



JE DIGITALER, DESTO GLÜCKLICHER

Workshop
HR-Digitalisierung

Philipp Bösch
18. Mai 2022

HAUFE.



PHILIPP BÖSCH

| Head of Sales Consulting ALPS

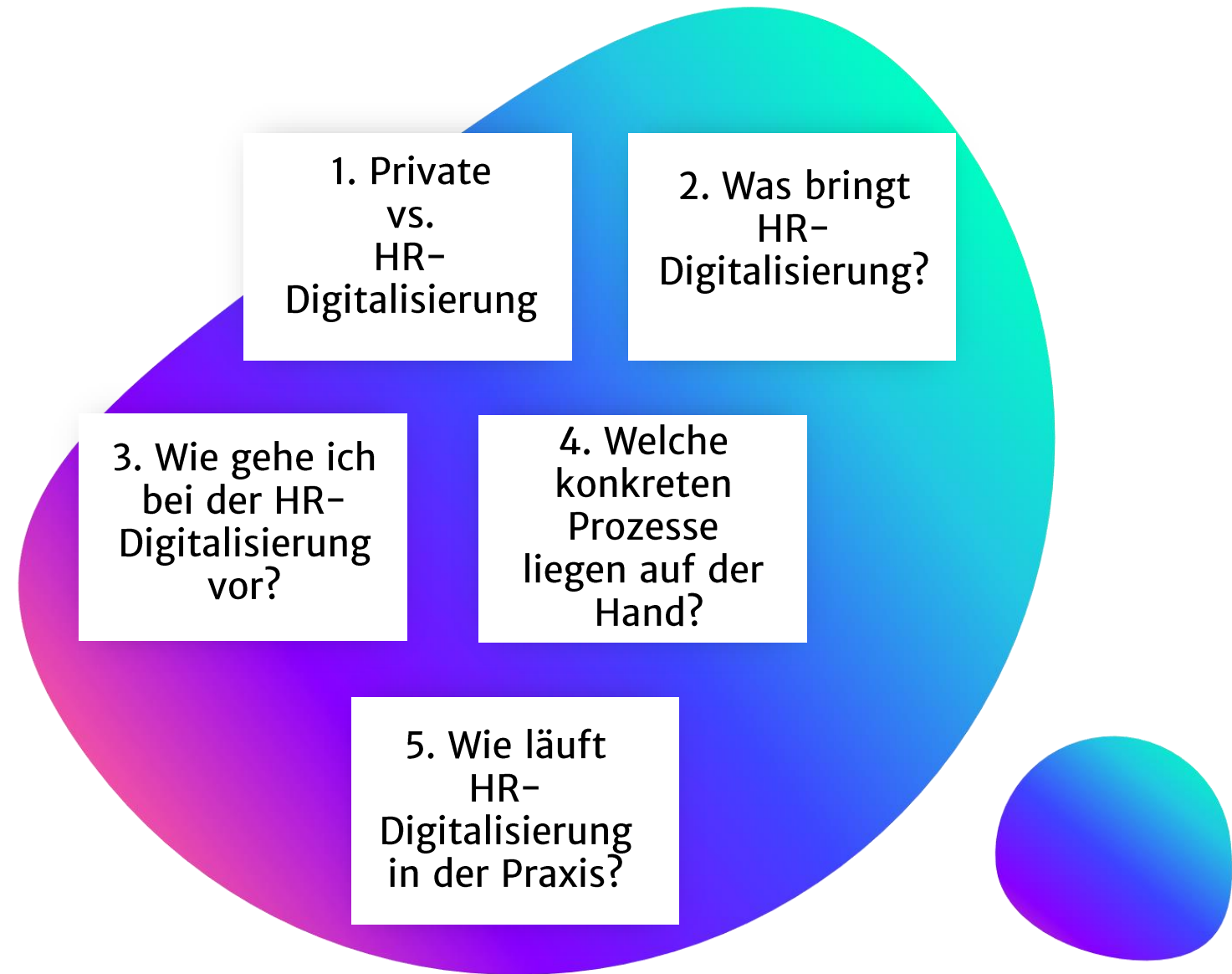
| seit 10 Jahren bei der Haufe Gruppe

| Spezialthemen:

- Wertschöpfende HR Prozesse
- Mitarbeitergewinnung
- Prozessberatung
- Design Thinking Methoden

| Erfahrung aus 200+ HR Kundenprojekten

AGENDA



HAUFE GROUP

1951

Gegründet in Freiburg

600.000

Aktive Kunden

2.200

Mitarbeiter weltweit

5,5 Mio.

