

Moderne HR-Software: Chancen und Gefahren

Über die Veränderungen am HR-Software-Markt in den letzten Jahren sowie über Anforderungen an eine moderne Software recherchierte [Christoph Wirl](#) bei Experten, die auch auf Gefahren hinweisen.

Das Angebot am Markt von HR-Software ist groß, viele Anbieter im deutschsprachigen Raum buhlen um die Gunst der Unternehmen. Sowohl für die erstmalige Einführung, beispielsweise durch eine Expansion und den dadurch stark anwachsenden administrativen Bereich, als auch für diverse Ergänzungsmodule wird viel geworben. Die »richtige« Lösung für das jeweilige Unternehmen ist sehr individuell, ein Standardpaket gibt es kaum und wäre auch für kaum ein Unternehmen ab einer gewissen Größe sinnvoll. HR-Software und die Nutzung der zugrunde liegenden Personaldaten sind schon längst nicht mehr nur für das HR-Management interessant. Führungskräfte, Abteilungsleiter oder die Unternehmensführung bedienen sich zunehmend der Auswertungsmöglichkeiten.

Mag. Matthias Dietrich, (Sales Manager rexx systems GmbH) kennt den aktuellen Trend und die Anforderungen der Unternehmen: »Die Zeiten von grauen Listen und aufwändigen Eingaben sind genauso vorbei wie statische Monstersysteme mit monatelangen Anpassungsnotwendigkeiten. Moderne HR-Softwarelösungen sollten benutzerfreundlich, flexibel und modular aufgebaut sein. Heutzutage sind entsprechende Systeme auch keine reine Privatsache der Personalabteilung mehr. Mitarbeiter- und Manager-Self-Service-Portale erleichtern die Arbeit für HR, beschleunigen die Prozesse und erhöhen die Akzeptanz im Unternehmen.«

Auch darüber, inwieweit die Integration in bestehende Systeme ein Rolle spielt, weiß Matthias Dietrich Bescheid: »In diesem Zusammenhang sind auch webbasierte Systeme mittlerweile State of the Art. Sie ermöglichen eine einfache Integration in die bestehende Infrastruktur (auch als Outsourcing in Form von »Software as a Service«) und bieten effiziente Möglich-

keiten für das mobile Arbeiten bzw. auch für Unternehmen mit verteilten Standorten.«

Da die Einführung einer HR-Software für das gesamte Unternehmen Auswirkungen hat, stellt sich auch die Frage, wer für dieses Projekt verantwortlich ist. Matthias Dietrich: »Aus unserer Erfahrung ist ein ganz wesentlicher Erfolgsfaktor für die Auswahl und Einführung eines (neuen) HR-Systems, dass dieser Prozess von den Mitarbeitern der Personalabteilung getragen wird. Die IT sollte hier vor allem beim Hosting inhouse mit fachlicher Expertise unterstützen, aber die Projektleitung sollte von einer Person aus der Personalabteilung übernommen werden. So können Missverständnisse bei den Anforderungen, unnötige Schleifen in den Entscheidungsprozessen und unklare Bedarfsabstimmungen bestmöglich vermieden werden.«

Anforderungen an HR-Software

Der Trend in der HR-Softwarebranche geht zu standardisierten Systemen, welche in der Lage sind, branchen- und größenunabhängig eingebunden zu werden. Diese Entwicklung spiegelt das Kaufverhalten der Kunden wider, die nicht mehr bereit sind, endlose kundenspezifische Entwicklungen, Teilzeit-Anstellungen von Beratern und fehlerhafte Release-Updates in Kauf zu nehmen. Mit Standardisierung assoziiert man eine grundlegende Schlichtheit und gleichzeitige Angst, das Produkt könnte die spezifischen Anforderungen des eigenen Unternehmens nicht erfüllen. Sandor Andorko, BSc (Vertriebsbeauftragter P&I): »P&I hat es sich zur Aufgabe gemacht, Standards als die oberste Kunst der Softwareentwicklung zu sehen und zu leben. Ausreichende Parameter und Steuerungen sind der Garant für die Abdeckung



