techconsult
The IT Market Analysts

DIGITALES DOKUMENTEN MANAGEMENT

Ein Zugewinn an Effizienz in Personalabteilungen



Unterstützt durch

sdworx

people doc
BY ULTIMATE SOFTWARE

Inhalt

Einleitung 3
Personalabteilungen auf dem Weg in die digitale Zukunft 4
Status Quo im Personalmanagement. 5
Herausforderungen für HR-Mitarbeiter. 7
Software für das Personalmanagement – worauf kommt es an? 8
Umsetzung digitaler Prozesse im HR-Dokumentenmanagement. 10
Die digitale Personalakte – Zugewinn an Effizienz 12
Der Weg zur schnellen Information – die digitale Wissensdatenbank 13
Persönliche Dokumente, sicher und jederzeit griffbereit 14
Fazit. 15
Studiendesign und Stichprobe 16
Weitere Informationen und Kontakt 17

Copyright
Dieser Bericht wurde von der tech**consult** GmbH verfasst und von PeopleDoc und SD Worx unterstützt. Die darin enthaltenen Daten und Informationen wurden gewissenhaft und mit größtmöglicher Sorgfalt nach wissenschaftlichen Grundsätzen ermittelt. Für deren Vollständigkeit und Richtigkeit kann jedoch keine Garantie übernommen werden. Alle Rechte am Inhalt dieser Studie liegen bei der tech**consult** GmbH. Vervielfältigungen, auch auszugsweise, sind nur mit schriftlicher Genehmigung der tech**consult** GmbH gestattet.

Disclaimer
Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen etc. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürften. In dieser Studie gemachte Referenzen zu irgendeinem spezifischen kommerziellen Produkt, Prozess oder Service durch Markennamen, Handelsmarken, Herstellerbezeichnung etc. bedeutet in keiner Weise eine Bevorzugung durch die tech**consult** GmbH.

Einleitung

Die digitale Transformation – eine Entwicklung, die jede Abteilung eines Unternehmens betrifft, auch die Personalabteilung. Sie birgt großes Potenzial, alle HR-Abläufe effizienter zu gestalten. Durch die Digitalisierung werden administrative Routinetätigkeiten und repetitive Abläufe im Personalmanagement standardisiert und automatisiert.

Hersteller halten viele HR-Softwarelösungen für Unternehmen bereit, um die manuellen Prozesse zu digitalisieren und Personaldokumente sicherheitskonform aktiv zu managen. Das Ziel: Die Produktivität in den Personalabteilungen erhöhen. Gleichzeitig sind digitale Prozesse die Grundlage dafür, den Ansprüchen der Mitarbeiter gerecht zu werden und ihnen bedarfsgerechte und individuelle Services bereitzustellen, um beispielsweise Personaldokumente auf schnellem Weg einzusehen oder selbstständig herunterzuladen. Oder einen Service anzubieten, der Mitarbeitern erlaubt, schnelle Antworten auf ihre Fragen oder benötigte Formulare automatisiert zu erhalten. Ohne den Weg in die Personalabteilung gehen zu müssen.

Welchen Nutzen sehen die Unternehmen in diesen Services? In wie weit greifen Personalabteilungen größerer Unternehmen ab 1.000 Mitarbeiter bereits auf innovative Technologien zu? Wie sieht es mit der digitalen Umsetzung der einzelnen Prozesse im Umfeld des Personaldokumentenmanagements aus? Welche Anforderungen gibt es und welche Herausforderungen müssen gemeistert werden? Antworten auf diese und weitere Fragen gibt die Studie „Digitales Dokumentenmanagement – ein Zugewinn an Effizienz in Personalabteilungen“, die von tech**consult** im Auftrag von PeopleDoc und SD Worx konzipiert und durchgeführt wurde.

Personalabteilungen auf dem Weg in die digitale Zukunft

Mitarbeiter sind der entscheidende Erfolgsfaktor eines jeden Betriebes. Unternehmen sollten sie daher an erste Stelle setzen, auch was die Verwaltung ihrer Daten und Dokumente betrifft.

Die Verwaltung von Personalangelegenheiten ist ein wichtiger und zentraler Bereich mit einer Vielzahl von verschiedenen Prozessen, die alle ein hohes Digitalisierungspotenzial haben. Dies gilt beispielsweise für die Verwaltung der Stammdaten, die Dokumentenerzeugung und Archivierung oder die Überwachung von Aufbewahrungsfristen.

Unternehmen mit einer klaren Digitalisierungsstrategie, die konkrete Maßnahmen für die Umsetzung im HR-Bereich zur Erreichung der definierten Ziele verfolgt, haben hier einen Vorteil. Im Zuge einer digitalen HR-Strategie werden Prozesse, Strukturen und Systeme optimiert bzw. neugestaltet. Insbesondere Großunternehmen stehen vor der Herausforderung, über Standorte, Ländergrenzen und Organisationseinheiten hinweg, Konsistenz und einheitliche Strukturen in den verwendeten HR-Systemen zu erzielen, um Schnittstellen zu vermeiden und effizienter zu arbeiten. Gut jedes zweite Unternehmen ab 1.000 Mitarbeitern hat sich bereits feste Ziele im HR-Bereich gesteckt und ist dabei, seine Digitalisierungsstrategie für HR-Prozesse umzusetzen. Weitere 31 Prozent werden sie in den kommenden zwei Jahren angehen. Vorreiter sind Unternehmen, die global aufgestellt sind und über internationale Standorte verfügen. 75 Prozent gaben an, an der Umsetzung einer Digitalisierungsstrategie bereits zu arbeiten.



