



Die „Cloud“ überzieht den HR-Himmel

HR-Digitalreport 2018

Die Auswertung der Antworten der 16 Unternehmen, die in diesem Jahr an unserer Umfrage teilgenommen haben, zeigt: Im Bereich HR herrscht eine große Vielfalt. Gegensätze schließen sich nicht aus: Die Anbieter präferieren unterschiedliche Strategien. Das spiegelt die Landschaft der Unternehmen und ihre individuellen Herangehensweisen wider. Bei aller Vielfalt zeichnet sich die Cloud jedoch deutlich ab.

Frage 1: Nicht nur die Arbeitswelt, auch die Software-Landschaft verändert sich. Wie gehen Sie mit diesem Wandel um?

Obwohl der eine oder andere Anbieter im HR-Markt eine Konsolidierung erwartet, sieht die Entwicklung eher gegenteilig aus. Als vor 35 Jahren die ersten HR-Softwarelösungen auf den Markt kamen, konzentrierten sie sich auf Admin-Aufgaben. Später folgte das Management der Prozesse. Die führenden Anbieter setzen heute auf mitarbeiterzentrierte Lösungen (talent centric). Nicht mehr die Personalabteilung steht im Zentrum, sondern der Nutzer. Das sind die Führungskräfte, der Geschäftsführer und jeder Beschäftigte. Die Software steht, wie Spotify oder YouTube, allen zur Verfügung.

Doch in puncto Mitarbeiter-Orientierung stecken Unternehmen und Anbieter noch in den Anfängen. Je nach Unternehmensgröße sind die HR-Softwarebedarfe sehr unterschiedlich. Kleine Unternehmen wünschen sich Standardlösungen. Größere Unternehmen setzen auf integrierte Lösungen. Wer die Entwicklungen der HR-Abteilungen der letzten Jahrzehnte verfolgt hat, sieht, wie die thematische Bandbreite und die Komplexität der Personalarbeit gewachsen sind. Die Arbeitswelt wird heterogener. Mit Pauschallösungen kommen viele Unternehmen nicht mehr weiter. Der Wandel trifft alle. Die einen erleben ihn als Disruption, die anderen als Transformation. Nicht umsonst sprechen wir heute von Industrie 4.0 und Arbeit 4.0. Das bedeutet mehr Digitalisierung und mehr Software. Neue Ansätze und Strategien sind gefragt.

Das Angebot der HR-Softwareanbieter ist sehr breit geworden. Während die einen für stimmige HR-/IT-Zielbilder plädieren, verkaufen andere zielgerichtet Lösungen für einzelne Bereiche, wie z.B. für Learning oder Workforce Management. Der Mangel an qualifizierten Kräften zwingt die Unternehmen, die eigene Belegschaft stärker einzubinden. Wer die Mitarbeiter halten und nach außen attraktiv sein will, muss modernisieren und

auf die Wünsche der Mitarbeiter eingehen. Und die sind sehr vielfältig, wie die Stichworte Demokratisierung, Work-Life-Integration, Workforce Management und Analytics zeigen.

Einstimmig sind die Anbieter der Auffassung, dass der Cloud die Zukunft gehört. Noch immer gibt es gute Gründe für On-Premise-Lösungen, wie die Stichworte „Sicherheit“ und „Datenschutz“ zeigen. In der Konsumwelt dominieren bereits die On-Demand-Services. In der Cloud eröffnen sich viele neue Fenster, die wir nicht missen wollen. Die Anbieter haben Lösungen für alle Kunden. Die einen orientieren sich fast ausschließlich an den Wünschen ihrer Kunden. Andere bauen Plattformen für ihre Kunden und nehmen ihnen Aufgaben ab. Die Anbieter sind gut aufgestellt. Was fehlt, ist die Transparenz im Markt und vielfach die Erfahrung der Unternehmen, die richtigen HR-Softwareentscheidungen zu treffen.

MHM HR schreibt: „Gleich auf jeden Zug aufzuspringen, lohnt sich nicht. Schlussendlich geht es um die Bedürfnisse der Unternehmen.“ Die rexx systems GmbH erklärt: „Wir erleben, dass der Fokus auf die Digitalisierung der Prozesse nicht nur in einzelnen Bereichen, sondern durchgängig und übergreifend zunimmt.“

Frage 2: Welche Veränderungen sehen Sie in den Personalabteilungen?

