

HR-Trends 2017

Wie und wo HR-Software- und HR-Serviceanbieter sich und Sie sehen.

In unregelmäßiger Reihenfolge fragt die Redaktion der HR Performance Anbieter von HR-Lösungen und -Services nach ihren Einschätzungen von Entwicklungen und Produkten. Dieses Mal ging es um die Trends 2017. Insgesamt 16 Unternehmen haben sich beteiligt und unsere Fragen beantwortet. Wir danken den aufgeführten Unternehmen für ihren Input (siehe Kasten).

Welche größeren Veränderungen sehen Sie im HR-Bereich in den nächsten Jahren?

„Die administrative HR, wie wir sie kennen, wird es schon bald nicht mehr geben. Arbeitsschritte, die bisher in der HR-Abteilung ablaufen, werden Prozessbeteiligte wie Führungskräfte, Mitarbeiter oder Bewerber zukünftig selbst übernehmen. HR-Tools steuern weitestgehend bestimmte Aufgaben wie den Onboarding-Prozess, den Mutterschutz- oder Elternzeit-Prozess, die Gehaltserhöhung, die Zeugniserstellung und zahlreiche andere“, schreibt die aconso AG.

„Die Kernthemen im HR-Bereich – Mitarbeitergewinnung, -entwicklung und -bindung – werden durch fortschreitende Digitalisierung, neue Arbeitskonzepte und eine zunehmend individualisierte Gesellschaft geprägt. Die Arbeitswelt ändert sich dadurch massiv und kontinuierlich. Unternehmen müssen sich heute den Anforderungen des Marktes flexibel und schnell anpassen, wenn sie im Wettbewerb bestehen möchten“, formuliert es die ATOSS Software AG.

„HR wird stark mit der Umsetzung von Maßnahmen im Bereich Digitalisierung beschäftigt sein. Dabei geht es neben reinen Prozessoptimierungen auch um die Einführung von People Analytics sowie eignungsdiagnostischer Verfahren. Im Vordergrund

stehen dabei die Erhöhung der Innovationsfähigkeit sowie eine Veränderungsfähigkeit der eigenen Organisation. Hinzu kommt die Neuausrichtung des Performance-Managements. Aufgrund neuer (digitaler) Berufsbilder sowie des Einflusses agilen Arbeitens, bedarf es einer ganzheitlichen Überarbeitung. Zusätzlich muss HR den Entwicklungen auf dem Bewerbermarkt mit Active Sourcing sowie professionellem Talentmanagement entgegensteuern“, lautet die Antwort der DATEV eG.

„Das Thema Digitalisierung ist bereits jetzt allgegenwärtig, wird uns aber auch zukünftig weiter beschäftigen. Denn HR wird durch die Digitalisierung zu einer wichtigen Schaltzentrale für Unternehmensentscheidungen – die Personaler müssen an dieser Stelle wichtige Kennzahlen liefern. Dem Personalmanagement kommt mit Blick auf den Unternehmenserfolg eine Schlüsselrolle zu. Von entscheidender Bedeutung sind dabei die enormen Herausforderungen für eine moderne HR-Abteilung. Wie begegnen wir dem Fachkräftemangel? Wie stellen wir sicher, dass wir dringend benötigte Spezialisten finden und für uns begeistern können? Wie halten wir begehrte Arbeitskräfte im Unternehmen? Dies sind nur einige der enormen Aufgaben für das Personalmanagement von heute – und diese können nur dann erfolgreich gestaltet werden, wenn auf der anderen Seite zeitintensive Routineaufgaben automatisiert werden. Auch dieses Beispiel zeigt, wie sehr die Digitalisierung dem Menschen und seinen Bedürfnissen in die Hände spielt. Die Personaler können sich durch den Einsatz moderner Technik endlich richtig ihrer Kernaufgabe widmen: dem Menschen“, betont die GFOS mbH.