50% der Unternehmen setzt bereits eine Digitalisierungsstrategie in ihren HR-Prozessen um.

Status Quo im Personalmanagement

Viele Unternehmen gehen den Weg der digitalen Transformation bei den Personaldaten, jedoch noch nicht bei den Dokumenten.

Wie sieht es konkret im Personalmanagement, dem Verwalten von Personaldaten und Personaldokumenten aus?

61 Prozent der befragten Unternehmen gaben an, die Personaldaten elektronisch zu verwalten. Weitere 33 Prozent verwalten bereits sowohl die Personaldaten als auch Personaldokumente elektronisch. Die übrigen sechs Prozent befinden sich derzeit in der Planungsphase. Die Ergebnisse zeigen, Potenzial in der digitalen Transformation gibt es noch bei vielen Unternehmen im Hinblick auf das elektronische Management der Personaldokumente. Räume voller Aktenschränke scheinen in größeren Unternehmen noch immer keine Seltenheit zu sein.

Die digitale Personalakte

Jede Anstellung geht mit einer Vertragsunterzeichnung einher. Das Verwalten der Arbeitsverträge und anderer Personaldokumente, ist daher ein grundlegender Bestandteil der HR-Prozesse. Erfolgt die Dokumentenerstellung und -verwaltung manuell, nimmt sie viel Zeit in Anspruch und ist darüber hinaus fehleranfälliger. Hinzu kommt, dass sich Personalverantwortliche tagtäglich mit einer Vielzahl von regional unterschiedlich gültigen Gesetzen auseinanderzusetzen müssen. Digitale Personalakten gewähren einen besseren und schnelleren Einblick in alle Dokumente. Das Management von Updates und Ablauffristen wird einfacher und die Anforderungen an die Compliance sind einfacher einzuhalten.

61%
verwalten ihre Personaldaten elektronisch



Jedes dritte
Unternehmen verwaltet sowohl die Personaldaten als auch Personaldokumente elektronisch

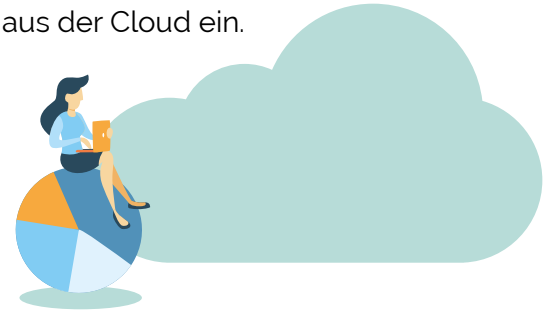
Softwarelösungen für das Personalmanagement können eine Personalakte und ihre Dokumente über den gesamten Lebenszyklus hinweg begleiten, beginnend bei der Dokumenterzeugung bis hin zur automatischen Überwachung von Aufbewahrungsfristen. Eine Automatisierung wird umso relevanter, je eher die Korrektheit der Inhalte besonders kritisch ist. Das bedeutet beispielsweise, wenn sie in global aufgestellten Unternehmen nationalen Gesetzen entsprechen müssen oder eine Vielzahl von juristischen Regularien und Klauseln enthalten.

On-Premises vs. Cloud

HR-Software-Anbieter bieten den Unternehmen in der Regel verschiedene Bezugsformen für Lösungen für das Personal- und Dokumentenmanagement an.

Der Kunde kann wählen: entweder als im Unternehmen installierte Lösung (On-Premises) oder alternativ als Software-as-a-Service-Modell (SaaS), der Bereitstellungsform aus der Cloud.

Ein Viertel
setzt eine Software zum Erfassen und Verwalten der Personaldaten aus der Cloud ein.



Cloud-Technologien haben gegenüber On-Premises-Varianten erhebliche Vorteile: Sie sind leicht skalierbar, bei richtiger Handhabung sicher und bieten ein hohes Maß an Flexibilität und eine einheitliche Plattform, auf die ortsunabhängig jederzeit von jedem Gerät zugegriffen werden kann.

Jedes vierte befragte Unternehmen setzt bereits eine Personalmanagement-Lösung aus der Cloud ein. Im Unternehmenssegment mit 1.000 bis 2.999 Mitarbeitern sind es sogar 33 Prozent. Vor allem Unternehmen mit internationalen Standorten nutzen die Vorzüge einer Cloud-Lösung, ihr Anteil beträgt 36 Prozent.

Herausforderungen für HR-Mitarbeiter

Personalmangel und Zeitdruck sind die größten Probleme.

