

**BOTS &
PEOPLE**

| **ESCRIBA.**

E-BOOK

HR: Get Digitalisation Done!



Inhalt

Einleitung: Was ist HR-Digitalisierung

- Die Digitalisierung der HR als Erfolgsgrundlage

Kapitel 1: Studie der IDG

- Kernaussagen der Studie
- Schlussfolgerungen

Kapitel 2: HR-Automation & Low Code/No Code

- HR-Automation: Was ist das?
- Arten der Automatisierung
- Stufen der Automation
- Low Code/No Code: Was ist das?
- NLC: Treibstoff der Digitalisierung
- LNC & Process Automation
- Welches ist die richtige Automatisierungstechnologie?

S. 5

S. 6

S. 8

S. 12

S. 21

S. 22

S. 23

S. 24

S. 28

S. 30

S. 33

S. 35

S. 37

Kapitel 3: Use Cases & Kompetenzen

S. 38

- Automatisierung des Onboardings
- Automatisierung des Recruitings
- Automatisierung von Zu- und Absagen
- Schlüsselkompetenzen sind gefragt
- Es geht um mehr als nur Skills

S. 39

S. 40

S. 41

S. 42

S. 46

Kapitel 4: Digitalisierung und Mindset

S. 47

- Digitalisierung? Ja, aber bitte mit Haltung!
- Interview mit Juergen Erbedinger

S. 48

S. 49

Schluss: Deine Zukunft steht bereit!

S. 63

- Digitalisierung ist Teamarbeit

S. 64



Wer ist ESCRIBA?



“Software und IT spielen für Unternehmen eine immer zentralere Rolle. Zukünftig wird jedes Unternehmen auch – oder vielleicht sogar vor allem – Anbieter von Software sein. No-/Low-Coding ist dabei die Schlüsseltechnologie.”

Dr. Juergen Erbedinger, CEO ESCRIBA



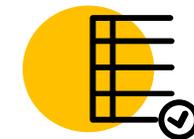
Die ESCRIBA AG...



... sieht nach 20 Jahren im Markt für Prozessautomatisierung die No- und Low-Coding-Technologie als den nachhaltigen Beschleuniger für die letzte Meile der Digitalisierung von HR Abteilungen.

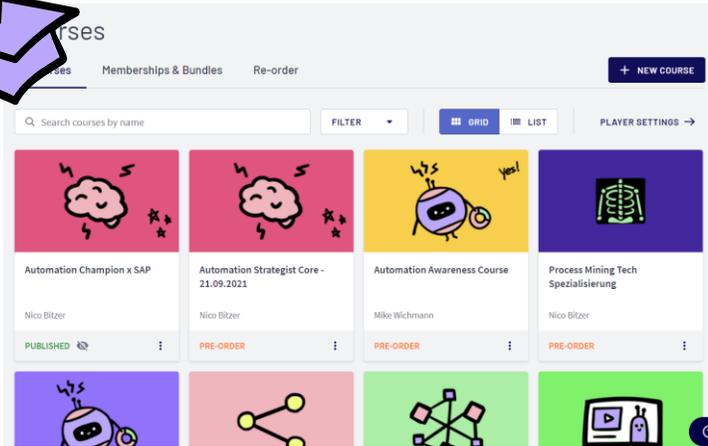


... versorgt über 2 Mio Arbeitnehmer deutscher Top Unternehmen über voll digitale Prozesse mit voll digital erstellten Dokumenten



... kombiniert die Stärke von digitalen Workflows und Case Management mit den Vorteilen objektorientierter Dokumentenerstellung.

Wer ist Bots and People?



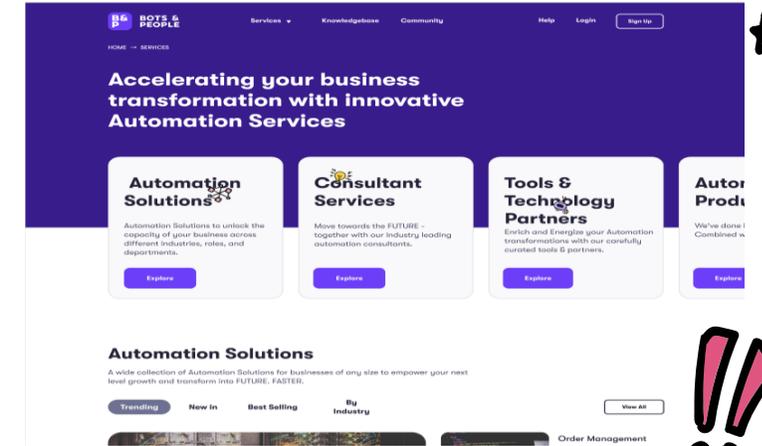
ACADEMY

In der Automation Academy lernst du alles rund ums Thema Process Automation. Ob Process Mining, RPA, Cloud Automation, API und Co, du stellst dir aus verschiedenen Modulen deine eigene Lernreise zusammen.



COMMUNITY & KNOWLEDGE

Im deutschlandweiten einzigen Knowledge Hub für Process Automation stellst du deinen Wissenshunger kostenlos mit Ebooks, Videos, Podcasts und vieles mehr! Werde Teil der Automation Community und bleibe auch nach deinem Training ein Teil davon.



MARKETPLACE

Der Marketplace funktioniert als Workbench für flexible und und skalierbare Automation-Lösungen, indem jeder wichtige Projektschritt in einem Automation as a Service-System eingebettet und individuell buchbar ist.

Einleitung

Was ist HR-Digitalisierung

HR-Digitalisierung ist der Einsatz digitaler Technologien zur Minimierung menschlicher Eingriffe in Routineabläufe und Mitarbeiterprozesse auf ein vernünftiges Maß.

Schwerpunkt ist die Automation von Aufgaben und Prozessen, mit deren Hilfe HR-Teams Zeit und Kosten sparen, die Fairness und Compliance erhöhen und das Gesamterlebnis der Mitarbeitenden wirksam verbessern können.



Einleitung

Die Digitalisierung der HR als Erfolgsgrundlage

Oft fällt den HR-Abteilungen die Digitalisierung und Automatisierung in ihrem Bereich schwer. Das liegt auch an Aussagen, wie „Roboter stehlen uns die Arbeitsplätze“. Doch diese Sorge ist unbegründet, denn die digitale Prozessautomatisierung ist nichts, wovor man sich fürchten sollte.

Laut [Harvard Business Review](#) verliert ein Unternehmen im Durchschnitt 21% seiner Produktivität an repetitive Aufgaben. Das trifft auch die HR-Abteilungen, die durch diese monotonen Prozesse weniger Zeit haben, sich mit dem wichtigsten zu beschäftigen: dem Menschen.

In allen Branchen sind Human Resources (HR)-Teams gefordert, innovativ zu sein und neue Arbeitsweisen zu entwickeln, mit der gleichen Anzahl von Mitarbeitenden die Effizienz zu verbessern und gleichzeitig im Kampf um Talente die Nase vorn zu haben.

Tatsächlich verbringen große wie kleine HR-Teams täglich aber viel Zeit damit, administrative Aufgaben zu erledigen, Lebensläufe zu durchsuchen, Stundenzettel zu konsolidieren, Berichte zu erstellen, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu informieren, Fragen zu Richtlinien zu beantworten, Urlaubsanträge und Anträge auf Elternzeit zu bearbeiten,

Einleitung

Gehaltsabrechnungen vorzubereiten und dergleichen mehr. Hier gibt es eine Menge verstecktes Potenzial für die Digitalisierung und Automatisierung interner Arbeitsabläufe.

Anstatt repetitiv Berge an Dokumenten abzuarbeiten, bleibt den HR-Experten und Expertinnen dann nämlich wieder Zeit den Geschäftserfolg zu erhöhen, sich mit Talenten zu unterhalten und Mitarbeitende aktiv zu fördern.

Die Prozessautomatisierung bringt quasi die HR-Gleichung wieder ins Gleichgewicht und rückt den Menschen in den Fokus!

Unbegründete Ängste & verborgenes Potential

Dank unzähliger Beispiele aus anderen Funktionsbereichen, wissen wir, dass die Automatisierung Jobs nicht obsolet macht. Allen Unkenrufen zum Trotz, dass die Beziehung zwischen HR-Abteilung und Mitarbeitenden durch die Automation von HR-Prozessen unpersönlicher wird, zeigt sich, dass der Personalbereich vielmehr menschlicher wird.

Durch die Befreiung von der Bearbeitung von sich wiederholenden Anfragen und der manuellen Ausführung der immer gleichen

Einleitung

Prozesse erhalten die Menschen mehr Zeit für beratende Tätigkeiten und für die Unterstützung von Führungskräften und Kollegen und Kolleginnen bei komplexen Themen. Zudem können sie sich vermehrt auf die Zukunftssicherung des Unternehmens konzentrieren, indem sie über Strategien zur Optimierung des Employer Brandings nachdenken.

Darüber hinaus wird HR datengesteuerter. Durch mehr digitale Berührungspunkte werden im Laufe der Zeit mehr Datenpunkte generiert, die HR-Managern die Möglichkeit eröffnen, mehr Feedback zu sammeln, die richtige

HR-Strategie zu identifizieren und Prozesse zu iterieren. Mehr Daten bedeuten auch, dass HR-Teams reale Einblicke in die Bedürfnisse und Vorlieben ihrer Mitarbeitenden gewinnen und dann effektive Prozesse auf der Grundlage dieser Erkenntnisse aufbauen können.

