

Entwicklung des perfekten

# TECH-STACKS FÜR DAS PERSONALWESEN BEI HYBRIDER ARBEIT



Einleitung	3
Die Bedeutung der Mitarbeitererfahrung für die Technologiebranche	4
Warum hängt Ihr Erfolg von der Technologie ab?	5
Welchen Anforderungen sollte Ihr Tech-Stack genügen?	7
Tech-Stack zur Verbesserung des Arbeitsklimas	9
Drei Kriterien zur Bewertung Ihres Tech-Stacks	13
Schlussfolgerung	15
Lernen Sie bob kennen	16

# Einleitung

Nichts wird nach COVID-19 mehr so sein wie vorher – auch nicht die Arbeitsplätze. Einige Unternehmen stellen vollständig auf Fernarbeit um, während andere einen alternierenden Arbeitsansatz verfolgen. Wieder andere kehren hingegen ganz zur gewohnten Arbeitsumgebung zurück, müssen aber aufgrund von Sicherheitsbedenken eine größere Distanz einhalten.

Wir müssen unsere Arbeitsplatzmodelle und unsere Arbeitsweisen an diese neuen standortunabhängigen Tätigkeiten anpassen. Der Einsatz des richtigen Tech-Stack ist eine Möglichkeit, einen reibungslosen Betrieb zu gewährleisten und gleichzeitig die Mitarbeiter zu unterstützen, mit ihnen zusammenzuarbeiten und für ein erfolgreiches Mitarbeitererlebnis zu sorgen.



# Die Bedeutung der Mitarbeitererfahrung für die Technologiebranche

„Mitarbeitererfahrungen stellen den Technologiesektor auf den Kopf“, [Josh Bersin](#), so Personalanalyst und Gründer der Josh Bersin Academy. „Unternehmen sind dabei, den Umgang mit ihren Mitarbeitern neu zu erfinden und benötigen dazu Lösungen, die alles vereinfachen, automatisieren und digitalisieren ... das Personalwesen benötigt nicht nur Standardsysteme, sondern auch selbst entwickelte Systeme. In die täglichen Personalabwicklungssysteme müssen Kollaborations- und Produktivitätssysteme integriert werden, die benutzerfreundlicher, personalisiert, datengesteuert und KI-fähig sind, damit Mitarbeiter ihre Arbeit erledigen und ihr Berufsleben bewältigen können.“

Eine wesentliche Komponente Ihres Mitarbeitererlebnisses ist der Zugang zu einem leistungsfähigen und ansprechenden Tech-Stack, d. h. einer Suite sich ergänzender Technologien, die für den Betrieb Ihres Unternehmens eingesetzt werden. Bei einem leistungsstarken Tech-Stack können die richtigen Tools zusammenarbeiten, so dass Sie und Ihre Mitarbeiter die Arbeit möglichst effizient erledigen.

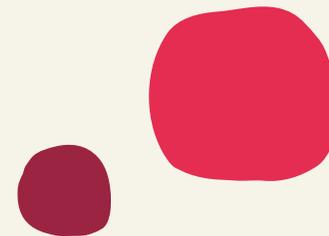
Dieser Leitfaden erklärt, warum Ihr Tech-Stack wichtiger ist als je zuvor. Wir stellen außerdem drei Kategorien vor, die Sie bei der Bewertung Ihres Tech-Stacks berücksichtigen sollten, um diesen so nutzbringend wie möglich für Ihre Mitarbeiter und Ihr Unternehmen einzusetzen.

# Warum hängt Ihr Erfolg von der Technologie ab?

Die COVID-19-Pandemie hat viele neue Perspektiven in Bezug auf die Arbeit aufgezeigt, darunter auch die Erkenntnis, dass Fernarbeit eine praktikable Option ist.

