

Der Kampf um die Poleposition

ÜBERBLICK. Der Markt für Talent-Management-Software ist groß und unübersichtlich. Was bieten die Hersteller? Was leistet ihre Software? Eine Orientierungshilfe.

Von **Elke Singler**

Der Markt für Talent-Management-Software (TM-Software) ist im deutschsprachigen Raum hart umkämpft. Die Softwarehersteller investieren hohe Millionenbeträge, um mit zweistelligem prozentualen Wachstum erfolgreich zu sein. Innovative Technologien treiben den Markt rasant voran und immer wieder verändern Fusionen die Positionierung der Marktteilnehmer. Unternehmen benötigen Talent-Management-Software, um vor dem Hintergrund des „War for Talent“ und des immer wichtiger werdenden „Faktors Mensch“ eine der letzten Softwarelücken in der Unternehmensadministration zu schließen.

Höchste Zeit also, einen Blick auf das Marktgeschehen zu werfen. Welche Akteure gibt es? Wer bietet welches Paket? Wer kämpft um die Poleposition? Mit welchen Strategien versuchen die Verfolger das Rennen zu beeinflussen?

Kampf der Giganten im HCM-Markt: SAP, Oracle und Workday

Auf dem Markt für Human-Capital-Management-Suiten (HCM-Suiten) kämpfen vor allem die globalen Anbieter SAP, Oracle und Workday um Kunden und Marktanteile. Sie befinden sich bei den Marktuntersuchungen führender Analysten – wie Gartner, Forrester, Bersin by Deloitte oder IDC – im Topsegment, wenn es um Verbreitungsgrad und Umfang der Softwarelösung geht.

So bietet SAP seit der Akquise des amerikanischen Softwareherstellers Success Factors 2011 eine cloudbasierte TM-Suite an. Die derzeitige HCM-Lösung deckt den gesamten HR-Lebenszyklus sowie Zusatzfunktionen für Analytics, mobile Anwendungen und Social Collaboration Features und die HR-Kernfunktionen, die Lohn- und Gehaltsabrechnung, das Zeit- und Anwesenheitsmanagement sowie weitere Tools für Personalmanagement und -analyse ab. Die TM-Module können auch ohne das Employee Central Modul lizenziert und implementiert werden. Weltweit nutzen schätzungsweise mehr als 6.200 Kunden mit 45 Millionen Usern die SAP Success Factors TM-Suite. Die Software ist bei Unternehmen jeder Größenklasse in mehr als 60 Branchen im Einsatz. Ausgelegt ist sie für multinationale Großunternehmen. Aufgrund des modularen Aufbaus kann die TM-Suite auch bei mittleren Unternehmen in Einzelmodulen implementiert werden. Pluspunkt ist sicher die langjährige Erfahrung von SAP in den HR-Kernprozessen und das gute Performance Management. Auch die Messungen der Kundenzufriedenheit durch verschiedene Marktforschungsunternehmen ergaben gute Werte.

Der jahrelange SAP-Erzrivale Oracle mischt im Führungskampf mit und hat 2012 für 1,9 Milliarden US-Dollar mit Taleo eine leistungsstarke, cloudbasierte Recruiting-Lösung zugekauft. Taleo ist seitdem ein Baustein der Oracle HCM-Suite, die vergleichbar mit der SAP/SF-HCM-Lösung ist. Mit mehr als 4.500 Kunden und 15 Millionen Nutzern ge-

TALENT-MANAGEMENT-SOFTWARE

Ein Begriff, viele Bedeutungen

Der Begriff Talent-Management-Software muss für vieles herhalten: Hersteller bieten unter diesem Überbegriff ganz unterschiedlich komplexe Anwendungen an.

