



WHITE PAPER

Ihr Ramp-up zu digitalen HR-
Prozessen und mehr Erfolg
bei den jungen Talenten

Wie Sie Ihr Unternehmen in 12 Schritten
effizienter, flexibler, resilienter und
lebenswerter machen



Inhalt

Einleitung	3
Digitalisierung: Auftakt zur digitalen Transformation	3
Personalabteilung als Schnittstelle für Digitalisierung	3
HR muss Potenzial von Technologien beurteilen können	4
HR benötigt Zusammenspiel mit allen Abteilungen	4
Digitale HR-Prozesse sind Fortschritt - Im Spannungsfeld zwischen Routine und Strategie	
Was sind HR-Prozesse?	5
Zeitintensive Prozesse zuerst automatisieren	5
Kernfunktion der HR: strategische Personalplanung	5
Kollaboration und Kommunikation ohne Medienbrüche	5
Entlastung und Schaffen von Freiräumen	6
Wissen verankern und eine digitale Kultur fördern	6
Kosten senken, Zeit sparen, Transparenz schaffen	6
Papierloses Büro mit DMS für ortsunabhängige Kollaboration	6
Lückenlose digitale Datenbank in der Cloud	6
Welche HR-Prozesse gibt es?	7
Administrative Prozesse bieten das größte Zeitsparpotenzial	7
HR-Transformation - Digitale Transformation in der Personalabteilung	8
HR-Transformation in 12 Schritten - Menschen und Technik in Einklang bringen	
1. Stoßen Sie den digitalen Wandel an	9
2. Machen Sie Ihre HR fit für digitale Technologien	9
3. Erarbeiten Sie eine digitale HR- Strategie mit klarem Ziel	10
4. Wecken Sie den Mut zum Change	10
5. Passen Sie die Rollen innerhalb der HR-Organisation an	11
6. Bauen Sie eine digitale Expertise im Unternehmen auf	11
7. Priorisieren Sie HR-relevante Technologien	11
8. Klären Sie rechtliche Aspekte bei digitalen Technologien	12
9. Schaffen Sie ein digitales Umfeld: Digital Workplace	12
10. Setzen Sie auf Human Capital Analysis (HCA)	13
11. Schaffen Sie agile Arbeitsweisen	13
12. Wenden Sie Technologien an und optimieren Sie sie	13
Fazit - 9 Key-Takeaways der HR-Transformation	14



Einleitung

Der Mittelstand in Deutschland profitiert immens von seinen Digitalisierungs-Fortschritten. Besonders KMU konnten im Jahr 2024 mit einem Digitalisierungsgrad von +3 Prozentpunkten im Vergleich zu 2022 weiter aufholen. Zudem setzen 70 % der gesamten deutschen Unternehmen Lösungen zur Automatisierung von Geschäfts- und Verwaltungsprozessen ein, und 65 % investieren gezielt in die digitale Fort- und Weiterbildung ihrer Beschäftigten. Diese Ergebnisse, festgehalten in der Bitkom-Studie „[Digital Office Index 2024](#)“, zeigen: Die Digitalisierung ist ein zukunftsorientiertes Investment. Unternehmen bauen auf lange Sicht ihre Wettbewerbsfähigkeit aus, wenn sie die digitale Transformation und die damit einhergehenden Potenziale nutzen.

Digitalisierung: Auftakt zur digitalen Transformation

Ein wichtiger Baustein der Digitalisierung ist die digitale Transformation. Sie beschreibt einen Prozess ständiger technologischer Weiterentwicklung in Unternehmen. Dieser bildet die Basis für eine nachhaltige Digitalisierung. Denn: Nur wer die Digitalisierung versteht und sie nicht als ein einmaliges Ereignis begreift, kann sie langfristig als fortlaufenden Prozess in seinem Unternehmen etablieren. Bleibt nur die Frage: Wo beginnen KMU am besten mit ihrer Digitalisierung? Wer bringt in Unternehmen zukunftsweisende IT-Technologien und qualifiziertes Personal strategisch an den richtigen Stellen zusammen? Unternehmen zukunftsweisende IT-

Technologien und qualifiziertes Personal strategisch an den richtigen Stellen zusammen?

Personalabteilung als Schnittstelle für Digitalisierung

Als Schnittstelle zwischen Geschäftsführung und der Belegschaft eignet sich die Personalabteilung, auch Human Resources (HR) genannt, für diese Aufgabe. Eine gute Vorbereitung ist dabei alles. Die HR muss sich wandeln, digitaler werden, digitaler denken. Nicht zuletzt muss sie sich Technologien zunutze machen, die ihre eigene HR-Funktion völlig verändert. Die moderne HR nutzt digitale Tools, um strategischer arbeiten zu können. Dazu gehört: Die HR generiert Daten, um Personal gezielter rekrutieren, einsetzen und fördern zu können. Um für die Zukunft des Unternehmens Schlüsseltechnologien zu identifizieren und Schlüsselkompetenzen zu vermitteln.

