

Apps in der Personalarbeit

Wie mobil ist HR-Software heute?

Von Bettina Wallbrecht

Das Smartphone ist aus dem privaten wie aus dem beruflichen Kontext kaum noch wegzudenken. Viele Aufgaben erledigen wir mittlerweile unterwegs. Dass mit zunehmend mobiler IT-Nutzung auch die Nachfrage nach mobiler HR-Software steigt, ist daher keine Überraschung. Welche Funktionalitäten werden von Personalisten und Mitarbeitern heute mobil genutzt und welche Aspekte sind Unternehmen besonders wichtig, wenn es um HR-Apps geht? Sechs HR-Software-Anbieter geben einen Einblick in aktuelle und zukünftige Funktionen von Apps und mobiler HR-Software.



Hanno Renner
Gründer und Geschäftsführer,
Personio GmbH

Von einzelnen Modulen bis hin zu der kompletten Palette der Software-Funktionalitäten bieten HR-Software-Anbieter ihre Produkte auch für mobile Endgeräte an. Bei einem Teil der Anbieter ist die HR-Software mobil über den Browser verfügbar. Personalverantwortliche könnten Mitarbeiter rekrutieren, verwalten und entwickeln, während die Mitarbeiter wiederum ihre Gehaltsabrechnungen einsehen, Abwesenheiten wie Urlaub beantragen oder auch Krankenscheine direkt hochladen könnten, nennt Hanno Renner, Gründer und Geschäftsführer der Personio GmbH, einige Funktionen.



Markus Schropp
Geschäftsführer,
aventini GmbH

Auch das komplette HR-Software-Paket von aventini sei über den Browser völlig unab-

hängig vom Endgerät nutzbar, betont Markus Schropp, Geschäftsführer der aventini GmbH. Beide Software-Anbieter sind noch relativ neu am Markt: Personio gibt es seit 2015, aventini seit 2016.

Bei anderen Anbietern laufen HR-Software-Module über eine oder mehrere Apps auf mobilen Endgeräten. Der Vorteil einer einzigen App sei, dass Mitarbeiter oder Führungskräfte sich nicht mehrere Programme installieren oder sich an unterschiedliche Nutzerführungen gewöhnen müssten, beispielsweise für Recruiting und Learning, Abwesenheit und Reisekosten, betont Christoph Kull, Geschäftsleiter Vertrieb und Marketing DACH bei Workday.

Was lässt sich gut mobil nutzen und was nicht?

In der Frage, ob die mobile oder die stationäre Nutzung das größere Gewicht hat, unterscheiden sich die Philosophien der Anbieter etwas. Manche sehen Apps lediglich als „Add-ons“, andere nennen „Mobile first“ als ihren Ansatz. „So wie sich Mitarbeiter heute unterwegs über die Nachrichtenlage informieren,



Christoph Kull
Geschäftsleiter Vertrieb
und Marketing DACH,
Workday

sich austauschen oder etwas einkaufen, wollen sie auch auf HR-Prozesse zugreifen“, betont Christoph Kull. Wenn sich alle Funktionen mobil wie am Arbeitsplatz nutzen ließen, könne jeder Nutzer selbst entscheiden, wo er welche Aufgaben erledigen wolle. Komplexe, datengestützte Personalentscheidungen treffe ein Verantwortlicher wahrscheinlich lieber mit seinem Team im Büro. Jedoch sei es auch in diesen Fällen von Vorteil, jederzeit und auf jedem Gerät bestimmte Informationen aufrufen zu können.

Für Führungskräfte bieten Softwareanbieter zusätzlich auch Dashboards und Cockpit-Funktionen zur mobilen Nutzung an. „Auch die Kommentar- und Bewertungsfunktion im Recruitingprozess kann gut von unterwegs ausgefüllt werden, beispielsweise wenn Vorstellungsgespräche außer Haus stattfinden“, nennt Hanno Renner ein weiteres mobiles

Einsatzbeispiel. „Wenn Mitarbeiter oder HR-Manager sich die Webseite als Favorit im Browser hinterlegen, haben sie den gleichen Komfort wie bei einer installierten App, aber höhere Sicherheit für die sensiblen Daten, da die Seite jedes Mal einen neuen Login verlangt.“



Matthias Dietrich
Sales Manager,
rexx systems Austria

Verschiedene Self-Service-Angebote gehören zu den am meisten genutzten Funktionalitäten mobiler HR-Software. „In diesen Bereichen ist die mobile Nutzung speziell für Smartphones optimiert“, so Matthias Dietrich, Sales Manager bei rexx systems Austria. Per App ließen sich einfach und schnell Arbeitszeiten dokumentieren, Reisen anlegen und Spesen abrechnen, zählt zum Beispiel Johannes Kreiner, Geschäftsführer bei der Sage GmbH, einige Funktionen auf. „Auch Urlaubs- und Krankmeldungen können rasch erledigt werden und der User kann den aktuellen Nettozettel einsehen.“



