



Innovation für das Personalmanagement

Personalmanagement-Tagung

17.10.2024



1 Welche Herausforderungen treffen das Personalmanagement?

2 Digitalisierung erfordert Harmonisierung

3 Wie Ihnen das Programm Digital für Personal helfen wird

4 Vision KI als Unterstützung



Die Personalmanagement Aufgaben werden komplexer



Datengetriebene HR



- Daten und Algorithmen als Basis der Entscheidungsfindung
- Wahrung des Datenschutzes und der ethischen Standards



Umsetzung EU-Lohn- transparenzrichtlinie



- Überprüfung und Anpassung der Vergütungssysteme
- Anpassung der HR-Prozesse entsprechend der Berichtspflichten



Diversität, Gleichstellung und Inklusion



- Schaffung eines tiefgreifenden Bewusstseins fairer Prozesse
- Förderung einer inklusiven Kultur



Automatisierung, KI & neue Technologien

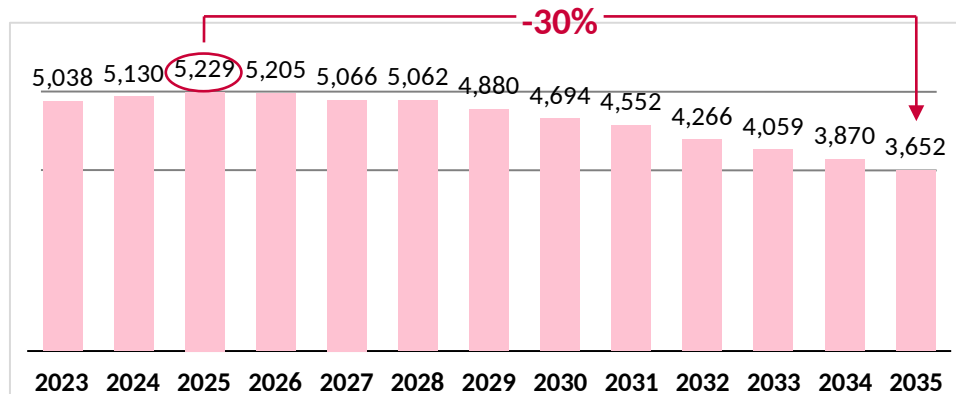


- Bedarf an geschulten Mitarbeitenden durch veränderte Gegebenheiten
- Sorgsame und sinnvolle Nutzung neuer Technologien und KI



Außeneinflüsse auf das Personalmanagement: Die Belegschaft des Bundes ist im demografischen Wandel

Übersicht der Pensionierungen (natürliche Abgänge) in den nächsten 13 Jahren*:



Herausforderungen durch den demographischen Wandel

- Wissensverlust
- Erhöhter Rekrutierungsbedarf bei Fachkräftemangel
- Personal- und Nachfolgeplanung

Spürbarer Druck im Arbeitsalltag

- Erhöhte Arbeitsbelastung & Weiterbildung
- Effizienzsteigerung von Prozessen
- KPI gesteuerte Prozesse schaffen Transparenz



Die digitale Transformation der Personalentwicklung des Bundes



Erfolgreiche Rekrutierung, Bindung und optimaler Einsatz von Personal stehen im Fokus des Bundes, wenn es um die Stärkung der **Attraktivität als Arbeitgeber** geht.



Für die erfolgreiche Positionierung am Arbeitsmarkt ist eine **positive Erfahrung** der Mitarbeiter:innen während und nach dem Dienstverhältnis von großer Bedeutung.



Dafür muss die Personalentwicklung mit **zeitgemäßen** und **zukunftsorientierten** Mitteln unterstützt werden.



Gemeinsam mit Entscheidungsträger:innen der Personalbereiche wollen wir die **digitale Zukunft erfolgreich ausbauen** und den notwendigen Wandel erfolgreich und attraktiv gestalten.



1 Welche Herausforderungen treffen das Personalmanagement?

2 Digitalisierung erfordert Harmonisierung

3 Wie Ihnen das Programm Digital für Personal helfen wird

4 Vision KI als Unterstützung



Die Digitalisierung des Personalmanagements erfordert standardisierter Geschäftsprozesse