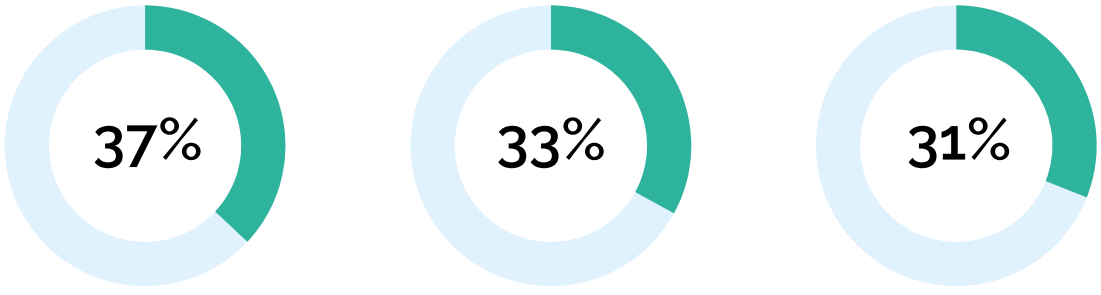
Viele Unternehmen sehen sich aktuell noch nicht in der Lage, die Herausforderungen durch digitale Veränderungen erfolgreich anzugehen und die Chancen, die sich aus digitalen Veränderungen ergeben, auch ausreichend und zufriedenstellend zu nutzen.

37 Prozent der Personalabteilungen haben Personalprobleme. Dies in den Griff zu bekommen, ist für sie eine der größten Herausforderungen. 31 Prozent sehen sich einem wachsenden Zeitdruck ausgesetzt. Zum einen muss ein Vielfaches an Aufgaben in immer kürzerer Zeit bewältigt werden, zum anderen fehlt es an Zeit für strategische Aufgaben.

Zeitmangel geht in der Regel häufig zu Lasten der Qualität. Werden Aufgaben unter Zeitdruck bearbeitet, steigt meist die Fehleranfälligkeit. Korrekturen und Doppelarbeiten sind die Folge. Was wiederum das Zeitproblem verschärft. Ein Teufelskreis.

Ein Drittel vermisst Schnittstellen zu anderen HR-relevanten Prozessen, wie beispielsweise Payroll, Controlling oder Talentmanagement. Bei jedem vierten Unternehmen sind die Durchlaufzeiten von dokumentenbezogenen HR-Prozessen zu lang. Doch auch Archivierung, die Compliance und landesspezifische Anforderungen bei global aufgestellten Unternehmen sind weitere häufig genannte Probleme.

Probleme für HR-Verantwortliche



Personalmangel | Fehlende Schnittstellen | Zeitdruck

Basis: 150 Unternehmen

Software für das Personalmanagement – worauf kommt es an?

Jedes zweite Unternehmen sieht sich derzeit in der Pflicht, Druck- und Archivierungskosten einzusparen. Digitalisierung kann hier Abhilfe schaffen. Denn mit digitalen Prozessen lassen sich Kosten, Raum und Zeit sparen. Kein Drucken von Dokumenten mehr, kein Ablegen und Archivieren in dicken Aktenordnern. Vollgestopfte Aktenräume können so sinnvoller genutzt werden.

Eine weitere wichtige Anforderung im Rahmen der Personalverwaltung stellt für knapp die Hälfte der Unternehmen die Einhaltung des Datenschutzes und die DSGVO-konforme Verwaltung dar. Softwarelösungen unterstützen die Unternehmen dabei, die Daten sicher aufzubewahren. Personaldokumente enthalten sensible Daten, die sorgfältig DSGVO-konform verwaltet und archiviert werden müssen. Sie müssen vor Manipulation oder unberechtigtem Zugriff von internen und externen Kräften geschützt werden.

50% der Befragten wünschen sich die Reduzierung von Druck- und Archivierungskosten.



36 Prozent der Unternehmen wünschen sich Lösungen zur automatisierten Dokumentenerstellung und zum automatisierten Versand der Personaldokumente. Bei global aufgestellten Unternehmen mit internationalen Standorten sind es 43 Prozent.



1 von 3 wünschen sich einen mobilen Zugriff auf die Personalverwaltung

Knapp einem Drittel der Befragten ist es wichtig, über gute Auswertungs- und Reportingfunktionen zu verfügen, um relevante Kennzahlen gezielt nachzuverfolgen oder anhand der Analysen strategisch planen zu können.

Aufgrund von wirtschaftlichen Gegebenheiten können sich die Anforderungen an Human Resources schnell ändern. Agile Personalarbeit ist daher wichtig, um dynamisch auf Veränderungen reagieren zu können und Entscheidungswege zu beschleunigen. Im Kontext der zu nennenden wichtigen Anforderungen haben HR-Lösungen mit agilen Funktionen, die schnelle Anpassungen für ein effizientes Arbeiten zulassen, jedoch gegenüber Kosteneinsparung, Fehlerreduzierung und Datenschutz noch eine nachgelagerte Relevanz für die Befragten und werden von nur 22 Prozent genannt. Diese und weitere genannte Anforderungen, wie ein standortunabhängiger mobiler Zugriff auf die Daten, werden die digitale Transformation weiter vorantreiben.