Matthias Dietrich



Michael Friedwagner



Sandor Andorko



Benigna Prochaska



Reinhold Immler

unterschiedlichster Ansprüche, mit der gleichzeitigen Sicherheit einer schon fertig entwickelten, getesteten und bei über 15 000 Endkunden im Einsatz befindlichen Software. Einspielungsgänge von Releases gehören genauso der Vergangenheit an wie der Verlust von kundenspezifischen Einstellungen nach Updates.«

Mit dem Eintritt der Generation Y in das Berufsleben und der starken Verbreitung von neuen Medien und Technologien im privaten Umfeld erfolgt kontinuierlich ein Wandel in der Entwicklung von HR-Software. Alle von uns befragten Experten sind sich darüber einig, dass die bereits bekannten Anforderungen auch im Jahr 2012 gleich bleiben, dass jedoch noch ganz andere Anforderungen dazukommen werden. Reinhold Immler (geschäftsführender Gesellschafter JoinVision E-Services) nennt die bereits bekannten Anforderungen an HR-Software und zählt neue auf: »Die Klassiker der Anforderungen an eine HR-Software werden, abhängig vom konkreten Einsatzgebiet, auch 2012 unverändert bleiben. Dazu gehören u. a. Effektivität, Kosten- und Zeitersparnis, Benutzerfreundlichkeit, universelle Einsatzmöglichkeit, Mehrsprachigkeit etc. Neu hinzukommen wird die Forderung nach intelligentem Agieren der Software: Wie kann sie den Anwender bei der Durchführung seiner Aufgaben intelligent unterstützen und mehr Wissen ermöglichen? Explizites durch implizites Wissen anzureichern ist dabei die primäre Herausforderung.«

Mag. Michael Friedwagner, (Geschäftsführer Infoniqa HR Solutions) erklärt seine Unternehmensstrategie, die sich aufgrund geänderter Anforderungen ergibt: »Das Feedback unserer Kunden bestätigt auch unsere strategische Ausrichtung in der Gestaltung des Leistungsumfangs unseres Produkts: Wir sehen als Muss-Anfor-

derung den ganzheitlichen Lösungsansatz, d. h. ein HR-Portal bzw. eine HR-Software muss den gesamten Lebenszyklus eines Mitarbeiters abdecken können. Von der Ausschreibung einer Stelle, dem Verwalten von Bewerbern inklusive On-Boarding-Prozess bis hin zur Personalentwicklung (Personalakte, Mitarbeitergespräche, Bildungsmanagement, ...) bis hin zum Austritt inkl. Off-Boarding eines Mitarbeiters. Insellösungen oder jeweils individuelle Lösungen sind hier eher kontraproduktiv, da es sehr viele Synergien gibt.«

Infoniqa trennt hier bewusst zwischen der Funktionalität eines HR-Portals und der Personalverrechnung bzw. Zeitwirtschaft. Michael Friedwagner weiter: »Kein Kunde soll seine Payroll oder Zeitwirtschaft austauschen müssen, nur weil er ein HR-Portal einführen möchte bzw. nur weil seine Organisation in ein Land expandiert, wo ein anderes oder zusätzliches Payroll-System erforderlich ist. Trends wie mobile Datenabfragen oder Social Media sind natürlich auch wichtig und müssen in der laufenden Entwicklung berücksichtigt werden.«

Benigna Prochaska, MSc (Geschäftsführung Sage, Geschäftsbereich HR-Software), geht vor allem auf die Generationsentwicklung und die damit verbundenen Änderungen ein: »Die Mitarbeiter in der Personalabteilung bringen eine neue Erwartungshaltung an HR-Software ein. Sie sind größtenteils mit Internet, Social Media und mobiler Kommunikation aufgewachsen, sie erwarten auch den Gebrauch neuester Technologie am Arbeitsplatz. In diesem Zusammenhang prägen die Vorteile von Web 2.0 gleichermaßen das berufliche Umfeld.« Für Benigna Prochaska ste-

hen bei der Entwicklung von HR-Software folgende Attribute im Vordergrund:

- Anwendungsfreundlichkeit,
- selbsterklärende Anwendungen,
- gefälliges Userinterface,
- Interaktion mit Kollegen/Mitarbeitern und Führungskräften,
- Stabilität.

