



Foto: ZIP

Die Gründungsmitglieder der Zukunftsinitiative Personal bei ihrer ersten öffentlichen Präsentation auf der Fachmesse Personal 2010 in Stuttgart.

„Software-Wandel und HR-Themen gehören zusammen, aber unser Fokus ist breiter“

INTERVIEW. Anfang 2010 wurde die Zukunftsinitiative Personal (ZiP) von zehn HR-Unternehmen gegründet. Im Gespräch erläutern die Mitglieder, wie sie HR-Abteilungen unterstützen wollen.

Wie lautet die Zielsetzung der Zukunftsinitiative Personal?

Winfried Felser, Gründer/Vorstand, NetSkill: Unternehmen müssen heute schon auf einen möglichen Personalmangel oder in der Personaleinsatzplanung flexibel auf höhere Anforderungen durch den Markt beziehungsweise durch Kunden und Mitarbeiter reagieren können. Viele Unternehmen haben dies erkannt und nutzen HR-Lösungen schon sehr erfolg-

reich. Gerade im Mittelstand ist dies aber leider oft nicht der Fall. Woran liegt das? Manchen Unternehmen sind die Potenziale noch unklar, anderen fehlt die Bewertungs- oder Umsetzungs-Kompetenz. Ziel der ZiP ist es daher, Unternehmen und Organisationen gemeinschaftlich aufzuzeigen, wie sie die heutigen und künftigen Herausforderungen des Wandels der Arbeitswelt durch ein umfassendes HR-Management meistern können. Zur Unterstützung von Personal-

managern soll die dafür notwendige Kompetenz in Zukunft durch verschiedene Veranstaltungen, Informationen, Best-Practice-Lösungen und Kampagnen vermittelt werden.

Was genau kann HR-Software leisten, um diesen Wandel und speziell die Personalabteilungen zu unterstützen?

Maik Degner, Prokurist, Hansalog: HR-Software bietet zahlreiche Möglichkeiten, um auf die Herausforderungen der im Wandel befindlichen Arbeitswelt reagieren zu können. Diese sind in den Unternehmen jedoch nur unzureichend bekannt. Hier will die Initiative ansetzen. So bietet moderne HR-Software vor allem durch komfortable Analysewerkzeuge die Basis für Entscheidungen. Sie macht die Veränderungen der Arbeitswelt im Wandel deutlich und zeigt dem Unternehmen, welche Punkte wesentlich sind. Dies kann unter anderem über Altersstrukturanalysen, Qualifikationsstrukturen in Bezug auf Alter, Geschlecht oder Betriebszugehörigkeit userreicht werden.

Können Sie weitere Beispiele nennen?

Christine Lötters, Leiterin Unternehmensentwicklung, GFOS: Beispielsweise können Unternehmen durch den Einsatz einer Software dem Wunsch nach einer verbesserten Work-Life-Balance auf Seiten der Arbeitnehmer entsprechen. Wunschbuchfunktion oder Diensttauschbörse sind nur einige Features, die in diesem Zusammenhang zu nennen sind. Lebensarbeitszeitkonten sowie Qualifikationsmanagement bieten die Möglichkeit, Mitarbeiter sehr individuell zu behandeln, ohne großen Aufwand für die Personalabteilung. Zahlreiche Outsourcingmodelle entlasten zudem die Personalabteilungen von administrativen Tätigkeiten. Aber bei allem Engagement für den Einsatz einer Software muss gesagt werden, dass Software nur ein Werkzeug ist und niemals Problemlöser.

Wie müssen sich Personalwesen und Software-Unterstützung zusammen verändern, um besser zu

harmonieren oder zumindest besser für den Wandel der Arbeitswelt gewappnet zu sein?

Wolfgang Witte, Geschäftsführer, perbit Software:

Unsere Kernaussage im Kreis der Initiative ist, dass HR-Software noch besser mit der Unternehmensstrategie und den HR-Prozessen in Einklang gebracht werden muss. HR-Software muss die reine Personalabteilung verlassen. Mitarbeiter, Führungskräfte, Management und Externe, die an Personalprozessen beteiligt sind, müssen auch als Nutzer integriert werden. Dies erfordert ein verstärktes softwaregesteuertes Prozessmanagement sowie die Nutzung von Self-Services. Die Integration von unterschiedlichen Usergruppen bringt hohe Anforderungen an die Usability mit sich. Die stark zunehmende Mobilität sowie das Kommunikationsverhalten der Generation Y erfordern die Integration von mobilen Endgeräten und Web 2.0 Anwendungen wie Blogs und Social Networks.

Welche Bereiche von HR-Software werden Ihrer Einschätzung nach mittelfristig besonders stark von den Unternehmen nachgefragt?

