

Für Klarheit, Effizienz und Wirkung!

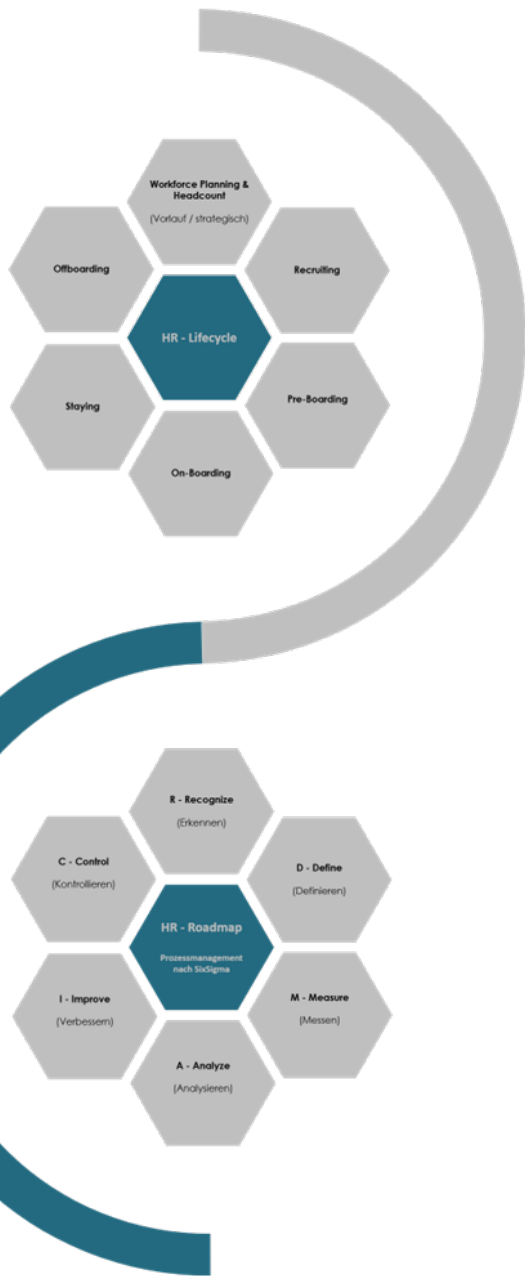
## HR/PERSONAL - PROZESSMANAGEMENT MIT SIXSIGMA + KI

Wir übertragen die Präzision aus der Produktion in Ihre HR-Welt - und verbinden analytische Schärfe mit menschlicher Stärke:

- Prozesse, die laufen
- Personalarbeit, die wirkt

*Im Inneren:*

*Quick Wins, Roadmap, HR-Agent  
(Pilot) & klare KPIs*



## WORUM ES GEHT

### HR-Prozesse neu denken – effizient, kundenzentriert und nachhaltig nach SixSigma

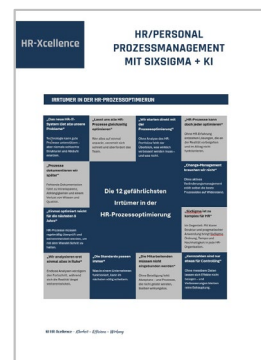
- ★ Betrachtung des gesamten HR-Lifecycle (Recruiting bis Offboarding)
- ★ Identifikation von Fehlerquellen und Ineffizienzen
- ★ Beseitigung mit den Methoden von SixSigma (DMAIC), angepasst auf HR
- ★ Klar strukturierte Abläufe, weniger Fehler, bessere Mitarbeitererlebnisse – und ein HR, das endlich als Business Partner sichtbar wird

## HERAUSFORDERUNG DES KUNDEN

Viele HR-Organisationen haben bereits zahlreiche Projekte zur Prozessoptimierung gestartet. Doch die Ergebnisse bleiben oft hinter den Erwartungen zurück:

- ★ Lange Durchlaufzeiten (z.B. Zeugnisse nach 3 Monaten)
- ★ Medienbrüche zwischen IT-Systemen
- ★ Prozesse, die am Alltag vorbeigehen
- ★ Projekte, die nach Monaten versanden

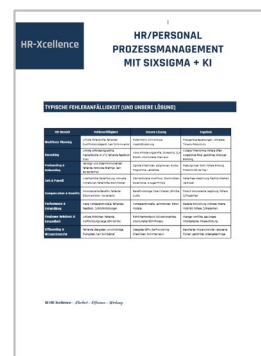
Der Grund: Es wird mitten im Prozess gestartet – ohne das große Ganze zu betrachten.



