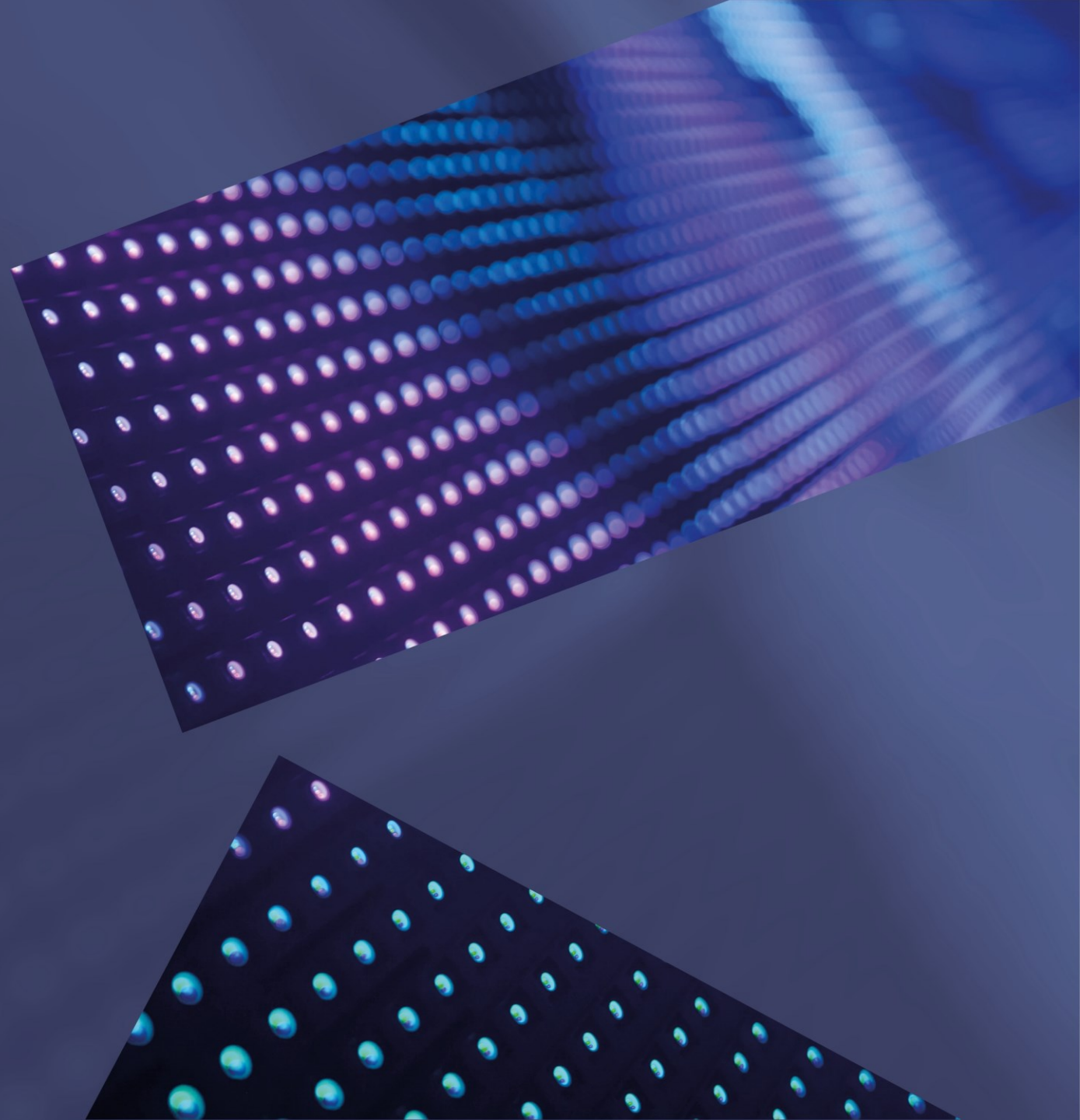


📄 Point of View | Mai 2024

# HR-Digitali- sierung

Standpunkt zu Einfluss  
der Digitalisierung auf das  
HR von morgen

Kienbaum



# Das HR von Morgen: Nicht nur Tools ändern sich, das gesamte HR Target Operating Modell steht in Frage!

## Disruptive Veränderungen von HR durch Digitalisierung

### HR-Services

End-2-end digitalisierte Prozesse, „intelligente“ Chat Bots & digitale Assistenten ermöglichen weitestgehend die Automatisierung der administrativen HR-Arbeit.



