

## Alles App?

Sicher, angepasst auf alle verfügbaren Endgeräte, ansprechend gestaltet und mobil müssen die HR Software-Anwendungen sein. Diese Ansprüche stellen Kunden und ihre Mitarbeiter. Professor Wilhelm Müller von der Hochschule Niederrhein diskutierte diese und andere Trends mit marktführenden Anbietern und Herstellern von HR Software.



Keiner weiß es besser als die Marktteilnehmer, in welchen Bereichen die Unternehmen derzeit ihre HR Software aufrüsten. Beispielsweise beim softwaregestützten Bewerbermanagement, das eine Renaissance erfährt. Nach einer ersten Phase, in der sich Arbeitgeber „eingedeckt“ haben, setzt jetzt offenbar die zweite Welle ein. Die Gründe: Es werden weitere Funk-

tionen gebraucht und die Anbindung an Netzwerke ist gewünscht, registriert Heike Neumann von Taleo. Desweiteren forderten die Kunden IT-gestützte Instrumente für Leistungs- und Performances Management, weil sie Mitarbeiter dringend binden wollen, so die Senior Marketing Managerin. „Jetzt wird Mitarbeiterbindung als proaktiver Prozess umgesetzt – unter Einbindung aller Beteiligten, dem Vorgesetzten, dem HR Management und dem Mitarbeiter.“

In die gleiche Richtung bewegt sich derzeit die große Nachfrage nach Instrumenten für das Talent Management, das in den vergangenen Jahren oft wie ein Buzzword benutzt wurde, um Herausforderungen zu beschreiben, deren Umsetzung nicht immer klar definiert war. Viele Maßnahmen der Leistungs- und Potenzialbeurteilung erfolgten losgelöst von Nachfolgeplanung, Personalbeschaffung und Weiterbildung und wurden wenig strategisch angegangen, berichtet Stefan Schübler, Director Presales Human Capital Management bei SAP. Nun würden Prozesse, die klare Kennzahlen für die Per-

sonalplanung liefern, ein anderes und größeres Gewicht einnehmen.

### Begeehrt: Sexy Software

Anders als in Österreich und der Schweiz werde die Anbindung an soziale Netzwerke und E-Learning hierzulande nicht so häufig angefragt, hat dagegen Michael Müller, Country Manager bei Infoniq HR Solutions, beobachtet. Allerdings, so bestätigt er, verzeichne das prozessoptimierte Bewerber- und Bildungsmanagement in Deutschland einen regen Aufschwung.

Eine weitere Beobachtung auf dem Markt: In KMU dominiert (anders als in den Vorjahren) nicht mehr lediglich der Nachholbedarf an IT-gestützten HR-Prozessen, sondern es stehen ebenso Portale für Recruiting, MSS und mobile Anwendungen auf der HR-Agenda. Das stellt Sage HR Solutions-Vorstand Matthias Schneider fest und bemerkt darüber hinaus, dass Unternehmen Bewerbermanagement-Software nicht mehr nur einsetzen, um Zeit einzusparen und Effizienz zu steigern. Heu-



Unter Moderation von Prof. Dr. Wilhelm Müller, Hochschule Niederrhein, diskutierten HR Software-Experten über Kundenwünsche und innovative Anwendungen.

te werde erwartet, dass entsprechende Tools wie eine „Marketingmaschine“ für Recruiting funktionieren. Gerade wenn in der Ansprache potenzieller Mitarbeiter Unternehmen zunehmend auf Social Media setzen, werde in den eingesetzten HR Software-Werkzeugen eine nahtlose Verbindung zu den Netzwerken notwendig. „Ebenso fällt auf, dass in der Industrie – vor allem im Maschinenbau und IT-Bereich – Personalkostencontrolling derzeit kaum relevant ist. Qualifizierte Mitarbeiter werden eingestellt und Kosten spielen dabei eine untergeordnete Rolle.“ Außerdem verlange der Kunde nicht nur eine sehr gute Usability, sondern – weil an privaten Endgeräten gelernt – müssten Layout und Design der Software ‚sexy‘ sein. Matthias Schneider, Sage: „Wir als HR Software-Anbieter müssen dazu beitragen, dass die Nutzungsmotivation der Mitarbeiter hoch ist. Wenn sie es beispielweise gewohnt sind, Bilder einbinden zu können, möchten sie diese Möglichkeit auch bei den Portal-Anwendungen nutzen können.“