Nutzer & Lizenznehmer

Alle Dax 30

Unternehmen setzen auf unsere Expertise

51

NPS

Deutschland

Freiburg, München, Berlin, Leipzig

Schweiz

St.Gallen

Österreich

Wien

Spanien

Barcelona

Rumänien

Timisoara

USA

San Francisco, Huntsville

Indien

Greater Noida

Einige unserer 1.000+ Kunden

SIX Group
Huber+Suhner
GF

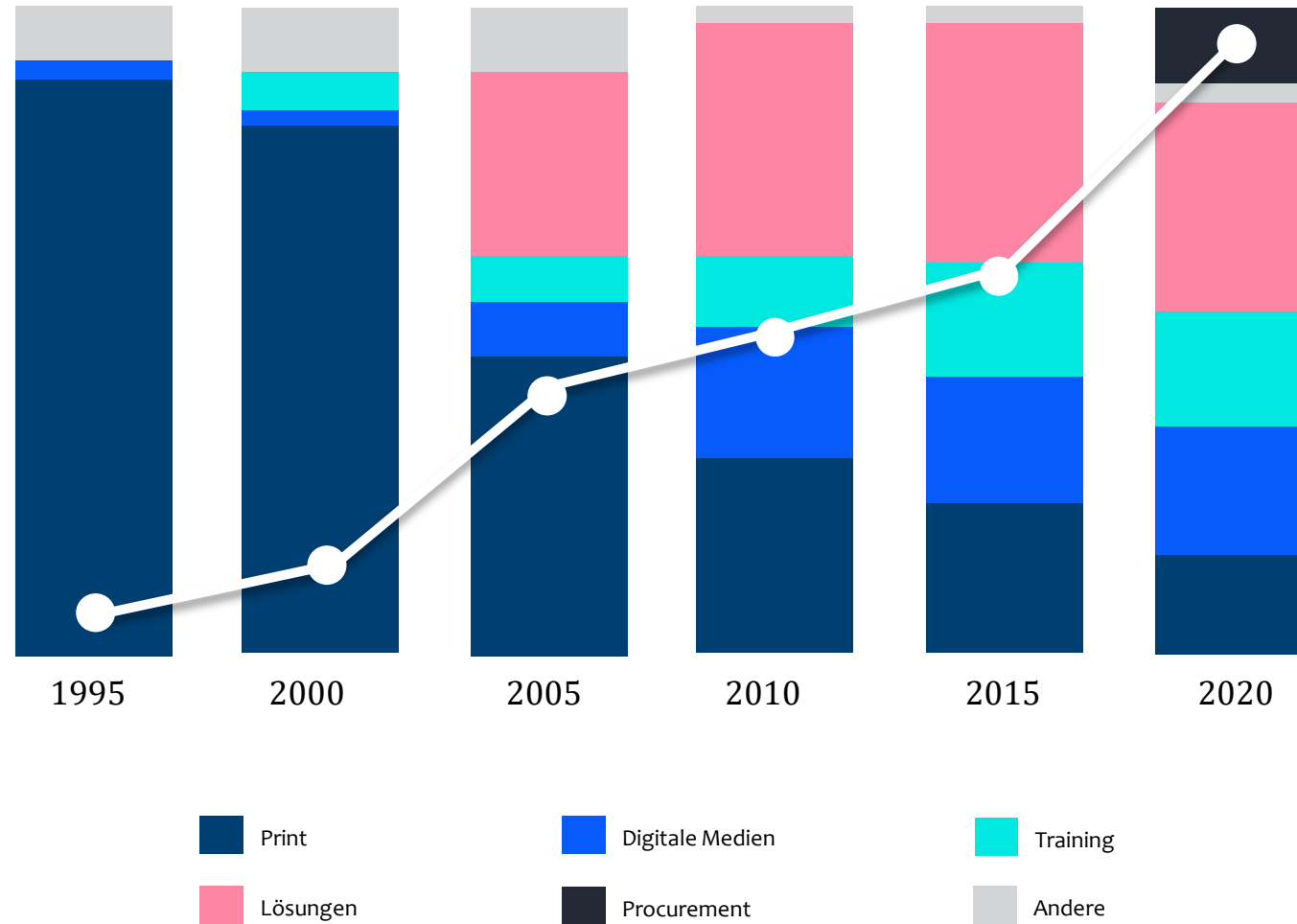
Bauhaus
Bühler
Jungheinrich

Manor
Migros
Swisscom

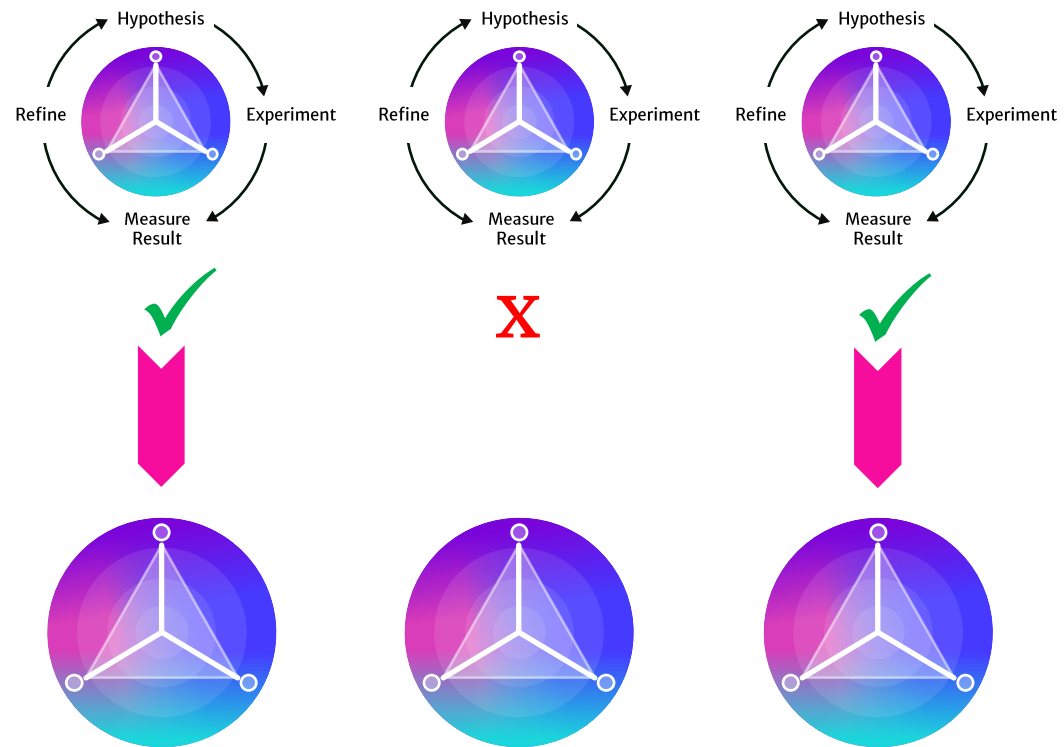
Daimler
Lindt
Carglass

Olympus
Hilti
Nike

ENTWICKLUNG HAUFE GROUP



CO-CREATION SPACE



STANDARD CLOUD



CO
CR
EA
TION

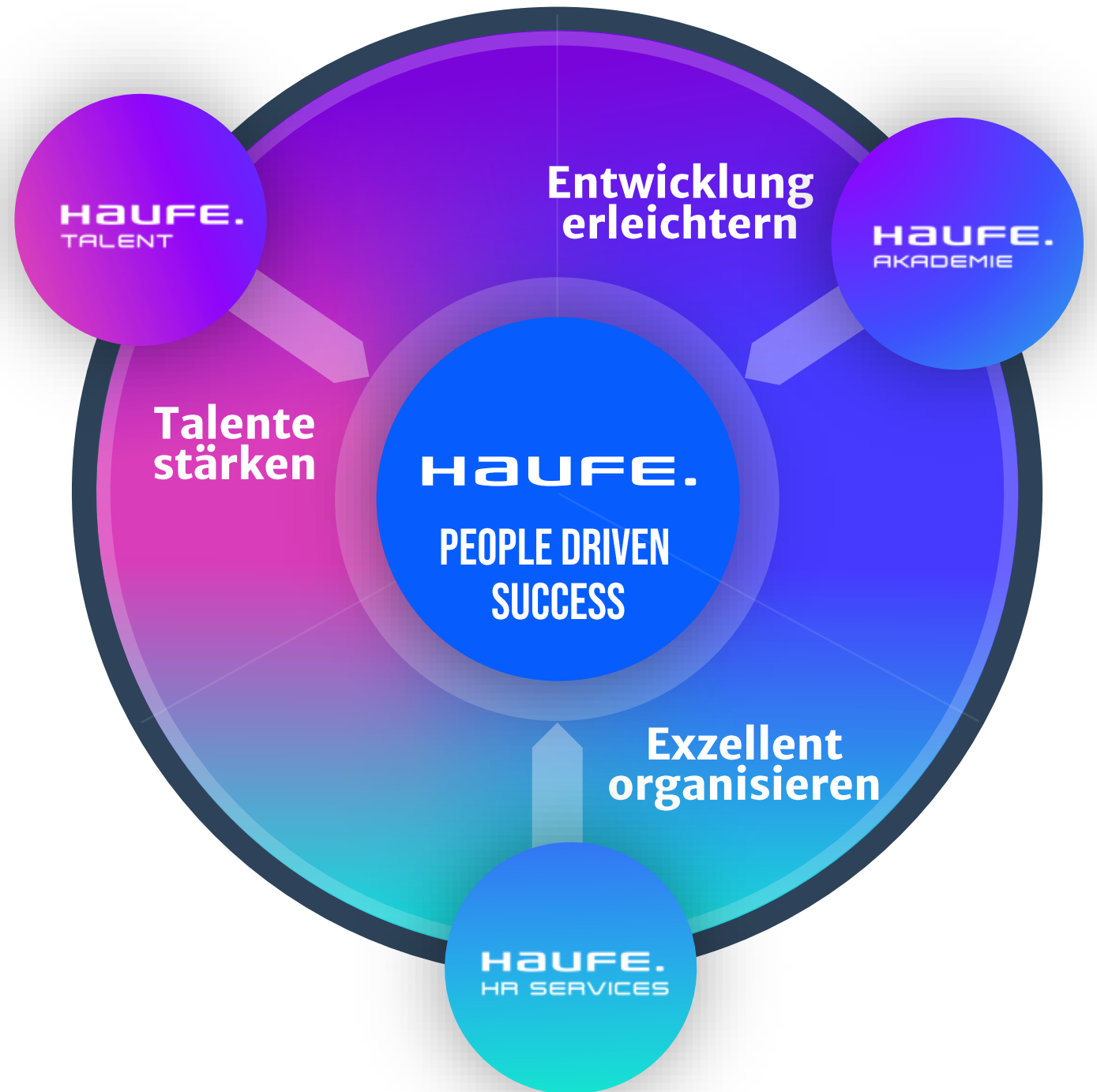


DAIMLER

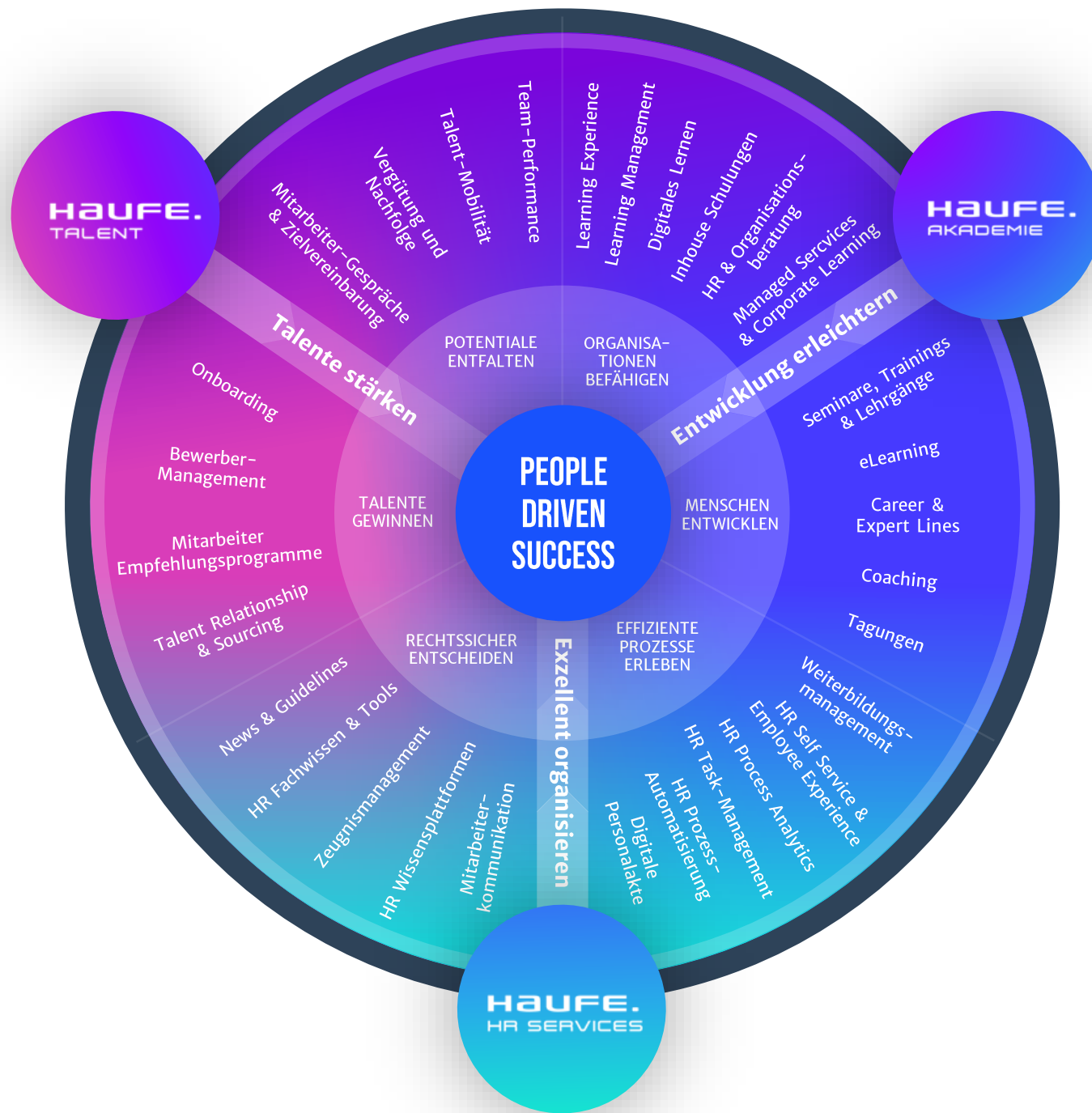


HAUFE.

