FA.BERATUNG
Smart IT. Smart HR.

Status Quo Digitalisierung

Workshop 31. Personalleiterforum

Radebeul 13.05.2025

Ferenc Albrecht

Kurzvorstellung

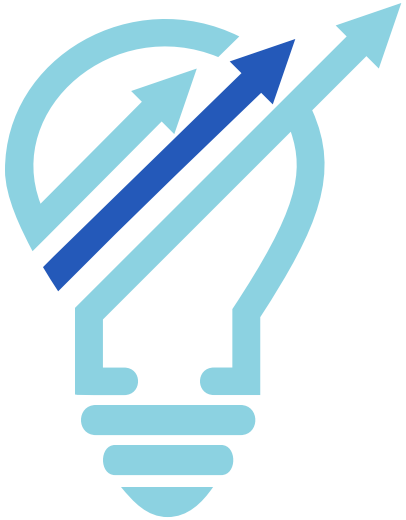
Ferenc Albrecht
HR IT Consultant
FA Managementberatung GmbH

VITA

- Diplom-Kaufmann
- Datenschutzbeauftragter (TÜV)
- Systemischer Business Coach (SG)
- Lean Management Experte (TU)
- Trainer und Moderator

> 20 Jahre HR Erfahrung, davon
> 8 Jahre im HR-IT Umfeld

Fahrplan Digitalisierung



Inhalte des heutigen Workshops

1. **Aktuelle Herausforderungen von HR in der digitalen Welt**
2. **Stand der Digitalisierung und Veränderung in HR**
3. **Digitalisierungs-Check der eigenen HR-Prozesse**
4. **Erfahrungsaustausch: Hindernisse und Best Practices**
5. **Erstellen einer „Digitalisierungs-Roadmap“**

Vorstellungsrunde

- *Wer bin ich und in welchem Bereich ist mein Unternehmen tätig?*
- *Welche HR-Aufgabe würde ich am liebsten sofort digitalisieren?*
- *Über welche HR-Prozess bei mir im Unternehmen habe ich zuletzt geflucht?*
- *Auf welche digitale Lösung / auf welchen Prozess bin ich bei mir im Unternehmen besonders stolz?*

Digitalisierung in Deutschland

Digitalisierung

Thorsten Dirks (ehem. CEO Telefónica Deutschland)

> Wenn Sie einen scheiß Prozess digitalisieren, dann haben Sie einen scheiß digitalen Prozess.

Alltag in Unternehmen

Projekterfahrung

- Dreifaltigkeit der Bürosoftware
- Listen, Listen, Listen
- keine Software im Einsatz
- ausschließlich Papiergebundene Prozesse
- Cloud klaut!!! / Internet = Gefahr
- Anzahl Mitarbeiter unbekannt
- ...

Was waren die Treiber der Digitalisierung?

Videotelefonie

Seit wann gibt es kommerzielle Angebote?