Betrieb & Nutzung
standardisierter IT-Services

Ganzheitliche & übergreifende
Betrachtung der Prozesse

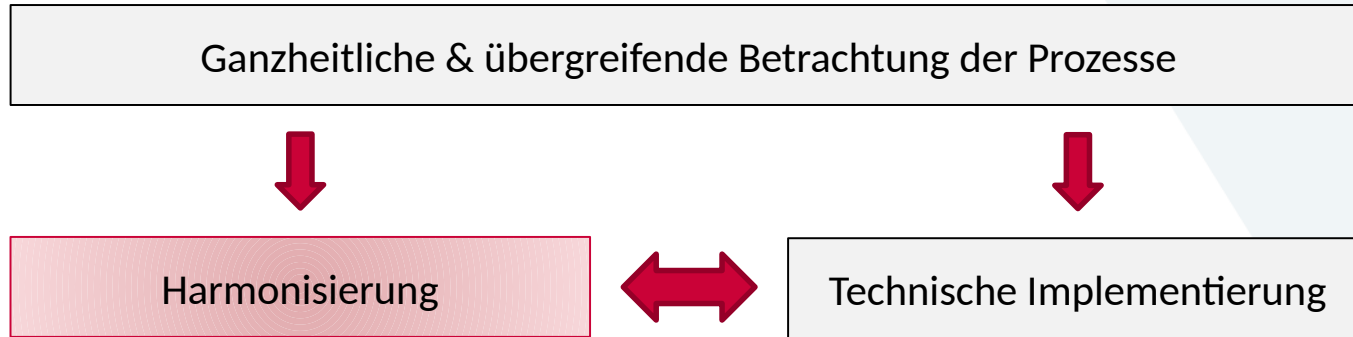


Digitalisierung (Automatisierung & Nutzung von Daten)

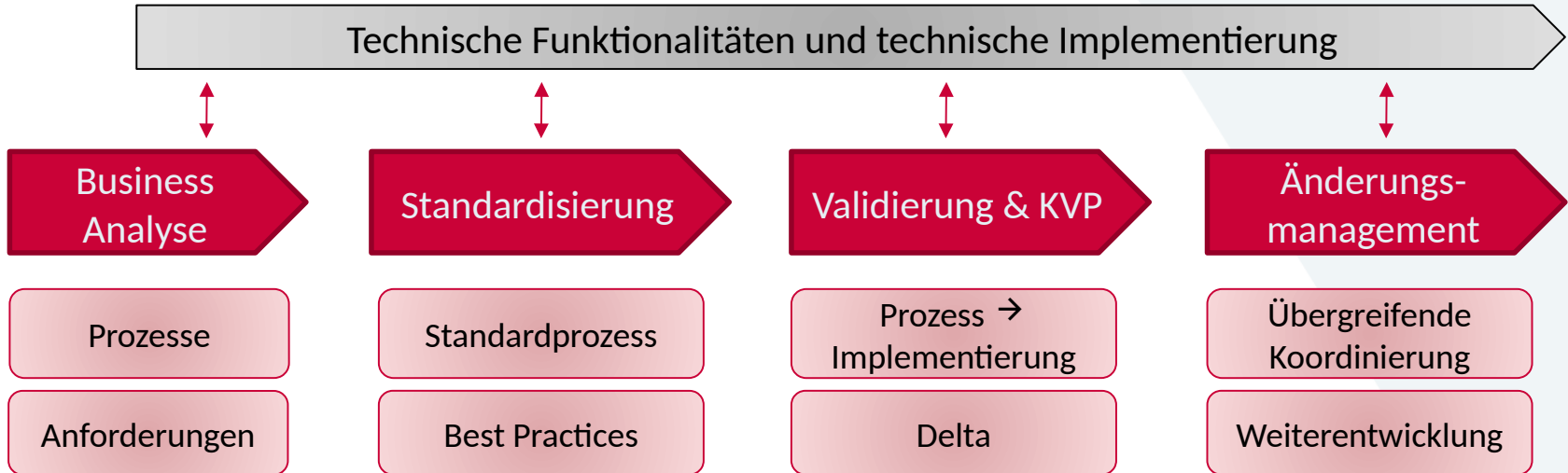
Effizienzsteigerung in der Personalgewinnung und Personalentwicklung



Programm „Digital für Personal“



Harmonisierung: Vorgangsweise





1 Welche Herausforderungen treffen das Personalmanagement?

2 Digitalisierung erfordert Harmonisierung

3 Wie Ihnen das Programm Digital für Personal helfen wird

4 Vision KI als Unterstützung



Programm Digital für Personal

Hintergrund

Das Bundeskanzleramt (**BKA**) hat gemeinsam mit dem Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport (**BMKÖS**) das Programm „**Digital für Personal**“ gestartet (16.4.2024).



Das Programm „**Digital für Personal**“ setzt sich das **Ziel**

- die **bestehenden digitalen Serviceangebote** im Rahmen des IT-Personalmanagements des Bundes zu **ergänzen** sowie
- die Bundesverwaltung mit Einsatz der umfassenden **Werkzeugsuite SAP SuccessFactors** bei Personalentwicklungsmaßnahmen zu unterstützen.



Zielsetzung des Programms

Prämissen des Programms

1

Priorität hat die **Erweiterung von PM SAP Modulen** um **standardisierte SuccessFactors Module**.

