

WHITEPAPER

HR Tech Trends 2026

Wie Technologie die Personalarbeit verändert

Inhaltsverzeichnis

Executive Summary	03
Trend 1: Die Engagement-Lücke	05
Trend 2: Agentic AI verändert die Spielregeln	07
Trend 3: Fähigkeiten, nicht Abschlüsse	09
Trend 4: HR unter Druck	12
Trend 5: Prozessorchestrierung statt Einzellösungen	15
Fazit: Handlungsempfehlungen	18
Über Axon Ivy	19



Executive Summary

Die Personalarbeit steht vor einem Wendepunkt. Während Unternehmen mit sinkenden Engagement-Werten, erschöpften HR-Teams und fragmentierten Systemlandschaften kämpfen, eröffnen neue Technologien wie Agentic AI Möglichkeiten, die vor zwei Jahren noch undenkbar waren.

Unser Paper analysiert die fünf zentralen Trends, die HR 2026 prägen werden, basierend auf aktuellen Studien von Gallup, Gartner, McKinsey, dem World Economic Forum und weiteren führenden Quellen. Alle Zahlen sind belegt und verlinkt.

Die fünf Trends im Überblick:

1. Wenn Mitarbeiter innerlich kündigen:

Das globale Engagement ist auf 21% gefallen, in Europa sogar auf 13%. Deutschland erreicht mit 12% einen historischen Tiefstand. Die Ursache liegt oft bei überlasteten Führungskräften.

2. Agentic AI verändert die Spielregeln:

79% der Unternehmen setzen bereits AI Agents ein. Aber nur 3% haben eine echte Transformation erreicht. HR ist Vorreiter: 73% aller Agentic-AI-Implementierungen finden in horizontalen Funktionen wie HR statt.

3. Können schlägt Abschlüsse:

39% der heutigen Kernkompetenzen werden bis 2030 obsolet sein. 81% der US-Arbeitgeber nutzen bereits Skills-basiertes Recruiting. Skills-basierte Organisationen sind 63% wahrscheinlicher, ihre Geschäftsziele zu erreichen. Auch in Europa schwäpft der Trend langsam über.

4. HR unter Druck:

90% der HR-Leader nennen begrenzte Budgets als Top-Herausforderung. 65% erwarten stagnierende oder sinkende Budgets. 41% der HR-Abteilungen sind unterbesetzt und sollen trotzdem KI-Transformation, Change Management und Culture Building gleichzeitig stemmen.

5. Prozess-Orchestrierung statt Einzellösungen:

Isolierte Automatisierung stößt an ihre Grenzen. Orchestrierung verbindet bestehende Systeme, statt sie zu ersetzen.

Die zentrale Erkenntnis

Die Trends hängen zusammen: Agentic AI braucht orchestrierte Prozesse, um handeln zu können. Skills-Management erfordert verbundene Systeme. HR-Entlastung funktioniert nur, wenn Automatisierung nicht an Systemgrenzen endet. Um es in einem Satz zu sagen: Wer in Orchestrierung investiert, schafft die Grundlage für alle anderen Entwicklungen.

Für europäische Unternehmen ist das besonders relevant: Der digitale Rückstand gegenüber den USA (45-70% bei generativer KI) betrifft auch die Prozessreife. Aber das ist auch eine Chance: wer jetzt handelt, kann den Sprung zu Agentic AI schneller schaffen als Unternehmen, die erst ihre Einzelsysteme optimieren.



Trend 1: Die Engagement-Lücke

Was bedeutet Engagement eigentlich? Engagement ist mehr als Zufriedenheit. Es beschreibt, ob jemand wirklich bei der Sache ist oder nur anwesend. Der Unterschied zwischen "ich mache meinen Job" und "ich will, dass das hier funktioniert".

Gallup definiert engagierte Mitarbeiter als Menschen, die in ihre Arbeit involviert und enthusiastisch sind. Sie fühlen sich als "psychologische Eigentümer" und treiben Leistung und Innovation voran.

Das Gegenteil ist "Quiet Quitting", also das Phänomen, das 2022 viral ging und seither nicht verschwunden ist. Etwa 60% der Belegschaft weltweit machen laut Gallup genau das: Sie sind physisch anwesend, mental aber abwesend und haben innerlich bereits gekündigt.



Mehr als Hälfte der Belegschaft in Unternehmen weltweit haben innerlich bereits gekündigt.

(Gallup State of the Global Workplace 2025)

Die Zahlen sind alarmierend

Der Gallup State of the Global Workplace Report 2025 zeigt: Das globale Engagement ist von 23% auf 21% gefallen und kennzeichnet den ersten signifikante Rückgang seit der Pandemie. Die wirtschaftlichen Kosten? 438 Milliarden Dollar verlorene Produktivität weltweit. Pro Jahr.



Aber die globale Zahl verdeckt dramatische regionale Unterschiede. USA und Kanada liegen bei 31% Engagement. Lateinamerika ebenfalls bei 31%. Und Europa? Bei ernüchternden 13% und somit der niedrigste Wert aller Regionen weltweit. Zum fünften Jahr in Folge.

