

08.2016

personalmagazin. spezial

TRENDS, ANBIETER, PRAXIS



STUDIE
HCM-Branchen-
monitor 2016

S. 6 - 19

HR-Software-Kompodium

Trends und Entwicklungen, Lösungen und Anbieter für die digitale Personalarbeit

TALENTMANAGEMENT Inwieweit Big Data die Personalentwicklung übernehmen kann S. 26

PAYROLL So finden Sie in zehn Schritten das Abrechnungssystem für Ihren Bedarf S. 42

ZEITWIRTSCHAFT Wie moderne Einsatzsysteme die Arbeit menschlicher gestalten S. 72

Arbeit 4.0: Die neuen Kollegen

AUSBLICK. Vorreiter der Robotic Process Automation sind sich sicher – Roboter werden keine Arbeitsplätze vernichten, sondern HR helfen, effizienter zu arbeiten.

Von Eva Günzler

Eine Welt, „in der man nur noch lebt, damit man täglich roboten geht“, wie es die Toten Hosen in „Hier kommt Alex“ besingen, könnte für Personalers bald zur Vergangenheit gehören. Zumindest fast. Denn das Abarbeiten stumpfsinniger, immer wiederkehrender Routineaufgaben können schon jetzt Roboter übernehmen. In den USA, dem Land der unbegrenzten Big-Data-Möglichkeiten, erstellen Schreibroboter sogar schon Pressemitteilungen und Quartalsberichte.

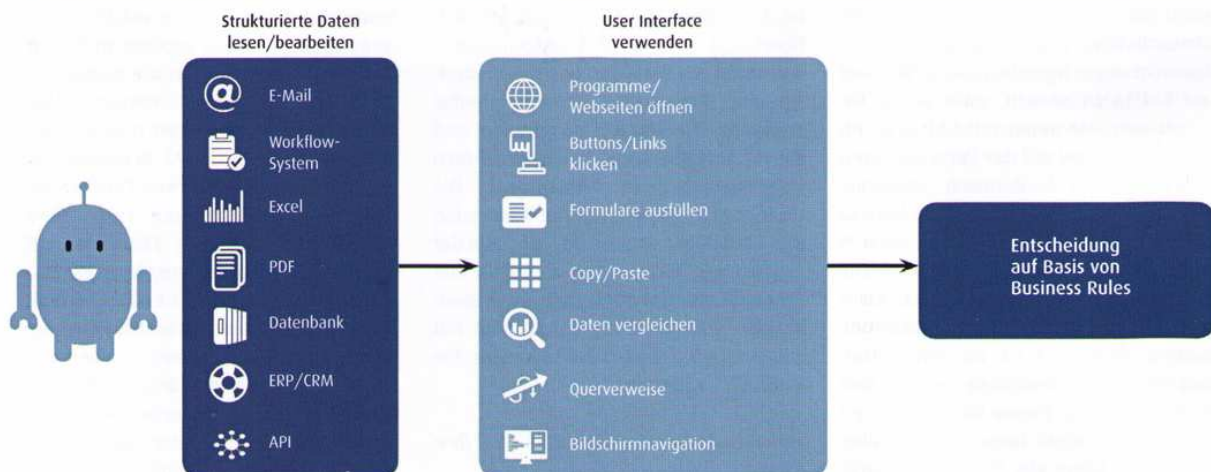
So beeindruckend das klingt, so erschreckend wirkt das doch zunächst auf die meisten. „Die Leute haben Angst davor, von Robotern ersetzt zu werden“, weiß Sara Gebhardt, die als Marketing Managerin bei der Almato GmbH arbeitet, einer der Vorreiter in Sachen Robotic Process Automation in Deutschland. Dabei, so Gebhardt, sei das Gegenteil der Fall: Indem der Roboter die monotonen Arbeiten übernimmt, könne sich HR auf die interessanten, wirklich wertschöpfenden Arbeiten konzentrieren, für die sie eigentlich eingestellt wurden. Dazu Gebhardt: „Kein Mitarbeiter wird ja

eingestellt, um Dateien von A nach B zu kopieren, sondern um aufschlussreiche Interaktionen zu starten und produktiv arbeiten zu können.“

Digitale Roboter

Pioniere auf dem Gebiet der Robotic Process Automation, kurz RPA, müssen viel Überzeugungsarbeit leisten. Das beginnt mit der Erklärung, was es mit RPA überhaupt auf sich hat, wo es sinnvoll eingesetzt werden kann und beinhaltet auch immer wieder die Beteuerung, dass keiner arbeitslos wird, nur weil Roboter eingesetzt werden.

WAS SOFTWARE-ROBOTER KÖNNEN



Roboter folgen dem vorher festgelegten und strukturierten Prozess und treffen Entscheidungen auf Basis der festgelegten Regeln. Dazu transferieren sie Daten direkt zwischen allen erforderlichen Systemen, kommunizieren mit diesen und bearbeiten die relevanten Daten.

HINTERGRUND

Digitale Roboter in der Personalarbeit

Robotic Process Automation (RPA) wird meist für standardisierte Prozesse im Kundenmanagement und im Bereich Finanzen genutzt. Doch auch im HR-Bereich können Routine-Aufgaben automatisiert und an die digitalen Roboter abgegeben werden.

Welche Arbeiten kann RPA in der Personalarbeit übernehmen?

