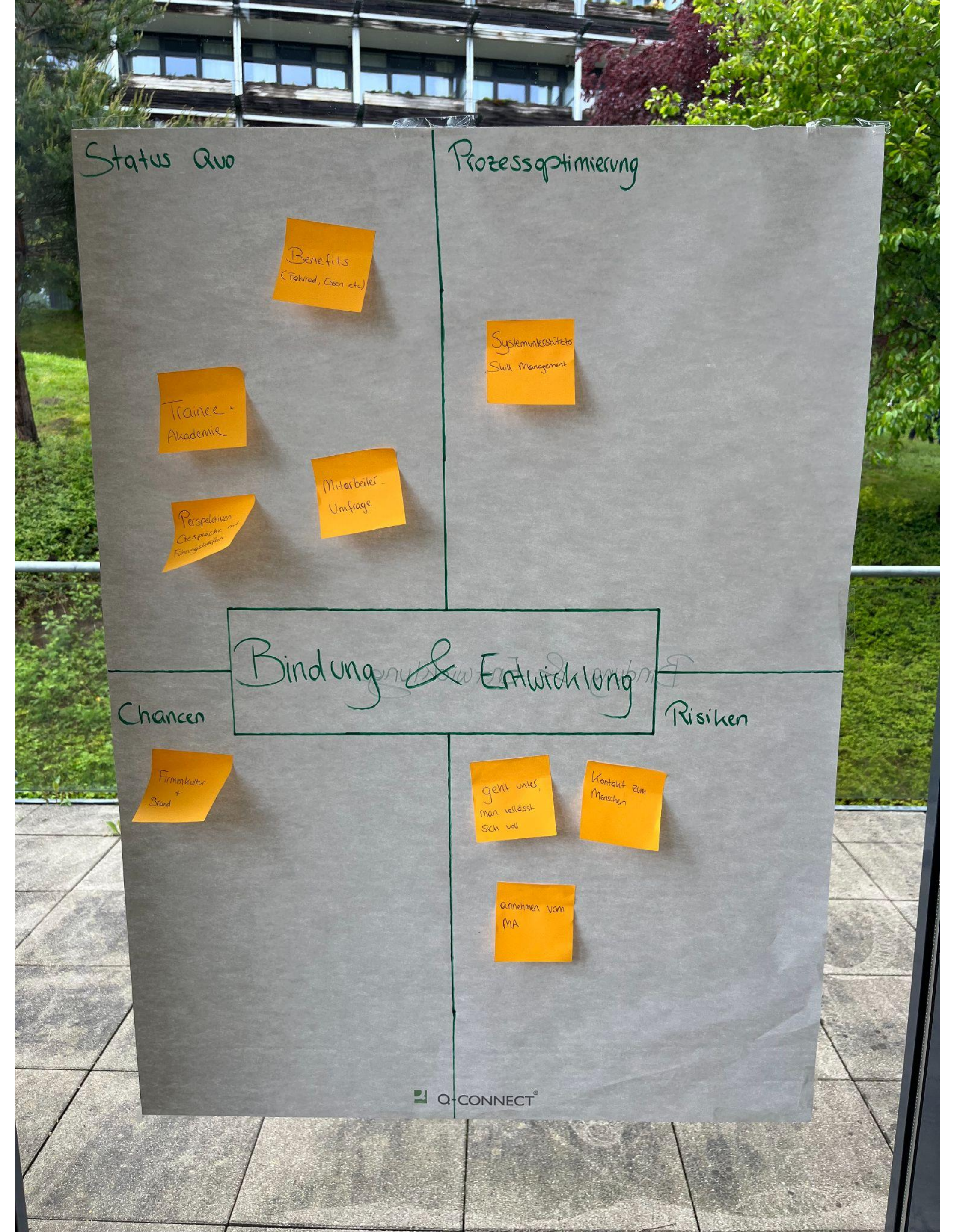
Outcome On & Offboarding



Outcome Attraktivität + Recruiting



Outcome Bindung & Entwicklung



Personio