Elke Jäger, Leiterin Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Atoss Software:

Die Globalisierung und der steigende Veränderungs- und Kostendruck zwingen Unternehmen dazu, ständig nach neuen Wegen zur Produktivitätssteigerung zu suchen. Es gilt, den Wandel beherrschen zu lernen und in kürzester Zeit einen quantifizierbaren Nutzen zu generieren. Gerade im HR-Umfeld schlummert nach unserer Erfahrung noch jede Menge Potenzial – operativ und strategisch. Es wird beispielsweise verstärkt in Lösungen investiert, die die Mitarbeiter über Self Services stärker in die Personalprozesse einbinden und dadurch einerseits die administrativen Kosten senken, andererseits die Eigenverantwortung der Belegschaft fördern. Vor dem Hintergrund des demographischen Wandels werden die Themen Talent- und Qualifikationsmanagement oder Arbeitszeitflexibilisierung stark an Bedeutung gewinnen. Künftig wird es auch verstärkt darum gehen, die Personaleinsatzplanung in den Gesamtkontext der

strategischen Personal- und Unternehmensplanung einzuordnen. Welche Mitarbeiterstruktur, welche Qualifikationsstruktur sind für mein Geschäftsmodell erforderlich? Welche Auswirkungen haben Veränderungen beim Personal auf Qualität und Kosten? Für solche Szenarien und Simulationen braucht es Analysetools, die dem Management relevante Informationen liefern und Transparenz für fundierte Entscheidungen schaffen.

Welche Trends gibt es in der Kommunikation zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern?

Stefan Post, Geschäftsführer, SP_Data: Führen wir uns nochmals das Thema Mobilität vor Augen: In Zeiten zunehmender Globalisierung werden Dienstleistungen in allen Märkten rund um die Uhr angefordert. Der Arbeitsort wird losgelöst vom Unternehmen definiert. Wie erfolgt in Zukunft die Kommunikation mit Ihren Mitarbeitern? Wie stellt das Unternehmen sicher, dass Arbeitnehmerdokumente schnell und sicher den Mitarbeiter erreichen? Elektronische Personalakten und Mitarbeiterportale bilden den internen Austausch ab und informieren den Mitarbeiter. Der Informationsfluss wird schneller und gezielter, die interne und externe Kommunikation wird umfassender. Gut informierte, beteiligte Mitarbeiter sind motivierte Mitarbeiter. Darüber hinaus trägt Partizipation besonders dazu bei, unternehmensweiten Konsens zur Unterstützung von strategischen Zielsetzungen zu schaffen: Denn nur wer strategische Informationen gibt, kann strategiekonformes Handeln erwarten! Wichtig ist aber auch hier: Zuerst ist das Umfeld zu verstehen, bevor man erkennt, welche Lösungen geeignet sind.

Was sind die HR-Software-Themen, die innerhalb der ZiP derzeit besondere Aufmerksamkeit haben?

Christine Lötters, Leiterin Unternehmensentwicklung, GFOS: Auf der Basis der „drängenden Fragestellungen“ und der Kompetenzen der Initiatoren haben sich im ersten Schritt die folgenden Arbeitsgruppen und Themen ergeben: Nutzenpotenziale von HR-Software, Veränderung von HR-Systemen, Risikomanagement

im Zusammenhang mit demographischem Wandel, strategische Personalplanung, Talentmanagement, Flexibilisierung der Arbeitswelt/Work-Life-Balance sowie Kommunikation und Fürsorge in einer Arbeitswelt im Wandel. Wir alle haben durch unsere Tätigkeit unterschiedliche Erfahrungen gesammelt. Diese bündeln wir nun und entwickeln gemeinsam Ideen, die über den Tellerrand hinaus gehen. So sind fünf plus fünf deutlich mehr als zehn.

Welchen Beitrag können die beteiligten Softwarehersteller bei Themen leisten, die nicht direkt mit dem Softwareeinsatz zu tun haben?

Klaus Lindinger, Managing Director, HR Access Solutions: Software-Wandel und HR-Themen gehören zusammen! Software spielt in der ZiP eine wichtige Rolle, aber unser Fokus ist breiter und eher an der HR-Fragestellung orientiert. Betrachten Sie die Arbeitsgruppe „Risikomanagement im Zusammenhang mit dem demographischen Wandel“: Unser gemeinsames Verständnis ist, dass die Synergien, die sich aus Beratung und Risikoanalysen durch die Erhebung von Prognoseparametern wie Krankenquote, Fluktuation oder Zu- und Abfluss von Fachwissen sowie dem Datenbestand unterschiedlicher HR-Systeme zu einem kontinuierlichen Service für eine Demographie-Risikoanalyse führen sollte, der den Unternehmen Benchmarks und Veränderungs-Trends in einer teilautomatisierbaren und iterativen Form zur Verfügung stellt.