### Centers of Expertise / Competence:

KI schreibt qualitativ hochwertige Konzepte, entwickelt Contents und nimmt Anpassungen an spezifische Gegebenheiten in Ländern oder Business-Units vor.



### Business Partner:

Digitale Assistenten begleiten Führungskräfte, coachen und bieten gezielte und effiziente Entscheidungsunterstützungen zu allen HR-Fragen an.



**Ist die AI der bessere Personaler?** Die hier skizzierte Zukunftsvision suggeriert dies. AI wird die Personalarbeit nicht ersetzen, wohl aber grundlegend verändern. Es ist höchste Zeit, die großen Digitalisierungspotenziale zur Optimierung der HR-Arbeit zu heben. HR-IT Projekte müssen auf ein strategisches Zielbild einzahlen und HR sollte Vorreiter für die digitale Transformation werden!



# Eine neue digitale Agenda für HR

## Personalarbeit unter Nutzung der digitalen Potenziale

### Der Anpassungsbedarf der Personalarbeit ist gewaltig.

Effizienzdruck auf der einen Seite, technologische Game Changer und radikal verändertes Nutzerverhalten auf der anderen Seite verlangen nicht nur Anpassung einzelner IT-Tools, sondern verändern die gesamte HR-Landschaft.

Leistungsfähige **Tools zur Automatisierung**, der **Einsatz von KI** und neuen **Interaktionsmöglichkeiten** mit den Beschäftigten, **digitale Assistenten** und Konzepte wie **No- und Low-Coding (LNC)** und Beschäftigte als „**Citizen Developer**“ verlangen danach, den Einsatz von IT für die Personalarbeit komplett neu denken zu müssen. Dennoch sollte die Transformation von HR keinesfalls aus reiner IT-Brille erfolgen.

Um in diesen volatilen Zeiten eine ganzheitliche Optimierung von HR unterstützen zu können, kombinieren **Kienbaum und meHRsalz** einzigartige Kompetenzen, um digitale Nutzenpotenziale strategieorientiert erschließen zu können.



# Zur Optimierung des HR-IT Wirkungsgrades bieten wir eine ganzheitliche Betrachtung, von der Strategie bis zu operativen Anpassungen in den HR-Systemen

HR-Transformation zur Steigerung des Wirkungsgrades der Personalarbeit

## Analyse HR-IT Einsatz / Digitalisierungspotenziale

- Digitalisierungspotenziale pro HR-Prozess/Funktionsbereich
- System-Deep Dives zur heutigen Systemnutzung, bspw. Automatisierungsgrade Payroll, Self Services, Workflows, Dokumenten-Mgmt., ...)
- Deep Dives zu Application Management, Service Leveln, Anforderungsmgmt. etc.

Funktionsbereich	Digitalisierungspotenziale					Digitalisierungspotenziale				
	Strategie	Struktur	Prozesse	Technologien	HR	HR	HR	HR	HR	HR
Grenzenarbeit	3	3	1	2	2	1	3	4	2	
Recruiting	1	2	3	2	2	2	3	4	4	
Onboarding	1	4	3	3	3	1	3	4	4	
Berufsausbildung	2	1	2	4	4	2	2		2	
Talent Management	2	2	3	4	3	1	4	4	4	
Learning Management	3	3	2	4	4	2				
Performance Management	3	3	2	4	3	1	4		2	
Offboarding	2	1	3	3	2	1	3	2	2	
Personaleinsatzplanung	2	2	1	3	4	2	1		3	
Organisationsmanagement	4	4	2	2	2	3	4	1	1	
Payroll	1	1	3	1	4	4	4	1	3	
Administration	2	2	3	2	2	4	4	2	1	
Reisemanagement	3	2	4	3	3	1	2	4	1	
Dokumentenmanagement	4	3	4			1	2		4	