Das ultimative Ziel jeder Digitalisierungs- und Automatisierungsbestrebung ist die Steigerung der Effizienz. Während Vertrieb, Marketing, Buchhaltung, Finanzen und Produktion schon längst bei der Automatisierungsoffensive der Unternehmen in der ersten Reihe sitzen, schlummert in den Personalabteilungen immer noch erhebliches Automatisierungspotenzial.

Folgeprobleme bei fehlender Digitalisierung

Die Rationalisierung von Prozessen, die Optimierung von Workflows und die Ermittlung neuer Effizienzvorteile eröffnet HR-Experten und Expertinnen Raum für neue strategische Lösungsansätze im Personalmanagement. Die Automatisierung treibt den Fortschritt voran, indem bestimmte Aufgabenfunktionen eliminiert werden, bei denen Menschen ineffizient, inkonsistent oder Risiken ausgesetzt sind. Wenn vorhandene KI- und Automatisierungs-Lösungen nicht genutzt werden, kann dies negative Auswirkungen haben wie geringere

Produktivität, mehr Fehler, höhere HR-Kosten oder schlechtere Kandidatenauswahl.

Mangelndes Bewusstsein als Hauptproblem

Digitale Technologien wie Maschinelles Lernen (ML) beispielsweise erleichtern die Auswahl der richtigen Kandidaten, indem sie im Recruitingprozess mit Hilfe einer automatisierten Suche nach Schlüsselwörtern und anderen Indikatoren Top-Talente schneller identifizieren. Die Automatisierung von HR-Compliance-Prozessen beseitigt Probleme oder Herausforderungen bei der Einhaltung von Regeln und Richtlinien.

Einleitung

Automatisierungslösungen stellen eine sorgfältige Prüfung und Verwaltung personenbezogener Daten in der HR-Abteilung sicher.

Die Gründe, warum viele HR-Abteilungen aber trotz aller bekannten Vorteile beispielsweise bei der Automatisierung hinterherhinken, liegen größtenteils am mangelnden Bewusstsein für den Automatisierungsprozess an sich und an einer mangelnden Bereitschaft, sich mit den eigenen Prozessen kritisch auseinanderzusetzen. In beiden Fällen ist die Ursache das fehlende Wissen um die Möglichkeiten hybrider Automatisierungs-

technologien.

Studie der IDG

Im Folgenden wird eine durchgeführte Digital-Studie* mit dem Schwerpunkt Digitalisierung und HR vorgestellt, welche einen interessanten Einblick in die Lebenswelt und Probleme der betroffenen Personaler und Personalerinnen gewährt.

** Die Studie „Digitalisierung im Personalwesen“ wurde von der IDG Research Services durchgeführt und von der Computerwoche, aber auch CIO und TecChannel herausgegeben. Sie umfasst 355 abgeschlossene und qualifizierte Interviews. Teilnehmer und Teilnehmerinnen waren Oberste (IT-) Verantwortliche von Unternehmen in der DACH-Region: strategische (IT-) Entscheider im C-Level-Bereich und den Fachbereichen (LoBs), IT-Entscheider & IT-Spezialisten aus dem IT-Bereich, leitende HR-Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.*



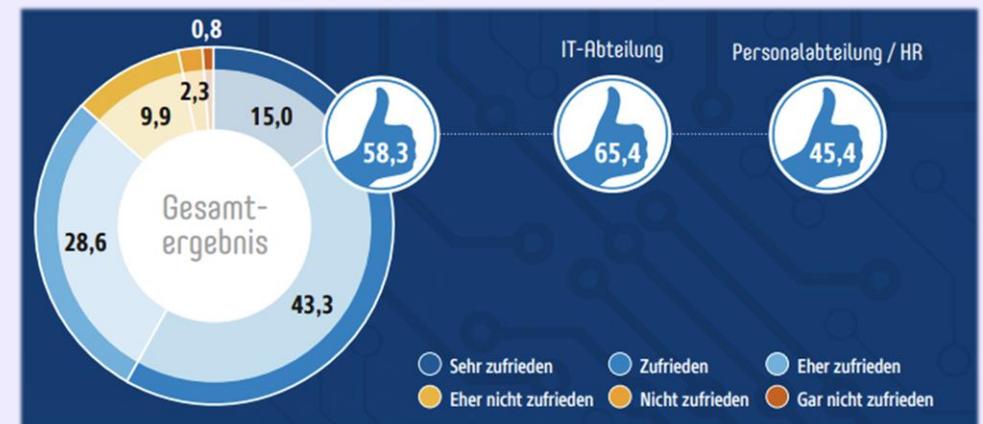
Kernaussagen der Studie

Nur 45,4% der HRler sind mit dem Digitalisierungsgrad in ihrem Unternehmen zufrieden.

Die Studie der Computerwoche hat gezeigt, dass die HR die einzige Abteilung ist, die von keinem der Befragten als „voll digitalisiert“ bewertet wird und allgemein allen anderen Bereichen weit hinterherhinkt.

Die Personalabteilungsleitenden sehen den Stand der Digitalisierung zwar noch etwas besser, als die sonstigen Mitarbeitenden, stellen sich selbst insgesamt aber die schlechtesten Noten aus.

Die allgemeine Zufriedenheit beläuft sich auf 58,3 % und liegt somit wesentlich höher. Die IT-Abteilung – wer könnte es vermuten – ist mit 65,4% die zufriedenste Abteilung, wenn nach dem Digitalisierungsgrad des Unternehmens gefragt wird.

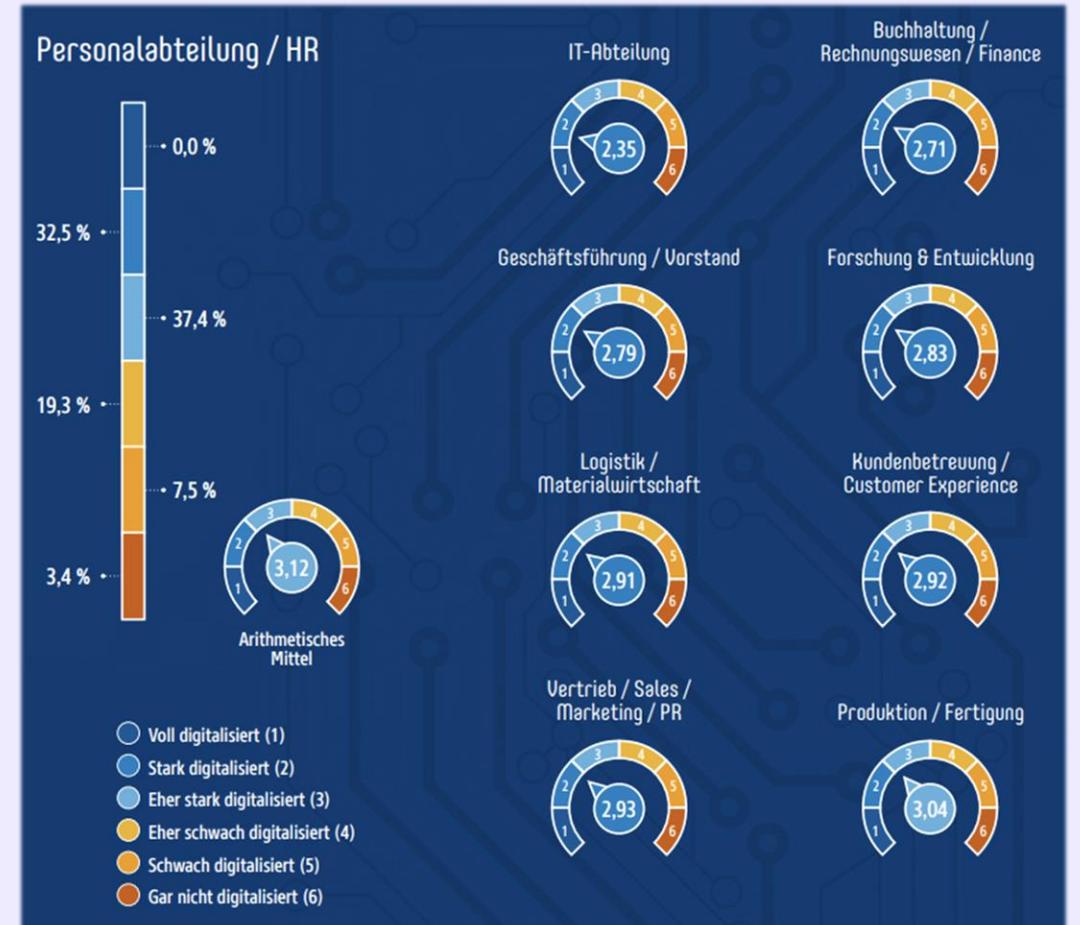


Kapitel 1

Bei der Frage nach dem **Fortschritt der eigenen Abteilung bei der Digitalisierung** gibt sich die Personalabteilung selbst lediglich die Note „**Befriedigend**“.

Bereichsübergreifend bescheinigt sich die HR selbst nur einen befriedigenden Digitalisierungsgrad und benotet sich insgesamt von allen Bereichen am schlechtesten.

Am besten schneidet auch hier wieder die IT-Abteilung ab, wobei dies nicht verwunderlich sein dürfte.