Über 70%

gehen davon aus, dass die Anforderungen zukünftig weiter stark steigen werden

72 Prozent der Unternehmen gehen davon aus, dass die Anforderungen an das Personalmanagement unter anderem aufgrund von gesetzlichen Regularien, Zertifizierungen, Dokumentationspflichten und steigenden Mitarbeiterzahlen in den kommenden Jahren noch zunehmen werden.

Umsetzung digitaler Prozesse im HR-Dokumenten-management

Die Prozesse im Personalmanagement sind vielfältig und die Möglichkeiten der Prozessautomatisierung sind groß. Mit Blick auf die wachsenden Anforderungen, mit denen sich Personalabteilungen konfrontiert sehen, ist es umso dringlicher die Prozesse zu automatisieren. Mit entsprechenden Softwarelösungen können Personalabteilungen Dokumente aktiv managen: von der Dokumentenerzeugung über die Archivierung, den Zugriff, die Verteilung bis hin zum Löschen einer Personalakte.

Potenziale zur Verbesserungs gibt es in nahezu jedem zweiten Unternehmen.

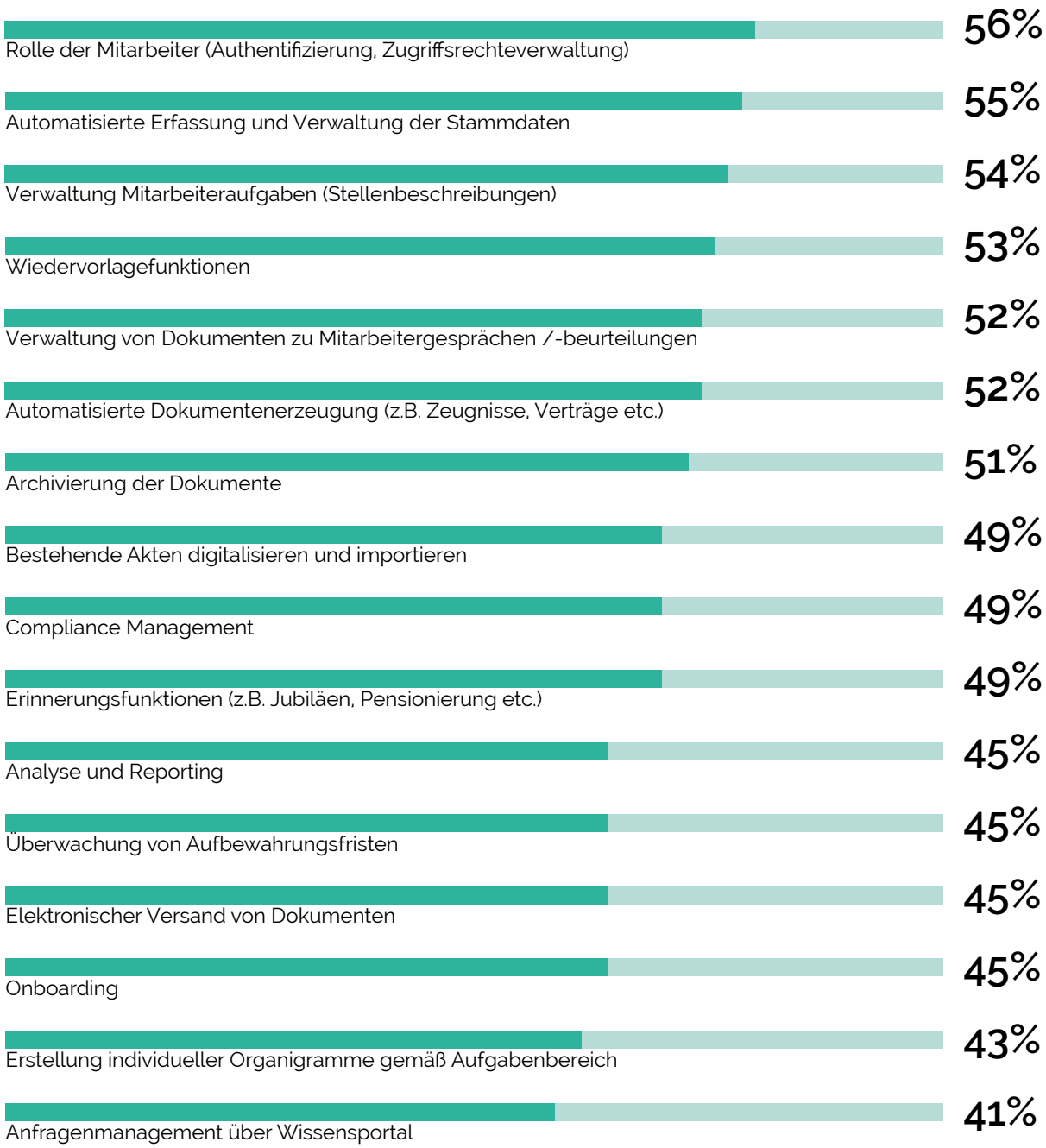
Die Studienergebnisse zeigen: Personalabteilungen sind zwar auf dem Weg in eine digitale Zukunft, jedoch sind in ungefähr jedem zweiten Unternehmen die Prozesse des Personalmanagements noch nicht vollkommen zufriedenstellend digitalisiert. Es gibt Verbesserungspotenziale.

