

1. Nicht nur die Arbeitswelt, auch die HR-Softwarelandschaft verändert sich. Wie geht Ihr Unternehmen mit diesem Druck um?

Ulrich Jänicke, Gründer und CEO, aconso AG: Der HR-Bereich steht unter massivem Innovationsdruck und muss seine Rolle im Unternehmen neu definieren. Es werden mobile Lösungen benötigt, die HR-Prozesse und administrative Aufgaben soweit wie möglich auf die Führungskräfte verlagern und von HR im Vorfeld gestaltet werden. Dafür müssen die Prozesse vereinfacht und deutlich schneller werden. Wir können definierte Prozesse innerhalb von zwei bis drei Wochen komplett digitalisieren und unsere Kunden dabei unterstützen, schneller ihr Ziel zu erreichen.

adata Software GmbH: Durch einen sehr guten Service der adata entsteht eine intensive Kundenbindung. Dank dieser Treue und unserer zufriedenen Kunden verändern wir unser Portfolio unter den Gesichtspunkten, die unseren Kunden wichtig sind. Druck entsteht heute eher durch den Gesetzgeber, indem immer wieder kurzfristig Gesetze verabschiedet werden, die teilweise sogar rückwirkend umgesetzt werden müssen.

Peter Fischer, Mitglied der Geschäftsleitung bei der ALPHA COM Deutschland GmbH: Wir sorgen dafür, dass die HR-Software auf Inhalte zugreifen kann. Sprich, wir verarbeiten den Papierbestand innerhalb kurzer Zeit, was Unternehmen häufig selbst nicht schaffen. Welche konkrete Anwendung wir mit Daten bedienen, spielt für uns als Dienstleister keine Rolle: Wir übergeben die gewonnenen Daten in der Form, dass sie direkt importiert werden können.

Andreas Jene, Geschäftsführer, Bader&Jene Software-Ingenieurbüro GmbH: Jede Veränderung fordert uns auf, Prozesse neu zu überdenken. Aus anderen Unternehmensbereichen kennen wir dies seit Jahren. Wir versuchen daher, offen zu sein für innovative Lösungen. Bestehende Ansätze werden im Hinblick auf neue, technische Möglichkeiten konsequent neu und kreativ überdacht. Insofern empfinden wir die Veränderung nicht als Druck, sondern sehen sie als unsere unternehmerische Chance, den sich wandelnden Markt mitzugestalten.

Thomas Eggert, Geschäftsführer, BEGIS GmbH: Unsere Software EDIB[®] ermöglicht Personalabteilungen den Weg zur Digitalisierung. Damit bewegen wir uns seit Langem in den Themen, die jetzt zum Trend werden. Für uns ist das daher kein Druck, sondern vielmehr die Möglichkeit und Chance, Unternehmen bei der Digitalisierung der Geschäftsprozesse im Personalbereich ideal auf allen Ebenen zu unterstützen und das unabhängig von der vorhandenen HR-Systemlandschaft. Wir sind in der Lage, alle einzelnen Systeme unter einer Oberfläche zu vereinen und dem Endnutzer somit eine einheitliche Oberfläche zur Verfügung zu stellen.

Armin Rautenhaus, Geschäftsleitung, Bremer Rechenzentrum GmbH: Das Bremer Rechenzentrum (BRZ) ist seit über 40 Jahren professioneller Partner für IT-Lösungen und Services rund um die Lohn- und Gehaltsabrechnung mit PAISY. Mit unserem WEB-/SQL-basierten Personalmanagement-System BRZ-HR erstellen wir PAISY-Entgeltabrechnungen im Teil- und Full-Service für über 1.000 Kunden bundesweit. Unsere Software-Lösungen passen wir hierbei stets sowohl den individuellen Kundenwünschen als auch den allgemeinen Marktanforderungen zielgerichtet an. Regelmäßige Kunden-Workshops helfen uns dabei, die Wünsche unserer Kunden erfolgreich und zeitnah umzusetzen.

Michael Friemel, Vorstandsvorsitzender, CSS AG: Nach nunmehr über 30 Jahren Erfahrung in der Produktion einer anwenderorientierten Lösung haben wir genug Möglichkeiten, den Usern jederzeit eine moderne und aktuelle Softwareversion zu liefern, die zeitnah den aktuellsten Anforderungen entspricht. Die vorhandenen Kontakte verhelfen uns rechtzeitig zu den richtigen Informationen. Die Umsetzung ist aufgrund modernster Technologie ohne Probleme möglich. Rechtzeitig bietet die CSS Akademie Informationsveranstaltungen zu den jeweils aktuellen Themen an. Kurze Zeit später werden diesem Personenkreis auch die Umsetzungen in eGECKO präsentiert. Und dies seit 30 Jahren zeitgerecht und pünktlich zur, auf den Termin des In-Kraft-Tretens eines Gesetzes, folgenden Abrechnung.