1970

Erste Cloud

Erstes Unternehmen SaaS-Modell Salesforce

1999

2003

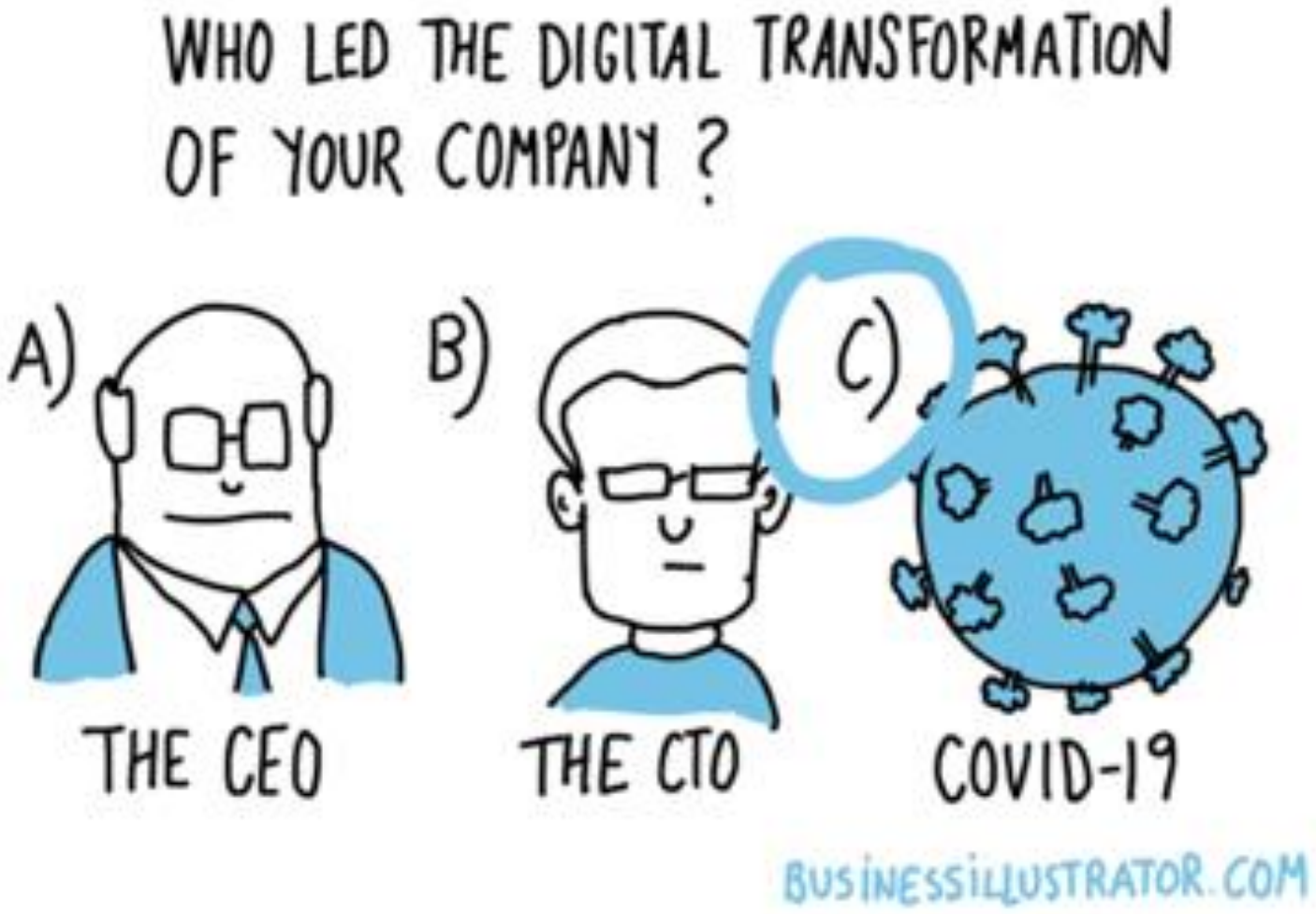
Zusammenarbeit

Dienste mit integriertem Chat, Videokonferenzen und Dokumentenbearbeitung in einer Plattform.

2012

2013

2017

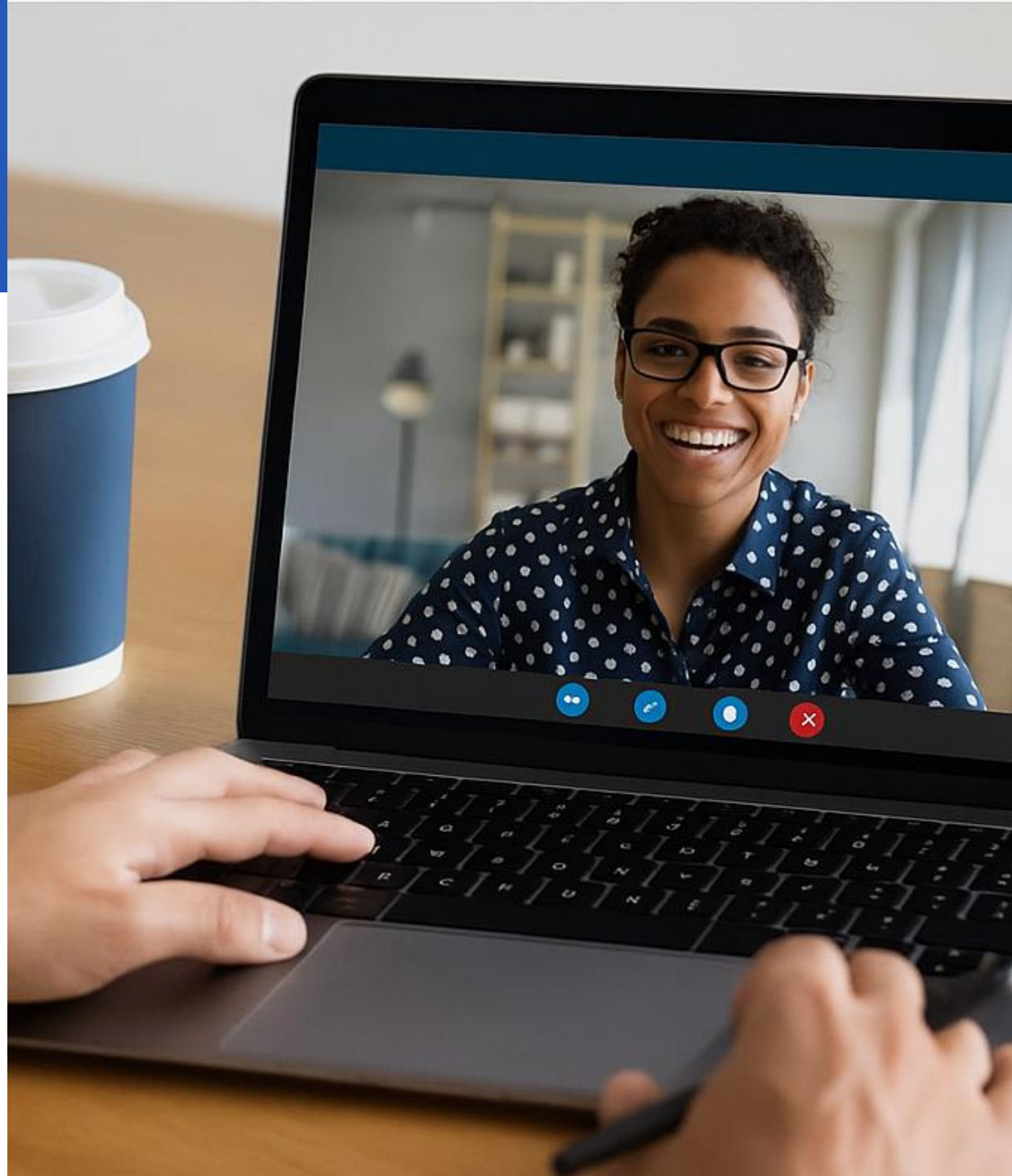

WHO LED THE DIGITAL TRANSFORMATION OF YOUR COMPANY ?
A)
THE CEO
B)
THE CTO
C)
COVID-19
BUSINESSILLUSTRATOR.COM

Mitarbeiterverwaltung aus dem Homeoffice

Spontane Büro-Schließungen machten es unmöglich, auf Aktenordner vor Ort zuzugreifen. Digitale Personalakten waren plötzlich kein „nice-to-have“, sondern absolut notwendig.

Virtuelle Onboardings & Schulungen

Neue Mitarbeiter mussten auch während der Pandemie eingearbeitet werden – ohne persönliche Meetings, aber mit digitalen Einarbeitungsprogrammen und Online-Schulungen.

