

Wollen, können, dürfen sie nicht?

ROUNDTABLE. Das Personalwesen nutzt die Möglichkeiten von HR-Software kaum. Woran liegt das? Die Zukunftsinitiative Personal machte sich Gedanken.

Von **Daniela Furkel** und **Randolf Jessl** (Red.)

Warum nutzen Personalabteilungen die Möglichkeiten moderner HR-Software kaum? Die Erklärungsversuche der Zukunftsinitiative Personal auf einem Roundtable mit dem Personalmagazin: Es liegt am Wollen, Können und Dürfen der Personaler. Manche wollen nicht, weil sie mit ihrer Rolle zufrieden sind und keinen Handlungsbedarf sehen. Manche können nicht, weil ihnen die notwendigen Kenntnisse und Einblicke fehlen. Und manche dürfen nicht, weil sie nicht die nötige Unterstützung in der Geschäftsleitung finden.

der Software oder in anderen Themen. Der Software-Einsatz ist dann der zweite Schritt und nicht der erste Fokus unserer Initiative“, erklärt Maik Degner, Geschäftsführer von Perstar.

Nachholbedarf im Personalwesen

Aber gerade dieser zweite Schritt führt offenbar über hohe Schwellen. So stellen sich die Mitglieder der Initiative die Frage, ob sie nicht gelegentlich am Markt vorbeientwickeln. „Warum wird die Software in den Personalabteilungen nicht vollumfänglich eingesetzt? Werden den Personalabteilungen Innovationen nicht zugestanden, da Kosten vor Qualität stehen?“, fragt sich Raphael

Doch nicht nur bei den Personalabteilungen wird Nachholbedarf gesehen, sondern auch in den eigenen Reihen: „Auch wir müssen uns ändern und nicht nur über Funktionalitäten sprechen, sondern auch über unser Nutzenversprechen und wie wir die veränderte Rolle der Personalabteilungen mit unseren Lösungen und mit Argumentationshilfen unterstützen können“, sagt Elke Jäger, Marketingleiterin bei Atoss Software.

Mehr qualitative Funktionen nutzen

Die aktuellen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen drängten die Personalabteilungen wieder stark in die operativen, die Prozesseffizienz steigern Themen hinein, ergänzt Dr. Ralf Gräßler, Geschäftsführer von Veda. „Das rächt sich in wenigen Jahren, da die strategischen Themen unweigerlich näher rücken“, warnt er. Gleichzeitig gibt er zu bedenken, dass auch die HR-Anbieter gefordert sind, die richtige Balance zu finden, um Lösungsmodelle für die Effizienzsteigerung anzubieten. Das müsse nicht immer Software sein, meint er. „Eine notwendige Voraussetzung ist es, zunächst die administrativen Dinge im Griff zu haben, als Basis, um qualitativ arbeiten zu können“, gibt Manuel Egger, Sales Director Presales von SAP Deutschland, zu bedenken.

Warum aber werden gerade diese qualitativen Funktionalitäten bislang zu wenig genutzt, wie Wolfgang Witte, Geschäftsführer von perbit Software, berichtet. Sein Erklärungsversuch: „Für die Unterstützung strategischer Aufgaben und qualitativer Personalarbeit sind die

Sind die Personalabteilungen nicht innovativ genug oder müssen sich die HR-Anbieter besser auf ihre Kunden ausrichten?

Gegen diese Ursachen will die Zukunftsinitiative Personal (ZiP), ein Zusammenschluss von zehn HR-Anbietern, angehen. Sie befasst sich nicht allein mit dem Einsatz von HR-Software, sondern auch mit strategischen Fragestellungen, etwa: Wie können Personalabteilungen sensibilisiert werden, dass sie Themen wie Globalisierung und Wettbewerbsdruck, Demografie, Wertewandel und Work-Life-Balance nicht länger ignorieren? „Wenn die Personalabteilungen für diese Themen sensibilisiert sind, werden sie auch irgendwann Lösungen dafür suchen. Diese können in der Beratung liegen, in

Rose, Vertriebsleiterin von SP_Data. Andere Mitglieder sehen die Ursache in der heutigen Aufstellung vieler Personalabteilungen. „Ich glaube, dass HR-Software von den Personalabteilungen sehr operativ gesehen wird. Viele Personaler verstehen sich als Verwalter und dafür brauchen sie Tools“, sagt Guido Zander, Partner von Dr. Scherf Schütt & Zander. Er fordert: „Was fehlt ist, dass die Personalabteilungen sich selbst viel mehr strategisch sehen und sich strategische Aufgaben aneignen.“ Dann würden sie auch die hierfür in der Software vorhandenen Funktionalitäten nutzen.