Benigna Prochaska: »Das bedeutet eine neue Generation an Anwendungen ist gefragt und wird zunehmend an Bedeutung gewinnen.«

Moderne HR-Softwarelösungen sollten benutzerfreundlich, flexibel und modular aufgebaut sein.

Sage hat eine groß angelegte Studie zum Thema »Einbindung Social Media in das Recruiting« durchgeführt. Dabei kamen folgende Ergebnisse ans Licht: Die Ansprache von potenziellen Bewerbern über Social Media (be-

spielsweise Facebook) spielt derzeit für die Bevölkerung noch nicht die große Rolle, der Fokus der User liegt im vordergründig privaten Austausch mit anderen Mitgliedern. Demzufolge ist der Zugang für Facebook-Anwender zu den Recruiting-Themen noch sehr verhalten. Der selbstverständliche Umgang der Generation Y mit dem Internet und die Erwartungshaltung, die eigenen Verhaltensmuster mit an den Arbeitsplatz nehmen zu können, wird den Einsatz im Unternehmen grundsätzlich verändern. Social Media steht damit für die Personalbeschaffung und das Employer Branding noch am Anfang der Entwicklung (siehe Studie S. 63). Benigna Prochaska: »Um dem Trend zu folgen, haben wir mit unserem neuen Produkt ›Sage HR‹ einen Schwerpunkt auf jene Dimensionen gelegt, die sich im privaten Umfeld bereits durchgesetzt haben und nun auch beruflich zum Einsatz kommen können. Web 2.0 verbindet Einfachheit in der Anwendung, kurze Implementierungszeiten und hohe Au-

Produktvorstellung

Sage GmbH

Produktname: dpw

- dpw-Zeit: Arbeitszeiterfassung, Urlaube, Überleitung in Personalverrechnung
- dpw-Lohn: verlässliche, aktuelle und sichere Personalverrechnung
- dpw-Bewerber: hilft den »richtigen« Bewerber zu identifizieren und zu qualifizieren
- dpw-Reise: Reise erfassen, beantragen, berechnen, exakte Kostenanalyse
- dpw-Manager: Web-Portal, HR-Kennzahlen, Leistungsprämien
- dpw-Bildung: Seminarkatalog, Bildungsbedarf, Aus- und Weiterbildung im Griff

Aufbau: Die Software ist modular aufgebaut und kann jederzeit ergänzt werden.

Kombinierbar mit anderen Systemen: ja.

Wartung: Die Software kann beim Kunden installiert werden, zusätzliche Betreuung ist selbstverständlich flexibel erhältlich. Wir stellen Software jedoch auch als Dienstleistung (mit dem Modell »Software as a Service«) für Kunden zur Verfügung. Mit meinPersonal.at, unserem neuesten Produkt, das wir speziell für KMU entwickelt haben, erhält der Kunde Zugriff auf eine professionelle Anwendung – ohne dass er sich mit Hardware, Lizenzkosten oder Wartung herumschlagen muss.

USP: Seit 39 Jahren liefern wir HR-Software und haben dabei viel Projekterfahrung gesammelt. Wir verstehen die Zusammenhänge und liefern unseren Kunden eine zukunftsorientierte Gesamtlösung.

Wir sind gut mit Behörden und Know-how-Trägern vernetzt, um alle gesetzlichen und arbeitsrechtlichen Anforderungen erfüllen zu können.

Kundenservice ist eine weitere elementare Komponente. Deshalb ist fast ein Drittel unserer Mitarbeiter ausschließlich im Service für unsere Kunden eingesetzt. Unser innovatives Entwicklungsteam ist nah am Kunden und kann Anforderungen rasch umsetzen – und entwickelt Produkte, die am Puls der Zeit sind.

www.sage.at/HR

Infoniqa HR Solutions GmbH

Produktname: engage!

- Bewerbermanagement inkl. eRecruiting
- Personalmanagement inkl. digitaler Personalakte
- Bildungsmanagement inkl. eLearning
- Organisationsmanagement
- Kompetenzmanagement, Talentmanagement, Skillmanagement
- Employee und Management Self Services

Aufbau: modular.