Grundsätzlich kann RPA alle strukturierten Prozesse, die nach genauen Regeln ablaufen, übernehmen. In der Personalarbeit bieten sich hier zum Beispiel Gehaltsabrechnungsprozesse, Zeiterfassung, Reisekostenabrechnung oder der Onboarding-Prozess an. Die digitalen Roboter können dann den Account der neuen Mitarbeiter in allen nötigen Anwendungen anlegen. Sie eignen sich auch, um Mitarbeiterdaten zu verwalten. Ändert sich die Kontonummer oder Adresse, können die Roboter die Änderung automatisch in alle nötigen Systeme übernehmen.

Welche Technik ist notwendig, um RPA einzusetzen?

Robotic Process Automation ist minimalinvasiv: RPA verwendet bereits vorhandene Applikationen und sitzt auf bestehende Systeme auf. Es müssen daher keine neuen Schnittstellen programmiert werden und der Aufwand ist gering. In der Regel reicht ein Standardserver für das RPA Framework. Die Robot Clients selbst laufen auf virtualisierbaren Standardarbeitsplätzen.

Was müssen Unternehmen bei der Implementierung beachten?

Wichtig ist, den richtigen Prozess zu finden: er sollte strukturiert nach klaren Regeln ablaufen und hohes Volumen vorweisen. Nachdem der erste Prozess gefunden und automatisiert wurde, finden sich meist viele weitere. Deshalb empfiehlt es sich auch, ein Automatisierungs-Projektteam aufzustellen.

Für welche Unternehmen eignet sich RPA in der Personalverwaltung/Personalarbeit?

Robotic Process Automation eignet sich besonders für Prozesse mit hohem Volumen. Es kommt daher weniger auf die Größe oder die Branche eines Unternehmens an, sondern vielmehr auf die Art und Anzahl der Prozesse. Personalabteilungen, die strukturierte Prozesse mit hohem Volumen haben, eignen sich für RPA.

RPA bezeichnet die vollautomatisierte Bearbeitung von strukturierten Geschäftsprozessen durch Software, die digitalen Roboter. „Streng genommen steckt hinter RPA kein Roboter, sondern eine Software, die wie ein Roboter direkt am Frontend arbeitet – so wie es ein Mensch aus Fleisch und Blut tut, nur eben sehr viel schneller und präziser, während gleichzeitig alles dokumentiert wird“, erklärt Gebhardt. „Beim Rauskopieren von Zahlenkolonnen kann man schnell mal eine Zahl vergessen – genau das passiert einem Roboter nicht.“ Der Einsatz von RPA lohnt sich überall dort, wo Mitarbeiter typischerweise über stupide und monotone Arbeiten stöhnen und lässt sich auf jedwede Software anwenden, sogar auf wenig benutzer-

freundliche Systeme. Die wesentlichen Vorteile von RPA sind die Kostenersparnis, eine erhöhte Effizienz im Vergleich zu manueller Arbeit sowie die Möglichkeit, bestehende Software ohne Integration wirksam einzusetzen.

Roboter fürs Backoffice der Zukunft

RPA pimpt, salopp gesagt, das Backoffice in die Zukunft. Der Roboter ist ideal für alle strukturierten Prozesse, wenn etwa Daten von einem System ins andere kopiert werden müssen oder wenn eine Mail automatisch über einen Buchungsvorgang informieren soll.

„Anwenden lässt sich RPA überall dort, wo strukturierte Prozesse sind“, fasst Gebhardt zusammen. „Der Roboter selber kann durch verschiedene Auslö-

ser, die zuvor kundenspezifisch definiert werden, angestoßen werden, zum Beispiel durch einen Mitarbeiter oder ein Webformular.“ Gibt etwa ein Mitarbeiter beispielsweise einen Weiterbildungsantrag ein, startet RPA, da hinter dem Antrag immer dieselben Prozesse stecken. RPA leitet die entsprechenden Prozesse ein, bis hin zur automatischen Versendung der Eingangsbestätigung. Gleichzeitig kann definiert werden, wem RPA den Antrag weiter vermittelt.

„Im Vordergrund bei der Implementierung stehen zunächst einmal immer die Prozesse“, so Axel Schwarz-Scholten, Leiter Business Development der Almato GmbH. „Da RPA als Software regelbasiert arbeitet, ist es wichtig, dass ein Prozess, der durch RPA abgedeckt werden soll, strukturiert ist. Wir machen deshalb erst eine ausführliche Prozessanalyse, optimieren im Anschluss die Prozesse und implementieren erst dann RPA mit allem was dazu gehört, einschließlich Support und Life-Cycle-Management.“

Arbeitslos ist bei den Early Adoptern durch den Einsatz der Roboter keiner geworden. Im Gegenteil: „Die Leute sind motivierter, weil RPA sie von Aufgaben befreit hat, zu denen sie keine Lust haben“, weiß Schwarz-Scholten. Es ist genau dieser Entlastungsfaktor, der Unternehmen zu mehr Umsatz verhilft: Unternehmen können effizienter arbeiten, da die Mitarbeiter sich infolge des Roboter-Einsatzes auf anspruchsvolle Aufgaben konzentrieren können. Die Kombination aus menschlicher Arbeitskraft und automatisierten Prozessen führt zu einem Mehrwert, den eine Komponente alleine nicht bringt.

Fazit: Außer nach Feierabend wird auch in Zukunft kein Büro menschenleer sein. Vielleicht aber ohne stumpfsinnige Tätigkeiten – Kollege Robo sei Dank. ■



EVA GÜNZLER ist IT-Journalistin bei Wordfinder LTD. & CO. KG.