© DANIELA FURKE

Die Mitglieder der Zukunftsinitiative Personal nach dem Roundtable in Walldorf: Sie wollen Personalabteilungen zukunftsfähig machen.

HR-Systeme in der Regel nicht entsprechend gepflegt.“ Klaus Lindinger, Managing Director Deutschland und Schweiz von HR Access Solutions, ergänzt: „Die Systeme ermöglichen es, die Daten zu generieren, beispielsweise durch das Einbinden des Managements.“ Fakt sei aber: Die qualitativen Daten fehlen in den meisten Unternehmen.

Das bestehende Potenzial ausschöpfen

Dass qualitative Prozesse von den Unternehmen flächendeckend mit Software unterstützt werden, liegt nach Ansicht der ZiP-Mitglieder noch in weiter Ferne. „Der Punkt ist, dass diejenigen Funktionen, die vorhanden sind, nicht ausreichend genutzt werden. Das ärgert uns natürlich“, sagt Maik Degner und überlegt, ob der Grund hierfür nicht auch bei den Anbietern zu suchen ist. Nun gehe es darum, als Initiative zusammen mit der Personalabteilung an das Management und die Linie im Unternehmen heranzutreten. Die Initiative müsste nicht nur

darüber aufklären, warum strategische Personalthemen dringend angegangen werden müssen. Vielmehr müsste sie auch die Personalabteilungen bei der Analyse ihrer Strukturen, Prozesse und Bedarfe stärker begleiten. Und es gelte, die Angst davor zu nehmen, sich selbst abzuschaffen. Gerade diese Angst verhindere oft Projekte zur Effizienzsteigerung, weiß Dr. Christine Lötters, Leiterin Unternehmensentwicklung bei GFOS: „Wir müssen deutlich machen, dass qualitative Lösungen eine Hilfe für die Personalabteilungen darstellen und dass sie nur damit ihr Potenzial voll ausschöpfen können.“

Doch der Nachholbedarf bestehe zunächst einmal darin, die notwendigen Strukturen und Prozesse zu schaffen. „IT-gestütztes Kompetenzmanagement ist für Unternehmen erfolgsentscheidend, oft fehlt jedoch die Basis, ein unternehmensindividuelles Kompetenzmodell“, kritisiert Wolfgang Witte. Aus diesem Grund folgern die Anbieter, dass sie noch stärker in die Weiterbildung ihrer Kunden einsteigen müssen. „Es geht darum, den Nutzen greifbarer zu machen“, so Dr. Winfried Felser, Vorstand von NetSkill. „Das funktioniert aber nicht, wenn lediglich einzelne Funktionalitäten beschrieben werden“, meint er. Vielmehr müssten die Anbieter am konkreten Anwendungsfall die Wirkungsweise und die positiven Effekte des Software-Einsatzes aufzeigen.

Im weiteren Verlauf des Gesprächs zeigte sich, dass auch das Thema Usability nochmals auf die Agenden gehört. „Wenn etwas attraktiv und einfach zu bedienen ist, wird es auch angewandt. Wenn etwas zu kompliziert ist, lassen die Mitarbeiter es oft bleiben“, erläutert Dr. Wolfgang Felser seine Erfahrungen aus der Beratungspraxis. Doch gerade an dieser Stelle gibt es für die Hersteller ein Problem: Auf der einen Seite wollen die Kunden umfassende Funktionalitäten und die hundertprozentige Abbildung ihrer Prozesse in der Software, auf der anderen Seite aber muss die Anwendung so einfach wie möglich sein.

Benutzerfreundlichkeit neu diskutiert

Ein Punkt, bei dem auch die Meinungen der Initiative-Mitglieder auseinander gehen. So sagt Elke Jäger: „Schönheit und Usability sind nicht das ausschlaggebende Argument, dass Software heute gekauft wird, sondern es geht um die Frage, was die Lösung dem Unternehmen mittel- und langfristig bringt.“ Anderer Meinung ist Manuel Egger: „Bei dieser Frage muss man zwischen dem administrativen Bereich und strategischen Funktionen unterscheiden. Geht es zum Beispiel um Talentmanagement, ist gerade wenn man dezentrale Strukturen erfassen will, Benutzerfreundlichkeit ein wichtiges Schlagwort“, erklärt er. ■

Online

Die Zukunftsinitiative Personal finden Sie im Internet unter
www.zukunftsinitiative-personal.de