Europa fällt beim Engagement noch weiter zurück

Die Gallup-Daten vom April 2025 zeigen für einzelne Länder:

- Deutschland: 12%, ein neuer Tiefststand
- Schweiz: 8%, ebenfalls Rekordtief
- Österreich: 9%
- UK: 10%, sieben Prozentpunkte weniger als 2010-2012
- Frankreich: 8%

Eine mögliche Interpretation: Europäer haben ein nüchterneres Verhältnis zur Arbeit. "Engagement" im amerikanischen Sinne, mit Enthusiasmus und emotionaler Bindung, entspricht nicht unbedingt der Arbeitskultur in Deutschland oder der Schweiz.

Aber Fakt bleibt: Die Werte sinken.

Das Problem beginnt bei den Managern

Die eigentliche Nachricht im Gallup-Report ist eine andere: Das Manager-Engagement ist von 30% auf 27% gefallen.

Besonders betroffen sind junge Manager (unter 35) mit einem Rückgang von fünf Prozentpunkten und weibliche Manager mit sieben Prozentpunkten weniger.

Das ist kritisch, weil 70% der Varianz im Team-Engagement auf den direkten Vorgesetzten zurückgeht. Wenn Manager ausbrennen, brennen Teams aus.

Die Ursache: Manager stecken in der Zwickmühle. Von oben kommen Effizienzanforderungen, Kostendruck, Transformationsprojekte. Von unten kommen Flexibilitätswünsche, Sinnfragen, psychologische Sicherheit.

Dazwischen: zu wenig Zeit, zu wenig Unterstützung, zu wenig Training. 44% aller Manager haben laut Gallup nie eine formale Führungskräfteentwicklung erhalten.

Auch das Manager-Engagement nahm 2025 ist im Vergleich zu 2024 ab.

(Gallup State of the Global Workplace 2025)

30%

27%

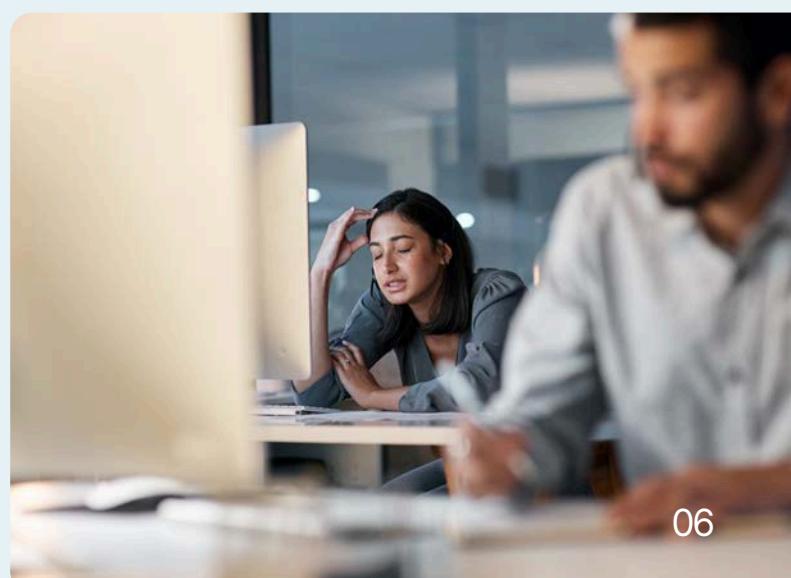
Was HR-Technologie beitragen kann

Technologie allein macht niemanden engagierter. Aber sie kann die Bedingungen schaffen, unter denen Engagement möglich wird:

- **Führungskräfte entlasten:** Administrative Aufgaben automatisieren, damit mehr Zeit für echte Führung bleibt
- **Reibungslose Prozesse:** Wenn Urlaubsanträge, Spesenabrechnungen und Genehmigungen einfach funktionieren, entsteht weniger Frust
- **Bessere Daten:** Frühwarnindikatoren für Engagement-Probleme erkennen, bevor es zu spät ist
- **Self-Service statt Bittsteller:** Mitarbeiter, die ihre Anliegen selbst erledigen können, fühlen sich weniger abhängig

Die Employee Experience entsteht an vielen Touchpoints und startet beim ersten Kontakt im Recruiting bis zum Ausscheiden.

Die Orchestrierung dieser Touchpoints ist keine technische Spielerei, sondern Grundlage für konsistente Erfahrungen.



Trend 2: Agentic AI verändert die Spielregeln

Was ist Agentic AI überhaupt? Generative AI ist mittlerweile den meisten ein Begriff. Man stellt eine Frage, bekommt eine Antwort. ChatGPT, Copilot, Claude und wie sie auch alle heißen.

Agentic AI geht einen Schritt weiter. Hier erledigt die KI nicht nur Aufgaben für uns, sondern handelt selbstständig. Sie plant, entscheidet, führt aus und lernt dabei kontinuierlich aus dem Ergebnis.

Wo stehen Unternehmen heute?

Die Zahlen zeigen ein klares Bild: 79% der Unternehmen setzen laut PwC bereits irgendeine Form von AI Agents ein.

Aber "einsetzen" heißt nicht "beherrschen". Laut Everest Group befinden sich 53% noch in der Pilotphase, 21% skalieren auf mehrere Funktionen, und nur 3% haben eine echte Transformation erreicht.

McKinsey bestätigt: 62% der Unternehmen experimentieren zumindest mit AI Agents aber in kaum einer einzelnen Funktion skalieren mehr als 10% ihre Agents wirklich.