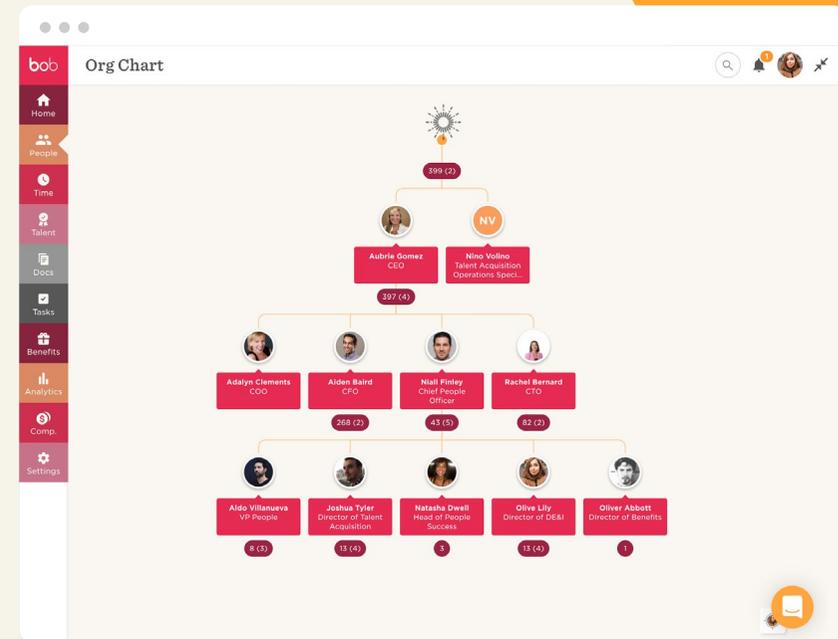
„Nachdem sie die vergangenen zwei Jahrzehnte damit verbracht haben, mit Annehmlichkeiten ausgestattete Campus-Anlagen zu bauen, in denen die ‚Kollisionsfähigkeit‘ von Talenten und Ideen optimiert wurde, während die Mitarbeiter dazu animiert wurden, so lange wie möglich im Büro zu bleiben, hat COVID-19 führenden Technologieunternehmen bewiesen, dass ihre Mitarbeiter genauso produktiv sein können — oder in manchen Fällen sogar noch produktiver —, wenn sie zu Hause bleiben“, [so die Harvard Business Review](#).

Tatsächlich haben sich einige Unternehmen schnell auf die Fernarbeit eingestellt, während andere aufgrund unzureichender Technologie mit erheblichen Schwierigkeiten zu kämpfen hatten. Ein Remote-Ansatz ist ohne die richtigen Technologien für die Zusammenarbeit, Kreativität und Produktivität tatsächlich nicht realisierbar.



Der Nutzen der richtigen Technologie zum richtigen Zeitpunkt ist keine bloße Theorie; Hibob hat erlebt, dass Unternehmen direkte Vorteile aus der Aktualisierung ihres Tech-Stacks erhalten. Eine Umfrage unseres Teams unter 2.000 Vollzeitbeschäftigten in den USA und im Vereinigten Königreich ergab, dass die Unternehmen, die während der Pandemie ihren Remote-Tech-Stack um Technologien für die Personalverwaltung ergänzt haben, eine höhere Arbeitszufriedenheit und eine produktivere Arbeit von zu Hause aus verzeichnen konnten.

Die Pandemie hat uns gelehrt, wie ein Betrieb überleben kann. Ein wichtiger Aspekt ist dabei die Funktionsfähigkeit Ihres Tech-Stacks. Sind Sie in der Lage, nicht nur den durch die Pandemie entstandenen Fernarbeitsplatz zu überleben, sondern auch die Voraussetzungen für eine erfolgreiche Zukunft zu schaffen?



# Welchen Anforderungen sollte Ihr Tech-Stack genügen?

Die Auswahl an Technologien am Arbeitsplatz kann überwältigend sein. Die Personalabteilung zögert oft, zu handeln, wenn sie mit zu vielen Wahlmöglichkeiten konfrontiert wird. Im Mittelpunkt Ihrer Technologieziele sollte die Einsicht stehen, dass Ihr Stack-Tech dazu beitragen kann, oder sogar muss, das Arbeitsumfeld Ihrer Belegschaft zu verbessern.

Aufgrund des Übergangs zu einer Arbeitsumgebung aus der Ferne oder in alternierender Form ist das richtige Tech-Stack wichtiger denn je. Selbstverständlich müssen Mitarbeiter und Manager Zugang zu einem Tech-Stack haben, mit dem sie die benötigten Informationen und Dokumente erhalten. Aber ein solcher Tech-Stack kann wesentlich mehr bieten.

Abgesehen von den Informationen und der Dokumentation sollte Ihr Tech-Stack dafür sorgen, dass sich Ihre Mitarbeiter zugehörig, unterstützt fühlen und von einer personalisierten Erfahrung profitieren. Durch den Einsatz Ihrer Technologie sollten Sie die Zusammenarbeit fördern, die Akzeptanz erleichtern und Ihre Unternehmenskultur stärken.