Je größer das Unternehmen ist, umso komplexer werden die Prozesse und umso größer ist der Aufwand für die digitale Transformation. Das spiegelt sich auch in den Ergebnissen wider. Der gehobene Mittelstand mit 1.000 bis 2.999 Mitarbeitern hat die Digitalisierung gegenüber den Großunternehmen ab 3.000 Mitarbeitern bereits weiter vorangetrieben. Insbesondere bei der automatisierten Erstellung von Verträgen, bei der Archivierung oder in Bezug auf Erinnerungsfunktionen bzw. Wiedervorlagefunktionen ist ein großer Anteil an Unternehmen mit den Prozessen bereits zufrieden.

Wichtig für Unternehmen ist in erster Linie die Erfassung und Verwaltung der Stammdaten. Nahezu jedes Unternehmen ab 1.000 Mitarbeitern erfasst die Daten elektronisch, doch erst 55 Prozent sind mit der digitalen Umsetzung völlig zufrieden. Ähnlich sieht es in Bezug auf die digitale Erstellung oder Erzeugung von Verträgen und Dokumenten aus. Optimierungspotenziale gibt es auch beim Digitalisieren und Importieren von bestehenden Personalakten sowie beim elektronischen Versand von Dokumenten. Für die strategische Ausrichtung und Planung spielen Analyse- und Reporting-Funktionen für HR-Mitarbeiter eine wichtige Rolle. Doch erst bei 44 Prozent der befragten Unternehmen entspricht die digitale Umsetzung den Anforderungen.

Ein weiteres wichtiges Thema ist die Archivierung und Überwachung von Aufbewahrungsfristen. Aufbewahrungsfristen können sehr unterschiedlich sein. Sie hängen grundsätzlich davon ab, welche Unterlagen in der Akte enthalten sind und ergeben sich aus betrieblichen oder steuerrechtlichen Belangen, aus gesundheitsrechtlicher Sicht oder aus sozialrechtlichen Vorgaben. Dies lässt sich mit einer digitalen Personalakte deutlich leichter managen und gestalten. Erst 45 Prozent der Unternehmen haben diesen Prozess zufriedenstellend digital umgesetzt. Bei Großunternehmen ab 3.000 Mitarbeiter sind es sogar nur 34 Prozent.

Stand der Umsetzung von digitalen Prozessen



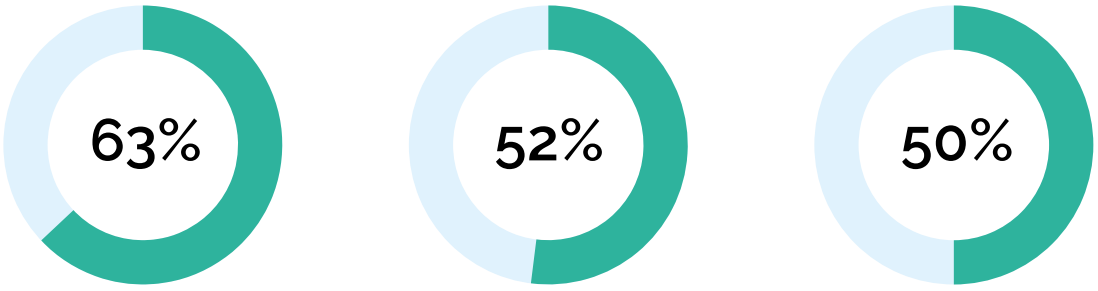
Basis: 150 Unternehmen
Nennungen mit „sehr gut umgesetzt " und „gut umgesetzt"

Die digitale Personalakte – Zugewinn an Effizienz

Auch wenn noch nicht alle Prozesse für jedes Unternehmen zufriedenstellend digital umgesetzt sind, kennen die Personalverantwortlichen doch die Vorteile und den Mehrwert, den die Digitalisierung für ihre Abteilung bringt.

Der Zugewinn an Effizienz und Produktivität ist mit deutlichem Abstand der meistgenannte Nutzen. 63 Prozent der Befragten sind überzeugt, dass digitale Technologien gute Ansätze zur Effizienzsteigerung bieten. Immer mehr Aufgaben lassen sich softwareunterstützt erledigen. Eine digitale Personalakte gewährt einen schnellen Zugriff auf Personaldaten und -dokumente. Das Wälzen von Aktenordnern in Papierarchiven findet ein Ende. Darüber hinaus lassen sich durch automatisierte Arbeitsabläufe Prozesse und Routineaufgaben effektiver gestalten, was auf Dauer zu Zeit- und Kosteneinsparungen führt.