Die HR-Abteilung findet sich auch bei der Prozessautomatisierung auf dem letzten Platz.

Die HR-Abteilung stellt sich auch bei der digitalen Prozessautomatisierung im Vergleich die schlechteste Note aus, wobei hier die Unterschiede nicht so hoch sind, wie bei der Digitalisierung generell.

Wie automatisiert laufen Prozesse / Arbeitsabläufe der (eher) stark digitalisierten Unternehmensbereiche ab?

Dargestellt sind die arithmetischen Mittel auf einer Skala von 1 (Komplett automatisiert) bis 5 (Gar nicht automatisiert). Filter: Abgefragt wurden nur solche Bereiche, die zuvor als mindestens „eher stark digitalisiert“ ausgewählt wurden. Basis: n = 344

2,30	IT-Abteilung
2,34	Logistik / Materialwirtschaft
2,36	Produktion / Fertigung
2,39	Buchhaltung / Rechnungswesen / Finance
2,47	Geschäftsführung / Vorstand
2,50	Restliche Unternehmensbereiche
2,52	Vertrieb / Sales / Marketing / PR
2,57	Forschung & Entwicklung
2,58	Kundenbetreuung / Customer Experience
2,63	Personalabteilung / HR

Bei der Frage nach den einzelnen Prozessen und deren Automatisierungsgrad fällt auf, dass es eine große Diskrepanz zwischen der Wahrnehmung des Fachbereichs und der Geschäftsleitung existiert, welche dem HR eine überdurchschnittliche Automatisierung bescheinigt.

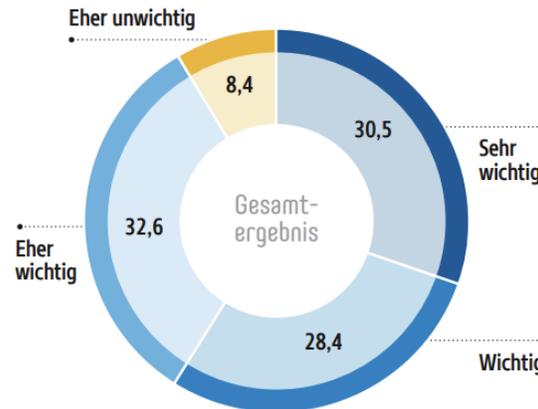
Besonders im Bereich der Personalentwicklung, Überwachung von Personalangelegenheiten und Personalbeschaffung beläuft sich der genannte Wahrnehmungsunterschied auf ganze 0,9 Punkte.

Kapitel 1

Mehr als 91% der HRler bezeichnen Excel als wichtiges digitales Werkzeug der täglichen Arbeit.

Die überwältigende Mehrheit der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen von HR-Abteilungen sehen Excel immer noch als wichtiges digitales Werkzeug der täglichen Arbeit, wohingegen fast ein Drittel der Befragten dieses sogar als „sehr wichtig“ ansieht.

Wie wichtig ist Excel für Ihr Daily Business im HR-/Personalbereich?
Angaben in Prozent. Filter: Nur Mitarbeiter der HR-/Personalabteilung.
Basis: n = 98

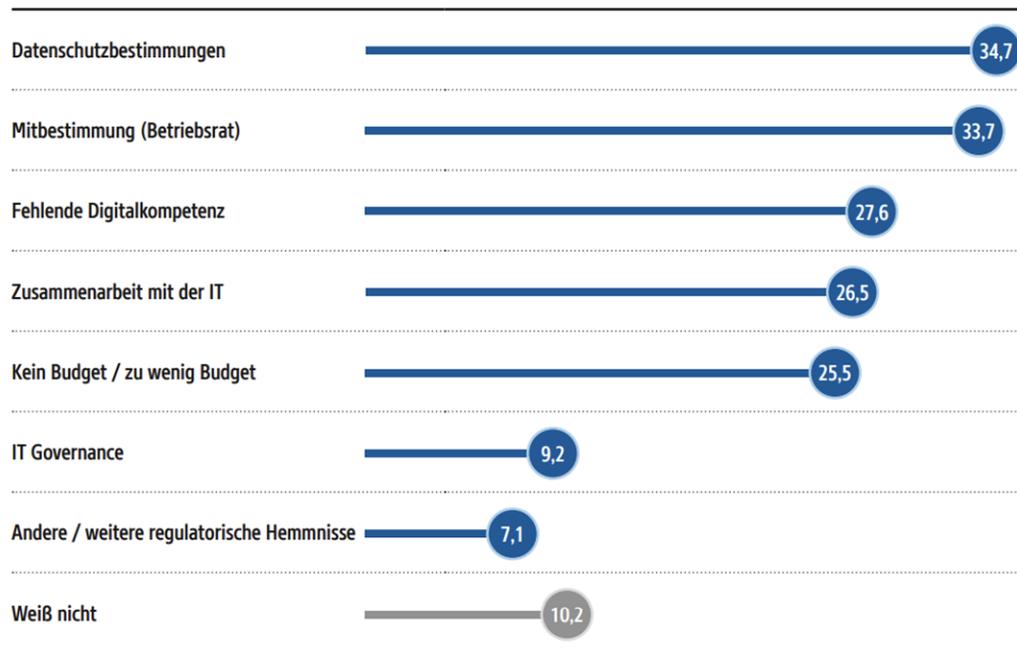


Allzweckwaffe Excel

Mehr als 91 Prozent der Personaler schätzen das Tabellenkalkulations-Tool als wichtig für ihr Daily Business ein.

Jeder vierte sieht die Arbeit mit der IT als Digitalisierungshemmnis an.

Was sind die größten Hemmnisse der Digitalisierung im HR-/Personalbereich Ihres Unternehmens?
Mehrfachnennungen möglich. Angaben in Prozent. Filter: Nur Mitarbeiter der HR-/Personalabteilung. Basis: n = 98



Neben der Datenschutzbestimmung und dem Betriebsrat benennen die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen besonders die fehlende Digitalkompetenz und die Zusammenarbeit mit der IT als die größten Hemmnisse der Digitalisierung in ihrer Abteilung. Auch fehlendes Budget ist ein Problem, mit welchem sich HR-Abteilungen regelmäßig auseinandersetzen müssen.



Mehr als **60%** der Befragten möchten mit der Digitalisierung die Mitarbeiterzufriedenheit steigern.

Mit deutlichem Vorsprung ist es den meisten Befragten wichtig, die Mitarbeiterzufriedenheit in der Personalverwaltung mit Hilfe der Digitalisierung zu steigern. Erst danach kommen Kostenersparnis (47,9%), eine erhöhte unternehmerische Wertschöpfung (47,6%) und eine erhöhte Zufriedenheit der Mitarbeitenden in der Personalentwicklung. Wichtig zu erwähnen ist hierbei, dass die menschliche Zufriedenheit eine gewichtige Rolle für die meisten einnimmt.

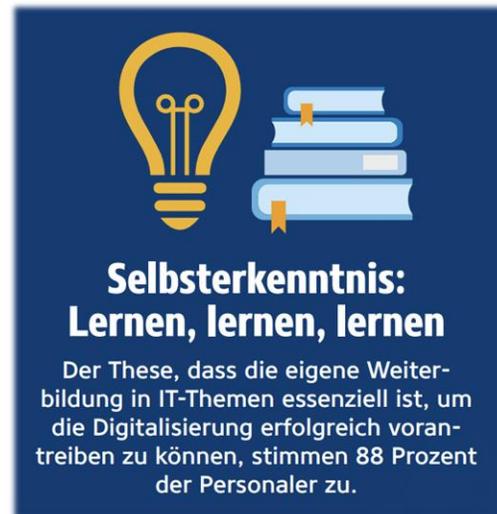
Welchen Nutzen erwarten Sie aus der Digitalisierung im HR-/Personalbereich für Ihr Unternehmen insgesamt?

Angaben in Prozent. Mehrfachnennungen möglich. Basis: n = 355



88% der HRler stimmen zu, dass die eigene Weiterbildung in IT-Themen essentiell ist, um in der Digitalisierung weiterzukommen.

Die überwiegende Mehrheit der HRler sehen die eigene Weiterbildung in IT-Themen als wichtige Grundlage für die erfolgreiche Digitalisierung ihres Bereiches und des Unternehmens an.

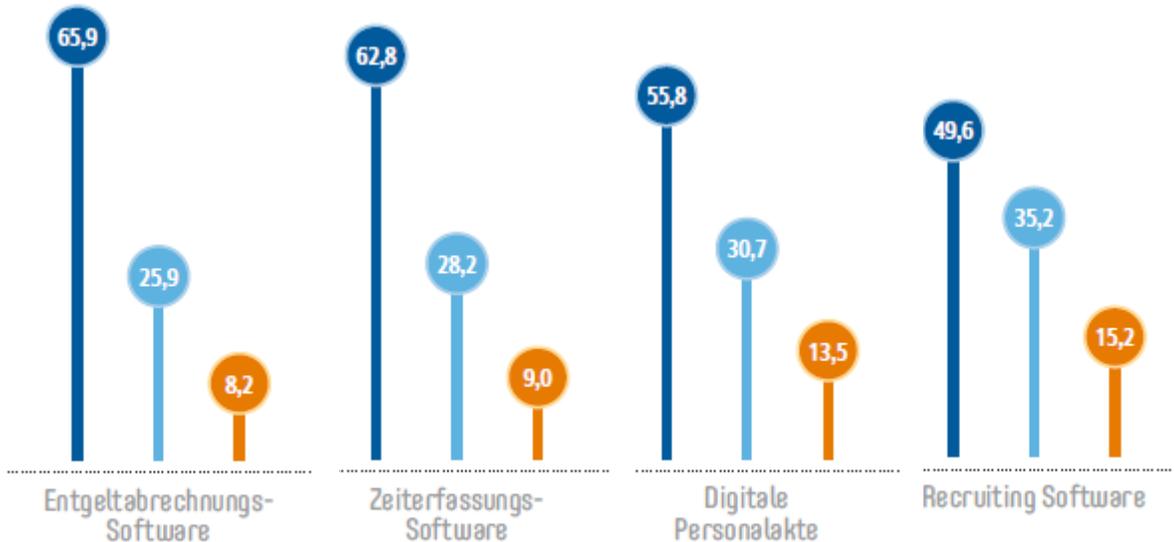


39,1% der Befragten sehen die Rechte und Pflichten der IT sich ins HR verlagern.

