Business Guide HR 2021

www.isreport.de www.softselect.de Sonderausgabe September 2021

- ✔ Recruiting, Talent- & Bewerbermanagement
- ✔ Digitale Personalakte
- ✔ Personaleinsatzplanung & Skillmanagement
- ✔ Elektronische Zeiterfassung

- ✔ Expertenbeiträge
- ✔ Firmenprofile wichtiger Anbieter
- ✔ Referenzen aus der Praxis
- ✔ Ausführliche Produktübersicht

isreport Online und Guides

SoftSelect

eGECKO PERSONALWESEN

Flexibler, schneller, effizienter - dank konsequenter Digitalisierung von Personalprozessen.

LOHN & GEHALT
PERSONALMANAGEMENT
REISEMANAGEMENT
PERSONALZEITERFASSUNG
BEWERBERMANAGEMENT
DIGITALE PERSONALAKTE

Lernen Sie **eGECKO** in unseren kostenfreien **WEBCASTS** kennen !

www.css.de/veranstaltungen

BUSINESS SOFTWARE
FÜR DEN MITTELSTAND.
Ganzheitlich digitalisierte Prozesse

CSS

MICHAEL GOTTWALD
Geschäftsführer der
SoftSelect GmbH

Liebe Leser,

die vergangenen eineinhalb Jahre haben uns schmerzhaft lernen lassen, dass nichts so beständig ist, wie der Wandel. Wir werden fast täglich mit neuen Herausforderungen konfrontiert, die zum Teil so erheblich in unser Leben eingreifen, dass wir die daraus für uns und unser Umfeld resultierenden Konsequenzen oft nur schwer abschätzen können. Jede Krise bietet allerdings auch die Chance eines Neuanfangs, der mit dem Denken (als Ausgangspunkt für unser Handeln) beginnt.

Im unternehmerischen Kontext steht immer der Mensch im Zentrum des Geschehens. Wir denken an die Familie, Mitarbeiter/Innen, Geschäftspartner, Kunden oder andere Marktteilnehmer, die in vielfältiger Hinsicht das empfindliche Beziehungsgeflecht bilden, innerhalb dessen wir täglich entscheiden und agieren.

Human Capital: Dieses Begriffspaar hat für uns alle eine große Bedeutung. Denn es handelt sich nicht um den Quell für die „ausführende Arbeit" (im Sinne des Gutenbergschen Produktionsfaktor-Begriffs). Vielmehr liegt der Fokus auf dem Menschen sowie seiner individuellen Persönlichkeit und ganz besonders auf seiner Bildung (in Anlehnung u.a. an Adam Smith), seinem Wissen und seinen erlernten Fähigkeiten. Gerade dieses daraus resultierende Potenzial, das wir täglich durch Motivation, Begeisterung, Engagement, Unterstützung (i.S.v. Förderung), Freude, Empathie und Leidenschaft entfesseln und für unsere unternehmerischen Ideen und Ziele gewinnen können, bedeutet für jedes Unternehmen einen (fast) unbezahlbaren Schatz und damit die Grundlage für wirtschaftlichen Erfolg und Prosperität.

Es liegt mir sehr daran, Ihnen diese Gedanken kurz ans Herz zu legen, bevor wir in dem vorliegenden HR Guide 2021 die darin vorgestellten, phantastisch innovativen Lösungen gemeinsam betrachten.

Gerade viele moderne HR-Lösungen in dieser Ausgabe bieten mit Blick auf die notwendige Bewältigung immer neuer Herausforderungen in einem sehr dynamischen Marktumfeld ausgesprochen hilfreiche und sinnvolle Unterstützungsmöglichkeiten.

Richtig eingesetzt helfen sie Ihnen beim Einsatz hybrider Kollaborationsformen, bei der Etablierung aufgabengerechter Führungskonzepte (z.B. mehr Vertrauen und Ergebnisorientierung), dem Wandel von Unternehmenskulturen (z.B. zur Förderung von mehr Lernkultur), der kontinuierlichen Aus- und Weiterbildung der Menschen in Ihrem Unternehmen (z. B. zur Steigerung des Teamspirits und der Identifikation mit dem Unternehmen). Mit moderner Technologie können wir noch besser arbeiten, um mit weniger mehr zu erreichen. Somit haben diese Human Resource Managementsysteme entscheidenden Anteil an der Steigerung des persönlichen und des gemeinschaftlichen Unternehmenserfolgs.

Teilen Sie meine Vorfreude und Neugierde auf die Zukunft. Lassen Sie sich ebenso wie ich anstecken von dem Erfolgsvirus, das in den vielen wunderbaren Menschen, mit denen wir zusammenarbeiten dürfen, schlummert.

Viel Spaß beim Lesen und lassen Sie sich von den guten Ideen beflügeln.

Michael Gottwald

Impressum

Verlag:
is report Online & Guides
(Raupach und Weckerlein GbR)
Augustenfelder Str. 3, 85221 Dachau
Tel.: +49/(0) 89/90 48 62-0
Fax: +49/(0) 89/90 48 62-55
E-Mail: info@isreport.de

Projektleiter: Stefan Raupach
Layout: Wolfgang Weckerlein

Verantwortlich für Anzeigen: Stefan Raupach

Titelfoto, Zwischentitel: Fotolia

Kooperationspartner Redaktion:
SoftSelect GmbH
IT-Marktforschungshaus und
Softwareauswahlberatung
Michael Gottwald
www.softselect.de

Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck, Vervielfältigungen, Übersetzungen, Zweitverwertung, Speicherung in Informationswiedergewinnungssystemen oder Übertragung bzw. Wiedergabe in irgendeiner Form z. B. durch Fotokopie oder Mikrofilm bedürfen einer ausdrücklichen Genehmigung des Verlags.

Die Verwertung von Informationen aus diesem Werk zum Zweck der gewerblichen Adressveräußerung oder Informationsvermittlung ist unzulässig.

Die Nennung von Waren erfolgt in dieser Publikation, wie in Nachschlagewerken üblich, in der Regel ohne Erwähnung etwa bestehender Patente, Gebrauchsmuster oder Warenzeichen. Das Fehlen eines solchen Hinweises begründet nicht die Annahme, eine Marke oder ein Produktname sei frei.

© is report Online & Guides GbR 2021

Partner des Business Guide HR

Platin-Partner

CSS AG
S. U2

HRworks GmbH
S. 25

PeopleDoc Germany GmbH
S. 26

Gold-Partner

Cornerstone ist ein führendes Personalentwicklungsunternehmen. Wir bieten die Technologie, die Inhalte, das Fachwissen und einen spezifischen Ansatz, um das volle Potential von Mitarbeitern freizusetzen. Die Lösungen von Cornerstone bieten umfassendes Recruiting, personalisiertes Learning, Training-Content, Performance Management sowie ganzheitliches Management. Die Lösungen werden von über 6.000 Kunden aller Größen eingesetzt, die mehr als 75 Millionen Benutzer in über 180 Ländern und fast 50 Sprachen umfassen.
www.cornerstoneondemand.de

Die DATEV eG ist im Lohn-Umfeld seit Jahrzehnten einer der bekanntesten Softwareanbieter. Darüber hinaus lassen sich mit einer gut abgestimmten Kombination aus eigenen Programmen und Partnerlösungen sämtliche Personalinformationen und HR-Abläufe perfekt vernetzen, auch im Zusammenspiel mit der Steuerberatungskanzlei. So wird der gesamte Personalprozess durchgängig digital – vom Recruiting bis zum Offboarding, von der Datenerfassung bis zur nötigen Übermittlung an Behörden und Institutionen.
www.datev.de

Infoniqa ist Spezialist für **cloudbasierte Software- und Service-Lösungen in allen Bereichen der Personalarbeit** bei über 3.500 Kunden.
Die browserbasierte und moderne **HR-Suite Infoniqa ONE 365** vereint die verschiedenen HR-Bestandteile – Payroll (SaaS oder Outsourcing), Zeitmanagement & Personalmanagement in einer praktischen Gesamtlösung, die sowohl in einzelnen Teilbereichen als auch als Komplettsystem genutzt werden und somit jederzeit beliebig erweitert werden kann.
www.infoniqa.com

Die P&I AG ist ein international tätiges HR-Cloud Unternehmen, das seit 1968 smarte Produkte und Dienstleistungen bereitstellt, mit denen HR-Aufgaben auf modernste Art schnell und unkompliziert erledigt werden können. Das Kernelement bildet dabei die cloudbasierte HR-Plattform P&I LogaAll-in, die sämtliche Bereiche des digitalen und strategischen HR-Managements abdeckt und den Anwendern somit eine einfache, effiziente und störungsfreie Nutzung der ganzheitlichen Personalsoftware ermöglicht.
www.pi-ag.com

SD Worx ist Ihr internationaler Experte für zukunftsorientierte Dienstleistungen und Lösungen. Payroll, HR, Zeitwirtschaft und Talent Management. Unsere Mission ist die optimale Versorgung jedes Kunden, unsere Philosophie ist die Umsetzung der Digitalisierung im Sinne des Menschen. Wir schaffen HR-Spezialisten Freiräume für werthaltige Tätigkeiten im Sinne Ihrer Mitarbeiter. Die digitalen HR-Services von SD Worx unterstützen Unternehmen aller Größen und Wirtschaftsbranchen sowie des öffentlichen Dienstes.
www.sdworx.de

Die SUMMIT ist Ihr Prozess- und Digitalisierungspartner für das Personalwesen. Unsere gesamtheitliche HR-Software ist intuitiv bedienbar, leistungsstark und wird auf Wunsch in unserem eigenen Rechenzentrum gehostet. Seit Jahren setzen Unternehmen auf die smarten und effizienten HR-Lösungen der SUMMIT. Lassen auch Sie sich von modernen Softwareapplikationen wie Entgelt, Zeitwirtschaft, Personalmanagement und Recruitment begeistern. Gemeinsam bringen wir HR noch weiter!
www.summit-it-consult.de

Träger des Guides

© is report GbR, Dachau

Gold-Partner

Im Zentrum der UKG™ (Ultimate Kronos Group) steht der Mitarbeiter. Hervorgegangen aus einer Fusion ist UKG ein führender globaler Anbieter von HCM-, HR-Service-Delivery- und Workforce-Management-Lösungen in der Cloud. Die prämierten HR-Lösungen von UKG unterstützen weltweit mehr als 10.000 Unternehmen aller Branchen dabei, die HR-Effektivität zu steigern, das Mitarbeiterengagement zu erhöhen, die globale Compliance zu verwalten, und die Herausforderungen von morgen zu meistern. Mehr auf UKG.com

www.ukg.de

Silberpartner

Inhalt

6 Fachbeiträge unabhängiger Autoren

6 HR auf dem Weg zur Neuerfindung

10 Corona als Game Changer für die Arbeitswelt – Digital Leader gesucht

13 Das Büro hat wieder offen, aber keiner will hin? Hybride Arbeitsumgebungen auf dem Vormarsch

17 Homeoffice vs. Präsenzarbeit – (auch) eine Frage des Vertrauens

19 Prozessdigitalisierung im Büro: Das kommt auf Personalabteilungen zu

23 Führungsqualitäten kennen kein Geschlecht – Wie gezieltes Recruiting ungleichen Unternehmensstrukturen vorbeugt

28 Lösungsübersicht

In der tabellarischen Auflistung finden Sie eine Übersicht ausgewählter HR-Lösungen, die Daten wurden von der SoftSelect GmbH auf Basis der Anbieter-Angaben erstellt.

Foto: Pixabay

HR auf dem Weg zur Neuerfindung

Die globalen Auswirkungen der Covid-19 Pandemie haben in vielen Unternehmen langjährig etablierte Arbeitswelten massiv verändert - wie nachhaltig, das wird sich jedoch noch zeigen müssen. HR hat als Disziplin seither immens an Bedeutung gewonnen - zumindest sofern es seine Rolle als Stratege, Berater und Gestalter bei der Bewältigung der Transformationsprozesse auch unter Berücksichtigung von Mitarbeiter- und Unternehmensinteressen wahrgenommen hat. Viele Unternehmen und/oder Mitarbeiter haben bei der Gestaltung virtueller Arbeitsumgebungen für einen Großteil der bestehenden Rollenprofile Neuland betreten, um die wirtschaftliche Wertschöpfung weitgehend aufrechtzuerhalten. In den vergangenen 12 Monaten haben viele Organisationen Bilanz gezogen, Defizite und Potenziale identifiziert und die Reorganisation ihrer Arbeitsmodelle vorangetrieben. Die Softwarelandschaft ist dabei ein ebenso wichtiges Bindeglied wie die Festlegung der unternehmerischen Marschroute in das Zeitalter der hybriden Arbeitswelten. Das Hamburger Marktforschungs- und Beratungshaus SoftSelect hat im Rahmen seiner SoftTrend Studie HR-Software 2021/2022 113 HR-Lösungen von 85 Anbietern unter die Lupe genommen und zeigt aktuelle Markt- und Entwicklungstrends für eine zukunftsweisende Personalarbeit auf.

DIE ERGEBNISSE einer Studie der International Working Group (IWG) etwa belegen, dass Remote-Arbeit (vor Corona waren weltweit rund 10% der Beschäftigten teilweise Remote tätig) heute keine Ausnahme mehr ist, sondern auf dem besten Weg, allerorten und in vielen Wirtschaftszweigen zur Norm zu werden. Immer mehr Unternehmen machen die Digitalisierung der eigenen Services und Remote-Arbeit gar zum Gegenstand der Firmenleitkultur. Dabei setzen sie bewusst auf weltweit verteilte Teams, um das internationale Business in vermehrt digitalen Märkten voranzutreiben. Auch immer mehr Anbieter von HR-Lösungen oder Service- und Datenprovider für Cloud-Infrastrukturen folgen dieser Entwicklung. Kein Wunder also, dass bei vielen Beschäftigten, insbesondere bei den begehrten „Young Professionals“, der Wunsch nach mehr Flexibilität im Arbeitsmodell stark ausgeprägt ist. So stehen Unternehmen durch den Wettbewerb bei Fachkräften und der hohen Nachfrage nach digitalen Talenten in der Pflicht, die Arbeitsplatzattraktivität zu erhöhen, Mitarbeiter im Umgang mit digitalen Instrumenten zu fördern und den digitalen Reifegrad von Belegschaft und Organisation insgesamt zu verbessern.

Mehr Flexibilität bei Arbeitsmodellen notwendig

Laut einer Befragung des Bayerischen Forschungsinstitutes für Digitale Transformation (bidt) unter 1.500 Berufstätigen in 2020 wünschen sich rund 70% derjenigen, bei denen eine Remote-Tätigkeit möglich ist, auch nach der Corona-Krise häufiger im Homeoffice zu arbeiten als zuvor. Die Befürchtung, der Arbeitgeber könne nach der Krise die geschaffenen Möglichkeiten der Home-Office Nutzung wieder auf das Vorkrisenniveau zurückfahren, sei daher weit verbreitet (55%). Einer aktuellen, repräsentativen Studie von Accenture zufolge favorisieren 83% der mehr als 9.300 befragten Beschäftigten ein hybrides Arbeitsmodell mit Präsenz- und Home-Office Anteilen.

Bessere Voraussetzungen für hybride Arbeitswelten schaffen

Für Arbeitgeber wächst damit die Herausforderung, die Bedürfnisse der Mitarbeiter nach flexibleren Arbeitsmodellen mit den Zielen des Unternehmens und der Personalpolitik in Einklang zu bringen. Für Unternehmen wird es auf absehbare Zeit vermutlich kein Modell geben, das auf die Bedürfnisse aller Arbeitnehmer gleichermaßen eingeht. Die zentrale

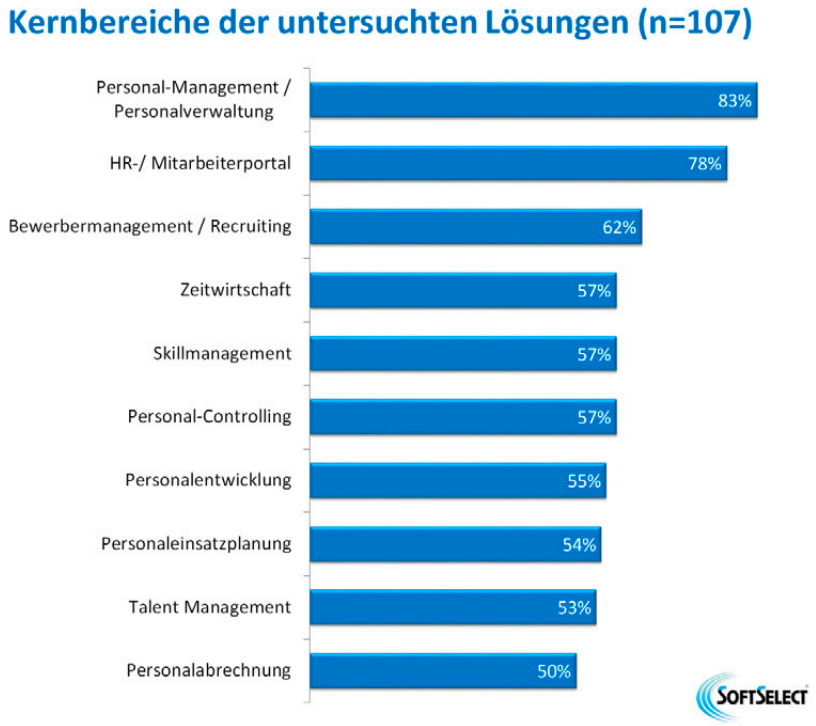
 © is report GbR, Dachau

Frage lautet somit nicht mehr „wo wir zukünftig arbeiten“, sondern vielmehr, „was das volle Potenzial der Beschäftigten freisetzt und ihnen ermöglicht, überall nachhaltig produktiv zu arbeiten“. „Für HR und Personalverantwortliche bedeutet dies vor allem, geeignete Rahmenbedingungen für ein hybrides Arbeitsmodell zu schaffen, um produktive Arbeitsumgebungen für geeignete Rollenprofile unabhängig des jeweiligen Standortes bereitzustellen“, so SoftSelect Geschäftsführer Michael Gottwald. „Auf mittlere bis lange Sicht dürfte sich so ein flexibles Arbeitsmodell etablieren, das die Vorteile beider Welten (Präsenz- und Remote-Arbeit) optimal vereint – unter Berücksichtigung individueller Faktoren.“ Für den Erfolg hybrider Arbeitsmodelle sind nämlich nicht nur organisatorische Einflussfaktoren zu berücksichtigen, wie etwa der digitale Reifegrad, das Führungskonzept, Kommunikations- und Kollaborationsstrukturen oder die Agilität der Ablauforganisation. Auch individuelle Persönlichkeitsprofile beeinflussen die standortunabhängige Produktivität von Beschäftigten: z.B. die digitalen Fähigkeiten, starke soziale Bindungen am Arbeitsplatz, eine positive Arbeitseinstellung und Lernbereitschaft oder die psychische Gesundheit. Sind diese Voraussetzungen erfüllt, spricht Vieles dafür, dass Beschäftigte in jeder Umgebung produktiv arbeiten und vor allem gesund bleiben können.