Warum HR ein Vorreiter ist

HR ist kein Nachzügler bei Agentic AI, ganz im Gegenteil. Laut Everest Group finden 73% aller Agentic-AI-Implementierungen in horizontalen Funktionen statt, und HR gehört zu den Top-Zielbereichen, noch vor Finance, Customer Service und IT.

Der Grund ist schnell gefunden: HR sitzt an der Schnittstelle von Prozesskomplexität und menschlicher Nuance.

Recruiting, Onboarding, Learning, Performance Management: alles datenreiche, wiederholbare Prozesse, die gleichzeitig Kontext und Personalisierung brauchen. Ein quasi perfektes Testfeld für Agentic AI.

HR-Führungskräfte sind weltweit Vorreiter bei AI Adoption:

- 45% nutzen AI Agents für HR-Aufgaben.
- 39% planen die Einführung von AI Agents für HR-Aufgaben.
- 65% erfahren gesteigerter Effizienz durch AI Agents.

(PYMNTS Intelligence, Dezember 2025)

Konkrete Anwendungsfälle:

- Recruiting:** Stellenanzeigen erstellen, Kandidaten screenen, Interviews koordinieren
- Onboarding:** Neue Mitarbeiter durch komplexe Workflows führen
- Employee Self-Service:** Fragen zu Benefits, Urlaubsanträgen, Policies beantworten
- Performance Management:** Skill-Gaps erkennen, Lernpfade vorschlagen

Die Kluft wird größer

Hier wird es kritisch: Unternehmen, die bereits stark automatisiert sind, adoptieren Agentic AI viel schneller.

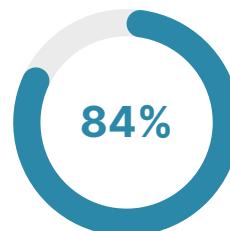
Laut PYMNTS Intelligence hatten unter den hochautomatisierten Unternehmen bereits 25% Agentic AI eingeführt, weitere 25% planen es innerhalb eines Jahres. Bei Unternehmen mit mittlerer oder niedriger Automatisierung? Adoption praktisch bei null.

Das Risiko: Diese unterschiedliche Geschwindigkeit bei der Entwicklung hat gravierende Auswirkung. Wer früh investiert, innoviert schneller, hat mehr Ressourcen für weitere Investitionen. Wer wartet, fällt weiter zurück.



Ein Viertel der Unternehmen plant die Einführung von Agentic AI innerhalb des kommenden Jahres.

(PYMNTS Intelligence, Dezember 2025)



Die Mehrheit der HR-Leader erwarten, dass HR stärker automatisiert und technologiegestützt wird.

(Gartner HR Leaders Survey 2025)



Was das für Ihre HR bedeutet

84% der HR-Leader erwarten, dass HR stärker automatisiert und technologiegestützt wird. Die Frage ist nicht mehr ob, sondern wie schnell. Und vor allem: Gehören Sie hier zu den Gewinnern oder Verlierern?

Der entscheidende Punkt: Agentic AI ersetzt keine Menschen. Sie verändert, was Menschen tun. Weniger Administration, mehr Strategie. Weniger Klicks, mehr Gespräche.

Aber nur, wenn die Grundlage stimmt und das heißt: **orchestrierte Prozesse, die verschiedene Systeme verbinden und Agents überhaupt erst handlungsfähig machen.**

Trend 3: Fähigkeit schlägt Ausbildung

Was bedeutet "Skills-based" eigentlich?

Die klassische Stellenbeschreibung funktioniert so: Ein Job hat definierte Aufgaben, dafür braucht man bestimmte Qualifikationen, also idealerweise einen passenden Abschluss und Berufserfahrung passend für die Rolle.

Das Problem: Dieses Modell stammt aus einer Zeit, in der sich Berufsbilder über Jahrzehnte kaum veränderten. Ein Skills-basierter Ansatz dreht die Logik um.

Statt zu fragen "**Welche Stelle brauchen wir?**", fragt man: "**Welche Fähigkeiten brauchen wir?**"

Und statt "**Hat die Person den richtigen Titel?**", fragt man: "**Kann sie das, was wir brauchen; egal wo sie es gelernt hat?**"

Das klingt simpel, ist aber ein fundamentaler Umbau. Konzerne wie zum Beispiel Google, Apple und IBM haben für viele Positionen die Anforderung eines Hochschulabschlusses gestrichen.

Nicht aus Großzügigkeit, sondern weil sie gemerkt haben: **Die besten Leute kommen mittlerweile oft nicht aus den erwarteten Bahnen.**



Wie schnell verändern sich Skills?

Das World Economic Forum hat über 1.000 Unternehmen weltweit befragt. Das Ergebnis: 39% der heutigen Kernkompetenzen werden bis 2030 obsolet oder grundlegend verändert sein. Das ist zwar weniger als die 44% aus der Befragung 2023 aber immer noch bedeutet es: Fast die Hälfte dessen, was heute zählt, wird in fünf Jahren anders oder sogar gar nicht mehr relevant sein.

Die gute Nachricht: Unternehmen reagieren. 50% der Belegschaft haben laut WEF bereits Trainings im Rahmen von Weiterbildungsprogrammen abgeschlossen, ein deutlicher Anstieg von 41% im Jahr 2023.

Welche Skills zählen 2030?

