

Automatisierung revolutioniert das Personalwesen

„Personaler müssen zum Change Manager werden“

Die Digitalisierung hat in den meisten Branchen längst Einzug gehalten. Im Zuge dessen werden zunehmend einzelne Unternehmensprozesse nicht nur digitalisiert, sondern auch automatisiert. Dabei profitiert nicht nur die Industrie von Automatisierungen in ihrer täglichen Praxis. Auch das Personalwesen wird immer mehr entlastet. Wie all das in der Praxis aussieht, wie Unternehmen automatisierte Prozesse am besten in ihren HR-Alltag implementieren können und warum das Ganze so wichtig ist, dazu haben wir Hanno Renner befragt.



Hanno Renner
Gründer und CEO der
Personio GmbH, München

Herr Renner, die Digitalisierung ist derzeit das alles bestimmende Thema. Auch Personalabteilungen kommen nicht mehr darum herum, sich mit den Chancen und Risiken zu befassen. Können Sie uns ganz kurz eine Einschätzung geben, was Sie persönlich unter der Digitalisierung der HR verstehen?

Die Digitalisierung ist längst Teil unserer Gesellschaft. Unternehmen haben dies längst erkannt und bereits reagiert. Nun muss der nächste wichtige Schritt vom Großen ins Kleine folgen. Das bedeutet, dass es längst Zeit ist, auch die Prozesse einzelner Abteilungen zu digitalisieren und dazu gehört auch das Human-Resources-Management. Nur so ist es möglich, Talente kurz- wie langfristig für sich zu gewinnen.

Zusätzlich umfasst die Digitalisierung dieser Prozesse m. E. auch eine Automatisierung, die den HRler von administrativen Tätigkeiten entlastet und mehr Raum für die essenzielle zwischenmenschliche Interaktion bietet. Denn bei aller Digitalisierung und Automatisierung darf das Zwischenmenschliche im Unternehmensalltag keinesfalls zu kurz kommen!

Welche Bedeutung hat die zunehmende Digitalisierung für die Rolle des Personalers?

Personaler werden zukünftig eine Wandlung hin zum Change Manager vollziehen müssen. Das bedeutet im Konkreten Folgendes: Statt ständig mit administrativen Aufgaben beschäftigt zu sein, werden sie vordergründig Mitarbeiter entfalten und befähigen. Diese sich neu entwickelnde Rolle setzt einen starken Fokus auf das Vermitteln zwischen den Belangen des Managements und der Belegschaft voraus. Auf Führungsebene fungiert der Personaler letztlich auch als Mentor ebenso wie als Coach und fördert das Management mit entsprechenden Schulungen. Für die Arbeitnehmer agiert HR als erster Ansprechpartner bzgl. Feedback. Zusätzlich treiben Personaler als Change Manager das Teambuilding im Unternehmen voran. Die digitale Transformation geht mit neuen Technologien einher, die eben auch die Rollen der jeweiligen Unternehmensbereiche ändern werden.

Sie erwähnten das Stichwort Automatisierung. Welche Vorteile bieten automatisierte Prozesse in den Personalabteilungen?

Automatisierte Prozesse ermöglichen es den Verantwortlichen, sich auf die wertschöpfenden und zwischenmenschlichen Aufgaben ihres Jobs zu konzen-

trieren. So dienen Softwarelösungen u. a. dazu, den Personalern administrative Aufgaben größtenteils abzunehmen. Darunter fallen etwa die Übertragung und Aktualisierung von Mitarbeiterdaten. Letztlich bringt die Automatisierung aber eine ganze Reihe Vorteile mit sich: Sie spart Zeit und Kosten und entlastet die Kollegen von stupiden Aufgaben.

Ganz konkret: Wie kann man sich bspw. die praktische Umsetzung im Recruiting und Bewerbermanagement vorstellen?

Fakt ist, dass das Bewerbermanagement in Personalabteilungen einen sehr wichtigen, aber äußerst zeit- und kostenaufwendigen Bereich der HR darstellt. Eine Studie, die wir gemeinsam mit Bitkom Research durchgeführt haben, zeigt auf, dass rund 65 % der Unternehmen keine geeigneten Kandidaten für die von ihnen ausgeschriebenen Stellen finden. Man kann sich also vorstellen, wie viel Zeit in Recruiting investiert werden muss und was das Unternehmen wiederum kostet. Entsprechende Softwarelösungen können Personalern entlasten, indem diese bestimmte Teilprozesse automatisieren und ihnen vor allem das Standardprozedere abnehmen. Das trägt zu mehr Struktur und Effizienz bei, was im Endeffekt auch überzeugende Argumente für Bewerber sind. So können sie außerdem ihre Zeit für innovative Ideen im Recruiting aufwenden.

