

heute nicht mehr die Personalabteilung allein, sondern, je nach Lösung, alle Beschäftigten eines Unternehmens. Der Trend weist in die individualisierte HR-Welt aus der Cloud. Sie ist weltweit verfügbar, skalierbar, einfach in eine ERP-Landschaft integrierbar und flexibel. Dafür steht heute HR 4.0.

Frage 2: Welche Veränderungen sehen Sie in den Personalabteilungen?

Viele Anbieter sehen und erleben die Veränderungen in den Personalabteilungen selbst. Die Generation Y rückt nach oben. Die Mitglieder der Generation Y sind in der digitalen Welt aufgewachsen und es weitgehend gewohnt, mit ihr umzugehen. Sie haben ihre eigene Herangehensweise, viele haben gute IT-Kenntnisse. Sie meistern den Alltag und die Arbeit via Social Media. Während die Generationen davor HR-Software leidlich genutzt haben, möchten die Jungen auf Augenhöhe mit den Anbietern zusammenarbeiten. Aus den klassischen HR-Prozessen werden zunehmend Prozesse, die das ganze Unternehmen angehen, wobei die Prozessgeschwindigkeit stetig zunimmt. HR wird technischer. Als Dienstleister in einem hypothesen- und datengetriebenen Umfeld muss HR neue Kompetenzen aufbauen und sie sich aneignen. Während die Aufgaben der Personalabteilungen wachsen und die Strukturen komplexer werden, wächst auch der Datenberg. Gleichzeitig wünschen sich Entscheider neue Kennzahlen und Auswertungen. Sowohl die Wertschöpfung als auch die Kosten von internen und externen Kunden lassen sich heute gut ermitteln. Daraus lassen sich Optimierungen ableiten und Entscheidungsvorlagen erstellen. Vor allem, wenn es um die Frage des Make-or-Buy von Leistungen geht. HR braucht Freiräume, um sich stärker den Herausforderungen Skill Management, Recruiting, Mitarbeiterbindung, Demografie, Diversity und Flüchtlingen widmen zu können. HR wird anspruchsvoller und IT-lastiger. Die Aufgaben werden umfassender, verantwortungsvoller und globaler. Die Systeme übernehmen immer mehr administrative und zeitaufwendige Arbeiten.

Agiles interdisziplinäres Arbeiten ist angesagt. Viele neue Themen lassen sich nur gemeinsam mit der IT, den Führungskräften, Dienstleistern, Coaches, Beratern und den Mitarbeitern lösen. Stichworte sind hier: HR Analytics, People Analytics, Predictive Analytics, Mobile Learning, Video Learning, Talentmanagement, Employer Branding, Active Sourcing, Demokratisierung des Recruitings und der Wertewandel. Aber nicht nur die interne Vernetzung ist wichtig. Auch die Zusammenarbeit der Personalverantwortlichen zwischen Unternehmen wird noch wichtiger. Es gibt viele gemeinsame Themen. HR ist Unternehmenslenker in Sachen Human Capital. Für die einen ist HR Sparringspartner, für die anderen Coach auf allen Ebenen, Kulturförderer, Querdenker und Integrator.

HR sollte nicht nur über HR 4.0 und die Digitalisierung reden, sondern es auch bei sich selbst umsetzen. Und HR sollte als positives Beispiel vorangehen und die eigenen Prozesse ohne Brüche digitalisieren. HR braucht mehr Prozess- und IT-Know-how, um sich selbst um Systeme und neue Technologien zu kümmern. In Zeiten überbordender Bürokratie erweisen sich

Teilnehmende Unternehmen:

- aconso AG
- adata Software GmbH
- ALPHA COM Deutschland GmbH
- Bader&Jene Software-Ingenieurbüro GmbH
- BEGIS GmbH
- Bremer Rechenzentrum GmbH
- CompData Computer GmbH
- CSS AG
- FABIS
- GFOS mbH – Gesellschaft für Organisationsberatung und Softwareentwicklung mbH
- GISA GmbH
- HANSALOG GmbH & Co. KG
- HR4YOU Solutions GmbH & Co. KG
- i&k software GmbH
- IBM Deutschland GmbH
- itelligence AG
- JoinVision E-Services GmbH
- Lumesse GmbH
- MHM HR
- milch&zucker Talent Acquisition & Talent Management Company AG
- Oracle
- perbit Software GmbH
- p-manent consulting GmbH
- Questback GmbH
- rexx systems GmbH
- ServiceNow
- Software4You Planungssysteme GmbH
- SUMMIT IT CONSULT GmbH
- Talentry GmbH
- Talentsoft GmbH
- Tempreo UG
- Textkernel BV
- VANTAiO GmbH & Co. KG
- viasto GmbH
- Workday

HR-Systeme als Partner, die die Personaler und die Beschäftigten entlasten. Damit wachsen auch die Ansprüche an die Anbieter. HR braucht noch mehr Automatisierung, weniger manuelle Eingaben sowie umfassende und ganzheitliche Prozesse. Gesucht sind auch neue Lösungen, z.B. für Kompetenzmanagement und Leadership Development. Die wachsende Zahl von HR-Aufgaben, die zu den Führungskräften und den Mitarbeitern wandert, bietet die Chance Nutzererfahrungen zu schaffen, die die HR-Digitalisierung im Unternehmen weiter beflügelt.

