

Pressemitteilung

Prozessautomatisierung schafft mehr Zeit für Kernaufgaben

Recruiting-Strategie entwerfen statt Papierakten wälzen: Was im HR-Bereich zu kurz kommt

Leipzig, 27. Mai 2019 +++ Neue Technologien mit künstlicher Intelligenz (KI) sind in aller Munde – auch im HR-Bereich. Es wird etwa diskutiert, wie intelligente Tools beim Recruiting helfen können. In der Praxis sind allerdings die meisten Personalabteilungen längst nicht so weit. Ein Großteil der Zeit fließt immer noch in administrative Aufgaben, genauer gesagt: das Suchen, Finden, Bearbeiten und Ablegen von Papierdokumenten. Wichtige Kernaufgaben, beispielsweise eine Recruiting-Strategie zu entwerfen und umzusetzen, kommen somit zu kurz. Dies hat eine [Umfrage](#) unter einigen Teilnehmern des forpeople day am 4. April in München gezeigt, bei dem sich rund 50 Personalverantwortliche zum Thema digitaler Wandel austauschten. Eine wichtige Erkenntnis: Das Potenzial, mittels Digitalisierung und Automatisierung von Prozessen mehr Zeit zu gewinnen, ist im HR-Bereich noch lange nicht ausgeschöpft.

Nicht wenige Personalmanager schieben die digitale Transformation ihres Bereichs vor sich her, aus Angst vor dem vermeintlichen Mammutprojekt und aufgrund mangelnder Unterstützung im Unternehmen. „Diese Sichtweise ist zu pessimistisch“, sagt Thomas Fahrig, HR-Experte bei forcont. „Personalverantwortliche sollten die Digitalisierung vielmehr als Chance begreifen, um dokumentenbasierte Abläufe zu optimieren und somit wertvolle Zeit freizusetzen.“ Allein für das Suchen und Finden von Dokumenten verlieren Unternehmen durchschnittlich 15 Prozent ihrer zeitlichen Ressourcen.¹ Bei der Automatisierung sollten Unternehmen sich als Ziel setzen, die gesamte Prozesskette des Mitarbeiterlebenszyklus¹ abzudecken – von Bewerbung und Einstellung über Onboarding und Weiterbildung bis hin zum Ausscheiden aus der Organisation. Dabei ist es sinnvoll, zunächst diejenigen Prozesse anzugehen, die am meisten Zeit verschlingen. So lässt sich schnell ein deutlicher Effekt erzielen.

Tragfähige, digitale Grundlagen schaffen

Daran arbeitet momentan auch der Debeka Krankenversicherungsverein a. G. Erste Prozesse sind bereits optimiert: „Mit der Einführung eines neuen Zeitwirtschaftssystems konnten wir im vergangenen Jahr die betroffenen Prozesse rund um die Themen An- und Abwesenheit digitalisieren und effizienter gestalten“, sagt Marius Hutzl, Mitarbeiter

¹ Personalwirtschaft, Ausgabe 12/2013, Special „Digitale Personalakte“, S. 30 ff.

der Abteilung Personal (im Grundsatzbereich). „So haben wir einen nützlichen Mehrwert geschaffen, der uns auch ein Stück weit näher an unsere Mitarbeiter bringt und die Zufriedenheit in der Belegschaft fördert.“ Effiziente Workflows zu definieren und diese mit digitalen Lösungen zu automatisieren, ist Voraussetzung für alle nachfolgenden Optimierungen. „Erst wenn dieser Grundstein gelegt ist, können HR-Abteilungen sinnvoll überlegen, wie sie ihre digitale Transformation weiter gestalten, etwa mit neuartigen Technologien auf Basis von künstlicher Intelligenz“, so Thomas Fahrig.

Effizientes Informationsmanagement

Das Thema [Zeitmangel](#) beschäftigt auch Ines Zacher, Abteilungsleiterin Personalservice und Vergütung bei der GEMA: „Die größten Zeitfresser in unserer täglichen Arbeit ergeben sich momentan noch daraus, dass Mitarbeiter uns permanent viele Informationen zurufen. Diese müssen wir erst einmal zusammenfassen und verteilen – auch, weil wir an unseren verschiedenen Standorten sehr dezentral organisiert sind. Ich wünsche mir mehr Zeit, um uns um echte Mitarbeiterbelange kümmern zu können und um die Führungskräfte besser zu betreuen.“ Die GEMA ist deshalb dabei, ihre HR-Prozesse nach und nach zu optimieren. Im ersten Schritt hat die Verwertungsgesellschaft ihre Papierakten in ein digitales Personalaktensystem überführt und in diesem Zuge diverse Workflows automatisiert, wie etwa das Erstellen und Versenden von Dokumenten. Die gewonnenen Ressourcen will die GEMA vor allem in das Recruiting investieren.

