

UMFRAGE: WIE WERTVOLL IST FORPEOPLE FÜR DIE PERSONALABTEILUNG?

Ergebnisbericht

Stand: 26.07.2017



Impressum Autor: forcont business technology gmbh
Datum: © 2017
Dokumentversion: 1.0

Copyright Alle Rechte vorbehalten - einschließlich der, welche die Reproduktion, das Kopieren oder eine andere Verwendung oder Übermittlung der Inhalte dieses Dokumentes oder Teile davon betreffen. Kein Teil dieser Publikation darf, egal in welcher Form, ohne die schriftliche Zustimmung der forcont business technology gmbh reproduziert, an Dritte übermittelt, unter Einsatz elektronischer Retrievalsysteme verarbeitet, kopiert, verteilt oder für öffentliche Vorführungen verwendet werden. forcont behält sich das Recht vor, Aktualisierungen und Änderungen der Inhalte vorzunehmen. Sämtliche Daten, die auf Bildschirmfotos sichtbar sind, dienen lediglich als Beispiel zur Demonstration der Software. Für den Inhalt dieser Daten übernimmt forcont keine Gewähr.

Warenzeichen forcont ist eingetragene Marke der forcont business technology gmbh. Alle in diesem Dokument aufgeführten Wort- und Bildmarken sind Eigentum der entsprechenden Hersteller.

Inhaltsverzeichnis

1	Management Summary	4
2	Eckdaten der Umfrage	5
2.1	Befragung	5
2.2	Teilnehmer	5
2.3	Unternehmen	6
3	Top-Erkenntnisse der Umfrage	7
4	Ergebnisse	8
4.1	Vom Wunsch zur Realität.....	8
4.1.1	Erwartungen an forpeople als Optimierungswerkzeug	8
4.1.2	Ziele erreicht dank Digitalisierung	8
4.2	Lohn optimierter Prozesse	9
4.2.1	Mehr Zeit durch Digitalisierung in der Personalabteilung	9
4.2.2	Mehr Platz durch digitale Dokumente	11
4.3	Schnelle Einführung mit kompetentem Partner	12

1 Management Summary

Wie verändert digitales Personalmanagement die Arbeit der HR-Abteilung? Diese Frage stellt sich jedes Unternehmen, das mit dem Gedanken spielt, eine elektronische Personalakte einzuführen. Die Erwartungen sind hoch: Einfacher Zugriff. Entlastung von Routineaufgaben. Mehr Zeit. Doch welche Wünsche werden Wirklichkeit?

Um herauszufinden, wie forpeople den Arbeitsalltag im Personalwesen erleichtert, hat forcont unter Kunden eine Online-Umfrage durchgeführt. Die Ergebnisse zeigen, welche Ziele Unternehmen mithilfe einer HR-Software erreichen möchten, welche Erfolge sie dank forpeople verzeichnen können und warum sie dabei in forcont einen verlässlichen Partner gefunden haben.

Unternehmen aller Größen und Branchen setzen forpeople ein. Sie gehören häufig zum gehobenen Mittelstand. Weil forpeople nicht nur im eigenen Netzwerk betrieben werden kann, sondern auch als Software as a Service aus der Cloud angeboten wird, kommen immer mehr kleine Unternehmen in den Genuss der HR-Software.

Die beiden Hauptgründe für die Einführung einer digitalen Personalakte sind die Digitalisierung von HR-Prozessen und die Reduzierung von Suchzeiten. Diese Herausforderungen meistern die Unternehmen mit forpeople. Die beiden Effekte werden häufiger als alle anderen realisiert. Daneben sind der Zugriff von verschiedenen Standorten und die Reduzierung von Fehlern wichtige Errungenschaften.

Die Digitalisierung der HR-Prozesse beschleunigt alle untersuchten und mit forpeople unterstützten Arbeitsabläufe in der Personalabteilung. Dazu zählen bei allen Teilnehmern das Suchen von Akten, Informationen und Dokumenten. Darüber hinaus benötigen die Mitarbeiter durch die Übernahme von Daten und Dokumenten aus dem Personalwirtschaftssystem (z. B. SAP HCM) weniger Zeit für die Pflege der Akten. Intelligente Zubehöre zur Erstellung von einfachen Dokumenten und komplexen Verträgen oder zur checklistengestützten Zusammenarbeit erreichen ebenso eine beachtliche Zeitersparnis.

forcont begleitet die Unternehmen bei der Einführung von forpeople auf Augenhöhe. Software und Preis überzeugen. Zudem gibt das vertrauensvolle Verhältnis oft den Ausschlag für eine langjährige Zusammenarbeit. forcont wird als Softwarehaus mit über 25 Jahren Erfahrung den Erwartungen der Unternehmen an eine gelungene Einführung gerecht. Die Projekte werden innerhalb von 3 Monaten abgeschlossen. Die Kunden sind mit den erbrachten Dienstleistungen zufrieden.

