

Jahrgang 2018

Fachartikelreihe  
**Zukunft Workforce Management**

STANDORTBESTIMMUNG

Aktuelle Trends und Projekte im Umfeld HR-IT

Jürgen Wintzen

**Ausgabe**  
**11/2018**



Quelle: Illustration – paperboat1983 / stock.adobe.com

#### **Standortbestimmung** - Aktuelle HR-IT-Projekte

Was sind die aktuellen Trends und Projekte in der HR-IT? Ganz oben auf der Agenda steht für viele Unternehmen die Einführung einer Cloud-Lösung wie SuccessFactors oder Workday. Diese Cloud-Lösungen gehen weit über die Erwartungen an ein HR-Stammdatensystem hinaus, denn man erhofft sich davon Veränderungen in der Arbeitsweise. Zudem sollen Cloud-Lösungen überhaupt erst die Voraussetzungen schaffen zum Aufbau des globalen Personalreportings.

An zweiter Stelle steht oft die Verbesserung des Rekrutierungsprozesses - etwa mit automatisierter Bewertung der vom Bewerber eingegebenen Daten oder Sprachanalyse-Tools. Ein Ziel ist dabei, den Personaler schrittweise im Prozess überflüssig zu machen.

In Vorbereitung sind digitale Mitarbeiter-Postfächer. Ähnlich wie beim Online Banking werden Dokumente aus HR-Massenprozessen wie Payroll, Bescheinigungen oder individuelle Schreiben dort für die Mitarbeiter in einer geschützten Umgebung bereitgestellt, auf die auch von zu Hause aus zugegriffen werden kann. Möglich wäre es auch, für Bewerber Arbeitsverträge zu hinterlegen.

Apps sind für die meisten Unternehmen zwar bereits ein Thema, aber im Einsatz sind bestenfalls Anwendungen, die man als Piloten bezeichnen kann und lediglich dafür geeignet sind, den Umgang mit der Technologie und insbesondere deren Betrieb zu üben. So gibt es in einem sehr großen Infrastrukturunternehmen eine App zum Erfassen der Kommen- und Gehen-Zeiten. In einigen Unternehmen werden mit einer HR-App Informationen zu HR-Produkten zugänglich gemacht, es gibt aber keine Interaktionsmöglichkeit. Auch sind hierfür häufig noch nicht die Voraussetzungen geschaffen.

Der Einsatz von Robotics in HR-Prozessen wird als ein wichtiges Zukunftsthema gesehen und in einigen Unternehmen geprüft, aber es fehlen weitestgehend noch im breiten Praxiseinsatz befindliche Beispiele. Als Ausnahme wird immer wieder die Commerzbank genannt. In den meisten Unternehmen ist die Finance-Funktion bei Robotics der Vorreiter. Kein Wunder, dass der Finance-lastige Prozess zur Reisekostenabrechnung bei Robotics in HR im Fokus steht. Bei einer Versicherung kann man den HR Service bereits über WhatsApp erreichen, auch wenn dahinter noch Handarbeit bei der Integration in das Auftragsmanagement-System geleistet werden muss.

Die administrativen HR-Prozesse sollen durch die Einführung einer digitalen Signatur verbessert werden, um alle Medienbrüche in den Prozessen eliminieren zu können. Immer noch ein Thema ist überraschenderweise die Einführung einer elektronischen Personalakte. Wer glaubte, dass dies ein Tool der Nuller-Jahre gewesen sei, das mittlerweile zum Standard der Personalabteilungen gehört, täuscht sich. Bei einem Finanzdienstleister können AU-Bescheinigungen schon mit der Handykamera erfasst und per App an HR Service weitergeleitet werden; man ist Nutznießer einer im Unternehmen vorhandenen Anwendung aus dem Versicherungsbereich. In einem weiteren Unternehmen ist dagegen die automatisierte Erfassung von AU-

Bescheinigungen technisch gescheitert, da selbst die Experten eines Forschungsinstituts nicht in der Lage waren, die Schrift vom gelben AU-Zettel zu lesen.

Beim digitalen Lernen geht die Entwicklung hin zur Mikroqualifikation (»Wie bei IKEA - eine Anleitung zum Schrankaufbau auf Youtube«). Dazu wird die Integration von Plattformen - etwa von LinkedIn - mit mehreren Tausend Lerntutorials in die interne HR-IT-Landschaft getestet. Der mobile Einsatz der Learning Solution ist dabei besonders wichtig.

