

## HR-Software

# «Die HR-Arbeit wird noch wichtiger»

HR-Software-Lösungen sind aus dem Arbeitsalltag nicht mehr wegzudenken. Mit Christoph Kull, Regional VP DACH bei Workday, sprechen wir über die Entwicklung von HR-Software.

*Interview geführt von Kevin Hofer*

**personalsCHWEIZ:** Was hat sich in den letzten Jahren in Sachen HR-Software getan?

**Christoph Kull:** Heute sind ganz klar Cloud-Lösungen das A und O. Das ist kein Trend mehr, sondern Tatsache. Worauf sich aber auch Software-Anbieter einstellen mussten und müssen, ist die Geschwindigkeit der Arbeitswelt. Die Arbeitswelt wird sich künftig noch schneller entwickeln. Und Personalabteilungen sind gefordert, genauso agil zu sein wie die Unternehmensführung. Heute wird von der Führung gefordert, dass sie alles viel rascher umsetzt. Zudem hat sich die Mitarbeiterschaft extrem gewandelt: Heutzutage sind mehr Generationen gleichzeitig in der Arbeitswelt als jemals zuvor. Für sie alle ist die Digitalisierung im Privatleben als «Endanwender» schon selbstverständlich. Die hohe Erwartungshaltung an das Digitale hat damit auch Einzug in die Arbeitswelt gehalten. Die Personalabteilungen sind gefordert, mit der Geschwindigkeit der Geschäftsleitung mitzuhalten und gleichzeitig den Anforderungen der Angestellten gerecht zu werden. Software-Entwickler müssen folglich eine agile, einfach konfigurierbare Plattform anbieten, die von der Haptik her zeitgemäss ist, also auch auf mobilen Geräten nutzbar.

**Wie hat sich die Umsetzung von neuen Software-Lösungen für HR verändert?** HR-Abteilungen sind heute mehr involviert und häufig auch federführend. Sie können Prozesse und deren Umsetzung aktiv mitgestalten. Die Abhängigkeit von der IT-Abteilung ist nicht mehr so gross. Hinzu kommt, dass HR nicht mehr in der administrativen Welt gefangen ist. So können beispielsweise Führungskräfte den Headcount über die Software-Lösung abrufen und müssen dafür nicht mehr über die HR-Abteilung gehen. Der administrative Umfang der Arbeit kann durch die digitalen Lösungen um bis zu 40 Prozent

reduziert werden. Das macht Zeit frei, um bei strategischen Themen mitzuwirken. Die HR-Arbeit wird noch wichtiger und wertvoller für das ganze Geschäft.

**Wohin geht die Reise in der Zukunft?**

Künftig werden Personalisierung und Individualisierung noch ausgeprägter. Mitarbeitende wollen sich einbringen und ihre eigene Karriere vorantreiben. In der Zukunft wird das noch viel individualisierter für den jeweiligen Job, für die jeweilige Lebensphase und die Kompetenzen der Fall sein. Mitarbeitenden werden von Personalsystemen individualisiert Weiterbildungsmassnahmen, Jobs im Unternehmen, Kontakte usw. vorgeschlagen. Zudem wird die Arbeitswelt immer flexibler. Beispiele sind hier Homeoffice, internationale Einsätze und Projektarbeit oder Gig-Economy. Und auch die Halbwertszeit von Wissen wird immer kürzer: Was ich heute weiss, ist in fünf Jahren bereits wieder obsolet. Mitarbeitende müssen also stetig «dranbleiben», und hier ist auch HR gefordert. Es sind also die drei Themen Individualisierung, Flexibilisierung und Wissen, die künftig sehr wichtig sind – und die Software muss hier mithalten.

**Wie kann das umgesetzt werden?**

Die Individualisierung von Software kann dann umgesetzt werden, wenn die Daten beherrscht werden – und das geht nur, wenn die Software auf einer einzigen technologischen Plattform basiert. So hat sie sofort Zugriff auf die benötigten Daten. Zudem sollten Mitarbeitende eine durchgängige Nutzererfahrung mit der Software haben, also ein und das selbe User Interface, egal auf welchem Endgerät. Auch Flexibilität funktioniert nur durch Transparenz. So müssen HR-Verantwortliche beispielsweise wissen, bei welchen Personen es Sinn macht, sie nach China zu entsenden. Voraussetzung dafür ist Transparenz und dass die Informationen und Prozesse

vorhanden und aktuell sind. Lernen wird künftig in kleineren «Paketen» stattfinden und demokratisiert werden. Ein Beispiel sind hier Video-Tutorials. Anstatt Wissen nur in grossen Weiterbildungen oder Seminaren weiterzugeben, überlegen sich Unternehmen, wie bereits bestehende Mitarbeitende ihr Wissen weitergeben können. Das kann durch eben solche Video-Tutorials geschehen, die – ansprechend aufbereitet – neuen Mitarbeitenden Kompetenzen aus der Praxis vermitteln, welche genau für ihre Stelle und ihre Situation relevant sind. Software hat also grundlegend Anteil an diesen Trends, sie bildet sozusagen das Zentrum der Trends.

**Wodurch unterscheidet sich Workday von anderen Anbietern auf dem Markt?**

Durch die Innovationsgeschwindigkeit, die rasche Implementation und Stabilität der Lösung sowie die Fokussierung auf die Nutzererfahrung.

## Zur Person



**Christoph Kull** ist bei Workday Regional Vice President für die Region DACH. Er hat über 17 Jahre Erfahrung in der Software-Branche. Vor seiner Position bei Workday war er acht Jahre bei SAP als Vice President Database & Technology DACH und in verschiedenen anderen Führungsrollen im Vertrieb tätig.