Klar ist jedoch auch, dass ein hybrider Ansatz nicht für alle greift. Der Remote-Anteil dürfte sich in bestimmten Berufsgruppen tätigkeitsbedingt auf mittlere Sicht nur wenig verändern. Während der Home-Office Anteil etwa in den Bereichen IT / Telekommunikation, Consulting, Marketing / Werbung oder Design/ Medien überdurchschnittlich hoch ist, fällt der Anteil u.a. in den Bereichen Gesundheit, Medizin, Soziales, Handwerk oder Handel / Verkauf deutlich ab.

Wie Herausforderungen lösen?

„Technology follows Strategy“: Der Anspruch, Mitarbeitern außerhalb der Office-Räume eine positive Nutzererfahrung zu schaffen und gleichwohl ein Zusammengehörigkeitsgefühl zu erzeugen, das sich auch auf die Produktivität niederschlägt, ist heute Ausgangspunkt vieler Unternehmen auf der Suche nach passenden und vor allem sicheren Collaboration-Tools. Social-Media-Elemente, z.B. für die Sprach-, Text- und Bild-Übertragung, das Screensharing oder die Datei- und Versionsverwaltung für die gemeinsame Bearbeitung von Dokumenten



Leistungsumfang der untersuchten HR-Systeme (Bild: SoftSelect GmbH)

sind heute ein wichtiger Bestandteil von digitalen Arbeitsplätzen. Mit der Etablierung von E-Learning-, Self-Service- und HR-Analytics-Plattformen haben viele Unternehmen in den letzten Jahren bereits wichtige Voraussetzungen für die Arbeit in verteilten Teams geschaffen. Die zunehmende Integration von (Social) Collaboration Tools in HR-Lösungen ermöglicht Unternehmen zudem die virtuelle Vernetzung der Mitarbeiter – nicht nur, um die Arbeitsproduktivität und den Wissenstransfer im Team zu fördern. Virtuelle Projekt- und Kommunikationsräume dienen auch dazu, eine etwaig auftretende Prokrastination bzw. Aufschiebementalität zu vermeiden und die Mitarbeiter in die Lage zu versetzen, ihre Soft Skills im Team besser einzusetzen.

Mit Hilfe von Workforce Analytics Instrumenten sind Unternehmen in der Lage, die Qualifikationsprofile der Mitarbeiter auf Basis qualitativer und quantitativer Personalinformationen mit neuen Anforderungsprofilen abzugleichen. Dies erleichtert Unternehmen die Personalplanung und die Entscheidung, welche Mitarbeiter sich für die Remote-Arbeit eignen, welche aus dem bestehenden Personalpool weiterentwickelt werden können oder ob neue Mitarbeiter angeworben werden müssen. Darüber hinaus ermöglichen moderne Analytik-Instrumente, mit maßgeschneiderten Qualifizierungs- und Lernpfaden besser auf individuelle Bedürfnisse einzugehen und gezielt digitale Kompetenzen aufzubauen. Kein Wunder also, dass eine Untersuchung des HRM Research Institutes unter rund 100 HR-Managern im Bereich Personal-Controlling den größten Investitionsbedarf (38%) identifiziert hat. Ferner sollte das Lösungsportfolio erweitert werden, um die Prozesse rund um mobile Zeit- und Zutrittserfassung, das Talent- und Bewerbermanagement, Mitarbeitergespräche und Personalentwicklung zu optimieren.

Als Schlüsselfiguren für das Unternehmenswachstum müssen Unternehmen vor allem Fach- und Führungskräften komfortable Werkzeuge an die Hand geben, um die ohnehin schon anspruchsvollen Aufgaben etwa im Bereich Performancemanagement oder Mitarbeiterführung in virtuellen Teams zu erleichtern und Entwicklungspotenziale auf Abteilungs-, Team- und Mitarbeiterebene aufzuzeigen.

Diversifiziertes Leistungsangebot der HR-Lösungen

Die in der aktuellen SoftSelect Studie HR Software 2021/2022 untersuchten HR-Lösungen bieten Anwenderunternehmen ein breites Lösungs- und Funktionsangebot. Während 83% der Anbieter über Funktionen für das Personalmanagement und 78% über ein integriertes HR-/Mitarbeiterportal verfügen, sind nur noch 63%

Unterstützte Personalmanagement-Funktionen (Bild: SoftSelect GmbH)

mit einem Management-Informations-System zur Sammlung und Auswertung von Mitarbeiterkennzahlen ausgestattet. Eine eigene Personalabrechnung bieten, trotz der hohen Relevanz für Unternehmen, aufgrund restriktiver Vorgaben und des hohen Pflegeaufwandes hingegen lediglich 50% der Lösungen an - hier wird oftmals auf spezialisierte und schnittstellenreiche Partnerlösungen zurückgegriffen. Eine Workflow-Unterstützung zur Planung und Steuerung von Abläufen ermöglichen 82% der Lösungen und ein integriertes Dokumentenmanagement für eine revisions- und DSGVO-konforme Archivierung können zwei von drei Lösungen vorweisen. Die Bereiche Bewerbermanagement und Recruiting können immerhin noch 62%, Zeitwirtschaft, Skillmanagement und Personal-Controlling jeweils 57% und Talentmanagement noch zu 53% anbieten. Die Bereiche Personalentwicklung sowie Personaleinsatzplanung werden ebenfalls von rund der Hälfte aller Lösungen abgedeckt. Einige Anbieter verfügen zudem über spezielle Lösungen und Module für das Reisekostenmanagement (49%), die Fuhrparkverwaltung (33%) und das E-Learning (20%).

Automatisierungspotenziale ausschöpfen und Kosten senken

Die Verwaltung des Personalbestands, was u.a. auch die Besetzung von Vakanzen, Leistungsbeurteilungen, Business Intelligence und Analysen, Personalkostenmanagement, digitale Personalakten, Skillmanagement, Mitarbeiterbefragung, Arbeitsschutz, Fortbildung und Personalentwicklung einschließt, ist für den nachhaltigen Unternehmenserfolg nicht nur enorm wichtig, sondern mitunter auch sehr ressourcenintensiv und gerade vor der aktuellen Situation in vielen Unternehmen überaus relevant. HR-Software wird daher aus wirtschaftlicher Sicht ein großes Potenzial zugesprochen, die Investitionskosten schnell amortisieren zu können. Immer mehr Personalabteilungen stellen ihre HR-Prozesse und ihren Wertbeitrag für die Organisation auf den Prüfstand, um Kosten in der Verwaltung zu senken, neue Herausforderungen effizient zu lösen und Abläufe nicht nur in turbulenten Zeiten besser beherrschbar zu machen. In der konkreten Ausgestaltung der abgebildeten Funktionsumfänge unterscheiden sich die Lösungen jedoch zum Teil erheblich, wie die Übersicht am Beispiel der Personalmanagement-Funktionen zeigt.

10 Tipps für die Software-Einführung

1. **Prioritäten festlegen:** In vielen mittelständischen Unternehmen genießen Softwareauswahl-Projekte noch immer eine zu geringe Priorität. Dieser Kritikpunkt richtet sich erfahrungsgemäß zunächst an die Geschäftsleitungsebene, da von dort die entscheidenden Impulse für die Art und Weise der Projektdurchführung ausgehen (sollten). Das hat zur Folge, dass in vielen Evaluationsprojekten notwendige Projektaufgaben nur sehr oberflächlich neben dem Tagesgeschäft erledigt werden (können).
2. **Freiräume schaffen:** In der Projektarbeit stößt SoftSelect häufig auf Projektteams, die von höherer Stelle mit der Aufgabe betraut wurden, neben dem täglichen Operativgeschäft die Koordination, Steuerung, Durchführung, Kontrolle und Dokumentation der Auswahlprozesse durchzuführen. Manch ein Projektleiter bzw. –Verantwortlicher ist aufgrund der zusätzlichen Aufgaben mitunter schnell überfordert, worunter die gesamte Konzeption leidet und auch die mit der Einführung verbundene Zielerreichung infrage gestellt werden muss. Zwar ist die Auswahl einer passenden Softwarelösung eine große Herausforderung, letztlich aber stellt dies auch eine zukunftsbestimmende Aufgabe dar, die langfristig auch eine strategische Chance bedeutet. Das methodische und konzeptionelle Vorgehen ist daher von elementarer Bedeutung für den Projekterfolg. Die Tatsache, dass diesen Aspekten in den Projekten häufig nur unzureichend Beachtung geschenkt wird, lässt in der Regel auf ein nahezu fahrlässiges Vertrauen darauf schließen, dass die Funktionsmerkmale der jeweiligen Software bzw. der Anbieter selbst für das gewünschte Ergebnis sorgen werden.
3. **Verantwortlichkeiten definieren und ggf. Experten einbeziehen:** Darüber hinaus fehlen oft eindeutige Verantwortlichkeiten. Die Aufgabe wird meist delegiert und dem IT-Management zugeordnet. Dort herrscht in der Regel ein hoher Kompetenzgrad mit Blick auf die bestehenden Lösun-

 © is report GbR, Dachau

gen und interne IT-Infrastruktur, aber wenig Übersicht hinsichtlich dessen, was der IT-Markt derzeit zu bieten hat. An dieser Stelle werden oft Kenntnisse von den mit der Aufgabe betrauten Akteuren über Entwicklung des Marktes und der Lösungen, zukünftige Trends und die Positionierung bzw. Zukunftschancen der Hersteller verlangt, die sich externe Spezialisten meist nur in mühevoller Detailarbeit aneignen. Die Mitglieder der Projektgruppe sind verständlicherweise oft schlichtweg überfordert, so dass viele Aspekte bei der Systemauswahl mangels besseren Wissens vernachlässigt werden. Aufgaben, wie das Zusammentragen der wichtigsten Anforderungsmerkmale, die Dokumentation der Kernprozesse oder die Auswahl eines geeigneten Anbieterpools werden meist nur unzureichend erledigt. Und damit werden auch gleichzeitig entscheidende Weichen für den Projekterfolg (oder -misserfolg) gestellt.

4. **Auswahl des Projektteams:** Die Zusammensetzung des Projektteams sollte sehr sorgsam erfolgen. Alle betroffenen Kernbereiche des Unternehmens sollten darin mit positiv denkenden Teilnehmern vertreten sein. In vielen Projekten wird dagegen die Eigenverantwortung und der Entscheidungsspielraum einzelner Teilnehmer oft auf ein Minimum reduziert.
5. **Kommunikation:** Häufig existieren keine einheitlich geregelten Informationswege. Gesprächskreise oder Lenkungsausschüsse werden nicht eingerichtet oder von den Beteiligten nur unzureichend genutzt. Durch eine zielgerichtete und offene Kommunikationsstrategie (in beide Richtungen) wird sichergestellt, dass alle relevanten Mitarbeiter sich als ein entscheidender Teil der Lösung verstehen, ihr Wissen einbringen und die Prozesse direkt oder indirekt unterstützen und vorantreiben.
6. **Realistische Zeitplanung:** In Auswahl- und Einführungsprojekten werden die Zeitfenster häufig zu knapp bemessen und wichtige Teilaufgaben dadurch meist nur unzureichend gelöst. Für die Überprüfung und Optimierung der Kernprozesse im Unternehmen bleibt meist zu wenig Zeit. Die Konzentration auf greifbare und abfragbare Funktionen tritt oft in den Vordergrund. Die Folge sind Fehleinschätzungen hinsichtlich der Möglichkeiten und Eignung der präferierten Lösungen.
7. **Strukturierter Ansatz:** Vielfach basiert die Vorgehensweise bei der Projektdurchführung dem intuitiven Handeln. Es gibt in der Regel nur wenig Erfahrungswerte aus früheren Projekten und daher auch nur eine eingeschränkte Vorstellung von dem, was wirklich wichtig ist. Ein oft gehörter Satz in dem Zusammenhang ist: „Wir haben keine hohen Anforderungen, die neue Lösung soll alles können, was die alte konnte und möglichst alles haben, was wir zukünftig brauchen“. Hier offenbart sich meist schon eine große Differenz zwischen Anspruch und Wirklichkeit. Die Definition von klaren Zielsetzungen und Meilensteinen sowie die Verteilung und Abarbeitung von Aufgaben wird häufig nur durch situative Einflussfaktoren bestimmt. Es fehlt der rote Faden, an dem sich das Team ausrichten kann. Die strukturierte Planung der Projektetappen soll auch einen professionellen Umgang und eine Verbesserung der Gesprächs- und Verhandlungsposition mit den Softwareanbietern ermöglichen.
8. **Kosten:** Die Kalkulation der zu erwartenden Kosten im Zusammenhang mit der Einführung einer neuen HR-Lösung ist in der Regel schwierig, da eine genaue Analyse der vom Hersteller zu erbringenden Leistungsumfänge (Lizenzen, Customizing, Schulung etc.) häufig nicht exakt möglich ist. Dazu kommt, dass manche Vertragspositionen sehr offen formuliert bleiben, da sie eine Berechnung bestimmter Umfänge nach Aufwand vorsehen. Workshops mit Herstellern werden aus Kostengründen oft vermieden. Damit wird ein Instrument zur Prüfung und Absicherung meist nicht genutzt. Aufgrund der mangelnden Erfahrung der Projektverantwortlichen werden oft die Vertragspunkte, die bei Nachverhandlungen größte Aussichten auf Nachlässe versprechen, kaum ausgemacht. Auf eine Einbindung von (externen) Spezialisten wird häufig verzichtet, obgleich die Kosten im Vergleich zur Gesamtinvestition meist gering sind.
9. **Ergebnismessung:** Soll-/Ist-Vergleiche sind in vielen Projekten kaum oder gar nicht möglich, da in der Regel die notwendige Ausgangsbasis dafür fehlt. Die definierten Ziel- und Zeitvorgaben sind meist nur grob formuliert und die interne Vorbereitung bestimmter Projektschritte ist oft sehr von den einzelnen Projektteilnehmern abhängig. Ein Qualitätsstandard für das Projekt existiert meist nicht.
10. **Leitkultur:** Im betrieblichen Alltag ist bei IT-Projektvorhaben vonseiten der Anwender und der Geschäftsleitung oftmals aber ein eher reaktives Verhalten als ein proaktives Vorgehen zu beobachten. Die Geschäftsführung steht dabei in der Verantwortung, die innerbetriebliche Kultur auf das Softwareprojekt vorzubereiten, geeignete Projektteams zu bilden sowie Anwender mit Visionen und Strategien als Leitlinien in die Softwareeinführung einzubinden. Die Akzeptanz der Anwender beschleunigt die vollständige System-Integration, wobei der Anwender als Teil des „Systems“ anzusehen ist, und unterbindet Reibungsverluste beim wichtigsten Glied der Kette, dem Nutzer.

Der Autor

Foto: SoftSelect GmbH

„Auf mittlere bis lange Sicht dürfte sich so ein flexibles Arbeitsmodell etablieren, das die Vorteile beider Welten (Präsenz- und Remote-Arbeit) optimal vereint – unter Berücksichtigung individueller Faktoren“, so SoftSelect Geschäftsführer Michael Gottwald.

HR Software Studie und kostenfreies Management Summary anfordern

Mit der SoftTrend Studie 296 – HR Software 2021/2022 bietet die SoftSelect GmbH Unternehmen eine fundierte Entscheidungshilfe und zeigt aktuelle Trends und Entwicklungen im Personalwesen auf. Zudem enthält die zum vierten Quartal erscheinende Studie einen umfassenden Überblick zu den einzelnen Lösungsanbietern im HR-Bereich. Unter http://www.softselect.de/hr-studien können Unternehmen die Vollversion (inkl. vollständiger Lösungsprofile) für 150€(zzgl. MwSt. und Bereitstellungspauschale) oder die kostenfreie Management Summary der SoftSelect HR-Software Studie 2021/2022 anfordern.

Foto: fauxels von Pexels

Corona als Game Changer für die Arbeitswelt – Digital Leader gesucht

Die Coronakrise hat uns allen vor Augen geführt, dass selbst etablierte Geschäftsmodelle von heute auf morgen platzen können. Und sie hat uns gelehrt: Ohne Digitalisierung geht nichts mehr. Höchste Zeit für Unternehmen zu hinterfragen, wie sie die Zukunft gestalten wollen.

IST DAS JETZT schon das New-Work-Zeitalter, in dem wir uns bewegen? Oder ist es das nicht? Hat Corona als Katalysator gewirkt? Diese Fragen stellen sich derzeit viele Entscheider. Denn die neue Arbeitswelt wird im Allgemeinen mit einem hohen Digitalisierungsgrad und vernetzten, agilen Arbeitsweisen in Verbindung gebracht. Zugegeben, gerade in digitaler Hinsicht ist im letzten Jahr einiges passiert. Aber das ist noch lange nicht als der Eintritt in die Digital Economy oder das New-Work-Zeitalter zu werten.

