

Das HR-Dilemma der Unternehmen

Digital aufgerüstet, analog gefangen. Ein merkwürdiges Phänomen durchzieht deutsche HR-Abteilungen – trotz modernster Software steigt die Arbeitsbelastung stetig. Die Zahlen bestätigen diesen Eindruck: Laut der „Digital HR-Report“-Studie 2024/2025 setzen zwar 87 Prozent der Unternehmen digitale HR-Lösungen ein, doch nur sieben Prozent bewerten diese als wirklich effektiv. McKinsey ergänzt: 60 Prozent der HR-Ressourcen fließen noch immer in rein administrative Tätigkeiten.

Der Alltag zwischen Tool-Vielfalt und Prozess-Chaos

Ein Blick in die Praxis zeigt: HR-Teams arbeiten heute mit einer Vielzahl spezialisierter Systeme – Recruiting-Tools, Payroll-Software, Learning-Management-Systeme, Performance-Plattformen. Jedes System ist für sich durchdacht, in der Summe jedoch ein fragmentiertes Gebilde. Neue Mitarbeitende erleben dies hautnah: Sie navigieren durch verschiedene Portale, geben Daten mehrfach ein, warten auf Freischaltungen. Prozesse, die digital in Minuten erledigt sein könnten, ziehen sich über Tage. Datenschutzvorgaben und Mitbestimmungsrechte erhöhen die Komplexität zusätzlich. Das Ergebnis: Mehr Systeme, mehr Aufwand – aber keine echte Effizienz.

Systemübergreifende Prozesse als Lösung

Die Alternative existiert bereits: Statt in weitere Einzellösungen zu investieren, setzen erfolgreiche Unternehmen auf die Vernetzung ihrer bestehenden Systeme. Ein Beispiel: Nach digitaler Vertragsunterschrift laufen alle Folgeprozesse automatisiert ab – IT-Zugänge werden angelegt, Arbeitsmittel bestellt, Einarbeitungspläne erstellt, Führungskräfte informiert. Diese Prozessorchestrierung bedeutet: Vorhandene Systeme bleiben bestehen, werden aber intelligent miteinander verknüpft. Medienbrüche entfallen, Wartezeiten verkürzen sich drastisch.

Was Top-Performer anders machen

Unternehmen, die ihre HR-Prozesse vernetzt haben, berichten übereinstimmend von deutlichen Fortschritten:

- Onboarding-Zeiten reduzieren sich signifikant.
- HR-Mitarbeitende gewinnen bis zu 40 Prozent ihrer Arbeitszeit für strategische Aufgaben.
- Compliance-Anforderungen werden durch lückenlose Prozessdokumentation automatisch erfüllt.

Der zentrale Erfolgsfaktor: Diese Organisationen betrachten Digitalisierung nicht als reine IT-Aufgabe, sondern stellen Prozessoptimierung in den Mittelpunkt.

Warum gerade jetzt?

Remote-Arbeit, der Anspruch der Generation Z an digitale Arbeitsumgebungen und der verschärfte Fachkräftemangel machen effiziente HR-Prozesse zur Notwendigkeit. Unternehmen,

die weiterhin auf fragmentierte Systeme setzen, riskieren nicht nur Effizienzverluste, sondern auch ihre Attraktivität als Arbeitgeber.

Praxis-Check: So starten Sie Ihre HR-Orchestrierung

Drei Schritte aus der Komplexitätsfalle:

- 1 Prozesse vor Tools:** Definieren Sie erst den optimalen Ablauf, dann die technische Umsetzung. Welche Schritte sind wirklich nötig? Wo entstehen Wartezeiten?
- 2 Klein anfangen:** Wählen Sie einen schmerzhaften, aber überschaubaren Prozess. Onboarding eignet sich perfekt – er betrifft alle und die Erfolge sind schnell sichtbar.
- 3 Verbinden statt ersetzen:** Nutzen Sie Integrationsplattformen, die Ihre bestehenden Systeme orchestrieren. Das spart Kosten und Akzeptanzprobleme.

So gelingt der erste Schritt

Der Wandel beginnt mit einer ehrlichen Bestandsaufnahme: Wo entstehen Brüche? Welche Prozesse kosten unnötig Zeit? Erfolgreiche Transformationen starten meist mit einem überschaubaren Bereich wie dem Onboarding, zeigen dort schnelle Erfolge und schaffen so Akzeptanz für weitere Schritte.

Vom Verwalter zum Gestalter

Vernetzte Prozesse sind mehr als Effizienz – sie sind Ihre Chance, HR neu zu definieren. Weniger Administration bedeutet mehr Zeit für Menschen. Mehr Zeit für Strategie. Mehr Impact. Die Technologie ist da. Die Frage ist: Sind Sie es auch?

ALEXANDRA WITZKE-NG

verantwortet als Head of Marketing bei Axon Ivy die strategische Positionierung von Prozessorchestrierungslösungen, www.axonivy.com.