Haben Sie ein weiteres Beispiel?

Manuel Egger, Vertriebsleiter Human Capital Management, SAP: Auch die strategische Personalplanung und unterstützende Software docken an die gesellschaftliche Frage des demographischen Wandels an und liefern Antworten für diese Herausforderung. Daher wollen die Themenpaten der Arbeitsgruppe „strategische Personalplanung“ das Augenmerk der Personaler auf dieses Thema erhöhen und die Wichtigkeit der strategischen Personalplanung verdeutlichen. Damit geht automatisch einher, dass auch die Stel-

lung der Personalabteilung im Unternehmen gestärkt wird. Denn die strategische Personalplanung ist als HR-Kernprozess zu verstehen, der die Unternehmensstrategie in eine mittel- und langfristige Personalmaßnahmenplanung herunter bricht und somit die Brücke zwischen den Unternehmenszielen und der Personalplanung über alle Unternehmensbereiche hinweg bildet. Somit wird die strategische Personalplanung zum neuen „alten“ zentralen Planungsinstrument von Personal mit der Geschäftsleitung und spielt aus Sicht der Initiative unter den heutigen geänderten Rahmenbedingungen eine zentrale Rolle. Daraus abgeleitete Handlungsfelder können dann zum Beispiel das Talentmanagement sein.

Was genau sagt die ZIP zum Trendthema Talentmanagement?

Ralf Gräßler, geschäftsführender Gesellschafter, Veda: Ziel unserer Initiative ist, eine generelle Sensibilisierung dafür zu erreichen, dass Talentmanagement zwingend unter einem ganzheitlichen Ansatz erfolgen muss. Dies setzt voraus, dass die Personalleitung eng an das Top-Management des Unternehmens und damit an die Unternehmensstrategie angebunden ist. Nur so lässt sich eine strategische Personalplanung ableiten als Basis für das Talentmanagement: Talente finden, gewinnen, entwickeln und binden. Somit bekommen die an sich nicht neuen Aufgaben der Personaler einen zusammenhängenden und vor allem langfri-

stigen Charakter – losgelöst von der oftmals operativ und isoliert geprägten Personalbeschaffung oder Weiterbildungsmaßnahme. In der Praxis werden dann sehr schnell die „weißen Flecken“ transparent, beispielsweise aufgrund sich anbahnender Lücken in der Altersstruktur der Mitarbeiter oder fehlende Bekanntheit der Unternehmensmarke als Voraussetzung zur Gewinnung neuer Talente. Damit geribt sich aus der ganzheitlichen Betrachtung des Talentmanagements sehr häufig die Notwendigkeit, weitere Konzepte zu entwickeln, etwa eine Employer Branding-Strategie. Ganzheitliches Talentmanagement bedeutet auch die Kopplung an ein entsprechendes Performancemanagement. Durch die Leistungs- und Erfolgsmessung wird der Nutzen von Talentmanagement für das Top-Management transparent – denn am Ende ist es das Ziel aller Talentmanagementinvestitionen, eine bessere Performance als Organisation zu erreichen.

Aber im Personalwesen geht es nicht nur um die Performance der Organisation, sondern auch um die Mitarbeiter an sich, um Werte und um eine Work-Life-Balance?

Guido Zander, Geschäftsführer, Dr. Scherf Schütt & Zander: Was für den demographischen Wandel als Herausforderung und Risikomanagement, strategische Personalplanung und Talentmanagement als Lösungen gilt, gilt analog auch für Wertewandel, Flexibilisierung der Arbeit und Globalisierung. Unternehmen müssen künftig immer mehr in der Lage sein, ihre Personalkapazität an die jeweilige Auftragsituation anzupassen, wobei gleichzeitig die Belange von Mitarbeitern durch Mitsprachemöglichkeit bei der Dienst- beziehungsweise Schichtplanung sowie durch die Möglichkeit einer flexiblen Gestaltung der Lebensarbeitszeit berücksichtigt werden sollten. Die technische Lösung dafür ist unter anderem Software für die Personaleinsatzplanung, wir betrachten aber zuerst das gesamte Problemfeld.

Das Interview führte Daniela Furkel.

Hintergrund

Zehn HR-Unternehmen blicken in die Zukunft



Im April 2010 hat sich die Zukunftsinitiative Personal (ZIP) erstmals der Öffentlichkeit vorgestellt. Initiiert wurde sie von Atoss Software, Dr. Scherf Schütt

& Zander, GFOS, Hansalog, HR Access Solutions, NetSkill, Perbit Software, SAP, SP, Data und Veda. Ziel der Initiative ist es, Unternehmen für die Chancen zu sensibilisieren, die ein strategisches Management und eine effektiv eingesetzte Software-Lösung im Personalbereich bieten.