New Work ist mehr als Homeoffice

Dazu bedarf es mehr, als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ins Homeoffice zu schicken und möglichst viele analoge Prozesse eins zu eins ins Digitale zu übersetzen. Nein, der Eintritt ins New-Work-Zeitalter oder in die Digital Economy ist ein echter Game-Changer. Er steht für völlig andere Strukturen und Arbeitsweisen in der Arbeitswelt. Der Fehler, der dabei häufig gemacht wird: New Work wird einzig und allein darauf reduziert, digital zu arbeiten.

Doch das trifft nicht den Kern. New Work steht als Synonym für hocheffizientes und hochintelligentes Arbeiten, bei dem die intelligente Digitalisierung von Prozessen eines von vielen Mosaiksteinchen ist. Vor allem geht es aber darum, das Schwarmwissen einer Firma zu nutzen. Denn Unternehmen stehen heute unter einem immensen Wettbewerbsdruck. Es müssen am Fließband neue Ideen produziert werden, um mithalten zu können. Und die entstehen, wenn nicht mehr nur einer vordenkt, sondern alle einbezogen werden, sich miteinander (digital) vernetzen und gemeinsam Ergebnisse hervorbringen.

Doch das geben die vielerorts bestehenden Hierarchien nicht her. Sie sind nicht auf Bottom-Up-Entscheidungen ausgelegt, sondern auf das genaue Gegenteil. Nach wie vor dominiert eine Top-Down-Mentalität in Unternehmen. Diese verkrusteten Strukturen müssen aufgebrochen werden. Statt Vorgabe und Kontrolle ist das Übertragen von Verantwortung gefragt. All das ist in der

 © is report GbR, Dachau

www.ipa-consulting.de

Bausteine erfolgreicher Unternehmen

Summe New Work. Aber wie kommt man dorthin?

Es braucht einen doppelten Change

Damit Unternehmen in der New Work Welt ankommen, braucht es einen doppelten Change. Führungskräfte müssen einerseits die Strukturen in ihrem Unternehmen neu denken und eine neue Unternehmenskultur etablieren. Andererseits müssen sie sich selbst neu erfinden. Stichwort: Digital Leadership. Aber was heißt das genau?

Steve Jobs, der verstorbene Apple-Gründer, soll einmal gesagt haben: „Musiker spielen ihre Instrumente, ich spiele das Orchester." Damit brachte der Digital Leader der ersten Stunde ziemlich genau auf den Punkt, was Digital Leadership bedeutet: Digital Leader betrachten Sachverhalte, Vorgänge und Probleme aus der Vogel-Perspektive. Sie haben den Blick für das Große und Ganze und koordinieren die Prozesse ihres Teams wie ein Dirigent sein Orchester.

Digital Leadership vernetzt

Digital Leader müssen jetzt mehr denn je „beidhändig" führen. Einerseits müssen sie die Kosten und Effizienz im Blick behalten, retten, was zu retten ist, und gleichzeitig die Mitarbeiter-Motivation aufrechterhalten. Dazu müssen sie – auch virtuell – nah an ihren Teams dranbleiben und auf hierarchische command & control Attitüden verzichten.

Ihr Mehrwert in der Krise wird daran gemessen, wie gut sie das Netzwerk orchestrieren, eine lebendige Kommunikation sicherstellen, Mitarbeiter coachen und ob es ihnen gelingt, ihre Teams sicher durch die stürmische See zu navigieren.

Dazu müssen sie einige Kompetenzen auf sich vereinen:

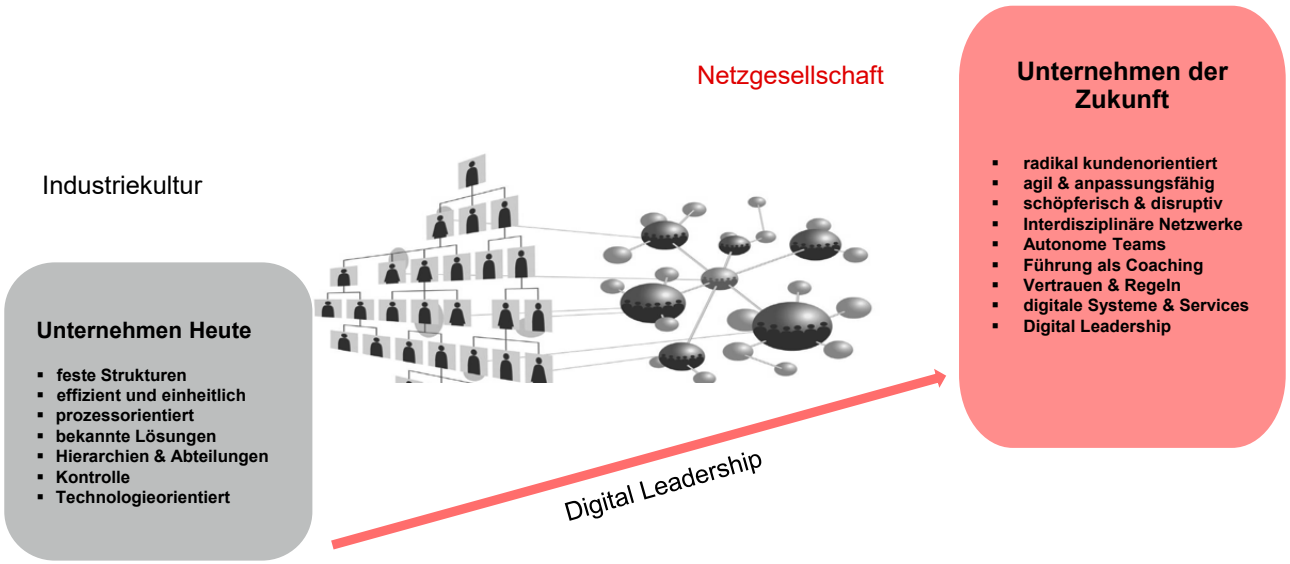
- Visions- und Innovationskraft: Der Digital Leader entwickelt Visionen gemeinsam mit seinem Team, erkennt die Ideen mit dem größten Potenzial und entwickelt daraus mit seiner Mannschaft hochinnovative Produkte.
- Identitätsstiftung: Als Coach, Motivator und Enabler regt der Digital Leader die Schwarmintelligenz seines Teams an und lenkt diese zum perfekten Ergebnis.
- Digitale Skills: Digital Leader sorgen für perfekte und reibungslose Abläufe. Dazu setzen sie zum Beispiel digitale Tools für das Projektmanagement ein. Das verlangt ihnen bei der Auswahl, Implementierung und Anwendung die nötigen IT-Kompetenzen ab.
- Change Management: Digital Leader treten nie auf der Stelle. Sie suchen ständig nach Lösungen, um die bestehenden Workflows und die Teamarbeit zu optimieren.
- Vernetztes Denken und Handeln: Durch die digitalen Kommunikationsmöglichkeiten erweitern sich Netzwerke. Das ganze Unternehmen ist untereinander vernetzt. Aber auch externe Experten können auf digitalem Weg eingebunden werden. Die Ideen aus den verschiedenen Wissens-Hubs müssen sinnvoll miteinander verknüpft werden.

In vielen Unternehmen ist derzeit aber leider das genaue Gegenteil der Fall. Um in der New-Work-Welt anzukommen, müssen Leader daher diametral umdenken und neu lernen.

Was auf dem Lernplan für Führungskräfte steht:

- Anstelle von Hierarchie und Kontrolle rücken Vertrauen, Transparenz und Partizipation.
- Digital Leader hören zu, was ihre Mitarbeiter zu sagen haben, ermutigen sie zur Umsetzung von Ideen oder üben konstruktive Kritik, die sie weiterbringt.
- Sie motivieren ihre Mitarbeiter zu mehr Selbstorganisation und Eigeninitiative.
- Sie ermutigen ihre Leute dazu, immer wieder die eigene Komfortzone zu verlassen, revolutionäre Ideen zu präsentieren und hier und da auch mal Kritik oder Rückschläge in Kauf zu nehmen.

Um an diesem Punkt anzukommen, brauchen Digital Leader passgenaue Führungsinstrumente. Das erfordert im



www.ipa-consulting.de

Transformation gestalten

ersten Schritt sich selbst und seine bewährten Führungsmuster in Frage zu stellen, den Mut, neue Methoden auszuprobieren, um dann durch Training, Feedback und Coaching die notwendige Frusttoleranz für den neuen agilen Führungsstil zu entwickeln.

Alle müssen mehr mitdenken

Aber gute Führungskräfte allein machen den Erfolg nicht aus. Je komplexer und schnelllebiger die Arbeitswelt wird, umso wichtiger ist es, dass die ganze Firma mitdenkt. Von unten nach oben, von oben nach unten und kreuz und quer. Dafür brauchen Unternehmen die richtigen Köpfe. Doch gute Leute sind rar. In diesem Zusammenhang stellt ein exzellentes Talent Management eine der Hauptherausforderungen für Unternehmen dar: Gute Talente müssen gebunden und weiterentwickelt werden.

Unternehmen brauchen die richtigen Köpfe für Innovationen

Früher war alles einfacher. Ergaben sich Löcher in der Personaldecke, wurden neue Talente angeworben. Die gab es wie Sand am Meer. Inzwischen geht das nicht mehr so einfach. Der demographische Wandel, der die Bevölkerung langsam aber sicher vor sich hin altern lässt, sendet im Arbeitsmarkt erste Vorboten aus. In einigen Bereichen sind gute Talente zur Mangelware geworden und der Kampf um die besten Köpfe ist in vollem Gang. Umso mehr müssen sich Unternehmen auf die Talente konzentrieren, die bereits für sie arbeiten. Sie müssen gebunden und konsequent weiterentwickelt werden.

Talent finden, binden und fördern

Gerade letzteres ist wichtig. Denn Unternehmen brauchen künftig alle Mitarbeiter, die mitdenken und sich einbringen. Denn die Veränderungsgeschwindigkeit in den Märkten steigt und steigt und neue Ideen müssen am Fließband entwickelt werden. Dazu müssen Unternehmen Strukturen schaffen, innerhalb derer Talente sich parallel zu den sich schnell verändernden Marktgegebenheiten mitentwickeln.

Insbesondere Themen wie Up- und Reskilling werden daher im Talent Management der Zukunft eine entscheidende Rolle spielen.

Talent Management findet schlummernde Potenziale

Mindestens ebenso wichtig für ein zukunftsfähiges Talent Management: Schlummernde Potenziale im eigenen Unternehmen zu wecken. In vielen Betrieben gibt es Talente, die zwar vorhanden sind, deren volle Bandbreite aber nicht genutzt wird. Klassisch verhindern starre Hierarchien, Abteilungsgrenzen oder unflexible Rollenprofile, dass sich Mitarbeiter entfalten und sich in neuen Bereichen ausprobieren können. Überwinden Unternehmen diese Struktur- und Rollenvorstellungen, haben Mitarbeiter die Chance, sich in neuen Umfeldern auszuprobieren. So kommt mit Sicherheit so mancher ungeschliffene Rohdiamant zum Vorschein, der jahrelang in der falschen Rolle im Dornröschenschlaf verharrte. Oft sogar wider eigenes besseres Wissen.

Die Autorin

Foto: IPA Consulting

Die Strategie-Expertin und Arbeitswissenschaftlerin Ursula Vranken ist CEO und Gründerin des IPA – Institut für Personalentwicklung und Arbeitsorganisation in Köln. Sie berät Unternehmen bei der Gestaltung moderner Führungs- und Personalstrukturen.

 © is report GbR, Dachau

Foto: Pexels

Das Büro hat wieder offen, aber keiner will hin?

Hybride Arbeitsumgebungen auf dem Vormarsch

Eines ist klar: Angestellte möchten das Beste aus allen Welten. Mehrere Studien zeigen auf, dass ein Großteil der Beschäftigten sich weiterhin flexible remote Arbeitsmöglichkeiten wünscht, dennoch vermissen 67% den direkten Kontakt mit ihren KollegInnen. 80% der Führungskräfte gehen davon aus, dass nach der Pandemie flexiblere Richtlinien für die Arbeit im Homeoffice gelten werden. Dieser Artikel zeigt auf, was es bei dem Übergang zu einem hybriden Arbeitsplatzmodell zu berücksichtigen gilt, welche Rolle das Büro in Zukunft einnehmen wird und insbesondere warum die Zukunft der Arbeit die individuelle Entscheidungsfreiheit in den Vordergrund rückt.

HYBRIDE BZW. virtuelle Arbeitsmodelle sind auf dem Vormarsch – bedingt durch den Generationenwechsel am Arbeitsmarkt, beschleunigt durch die Corona-Pandemie und dem damit verbundenen, meist erzwungenen „Home-Office", sehen sich Unternehmen – und MitarbeiterInnen – nun in der Situation eine neue Zusammenarbeitsrealität schaffen zu müssen – und zu können! Wo Home-Office vor der Pandemie als „unmöglich" eingestuft wurde, hat das letzte Jahr nun gezeigt, dass es doch möglich ist – und in vielen Fällen sogar weitaus besser als man jemals gedacht hätte. Viele Unternehmen wechseln jetzt zu hybriden Arbeitsumgebungen mit diversen Work-from-Home-Optionen. Aber Studien zeigen klar, dass es nicht so einfach ist, ein erfolgreiches Hybridmodell zu implementieren, denn ArbeitnehmerInnen zu diktieren, wie viele Tage die Woche sie physisch im Büro anwesend sein müssen, reicht nicht aus.

Die Vorteile von hybriden Organisationen scheinen offensichtlich: Auf der ArbeitnehmerInnen-Seite sorgt eine höhere Work-Life Balance für größere Zufriedenheit, die Zeitersparnis durch das zumindest teilweise Wegfallen von

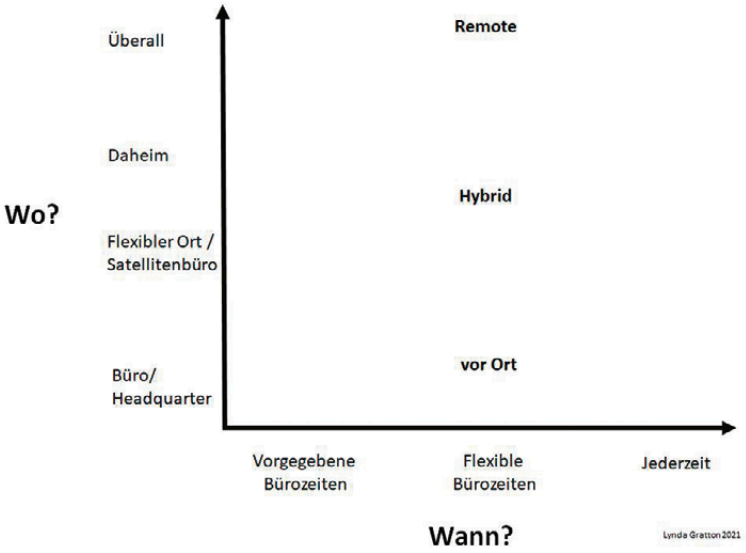
Transferzeiten reduziert Stress und Kosten. Individuelles Zeitmanagement ermöglicht mehr Flexibilität bei Kinderbetreuung und führt somit zu einer Erhöhung von Chancengleichheit. All diese Faktoren tragen zu höherer Motivation, intensiverer Bindung an das Unternehmen und einer Steigerung von Effizienz bei.

Auf der Arbeitgeber-Seite spiegeln sich eben diese Faktoren wieder und zudem kommen noch potenzielle Kostenreduktionen durch geringere Raummiete und reduzierten Energieaufwand hinzu. Weiters können Unternehmen auf Fachkräfte aus einem größeren geografischen Einzugsgebiet zurückgreifen und das Zusammenarbeiten von verschiedenen Standorten gestaltet sich effizienter und effektiver. Scheinbar eine Win:Win Situation. Bei genauerer Betrachtung wird aber klar: Hybride Arbeitsmodelle bergen Herausforderungen für ArbeitnehmerInnen, wie auch für Unternehmen. War der Wechsel zum „Home Office" am Beginn der Pandemie ein plötzlicher, erzwungener, so befindet man sich jetzt in der Situation, gezielt, gewollt und geplant eine nachhaltige neue Lösung implementieren zu können – und müssen.

1 Was sind hybride Teams eigentlich?

Die Corona-Pandemie hat Unternehmen und Teams primär in virtuelle Strukturen gezwungen: also ein Arbeitsumfeld, in dem es keine gemeinsamen physischen Aufenthaltsorte gibt. Kommunikation läuft asynchron oder synchron in virtuellen, hybriden oder Präsenz-Meetings ab. Im Gegensatz zu virtuellen Teams – also eben Teams, bei denen sich die Mitglieder ausschließlich im virtuellen Raum treffen – sind bei hybriden Teams ein oder mehrere Teammitglieder ganz oder zumindest teilweise gemeinsam an einem physischen Ort.

Eine der gängigsten Varianten ist die, in der Teams zwar ein gemeinsames Büro als Home-Base haben, aber nicht ständig gemeinsam anwesend sind. Varianten von „remoten Tagen" für Einzelne bis hin zu „100% remoten MitarbeiterInnen" sind möglich. Dazwischen gibt es viele Varianten – im Extremfall kommt es zu einer gänzlichen Auflösung des physischen Büros und zu punktuellen Zusammentreffen in angemieteten Räumlichkeiten. Üblicher sind Ansätze, bei denen die einzelnen Teammitglieder zwar fixe Bürotage haben, aber grundsätzlich frei in der Wahl der Arbeitszeit und des Arbeitsortes sind. Die folgende Abbildung zeigt die Möglichkeiten der



Arbeitsort- und Zeitgestaltung auf: Von einem klassischen Modell „im Büro mit fixen Zeiten" bis hin zu einem „Wo und wann ich will".

