



Wandel in Sicht

Wie groß ist die Bereitschaft, Software und IT-Infrastruktur außer Haus betreiben zu lassen? Welchen Stellenwert haben maßgeschneiderte Software-Lösungen im Personalmanagement? Professor Stefan Strohmeier von der Universität des Saarlandes diskutierte mit führenden Anbietern aktuelle Fragen der Anwendungen von HR-Software.

Unter Physikern ist absolut unstrittig, wie eine Wolke zu definieren ist. Für Cloud Computing existieren dagegen unterschiedliche Interpretationen. Folglich verwundert es nicht, wenn Cloud-Lösungen und Software as a Service (SaaS) durcheinander geworfen oder als ein und dasselbe verkauft werden. „SaaS ist im Grunde genommen ein kaufmännisches Lizenz- und Nutzungsmodell, Cloud Computing dagegen ein technisches Modell. Das bedeutet, dass SaaS-Modelle nicht zwingend in der „Cloud“ angeboten werden müssen“, erläutert Wolfgang Witte, Geschäftsführer von Perbit Software. Für Personalisten ist die Frage nach „Cloud oder nicht Cloud“ auch nur am Rande von Interesse, denn die technischen Bedingungen fallen in Unternehmen in den Verantwortungsbereich der IT-Abteilung. Es spricht einiges dafür, dass Cloud Computing noch länger als reines IT-Bereitstellungsthema behandelt wird. Denn für HR-Verantwortliche spielen eher die schnelle Verfügbarkeit der Lösung, die Skalierbarkeit und niedrige Initialkosten eine wichtige Rolle. „Erst wenn bei der Vergabe von HR-Software-Prozessen die IT-Abteilung beratend tätig sein wird, dann kann das Thema Cloud Computing auf den Tisch kommen“, so Michael Friedwagner, Geschäftsführer der Infoniqa HR Solutions.

Cloud-Computing und das SaaS haben gemeinsam, dass HR-Verantwortliche für die Software keine eigene IT-Infrastruktur vorhalten müssen, sondern via Internet auf die Dienste eines externen Anbieters zurückgreifen. Das erscheint bequem für den Endanwender, wirft aber auch immer wieder Fragen nach der Datensicherheit auf. Bisher verhalten sich die Unternehmen bei der Nutzung von SaaS eher zögerlich. Während Outsourcing von Lohn- und Gehaltsabrechnungen etabliert ist, dominieren bei anderen HR-Aufgabenfeldern wie Bewerbermanagement oder Recruiting die Zweifel.

Hat SaaS eine Zukunft?

Doch SaaS wird nach Ergebnissen einiger Studien ein erhebliches Wachstumspotenzial zugeschrieben. Eine Analyse des Marktforschungsinstituts Gartner geht noch weiter: SaaS habe sich offenbar rund um den Globus gut etabliert. Die große Mehrheit der befragten IT-Verantwortlichen und Geschäftsführer plane, den Anteil an Miet-Software im eigenen Unternehmen im laufenden Jahr zu erhöhen oder zumindest unverändert beizubehalten.

Die Roundtable-Experten haben sehr unterschiedliche Erfahrungen mit dem Einsatz von SaaS. Im Bremer Rechenzentrum, des-

sen Kernkompetenzen schwerpunktmäßig in der Entgeltabrechnung liegen, nutzen 50 Prozent der Kunden die Applikationen über das Internet. Geschäftsführer Armin Rautenhaus: „Sie können rund um die Uhr zugreifen und sind von keinem Support abhängig. Für die Nutzung wird lediglich ein herkömmlicher Internetzugang und Webbrowser benötigt. Der Kunde zahlt lediglich eine nutzungsabhängige Gebühr entsprechend der Anzahl seiner Abrechnungsfälle pro Monat.“ Durch die Nutzung habe der Kunde weitaus geringere Anschaffungs- und Betriebskosten, er könne sich auf sein Kerngeschäft konzentrieren und die ausgelagerten Entgelt-daten im BRZ auch noch bis zu 20 Jahre lang datenschutzgerecht aufbewahren.

Die Bereitschaft zur Nutzung von SaaS hängt aber auch klar mit der Größe des Unternehmens zusammen. Markus Wieser, Director Product Management bei Atoss, erlebt, dass kleinere Unternehmen, in denen kaum IT vorhanden ist, eher zu dem Modell tendieren als große Unternehmen, die über eine ausgereifte IT-Abteilung verfügen.