„Datenschutz und -sicherheit werden immer wichtiger, weil die gesetzlichen Anforderungen weiter verschärft werden und Bewerber sehr viel sensibler geworden sind in Bezug auf die Verwendung und insbesondere Löschung der eigenen personenbezogenen Daten.“

Udo Hartenstein, Delphi HR-Systems GmbH, Leiter Vertrieb & Marketing



„Die geleistete Arbeitszeit wird nicht nur am Terminal erfasst. Da Mobilität immer wichtiger wird, ist auch die Erfassung am Telefon, Smartphone und Tablet-PC möglich.“

Thomas Münster, GFOS mbh, Prokurist und Vertriebsleiter

## Dauerthema Datensicherheit

Hoch im Kurs liegt auch das Thema Datensicherheit und -schutz – bei allen Kunden, unabhängig von der Größenordnung. Udo Hartenstein, Leiter Vertrieb & Marketing von Delphi HR-Systems: „Diese Komponenten werden noch wichtiger. Die Anforderungen seitens des Bundesdatenschutzgesetzes werden immer weiter verschärft, weil wir als Anbieter mit der Verarbeitung personenbezogener Daten zu tun haben. Außerdem sind die Bewerber in Zeiten von Facebook & Co sehr viel sensibler geworden in Bezug auf die Verwendung und insbesondere Löschung der eigenen personenbezogenen Daten.“

Eine andere Prioritätsverschiebung registriert Thomas Münster, Vertriebsleiter bei der GFOS, die unter anderem auf Zeiterfassung und Personaleinsatzplanung spezialisiert ist. Das Thema Vertrauensarbeitszeit sei stark rückläufig, und es werde wieder vermehrt auf Zeiterfassung gesetzt. „Diese erfolgt zumeist

am Terminal mit einer Chipkarte, die gleichzeitig zahlreiche weitere Funktionen erfüllt. So kann über sie auch der Zutritt in Büroräume und auf das Firmengelände geregelt werden.“ Ebenso haben Mitarbeiter die Möglichkeit, den Chip zum bargeldlosen Zahlungsverkehr in der Kantine und beim Personalkauf zu nutzen. Die geleistete Arbeitszeit wird dabei nicht nur am Terminal erfasst, sondern auch über Telefon, Smartphone und Tablet-PC.

### Wissen, was der Kunde morgen will ...

... ist keine leichte Aufgabe. Und ist es überhaupt möglich, mittel- und langfristige Bedarfe zur erkennen, wenn die Endgeräte sich permanent weiterentwickeln?

„Vorstellungen und Wünsche der Kunden zu antizipieren, ist außerordentlich schwierig, auch weil sich der Fokus des Personalmanagements auf Grund unterschiedlicher Zielvorgaben und Rahmenbedingungen ändert. Die Bedürfnisse las-

sen sich höchstens in einem Zeitrahmen von zwölf Monaten erahnen“, erklärt Heike Neumann von Taleo. Und die Praxis bestätigt sie: Wurden gestern noch mobile Anwendungen erwartet, die Bewerbungsprozesse in drei Minuten abwickeln können, so laufen heute verstärkt Anfragen nach Modulen für das Performance-Management auf dem iPad ein. Dass die Trends schwer zu erfassen sind, bestätigt auch Michael Müller von Infoniqa HR Solutions. Man könne sie erahnen, doch ob sie eintreten, sei nicht klar vorauszu-sehen. Seine Erkenntnis: „Auch die kleineren Anwender bringen viele wichtige Ideen zur Produkterweiterung mit. Man muss mit dem Ohr an der Schiene sein und erkennen. Wo bringt es mich in der Standard-Softwarelösung weiter, um den Prozess individuell gestaltbar und komplett dynamisch zu halten.“

Perbit Software orientiert sich bei dem Blick nach vorne an relevanten HR-Studien, um zu erfassen, welche Aufgaben das HR Mana-

gement in der Zukunft priorisiert. Geschäftsführer Hendrik Kellermeyer begründet das so: „Die Konzerne, die in den meisten Fällen befragt werden, leben das vor, was im Mittelstand mit einer Verzögerung ankommt. Darüber hinaus führen wir Kundengespräche und erstellen eigene Studien in Zusammenarbeit mit Hochschulen und richten danach unsere Anwendungen aus.“ Und da Perbit mit einer offenen Architektur arbeite, in die andere Programme integriert werden können, nähmen die technologischen Entwicklungen eine nachrangige Stellung ein.

