

Thema: Sage Software

Autor: k.A.



Erfüllen die mobilen Helfer ihren Zweck?

Von Sonja Dietz

Schon ein kleiner zeitlicher Vorsprung kann im Personalmanagement den Unterschied machen. Egal, ob es darum geht, einem vielversprechenden Kandidaten schneller zuzusagen oder eine strategische Entscheidung früher zu treffen. Mobile Lösungen, sprich Apps, sollen dabei helfen, die Personalarbeit jederzeit und von überall zu erledigen. Aber erfüllen diese ihren Zweck?

HR ist längst digital. Vom Recruiting, dem Talentmanagement über die Personalverwaltung, Multiposting, die Einsatz- und Nachfolgeplanung bis hin zum Skill- und Kompetenzmanagement – für so ziemlich jeden Bereich gibt es Softwarelösungen, die bei der HR-Arbeit unterstützen. Sie erledigen Routineaufgaben automatisiert, sodass dem Personaler mehr Zeit für die Ressource Mensch bleibt.

Lange hatten die Softwaretools allerdings einen Haken: Mobiltauglich waren viele von

ihnen nicht. Prozesse per Handy oder Tablet managen? Fehlanzeige! Gerade im Recruiting konnte das Konsequenzen haben. Denn der Bewerber ist „always on“. Und zu einer ordentlichen Candidate Experience gehört auch eine schnelle Rückmeldung. Entsprechende Apps ermöglichen das inzwischen auch dann, wenn der Laptop gerade nicht in Reichweite ist.

Auch in anderen Bereichen gilt: HR goes mobile. HR-Verantwortliche genehmigen über die digitalen Miniprogramme mit einem Wisch oder Fingertipp Bedarfsanforderungen oder Stellenausschreibungen und stimmen sich mit HR-Kollegen oder Fachabteilungen ab. Längst gibt es auch Apps, die beim Prozessmanagement unterstützen. Das ist besonders für dezentral organisierte Teams von Vorteil: Führungskräften stehen prozesskritische Dateien per App jederzeit zur Verfügung und können Fakten mit den Mitarbeitern schnell und einfach teilen – per Textnachricht oder Videochat etwa. Über die Mobil-Applikationen sind sogar virtuelle Teammeetings denkbar.

Ein anderes Beispiel ist das Thema Weiterbildung. Lebenslanges Lernen ist in vielen Branchen längst zur Selbstverständlichkeit

geworden. Die Halbwertszeit von Wissen schrumpft und so gilt es, am Ball zu bleiben und nichts auf die lange Bank zu schieben. Auch hierfür sind maßgeschneiderte Apps am Markt, mit denen Schulungsangebote für Mitarbeiter gemanagt und erstellt werden können. Unterm Strich gibt es inzwischen mobile Lösungen für praktisch jeden HR-Bereich bis hin zur Mitarbeiterdatenverwaltung oder Buchhaltung.

Die entsprechende Software kommt aus den Häusern SAP, Haufe-Lexware, Sage, softgarden, milchundzucker, IBM und Co. Bei den mobilen Tools handelt es sich aber jeweils um die „Fortsetzung“ einer voll umfänglichen Software. Die jeweilige App gibt es also nur, wenn auch die entsprechenden Programme vom Unternehmen eingekauft wurden. Preislich gehen die Tools weit auseinander, wobei immer mehr Anbieter dazu übergehen, ihre Software zu modularisieren. Das heißt, die Anwendungen stehen dem User in verschiedenen Funktionsumfängen zur Verfügung und können je nach Bedarf und Größe des Unternehmensbudgets weitgehend individuell zusammengestellt werden. So kommen auch kleinere und mittelständische Unternehmen in den Genuss der mobiltauglichen Anwendungen.

Darüber hinaus gibt es aber auch reine, vergleichsweise kostengünstige Smartphone-Apps, die für HR-Experten durchaus interessant sind. „Die Spanne reicht von einfachen Hilfen zum Auf-dem-Laufenden-Bleiben – beispielsweise mit dem Nachrichtentool

Foto der Kandidaten. Alternativ können sich diese per Video mit einem 22-Sekünder vorstellen.