Das Rad dreht sich immer schneller. Die Komplexität der Personalarbeit spiegelt sich in den vielfältigen Lösungen wider. Und der Trend geht eindeutig in Richtung Cloud, auch bei HR. Ein Anbieter stellt fest, dass bei ihm 80 Prozent aller Neukunden bereits nach Cloud-Lösungen fragen.



Frage 3: Welche Konsequenzen ziehen Sie daraus für Ihr Softwareangebot?

Für die meisten Anbieter sind die folgenden Themen bereits Standard. Sie sind erfolgreich, weil sie auf moderne und innovative Technologien wie z.B. Active Sourcing setzen. Sie führen im Markt, weil sie auf Schnelligkeit, Bedienkomfort, Effizienz, offene Standards, Ortsunabhängigkeit, transparente Schnittstellen, Einfachheit, Anpassbarkeit, frei definierbaren Workflow, Erweiterbarkeit, Qualität und Intuitivität achten.

Sie orientieren sich an den Bedürfnissen, Wünschen und Herausforderungen der Kunden. Diese legen Wert auf Flexibilität und Investitionssicherheit. Die Software sollte einfach und für den End-User modifizierbar sein. Damit die Fachabteilungen eingreifen und mitgestalten können, schaffen die Anbieter individuelle Handlungsspielräume. Dazu gehören auch standardisierte Werkzeuge, Schulungen, Netzservices und Beratungsangebote. Für die Weiterentwicklung der Lösungen kommt auch der Design-Thinking-Ansatz zur Anwendung.

Für alle Anbieter gilt die Prämisse: Die Software muss die Menschen erreichen, ansprechen, begeistern, ihnen die Arbeit erleichtern und ihnen Spaß machen. Dazu gehören das Responsive Design und intelligente Datenstrukturen. Social Intranet begleitet und erleichtert den firmeninternen Arbeitsalltag. Analysensysteme bieten Entscheidungshilfen via Unternehmenskennzahlen, Kundenfeedback und Mitarbeiterfeedback. Die Anbieter möchten die Personalverantwortlichen und zunehmend alle Beschäftigten entlasten und sie unterstützen, damit sie leis-

tungsfähiger werden und ihnen wieder mehr Zeit für höherwertige Aufgaben bleibt.

Für die Lösungsanbieter sind die technologischen Veränderungen und die Kunden die Treiber. Die Herausforderungen Letzterer greifen sie auf und entwickeln mit den neuen Technologien Lösungen dafür. Sie müssen am Ball bleiben und die eigene Innovationskraft stärken, sonst laufen sie Gefahr, abgehängt zu werden. Wer komplexe IT-Landschaften baut und betreibt, muss immer einen Schritt voraus sein.

Frage 4: Welche Rolle spielen dabei die Themen HR aus der Cloud und Social Media?

Die Anbieter setzen alle auf die Cloud. Hier gibt es keinen Weg zurück. Manche sprechen sogar von einem Megatrend, der alles umpflügt. Skeptiker treten auf die Bremse. Sie bezweifeln, dass die nachfolgend genannten Stärken der Cloud so schnell in Vorteile verwandelt werden können. Zweifellos öffnen sich hier neue Fenster für die Zusammenarbeit innerhalb und zwischen den Unternehmen. Alles spricht für die Cloud: Sie reduziert den operativen Aufwand und der mobile Zugriff ist immer möglich. Das heißt, alles ist von überall her einsehbar und der User kann weltweit und 7/24 auf die Daten zugreifen. Es können ständig neue Features platziert und bestehende Lösungen laufend verbessert werden. Reporting Tools, Workflows sowie Dokumentenprozesse sind für kleine und große Unternehmen jederzeit verfügbar. Datenerhebung und Datenanalyse bestimmen die Zukunft. Die Cloud ermöglicht hier den schnellen Zugriff, sie sichert Aktualität, Schnelligkeit und erlaubt Echtzeitauswertungen.

