

hr-software aktuell

DAS NACHSCHLAGEWERK

FÜR IT IM PERSONALWESEN

9,50 EURO IM EINZELHEFTVERKAUF

2019/2020

Die digitale Reise geht weiter Welche Software braucht man in den Personalabteilungen wirklich?

Ein Artikel
der aktuellen
Ausgabe

HR-Software-Report 2019

Die neue HR-Software-Studie zeigt, dass die Personalisten nur zögerlich auf HR Analytics – also die Verarbeitung großer Datenmengen – setzen.

HR-Software-Trends: Wohin geht die digitale Reise?

Experten verraten die Trends, die den HR-Software-Markt bestimmen werden. Mit dabei: Active Sourcing sowie Mobile und Social Recruiting.

Marktübersicht

Die Anbieterübersicht stellt Softwareanbieter mit ihren neuesten Lösungen für die tägliche Arbeit in den Personalabteilungen vor.

Ein Produkt der Fachzeitschrift

personalmanager





© joshua sortino | unsplash.com

HR-Software-Trends: Wohin geht die digitale Reise?

Von Sonja Dietz

HR-Prozesse zu managen, ist ohne eine passende HR-Software undenkbar geworden. In diesem Punkt sind sich HR-Manager einig. Doch in welchem Bereich mit der Digitalisierung beginnen? Welche Trends bestimmen den Markt? So schätzen Experten die Sache ein.

Für die moderne Arbeitswelt gilt: Konstant ist nur der Wandel. Die Herausforderungen, die bereits heute – und in nächster Zeit noch stärker – auf HR zukommen, sind vielschichtiger denn je. Davon ist Patrick Attanasio überzeugt. Attanasio ist Head of Sales für den gesamten DACH-Raum und Geschäftsführer bei dem HR-Software-Lösungsanbieter Infoniqa in Deutschland. Er kennt die HR-Szene aus dem Effeff. Zu



Patrick Attanasio
Head of Sales
DACH &
Geschäftsführer,
Infoniqa

seinem Job gehört es schließlich, die Probleme von Personalverantwortlichen zu eruieren und diese mit der passenden Software sowie Outsourcing-Services zu lösen.

HR-Software-Anwendungen gibt es zwar für die ganze Palette der Personalangelegenheiten – von A wie Active Sourcing bis Z wie Zeiterfassung. Für den Mittvierziger zeichnen sich in den kommenden Jahren für Unternehmen aber vor allem diese zentralen strategischen HR-Themen ab, die seines Erachtens auch mit einem gesteigerten Bedarf der entsprechenden Softwarelösungen einhergehen werden: „Erstens wird es darum gehen, Recruitingprozesse einzuführen, die es erlauben, trotz des bestehenden War for Talents in relativ kurzer Zeit neue Mitarbeiter zu finden, die perfekt zum Unternehmen passen. Per Stellenanzeigenschaltung, Active Sourcing, Mobile und Social Recruiting etwa.“

Zweitens hält es Patrick Attanasio für mindestens ebenso wichtig, bestehende Mitarbeiter fit für die Digital Economy zu machen. Denn die zunehmend digitalisierte Arbeitswelt erfordert nicht weniger, sondern immer mehr Fachkräfte mit hoher Qualifikation – Techniker, Meister und Akademiker. Der Grund: Digitalisiert werden können nur wiederkehrende Routinetätigkeiten. Diese werden vom Menschen künftig seltener bis gar nicht mehr erledigt. Für diesen bleibt aber der große Bereich der Wissensarbeit über – gemeint sind strategische und kreative Aufgaben. Darauf verstehen sich Maschinen ganz und gar nicht.



Tim Weitzel
Professor,
Universität
Bamberg

Zu diesem Ergebnis kommt auch die Studie „Recruiting Trends 2019“ der Universität Bamberg. Die größten deutschen Unternehmen gehen davon aus, dass sich mehr als ein Drittel der Jobprofile

in den nächsten fünf Jahren durch die Digitalisierung verändern. Gleichzeitig wird jedes zehnte Jobprofil in Zukunft erst noch entstehen. „Das Personalwesen kann hierauf nur mit einem erhöhten Einsatz von Software reagieren“, konstatiert Studienleiter Professor Tim Weitzel.