Das Berufsbild der Personalverantwortlichen ändert sich, sagt die Mehrheit der Teilnehmer. Die Digitalisierung wird durch das Business und durch die Mitarbeiter getrieben. HR muss sich mit den entsprechenden Technologien und Softwarelösungen beschäftigen. Die Mitarbeiter haben keine Geduld mehr für analoge Prozesse. Sie und die Geschäftsführung erwarten Impulse von HR. Damit nimmt der Erfolgsdruck auf Personaler zu. Sie müssen liefern bei den Themen Analytics, Recruiting, Qualifizierung, Digital Leadership und Strategie – und das im „Boardroom“ bzw darüber hinaus.

Dafür jedoch braucht es Zahlen und Fakten. HR Analytics gehört zukünftig zum Tagesgeschäft. Es liefert die Handlungsempfehlungen, die Skill-Profile, die individualisierten Lösungs- und Entwicklungsmodelle. Die Auswertungen dienen nicht nur dem Management für seine Entscheidungen. Sie helfen auch den Mitarbeitern, ihr Potenzial einzubringen und zu optimieren.

Je nach Größe des Unternehmens sieht die HR-Rolle unterschiedlich aus. In KMU bleibt die Bandbreite der Aufgaben für HR sehr groß. Sie können nur durch die Digitalisierung erfolgreich gemeistert werden. In Großunternehmen erleben wir eine wachsende Spezialisierung und Professionalisierung. Deutlichstes Beispiel ist das Recruiting, das zunehmend auch das Talentmanagement umfasst. Damit zeichnet sich eine Zerlegung der HR-Arbeit in verschiedene gleichwertige Berufsfelder ab. Es reicht nicht, Mitarbeiter zu gewinnen. Sie müssen auch gebunden, betreut und qualifiziert werden. Nach dem War for Talent verschiebt sich der Fokus auf die Skill Economy. Die alte HR-Softwareinfrastruktur war vorwiegend auf harte HR-Themen ausgerichtet. Die neue HR-Infrastruktur ist fast aus-

schließlich auf weiche und dynamische Bereiche fokussiert. Dazu gehören Collaboration, Kommunikation, Wissenstransfer, Gesundheitsmanagement, Mitbestimmung, Feedback-Management, Auswertungen und Empfehlungen.

Die Anbieter sehen ihre Lösungen als Mittel zum Zweck. Für sie heißt es: Mitarbeiter first. Moderne Tools und Techniken stärken die Eigenverantwortung und Selbstständigkeit der Mitarbeiter. Diese erwarten eine Personalabteilung als Partner und Berater auf Augenhöhe.

Frage 3: Welche Konsequenzen ziehen Sie daraus für Ihr HR-Software-Angebot?

Die Antworten auf diese Frage verdeutlichen noch einmal, wie breit und vielfältig HR-Abteilungen und HR-Softwareanbieter aufgestellt sind. Alle Teilnehmer der Studie geben an, ihre Lösungen weiter auszubauen. Das gilt für Cloud- und On-Premise-Lösungen genauso wie für integrierte und Plattformlösungen. Überall wird an der nächsten HR-Generation gearbeitet. Dazu gehören noch mehr Self Services, Chatbots, künstliche Intelligenz, „Learning anytime“, Social Collaboration, Partnerschaften mit Plattformen (z.B. LinkedIn), HR-Analytics, View-Talent-Board, mehr Transparenz, bessere Prozessqualität, das Abbilden der gesamten Candidate Journey, grafische Frühwarnsysteme, vorkonfigurierte Bausteine und ständige Updates.