„Ganz klar das Thema digitaler Wandel. Unternehmen müssen aufhören, zwischen dem Privatleben und dem Arbeitsleben ihrer Mitarbeiter zu unterscheiden – als wäre nur das Private smart und mobil, das Berufliche aber langsam und langweilig. Oder anders formuliert: Mitarbeiter sind es aus ihrem privaten Umfeld gewohnt, schnell, direkt und unkompliziert über mobile Endgeräte zu kommunizieren und Cloud-Dienste zu nutzen. Auf diese Annehmlichkeit wollen sie dann natürlich auch im Arbeitsalltag nicht verzichten. Hier ist per Definition insbesondere die HR-Abteilung gefragt. Sie kann sich als Vorreiter positionieren – und sie ist teilweise auch schon die Avantgarde. Denn viele Personalabteilungen haben bereits Anwendungen wie die digitale Personalakte oder ein Online-Recruiting-Tool im Einsatz. Vor allem moderne Cloud-Lösungen werden zunehmend nachgefragt. In der Folge sehe ich auch eine zweite Veränderung auf HR zukommen: Das Thema Datenschutz wird an Bedeutung gewinnen: Denn wenn sensible Personaldaten zuneh-

Teilnehmende Unternehmen:

aconso AG
 ATOSS Software AG
 DATEV eG
 GFOS mbH – Gesellschaft für Organisationsberatung
 und Softwareentwicklung mbH
 inside Unternehmensberatung GmbH
 Lumesse GmbH
 MHM HR
 MPDV Mikrolab GmbH
 Persis GmbH
 SAP SE
 SBS Software GmbH
 Skillsoft/Sum Total
 Talentry GmbH
 tisoware – Gesellschaft für Zeitwirtschaft mbH
 VEDA GmbH
 Workday GmbH



mend in die Cloud verlagert werden, müssen sich Unternehmen und Cloud-Provider stärker mit länderbezogenen Datenschutzbestimmungen auseinandersetzen“, erklärt MHM.

„Insbesondere im Fertigungsumfeld werden sich Veränderungen dahingehend zeigen, dass immer mehr ältere Menschen immer flexiblere Arbeit leisten. Zudem wird der Bedarf an Arbeitskräften stärker schwanken als heute noch. Eine einfache und starre Schichtplanung wird dadurch immer schwieriger und auch ineffizienter“, verkündet die MPDV Mikrolab GmbH.

„Gute Mitarbeiter zu rekrutieren und den Prozess für alle Beteiligten einfach zu gestalten, ist eine Möglichkeit, dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Der Fokus für die nächsten Jahre liegt aus unserer Sicht darauf, Mitarbeiter gut auszubilden und deren Kompetenzlücken durch ein passendes Kompetenzmanagement mit Weiterbildungsmaßnahmen zu schließen. Ebenfalls wird die Mitarbeiterbindung einen erheblichen Anteil am Unternehmenserfolg haben“, sagt die Persis GmbH.

„Auch für HR ist die Digitalisierung nicht nur ein Megatrend. Sie ist das Gebot der Stunde, dem man folgen muss, um auch in Zukunft die Top-Talente für sich zu begeistern. Mit der Digitalisierung entwickelt sich der HR-Business-Partner zum strategischen Partner für das Business. Zudem müssen Unternehmen es schaffen, die verschiedenen Generationen von Mitarbeitern noch besser zu vernetzen und ihre jeweiligen Stärken zu fördern. Dazu gehört auch eine optimale Einbindung der extern Beschäftigten durch Weiterbildung und lebenslanges Lernen“, heißt es bei SAP SE.

„HR-Abteilungen werden einen digitalen Wandel hin zu vollautomatisierten HR-Prozessen durchlaufen. Die Fachbereiche werden zunehmend stärker in die HR-Prozesse eingebunden, die Rolle von Personalern wird sich grundlegend ändern. Unternehmen werden eine attraktive Arbeitgebermarke aufbauen müssen, um von qualifizierten Kandidaten überhaupt wahrgenommen zu werden. In diesem Zuge werden sicherlich auch neue Arbeitsmodelle entstehen, weg von festen Arbeitsplätzen

hin zu bedarfsabhängiger Buchung von Arbeitskräften“, analysiert die Talentry GmbH.

„Die Digitalisierung verändert die Geschäftswelt grundlegend und so auch die Art, wie wir arbeiten. Für den Unternehmenserfolg spielen (motivierte) Mitarbeiter eine immer wichtigere Rolle. Um den Wandel erfolgreich und proaktiv zu gestalten, sind Kompetenzen der HR-Verantwortlichen als Change-Manager gefragt. Dabei ist die IT eine wichtige Stütze: Lösungen für das Talentmanagement und zur personalisierten Weiterbildung der Mitarbeiter beispielsweise verschaffen einen klaren Wettbewerbsvorteil“, meint die Workday GmbH.

Welche Konsequenzen ziehen Sie daraus für Ihre Lösungen bzw. für Ihre Services?

„Den Kunden ausreichende Möglichkeiten bieten, ihre Arbeit zunehmend digital zu erledigen, als Angebot über einen zertifizierten Cloud-Zugriff für unsere Kunden, z.B. ADDISON One-Click als Cloud-basierendes System von Wolters Kluwer (Mutterkonzern von SBS Software)“, schreibt die SBS Software GmbH.

