

Digital native oder digital naive
Wie digital sind Ihre HR-Prozesse
wirklich?

Sprecherin



Katrin Gröger
Account Manager
ATOSS Software AG

ATOSS – Leading in the field of Workforce Management Highlights at a glance

>30 Jahre

Markterfahrung

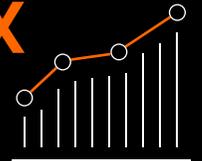
Hohe Transparenz als Aktiengesellschaft

630+

Mitarbeiter

SDAX

07/2021



**ATOSS ist
Trendsetter
und Innovator
im Bereich
Workforce
Management**

Marktführer für
Workforce
Management in
DACH

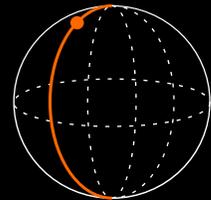
11

aktuell verfügbare
Software-Sprachen

~ 12,000

Kunden weltweit von
KMU bis Blue-Chip-
Unternehmen

Technologie- und
Entwicklungsführer



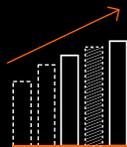
50+

Länder weltweit,
davon 31 in Europa



Wiederkehrende
Einnahmen,
gesteigert durch
erhöhten SaaS-Anteil

Zweistelliges
Umsatzwachstum
(16% jährliche
Wachstumsrate
2017–2021)



+60%

Cashflow-EBIT-Verhältnis

25% bis 30%

EBIT-Marge

4 million

Arbeitnehmer werden mit
ATOSS Lösungen geplant

Tiefes Verständnis der
Kundenbedürfnisse



ATOSS World Café

Outcome unseres Workshops

ATOSS World Café

ATOSS World Café

1. digitalisierter HR-Prozess
 Nachholbedarf: Erstellung/Änderung von Dienstverträgen
 Payroll / Gehaltslisten
 digitaler Personalakt
 E-Learning
 Fokus auf Basics!

2. Workforce Management
 Optimierung: 1 System für alle Leistungsgruppen
 Vermeidung von Doppeldateneinträgen
 Konvergenz HR Reporting
 Intuitives Design
 Aktualität / schnelle Anpassung
 selbsterklärend, speziell beim Onboarding

3. Personalabteilung d. Zukunft
 Teams
 OKR
 trotz Digitalisierung muss HR am Handeln dran bleiben
 wertschöpfende Prozesse
 Führungsthema: Prozessdenken durch Automatisierung von Prozessen
 RETORIS als Unterstützung f. Strategie

ATOSS World Café

1. digitalisierter HR-Prozess
 * gesetzl. Anforderungen größtenteils digital (Zeit, Abw. Anst.)
 * teilweise fewer Apps zur Beschaffung (Bildungsberatung, ...)
 * Recruiting sehr digital
 * diverse Meldungen wie Nebenbeschäftigung ...
 * SAP als führendes Tool
 * oft: Prozesse teilweise digitalisiert, teilweise noch admin. Tätigkeit
 * digitale Unterschriften
 Teilweise Innovationen, aber keine ganzheitliche Lösung für den ges. Employee Life Cycle
 * Hebesförderung: digitale „unfit“ Int

2. Workforce Management
 • Self-Service Portal für MA → alles in einem Tool
 • Aktualität + Support Geschwindigkeit
 • Usability (einfach) + SSO
 • Selbstlernende Systeme / KI → Suchmaschinen
 • Schnittstellen
 fass/wiederfinden

3. Personalabteilung d. Zukunft
 → HR frei spielen von HR-Admin Prozessen durch Employee + Manager Self Service Tools
 → 1 System - nicht viele
 → Tools: SAP, Workday

ATOSS World Café

1. digitalisierter HR-Prozess
 z.B. Onboarding
 Video-Recruiting
 Genehmigungsprozess
 Lernmanagement
 Urlaubsgenehmigung
 in der HR für Recruiting

2. Workforce Management
 Benutzerfreundlichkeit

3. Personalabteilung d. Zukunft
 Sparring Partner / Berater / Coach

TOFFIFEE RETRO

SCHOKOLADE



WAS WAR „SÜSS“
WIE SCHOKOLADE?

WAS LIEF SUPER?

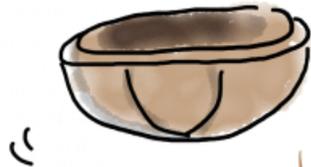
NUSS



WELCHE „NUSS“
HABEN WIR GEKNACHT?

WELCHE
CHALLENGES
HATTEN WIR?

KARAMELL



WAS IST „KLEBEN“
GEBLIEBEN?