2 Eckdaten der Umfrage

In einer Online-Umfrage unter Kunden des Personalmanagers forpeople untersuchte forcont, wie die Businesssoftware das HR-Management verbessert hat.

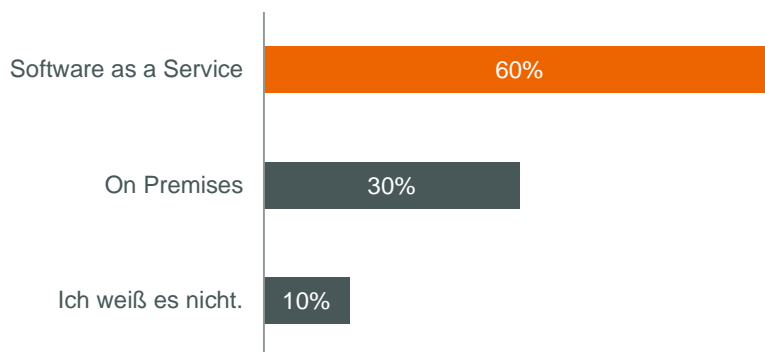
2.1 Befragung

Anwender und Entscheider beantworteten in einer Online-Umfrage vom 16.03.2017 bis 30.04.2017 offene und geschlossene Fragen zu ihren Erwartungen, der täglichen Arbeit in forpeople und den eingetretenen Effekten.

2.2 Teilnehmer

Die Teilnehmer verwenden die webbasierte HR-Software als Software as a Service aus der Cloud (60 %) und On Premises als zentrale Installationen im Unternehmen (30 %).

Nutzen Sie forpeople als Software as a Service aus der Cloud oder On Premisse als Installation im Unternehmen?



Die Benutzer (80 %) arbeiten regelmäßig mit forpeople. Sie profitieren als Mitarbeiter der Personalabteilung täglich (83 %) oder mehrmals in der Woche (17 %) von der digitalen Hilfe. Die Nicht-Benutzer (20 %) waren an der Auswahl und Einführung der Software beteiligt.

Funktionen der Anwender *



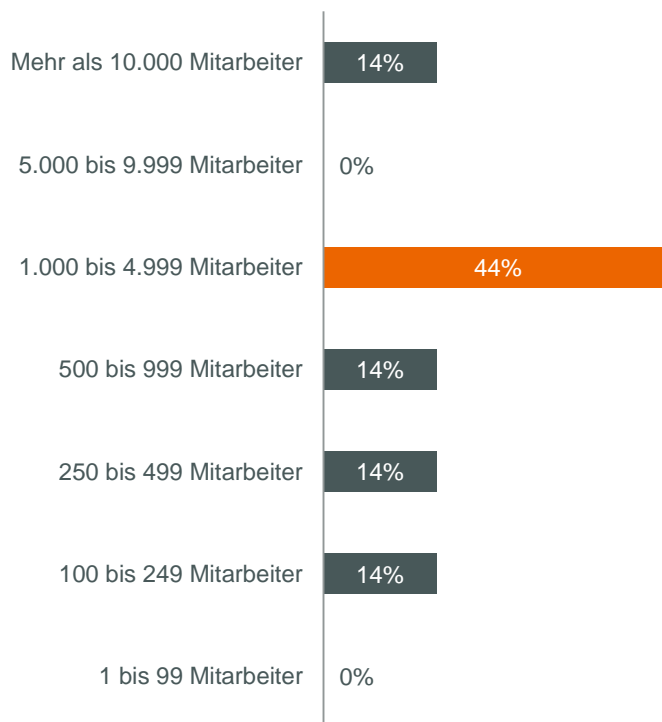
- 80 % Mitarbeiter in der Personalabteilung
- 20 % Führungskraft
- 10 % Mitarbeiter anderer Abteilungen
- 20 % Nicht-Benutzer
- 0 % Dienstleister (z. B. Scandienstleister)

* Mehrfachnennung möglich

2.3 Unternehmen

Unternehmen aller Größen setzen forpeople ein, überwiegend aus dem gehobenen Mittelstand (86 %) von 250 bis über 10.000 Mitarbeitern. Die IT-Strategie bestimmt bei ihnen die Bereitstellungsform. Kleine und mittlere Unternehmen bis 250 Mitarbeiter (14 %) profitieren durch das Modell Software as a Service von der professionellen HR-Software forpeople.