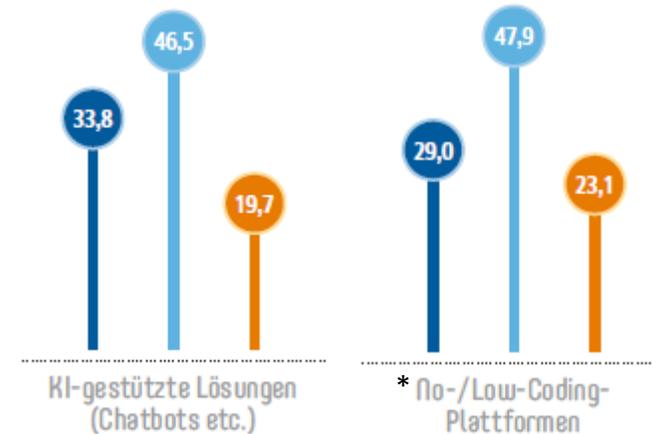
„Rechte und Pflichten der zentralen IT verlagern sich in die HR-Fachbereiche.“



Kernprozesse sind größtenteils bereits digitalisiert.



Innovative IT-Lösungen sind geplant, aber noch nicht ganzheitlich im Einsatz. Mehr als 1/4 nutzen bereits NLC* und 1/3 KI.

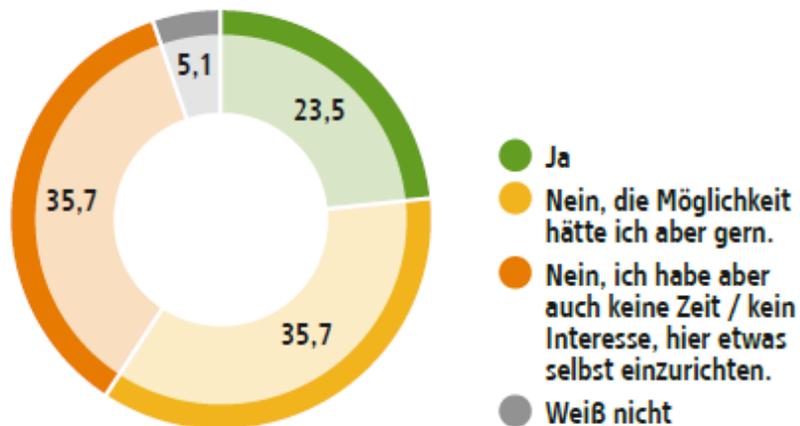


- Bereits im Einsatz
- Einsatz geplant
- Nicht im Einsatz und auch kein Einsatz geplant

Mehr als ein Drittel der HR-Mitarbeitenden würden gerne No Code/Low Code-Funktionalitäten nutzen können.

Können Sie als Mitarbeitende des HR-/Personalbereichs im Self-Service-Portal neue Funktionen/Tools einrichten, ohne über Programmierkenntnisse verfügen zu müssen?

Angaben in Prozent. Filter: Nur Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der HR-/Personalabteilung. Basis: n = 98



Low Code/No Code-Plattformen bieten die Möglichkeiten, auch ohne große Programmierkenntnisse, neue Funktionen und Tools für den internen Arbeitsbereich sowie Kundenbetreuung zu erstellen und weiterzuentwickeln. Ein Drittel der Befragten würde sich über Kenntnisse und Möglichkeiten in diesem Bereich freuen. Fast ein Viertel nutzen diese sogar schon.

Schlussfolgerungen

No-und Low-Coding ist der richtige Weg, um den Digitalisierungsdruck in den HR-Bereichen zu lindern!

- Der IT-Ressourcenmangel fordert **mehr Eigenentwicklung** in den Abteilungen.
- Der HR-Abteilung werden bereits **gute IT-Kompetenzen** zugeschrieben.
- Es gibt eine **hohe Nachfrage** nach **NLC-Angeboten**.
- **Excel-Wissen** bietet einen **guten Startpunkt** für die Einführung von NLC.



Willst Du mehr Infos?

Hier gibt's die komplette Studie!

- Die hohe Digitalisierungsrate von Kernprozessen und geplante Einführung von NLC bietet **Chancen für HR-Automation** (z.B. Intergromat)
- Die **Nachfrage nach Wissen und Umgang mit NLC** ist gegeben.

HR-Automation & Low Code/No Code

Low Code/No Code-Plattformen helfen den Digitalisierungsdruck in HR-Abteilungen zu reduzieren und Mitarbeitende trotz IT-Ressourcenmangel dazu zu befähigen diese in ihrer Abteilung voran zu treiben.

Die Kombination mit HR-Automatisierung sorgt dafür, dass HRler sich endlich wieder auf ihre wahre Arbeit konzentrieren: den Menschen.

In diesem Kapitel erfährst du mehr über die Strategien und Technologien der HR-Automatisierung und LNC-Technologie.



HR-Automation: Was ist das?

Prozesse gibt es in jedem Unternehmen. Ein Prozess ist dabei eine mit bestimmten Regeln verbundene Abfolge von Aktivitäten und Aufgaben mit dem Ziel, einen messbaren Beitrag zum Erreichen des Unternehmensziels zu leisten. Deshalb wird vielfach auch nur von einem Geschäftsprozess geredet.

Jeder Prozess hat einen Anfang und ein Ende, einen oder mehrere Auslöser und führt zu einem bestimmten Ergebnis. Prozesse können einfach oder komplex sein, abhängig von der Anzahl der Schritte, die der Prozess erfordert, und der Anzahl der beteiligten Systeme.

In den letzten Jahren haben technologische Entwicklungen verschiedene Tools hervorgebracht, die die unterschiedlichsten Arten von Prozessen automatisieren können und so Lösungen für die ineffizienten und zeitfressenden Arbeitsabläufe in Unternehmen bereitstellen. Process Automation – auf Deutsch Geschäftsprozessautomatisierung – ist die Automatisierung von mal mehr und mal weniger komplexen Geschäftsabläufen mit Hilfe von verschiedenen modernen Technologien, wie beispielsweise Robotic Process Automation (RPA) oder auch LNC-Lösungen in Form von Integrated Platform as a Service (z.B. Integromat).

Arten der Automatisierung

Automation-Werkzeuge sind für die Automatisierung und den Kontrollfluss von mehrstufigen Prozessen zuständig. Verschiedene Geschäftsbereiche haben spezifische Automatisierungsbedürfnisse und diese Bedürfnisse können durch spezialisierte Prozessautomatisierungs-Software erfüllt werden, die komplexe, von mehreren Systemen abhängige Arbeitsschritte in eine effektive Automatisierung überführen.

Die verschiedenen Tools stellen die jeweils fehlenden Schnittstellen zwischen Systemen und Software her, die bisher von Menschen ausgefüllt wurden. Ihr Vorteil liegt in der

Fähigkeit, auf verschiedenen Infrastrukturtypen ausgeführt werden zu können, beispielsweise auch am Netzwerkrand oder Edge, wo die Geschäftsentscheidungen getroffen werden, und in Cloud-Umgebungen, die sich bedarfsabhängig skalieren lassen.

Integrated Platform as a Service (iPaaS)

Integration Platform as a Service (iPaaS) ist eine intelligente Plattform, bestehend aus Cloud Services für die Automatisierung von Geschäftsprozessen und ein hervorragendes Werkzeug für verschiedene Integrationsszenarien, wie Datenintegration,

Kapitel 2

Systemintegration und hybride Integration. iPaaS ermöglicht eine nahtlose Integration tausender Geschäftsanwendungen und den freien Datenfluss über alle Kanäle hinweg - so profitiert auch das Data Management. Sie wird von Unternehmen eingesetzt, die Anwendungen und Workflows in ihrer Cloud automatisieren wollen. iPaaS schafft dafür eine Schnittstelle, über die Daten und Apps verbunden werden können und ermöglichen so, ganze Prozesse nicht nur abzubilden, sondern auch zu modellieren, Daten zu migrieren, komplexe Integrationen zu erstellen und eine komplexe Abfolge von Arbeitsabläufen zu automatisieren. Anstatt Mitarbeiterressourcen für banale,

zeitaufwendige Prozesse zu verwenden, ermöglicht eine Cloud Integration Services, diese Aufgaben effizient zu integrieren und zu automatisieren, um bessere Kundenerfahrungen zu liefern und die Mitarbeiterproduktivität zu verbessern.