Kombinierbar mit anderen Systemen: Ja – das ist sehr wichtig. Vor allem die Integration zu Payroll, Zeitwirtschaft, Dokumentenmanagementsystemen, Ideen- und Wissensmanagementsystemen, Bilddatenbanken aber auch Benutzer-Directories ist unermesslich wichtig.

Wartung: Unsere Software kann in drei Varianten bezogen werden:

- Lizenzankauf
- ASP-Betrieb
- Pay-Per-Use (SaaS)

Darüberhinaus kann der Kunde selbst entscheiden, ob diese

- inhouse oder
- extern in einem Rechenzentrum betrieben wird.

USP: 100 % webtauglich in allen Funktionen – auch Funktionen für die Administration. 100 % Mehrsprachentauglichkeit, sowohl Oberfläche als auch Datenhaltung. Integration von Daten aus mehreren unterschiedlichen Lohn- und Gehaltsverrechnungssystemen, das ist vor allem bei international tätigen Unternehmen sehr wichtig. HR-Software ist Software für Mitarbeiter, Software für Menschen, das ganze Team der Infoniqa agiert und handelt nach diesem Ansatz.

www.infoniqa-hr.com

tomatismen mit einer geringen Investition und begleitet technologisch den Wandel im Personalmanagement. Die neuen Technologien eröffnen mit »Software as a Service (SaaS)« auch KMU neue Optionen, nämlich Zugriff auf professionelle Anwendungen in einer Qualität, die sich KMU sonst nicht leisten können. Ein gutes Beispiel für eine SaaS, von der vor allem KMU profitieren, ist meinPersonal.at. KMU beziehen hier ein Service, ohne sich um eigene Hardware und Updates kümmern zu müssen. Auch die Kosten sind durch die monatliche Gebühr gut kalkulierbar.«

Kosten und Gebühren

»Funktionalität, Kosten, Zeitaufwand und Nachhaltigkeit bilden 4 Eckpfeiler bei der Entscheidung für oder gegen eine HR-Lösung. Diese Eckpfeiler agieren dynamisch zu einer Software. Softwareentwicklungen beim Kunden verschlingen Unmengen an Ressourcen und bringen nicht immer den gewünschten Effekt«, sagt Sandor Andorko. Ein Trend ist heute überall zu bemerken: höhere Anforderungen, weniger Zahlungsbereitschaft. Prinzipiell kann unterschieden werden zwischen einer Einmalzahlung, sozusagen den Implementierungskosten, und laufende Kosten. Matthias Dietrich: »Der einmalige Einrichtungsaufwand richtet sich bei uns stark nach den Bedürfnissen des Kunden und ist daher pauschal schwer abschätzbar. Erfahrungsgemäß liegen die Projektlaufzeiten aber zwischen 4 und 12 Wochen.«

Die laufenden Leistungen und Kosten sind laut Dietrich abhängig von der gewünschten Betriebsart. rexx HR kann entweder im Rahmen einer Softwareüberlassung gekauft und von der IT des Kunden betrieben oder als »Software as a Service«-Lösung im hochsicheren Rechenzentrum betreut werden. »Grobe Anhaltspunkte für die Lizenz- bzw. SaaS-Kosten: Lizenzkauf ab 5,- €/MA und Modul; SaaS ab 2,50,- € p.a. pro MA und Modul.«

Auch die Experten von P & I, Infoniqa und Sage können keine konkreten Zahlen nennen, da der Aufwand zu unternehmensspezifisch ist. Aber ganz generell gilt die Unterscheidung, ob die Software gekauft wird oder als ASP (Application Service Providing) bzw. SaaS-Modell erworben wird. Michael Friedwagner: »Davon weitestgehend unabhängig bleiben die Dienst-

leistungsaufwände und die laufende Betreuung. Hier ist es natürlich verständlich, dass die Einführung der Software einmalig einen höheren Aufwand bedeutet. Die laufende Betreuung ist hingegen minimal

bis vernachlässigbar, da wir unsere Kunden im Rahmen der Einführung selbst in die Lage bringen, aus dem Tagesgeschäft resultierende, erforderliche Anpassungen selbst vornehmen zu können.«