UNSERE KOMPETENZ- FELDER

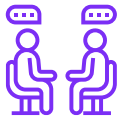


UNSERE LEISTUNGS- FELDER



TALENT EMPOWERMENT

Talente faszinieren & finden



Bewerber
Management

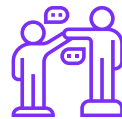


Active
Sourcing



Mitarbeiter werben
Mitarbeiter

Talente binden



Onboarding
Management



Ziel
Vereinbarung



Vergütung
(Comp & Ben)

Talente entwickeln & befähigen



Personal
Entwicklung



Lern
Management

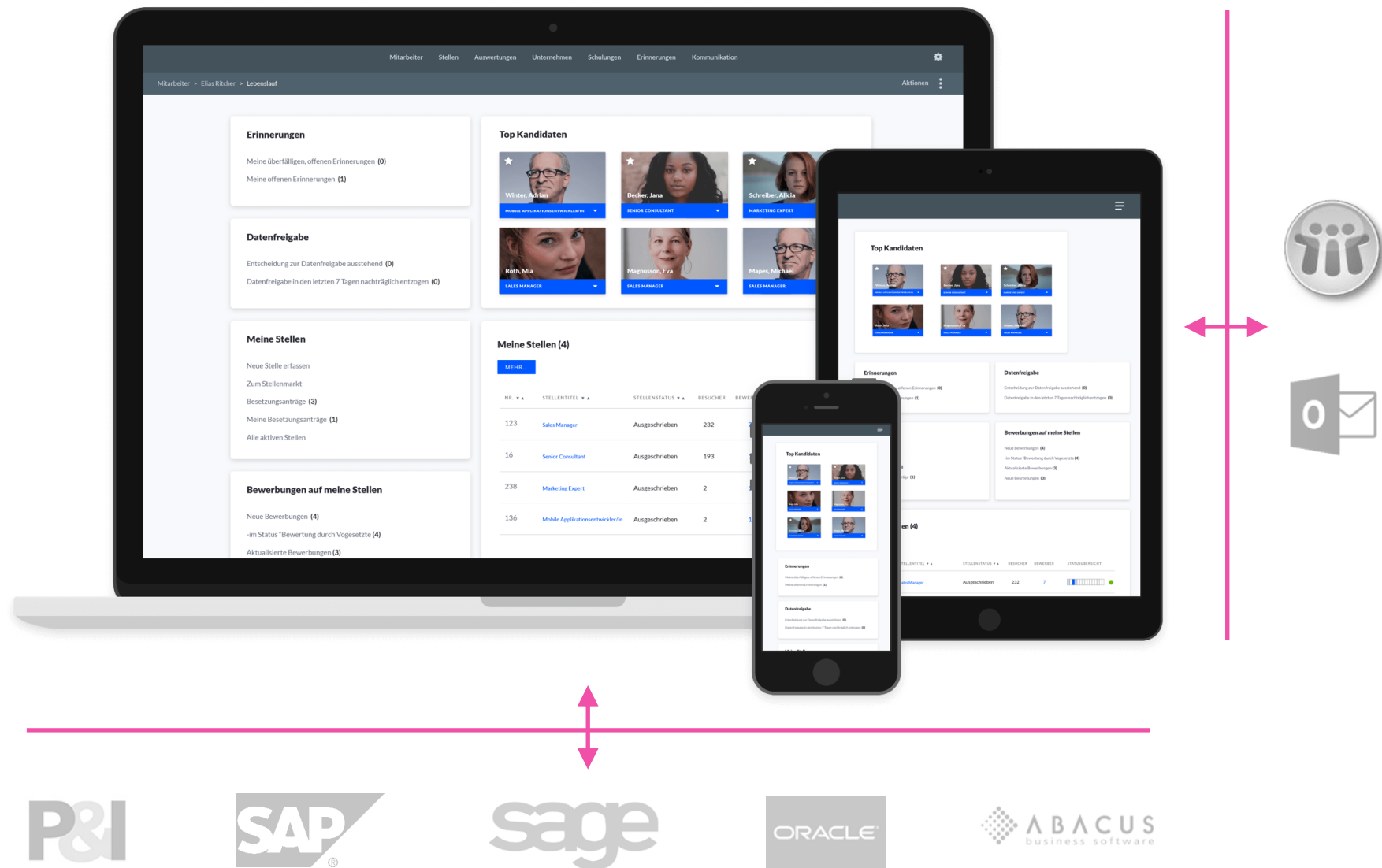


Nachfolge
Planung



Teampact
OKR
u.v.m.