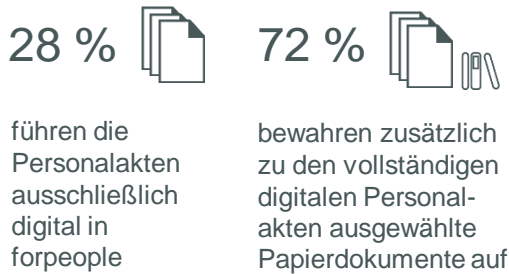
Wie viele Mitarbeiter hat Ihr Unternehmen?



Als branchenunabhängige Software kommt forpeople zum Beispiel in den Bereichen Handel, IT, Dienstleistungen, Maschinenbau, Immobilien, Dienstleistungen und Medien zum Einsatz.

3 Top-Erkenntnisse der Umfrage

Aktenführung



Platzersparnis



Erwartungen

Das sind die wichtigsten Ziele bei der Einführung von forpeople.

Automatisierung von HR-Prozessen



Reduzierung von Suchzeiten



Top 3 der eingetretenen Effekte

Die beiden wichtigsten Ziele werden am häufigsten realisiert. Ebenso oft optimieren Unternehmen den Zugriff von verschiedenen Standorten aus.

Automatisierung von HR-Prozessen



Reduzierung von Suchzeiten



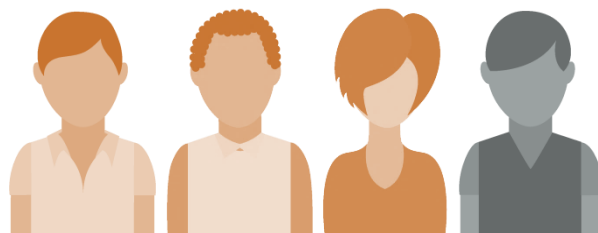
Zugriff von verschiedenen Standorten



Zeitersparnis



Beschleunigte Prozesse



78 % der Unternehmen, die einen untersuchten Prozess mit forpeople unterstützen, haben diesen Prozess beschleunigt.

4 Ergebnisse

4.1 Vom Wunsch zur Realität

4.1.1 Erwartungen an forpeople als Optimierungswerkzeug

Die Verantwortlichen für die Auswahl und Einführung der HR-Software und die zukünftigen Benutzer haben ähnliche Erwartungen an die Digitalisierung der Akten und Prozesse in der Personalabteilung. Sie möchten durch den Einsatz von forpeople vor allem die **HR-Prozesse automatisieren** und **Suchzeiten minimieren**. Außerdem wünschen sich die Benutzer in den HR-Abteilungen eine Reduzierung des Informations-/ Aktenverlusts und Zugriff von verschiedenen Standorten. Bei den Verantwortlichen folgen die Verbesserung von Bearbeitungszeiten und die Verbesserung der Servicequalität auf die oben genannten Erwartungen.

























Benutzer	Erwartungen an forpeople	Verantwortliche
83 %	Automatisierung von HR-Prozessen	88 %
67 %	Basisarbeit für digitale Personalabteilung	50 %
50 %	Reduzierung von Fehlern	38 %
83 %	Reduzierung von Informations-/ Aktenverlust	50 %
33 %	Verbesserung der Erfüllung rechtl. Anforderungen	25 %
33 %	Verbesserung der Servicequalität	63 %
67 %	Verbesserung der Transparenz	38 %
67 %	Verbesserung von Bearbeitungszeiten	63 %
100 %	Verbesserung von Suchzeiten	63 %
67 %	Wunsch nach mehr Ordnung und Übersicht	38 %
33 %	Zugriff aus dem Homeoffice	13 %
83 %	Zugriff von verschiedenen Standorten	50 %

4.1.2 Ziele erreicht dank Digitalisierung

Der Vergleich der Erwartungen mit den eingetretenen Effekten zeigt, dass die Unternehmen ihre gesteckten **Ziele erreicht** haben. Die beiden Top-Erwartungen belegen auch bei den eingetretenen Effekten den ersten Platz. Insgesamt nehmen 75 % der untersuchten Optimierungspotenziale im Ranking der eingetretenen Effekte eine ähnliche oder sogar bessere Position ein als im Ranking der Erwartungen.