TM-Software unterstützt Unternehmen bei der Gewinnung, Bindung und Entwicklung von Mitarbeitern. Sie beinhaltet meist eines oder mehrere der Module Recruiting und Onboarding, Performance Management, Learning Management, Karriereplanung, Nachfolgeplanung, Vergütungsmanagement sowie Personalplanung und -analyse. Die Modulbezeichnungen wie auch die Features der einzelnen Module variieren je nach Anbieter. Anders fokussierte Hersteller bieten zur Abrundung ihres Angebots selektiv einige der genannten Module an. Spezialisierte TM-Software-Hersteller dagegen bieten meist umfassende Lösungen mit vier oder mehr Modulen, wobei Recruiting, Performance Management und Nachfolgeplanung oft das Herzstück bilden. Wird eine TM-Suite durch Anwendungen für HR-Kernfunktionen wie Gehaltsabrechnung oder Zeit- und Abwesenheitsmanagement ergänzt, spricht man von einer Human-Capital-Management-Suite (HCM-Suite).

BESTANDTEILE EINER HCM-SUITE

Talent-Management-Module			
Recruiting und Onboarding	Performance Management	Learning Management	Karriereplanung
Nachfolgeplanung	Vergütungsmanagement	Personalplanung und -analyse	
Zusatzfunktionen			
Social Collaboration Features	Analyse-Tools (Analytics)		mobile Anwendungen
HR-Kernfunktionen			
ERP-System	Lohn- und Gehaltsabrechnung	Zeit- und Abwesenheitsmanagement	digitale Personalakte

Reine Talent-Management-Suites beinhalten mindestens vier der Talent-Management-Module und Zusatzfunktionen. HCM-Suiten verfügen zusätzlich über HR-Kernfunktionen.

QUELLE: ELKE SINGLER 2017

hört Oracle zur Gruppe der führenden HCM-Suite-Anbieter, wobei es Oracle im von SAP beherrschten DACH-Markt weiterhin schwer hat, nennenswerte Marktanteile zu gewinnen. Generell eignet sich die Lösung gut für global agierende Großunternehmen sowie für Mittelständler, die eine umfassende Lösung suchen und auf ein leistungsstarkes Recruiting-Modul Wert legen.

Dritter und jüngster Anbieter im Segment der cloudbasierten HCM-Software ist Workday. Das von ehemaligen Peoplesoft-Führungskräften im Jahr 2005 gegründete Unternehmen hat den Vorteil der „späten Geburt“. Denn 2005 gab es wesentliche Grundlagentechnologien im Bereich Cloud und Web, wodurch die Software konsequent auf dieser Basis entwickelt wurde. Was auf der einen Seite für die User ein großer Vorteil ist, da die Software sehr konsistent und anwenderfreundlich ist, stellt sich auf der anderen Seite für die IT-Abteilungen in Unternehmen als Hürde dar. Denn bei Workday gilt: Ganz oder gar nicht. Die TM-Lösung kann nur mit den HR-Kernmodulen lizenziert und eingeführt werden. Wer seine bestehende HR-Softwarelandschaft nur erweitern und nicht ganz ersetzen möchte, wird Workday

ehler nicht in die engere Auswahl nehmen. Trotzdem gewinnt Workday in Europa und vor allem auch im deutschsprachigen Raum immer mehr namhafte Kunden. So hat sich nicht nur Siemens, sondern auch die Deutsche Bank für die Software des US-amerikanischen Angreifers im HCM-Markt entschieden. 1.600 Kunden schätzen wohl vor allem die nahtlose Verknüpfung von Personalplanung, Recruiting und Talent Management in einer einheitlichen Lösung und die damit verbundene Transparenz und Verfügbarkeit der weltweiten Mitarbeiterdaten.