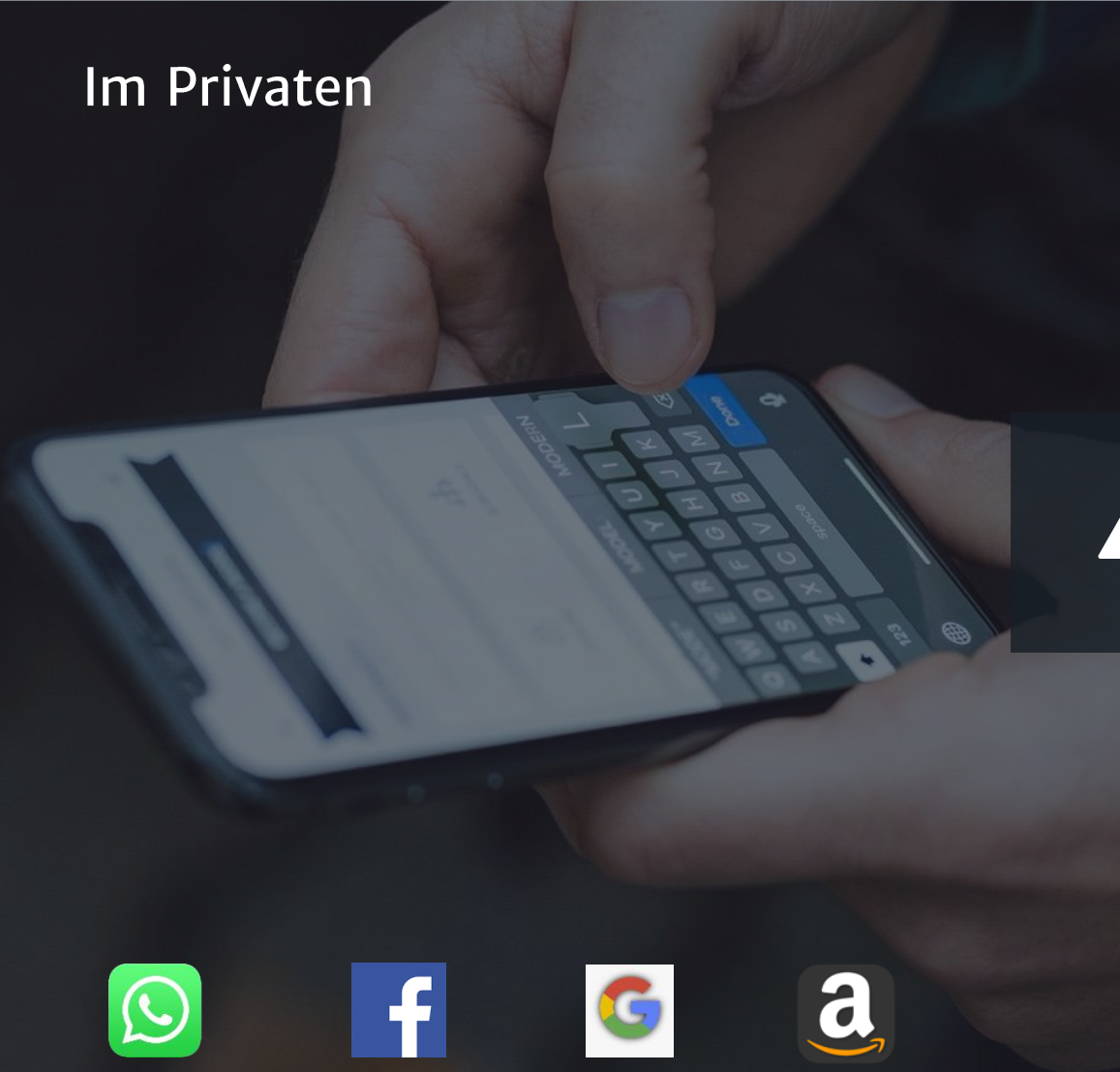
INTER- FACES



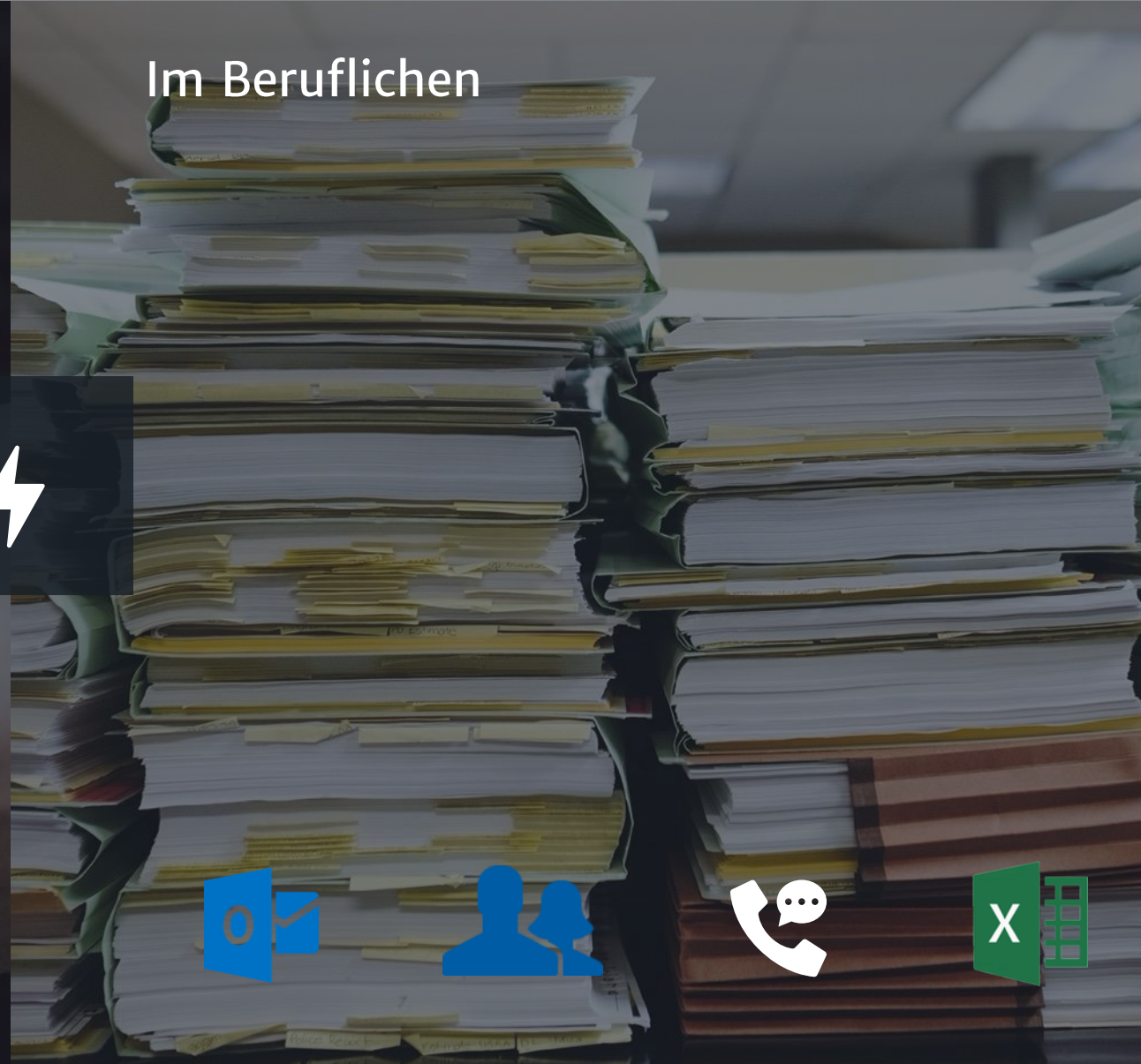
1. PRIVATE VS. HR- DIGITALISIERUNG

DER ALLTÄGLICHE KULTURSCHOCK

Im Privaten



Im Beruflichen



DIGITALISIERUNG = ALLTÄGLICHER STANDARD



Die Digitale Trilogie

DAS HEISST:

Alles, was digitalisiert werden kann, wird digitalisiert!

Alles, was vernetzt werden kann, wird vernetzt!

Alles, was nicht digitalisiert werden kann, wird wertvoller!

2. WAS BRINGT HR-DIGITALISIERUNG?

A background image showing three people (two men and one woman) leaning over a table, looking at documents and a laptop. The scene is brightly lit, likely by a window. A large, semi-transparent circular graphic with a green-to-blue gradient is overlaid on the left side of the image.

STUDIE SERVICE EXPERIENCE — HR IM WANDEL

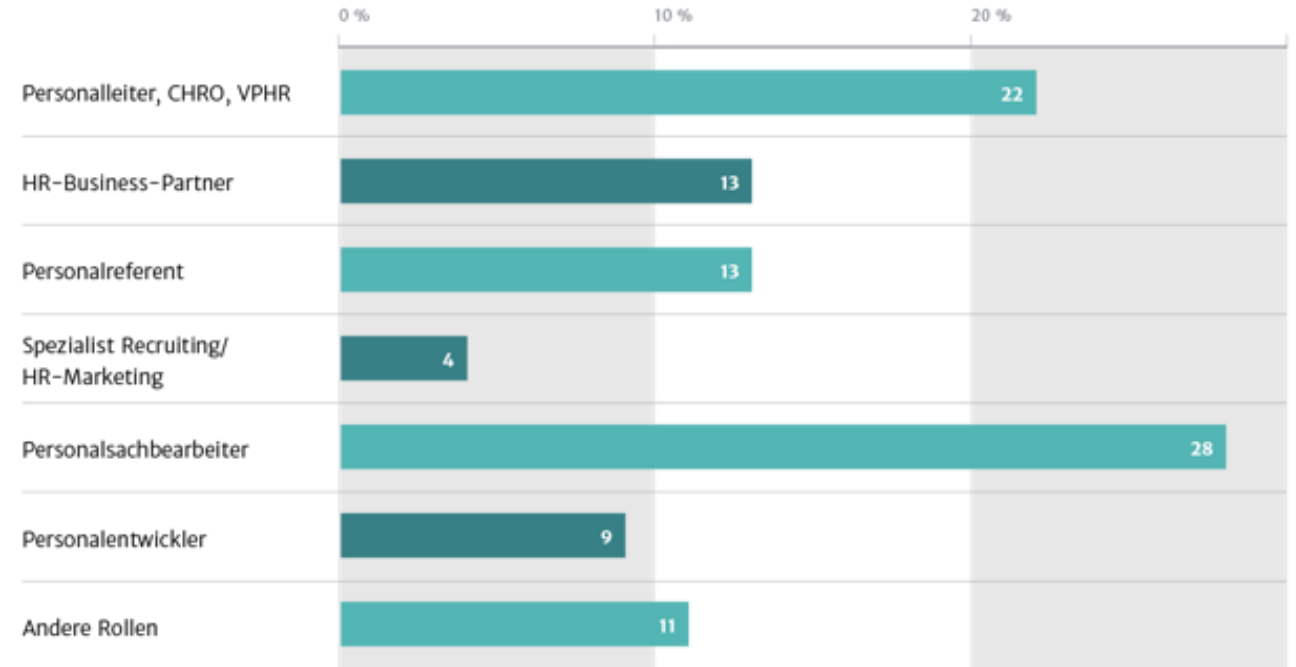
HAUFE.

WEN HABEN WIR BEFRAGT?

1.702 Personen ...

... davon 1257 MA & FK

... davon 445 HR'ler

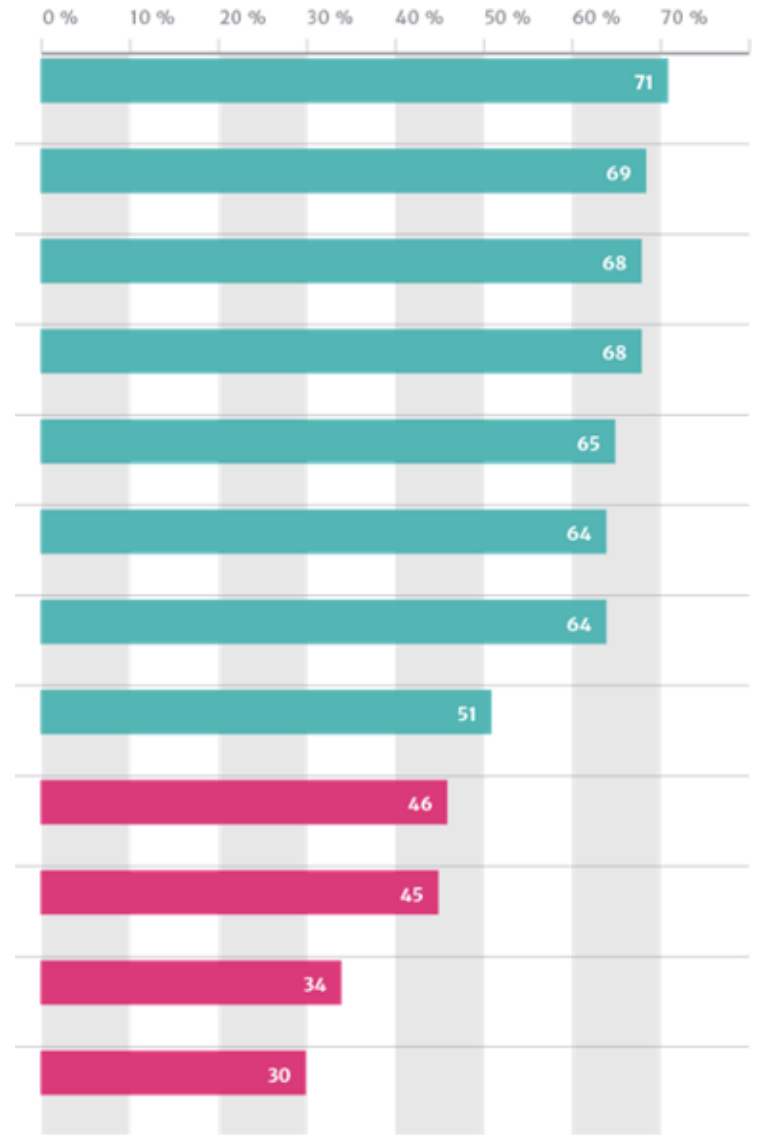


Angaben in Prozent.

