recruitee

Fahrplan für die HR-Digitalisierung

Praktische Tipps und Tricks, mit denen Sie die digitale Transformation in Ihrer Personalabteilung jetzt anstoßen können – von Christina Mokoru.

Die digitale Transformation innerhalb der Personalabteilung ist ein entscheidender Schritt, um in der sich schnell verändernden Arbeitswelt von heute die Nase vorn zu haben. Bei diesem Prozess ist es von entscheidender Bedeutung, dass Sie einen gut definierten Fahrplan haben, der Sie zum Erfolg führt. Diese Checkliste enthält Tipps und Tricks für Personalverantwortliche, die ihre digitale Transformation vorantreiben wollen - zusammengestellt von der HR-Expertin Christina Mokoru.

- ◯ **Bilden Sie sich weiter:** Informieren Sie sich, wie Sie überhaupt beginnen sollen. Abonnieren Sie Blogs, fordern Sie Best Practices von anderen HR-Kolleg*innen ein, treten Sie HR Communities bei und suchen Sie dort den Austausch, besuchen Sie Kurse/Workshops zu HR-Digitalisierungsthemen. Kurz: Bleiben Sie am Ball!

- ◯ **Bilden Sie ein Projektteam - wer treibt die Themen voran?** Wichtig ist, wenn man mit der HR-Digitalisierung startet, nicht einer Person alles zu geben und gleichzeitig auch nicht “alle” miteinzubeziehen. Es muss eine gute Mischung sein aus “Hauptprojektleiter*in” und Expert*innen. Wichtig ist es, den Aufgaben auch eine Wichtigkeit zuzuschreiben und nicht als “zusätzliches To-do” sehen. Vor allem wenn Software implementiert werden soll - das braucht schon einiges an Ressourcen und muss gut geplant werden. Lagern Sie Teile gerne aus (auch die Projektleitung kann ausgelagert werden) oder vergeben Sie HR-Prozesse an Freelancer*innen.

- ◯ **Machen Sie einen Audit:** Beäugen Sie eigene bestehende Touchpoints mit Bewerbenden und Mitarbeitenden kritisch. Wie wirken bspw. die Karriereseite, das Bewerbungstool (wenn eingeführt) und Außenauftritt auf sozialen Medien auf andere? Hier kann externer Support sinnvoll sein.

- ◯ **Definieren Sie Pain Points.** Was “schmerzt” am meisten? Womit will man beginnen? Will man mit dem Recruitingprozess starten und nach und nach andere Prozesse digitalisieren?

- **Legen Sie die HR-Digitalisierungsstrategie fest:** Definieren Sie die Prozesse, die grundsätzlich digitalisiert werden sollen, können und welche nicht.
- **Was soll eine Software können?** Legen Sie die Funktionalitäten fest, die eine Software auf jeden Fall können soll. Jetzt und in Zukunft. Tipp: Fragen Sie in Ihrem Netzwerk nach und holen Sie sich Meinungen zu verschiedener Software ein. Mit einer HR-Software formulieren Sie dann neue Prozesse aus.
- **Sehen Sie sich Demos von Herstellern an.** Überlegen Sie, was Sie wirklich wollen bzw. brauchen. Wie wird Ihr Unternehmen zukünftig wachsen? Was kann eine Software abbilden? Will man eine Software "für alles" oder unterschiedliche Tools für unterschiedliche Prozesse?
- **Während einer Implementierung:** Dokumentieren Sie, was entschieden wird – lassen Sie sich Entscheidungen immer vom Management / Projektleitung unterschreiben. Legen Sie einen Scope fest und bleiben Sie während der Implementierung in diesem Scope. Änderungen führen Sie am besten nach der vollen Implementierungsphase durch. Merken Sie sich: Testen, testen, testen. Und Schulen, schulen, schulen.
- **Die Stakeholder nicht vergessen:** Binden Sie begleitend immer das Change Management ein, um Management, Mitarbeitende, HR-Kolleg*innen und Betriebsräte ins Boot zu holen, mitzunehmen und zu begleiten.
- **Go Lives feiern!** Und nach dem Go Live von vorne beginnen und Prozesse und Software kontinuierlich verbessern. 😉

Über Christina Mokoru

Christina Mokoru ist eine erfahrene HR-Digitalisierungsexpertin mit über 10 Jahren Erfahrung im operativem HR-Management. Als selbstständige Unternehmensberaterin konzentriert sich Christina Mokoru auf die Überwindung von Digitalisierungshürden, die Optimierung digitaler Touchpoints mit Talenten und Mitarbeitenden sowie die Gestaltung effizienter HR-Prozesse in der DACH-Region. Sie ist Gründerin von **hr digital consulting & services**.