Für Kritiker ist diese Vorgehensweise geradezu absurd. Schließlich geht hier Aussehen vor

schauen, ob es sich um einen seriösen Anbieter handelt oder nicht, bevor man auf Applikationen zugreift.

„Zertifizierungen für Apps sind mir allerdings keine bekannt.“ Dennoch kann man die Spreu

Thema: Sage Software

Autor: k.A.

Recruiting News Feed – bis hin zu cleveren Unterstützungsapplikationen“, fasst Wolfgang Brickwedde, Direktor des Instituts für Competitive Recruiting in Heidelberg zusammen. Letztere seien vor allem für Active Sourcer interessant. „Die Anwendungen bauen aus Schlüsselwörtern oder Suchbegriffen Boolesche Suchketten, lassen diese auf Suchmaschinen los und kommen mit Profilen von potenziellen Kandidaten zurück.“ Letztes ist das Prinzip von Talent Xray. Aber auch Video-interviews oder Terminvereinbarungen mit Bewerbern sind per App möglich. Die dazugehörigen Miniprogramme heißen Hireview und Tungle.

Selbstredend sind solche Apps auch für Kandidaten spannend. So wird auf Bewerberseite insbesondere das Thema Matching – etwa mit Apps wie Truffls oder Selfiejobs – immer relevanter. „Entweder wird auf bestehende Social-Media-Profilen zugegriffen oder der Kandidat erstellt ein In-App-Profil anhand einiger Fragen. Auf Basis eines Algorithmus wird dann gematcht, ob man zum Unternehmen oder zum Job passt“, erklärt Brickwedde. Das Prinzip ist jeweils ähnlich: Der Kandidat „entscheidet“ mit seinem Daumen. Je nachdem, ob er nach links oder rechts wischt, befindet er über „ja“ oder „nein“. Der Algorithmus wurde übrigens von der Dating-App Tinder abgeschaut.

Findet der Bewerber einen Job interessant, erhält auf der anderen Seite der Recruiter das Profil des Bewerbers. Wollen sich beide Seiten kennenlernen, ist das ein sogenannter „Match“. Matching ist ein Thema, das nicht nur Bewerber im Blick behalten sollten. Denn irgendwoher müssen die Jobs auf den Plattformen ja kommen. Das geht natürlich nur durch eine Registrierung bei den Anbietern.

Allerdings ist diese Form des Zueinanderfindens auf HR-Seite nicht unumstritten. Der Hauptkritikpunkt: Im Gegensatz zu Portalen wie LinkedIn und Xing, die das Hochladen von ausführlichen Lebensläufen ermöglichen, gibt es etwa bei Selfiejobs primär ein großes

Fachkompetenz. Die Macher von Selfiejobs wollen von all dem nichts wissen und weisen die Kritik zurück: Schließlich lassen sich auch ein paar wenige Angaben zum Alter, den Erfahrungen, Stärken und zur Ausbildung machen.

Nichtsdestotrotz wird HR nicht umhin kommen, sich auch mit diesen Entwicklungen auseinanderzusetzen. Die Macher solcher Apps wollen Arbeitgeber und Arbeitnehmer unkompliziert zueinander bringen. Dass sie damit insbesondere jungen Bewerbern aus dem Herzen sprechen, zeigt eine Studie zum Thema Mobile Recruiting der Ludwig-Maximilians-Universität München. Derzufolge ziehen der stationäre PC und das Smartphone bei der Nutzung zur Jobsuche mittlerweile gleich. Jeweils 43 Prozent der potenziellen Bewerber durchforsten Stellenmärkte auf diesen Wegen, 20 weitere Prozent nutzen auch das Tablet. Und das Bedürfnis, den gesamten Bewerbungsprozess mobil zu erledigen, steigt.

