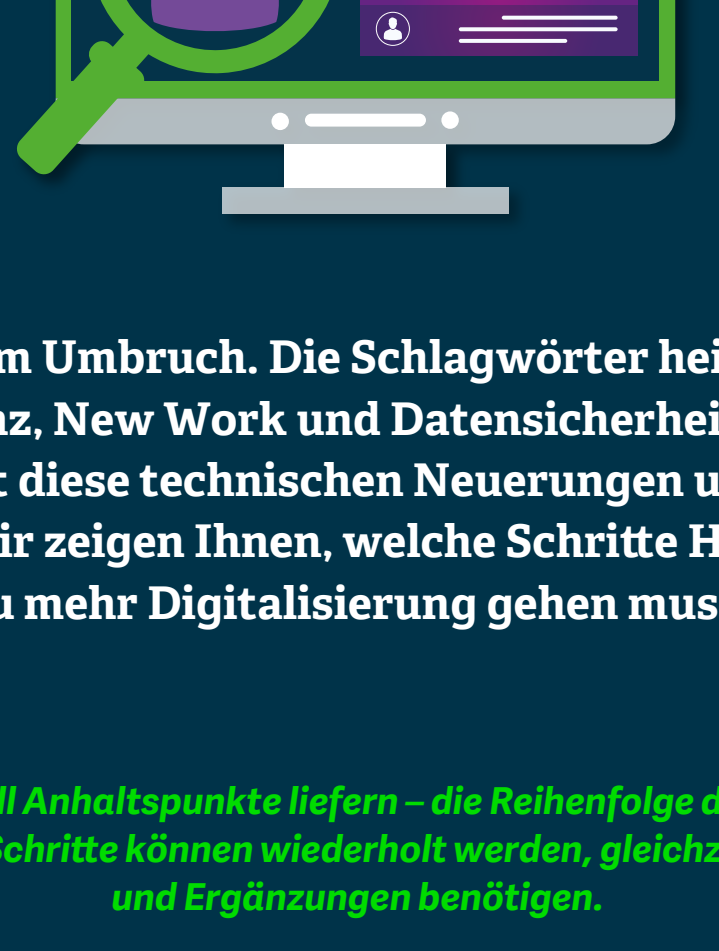


Wie HR von der Digitalisierung profitieren kann – 8 Schritte zu einer erfolgreichen Strategie



Die Arbeitswelt ist im Umbruch. Die Schlagwörter heißen Digitalisierung, künstliche Intelligenz, New Work und Datensicherheit. Wie aber kann das Personalmanagement diese technischen Neuerungen und Umwälzungen für sich nutzen? Wir zeigen Ihnen, welche Schritte HR auf dem Weg zu mehr Digitalisierung gehen muss.

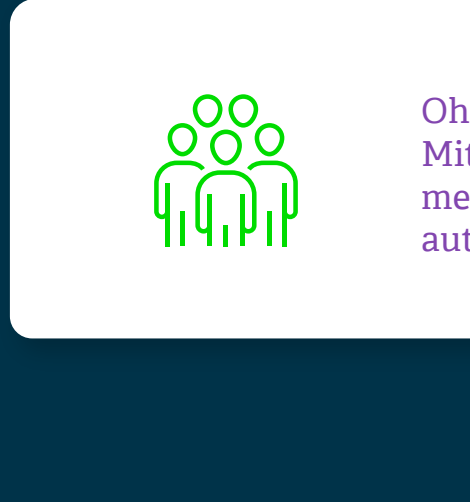
Hinweis: Die Liste soll Anhaltspunkte liefern – die Reihenfolge der einzelnen Schritte kann variieren, Schritte können wiederholt werden, gleichzeitig stattfinden und Ergänzungen benötigen.

Schritt 1: Digitalisierung ist Chefsache

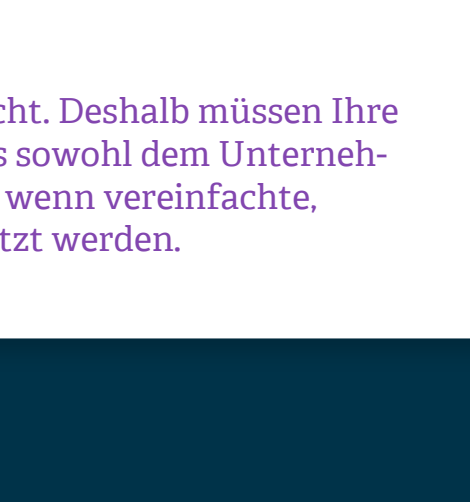
Führungskräfte müssen hinter der Digitalisierung stehen und sie vorantreiben.