Vorteile für die Unternehmen

Welche Vorteile bringt es den Unternehmen, neue Software anzuschaffen, bzw. eine bestehende zu erweitern? Häufig kaufen Firmen, gerade auch KMU, Software, die sie gar nicht brauchen würden. Michael Friedwagner kennt die Vorteile und zählt einige davon auf:

- Die Einsparung von Inseraten, da man in der bestehenden Bewerberdatenbank suchen kann oder bestimmte Stellen nur mehr über die Homepage ausschreibt.
- Die effizientere Abwicklung der Korrespondenz im Bewerber- aber auch im Bildungsmanagement.
- Der elektronische Zugriff auf Personalakte und Auswertungen durch die Führungskräfte und Mitarbeiter.
- Workflowunterstützte Prozesse im Antragswesen, bei der Bildung.

Weitere Vorteile, gerade bei international agierenden Unternehmen, nennt Sandor Andorko: »Internationale Konglomerate haben genaue Vorstellungen, wie HR-Software eingebunden werden muss. Sei es für den Recruiting-Prozess in einem bereits leer gefegten Arbeitsmarkt oder für die ideale Auslastung der im Unternehmen vorhandenen Stellen. In beiden Fällen sieht sich P&I in der Lage, die gewünschten Anforderungen in einem durchgängigen System mit Synergien zu vor- und nachgelagerten Prozessen zu erbringen.«

Das Produkt von JoinVision erleichtert vor allem die Arbeit des Recruiters. Reinhold Immler: »Der METAprofiler stellt auf Basis eines Lebenslaufes zum einen implizites Wissen über einen Kandidaten zur Verfügung, zum anderen wird dieses Wissen zusätzlich explizit mit Hilfe von Suchmaschinen, Social Networks etc. angereichert, sodass am Ende auf einen Klick ein umfassendes Bild des Kandidaten/Bewerbers angezeigt werden kann.«

Der konkrete Nutzen von HR-Software ist natürlich in den verschiedenen Einsatzbereichen teils unterschiedlich, aber überall klar vorhanden. »So ist beispielsweise beim Bewerbermanagement die Zeitersparnis durch effiziente Massenkommunikation einer der entscheidendsten Faktoren«, sagt Matthias Dietrich.

Er nennt weitere Einsatzmöglichkeiten und damit Chancen, Ressourcen zu sparen: »Bei der Verwaltung von Urlauben

P & I GmbH

Produktname: P & I LOGA, P & I HCM

- Integrierte HR Lösung – P & I LOGA:

Personalverwaltung, Lohn- und Gehaltsabrechnung, Stellenplanung/-bewirtschaftung, Personalkostenplanung, Reisekostenabrechnung, Personalbedarfsplanung, Personaleinsatzplanung, elektronische Anwesenheitszeiterfassung, Zeitwirtschaft, Seminarverwaltung, Bewerberverwaltung, Archivierung

- Integriertes Web-Portal – P & I HCM:

Schwerpunkte sind das Antrags-/Genehmigungsverfahren, die Personalentwicklung, das Personalcontrolling, die Personaleinsatzplanung, Zeitmanagement und die Bewerberverwaltung. Weiters die Mitarbeiter-/Vorgesetzten Self Services, eCruitment

Aufbau: P & I LOGA zeichnet sich aus durch eine modulare Struktur basierend auf modernen Web-Technologien, wodurch es auf die individuellen Kundenbedürfnisse zugeschnitten und implementiert werden kann. Basierend auf einem einheitlichen, redundanzfreien sowie relationalen Datenmodell berücksichtigt P & I LOGA europaweit länderspezifische Gesetze und ist somit standardmäßig länderübergreifend und in allen Branchen einsetzbar. P & I LOGA ist jederzeit modular erweiterbar und kann so an die kundenspezifischen Anforderungen angepasst werden.

Kombinierbar mit anderen Systemen: P & I LOGA passt inhaltlich in jede gängige Software-Umgebung und ist kombinierbar mit etablierten betriebswirtschaftlichen Anwendungen – herstellerunabhängig.