Individuelle Live Demo buchen

Sie sind interessiert und möchten unser DMS d.velop documents live erleben? Lassen Sie uns gerne darüber sprechen und buchen Sie Ihre individuelle Live-Demo. Lassen Sie sich die Software von unseren Experten:innen live vorführen und stellen Sie direkt Ihre Fragen.

[DEMO BUCHEN](#)



HR muss Potenzial von Technologien beurteilen können

Warum? Weil es um effiziente digitale Arbeit geht und darum, das Unternehmen modern zu präsentieren. So bleibt es für junge Talente und etablierte Fachkräfte gleichermaßen attraktiv. Unternehmen, die stark in der Digitalisierung sind, können flexibler auf Probleme reagieren und sind resilienter. Das Digitale wird immer wichtiger. Die HR muss diese Technologien kennen und ihre Potenziale beurteilen können.

HR benötigt Zusammenspiel mit allen Abteilungen

Personalabteilungen können den digitalen Wandel in Unternehmen vorantreiben. Und Personaler:innen können eine Stimmung pro Digitalisierung erzeugen. Wichtig ist, dass sie die Sache strategisch angehen und ein klares Ziel vor Augen haben, wie Digitalisierung aussehen soll. Die Automatisierung wiederkehrender Prozesse wie das Versenden von Lohnabrechnungen ist erst der Anfang. Bewerbermanagement, Personaleinsatzplanung, Kollaborationsszenarien – der digitale Arbeitsplatz und die HR der Zukunft bieten viele Möglichkeiten. Aber das kann die HR nur im Zusammenspiel mit allen Abteilungen schaffen.

Machen auch Sie die HR zum Vorreiter der digitalen Transformation in Ihrem Unternehmen. Wie Sie einen nachhaltigen digitalen Wandel anstoßen können, erfahren Sie in diesem Whitepaper.





Digitale HR-Prozesse sind Fortschritt

Im Spannungsfeld zwischen Routine und Strategie

Was sind HR-Prozesse?

Bevor wir die Frage klären können, wie Sie von der Digitalisierung Ihrer Personalabteilung profitieren können, müssen wir zunächst etwas klären:

Was sind HR-Prozesse eigentlich? HR-Prozesse oder Personalprozesse sind komplexe Tätigkeiten in der Personalabteilung, die zum Unternehmenserfolg beitragen.

Einerseits unterstützen sie im Bereich der Verwaltung den reibungslosen Ablauf des Betriebs. Sie wirken sich aber andererseits auch durch technikgestützte, strategische Personalplanung, also die Auswahl und Qualifizierung von Personal, auf die Qualität der Arbeit im gesamten Unternehmen aus und beeinflussen die Effizienz der Arbeitsabläufe.

Zeitintensive Prozesse zuerst automatisieren

Bei der digitalen Transformation geht es zuvorderst um sich wiederholende Arbeitsabläufe, die es zu automatisieren gilt. Dabei handelt es sich um Tätigkeiten, deren Ausführung vor allem Zeit kostet. Die Lohnbuchhaltung zum Beispiel. Passende Softwares können den Prozess der Lohnabrechnung fehlerfrei und zeitsparend ausführen und den fertigen Lohnzettel erzeugen. Sie können sogar Fehler in Mitarbeiterdaten aufspüren und diese melden – alles automatisch.

Kernfunktion der HR: strategische Personalplanung

Es geht einerseits darum, dass das HR-Personal weniger Zeit mit Tätigkeiten verbringen soll, für die es eigentlich überqualifiziert ist. Mehr noch soll sie sich aber mit der strategischen Personalplanung befassen. Bei der Digitalisierung der HR geht es nämlich allem voran um Strategie. Die Digitalisierung von Prozessen soll die HR-Mitarbeiter:innen entlasten und ihnen repetitive Aufgaben abnehmen, damit eben mehr Zeit für jene Kernaufgaben der HR bleibt: einen Personalstamm aufzubauen, der das Unternehmen weiterentwickeln und dessen Fortbestand sicherstellen kann.

Kollaboration und Kommunikation ohne Medienbrüche

Die Personalabteilung soll Fachkräfte halten und junge Talente anlocken, indem sie ein reizvolles, modernes Unternehmen mit einem komfortablen und flexiblen Arbeitsumfeld schafft. Das fördert die Arbeitsmoral, sorgt für eine geringere Fluktuation und macht ein Unternehmen resilient, wenn Wissen bleibt und wächst. Zugleich soll die HR effiziente interne und externe Workflows sicherstellen: Das sind digitale, abteilungsübergreifende Workflows, die [Kollaboration](#) und Kommunikation vereinfachen und Medienbrüche unterbinden. So entstehen Prozesse, von denen alle profitieren.



