

| *personal und it*

Kopffjäger, Kopfheger

Recruiting, Verrechnung, Personalentwicklung: Ebenso vielfältig wie die Aufgaben der Personalabteilung ist das Angebot an Softwarelösungen. Ein Überblick.

In Familienunternehmen war es schon immer eine Stütze der langfristigen Geschäftspolitik: gutes oder – wenn man so will – nachhaltiges Personalmanagement. In den letzten Jahren wollen Branchenkenner im Mittelstand generell eine Tendenz zur Aufwertung und Professionalisierung der Personalabteilung wahrgenommen haben. Erfahrungen von Arbeitssuchenden vermitteln aber vielfach ein anderes Bild: Stümperhaftes Bewerbermanagement, oft an der Kippe zur Provokation. Der Grund liegt selten in der Kompetenz der HR-Professionisten. Meist sind sie schlichtweg mit Routinetätigkeiten überlastet, althergebrachte Personalprozesse sind schlecht durchdacht und die Werkzeuge zu ihrer Durchführung ein Sammelsurium von Hilfslösungen.

Mangelnde Wertschätzung. Die Wahrnehmungskluft ergibt sich zum einen aus der anschwellenden Bewerbungsflut, zum anderen stechen negative Beispiele in Zeiten der elektronischen Kommunikation stärker hervor, wenn es aus Sicht der Jobinteressierten kein Problem darstellen sollte, eine Anfrage in wenigen Tagen zu bearbeiten. Die wahren Gründe, warum ein Absageschreiben nach Monaten eintrudelt oder eine Bewerbung erst gar nicht beantwortet wird, erschließen sich dem Außenstehenden nicht. Der neigt dazu, es persönlich zu nehmen – als Ausdruck mangelnder Wertschätzung.

Dazu beschränkt sich die Professionalisierung des Personalwesens vielerorts noch auf die administrativen Prozesse, die auch zunehmend besser von IT-Lösungen abgedeckt werden, urteilt Gabriel Gruber vom Softwareanbieter Workflow EDV GmbH: „Gerade bei den kritischen qualitativen Prozessen vom Recruiting bis zur Weiterbildung gibt es noch enormen Aufholbedarf.“ Einen Paradigmenwechsel ortet Benigna Prochaska, Sage HR: „Human Resources wandelt sich von der operativen Institution zum strategischen Partner für die Unternehmensführung.“

Hohe Latte. Durch Automatisierung, Mitarbeiter-Self-Service und Prozessverschlankeung freiwerdende Ressourcen sollten umgehend in höherwertige Arbei-

ten wie Bewerberinterviews, Personalentwicklung oder strategische Personalplanung investiert werden, empfiehlt Matthias Dietrich vom Mitbewerber rexx.

Dass vielerorts Bewerbungsprozesse nicht funktionieren, wundert auf den zweiten Blick niemand. Das beginnt schon bei den Anschreiben, die in elektronischer Form oder als Brief einlangen, in unterschiedlichsten Formaten und Gliederungen. Und die Latte liegt hoch, sagt Barbara Riedl-Wiesinger von Monster Worldwide Austria: „Die Zeit zwischen Eingangsbestätigung und Einladung sollte für einen bestgeeigneten Kandidaten keinesfalls länger als eine Woche betragen.“

Zur Erfüllung solch ambitionierter Vorgaben warten die Softwareanbieter mit innovativen, zeitsparenden Werkzeugen auf. JoinVision etwa bietet ein Tool für die automatische Erfassung von Lebensläufen. Die Texte werden nach semantischen Kriterien analysiert und die Informationen in die Bewerberdatenbank eingespielt. JoinVision ermöglicht auch das maschinelle Auslesen und Kategorisieren ganzer Bewerbungsmappen und damit die Volltextsuche.

Kein Durchblick. „Wegen des vorliegenden Facharbeitermangels muss die kontinuierliche Entwicklung und Weiterbildung der Mitarbeiter ein Schwerpunkt des Personalwesens sein“, legt Prochaska den Finger auf eine offene Wunde. Den Unternehmen fehlt hier nicht der Wille, sondern wie in vielen Bereichen der Personalarbeit der Durchblick. Verantwortlich sind Insellösungen und zu wenig Schnittstellen, sagt Gruber: „Zu viel Word und Excel und teilweise noch immer sehr viel Papier. Eine Personalsoftware, die durchgängige Prozesse ermöglicht, haben die wenigsten.“

Neben der Verbesserung der Workflows ist Self-Service der wichtigste Ansatz zu effizienterem Personalmanagement. Viele Unternehmen verfügen bereits über Serviceportale für Verwaltungsvorgänge wie die Urlaubsplanung. Workflow, nach eigenem Bekunden ein Pionier der Selbstbedienung, sieht die Vorteile nicht nur bei einer Entlastung von manuellen Tätigkeiten, betont Gruber: „Die HR-Abteilung muss sich neu positionieren, aus einer Verwaltungseinheit wird ein Dienstleister. Und die

