

HR-Software:

Optimieren Sie Ihre HR-Prozesse

Der Einsatz von Software ist im Bereich der Administration kaum wegzudenken. Aber in den HR-Abteilungen herrscht auch an anderen Stellen großer Bedarf. Der Wunsch vieler Personaler: HR-Prozesse optimieren und effektiv gestalten mittels Software. Lesen Sie, wo Software Ihnen zukünftig hilft, Zeit und Nerven zu sparen.

Treffen Sie zuerst Grundsatzentscheidungen

Seit Jahren erleichtern Programme die Arbeit vieler HR-Abteilungen. Alleine die Lohn- und Gehaltsabrechnung ist ohne IT-Unterstützung nicht mehr vorstellbar. Aber wonach entscheiden Sie überhaupt, welches die richtige Personalsoftware für Ihren Betrieb ist?

Bei der Auswahl einer passenden Software sollten Sie mit grundsätzlichen Entscheidungen beginnen, rät **Thomas Eggert**, Geschäftsführer bei BEGIS. Er kennt deren Bedeutung und die wichtigsten Fragestellungen, vor denen Betriebe oftmals stehen.

Integrierte Systeme oder Speziallösung – was brauche ich in meinem Betrieb?

Ein **integriertes System** bietet Ihnen einige Vorteile: Das gesamte Software-Paket wird einmalig installiert und dann je nach Nutzung modular für einzelne Nutzer freigeschaltet. Das können dann Anwendungen wie beispielsweise Abrechnung, Zeitwirtschaft oder digitale Personalakte sein. Einen weiteren Vorteil haben Sie durch die einheitliche

Oberfläche und Bedienstruktur. Darüber hinaus: Alle Daten liegen in einer gemeinsamen Datenbank. Somit brauchen Sie auch keinerlei Schnittstellen zwischen den einzelnen Modulen zu befürchten.

Was aber, wenn mal eines der Module nicht läuft? Bricht dann das ganze System zusammen? Dies ist gerade dann kritisch, wenn zum Beispiel ein Modul aus dem Organisationsmanagement streikt und deshalb die komplette Abrechnung gefährdet ist.

Bei **Speziallösungen** laufen Ihre Systeme unabhängig voneinander. Fällt eins aus, arbeiten Sie auf den anderen Systemen weiter. Speziallösungen sind in der Regel besser in der Lage, das konkrete Thema abzubilden. Die Hersteller beschäftigen sich nur mit dem einen Thema und sind hier absolute Spezialisten. Die Software muss dabei keine Rücksicht auf andere Module nehmen. Problematisch sind bei vielen Einzelsystemen sicherlich die notwendigen Schnittstellen zwischen den Systemen und Datenbanken. Oder möchten Sie bei jeder Anwendung wieder einen User oder ein Passwort eingeben? Einen Vergleich zeigt Ihnen die Tabelle oben auf Seite 15.

Thomas Eggert empfiehlt den „Best of Breed-Ansatz“, also jeweils die optimale Speziallösung einzusetzen, wenn eine Personalabteilung opti-



Sven Lechtleitner, Dozent für Personalmanagement, Europäische Medien- und Business-Akademie (EMBA), Düsseldorf, und Mitautor „Gepriüfte Personalfachkaufleute“ – Kapitel Personalbeschaffung, Luchterhand



Ihre Vorteile im Überblick

Integriertes System

Sie können je Nutzer bzw. Anwendungsgebiet einzelne Module wie bspw. Abrechnung oder digitale Personalakte freischalten.

Sie verfügen über eine einheitliche Oberfläche/Bedienstruktur.

Nur eine Systeminstallation und Datenbank.

Speziallösung

Ihre einzelnen Systeme laufen unabhängig voneinander. Ein einzelner Ausfall kann Ihren anderen Systemen nichts anhaben.

Der Hersteller beschäftigt sich nur mit dem Thema und ist Spezialist in dem Bereich.