Entlastung und Schaffen von Freiräumen

HR-Prozesse, die sich durch Software gut automatisieren lassen, sind sich wiederholende Aufgaben, die sich in der Abfolge ihrer Tätigkeiten gleichen. Diese treten etwa in der Arbeitszeiterfassung auf, aber auch in der Einsatz- und Urlaubsplanung. Wer diese linearen Arbeitsabläufe automatisiert, entlastet seine HR-Mitarbeiter:innen aktiv, schafft flexible Freiräume für strategische Aufgaben und stellt sein Unternehmen zukunftsfähig auf, weil Das Ziel von digitaler HR: Das Unternehmen auf die Zukunft vorbereiten, und zwar in Bezug auf Personal und wegweisende Technologien.

Wissen verankern und eine digitale Kultur fördern

Diese benötigt Ihre HR, um die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Fokus zu rücken. Der Job der HR wird perspektivisch darin bestehen, Mitarbeiter:innen langfristig zu binden, sie zu entwickeln und durch hochqualifiziertes Fachpersonal zu ergänzen. Wer frühzeitig beginnt, Wissen in seinem Unternehmen zu verankern, wird den internen digitalen Wandel erfolgreich unterstützen und eine gelebte digitale Kultur fördern.

Kosten senken, Zeit sparen, Transparenz schaffen

Digitale HR-Prozesse helfen Ihnen, Kosten zu senken, indem Sie beispielsweise Durchlaufzeiten verkürzen und Vertragsfristen automatisiert überwachen. Der entscheidende Schritt hin zu rein digitalen Prozessen besteht aber im konsequenten Verzicht auf Papier. Wo digitalisiert wird, verschwindet das Papier, verschwinden Aktenberge.

Papierloses Büro mit DMS für ortsunabhängige Kollaboration

Im papierlosen Büro liegt das mit Abstand größte Potenzial, unternehmensweite Veränderungen anzustoßen, die in der HR-Abteilung beginnen. Mit einem digitalem [Dokumentenmanagement-System](#) (DMS) lassen sich viele HR-Prozesse automatisieren. So können die Mitarbeiter:innen zum Beispiel selbstständig ihre Krankmeldungen einreichen und ihren Urlaub beantragen, ohne dass die Personalabteilung tätig werden muss. Auch die digitale Gehaltsabrechnung kann der Belegschaft automatisiert zugestellt werden - die [digitale Post](#) macht es möglich. Das DMS kann so zur zentralen Verwaltungsdrehscheibe werden, insbesondere dann, wenn alle Informationen mit der digitalen Personalakte verknüpft sind. In ihr liegen alle personenbezogenen Daten revisionsicher archiviert und sind durch ein Berechtigungskonzept geschützt, sodass niemand unberechtigt hineinsehen kann.

Lückenlose digitale Datenbank in der Cloud

Hinzu kommt, dass ein DMS gigantische Perspektiven für eine standortübergreifende, digitale Kollaboration bietet. Weil jeder plötzlich auf alle Dokumente zugreifen kann, auch ortsunabhängig in der Cloud, entsteht eine lückenlose, unternehmensweite Datenbank, auf die jeder Zugriff hat und die den Weg von Aktenbergen und abteilungsinternen Datensilos hin zur Transparenz markiert.





Welche HR-Prozesse gibt es?

Im Personalmanagement fallen unterschiedlichste Arbeitsabläufe an, die Sie grob in zwei Prozesskategorien einteilen können. Die einen beziehen sich auf die strategische Weiterentwicklung der Personalstruktur und der IT. Das heißt: Sie müssen einiges tun, um als Arbeitgeber attraktiv zu sein, damit Sie neue Fachkräfte gewinnen und Ihre besten Leute halten und fortzubilden können. Und attraktiv heißt: Monotone und zeitraubende Prozesse laufen automatisiert ab, die Kommunikation funktioniert reibungslos, wichtige Informationen stehen jedem ad hoc zur Verfügung und das Arbeitsumfeld ist auf den Menschen ausgerichtet, nicht nur auf reine Funktionalität. Menschen wünschen sich einen Arbeitsplatz, der zugleich als sozialer Raum fungiert. Die Arbeit ist Teil des Lebens.

Administrative Prozesse bieten das größte Zeitsparpotenzial

Die übrigen Prozesse, die im Personalmanagement anfallen, dienen hauptsächlich Verwaltungszwecken. Hier schlummert das größte Potenzial für Automatisierungen.

In diesen HR-Bereichen besteht Digitalisierungsbedarf:

- ✓ Personalbeschaffung
- ✓ Personalplanung
- ✓ Personalmanagement
- ✓ Vergütungen und andere Leistungen
- ✓ Fortbildung, Weiterbildung, Karriere
- ✓ Reisekosten Management

Dazu zählen Routinetätigkeiten wie das Nachhalten von An- und Abwesenheitszeiten, das Dokumentieren von Urlaubs- und Krankheitstagen und Teile der drei HR-Kernprozesse, die Sie mit einer geeigneten HR-Software wie der digitalen Personalakte samt Vertragsmana-

gement automatisieren können: Arbeitseintritt, Arbeitsaustritt und Vertragsveränderungen.