„Die Zeit zwischen Eingangsbestätigung und Einladung sollte für einen Kandidaten keinesfalls länger als eine Woche betragen.“

Barbara Riedl-Wiesinger von Monster Worldwide Austria






Transparenz steigt und damit auch das Vertrauen der Mitarbeiter.“

Gegen den Trend. Auch Michael Groblschegg's Component Software folgt diesem Ansatz: „Die Mitarbeiter sollen ihre Weiterbildung weitgehend selbst in die Hand nehmen.“ In einem Punkt unterscheidet sich der kleine Anbieter Component stark von der Konkurrenz. Es handelt sich um Individualsoftware, die zuerst für einen ersten Kunden entwickelt wurde und später an die Bedürfnisse folgender Kunden angepasst wird: „Die angebotenen Produk-

te sind sehr mächtig und entsprechend teuer. Und auch Standardsoftware wird meist angepasst.“ Von einem neuen Softwaretrend will Groblschegg nicht sprechen, aber er kann auf eine beachtliche Kundenliste vornehmlich aus dem Mittelstand verweisen. Ein Argument für den individuellen Weg ist laut Groblschegg, dass er oft günstiger anbieten kann als die große Konkurrenz: „Weil eben nur das entwickelt wird, was der Kunde auch tatsächlich benötigt.“

Es folgt die Gretchenfrage jeder Softwareeinführung: Sollen die Prozesse an

Personal-Software: Anbieter im Überblick







					
Unternehmen	Sage	rexx systems	Infoniqua HR Solutions GmbH	SAP Österreich GmbH	workflow
Produktname	dpw	rexx HR	engage!	SAP ERP Human Capital Management	Webdesk EWP; Global-Analyse; IF6020
Geeignet für	HR-Gesamtlösung	HR-Komplettsystem	Komplettlösung fokussiert auf Personal-, Bildungs-, Kompetenzmanagement	HR-Gesamtlösung	Drei Produktlinien: Mitarbeiterportal, HR-System und Zeiterfassung
Charakterisierung, Stärken laut Hersteller	Modularer Aufbau, durchgängige Abbildung der HR-Prozesse, benutzerfreundlich	Benutzerfreundlich, flexibel und modular	Automatisierte Workflows für Personalisten, Führungskräfte und Mitarbeiter	Verknüpfung mit der ERP-Lösung zu einem integrierten Gesamtsystem	Prozesshafte Abwicklung durch Workflow-Engine und Berechtigungssystem
Unternehmensgröße	Für alle Unternehmensgrößen	Größenunabhängig, Fokus auf Mittelstand	Mittelstand und Großunternehmen	Ab 3 Mitarbeiter	Größenunabhängig
Technische Besonderheiten	Integrierte Gesamtlösung, kein Aufwand für IT	Webbasiert; SaaS oder Hosting inhouse, flexible Schnittstellen zu Fremdsystemen	Webbasiert; Schnittstellen zu MS Exchange, Dokumenten-, Wissens- und Innovationsmgmt.	Inhouse oder On-Demand-Lösung aus der Cloud; Smartphone-Apps	Webbasiert; SaaS oder Lizenz; integrierte Workflow- und Reporting-engine
Self-Service und Web 2.0	Mitarbeiterportal	Mitarbeiterportal, Karrierewebsites, Who is who und E-Recruiting	Jobbörse des Unternehmens in Facebook-Auftritt integriert	Mitarbeiterportal; Enterprise-2.0-Lösungen zum Wissensaustausch	Mitarbeiterportal; Anbindung an Xing und Facebook in Planung
Implementierungsaufwand und Einschulung	Abhängig von Kundenanforderungen	4–12 Wochen und 1–2 Tage	Kundenabhängig, ab 5 Tagen	k. A.	Abhängig vom Customizingbedarf
Kosten	Basisausstattung für 5 User ab 9000 Euro	Lizenz ab 5 Euro. Bei SaaS etwa 2,50 Euro p. a. Jeweils pro Mitarbeiter und Modul	Einstieg ab 5000 Euro	k. A.	Einstieg ab 5000 Euro, Wartung kommt p. a. auf 18 Prozent der Lizenzkosten
Return on Investment	6–12 Monate	2–3 Jahre	Wird bei Anbotsstellung errechnet	k. A.	k. A.
Weitere Infos	www.dpw.at	www.rexx-systems.com	www.infoniqua-hr.at	www.sap.at/hcm	www.workflow.at

die neue Software angepasst werden oder soll sich die Software an den bestehenden Prozessen orientieren? Grobschegg sieht keine Gründe, warum an bewährten Vorgängen gerüttelt werden sollte. Riedl-Wiesinger warnt: „Bei Monster sprechen wir vom Lean Management im Recruiting. Falschprozesse, insbesondere der Akteurismus, sind nichts als eine Ressourcenverschwendung. Die Unternehmen sollten sich auf hoch entwickelte Best Practices einlassen, anstatt bedingungslos an organisch gewachsenen Prozessen festzuhalten.“