„Betrachten wir moderne, mittelgroße und globale Unternehmen und denken über die Mitarbeitererfahrungen nach, meinen wir jede Interaktion, die ein/e Mitarbeiter/in mit der Personalabteilung eines Unternehmens hat – vom Preboarding bis zum Offboarding (und alles dazwischen)“, [so Ronni Zehavi, unser CEO](#). „Allerdings beschränkt sich dies nicht auf Standard-

Aufgaben des Personalwesens wie Zeit und Anwesenheit, Gehaltsabrechnung und Feedback. Auch wenn diese Hauptaufgaben von entscheidender Bedeutung sind, denken wir ebenso an Kultur, Integration, Produktivität und Wohlbefinden.“

Die Entwicklung der Technologie für die Personalabteilung schreitet stetig voran. Wie Bersin in HR Technology 2021 „The Definitive Guide“ hervorhebt, hat sich der Wandel sowohl bei den Systemfunktionen als auch bei der Nutzung dieser Systeme vollzogen. Die Technologie des Personalwesens der 1970er Jahre umfasste Aufzeichnungssysteme zur Automatisierung von Papiertransaktionen.

Im Laufe der 1990er und 2000er Jahre hat sich die Technologie von der Automatisierung und Aktenführung hin zu einer Software entwickelt, die sich auf Talente konzentriert — einschließlich Lernmanagement, Umfragen zur Mitarbeiterbindung und Mitarbeiter-Self-Service.

Mit Systemen, die sich auf das Engagement konzentrieren und eine einheitliche Benutzeroberfläche verwenden, um die Mitarbeiter einzubinden und Unternehmen bei der digitalen Transformation zu unterstützen, hat die Technologie fürs Personalwesen heute ein neues Niveau erreicht. Genau das wollen wir erkunden.

## HRIS Evolution

**System of record - 1970-1980's**

**System of resources - 1990 - 2000's**

**System of engagement - 2010's**

**System of work - 2021+**

# Tech-Stack zur Verbesserung des Arbeitsklimas

Um herauszufinden, was Ihr Tech-Stack enthalten sollte, analysieren Sie zunächst, was Ihr Unternehmen derzeit verwendet – einschließlich aller Software in der Cloud, mobiler Anwendungen, Desktop-Software und anderer Altsysteme. Verfügen Sie über die nötigen Mittel, um wichtige Betriebsbereiche abzudecken, die sich auf die Arbeitsbedingungen von Mitarbeitern im Außendienst auswirken?

Andernfalls ist es an der Zeit, die verfügbaren Optionen zu prüfen. In Anbetracht der Vielfalt der heutigen Technologien ist es hilfreich, wenn Sie Ihren Tech-Stack auf Basis dreier allgemeiner Kategorien untersuchen, die für die Mitarbeitererfahrung am wichtigsten sind:



## Zentrale Personal- und Lohnbuchhaltung

Als Teil Ihrer zentralen Personal- und Lohnbuchhaltungstechnologie sollte Ihr Tech-Stack die Anforderungen der Mitarbeiter an die Selbstverwaltung wie z. B. Zeiterfassung, Terminplanung, Sozialleistungen und Gehaltsabrechnung erfüllen. Mit Hilfe dieser Systeme können Prozesse gestrafft und die Produktivität der Mitarbeiter optimiert werden, da jeder Zugriff auf die benötigten arbeitsplatzbezogenen Informationen bekommt.

In „HR Technology 2021 The Definitive Guide“ verweist Bersin auf einen neuen Ansatz für diese Kategorie. Die wichtigsten Anwendungen fürs Personalwesen sind nicht mehr nur auf Personalprozesse ausgerichtet, sondern haben sich zu einem wesentlichen Managementinstrument entwickelt. Er betonte, dass bob eine HCM-Plattform ist, die dieses Versprechen einlöst.