Über 80 % der Teilnehmer erreichten eine **Automatisierung von HR-Prozessen**, eine **Verbesserung der Suchzeiten** und einen **Zugriff von verschiedenen Standorten**. Zwei Drittel konnten **mehr Ordnung und Übersicht** schaffen und **Fehler reduzieren**. 50 % reduzierten den Informations-/ Aktenverlust, verbesserten die Transparenz, erhöhten die Servicequalität, realisierten den Zugriff aus dem Homeoffice und leisteten

Basisarbeit für die digitale Personalabteilung. Seltener verbesserten die Unternehmen nur die Bearbeitungszeiten und die Erfüllung rechtlicher Anforderungen.

Eingetretene Effekte		Vergleich mit den Erwartungen	
Pl.	Effekt	Benutzer	Verantwortliche
1	Automatisierung von HR-Prozessen	↗ +1 	→ +0 
1	Verbesserung von Suchzeiten	→ +0 	↗ +1 
1	Zugriff von verschiedenen Standorten	↗ +1 	↑ +4 
4	Wunsch nach mehr Ordnung und Übersicht	↗ +1 	↑ +4 
4	Reduzierung von Fehlern	↑ +5 	↑ +4 
6	Reduzierung von Informations-/Aktenverlust	 ↓ -4	 ↘ -1
6	Verbesserung der Transparenz	 ↘ -1	↗ +2 
6	Verbesserung der Servicequalität	↑ +4 	 ↓ -4
6	Zugriff aus dem Homeoffice	↑ +4 	↑ +6 
6	Basisarbeit für digitale Personalabteilung	 ↘ -1	 ↘ -1
11	Verbesserung von Bearbeitungszeiten	 ↓ -6	 ↓ -9
12	Verbesserung der Erfüllung rechtl. Anforderungen	 ↘ -2	 ↘ -1

4.2 Lohn optimierter Prozesse

4.2.1 Mehr Zeit durch Digitalisierung in der Personalabteilung

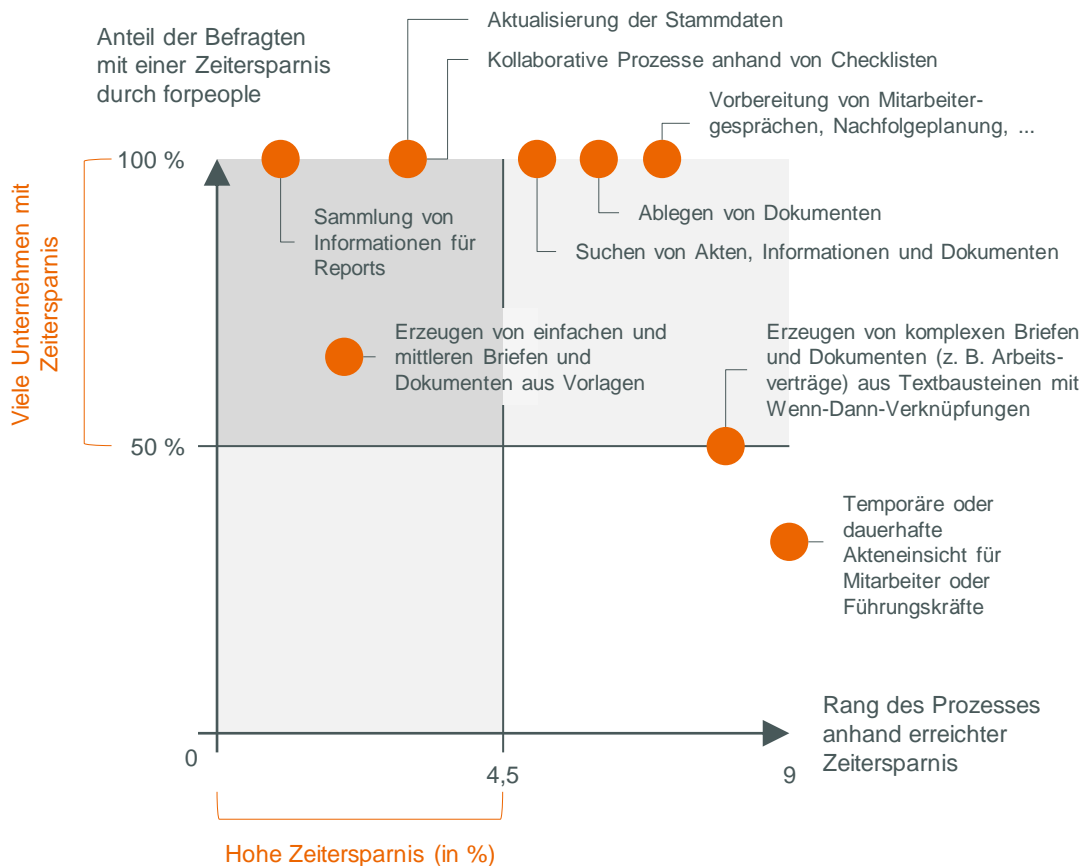
Durch die Digitalisierung der HR-Prozesse können alle befragten HR-Mitarbeiter **Aufgaben schneller erledigen**. Im Durchschnitt erreichen mehr als drei von vier Benutzern eine Beschleunigung des betrachteten Prozesses.