## UNSER ANSATZ

Wir setzen beim Fundament an: dem HR-Portfolio mit rund 450 möglichen HR-Produkten. Statt sich in Details zu verlieren, priorisieren wir nach dem Pareto-Prinzip (80/20):

- ★ Welche Produkte sind für Mitarbeitende und Führungskräfte strategisch relevant?
- ★ Welche treiben Kapazitäten?
- ★ Welche stiften echten Mehrwert?



Auf dieser Basis führen wir Sie mit der SixSigma-Methodik durch einen klaren Optimierungsprozess:

- ★ **Define Phase:** Wir legen gemeinsam fest, welche Produkte und Prozesse für Ihr Unternehmen wirklich wichtig sind
- ★ **Measure Phase:** Wir machen Abläufe transparent, indem wir Daten und Kennzahlen erheben
- ★ **Analyze Phase:** Wir finden heraus, wo es Engpässe gibt und welche Faktoren Prozesse ausbremsen
- ★ **Improve Phase:** In Zusammenarbeit entwickeln wir konkrete Lösungen und erstellen erste Prototypen von verbesserten Abläufen
- ★ **Control Phase:** Wir stellen sicher, dass die Ergebnisse dauerhaft verankert werden - durch klare Standards und regelmäßige Überprüfung.

## IHR NUTZEN

- ★ - 50 % Durchlaufzeiten bei kritischen Personal-Vorgängen
- ★ - 30-50% Fehlerquote in der Abrechnung / Zeiterfassung
- ★ - 30-50% Fehler in Prozessabläufen durch definierte Workflows & verbindliche Vorlagen
- ★ + 25-40% mehr Einhaltung von vereinbarten Reaktionszeiten im Recruiting

## KI IM HR

- ★ HR-FAQ-Copilot: quellenbasierte Antworten aus QMH/Policies (RAG) + Start von Tickets/Workflows
- ★ Onboarding-Buddy: 30/60/90-Tage-Pfade, Checklisten, Erinnerungen an FK/Buddy
- ★ Recruiting-Assist: Scorecards aus Anforderungsprofil, strukturierte Fragen, SLA-Reminder
- ★ Payroll-/Workflow-Guard: Validierung von Stamm-/Zeitdaten & Pflichtschritten

### Integration & Orchestrierung (Vendor-neutral)

- ★ Schnittstellen zu HRIS / ATS / Payroll / Zeiterfassung / DMS / Forms / SharePoint / Teams
- ★ Option 1: Native Add-ons vieler Anbieter (zubuchbar)
- ★ Option 2: Drittanbieter-Automation (iPaaS/Low-Code) & Custom-Connectoren
- ★ Rollen/Rechte, DSGVO, Audit-Logs & Content-Owner im Fokus



## Wichtig: Wir liefern keine KI-Software – wir koordinieren Integration

- ★ Analyse & Auswahl passender Anbieter/Add-ons
- ★ Koordination der Implementierung & Qualitätssicherung
- ★ Verankerung im Prozess (Standards, Vorlagen, Control-Plan)

## VORGEHEN (BEISPIELPROJEKT)

Phase 1 – Analyse & Transparenz (Zeitraum W 0 – W 2)	★ HR-Portfolio sichtbar machen
	★ Kennzahlen erheben
	★ Kapazitätstreiber identifizieren
Phase 2 – Priorisierung & Design (Zeitraum W 3 – W 4)	★ Differenzierungs- und Engpassprozesse zuerst optimieren
	★ HR-Customer Journey (Prozesslandkarte) für Kundenblick einbinden
	★ Co-Creation-Workshops (Mitgestaltungs-Workshop) mit HR-Mitarbeitenden
Phase 3 – Umsetzung & Transfer (Zeitraum W 5 – W 9)	★ HR-Prozesse in One-Pager (Kurzübersicht) dokumentieren
	★ Dokumente, Checklisten und Workflows (Prozessabläufe) aktualisieren
	★ HR-Productowner (Prozessverantwortlicher) festlegen
Phase 4 – Nachhaltige Verankerung (Zeitraum W 10 – W 12)	★ Erste Erfolge feiern und kommunizieren
	★ SixSigma-Kontrollmechanismen implementieren
	★ Kontinuierliche Optimierung sicherstellen

### Hinweise:

- Phase 3 kann bei mehreren Kernprozessen parallelisiert werden (gestaffelte Pilots)
- Messpunkte je Phase: Baseline /DQ-Check → Engpassanalyse → Quick Wins → Control-Plan & KPIs

## EINSATZMÖGLICHKEIT

- ★ **Consulting** – Analyse, Optimierung und Begleitung bei der Einführung von Prozessen
- ★ **Beratung** – Sparringspartner für Geschäftsführung & HR-Leitung
- ★ **Interimseinsatz** – Umsetzung vor Ort, operativ wie strategisch

