

Digitalisierung im Personalmanagement

Autor: Samira Heisel, Marketing & Vertrieb

Die Digitalisierung ist kein Trend, der saisonal kommt und geht, sondern ein grundlegender, unausweichlicher Wandel des Wirtschaftslebens, der auch klein- und mittelständischen Unternehmen (KMU) Chancen bietet. In vielen Bereichen ist die z.B. digitale Kommunikation bereits verpflichtend, so müssen Sozialversicherungsbeiträge online gemeldet und die Lohnsteueranmeldung elektronisch übermittelt werden.

Unternehmen scheitern häufig an zu hohen, selbstgesteckten Anforderungen bei der Umsetzung von Digitalisierungsmaßnahmen, obwohl es für KMU nicht unbedingt notwendig ist diese sofort umfassend und unternehmensweit zu gestalten. So sind in wenigen Sekunden erstellte Schichtplanungen oder vorgefertigte Bewerberformulare auf der Webseite oftmals nicht erforderlich. Schon erste Schritte in Richtung Digitalisierung bringen Platz-, Ressourcen- und Kostenersparnisse, durch z.B. geringere Druck- oder Portokosten, mit sich. Weiterhin kann die Fehleranfälligkeit von Prozessen, durch beispielsweise Falscheingaben, mithilfe von Plausibilitätsprüfungen verringert werden. KMU, die beim Thema Digitalisierung gut oder sehr gut aufgestellt sind, können neben einer Effizienzsteigerung und einer Optimierung der Geschäftsprozesse, auch ein mögliches Umsatzwachstum verzeichnen.

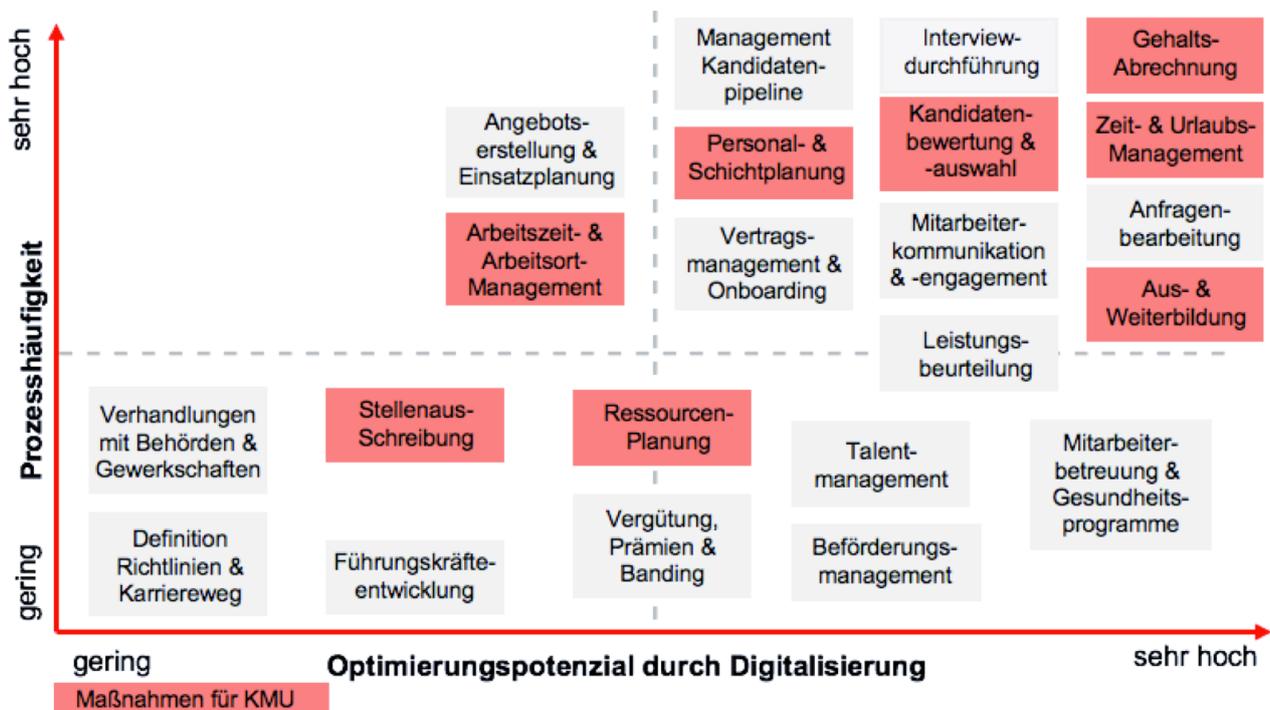


Abb. 1: Digitalisierungspotenziale in KMU angelehnt an eine Grafik für Industriekonzerne von Bain & Company¹

In Abbildung 1 werden die Digitalisierungspotenziale in verschiedenen Unternehmensbereichen eines Industriekonzerne, abhängig von Prozesshäufigkeit und Optimierungspotenzial, dargestellt. Digitalisierungsmaßnahmen, die vor allem für KMU geeignet sind, haben wir rot eingefärbt und werden diese im Folgenden und in unserer Artikelreihe „Digitalisierung im Personalmanagement für KMU“ weiter erläutern.