Der Mittelstand sucht unterschiedliche Anbieter für seine HR-Systeme

Die komplexen HCM-Suiten der genannten Anbieter kommen überwiegend bei global agierenden Großunternehmen ab circa 2.000 Mitarbeitern zum Einsatz. Aber nicht jedes Unternehmen, vor allem wenn man Richtung größerer Mittelstand schaut, möchte eine so umfangreiche Software. Oftmals suchen diese Kunden eher eine reine TM-Suite oder auch nur einzelne TM-Module, welche sie in ihre übrige HR-Systemlandschaft einbinden können. Selbst bei Großunternehmen kommen manchmal einzelne

Module zum Einsatz, die die hauseigene IT über Schnittstellen und Datenpools zu einer unternehmensspezifischen TM-Lösung vereint. So ist es immer noch gängige Praxis, dass sich Unternehmen beim nach außen orientierten Recruiting für einen anderen Anbieter entscheiden als beim nach innen orientierten restlichen Talent Management. Deshalb ist es nicht verwunderlich, dass die auf Kernfunktionalitäten im Talent Management fokussierten Anbieter mit ihren ganz individuellen Stärken versuchen, den bisher genannten Anbietern den Rang streitig zu machen.

Bereits durchgestartet: Cornerstone, Saba Halogen, Haufe-Umantis

Ein solcher Software-Anbieter ist die 1999 in den USA gegründete Cornerstone On Demand. Die cloudbasierte TM-Suite bietet alle relevanten Module. Hinzu kommen Analyse-Tools zur Weiterentwicklung von Big Data sowie Social Collaboration Features. Darüber hinaus bietet Cornerstone HR zentrale Mitarbeiterdaten und intuitive Self-Service-Tools. Die Cornerstone TM-Suite ist mittlerweile bei mehr als 3.000 Kunden mit mehr als 32 Millionen Usern im Einsatz. Die Software ist für alle Unternehmensgrößen, vom Mittelstand bis zu multinationalen Großunternehmen, geeignet und modular aufgebaut, was den individuellen Anforderungen vieler Kunden entgegenkommt. Wer eine Learning-Management-Lösung sucht, kommt um Cornerstone On Demand nicht herum. In diesem Themenbereich liegen die Wurzeln des Unternehmens, das über die Jahre darauf basierend die anderen TM-Module entwickelt und integriert hat.

+

ADD-ON

Ein Schaubild des Markts für Talent-Management-Software mit den wichtigsten Anbietern finden Sie in unserer App.



Ausgewählte Hersteller mit Porträts und weitere Informationen finden Sie in unserem Anbietercheck:

www.haufe/anbietercheck

Auch Saba hat seinen Ursprung im Bereich Learning Management und ist erst seit der Übernahme von Halogen Software mit Schwerpunkt Performance Management Anbieter einer komplexen TM-Suite. Diese beinhaltet alle relevanten TM-Module sowie alle Zusatzfunktionen. Sie kann als Cloud- oder On-Premise-Lösung implementiert werden. Saba und Halogen haben gemeinsam weltweit etwa 4.000 Kunden, das Unternehmen will seine Marktposition vor allem im deutschsprachigen Raum weiter ausbauen. Sollten die bei Fusionen von Softwarefirmen oft nicht unerheblichen technischen Herausforderungen gemeistert werden, kann das gelingen.

Auch die Haufe Group (die auch das Personalmagazin herausgibt) mischt im international geprägten Rennen mit. Das Unternehmen mit Hauptsitz in Freiburg übernahm im Jahr 2012 den Schweizer Recruiting- und Talent-Management-Anbieter Umantis. Mit seiner umfangreichen cloudbasierten TM-Suite zählt Haufe-Umantis zu den führenden, weltweit vertretenen Anbietern mit circa 2.000 Kunden. Haufe-Umantis ist neben SAP als einziger deutscher Anbieter im TM-Quadranten des Gartner Reports gelistet. Die Haufe TM-Suite bietet technisch gesehen ebenso wie die Konkurrenz alle relevanten Module.

Konzeptionell unterscheidet sich das Angebot von den Mitbewerbern dadurch, dass die Haufe-TM-Software die Endnutzer ins Zentrum stellt. Entsprechend werden die Userinterfaces konsequent darauf ausgerichtet. Außerdem legt Haufe Wert auf eine eigens entwickelte Implementierungsmethode - genannt „Rhythmix“. Dieser auf der Basis von Agilität und Gamification entwickelte Projektansatz geht davon aus, dass im Projekt auch Organisations- und Change-Aspekte berücksichtigt werden müssen. Unternehmen wie Daimler, Hilti oder Swisscom konnten damit als Kunden gewonnen werden. Am stärksten vertreten ist Haufe derzeit im deutschsprachigen Raum, wobei die Internationalisierung,

insbesondere Richtung USA, im Gange ist.