WAS HABEN
WIR DARAUSS
GELERNT?

SKETCHNOTES BY HEIKE HEEG / WWW.CHECKMATEI.DE

TOFFIFEE RETRO – Euer Feedback

SCHOKOLADE



Was war "süß" wie Schokolade? 14

- Anonymous
Guter Austausch, ähnliche Themen
- Anonymous
die Erkenntnis, dass wir in unserem Unternehmen gar nicht so schlecht da stehen 😊
- Anonymous
Austausch über die Themen, offener Umgang
- Anonymous
Erfahrungsaustausch
- Anonymous
Austausch, Diskussion,
- Anonymous
Über Erfahrungen zu digitalen Prozessen austauschen und dadurch auch mehr aus anderen Unternehmen zu erfahren
- Anonymous
Komplexität rausnehmen Intuitive Gestaltung ESS/MSS
- Anonymous
Der gemeinsame Austausch
- Anonymous
Professioneller Austausch, einheitliches Verständnis für die Themen
- Anonymous
Austausch mit Kollegen aus unterschiedlichen Unternehmen. World Cafe als tolle Methode.
- Anonymous
Die Ideen die man für die Digitalisierung mitnehmen kann.
- Anonymous
Ähnliche Fragestellungen bei allen Teilnehmer:innen, spannende Diskussionen an den Tischen
- Anonymous
Guter Austausch
- Anonymous
Andere Unternehmen, selbe Herausforderungen

NUSS



Welche "Nuss" haben wir geknackt? 13

- Anonymous
KI für Digitale HR Systeme
- Anonymous
Anbieterswahl schwierig, one system to the customer ist wichtig, wir müssen an der Basis arbeiten und unsere Mitarbeiter in Adminprozessen entlasten um wieder mehr Fokus auf strategische Themen zu bekommen
- Anonymous
... dass trotz Digitalisierung HR „am Menschen dran bleiben“ muss
- Anonymous
Prozesse auch zu hinterfragen und nicht nur zu digitalisieren
- Anonymous
Chatbots für einfache HR Fragen
- Anonymous
Prozesse müssen passen, bevor man sie digitalisiert.
- Anonymous
Sehr unterschiedliche Ansätze
- Anonymous
Mitarbeiter bei der Digitalisierung mitnehmen
- Anonymous
Intuitive Gestaltung der Lösungen sehr wichtig, Self Service Funktion
- Anonymous
Selbstlernende Systeme
- Anonymous
Digitale Dienstpläne/Einsatzplanung
- Anonymous
Toffifee 😊
- Anonymous
wenig...war hier wohl nicht ganz richtig 😊

KARAMEL



Was ist "kleben" geblieben? 11

- Anonymous
Intuitives Design, Bedienbarkeit, Aktualität der Lösungen, Gefühl, dass andere ähnliche Herausforderungen haben, Zukunft jetzt gestalten
- Anonymous
Das im Bereich Digitalisierung im HR Bereich in vielen Unternehmen noch immer starker Aufholbedarf besteht.
- Anonymous
dran bleiben!
- Anonymous
HR muss vom Verwalten hin zum Gestalten kommen.
- Anonymous
noch keine ganzheitliche Lösung fuer alle needs - eher Insellösungen
- Anonymous
Fokussiert bleiben nicht alles auf einmal
- Anonymous
Nächstes Jahr wird wieder an der FOW teilgenommen 😊
- Anonymous
Der Wunsch nach einem System
- Anonymous
Worldcafe als coole Workshop-Methode
- Anonymous
Es geht uns allen ähnlich
- Anonymous
Wir sitzen alle im selben Boot

Zusammenfassung

Branchenübergreifender Nachholbedarf in folgenden Bereichen

- Recruiting, Onboarding, Zeiterfassung, Payroll, digitaler Personalakt

Was euch dabei besonders wichtig ist

- Den Fokus auf die Basics und den Menschen nicht zu verlieren
- Mitarbeitende im Zuge eines digitalen Change Management Prozesses nicht abzuhängen
- Systeme die intuitiv, benutzerfreundlich, einfach und State-of-the Art sind
- Reports die bei strategischer Ausrichtung unterstützt

Wo die Reise hingehen soll

- HR Abteilung soll weg vom Verwalten **hin zum Gestalten**
Aktive Mitarbeiterintegration in HR-Prozesse (zb.: durch Employee Self Services)
- Verwendung **digitaler Tools**

Kontakt

Katrin Gröger

Account Manager

ATOSS Software AG

+43 171 057 68 37

katrin.groeger@atoss.com

Vielen Dank!