

# Digitalisierung in HR-Abteilungen

Von administrativen Herausforderungen zu digitalen Lösungen.  
Andrea Babic im Interview.



**Andrea Babic**  
Handelsrechtliche  
Geschäftsführung SD  
Worx Austria GmbH.  
[www.sdworx.at](http://www.sdworx.at)

*Können Sie bitte beschreiben, wie die Digitalisierung der HR-Prozesse zur stärkeren Bindung der Mitarbeitenden beitragen kann?*

Durch die Digitalisierung wird der Zugang zu relevanten Informationen und Ressourcen, wie Schulungsunterlagen, Leistungsfeedback und Unternehmensrichtlinien, erleichtert. Die Kommunikation und Interaktion mit der HR-Abteilung wird effizienter gestaltet. Zudem sind Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten leichter zugänglich, da digitale HR-Lösungen personalisierte Empfehlungen für Schulungen und Karrierewege bieten. Diese Verbesserungen tragen insgesamt zu einer gesteigerten Mitarbeiterzufriedenheit und -bindung bei.

*Wie sehen Sie die Rolle von Employee Self Service-Plattformen in Bezug auf die Autonomie der Mitarbeiter und die Effizienz der HR-Abteilung?*

Diese Plattformen spielen eine entscheidende Rolle. Sie fördern die Eigenständigkeit der Mitarbeiter und steigern die Effizienzen in der HR-Abteilung. Die Mitarbeiter können selbstständig bestimmte HR-Aufgaben wie die Aktualisierung persönlicher Daten, Beantragung von Urlaub, Einreichung von Spesenabrechnungen und Eingabe der Arbeitszeiten via Web oder Smartphone durchführen. Dies entlastet im Gegenzug die HR-Abteilung von administrativen Aufgaben und ermöglicht es Mitarbeitern, ihre Anliegen zeitnah und unabhängig zu erledigen.

*Welche administrativen Herausforderungen sehen Sie in der heutigen HR-Arbeit, und wie können digitale Lösungen hier Abhilfe schaffen?*

Die größten Herausforderungen sind mit Sicherheit die Verwaltung großer Datenmengen in Papierform oder in veralteten Systemen, die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften und das Eingehen auf die sich verändernden Mitarbeiterbedürfnisse. Automatisierte Prozesse und die Nutzung von Daten in einer digitalen HCM-Umgebung können dabei helfen, diese Herausforderungen zu bewältigen. Dadurch wird die Effizienz gesteigert, Fehler reduziert und schnellere Entscheidungsfindungen ermöglicht.

*Studien zeigen, dass die Generation Z einen selbstständigen Umgang mit ihren persönlichen Daten bevorzugt. Wie sollte die HR-Technologie angepasst werden, um diesen Bedürfnissen gerecht zu werden?*

Benutzerfreundlichkeit, Transparenz und Datenschutz sind die Anforderungen an die HR-Technologie, um den Bedürfnissen der Gen-Z gerecht zu werden. Dazu gehören beispielsweise die Bereitstellung von Self-Service-Funktionen (Web oder Smartphone App), um von überall und jederzeit Zugriff auf HR-Informationen zu haben. Gleichzeitig sollen HR-Systeme den Datenschutz der Mitarbeitenden gewährleisten und ihnen die notwendige Transparenz zur Kontrolle ihrer eigenen Daten bieten.

*Wie kann die Digitalisierung in HR dazu beitragen, dem demografischen Wandel und dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken?*

Um dem Wandel und Fachkräftemangel entgegenzuwirken, sollten HR-Systeme das Recruiting, die Entwicklung und Bindung der Mitarbeiter unterstützen. Mit dem Einsatz von digitalen Recruiting-Plattformen, Weiterbildungsangeboten und flexiblen Arbeitszeitmodellen werden Unternehmen attraktiver für potenzielle Mitarbeiter und können bestehendes Personal effizienter unterstützen und binden.

*Können Sie Praxisbeispiele nennen, bei denen die Digitalisierung Vorteile gebracht hat?*

Mitarbeiter legen großen Wert darauf, alle HR-Prozesse ohne große Aufwände durchzuführen. So können sie z.B. jederzeit ihre Verdienstnachweise und Jahreslohnzettel online einsehen, sowie Reisen und Spesen, Abwesenheits- und Zeitbuchungen digital im ESS Portal erfassen. Zusätzlich erleichtert das revisionssichere Abfotografieren und Speichern von z.B. Spesenbelegen via Smartphone App den Arbeitsalltag der Mitarbeiter immens. HR-Abteilungen und Führungskräfte können ihre Genehmigungsprozesse online oder per Smartphone einrichten und sind somit ebenfalls nicht an einen Ort gebunden. Unsere Kunden schätzen unsere di-

Zur sprachlichen Gleichbehandlung aller Menschen verwenden wir geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen auf Basis des generischen Neutrums. Infos dazu unter [generisches-neutrum.com](http://generisches-neutrum.com)

gitalen Dienstleistungen sehr, da sie sich wieder mehr auf ihr HR-Kerngeschäft fokussieren können. Das Feedback zeigt, dass sie von unserer umfassenden fachlichen Payroll-Expertise profitieren und unsere Beratungsleistungen für ihre HR-Digitalisierungsprojekte positiv bewerten.

*Wie hat die Einführung neuer Technologien die Dienstleistungen von SD Worx verbessert?*

Automatisierungen haben die Effizienzen von SD Worx Austria gesteigert, Fehler reduziert und die Kundenbetreuung optimiert. KI ist derzeit bei SD Worx Austria noch nicht im Einsatz. Jedoch ist der Plan, dass KI wiederkehrende Aufgaben weitestgehend automatisiert durchführt und unseren Mitarbeitern somit ermöglicht, noch mehr auf kundenspezifische Anforderungen einzugehen.

*Wie haben Ihre persönlichen Erfahrungen in der Personalverrechnung Ihre Sicht auf die Digitalisierung in HR geprägt?*

Meine Erfahrungen haben mir ein Verständnis für die Herausforderungen und Chancen in diesem Bereich vermittelt. Ich bin davon überzeugt, dass die richtige Nutzung von Technologie dazu beitragen kann, HR-Prozesse effizienter, transparenter und benutzerfreundlicher zu

gestalten. Die Digitalisierung ermöglicht es der HR-Abteilung sich wieder mehr den Mitarbeitenden und ihren individuellen Bedürfnissen zu widmen.

*Wo sehen Sie die größten Potenziale und Herausforderungen für die Digitalisierung in HR?*

Das größte Potenzial sehe ich in der Integration von KI und anderen fortschrittlichen Technologien, um Prozesse zu automatisieren. Gleichzeitig sind die größten Herausforderungen die Sicherstellung des Datenschutzes und die Bewältigung von technologischen Veränderungen und regulatorischen Anforderungen.

*Was ist der wichtigste Rat, den Sie Unternehmen geben würden, die den ersten Schritt zur Digitalisierung ihrer HR-Prozesse machen möchten?*

Wichtig ist es einen ganzheitlichen Ansatz zu verfolgen. Die Bedürfnisse der Mitarbeitenden, die Unternehmensziele und die aktuellen technologischen Möglichkeiten zu harmonisieren. Mein Rat ist es, sich von Fachkundigen beraten zu lassen, wie sie die richtigen Technologien wählen und klare Ziele definieren können. Vergessen Sie nicht Ihre Mitarbeitenden in die Prozesse einzubeziehen. Nur so kann eine erfolgreiche Umsetzung gewährleistet werden.