Nutzen der Digitalisierung einer Personalverwaltung



Höhere Effizienz und Zeitgewinn

Bessere Transparenz

Reduzierung der Kosten

Basis: 150 Unternehmen

Neben der Effizienz und Produktivität gibt es noch eine Vielzahl weiterer Vorteile des digitalen Personalmanagements gegenüber der analogen Organisation des Personalwesens.

52 Prozent der Befragten schätzen die Transparenz zu den Personaldaten und den Zuständigkeiten der Mitarbeiter. Mehr als jedes zweite Unternehmen ist überzeugt, durch ein digitales Personaldaten- und Dokumentenmanagement Zeit und Kosten zu sparen. Darüber hinaus sind Daten und Dokumente übersichtlicher und sicherer aufbewahrt.

Über 40 Prozent der Personaler vermeiden durch digitales Personalmanagement Doppelarbeiten und reduzieren die Liege- bzw. Durchlaufzeiten der Dokumente. Geringe Fehleranfälligkeit, Qualitätssteigerungen und die Vermeidung unnötiger Transportwege sind weitere häufig genannte Vorzüge. Hinzu kommt der Nutzen von Analyse- und Reporting-Tools, die für HR-Mitarbeiter wichtig sind, um sie bei ihren strategischen Planungen zu unterstützen.

Der Weg zur schnellen Information – die digitale Wissensdatenbank

Personalangestellte müssen immer ein offenes Ohr für die Mitarbeiter haben, sei es bei Fragen rund um den Erziehungsurlaub, die Pensionierung, Möglichkeiten der Weiterbildung oder Rechtsfragen. Das kostet die Personaler viel Zeit und die Mitarbeiter oftmals Geduld, denn die Erreichbarkeit der HR-Mitarbeiter ist nicht immer gewährleistet.

Unternehmen sind überzeugt, eine digitale Wissensdatenbank trägt zur Mitarbeiterzufriedenheit bei.

Eine digitale Wissensdatenbank macht Informationen und Formulare für alle Mitarbeiter leicht zugänglich. Es ist ein Service, der viele Vorteile bringt, sowohl für die Angestellten der Personalabteilung als auch für die Mitarbeiter. Fragen können direkt darüber eingereicht und automatisiert beantwortet werden. Darüber hinaus können den Mitarbeitern ohne großen Aufwand automatisiert Formulare und Informationen zur Verfügung gestellt werden. Dokumente wie beispielsweise eine Arbeitgeberbestätigung zur Beschäftigung eines Mitarbeiters ließen sich schnell anfordern und ausdrucken. Für die Beschäftigten ist solch ein Service, unter Einhaltung von Compliance-Richtlinien, eine sichere und schnelle Informationsquelle. Die Personaler selbst profitieren von einem optimierten und effizienten Prozess, der ihnen Zeit für andere Aufgaben verschafft.

85 Prozent der Befragten halten eine digitale Wissensdatenbank für sehr nützlich bis nützlich. Überzeugt davon sind vor allem global aufgestellte Unternehmen. 55 Prozent aller Befragten sind der Meinung, dass es zur Zufriedenheit ihrer Mitarbeiter beitragen würde. Der Informationsbedarf ließe sich schnell decken, Fragen würden schnell beantwortet und Formulare seien unbürokratisch und zeitnah zu bekommen. Personalverantwortliche bieten den Mitarbeitern einen Service ohne Wartezeiten und optimieren das Anfragenmanagement in ihrer Abteilung. Kommt eine cloudbasierte Lösung zum Einsatz, ist der Zugriff von überall zu jeder Zeit gewährleistet.



- Automatisierte Dokumente
- Formulare
- Informationen

Über 80%
finden eine Wissensdatenbank sehr nützlich oder nützlich



55 Prozent
sind davon überzeugt, dass eine digitale Wissensdatenbank die Mitarbeiterzufriedenheit erhöht

Persönliche Dokumente, sicher und jederzeit griffbereit

Für Personalabteilungen ist es oberstes Gebot, die Vertraulichkeit von sensiblen Mitarbeiterdaten und Dokumenten zu wahren. Ein elektronisches Schließfach ermöglicht Mitarbeitern den schnellen und einfachen Zugriff auf ihre wichtigen Dokumente – jederzeit, überall und von jedem Gerät. Während eine E-Mail leicht an die falsche Person geschickt werden oder bedrucktes Papier verloren gehen kann, gewährleistet ein elektronisches Schließfach das sichere Aufbewahren von Mitarbeiterdokumenten. Ein weiterer Vorteil ist das Teilen der Dokumente mit vertrauenswürdigen Personen, wie beispielsweise Steuerberatern.

Über zwei Drittel, 71 Prozent, der Personalverantwortlichen halten elektronische Schließfächer, in denen alle personalrelevanten Dokumente ihrer Mitarbeiter hinterlegt sind, für sinnvoll bis sehr sinnvoll. Von den international aufgestellten Unternehmen befürworten dies sogar 74 Prozent. Mit cloudbasierten Softwarelösungen ist das elektronische Schließfach zum sicheren Zugriff auf wichtige Dokumente, wie Versicherungspolicen und Reisedokumente, weltweit nutzbar. Mitarbeiter können auf ihre Dokumente, seien es Personalunterlagen, wie Gehaltsabrechnungen, Arbeitsbescheinigungen oder Stundenzettel sicher zugreifen, wann immer sie wollen. Auch dann noch, wenn sie aus dem Unternehmen ausgeschieden sind.