2

Sämtliche Harmonisierungsaktivitäten fügen sich in die **Roadmap-Planung** ein.

3

Die SuccessFactors Suite gibt den Standard für die **Harmonisierungsmaßnahmen** vor.



Vorteile des Programms für Bund und Personalbereich



Bund

- Performante, **state-of-the-art IT-Services** durch **standardisierte Leistungsspektren/Funktionalitäten**
- **Harmonisierung** neuer und bestehender **Prozesse** und deren unterstützende **Verfahren**
- **Positive Außenwirkung** und **Stärkung der Attraktivität** des Bundes als Arbeitgeber



Personalbereich

- **Automatisierte HR-Prozesse**
- **Umfassende Integration** der IT-Services im gesamten Mitarbeiter:innenlebenszyklus
- **Steigerung der positiven Erfahrungen** von neuen und bestehenden Mitarbeiter:innen



Übersicht über die neuen, hybriden IT-Services

Alle **neuen Funktionalitäten** werden in das **bestehende Serviceangebot** im Rahmen des IT-Personalmanagements des Bundes **voll integriert** bzw. haben dieses als **Voraussetzung**.

Hybride IT-Services

Onboarding

Mitarbeitergespräch

Nachfolgeplanung

Learning

Recruiting

- Bis Ende 2025:
Großteils Abschluss
des Roll-Outs
Onboarding (ONB)

- Im Laufe des Jahres 2026:
Abschluss der Roll-Outs der Anwendung
Mitarbeitergespräch (MAG)

- Festlegung des
Nutzungsumfangs

- Pilotierung **weiterer IT-Services** bis 2026

- Bereitstellung aller
Module anhand eines
Standardvorgehens¹

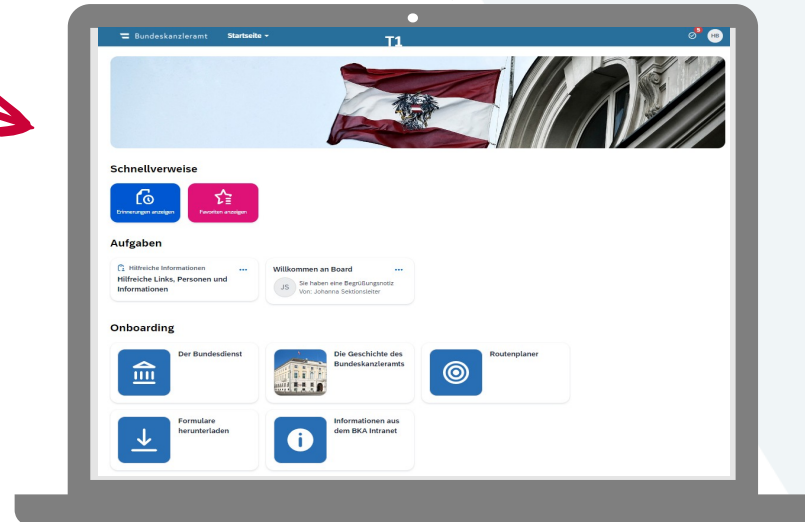
¹⁾ Roll-Out wird sehr umfassend betrachtet: Analyse, Vorgehen, Konfiguration & Mastererstellung, Schulung, etc.



Einblick in die neuen Funktionalitäten für das Onboarding

Folgende Informationen und Inhalte können Onboardees vorab bereitgestellt werden:

- **Informationen** über den neuen Arbeitgeber (Bilder, Videos oder Dokumente)
- **E-Learnings**
- **Checkliste** für den ersten Arbeitstag
- **Hilfreiche Kontakte** sowie Mentor:innen
- Überblick über **erste Termine**





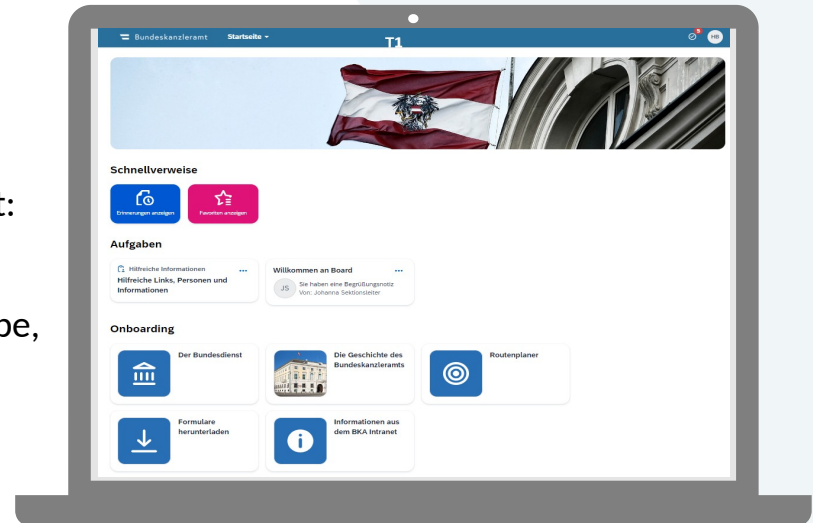
Ein Blick hinter die Kulissen des Onboardings