„Bob ist eine der innovativsten HCM-Plattformen. [Das System] ist in erster Linie als

Managementplattform und in erst in zweiter Linie als Personalverwaltungsplattform konzipiert. Das gesamte Design ist auf die Informationen ausgerichtet, die von Managern, Mitarbeitern und Führungskräften benötigt werden. Kunden, die unsere Lösung nutzen, personalisieren sie und nennen sie bei ihrem Namen: ... [bob] stellt einen neuen Ansatz für das Herzstück des Personalwesens dar, mit dem sich meiner Meinung nach, alle großen Anbieter auseinandersetzen müssen. Bob ist ein Management- und kein Personalsystem.“

Mit digitalen Anwendungen für zentrale Aufgaben der Personalverwaltung können Arbeitnehmer und Arbeitgeber ineffiziente Prozesse vermeiden. Idealerweise betrachten Sie das Kern-Personalverwaltungssystem als ein Management-System und finden eine Technologie, die es Ihnen ermöglicht, Aufgaben und Informationen an einem einzigen, leicht zugänglichen Ort zu bündeln.

# Talent Management

Was das Talent Management betrifft, so sollte Ihr Tech-Stack alles enthalten, was mit der Anwerbung, Einstellung und Bindung hochwertiger Mitarbeiter zu tun hat. Mit diesen Anwendungen unterstützen Sie sowohl direkt als auch indirekt die Mitarbeitererfahrung und fördern Ihre Unternehmenskultur.

Bei Ihren Überlegungen zur Mitarbeitererfahrung, die Sie anstreben, sollten Sie sich diese Fragen zu Ihrem Tech-Stack für das Talent Management stellen:

- Setzen wir Technologien ein, um den Arbeitssuchenden einen außergewöhnlichen Service zu bieten?
- Wie unterstützt unser Tech-Stack Kandidaten, die sich bei unserem Unternehmen bewerben wollen?
- Nutzen wir ein Onboarding-System, mit dem wir Mitarbeiter vor ihrem ersten Arbeitstag einbinden können?

- Inwiefern unterstützt unsere Technologie die Mitarbeiter bei der Umsetzung ihrer beruflichen Karriereziele?
- Kann unser Technologienetzwerk das Wohlbefinden der Mitarbeiter steigern?
- Stellen unsere Softwarelösungen Optionen für die Anerkennung und Belohnung von Mitarbeitern für ihre Leistungen bereit?

Erfahrene Personalleiter streben nach einem Tech-Stack, das ihre Talent Management-Strategie verbessert und unterstützt. Unabhängig davon, ob es sich um ein einziges System handelt oder ob einzelne Plattformen kombiniert werden, ist es jetzt möglich, die Technologie zu finden, die Sie benötigen, um ein herausragendes Mitarbeitererlebnis zu gewährleisten.

## Arbeitsmittel

„Von all den Dingen, über die wir nachdenken müssen (Vielfalt, Lohngleichheit, Führungslücken, Leistungsmanagement, Wohlbefinden, Kultur und mehr), ist die Definition, wie die Arbeit erledigt wird, vielleicht das Wichtigste“, so Bersin.

Bei der Auswahl Ihrer technischen Ausstattung sollten Sie vor allem darauf achten, was die Arbeit Ihrer Mitarbeiter unterstützen kann - und zwar auf eine Art und Weise, die Ihre Unternehmenskultur und die Erfahrungen Ihrer Mitarbeiter fördert. Diese Tools ermöglichen die Kommunikation und Zusammenarbeit innerhalb und außerhalb des Unternehmens. Mit diesen Anwendungen lassen sich auch Ziele und Arbeitsabläufe verwalten.

Angesichts der großen Auswahl an Systeme für die Zusammenarbeit per Fernzugriff ist es wichtig, die Optionen auszuloten, um herauszufinden, welche Produkte für Ihr Unternehmen geeignet sind. In [Liste der besten technischen](#) Arbeitsmittel finden Sie einige Empfehlungen für innovative Arbeitsanwendungen.

Mit jedem dieser Tools können Sie Ihre Remote-Teams unterstützen und ihnen das Gefühl geben, draußen verbunden und produktiv zu sein.

[Donut](#) ist ein Beispiel für ein neues Arbeitsinstrument, eine App, die, wie es auf der Website heißt, „die Kollegen überall am Wasserspender zusammenbringt“. Mithilfe dieser App werden Mitarbeiter nach dem Zufallsprinzip zusammengeführt und virtuelle Kaffee- oder Mittagstreffen für sie geplant. (Nur weil Mitarbeiter aus der Ferne arbeiten, heißt das nicht, dass sie keine neuen Arbeitsbeziehungen aufbauen können).