Einflussgrößen: Prozess und Technologie

Einen großen Einfluss auf die Entscheidung pro oder contra SaaS hat auch die Beschaf-

fenheit der einzelnen Personalprozesse. Im Bereich Payroll sind die Prozesse standardisierbar und nicht einer permanenten Dynamik ausgesetzt. „Doch in der Personalentwicklung, der Weiterbildung oder im Kompetenzmanagement unterliegen sie einer hohen Dynamik und unternehmensindividuellen Ausprägung“, so Dr. Ralf Gräßler, Geschäftsführender Gesellschafter von VEDA. „Der Anbieter muss in der Lage sein, über ein SaaS oder ASP-Modell diese Dynamik und Individualität abbilden zu können.“ Gräßler bevorzugt den Arbeitsbegriff ASP (Application Service Providing), weil damit mehr Individualisierbarkeit verbunden sei als es das heutige SaaS im Allgemeinen suggeriere. „Bei SaaS können die Prozesse nur bedingt angepasst werden und sollten auch nicht so häufig verändert werden – das greift jedoch gerade im Personalmanagement für die meisten Unternehmen zu kurz.“

Auch SAP arbeitet nicht mit der Begrifflichkeit SaaS, sondern bietet On-Demand-Dienste als Teil der Produktstrategie an, die sich aus On-Premise-, On-Demand- und On-Device-Produkten und deren Orchestrierung zusammensetzen. Die On-Demand-Lösung habe sich etabliert, so Klaus Mutzeck, Senior Solution Expert. Der Kunde brauche lediglich einen Browser und Internetanschluss. SAP registriert eine steigende Nachfrage nach SaaS-Diensten. Zum einen weil sich die Bedürfnisse der Kunden verändert haben, die heutzutage erwarten, nach dem Kauf die Software ortsunabhängig über das Internet zu nutzen. Zum anderen treibe der technologische Fortschritt wie unter anderem der Breitbandausbau der Netzinfrastruktur, die Verfügbarkeit preiswerter Rechenkapazitäten sowie die zunehmende Verbreitung von Internet-Technologien die Nutzung von SaaS voran.

Bei Infonika spürt man dagegen nur wenige Anfragen nach SaaS. Michael Friedwanger: „Kunden möchten ihre eigene Lösung haben, die so konfiguriert wird, dass sie individuell auf ihre Bedürfnisse abgestimmt ist.“ Das fange bei individuellen Workflows an und ende beispielsweise im E-Recruiting bei der Anpassung an die Corporate Identity der Kunden-Homepage. Dabei sei es wichtig,



„Erst wenn bei der Vergabe von HR-Software-Prozessen die IT-Abteilung beratend zur Seite steht, dann wird Cloud Computing ein Thema.“

Michael Friedwanger, Geschäftsführer,
Infonika HR Solutions GmbH



„Kaufen, Mieten, Outsourcing oder Fullservice – die Zukunft liegt nicht nur in maßgeschneiderten Softwarelösungen, sondern auch in zugeschnittenen Nutzungsmodellen.“

Wolfgang Witte, Geschäftsführer Perbit Software GmbH



„Die Vorteile von SaaS werden sich auf Dauer gegenüber On-Premise-Modellen durchsetzen. Dafür spricht unter anderem die Verfügbarkeit auf verschiedensten Endgeräten.“

Matthias Schneider, Vorstand, Sage HR Solutions AG

tig, dass man schnell und gut skalierbar auf laufende Änderungswünsche reagieren könne. Ob die Lösung in einem Rechenzentrum im ASP-Betrieb laufe, sei für den Kunden meist nebensächlich.

On-Premise als Auslaufmodell?

Persis Online bietet nur SaaS-Lösungen der eigenen Standard-Software. Anfangs ging der Anbieter eher von vielen kleineren Unternehmen aus, die solche Lösungen wünschen, so Geschäftsführer Dirk Linn. Das habe sich sehr schnell geändert. Die heutigen Kunden kommen aus dem Mittelstand. Dabei stehe die Unabhängigkeit von der internen IT-Abteilung im Mittelpunkt. Linn: „Der Datenschutz ist selbstverständlich ein wichtiges Thema, aber steht nicht im Vordergrund. Man traut uns schon zu, dass wir hier unsere Hausaufgaben machen. Eher hat man

den Eindruck, dass die Personalabteilungen oft Bedenken gegenüber intern betriebenen Systemen haben, da die Datenbank von der eigenen IT betrieben und möglicherweise eingesehen werden kann.“ Persis nutzt moderne Multi-Tier-Strukturen in der Architektur der Applikation, die sehr einfach an geänderte Lastanforderungen des Kunden anpassen seien.