## LEISTUNGSPAKETE

- ★ **Quick-Check (2-3 Tage)**  
Status & Prioritäten (Painpoints, KPIs) · Quick Wins & Maßnahmenplan
- ★ **Pilot (6-8 Wochen)**  
1-2 Kernprozesse + HR-Agent MVP · SLA-Boards, Checklisten, Automatisierungen
- ★ **Rollout + Control**  
Skalierung · KPI-Dashboard · Control-Plan · Enablement & Owner-Modell

### Kostenloses Erstgespräch:

Wir zeigen Ihnen in einem kostenlosen Erstgespräch, wie auch Ihre HR-Prozesse mit SixSigma und KI effizienter, fehlerfreier und wirkungsvoller werden

### Erfahrungsbasis:

Best Practices aus 70+ HR-Transformationen in Konzernen, Mittelstand und öffentlichem Bereich.

## WER WIR SIND

- ★ **Stefanie Dudek**- HR-Expertin & Six-Sigma-Black-Belt
- ★ Mehr als 20 Jahre Erfahrungen in der Analyse, Optimierung und Standardisierung von HR-Prozessen, Projektverantwortung in **Konzern-, Mittelstands- und Verwaltungsstrukturen.**
- ★ **Schwerpunkte:** Prozessdesign & -beschleunigung, Fehleranalyse & Qualitätssicherung, Implementierung von SLA-Strukturen & KPI-Systemen, Einführung digitaler HR-Tools & Automatisierungen, Steuerung von HR-Transformationen und Rollouts
- ★ **Qualifikationsauswahl:** Six-Sigma-Black-Belt, EFQM & TQM-Manager, Systemischer / psychologischer Coach



Kontakt: [info@hr-xcellence.de](mailto:info@hr-xcellence.de) · +49 178 4207000 · [www.hr-xcellence.de](http://www.hr-xcellence.de)

## GLOSSAR - BEGRIFFE EINFACH ERKLÄRT

### ★ **HR (Human Resources / Personalwesen)**

Bezeichnet alle Aufgaben rund um Mitarbeitende in einem Unternehmen; z. B. Recruiting, Personalentwicklung, Gehaltsabrechnung, Onboarding oder Offboarding.

### ★ **SixSigma**

Eine internationale Methode, um Prozesse messbar zu verbessern. Ziel ist es, Fehler zu reduzieren und Abläufe effizienter und klarer zu gestalten.

### ★ **DMAIC**

Der zentrale Ablauf in SixSigma:

- *Define* (Definieren): Ziele und wichtige Prozesse festlegen.
- *Measure* (Messen): Daten und Kennzahlen erheben.
- *Analyze* (Analysieren): Ursachen für Probleme finden.
- *Improve* (Verbessern): Lösungen entwickeln und umsetzen.
- *Control* (Kontrollieren): Ergebnisse dauerhaft sichern.

### ★ **KI (Künstliche Intelligenz)**

Computerprogramme, die lernen, Muster erkennen und Aufgaben automatisch unterstützen können, z. B. Fragen beantworten oder Daten prüfen.

### ★ **KPI (Key Performance Indicator / Kennzahl)**

Messgröße, die zeigt, ob ein Prozess erfolgreich ist (z. B. Dauer einer Bewerbung, Fehlerquote in der Abrechnung).

### ★ **Pareto-Prinzip (80/20-Regel)**

20 % der Ursachen haben oft 80 % der Wirkung. Beispiel: Mit wenigen gezielten Verbesserungen lassen sich die meisten Probleme lösen.

### ★ **SLA (Service Level Agreement / Leistungsvereinbarung)**

Eine feste Vereinbarung, wie schnell oder zuverlässig ein Service erbracht wird (z. B. „Bewerbungen müssen innerhalb von 10 Tagen beantwortet werden“).

### ★ **MVP (Minimum Viable Product / erste funktionsfähige Version)**

Eine einfache Version einer Lösung, die schnell getestet werden kann. Danach wird sie Schritt für Schritt weiterentwickelt.

### ★ **HRIS (Human Resources Information System)**

Ein digitales System, das alle Personalprozesse bündelt, z. B. Bewerbungen, Verträge, Abwesenheiten.

### ★ **ATS (Applicant Tracking System)**

Software, die den Bewerbungsprozess unterstützt, z. B. bei Stellenausschreibungen, Bewerberkommunikation und Auswahl.

### ★ **DMS (Dokumentenmanagement-System)**

Ein System, das Dokumente (z. B. Verträge, Zeugnisse, Checklisten) digital ablegt, organisiert und schnell auffindbar macht.