Arbeitsmittel wie Videoplattformen, Chat-Apps, Online-Konferenzen und andere Kommunikationskanäle sind ideal, um Menschen zu verbinden. Achten Sie bei Ihren Überlegungen zur Erweiterung Ihres Tech-Stacks jedoch darauf, dass die von Ihnen verwendeten Tools auch zur Stärkung Ihrer Unternehmenskultur beitragen - unabhängig vom Mitarbeiterstandort.

# Drei Kriterien zur Bewertung Ihres Tech-Stacks

Nachdem Sie festgelegt haben, was Ihr Tech-Stack enthalten sollte, um die Hauptanforderungen in den Bereichen Kern-Personalwesen, Talent Management und Arbeitsmittel zu erfüllen, sollten Sie jede Lösung auf ihre geschäftliche Integration und Relevanz prüfen.

## **Beurteilen Sie die Lösung aufgrund Ihrer Unternehmensgröße und Ihres Geschäftsmodells.**

Die betrieblichen und personellen Anforderungen eines kleinen Unternehmens sind nicht dieselben wie die eines großen Konzerns. Falls Sie beispielsweise ein kleines Unternehmen sind, das nur selten neue Mitarbeiter einstellt, brauchen Sie wahrscheinlich kein Tech-Stack mit einer zuverlässigen Rekrutierungsplattform. Dennoch können Sie, genau wie ein größeres Unternehmen, von einem System

profitieren, das es Ihnen ermöglicht, Ihre Mitarbeiter auf einfache Weise zu belohnen, anzuerkennen oder ihnen Weiterbildungsmöglichkeiten auf Kleinstformat bietet.

Vergessen Sie nicht, dass sich die Anforderungen an Ihr Tech-Stack mit zunehmendem Wachstum weiterentwickeln werden. Was bei einer Belegschaft von 50 Mitarbeitern funktioniert, kann bei 150 Mitarbeitern scheitern. Ebenso kann es sein, dass das, was für eine Start-up-Firma funktioniert, in einem traditionelleren Unternehmen nicht anwendbar ist. Erkundigen Sie sich bei Ihrem Vergleich der Angebote nach Empfehlungen von Unternehmen, die in Größe und Stil mit Ihrem Unternehmen vergleichbar sind. Dank dieser Empfehlungen können Sie Ihre Entscheidungen auf der Grundlage praktischer Erkenntnisse aus erster Hand treffen.

**Achten Sie darauf, dass Integration eine Option ist.** Moderne digitale Arbeitsplätze erfordern integrierte Anwendungen, um den Endbenutzern ein optimiertes Arbeitsumfeld zu bieten. Kombinierte Systeme erleichtern den Mitarbeitern die Zusammenarbeit, die gemeinsame Nutzung von Informationen und die Erledigung von Aufgaben.

Zwar lässt sich nicht jedes System integrieren, doch sollten Sie so weit wie möglich nach geeigneten Partnerschaften Ausschau halten, die es Ihnen ermöglichen, ein komplettes System zu schaffen, das die Mitarbeitererfahrung unterstützt. Ihre Technologie kann der Funke sein, der Möglichkeiten schafft und Türen öffnet für das, was die Personalabteilung, das Unternehmen und die Mitarbeiter erreichen können, wenn sie über die richtigen Werkzeuge verfügen.

**Seien Sie ein Entscheidungsträger, wenn es um Ihr Tech-Stack geht.** Manche Personalleiter scheuen sich davor, technologische Empfehlungen und Entscheidungen zu treffen. Das ist nachvollziehbar - Anwendungen, Systeme und

Integrationen sind oft komplex. Aber Sie sollten sich nicht von Ihren mangelnden technischen Kenntnissen abhalten lassen. Wenn es darum geht, die Zufriedenheit der Mitarbeiter zu verbessern, sind die Personalverantwortlichen die Experten. Diese Kompetenz können Sie für Ihre technischen Entscheidungen nutzen.