2 Welche Leadership-Anforderungen stellen sich nun, um erfolgreich in hybriden Teams arbeiten zu können?

Wie jede Art von Veränderung ist auch der Wechsel zu hybriden Arbeitssituationen primär, aber nicht ausschließlich ein Führungsthema. Konkret bezieht sich dies einerseits auf direkte und unmittelbare Führungskräfte, aber auch auf das Unternehmen als solches, denn eine grundlegende Veränderung wie diese bedingt auch eine – oftmals grundlegende – Veränderung der Unternehmenskultur. Für Führungskräfte sind mehrere Ebenen zu beachten – dies inkludiert organisatorische, emotionale und strukturelle Aspekte. Im folgenden Teil werden insbesondere letztere Aspekte von uns aufgegriffen.

2.1 Strategie & Kultur

Die Strategie eines Unternehmens ist die Grundlage für jegliches Tun und entscheidender Richtungsweiser. Eben darum ist es auch eine strategische Entscheidung, inwieweit man sich auf New Work-Themen einlässt bzw. diese zulässt. Einerseits um Einigkeit, eine gesamtheitliche Ausrichtung und den „Konsens von oben" zu schaffen, andererseits aber auch, da Prozesse und Verantwortungsbereiche angepasst werden müssen und auch Ressourcen zur Verfügung gestellt werden müssen. Nur so kann eine nachhaltige Veränderung gesichert werden.

Relevant ist dies auch in anderer Hinsicht: Die Möglichkeit zur flexiblen und individuellen Bestimmung der Arbeitswelt wird immer mehr zum Wettbewerbsvorteil, wenn nicht sogar zur Anforderung, wenn es darum geht, Talente für sich zu gewinnen. In Zeiten des Fachkräftemangels ist die Entscheidung pro flexibler Zusammenarbeitslösungen also eine mehr als essenzielle.

Mehr als alles andere ist das Funktionieren von hybriden Teams aber abhängig von der Unternehmenskultur. Führung, Vertrauen, Teamwork müssen neu gedacht werden.

2.2 Infrastruktur & Prozesse

Grundvoraussetzung für das Funktionieren von hybriden Teams ist eine funktionierende Infrastruktur. Dazu gehört ganz klar ein cloud-basiertes System, welches den Zugriff von überall barrierefrei auf die Unterlagen zulässt. Insbesondere gilt es hierbei sichere Verbindungen zu ermöglichen. Bei VPN handelt es sich um eine Netzwerktechnologie, die über ein privates oder ein öffentliches Netzwerk (z.B. das Internet) eine sichere Verbindung herstellt. Die Daten werden durch einen VPN-Tunnel verschlüsselt übertragen.

Aber auch im Büro vor Ort gilt es zu beachten, dass ein barrierefreier Zugriff auf die Infrastruktur gewährleistet wird. Vom einfachen, unkomplizierten Andocken an Monitore vor Ort in den Büros, bzw. in den Meetingräumen, das Einwählen in das WLAN, bis hin zu wireless Druckern ist hier Einiges zu beachten.

Viele Unternehmen beschäftigen sich v.a. seit dem letzten Jahr mit Fragen

 © is report GbR, Dachau

rund um Ausstattung und damit einhergehend Ergonomie am Heimarbeitsplatz, sowie eventueller Kostenübernahmen. Auch hier gibt es natürlich ein sehr breites Spektrum, was man in österreichischen Unternehmen findet. In jedem Fall müssen Infrastruktur und Prozesse jederzeit für alle Teammitglieder zugänglich sein.

2.3 Soziale Interaktion & Vereinsamung

Wesentlicher Bestandteil jedes funktionierenden Teams ist die emotionale Beziehung zwischen den einzelnen Teammitgliedern. Diese emotionale Beziehung gründet auf Ritualen, Informalitäten und Formalitäten. Im Gegensatz zum Präsenzbüro teilt man sich im virtuellen Büro oft keinen gemeinsamen Raum (auch wenn dies technisch natürlich möglich ist und von 100% remoten Organisationen auch so genutzt wird). Dies bedeutet, die einzelnen Teammitglieder wechseln ständig von ihrer isolierten Arbeitsumgebung zu Hause – der „realen" Arbeitsumgebung – in den virtuellen Raum, wo sie auf andere KollegInnen treffen – und wieder zurück. Diese Zusammentreffen, bspw. in virtuellen Meetings, sind geplant und oft sehr agendagetrieben, Punkt für Punkt werden Inhalte besprochen, abgearbeitet und delegiert. Zeit für Teamdynamik, eine zwischenmenschliche Verbindung herzustellen, dem Aufbau von Vertrauen wird oft nicht eingeplant, obwohl es diese noch mehr bedarf als bei „vor-Ort-Teams".

Durch das Fehlen dieser sozial wichtigen Interaktionen fehlt oft der Vertrauensaufbau. Als Konsequenz der fehlenden sozialen Interaktion kommt es immer öfter zu einer Isolierung von einzelnen Teammitgliedern, die bis zur Vereinsamung führen kann. Studien (Cigna 2020) zeigen des weiteren, dass einsame MitarbeiterInnen eine um 45% geringere Produktivität und doppelt so viele Fehltage haben. Oft leidet in weiterer Folge die Qualität der Arbeit darunter. Wenn MitarbeiterInnen ein starkes Zugehörigkeitsgefühl haben, sind sie produktiver, motivierter, engagierter und es ist 3,5-mal wahrscheinlicher, dass sie ihr volles Potenzial entfalten. Ein Mittel gegen Einsamkeit ist ein Zugehörigkeitsgefühl im Unternehmen bzw. Freundschaften u.a. im Team zu schaffen (Carr et al 2019).

Vier Möglichkeiten, das Zugehörigkeitsgefühl zu einem Unternehmen zu fördern:

1. Freundschaft bei der Arbeit fördern
2. Rituale im Team fördern menschliche Verbindungen
3. Der Sinn einer Arbeit verbindet
4. Das Wohlergehen der MitarbeiterInnen ernst nehmen.

2.4 Kommunikation & Transparenz

Zu wenig, zu viel, nicht die richtige Information oder etwas, das nicht mehr aktuell ist. Kommunikation und Transparenz sind Grundpfeiler für die Zusammenarbeit in virtuellen oder hybriden Teams.

Unternehmensinterne Kommunikation, aber auch Kommunikation im Team selbst war schon immer eine große Herausforderung. Wenn Kommunikation aber noch dazu in einem Kontext stattfindet, in dem nicht alle im Unternehmen präsent sind, oder eine gänzlich virtuelle Organisation, wird es noch wichtiger, darauf zu achten, dass die Kommunikation präzise, klar und transparent ist. Gerade in virtuellen oder hybriden Teams passiert es aber oft, dass ein oder mehrere Teammitglieder das Gefühl haben, ausgeschlossen zu sein, oder nicht alles zu wissen. Oft werden Projekte auch am Gang besprochen, bzw. zwischen „Tür und Angel" spontane Entscheidungen getroffen, an denen remote KollegInnen nicht teilhaben können. Klar ist, ein Gefühl der Unfairness (oft gepaart mit Intransparenz) kann hier sehr leicht aufkommen. Wenn mehrere KollegInnen ein ähnliches Gefühl haben, ist das Vertrauen der MitarbeiterInnen in das eigene Team, die Organisation und die gemeinsamen Ziele in Gefahr. Transparente interne Kommunikation ist hierfür unabdingbar.

Genau hier wird es aber auch schwierig: Was ist denn nun „genug" an Information und Kommunikation, damit alle MitarbeiterInnen auch am gleichen Stand sind und wann kommt ein Gefühl des Overloads auf? Klar ist, die frühzeitige Information aller MitarbeiterInnen über wesentliche Veränderungen ist hier von besonderer Wichtigkeit. Und tendenziell bedeutet dies auch, ein und dieselbe Botschaft mehrfach zu kommunizieren – und das auch auf allen unterschiedlichen Kanälen.

Transparenz bedeutet auch Relevanz

Kommunikation muss bestmöglich zielgruppenspezifisch ausgerichtet sein. Neben der zeitgerechten Kommunikation ist eine zielgruppenspezifische Ausrichtung bzw. Verteilung der Informationen auch von besonderer Bedeutung, wenn es darum geht, Transparenz zu gewährleisten und Vertrauen aufzubauen. Dadurch kann auch gewährleistet werden, dass eben kein Informations-Overload entsteht, welcher oft zu einer kompletten Missachtung jeglicher Kommunikationsbemühungen führen kann. Jegliche Art der Kommunikation muss klar zweck- und zielgruppenorientiert sein.

Synchrone und asynchrone Kommunikation

Der Meeting Marathon in der ersten Jahreshälfte 2020 ist mitunter darauf zurückzuführen, dass die meisten Organisationen noch nicht gewohnt waren, die zwei Grundarten der Kommunikation effektiv einzusetzen:

1. **Synchrone Kommunikation** bedeutet, dass Informationen zur gleichen Zeit oder in Echtzeit ausgetauscht werden. Synchrone Kommunikation, welche beispielsweise in virtuellen/hybriden Meetings stattfindet, sollte bei komplexen Themen, Besprechungen mit Interaktionscharakter oder Teambuildings eingesetzt werden.
2. **Asynchrone Kommunikation** bedeutet, dass Informationen nicht zur gleichen Zeit ausgetauscht werden. Asynchrone Kommunikation wird auch als zeitversetzte Kommunikation beschrieben und ist überall da vorzufinden, wo die Kommunikationspartner mit zeitlichem Abstand aufeinander reagieren. Eine E-Mail ist ein klassisches asynchrones Kommunikationsmedium. Der/die SenderIn schickt ein Mail, der/die Empfängerin antwortet, wann es für sie/ihn am besten passt. Das heißt, man gibt der/dem EmpfängerIn die Freiheit, die Informationen zu empfangen, zu bearbeiten und zu beantworten, wenn er/sie bereit ist.

Eine weitere Herausforderung hybrider Teamführung ist, dass Kommunikation nicht immer im gleichen Maße synchron für alle Teammitglieder ist. Teammitglieder, die physisch präsent sind, insbesondere, wenn die Führungskraft ebenfalls physisch präsent ist, haben oftmals einen zumindest zeitlichen Informationsvorsprung. Umso wesentlicher ist es, Entscheidungen, Vorgehensweisen, Veränderungen transparent und synchron zu kommunizieren. Möglichkeiten dazu sind neue Meeting- und Kommunikationsformate, wie z.B. hybride Meetings, schriftliche Kommunikation oder auch spontan einberufene Update-Meetings, an denen alle Teammitglieder

teilnehmen können. Ist dies nicht möglich, so ist empfehlenswert, umgehend asynchrone Kommunikation, z.B. eine E-Mail/Slack Nachricht, an alle Teammitglieder zu senden, und vor allem diejenigen adressieren, die nicht anwesend sein konnten. Neben den Teammetings sind ebenso klar strukturierte 1:1 Meetings besonders wichtig, d.h. ein Meeting zwischen der/dem Vorgesetzten und einer/m MitarbeiterIn.

2.5 Fairness & Inklusion in hybriden Organisationen

Unternehmen müssen sich bewusst werden, dass das Zusammenspiel von MitarbeiterInnen vor Ort und virtuellen KollegInnen zumeist zu einem ungleichen Zugriff auf Ressourcen, Informationen und zu einer unterschiedlichen Visibilität führt – damit verbunden sind große Auswirkungen auf Macht und Einfluss und Positionierung bzw. das oft diskutierte Sicherheitsgefühl. MitarbeiterInnen im Büro haben tendenziell schnellen und einfachen Zugriff auf Technologie, Infrastruktur, oftmals mit schnellerem Internet und einfacherem Zugriff auf Informationen. Die sogenannte „Kaffeemaschinen- bzw. Kopierer-Kommunikation" mit eingeschlossen. Im Büro zu sein, bedeutet zusätzlich auch emotionale und soziale Unterstützung von den KollegInnen.

Im Gegensatz dazu finden MitarbeiterInnen, die virtuell – auch wenn es nur zeitweise sein mag – arbeiten, oft ihre schwächere technologische Einrichtung und Infrastruktur (langsamere Verbindungen, Schwierigkeiten von zu Hause aus auf bestimmte Ressourcen zuzugreifen, eine weniger professionelle Einrichtung im Home-Office) die ihre Stellung schwächt. Wenn man bei der „Kaffeemaschinen- bzw. Kopierer-Kommunikation" nicht dabei sein kann, ist es oft so, dass man wesentliche Besprechungen nicht mitbekommt bzw. von einem neuen Projekt als Letzter erfährt. Des weiteren fühlen sich die virtuellen KollegInnen oft schneller sozial isoliert und mit geringerer Unterstützung.

Der Fachterminus hierfür ist der Proximity Bias, das bedeutet, dass wir KollegInnen, bzw. MitarbeiterInnen bevorzugen, welche uns am nähesten sind, also beispielsweise auch im Büro anwesend sind. Das kann eben genau dazu führen, dass virtuelle KollegInnen bzw. MitarbeiterInnen vernachlässigt, bzw. unfair behandelt werden.

Die Sichtbarkeit, oder besser gesagt, wie man von Senior ManagerInnen gesehen wird, ist „standortabhängig" und Studien zeigen, dass die MitarbeiterInnen, die nicht vor Ort sind, einige Nachteile haben: Die MitarbeiterInnen, die ich öfter am Gang sehe, sind auch die MitarbeiterInnen, an die bei neuen Projekten zuerst gedacht wird. Hier gilt es vermehrt das Bewusstsein zu schärfen (Mortensen/Haas 2021).

3 Conclusio

Schlechte Nachricht: Es gibt keine One-For-All-Lösung.

Gute Nachricht: Es gibt für jedes Team eine passene Lösung.

Hybrides Arbeiten ist individuell: Für jede Branche, jedes Unternehmen, jedes Team gibt es eine passende Lösung – die idealerweise gemeinsam erarbeitet wird, angepasst an die Möglichkeiten des Unternehmens, die Bedürfnisse der Stakeholder, rechtliche, regionale Gegebenheiten, Ressourcen und Compliance. Schritt-für-Schritt Maßnahmen sind ebenso sinnvoll wie Pilotprojekte. In jedem Fall ist klar: Die Entscheidung zu hybrid wird sich in jedem Fall bezahlt machen, denn „the future of work is choice".

Die Autorinnen

Foto:

Foto:

Dr. Barbara Covarrubias Venegas (links) ist Unternehmensberaterin, Executive Coach & Forscherin mit dem Fokus "Neue Arbeitswelten" und arbeitet mit nationalen und internationalen Unternehmen zu diesem Thema. Kontakt: barbara@barbaracv.com

MMag. Nina Bauregger MBA hat langjährige Erfahrung als Führungskraft von hybriden Teams in multi-nationalen Corporates und ist Gründerin der Austrian Leadership Academy. Kontakt: nb@austrianleadershipacademy.com

Literaturempfehlungen

Artikel zum Neuen Arbeiten von Barbara Covarrubias Venegas auf HRWeb: https://www.hrweb.at/tag/hrweb-serie-dna-das-neue-arbeiten

Blog von Barbara Covarrubias Venegas https://www.virtualspacehero.com/blog

Evan W. Carr, Andrew Reece, Gabriella Rosen Kellerman, and Alexi Robichaux (2019): The Value of Belonging at Work, Harvard Business Review

Cigna (2020): Loneliness and the Workplace, 2020 US Report.

Lynda Gratton (2021): How to Do Hybrid Right: When designing flexible work arrangements, focus on individual human concerns, not just institutional ones, Harvard Business Review

Mark Mortensen and Martine Haas (2021): Making the Hybrid Workplace Fair, Harvard Business Review

 © is report GbR, Dachau

Foto: Pixabay

Homeoffice vs. Präsenzarbeit – (auch) eine Frage des Vertrauens

Die Welt beginnt ein wenig aufzuatmen. Die Impfquoten nehmen zu, und trotz steigender Covid-Fallzahlen in vielen Ländern gehen die gesetzlichen Restriktionen zur Pandemiebekämpfung allmählich zurück. Nach 18 Monaten mit wiederkehrenden Lockdowns, weitgehender Homeoffice-Pflicht und vorwiegender digitaler Zusammenarbeit stehen Unternehmen jetzt vor einem Scheideweg: Möglichst schnell zurück zur alten Normalität? Oder behält man den ursprünglich aus der Not geborenen Zuwachs an Telearbeit und Digitalisierung bei und nutzt ihn, um Arbeit auch zukünftig flexibler zu gestalten?

Sicherlich gibt es geteilte Meinungen zu diesem Thema, aber am deutlichsten verläuft die Frontlinie zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden: Viele Unternehmen, darunter auch große, sonst eher New-Work-affine Tech-Unternehmen, wollen zurück zur Präsenzarbeit. Viele ihrer Mitarbeitenden dagegen wünschen sich weiterhin zumindest zeitweise die Möglichkeit, aus der Ferne zu arbeiten.

Das belegt auch eine aktuelle Studie des Personaldienstleisters Avantgarde Experts:

Im April 2020 gaben immerhin schon 41 Prozent der Befragten an, dass sie dachten, es würde auch nach der Pandemie mehr Möglichkeiten geben, im Homeoffice zu arbeiten. Diese Zahl ist inzwischen sogar gestiegen: Während der zweiten Welle und aktuell glauben 61 Prozent, dass der heimische Schreibtisch auch nach der Coronakrise regelmäßig für die Arbeit genutzt wird. Diese Annahme steht wiederum in Konflikt mit dem Wunsch vieler Unternehmen die Mitarbeiter zurück ins Büro zu holen.

Die Crux in dieser Sache besteht unter anderem in einem Mangel an Vertrauen zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden, wie eine aktuelle Studie von „The Workforce Institute by UKG“ zeigt. Nur ein Drittel der Führungskräfte (34 Prozent) vertrauen darauf, dass ihr Personal im Homeoffice produktiv ist. Und nur 22 Prozent der Mitarbeitenden haben das Gefühl, dass ihnen vertraut wird, wenn sie aus der Ferne arbeiten. Die Frage, wie wir die Arbeit in Zukunft gestalten, ist daher eng verbunden mit der Überlegung, wie Unternehmen mehr Vertrauen als Grundvoraussetzung für eine produktive Zusammenarbeit schaffen können. Das Gute daran: Die derzeitige Situation bietet Unternehmen somit eine große Chance, zwei Fliegen mit einer Klappe zu schlagen - je nachdem, wie sie die Gestaltung der anbrechenden "neuen Normalität" angehen.