Beste Lösung für die jeweilige Aufgabe.

male Unterstützung für ihre Prozesse benötigt. Und wenn dann ein einheitliches Workflow-System über den einzelnen Programmen liegt und diese bedient, dann haben Ihre Anwender auch weiterhin nur eine Oberfläche und ein System.

Inhouse oder Rechenzentrum – soll ich Software kaufen oder extern nutzen?

Natürlich bieten Ihnen Inhouse-Lösungen einige Vorteile. Sie haben die Software auf Ihrem Server und besitzen die Kontrolle über Ihre Daten. Hohe



Datensicherheit versprechen zwar auch Provider (externe Anbieter) mit ihren großen Rechenzentren. Aber die Vertrauensbasis dafür müssen Sie erst einmal schaffen. Als Unternehmen geben Sie sich zudem in eine gewisse Abhängigkeit zu dem Provider, der die Software für Sie betreibt. Diese Abhängigkeit können Sie allerdings im Vorfeld absichern. Dabei kommt es darauf an, wie Sie Ihre Verträge gestalten. Und: Wie Sie Ihren Provider steuern. Dies wird in vielen anderen Bereichen im Unternehmen bereits professionell gemanagt – warum nicht auch beim Betrieb von Personalsoftware? Die Vorteile externer Rechenzentren überwiegen meist – ein Überblick:

► Sie benötigen keine Investitionen in Hard- oder Software

Provider bieten in der Regel die Systeme in einem Mietmodell an: Sie zahlen einen Betrag pro Monat und müssen sich keine Gedanken machen, ob die Hardware auch die nächsten Updates überlebt.

► Ihre Software ist immer auf dem aktuellsten Stand

Provider spielen Ihnen immer die aktuellen Updates ein. Und: Provider testen dies auch vorher, da Updates für viele andere Kunden auch

QR-CODE



Im Whitepaper von Hamburg Software erfahren Sie ausführlich, wie Sie mithilfe von Software Mitarbeitergespräche erfolgreich organisieren und bessere Gesprächs-Ergebnisse erzielen. Das Whitepaper finden Sie unter:
www.hamburger-software.de/whitepaper_mitarbeitergespraeche.pdf

erfolgen. Damit sind Fehlerquellen wesentlich geringer.

► **Setzen Sie auf Datenschutz und -sicherheit**

Provider verfügen über hocheffiziente Tools zur Datensicherung und Wiederherstellung. Sie müssen daher keine Befürchtungen haben, dass interne EDV-Mitarbeiter auf die Datenbank zugreifen und beispielsweise alle Gehälter sehen können.

► **Sie sind der Kunde**

Wie häufig fällt der Personalbereich bei den internen IT-Abteilungen in die 2. oder sogar 3. Reihe zurück? Bei einem Provider sind Sie der Kunde und er wird Sie mit der gleichen Priorität behandeln, wie jeden anderen auch.

► **Nutzen Sie die Software optimal**

Provider haben nicht nur einen Kunden, der diese Software nutzt. Provider haben immer das entsprechende Know-how und auch die Kapazitäten, um das bestmögliche aus der Software herauszuholen. Intern haben Sie oftmals nur halbe Kapazitäten, die nebenher auch das Customizing der Anwendung übernehmen.

Eggert rät: Wenn Sie eine neue Software in Ihrem Betrieb einführen wollen, dann sollten Sie sich im Vorfeld einige Frage beantworten. Was brauchen Sie? Setzen Sie auf Inhouse-Lösungen? Oder darf es ein externer Anwender sein? Die grundsätzliche Vorgehensweise sollten Sie einmal entschieden haben. Wenn Sie alle Punkte für sich und Ihr Unternehmen berücksichtigen, steht dem Einsatz weiterer Tools im Personalbereich nichts im Wege.

Setzen Sie auf weitere HR-Software

Die grundlegende Entscheidung ist gefallen oder Sie haben bereits ein System? Dann möchten Sie wahrscheinlich weitere Prozesse mit einer Software unterstützen.