Robotic Process Automation (RPA)

Bei Robotic Process Automation handelt es sich nicht etwa um physische Roboter, die Menschen im Unternehmen ersetzen. RPA bezeichnet das Automatisieren von Geschäftsprozessen durch digitale Software-Roboter, sogenannte RPA-Bots. RPA fühlt sich

Kapitel 2

besonders bei sich wiederholenden, regelbasierten Arbeitsaufgaben, die auf digitalen Daten beruhen, wohl. Zu diesen Aufgaben gehören Abfragen, Berechnungen, das Erstellen und Aktualisieren von Data Sets, das Ausfüllen von Formularen, das Erstellen von Berichten, das Ausschneiden und Einfügen sowie andere hochvolumige, transaktionale Aufgaben, die das Verschieben von Daten innerhalb & zwischen Anwendungen erfordern.

RPA bietet die Möglichkeit, beliebige regelbasierte Prozesse oder einzelne Abschnitte mit Hilfe digital lesbarer Eingaben durch sogenannte Software-Roboter, die die

menschliche Interaktion mit den Systemen imitieren, ausführen zu lassen. Es handelt sich um maßgeschneiderte Programme, die nach der Programmierung selbstständig auf Desktop-Ebene von Firmenrechnern laufen und zuvor manuelle Prozesse übernehmen.

Digital Process Automation (DPA)

Die Evolution von BPM (Business Process Management), die sich auf die Optimierung von Geschäftsabläufen für mehr Effizienz und eine schlankere Ausführung konzentriert, führte zur DPA (Digital Process Automation), wie wir sie heute kennen. Bei DPA dreht es sich um die

Kapitel 2

Erstellung und Implementierung von Anwendungen und Workflows, die fehlende Schnittstellen zwischen Altsystemen rationalisieren und automatisieren. DPA-Softwarelösungen umfassen Anwendungen, die die Brücke zwischen Systemen und Anwendern schlagen und den Workflow vereinfachen, der den manuellen Geschäftsprozess ersetzt. DPA ist zunächst die Digitalisierung und dann die Automatisierung, um diesem eine kundenzentriertere Ausführung als oberste Priorität zu ermöglichen. Bei DPA geht es nämlich nicht nur um die Mitarbeiter, sondern besonders um den Kunden.

Intelligent Process Automation (IPA)

Intelligent Process Automation (IPA) - Hyperautomation - ist die Sammlung von Technologien und Software, die kombiniert werden. Primär sind das Digital Process Automation (DPA), Robotic Process Automation (RPA) und Künstliche Intelligenz (KI). Die Zusammenführung von Anwendungen der KI und verwandten Techniken, wie Computer Vision, kognitive Automatisierung und Deep Learning mit RPA katalysiert reichhaltigere Automatisierungsmöglichkeiten freisetzen. IPA ist quasi die Creme de la Creme der Prozessautomatisierung.

Stufen der Automation

In der HR-Abteilung können verschiedene Reifegrade der Automatisierung vorliegen.

Die unterste Stufe



Auf dieser Stufe gibt es überhaupt keine Automatisierung. HR-Teams arbeiten größtenteils manuell und es fehlt an digitalen Systemen - im Grunde genommen das Gegenteil von "papierlos". Ein Beispiel wäre ein Onboarding-Prozess, bei dem der Personalleiter jeden neuen Angestellten durch jeden Schritt begleiten muss, vom Papierkram über Systemschulungen bis hin zur Einrichtung von Konten.

Die zweite Stufe



Auf dieser Stufe gibt es ein gewisses Maß an aufgabenbasierter Automatisierung. Benachrichtigungs-E-Mails über das Ablaufen von Urlaubsansprüchen werden automatisiert verschickt oder es werden Gehaltsabrechnungen automatisiert erstellt.

Die dritte Stufe

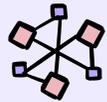


Auf dieser Stufe helfen automatisierte Self-Services den Mitarbeitern, die richtigen Informationen zu finden und sie ermöglichen es ihnen, einige Aufgaben selbst zu lösen.

Kapitel 2

Dabei kann es sich um eine Änderung der Bankverbindung, einen schnellen Blick auf den Urlaubssaldo oder das Eintragen von Stunden in einen Stundenzettel handeln.

Die höchste Stufe



Auf dieser Stufe sind ganze Prozesse automatisiert. Denn durch die Verbindung verschiedener Systeme miteinander kann ein Prozess durchgeführt werden, ohne dass ein Mensch jeden Schritt überwachen und auslösen muss. Zum Beispiel wird beim Onboarding der gesamte Prozess, von der Bestellung von Arbeitsmitteln über die Einrichtung von Konten bis zur Unterzeichnung von Papieren, automatisiert

Somit müssen die HR-Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sich nicht mehr mit repetitiven Aufgaben beschäftigen und Fokussieren sich auf den Menschen.

Low Code/No Code: Was ist das?

Low Code- und No Code-Plattformen wurden entwickelt, um Anwendungen schnell entwerfen, erstellen und starten zu können, ohne sich um die Feinheiten der zugrunde liegenden Betriebssysteme oder Skalierbarkeitsanforderungen kümmern zu müssen. Um Geschäftsprobleme schneller zu lösen, als dies mit herkömmlicher Softwareentwicklung möglich ist, nutzen LC-/NC-Tools visuelle Programmierschnittstellen, vorgefertigte Bausteine und Tools der Künstlichen Intelligenz (KI), um auch halbstrukturierte und unstrukturierte Datenquellen integrieren zu können. Integrierte Vorlagen für verschiedene automatisierte

Workflow-Szenarien unterstützen Anwendungsentwickler, um auch komplexe Prozesslogiken zu erstellen. LC-/NC-Tools ermöglichen es dem Benutzer, Benutzeroberflächen, Workflows und Datenmodelle der Anwendung visuell zu definieren, und falls erforderlich, auch durch handgeschriebenen Code (LC). Dazu kommen Konnektoren zu verschiedenen Back-Ends oder Diensten sowie ein Application Lifecycle Manager, ein automatisiertes Tool zum Erstellen, Debuggen, Bereitstellen und Verwalten der Anwendung in Test, Staging und Produktion.

Kapitel 2

Low Code

Durch Low Code-Programmierung entfallen bis zu 90 % des Codierungsprozesses, wodurch Entwickler und Entwicklerinnen sich wiederholende Codeabschnitte oder manuelle Codierung sparen und sich mehr auf die Architektur der Lösung und den strategischen Aspekt der Anwendung konzentrieren können. Mit minimalem Codieraufwand können visuelle Blöcke vorhandenen Codes per Drag-and-Drop in einen Workflow zum Erstellen von Anwendungen genutzt werden. Durch vorkonfigurierte Integrationen und Sicherheitsfunktionen können Entwickler

zuverlässige Anwendungen erstellen, ohne auf Sicherheits- oder Integrationsspezialisten angewiesen zu sein.

Low Code ist ein intuitiver, visueller Ansatz für die Softwareentwicklung, der auch zur Automatisierung von Aufgaben, End-to-End-Prozessen und komplexen Workflows verwendet werden kann. Da gerade komplexe oder spezifische Automatisierungsprojekte an irgendeiner Stelle immer auch Codierung erfordern, bieten LC-Automatisierungstools auch die Möglichkeit dazu, was wiederum gewisse Programmierkenntnisse erforderlich macht.

No Code

No Code-Software eignet sich für die Verwendung durch sogenannte „Citizen Developer“. Das sind Mitarbeitende ohne jegliche Programmierkenntnisse, die eine Anwendung für einen bestimmten Anwendungsfall entwickeln oder Aufgaben und Prozesse schnell digitalisieren und automatisieren möchten. NC-Lösungen ermöglichen dem Benutzer über eine intuitive Oberfläche eine Anwendungsentwicklung per Drag-and-Drop, indem sie vorgefertigte, bereits codierte Bausteine entsprechende der Anwendungsanforderungen anordnen.

Benutzerfreundliche visuelle Elemente vereinfachen und rationalisieren den Designprozess. Denn alle Elemente, die der Benutzer zum Erstellen einer App benötigt, sind bereits in das Tool integriert. Durch die Nutzung von NC-Plattformen können auch Citizen Developer schnell auf sich ändernde Geschäftsanforderungen reagieren, da der Funktionsumfang und das hohe Maß an Integrationen der NC-Tools es dem Benutzer ermöglichen, jeden Prozess entsprechend der jeweiligen Geschäftsanforderungen zu automatisieren - allerdings mit weniger Option zur Anpassung und Skalierbarkeit wie bei Low Code-RPA-Tools.

Kapitel 2

LNC: Treibstoff der Digitalisierung

LC- und NC-Tools werden in den nächsten Jahren eine entscheidende Rolle bei der Beschleunigung der Bereitstellung von Anwendungen spielen und damit zum Treibstoff für die Digitalisierung. Einer [Umfrage von KPMG](#) zufolge hat sich seit Beginn der COVID-19-Krise bereits die Zahl der Führungskräfte, die Low Code- und No Code-Entwicklungstools als wichtigste Automatisierungsinvestition ansehen, fast verdreifacht. Bis 2024 erwartet [Gartner](#), dass 65 % aller Apps mit LC-/NC-Tools entwickelt werden. Da die Nachfrage nach Geschäftsanwendungen durch die Zahl der professionellen Programmierer nicht mehr bewältigt werden

kann, werden immer mehr Mitarbeiter die Programmierung in die eigene Hand nehmen und sich Anwendungen selbst zusammenklicken, die ihren speziellen Bedürfnissen Rechnung tragen.