### Fokus auf Inhalte, nicht auf Technik

So lautete denn auch der Tenor der Runde: In erster Linie sollten sich die Anbieter auf die fachlich-inhaltlichen Anforderungen konzentrieren und nicht auf die technologische Seite. „Denn die Technik, wie Endgeräte oder ‚Clouds‘, interessiert die HR-Entscheider nicht. Unsere Ansprechpartner bewegen die fachlichen Herausforderungen, die sie – auch mit Hilfe von Software – jetzt und zukünftig stemmen müssen“, betont Veda-Geschäftsführer Dr. Ralf Gräßler. „Genau hier können wir als Anbieter durch den permanenten Dialog mit unseren Kunden Anforderungen genau abbilden und zukünftigen Bedarf erkennen. Die fachliche Expertise ist entscheidend, die technologische Basis eher selbstverständlich.“

Um zukünftige Bedarfe zu ergründen, arbeitet GFOS mit verschiedenen Verbänden zusammen, führt den Kundendialog und wertet Request-Lists von Anwendern aus. „Außerdem nutzen wir Release-Planungs-Szenarien, in denen Produktmanagement und Entwickler die Wünsche unserer Kunden analysieren und bewerten“, führt Vertriebsleiter Thomas Münster aus. Impulse für neue Entwicklungen kämen sowohl von Kunden als auch von Mitarbeitern.

Letztlich sei die Anzahl der Prozesse und Funktionen in der Personalwirtschaft endlich, merkt SAP-Experte Stefan Schüßler an. Aber die Art und Weise, wie bestimmte Funktionen und Prozesse in den HR-Systemen ausgeführt werden, werde sich



„ Von den Anforderungen des Kunden ist der Grad der Mobilität abhängig. Nicht alles was möglich und neu ist, ist für das Personalmanagement zielführend.“

Hendrik Kellermeyer, Perbit Software GmbH, Geschäftsführer



„ Die Manager wollen heterogene Endgeräte wie iPhone, iPad und andere auch im Außendienst oder home-based einsetzen. Mit einer SaaS-Lösung auf einem externen Rechenzentrum ist die Nutzung meist problemlos möglich.“

Dirk Linn, Persis Online GmbH & Co. KG, Geschäftsführer

ändern. „Mobile Endgeräte, wie Smartphones oder Tablet-PCs, setzen hier den Standard in Sachen Benutzerfreundlichkeit und intuitive Bedienbarkeit. Kleine Applikationen, die zielgerichtet für einen bestimmten User eine definierte Anwendung bieten, bestimmen den technischen Trend.“

### HR-Portal als App?

Der Personaler öffnet eine App auf dem PC oder Smartphone und findet dort sein HR-Portal mit allen Prozessen. Zukunftsmusik? Es gibt mehrere Gründe, die dieser Entwicklung entgegenstehen. Die Apps sind eher als Teil des Prozesses zu sehen. Es ist zurzeit nicht vorstellbar, dass es eine komplette HR-Portallösung mit allen Prozessen auf App-Basis gibt, so Dirk Linn, Geschäftsführer von Persis Online: „Es ist heute technologisch machbar, einzelne Prozesssteile auf Apps auszulagern, wie die Mitarbeiterbeurteilung oder die Einsicht in die Personalakte. Ein gesamtes System würde aber voraussetzen, dass eine einheitliche Tech-

nik zugrunde liegt. Die Online-Anwendung über ein Rechenzentrum abzuwickeln, liegt dann nahe.“ Meist jedoch habe die IT-Abteilung noch keine Prozesse definiert, um Tablet-PCs zu integrieren. Auch wenn man Richtung ‚Bring your own Device‘ (BYOD) denkt, werde vieles für SaaS sprechen (müssen).