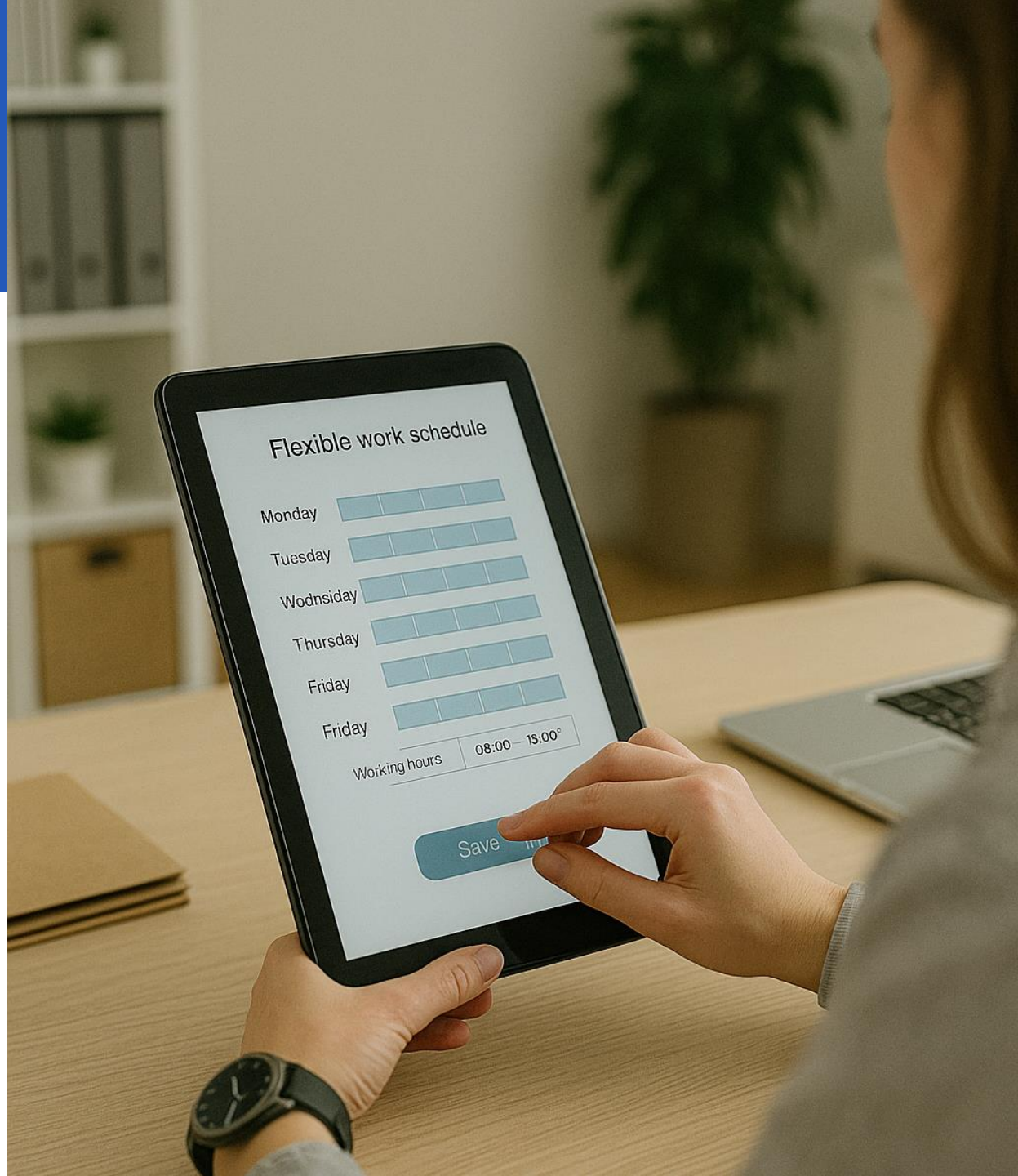


Automatisierte Krankmeldungen & Gesundheitsmanagement

Während Covid mussten HR-Abteilungen Krankheitsfälle erfassen, Quarantäneregelungen managen und Gesundheitschecks organisieren – digitale Systeme erleichterten diese Prozesse enorm.

Flexibles Arbeitszeitmanagement

Mit Homeoffice und hybriden Arbeitsmodellen wurde es für HR unverzichtbar, Arbeitszeiten digital zu erfassen und transparente Regelungen für Remote-Arbeit zu schaffen.



Rechtssichere Dokumentation & digitale Unterschriften

Verträge, Arbeitszeitnachweise oder Kurzarbeitsregelungen mussten plötzlich schnell und rechtssicher von überall unterzeichnet werden – papierbasierte Prozesse waren keine Option mehr.

Kernelemente der HR-Digitalisierung

Prozessautomatisierung
z. B. automatische Erstellung von Arbeitsverträgen, digitale Zeiterfassung, automatisiertes Bewerbermanagement.

Zentrale Datenhaltung
z. B. cloudbasierte Personalakten, einheitliche HR-Systeme statt Excel-Listen.

Transparenz & Reporting
z. B. Dashboards für Fluktuation, Recruiting KPIs, Skills-Matrix.

Rechts- & Datenschutzkonformität
z. B. DSGVO-gerechte Prozesse, Zugriffskontrollen, Protokollierung.

Mitarbeiterzentrierung
z. B. digitale Onboarding-Strecken, Self-Service-Portale, Feedback-Tools.

Digitalisierungscheck

Digitalisierungs-Check

Wie weit ist Ihre Personalabteilung, wenn es um Digitalisierung geht?

Füllen Sie bitte die Vorlage aus und zählen Sie die Anzahl der gesetzten Kreuze.

FA.BERATUNG
Smart IT. Smart HR.

Digitalisierungscheck

WO STEHT MEIN UNTERNEHMEN?

Recruiting & Bewerbermanagement

- Gibt es ein digitales Bewerbermanagementsystem (ATS)?
- Ist unser Bewerbungsprozess mobilfreundlich und in wenigen Klicks durchführbar?
- Gibt es eine automatisierte Vorauswahl von Bewerbern (z. B. KI-gestützte Analyse von Lebensläufen)?
- Nutzen wir Online-Interviews oder Video-Bewerbungen als Standard?
- Werden digitale Assessment-Tools eingesetzt, um Bewerberfähigkeiten zu testen?
- Können Bewerber jederzeit den Status ihrer Bewerbung online einsehen?
- Gibt es Schnittstellen zwischen Bewerbermanagement und unserem HR-System?
- Nutzen wir Social Media oder Active Sourcing mit digitalen Tools zur Bewerbersuche?
- Gibt es Automatisierungen für Terminvereinbarungen, Reminder oder Vertragsversand?