Bei einigen Prozessen gelingt dies allen Befragten:

- » Kollaborative Prozesse anhand von Checklisten
- » Suchen von Akten, Informationen und Dokumenten
- » Sammlung von Informationen für Reports
- » Vorbereitung von Mitarbeitergesprächen, Nachfolgeplanung, ...
- » Aktualisierung von Stammdaten in der Personalakte
- » Ablegen von Dokumenten

Weitere Prozesse können mindestens die Hälfte der Befragten beschleunigen:

- » Erzeugen von einfachen und mittleren Briefen und Dokumenten aus Vorlagen (67 %)
- » Erzeugen von komplexen Briefen und Dokumenten (z. B. Arbeitsverträge) aus Textbausteinen mit Wenn-Dann-Verknüpfungen (50 %)



Fünf beliebte Zeitspartipps

Wie viel Zeit bei einer Aufgabe eingespart werden kann, hängt von den Arbeitsabläufen und dem Funktionsumfang in forpeople ab. Unter den **Funktionen mit dem größten Einsparpotenzial** befinden sich Grundfunktionen der elektronischen Personalakte und optionale Funktionspakete (Dokumenterstellung und Aufgabenverwaltung):

1. Sammlung von Informationen für Reports

Besonders hoch ist das Einsparpotenzial bei der Sammlung von Informationen für Reports, z. B. für HR-Statistiken oder zur Einhaltung der Compliance (Teilnahme an der Datenschutzbelehrung). Die Informationen können in verschiedenen Formaten aus forpeople exportiert und weiterverarbeitet werden. Ein Dashboard ist insbesondere in Excel mit wenigen Klicks auf dem aktuellen Stand.

2. Erzeugen einfacher und mittlerer Briefe und Dokumente

Dokumente mit einem feststehenden Textteil und wenigen variablen Stellen werden mithilfe von Vorlagen und automatischer Datenübernahme aus forpeople schnell, korrekt und CI-konform erzeugt. Konfigurierbare Freigabeprozesse stellen sicher, dass kein Dokument ohne Freigabe erstellt und archiviert wird.



Datenblatt [forpeople Dokumenterstellung](#)

3. Kollaborative Prozesse anhand von Checklisten

Kollaborative Prozesse, wie On- und Offboarding, Elternzeit oder betriebliches Wiedereingliederungsmanagement, können anhand von Checklisten organisiert, koordiniert, überwacht und protokolliert werden. Die Bearbeitung wird erleichtert und es wird sichergestellt, dass alle Aufgaben erledigt werden.



Datenblatt [forpeople Aufgabenverwaltung](#)

4. Aktualisierung von Stammdaten in den Personalakten

Stammdaten können in forpeople automatisch aktualisiert werden. Die Daten werden über eine Schnittstelle aus dem führenden System des Kunden übernommen.

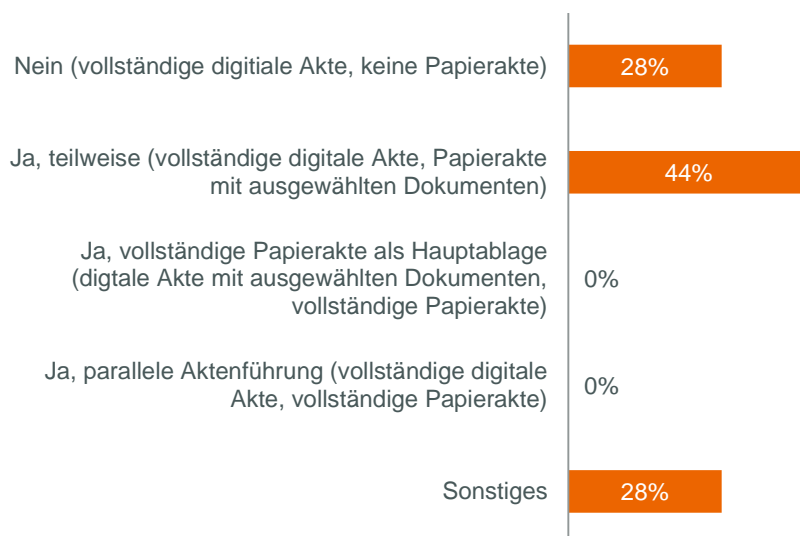
5. Suchen von Akten, Informationen und Dokumenten