Gibt es weitere HR-Bereiche, die sich für eine Automatisierung eignen?

Neben dem Recruiting gibt es eine Reihe weiterer HR-Prozesse, die automatisiert werden können. Das betrifft vor allem repetitive administrative Tätigkeiten. Das beweist auch eine Kienbaum-Studie aus dem Jahr 2017: Personalern wenden 39 % ihrer Arbeitszeit für Administratives auf. Idealerweise läge dieser Wert bei 15 bis maximal 25 %. Auch On- und Offboarding ist eines der Segmente, das eine Software zum Großteil übernehmen kann. Unternehmen sollten sich bewusst machen, dass jeder fünfte neue Mitarbeiter innerhalb der Probezeit wieder kündigt. Entsprechende Tools entlasten Personalern von administrativen Kleinigkeiten, wie Kollegen an Aufgaben erinnern, damit sie sich stärker um die inhaltliche Ausarbeitung des Onboardings kümmern können. Daneben ist auch die Lohn- und Gehaltsabrechnung eine zeitraubende und unbeliebte Verpflichtung in der Personalabteilung. Denn sie beinhaltet u. a. die Sammlung aller Mitarbeiterdaten. Eine Automatisierung dieses Prozesses hilft nicht nur im Sinne der Effizienz, sondern senkt auch die Fehlerquote, indem Daten in Echtzeit kontrolliert und eigens Fehlerberichte erstellt werden. Auch in den alltäglichen Aufgaben müssen Mitarbeiterdaten gepflegt und stets aktualisiert werden. Hier spielen Adressänderungen, krankheitsbedingte Ausfälle oder Namensänderungen nach einer Hochzeit mit hinein. Personalern sind so in der Lage, sich in allen genannten Bereichen auf kreative Aspekte ihrer Arbeit zu konzentrieren.

Was sollten Personalern bei einer möglichen Automatisierung ihrer Prozesse beachten? Gibt es etwas, das nicht automatisiert werden sollte?

Prinzipiell können, wie bereits beschrieben, so gut wie alle Bereiche des Human-Resources-Managements durch Softwarelösungen teilweise oder vollständig automatisiert werden. Doch ganz entscheidend ist es, das Zwischenmenschliche nicht außer Acht zu lassen. Bestenfalls werden diejenigen Prozesse automatisiert, die dem Administrativen zugeschrieben werden können. Um im Sinne des Employer Brandings zu agieren, sollten sich Personalern vor allem auf den zwischenmenschlichen Austausch und das Erarbeiten von kreativen Ideen konzentrieren können. Um Ihre Frage zu beantworten: Eine Feedbackkultur bspw. sollte m. E. nicht automatisiert werden. Für Firmen ist es essenziell, dass sich Personalern wie Mitarbeiter für Rückmeldungen in einer Face-to-Face-Kommunikation befinden.

Zum Schluss ein Blick in die Glaskugel: Was denken Sie, wie weit wird die Digitalisierung bzw. Automatisierung der HR vorangeschritten sein, wenn wir uns am Ende des nächsten Jahrzehnts erneut sprechen?

Die Gesellschaft wird immer digitaler. In zehn Jahren werden wohl größtenteils Digital Natives – also Menschen, die in der digitalen Welt aufgewachsen sind – in der Arbeitswelt beschäftigt sein. Die digitale Transformation in Unternehmen ist schon jetzt essenziell, um auf dem Markt weiter bestehen zu können. Die Automatisierung von Prozessen geht damit ganz klar einher und wird sich etablieren. Im Personalwesen wird dies besonders stark zu spüren sein, denn dieser Unternehmensbereich muss vor allem hinsichtlich des Recruitings diese digitale Zielgruppe ansprechen. (Potenzielle) Mitarbeiter wollen ihre Zeit nicht mehr mit administrativen Aufgaben vergeuden, Prozesse können effizienter gestaltet und so Kosten gespart werden.

Herr Renner, vielen Dank für das Gespräch!

Das Interview führte Andreas Krabel. ■