Letztgenannte HR-Prozesse sind am geeignetsten für Automatisierungen. Recruiting (Erfassung von Bewerberdaten und Bewertungsprozessen), On- und Offboarding, Lohnbuchhaltung, Reisekosten-Management, Urlaubsanträge, Krankmeldungen und andere administrative Prozesse bieten das größte Zeitsparpotenzial mit dem Ziel, freiwerdende Kapazitäten anders zu nutzen und diese etwa in die personelle und technologische Weiterentwicklung zu investieren.

Wichtig ist es, die Digitalisierung planvoll anzugehen, also zu schauen, wo sich die größten Vorteile daraus ergeben. Dieser Effekt ist dann gegeben, wenn sich entweder eine Effizienzsteigerung, oder aber eine wachsende Zufriedenheit der Mitarbeiter:innen erzielen lässt. Ein Programm, das Personaler:innen hilft, etwa Arbeitszeugnisse zu erstellen, ist ein Pluspunkt für beide Gesichtspunkte, Effizienz und Zufriedenheit.



Strategische Herausforderungen in der HR

- ✓ Mitarbeiter:innen binden
- ✓ Datenschutz und Datensicherheit
- ✓ Change Management
- ✓ Datenauswertung für strategische Entscheidungen
- ✓ qualifiziertes Personal gewinnen
- ✓ Prozesse digital automatisieren
- ✓ neue Technologien einführen
- ✓ Verwaltungsaufwand reduzieren
- ✓ mobiles Arbeiten ermöglichen



HR-Transformation

Digitale Transformation in der Personalabteilung

Was ist HR-Transformation?

Der Begriff „HR-Transformation“ bezeichnet einen digitalen Veränderungsprozess in der Personalarbeit. Er beginnt in der HR-Abteilung, von wo aus er sukzessive alle Abteilungen eines Unternehmens erreicht. Die HR lebt vor, was im gesamten Unternehmen zum Vorbild werden soll, ist also der Kopf eines groß angelegten Change in der Belegschaft.

Etablieren einer digitalen Denk- und Arbeitsweise

Der Prozess der HR-Transformation ist nämlich auf die Zukunft ausgerichtet und beschreibt einen kontinuierlichen strategischen Prozess, der eine tief verankerte und weitsichtige digitale Denk- und Arbeitsweise in der Personalabteilung – und schließlich darüber hinaus - zur Folge haben soll. Die HR-Transformation beinhaltet strategische und operative Komponenten.

Strategisch bedeutet in diesem Kontext: Wie sieht das Personal der Zukunft aus, wie ist es qualifiziert und welche Ansprüche stellt es an ein modernes Unternehmen und den eigenen Arbeitsplatz?

Junge Talente und Top-Fachkräfte begeistern

Operativ meint eine Anpassung von Prozessen, Strukturen und Aufgaben an die strategischen Leitlinien. HR-Transformation bricht alte Führungsstrukturen auf, denkt Arbeitsabläufe in Teams neu und ermöglicht nicht zuletzt flexible Arbeitsformen wie Homeoffice und Mobile Office. New Work lautet das Schlagwort. Eine Personalabteilung, die selbst digital denkt und beispielsweise in Bewerbungsprozessen nach außen hin auftritt, hat das Potenzial, junge Talente und Top-Fachkräfte für sich zu begeistern. Und das bei kleinstmöglichem Aufwand mittels automatisiertem Bewerbermanagement.



Hier hat die HR-Kontakt zu den Mitarbeiter:innen



Bildung, Fortbildung, Weiterbildung



Sozialleistungen



Dienstreisen



Verträge



Arbeitszeit



Urlaubsplanung



Karriereplanung



Gehalt



HR-Transformation in 12 Schritten

Menschen und Technik in Einklang bringen

1. Stoßen Sie den digitalen Wandel an

- ✓ Erkennen Sie die Notwendigkeit zu Veränderungen.
- ✓ Informieren Sie sich in der Belegschaft über die Pain Points in deren Workflows.
- ✓ Sprechen Sie mit Verantwortlichen über Ideen, holen Sie sich Feedback ein.
- ✓ Initiieren und treiben Sie Veränderungen aktiv voran, damit Sie für Ihre eigenen und künftige Arbeitskräfte attraktiv bleiben.



Vorteile der Digitalisierung im HR-Bereich

- ✓ Zeitersparnis: Routineaufgaben von der Software erledigen lassen
- ✓ Kostenersparnis: Prozessoptimierung senkt Kosten langfristig
- ✓ Datenpflege: Personal arbeitet aktiv daran mit Überblick: Teamleiter:innen und HR-Abteilung haben immer alles im Blick
- ✓ Archivierung: Speicherung in der Cloud spart Platz und ist einfach und sicher