Allerdings gebe es auf dem Markt bereits ein Dutzend unterschiedliche Software-Häuser, die gemeinsam ein einheitliches technisches System zugrunde legten, wendet Professor Mülder ein, damit der Kunde sich seine individuellen Anwendungen bauen könne. In diesem Fall, so die Diskussions Teilnehmer, müssten die Unternehmen die Marktmacht von Apple haben, und der Kunde müsse Hunderte von Restriktionen beachten, die er nicht bereit sei zu akzeptieren. Udo Hartenstein, Delphi, nennt einen weiteren Grund, der eine solche Lösung kritisch erscheinen lässt: „Technologisch ist es möglich, aber dies würde voraussetzen, dass die datenschutzrechtlichen Bestim-



„Auf Hersteller und Anbieter hat mittlerweile die Technik großen Einfluss gewonnen. Kunden wünschen sich unabhängig vom Betriebssystem und der unterschiedlichen Endgeräte, dass Applikationen auf jedem System laufen.“

Matthias Schneider, Sage HR Solutions AG,  
Vorstand



„Wenn eine Cloud-Lösung alle Anforderungen inklusive unternehmensspezifischer Betriebsvereinbarungen erfüllt, bietet sie ein Reihe von Vorteilen. Daher wird sie auch im HR-Bereich künftig eine immer größere Rolle spielen.“

Stefan Schübler, SAP Deutschland AG,  
Director Presales, Human Capital Management

mungen eingehalten werden. Weiterhin ist zu bedenken, dass es sinnvoller ist, nur bestimmte Teile einer Anwendung als App anzubieten und nicht die gesamte Lösung. Sinnvoll könnte sein, Termine und Einladungen zu Vorstellungsgesprächen, ACs oder auch die Kommunikation mit dem Kandidaten et cetera in der App zu verwalten.“

### Keine Einheitslösung für alle Endgeräte

Auch Stefan Schübler von SAP führt ein weiteres Argument auf, das dem Trend zu einer einheitlichen Technik entgegensteht: „Im Bereich der Endgeräte gibt es verschiedene Gerätetypen mit jeweils unterschiedlichen Betriebssystemen und unterschiedlicher Benutzerführung. Ein Laptop verlangt eine andere Art der Anwendung als beispielsweise ein Smartphone oder ein Tablet-PC. Eine Anwendung oder App, die auf allen Geräten gleich funktioniert, müsste so generisch sein, dass sie den Stärken der verschiedenen Geräte dann nicht mehr gerecht

werden würde.“ SAP bietet heute eine Vielzahl von HR Apps für die verschiedenen Endgeräte an. Diese reichen von kleinen, einfachen Anwendungen wie dem Urlaubsantrag für das Smartphone bis zu größeren Anwendungen wie einer Mitarbeiterbeurteilung auf dem Tablet-PC.

Initiativen von übergreifenden Datenmodellen für eine einheitliche HR Software sind bisher immer noch gescheitert, fügt Matthias Schneider, Sage HR Solutions, hinzu. „Die Aktivitäten machen sicherlich Sinn, aber grundsätzlich sehe ich mittelfristig hier noch keinen Wandel. Die integrierten Lösungen werden trotz Apple & Co Bestand haben.“ Richtig sei allerdings, dass die Technik auf Hersteller und Anbieter mittlerweile mehr Einfluss gewonnen habe. Der Kunde interessiere sich allerdings nicht für diesen Aspekt, solange er das Hauptinstrument „Internet“ nutzen könne. „Früher mussten die HR-Anwendungen nur zu Microsoft und Linux passen. Kunden wünschen sich aber heutzutage, dass die Applikationen

auf jedem System laufen – unabhängig vom Betriebssystem und der unterschiedlichen Endgeräte. Diese Herausforderung ist wesentlich größer als der Sprung von Desktop zu Web.“