Klare Kommunikation und Dialog sind Basis für Vertrauen

Wie wir unsere Arbeit in Zukunft organisieren, berührt einen heute zentralen Aspekt: die Employee Experience. Die Zufriedenheit der Mitarbeitenden und die von ihnen wahrgenommene Fähigkeit, optimal zu arbeiten, ist ein wesentlicher Faktor für ihr Engagement im Unternehmen und langfristig für ihre Bereitschaft, dort zu verweilen oder in ein anderes Arbeitsverhältnis zu wechseln. So gaben die Hälfte der Befragten der referenzierten Studie an, dass das ihnen entgegengebrachte Vertrauen einen „großen“ oder „sehr großen“ Einfluss auf ihre Karrierewahl hat. Und fast zwei Drittel (65 Prozent) sahen darin einen entsprechenden Einfluss auf ihr Engagement bei der Arbeit.

In Zeiten des Fachkräftemangels sollten Unternehmen dies stets berücksichtigen, den Dialog mit ihren Mitarbeitenden suchen und die nun anstehende Herausforderung keinesfalls auf die leichte Schulter nehmen. Um einen Kompromiss zu finden, mit dem alle Parteien zufrieden sind, muss erstmal das Fundament für das Vertrauen gelegt werden. Essenziell dabei: klare Kommunikation, um Missverständnissen von vornherein keinen Raum zu bieten. Dazu gehört beispielsweise, dass Manager den Mitarbeitenden deutlich vermitteln, was sie unter guter Arbeitsqualität verstehen und welche Kriterien sie dafür anlegen.

Idealerweise definieren sie konkrete KPIs für Projekte und Aufgaben.

Das Potential des Vertrauens am Arbeitsplatz

Die in der Umfrage des Workforce Institute gewonnenen Erkenntnisse machen deutlich, wie sehr sich Vertrauen auf die Belegschaft und damit auf die Gesamtproduktivität eines Unternehmens auswirkt. Wenn Mitarbeitende das Gefühl haben, dass ihnen nicht ausreichend Vertrauen entgegengebracht wird, sind sie weniger produktiv: 61 Prozent geben an, dass die Wahrnehmung von mangelndem Vertrauen ihre tägliche Leistung beeinträchtigt.

Aber nicht nur die Produktivität wird durch Vertrauen beeinflusst: Die Hälfte aller in Deutschland befragten Arbeitnehmer (56 Prozent) ist der Meinung, dass sich mangelndes Vertrauen auf ihre psychische Gesundheit auswirkt. Vor diesem Hintergrund ist es von entscheidender Bedeutung, dass Führungskräfte ihr Vertrauen in ihre Mitarbeiter unter Beweis stellen, um mögliche Auswirkungen auf die psychische Gesundheit ihres Teams abzumildern.

Entscheidend ist, dass Führungskräfte Mikromanagement vermeiden und ihre Kommunikation mit den Mitarbeitenden bewusst gestalten. Eine persönlichere Note in den Mitteilungen, Einfühlungsvermögen in schwierigen Zeiten sowie die Erörterung von geschäftlichen Fragen und Themen, die einen besseren Einblick in die Geschehnisse im Unternehmen bieten, können das Vertrauen in die Mitarbeitenden unter Beweis stellen und dazu beitragen, negative Auswirkungen auf die psychische Gesundheit einzelner Mitarbeitenden zu verringern.

Ein positiver Aspekt der Pandemie ist, dass etwas mehr als die Hälfte (56 Prozent) der Befragten sagen, dass sich die Wahrnehmung flexibler und dezentraler Arbeitsregelungen in dieser Zeit positiv verändert hat. Um das Vertrauen der Mitarbeitenden zu erhalten, müssen Führungskräfte dafür sorgen, dass diese Wahrnehmung auch beim Übergang zu einer "neuen Normalität" positiv bleibt.

Die Bausteine für Vertrauen

Wie bei den meisten Dingen im Leben gibt es allerdings auch für den Aufbau von Vertrauen am Arbeitsplatz kein Patentrezept. Es lassen sich jedoch einige Grundprinzipien feststellen, und interessanterweise ist das, was für den Aufbau von Vertrauen am wichtigsten ist, für Führungskräfte und Mitarbeitende unterschiedlich.

Unsere Untersuchung ergab Folgendes: Manager geben an, dass Mitarbeitende sich ihr Vertrauen dadurch verdienen können, dass sie qualitativ hochwertige Arbeit leisten (46 Prozent), verlässlich sind (39 Prozent) und gut zuhören können (34 Prozent). Auf der anderen Seite geben die Mitarbeitenden an, dass ihre Manager ihr Vertrauen dadurch verdienen können, dass sie gut zuhören (57 Prozent), zuverlässig sind (46 Prozent) und ehrlich über Projekte oder Situationen sprechen (36 Prozent).

Hier gibt es einige Gemeinsamkeiten in den Erwartungen, die Führungskräfte und Mitarbeitende aneinander stellen. Auffallend ist jedoch, dass Führungskräfte ihren Mitarbeitenden vor allem aufgrund der Qualität ihrer Arbeit vertrauen, während die Mitarbeitenden ihren Managern hinsichtlich der menschlichen Fähigkeiten vertrauen, die sie an den Tag legen.

Führungskräfte müssen sich die Zeit nehmen, Gespräche mit ihren Teams zu führen, in denen sie ihnen zuhören und alle Herausforderungen, mit denen sie konfrontiert sind, diskutieren können. Einzelgespräche mit Mitarbeitenden fördern das Verständnis auf beiden Seiten. Mitarbeitende können mitteilen, wie es um ihre Projekte steht, was ihrer Meinung nach gut läuft und wo sie von Hilfe oder Coaching profitieren könnten, um etwas zu verbessern oder voranzubringen. Der Aufbau einer Verbundenheit zwischen Führungskraft und Mitarbeitendem kann für das Vertrauen am Arbeitsplatz von großer Bedeutung sein.

HR als Wegbereiter für neue, funktionierende Arbeitskonzepte

Der HR kommt bei der Gestaltung der Future of Work eine zentrale Rolle zu. Neben ihrer Funktion als Informationszentrum zur aktuellen Personalpolitik in Covid-Zeiten, hilft sie auch als Vermittler bei Konflikten oder als Ansprechpartner für Sorgen und Fragen von Führungskräften und Mitarbeitenden. Immerhin 41 Prozent der befragten Mitarbeitenden in Deutschland gaben in der Umfrage des Workforce Institute an, dass das Vertrauen insgesamt in ihrem Unternehmen heute größer ist als vor der COVID-19-Pandemie.

Hier kann die HR ansetzen und mit Weiterbildungsangeboten zu Feedbackkultur, Kommunikation, Zeitplanung etc. jetzt dabei helfen, alle Beteiligten mit Kompetenzen auszustatten, die grundlegend dazu beitragen, Vertrauen weiter zu fördern.

Der Autor

Foto: PeopleDoc Germany Gmbh

Wieland Volkert ist Country Manager DACH und Niederlande bei PeopleDoc Germany Gmbh, jetzt Teil von UKG (Ultimate Kronos Group). UKG HR Service Delivery unterstützt Personalabteilungen, Anfragen von Mitarbeitern schneller zu beantworten, Prozesse zu automatisieren und die Einhaltung der weltweiten Compliance zu gewährleisten. Seit über 25 Jahren ist Herr Volkert in leitenden Positionen tätig, unter anderem bei BEA Systems, SUN Microsystems, JBoss und SAP.

Vertrauen wird letztendlich auch gestärkt je mehr sich Mitarbeitende in dem Moment, an dem sie eine Frage haben, unterstützt fühlen. Egal ob im Büro, im Einzelhandel, im Homeoffice oder in der Produktion - Zugriff auf für Mitarbeitende relevante Informationen und Formulare ist heutzutage ein Muss. Eine cloudbasierte Wissensdatenbank, unter Umständen unterstützt durch Chatbot-Funktionen, macht manche E-Mail oder Anrufe in der HR-Abteilung überflüssig.

Auch an anderer Stelle hilft die moderne Technik: Damit HR-Mitarbeitende genügend Zeit haben, um sich strategisch mit wichtigen Fragen wie der Arbeitskultur und der Förderung des Vertrauens zu befassen, müssen sie von zeitraubenden manuellen Aufgaben entlastet werden. Digitale Personalakten und automatisierte Prozesse, gesteuert durch Robotic Procress Automation (RPA), bringen hier den nötigen frischen Wind in Personalabteilungen. Und moderne Umfrage-Tools, mit dem Führungskräfte (anonym) Feedback und wertvolle Impulse einholen können, machen es zudem möglich, dass Teams fachliche oder kooperative Aspekte verbessern können. All dies hilft, Vertrauen auf beiden Seiten zu stärken und flexible Arbeitsmodelle erfolgreich zu etablieren.

 © is report GbR, Dachau

Foto: rexx systems GmbH

Prozessdigitalisierung im Büro: Das kommt auf Personalabteilungen zu

Die Digitalisierung der Büro- und Verwaltungsprozesse in Deutschland ist in der letzten Zeit einen großen Schritt vorangekommen. Erstmal eher als Notlösung für den Schutz gegen Corona gedacht, hat sich das Homeoffice erstaunlich gut bewährt. Sowohl Arbeitnehmende als auch Unternehmen berichten von einer gesteigerten Produktivität, und es erscheint attraktiv, das Homeoffice und die Remote Arbeit auszuweiten.

Enorme Ausweitung der Digitalisierungsbestrebungen

Drei von vier Unternehmern verfolgen eine Digitalstrategie und jedes dritte Unternehmen hatte noch im Jahr 2020 vor, die Investitionen in die Digitalisierung der Verwaltungs- und Büroprozesse auszuweiten. Insbesondere die Ausstattung der Mitarbeiter mit der für das Homeoffice und die Teamarbeit erforderlichen Hard- und Software ist Ziel der Investitionen.

Auch in den HR-Bereich kommt allmählich Bewegung. Schon heute werden mit moderner HR-Software viele Daten digitalisiert erfasst und ausgewertet und Prozesse mit digitaler Unterstützung umgesetzt. In diesem Rahmen gewinnen auch Themen wie People Analytics und Data Warehouse zunehmend an Bedeutung. Denn sind die Mitarbeiter nicht mehr ständig vor Ort im Betrieb, ist es umso wichtiger, Kennzahlen im Blick zu behalten, um unerwünschten Entwicklungen rechtzeitig gegensteuern zu können.

Mit Employee Self Services können sich die Mitarbeiter selbst verwalten, vom Urlaubsantrag bis zur Abgabe von Reisekostenabrechnungen. Tools für das Bewerbermanagement erlauben eine effiziente Abwicklung des Bewerbungsprozesses mittels Bewerbungswebsite, Multiposting von Stellenanzeigen oder automatisierter Kommunikation mit den Kandidaten.

Durch die Corona-Pandemie wurde das Recruiting - wie man es bisher kannte - plötzlich erneut auf den Kopf gestellt. Persönliche Kontakte, wie sie für Bewerbungsgespräche nun einmal erforderlich sind, sollten auf ein Minimum reduziert werden. Dies hat dazu geführt, dass der Prozess des E-Recruitings nun auch ohne Medienbruch funktioniert: Die gesamte Kommunikation mit den Bewerbern von der Stellenanzeige bis hin zur Einladung zum Jobinterview läuft bereits elektronisch ab. Über Video-Interviews können sich der HR-Spezialist, der Fachbereichsleiter und der Bewerber trotz der räumlichen Distanz persönlich kennenlernen.

Moderne Personalverwaltungssoftware ermöglicht es zudem, den HR-Mitarbeitern selbst, ohne Medienbruch im Homeoffice zu arbeiten. Auf eine HR-Cloud-Lösung greifen sie über jedes Endgerät mit Internetverbindung zu, sei es mit dem Firmen-Notebook, einem PC oder dem Smartphone. Durchdachte Sicherheitskonzepte stellen sicher, dass ein unbefugter Zugriff auf personenbezogene Daten nicht möglich ist.

Das kommt noch auf Personalabteilungen zu

Auch im Jahr 2022 werden Personalabteilungen viele Unternehmen aus der Krise führen – mit neuen Talenten und innovativen Arbeitsmodellen. Es gilt, nach vorne zu schauen, denn jede Krise bietet Chancen für diejenigen, die schnell auf die wirtschaftlichen Veränderungen der Corona-Krise zu reagieren.

Im harten Lockdown haben viele Firmen ums Überleben. Speziell im Bereich Human Resources haben sich die Gewichte der relevanten Themen verschoben. Personalverantwortliche in den am meisten betroffenen Branchen wie Tourismus, Events und Gastronomie mussten in erster Linie Härten abfedern und nach Möglichkeit Outplacement oder Umschulungen anbieten.

Für Unternehmen, die von der Krise weniger betroffen sind, entsteht aktuell eine große Chance: Talente aus anderen Bereichen für sich zu gewinnen und damit den eigenen Mitarbeiterstamm nachhaltig mit Fachkräften auszubauen. Natürlich weiß niemand genau, wie das aktuelle Jahr noch verlaufen wird, daher werden Umsatz-Prognosen sicher verhalten ausfallen, dennoch sind viele Unternehmen nach wie vor auf der Suche nach Fachkräften – was liegt dabei nun näher, als die freigewordenen Ressourcen für sich zu gewinnen?

Strategisch nach vorne schauen

Es wird sich eine Normalität herauskristallisieren, in der nicht alles wird wie früher, Unternehmen aber mit den richtigen Schritten dafür sorgen können, dass die Belegschaft zufrieden ist. Die Pandemie hat vielen Unternehmen Schwung in Richtung digitale Transformation gegeben. Diese neue Normalität vorauszudenken und strategisch zu gestalten, ist die wohl wichtigste Aufgabe für Personalverantwortliche in kommenden Jahren.

HR-Abteilungen sollten beginnen, das eigene Unternehmen vor allem online so darzustellen, so dass die Vorzüge hervorgehoben und so neue Mitarbeiter akquiriert werden. Sieht man sich in den sozialen Medien um, ist das Thema Employer Branding bei vielen Unternehmen bereits fester Bestandteil der Kommunikation.

Unser Tipp an dieser Stelle: Sehen Sie sich in den eigenen Reihen um. Das Fördern von Mitarbeitern bringt oft Stärken hervor, die das Unternehmen nach vorne bringen können. Sehen Sie sich in Ihrem erweiterten privaten und sozialen Umfeld sowie den sozialen Medien um, welche Talente einen Innovationsboost in ihre Prozesse bringen könnte. Zeigen Sie Einfühlungsvermögen, Menschenkenntnis und Professionalität, um im globalen „War for Talents“ zu punkten.

Wurden digitale Prozesse und die virtuelle Zusammenarbeit bislang in vielen Unternehmen eher stiefmütterlich behandelt, sind sie 2021 von einem Moment auf den anderen ins Zentrum der Betrachtung gerückt. Dieser Trend wird sich auch 2022 fortsetzen. Aber auch viele andere Neuerungen erwarten wir im kommenden Jahr.

Mehr Homeoffice und weniger Büroflächen

Angesichts des großen Erfolgs des Homeoffice und der Remote Work im Jahr 2020 haben aktuell viele Unternehmen die Bestrebung, diesen Trend auszubauen und so Büroflächen zu reduzieren. Kommen Mitarbeitende nur noch zwei bis drei Tage die Woche ins Büro, können sie sich Büroarbeitsplätze teilen und viele Räume werden überflüssig.

Einerseits sparen die Arbeitgeber die Kosten für Büroräume und in der Folge auch Gemeinkosten ein. Andererseits stehen jedoch auch Investitionen ins Haus, ob in die Hard- und Softwareausstattung der Mitarbeiter im Homeoffice, in IT-Schulungen oder in die Einrichtung von flexiblen Desk-Sharing-Systemen und Meetingräumen. Die Analysen haben ergeben, dass sich bei angemieteten Büroflächen die Reduzierung bereits ab 8 Prozent weniger Fläche lohnen kann.

Gehört dem Unternehmen das Bürogebäude, lohnt es sich ab rund 10 Prozent Flächenreduzierung, die freigewordene Fläche an Dritte zu vermieten. Kritischer sehen die Experten hingegen das Modell Sale-and-lease-back, bei dem Gewerbeimmobilien an einen Investor verkauft und anschließend gemietet werden. Dieses Modell dürfte sich nur lohnen, wenn künftig ein niedrigeres Mietniveau erwartet wird. Häufig überwiegen die Nachteile die Vorteile.

Entscheidend ist, dass Unternehmen nicht vorschnell handeln. Nicht in jeder Situation lohnt sich die Reduzierung der Büroflächen. Die Optionen sollten genau durchgerechnet werden, ehe Maßnahmen ergriffen werden.

Gig Economy als Alternative zur Festanstellung

Viele Arbeitnehmer haben durch die Folgen der Corona-Pandemie bereits ihre Anstellung verloren und viele weitere werden noch folgen. Die Arbeitgeber stellen verhaltener ein, benötigen aber

 © is report GbR, Dachau

dennoch von Zeit zu Zeit Unterstützung. Dabei greifen sie auf die sogenannte „Gig Economy“ zurück. Dabei engagieren sie für einzelne Aufgaben oder Kurzprojekte Selbstständige und Freelancer, die die anstehenden Aufgaben remote erledigen, ohne fest ans Unternehmen gebunden zu werden. Für Arbeitssuchende stellt die Gig Economy mit ihrer Plattformarbeit ein alternatives Beschäftigungsmodell auf Freelancer-Basis dar.