Onboarding & Mitarbeiterintegration

- Gibt es eine digitale Onboarding-Plattform, die neue Mitarbeiter durch den Prozess führt?
- Werden neue Mitarbeiter vor dem ersten Arbeitstag automatisch mit Infos versorgt?
- Gibt es digitale Checklisten für Vorgesetzte, HR und neue Mitarbeiter?
- Sind alle relevanten Dokumente (z. B. Arbeitsvertrag, Datenschutzvereinbarung) digital abrufbar?
- Sind Schulungen, Unternehmenswerte und Einarbeitungsmaterialien digital verfügbar?
- Nutzen wir digitale Mentoring-Programme oder Buddy-Systeme?
- Werden Feedbacks nach dem Onboarding-Prozess digital erfasst und ausgewertet?

Personalverwaltung & Self-Service für Mitarbeiter

- Können Mitarbeiter ihre Stammdaten, Gehaltsabrechnungen und Vertragsdokumente online einsehen?
- Gibt es eine digitale Urlaubsverwaltung, die automatisch mit dem Kalender synchronisiert?
- Wird Arbeitszeiterfassung digital über eine App oder ein Online-Tool abgewickelt?
- Gibt es eine zentrale HR-Software, die alle Personalprozesse verbindet?
- Können Mitarbeiter ihre Arbeitszeiten und Abwesenheiten über eine mobile App verwalten?
- Gibt es ein digitales Ticket- oder Chat-System für HR-Anfragen statt E-Mail-Chaos?
- Sind Dokumente wie Arbeitszeugnisse, Gehaltsabrechnungen und Steuerdokumente digital abrufbar?

Personalentwicklung & Weiterbildung

- Gibt es eine digitale Plattform für Schulungen und Weiterbildung?
- Können Mitarbeiter flexibel Online-Kurse belegen (z. B. E-Learning, Microlearning-Apps)?
- Wird KI oder Datenanalyse genutzt, um individuelle Weiterbildungsempfehlungen zu geben?
- Gibt es digitale Kompetenzprofile für Mitarbeiter zur gezielten Entwicklung?
- Werden regelmäßig digitale Feedbackgespräche durchgeführt und dokumentiert?
- Gibt es ein Performance-Management-System mit individuellen Entwicklungsplänen?
- Können Mitarbeiter Lernfortschritte selbst nachverfolgen und sich für Kurse anmelden?

HR-Analytics & Datenmanagement

- Gibt es eine zentrale HR-Datenbank oder sind Daten auf viele Insellösungen verteilt?
- Können wir KPIs wie Fluktuationsrate, Krankheitsquote und Recruiting-Erfolg automatisiert abrufen?
- Gibt es Dashboards oder Reporting-Tools für datenbasierte Personalentscheidungen?
- Nutzen wir Predictive Analytics, um z. B. Kündigungsrisiken frühzeitig zu erkennen?
- Gibt es eine zentrale Übersicht über alle Mitarbeiterdaten, die schnell abrufbar ist?
- Werden Gehaltsentwicklungen, Beförderungen und Karrierepfade digital nachverfolgt?
- Lassen sich Daten zu Diversity & Inclusion einfach auswerten?

Unternehmenskultur & Change Management

- Gibt es digitale Kommunikationsplattformen für den internen Austausch (z. B. MS Teams, Slack, Intranet)?
- Werden digitale Feedback-Tools genutzt, um regelmäßig die Mitarbeiterstimmung zu messen?
- Gibt es eine Strategie, um Mitarbeiter auf Digitalisierungsprojekte vorzubereiten?
- Nutzen wir Gamification oder interaktive Elemente, um Akzeptanz für neue Tools zu steigern?
- Gibt es digitale Formate für Unternehmenswerte, Visionen oder Mitarbeiterevents?
- Wird der Erfolg von Change-Projekten datenbasiert evaluiert?
- Haben Führungskräfte digitale Schulungen erhalten, um den Wandel aktiv zu begleiten?

Administrative HR-Prozesse & Automatisierung

- Gibt es automatisierte Workflows für Vertragsänderungen, Gehaltserhöhungen oder Versetzungen?
- Sind HR-Prozesse in digitale Workflows eingebunden (z. B. Genehmigungen, Workflows mit IT & Finance)?
- Wird KI oder Automatisierung genutzt, um repetitive Aufgaben zu reduzieren?
- Gibt es digitale Lösungen für Zeugniserstellung, Mutterschutz, Elternzeit & Co.?
- Werden HR-Prozesse kontinuierlich analysiert und optimiert?

Auswertung Fragebogen

0-10 Punkte: Achtung, Nachholbedarf!

Euer HR-Bereich ist noch stark analog. Welche Bereiche haben die höchste Priorität für die Digitalisierung?

11-25 Punkte: Teilweise digitalisiert.

Ihr habt Fortschritte gemacht, aber es gibt noch viele Potenziale. Welche Prozesse sind am dringendsten?

26-40 Punkte: Gut aufgestellt!

Ihr seid auf einem guten Weg. Welche neuen Technologien könnten euch noch weiterbringen?

41-50 Punkte: HR-Digital Champions!

Ihr seid Vorreiter. Wie könnt ihr eure Prozesse noch smarter und effizienter gestalten?

Digitalisierungs-Roadmap

Ziel bestimmen

VISION & STRATEGISCHE AUSRICHTUNG

Leitfrage

Wo wollen wir mit unserer HR in 2–3 Jahren stehen?

Typische Themen

- Welche Rolle soll HR in Zukunft einnehmen? (z. B. Business Partner, Datenlieferant, Kulturarchitekt)
- Was heißt „digital“ für uns? Prozessdigitalisierung, analytisch, selbstorganisiert?
- Wie wollen wir unsere Mitarbeitenden & Führungskräfte erleben lassen, dass HR digital(er) ist?