FABIS: FABIS passt laufend die Standardlösung an den aktuellen technischen Stand an. Die Entwicklung der Komponenten wie E-Mail-Server, Sharepoint-Server, Datenbanken, Programmiersprachen und Tools werden laufend beobachtet, um auf Trends rechtzeitig zu reagieren.

Gunda Cassens-Röhrig, Geschäftsführerin, GFOS mbH: Wir empfinden dies nicht als Druck. Softwarelösungen sollten immer innovativ und userfreundlich sein. Wir bei GFOS haben bereits vor einigen Jahren die sogenannte Ideenschmiede ins Leben gerufen, um unseren kreativen Köpfen Zeit und Raum für neue Entwicklungen zu geben.

GISA GmbH: GISA als IT-Komplettdienstleister beobachtet sehr genau die Entwicklungen am Markt und die Bedürfnisse der Kunden. Es ist unsere Mission, die Veränderung im Sinne unserer Kunden zu managen. Mit den Bedürfnissen der Kunden auf Augenhöhe treiben wir Innovationen und gleichen unsere Angebote an. Laufender Wissensaufbau und Qualifizierung bei den eigenen Mitarbeitern sind dabei unerlässlich.

HANSALOG GmbH & Co. KG: Da die Anforderungen unserer Kunden steigen, entwickeln wir unsere Software stets weiter und finden gemeinsam mit unseren Kunden neue Lösungen. Dadurch und durch die enge Zusammenarbeit mit Hochschulen implementieren wir neue Ideen und Erkenntnisse. Wir bauen Kompetenzen auf in neuen Technologien, Know-how über Cloud, Web etc. Auch der Generationenwechsel führt zu veränderten Nutzererwartungen hinsichtlich Usability und Look-and-feel unserer Programme.

Konrad Schlebusch, Geschäftsführer, HR4YOU Solutions GmbH & Co. KG: Jedes Softwareunternehmen im Bereich HR steht vor der täglichen Herausforderung, die Aufmerksamkeit der Zielgruppen für ihr Produktsortimente inklusive der Services zu bekommen. Man muss heutzutage viele Wege gehen, um die Unternehmen zu erreichen und hier sind wir, denke ich, auf einem guten Weg. Wichtig ist, den Kunden zuzuhören, den Markt und die Entwicklung von Start-ups zu beobachten. Außerdem schauen wir stetig, was sich auf dem US-Markt tut.

i&k software GmbH: Wir sehen hier keinen Druck, sondern eine normale und positive Weiterentwicklung mit Mehrwert.

Sven Semet, Senior Account Executive EMEA & Member of IBM Corporate Service Corps: IBM transformiert sich kontinuierlich, um sich den verändernden Marktsituationen entsprechend anzupassen. Speziell in den Softwareanwendungen setzt IBM auf mobile Lösungen, die von überall und auf unterschiedlichen Endgeräten wie Tablets und Smartphones optimal bedient werden können. Zum Beispiel haben wir vielen Kollegen bestimmte HR-Support-Services über das IBM Intranetportal mobil verfügbar gemacht.

Außerdem gibt es immer mehr Apps für die tägliche Arbeit im HR-Bereich für Manager und Mitarbeiter.

Dieter Schoon, Executive Vice President, Head of Global Human Resources, itelligence AG: Die gute Nachricht, itelligence ist schon sehr innovativ. Das Wichtigste ist, die Mitarbeiter mit der richtigen Einstellung zu versehen. Sie proaktiv auf die Arbeitswelt von morgen vorzubereiten und sie dort hin zu führen. Werte im Unternehmen zu schaffen, die eine aktive Auseinandersetzung mit der Zukunft fördern. Dabei darf der Begriff „lebenslanges Lernen“ nicht zu einer wortlosen Hülse verkommen. Begleitet wird dieser Prozess, in dem man auch Gehaltsmodelle so umstellt, dass sie Lernen fördern. Dazu muss man Karrieren schaffen, die über die Auseinandersetzung mit Zukunftsthemen funktionieren und beispielsweise die Bewältigung von Komplexität beinhalten und Design Thinking in den Katalog der Skills einbauen.

Reinhold Immler, Geschäftsführer, JoinVision E-Services GmbH: Der Druck ist absolut spürbar. Wir sind gefordert, denn derzeit bleibt in der HR-Softwarelandschaft kein Stein auf dem anderen. Das gilt sowohl für die Anforderungen, die an die HR-Technologien herangetragen werden, als auch für die Player am Markt, die sich zunehmend dazu gezwungen sehen, Partnerschaften und Kooperationen einzugehen, um sich behaupten zu können. Und gerade jetzt drängen zusätzlich noch viele Start-ups mit mehr oder weniger innovativen Ideen auf den Markt.