Ansonsten ist die Gefahr groß, in Bürokratiebergen zu versinken: „Prozesse, für die es längst die passende Funktion am Markt gäbe, werden



Matthias Dietrich
Sales Manager
& Partner,
rexx systems
Austria

in Personalabteilungen manchmal noch auf Papier oder in Excellisten erledigt – ohne Anbindung an die Systeme anderer Abteilungen und ohne automatischen Datenaustausch“, resümiert Matthias Dietrich,

Sales Manager & Partner bei dem HR-Software Anbieter rexx systems Austria. Er beobachtet solche Szenarien bei seinen Kunden immer wieder. „Solche Administrationstätigkeiten sind nicht nur mühsam und zeitaufwendig, sondern bergen auch ein erhöhtes Risiko für Fehler. Dabei würde jeder HR-Prozess, der mit modernen Softwarelösungen unterstützt wird, wertvolle Zeitfenster für die anstehenden strategischen Weichenstellungen und die inhaltliche Personalarbeit schaffen.“

Doch was können Tools in besonders kritischen Bereichen wie dem Recruiting und der Personalentwicklung überhaupt leisten? Mit einem Bewerbermanagementsystem steuern Arbeitgeber zum Beispiel ihre kompletten Recruitingprozesse und die gesamte Candidate Journey. Das Angebotsportfolio innerhalb der Systeme reicht von Karrierehomepages und Jobportalen, die sich an die hauseigene Webseite anbinden lassen, über Multiposting-Funktionen, mit denen sich eine Stellenanzeige zeitgleich auf zig Jobbörsen schalten lässt, CV-Parsing zum automatischen Auslesen von Lebensläufen im PDF-Format bis hin zu Talentpools und modernster Technik für Videointerviews. Integriert sind teilweise auch Active-Sourcing-Anwendungen, mit denen sich mit wenigen Klicks das ganze Netz nach Kandidaten durchsuchen lässt, und, und, und. Alle Funktionen interagieren im Optimalfall nahtlos miteinander und tauschen automatisch Daten aus. Das verschafft Personalern viel Zeit.



Hans-Leo Fetz
Country Manager
DACH,
Carerix

„Auf Knopfdruck erfahren Personalsuchende innerhalb eines Bewerbermanagementsystems außerdem, wie gut ein Kandidat mit seinem Profil zu einer aus-geschriebenen Stelle passt. Ein

weiterer Klick und alle berechtigten Entscheidungsträger erhalten die entsprechenden Analysedaten“, beschreibt Hans-Leo Fetz, Country Manager DACH bei dem niederländischen Lösungsanbieter Carerix. „Das Team kann sich nun über die Kandidaten abstimmen. Direkt im System.“

Zum Beispiel, indem es Talente innerhalb einer Scorecard bewertet. Das Talent mit der besten Bewertung wird zum Jobinterview eingeladen. Das erspart viele Meetings, erhöht die Effizienz, minimiert Fehler und sei höchst nutzerfreundlich

Ähnlich effizient geht es innerhalb einer modernen Talentmanagement-Software zu, mit der sich schwerpunktmäßig die Personalentwicklung steuern lässt. Matthias Dietrich von rexx Systems Austria erklärt: „Früher war die einzelne Schulung des Mitarbeiters der Dreh- und Angelpunkt in der Personalentwicklung. Das Ganze geht nun einen Schritt weiter. Stichwort: Skill- und Kompetenzmanagement.“

Soll heißen: Innerhalb der Tools können Ist- und Soll-Abgleiche durchgeführt werden. Was sollte ein Mitarbeiter für seine Stelle können? Und was kann er tatsächlich? Um das zu eruieren, wird die Skillmatrix jedes Mitarbeiters laufend aktualisiert – etwa im Rahmen von Personalgesprächen. Gleichzeitig werden die Kompetenzen, die für die Ausübung einer Stelle gebraucht werden, von den Personalern in Abstimmung mit den Fachbereichen definiert und im System hinterlegt. Per Knopfdruck gleicht die Software nun nicht nur den Übereinstimmungsgrad ab.

„Das System schlägt auch direkt eine passende Schulung vor“, erläutert Dietrich. Das können klassische Präsenzseminare sein, immer öfter aber auch E-Learning-Angebote, zu denen sich Mitarbeiter dann per Self-Service anmelden können. Das geht so: Der Mitarbeiter sucht sich die passende Weiterbildung aus und das System stößt einen Workflow zur Bestätigung durch die Führungskraft und HR an. Ist dieser Handgriff getan, erhält der Mitarbeiter eine Nachricht und nimmt an der jeweiligen Veranstaltung teil.

Eine Talentmanagement-Software kann aber noch mehr. In ihr lässt sich die ganze Karriereplanung eines Kandidaten abwickeln. Die Software hilft dabei, einen Mitarbeiter auf eine Position zu entwickeln, und schlägt für jeden Schritt passgenaue Aktivitäten vor.