„Holen Sie sich die Entscheidungsmacht von Ihren IT-Leuten zurück. Wir lassen die IT-Abteilung die Entscheidungen über die Technik der Personalabteilung treffen, aber sie ist nicht im Bilde darüber, was wir benötigen“, sagt der HR-Praktiker und Experte Tim Sackett. „Das müssen wir verhindern. Einem Personalteam kann nichts Schlimmeres passieren, als wenn die IT-Abteilung Ihre Systeme auswählt und absolut keine Ahnung hat, was die Personalabteilung braucht. Die Finanzabteilung würde nie zulassen, dass die IT-Abteilung die Finanzsoftware auswählt; warum lässt die Personalabteilung dies zu?“

# Schlussfolgerung

Unternehmen auf der ganzen Welt stellen sich weiterhin auf die Pandemie und ihre Auswirkungen auf die Arbeitsweise ein. Zwei Dinge sind offensichtlich: Hybride Arbeitsmodelle werden sich durchsetzen, und das von Unternehmen verwendete Technologienetzwerk muss weiterentwickelt werden. Wer erfolgreich sein will, muss in technische Hilfsmittel investieren, die sich in das bestehende System einfügen, um die Leistung seiner Organisation zu verbessern und gleichzeitig auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter einzugehen.

Wenn Unternehmen ihr Tech-Stack auf diese Weise anpassen und weiterentwickeln, profitieren sie von optimierten Abläufen und von Mitarbeitern, die sich verstanden fühlen. Mit dem Einsatz der richtigen Kern-Personalwesen-, Talent-Management- und Arbeitssystemen für Ihr Unternehmen ist es möglich, das Arbeitsumfeld der Beschäftigten so zu verbessern, dass die Ergebnisse gesteigert werden und Ihr Unternehmen ein neues Niveau erreicht.

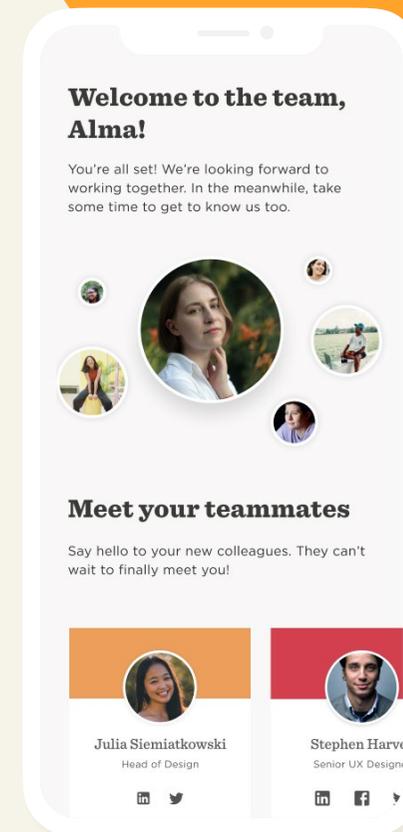


# Lernen Sie bob kennen

Entscheidend ist die richtige Technologie.

Immer mehr Unternehmen räumen der Technologie einen hohen Stellenwert ein, wenn es um die Verbesserung der Mitarbeiterzufriedenheit geht. Um Spitzenkräfte anzuziehen und zu halten, müssen Unternehmen es ihren Mitarbeitern leicht machen, mit ihrer Arbeit und der Unternehmenskultur zu interagieren und sich einzubringen. Im Folgenden finden Sie einige Beispiele, wie die Hibob-Plattform Ihnen dabei helfen kann, neue Mitarbeiter zu engagieren, bestehende Mitarbeiter zu binden und bessere Mitarbeiter zu gewinnen, indem Sie Ihre Technologie einsetzen:

- Werkzeuge für die Teamarbeit,
- Umfragen,
- Checklisten,
- Zeit- und Anwesenheitserfassung,
- Systeme zur Anerkennung,
- Leistungsbewertung.



Machen Sie Ihre Entscheidungen in Hinblick auf Ihre Mitarbeiter und Ihr Unternehmen jetzt zu einem echten Gewinn.

Erfahren Sie mehr über Hibob und unsere datengesteuerten Anwendungen, indem Sie sich mit uns in Verbindung setzen:

[contact@hibob.com](mailto:contact@hibob.com)

DEMO ANFORDERN

---

**NEW YORK**

205 Hudson St.  
New York, NY 10013

**LONDON**

Boundary House  
91-93 Charterhouse St.  
London EC1M 6HR, UK

**AMSTERDAM**

Weesperstraat 61-105  
1018 VN Amsterdam  
Netherlands

**SYDNEY**

Redlich, Level 65  
19 Martin Place  
Sydney NSW 2000

**TEL AVIV**

28 Ben Avigdor St.  
Tel Aviv 6721848