Ziel bestimmen

BEISPIEL

Unser HR-Leitbild der Digitalisierung:

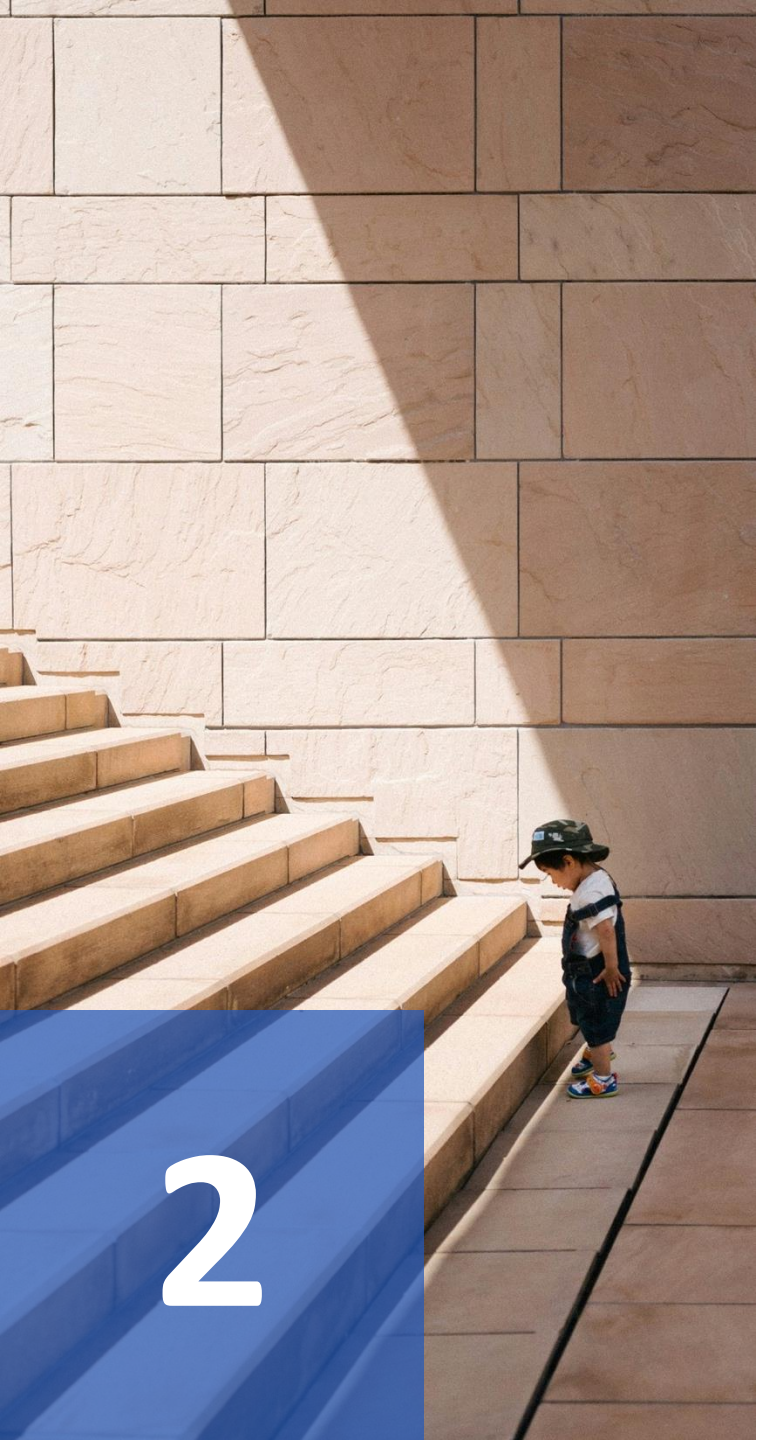
"HR als serviceorientierter und effizienter Partner für Führung und Mitarbeitende, mit durchgängig digitalen Kernprozessen."

Strategische Ziele:

- Bewerbungsprozesse vollständig digital, von Bewerbung bis Onboarding
- Reduktion papierbasierter Personalakten um 90% innerhalb von 2 Jahren

Zukunftsbild HR-Prozesse:

Einheitliches cloudbasiertes HR-System, Self-Service-Portal für Mitarbeitende und Führungskräfte, zentrale Steuerung von Zeiterfassung und Abwesenheiten



Startpunkt festlegen

STANDORTBESTIMMUNG

Leitfrage:

Wo stehen wir heute – systemisch, prozessual, kulturell?

Vorgehen:

3 Dimensionen zur Standortbestimmung

Dimensionen zur Standortbestimmung

Systeme & Tools

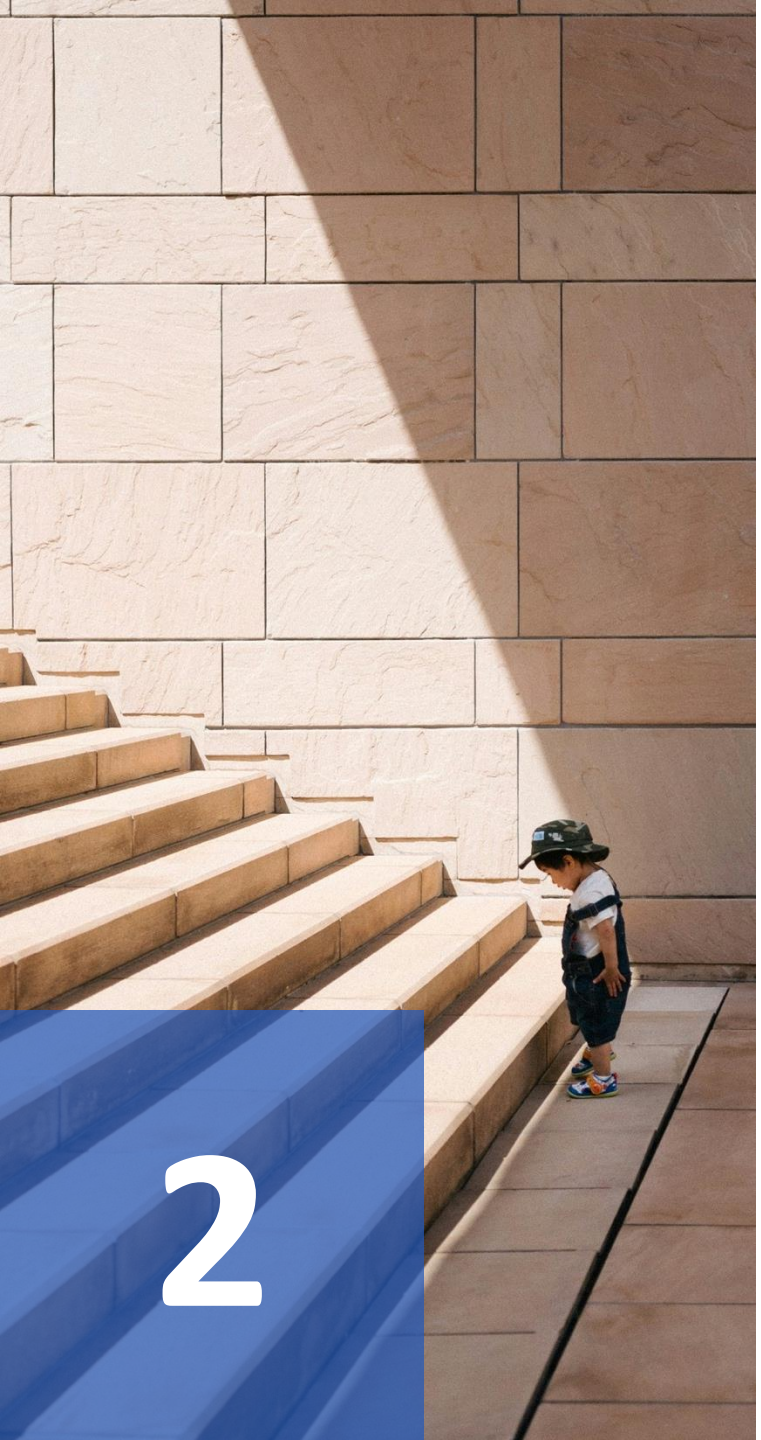
Was nutzen wir heute? Wo gibt es Medienbrüche? Sind die Systeme integriert?

Prozesse & Effizienz

Welche Prozesse sind digitalisiert? Wie automatisiert sind sie?

Organisation & Haltung

Wie digital-kompetent ist unser HR-Team? Wie hoch ist die Akzeptanz im Unternehmen?



Startpunkt festlegen

STANDORTBESTIMMUNG

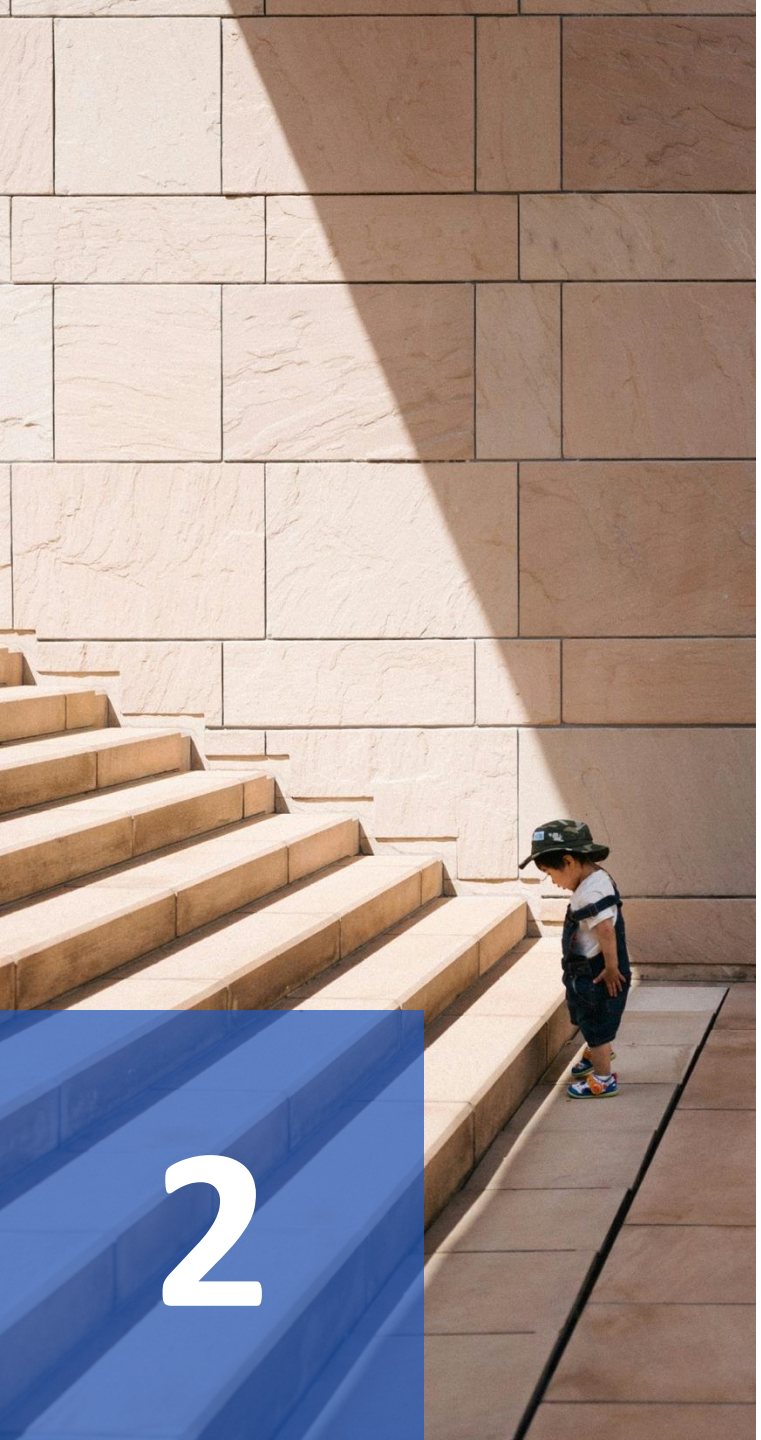
Systeme & Tools

Was nutzen wir heute?