Vom Consumer zum Prosumer

Wie Escriba Gründer Dr. Jürgen Erbedinger so treffend formuliert, werden sich die Mitarbeiter vom Consumer zum Prosumer wandeln. Nicht mehr die geleisteten Arbeitsstunden stehen dann für Produktivität, sondern die mitgebrachten, selbst entwickelten Anwendungen als Ausdruck des verdinglichten

Kapitel 2

Know-hows und der Produktivität. Das so abgebildete Wissen lässt sich dann leicht im Unternehmen skalieren. Der Einsatz von LC- und NC-Tools durch die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen eröffnet vor allem kleineren Unternehmen damit eine Möglichkeit, Wettbewerbsnachteile aufgrund des War of Tech Talents, den die großen und reichen Unternehmen für sich entscheiden werden, auszugleichen, indem sie mehr aus den vorhandenen Ressourcen herausholen können. Zumal sich mit LC/NC auch (Software-) Projekte umsetzen lassen, deren Umsetzung sich bis dato nur Großunternehmen leisten konnten. Software denken zu können, wird zum

Skillset von morgen.

LNC = Geschwindigkeit

Low Code/No Code-Plattformen revolutionieren die Softwarebranche, indem sie die Lernkurve verkürzen und die Softwareentwicklung schneller, einfacher und für jeden zugänglich machen. Sie bieten bessere Problemlösungsfunktionen und ermöglichen die einfache und schnelle Erstellung von Geschäftsanwendungen sowohl im Web als auch auf Mobilgeräten. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ohne Programmiererfahrung können in wenigen

LNC & Process Automation

Das Engagement von Hyper-Scale-Anbietern wie Microsoft mit seiner Power Plattform oder Google mit AppSheet zeigt, welche Bedeutung Low Code/No Code als wichtiges Zentrum der Unternehmensinnovation für die Zukunft hat. Workflow-Technologie und iPaaS-Lösungen werden immer beliebter, da sie in der Lage sind, End-to-End-Geschäftsprozesse und personalisierte Workflows zur Kundenbindung auf LNC-Art zu erstellen, zu orchestrieren und zu automatisieren. Während sich Workflow-Automatisierung und iPaaS-Lösungen auf die Verbesserung der Interoperabilität bestehender Apps konzentrieren, konzentriert sich eine zweite Kategorie von LNC-Innovationen

darauf, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen beim Erstellen eigener benutzerdefinierter Anwendungen zu unterstützen.

App-Builder erhöhen die Geschwindigkeit der Operationalisierung von Anwendungen. Robotic Process Automation (RPA) auf Basis von Low-Code/No-Code-Plattformen bietet die Möglichkeit, alltägliche Aufgaben zu automatisieren, die die Produktivität steigern ohne die zugrunde liegenden Geschäftsprozesse zu stören. Intelligent Process Automation (IPA) übernimmt dabei die Kernprämisse der robotergesteuerten Prozessautomatisierung und fügt noch einen

Kapitel 2

Schuss Künstlicher Intelligenz hinzu. LNC-Automatisierungsplattformen für IPA unterliegen nicht mehr den Einschränkungen von RPA und können sowohl mit halbstrukturierten als auch mit strukturierten Daten arbeiten. Fest steht, dass Low Code/No Code- Automatisierungsplattformen sukzessive immer mehr Automatisierungstechnologien erschließen werden und damit die praktische Anwendung Künstlicher Intelligenz einem immer größeren Kreis von Mitarbeitenden zugänglich machen.

Welche ist die richtige Automatisierungstechnologie?

Um herauszufinden welche die richtige Automatisierungstechnologie ist, sollte zunächst das Problem deutlich sein, welches durch die Automatisierung gelöst werden soll. Also welche Prozesse du automatisieren möchtest.

Außerdem hängt die Entscheidung für eine Automatisierungstechnologie von dem angestrebten Automatisierungsgrad ab und welche System- und Anwendungsszenarien vorliegen. Auf jeden Fall macht es Sinn, das Thema in einem HR-Bereich ganzheitlich zu betrachten.

LNC-Plattformen bieten allerdings einen guten Einstieg in die Welt der Automatisierung und allgemeinen Digitalisierung der HR-Abteilung.



TIPP:

LNC-Lösungen sind keine Selbstläufer.

Mitarbeitende sollten über [Trainings & Weiterbildungen](#) Wissen und Erfahrungen über und mit den Tools aufbauen.

Use Cases & Kompetenzen

Die Digitalisierung der HR-Abteilung im allgemeinen und Prozessautomatisierung im speziellen kann ein abstraktes Konstrukt sein.

Dementsprechend folgen im nächsten Abschnitt ein paar Use Cases, die diese Reise etwas konkretisieren möchten sowie wichtige Schlüsselkompetenzen, die für die Umsetzung benötigt werden.



Automatisierung des Onboardings

Das Onboarding von Mitarbeitenden ist ein wichtiger Prozess, der viele Unternehmen vor enorme Herausforderungen stellt. Ein mangelhaft bzw. schlecht organisiertes Onboarding kann negative Folgen haben. Da sich die Schritte im Onboarding-Workflow eines Unternehmens normalerweise wiederholen, ist dieser Prozess mit alltäglichen Tools einfach zu automatisieren. Wie bei anderen Geschäftsprozessen beinhaltet das Onboarding den Datenaustausch zwischen der Personalabteilung und dem neuen Mitarbeitenden. Als Datenbank dient im

vorliegenden Fall Airtable. Die Einrichtung und Integration erfolgt über Integromat.

Der automatisierte Prozess sendet letztendlich eine E-Mail mit Links zu Dokumenten und Ressourcen an den neuen Mitarbeitenden und weist ihm auf der Projektmanagement-Plattform eine Aufgabe zu. Die Daten des Airtable-Datensatzes werden dann an das Modul Slack (> Create a Message) weitergegeben. Hier erstellt Integromat dann automatisiert eine Willkommensnachricht.

Automatisierung des Recruitings

Das Recruitment von technischen Talenten ist eine der größten und teuersten Herausforderungen. Recruitment-as-a-Service (RaaS)-Unternehmen setzen beispielsweise globale Werbekampagnen ein, um Ingenieure und Entwickler oder Entwicklerinnen aus allen Teilen der Welt anzulocken oder setzen Heerscharen von Personalvermittlern ein, um auf LinkedIn und Xing alle Kandidaten einzufangen, die nicht bei drei auf dem Baum sind. Flexiple hingegen entschied sich, die ausgetretenen Pfade zu verlassen, indem sie den Recruiting-Prozess änderten und mit

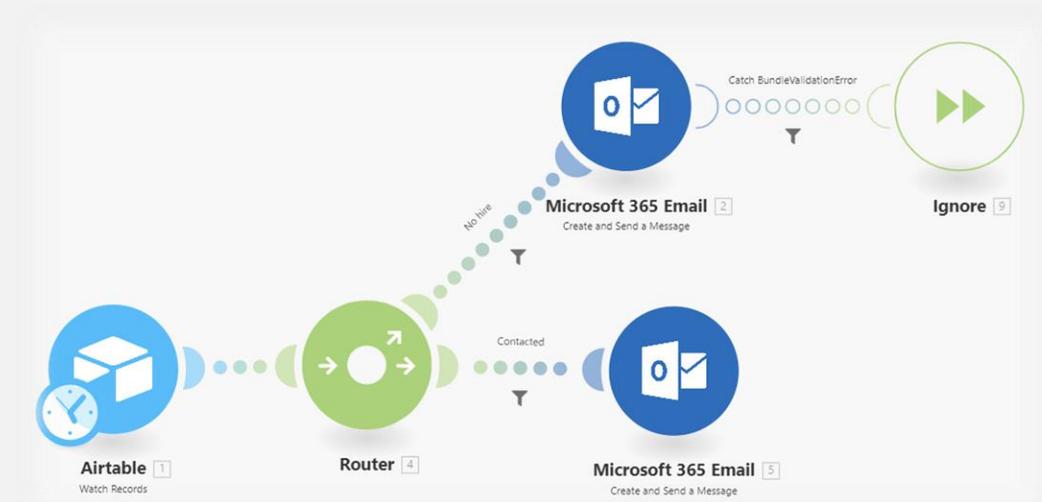
Integromat automatisierten. Die Freelancer melden sich bei dem mit Webflow von Flexiple entwickelten Self-Service-Web-Dashboard an, um neue Möglichkeiten zu prüfen. Die Login-Daten werden automatisch von Integromat synchronisiert. Wenn sich ein Freelancer um ein Projekt bewirbt, speichert Integromat die Details von Webflow in Airtable. Anschließend wird von Integromat automatisch eine „Erste Antwort“-E-Mail versendet. Darüber hinaus hat Flexiple auch das Erstellen von Freelancer-Accounts und das Aktualisieren von Projektdetails vollständig automatisiert.

Automatisierung von Zu- oder Absagen

Bei der Fülle an Bewerbungen, die tagtäglich von HR-Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen bearbeitet werden müssen, kann eine automatisierte Zu- oder Absage einigen manuelle Handgriffe einsparen.