52 Prozent der Befragten sind überzeugt, dass ein persönliches elektronisches Schließfach zur Mitarbeiterzufriedenheit beiträgt.



71% halten elektronische Schließfächer mit personalrelevanten Dokumenten für sinnvoll.

Fazit



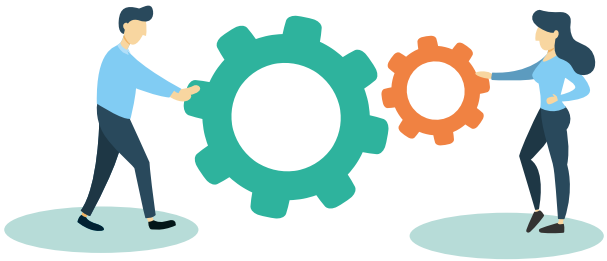
Der digitale Wandel hat das Personalmanagement erreicht. Viele größere Unternehmen ab 1.000 Mitarbeiter verfolgen bereits eine Digitalisierungsstrategie oder gehen sie in naher Zukunft an.



Die Potenziale und Möglichkeiten digitaler HR-Prozesse werden erkannt, aber noch nicht in allen Unternehmen voll ausgeschöpft. Verbesserungspotenziale gibt es vor allem bei der Digitalisierung von Dokumenten, beim elektronischen Versand von Dokumenten oder der Verfügbarkeit von Analyse und Reportingtools.



Digitalisierung des Personalmanagements lohnt sich. Sie trägt dazu bei, Prozesse effizienter zu gestalten, die Qualität zu erhöhen und routinemäßig wiederkehrend administrative Aufgaben zu reduzieren. Das entlastet die HR-Mitarbeiter und gibt ihnen mehr Zeit für operative und wichtige strategische Aufgaben, wie beispielsweise den Aufbau von Führungskräften oder die wettbewerbsfähige Anpassung von Vergütungsstrukturen.



Darüber hinaus sind HR-Abteilungen gefordert dem Personalmangel entgegenzuwirken. Hier ist Effizienz gefragt. Im Zuge der Digitalisierung können die Unternehmen viele wiederkehrende Tätigkeiten im HR-Bereich automatisieren.

Den Anforderungen gerecht zu werden und die Herausforderungen zu meistern – zwei wesentliche Aspekte, die die Personalabteilungen in den nächsten Jahren beschäftigen werden. HR-Software ist daher für viele Personaler ein wichtiges Tool im Personalmanagement.