Überall und ständig werden Apps für HR entwickelt. Die Cloud-User finden schon heute viele sinnvolle Apps auf den Plattformen. In die Lösungen werden Analytics-Funktionen eingebaut. Die künstliche Intelligenz weht wie ein frischer Wind durch die HR-Welt. Algorithmen helfen bei Entscheidungen und sprechen Empfehlungen aus. Grafische Frühwarnsysteme helfen, Probleme zeitnah zu erkennen, damit man mit geeigneten Maßnahmen gegensteuern kann. „Wir haben den Anspruch, Personaler

Teilnehmende Unternehmen:

Agenda Informationssysteme GmbH & Co. KG
 askDANTE (Bader & Jene Software-Ingenieurbüro GmbH)
 ATOSS Software AG
 Cornerstone OnDemand
 DATEV eG
 d.vinci Personalmarketing GmbH
 IQDoQ GmbH
 Lighthouse Management Consulting + Software GmbH
 Lumesse
 MHM HR
 perbit Software GmbH
 Promerit AG
 rexx systems GmbH
 Solvenius GmbH
 TOPIX Business Software AG
 Workday



bestmöglich mit intelligenten Empfehlungen zu unterstützen. Das bedeutet, dass wir unsere Software immer weiter verbessern, was deren Predictive- und Prescriptive-Analytics-Fähigkeiten betrifft. Schon heute kann unser System beispielsweise die Kündigungswahrscheinlichkeiten berechnen und den HR-Verantwortlichen einen Vorschlag machen, was individuell von Fall zu Fall die beste Maßnahme sein könnte", schreibt Workday. „Unsere Module sind vollständig miteinander verknüpft. Daten werden nur einmal eingegeben und aus anderen Unternehmensbereichen automatisch gezogen. Auswertungen sind so schnell und einfach per Knopfdruck auch bereichsübergreifend möglich. Der mittlerweile enorm hohe Anspruch an Datensicherheit (Stichwort: EU-DS-GVO) ist durch ein dezi diertes Zugriffs- und Vertraulichkeitssystem erfüllt", antwortet die TOPIX Business Software AG. Die perbit Software GmbH schreibt: „Wir untersuchen zurzeit die Möglichkeit, Standard und Individualität miteinander zu verbinden. Durch vorkonfigurierte Bausteine soll es dem Anwender ermöglicht werden, seine Individuallösung zu erstellen und in kürzester Zeit einzusetzen.“ Lumesse gibt an: „Wir gestalten unsere Talent-Management-Suite seit jeher so, dass diese sich an den Anforderungen der Mitarbeiter orientiert. Zusätzlich beziehen wir bei der Entwicklung das Feedback unserer Kunden mit ein und verbessern unsere Lösungen dadurch stetig, sodass wir den Mitarbeitern ein modernes Mittel für die Laufbahnplanung etc. an die Hand geben.“

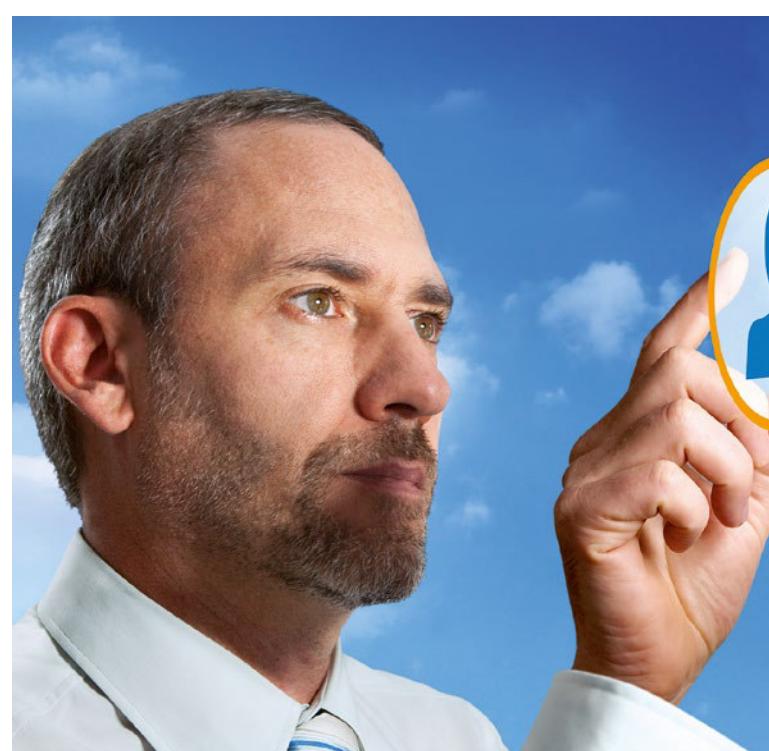
Frage 4: Welche Rolle spielen dabei die Themen „HR aus der Cloud“, „HR Outsourcing“ und „Social Media“?