2. Machen Sie Ihre HR fit für digitale Technologien

- ✓ Wie groß ist der Schulungsbedarf in Ihrer HR? Benötigen Sie externe Kräfte, um Ihre Personalabteilung für digitale Zukunft zu schulen?
- ✓ Entwickeln Sie fehlende digitale Kompetenzen Ihres HR-Personals weiter oder werben Sie passendes Personal an, das die digitale HR-Transformation in die Hand nimmt.
- ✓ Ihre HR muss die Möglichkeiten, die digitale Technologien bringen, verstehen. Sie muss die Vorteile für die eigene Funktion und das gesamte Unternehmen erkennen. Beispiel: ortsunabhängige Kollaboration durch die Einführung von Cloud-Technologie und durchgängig digitalen Prozessen und Arbeitsweisen (Dokumentenmanagement, [Vertragsmanagement](#)).
- ✓ HR muss neue Tools und Trends im Personalwesen auswerten und einführen, wenn diese für Ihr Unternehmen Vorteile bringen.
- ✓ Nur mit geschultem HR-Personal ist es möglich, HR-Prozesse mit modernen Technologien zu automatisieren und neue Technologien wie eine Mitarbeiter-App als Informations- und Kommunikationsmedium ganzheitlich auch unternehmensweit zu denken.
- ✓ Doppelte Herausforderung für Personaler:innen (digitale Transformation im Unternehmen und in der HR-Funktion als Motor für die Digitalisierung).

Zentrale Funktionen eines Dokumentenmanagement Systems

Wie kann mir ein Dokumentenmanagement-System im Berufsalltag helfen? Erhalten Sie wertvolle Einblicke in die Software und lernen, wie Sie mit Ihrem Unternehmen von DMS-Software profitieren können.

[WEBINAR ANSEHEN](#)



3. Erarbeiten Sie eine digitale HR- Strategie mit klarem Ziel

- ✓ Gewinnen Sie verlässliche Daten, um eine Strategie zu konzipieren. Messen Sie etwa die Produktivität in bestimmten Bereichen und versuchen Sie, daraus Rückschlüsse zu ziehen. Nutzen Sie Umfrage-Tools, um Informationen zu bekommen. Beobachten Sie, ob es Fluktuationsbewegungen gibt, und hinterfragen Sie diese.
- ✓ Reporting: Verlässliche Daten zeigen Ihnen, wo es im Unternehmensgetriebe hakt – und wo Potenziale liegen.
- ✓ Erarbeiten Sie eine Zielsetzung für die HR und das Unternehmen in der digitalen Zukunft: Zum Beispiel: Welche Prozesse sollen digitalisiert werden? Wir automatisieren alle Routineprozesse, um bei den Mitarbeiter:innen für mehr Zufriedenheit zu sorgen.
- ✓ Wie können Sie agiles „New Work“ in Ihrem Unternehmen ermöglichen?

4. Wecken Sie den Mut zum Change

- ✓ Alle Mitarbeiter:innen in der Personalabteilung müssen mitziehen, damit das Projekt gelingt.
- ✓ Zeigen Sie die Vorteile, die zukünftigen Verbesserungen auf, und nehmen Sie die Belegschaft mit.
- ✓ Nehmen Sie Angst vor Veränderungen, vor allem bei älteren Kolleginnen und Kollegen.
- ✓ Treiben Sie den Kulturwandel im Unternehmen konsequent voran und lassen Sie sich durch anfängliche Abwehrhaltung nicht entmutigen. Es gibt kein Zurück, die Entscheidung für die Digitalisierung ist gefällt.
- ✓ Etablieren Sie die neue Arbeitskultur im Unternehmen und leben Sie sie vor.

Zentrale Fragestellungen in der strategischen HR

Strategie und Positionierung
Wohin wollen wir?

Organisation und Steuerung
Wie organisieren wir uns selbst? Wie steuern wir uns selbst?

Produkte, Prozesse und IT
Wie und womit leisten wir unseren Beitrag zum Geschäftserfolg?

Kompetenzen und Mitarbeiter:innen
Welche Kompetenzen sind notwendig und wie bekommen oder sichern wir diese?



5. Passen Sie die Rollen innerhalb der HR-Organisation an

- ✓ Stellen Sie alle HR-Strukturen und -Arbeitsweisen infrage, die starr und hinderlich sind. Agile, autonome und crossfunktionale Teams mit neuen Rollen können diese ersetzen.
- ✓ Passen Sie die Aufgaben innerhalb der HR-Organisation an. Arbeiten Sie künftig mit einer klassischen HR mit einer agilen Einheit, die sich Themen wie Change und Innovation widmet? Diese Gedanken sind wichtig, weil die HR später die Digitalisierung und die digitale Denke im Unternehmen ausrollen soll.

6. Bauen Sie eine digitale Expertise im Unternehmen auf

- ✓ Entwickeln Sie Ihre Belegschaft für moderne Arbeitsweisen digital weiter. Nutzen Sie dafür die Kompetenzen in Ihrem Unternehmen oder holen Sie externe Fachleute, die das notwendige Fachwissen vermitteln.
- ✓ Entwickeln Sie insbesondere neugierige, lernfähige Mitarbeiter:innen im Team weiter, die Lust haben auf die Veränderung.
- ✓ Nutzen Sie Multiplikatoren, suchen Sie in den Abteilungen nach geeigneten Leuten, die Ihre Vision teilen und machen Sie sich ihren Einfluss als Influencer zunutze.