Matthias Schneider, Vorstand von Sage HR Solutions, berichtet von einem dreistelligen SaaS-Wachstum bei kleinen Betrieben. Bei größeren nehme Hosting als Zwischenschritt stark zu. „SaaS wird kommen, da On-Premise auf Dauer nicht funktioniert und sich die Vorteile von SaaS durchsetzen werden – wie die Verfügbarkeit auf verschiedensten Endgeräten, kein Aufwand mit Updates, Hardware und Systematisierung unter anderem.“ Jedoch sei das SaaS-Preismodell bislang nicht

akzeptiert. Der deutsche Mittelständler habe kein Problem damit, seine Daten auszulagern, wenn er weiß, wo sie liegen. Aber er wolle die Lizenz wie gewohnt in einem Block bezahlen und die Software damit „besitzen“.

Ob SaaS in den Kernbereichen der HR-Prozesse ankommen wird, ist fraglich. Maßgeschneiderte Softwarelösungen scheinen in jedem Fall deutlich stärker nachgefragt als „Out of the Box“-Lösungen. Der dritte Weg für Anbieter könnte also darin liegen, sich stärker auf die Bedürfnisse des Kunden einzustellen. „Wir skalieren das, was er in Bezug auf Service und Lizenz erwartet“, so Wolfgang Witte, Perbit. Ob er kaufen oder mieten möchte, die Lösung auf eigenen Rechnern, im Outsourcing oder im Fullservice betreiben will oder aber eine Applikation nur für vier Wochen benötige. „Die Zukunft liegt nicht nur in maßgeschneiderten Softwarelösungen, sondern auch in zugeschnittenen Nutzungsmodellen.“

Managementthemen im Trend

Im Vergleich zu den Vorjahren, die noch stark von der Krise und mangelnder Investitionsbereitschaft der Unternehmen bestimmt waren, nehmen nun Managementlösungen und ganzheitliche HR-Lösungen Fahrt auf. Sage-Vorstand Matthias Schneider beobachtet, dass die Investitionsbereitschaft in den Unternehmen vorhanden sei und große Projekte statt vereinzelte Desktop-Lösungen präferiert würden. „Dabei wird die gesamte Prozesskette vom Eintritt des Mitarbeiters bis zu seinem Austritt aus dem Unternehmen abgebildet. Die Lösungen umfassen neben der Personalabrechnung alle Facetten der Personalarbeit – von der Personalplanung und dem Bewerbermanagement über Personal- und Talentmanagement bis hin zur Einsatzplanung und dem Zeitmanagement – ergänzt durch nützliche Auswertungs- und Controllingwerkzeuge.“

Bei SAP registriert man, dass die Nachfrage nach Demografie-getriebenen Lösungen wächst. „Wir tragen dem Rechnung, indem wir mit Talentmanagement eine Lösung anbieten, die den kompletten Personalentwicklungsprozess abdeckt, vom Recruiting über Learning und Nachfolgeplanung bis zur Mitarbeiterbeurteilung“, berichtet SAP-Experte Klaus Mutzeck. Auch das neue Produkt „Strategic Workforce Planning“ unterstütze dabei, den demografischen Wandel und andere Einflussfaktoren zu analysieren und zu simulieren, um die eingesetzte Arbeitskraft mittel- und langfristig an die Unternehmensziele anzupassen.

Dass die Konsequenzen aus der Demografie-Problematik verstanden werden, bestätigt auch Ralf Gräßler, VEDA. „Die Kunden fragen vermehrt Kompetenz- und Bildungsmanagement nach, und nicht nur aus den großen Unternehmen. Moderne Lösungen decken sowohl für Akademien als auch für Personalabteilungen die komplette Wertschöpfungskette der Personalentwicklung und des Weiterbildungsmanagements ab.“ Sie helfen dabei, den Entwicklungs- und Weiterbildungsbedarf systematisch zu erkennen und unterstützen bei der Umsetzung der Maßnahmen. Unternehmen würden insbesondere das integrierte flexible Prozessmanagement schätzen sowie die stufenweise Ausbaufähigkeit bis zur kompletten Weiter-

bildungsplattform, die zum Beispiel die Erstellung und Verteilung von E-Learning-Inhalten ermöglicht.

Auch Klassiker gefragt

„Krisenunabhängig ist der bedarfsoptimierte Personaleinsatz ein Top-Thema der Personaler“, berichtet Markus Wieser, Atoss. Im Vordergrund stehe die Reduktion der Personalkosten, die in der Größenordnung von 15 Prozent liegen könnten. „Außerdem registrieren Unternehmen, dass in den klassischen administrativen Prozessen noch ein erhebliches Potenzial liegt.“ Deshalb wachse der Anteil von EMS-Systemen und papiergetriebene Klassiker wie der Urlaubsantrag konvertieren in Richtung digitale Lösungen.