### Zwei Datenschutz-Welten

Die besonders sensiblen HR-Daten fordern immer mehr Auditierungen und Zertifizierungen der Anbieter. So hat sich das Delphi-Bewerbermanagement mittlerweile nach ISO 9001, ISO 27001 und BSI-IT-Grundschutz zertifizieren lassen. Doch der Komplex Datenschutz wird für Anbieter immer kniffliger. Zwei Welten treffen aufeinander: Während und gerade weil die „Digital Natives“ in den sozialen Medien immer freier mit ihren Daten umgehen und heute alles „geshared“ wird, so Veda-Chef Ralf Gräßler, würden die Regeln und Maßnahmen zu Datenschutz und Compliance bei Arbeitgebern zunehmend rigider. „Der Datenschutz im HR-Bereich führt dazu, dass Cloud Computing oder generell die Auslagerung von HR-Aufgaben immer noch mit Vorsicht betrachtet werden. Hier sind wir als Anbieter in der Pflicht, denn Outsourcing, also die Auslagerung nicht strategischer Aufgaben, wird in Zukunft eher Norm als Ausnahme sein.“

Als unverständlich und ärgerlich bezeichnet Taleo-Managerin Heike Neumann den Umstand, dass Datenschutz meist sehr einseitig in Bezug auf mögliche Defizite des Rechenzentrums diskutiert werde, wie bei den Fragen, wo die Daten gehalten und wie sie gesichert sind. „Andererseits gibt es aber Unternehmen, die es einfach machen, einen Laptop zu entwenden oder Schnüffelprogramme zu installieren.“ Es existierten inzwischen Berater, die ihr Geld damit verdienten, Betrieben ihre On-Premise-Risiken aufzuzeigen, berichtet Heike Neumann. „Aus einer Firma Daten zu entwenden ist wesentlich einfacher, als das Fort Knox der Rechenzentren zu überwinden.“

Cloud Computing ist in Deutschland auf dem Vormarsch, wenn auch nicht im HR-Bereich. In den USA ist die Cloud hoch populär, was auch die große Anzahl an Anbietern belegt.



## Cloud oder Rechenzentrum in Deutschland?

Doch Deutschland sei ein sehr konservativer Markt, stellen die Diskussionsteilnehmer fest. Dem Endanwender sei es zunächst einmal gleichgültig, über welches Betreibermodell eine Anwendung zu ihm kommt, erklärt SAP-Experte Stefan Schübler: „Im Fokus stehen zunächst die Qualität der Anwendung selbst, der Umfang der abgebildeten Prozesse und die Bedienungsfreundlichkeit. Hinzu kommt ein anderer Aspekt: der Datenschutz und die Datensicherheit.“ Doch wenn eine Cloud-Lösung hier alle Anforderungen inklusive unternehmensspezifischer Betriebsvereinbarungen erfülle und zudem in die IT-Strategie des Unternehmens passe, biete die Cloud-Lösung eine Reihe von Vorteilen: schnelle und sichere Einführung, klare Prozessvorgaben, problemlose Updates und hohe Investitionssicherheit. Schübler: „Daher werden auch im HR-Bereich Lösungen aus der Cloud künftig eine immer größere Rolle spielen.“

Ein Plädoyer für die Cloud hält auch Veda-Geschäftsführer Ralf Gräßler. Wenn die Cloud richtig eingesetzt werde, sei sie keine Gefahr, sondern eine Bereicherung. Gerade im Recruiting und in der Erweiterung auf und der Anbindung an Social Media biete die Cloud enorme Potenziale für den Prozess der Personalentwicklung. „Es wird niemand dazu überredet, beispielsweise seine sensiblen Gehaltsdaten in die Cloud zu stellen. Aber als Plattform für jegliche kommunikative Prozesse und auch Kollaboration ist sie unschlagbar.“

### Alternative: Application Service Providing

Etwas anders beurteilt Delphi-Vertriebsleiter Udo Hartenstein das Pro und Contra um die Cloud. Er sieht im Cloud Computing die Fortführung des ASP-Modells (ASP=Application Service Providing) – mit einem entscheidenden Unterschied: „Cloud Computing bedeutet im engeren Sinne, dass Daten irgendwo gespeichert