Sie bietet die Chance, innerbetriebliche Prozesse kostengünstig auszulagern, wobei auch Teilprozesse und Teilservices möglich sind. Vor allem für Start-ups, Homeoffices sowie kleine und schnell wachsende Unternehmen bietet die Cloud einen skalierbaren und flexiblen Zugang zu den Prozessen und Daten.

Daneben gibt es auch nachdenkliche Anmerkungen zum Thema Cloud. Personalthemen und personenbezogene Daten erfordern besonderen Schutz und bedürfen einer privaten Cloud. Ein Anbieter bietet seinen Kunden die Known Cloud an. Das heißt, die Kunden wissen genau, wo ihre Daten liegen. Fragen stellen sich auch beim Thema Schnittstellen zu Portalen, Netzwerken und Plattformen, vor allem im ERP-System. Bei der kostengünstigen Cloud mag die Performance stimmen, dafür mangelt es aber an der nötigen Flexibilität. Das belastet die Anwenderakzeptanz und mindert die erwünschten Effizienzsteigerungen. Ob die unterschiedlichen Dienstleistungsstufen vom ASP zum BSP bis hin zu FSP der richtige Weg sind, wird sich zeigen.

Für Anbieter im Umfeld von Recruiting spielt Social Media eine wichtige Rolle, insbesondere beim Active Sourcing. Wer junge Mitarbeiter sucht, muss fischen, wo die Fische sind. Auch wenn der Erfolg von Social-Media-Aktivitäten schwer messbar ist, darf er keine Eintagsfliege bleiben. Denn im Zusammenspiel mit Collaboration dominiert dieses Thema die Zukunft.

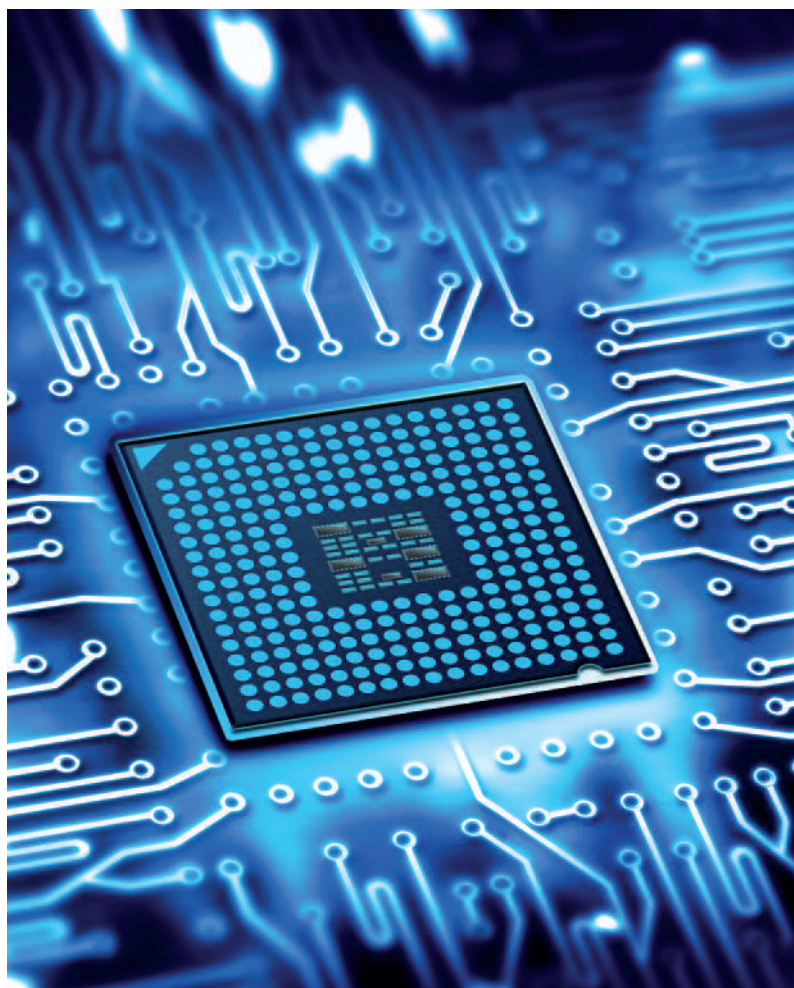
Frage 5: Erweitern Sie Ihr Angebot durch Partnerschaften und neue Services?