Wartung: Um die funktionale und gesetzliche Weiterentwicklung sicherzustellen, bedarf es eines laufenden Wartungsvertrags. Daneben bietet P & I eine umfangreiche Palette an Dienstleistungen: von der kompletten Software-Einführung über die Wartung und Mitarbeiterschulung durch die eigene P & I Academy bis hin zur Hotline und Unterstützung vor Ort. Damit sorgt P & I dafür, dass die Kunden optimal von der langjährigen Erfahrung in der Personalwirtschaft profitieren.

USP: Wir bieten unseren Kunden einen individuellen Premium-Service mit einer Software, die funktional ausgereift und technologisch State of the Art ist. Kombiniert mit kompetenter, regionaler und persönlicher Beratung sowie der termingerechten Aktualisierung und Software-Pflege erhalten Kunden ein einzigartiges Leistungsvolumen aus einer Hand. Wir unterstützen unsere Kunden, ihr Geschäft mit einem individuellen, hochflexiblen Personalmanagement erfolgreich umzusetzen. Mit einem Lösungs- und Nutzungsangebot und einem Höchstmaß an Effizienz, Transparenz, Flexibilität und Sicherheit.

www.pi-ag.com

JoinVision E-Services GmbH

Produktname: METAprofiler – die HR-Software für umfassendes Kandidaten-Profilung

- Recruiting
- Kandidaten-Profilung

Aufbau: Die Software ist modular aufgebaut.

Kombinierbar mit anderen Systemen: Der METAprofiler ist grundsätzlich mit jeder Software kombinierbar, die eine Erweiterung mittels standardisierter Schnittstelle, z. B. XML, zulässt.

Wartung: Da es sich um ein Webservice handelt, kann unsere Software nicht inhouse gewartet/benutzt werden, auf dieser Basis entfällt auch die zusätzliche Betreuung.




USP: Im Falle unseres METAprofilers sehen wir uns aktuell als Vorreiter. Es gibt auf Basis unserer Recherchen noch nichts Vergleichbares am Markt, somit auch keinen Mitbewerber.

www.joinvision.com

Professionell. Innovativ. Grenzenlos.

engage!

Das Personalmanagementportal

-  Personalgewinnung
-  Personalentwicklung
-  Personalmanagement
-  Personalcontrolling

www.infoniga-hr.com

und generell Abwesenheiten bietet das Ende der Zettelwirtschaft eine deutliche Beschleunigung der Prozesse und viel einfachere Kontrollmöglichkeiten. Uns haben Unternehmen mit mehreren Tausend Mitarbeitern schon von 1 bis 1,5 Tagen Urlaub pro Mitarbeiter und Jahr zu viel berichtet, nur weil der zentrale Überblick fehlte. Da rentiert sich eine moderne Softwarelösung natürlich sehr rasch.« Er bringt noch ein anderes Beispiel aus dem Bereich Talentmanagement: «Neben der Qualitätssteigerung, etwa durch gezielte Planung und Durchführung der Fortbildungsmaßnahmen, gibt es auch ganz konkrete Kostenersparnisse, wenn sich ein Unternehmen z. B. durch ein entsprechendes Poolmanagement immer wieder teure Stelleninserate sparen kann. Nicht zuletzt ist die Zeitersparnis durch digitale Akten, Self-Service-Portale und flexible Such- & Auswertungstools eines der zentralen Argumente für eine gute HR-Software. Gemäß unseren Erhebungen liegt diese bei teilweise über 50 %. Man denke nur an das Suchen von Unterlagen in Aktenschränken und das regelmäßige Aufbereiten von unterschiedlichen Excel-Listen für die Führungskräfte.«

Die Vorteile, die eine gute Software für die Personalarbeit liefert sind klar erkennbar. Auch wenn, abhängig von verschiedenen Faktoren, für jedes Unternehmen andere Vorteile entscheidend sind. Benigna Prochaska sagt über die Vorteile von Software-Lösungen: »Eine neue Software einzuführen, kostet natürlich Zeit und Geld. Umso wichtiger ist es deshalb, dass der Nutzen rasch ersichtlich ist.« Sie zählt die positiven Auswirkungen für User auf:

- Optimierte Prozesse,
- weniger Rückfragen durch den Einsatz von Mitarbeiterportalen: Mitarbeiter wickeln ihre Reisekostenabrechnungen selbstständig ab oder stellen ihren Urlaubsantrag online und entlasten so die Personalabteilung immens,

- Transparenz und Eigenverantwortung werden erhöht, das wiederum erhöht auch die Motivation der Mitarbeiter und Führungskräfte,
- Zeitersparnis bedeutet Kostenreduktion,
- die Dokumentation und Reportingmöglichkeiten werden erleichtert und verbessert – dadurch erhöht sich auch die Akzeptanz bei den Business-Partnern,
- bei Bewerbungen ein wichtiger Faktor: rasche Auskunft und Feedback zur Bewerbung. Das unterstützt auch das Employer Branding.

Datensicherheit

In den Medien wird laufend über aktuelle Vorfälle berichtet, wo personenbezogene Daten gehackt und im Internet publiziert werden. Auch die aktuelle Diskussion über die elektronische Gesundheitsakte lässt erkennen, welche Gefahren bzw. Bedenken über zentral gespeicherte Daten

vorherrschen. Man kann nicht vorsichtig genug sein.

Michael Friedwagner: »Das ist auch der Grund, warum wir hier viele Vorkehrungen treffen. Dabei unterscheiden wir einerseits zwischen der Absicherung nach außen (also ins Internet) und andererseits zwischen der internen Policy, z. B. wer darf welche Köpfe und welche Daten zu diesen Köpfen einsehen. Engage! bietet hier sehr viele technische und organisatorische Einstellungsmöglichkeiten, um größtmögliche Sicherheit gewähren zu können.«

Auch Sandor Andorko weiß, dass Datensicherheit ein heißes Thema ist, vor allem weil es um sensible Datenbestände geht. Um die Sicherheit zu erhöhen, rät er dazu, ein schnittstellenfreies HR-Gesamtsystem zu verwenden. P & I selbst entspricht allen bekannten internationalen Richtlinien betreffend Datensicherheit und ist über ein rollenbasiertes Berechtigungskonzept steuerbar.

Recruiting 3.0



IT works for you
joinVISION

Tel: +43 (1) 505 80 70
E-Mail: contact@joinvision.com

Mehr Info:
metaprofiler@joinvision.com

rex systems GmbH

Produktname: rexx HR

Personalmanagement, digitale Akte, Bewerbermanagement, eRecruiting, Talentmanagement, Personalentwicklung, Skillmanagement, Seminarverwaltung, Stellen- & Nachfolgeplanung, Reisekostenabrechnung, ESS & MSS Portale, Zeiterfassung, Urlaubs- & Abwesenheitsmanagement

Aufbau: durchgehend modular

Kombinierbar mit anderen Systemen: ja, flexible Schnittstellen (z. B. zur Anbindung der Personalverrechnung)

Wartung: rexx HR kann auf Wunsch zur Gänze inhouse von der IT des Kunden betrieben werden. Im Rahmen eines Wartungs- & Supportvertrages bietet rexx systems regelmäßige Updates sowie eine kompetente Betreuung durch persönliche Ansprechpersonen im Rahmen des Supports. Die Software ist aber so konzipiert, dass die Kunden keineswegs vom Anbieter abhängig sind. Mit entsprechenden Administrationsrechten können berechtigte Benutzer auch alle Einstellungen bei Bedarf selbst anpassen.

USP: rexx HR ist eine durchgängig webbasierte Komplettlösung, bei der an oberster Stelle Flexibilität und Benutzerfreundlichkeit stehen. Um diese Ziele zu erreichen, setzt rexx systems auf modernste Technologien, die Web-Entwicklungserfahrung von über 10 Jahren und die Inputs der Kunden.

www.rexx-systems.com

Monster Worldwide Austria GmbH

Produktname: Monster Solution (TMS-Talent Management System)

TMS ist eine ganzheitliche Bewerber-Management-Software, die folgende Prozesse steuert:

- Anzeigenschaltung bis zur Bewerberauswahl
- Verarbeitung elektronischer und postalischer Bewerbungen
- Elektronisch gestützte Vorselektion
- Interview-Synchronisierung via Outlook
- Feedback-Verwaltung durch die jeweilige Fachabteilung
- Reporting zur Erfolgskontrolle

Aufbau: modular. Die Prozesse werden dementsprechend konfiguriert. Module, die nicht in den Prozess des Anwenders passen, werden einfach deaktiviert.