Michael Friedwagner
Geschäftsführer,
Infoniqa HR Solutions GmbH

HR-Fachkräfte nutzen bereits jetzt viele mobile Anwendungen, um alle Arbeitsabläufe möglichst flexibel zu dokumentieren, zu steuern und zu überwachen, erklärt Michael Friedwagner, Geschäftsführer der Infoniqa HR Solutions GmbH. In den Bereichen der Personalabrechnung jedoch erschwere der Gesetzgeber eine einfache mobile Darstellung – der Fachbereich sei so komplex, dass er fast ausschließlich per klassischem Web-Interface abbildbar sei. „Allerdings wird auch hier ein Wandel und der Wunsch nach mehr Flexibilität spürbar.“

Ein klassisches Einsatzfeld sind mobile Lösungen zur Zeiterfassung sowie für die Arbeitszeitregelung und Urlaubsverwaltung. So könnten etwa Monteure Reise- und Arbeitszeiten ohne großen Aufwand dokumentieren und automatisch von der App benachrichtigt werden, wenn sie ihre maximale Tagesarbeitszeit bald erreichen. Laut Michael Fried-

wagner haben Nutzer hier idealerweise eine Auswahlmöglichkeit: „Ob Mitarbeiter am Smartphone, am PC oder mit herkömmlichen Zeiterfassungsterminals ihre An- und Abwesenheiten stempeln dürfen, wird einfach eingestellt.“ Wo diese Anwendungen installiert seien, müsse zweitrangig werden.

Welche Wünsche äußern die Kunden?



Johannes Kreiner
Geschäftsführer,
Sage GmbH

Die Anforderungen der Unternehmen in Bezug auf Funktionalitäten erscheinen ziemlich umfangreich. „Die Wünsche reichen von mobilen Anwendungen für klassische HR-Prozesse bis hin zum Thema Reporting und Controlling“, meint etwa Johannes Kreiner.

Christoph Kull sieht ein besonders großes Interesse im Bereich Learning: „Wir sind es mittlerweile doch alle gewohnt, auch beim Pendeln zur Arbeit schnell per Video etwas Neues zu erfahren. Da ist der Schritt zum mobilen, individuellen, videobasierten Lernen

personal manager

Leser werben – und ermäßigt an HR-Webinaren teilnehmen

hr webinar

**50%
RABATT**

Sie lesen die Zeitschrift personal manager regelmäßig* – und können Kollegen, Bekannte oder Freunde für uns begeistern? Für jeden neu gewonnenen Abonnenten erlassen wir Ihnen 50 Prozent der Teilnahmegebühren beim Besuch eines HR-Webinars (regulär 89 Euro bzw. 69 Euro für AbonnentInnen der Zeitschrift personal manager).

Die Themen der HR-Webinare reichen von Arbeitsrecht über Personalverrechnung bis hin zu Trennungsmanagement und Personalcontrolling.

Einen Überblick finden Sie unter: www.hr-webinare.at

*Für die Teilnahme an der Aktion müssen Sie kein/e AbonnentIn der Zeitschrift personal manager sein.

www.personal-manager.at/abonnement

nicht weit – Nutzer erwarten diese Möglichkeit sogar.“ Umfangreiche Funktionalitäten im Bereich Bildung wie zum Beispiel bei der Auswahl und Buchung von Seminaren mit dazugehörigen Genehmigungsprozessen nennt Michael Friedwagner als Beispiele für Kundenwünsche für mobile Funktionalitäten.

Neben bestimmten Funktionalitäten steht die Nutzerfreundlichkeit der mobilen Systeme ganz oben auf der Prioritätenliste. In der Regel liege der Fokus auf einer einfachen, selbsterklärenden Oberfläche und auf einer möglichst breiten Nutzbarkeit unabhängig vom konkreten Endgerät oder Betriebssystem, berichtet etwa Matthias Dietrich. Die tägliche zentrale Herausforderung sei es, funktionale Breite und Tiefe mit einer einfachen Benutzeroberfläche zu verbinden, die Spaß mache.

Es würden nur Eingabemasken verwendet, die selbsterklärend seien und keinen Schulungsaufwand für den Kunden generierten, betont Markus Schropp. Was Kundenanregungen angehe, verfolge er mit seinem Unternehmen einen ganz eigenen Ansatz: „Wir beziehen unsere Kunden bei der Weiterentwicklung des Portals direkt mit ein. Die Änderungen werden dann allen anderen Kunden ebenfalls zur Verfügung gestellt. So profitieren alle Unternehmen von einer guten Idee und sind immer auf dem neuesten Stand.“

An erster Stelle stehe die Benutzerfreundlichkeit, meint auch Hanno Renner. „HR-Verantwortliche erwarten vom Programm, dass es so intuitiv ist, dass der Mitarbeiter direkt versteht, was es zu tun gibt. Wenn Mitarbeiter lange nachfragen müssen, wie etwas funktioniert, sind die Personalmanager am Ende nicht ent- sondern belastet.“

Durchblick im App-Angebot?