STATUS QUO - ANGEBOT AN HR SERVICES

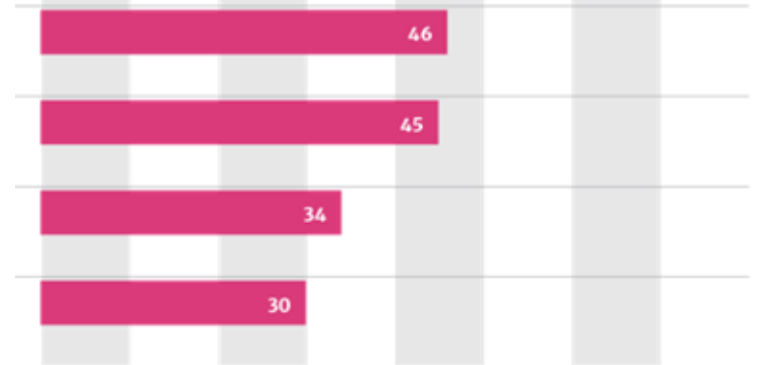
Prozessorientierte HR Services

z.B. Digitale
Personalakte &
Bewerbermanagement



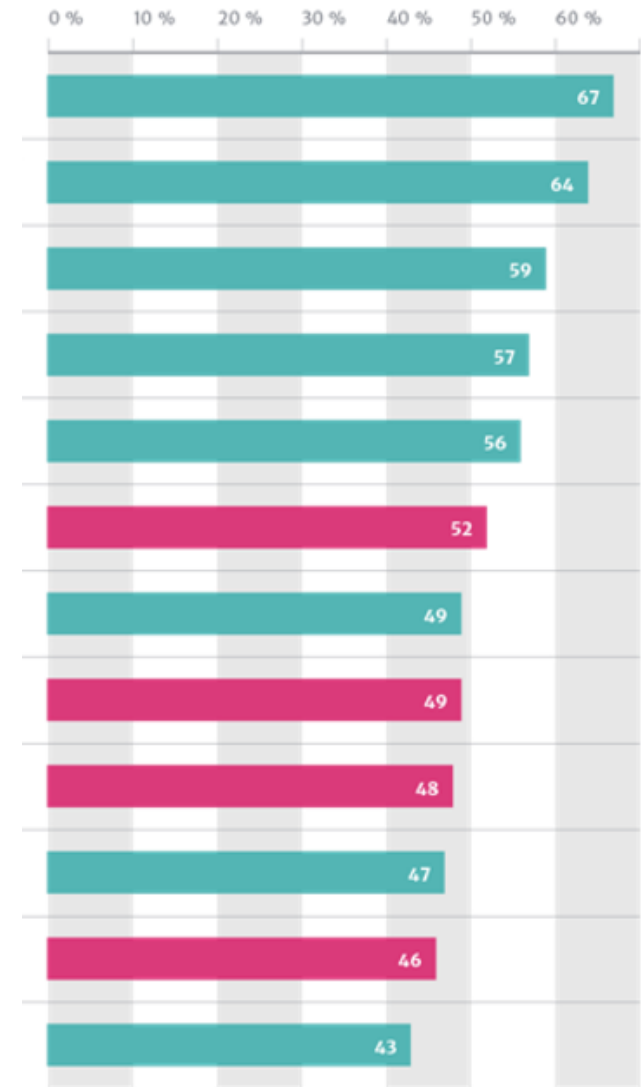
Menschzentrierte HR Services

z.B. Weiterbildung &
Zielvereinbarungen

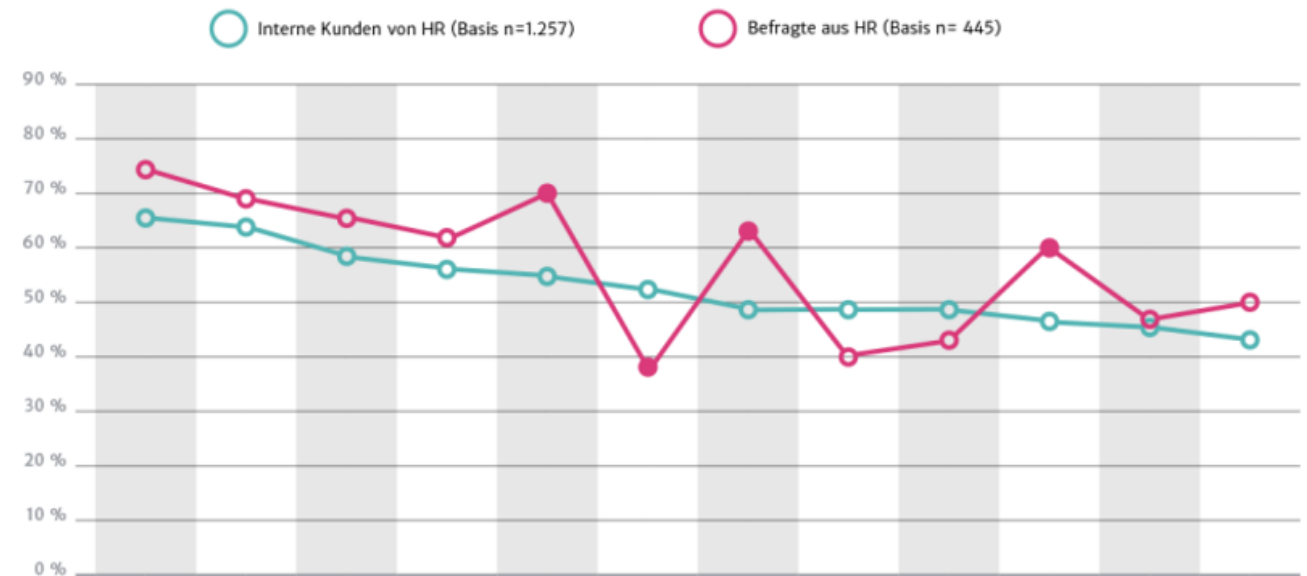


DIE ZUFRIEDENHEIT HAT LUFT NACH OBEN

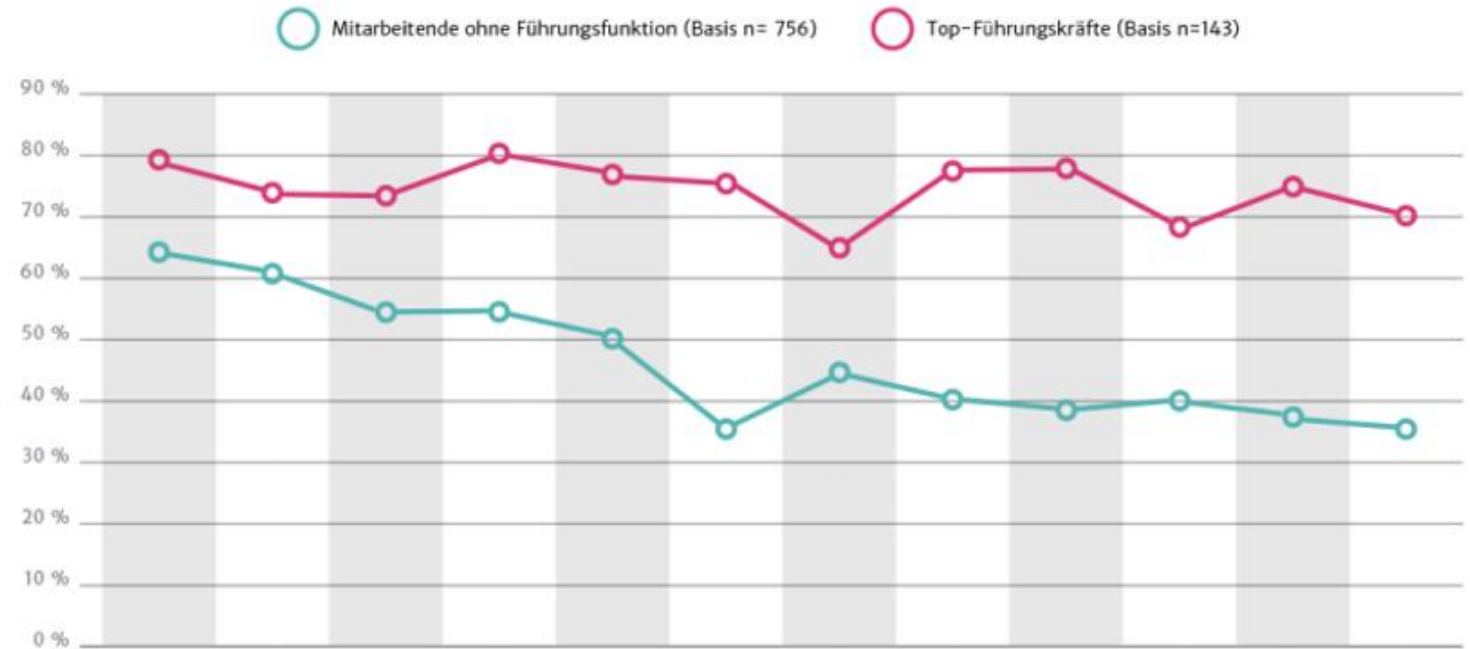
Die Zufriedenheit mit
prozessorientierten
HR Services ist höher
als jene mit
menschzentrierten
HR Services.



HR ZUFRIEDENER ALS SEINE KUND:INNEN



CHEF:INNEN ZUFRIEDENER ALS MITARBEITENDE



DIGITALISIERUNG ERHÖHT DIE ZUFRIEDENHEIT

Onboarding

+.47

n = 1.169

Administrative
Anpassungen

+.46

n = 1.174

Arbeitszeugnisse

+.47

n = 1.143

Arbeitsvertrags-
abschluss

+.54

n = 1.125

Erfassen von Zeit-,
Fahr- &
Beurteilungsdaten

+.45

n = 1.194

Die Pearson Korrelationskoeffizienten signalisieren einen mittelstarken Zusammenhang: Je höher der Digitalisierungsgrad eines Prozesses, desto zufriedener die internen Kund:innen.



The infographic features a large, rounded, multi-colored shape on the left, transitioning from cyan at the top to purple and pink at the bottom. Inside this shape is a white rectangle containing the main title. To the right of the title are five circles of different colors (teal, dark blue, light blue, and two shades of blue), each representing a specific process. Each circle contains the name of the process, a Pearson correlation coefficient, and the sample size (n). The circles are arranged in a loose cluster around the central title.

TRANSPARENZ STEIGERT ZUFRIEDENHEIT

Onboarding

+.63

n = 1.169

Administrative
Anpassungen

+.61

n = 1.174

Arbeitszeugnisse

+.58

n = 1.143

Arbeitsvertrags-
abschluss

+.65

n = 1.125

Erfassen von Zeit-,
Fahr- &
Beurteilungsdaten

+.57

n = 1.194

Die Pearson Korrelationskoeffizienten signalisieren einen starken Zusammenhang: Je höher die Transparenz eines Prozesses, desto zufriedener die internen Kund:innen.