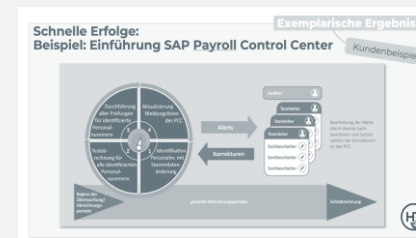
## HR Digitization Strategy / HR-IT Zielbild

- Konzept für die zukünftige Ausrichtung der Personalarbeit mit konsequenter Nutzung der Digitalisierungspotenziale
- Validierung von Zielszenarien
- Erstellung HR-IT Zielbild
- Business Case
- Vendor Selection



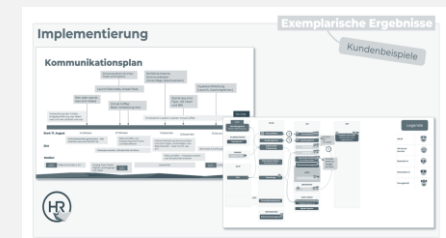
## Optimierung & Ergänzung der HR-IT Systemlandschaft

- Optimierung operativer Systeme (z. B. SAP PY, OM), ausschöpfen der Potenziale
- Konzeption und Entwicklung individueller Workflows und Apps (indiv. Anpassungen)
- Neueinführungen (Suites, Module oder ad ons, bspw. Learning, Feedback) Controlling)



## Digitale Transformation / digital mindset

- Begleitung von HR auf der Reise in neue Welten
- Einführungsbegleitung HR-IT
- Anpassung Rollenmodelle und HR-TOM an digitale Services
- HR-Digi-Lab: Vorstellung neuer Optionen und Tools (KI, LNC, digit. Assistenten, ...)
- Qualifizierungen zu IT

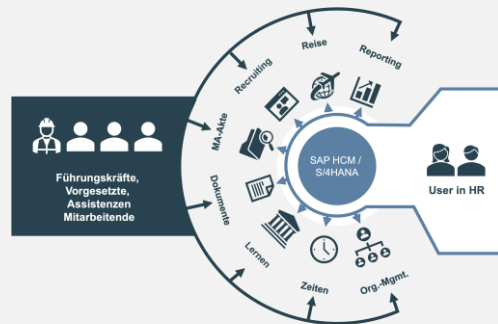


# Vier Grundscenarien sowie Mischformen daraus sind grundsätzlich denkbar – Wir begleiten bei der systematischen Auswahl und Ausgestaltung

Unterschiedliche HR-IT Zielszenarien für die individuelle Passung

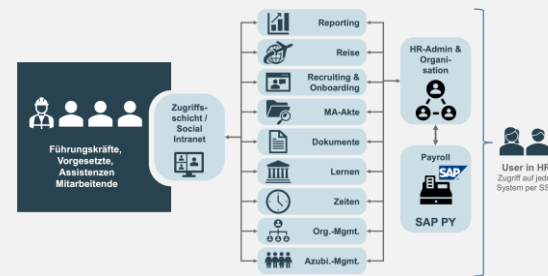
## Optimierung vorhandener Tools & spot enhancement

- Beibehaltung etablierter Tools, Erschießung aller Nutzen-potenziale
- Ergänzung um Drittanbieter-Tools für White Spots
- Investitions- und Change-kosten effizientes Szenario



## Best-of-Breed Portfolio

- Spezialisierte Einzellösungen für jedes Anwendungsfeld
- Höchste funktionale Abdeckung und hohe Usability
- Flexibilität und Austausch-fähigkeit



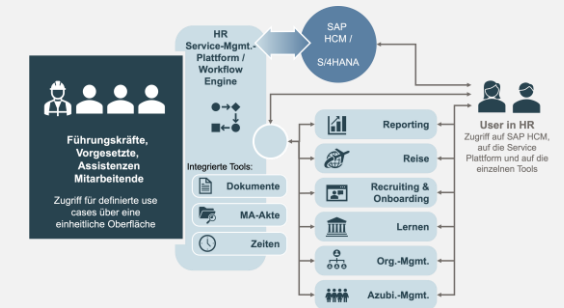
## Integrierte HR-IT Suite

- Eine integrierte Lösung für die gesamte HR-Arbeit
- Modulweise Einführung / Ausbau
- Integrierter Datenhaushalt und effizientes Schnittstellenmanagement