Armin Rautenhaus vom Bremer Rechenzentrum berichtet, dass sich die Budget- und Personalkostenplanung zu einem immer wichtigeren Anliegen in Unternehmen entwickeln würde. Die Budgetplanung ermögliche im Gegensatz zu vielen anderen Planungsprogrammen nicht nur die Verarbeitung der Ist-Zahlen vergangener Zeiträume, sondern es könnten auch Zukunfts-Lohnkonten und Kostenrechnungsdateien unter Berücksichtigung aller bekannten Daten erstellt werden.

Nach wie vor läuft auch das Bewerbermanagement als eines der „Brot und Butter-Produkte“, so Dirk Linn von Persis. Ebenso seien Self-

CLIX® Talent Suite
Der Quantensprung im Personalmanagement

Competency Management
Transparente Personalstruktur

Performance Management
33 % mehr Umsatz pro Mitarbeiter

Succession Planning
50 % weniger Fluktuation

Learning Management
Maximaler Return on Education

www.im-c.de | info@im-c.de
Whitepaper downloaden unter: www.im-c.de/whitepaper

imc

QR code

Services oft im Gesamtpaket dabei. Zwei weitere Bereiche seien neu auf die Agenda gekommen: Die Entwicklung von Mitarbeitern und die berufliche Ausbildung, die vom Stiefkind zum festen Bestandteil der Rekrutierung werde. Eine Ausbildungsinitiative von Persis würde hier den Nerv der Ausbilder treffen, die sich solche Systeme wünschten.

In allen Anwendungsbereichen gewinnt ein weiterer Aspekt an Bedeutung. „In der Prozesseffizienz liegt noch Potenzial, deshalb forcieren wir stark die Prozessautomatisierung bei den Kunden“, so Perbit-Geschäftsführer Wolfgang Witte. „Softwaregestütztes Prozessmanagement erhöht die Qualität, beschleunigt Prozesse, reduziert die Kosten und schafft Transparenz für weitere Optimierungen.“

Das HR-Cockpit

Die multidimensionale Datenaufbereitung im Personalmanagement ist auf dem Vormarsch. Die Vorteile liegen auf der Hand: Konsolidierte Daten aus den verschiedenen Reportings visualisieren detailliert unterschiedliche HR-Leistungen und Fragestellungen. Die Software hinter dem Dashboard kristallisiert Informationen, die einen schnellen Überblick über systemweite Daten geben. In personalisierter Form können unterschiedliche Datenquellen zur Verfügung gestellt werden. Infoniqa bietet die Funktion des Dashboards oder Cockpits als Teil der Servicefunktion an. „Kunden können beispielsweise sehen, wie lang die Abwicklung von Bewerbungen dauert. Wichtig ist, dass alles, was im Cockpit abgebildet ist, auch von den Anwendern benötigt und vor allem verstanden wird“, erläutert Michael Friedwagner. Allerdings kritisiert er, dass die Anwender häufig mit Grafiken überschüttet würden in der Hoffnung, den Wunsch nach Auswertungen befriedigt zu haben. Was die Anwender tatsächlich brauchen, werde selten hinterfragt. Sage HR Solutions bietet für seine Lösungen integrierte Dashboards an und darüber hinaus Online Analytical Processing (OLAP), bei der die HR-Manager mit sehr einfachen „Drag und Drop“-Techniken sich ihre benötigten Daten zusammenstellen können. Vorstand Matthias Schneider: „Es wird gut



„Windows-basierte Systeme werden es zukünftig schwer haben. Es wird heute mehr denn je auf eine offene Architektur geachtet, die Browser-basiert sein muss.“

Dirk Linn, Geschäftsführer Persis Online GmbH & Co.KG



„Die technische Plattform ist für Personaler kein Thema. Sie erwarten eine Lösung, die schnell verfügbar, skalierbar und anpassbar ist.“

Dr. Ralf Gräßler, Geschäftsführender Gesellschafter, VEDA GmbH



„In der Entgeltabrechnung bevorzugen Personaler Termin- und Ereignis-gesteuerte Informationen per E-Mail, die bedarfsgerecht zugestellt werden. Das erübrigt die manuelle Suche.“

Armin Rautenhaus, Geschäftsführer, Bremer Rechenzentrum GmbH

angenommen, vor allem auch weil die individuellen Abteilungsinformationen dann sehr einfach über das Managerportal im Web den Führungskräften bereitgestellt werden können.