Die am schnellsten wachsenden Kompetenzen laut WEF Future of Jobs Report 2025:

1. AI und Big Data
2. Netzwerke und Cybersecurity
3. Technologische Grundkompetenz
4. Kreatives Denken
5. Resilienz, Flexibilität, Agilität
6. Neugier und lebenslanges Lernen
7. Führung und sozialer Einfluss
8. Talentmanagement
9. Analytisches Denken
10. Umweltbewusstsein

Der Fachkräftemangel in der DACH-Region

Der Druck, neue Wege zu gehen, ist enorm, denn der Fachkräftemangel in der DACH-Region hat ein kritisches Niveau erreicht:

Deutschland: 86% der Unternehmen kämpfen um Talente. Das ist der höchste Wert weltweit und deutlich über dem globalen Durchschnitt von 74%. Innerhalb von zehn Jahren hat sich der Fachkräftemangel mehr als verdoppelt (ManpowerGroup 2025).

Österreich: 8 von 10 Unternehmen leiden unter den Auswirkungen des Fachkräftemangels. Im Jahr 2024 wurden mehr als 500.000 Stellen kommerziell ausgeschrieben (Stepstone 2025).

Schweiz: Der Fachkräftemangel-Index liegt zwar 22% unter dem Vorjahreswert, bleibt aber in kritischen Bereichen wie Gesundheit, Bau und technischen Berufen akut. Interessant: In Berufen mit hoher KI-Exposition (KV-Stellen, IT) gibt es teils sogar ein Überangebot (Adecco/Uni Zürich 2025).

Der skills-basierte Ansatz auf dem Vormarsch

Die gute Nachricht: Auch in Europa haben Unternehmen erkannt, dass traditionelle Recruiting-Methoden an ihre Grenzen stoßen. Laut StepStone berücksichtigen bereits 62% der deutschen Unternehmen praktische Fähigkeiten stärker als formale Abschlüsse.



Was HR dafür braucht

Die größte Hürde ist nicht Technologie. Laut Deloitte nennen Business- und HR-Führungskräfte "Legacy Mindsets" als Hauptbarriere, also eine nicht mehr zeitgemäße Denkweisen darüber, was einen guten Kandidaten ausmacht.

90% sagen: Der Wandel zur Skills-basierten Organisation erfordert eine Transformation aller Funktionen, nicht nur HR. Aber HR trägt die Hauptverantwortung: 64% sagen, HR "ownt" aktuell diese Transformation.

Das Problem: Nur 10% der HR-Führungskräfte sagen, sie hätten eine funktionierende Skills-Taxonomie. 85% arbeiten zumindest daran.

Laut Deloitte werden 63% der aktuellen Arbeit bereits außerhalb der ursprünglichen Stellenbeschreibung erledigt. Die alte Struktur, also feste Stellen, klare Grenzen, definierte Karrierepfade, passt nicht mehr zur Realität.

Skills-basierte Organisationen können

flexibler reagieren: Menschen zu Projekten zuordnen statt in Schubladen zu stecken, interne Mobilität fördern, versteckte Talente entdecken.

Auffällig: Es ist eine Mischung aus Tech- und Soft-Skills. Durchaus beruhigend, dass zutiefst menschlichen Fähigkeiten weiterhin Zukunft haben.

KI macht technisches Wissen zwar wichtiger aber vor allem auch Empathie, Kreativität und Anpassungsfähigkeit sind und bleiben Schlüsselkompetenzen.

Der Skill-Gap ist das größte Hindernis

63% der Arbeitgeber nennen Skill-Gaps als größte Barriere für ihre Geschäftstransformation vor allen anderen Faktoren.

Die Reaktion: 85% planen, ihre Belegschaft aktiv weiterzubilden. 70% wollen gezielt Leute mit neuen Skills einstellen. 50% planen, Mitarbeiter für Rollen weiterzuentwickeln, die Wachstumspotenzial haben.

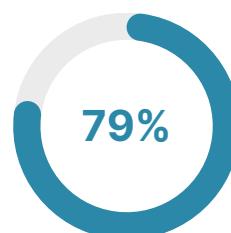
Aber auch eine unbequeme Zahl: 40% der Unternehmen planen, Stellen abzubauen, weil die vorhandenen Skills nicht mehr relevant sind.

Warum „Skills-based Hiring“ funktioniert

Die Zahlen sind eindeutig. Laut NACE nutzen fast zwei Drittel der Arbeitgeber (64%) bereits Skills-basiertes Recruiting. In den USA stieg die Adoption von 57% (2022) auf 73% (2023) auf 81% (2024). Gleichzeitig: Weniger als 40% der Arbeitgeber filtern noch nach Notendurchschnitt – das dritte Jahr in Folge.

Was bringt es konkret?

Laut Deloitte ist es in Skills-basierte Organisationen:



wahrscheinlicher, dass eine positive Mitarbeitererfahrung geboten wird.

(Deloitte Skills-Based Organization 2024)



wahrscheinlicher, dass ihre Geschäftsziele erreicht werden.

(Deloitte Skills-Based Organization 2024)

Skills-basierte Einstellungen führen auch zu höherer Zufriedenheit beim Berufseinstieg

NACE zeigt signifikante Unterschiede bei der Anzahl der Berufseinstiger, die sich als „sehr zufrieden“ bezeichnen.