Fast alle Anbieter setzen auf Partnerschaften und den Ausbau ihrer Services. Ein Unternehmen kooperiert bereits jetzt schon mit 160 Partnern, um seine Services abzurunden oder um individuelle Lösungen anzubieten. Im Vordergrund stehen bei vielen die Kundenanforderungen und -bedürfnisse. Sie gilt es, zu erfüllen und die Lösung weiterzuentwickeln. Dabei können Partner weitere und individuelle Funktionen einbringen. Aus der Zusammenarbeit mit Spezialisten entstehen häufig neue Produkt- und Dienstleistungsideen. Somit schaffen Partnerschaften einen Mehrwert für alle Seiten. Keiner kann alles und am Beginn einer Zusammenarbeit stehen oft andere Herausforderungen. Erst im Laufe einer erfolgreichen und vertrauensvollen Kooperation ergeben sich neue Aspekte, Überlegungen und Pläne. In Zeiten permanenter Veränderungen und strategischer Aktivitäten auf den Märkten können sich Produkt- und Leistungsportfolios schnell wandeln. Dafür braucht es innovative und flexible Partner. Mit dem Marsch in die Cloud eröffnen sich ganz neue Chancen in puncto Zusammenarbeit. Manche Kunden nutzen hybride Systeme, andere legen Wert auf partielle oder wechselnde Vernetzungen und wieder andere wünschen sich „Best of Breed“-Lösungen. Der Kunde entscheidet über das Paket mit den Nutzungsmodellen. Als Businesspartner entwickeln die Anbieter nicht nur neue Lösungen, sie vermarkten sie auch weiter.

In der Regel spürt der End-User heute nicht mehr, wenn im Hintergrund verschiedene Systeme und Lösungen zusammenwirken. Losgelöst von der direkten Zusammenarbeit mit den Anwendern, entwickeln die Anbieter ihre Produkte und Services weiter. Dabei geht es um Datenaustausch, Datenbanken, neue Technologien, Beratung und Services. Aber auch Marketing wird wichtiger. Ein Unternehmen bietet seinen Kunden einen Marktplatz mit über 100 Partnern, von denen der End-User Services beziehen kann.

Frage 6: Wie sehen Sie die HR Landschaft 2020?

Obwohl es nur noch vier Jahre bis 2020 sind, gibt es unterschiedliche Ansichten darüber, wie der HR-Markt aussehen wird. Wenige erwarten erhebliche Marktbereinigungen und das Sich-Herauskristallisieren einer dominanten HR-Softwarelandschaft. Für die meisten vollzieht sich HR dann ausschließlich in der Cloud. Sie erwarten, dass alte Softwarepakete auf der Strecke bleiben, da sie den wachsenden Ansprüchen nicht mehr gerecht werden. Für sie ist die On-Premise-Welt ein Auslaufmodell. Wenige erwarten noch die Koexistenz von On-Premise und On-Demand. Es ist schwer vorstellbar, dass eine On-Premise-Lösung alle Ankündigungen der Anbieter für 2020 erfüllen könnte. Das wären: Service aus einer Hand, Netzstabilität, ein ganzheitliches System, noch schneller, treffsicherer, intuitiv, individuell, flexibel, vielfältige Erreichbarkeit, Modularität, Vielfalt und eine nutzerfreundliche, einheitliche Oberfläche. Die Sicherheitsstandards werden besser und der Trend Richtung Outsourcing hält weiter an. Im Recruiting wird auch in vier Jahren Active Sourcing noch ein vorherrschendes Thema sein. Bewer-



ber werden automatisch aus Portalen ausgewählt und den Suchenden vorgeschlagen. Die Entgeltabrechnung wird noch einfacher und effektiver zu bedienen sein. Die Kommunikation wird in der HR-Branche durch passende Softwaretools vereinfacht und standardisiert. Kunden werden Lösungen schneller einführen, bei Nichtgefallen aber auch wieder schnell wechseln. Manche sehen einen Zuwachs bei HR-Spezialanbietern, die beraten und Aufgaben übernehmen. Durch die Cloud werden die kognitiven Anwendungen rasant wachsen. Lösungen denken selbst mit und machen Vorschläge. Das alles wird durch noch mehr Grafiken, Auswertungen und Gamification unterstützt. Kunden tauschen auf den Messen Best-Practice-Daten und Lösungen aus. Einheitliche Datenarchitekturen begünstigen neue Formen der Collaboration. Big Data, BI-Lösungen und Predictive Analytics erweitern das HR-Portfolio und steigern damit die Bedeutung und den Einfluss der Personalabteilung.

Alle Anbieter gehen von anhaltenden Veränderungen aus. Die angebotenen Lösungen übernehmen viele einfache Aufgaben und meistern zunehmend mehr Komplexität. Trotzdem fällt den Mitarbeitern und den HR-Verantwortlichen auch in Zukunft die Schlüsselrolle zu. Um sie zu binden und zu motivieren, müssen die Unternehmen auf die besten Lösungen setzen. Zufriedene Mitarbeiter und die richtigen Lösungen sind ein Garant für den Erfolg der Unternehmen. (Fla.)