Das Personalbüro der Zukunft – wie stellen Sie es sich vor? Gut, die Entgeltabrechnung und die Erfassung von Anwesenheitszeiten mal außen vor. Diese Bereiche Ihrer Personalarbeit haben Sie vermutlich schon längst mit Tools und Programmen abgedeckt. Wie viele andere Unternehmen haben Sie wahrscheinlich auch Ihr Bewerbermanagement mittlerweile weitestgehend softwarebasiert aufgebaut.

Ihren Bewerbermanagement-Prozess mit einer Software zu unterstützen, ist mit Sicherheit eine gute Entscheidung. Ihre Stellenanzeigen schalten Sie so mit wenigen Klicks, eingehende Bewerbungen landen direkt bei Ihrer Vakanz, das Matching fällt Ihnen leicht. Eingangsbestätigungen, Einladungen oder Absagen: Diese Schreiben haben Sie schnell über Ihr Bewerbermanagementsystem verschickt. Aber: Ihre Personalarbeit ist weitaus umfangreicher. Neben Recruiting- und Entgelt-themen gehören auch Personalführung und Personalentwicklung zu Ihrem Alltag.

Mitarbeitergespräche, Weiterbildung und Bildungscontrolling: Das sind die HR-Prozesse mit großem Bedarf an IT-basierter Unterstützung.

Viele Personalverantwortliche möchten zukünftig HR-Software in ihrem Unternehmen dafür einsetzen. Das belegt der HR-Software-Report 2014, für die das Magazin personal manager gemeinsam mit den Netzwerkportalen HRM.de und HRM.at Personalverantwortliche aus Deutschland und Österreich befragte. Allerdings geben die Befragten auch an, dass sie sich für genau diese HR-Prozesse mehr Angebote auf dem Software-Markt wünschen.

Zwar lassen sich dazu vereinzelt Anbieter finden (siehe Anbieterübersicht auf Seite 20). Aber knapp 60 Prozent der Personaler beurteilen den Markt für HR-Software als intransparent, heißt es in dem Report. ▶

Mit HR-Software Arbeitsabläufe verbessern

Aus dem HR-Software-Report 2014 geht ebenso hervor, welche Prozesse die Unternehmen bereits mit Software unterstützen. Zu den Top 5 der IT-unterstützten HR-Prozesse zählen:

1. Arbeitszeitmanagement sowie Zeit- und Zutrittserfassung
2. Bewerbermanagement
3. Lohn- und Gehaltsabrechnung
4. Recruiting und Personalauswahl
5. Reisekostenabrechnung

An Bedeutung gewonnen haben im Vergleich zum Vorjahr vor allem Software-Lösungen für Mitarbeiterumfragen, Reisekostenabrechnung, Personalinformationssysteme, Recruiting und Personalauswahl sowie Mitarbeiterportale und Self-Service. Auch der Einsatz von Software im Bereich Onboarding wird immer wichtiger. Auch die derzeit stark nachgefragte IT-Unterstützung für Ihre Personalführung lässt sich mittlerweile über Software abbilden. Verschiedene Anbieter haben Ihre Bedürfnisse erkannt und Produkte entwickelt. Insbesondere für Mitarbeiter- oder Entwicklungsgespräche gibt es Anwendungen.

Die Trends scheinen klar – Unternehmen möchten nicht mehr nur die Basisprozesse mit ihrer Software abdecken. Vielmehr sollten auch Sie nach Unterstützung für Ihren gesamten Personalmanagement-Prozess suchen.

MEIN TIPP Überlegen Sie sich, bei welchen HR-Prozessen Sie wirklich Unterstützung benötigen. Mitarbeitergespräche per Software zu organisieren, ist nur sinnvoll, wenn Sie diese häufig und regelmäßig führen. Hingegen kann sich Software für Personalcontrolling generell lohnen. Oftmals decken diese Programme mehrere Bereiche ab, so dass Sie neben klassischen Kennzahlen gleichzeitig noch Kosten und Budgets überwachen können. Aber am wichtigsten: Achten Sie bei der Auswahl darauf, dass die HR-Software Ihren individuellen Ansprüchen gerecht wird. Die Software sollte bspw. im Controlling Ihre bevorzugten Kennzahlen beinhalten und Ihre Mitarbeitergespräche so abbilden, wie Sie diese führen möchten.