Digitalisierung braucht Führungskräfte mit digitalen Zukunftsvisionen, die ihre Ziele klar vermitteln und als Vorbild vorangehen – das ist die Basis aller Veränderungen. Nur wenn die Cheftage die Bemühungen der HR langfristig unterstützt, wird die Umstellung gelingen.



der deutschen Fachkräfte wünschen sich einen Chef als Vorbild, der motiviert und Visionen vermittelt.



der deutschen Fachkräfte wollen einen Chef mit klaren Zielen, der Mitarbeitern konstruktive Rückmeldungen gibt.

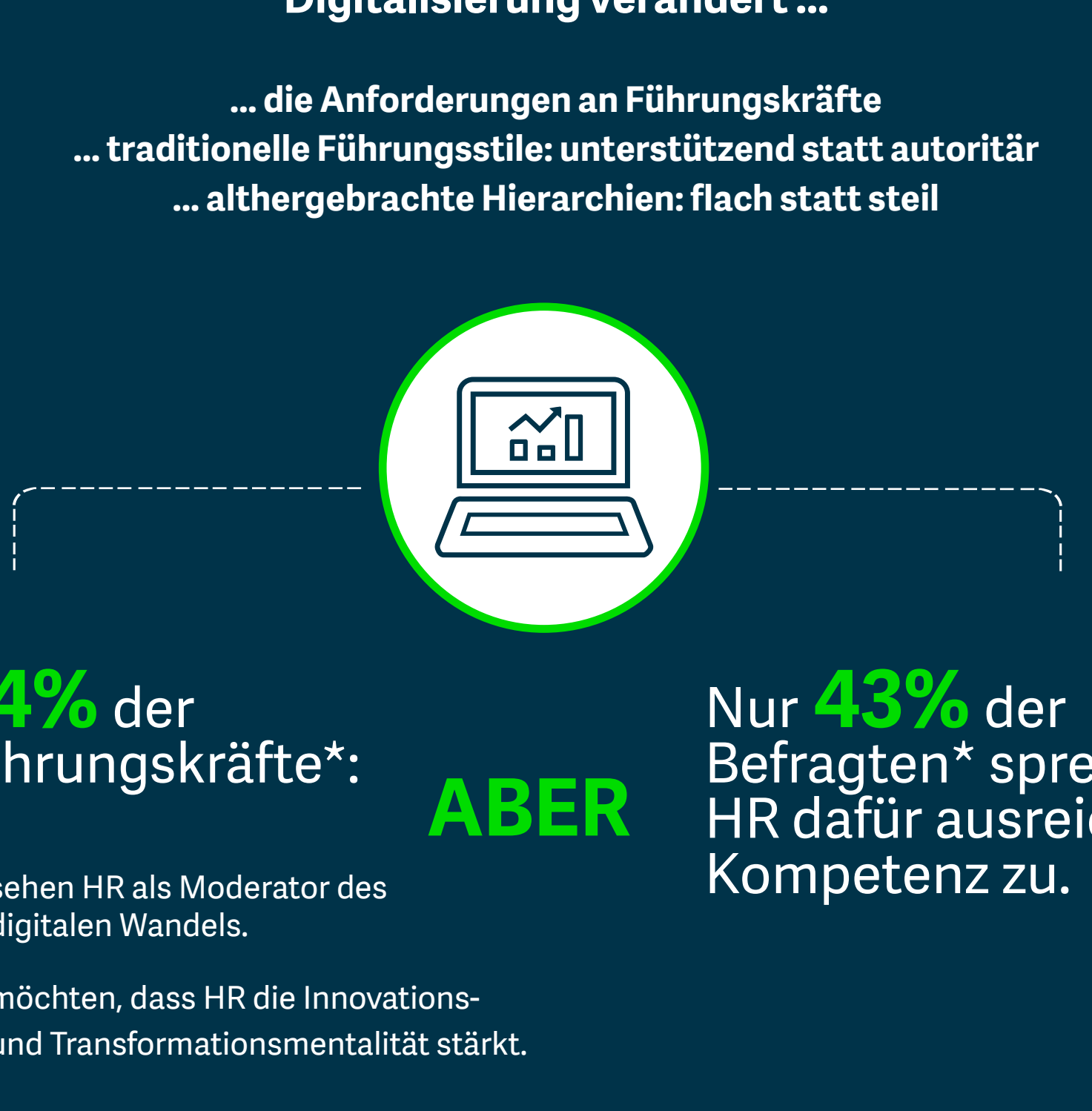


(Dies besagt eine Studie der Online-Jobplattform StepStone und des Kienbaum Institut/ISM für Leadership & Transformation unter 13.500 Fach- und Führungskräften in Deutschland) <https://www.kienbaum.com/de/presse/digitalisierung-klapp-nur-mit-der-richtigen-fuehrungskraft/>

Schritt 2: Mitarbeiter ins Boot holen



Ohne die Mannschaft geht es nicht. Deshalb müssen Ihre Mitarbeiter verstehen, warum es sowohl dem Unternehmen als auch ihnen selbst nutzt, wenn vereinfachte, automatisierte Prozesse eingesetzt werden.



Schritt 3: Führungskräfte und Mitarbeiter weiterbilden

Digitalisierung verändert ...

... die Anforderungen an Führungskräfte
... traditionelle Führungsstile: unterstützend statt autoritär
... althergebrachte Hierarchien: flach statt steil



84% der Führungskräfte*:

ABER

Nur **43%** der Befragten* sprechen HR dafür ausreichende Kompetenz zu.

- sehen HR als Moderator des digitalen Wandels.
- möchten, dass HR die Innovations- und Transformationsmentalität stärkt.

*Befragt wurden mehr als 40 Vorstände, Personalchefs und Gewerkschaftsfunktionäre.

<https://www.personalwirtschaft.de/fuehrung/artikel/rethinking-hr-zeit-fuer-eine-echte-transformation.html>

Schritt 4: Kompetenz in Sachen Digitalisierung und IT aufbauen

HR der Zukunft braucht:

1 Menschen mit Weitblick, die das große Ganze sehen und mit dem Faktor Mensch verknüpfen

2 Mitarbeiter, die sich in den modernen Technologien auskennen

3 Ein Personalwesen, das in die Digitalisierungsstrategie Ihres Unternehmens eingebunden ist

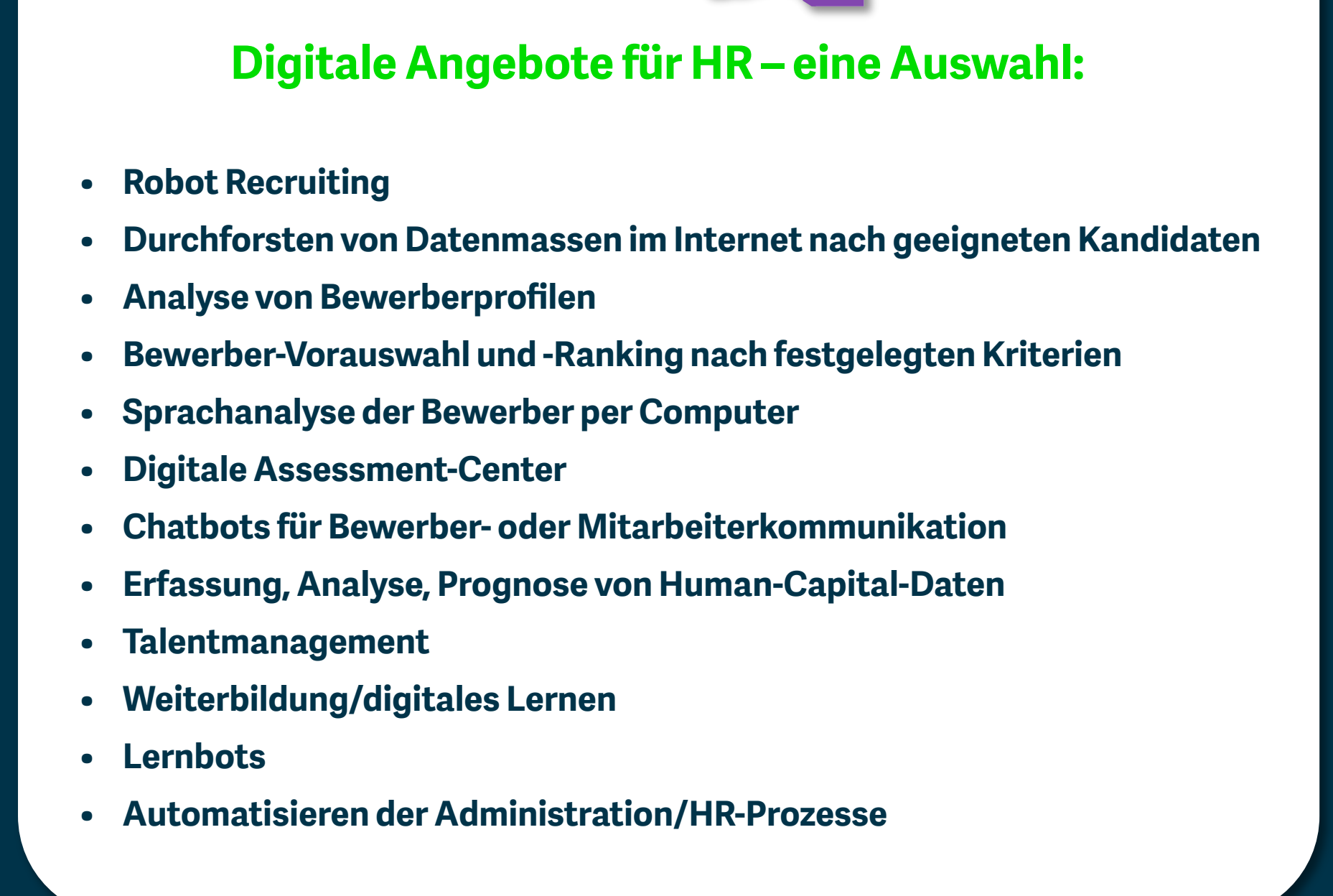
4 HR-Experten, die eng mit IT-Experten zusammenarbeiten

Schritt 5: Definieren Sie Ihre Probleme und Ziele

Wofür braucht Ihre Personalabteilung digitale Prozesse?



Zahlreiche Anwendungsgebiete stehen zur Wahl – aber welche sind die für Ihr Unternehmen relevanten? Diese Frage gilt es zu beantworten. Voraussetzung dafür:



Schritt 6: Was gibt der Markt her?

Recherchieren Sie in Ruhe und umfassend, was für digitale Prozesse, Innovationen und Anbieter es im HR-Bereich gibt. Die Möglichkeiten sind vielseitig:



Digitale Angebote für HR – eine Auswahl:

- Robot Recruiting
- Durchforsten von Datenmassen im Internet nach geeigneten Kandidaten
- Analyse von Bewerberprofilen
- Bewerber-Vorauswahl und -Ranking nach festgelegten Kriterien
- Sprachanalyse der Bewerber per Computer
- Digitale Assessment-Center
- Chatbots für Bewerber- oder Mitarbeiterkommunikation
- Erfassung, Analyse, Prognose von Human-Capital-Daten
- Talentmanagement
- Weiterbildung/digitales Lernen
- Lernbots
- Automatisieren der Administration/HR-Prozesse

Schritt 7: Geeignete Software und Anbieter finden

Das muss Ihr HR-Programm leisten:

1



Maßgeschneidert für Ihr Unternehmen sein

2



Bedürfnisse von HR und IT erfüllen

3

Vorhandene Systeme (Bewerbermanagement, Mitarbeiteradministration) integrieren

4

Zukunftsfähigkeit beweisen

5

Einfach bedienbar sein und benutzerfreundliches Design aufweisen

Schritt 8: Datenschutz beachten

Damit Sie keine bösen Überraschungen erleben, achten Sie unbedingt auf den Datenschutz. Die sensiblen Daten von Mitarbeitern und Bewerbern müssen auch im digitalen Zeitalter geschützt werden.