Das IT-Service Onboarding befindet sich bereits im Produktiveinsatz:

- **BKA**
- **BMF:** Prüfdienst Lohnabgaben & Betrugsbekämpfung
- **Parlamentdirektion**

Zusätzlich sind dieses Jahr noch weitere Roll-Outs geplant:

- **BMKÖS**
- **BMF:** Bundesfinanzgericht, Finanzamt für Großbetriebe, Zentrale Services sowie Bundesfinanzakademie per 01. Dezember 2024



Erste Rückmeldungen aus dem Alltag

Die **Information im Vorfeld**, dass bis zum Dienstantritt eine **Onboarding-Plattform** zur Verfügung gestellt wird, ist sehr hilfreich

Bereitgestellte Informationen, wie Checklisten oder Videos, zeugen von **Wertschätzung und Engagement**

Bedienung der Onboarding-Plattform ist intuitiv und einfach

Bereits vor dem ersten Arbeitstag besteht ein **starkes Zugehörigkeitsgefühl** und man **fühlt sich willkommen**

E-Learnings sind eine **gute Vorbereitung** für den Arbeitsalltag



1 Welche Herausforderungen treffen das Personalmanagement?

2 Digitalisierung erfordert Harmonisierung

3 Wie Ihnen das Programm Digital für Personal helfen wird

4 Vision KI als Unterstützung



Vision eines KI-gestützten Arbeitens

Wir stehen an der Schwelle einer neuen Ära. Künstliche Intelligenz ist nicht nur ein Schlagwort, sondern eine **Realität**.

Sie wird unser tägliches Leben und auch unsere Arbeit im öffentlichen Dienst verändern und tut es im Grunde schon.

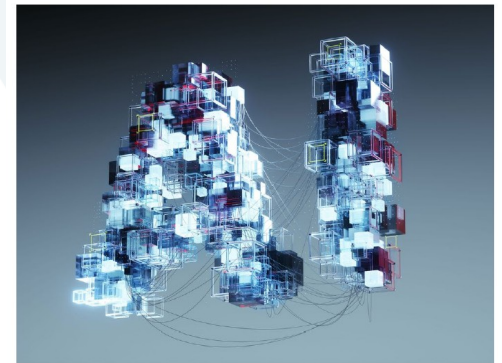
— **KI soll dem Menschen dienen:**

Hilft Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ihre Aufgabe sehr gut zu erfüllen

— **Vertrauen in KI-Daten und -Ergebnisse.**

Die Bereitstellung, um die Vorteile für viele Menschen nutzbar zu machen, steht dabei im Mittelpunkt.

— **KI-Leistungsfähigkeit und Zugangsmöglichkeit** sind gleichrangig wichtig.





KI-Einsatz im Bund. Wie kann es funktionieren?

1) KI-Schulungsunterlagen:

Ich lasse mich schulen – stelle generelle Fragen zu veröffentlichten Unterlagen und bekomme solide Antworten.

Kurzfristig

2) **KI-Schulung mit Kontext:** Ich lasse mir etwas erklären – das System sendet mir spezifische Informationen, die nur für mein Ressort gelten.

3) **KI-Textoptimierung:** Ich lasse mir etwas schreiben – der Bot sendet einen Textvorschlag in das auszufüllende Fenster.

4) **KI-Bildgenerierung:** Ich lasse mir eine Grafik erstellen – der Bot sendet passende Bildvorschläge.



Mittelfristig

Wenn du Hilfe brauchst, bekommst du eine schrittweise Anleitung.

Langfristig

In Zukunft wird man in ein Gerät sprechen, und KI führt die Aufgaben aus.



Der Weg nach vorn

Realistische Ziele:

Vertrauen durch klare
Erwartungen und
Transparenz sichern.

Iteration:

Neue
Umsetzungsabläufe bei KI-
Projekten &
kontinuierliches Feedback.

Datenqualität: Hochwertige
Daten für KI und Training
essenziell.

Nutzerfokus:

Anforderungen
verstehen,
Fehlausrichtung
vermeiden.

Die Zukunft beginnt heute – mit
jedem von uns. Lassen Sie uns
gemeinsam diese Reise antreten.



Danke für Ihre Aufmerksamkeit!

Sie haben Fragen?

Bitte besuchen Sie auch unseren Informationsstand.