Excel-Listen für Personalstammdaten, Zeiterfassung auf Papier, Bewerbungsunterlagen per E-Mail und Papierform

Medienbrüche / Insellösungen?

Mehrere Excel-Versionen im Umlauf, keine zentrale Ablage, keine digitale Schnittstelle zur Lohnabrechnung



Startpunkt festlegen

STANDORTBESTIMMUNG

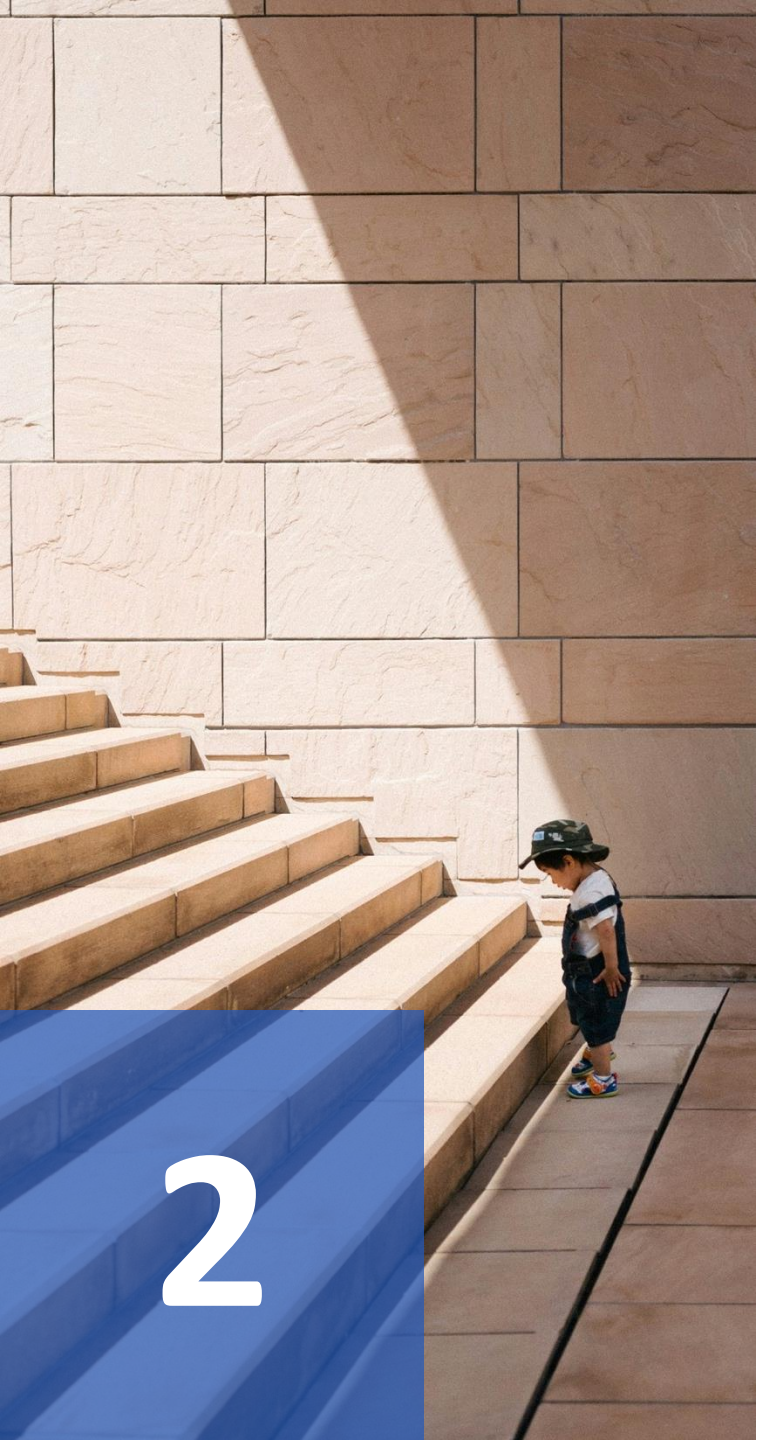
Prozesse & Effizienz

Welche Prozesse sind digitalisiert?

Prozesslandkarte mit Digitalisierungsgrad der einzelnen Prozesse

Wie automatisiert sind sie?

- **Manuell:** komplett von Menschen durchgeführt.
- **Teilautomatisiert:** Maschine übernimmt Teilauf gaben, aber menschliches Eingreifen ist regelm äßig erforderlich.
- **Vollautomatisiert:** komplett IT-gestützt, ohne menschlichen Eingriff im Normal fall.



Startpunkt festlegen

STANDORTBESTIMMUNG

Organisation & Haltung

Wie digital-kompetent ist unser HR-Team?

Selbsteinschätzungen, Praxisnahe Aufgaben, 360°-Feedback, Reifegradmodelle

Wie hoch ist die Akzeptanz im Unternehmen?

Mitarbeiterbefragungen, Nutzungsdaten, Feedback & Interviews

Loslaufen

MAßNAHMEN & UMSETZUNG

Leitfrage:

Wie kommen wir vom Start zum Ziel?

Drei Schritte zur Umsetzung:

1. **Projekte priorisieren nach Hebelwirkung**
   z. B. Quick Wins (digitale Signatur, eAU) vs. strategische Projekte (Systemeinführung, Skill-Matrix)
2. **Stakeholder einbinden & Change planen**
   Kommunikation, Schulung, Beteiligung – wer muss wie mitgenommen werden?
3. **Pilotieren, messen, iterieren**
   Mit Piloten starten, Erfahrungen sammeln, rollieren.