Die wichtigsten Kriterien für den „Arbeitsplatz der Zukunft“ stellen, laut einer Befragung der International Data Group, eine schnelle Netzwerkanbindung, flexible Arbeitszeitmodelle sowie die Möglichkeit des ortsunabhängigen Arbeitens auf Geschäftsreisen oder im Home-Office dar.² Durch Digitalisierung, bspw. die Einrichtung eines externen Zugriffs auf wichtige Informationen und Dokumente, können Unternehmen besser auf die Bedürfnisse der Arbeitnehmer eingehen und so sowohl die Mitarbeiterbindung und Zufriedenheit der Beschäftigten als auch die Attraktivität als Arbeitgeber steigern.

¹ Bain & Company (2018). Personal 4.0: Digital gestalten statt analog verwalten

² IDG Research Services (2018). Studie Arbeitsplatz der Zukunft 2018

Auch der Bereich der Personalbeschaffung und Weiterbildung kann durch die Digitalisierung verbessert werden. Der, durch den Fachkräftemangel, erschwerten Suche nach geeignetem Personal kann entgegengewirkt werden, indem die technikaffine Generation auf dem Arbeitsmarkt digital in Online-Jobbörsen, sozialen Medien oder Karriere-Netzwerken gefunden werden kann. Neue Methoden der Wissensvermittlung wirken sich auf die berufliche Aus- und Weiterbildung aus. Um das Potenzial neuer Lernmethoden wie z.B. interaktive Seminare auszunutzen, können, neben Präsenzseminaren, Weiterbildungen online durchgeführt werden. Ein weiterer Vorteil liegt in der terminunabhängigen, selbständigen Durchführung der Seminare, denn jeder Mitarbeiter kann an der Fortbildung teilnehmen, wie es sein Zeitplan zulässt. So werden Kosten für Nachholtermine eingespart und die Mitarbeiter müssen keine Termine verschieben, um an der Maßnahme teilzunehmen.

In der Personalabteilung werden regelmäßig personenbezogene Daten von Mitarbeitern erhoben, verarbeitet und gespeichert. Dazu gehören auch besondere Arten personenbezogener Daten, wie z.B. biometrische, Religions- oder Gesundheitsdaten. Die Einhaltung gesetzlicher Regelungen zum Datenschutz stellt eine Herausforderung für Unternehmen dar. Bei Verstößen drohen zum einen hohe Bußgelder, zum anderen können durch negative Kundenreaktionen oder Reputationsverlust die Umsätze sinken. Eine Digitalisierung im Personalbereich kann, beispielsweise durch die Einführung von digitalen Personalakten mit Zugriffskontrollen und Löscherinnerungen, dazu beitragen, dass Datenschutzerfordernungen besser umgesetzt werden können.

Vorteile der Digitalisierung im Personalmanagement:

- ✓ Gesteigerte Zufriedenheit der Mitarbeiter
- ✓ Ortsunabhängiger und schnellerer Informationszugriff
- ✓ Erhöhte Attraktivität als Arbeitgeber und verbessertes Ansprechen der jungen Generation
- ✓ Geringere Fehleranfälligkeit durch Plausibilitätsprüfungen
- ✓ Effizienzsteigerung
- ✓ Platz- und Ressourcenersparnis
- ✓ Vereinfachter und besserer Datenschutz z.B. durch Zugangskontrollen

Trotz der Vorteile, die die Digitalisierung mit sich bringt, herrschen in vielen Personalabteilungen noch manuelle Prozesse vor. Der Webdienst Capterra analysierte 2019 in einer Studie die Human Resources Trends in deutschen KMU, bei der 30% der Teilnehmer angaben, keine Softwareprogramme für die Personalverwaltung zu verwenden, sondern Aufgaben mit Excel, E-Mails oder von Hand zu erledigen.³ Häufig ist die Knappheit der finanziellen Ressourcen ein Grund dafür, dass Digitalisierungsprojekte nicht umgesetzt werden. Damit die Digitalisierung trotzdem weiter voranschreitet, gibt es auf EU-, Bundes- und Länderebene Förderprogramme für KMU. Je nach Programm werden sowohl spezifische Vorhaben als auch allgemeine Schritte zur Digitalisierung gefördert. Die Förderung erfolgt in Form von Krediten in Kooperation mit Förderbanken oder Zuschüssen, meist für die Anschaffung von Hard- und Software sowie für Beratungsleistungen. In unserer Reihe „Digitalisierung im Personalmanagement für KMU“ geben wir Ihnen in den nächsten Wochen Tipps und Vorschläge zur Umsetzung von einfachen und schnellen Maßnahmen, um die Digitalisierung in Ihrem Unternehmen voranzutreiben.

Über uns

Seit über 20 Jahren unterstützen wir unsere Kunden in den Bereichen Finanzen, Personal, Beratung und Datenschutz. Durch unsere Ausbildung und langjährige Praxiserfahrung stellen wir sicher, dass Sie die bestmögliche Lösung erhalten.

✉ info@heisel-solutions.de

☎ +49 2825 1070044

🌐 www.heisel-solutions.de

³ Capterra (2019). Nutzerstudie zu HR-Trends 2018: Der Fachkräftemangel macht digitale Veränderung notwendig