Skill-basierte Einstellung:

38%

Erfahrungsbasierte Einstellung:

28%

Trend 4: HR unter Druck

Die Situation ist ernst zunehmen

HR-Abteilungen stehen unter enormem Druck und das bereits seit Jahren. Aber was früher als vorübergehende Belastung galt, ist jetzt zum Dauerzustand geworden.

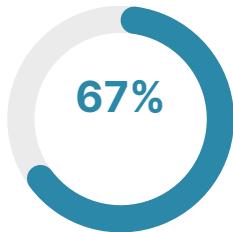
Die Zahlen sind alarmierend: 90% der HR-Leader nennen begrenzte Budgets als Top-Herausforderung, 89% beklagen unzureichende Ressourcen in ihren Teams.

Das Problem ist nicht nur Geld. Es ist die Schere zwischen steigenden Erwartungen und stagnierenden Mitteln.

Laut Gartner erwarten 65% der HR-Leader für 2025 stagnierende oder sinkende Budgets. Gleichzeitig sind die Anforderungen explodiert: KI-Transformation, Workforce Redesign, Change Management, Culture Building - alles natürlich gleichzeitig, alles dringend.

HR-Burnout ist real

Die Konsequenz: HR-Profis brennen aus. 41% der HR-Abteilungen sind unterbesetzt.



der HR-Abteilungen sind überlastet durch gestiegene Arbeitslast und unerwartete Zusatzaufgaben.

(Deloitte Skills-Based Organization 2024)

Unter den HR-Leadern, die emotionale Erschöpfung angeben, sagen über 40%, dass sie zusätzliches Personal bräuchten, um ihre Ziele zu erreichen.



Eine Umfrage ergab: HR-Manager gehören zu den Berufsgruppen mit den höchsten Raten an stressbedingtem Ausfall. Und 35% haben bereits stressbedingte Auszeiten genommen.

Die Ironie: Die Abteilung, die sich um das Wohlbefinden aller anderen kümmern soll, hat selbst keine Kapazität mehr für die eigene Selbstfürsorge.

Prozesse statt Menschen



der HR-Leader glauben, dass ihre Teams sich primär auf Prozesse konzentrieren, statt auf Menschen.

(Deloitte Skills-Based Organization 2024)

Das ist ein fundamentales Problem. HR existiert ja eigentlich, um Mitarbeiter zu unterstützen. Wenn die gesamte Zeit für Administration draufgeht, bleibt keine Zeit für das Wesentliche.

Gleichzeitig sehen 63% der C-Suite HR immer noch als administrative Funktion.

Kein Wunder, dass 8 von 10 HR-Leadern erwarten, dass mangelnde Unterstützung durch die Geschäftsführung auch in den kommenden Jahren eine Herausforderung bleibt.

Manager am Limit

Die Belastung trifft nicht nur HR. Laut Gartner berichten 75% der HR-Leader, dass ihre Manager von der Ausweitung ihrer Verantwortlichkeiten überwältigt sind. 69% sagen, Führungskräfte seien nicht ausreichend ausgestattet, um Veränderungen zu führen.

Das passt zu den Gallup-Daten: Manager-Engagement ist von 30% auf 27% gefallen. Besonders betroffen: Junge Manager (unter 35) mit einem Rückgang von fünf Prozentpunkten und weibliche Manager mit sieben Prozentpunkten weniger.

Manager stecken in der Zwickmühle zwischen Effizienzanforderungen von oben und Flexibilitätswünschen von unten. Sie sollen gleichzeitig Kosten senken, Change begleiten, Teams motivieren und noch dazu selbst KI lernen. Das funktioniert nicht.

Change-Müdigkeit überall

73% der Mitarbeiter sind laut Gartner von Veränderungen erschöpft. 74% der Manager fühlen sich nicht ausgestattet, Veränderungen zu führen. Und trotzdem kommen immer neue Transformationsprojekte.

Der durchschnittliche Mitarbeiter erlebt zehn (!) geplante Unternehmensveränderungen pro Jahr, wie Umstrukturierungen, Kulturwandel und/oder große Technologieinitiativen. Das ist fünfmal mehr als noch 2016.

Europa hinkt bei der Digitalisierung hinterher

Ein zusätzliches Problem für den DACH-Raum: **Europa liegt bei der digitalen Transformation deutlich zurück.** Laut McKinsey sind europäische Unternehmen 45% bis 70% hinter US-Unternehmen beim Einsatz von generativer KI.

Europa hat nur 18% der weltweiten Rechenzentrumskapazität. Die USA haben 37%, obwohl die Wirtschaftsleistung ähnlich ist.

Bei HR-Technologie zeigt sich eine "Readiness Gap": Nur 57% der europäischen Mitarbeiter fühlen, dass ihre Manager ihnen aktiv helfen, KI-getriebene Veränderungen zu navigieren, verglichen mit 66% in Nordamerika.

Das bedeutet: HR-Teams in Europa müssen nicht nur mit weniger Ressourcen mehr leisten, sie müssen auch noch einen Rückstand bei der Digitalisierung aufholen.



Was HR jetzt braucht

Wenn HR-Teams bereits am Limit arbeiten, helfen weder Durchhalteparolen noch weitere Projekte.