„Wir bieten bereits ein komplett integriertes HRMS an, dass sich mit unseren E-Learning-Angeboten zu einer Rund-um-Talentlösung kombinieren lässt. Denn Unternehmen können heutzutage Talente nicht nur rekrutieren und verwalten, sie müssen diese selbst entdecken, aufbauen und fördern. Durch die Digitalisierung steht den HR-Verantwortlichen ein großer Datenpool zur Verfügung („Big Data“), der für strategische Personalplanung und -entscheidungen genutzt werden kann“, verkündet Skillssoft/Sum Total.

„Noch attraktivere HR-Lösungen in Richtung Usability, Mobilität und Flexibilität zur Optimierung der ‚Work-Life-Balance‘ // Lösungen für „Flexible Arbeitszeitmodelle“ anbieten“, plant tisoware – Gesellschaft für Zeitwirtschaft mbH.

„Wesentlich wird die Entstehung eines kollaborativen Organisationsmodells, die technologisch und kulturell flankiert werden muss. HR-Software und -Services richten sich nicht mehr an drei bis sieben Personalern, sondern an sämtliche Mitarbeiter, Führungskräfte und Rollen im Unternehmen. Da HR-Aufgaben alle Mitarbeiter betreffen, kann mit HR-Software eine kollaborative Keimzelle entstehen, die Informationen im Unternehmen ganz natürlich vernetzt, Kommunikation und Transparenz fördert und fordert sowie die kulturelle Öffnung initiiert“, erklärt die VEDA GmbH.

Die Lösungen richten sich zukünftig direkt an die Führungskräfte, an die Mitarbeiter und an alle anderen Beteiligten. Sie werden noch transparenter, einfacher und schneller. Dafür nehmen die Anbieter viel Geld in die Hand. Denn die aktiven Kunden erwarten weitere Funktionalitäten und flexiblere Einsatzmöglichkeiten. Die Beratung und die Kenntnis der Lage vor Ort gewinnen dabei noch mehr an Bedeutung, wenn es darum geht, neue Potenziale aufzuzeigen.

Die zunehmende Digitalisierung bringt neue Optionen, mehr Flexibilität und Planungsqualität. Gleichzeitig wächst die Datenmenge. Um die Datenströme zu erheben und zu visualisieren, setzt SAP beispielsweise auf einen Digital Boardroom. Damit soll Personalarbeit menschlicher, erlebbarer, leichter, effizienter und direkter werden. Moderne Big-Data-Analysen basierend auf Algorithmen liefern HR-Verantwortlichen und Belegschaften neue Erkenntnisse.

Was können Personalverantwortliche tun, um eine stärkere „Treiberrolle“ einzunehmen?

„Aktiv werden, mit der Geschäftsleitung und den IT-Abteilungen Projekte und deren strategische Bedeutung vorantreiben, Businesspartner durch aktives Gestalten werden und nicht ‚nur‘ administrativ verwalten. Eine sinnvolle, abgestimmte Vorgehensweise entwickeln, Mitarbeiter und Sachbearbeiter mit neuen Werkzeugen auszustatten. Sich von dem Gedanken lösen, alles im Eigenbetrieb umzusetzen. Also auch in Richtung ASP und „Cloud“-Services umzudenken“, so die inside Unternehmensberatung GmbH.