Immer mehr Apps, etwa für Zeiterfassung, Payroll oder Recruiting, werden von Unternehmen angeboten, die bisher nicht im HR-Software-Bereich vertreten waren – zusätzlich zu den Lösungen der etablierten Anbieter. Markus Schropp sieht diese Entwicklung kritisch. „Denn dadurch wird die Digitalisierung im HR-Bereich, die eigentlich für die Vereinfachung durch die gemeinsame Nutzung von Daten aus einer gemeinsamen Datenbank steht, ad absurdum geführt.“ Mit jeder

neuen Einzellösung, die über Schnittstellen angebunden werden müsse, entstünden in Bezug auf den Datenschutz und durch die Wahrscheinlichkeit von Übertragungsfehlern massive Probleme.

„Unserer Ansicht nach sind Start-ups mit ‚single-issue apps‘ zum Beispiel im Recruitment im Sinne der Innovation im HR-Software-Umfeld ein interessanter Baustein“, meint Matthias Dietrich zu dieser Entwicklung. Letztlich seien solche Produkte aber meist nur dann langfristig erfolgreich, wenn sie in ein umfassendes HR-System integriert würden.

Prinzipiell sei nicht jede angebotene App zweckdienlich, so Michael Friedwagner, jedoch entstünden in Zusammenarbeit zwischen Kunden und Herstellern oftmals sehr passgenaue und hilfreiche mobile Dienste, die auch bei sich ändernden Anforderungen weiter ausgebaut werden könnten. Die allermeisten Verantwortlichen in Unternehmen wüssten, was Einzel-Apps für die Integrität, Vollständigkeit und Verwertbarkeit der HR-Daten bedeuteten, ist die Einschätzung von Christoph Kull. „Unser Ansatz ist ein einheitlicher: HR- und Finanzdaten fließen zusammen und lassen sich für strategische Entscheidungen nutzen.“

Ausblick

Welche Entwicklungen erwarten uns also in den kommenden Jahren bei mobiler HR-Software? „Die Digitalisierung in der HR wird auch in den kommenden Jahren weiter voranschreiten“, meint Johannes Kreiner, Geschäftsführer der Sage GmbH. Schwerpunkte für mobile Anwendungen sehe er im Bereich Zeitmanagement, im Führungskräftebereich, im Reporting sowie im Recruiting. Er glaube jedoch nicht, dass sich alle HR-Prozesse, unabhängig von der Unternehmensgröße, rein in einer mobilen HR-App sinnvoll abbilden lassen. Sie seien vielmehr ein Erweiterungspaket, um Kunden die Arbeit durch intuitive HR-Lösungen zu erleichtern, vor allem dann, wenn sie unterwegs seien.

Zukünftig dürfe nach Meinung von Michael Friedwagner das Endgerät keine Rolle mehr spielen: „Ganz gleich ob App oder Browser, HR-Software-Anbieter müssen so viele Services wie möglich und sinnvoll jederzeit an jedem Ort zur Verfügung stellen – und dabei

die Datensicherheit aktiv im Blick behalten.“ Zusätzlich müssten die einzelnen Apps besser miteinander kommunizieren: „Künstliche Intelligenz und Machine Learning werden daher in Zukunft immer stärker von Bedeutung sein.“

Nach Einschätzung von Christoph Kull wird die mobile Nutzung von HR-Prozessen ganz normal und alltäglich werden. „Ich denke, dass wir einen zunehmenden Fokus im Bereich Kollaboration sehen werden – die gemeinsame Bearbeitung komplexer Themen wird per App einfacher werden“, so der Geschäftsleiter Vertrieb und Marketing DACH bei Workday.

Self-Services würden im HR-Alltag immer stärker genutzt werden, meint Matthias Dietrich. „Neben den Systemen ist aber auch die Weiterentwicklung der Kultur in vielen Unternehmen in Richtung Transparenz und Self-Service ein wesentlicher Faktor für den Erfolg von ‚mobile HR‘“, gibt der Sales Manager von rexx systems Austria zu Bedenken.

„Ich denke, dass sich der Arbeitsalltag eher dahin entwickeln wird, die meisten Handlungsschritte direkt online im Internetbrowser abzuwickeln. Im Prinzip lässt sich jede Funktion, für die es heute bereits installierte Programme gibt, auch in einer Applikation oder noch besser in der Cloud abbilden“, betont Hanno Renner, Gründer und Geschäftsführer der Personio GmbH. Die Komplexität der Prozesse sei dabei nicht das Problem. „Ich sehe eher, dass Unternehmen und vor allem Personalabteilungen sich manchmal scheuen, auf cloudbasierte Produkte zu vertrauen, da sie sich noch nicht genug mit der Technik auseinandergesetzt haben.“

„Die Nutzungsgewohnheiten von IT gehen auf jeden Fall in Richtung mobile Endgeräte“, resümiert Markus Schropp. Es brauche weitere Entwicklungen in den Bereichen Kollaboration, Dokumentenmanagement und vereinfachtes Bewerbermanagement, so der Geschäftsführer der aventini GmbH. Zu viele interessante Bewerber würden durch zu einseitige Eingabemasken und uncreative Matching-Funktionen ausgeschlossen. Unternehmen brauchten jedoch Quereinsteiger und Diversität in der Erfahrungswelt, sonst leide die Innovation.