Neue Benefits für das Homeoffice

Firmenrad, Obstkörbe oder Kantinenessen – ein Großteil der attraktiven Benefits im Betrieb ist für Mitarbeiter im Homeoffice kaum eine Motivation. Jetzt wird es Zeit, neue Benefits zu schaffen, die auch für Remote-Worker einen Leistungsanreiz bieten, ob Online-Weiterbildungsangebote, digitale Essensmarken, Obstlieferung direkt ins Haus, Care-Pakete, Mentorenprogramme oder Online-Gesundheitsangebote.

Big Data auswerten und nutzen

Seit Jahren geistert der Begriff Big Data durch die HR-Welt. Die riesige Datenmenge, die tagtäglich in deutschen Betrieben verarbeitet wird, bietet gigantische Möglichkeiten. Sie müssen sinnvoll miteinander verknüpft – beispielsweise mitarbeiterbezogene Daten mit Informationen aus der ERP-Software – und anschließend ausgewertet werden. Mithilfe von künstlicher Intelligenz und einem spezialisiertem Data Warehouse lassen sich die Daten so auswerten, dass sich mit ihrer Hilfe Entscheidungen automatisieren lassen. Dadurch werden sie weniger aus dem Bauch heraus, sondern auf der Basis echter Fakten getroffen.

Gesundheitsschutz im Fokus

Führungskräfte beschäftigen sich 2021 zunehmend mit Themen des Gesundheitsschutzes und sind hier mehr denn je als Diplomaten gefragt. Während nämlich die einen Mitarbeiter übervorsichtig sind und jeden Kontakt vermeiden, sind andere von der „Corona-Müdigkeit“ betroffen – sie haben keine Lust mehr, Abstand zu halten. Hier gilt es, Lüftungs- und Abstandskonzepte zu erarbeiten, die der vorsichtigeren Zielgruppe (und auch den rechtlichen Anforderungen) gerecht werden und der restlichen Belegschaft dennoch als Normalprogramm verkauft werden können.

Mitarbeiterbindung im Homeoffice und neue Führungsrategien

Kommt zwischen Mitarbeiter im Homeoffice, Kollegen und Führungskraft kein regelmäßiger Austausch zustande, fühlt sich dieser zunehmend sozial isoliert. Die Bindung der Mitarbeiter ans Unternehmen schwindet und die Wechselbereitschaft steigt. Führungskräfte sind jetzt gefragt, das Teamgefühl zu stärken, sei es durch Online-Teamevents, gemeinsame „Kaffeepausen“ oder regelmäßige Mitarbeitergespräche.

Auch die Führung muss sich in diesem Zuge verändern. Wer jetzt zur antiquierten Kontrolle und Überwachung der Remote-Worker zurückkehrt, liegt falsch. Diese Art der Zusammenarbeit muss durch Vertrauen geprägt sein. Die Führungskraft muss die Verantwortung zunehmend an ihre Teammitglieder abgeben, deren Eigenständigkeit und Engagement fördern. Dabei lässt sie sich am besten durch moderne Softwarelösungen für das Talent Management und manipulationssichere Zeiterfassung unterstützen.

Green HR für mehr Nachhaltigkeit

Auch vor der HR-Welt macht das Thema Nachhaltigkeit nicht Halt. Personaler arbeiten zunehmend an Strategien für mehr Umweltschutz im Betrieb. So können sie beispielsweise statt der Finanzierung eines Dienstwagens ein ÖPNV-Dauerticket sponsern, Elektroautos statt Dieselfahrzeugen leasen, durch softwaregestütztes Personalmanagement und eine zunehmende Digitalisierung Papier einsparen oder auf CO2-Kompensation achten.

Gezielte Förderung der Diversität

Durch Remote-Technologien können Arbeitsteams immer wieder neu zusammengestellt und erprobt werden. Dabei können die individuellen Qualifikationen, Erfahrungen und Sichtweisen der Mitarbeiter perfekt gebündelt werden, sodass ein großes Ganzes entsteht. Dabei werden Männer und Frauen, deutsche und ausländische Mitarbeiter, Young Professionals und Seniors verbunden. Die Diversität in den Teams und die unterschiedlichen Perspektiven verschaffen Arbeitgebern jetzt den erforderlichen Vorsprung.

Prozessoptimierung im HR-Bereich

Nachdem die Digitalisierung nun in Deutschland deutlich schneller vorangeschritten ist als vielerorts geplant, müssen Prozesse noch stärker als bisher hinterfragt werden. Im HR-Bereich bedeutet dies: Immer wieder sollte aufs Neue bewertet werden, inwieweit Prozesse verschlankt und automatisiert werden können, insbesondere unter Zuhilfenahme moderner HR-Software, beispielsweise für das zeitraubende Seminarmanagement, das Onboarding oder die digitale Personalakte. Dies schafft zeitliche Ressourcen für die entscheidenden Aufgaben des Personalbereichs. Dazu gehören beispielsweise die Unternehmenskultur, die Bindung der Mitarbeiter im Homeoffice und vor Ort oder das passgenaue Recruiting neuer Fachkräfte.

Digitalisierung auch im Personalmanagement auf dem Vormarsch – Die richtige Software kann helfen

Bei aller Voraussicht kann dies niemand mit Bestimmtheit sagen. Auf die demnächst anstehenden Themen kann sich jedoch jede HR-Abteilung schon jetzt vorbereiten. Denn alle diese Herausforderungen und Chancen lassen sich besser mit einer leistungsfähigen Software nutzen. Wir haben Einiges für Sie zur digitalen Unterstützung! Die rexx Suite hilft Ihnen bei HR-Themen übersichtlich und effizient weiter.

Der Autor

Foto: rexx systems GmbH

Der Betriebswirt Florian Walzer beschäftigt sich seit rund zehn Jahren im HR-Umfeld mit aktuellen Bedürfnissen und Trends. Dabei ist die Digitalisierung und Transformation sein Steckenpferd. Seit vier Jahren ist er Vertriebs- und Marketing-Leiter bei dem marktführenden Anbieter von HR-Software, rexx systems GmbH.

Herstellerneutrale HR Software-Auswahl

- **Prozessanalyse:** Ist-Analyse. Optimierung der Unternehmensprozesse
- **IT-Konzeption:** Entwicklung einer zukunftsfähigen IT-Strategie
- **Umsetzung:** Erstellung eines Pflichten- und Lastenheftes
- **Benchmarking:** Eignungsbewertung und Softwarevergleich
- **Angebotsprüfung:** Kostenbewertung und Angebotsanalyse
- **Vertragsanalyse:** Beratungskompetenz mit 28 Jahren Marktkenntnis

SoftSelect

Foto: Fotolia

Führungsqualitäten kennen kein Geschlecht

Wie gezieltes Recruiting ungleichen Unternehmensstrukturen vorbeugt

DIVERSITÄT UND Gleichbehandlung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entsteht durch eine dahingehend bunte Personalplanung. Wenn es um die Vergabe einer offenen Stelle geht, versuchen HR-Verantwortliche die qualifizierteste und passendste Person auszuwählen, um einen möglichst großen Mehrgewinn zu erzielen. Welchen ethnischen Hintergrund und welches Geschlecht die Bewerberin oder der Bewerber hat, sollte bei der Entscheidungsfindung keine Rolle spielen. Ob bewusst oder unbewusst kommt es allerdings auch heute noch häufig zur Bevorzugung des männlichen Geschlechts, vor allem dann, wenn es um die Besetzung einer Führungsposition geht. Lediglich 11 Prozent der 130.000 Aufsichtsratsvorsitzenden in Deutschland sind weiblich. Mit immer mehr Nachdruck drängt sich daher der schon längere Zeit vorhandene Wunsch nach einer größeren Frauenquote in deutschen Führungsriegen auf, sorgt aber gleichzeitig für geteilte Meinungen. „Generell halte ich es für wichtig, mehr Führungspositionen mit Frauen zu besetzen, um eine vielfältigere Kultur in den Unternehmen zu etablieren. Jedoch dürfen dabei wesentliche Merkmale der Persönlichkeit sowie besondere Fähigkeiten nicht in den Hintergrund des Interesses geraten“, so Ronald May, Partner und Practice Leader „Global Automotive“ der FMT Cornerstone.

Fingerspitzengefühl ist gefragt

Wichtig bleibt die Tatsache, dieses kontroverse Thema nicht zu eindimensional zu betrachten – „schwarz oder weiß kann es in diesem Fall nicht geben“, erklärt May und weist nachdrücklich auf die Komplexität unternehmensinterner Strukturen hin. Auf der einen Seite legt der Staat bereits den Grundstein durch eine weiterentwickelte Version des Führungspositionen-Gesetzes, durch das Unternehmen in Zukunft begründen müssen, warum sie es sich als Ziel setzen, keine Frau in den Vorstand aufzunehmen. „Andererseits können zu strikte Vorschriften dafür sorgen, dass Recruiter zu möglicherweise suboptimalen Entscheidungen getrieben werden“, sagt May. Wichtig sei eine unvoreingenommene Betrachtung der Qualitäten einer jeweiligen Bewerberin oder eines Bewerbers, ungeachtet des Geschlechts, dem diese oder dieser angehört. „Eigenschaften wie Einfühlsamkeit und Teamfähigkeit qualifizieren viele kompetente Frauen in ihren Unternehmen ohnehin automatisch – ohne eine Quote zu berücksichtigen – für eine Position in der Chefetage“, argumentiert der Experte. „Vorurteilsfreie Bewertungen können beispielsweise durch ausgeklügelte Kompetenz- und Persönlichkeitstests für Kandidatinnen und Kandidaten sowie Unternehmensstrukturen erzielt werden.“

Abbau der Stigmata

In der mittelständischen verarbeitenden Industrie findet sich ein mit besonders hohem Männeranteil in der Führung belegter Bereich. Gründe für einen geringen Frauenanteil in Vorständen lassen sich dabei nicht durch die geografische Lage oder verschiedene kulturelle Gegebenheiten erklären. Vielmehr spielt eine Vielzahl von sozio-kulturellen Einstellungen der Verantwortlichen und auch die oftmals unterschiedlichen Lebensgestaltungen der Geschlechter eine Rolle. Ebenso verlangsamen lange Amtszeiten, die vor allem im Mittelstand üblich sind, den Wandel hin zu einer diversen Mitarbeiterstruktur. Dabei gibt es vielerlei Möglichkeiten, um eine Angleichung nachhaltig vollziehen zu können. „Etwa sorgt die Förderung der Elternzeit für Männer dafür, dass Frauen in ihrer Karriereplanung aufgrund familiärer Umstände nicht zurückgeworfen werden und somit kein Nachteil mehr gegenüber den männlichen Kollegen entsteht“, erläutert May beispielhaft. „Obwohl der Gleichberechtigungsgedanke in den Führungsetagen deutscher Mittelständler bereits längere Zeit Anklang findet, kann eine Angleichung der vorherrschenden Strukturen noch mehrere Jahre in Anspruch nehmen.“ Ziel sollte es daher sein, die angeführten Faktoren als Grundlage für ein sich immer weiterentwickelndes sowie aufgeschlosseneres Recruiting zu nehmen.

Ihr Partner für Business Solutions

Immer aktuell informiert sein mit dem *Newsletter* des

isreport
Online und Guides

Kostenloser Newsletter des *is report*:
http://www.isreport.de/

Informationsplattform zu:

- Business Intelligence
- Enterprise Resource Planning
- Mobile Lösungen
- Dokumentenmanagement
- Anwendungen mit SAP
- IT-Strategie
- Trends & Analysen
- Cloud Computing

Aktuelle Studien und Anbieterübersichten finden Sie in unserem Web-Shop unter:
www.isreport.de/shop

HRworks GmbH

HRworks: Ihr Partner für HR-Digitalisierung

HRworks ist eine Software-Lösung für mittelständische Unternehmen, um HR-Prozesse zukunftssicher zu digitalisieren. Für KMU bedeutet das eine höhere Transparenz bei der Personalverwaltung, mehr Zeitersparnis für HR-Teams und eine spürbare Kostensenkung in allen Personalprozessen. HR-Manager behalten in HRworks die wichtigen Kennzahlen sowie anstehende Aufgaben immer im Blick. Die Software entlastet den HR-Bereich ganz entscheidend und führt zu schlankeren Strukturen und schnelleren Wegen. Inzwischen arbeiten mehr als 2.000 Unternehmen im deutschen Mittelstand mit HRworks. Mit seinen aktuell 80 Mitarbeitern, insgesamt drei Standorten (in Freiburg, Frankfurt und Berlin) sowie mehr als 20 Jahren Erfahrung, zählt HRworks heute zu den führenden Anbietern von HR-Software in Deutschland.

Die vier Hauptfunktionen

Personalverwaltung:
Mit HRworks können Sie alles um Ihr Personal digital verwalten. Sämtliche Stamm- und Bewegungsdaten sind sicher im System hinterlegt und bieten die Basis für Ihren HR-Erfolg. Auch die Onboarding- und Offboarding-Phase Ihrer Mitarbeiter können digital abgebildet werden. Für Sie als Personaler bedeutet das ein Ende von Unordnung und Papierstapelei. Alle wichtigen Informationen stehen für Sie und andere autorisierte Personen immer abrufbereit, selbstverständlich auch mobil.

Reisekostenabrechnung:
In HRworks können Mitarbeiter ihre Dienstreise selbst verwalten. Dazu müssen lediglich die Reisedaten eingetragen und die entsprechenden Belege hochgeladen werden. Durch OCR-Technologie werden Belege ganz automatisch erkannt. Aufgrund der Selbstverwaltung der Angestellten, auch Employee Self Service genannt, fällt für Sie im HR-Management, für Kollegen in der Buchhaltung sowie für Vorgesetzte deutlich weniger Arbeit an.

Zeitwirtschaft:
Arbeitszeiten und Abwesenheiten sind mit HRworks perfekt organisierbar. Ihre Mitarbeiter können über die Software ihre regulären Arbeitszeiten schnell per Klick erfassen – ob am Terminal, via Desktop oder Smartphone können Sie als Unternehmen frei entscheiden. Darüber hinaus bietet HRworks die Erfassung von Projektarbeitszeiten an. Und natürlich ermöglicht die Software Ihnen die digitale Abwicklung von Urlaubsanträgen, Krankmeldungen und Homeoffice-Tagen.

Lohn und Gehalt:
Die vorbereitende Lohnbuchhaltung mit HRworks entlastet Ihre HR-Abteilung um ein Vielfaches. Per Klick lassen sich die Stamm- und Bewegungsdaten Ihrer Mitarbeiter via DATEV-Schnittstelle an das DATEV-Rechenzentrum übermitteln. Ihre externen Dienstleister können so unkompliziert auf die lohnrelevanten Daten Ihres Unternehmens zugreifen. Ihre Mitarbeiter erhalten ihre Gehaltsdokumente einfach und bequem in digitaler Form.

Jetzt mehr erfahren:

Kontakt

HRworks GmbH
Waldkircher Str. 28
79106 Freiburg
Telefon: 0049 761 47954-80

Email: info@hrworks.de
Internet: www.hrworks.de

Digitale HR: der Baustein zukunftsfähiger Unternehmen

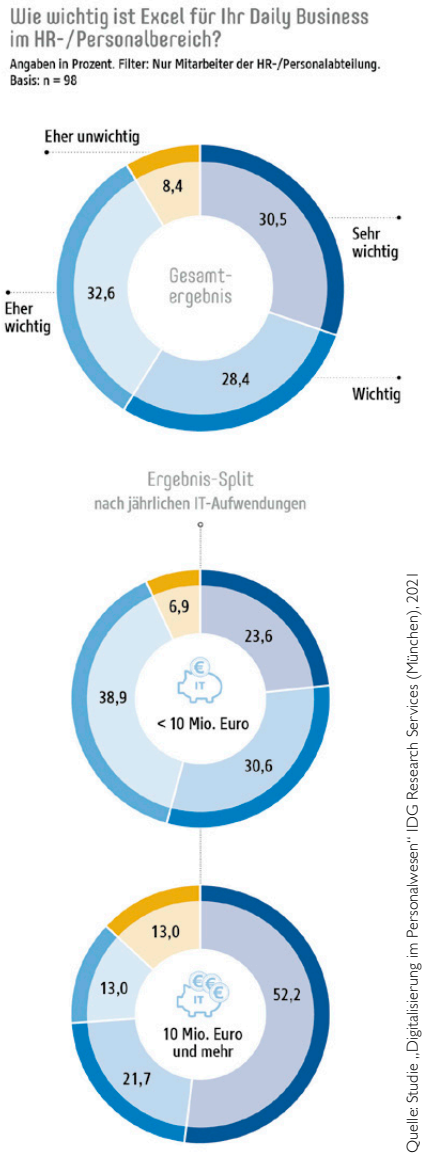
Von den Möglichkeiten der Digitalisierung profitieren Unternehmen aller Größen und Branchen. Der Grad der Digitalisierung hängt von der jeweiligen Abteilung ab. Ein zentraler Unternehmensbereich, der häufig noch mit analogen Mitteln arbeitet, ist die Personalabteilung. Der Frage, wie es um die Digitalisierung in der HR und ihre künftige Rolle im Unternehmen bestellt ist, geht die Studie "Digitalisierung im Personalwesen" der IDG Research Services (München) auf den Grund. Sie entstand im Frühjahr 2021, unter anderem in Zusammenarbeit mit UKG, dem neuen PeopleDoc. Als führender globaler Anbieter von HCM-, HR-Service-Delivery- und Workforce-Management-Lösungen in der Cloud, begleitet UKG Unternehmen im HR-Digitalisierungsprozess.