HR-Manager wird zum Vertriebler

„Die meisten HR-Abteilungen stehen unter hohem Zugzwang“, sagt Thomas Fahrig. „Eine der großen Herausforderungen ist das Recruiting. Geeignete Fachkräfte zu gewinnen und zu halten, ist für Unternehmen heute viel aufwendiger als noch vor einigen Jahren. Damit verändert sich auch das Berufsbild des HR-Verantwortlichen, der ein Stück weit zum Vertriebler wird. Um sich in dieser neuen Rolle zurechtzufinden, brauchen Personalmanager den nötigen Freiraum.“ Ines Zacher bestätigt: „Die richtigen Mitarbeiter zu finden und für unser Unternehmen zu begeistern, uns die Zeit nehmen zu können, um die passenden Kandidaten auszuwählen – das wird ein hartes Brett, das wir noch zu bohren haben.“

Datenschutz gewährleisten

Im Kontext der Digitalisierung und der neuen EU-DSGVO ist Datenschutz ein weiteres Thema, das Personalverantwortliche besonders umtreibt. Dr. Nina Springer, Fachanwältin für Arbeitsrecht und Partnerin bei der Wirtschaftskanzlei Eversheds Sutherland, erklärt: „Unternehmen sollten zunächst eine Bestandsaufnahme machen und – den Grundsatz der Datensparsamkeit beachtend – ihre Personalakten kritisch daraufhin überprüfen, welche Dokumente vernichtet werden müssen oder gar nicht

erst in eine Personalakte hätten Eingang finden dürfen.“ Letzteres betrifft beispielsweise Gehalts- oder Prämienlisten, die die Namen von mehreren Mitarbeitern beinhalten. Wenn Unternehmen ihre Personalakten digitalisieren wollen, gilt es zu definieren, welche Dokumente aktuell und zukünftig in der Personalakte vorhanden sein müssen und dürfen. Zudem ist sicherzustellen, dass das Handling von Personaldokumenten persönlichkeitsrechts- und datenschutzkonform erfolgt.

Die Frage, ob das Papier aus der HR-Abteilung gänzlich verschwinden kann – wie es bei einer vollständigen Digitalisierung des Unternehmens der Fall wäre –, ist aus juristischer Sicht eine zweiseitige Angelegenheit. „Die deutsche Gesetzgebung gibt bei bestimmten Verträgen vor, dass diese schriftformwährend abzuschließen sind“, so Dr. Springer. „Das wäre nicht mehr gewährleistet, wenn diese Art von Verträgen, insbesondere befristete Arbeitsverträge, nur noch digital vorlägen. Hier müssen Unternehmen die Vorteile einer vollständigen Digitalisierung und das Risiko, in Einzelfällen rechtliche Konsequenzen tragen zu müssen, gegeneinander abwägen.“

Das folgende Video zeigt eine Zusammenfassung interessanter Statements von Teilnehmern des forpeople day: <https://youtu.be/d1P5YRZdL7I>.

Über forcont

Die forcont business technology gmbh (www.forcont.de) ist ein auf Enterprise Content Management (ECM) spezialisiertes Softwarehaus. Das 1990 als IXOS Anwendungs-Software GmbH gegründete Unternehmen bietet standardisierte Produkte für digitales Personalmanagement, Vertragsmanagement und mobiles Dokumentenmanagement sowie individuelle Aktenlösungen zur Optimierung dokumentenzentrierter Geschäftsprozesse. Die Business-Anwendungen auf Basis der forcont factory Suite erleichtern die tägliche Arbeit mit Dokumenten und Daten – On-Premises vor Ort oder als Software-as-a-Service (SaaS) in der Cloud. forcont leistet zudem vielfältige Professional Services im ECM-Umfeld von SAP. Zu den circa 400 Kunden zählen namhafte Unternehmen und Einrichtungen wie ALBA Group plc & Co. KG, Deutsche Wohnen AG, Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt e. V. (DLR), GASAG Berliner Gaswerke AG, Radeberger Gruppe KG, Total Deutschland GmbH und TRW Airbag Systems GmbH.

Kontakt:

forcont business technology gmbh
Stefan Plock
Nonnenstraße 39
D-04229 Leipzig
Tel.: +49 (0)34-4850-333
Fax: +49 (0)341-4850-399
E-Mail: Stefan.Plock@forcont.de
Internet: www.forcont.de

Möller Horcher Public Relations GmbH
Katja Dreißig
Ludwigstraße 74
D-63067 Offenbach
Tel: +49 (0)69-809096-49
Fax: +49 (0)69-809096-59
E-Mail: katja.dreissig@moeller-horcher.de
Internet: www.moeller-horcher.de