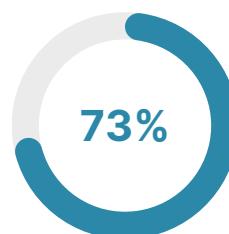
Was hilft:

- **Entlastung durch Automatisierung** - aber auf die richtige Art. Nicht noch ein Tool, das neue Arbeit macht. Sondern Systeme, die wirklich repetitive Aufgaben übernehmen.
- **Prozesse verbinden statt multiplizieren** - Die meisten HR-Abteilungen arbeiten mit einem Flickenteppich aus Systemen. Jede Integration, die nicht funktioniert, bedeutet manuelle Arbeit.
- **Realistische Erwartungen** - Nicht alles gleichzeitig. Nicht jede KI-Initiative sofort. Priorisierung ist kein Versagen, sondern Überlebensstrategie.
- **HR für HR** - Die Abteilung muss sich selbst die gleiche Fürsorge zugestehen, die sie anderen predigt.



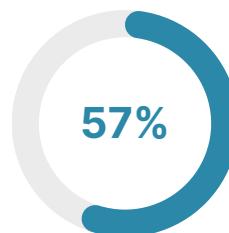
der Führungskräfte sind nicht ausreichend ausgestattet, um Veränderungen zu führen.

(McKinsey Digital Transformation Gap)



der Mitarbeiter sind laut Gartner von Veränderungen erschöpft.

(Gartner HR Priorities 2025)



der europäischen Mitarbeiter werden aktiv beim Umgang mit KI-getriebenen Veränderungen unterstützt.

(AIHR HR for HR)



Trend 5: Prozessorchestrierung statt Einzellösungen

Was ist Prozessorchestrierung?

Der Begriff klingt technisch, aber das Konzept ist simpel: Verschiedene Systeme, Anwendungen und Aufgaben so koordinieren, dass sie nahtlos zusammenarbeiten: wie ein Dirigent, der ein Orchester leitet. Jedes Instrument (System) spielt seinen Part, aber erst der Dirigent (die Orchestrierung) macht daraus Musik statt Lärm.

In HR bedeutet das konkret: Recruiting-System, Onboarding-Plattform, Zeiterfassung, Payroll, Learning Management, Performance Tools - alle Tools sprechen miteinander. Nicht durch manuelle Datenübertragung oder Excel-Exporte, sondern automatisch und in Echtzeit.

Der Unterschied zu klassischer Automatisierung? Automatisierung ersetzt einzelne manuelle Schritte. **Orchestrierung verbindet ganze Prozessketten über Systemgrenzen hinweg.**

Ein automatisierter Prozess kann eine E-Mail versenden. Ein orchestrierter Prozess kann einen kompletten Onboarding-Workflow steuern, von der Vertragserstellung über IT-Zugänge bis zur ersten Schulung.

Und der Markt wächst. Hauptsächlich durch die Erkenntnis, dass isolierte Automatisierung an ihre Grenzen stößt. Wenn jedes System für sich optimiert ist, aber die Übergänge manuell bleiben, verpufft der Effizienzgewinn.



Das Problem der Systemlandschaft

Die meisten Unternehmen haben über Jahre eine fragmentierte IT-Landschaft aufgebaut. Verschiedene Abteilungen haben verschiedene Tools eingeführt, oft ohne zentrale Koordination.

Das Ergebnis: Datensilos, doppelte Datenhaltung, manuelle Schnittstellen.

In HR ist das besonders ausgeprägt. Eine typische HR-Abteilung arbeitet mit einem Dutzend verschiedener Systeme: ATS fürs Recruiting, HRIS für Stammdaten, separate Tools für Zeit, Payroll, Learning, Performance. Jede Integration, die fehlt oder nicht funktioniert, bedeutet manuelle Arbeit.

Das Problem wird durch Legacy-Systeme verschärft. Diese veralteten Systeme binden laut Schätzungen bis zu 70% der IT-Budgets und sind oft nicht kompatibel mit modernen Lösungen.

Warum "Rip and Replace" nicht funktioniert

Die naheliegende Lösung, nämlich alles rauswerfen und durch eine einheitliche Plattform ersetzen, scheitert meist an der Realität:

- **Kosten:** Enterprise-Transformationen kosten Millionen und dauern Jahre
- **Risiko:** Laufende Prozesse dürfen nicht gestört werden
- **Widerstand:** Nutzer haben sich an ihre Systeme gewöhnt
- **Vendor Lock-in:** Keine Suite kann alles gleich gut

Laut Mercer implementieren 67% der Organisationen neue Technologien, ohne ihre Arbeitsweise zu ändern. Das Ergebnis: neue Tools, alte Probleme.

Orchestrierung als Brücke

Prozessorchestrierung bietet einen anderen Weg: bestehende Systeme verbinden statt ersetzen. Eine Orchestrierungsplattform sitzt "über" den einzelnen Anwendungen und koordiniert den Datenfluss und die Prozesslogik.