Talentsoft und Skillsoft: Talent-Management-Software für alle Größen

Neben Haufe und Saba Halogen zählen auch Talentsoft und Skillsoft (Sumtotal Systems) zu den führenden TM-Anbietern. Der französische Hersteller Talentsoft bietet seit 2007 weltweit eine cloudbasierte TM-Lösung, die er durch Eigenentwicklungen und Zukäufe kontinuierlich ausgebaut hat. Talentsoft hat circa 1.500 Kunden und eignet sich sowohl für multinationale Großunternehmen als auch für KMUs.

Sumtotal Systems aus der Unternehmensgruppe Skillsoft wurde 1985 in den USA gegründet. Die Ursprünge liegen im Learning Management, die Sumtotal-TM-Suite entwickelte sich durch Zukäufe. Sie beinhaltet alle relevanten Module und Zusatzfunktionen und wird vorrangig cloudbasiert angeboten. Sumtotal Systems hat mehr als 3.000 Kunden aus allen Unternehmensgrößen. Die Stärken liegen eindeutig im Learning und Performance Management. Ausbaufähig ist der Bereich Social Collaboration. Die Kundenzufriedenheit ist etwas niedriger als bei der Konkurrenz.

Klein, aber umfassend: Technomedia, Lumesse und Rexx

Noch nicht so gut Fuß fassen konnte im deutschsprachigen Raum der kanadische Softwarehersteller Technomedia. Seine ebenfalls komplexe TM-Suite inklusive Zusatzfunktionen ist im Moment bei 600 Kunden, darunter einige namhafte Großunternehmen, im Einsatz. Immer noch am Markt ist auch Lumesse. Der früher führende Anbieter offeriert eine umfangreiche cloudbasierte

TM-Suite mit Zusatzfunktionen, hatte zuletzt allerdings Schwierigkeiten, das Wachstumstempo der Konkurrenz mitzugehen.

Gute TM-Softwarelösungen, vor allem für den Mittelstand, findet man auch bei kleineren Herstellern mit Fokus auf dem deutschsprachigen Raum. Gut für den Mittelstand geeignet ist beispielsweise die TM-Suite des Hamburger Softwareherstellers Rexx, die als SaaS oder On-Premise-Modell verfügbar ist. Darüber hinaus runden viele Hersteller mit anderen Softwareschwerpunkten als dem Talent Management ihr Angebot mit einzelnen TM-Modulen ab. So zum Beispiel der kanadische Softwarehersteller Infoniqa, der neben Zeitwirtschafts- und Payroll-Software auch eine modular aufgebaute TM-Software für Recruiting, Performance und Learning Management anbietet. Auch Sage, IBM Kenexa oder Persis bieten selektive TM-Einzelmodule.

Nutzerzentrierung und Smartphones halten das Marktgeschehen spannend

Ein Urteil bezüglich der Poleposition bleibt aufgrund der unterschiedlichen Messkriterien schwierig. Trendthemen wie „Nutzerzentrierung“ und „Consumerization“ (Techniktrends werden von Privatanwendungen gesetzt, etwa bei Smartphones und Apps) zeigen jedoch eine Tendenz beim Wettkampf um die innovativsten TM-Softwarelösungen. Diese Trends setzen vor allem Workday, Haufe-Umantis und Rexx um. Doch auch diese Spitzenposition kann sich angesichts der rasanten Entwicklung schnell wieder ändern. Es bleibt also spannend – der Kampf um die Poleposition geht weiter. Hoffentlich bleiben viele Hersteller im Rennen, denn Konkurrenz belebt das Geschäft und bringt viele Vorteile für die Kunden.



ELKE SINGLER ist Analystin und untersucht regelmäßig die Entwicklung des HCM-Softwaremarkts.