Die gute Nachricht für HR-Experten: Die Luft für die in die Kritik geratenen Anbieter könnte bald dünner werden. Mit dem Kauf von Jobbörse.com hat das Businessnetzwerk Xing nunmehr eine Million Jobs in petto, die mit neun Millionen Mitgliedern gematcht werden können, wirft Experte Brickwedde ein. „Wie lange benötigen die Recruiting-Apps, um ähnlich große Zahlen aufzubauen, oder wird ihnen unterwegs die Luft ausgehen, sobald Xing oder auch LinkedIn mit einer funktionierenden Matching-App auf den Markt kommen?“

Daran schließt sich aber noch ein ganz anderes Problem an: Wie halten es die Anbieter mit dem Datenschutz? Schließlich geht es bei den meisten HR-Apps um das Sammeln, die Vorhaltung oder den Zugriff auf personenbezogene Daten. Ist das sicher? Eine mehr als berechtigte Frage, findet Magister Andreas Krisch von mksult und akkreditierter Experte für das Europäische Datenschutzsiegel EuroPriSe. Es sei gerade bei HR unablässig zu

vom Weizen trennen, beruhigt der Experte. Bei den Apps, die eine mobilfähige Auskopplung eines Softwaretools sind, kommen vor allem Anbieter infrage, die einschlägige Zertifizierungen vorweisen können. „Solche gibt es allein für Österreich zwar nicht, dafür ist der Nachbar Deutschland gut aufgestellt. Es gibt Datenschutz- und Gütesiegel, denen man vertrauen kann.“

Das Europäische Datenschutz-Gütesiegel (EuroPriSe) beispielsweise zertifiziert datenschutzkonforme IT-Produkte und IT-basierte Dienste auf der Grundlage des europäischen Datenschutzrechts. Auch das Datenschutz-Gütesiegel Schleswig-Holstein zertifiziert Unternehmen nach neuesten Standards der IT-Sicherheit, als ebenso vertrauenswürdig sind die virtuellen „Security-Plaketten“ des TÜV einzustufen.

Generell könne man davon ausgehen, dass namhafte Hersteller durchaus gut aufgestellt sind, sagt Krisch. Schon allein, weil man sich einen Imageschaden wegen Datenlecks nicht leisten kann. „Die meisten von ihnen weisen daher schon auf ihren Webseiten aus, was sie für die Sicherheit der Daten tun. Falls Zweifel bestehen, sollte der Griff zum Telefon helfen. Bringt auch der nicht den entsprechenden Erfolg, gilt: lieber Finger davon lassen.“

Bei Apps, die kein „Anhängsel“ eines Systems sind, gestaltet sich die Sache kniffliger. „Solange die Apps aus Deutschland kommen, sieht es für den Datenschutz meist relativ gut aus, weil sie dann den deutschen oder europäischen Verordnungen entsprechen“, sagt Wolfgang Brickwedde. „Kommen die Apps dagegen aus den USA wie etwa Instajob oder TalentXray, würde ich mir vor der Nutzung insbesondere als Arbeitgeber die rechtliche Seite genau anschauen.“ Denn die Gefahr besteht, dass die Daten auf amerikanischem Boden gehostet werden, wo die Bestimmungen deutlich lockerer sind als in Europa. Kurzum: Bei der Entwicklung der digitalen Helfer besteht noch viel Spielraum. Drum prüfe erst, wer „appen“ will.



Thema: Sage Software

Autor: k.A.

Die folgende Anbieterübersicht erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Anbieter, die nicht vertreten sind, haben keine Angaben gemacht. Sie sind ebenfalls Anbieter, aber nicht vertreten? Dann schicken Sie uns Informationen an: info@personal-manager.at

AMS Österreich Carina Pawlik Treustraße 35-43 A-1200 Wien T +43 1 33178-300 F +43 1 33178-152 carina.pawlik@ams.at www.ams.at	Capsid GmbH / jobvector Kölner Landstraße 40 D-40591 Düsseldorf T +49 211 301384-20 F +49 211 301384-30 support@jobvector.de www.jobvector.de	JobSwipr GmbH Karl Edlbauer Mölker Bastei 3/4 A-1010 Wien T +43 650 95656-89 k.edlbauer@jobswipr.com www.hokify.com www.jobswipr.com
---	--	---