HANDLUNGSEMPFEHLUNG

**Steigern Sie die
Kunden-
zufriedenheit.**





Digitalisierung führt zum Glückhsein

Kundenorientierung ist das A und O

Digitalisierung ist die Chance auf
Skalierung

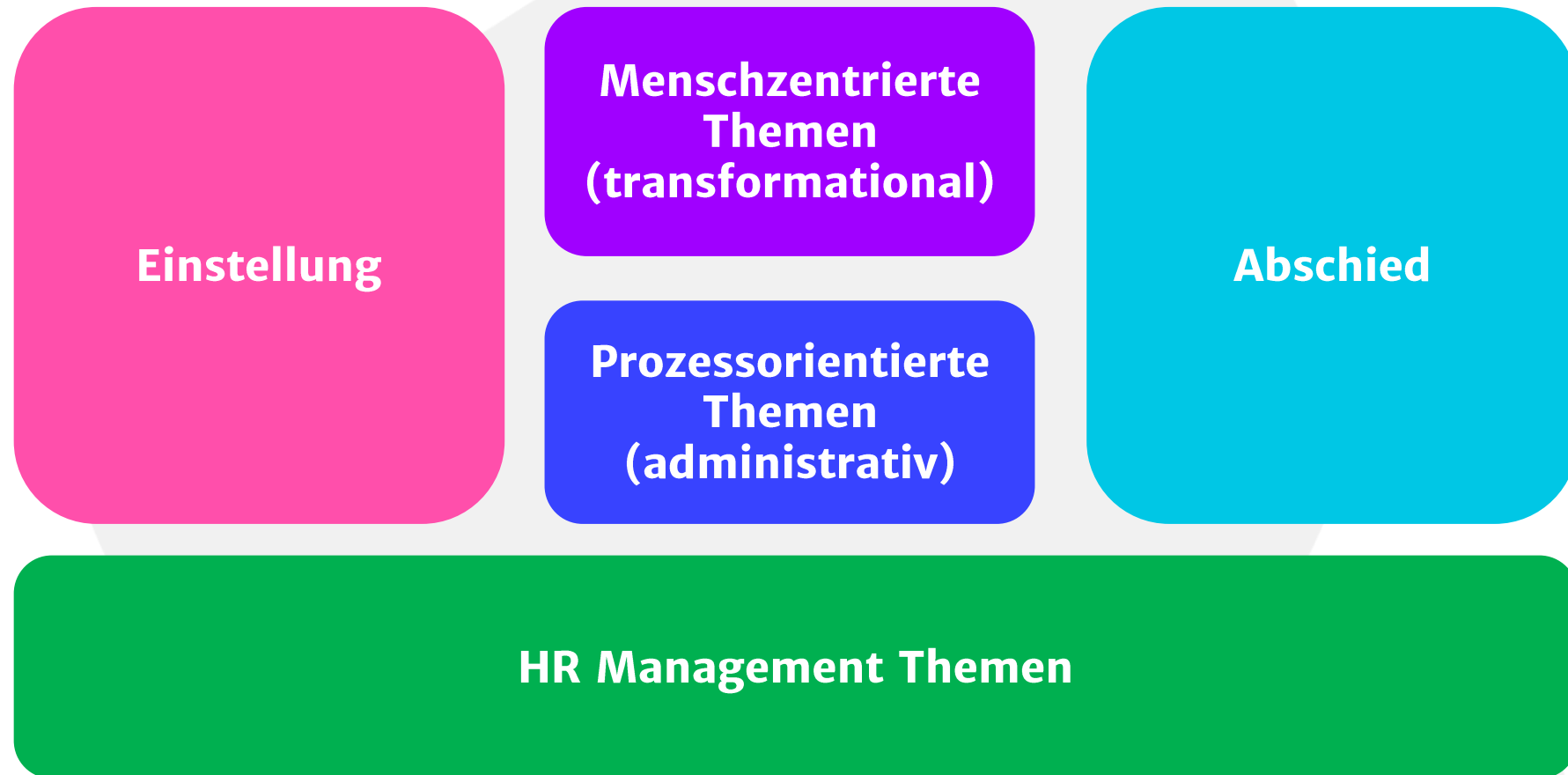
3. WIE GEHE ICH BEI DER HR-DIGITALISIERUNG VOR?

HR-DIGITALISIERUNG

SCHRITT FÜR SCHRITT

1	Die Bestandsaufnahme der HR-Prozesse	
2	Leitfragen zur Analyse der Pain Points	
3	Wo lohnt sich HR-Digitalisierung?	
4	Wie ist der aktuelle Digitalisierungsstatus?	
5	Anforderungen an neue digitale HR-Prozesse definieren	
6	All-in-one oder doch Einzellösung?	
7	Umsetzung leicht gemacht: So gehen Sie konkret vor!	
8	Stolperfallen und Fehler bei der HR-Digitalisierung	

Dieses Raster kann Ihnen dabei helfen, sich eine Übersicht über alle HR-Prozesse und Aufgabenfelder zu verschaffen.



Dieses Raster kann Ihnen dabei helfen, sich eine Übersicht über alle HR-Prozesse und Aufgabenfelder zu verschaffen.



HR-DIGITALISIERUNG

SCHRITT FÜR SCHRITT

1	Die Bestandsaufnahme der HR-Prozesse	
2	Leitfragen zur Analyse der Pain Points	
3	Wo lohnt sich HR-Digitalisierung?	
4	Wie ist der aktuelle Digitalisierungsstatus?	
5	Anforderungen an neue digitale HR-Prozesse definieren	
6	All-in-one oder doch Einzellösung?	
7	Umsetzung leicht gemacht: So gehen Sie konkret vor!	
8	Stolperfallen und Fehler bei der HR-Digitalisierung	

2. LEITFRAGEN ZUR ANALYSE DER PAIN POINTS



Readiness Check

HR-DIGITALISIERUNGS-CHECK

Diese Umfrage ist anonym. Wir können nur die Antworten einsehen, aber nicht, wer sie gesendet hat.

* Erforderlich

1. In welchen HR-Prozess-Bereichen besteht bei Ihnen der größte Bedarf an Digitalisierung? *

- ☐ Einstellung (Menschen für die Organisation gewinnen und integrieren)
- ☐ Menschzentrierte Services (z.B. Personalentwicklung, Weiterbildung)
- ☐ Prozessorientierte Services (z.B. Anfragenmanagement, Dokumentenmanagement)
- ☐ Abschied (z.B. Wissensmanagement, Zeugnismanagement)

2. Wie viele Prozent Ihrer HR-Prozesse sind bereits digitalisiert? *

3. Welchen HR-Prozess würden Sie in Ihrer HR am liebsten digitalisiert? *

4. Was hat Sie bisher an der Digitalisierung Ihrer HR-Prozesse gehindert? *

- ☐ Keine Ressourcen für Auswahlprozess/Implementierung
- ☐ Keine Befürwortung seitens der Geschäftsführung
- ☐ Zu hohe Kosten
- ☐ Wir sind zu klein für eine Software
- ☐ Ich sehe darin keinen Mehrwert
- ☐ Sonstiges



HR-DIGITALISIERUNGS-CHECK

Diese Umfrage ist anonym. Wir können nur die Antworten einsehen, aber nicht, wer sie gesendet hat.

* Erforderlich

1. In welchen HR-Prozess-Bereichen besteht bei Ihnen der größte Bedarf an Digitalisierung? *

- ☐ Einstellung (Menschen für die Organisation gewinnen und integrieren)
- ☐ Menschzentrierte Services (z.B. Personalentwicklung, Weiterbildung)
- ☐ Prozessorientierte Services (z.B. Anfragenmanagement, Dokumentenmanagement)
- ☐ Abschied (z.B. Wissensmanagement, Zeugnismanagement)

2. Wieviel Prozent Ihrer HR-Prozesse sind bereits digitalisiert? *

Der Wert muss eine Zahl sein.

3. Welchen konkreten Prozess hätten Sie in Ihrer HR am liebsten digitalisiert? *

Ihre Antwort eingeben

4. Was hat Sie bisher an der Digitalisierung Ihrer HR-Prozesse gehindert? *

- ☐ Keine Ressourcen für Auswahlprozess/Implementierung
- ☐ Keine Befürwortung seitens der Geschäftsführung
- ☐ Zu hohe Kosten
- ☐ Wir sind zu klein für eine Software
- ☐ Ich sehe darin keinen Mehrwert
- ☐ Sonstiges

HR-DIGITALISIERUNG SCHRITT FÜR SCHRITT

1	Die Bestandsaufnahme der HR-Prozesse	
2	Leitfragen zur Analyse der Pain Points	
3	Wo lohnt sich HR-Digitalisierung?	
4	Wie ist der aktuelle Digitalisierungsstatus?	
5	Anforderungen an neue digitale HR-Prozesse definieren	
6	All-in-one oder doch Einzellösung?	
7	Umsetzung leicht gemacht: So gehen Sie konkret vor!	
8	Stolperfallen und Fehler bei der HR-Digitalisierung	

3. WO LOHNT SICH HR-DIGITALISIERUNG?



Wo wird viel
Zeit
reingesteckt?

Wo funktioniert
übergreifende
Zusammenarbeit
nicht gut?

Wo gibt es
viele
Schnittstellen?

Wo müssen
rechtliche Standards
eingehalten
werden?

Wo gibt es
Mehrfach-
erfassungen?

Welche
Prozesse
wiederholen
sich oft?

Bei welchen
Prozessen gibt
es viele
Rückfragen?

Welche
Tätigkeiten
werden manuell
erledigt?