Die Vorteile:

- **Investitionsschutz:** Bestehende Systeme bleiben erhalten
- **Schnellere Umsetzung:** Kein Big-Bang-Projekt nötig
- **Flexibilität:** Einzelne Komponenten können später ausgetauscht werden
- **Transparenz:** End-to-End-Sicht auf Prozesse über Systemgrenzen hinweg

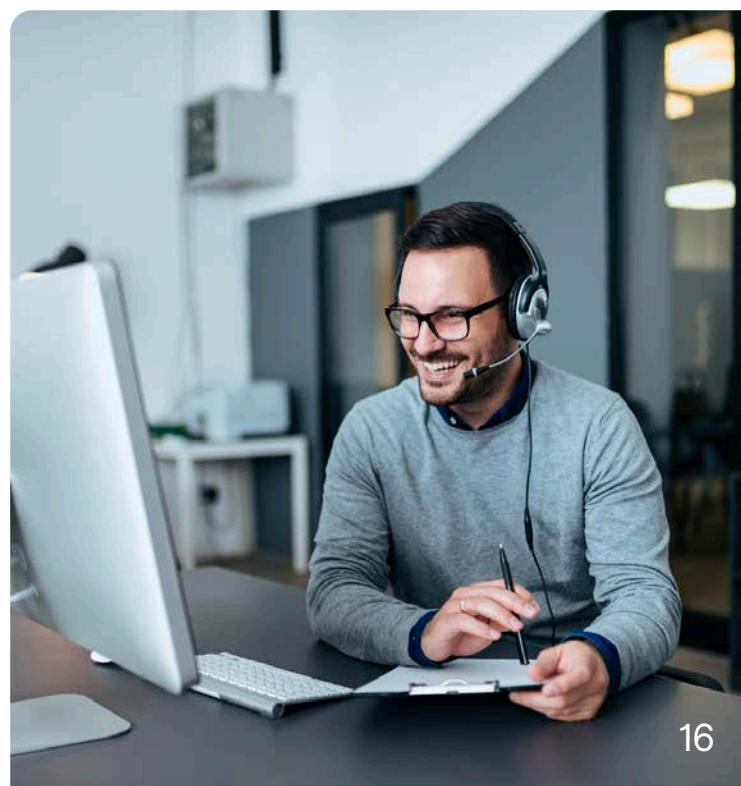
Was Orchestrierung für HR bedeutet

Konkret ermöglicht Orchestrierung:

Onboarding ohne Brüche: Der neue Mitarbeiter unterschreibt digital und automatisch werden IT-Zugänge erstellt, Schulungen gebucht, der Arbeitsplatz vorbereitet, das erste Meeting mit dem Manager eingestellt. Nicht als isolierte Automatisierungen in verschiedenen Systemen, sondern als ein durchgängiger Prozess.

Daten, die stimmen: Wenn sich eine Adresse ändert, muss sie nur einmal erfasst werden und aktualisiert sich überall: Payroll, Benefits, Notfallkontakte. Keine Inkonsistenzen, keine doppelte Arbeit.

Prozesse, die sichtbar sind: Wo hakt es? Wie lange dauert ein Genehmigungsprozess wirklich? Orchestrierung macht Engpässe sichtbar, die in fragmentierten Systemen unsichtbar bleiben.



Die Verbindung zu den anderen Trends

Orchestrierung ist kein isolierter Trend. Sie ist die Voraussetzung für die anderen:

- **Agentic AI** (Trend 2) braucht orchestrierte Prozesse, um überhaupt handeln zu können. Ein KI-Agent kann nur dann einen Onboarding-Workflow steuern, wenn die beteiligten Systeme verbunden sind.
- **Skills-basierte Organisation** (Trend 3) erfordert, dass Skill-Daten aus verschiedenen Quellen (Learning, Performance, Projektmanagement) zusammenfließen.
- **HR-Entlastung** (Trend 4) funktioniert nur, wenn Automatisierung nicht an Systemgrenzen endet.

Was das praktisch heißt

Für HR-Leader bedeutet das:

- **Prozesse vor Tools:** Erst verstehen, wie Prozesse End-to-End aussehen sollen. Dann schauen, welche Systeme was beitragen.
- **Integration als Kriterium:** Bei jeder Toolentscheidung fragen: Wie lässt sich das System mit bestehenden verbinden? Offene APIs sind kein Nice-to-have.
- **Klein anfangen:** Nicht alles auf einmal orchestrieren. Mit einem schmerzhaften Prozess starten (oft Onboarding), Erfahrung sammeln, dann erweitern.
- **IT als Partner:** Orchestrierung ist kein reines HR-Projekt. IT muss von Anfang an dabei sein und das nicht als Umsetzer, sondern als Mitgestalter.



Fazit: Handlungsempfehlungen

Die fünf Trends dieses Reports zeigen ein klares Bild: HR steht vor fundamentalen Veränderungen, die nicht isoliert betrachtet werden können. Engagement-Krise, Agentic AI, Skills-Revolution, Ressourcendruck und die Notwendigkeit zur Prozessorchestrierung – alles hängt zusammen.