## HR-Service Management Plattform

- Service-Portal und Workflow Engine als einheitliche User-schnittstelle
- Anbindung beliebiger Datenführender Systeme
- Hoch flexible Lösung
- Low-/No-Code für MVP-Ansätze



# Kienbaum und meHRsalz bieten gemeinsam maßgeschneiderte Beratung, aber auch teilstandardisierte Leistungspakete für die pragmatische Unterstützung

Das HR-IT Leistungsportfolio der Partnerschaft von Kienbaum und meHRsalz



## Individuelle Projektdesigns

- **HR Digitization Strategy:** Maßgeschneidertes HR-IT Zielbild für die Organisation unter Berücksichtigung landesspezifischer Besonderheiten und ggf. heterogener Ausrichtung von Units / Standorten (Größe, Geschäftsmodell)
- **Vendor Selection / Ausschreibungsprozesse und Vertragsverhandlungen mit Anbietern:** Nutzung der breiten Erfahrung aus zahlreichen Projekten, um die nutzenoptimale Lösung zu finden und verlässliche Grundlagen zu schaffen
- **Einführungsbegleitungen**, Projekt-, Quality- und Change-Mgmt.
- **Spezifische Anpassungen** und Individualentwicklungen, bspw. Workflows / Apps außerhalb von Systemstandards

## HR-IT Quick-Check

Zwei Analysetage vor Ort und anschließender Workshop zur Diskussion der Ergebnisse und deren Abgleich mit Leading Practices. Zusammengefasste Ergebnisse in einem Abschlussbericht.

- Durchführung mit 2 Berater:innen
- Aufwand: 8 Beratertage

## SAP HCM „Hafenrundfahrt“

Turnus-Termine, um das Know-how im administrativen Bereich (insb. Payroll) aktuell zu halten und Anpassungen in Regularien und IT-Systemen zeitnah allen Betroffenen vermitteln zu können. Inkl. Tipps & Tricks Schulung zur IT-Anwendung.

- Turnus 4 – 12 / Jahr
- Je 90 – 120 Minuten
- online

# Mit den Thesen von Kienbaum und Mehrsalz zu „Digital HR“ geben wir ein einen Blick in die Zukunft

## Fünf funktionsübergreifende Impulse

### Fünf funktionsübergreifende Entlastungsimpulse



#### KI wird HR nicht ersetzen

- HR'ler, die professionell KI nutzen, werden solche Personaler ersetzen, die das nicht tun



#### Abkehr von Standardisierung

- „Standardization first!“ hat ausgedient
- Heutige Tools bieten vielfältige Möglichkeiten, auch sinnvolle Prozessvarianten abzubilden



#### Grundsätze hinterfragen

- „HR Suite“ vor „Best-of-Breed“ sollte als Grundsatz hinterfragt werden.
- Heutige Workflow- und Interface-Tools machen auch einen „Application-Zoo“ beherrschbar



#### Neue Wege im Metaverse

- Mensch-Maschine Interaktion muss vollkommen neu gedacht werden.
- HR wird auch im virtuellen Raum („Metaverse“) Präsenz zeigen müssen



#### HR als Vorreiter

- „Eat your own dogfood“:
- Will HR die digitale Transformation der Organisation glaubhaft begleiten, sollte es Vorreiter im digital mindset werden





# Dr. Philipp Hölzle

Kienbaum Consultants International GmbH  
Director HR & Organisation Transformation

meHRsalz GmbH & Co. KGaA

Geschäftsführer, Partner

[philipp.hoelzle@kienbaum.de](mailto:philipp.hoelzle@kienbaum.de)

[philipp.hoelzle@mehrsalz.de](mailto:philipp.hoelzle@mehrsalz.de)

Kienbaum

