

HR-Funktion braucht HR-Software

HRP: Seit wann beschäftigen Sie sich mit Personalsoftware?

Gräßler: Seit 1980.

HRP: Wie hat sich das Thema HR-Software in den letzten Jahrzehnten verändert?

Gräßler: Schauen wir uns die Quantensprünge an, die in den Bereichen Usability und Anwenderunterstützung in den letzten Jahrzehnten erfolgt sind, sowie die erweiterten Möglichkeiten, die Webtechnologien in puncto Vernetzung, Mobilität und Collaboration bringen, und ziehen wir den Vergleich zu den Greenscreens erster Anwendungen. Es zeigt sich ein Wandel vom „Rechner“ hin zu einer Arbeitsumgebung, die die individuellen Aufgaben perfekt unterstützt. Wendepunkt der technologischen Entwicklung ist sicher die Offenheit, die Webtechnologien ermöglicht haben. Inhaltlicher Wendepunkt ist der Wandel vom Arbeitgeber- zum Arbeitnehmermarkt. HR-Software muss die Veränderung des Aufgabenspektrums von HR aufnehmen und abbilden.

HRP: Wie hat Personalsoftware die Personalarbeit verändert?

Gräßler: HR-Software schafft Freiräume für die qualitative Personalarbeit, befähigt zur Nutzung von Synergien und Wissen sowie zum Einbezug der Mitarbeiter als Voraussetzung für die eigenverantwortliche Gestaltung der Arbeitswelt.

HRP: Was sind für Sie in puncto HR-Software die wichtigsten Themen für die Zukunft?

Gräßler: Zum einen die spürbare Verknappung des Arbeitsmarkts – Unternehmen müssen das kostbare Kapital „Mitarbeiter“ in allen Dimensionen über Finden, Binden und Bilden sinn-



voll und nachhaltig managen. Die damit verbundene Reorganisation der HR-Funktion braucht HR-Software, um das Management von Talent, Wissen und Kompetenz vollständig in Personal- und andere Geschäftsprozesse einzubinden. Zum anderen wollen und müssen Mitarbeiter ihre Arbeitswelt zunehmend eigenverantwortlich gestalten. Hinsichtlich der Art der Ansprache, der Wahl des Arbeits- oder Kommunikationsmediums, der Beliebigkeit von Ort und Zeit des Arbeitseinsatzes oder letztlich der Bedienbarkeit von Anwendungen gemäß individuellen Vorlieben muss HR-Software Freiräume für diese Individualität bieten. Software wird zum Dienstleister jedes Mitarbeiters, der aus dem gesamten Leistungsspektrum wählen kann. Am besten lässt sich das mit den Analogien aus dem One-to-One-Marketing beschreiben.

HRP: Wo sehen Sie Defizite im HR-Markt und in der HR-Praxis der Unternehmen?

Gräßler: Es wird viel propagiert (Stichwort „Vom Verwalter zum Gestalter“) und zu wenig getan. Zu viele Personaler sitzen noch im Elfenbeinturm, anstatt als Partner des Managements ihre Personalstrategie neben der Unternehmensstrategie gleichwertig zu etablieren. Ohne intensive Kommunikation, gemeinsames Verständnis sowie Teamplay zwischen Personalern und Fach- oder Führungskräften kann sich nur mühsam eine Entwicklung in der Personalarbeit einstellen. Es reicht eben nicht, dass Personaler ihre Themen beherrschen, sie müssen auch über den Tellerrand blicken.

HRP: Was bieten Sie mit Ihrem Unternehmen/Produkt/ Ihrer Dienstleistung als Mehrwert für HR?

Gräßler: Unternehmen suchen Lösungsanbieter, die den gesamten Personalprozess von Personalmarketing, Ausbildungs-, Nachwuchs- und Karriereplanung sowie Weiterbildungs- und natürlich Talentmanagement abbilden und auch die administrativen Kernprozesse von HR, wie Entgelt und Zeit, in eine Gesamtlösung integrieren. Mit HR-Software, Consulting, Infrastrukturkonzepten sowie flexiblen Outsourcinglösungen bietet VEDA einen ganzheitlichen Ansatz, der sich passgenau an der Dynamik der Geschäftsprozesse unserer Kunden orientiert.



Dr. Ralf Gräßler, Geschäftsführender Gesellschafter, VEDA GmbH