Funktionen wie diese sorgen nicht nur für effizientere HR-Prozesse. Sie sind auch ein echter Service am Mitarbeiter, der für Bindung sorgt. Denn gezielte Weiterbildungsangebote und gute Karrierechancen gehören laut der Studie „Recruiting Trends“ der Universität Bamberg zu den wichtigsten Leistungsmerkmalen eines Arbeitgebers innerhalb

des hauseigenen Employer Branding. Leistungsmerkmale sind Faktoren, die Arbeitnehmer begeistern, wenn sie erfüllt werden. Werden sie nicht erfüllt, lässt sie das hingegen unzufrieden zurück.

Doch unzufriedene Mitarbeiter können sich Arbeitnehmer in Zeiten des Fachkräftemangels schlicht nicht mehr leisten. Viel zu hoch ist die Gefahr des Abwanderns. Vermeidbar wäre all das zwar tatsächlich mit einer HR-Software. Aber nur, wenn diese auch tut, was sie tun soll. Das ist allerdings häufig nicht der Fall. Viele Personalisten, die bereits ein HR-Tool besitzen, sind alles andere zufrieden.

Das ist eine Haupteckdaten des HR-Software-Reports 2019, für den das Magazin personal manager gemeinsam mit den Netzwerkportalen HRM.at, HRM.de und HRM.ch Personalverantwortliche aus Österreich, Deutschland und der Schweiz befragt hat (S. 6). Für 83 Prozent der befragten Personalisten ist Personalarbeit ohne digitale Technik undenkbar. Allerdings sind nur 16 Prozent der Studienteilnehmer „sehr zufrieden“ mit ihrer HR-Software. Fast zwei Drittel (61 Prozent) sind „zufrieden“. Doch jeder Fünfte ist „unzufrieden“ mit der bestehenden Lösung.

Das hängt damit zusammen, dass die eingesetzten Tools bei mehr als der Hälfte der Befragten (55 Prozent) wichtige Prozesse oder Teilschritte der HR-Arbeit nicht passgenau abbilden. 39 Prozent klagen außerdem über technische Probleme und eine mangelnde Funktionstüchtigkeit, 52 Prozent bemängeln funktionsuntaugliche Schnittstellen zu anderen Softwarelösungen.



Carolin Breiter
Consultant,
HR-Software-
Vergleich.de

Aus Frustration erwägt so mancher Personalist den Wechsel zu einem anderen HR-Software-Anbieter. Doch damit steht er unter Umständen direkt vor dem nächsten Problem, sagt HR-Software-Ex-

pertin Carolin Breiter. Sie ist Consultant bei dem Portal HR-Software-Vergleich.de. Das Berliner Start-up berät Kunden über Softwarelösungen verschiedenster Hersteller.

„Der HR-Software-Markt ist viel zu zerklüftet und überdimensioniert, um sich auf die Schnelle ein zuverlässiges Bild machen zu können. Die

Auswahl einer HR-Software ist eine hochkomplexe Angelegenheit. Viele Kunden sind total überfordert, wenn sie uns anrufen", erzählt Breiter und nennt auch den Grund. „Die einzelnen Lösungen sind sehr unterschiedlich in ihrer Funktionsbandbreite und manche Hersteller wenden sich nur an Großkonzerne, andere eher an den Mittelstand.“

Hier hätten es Anwender oft schwer, den Überblick zu behalten. „Immer wieder stelle ich fest, dass sich Kunden zum Beispiel Lösungen anschauen, die für ihre Bedürfnisse schlicht überdimensioniert sind. Manche erkennen dagegen nicht im Ansatz, was eine HR-Software alles bietet und für sie tun könnte.“ Was neben einer Konsultation eines unabhängigen Vergleichsportals helfen kann? Darauf gibt es nur eine Antwort: Die intensive Auseinandersetzung mit den einzelnen Herstellern. Sie bieten kostenlose Einführungen und Demos an. Auch Testzugänge, in denen der Anwender eine Software in Ruhe inspizieren kann, helfen weiter.

HR ist aber selbst nicht ganz unschuldig daran, dass der HR-Software-Markt so stark in Bewegung gekommen ist: Mitunter verändern sich Kundenwünsche immer stärker und schneller. Viele Lösungsanbieter versuchen darauf zu reagieren, andere stecken mit ihrem Tool noch in der Vergangenheit fest und wieder andere warten mit so innovativen Funktionen auf, dass diese ihrer Zeit weit voraus sind. Das Ergebnis ist ein fast unüberschaubares HR-Software-Sammelsurium, in dem sich Altes mit Neuem mischt.