7. Priorisieren Sie HR-relevante Technologien

- ✓ Werfen Sie nicht sofort alle analogen Workflows über den Haufen. Machen Sie nicht alles auf einmal. Vermeiden Sie den „Big Bang“ und allzu komplizierte Lösungen. Tauschen Sie sich ruhig auch aus, welche Erfahrungen andere Unternehmen gemacht haben mit HR-Software wie der digitalen Personalakte, Vertragsmanagement, digitaler Gehaltsabrechnung, Mitarbeiter-App, digitaler Signatur usw.
- ✓ Versuchen Sie nicht, den Ist-Prozess zu optimieren. Verbessern Sie lieber den Prozessnutzen, also das Ergebnis. Dabei kann es nie schaden, sämtliche Prozesse zu hinterfragen und einen Workflow völlig neu zu denken.
- ✓ Wählen Sie HR- und andere Softwares aus, die mit den vorhandenen Systemen kompatibel, also über [Schnittstellen](#) anbindbar sind. Suchen Sie sich einen geeigneten Partner, der Sie im Rahmen einer [Digitalisierungsberatung](#) unterstützt.
- ✓ Denken Sie HR-relevante Technologien ganzheitlich, wählen Sie sie nacheinander aus und führen Sie sie sukzessive und aufeinander aufbauend ein. Vermeiden Sie dabei Schnellschüsse und achten Sie darauf, dass Sie Insellösungen vermeiden.
- ✓ Berücksichtigen Sie bei der Software-Auswahl auch Tools, die Sie zur digitalen Personalgewinnung und -entwicklung nutzen können. Dazu zählt etwa der Bereich E-Learning, hier exemplarisch die Themen, Arbeitsschutz-Grundunterweisung oder die Grundlagen der DSGVO.





8. Klären Sie rechtliche Aspekte bei digitalen Technologien

- ✓ Bevor Sie sich für einen Cloud-Anbieter entscheiden, fragen Sie nach, wo dessen Server stehen. Denn die DSGVO und GoBD dulden beispielsweise keine sensiblen Daten, die auf Servern außerhalb der EU gespeichert werden.
- ✓ Die persönlichen Daten Ihres Personals sind sensibel. Deshalb erkundigen Sie sich im Vorfeld, welche Daten bestimmte Software-Anbieter speichern und wo sie das tun. Die DSGVO kennt kein Pardon im Umgang mit schützenswerten Daten.
- ✓ Machen Sie sich schlau, ob die [digitale Unterschrift beim Arbeitsvertrag](#) möglich ist, oder ob es auch Ausnahmen gibt.

9. Schaffen Sie ein digitales Umfeld: Digital Workplace

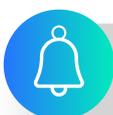
- ✓ Der [Digital Workplace](#) bringt digitale Arbeitsprozesse und digitale Arbeitsumgebungen zusammen.
- ✓ Verzichten Sie deshalb auf papierbasierte Prozesse und setzen Sie auf das papierlose Büro.
- ✓ Lösen Sie das Papierarchiv auf, schaffen Sie einen zentralen Speicherort für alle Daten und Dokumente. Dafür eignet sich ein [Dokumentenmanagement-System \(DMS\)](#), mit digitalen Akten.
- ✓ Setzen Sie auf reibungslose Zusammenarbeit, auch remote in der Cloud im Homeoffice.
- ✓ Nutzen Sie Server in Deutschland.
- ✓ Digitales Vertragsmanagement mit digitaler Unterschrift spart viel Zeit und Geld (Porto, Papier, Druckkosten).
- ✓ Fassen Sie eine Mitarbeiter-App mit Zugriff auf relevante Informationen und Dokumente sowie HR-Self-Services ins Auge, um beispielsweise Urlaubsanträge oder Krankmeldungen automatisiert per App anzustoßen.
- ✓ Nutzen Sie [digitale Post](#), zum Beispiel für digitale Gehaltsabrechnungen. So erreichen Sie Ihre gesamte Belegschaft übers Handy - sogar diejenigen, die keinen PC-Arbeitsplatz haben.
- ✓ Auch das [Reisekostenmanagement](#) lässt sich digital ganz einfach automatisieren.