Dass der Cloud die Zukunft gehört, zeigen unter anderem auch die folgenden Zitate: „Neu sind jetzt die HR-Plattformen, die wie iOS mit dem App Store viele neue Anbieter ohne langes Coding und Programmieren einbinden können. Isolierte kleine Insel-lösungen müssen stattdessen mit den wichtigen Talent-Funk-
tionen verzahnt werden, sonst ist der Einfluss gering. Ebenso sind Schnittstellen zu externen Partnern möglich und werden immer kollaborativer“, schreibt Cornerstone OnDemand. „Wir haben ein SaaS-Produkt geschaffen, das von vornherein in der

Cloud angesiedelt ist. Cloudservices können diesem Problem entgegenwirken, weil sie natürlich viel kostengünstiger agieren können. Wichtig dabei ist, darauf zu achten, dass die Cloudservices auch datenschutzkonform sind", antwortet askDANTE. „Wir digitalisieren HR bereits seit 2002. Sehr früh haben wir uns auf Cloud-Lösungen spezialisiert und freuen uns, dass die Akzeptanz hierfür endgültig am Markt angekommen ist. Die Flexibilität der modernen Arbeitswelt und stetige Optimierungen sind nur einige der Argumente. Social Media und Kollaborationstools unterstützen das zunehmend vernetzte Arbeiten in Unternehmen", schreibt die Promerit AG.

Alle Unternehmen, die in der Vergangenheit bereits eine oder die zweite HR-Software installiert haben, scheuen einen erneuten Implementierungsprozess. Sie verfolgen mit Spannung die Entwicklungen der Cloud-Lösungen. Das wissen auch die Anbieter. Ein Teil setzt voll auf die Cloudvariante, der andere fährt noch zweigleisig. Das gilt auch für die Unternehmen. In den nächsten Jahren werden wir noch mit den hybriden Welten leben. In dem Maße, in dem sich das Erfolgsmodell Cloud durchsetzt, mit weniger Kosten einen größeren Mehrwert bietet und für größere Wettbewerbsfähigkeit sorgt, werden die Unternehmen in die Cloud wechseln. Kritisch dazu äußert sich die Light-house Management Consulting + Software GmbH: „Wir sehen diese Themen ausgesprochen kritisch, insbesondere vor dem Hintergrund der EU-DS-GVO und der gelungenen Hackerangriffe, z.B. auf das E-Learning-System ILIAS. Aus unserer Sicht gibt es den einen oder anderen Bereich, für den diese Themen Sinn machen. Die Personalwirtschaft mit ihren hochsensiblen Daten gehört absolut nicht dazu.“

Mit dem Vormarsch der Millennials in den HR-Abteilungen entwickelt sich Social Media auch dort zum Standard. Für Recruiter ist Social Media schon heute ein integraler Bestandteil ihrer Arbeit. Dort sind die Plattformen der User, die Unternehmen suchen. Die Karrierenetzwerke in der Social-Media-Welt sind vielfältig, agil und verändern sich ständig. Die Cloudwelt vernetzt sich kontinuierlich mit Anbietern wie LinkedIn, XING etc. Eine weitere wichtige



Dimension heißt Collaboration. Wer mit anderen zusammenarbeiten will, muss dorthin gehen, wo die Partner sind.

Frage 5: Erweitern Sie ihr Angebot durch Partnerschaften, Dienstleistungen und neue Services?