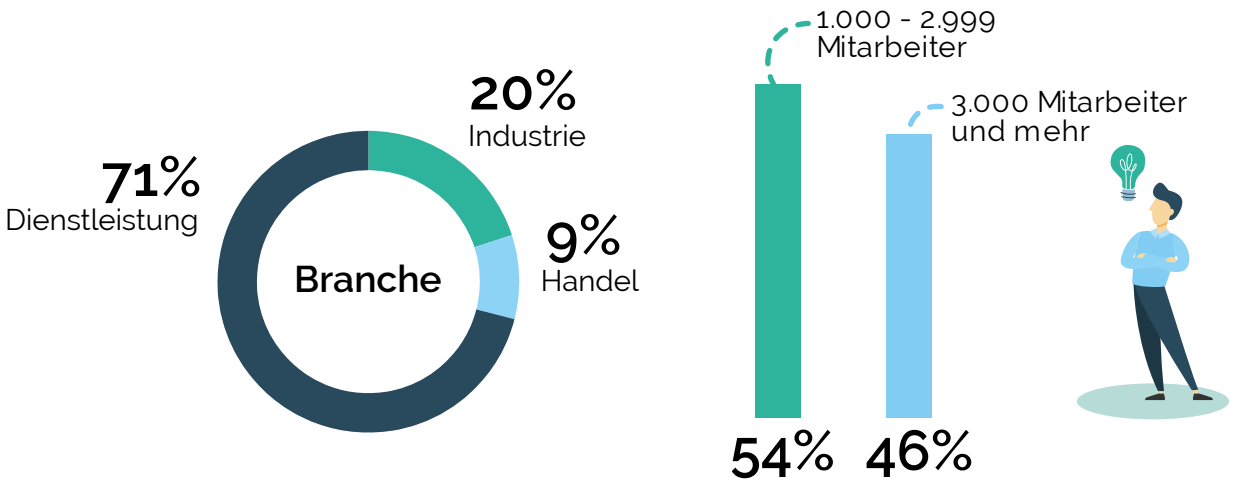


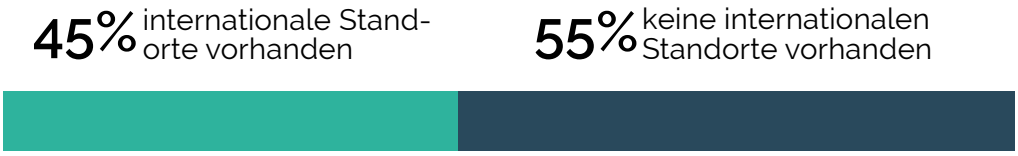
Doch nicht nur die HR-Mitarbeiter selbst profitieren von digitalen Prozessen, auch die Mitarbeiter haben einen Zugewinn. Die Digitalisierung bietet ein breites Spektrum an Möglichkeiten für mitarbeiterorientierte Leistungen und Services. Services, wie eine Wissensdatenbank oder ein elektronisches Schließfach, werden von den Unternehmen nicht nur als zweckmäßig eingestuft, sondern sie tragen mit dazu bei, die Mitarbeiterzufriedenheit zu steigern. Dem Anwender sind die Vorteile von personalisierten Services seitens der Anbieter in Form von Use Cases nahezubringen.

Studiendesign und Stichprobe

Die Studie „Digitales Dokumentenmanagement – ein Zugewinn an Effizienz in Personalabteilungen" wurde von der tech**consult** GmbH im Auftrag von PeopleDoc und SD Worx konzipiert und durchgeführt. Im Februar 2019 wurden 150 Unternehmen zum Thema Digitalisierung im Personalmanagement befragt. Die Befragung erfolgte über einen Online-Fragebogen.

Die Stichprobe umfasste größere Unternehmen ab 1.000 Mitarbeiter aller Branchen. Ansprechpartner waren Personalverantwortliche, in erster Linie Personalleiter und HR-Manager.





Weitere Informationen und Kontakt

Autor

Verena Bunk
Senior Analyst
tech**consult** GmbH

Baunsbergstr. 37
D-34131 Kassel

E-Mail: **verena.bunk@techconsult.de**
Tel.: +49-561-8109-141
Fax: +49-561-8109-101
Web: www.techconsult.de

Impressum

techconsult
The IT Market Analysts

tech**consult** GmbH
Baunsbergstraße 37
34131 Kassel

E-Mail: **info@techconsult.de**
Tel.: +49-561-8109-0
Fax: +49-561-8109-101
Web: www.techconsult.de

Über die techconsult** GmbH**

Als Research und Analystenhaus ist tech**consult** seit 25 Jahren der Partner für Anbieter und Nachfrager digitaler Technologien und Services. Analysen auf der Anwenderseite erlauben einen Einblick in die Problemfelder und Zukunftsvisionen der Unternehmen. Für ein realitätsnahes Bild sorgen dafür über 20.000 Interviews pro Jahr mit Business- und IT-Entscheidern. In Verbindung mit dem permanenten Screening von Produkten und Serviceleistungen der Anbieter erfolgt die erfolgsorientierte Strategie- und Umsetzungsberatung. Auf digitalen Plattformen stellt tech**consult** Business- und IT-Entscheidern seit vielen Jahren themenspezifische Assessment-Tools zur Problemfeld- und Positionierungsanalyse zur Verfügung. Die tech**consult** GmbH wird vom geschäftsführenden Gesellschafter und Gründer Peter Burghardt am Standort Kassel mit einer Niederlassung in München geleitet und ist Teil der Heise Gruppe.

Weitere Informationen für Journalisten und PR:

Nancy Weddig
Public Relations

E-Mail: **nancy.weddig@techconsult.de**
Tel.: +49-561-8109-140
Fax: +49-561-8109-101

Über PeopleDoc

PeopleDoc by Ultimate Software setzt Mitarbeiter an die erste Stelle. Mit der Software für Personalmanagement verbessern Unternehmen ihre Employee Experience, steigern die Agilität ihrer HR und vereinfachen die Einhaltung der weltweiten Compliance. PeopleDoc ist ein Unternehmen der Ultimate Software, einem weltweit führenden Anbieter von cloudbasierten Human-Capital-Management-Lösungen. Ultimate Software betreut derzeit über 6.100 Kunden weltweit.

Weitere Informationen unter: www.people-doc.de

Über SD Worx

SD Worx. For life. For work.

Als führender europäischer Anbieter bietet SD Worx weltweit Dienstleistungen in den Bereichen Payroll, HR, Rechtsberatung, Schulung, Automatisierung, Beratung und Outsourcing an. Es stellt dabei den Kunden in den Mittelpunkt, setzt ganz auf die Digitalisierung und internationales Wachstum. SD Worx zeichnet aus herausragende Servicequalität, Kundennähe, HR Know-how und internationale Kompetenz. Unsere Services nicht nur entlasten, sie verknüpfen intelligent HR Prozesse und schaffen damit die Basis für zukunftsorientiertes Personal Management und für mehr Zeit für strategische Themen. Inzwischen verlassen sich weltweit mehr als 65.000 große und kleine Unternehmen auf die mehr als 70-jährige Erfahrung von SD Worx.

Mehr Informationen unter: www.sdworx.de