Loslaufen

BEISPIEL

Priorisierte Handlungsfelder:

1. Einführung einer digitalen Personalakte
2. Automatisierung von Zeiterfassung & Urlaubsanträgen
3. Digitalisierung des Bewerbermanagements inkl. Onboarding

3

Loslaufen

BEISPIEL

Stakeholder & Kommunikation:

Wer muss eingebunden werden?

Geschäftsführung, IT, Datenschutzbeauftragte, Betriebsrat, Führungskräfte

Wie kommunizieren wir den Wandel?

Projektnewsletter, Infoveranstaltungen, "Digitale Woche" mit Showcases

Loslaufen

BEISPIEL

Monitoring:

Erfolgsmessung: Welche KPIs / Meilensteine definieren wir?

Digitalisierungsgrad der Prozesse, Bearbeitungszeiten, Nutzungsquote Self-Service, MA-Zufriedenheit

Wie oft reflektieren wir?

Quartalsweise Retrospektiven mit Statusbericht ans Management

Loslaufen

ERGEBNIS

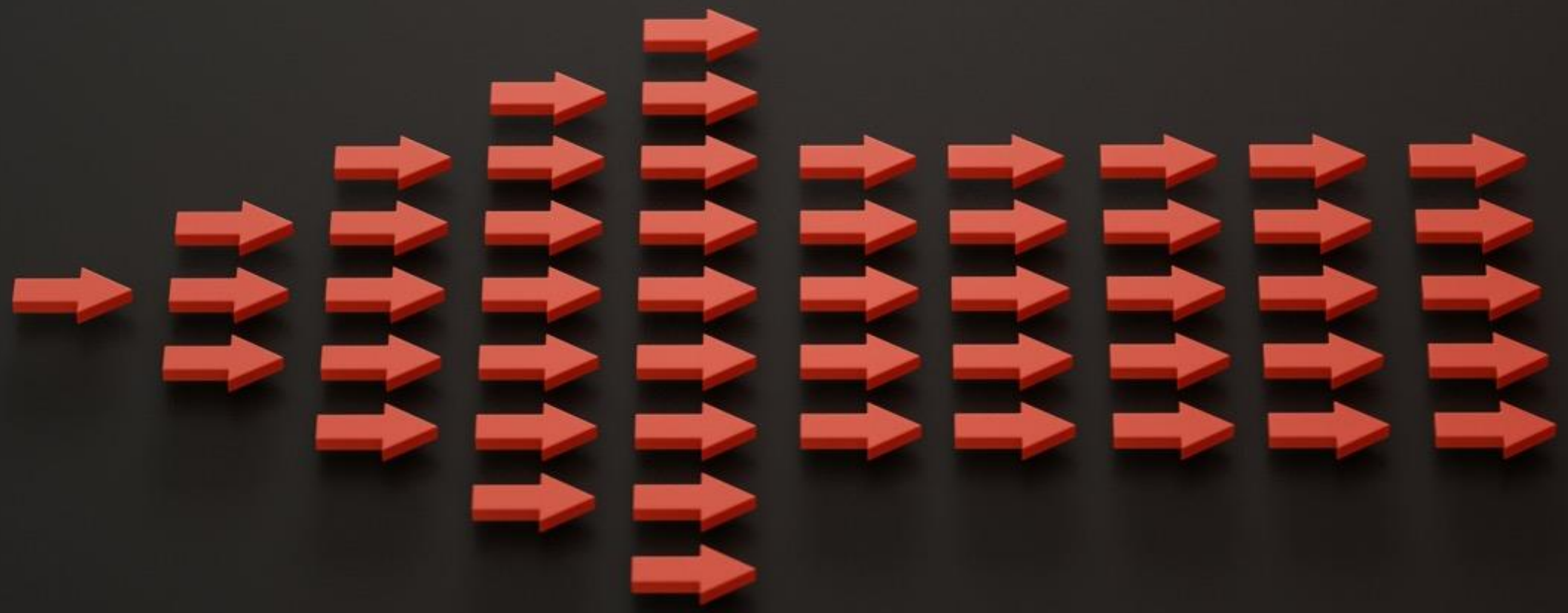
Konkrete Projektroadmap (6–24 Monate)

Optional:
Visualisierung z. B.
als **Meilensteinplan** oder **digitaler Fahrplan**

LOSLAUFEN: Maßnahmen & Umsetzung

Projekte & Initiativen (6–24 Monate)

Quartal	Projektidee	Erwarteter Nutzen	Verantwortlich
Q1	Auswahl & Implementierung HR-Software	Strukturierte Datenhaltung, weniger Excel	HR-Leitung
Q2	Schulung Team & Pilot Personalakte digital	Zeitersparnis, schnellere Auskunftsfähigkeit	HR + IT
Q3	Self-Service Modul für Urlaubs- & Krankmeldung	Entlastung der HR, Eigenverantwortung MA	HR-Projektteam
Q4	Digitales Bewerberportal & automatisiertes Onboarding	Bessere Candidate Experience, kürzere Time-to-Hire	HR & Fachbereiche



Digitalisierung ist keine Raketenwissenschaft –
aber wer den Kurs nicht ändert, crasht früher oder später.

FA.BERATUNG
Smart IT. Smart HR.

Unterstützung der Unternehmen in der Gestaltung digitaler HR Landschaften

- Entwicklung **HR-IT / Digitalisierungsstrategie**
- Empfehlungen für den sicheren und sinnvollen **Einsatz von KI im Arbeitsalltag**
- Schulungen zu **KI & Datenschutz**
- Schulungen für Mitarbeitende und Führungskräfte im **verantwortungsvollen Umgang** mit KI

Unabhängig von System- oder Softwareanbietern.

Vielen Dank!

FA.BERATUNG
Smart IT. Smart HR.

FA Managementberatung GmbH
Prellerstr. 52 | 04155 Leipzig

Web: www.fa-beratung.de
Mail: info@fa-beratung.de
Mobil: 0162/9389289