Und: Ihre neue Software sollte mit Ihren anderen Systemen zusammen funktionieren. Achten Sie daher auch auf die Schnittstellen zu anderen Programmen. Lassen Sie sich am besten von verschiedenen Anbietern vorab beraten.

Praxisbeispiel: Mitarbeitergespräche mit Software erfolgreich managen

Ob Einstellung, Weiterbildung oder Zielvereinbarung: Das Mitarbeitergespräch ist wohl das wichtigste Instrument der Personalführung. Sie als Personaler nutzen es täglich, wahrscheinlich sogar mehrfach. Vor allem Gespräche, bei denen Sie mit Ihren Mitarbeitern Erfolgsziele vereinbaren, wiederholen sich meistens regelmäßig. Vielleicht erhält jeder in Ihrer Belegschaft beispielsweise ein Jahresgespräch. Was für Ihre Mitarbeiter durchaus motivierend wirkt, bedeutet für Sie vor allem Organisation und Zeitaufwand.

Mit Hilfe von HR-Software können Sie bei der Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung von Mitarbeitergesprächen Zeit sparen und im Idealfall sogar eine höhere Qualität und Aussagekraft erzielen. Software-Anbieter wie das Unternehmen

BUCHTIPP

HR-Effizienz Kompakt

Das Team der Competence Site (www.competence-site.de) hat zusammen mit Vertretern der Branche zum Thema HR-Effizienz ein kostenloses Competence Book „HR-Effizienz Kompakt“ als eBook herausgebracht. Im Rahmen von Best Practice-Beiträgen und Zusammenfassungen von Studien beleuchten HR-Praktiker und Wissenschaftler strategisch wichtige HR-Themen wie die Rolle von HR im Unternehmen und in der Zusammenarbeit mit externen Partnern sowie die Entwicklung zu technologischen HR-Lösungen wie Workflow-Systeme oder die digitale Akte. Personalverantwortliche erhalten hier gute Anregungen zur Optimierung der eigenen HR-Arbeitswelt. Das eBook HR-Effizienz können Sie kostenlos herunterladen unter: www.competence-books.de



Hamburg Software ermöglichen dies durch einen gemeinsamen Zugriff auf dieselbe Datenbasis. Sie und andere Prozessbeteiligte, wie z. B. Mitarbeiter, Personalabteilung oder Geschäftsführung, können auf alle benötigten Informationen zugreifen. Ihr Vorteil: Sie verringern Ihren Aufwand für die Informationsbeschaffung. Das Tool von Hamburg

Software ermöglicht es, z. B. zusätzlich Gesprächsrunden einzuleiten und zu organisieren. Eine Differenzierung zwischen verschiedenen Gesprächsleitfäden können Sie ebenfalls vornehmen. Und: Das Entgeltsystem ist mit der Software verknüpft. Ein wesentlicher Vorteil bei Mitarbeitergesprächen mit Gehaltsverhandlung.

Softwareübersicht

In unserer Übersicht finden Sie eine Auswahl an passender Software für Ihren HR-Prozess:

HR-Prozess	Anbieter	Produkt	Produktfunktionen
Recruiting	rexx systems GmbH	rexx workflow engine	Bewerbermanagement, E-Recruiting
	softgarden e-recruiting GmbH	Softgarden-Cloud	Stellenanzeigen schalten, Bewerbermanagement, Mobile Recruiting
	Haufe-Lexware GmbH & Co. KG	Umantis gewinnen	Bewerbermanagement, E-Recruiting, Onboardingmanagement
Personalführung	MANAGERSYSTEM WHQ GmbH	MANAGERSYSTEM	Delegationsmanagement, Mitarbeitergespräche, Zielmanagement, Mitarbeiterverhalten und Feedback
	rexx systems GmbH	rexx HR	Terminmanagement, Gesprächsvorbereitung, Dokumentation von Zielvereinbarungen
	Haufe-Lexware GmbH & Co. KG	Umantis leisten	Performancemanagement, Gesprächsvorbereitung, Zielmanagement, Beurteilungsmanagement, Compensationsmanagement
Personalentwicklung	Rogator AG	RogECS	Bildungscontrolling, Erfolgsmessung von Weiterbildungsmaßnahmen, Evaluierungsmanagement
	DEXTER GmbH & Co. KG	HR Monitor	Kompetenzmanagement, Erstellen von Entwicklungsplänen, Erfolgsmessung
	Haufe-Lexware GmbH & Co. KG	Umantis entwickeln	Kompetenzmanagement, Systematische Personalentwicklung, Veranstaltungsmanagement, Ressourcenmanagement
Entgeltabrechnung	Datev eG	Datev Lohn und Gehalt compact	Erstellung von Lohn- und Gehaltsabrechnung, elektronische Datenübermittlung, bis 50 Arbeitnehmer
	Haufe-Lexware GmbH & Co. KG	lexware lohn+gehalt	Erstellung von Lohn- und Gehaltsabrechnungen, GKV-zertifiziert, integriertes Meldewesen
	Exact Software Deutschland GmbH	Exact Lohn	Erstellung von Lohn- und Gehaltsabrechnungen, integrierte Standardauswertungen und Bescheinigungen, Meldewesen
Personaladministration	tisoware Gesellschaft für Zeitwirtschaft mbH	tisoware.HR	Zeiterfassung, Personaleinsatzplanung, Mitarbeiterportal, Projektcontrolling, Workflow, Reisekostenmanagement
	aconso AG	aconso Digitale Akte (in SAP)	Implementierung in das bestehenden SAP HCM System, standortunabhängige Archivierung von Personaldokumenten, Listenarchiv, Import- und Scanfunktion
	BEGIS GmbH	EDIB Akte	Revisions-sicheres Führen von digitalen Personalakten, laufender Import von Mitarbeiter-Stammdaten, individuelle Konfiguration mit Firmendaten

MEIN TIPP Damit Ihnen einen Software den Führungsprozess auch wirklich erleichtert, achten Sie darauf, dass wesentliche Bestandteile enthalten sind. Dazu zählen vor allem die Organisation von Mitarbeitergesprächen sowie das Management von Zielen. Ein wichtiger Aspekt: Sie sollten auch die Performance Ihrer Mitarbeiter darin messen können. Das heißt Zielerreichung messen und ggf. mit Vorjahreszielen vergleichen können. ▽

KOMPAKT

Folgende Grundregeln sollten Sie vor und bei Auswahl einer neuen Software beachten, damit Sie Ihre Personalarbeit auch langfristig optimal unterstützen:

- ◉ Möchten Sie eine Inhouse-Lösung oder darf es ein externer Anwender sein? Diese Fragen sollten Sie sich im Vorfeld beantworten. Ein Wechsel im Nachhinein kann sehr aufwendig sein.
- ◉ Ist für Sie eine externe Lösung auf den Servern eines Providers in Ordnung? Oder setzen Sie auf die Datensicherheit Ihres eigenen Servers? Beide Varianten haben ihre Vorteile.
- ◉ Prüfen Sie, welche HR-Prozesse Sie noch durch Software unterstützen können. Hat ggf. Ihr vorhandener Anbieter eine ergänzende Lösung?
- ◉ Neue Software muss sich lohnen: Haben Sie z. B. genug Mitarbeitergespräche jedes Jahr, um dafür eine Software einzusetzen? Wenn ja, wie sehen Ihre Gespräche in der Regel aus? Leiten Sie daraus Ihre Produktelemente ab. Erst dann können Sie einen Anbieter suchen.
- ◉ Wählen Sie Ihren Anbieter mit Bedacht aus. Lassen Sie sich im Vorfeld ausführlich beraten. Ihre neue Software sollte Ihren individuellen Ansprüchen gerecht werden.
- ◉ Achten Sie darauf, dass die Software mit Ihren anderen Schnittstellen funktioniert. Schnittstellen im Nachhinein zu programmieren, kann hohe Kosten mit sich bringen.