Somit ist immer die ganze Prozesstiefe der Funktionen gewährleistet, egal welche Module der Anwender gerade nicht verwendet.

Kombinierbar mit anderen Systemen: ja. Die offenen Schnittstellen ermöglichen einen Austausch mit allen ERP-Systemen und Jobbörsen.

Wartung: Wartung wie Datensicherung, Updates, Pflege der Hardware erfolgt durch die moderne IT-Architektur sicher, zentral, kostengünstig und sorgenfrei. Dieses HR-System ist bereits ab 129,- €/Monat zzgl. Einrichtungsgebühren erhältlich.

USP: voll konfigurierbares und skalierbares Bewerber-Management-System: ein einziges Tool für den gesamten Prozess der Personalgewinnung – für alle Anforderungen in punkto Funktionalität und HR-Workflow. Stellenangebote können über mehrere Kanäle gleichzeitig publiziert werden (Internet/Intranet/Jobbörsen/Print).

www.arbeitgeber.monster.at

Die Hersteller der Software sind nur zum Teil für die Sicherheit verantwortlich. Denn auch der Umgang mit dem System bzw. mit den Daten innerhalb des Unternehmens ist höchst sensibel. Benigna Prochaska weiß, was Unternehmen zur Erhöhung der Sicherheit beitragen können: »Die größte Schwachstelle ist die große Vielfalt an Systemen und die damit verbundenen Passwörter. Um der großen Anzahl Herr zu werden, werden oftmals gleiche und simple Passwörter genutzt. Der User öffnet damit dem missbräuchlichen Zugriff Tür und Tor. Hier können zentralisierte Benutzerverwaltungen unterstützen (»Single Sign On«). Mit »Single Sign On« werden Phishing-Attacken erschwert, da Benutzer User-ID und Passwort nur an einer einzigen Stelle eingeben müssen und nicht mehr an zahlreichen, verstreuten Stellen. Diese eine Stelle kann leichter auf Korrektheit (URL, SSL-Serverzertifikat etc.) überprüft werden.«

Matthias Dietrich gibt weitere Sicherheitstipps: »Generell empfehlen wir, möglichst keine sensiblen Daten (unverschlüsselt) per Mail zu versenden oder ausgedruckt weiterzugeben – wie es z. B. bei Bewerbungsunterlagen in der Praxis oft gemacht wird. Mit rexx HR lassen sich die gewünschten Informationen im System aufbereiten und dann kann der Empfänger z. B. per E-Mail darüber informiert werden. Die Daten selbst sind aber erst nach einer Authentifizierung und mit entsprechenden Berechtigungen einsehbar. In der Praxis können solche Abläufe zum Beispiel durch ein »Single Sign On« vereinfacht werden.«

Vor allem arbeitsrechtlich relevante Informationen finden Sie in dieser Ausgabe beim Artikel über Arbeitnehmerdatenschutz auf Seite 64.

Fazit:

Die Zukunft des HR-Managements bringt einen stetigen Wandel, den die Kunden diktieren und Unternehmen umsetzen müssen, um nachhaltig am Markt Bestand haben zu können. Unternehmen, die keinen Bedarf sehen, sich anzupassen und auf den Status quo hoffen, haben schon verloren. Dieser Artikel hat ein paar wichtige Punkte angesprochen und immer wieder gestellte Fragen beantwortet. Der Markt an HR-Software ist sehr vielfältig und bietet unterschiedliche Lösungen an. Nicht immer gleich das erste Angebot annehmen! Es kann, muss aber nicht die für Sie beste Lösung sein. □

Info

Infoniqa HR Solutions

www.infoniqa-hr.com

JoinVision E-Services

www.joinvision.com

Monster Worldwide Austria

www.monster.at

P & I

www.pi-ag.com

rex systems GmbH

www.rexx-systems.com

Sage GmbH

www.sage.at/HR

SAP

www.sap.at