Studie zeigt: Tabellenkolonnen statt KI
Befragt wurden sowohl IT-Verantwortliche wie leitende HR-Mitarbeiter von Unternehmen in der DACH-Region. HR ist die einzige Abteilung, die von keinem der Befragten als „voll digitalisiert" bewertet wird. Im Gegenteil: Bei über 91 % der Mitarbeiter aus der Personalabteilung gehört Excel noch zum Alltag. Bereiche, in denen spezielle Software genutzt wird, sind die Entgeltabrechnung (65,9 %), Zeiterfassung (62,8 %) und digitale Personalakten (55,8 %), also klassische Kernaufgaben in der HR. Doch wie sieht es mit anderen Einsatzgebieten aus? Hier zeigen sich noch unausgeschöpfte Potenziale: so nutzen etwa nur 41,4 % Data/Predictive Analytics und gerade mal etwas mehr als ein Drittel der Befragten setzt auf KI (33,8 %).
Dabei können moderne Lösungen helfen, HR-Mitarbeiter von Routineaufgaben zu entlasten und dadurch Freiraum für die eigentlich zentrale Aufgabe des Personalwesens zu schaffen: sich um die Anliegen der Mitarbeiter zu kümmern. Das ist nur möglich, wenn die Personalmitarbeiter nicht durchgehend mit Routineaufgaben beschäftigt sind und repetitive Anfragen beantworten müssen.

Die Rolle der HR im Wandel
Die besondere Bedeutung der HR-Abteilung und deren Wandel weg von der „Verwaltungsstube" im Unternehmen belegt auch die Studie von IDG: so stimmen 44,6 % der Befragten der Aussage „Die Rolle der HR wandelt sich zu einer People- und Skills-Enablement-Unit" zu. Um hierfür die Grundlage zu schaffen, müssen die Abteilungen entsprechend ausgestattet sein und die Mitarbeiter den nötigen Spielraum im Alltagsgeschäft haben.
Nur so können sie sich um Themen wie die Employee Experience (EX) kümmern, also die Mitarbeitererfahrung von der Einstellung über die gesamte Zugehörigkeit bis zum Austritt aus dem Unternehmen. Diese hat erheblichen Einfluss auf die Motivation, Produktivität und Zufriedenheit des Personals. Auch hinsichtlich des Employer Brandings und der Position auf dem Arbeitsmarkt ist sie bedeutend: Mitarbeiter mit einer positiven Employee Experience sind die besten Botschafter, um den eigenen Arbeitgeber für Nachwuchstalente interessant zu machen. Ein wichtiger Kanal in Zeiten des Fachkräftemangels.

Es mangelt an Wissen
Wo also liegen die Gründe dafür, dass die Digitalisierung der Personalabteilung nicht rascher vorangeht? Fragt man die Personaler selbst, gehören zu den Top-Fünf-Herausforderungen „fehlende Digitalkompetenz" und „Zusammenarbeit mit der IT". Dabei sind beides wichtige Grundvoraussetzungen: 52,8 % der Studienteilnehmer stimmten folgender Aussage zu: „Eine Befähigung/Weiterbildung der HR-Mitarbeiter in IT-Themen ist essenziell, damit die Digitalisierung erfolgreich vorangetrieben werden kann."
Haben Personaler ein Verständnis für die Einsatzmöglichkeiten von HR-Software, können sie selbst zur treibenden Kraft werden und die Digitalisierung der eigenen Abteilung vorantreiben. Wichtig ist hier auch der Blick auf Lösungen, die speziell für die HR entwickelt werden – und zwar von HR-Experten. Die cloudbasierte HR-Service-Delivery-Lösung von UKG ist intuitiv zu bedienen. Personaler können Prozesse, Workflows und Formulare selbst aufsetzen – ganz ohne IT-Kenntnisse. "Wir setzen moderne Technologien wie Robotic Process Automation ein, um zeitaufwendige HR-Prozesse zu automatisieren," so Benedikt Lell, VP Solutions Consulting & Technical Sales bei UKG. "HRler gewinnen so Zeit für strategische Aufgaben und können flexibler agieren."

Cloud – ja oder nein?
Ein weiterer Aspekt, den die Studie beleuchtet, ist die Frage der Bereitstellung von digitalen HR-Lösungen. Hier zeichnet sich eine Tendenz zur Cloud ab: 29,7 % der Befragten gaben an, dass sie „sehr viele" bzw. „viele" Cloud-Services im HR-Wesen nutzen, 33,6 % gaben „eher viele" an.
Die Studie widmet sich auch den Gründen, warum manche Unternehmen vom Einsatz der Cloud absehen. Häufig genannte Bedenken stechen hier hervor: Sicherheitsbedenken (52,9 %), Datenschutzgründe (39,2 %) und fehlendes technisches Know-how (25,5 %).



Quelle: Studie „Digitalisierung im Personalwesen" IDG Research Services (München), 2021

© is report GbR, Dachau

PeopleDoc Germany GmbH

Dabei bietet die Cloud eine Vielzahl an Möglichkeiten, die Digitalisierung im Personalwesen unkompliziert, sicher und skalierbar voranzutreiben. Statt HR-Software aufwändig in eine heterogene Systemlandschaft integrieren und vor allem pflegen zu müssen, lassen sich moderne Lösungen, wie UKG HR Service Delivery, via Cloud über entsprechende Schnittstellen anbinden – und um die Wartung, Pflege und Sicherheit kümmern sich der Lösungsanbieter und Rechenzentrumsbetreiber. HR-Teams nutzen die aktuelle Version, ohne Zeit und Aufwand in technische Updates investieren zu müssen.

Großes Potenzial: Self-Service für Mitarbeiter

Auf die Frage, welche Services HR-Abteilungen bereits in der Cloud nutzen, liegen wieder die Entgeltabrechnung (47,2 %), aber auch Personalentwicklung (44,6 %) und Möglichkeiten zur Überwachung von Personalangelegenheiten wie die Zeiterfassung (39,6 %) vorn.

Abgeschlagen auf dem vierten Platz rangiert mit 36,6 % der Bereich Self-Service für Mitarbeiter, etwa zur Einreichung von Urlaubsanträgen, Krankmeldungen oder Reisekostenabrechnungen. Dabei bieten gerade Lösungen, die Mitarbeiter dazu befähigen, sich selbst um ihre Anliegen zu kümmern, enormes Potenzial zur Entlastung der HR von Routineaufgaben. UKG HR Service Delivery legt den Schwerpunkt auf eine optimale Employee Experience. Das Ziel ist, den Mitarbeitenden den gleichen hohen und komfortablen Service zu bieten wie er auch Kunden geboten wird.

Mit UKG People Assist, einer Lösung für aktives Dokumenten-Management, können Mitarbeitende auf ihre Fragen die richtigen Antworten zentral in einer Wissensdatenbank finden - und zwar von jedem Arbeitsort. Die Inhalte können sogar auf die Rolle des Mitarbeiters, der eine Frage hat, zugeschnitten werden. Hat ein Büromitarbeiter Fragen zu Hilfsmitteln, erhält er zum Beispiel Informationen dazu, wie man eine Bürobrille bestellt. Ein Mitarbeiter in der Produktion erhält stattdessen Infos zu Sicherheitsschuhen angezeigt.

Corona treibt die Digitalisierung an

Dass die Pandemie und die Arbeit aus dem Homeoffice den Trend zur digitalen HR beflügelt hat, zeigt sich auch in den Gesprächen, die das UKG-Team mit Personalern führt. Eine digitale Eigenständigkeit gibt der HR die nötige Agilität, um den ständig wandelnden Anforderungen in der Arbeitswelt flexibel begegnen zu können. Die Studie der IDG Research Services bestätigt diesen Trend: Zwei Drittel der Organisationen haben unter dem Einfluss von Corona das Thema „Digital HR" vorangetrieben.

Die Perspektive für die HR ist dabei vielversprechend, denn eine agil und autark aufgestellte digitale HR hat auch den Vorteil, das nächste Level der Automatisierung zu erreichen. Wo KI-getriebene Lösungen, wie Robotic Process Automation, Einzug in HR-Tools halten, profitieren HR-Teams von optimierten, automatisierten Prozessen – die dann wiederum mehr Zeit für strategische Aufgaben und mitarbeiterbezogene Projekte ermöglichen.

Mit dem UKG HR Service Delivery Digital Process Manager können Personalabteilungen komplexe Aufgaben erstellen, automatisieren und verwalten. So lassen sich HR-Prozesse wie Onboardings, interne Stellenwechsel und Erstattungen von Fortbildungskosten unkompliziert optimieren. Unternehmen wie Groupe Rocher sehen erhebliche Vorteile durch den Einsatz von UKG Document Manager und dem Digital Process Manager, mit dem besonders der komplexe HR-Prozess des Onboardings in der Gruppe durch digitale und automatisierte Prozesse schlanker geworden ist. "Wir haben uns für UKG entschieden, weil wir schon in den ersten Gesprächen mit den Teams eine Modernität erkannt haben, die wir in die Gruppe einbringen wollten und die einen echten Mehrwert für unsere Mitarbeiter darstellt," so Steve Hauchecorne, Leiter HRIS bei Groupe Rocher. "Wenn wir einer Gruppe ein modernes Image geben wollen, ist es gut, dass wir dies für die Kunden tun, aber wir sollten unsere Mitarbeitenden nicht vergessen."

Die DNA zukunftsorientierter Personalarbeit

Die Studie zeigt, dass die Digitalisierung der HR noch unausgeschöpftes Potenzial birgt. Dabei liegt die Zielrichtung deutlich auf Employee Experience. Die Nachfrage wird auch angetrieben von einer sich verändernden Belegschaft, die moderne, flexible und bessere Services einfordert. Um Mitarbeitende zu gewinnen und zu halten, müssen Unternehmen auf die EX und eine starke Arbeitgebermarke setzen. Und die Bereitschaft zur kontinuierlichen Verbesserung ist die DNA zukunftsorientierter Personalarbeit. Klar ist: Digitale HR ist ein Fundament für den Wandel der Personalabteilung in eine strategische „People- und Skills-Enablement-Unit", die nachhaltigen Unternehmenserfolg mitprägt.

Kontakt

UKG HR Service Delivery – the future of PeopleDoc

PeopleDoc Germany GmbH
Königstr. 26
70173 Stuttgart
T: +49 (0)711 273500 40
Mail: hrsd-contact.de@ukg.com
Web: www.ukg.com |
www.people-doc.de

Produktübersicht

Quelle: Angaben der Hersteller
www.softselect.de
SoftSelect GmbH (Stand: 02.09.2021)

		Anbieter			Anwendungsgebiete											Betrieb			Zielgruppe				
Produkt	**Anbieter**	Anzahl der Installationen in DACH (Produkt)	Hersteller / Vertriebspartner (H / VP)	Outsourcing (BPO) wird angeboten	Archivierung / Dokumenten Management System (DMS)	Bewerbermanagement/ Recruiting	E-Learning	Employee Self Service / Mitarbeiterportal	Personalabrechnung	Personal-Controlling	Personaleinsatzplanung	Personalentwicklung/Skill- und Kompetenzmanagement	Personal-Management	Talent Management	Zeitwirtschaft	Inhouse-Betrieb möglich	ASP / Hosting-Betrieb wird angeboten	SaaS wird angeboten (webbasiert, kein RDP)	Unternehmen bis 50 Mitarbeiter	Unternehmen mit 51 bis 100 Mitarbeitern	Unternehmen mit 101 bis 250 Mitarbeitern	Unternehmen mit 251 bis 500 Mitarbeitern	Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitern
A+ BusinessMaker	AplusAG.CH SA	74	H	●	●	X	X	●	●	●	●	X	●	X	●	●	X	X	●	●	●	●	●
ACCURAT HCM	SD Worx GmbH	1250	H	kA	kA	kA	kA	kA	kA	kA	kA	kA	kA	kA	kA	X	●	●	kA	kA	kA	kA	kA
aconso Digitale Personalakte	aconso AG	> 100	H	●	●	X	X	X	X	X	X	●	●	X	X	●	●	●	X	X	X	●	●
aconso Dokumentenerzeugung	aconso AG	50	H	X	●	X	X	●	X	X	X	X	●	X	X	●	●	●	X	X	X	X	●
aconso HR Document Box	aconso AG	20	H	●	●	X	X	●	●	X	X	X	●	X	X	●	●	●	X	X	●	●	●
aconso nubea Zeugnis-Generator	aconso AG	50	H	X	●	X	X	●	X	X	X	X	●	X	X	●	X	●	X	X	●	●	●
adata Personalwesen - Softwarepakete und Outsourcinglösungen	adata Software GmbH	> 1000	H	●	●	●	X	●	●	●	X	●	●	●	●	●	X	X	●	●	●	●	●
Agenda Personalwesen: Die HR-Software für kleine und mittlere Unternehmen	Agenda Informationssysteme GmbH & Co. KG	8000	H	X	●	X	X	●	●	●	X	X	●	X	X	●	●	●	●	●	●	●	●
APplus	Asseco Solutions AG	1000	VP	●	●	●	X	●	●	●	●	X	●	X	●	●	X	●	●	●	●	●	●
APplus	COBUS ConCept GmbH	kA	VP	X	●	●	X	X	●	●	●	X	●	X	●	●	X	X	●	●	●	●	X
ATOSS Logistics Solution	ATOSS Software AG	6500	H	X	X	X	X	●	X	●	●	●	●	X	●	●	●	●	●	●	●	●	●
ATOSS Manufacturing Solution	ATOSS Software AG	6500	H	X	X	X	X	●	X	●	●	●	●	X	●	●	●	●	●	●	●	●	●
ATOSS Staff Efficiency Suite	ATOSS Software AG	6500	H	X	X	X	X	●	X	●	●	●	●	X	●	●	●	●	X	X	X	●	●
AVERO	digital ZEIT GmbH	kA	H	X	X	X	X	●	X	●	●	X	●	X	●	●	kA	kA	●	●	●	●	●
BeeSite Global Jobboard	milch & zucker Talent Acquisition & Talent Management Company AG	kA	H	X	X	●	X	X	X	X	X	X	●	●	X	X	●	●	X	X	X	X	●
BeeSite Recruiting Edition	milch & zucker Talent Acquisition & Talent Management Company AG	kA	H	●	X	●	X	●	X	X	●	●	●	●	X	●	●	●	X	X	X	●	●
Betterworks	Acornpark Betterworks	kA	VP	kA	kA	kA	kA	kA	kA	kA	kA	kA	kA	kA	kA	●	●	●	kA	kA	kA	kA	kA
BITE Bewerbermanager	BITE GmbH	1000	H	X	●	●	X	●	X	X	X	●	●	●	X	X	X	●	●	●	●	●	●
ClickTime - Software für Zeiterfassung in Unternehmen	ClickTime GmbH	1500	H	X	X	X	X	X	X	X	●	X	X	X	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Competence-Monitor	100 Worte Sprachanalyse GmbH	2	H	X	X	●	X	X	X	X	●	●	●	●	X	●	●	●	X	X	●	●	●
CoPI - Cycle of Performance Improvement- Endlich erfolgreiche Trainingsprojekte realisieren	prevero	15	H	X	X	X	●	X	X	X	X	●	X	●	X	X	X	●	●	●	●	●	●
Cornerstone Learning Suite	Cornerstone OnDemand	1700	H	kA	X	●	X	●	X	●	●	●	X	●	X	X	●	●	X	X	X	●	X

© is report GbR, Dachau

Quelle: Angaben der Hersteller
www.softselect.de
SoftSelect GmbH (Stand: 02.09.2021)

Produkt	Anbieter	Anbieter			Anwendungsgebiete											Betrieb			Zielgruppe				
		Anzahl der Installationen in DACH (Produkt)	Hersteller / Vertriebspartner (H / VP)	Outsourcing (BPO) wird angeboten	Archivierung / Dokumenten Management System (DMS)	Bewerbermanagement/ Recruiting	E-Learning	Employee Self Service / Mitarbeiterportal	Personalabrechnung	Personal-Controlling	Personaleinsatzplanung	Personalentwicklung/Skill- und Kompetenzmanagement	Personal-Management	Talent Management	Zeitwirtschaft	Inhouse-Betrieb möglich	ASP / Hosting-Betrieb wird angeboten	SaaS wird angeboten (webbasiert, kein RDP)	Unternehmen bis 50 Mitarbeiter	Unternehmen mit 51 bis 100 Mitarbeitern	Unternehmen mit 101 bis 250 Mitarbeitern	Unternehmen mit 251 bis 500 Mitarbeitern	Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitern
coveto Bewerbermanagement Software Lösung für KMU	coveto ATS GmbH	kA	H	kA	●	●	kA	●	kA	kA	kA	kA	kA	●	kA	X	●	●	●	●	●	X	X
CSB-System	CSB-SYSTEM AG	kA	H	X	●	●	X	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
d.vinci Recruitinglösungen	d.vinci HR-Systems GmbH	500	H	X	X	●	X	●	X	X	X	X	X	X	X	X	●	●	●	●	●	●	●
DATALINE Lohnabzug	DATALINE GmbH & Co. KG	8000	H	●	●	X	●	X	●	X	X	X	X	X	●	●	X	X	●	●	●	X	X
Die All-in-One HR Software	Factorial HR	3500	H	X	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	X	X	●	●	●	●	●	●
Dualoo - Cloud HR für KMU's	Dualoo - Cloud HR für KMU's	250	H	X	●	●	X	●	X	X	X	●	●	●	X	X	●	●	●	●	●	●	●
e.bootis-ERPII-Personalwesen	e.bootis ag - ERP Systeme für den Mittelstand der Zukunft	> 100	VP	●	●	X	X	●	●	●	X	X	●	X	●	●	●	●	X	●	●	●	●
eGECKO Personalwesen	CSS AG	220	H	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	X	●	●	●	●	X	●	●	●	●
eNVenta ERP	ERP Novum GmbH	1000	VP	●	●	●	X	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
evidenz Weiterbildungs-Management	evidenz GmbH	100	H	X	X	X	●	●	X	X	X	●	●	X	X	●	●	●	●	●	●	●	●
Expensya	Expensya	400000	H	X	●	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	kA	●	●	●	●	●	●	●
FactorialHR	FactorialHR	40000	H	X	●	X	X	●	●	X	X	X	●	X	●	X	X	●	●	●	●	X	X
fidelis.Personal	SD Worx GmbH	828	H	●	●	kA	●	●	●	●	●	●	●	kA	●	●	●	●	●	●	●	●	●
GDI-Lohn & Gehalt	GDI Software - Gesellschaft für Datentechnik & Informationssysteme mbH	10500	H	X	X	X	X	X	●	X	X	X	X	X	X	●	X	X	●	●	●	●	●
GeCOTime Zeit	GeCOSoft Gesellschaft für Computertechnik	1600	H	●	X	kA	X	●	X	X	●	X	X	kA	●	●	●	●	●	●	●	●	●
gfos.Workforce	GFOS mbH	3000	H	●	X	●	X	●	X	●	●	●	●	●	●	●	●	●	X	X	●	●	●
godesys ERP	godesys AG	650	H	X	●	X	X	●	●	X	●	kA	●	X	●	●	●	●	●	●	●	●	●
HANSALOG GLOBAL	HANSALOG GmbH & Co. KG	1000	H	●	●	●	X	●	●	●	X	●	●	●	X	●	●	●	X	X	●	●	●
Haufe Talent Management	Lohn & HR GmbH	1000	VP	●	●	●	X	●	●	●	X	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
HeavenHR - Online Personalmanagement	HeavenHR GmbH	kA	H	X	X	●	X	●	●	●	●	●	●	●	●	X	●	●	●	●	●	●	●
HR Entgelt	SUMMIT IT CONSULT GmbH	1000	H	●	●	●	X	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
HR Software für Recruiting, HR Management und Performance	HR Puls GmbH	250	H	●	●	●	●	●	X	●	●	●	●	●	●	X	●	●	●	●	●	●	●
HR4YOU-eSearcher	HR4YOU AG	400	H	X	●	●	X	X	X	X	X	X	●	●	X	X	●	●	●	●	●	●	●
HR4YOU-eTemp	HR4YOU AG	100	H	X	●	●	X	●	X	●	●	●	●	●	●	X	●	●	●	●	●	●	●
HR4YOU-HCM	HR4YOU AG	250	H	X	●	●	X	●	X	●	X	●	●	●	●	X	●	●	●	●	●	●	●
HRa Suite	Sopra HR Software GmbH	ca. 100	H	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	X	X	X	●	●
HRlab	HRlab GmbH	70	H	X	●	●	X	●	X	●	X	●	●	●	●	X	●	●	●	●	●	●	●