In der analogen Welt können Minuten vergehen, bis Akten geholt und Informationen gefunden werden. In forpeople liegen die Informationen in Sekundenschnelle vor. Die Suchfunktion findet dank Volltexterkennung Akten, Informationen und Dokumente.

4.2.2 Mehr Platz durch digitale Dokumente

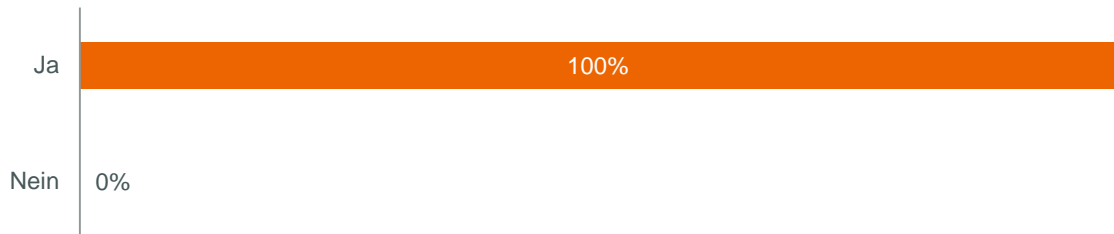
Alle Unternehmen **reduzierten** nach der Einführung von forpeople den **Umfang ihrer Papierakten**. Bereits 28 % führen die Personalakten ausschließlich digital. Die übrigen 72 % bewahren ausgewählte Dokumente, wie Verträge und Kündigungen, weiterhin in Papierform auf. Sie führen eine Rumpfakte weiter oder legen die Dokumente gesammelt in wenigen Ordnern ab. Rechtliche Bedenken (71 %) und Sicherheitsbedenken (14 %) verhindern den vollständigen Verzicht auf Papierakten.

Bewahren Sie bei aktiven Personalakten die Papierdokumente auf?



Durch die digitale Aktenführung **sparen** alle Unternehmen **Platz** ein. Die Lagerung der Akten in der Nähe des Arbeitsplatzes entfällt. Die verbleibenden Dokumente belegen weniger Aktenschränke.

Sparen Sie durch die Digitalisierung der Akten Platz?

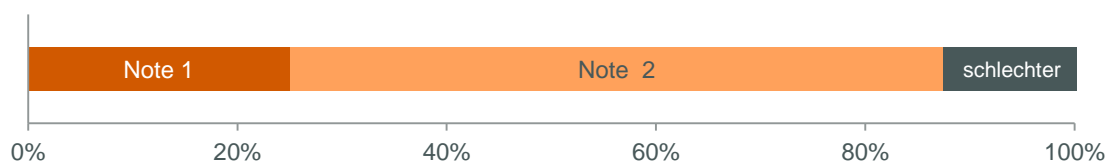


Auch die **Anzahl der Kopien reduziert** sich. Die digitalen Akten können jederzeit und von überall über das Internet eingesehen werden. Ein Kunde mit 1.600 Akten schätzt die Ersparnis auf 5.000 Kopien pro Jahr.

4.3 Schnelle Einführung mit kompetentem Partner

forcont begleitet Unternehmen durchschnittlich **drei Monate** lang bei der **Einführung**. Die Projektbeteiligten sind mit den Dienstleistungen zufrieden. 88 % der **Projekte** erhalten von ihnen die **Schulnote 1 oder 2**.

Welche Schulnote geben Sie den zur Einführung erbrachten Dienstleistungen?



Dabei schätzen die Kunden von Anfang an die Zusammenarbeit auf Augenhöhe. Neben dem „**fairen Preis-Leistungsverhältnis**“ ist die „**vertrauensvolle Zusammenarbeit**“ ausschlaggebend für die Entscheidung für forcont und forpeople.