Heike Neumann, Taleo Germany GmbH,  
Senior Marketing Manager



Dr. Ralf Gräßler, Veda GmbH,  
Geschäftsführender Gesellschafter

sind, der Nutzer weiß jedoch nicht wo und was noch mit diesen Daten passiert. Viele bezeichnen das bereits seit Jahren etablierte ASP-Modell auch als Cloud Computing.“ Beim ASP-Modell würden sich jedoch klare Vorteile ergeben: Die Daten sind in einem konkreten Rechenzentrum, das sei ein Vorteil im Sinne von Datenschutz und -sicherheit, aber auch in Bezug auf Zugangskontrolle und Zugriffssicherheit. Hartenstein: „Vielfach ist es für ein deutsches Unternehmen leichter, personenbezogene Daten außerhalb des Unternehmens zu speichern, wenn dieses Rechenzentrum in Deutschland ist, zumindest in der EU liegt, aber sicher nicht irgendwo auf der Welt.“

### Trend: Software as a Service

Auch Infoniqa teilt das Verständnis der Cloud als ASP-Modell. „Wir stellen fest, dass die Themen des ASP-Hostings bis in die technische Übernahme in einen Rechenzentrumsbetrieb an Bedeutung

„ Aus einem Unternehmen Laptops zu entwenden oder Schnüffelprogramme zu installieren, ist wesentlich einfacher, als das Fort Knox der Rechenzentren zu überwinden.

„ Kunden ist oft mit dem reinen Werkzeug nicht geholfen. Software kann erst dann effektiv unterstützen, wenn die internen Prozesse auf die individuellen HR-Strategien abgestimmt sind. Dazu ist ein intensiver Beratungsprozess nötig.

immer mehr gewinnen. Vor allem bei kleinen Mittelständlern ist dies ein großes Thema“, so Country Manager Michael Müller. Große Unternehmen agierten beim Thema Outsourcing eher zögerlich. Die IT-Abteilung dieser Unternehmen würde bei bekannten und durchgeführten ASP Hosting-Lösungen (wie Payroll) auch ein komplettes HR-Programm ins Rechenzentrum legen. Viele Unternehmen fragen jedoch nach der Sicherheit bei ASP-Modellen.

Da Perbit den Mittelstand bediene und hier eher individuelle Lösungen bevorzugt würden, passten Cloud-Lösungen nicht, betont Geschäftsführer Hendrik Kellermeyer. „Wir machen kein SaaS- oder Cloud-Angebot, aber bieten natürlich Hosting an.“

Drei Strömungen, die SaaS (SaaS = Software as a Service) als Lösung begünstigen, sieht Geschäftsführer Dirk Linn von Persis Online: „Zum einen wollen Manager heterogene Endgeräte wie iPhone,

iPad und andere auch im Außendienst oder home-based einsetzen, aber die sind in der firmeneigenen IT-Landschaft nicht vorgesehen. Mit einer SaaS-Lösung auf einem externen Rechenzentrum ist die Nutzung meist problemlos möglich.“ Zum anderen habe die IT-Abteilung eine präferierte Plattform und betreibe nur Module dieser Lösung. Nur über SaaS können Personaler auch andere Produkte erhalten. Zum dritten begünstigten zeitliche oder fachliche Defizite in der IT-Abteilung, dass Kunden auf SaaS zurückgreifen. Dirk Linn: „Damit verfügt HR über ein Expertenteam, welches die eingesetzte Software auf einem aktuellen Stand hält und auch bei Fragen zeitig helfen kann.“

### Wie mobil muss HR Software sein?

Alles schreit nach Mobilität, aber kritisch betrachtet müsse die Frage erlaubt sein, so Professor Müller, ob es wirklich mehr als eine nette Idee ist, alle Anwendungen mobil zur Verfügung zu stellen, und ob diese dann auch ernsthaft genutzt würden.