Mit Airtable als Datengrundlage kann über das NLC-Automatisierungstool Integromat (siehe Abbildung) mit nur wenigen Handgriffen eine HR-Automatisierung erstellt werden, die über Microsoft Office Zu- oder Absagen per Mail versendet – je nach Eingabe in Airtable.

Die Emails müssen so nur einmal verfasst und nie mehr einzeln versendet werden.



Schlüsselkompetenzen sind gefragt

Angesichts der zunehmenden Digitalisierung und Automatisierung innerhalb der Unternehmen einerseits und der Forderung nach mehr technischen Skills in der Belegschaft andererseits ist es in vielen HR-Abteilungen hinsichtlich der notwendigen eigenen technischen Fähigkeiten fünf Minuten vor zwölf. Gefragt sind zunehmend Schlüsselkompetenzen, mit denen die Mitarbeiter von Personalabteilungen häufig nicht vertraut sind, allen voran das Verständnis für Geschäftsprozesse und Organisationen als komplexe Systeme und die Optimierung der

Systeme durch Automatisierungstechnologien. Grundlegendes Wissen um die Anwendung und Beherrschung innovativer Technologien ist für jeden HR-Sachbearbeiter oder Sachbearbeiterin heute die Fahrkarte für den Karrierefahrstuhl, zumindest aber für einen Platz im zukunftssicheren Jobexpress.

Qualifikationslücken

Während technologische Fähigkeiten bei Arbeitgebern heute ganz hoch im Kurs stehen, da jede Art von Technologie natürlich auch

Kapitel 3

Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen benötigt, die sie verwenden, warten, reparieren und konfigurieren können, sind die Fähigkeiten im HR-Bereich derzeit Mangelware. Momentan, so scheint es zumindest, ist der HR-Bereich nicht auf die erheblichen Qualifikationslücken in den eigenen Reihen vorbereitet, die die Automatisierung und Digitalisierung reißen. Das fehlende klare Verständnis für die Auswirkungen der Automatisierung und Digitalisierung auf die Arbeit in der HR-Abteilung und für das Anforderungsprofil der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sowie das fehlende Wissen

um Weiterbildungsmöglichkeiten bremsen die Lösung des Qualifikationsproblems im HR-Umfeld vielerorts aus. Erschwerend kommt hinzu, dass die Automatisierung schneller voranschreitet als das zur Unterstützung erforderliche interne Unternehmenswissen wächst. Dabei stehen den Unternehmen verschiedene Ansätze zur Verfügung, um die Qualifikationslücken zu schließen. Sie können sich außerhalb des Unternehmens umsehen und neue Mitarbeiter mit den richtigen Fähigkeiten einstellen. Sie können aber auch intern die benötigten Fähigkeiten aufbauen, indem sie ihre

Kapitel 3

Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen entsprechend schulen, um sie auf neue Rollen und Aufgaben vorzubereiten.

Automation Academies als Lösung

Angesichts des bekannten Mangels an Fachkräften mit den notwendigen technischen Skills ist eine externe Weiterbildung von HR-Mitarbeitenden zu Automatisierungsexperten und Expertinnen sicherlich der effektivste Weg. Die Automation-Basics können bei verschiedenen Automation-Academies ohne

große Vorkenntnisse in Online-Kursen erlernt werden. So wie sich die Skills der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen verändert haben, hat sich aber auch die Fortbildungsmethodik einer Automation Academy verändert. Heute werden modernste Lerntechnologien und -methoden mit einem ganzheitlichen technologischen Blickwinkel verbunden, um die notwendigen Kompetenzen für die Automatisierung von Prozessen aufzubauen. Interaktive Collaboration-Tools wie Microsoft Teams machen aus dem Klassenzimmer einen virtuellen Raum zum Lernen.

Kapitel 3

Das inhaltlich monolithische, eindimensionale Ausbildungsverständnis von Automation mit sehr starkem Produktbezug weicht einer anbieterunabhängigen, system- und produktübergreifenden Ausbildung mit Blick auf den hybriden Einsatz verschiedener Automatisierungs-Technologien. Das Fortbildungsziel ist die Ausbildung von HR-Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen zu Automation Architects und/oder Automation Strategists. Hierbei geht es in erster Linie darum, ein Automation Mindset zu vermitteln, der den Mitarbeiter oder Mitarbeiterin in die Lage

versetzt, Prozesse zu erkennen, zu analysieren, zu bewerten und letztendlich auch zu automatisieren. Es geht um das Verständnis der Möglichkeiten der Automatisierung im Unternehmen und um die potenziellen Vorteile. Mit einer 360°-Weiterbildung können auch HR-Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen kleinerer Unternehmen ohne ein Center of Excellence in die Prozessautomatisierung einsteigen und einzelne Prozesse automatisieren.

Es geht um mehr, als nur Skills

Das Up- und Reskilling von HR-Mitarbeitern zu Automatisierungsexperten Expertinnen ist ein geeignetes Mittel, dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken und die Qualifikationslücke innerhalb von HR-Abteilungen zu schließen. Denn eine 360°-Weiterbildung befähigt die Mitarbeiter durch neu erworbenen Automation Mindset und umfassende Automation-Skills, die Prozesse ihrer Abteilung durch einen hybriden Technologie-Einsatz noch effektiver zu automatisieren und die Effizienz ihrer Arbeit zu steigern.

Es geht dabei nicht ausschließlich darum, Grundlagen-Skills der Digitalisierung und Automatisierung zu vermitteln. Es geht vielmehr darum, entgegen der landläufigen Ansicht, dass Automatisierung Arbeitsplätze vernichtet, die Qualität der Arbeitsplätze und die Zufriedenheit der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen durch den verzahnten Einsatz von Automatisierungstechnologien in der HR-Abteilung, aber auch im gesamten Unternehmen zu verbessern. Denn das ist eigentlich die Kernaufgabe von HR.

Digitalisierung und Mindset

Für die erfolgreiche Digitalisierung und Automatisierung des HR-Bereiches sind nicht nur die Skills, sondern besonders das korrekte Mindset – also die Haltung – entscheidend.

Es folgt ein Interview mit dem Gründer des Low Code/No Code-Anbieters Escriba, Jürgen Erbedinger.



Digitalisierung? Ja, aber bitte mit Haltung!

Mit NLC-Plattformen steht eine Technologie zur Verfügung, die es ermöglicht, auch die Themen und Prozesse anzugehen, die bisher aus gesundem bzw. ungesundem 80:20 Pragmatismus außen vor blieben.

Dabei lassen sich drei Ebenen unterscheiden: Governance, Ownership und Coding. Bei allen Dreien geht es um die Frage, wie wir Technologie sicher einsetzen und nutzen wollen und wie sich dadurch unser Arbeitsumfeld ändert.

Besonders Ansätze der New Work-Bewegung und

viele Aspekte aus dem agilen Management sind eng mit der NLC-Technologie verbunden und beeinflussen sich gegenseitig. Wir alle stehen vor der Herausforderung, uns hierzu eine Position und Haltung zu erarbeiten, damit wir die Chancen nutzen und den Herausforderungen und Risiken angemessen begegnen können.

Interview mit Juergen Erbedinger

Sebastian: Juergen, Du beschäftigst Dich seit 25 Jahren mit der Digitalisierung von HR-Bereichen. Was hat sich im Laufe der Zeit bei dieser Aufgabenstellung verändert oder eben nicht verändert?

Juergen: Letztlich genau das, was sich in der Studie widerspiegelt. Vor 25 Jahren wurden Client Server Systeme für die Entgeltabrechnung eingeführt oder modernisiert, vor 15 Jahren ging es dann darum Skalen- und Synergieeffekte durch den Aufbau von Shared Service Centern zu erschließen und

seit gut 5 Jahren ist es der Umzug in die Cloud, die bei HR-IT im Vordergrund stehen. Interessanterweise geht es immer darum die Kernprozesse in den Begriff zu bekommen. Gerne verweist man darauf, das man Pareto-Optimal arbeitet, womit gemeint ist, dass man „gesunden“ 80:20 Pragmatismus betreibt. Genau die fehlenden 20% sind tatsächlich dann realiter 40% und stellen das eigentliche Problem dar. In diesem Sinne ist der Pragmatismus dann ungesund: in den fehlenden 40% steckt viel Arbeit und oft liegen genau hier die Berührungspunkte zu den Mitarbeitern und

Kapitel 4

Bewerbern. Neu ist, dass es bei den Entscheidern im Personalbereich immer mehr Bewusstsein dafür gibt, dass das diese Themen ein wichtiges oder sogar das wichtigste Handlungsfeld sind.

Sebastian: Die Technologie hat in dieser Zeit Quantensprünge gemacht. Wie haben sich die Menschen in ihrer Einstellung und ihrem Verhalten verändert? Welche Punkte sind besonders wichtig, wenn Du aus dieser Perspektive auf die Digitalisierung der HR-Bereiche schaust?