Thomas Eggert
Geschäftsführer,
BEGIS GmbH

Thomas Eggert, Geschäftsführer der BEGIS GmbH, die Lösungen für personalwirtschaftliche Prozesse entwickelt, bestätigt den Wirrwarr auch in punkto Hosting und der Zusammenstellung der Systeme:

„Wir erleben zum Beispiel gerade, dass der Trend wieder weggeht von vollumfänglichen Systemen hin zu einem ‚Best of Breed‘-Ansatz. In den letzten fünf Jahren wollten viele Unternehmen alles aus einer Hand, heute werden wieder mehr Speziallösungen für das jeweilige Thema gesucht und miteinander gekoppelt. Außerdem hat sich das Thema Cloud beziehungsweise Private Cloud mittlerweile am Markt voll etabliert.“ Jedenfalls solange der Betrieb im europäischen Raum gewährleistet ist, wo eine einheitliche Datenschutzgesetzgebung gilt.

Diesen HR-Software-Trend erklärt sich Eggert wie folgt: Zum Beispiel spricht der Kostenvorteil einer Cloud-Software für sich. Für sie fällt eine monatliche, überschaubare Miete an. Der Kauf teurer Softwarelizenzen und die Wartung der Programme auf der hauseigenen Hardware entfällt jedoch. Die Cloud gewährleistet außerdem höhere Datenschutzstandards, solange sie in einem zertifizierten Rechenzentrum betrieben wird. Hier garantieren regelmäßige automatische Updates des Betreibers sowie standardisierte und geprüfte Prozesse zur Gewährleistung der IT-Sicherheit höchste Zuverlässigkeit.



**Wolfgang
Brickwedde**
Direktor,
Institute for
Competitive
Recruiting (ICR)

Gerade mit Blick auf die strengen Regeln der europäischen Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) rät Wolfgang Brickwedde, Direktor des Institute for Competitive Recruiting (ICR), Arbeitgebern

dringend, sich trotz aller Komplexität intensiv mit dem Thema HR-Software auseinanderzusetzen, und begründet das am Beispiel der Mitarbeiterempfehlung. „Wer hier noch ‚händisch‘ arbeitet, sollte sich dringend mal mit den damit einhergehenden Risiken bezüglich der DSGVO beschäftigen. Dies haben möglicherweise auch die Arbeitgeber erkannt. Jeder achte plant, sich eine entsprechende Software zuzulegen.“ Letzteres geht aus der Studie „Recruiting Trends 2019“ des ICR hervor.

Das Problem: Mit jeder Mitarbeiterempfehlung geht die Verarbeitung personenbezogener Daten einher. Oft reichen Mitarbeiter einfach einen Lebenslauf einer oder eines Bekannten an die Personalabteilung weiter. Damit werden auch Namen, Anschriften, persönliche Details aus dem Berufs- und Privatleben, Zeugnisse und vieles mehr verbreitet und elektronisch verarbeitet – und aus Pragmatismus oft alles andere als datenschutzgerecht. Und genau hier zieht die europäische Gesetzgebung mit der DSGVO seit dem 25. Mai 2018 die Zügel an.

„Eine der folgenreichsten Regelungen besagt, dass von jeder Person, deren Daten gespeichert und verarbeitet werden sollen, vorab eine explizite Einwilligung eingeholt und dokumentiert werden muss“, betont Brickwedde. „Aus den Werkzeugen und Datenbanken des klassischen analogen Empfehlungsmanagements – meist sind das Excel-Sheets, die als Grundlage für das Anschreiben von Talenten durch die Personalab-

teilung dienen – geht die Zustimmung der Betroffenen jedoch kaum hervor.“

„Nehmen wir zum Beispiel die Kommunikation mit den Führungskräften“, sagt rexx-Mann Dietrich. „Wer Bewerbungsunterlagen per Mail weiterschickt und nicht innerhalb einer Bewerbermanagementsoftware zentral ablegt und den Zugriff darauf nicht klar regelt, läuft Gefahr, dutzende digitale Kopien zu erzeugen, die mit großer Wahrscheinlichkeit nicht fristgemäß gelöscht werden, wenn überhaupt. Innerhalb einer HR-Software geschieht das völlig automatisch. Seit der DSGVO stellen wir ein zunehmendes Interesse der Kunden fest.“ Wofür Bürokratie manchmal gut ist!