Vielfältige Ansätze gibt es beim Kennzahlen-Reporting, etwa um Führungskräften praktisch nutzbare Frontends zu geben. Nachgedacht wird in vielen Unternehmen über die Meta-Analyse von Daten als Einstieg in sogenannte Predictive Analytics (Vorausschauende Analysen): »Das Management von Personaldaten wird eine Grundlagen-Disziplin.« Als Beispiel wird z.B. die Ermittlung der zugeordneten Mitarbeiter im Falle eines anstehenden Verkaufs von Unternehmensteilen genannt. Jedoch werden keine fundamentalen Aufbrüche erwartet, da den Auswertungsmöglichkeiten enge Grenzen durch die Unternehmensleitung und den Betriebsrat gesetzt werden. Man möchte von beiden Seiten Konflikte vermeiden. So berichtet ein Unternehmen, dass es aus diesem Grund nicht gelungen sei, Bilder der Mitarbeiter ins Portal zu bringen. Ein konkretes Projekt gibt es bei einem Pharma-Unternehmen, Tickets aus dem Auftragsmanagement-System auszuwerten, um an die Themen heranzukommen, die die Mitarbeiter bewegen. Im Ergebnis will man »kognitive« Infos für Business Partner liefern.

Die Erwartung ist, dass in Zukunft Kunden sehr viele HR-Leistungen selbst erstellen werden. Ein Service-Center-Leiter nannte als Vorbild »Alexa« von Amazon und was damit alles möglich sei. So wie bei Alexa solle der Mitarbeiter nicht die Sprache der Technik beherrschen, sondern die Technik die Sprache des Kunden sprechen. Irgendwann könnte es Chat-Bots für HR Help Desks geben, aber im Moment werde das Thema bestenfalls beobachtet.

#### Fazit

In der täglichen Praxis ergibt sich ein deutlich nüchterneres Bild, als es die Marketing-Botschaften an der Oberfläche zeichnen. Gerade die HR-IT-Experten sind froh über die Aufmerksamkeit des Managements für ihre Kompetenzen und Projekte. Auch die teilweise bereitgestellten Budgets werden gerne in Anspruch genommen, um seit Jahren gehegte Vorhaben angehen zu können. Eine breite Ausrichtung des Personalmanagements auf die Digitalisierung ist aber nicht festzustellen. Statt Aufbruchstimmung bestimmt geschäftsmäßiges Alltagsstreben das Bild.



**Autor:**

Jürgen Wintzen  
Geschäftsführer

**bm-orga GmbH**

Beratung für **M**anagement und **O**rganisation

Möchten Sie mehr erfahren?

Nehmen Sie Kontakt mit den Spezialisten der bm-orga GmbH auf. Wir freuen uns auf Ihre Nachricht.

**bm-orga GmbH** – Beratung für Management & Organisation

Als Beratungsunternehmen mit dem Fokus für effizientes Arbeitszeitmanagement und bedarfsorientierte Personaleinsatzplanung erarbeiten wir gemeinsam mit unseren Kunden maßgeschneiderte Konzepte und setzen diese erfolgreich in Unternehmen um.

Unsere Konzepte beinhalten durchweg ganzheitliche Lösungsansätze. Ganzheitlich heißt, wir betrachten sowohl das Unternehmen mit seiner Organisation und seinen Menschen, als auch sein Umfeld und Image.

Wir sind davon überzeugt, dass Unternehmensentwicklung und -erfolg eng mit der Entwicklung des Menschen und der Gestaltung seiner Arbeitsprozesse verbunden ist. Unsere Beratung ist geprägt von der Zielorientierung auf eine effiziente Gestaltung der Arbeitswelt und insbesondere der nachhaltigen Arbeitsorganisation unserer Kunden.

Für die Beratung unserer Kunden setzen wir ausschließlich auf erfahrene Spezialisten aus der Arbeitszeitgestaltung, dem Arbeitszeitmanagement sowie der Personaleinsatzplanung, entweder aus dem eigenen Unternehmen oder über Partner und Kooperationen aus einem hoch flexiblen Netzwerk.



**Beratung für Management & Organisation**

Die Experten für  
Arbeitszeitmanagement und Personaleinsatzplanung

bm-orga GmbH / Am Kaiserkai 69 / 20457 Hamburg / [www.bm-orga.com](http://www.bm-orga.com)