Produktübersicht

Quelle: Angaben der Hersteller
www.softselect.de
SoftSelect GmbH (Stand: 02.09.2021)

		Anbieter			Anwendungsgebiete											Betrieb			Zielgruppe				
Produkt	**Anbieter**	Anzahl der Installationen in DACH (Produkt)	Hersteller / Vertriebspartner (H / VP)	Outsourcing (BPO) wird angeboten	Archivierung / Dokumenten Management System (DMS)	Bewerbermanagement/ Recruiting	E-Learning	Employee Self Service / Mitarbeiterportal	Personalabrechnung	Personal-Controlling	Personaleinsatzplanung	Personalentwicklung/Skill- und Kompetenzmanagement	Personal-Management	Talent Management	Zeitwirtschaft	Inhouse-Betrieb möglich	ASP / Hosting-Betrieb wird angeboten	SaaS wird angeboten (webbasiert, kein RDP)	Unternehmen bis 50 Mitarbeiter	Unternehmen mit 51 bis 100 Mitarbeitern	Unternehmen mit 101 bis 250 Mitarbeitern	Unternehmen mit 251 bis 500 Mitarbeitern	Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitern
hrtool24	hrtool24	850	H	●	●	●	X	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
HRworks	HRworks GmbH	1500	H	X	X	●	X	●	X	X	X	X	●	X	●	X	●	●	X	●	●	●	●
HS Betriebswirtschaftliche Lösungen	HS - Hamburger Software GmbH & Co. KG	10000	H	X	●	X	X	X	●	X	●	●	●	●	●	●	●	X	●	●	●	●	●
HS Personalwesen	HS - Hamburger Software GmbH & Co. KG	10000	H	X	●	X	X	X	●	●	●	●	●	●	X	●	X	X	●	●	●	●	●
IBT SERVER-Software	time4you GmbH commu-nication & learning	60	H	X	X	X	●	●	X	X	X	●	●	●	X	●	●	●	●	●	●	●	●
Infoniqa ONE HCM	Infoniqa	35	H	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Infoniqa ONE Payroll	Infoniqa	550	H	●	●	X	X	X	●	●	X	X	X	X	X	●	●	●	X	●	●	●	●
Infoniqa ONE TIME	Infoniqa	kA	H	X	X	X	X	●	X	X	●	X	X	X	●	●	●	●	X	X	●	●	●
Ingentis org.manager	Ingentis Softwareentwick-lung GmbH	1500	H	X	X	X	X	X	X	●	X	X	X	●	X	●	X	●	X	X	●	●	●
IQAkte Personal - digitale Personalakte	IQDoQ GmbH	27	H	X	●	●	X	●	X	X	X	X	●	X	X	●	●	●	X	●	●	●	●
jacando HR	jacando AG	kA	H	X	X	●	X	X	X	X	X	X	●	X	X	X	●	●	●	●	●	●	●
jacando Time	jacando AG	kA	H	X	●	●	X	●	X	●	X	●	●	●	X	X	●	●	●	●	●	●	●
jacando X	jacando AG	600	H	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	●	●	●	●	●	●
JOBTOOL.software	JOBTOOL.software	kA	H	X	X	●	X	X	X	X	●	X	●	●	X	X	●	●	●	●	●	●	●
kiwiHR	kiwiHR	33	H	X	X	X	X	X	X	X	●	X	●	X	X	●	●	●	●	●	●	X	X
LeBit PersonalMaximal HR Apps für Microsoft Dynamics 365 Business Central	LeBit Software & Consult GmbH	50	H	X	●	●	X	●	●	●	●	●	●	●	●	●	X	X	X	●	●	●	●
LHR Lohn	Lohn & HR GmbH	100	H	●	●	●	X	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Lösungen zur Personal-wirtschaft	DATEV eG	kA	H	X	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	X	●	●	X	●	●	●	●	●
MACH Personalmanage-ment	MACH AG	50	H	X	●	kA	●	●	●	●	●	●	●	kA	●	●	●	●	●	●	●	●	●
MANAGERSYSTEM - Die Software für die Personal-führung	MANAGERSYSTEM WHQ GmbH	100	H	X	●	●	X	X	X	●	●	●	●	●	X	●	X	●	●	●	●	●	●
MaximeHR Multiposting und Bewerbermanage-ment-Software	Maxime Media GmbH	1200	H	X	X	●	X	●	X	X	X	X	X	●	X	X	●	●	●	●	●	●	●
MegaPlus	HANSALOG MEGA GmbH	250	H	●	●	●	X	●	●	●	X	X	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
MES-System PROefficient	BDE Engineering GmbH	kA	H	kA	kA	kA	kA	kA	kA	kA	kA	kA	kA	kA	kA	●	X	X	●	●	●	●	●
MR.KNOW - HR ASSISTANT	Inspire Technologies GmbH	400	H	●	●	●	X	●	X	X	●	X	X	●	X	●	●	●	X	X	●	●	●
obserwer.PM	obs Ingenieurgesellschaft für Betriebsorganisation und Syste	30	H	X	●	X	X	●	X	●	●	●	●	X	●	●	●	●	●	●	●	●	●

© is report GbR, Dachau

Quelle: Angaben der Hersteller
www.softselect.de
SoftSelect GmbH (Stand: 02.09.2021)

Produkt	Anbieter	Anbieter			Anwendungsgebiete												Betrieb			Zielgruppe				
		Anzahl der Installationen in DACH (Produkt)	Hersteller / Vertriebspartner (H / VP)	Outsourcing (BPO) wird angeboten	Archivierung / Dokumenten Management System (DMS)	Bewerbermanagement/ Recruiting	E-Learning	Employee Self Service / Mitarbeiterportal	Personalabrechnung	Personal-Controlling	Personaleinsatzplanung	Personalentwicklung/Skill- und Kompetenzmanagement	Personal-Management	Talent Management	Zeitwirtschaft	Inhouse-Betrieb möglich	ASP / Hosting-Betrieb wird angeboten	SaaS wird angeboten (webbasiert, kein RDP)	Unternehmen bis 50 Mitarbeiter	Unternehmen mit 51 bis 100 Mitarbeitern	Unternehmen mit 101 bis 250 Mitarbeitern	Unternehmen mit 251 bis 500 Mitarbeitern	Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitern
onapply - Anzeigenschaltung und Bewerbermanagement	On-apply GmbH	600	H	X	X	●	X	X	X	X	X	X	X	●	X	X	X	●	●	●	●	●	●
P&I+	P&I Personal & Informatik AG	kA	H	kA	kA	kA	X	●	●	●	●	kA	●	kA	●	●	kA	kA	X	X	X	●	●
P&I LOGA	Konica Minolta Business Solutions Deutschland GmbH	140	VP	●	●	●	X	●	●	●	●	X	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
P&I LOGA	SD Worx GmbH	120	VP	kA	●	●	kA	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	X	X	X	●	●	●
P&I LOGA / LOGA3	Unirez GmbH	3500	VP	●	●	●	X	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
P&I LogaAll-in	P&I Personal & Informatik AG	kA	H	kA	●	●	kA	●	●	●	●	●	●	●	●	kA	●	●	X	●	●	●	●
Paternoster	basic-erp	20	H	kA	kA	kA	kA	kA	kA	kA	kA	kA	kA	kA	kA	kA	kA	●	kA	kA	kA	kA	kA
perbit.insight	perbit Software GmbH	450	H	X	●	●	X	●	X	●	X	●	●	●	X	●	●	●	X	X	●	●	●
Persis	Persis GmbH	1000	H	X	●	●	X	●	X	●	X	●	●	●	X	●	●	●	X	●	●	●	●
Persis Ausbildungsmanager	Persis GmbH	500	H	kA	kA	●	kA	●	kA	kA	●	●	●	●	kA	●	●	●	kA	kA	●	●	●
Personal.One	Novaline Informationstechnologie GmbH	590	H	X	X	X	X	X	●	●	X	X	●	X	X	X	X	X	●	●	●	●	●
Personalrekrutierung	Odoo	1600	H	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Personio. Das HR-Betriebssystem.	Personio GmbH	4000	H	X	●	●	X	●	●	X	X	●	●	X	●	X	●	●	●	●	●	●	●
perview Talent Management Suite	perview systems gmbh	kA	H	kA	kA	●	●	●	kA	kA	kA	●	●	●	kA	●	●	●	kA	●	●	●	●
PHOENIX HR CENTER – Die Software für die digitale Personalakte	IQUADRAT AG	kA	H	X	●	●	X	X	X	X	X	X	●	X	X	●	●	●	●	●	●	●	●
PHOENIX HR RECRUITING – Digitales Bewerbermanagement für die Zukunft	IQUADRAT AG	kA	H	X	●	●	X	X	X	X	X	X	●	X	X	●	●	●	●	●	●	●	●
Prescreen	Prescreen GmbH	250	H	X	X	●	X	X	X	X	X	X	X	●	X	●	●	●	●	●	●	●	●
proALPHA ERP	proALPHA Gruppe	1500	H	X	●	●	X	X	●	●	●	X	●	X	●	●	X	X	●	●	●	●	●
PROVIA HR	VRG HR GmbH	400	H	●	●	●	X	●	●	●	●	●	●	X	●	●	●	●	●	●	●	●	●
rexx HR Software	rexx systems GmbH	400	H	●	●	●	X	●	X	●	X	●	●	●	●	●	●	●	X	●	●	●	●
rs2 von Ramsauer & Stürmer Business Software	Ramsauer & Stürmer Software OG	30	H	X	●	X	X	●	●	●	●	X	●	X	●	●	X	X	●	●	●	●	●
Sage Business Cloud People	Sage GmbH	500	H	X	X	●	X	●	X	●	X	●	●	●	X	X	●	●	X	X	●	●	●
Sage HR Suite	Sage GmbH	10000	H	●	●	●	X	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	X	●	●	●	●
Sage People	Sage Bäurer GmbH	kA	H	kA	kA	●	kA	●	kA	●	kA	●	●	●	kA	●	kA	●	kA	kA	kA	●	●
SAP ERP HCM	SD Worx GmbH	60	VP	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	X	●	●	X	X	●	●	●
SP_Data HR	SP_Data GmbH & Co. KG	200	VP	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	X	●	●	●	●

Produktübersicht

Quelle: Angaben der Hersteller
www.softselect.de
SoftSelect GmbH (Stand: 02.09.2021)

		Anbieter			Anwendungsgebiete											Betrieb			Zielgruppe				
Produkt	**Anbieter**	Anzahl der Installationen in DACH (Produkt)	Hersteller / Vertriebspartner (H / VP)	Outsourcing (BPO) wird angeboten	Archivierung / Dokumenten Management System (DMS)	Bewerbermanagement/ Recruiting	E-Learning	Employee Self Service / Mitarbeiterportal	Personalabrechnung	Personal-Controlling	Personaleinsatzplanung	Personalentwicklung/Skill- und Kompetenzmanagement	Personal-Management	Talent Management	Zeitwirtschaft	Inhouse-Betrieb möglich	ASP / Hosting-Betrieb wird angeboten	SaaS wird angeboten (webbasiert, kein RDP)	Unternehmen bis 50 Mitarbeiter	Unternehmen mit 51 bis 100 Mitarbeitern	Unternehmen mit 101 bis 250 Mitarbeitern	Unternehmen mit 251 bis 500 Mitarbeitern	Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitern
SP_Data HRM - modulare Komplettlösung für die Personalwirtschaft	SP_Data GmbH & Co. KG	1400	H	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	X	X	●	●	●	●
SP_Data Personalabrechnung	SP_Data GmbH & Co. KG	1400	H	X	●	●	X	●	●	●	●	●	●	X	●	●	X	X	X	●	●	●	●
Sta*Ware BusinessNavigator	Sta*Ware EDV Beratung GmbH	35	H	kA	kA	kA	kA	●	kA	kA	kA	kA	●	kA	●	●	kA	kA	●	●	●	●	kA
staffboard HR Software	staffboard UG (haftungsbeschränkt)	50	H	kA	●	●	kA	●	●	●	kA	●	●	●	●	kA	kA	●	●	●	●	●	●
Staffcloud	Smartbridge AG	kA	H	kA	kA	kA	kA	kA	kA	kA	kA	kA	kA	kA	kA	kA	kA	●	●	●	●	●	●
Talentsoft HCM-Suite	Talentsoft GmbH	1500	H	X	X	●	●	●	X	X	X	●	●	●	X	X	●	●	X	●	●	●	●
TCmanager LMS	SoftDeCC Software GmbH	120	H	X	X	X	●	●	X	X	X	●	X	●	X	●	●	●	X	●	●	●	●
TCmanager Seminarverwaltung	SoftDeCC Software GmbH	100	H	X	X	X	●	●	X	X	X	●	X	X	X	●	●	●	X	●	●	●	●
tisoware.WEB Mitarbeiter- und Managerportal	tisoware Gesellschaft für Zeitwirtschaft mbH	2100	H	X	X	X	X	●	X	X	●	X	X	X	●	●	X	X	●	●	●	●	●
tisoware.WEBmobile	tisoware Gesellschaft für Zeitwirtschaft mbH	2300	H	●	●	X	X	●	X	X	●	X	X	X	●	●	X	●	●	●	●	●	●
tisoware.ZEIT Personalzeiterfassung	tisoware Gesellschaft für Zeitwirtschaft mbH	2300	H	X	X	●	●	●	●	●	●	X	●	●	●	●	X	●	●	●	●	●	●
TOPIX - ERP	TOPIX Business Software AG	3000	H	X	●	●	X	●	●	●	●	X	●	X	●	●	●	X	●	●	●	●	●
UKG HR Service Delivery	UKG (PeopleDoc Germany GmbH)	2600	H	X	●	X	X	●	X	X	X	X	●	X	X	X	X	●	X	X	X	X	●
Unatrix - Eine Plattform für Recruting und Vertrieb	YooniQ solutions GmbH (Unatrix)	kA	H	●	●	●	X	●	X	X	●	X	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Vacationizr - Online Urlaubsplaner und Abwesenheitsverwaltung für dein Unternehmen	Personizer GmbH & Co. KG	kA	H	X	X	X	X	●	X	X	●	X	●	X	X	X	X	●	●	●	●	●	●
VEDA Horizon	VEDA GmbH	kA	H	●	●	●	●	●	●	X	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
VEDA HR Entgelt	VEDA GmbH	600	H	●	X	X	X	X	●	●	X	X	X	X	X	●	●	●	●	●	●	●	●
VEDA HR Manager	VEDA GmbH	1000	H	●	●	kA	●	●	●	●	●	●	●	kA	●	kA	●	kA	●	●	●	●	●
WEST System	ELDICON Systemhaus GmbH	kA	H	kA	●	kA	kA	X	●	kA	kA	kA	kA	kA	●	●	X	X	●	●	●	●	X

© is report GbR, Dachau

!sreport
Online und Guides

Der *is report* ist auch online verfügbar:

- **als App für iOS und Android**
- **am PC browserbasiert**
- **Responsive Design**
- **aktuell & kompetent**
- **jetzt immer und überall lesbar**

Schauen Sie einfach mal rein!

Holen Sie sich die App, oder lesen Sie im Browser auf

online.isreport.de

Business Software Studien

IT-Markt im Überblick

ERP **HR** **ECM** **BI** **CRM**

Seit 1994 analysiert die SoftSelect GmbH das Angebot von Business Software in den Bereichen ERP, ECM/DMS, HR, CRM und BI. Die SoftSelect Studien behandeln aktuelle Trends und Entwicklungen und bieten mit einer Übersicht von Softwareherstellern und Produkten einen ersten Einstieg in das Thema Softwareauswahl.

Kostenfreies Summary zu jeder Studie

www.softselect.de