APP					
Bezeichnung der App	AMS Job App	jobvector	hokify Job App	JobSwipr	
Läuft auf den Betriebssystemen	Android (ab 4.x), iOS (ab 6.x), Windows Phone/Tablet 8/8.1	Android, iOS	Android, Web, iOS (offizieller Start mit Ende Jänner)	Android, iOS	
Durchschnittliche Anzahl an gelisteten Jobs	70.000	1.100	1.500	400	
Jobs aus folgenden Ländern	Österreich, Deutschland	DE, CH, AT, international	Österreich	Österreich, Deutschland	
Branchenfilter	ja	ja	ja	Hauptgruppe Wirtschaft, IT, Technik und Design, jeweils zahlreiche Untergliederungen	
Umkreissuche	ja	ja	ja	ja	
Suche per Ortungsfunktion	ja	nein	ja	ja, aktuell nur in der Android-App, kommt in Kürze auch für iOS	
Speicher-/Merkfunktion	ja	ja	ja	ja	
Weiterempfehlungsfunktion	ja	ja	ja	ja, aktuell nur in der Android-Version	
Push-Notification zu neuen Stellenangeboten	ja	nein	ja	ja	
Bewerbungsfunktion	nein	nein	ja	ja	
Videobewerbung möglich	k. A.	ja	ja	ja	
Schnittstellen zu folgenden Bewerbersystemen	k. A.	k. A.	erste Schnittstelle zu führendem österreichischen Recruiting-Softwareanbietern mit Ende Februar	nein	
CV-Erstellung	nein	nein	CV wird ersetzt durch direkte Abfragen in der App	nein	
CV-Schnittstelle LinkedIn	nein	nein	nein	Login und Import möglich, jedoch werden nicht alle Daten übernommen	
CV-Schnittstelle Xing	nein	nein	nein	Login und Import möglich, jedoch werden nicht alle Daten übernommen	
Zusatzfunktionen	Anzahl aktueller Jobangebote, AMS-Standorte finden, Information zum ersten AMS-Besuch	k. A.	Möglichkeit, je Job individuelle Fragen zu stellen, Kandidaten werden gereiht je nach Matching mit den Kriterien übermittelt, Jobs können in der App und im Web in weniger als 3 Minuten online gestellt werden, direkte Chat-Funktion, Aktive Sourcing	Recruiter können nach dem Eingang der Bewerbung sofort weitere Aufgaben an die Kandidaten stellen (in Form von Text, Bild, Video etc.), diese Aufgaben werden direkt per Push-Notification an die Kandidaten übermittelt, Employer-Branding-Profilen mit Video	

Anfragen für weitere Nutzungsrechte an den Verlag



Thema: Sage Software

Autor: k.A.

	Jobware Björn Thomsen Technologiepark 32 D-33100 Paderborn T +49 5251 5401-0 info@jobware.de www.jobware.de	karriere.at Informationsdienstleistung GmbH Katharina Neuburger Donaupromenade 1 A-4020 Linz T +43 732 908200-0 office@karriere.at www.karriere.at	Monster Worldwide Austria GmbH Salztorgasse 2 A-1010 Wien T +43 1 5321231-0 F +43 1 5321231-31 info@monster.at www.monster.at www.jobpilot.at	willhaben internet service GmbH & Co KG Markus Zink Landstraßer Hauptstraße 97-101 A-1030 Wien T +43 1 205500-60 F +43 1 205500-91 sales-jobs@willhaben.at willhaben.at/jobs
	Jobsuche / Jobware App	karriere.at instantjobs	Monster Jobsuche	willhaben.at
	Google Android / Apple iOS	iOS und Android	Android, iOS	iOS, Android
	8.500	90	mehrere Tausend	7.000
	DACH	Österreich, Deutschland, Schweiz	21 Länder .aut, .be, .dk, .de, .fi, .fr, .co.uk, .ie, .it, .ca, .lu, .nl, .no, .at, .pl, .se, .ch, .es, .cz, .hu, .com	Österreich
	ja	ja	ja	ja
	ja	nein	ja	nein
	nein	ja	ja	ja
	ja	ja	ja	nein
	ja	nein	ja	ja
	ja	ja	ja	nein
	ja	ja	ja	ja
	nein	k. A.	k. A.	k. A.
	k. A.	k. A.	nur per Verlinkung	abhängig vom Kunden
	ja	nein	ja	nein
	nein	nein	nein	nein
	nein	nein	nein	nein
	Jobware-Ratgeber, JobMail, Jobs auf der Apple Watch	Dislike-Funktion für nicht relevante Jobs; innovative Navigation in Kärtchenform	Message-Center zur direkten Kommunikation mit Arbeitgebern	k. A.