Die Agenda Informationssysteme GmbH & Co. KG antwortet darauf: „Wir arbeiten kontinuierlich daran, unser Portfolio an Produkten und Services zu erweitern. In Kürze bringen wir zum Beispiel die Agenda-Personal-App auf den Markt, mit der Unternehmen dokumentenbasierte Personalprozesse spürbar einfacher gestalten können. Die hohe Standardisierung ermöglicht es uns, kleineren und mittelständischen Unternehmen eine professionelle Lösung zu fairen Preisen anzubieten.“ Die ATOSS Software AG schreibt dazu: „Wir erweitern unsere Kooperation mit strategischen Partnern, wie etwa SAP konsequent mit dem Ziel, die besten Lösungen in ihrem Segment auf einer HR-Plattform zu integrieren.“ DATEV eG erklärt dazu: „DATEV setzt in allen Bereichen auf den Netzwerkgedanken. Das Unternehmen baut sein Ökosystem mit Partnerlösungen, die die DATEV-Programme entweder funktional oder um branchenspezifische Aspekte ergänzen, immer mehr aus. Zu finden sind diese Lösungen auf dem DATEV-Marktplatz.“

Die Sichtung der Antworten auf diese Frage zeigt, dass es keinen roten Faden gibt. Die einen setzen voll auf Vernetzung. Andere arbeiten ganz eng mit ihren Kunden zusammen und entwickeln das, was der Kunde braucht. Die dritte Gruppe folgt der eigenen Strategie und baut ihr Portfolio aus. Dazu gehört beispielsweise ein „Marketplace“, auf dem sich alle beteiligten Partnerunternehmen austauschen und gemeinsam Services, Produkte und Angebote optimieren. Dadurch wächst die Lösung einheitlich mit den Kundenanforderungen. Die IQDoQ GmbH schreibt dazu: „Ja, ständig. Wir pflegen Partnerschaften sowohl mit anderen Softwareherstellern als auch mit Dienstleistern, insbesondere für das Hosting unserer Anwendungen.“ Es spricht für die Vielfalt des Marktes, dass Unternehmen und Anbieter auf unterschiedliche Weise erfolgreich unterwegs sind.



Frage 6: Wie sehen Sie die HR-Software-Landschaft 2025?

Die Solvenius GmbH schreibt: „Aus unserer Sicht wird es eine Konsolidierung des HR-Softwaremarktes geben. Aktuell ist der Markt sehr unübersichtlich, und viele neue HR-Start-ups drängen auf den Markt. Bis 2025 werden sich bestimmte Lösungen etabliert haben und andere wieder verschwinden.“ Schon der Versuch, nur sieben Jahre weiter zu blicken, zeigt, die Szenarien könnten unterschiedlicher nicht sein. Die Dominanz der Cloud wird wachsen. Sie ermöglicht ganz neue Formen der Kollaboration zwischen Mitarbeitern und Unternehmen. Predictive Analytics und künstliche Intelligenz werden zum Tagesgeschäft gehören. Hochintelligente Workforce-Management-Software wird sich ständig an Bedarfen orientieren und sich schnell Veränderungen anpassen. Vielleicht besuchen wir bald den HR Playstore und schlagen uns mit der überbordenden Fülle von HR-Apps herum. In der Cloud werden monolithische Insellösungen die Ausnahme sein. Modulare Pakete und viele Schnittstellen zeichnen sich ab, die zu individuellen Gesamtlösungen verknüpft werden.

Ein anderes Szenario deutet an, dass die Giganten Google, Amazon, Microsoft und Co. in den HR-Markt einsteigen werden. Sie bauen ihr Leistungsportfolio Richtung HR aus und nutzen dabei ihre Marktmacht. In der Cloud machen wahrscheinlich bald die Betreuungskonzepte den Unterschied aus. Dort werden, wie bereits angedeutet, ganz neue Mitbewerber für die HR-Anbieter auftauchen. Deutschland ist und bleibt ein interessanter Markt. Und in den Multi-Cloud-Architekturen ist vieles möglich.

Bei aller Faszination für die Technik muss der Mensch im Mittelpunkt bleiben. Das Unternehmen d.vinci Personalmarketing GmbH schreibt dazu: „Aufgrund des demografischen Wandels und des daraus resultierenden Fachkräftemangels wird jeder einzelne qualifizierte Bewerber bzw. Mitarbeiter wertvoller. HR-Software soll die Abwicklung gut unterstützen und als Arbeitserleichterung dienen. Das Zwischenmenschliche und das Feingefühl eines Personalers kann diese aber nicht ersetzen. (Fla.)

Die Antworten aller Unternehmen finden Sie unter:
www.hrperformance-online.de/hr-software-report-2018