Auch in der Zeiterfassung haben Dashboards Einzug gehalten. „Sie dienen zur Unterstützung der Planungsprozesse, da sie die relevanten Planungskennzahlen schnell zugänglich machen“, erläutert Atoss-Experte Markus Wieser den Nutzen für den Kunden. Andere Erfahrung macht das Bremer Rechenzentrum. Personalverantwortliche bevorzugen termin- und ereignisgesteuerte Informationen per E-Mail, so Armin Rautenhaus vom Bremer Rechenzentrum. Nach einer PAISY-Abrechnung würden ausgewählte Informationen und Berechnungen gleich direkt bedarfsgerecht zugestellt. Wiederkehrende Reports müssten nicht mehr manuell

gestartet werden, sondern generierten sich automatisch. Das entlaste den Personaler, der keine Zeit einsetzen muss, um Daten manuell zusammensuchen und zu vergleichen.

Social Web treibt Innovationen voran

Ob Hype oder nicht: Facebook und Co nehmen Einfluss auf die Software-Anwendungen. Und nicht nur im Bereich der Stellenausschreibungen. „Das informelle Lernen nimmt dramatisch zu, deshalb sind Personalabteilungen gefordert, auch im Weiterbildungsbereich Social-Media Strategien zu entwickeln“, so Ralf Gräßler, VEDA: Dabei gehe es weniger um Technologien, sondern um die Verbindung von klassischem, formellem Lernen – wozu auch E-Learning zählt – und selbstorganisiertem Lernen unter Nutzung von Web 2.0 Prinzipien wie beispiels-



„ In-Memory-Datenbanken können riesige Terabyte-Datenbestände analysieren, da die Daten im Arbeitsspeicher gehalten werden, sind die Applikation sehr schnell und bieten Analysen für jeden Unternehmensbereich in Echtzeit.

Klaus Mutzeck, Senior Solution Expert, SAP Deutschland AG



„ Dashboards in der Personaleinsatzplanung unterstützen die Planungsprozesse und helfen, Fehler zu vermeiden.

Markus Wieser, Direktor Produktmanagement, Atoss Software AG

weise über YouTube-Tutorials. Hierzu bedürfe es auch einer flexiblen Softwarelösung, die als Plattform diene und schnell anpassbar sowie skalierbar sei.

Je nach Zielgruppe ist die Facebook-Integration wichtig, betont Dirk Linn, Persis Online: „Es wäre vermessen zu sagen, dass diese Technologie für alle ein Muss ist, aber es gibt Bereiche, beispielweise Stellenausschreibungen im Callcenter eines Mobilfunkanbieter,

die um eine Integration nicht umhinkommen.“ Führungskräfte würden sich allerdings nicht in Portale einbinden lassen, die eine hohe Pflege oder eine ständige Beachtung erfordern. Also müsse die Plattform besonders einfach zu bedienen sein und alle Änderungen und Aufgaben sollten per E-Mail auf dem Blackberry erscheinen. Der Walldorfer Softwarekonzern SAP hat zur Unterstützung seiner On-Device-Strategie

die Firma Sybase gekauft, die auf die mobile Auslieferung von Unternehmensdaten und Middleware spezialisiert ist. Kunden können so ihre betriebswirtschaftlichen Prozesse auch auf mobilen Endgeräten wie iPad, iPhone oder Blackberry nutzen. Im Laufe des Jahres wird SAP auch erste HCM-Apps beispielsweise zur Erfassung der Reisekosten oder zur Workflow-Genehmigung auf den Markt bringen.

Auch bei Atoss sind mobile Apps ein Trend, dem man sich widmet. Damit können beispielsweise Manager jederzeit und überall Zugriff auf Informationen und Funktionen des Workforce Managements nehmen, wichtige Kennzahlen wie etwa die Produktivität in Echtzeit einsehen oder auch Urlaubsanträge der Mitarbeiter genehmigen. Für Mitarbeiter seien solche mobilen Lösungen hervorragend geeignet, um unter anderem im Projektkontext Zeiten vor Ort beim Kunden online zu erfassen und somit zeitnah für die Weiterverarbeitung zur Verfügung zu stellen.

Es gibt also eine Anzahl an Innovationen, auch wenn der Kunde sie nicht immer erkennt und nutzt. Doch es wird nur eine Frage der betriebswirtschaftlichen Kosten und der personalwirtschaftlichen Erkenntnis sein, bis sich die Anwendungen durchsetzen werden.

Christiane Siemann, freie Journalistin, Bad Tölz

Besonders fein für den lückenlosen Prozess von der Ausschreibung bis zur Einstellung.



milch & zucker
THE MARKETING SOFTWARE COMPANY

www.milchundzucker.de