10. Setzen Sie auf Human Capital Analysis (HCA)

- ✓ Das Ziel von Human Capital Analysis: Mitarbeiter:innen sollen ihre individuellen Talente und Fähigkeiten bestmöglich für Ihr Unternehmen einsetzen, um übergeordnete Ziele zu erreichen. Dafür müssen sie aber an den richtigen Stellen eingesetzt werden.
- ✓ HCA verbindet Systeme und Ressourcen, um Daten zu sammeln und Erkenntnisse für die Entscheidungsfindung zu gewinnen, wie Mitarbeiter:innen zielgerichtet weiterentwickelt werden.
- ✓ Stellen Sie sich die Frage: Wie können Sie Kombinationen des Humankapitals in Teams, Arbeitsgruppen und Abteilungen Ihres Unternehmens sinnvoll einsetzen?
- ✓ Sammeln Sie mittels Analyse-Tools Daten aus dem Personalwesen und setzen Sie es mit Daten aus anderen Unternehmensbereichen in Beziehung. So stellen Sie Analysen an, die einen umfassenden Einblick in die Belegschaft gewähren und Entscheidungen ermöglichen.
- ✓ Ihre Personalabteilung kann auf dieser Basis Entscheidungen vorbereiten und konkrete Maßnahmen ergreifen, um Veränderungen herbeizuführen.



Schon gewusst? Spezielle HCA-Software kann:

- ✓ Leistungen und Kenntnisse von Mitarbeiter:innen erfassen
- ✓ Skills mit Unternehmenszielen abgleichen
- ✓ Durch Analyse der Daten individuelle Ziele festlegen und Entwicklungskonzepte vorschlagen
- ✓ Unbekannte Fähigkeiten erkennen

11. Schaffen Sie agile Arbeitsweisen

- ✓ Das Ziel agiler Arbeitsweisen: Teams und Abläufe müssen sich schnell an Veränderungen anpassen können.
- ✓ Ein Vorteil: Agilität hilft dabei, auf eine Krise zu reagieren und schnell den Kurs zu ändern.
- ✓ Bieten Sie genügend Raum für Persönlichkeitsentfaltung und kreatives Arbeiten.
- ✓ Ermöglichen Sie mobile Arbeitsformen, z.B. Arbeiten aus dem Homeoffice.
- ✓ Schaffen Sie ein attraktives Arbeitsumfeld, in dem sich Ihre Belegschaft wohlfühlt.
- ✓ Machen Sie [Collaboration](#) möglich, auch über Standortgrenzen hinweg.

12. Wenden Sie Technologien an und optimieren Sie sie

- ✓ Etablieren Sie neue Technologien in Ihrem Unternehmen, schaffen Sie eine Philosophie, in der Ihre Belegschaft digital denkt und handelt.
- ✓ Wenden Sie neue Technologien an, die Sie für nützlich halten, überprüfen und optimieren Sie sie.
- ✓ Achten Sie dabei darauf, dass Prozesse nahtlos ineinandergreifen und zeitraubende manuelle Tätigkeiten ersetzen.
- ✓ Schaffen Sie Freiräume für strategisches Denken, indem Sie standardisierte Prozesse automatisieren.
- ✓ Sorgen Sie für Zufriedenheit, indem Sie langweilige Tätigkeiten automatisieren und Ihrer Belegschaft Technologien zur Verfügung stellen, die ihre Arbeit komfortabler macht. Denken Sie Ihr Unternehmen als Sozialraum, in dem Menschen nicht nur arbeiten, sondern auch leben und interagieren.



Fazit

9 Key-Takeaways der HR-Transformation



Flexiblere Arbeitsstrukturen



Bessere Chancen beim Werben um Fachkräfte



Bessere Abstimmung von Personal- und Unternehmensstrategie aufeinander



Change Management anstoßen: Chance für tiefgründige Veränderungen im Unternehmen (z.B. von starren Hierarchien zu flexibleren Teams)



HR kann digitale Möglichkeiten für den Arbeitsplatz der Zukunft ganzheitlich gemeinsam mit der IT analysieren und gestalten



Intensivere Kommunikation zwischen HR und IT und damit besseres Verständnis füreinander



Bessere HR-Vernetzung im Unternehmen mit allen Abteilungen



Ermöglicht die Entwicklung einer ganzheitlichen Strategie für ein digitales Arbeitsumfeld



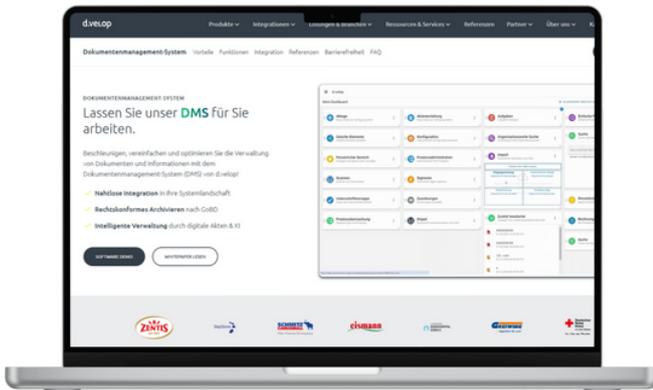
Weg von der reinen Verwaltung, hin zur Gestaltung des Miteinanders im Unternehmen

Die Digitalisierung der Personalabteilung ist eine Investition in die Zukunft, denn sie bietet die große Chance, einen Wandel in Ihrer Unternehmenskultur herbeizuführen. Weg von analogen, papierbasierten Workflows hin zu digitalen, flexiblen Arbeitsabläufen. Wenn Sie im Rennen um die Gunst der hochqualifizierten Talente und Fachkräfte nicht irgendwann das Nachsehen haben möchten, ist es sinnvoll, die Digitalisierung in der HR-Ab-

teilung zu starten. Je besser nämlich das Personal mit seinen Fähigkeiten auf die passenden Schaltstellen verteilt ist, je mehr fundiertes Fachwissen Sie langfristig in Ihrem Unternehmen binden können und je zukunftsgerichteter Sie Ihr Business führen, desto wahrscheinlicher ist es, dass Sie auf lange Sicht erfolgreich sein werden.