Juergen: In der Vergangenheit war es sehr schwierig die fehlenden 20 bis 40% systemtechnisch zu unterstützen. Es gab keine Anwendungen, oder wenn dann sehr spezialisiert, so dass man sich einen Anwendungszoo einkaufen musste. Dann hatte man das 95/5 Problem: man brauchte lediglich 5% des Leistungsumfangs der Anwendung kauft also 95% Leerfunktionen ein. Umgekehrt deckten dann die 5% wieder nicht alles ab was man brauchte usw. Das ändert sich mit dem Aufkommen der No- und Low Coding Technologie vor allem den NLC-Plattformen,

Kapitel 4

wie wir sie anbieten, gerade grundsätzlich. Einen Großteil der fehlenden 20% bis 40% Lücke kann ich mit einer Plattform abdecken. Den Leistungsumfang definiere ich als HR-Entscheider selbst, habe als keinen Feature Deadweight und für mich am wichtigsten, da die Anwendungen von Personalern selbst erstellt und/oder verantwortet werden.

Sebastian: Die von Dir mitgestaltete Studie der CW hat ergeben, dass viele Hrler der Auffassung sind, dass sich Rechte und Pflichten der zentralen IT in den Fachbereich verlagern.

Ist dies der Anpfiff für eine demokratische Selbstorganisation der Digitalisierung?

Juergen: Der Begriff „Demokratisierung“ greift etwas zu hoch, ist aber im Kern richtig. Durch No-/Low-Coding wird sich ein Teil, ich denke sogar der Großteil der Gestaltungshoheit in den Fachbereich, also in die HR-Bereiche verlagern. Vor allem wenn es um Inhalte und Nutzererlebnis geht. Hier ist der Fachbereich zukünftig weniger auf die IT angewiesen, kann also autonomer handeln.

Kapitel 4

Beide Seiten IT und HR werden das begrüßen, hier liegt keinen Konfliktpotenzial. Eine Herausforderung wird aber sein, wie man mit Datenschutz, Informationssicherheit, (Cyber-) Security und so weiter umgehen wird. Eine der Herausforderungen um Kontext NLC wird es sein ein geeignetes Governance Modell zu entwickeln und im Unternehmen zu verankern. Für moderne Personal-Entscheidern liegt die Chance sich früh zu positionieren. Im Zuge der Digitalisierung werden auch interne Strukturen und Machtsphären neu verhandelt.

Sebastian: Aber trotzdem wird im Vergleich mit anderen Stabsfunktionen und Fachbereichen die HR in der Studie als wenig digitalisiert bewertet. Teilst Du die Einschätzung, und was sind die wichtigsten Gründe dafür?

Juergen: Ich teile die Einschätzung nicht. Die Studienergebnisse sind so nah beieinander, dass das statistisch nicht relevant ist. Der einzige Ausreißer ist dabei die IT Abteilung und das verwundert ja dann nicht. Interessant ist, dass keiner der Befragten die HR Abteilung als voll digitalisiert wahrnimmt und dass die

Kapitel 4

Zufriedenheit in Bezug auf die Digitalisierung bei der HR Abteilung am geringsten ist. Hier kann der Personalbereich offensichtlich den Erwartungen nicht gerecht werden. Das passt auch sehr gut dazu, dass die IT-Kompetenz des Personalbereichs von der Geschäftsführung und den anderen Bereichen als gut bis sehr gut eingeschätzt wird. Ich sehe hier eine Chance für die Personaler in eine Führungsrolle zu kommen, denn offensichtlich erwartet man mehr vom HR Bereich und traut diesem das auch zu.

Sebastian: Laut Studie sind die Planungen für innovative IT-Investitionen in Digital-HR angelaufen. Wie siehst Du die Markttrends seit der Pandemie, wer treibt die Nachfrage und was sind die wichtigsten Ziele?

Juergen: Einen wirklichen Trend sehen wir tatsächlich nicht bzw. noch nicht. Wir sehen immer noch viele Abteilungen, die jetzt erst von der analogen Aktenhaltung auf eine eAkte umstellen. Das Thema der digitalen Signaturen ist bei vielen auf der Agenda. Bei den größeren Unternehmen sehen wir sehr viele HR Bereiche

Kapitel 4

damit kämpfen, dass sie Cloud-Lösungen eingeführt haben, die im Vergleich zu den vorher genutzten On-Premise Anwendungen viele Prozesse nicht mehr oder nicht mehr so gut unterstützen. Hier versucht man dann entweder Spezialanwendungen zuzukaufen, was zu einer Zersplitterung der IT Landschaft, einem Anwendungszoo führt, oder man behilft sich mit den einfachsten Bordmitteln. Oft sind das Outlook und Excel. Daher rührt unserer Meinung nach das Studienergebnis, dass 91% der Personaler Excel als wichtig oder sehr wichtig für Ihre Arbeit halten. Wir empfehlen den

HR-Entscheider:innen auf NLC (No-/Low-Coding) zu setzen. Mit einer NLC-Plattform kann man einerseits die Lücke schließen, die durch die Cloud-Migration entsteht, und gleichzeitig selbst die Digitalisierung vorantreiben.

Sebastian: Du setzt bei der Automatisierung der HR Kernprozesse also voll auf die No-/ Low-Coding Technologie. Welche Rollen und Aufgaben müssen in den HR-Bereichen geschaffen werden, damit diese Technologie erfolgreich ans Laufen gebracht werden kann?

Kapitel 4

Juergen: Ja, wir setzen voll auf No-/Low-Coding Technologie und sind da nicht alleine. Garner, Forrester und natürlich auch unser Studienpartner Computerwoche/IDG sehen NLC als eine der wichtigsten Entwicklungen im Bereich der Softwareanwendungen. Wir sehen drei Rollen, die es in den Unternehmen zu konkretisieren und dann zu besetzen gilt. Auf oberster Management Ebene ist es der oder die NLC-Governor. Hier muss geregelt werden, wie NLC-Technologie genutzt werden soll, wer was darf einbringen und verändern darf und in welchem Umfang Prozess- und

Anwendungsstandards Vorrang haben. Sicherheit, Informationssicherheit und Datenschutz müssen auf dieser Ebene geregelt werden. Die zweite Rolle, das sind dann erste und zweite Führungsebene, in den Fachbereichen sollten sich mit dem Rollenbild des oder der Product Owner auseinandersetzen. Es geht darum zu verstehen, was eine NLC-Plattform leisten kann und geeignete Anwendungsentwicklung zu beauftragen und zu steuern. Diese Rolle trägt technische Aspekte vor allem aber Aspekte des agilen Managements in sich. Aus unserer

Kapitel 4

Erfahrung gibt es hier viel Nachholbedarf. Die dritte Rolle, der oder die No-Coder betrifft, dann eher die Mitarbeiter hat:

Wie baue ich in kurzer Zeit einfache Anwendungen, setze diese produktiv und verbessere die Anwendungen dann kontinuierlich. Gerade hier ist es die Kombination aus fachlichem Können und den neuen NLC-Skills, die Chancen bieten. Die Position des Entgeltabrechners oder auch Sozialversicherungsfachwirts lässt mit dem Skillprofil NLC deutlich modernisieren und kann so vielleicht auch wieder attraktiver werden.

Sebastian: Verstehe ich es richtig, dass wir hier über das Zusammenspiel von Technologie und New Work reden?

Juergen: Absolut. In gewisser Weise ermöglicht und erfordert gerade die No-/Low-Coding Technologie, dass zentrale Forderungen aus der New-Work Bewegung umgesetzt werden können oder müssen. Diese beiden Themenfelder bedingen sich gegenseitig. Mit Hilfe von NLC-Technologie kann ich mein Arbeitsumfeld stärker gestalten als je zuvor. Damit nimmt einerseits die Teilhabe und gleichzeitig andererseits auch

Kapitel 4

die Verantwortung zu. Wenn sich in den nächsten Jahren NLC-Standards etablieren, wovon auszugehen ist, entstehen neue Gewohnheiten und neue Arten von Beschäftigungsverhältnissen und Erwerbseinkünften. Ich kann mir vorstellen, dass zukünftig Mitarbeiter ihre eigenen NLC-Anwendungen mitbringen, das Thema heißt dann Bring Your Own Software, denkt man das zu Ende, dann könnte es auch Entgelte für den Einsatz dieser (persönlich mitgebrachten) Software geben.



Hier gibt's auf die Ohren!

Juergen Erbedinger im Gespräch mit Bots and People über Gründung, Low Code/No Code, Digitalisierung und vieles mehr!



Digitalisierung ist Teamwork!

Da ein Großteil der Innovationskraft des Unternehmens in den Händen und Köpfen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen liegt, benötigen diese neben dem passenden Fachwissen auch die richtigen Skills. Um eine zukunftsgerichtete Digitalisierung mit LNC-Lösungen und Prozessautomatisierung vorantreiben und begleiten zu können, bedarf es an der Schnittstelle zwischen Fachwissen und Planung – zusätzlich zu dem korrekten Mindset – auch umfangreiche Kenntnisse über NLC- und Automatisierungstechnologien sowie deren Anwendung und Einsatzmöglichkeiten.

Die Digitalisierung ist keine Frage des „ob“, sondern des „wann“. Der Personalbereich sollte deshalb nicht hinter seinen Möglichkeiten und besonders im Vergleich zu anderen Bereichen hinterherlaufen, sondern ein Vorreiter der Digitalisierung und Automatisierung werden.

Dies ist nur möglich, wenn sowohl Führung als auch Mitarbeitende an einem Strang ziehen und Kompetenzen sowie Strukturen nachhaltig und smart aufgebaut werden.

BOTS & PEOPLE | **ESCRIBA.**

**Want to learn
more?**

Yes!

Mehr erfahren!