Die zentrale Erkenntnis

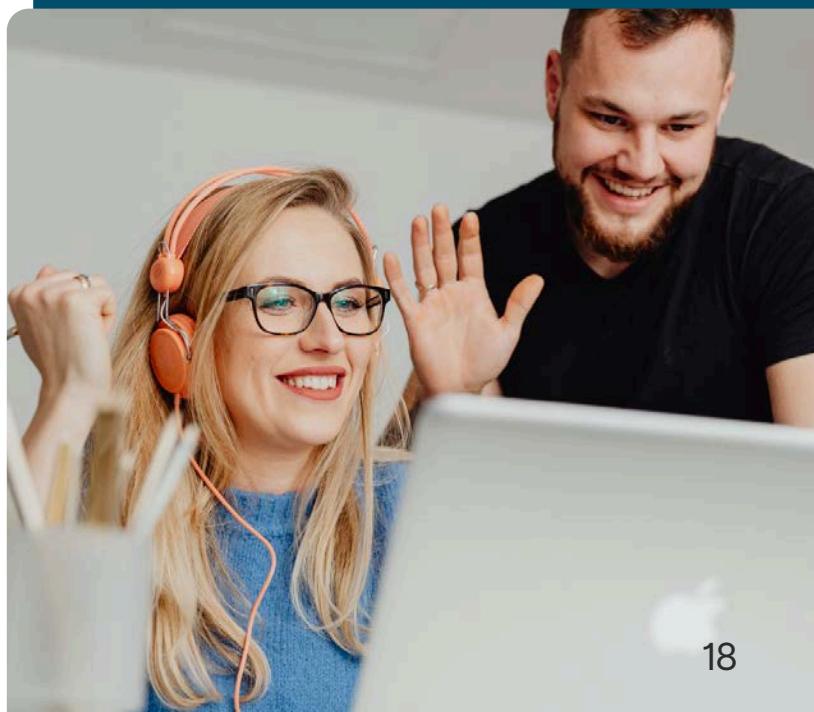
Technologie allein löst keine HR-Probleme. Aber ohne die richtige technologische Grundlage werden die Probleme unlösbar.

Die Unternehmen, die jetzt in orchestrierte, verbundene Prozesse investieren, schaffen die Basis für:

- **Entlastung der HR-Teams** durch echte Automatisierung statt Tool-Wildwuchs
- **Bessere Mitarbeitererfahrung** durch nahtlose Prozesse über Systemgrenzen hinweg
- **Handlungsfähigkeit bei Agentic AI**, denn KI-Agents brauchen verbundene Systeme
- **Flexibilität bei Skills-Management** durch Daten, die aus allen Quellen zusammenfließen
- **Transparenz** über tatsächliche Prozessleistung und Engpässe

Konkrete nächste Schritte

- **Bestandsaufnahme machen:** Welche Systeme nutzt Ihre HR-Abteilung? Wo sind die manuellen Schnittstellen? Welche Prozesse enden an Systemgrenzen?
- **Einen Schmerzpunkt identifizieren:** Oft ist es Onboarding, manchmal Offboarding, manchmal der Genehmigungsprozess für Weiterbildungen. Ein konkreter Prozess, der über mehrere Systeme läuft und heute nicht funktioniert.
- **IT einbinden:** Nicht als Auftragnehmer, sondern als Partner. Die besten Lösungen entstehen, wenn HR-Wissen und IT-Kompetenz zusammenkommen.
- **Klein starten, schnell lernen:** Lieber einen Prozess richtig orchestrieren als zehn halb. Die Erfahrungen aus dem ersten Projekt beschleunigen alle weiteren.



Über Axon Ivy

Von Process Automation zur HR Excellence. Mit über 30 Jahren Erfahrung ist Axon Ivy Pionier der digitalen Prozessautomatisierung und Vorreiter in der intelligenten Orchestrierung von HR-Prozessen.

Von der einfachen Automatisierung einzelner Aufgaben bis hin zur komplexen Orchestrierung von HR-Abläufen über verschiedene Systeme und Abteilungen hinweg bieten wir die passende Lösung. Durch unseren One-Stop-Shop-Ansatz schaffen wir eine zentrale, benutzerfreundliche Plattform für alle personalrelevanten Prozesse: vom Onboarding über das interne Ticketing bis hin zu Employee Self-Services.

Als global agierendes Unternehmen unterstützen wir Organisationen bei der digitalen Transformation ihrer HR-Landschaft. Renommierte Analysten wie Gartner und Forrester zeichnen uns regelmäßig für unsere innovative Technologie aus.

Mehr erfahren: axonivy.com

Kontakt



Claudia Mimus

Business Development Representative

claudia.mimus@axonivy.com

Quellen

Trend 1:

- Gallup State of the Global Workplace 2025: gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx
- Gallup European Workers Data: [\(April 2025\)](https://prnewswire.co.uk)

Trend 2:

- PwC AI Agent Survey (Mai 2025): pwc.com/us/en/tech-effect/ai-analytics/ai-agent-survey.html
- McKinsey State of AI 2025: mckinsey.com/capabilities/quantumblack/our-insights/the-state-of-ai
- Everest Group / UNLEASH: unleash.ai (Oktober 2025)
- PYMNTS Intelligence: pymnts.com (Dezember 2025)

Trend 3:

- World Economic Forum Future of Jobs Report 2025: weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2025
- NACE Job Outlook 2025: naceweb.org (Mai 2025)
- Deloitte Skills-Based Organization: deloitte.com/insights

Trend 4:

- Gartner HR Priorities 2025: gartner.com/en/newsroom
- Gartner C-Level Survey 2025: evanta.com/resources/chro
- AIHR HR for HR: aihr.com/blog/hr-for-hr
- McKinsey Digital Transformation Gap: walkme.com/blog

Trend 5:

- Grand View Research Process Orchestration Market: grandviewresearch.com
- Mercer Transformation Priorities 2025: mercer.com/insights
- Mordor Intelligence: mordorintelligence.com