Bei welchen
Prozessen sind
viele Personen
beteiligt?
(untersch. Infos)

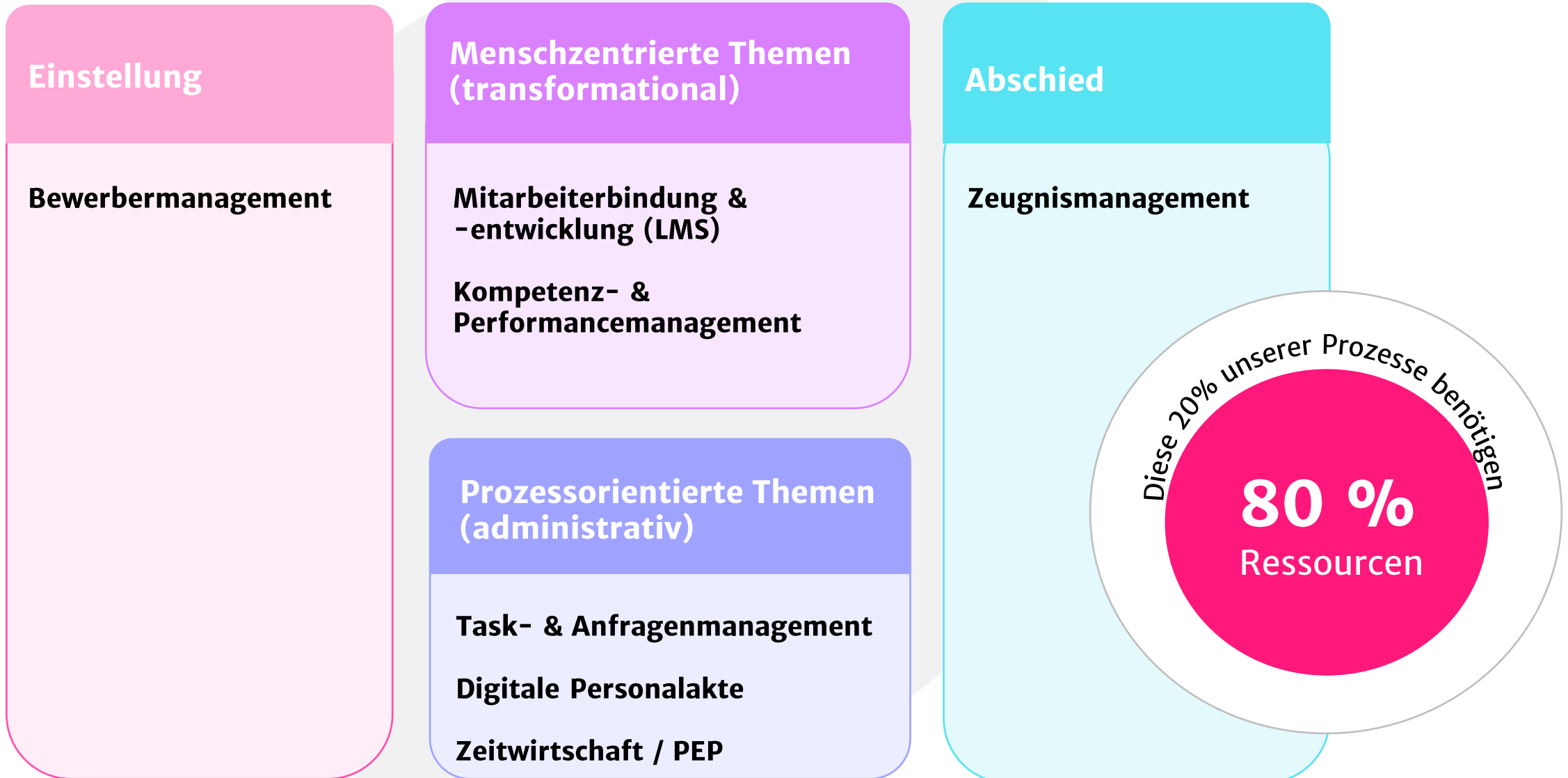
Wo gibt es
lange
Wartezeiten?

Wo passieren
häufig Fehler?

Wo gibt es
gemeinsame
Abläufe? (untersch.
Standorte)

Wonach
suchen wir
immer wieder?

So könnte ein Prozess-Raster nach dem Pareto-Prinzip aussehen



HR-DIGITALISIERUNG

SCHRITT FÜR SCHRITT

1	Die Bestandsaufnahme der HR-Prozesse	
2	Leitfragen zur Analyse der Pain Points	
3	Wo lohnt sich HR-Digitalisierung?	
4	Wie ist der aktuelle Digitalisierungsstatus?	
5	Anforderungen an neue digitale HR-Prozesse definieren	
6	All-in-one oder doch Einzellösung?	
7	Umsetzung leicht gemacht: So gehen Sie konkret vor!	
8	Stolperfallen und Fehler bei der HR-Digitalisierung	

4. WIE IST DER AKTUELLE DIGITALISIERUNGSSTATUS?

Vorreiter oder Schlusslicht?

“

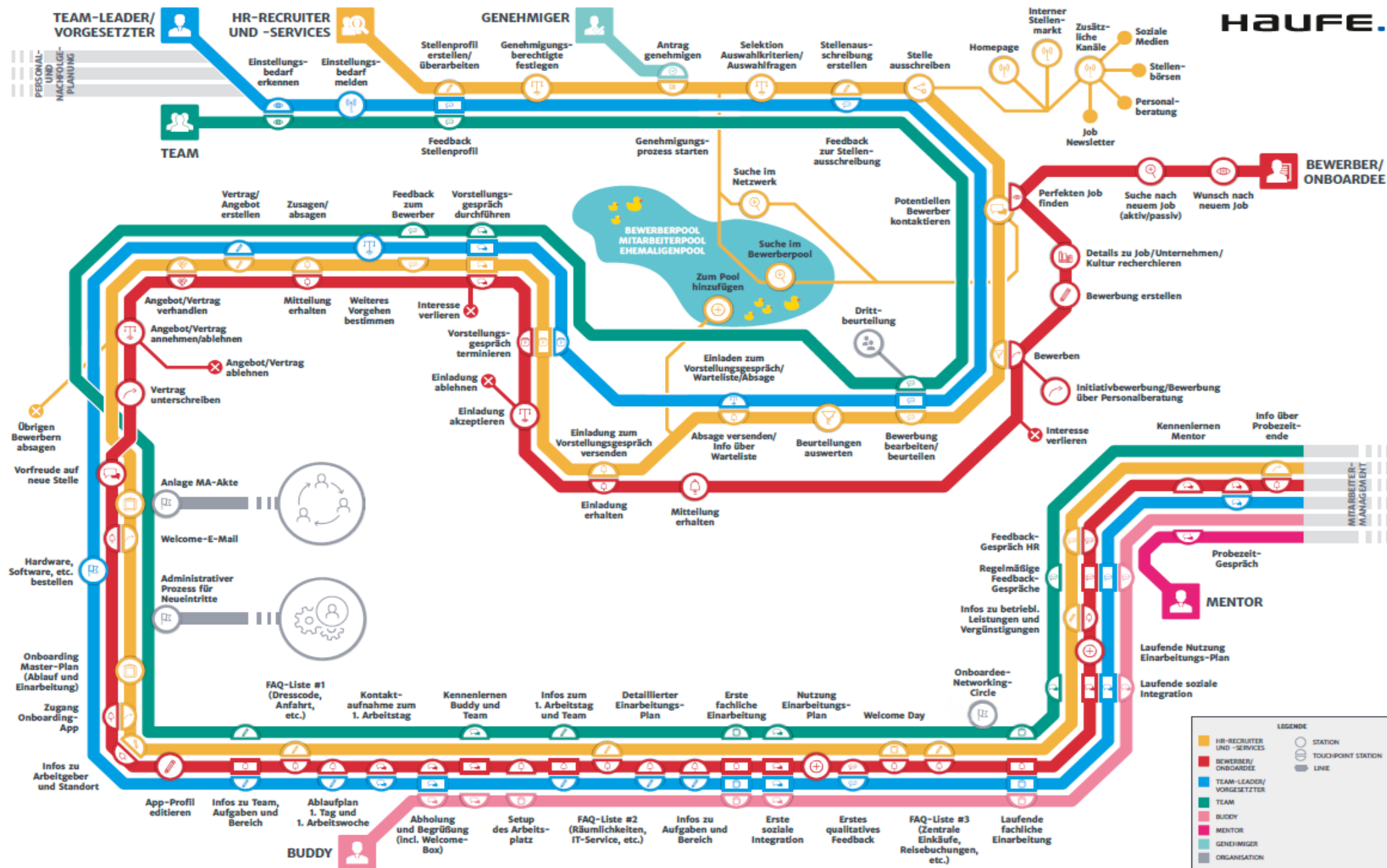
**Zwei von drei Beschäftigten
außerhalb des Personalwesens
sehen Veränderungsbedarf
bei HR.**

Haufe HR Service Experience Studie

”

HR-DIGITALISIERUNG SCHRITT FÜR SCHRITT

1	Die Bestandsaufnahme der HR-Prozesse	
2	Leitfragen zur Analyse der Pain Points	
3	Wo lohnt sich HR-Digitalisierung?	
4	Wie ist der aktuelle Digitalisierungsstatus?	
5	Anforderungen an neue digitale HR-Prozesse definieren	
6	All-in-one oder doch Einzellösung?	
7	Umsetzung leicht gemacht: So gehen Sie konkret vor!	
8	Stolperfallen und Fehler bei der HR-Digitalisierung	

HAUFE.