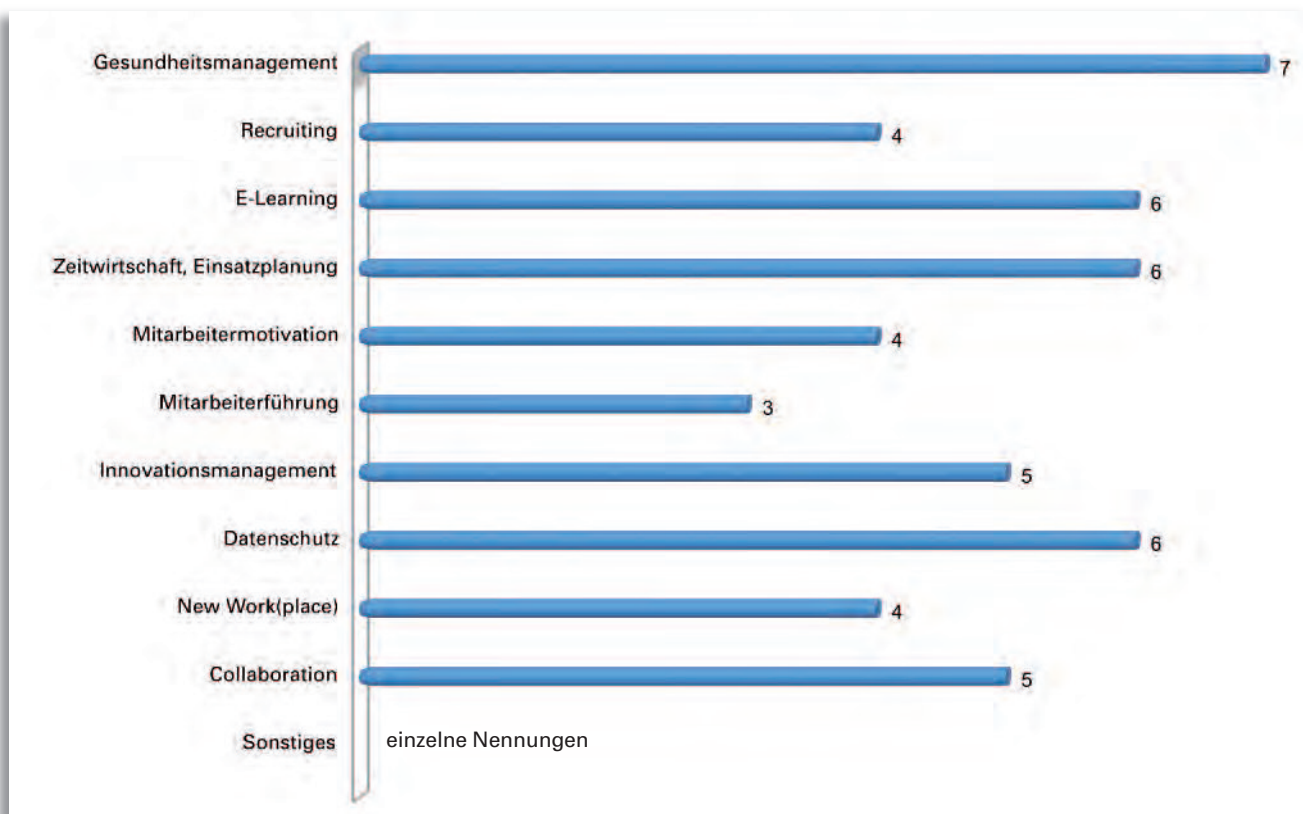
HR sollte hellhöriger sein für neue Trends und Entwicklungen. Die Digitalisierung ist nicht mehr aufzuhalten. Es gilt, sie zu nutzen und aktiv mitzugestalten. Dabei müssen von Beginn an Management und Mitarbeiter aktiv eingebunden werden. Ein Anbieter fordert die Personalverantwortlichen auf, die Transpa-

renzschaffung an sich zu reißen. Angesichts der vielen Instrumente und Services, die der Personalabteilung heute zur Verfügung stehen, darf man die Aussage eines Teilnehmers, dass die Chance für HR noch nie so groß war, Unternehmenskultur und -erfolg mitzugestalten, als Frage stehen lassen.

„Um eine Treiberrolle einzunehmen und die Implementierung einer mitarbeiterzentrierten HR-Software voranzutreiben, sollten Personalverantwortliche immer die Rückmeldung von potenziellen Kandidaten, Kollegen und Mitarbeitern einholen und diese dann auch an die Führungsebene weitergeben“, meint die Lumesse GmbH.

„Sie müssen es wollen! Sonst wird sich jemand anders die Rolle nehmen. Die Transformation in den Unternehmen braucht Führungspersonen, die Begriffe wie Vertrauen, Transparenz, Offenheit, Mitbestimmung nicht nur nutzen, sondern mit Leben füllen. HR als Vertreter aller Mitarbeiter bietet sich für diese Führungsrolle an. Entscheidend wird aber sein, dass Unternehmen (durch ein klares Bekenntnis der obersten Führungsebene) ein starkes Fundament haben oder schaffen, auf dem diese Werte (be-)stehen können“, diese Antwort der VEDA GmbH bringt es zum Abschluss auf den Punkt. (Fla)

Lesen Sie die Antworten aller Teilnehmer unter: www.hrperformance-online.de/hr-trends-2017



Welches sind Ihrer Meinung nach die Wachstumsbereiche für 2017?
(1 = höchste Wichtigkeit, 10 = niedrigste Wichtigkeit)