Wachstumskurs. Den Anbietern von HR-Software werden gute Wachstumschancen eingeräumt. Als ein Anzeichen dafür gilt auch die Akquisition des US-Anbieters SuccessFactors durch SAP – nicht gerade zum Bestpreis, wie die Konkurrenz unkt. SAP wiederum erwartet sich viel vom neuesten Pferd im Stall, sagt Robert Zöchling: „Human Resources ist für unsere Kunden ein großes Thema, vor allem das Talentmanagement. Da hat man in Übersee noch einen gewissen Vorsprung.“ Dazu ist die SuccessFactors Business-Execution-Suite eine Software-as-a-service aus der

Cloud und passt damit bestens in die SAP-Strategie.

Auch einige österreichische Anbieter setzen auf die Cloud. Einfach zu beziehen und benutzerfreundliche Software aus dem Web soll vor allem dort punkten, wo man vor größeren Investitionen zurückschreckt und keine aufwendige Einschulung will. Da muss natürlich ganz besonders auf die Datensicherheit geachtet werden, wäre doch kein Mitarbeiter begeistert, wenn er seine Personalakte im Web nachlesen kann.
Christian Stemberger

 Industrie Informatik GmbH	 Sage	 Sage	 JoinVision E-Services GmbH	 Monster Worldwide	 Component Software
cronetwork	Sage HR Recruiter	meinPersonal.at	CVlizer mit optionalem Modul HRclassifier	Bewerbermanagement Software – TMS	PE-DB
Personal- und Projektzeiterfassung, Leistungsabrechnung, Zutritt	Recruiting; Personalverwaltung	Recruiting; Personalverwaltung	Recruiting	Recruiting	Weiterbildung
Standardisierte Software, ausreichend an Kundenbedürfnisse anpassbar	Innovative Features wie Volltextsuche, automatisierte Übernahme von Bewerberdaten aus CVs	Digitaler Personalakt und Bewerbermanagement mit Karrierebereich auf der Firmenhomepage, intuitiv bedienbar	Automatisierte Verarbeitung und semantische Analyse von CVs und kompletten Bewerbungsmappen	Lean Recruiting; Beziehungsmanagement; Aufbau einer Arbeitgebermarke	Selbstorganisation und eigenständige Abwicklung von Bildungsmaßnahmen
Ab etwa 50 Mitarbeitern	Für alle Unternehmensgrößen	Bis 200 Mitarbeiter	Mittelstand und Großunternehmen	Mittelstand, ideal ab 30 Bewerbungen im Monat	Bis rund 1000 Mitarbeiter
Web-Interface; Verknüpfung mit Betriebsdaten, Produktionsfeinplanung, Fernwartung	Interaktives Dashboard, mobile Services	SaaS-Lösung	SaaS, kombinierbar mit anderen Anwendungen im Personalwesen	Modular einsetzbare SaaS-Komponenten, Talentpool	Web-Anwendung
Abwesenheitsanträgen Einsicht in Salden (Urlaub, Zeitausgleich) etc.	Web-2.0-Technologie, Verlinkung zu Xing, Facebook und GoogleMaps	Web-2.0-Technologie, Verlinkung zu Xing, Facebook und GoogleMaps	Nein	Karriereportal auf HP; Integration der Stellenanzeigen im Web	Mitarbeiter organisieren ihre Weiterbildung mit PE-DB weitgehend selbst
Abhängig von Kundenanforderungen	1–2 Tage	Test und Einsatz sofort möglich, keine Einschulung nötig	Wenige Stunden	8 Wochen; Projektaufwand beim Kunden 1–2 Tage; Schulung 1 Tag	Ab 2 Wochen; Einschulung für Personalverantwortliche 3 Tage, für Mitarbeiter nicht nötig
Abhängig von Kundenanforderungen	Ab 4000 Euro	Ab 55 Euro monatlich inkl. 5 User	Preise bedarfsorientiert gestaffelt	129 Euro pro Vollenwender und 19 Euro/Monat für eingeschränkte Anwender; exkl. Einrichtungsgebühr	Abhängig von Kundenanforderungen
k. A.	k. A.	k. A.	Nach 500 Bewerbungen	Sofort	k. A.
www.industrieminformatik.com	www.sagehr.at	www.meinpersonal.at	www.cvlizer.com	http://arbeitsgeber.monster.at/produkte/hr-software.aspx#	www.component-software.at