Die Endgeräte sollten kein Selbstzweck sein, mahnt Hendrik Kellermeyer von Perbit Software: „Es ist von den Anforderungen des Kunden abhängig, was er wirklich mobil einsetzen will. Nicht alles, was möglich und neu ist, ist für das Personalmanagement zielführend.“ Eine aufschlussreiche Erfahrung hat SAP-Experte Stefan Schübler gemacht: Personaler – auch die Recruiter – nutzen HR Software überwiegend nicht außer Haus. Mobilität sei gefragt, aber in erster Linie innerhalb des Unternehmens. „Führungskräfte oder Mitarbeiter dagegen, die an Personalprozessen beispielsweise als Antragsteller oder Genehmiger beteiligt sind, sind dagegen oft wirklich mobil und nutzen HR Software auch im Zug oder abends im Hotel. Umso wichtiger ist dann die Möglichkeit, die mobilen Endgeräte zu verwalten und sicher mit dem HR-System zur Datenhaltung zu verbinden.“ Dass die Mobilität einer HR-Lösung insbesondere in Genehmigungsprozessen an Bedeu-



„ Cloud Computing ist eine Frage der Unternehmensgröße. Das ASP Hosting bis in die technische Übernahme in einen Rechenzentrumsbetrieb gewinnt vor allem bei kleinen Mittelständlern an Bedeutung.

Michael Müller, Infoniqa HR Solutions GmbH, Country Manager

tung gewinnt, bestätigt auch Michael Müller von Infoniqa. Durch ständigen Internetzugang und bessere Darstellung auf Mobiltelefonen und Tablets ließen sich Genehmigungsprozesse noch schneller und von unterwegs erledigen. Nach seiner Ansicht sei dafür eine HR-Weblösung optimal, die dezentral und immer verfügbar ist.

Immer unter der Voraussetzung, dass eine stimmige Verbindung zwischen der Software-Anwendung im Haus und den mobilen Applikationen vorhanden ist, machen auch mobile Sofortmeldungen in vielen Gewerben Sinn, in denen kurzfristig Personal eingesetzt wird, wie in der Gastronomie, ergänzt Matthias Schneider, Sage: „Da mobile Kommunikation immer mehr dem Zeitgeist entspricht, muss HR stärker den Kommunikationsgewohnheiten – insbesondere der nachwachsenden Generationen und zukünftiger Mitarbeiter – entsprechen, für die mobile Anwendungen zum selbstverständlichen Umgang zählen.“

### Mobil je nach Branche und Bedarf

Eine andere wichtige Erkenntnis hat Dirk Linn von Persis Online gewonnen: Danach stoßen die Portale auf aktueller HTML-Basis zurzeit auf weniger Resonanz beim Mitarbeiter als eine App. „Wir beobachten, dass die unterschiedliche Funktionsweise der App die User eher anspricht. Auch wenn man mit Sicherheit nicht voraussagen kann, ob eine solche Entwicklung Bestand hat, scheint vieles darauf

hinzudeuten, da viele Anwendungen in die App gelegt werden.“ Neue Technologien wie HTML5, die in den kommenden Jahren erwartet werden, würden aber auch neue Akzente setzen. Wie das Rennen ausgeht, vermöge aktuell keiner vorherzusagen.

Bei GFOS, Anbieter für Zeiterfassungs- und Personaleinsatzplanungs-Instrumente, steigt die Nachfrage nach Apps ständig an. Wichtig sei es, dass die Applikation einfach zu bedienen und auch immer erreichbar sei, sagt Thomas Münster, GFOS. So seien beispielweise Buchungen, die Ermittlung von Informationsbedarfen oder Übersichten über anwesende beziehungsweise abwesende Mitarbeiter für seine Kunden wichtig. Letztlich muss ein HR Software-Anbieter so viel Mobilität bereithalten, wie es der Arbeitsweise der Organisation entspricht, betont Heike Neumann von Taleo: „Das Komplettprogramm erwartet kein Kunde. Wesentlich ist, die mobile Outlook-Anbindung bereitzustellen, damit jederzeit reagiert werden kann, wenn es nötig ist.“

Die fortschreitende Technik der Endgeräte lässt auf jeden Fall die Wünsche der Kunden steigen. Und sie treibt die Anbieter immer ein Stück vor sich her. Doch da der Blick in die technologische Glaskugel bei allem Fachwissen nicht verrät, welche Endgeräte als nächste auf dem Markt boomen, bleibt den Anbietern nichts anderes übrig, als möglichst zeitnah neuen Entwicklungen zu folgen.

Christiane Siemann, freie Journalistin, Bad Tölz