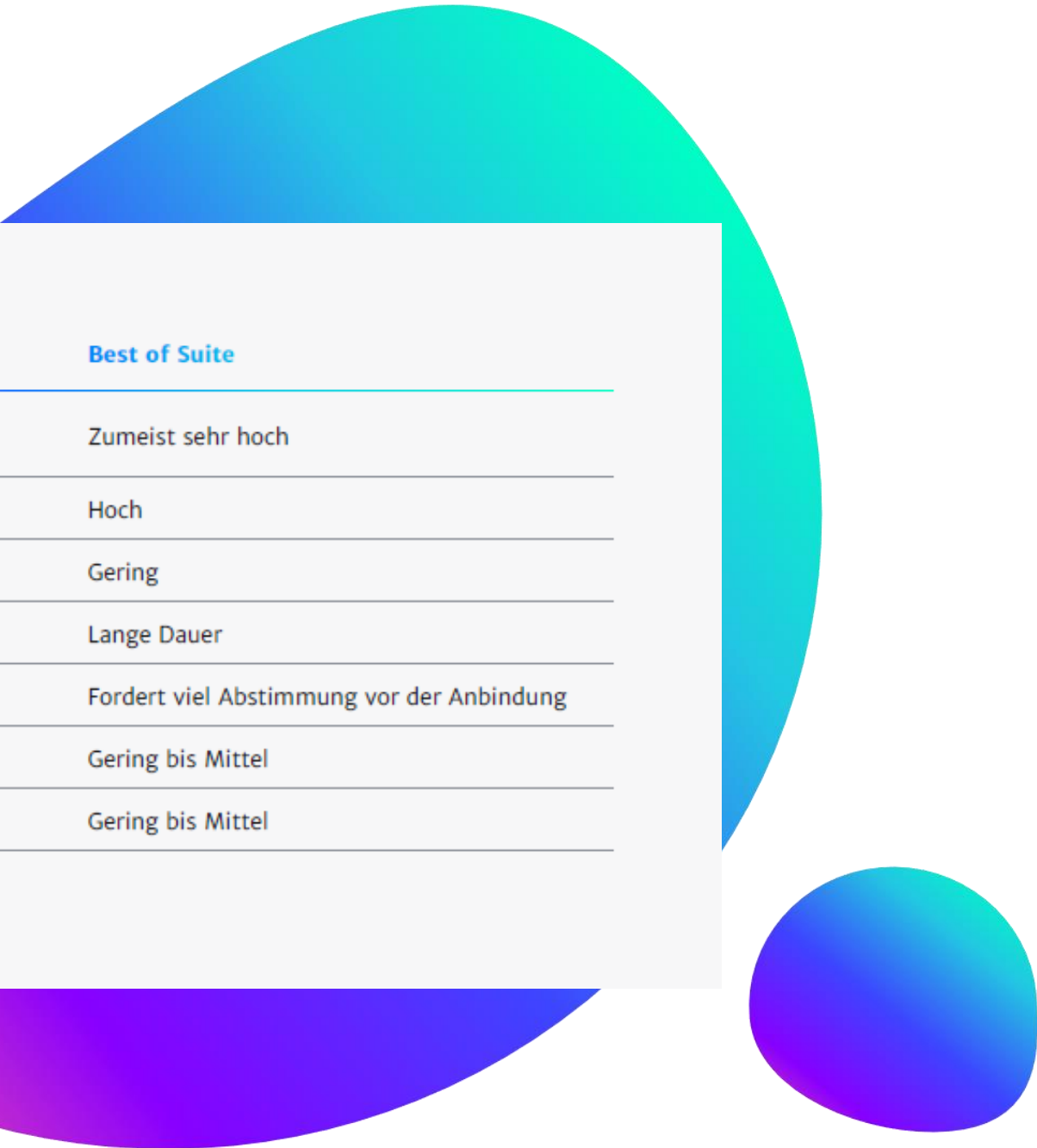
HR-DIGITALISIERUNG

SCHRITT FÜR SCHRITT

1	Die Bestandsaufnahme der HR-Prozesse	
2	Leitfragen zur Analyse der Pain Points	
3	Wo lohnt sich HR-Digitalisierung?	
4	Wie ist der aktuelle Digitalisierungsstatus?	
5	Anforderungen an neue digitale HR-Prozesse definieren	
6	All-in-one oder doch Einzellösung?	
7	Umsetzung leicht gemacht: So gehen Sie konkret vor!	
8	Stolperfallen und Fehler bei der HR-Digitalisierung	



**BEST OF BREED
VS
BEST OF SUITE**

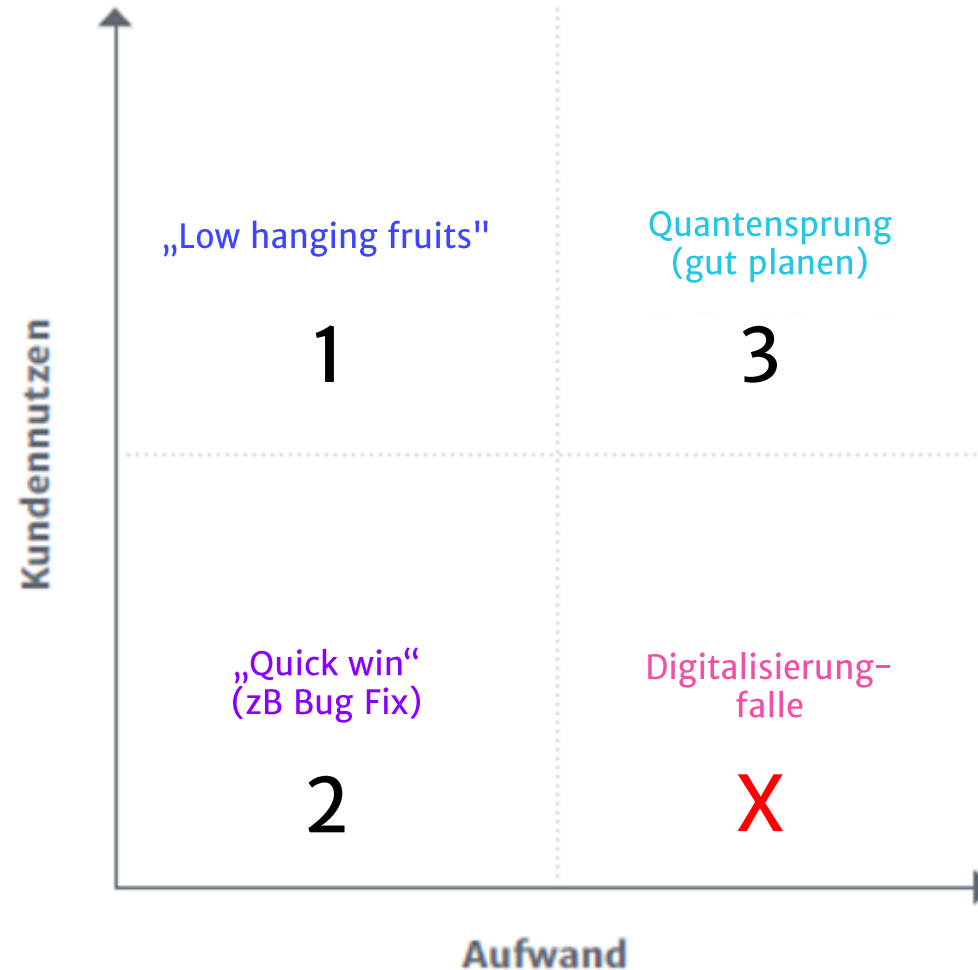


	Best of Breed	Best of Suite
Lizenzkosten	Von der Anzahl der digitalisierten Tätigkeiten abhängig	Zumeist sehr hoch
Abhängigkeit	Gering	Hoch
Flexibilität	Hoch	Gering
Implementierung	Kurze Dauer bei kleinen Prozessen	Lange Dauer
Komplexität	Vereinfacht Projektplanung	Fordert viel Abstimmung vor der Anbindung
Aufwände für IT	Hoch bei sehr vielen verschiedenen Tools	Gering bis Mittel
Aufwände für Legal	Hoch bei sehr vielen verschiedenen Tools	Gering bis Mittel

HR-DIGITALISIERUNG SCHRITT FÜR SCHRITT

1	Die Bestandsaufnahme der HR-Prozesse	
2	Leitfragen zur Analyse der Pain Points	
3	Wo lohnt sich HR-Digitalisierung?	
4	Wie ist der aktuelle Digitalisierungsstatus?	
5	Anforderungen an neue digitale HR-Prozesse definieren	
6	All-in-one oder doch Einzellösung?	
7	Umsetzung leicht gemacht: So gehen Sie konkret vor!	
8	Stolperfallen und Fehler bei der HR-Digitalisierung	

7. UMSETZUNG LEICHT GEMACHT: SO GEHEN SIE KONKRET VOR!





A) Starten Sie mit den „low hanging fruits“



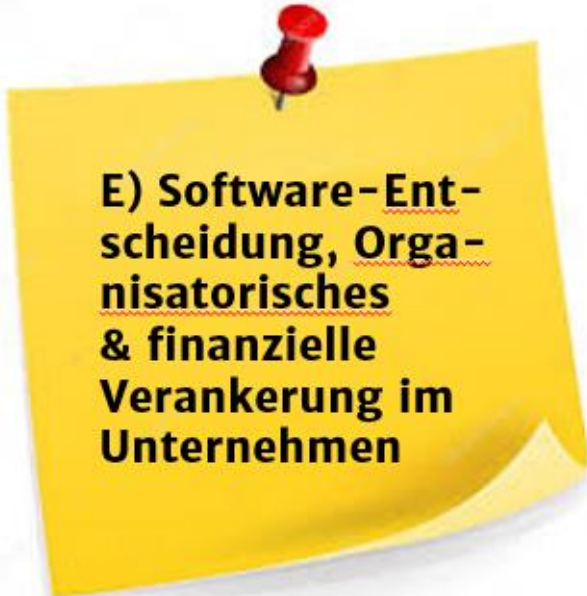
B) Visualisieren Sie den Idealprozess



C) Vergleichen Sie Wunsch- & Ist-Prozesse



D) Definieren Sie KPI's für den Prozess



E) Software-Ent-scheidung, Orga-nisatorisches & finanzielle Verankerung im Unternehmen



F) Konkrete Projektplanung mit Feedback-Schleifen

KONTAKT



Philipp Bösch

Head of Sales Consulting Switzerland/Austria

+41 76 355 09 54

philipp.boesch@haufe.com