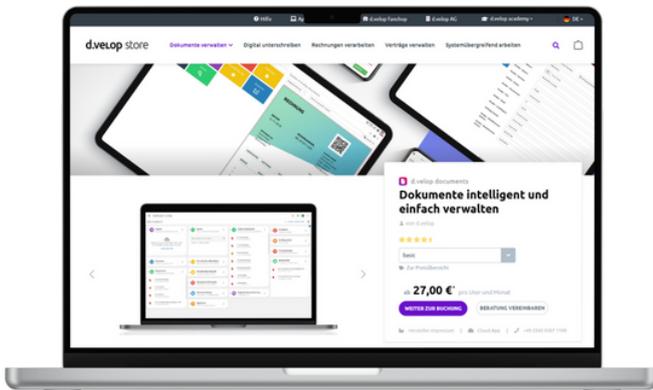


Die Digitalisierung wartet bereits auf Sie. Lernen Sie das Dokumentenmanagement-System von d.velop kennen und optimieren Sie Ihre HR-Prozesse.



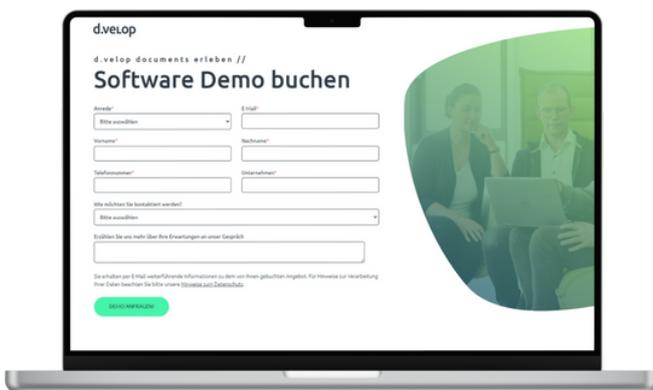
Erfahren Sie auf der Website des d.velop Dokumentenmanagement-Systems Genaueres zu den Vorteilen und Funktionen eines DMS!

[WEBSITE](#)



Informieren Sie sich über die Produktvielfalt von d.velop documents und über die genauen Bestandteile des Produktes!

[D.VELOP STORE](#)



Buchen Sie mit wenigen Klicks Ihre individuelle Live-Demo zum Dokumentenmanagement-System d.velop documents. Lassen Sie sich die Software von unseren Experten:innen live vorführen und stellen Sie direkt Ihre Fragen.

[DEMO BUCHEN](#)

d.velop AG

Die d.velop-Gruppe mit Hauptsitz in Gescher entwickelt und vermarktet Software zur durchgängigen Digitalisierung von Geschäftsprozessen und branchenspezifischen Fachverfahren und berät Unternehmen gemeinsam mit einem Netzwerk aus Hunderten Partnern in allen Fragen der Digitalisierung.

Mit der Ausweitung des etablierten Content Services- / ECM-Portfolios rund um Dokumentenmanagement, digitale Archivierung und Collaboration bietet der Software-Hersteller die Software in allen Bereitstellungsformen als SaaS, on Premises und Hybrid an. Dank HTML5-Technologie sind diese Produkte auf beliebigen Endgeräten nutzbar. Dabei werden die Rechtssicherheit und die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben dank eines ausgereiften Compliance Managements optimal unterstützt.

d.velop stellt digitale Dienste bereit, die Menschen miteinander verbinden, sowie Abläufe und Vorgänge umfassend vereinfachen und neugestalten. So hilft der CSP- / ECM-Spezialist Unternehmen und Organisationen dabei, ihr ganzes Potenzial zu entfalten. Ein starkes, international agierendes Netzwerk aus rund 400 spezialisierten Partnern macht d.velop Produkte weltweit verfügbar. d.velop Produkte sind branchenübergreifend bislang bei mehr als 14.500 Kunden, mit über 4,5 Millionen Anwendern im Einsatz, darunter Tupperware Deutschland, eismann Tiefkühl-Heimservice GmbH, Parker Hannifin, Nobilia, Schmitz Cargobull, FingerHaus GmbH, die Stadt Wuppertal, die DAK-Gesundheit, DZ Bank AG, das Universitätsklinikum des Saarlands oder die Diakonische Einrichtungen in Hessen und Nassau GmbH.

Schildarpstraße 6–8
48712 Gescher
Fon +49 2542 9307-0
d-velop.de
info@d-velop.de