Lumesse GmbH: Bisherige HR-Software ist an den Anforderungen der HR-Abteilungen ausgerichtet. Heutige Lösungen berücksichtigen alle Mitarbeiter. Wir begegnen diesem Umstand mit unserer neu konzipierten Lösung Lumesse ETWeb empower. Diese stellt die Mitarbeiter in den Mittelpunkt und unterstützt somit deren tägliche Arbeit. Auch in puncto einfache Handhabung ist unsere Lösung gezielt für alle Mitarbeiter entwickelt worden und unterstützt sämtliche Talent-Management-Prozesse gleichermaßen.

Steffen Michel, Geschäftsführer, MHM HR: Heute sind wir in vielen Bereichen daran gewöhnt, dass die Software aus dem Netz kommt. Und die Personalabteilungen sind dabei keine Ausnahme. Kein Wunder, bietet die Cloud doch viele Vorteile für den Anwender: Software-Updates werden automatisiert gefahren und müssen nicht mehr umständlich installiert werden, insbesondere weltweit tätige oder verteilt arbeitende Organisationen profitieren von der Möglichkeit, von überall aus auf die Lösungen zuzugreifen und nicht zuletzt spielen natürlich auch die Themen Flexibilität in Sachen Nutzung und Abrechnung sowie Skalierbarkeit eine große Rolle. Wir bedienen genau diesen Wandel, denn unsere Lösungen sind 100 Prozent webbasiert. Sie lassen sich effizient den individuellen HR-Prozessen anpassen und reibungslos in vorhandene ERP-Landschaften integrieren. Und das hochsicher, denn sämtliche Daten werden bei MHM HR ausschließlich in deutschen Rechenzentren gehalten.

milch&zucker: Wie schon in der Vergangenheit haben wir einen guten Draht zu unseren Kunden und orientieren uns stringent an deren Anforderungen. Unsere Produkte entwickeln wir kontinuierlich weiter, dabei verkürzen sich die Zyklen bis zur Veröffentlichung einer neuen Version seit einiger Zeit deutlich. Unser Unternehmen investiert daher weiter in den Ausbau unserer Entwicklungsabteilung, ebenso wie in den Ausbau unseres Kundensupports.

Joachim Skura, HCM Sales Development Manager, Oracle: Oracle forciert diese Veränderung sogar. Viele Innovationen kommen aus unserem Hause: etwa Health Management, Predictive Analytics oder HR Analytics – um nur einige zu nennen. Der Druck entsteht dort, wo die Sorge vor Veränderung überwiegt. Bei Oracle glauben wir an die neuen Möglichkeiten von moderner HR-Cloud-Software. HR-Abteilungen und das Management

benötigen Werkzeuge, mit denen sie in der digitalisierten Welt ihre Mitarbeiter tatsächlich für die gemeinsame Sache aktivieren können.

perbit Software GmbH: Gerade durch Schlagwörter wie HR 4.0 und Digitalisierung haben Personalverantwortliche das Gefühl, mehrere Stufen auf einmal nehmen zu müssen. perbit geht daher den Weg der stufenweisen Einführung, die der Identität des HR-Bereichs entspricht. Wir empfehlen gerade kleineren Unternehmen, mit unserer Standardsoftware zu starten. Durch schnelle Erfolge beim Digitalisierungsstart und der Möglichkeit zum späteren Upgrade in die individualisierte HR-Welt von perbit.insight sowie zu mobile HR bleiben Personalverantwortliche flexibel und nachhaltig.

Dirk Linn, Geschäftsführer, p-manent consulting GmbH: Junge Mitarbeiter mit klassischen Arbeitsmethoden zu beschäftigen, geht nicht länger gut. So muss für das immer begehrtere Homeoffice die Unternehmenssoftware auch fit sein. Bei uns gibt es außer den klassischen Office-Produkten wie Word, Powerpoint oder Outlook fast nur noch Lösungen aus der Cloud. So können unsere Mitarbeiter überall mit einem Online-Zugang gut arbeiten. Selbst die Telefonanlage ist in der Cloud.

Ulrich Beckmann, Geschäftsführer, Questback: Der Bedarf nach Flexibilität, Mobilität und Interaktivität steigt: Neue Arbeitsformen entstehen und werden getestet. Feedback unterstützt Unternehmen bei dieser Transformation und wird in vielen agilen Strukturen immer wichtiger. Insofern profitieren wir sogar von dieser schnellen Entwicklung: Es war schon immer unser Ziel, und wird es auch weiter sein, Softwarelösungen zu entwickeln, die sich den Veränderungsprozessen unserer Kunden flexibel anpassen und skalierbar sind. In unserer Software haben wir zum Beispiel das neue Feature „Orbit“ integriert, das Strukturen aus Personendaten automatisch erzeugt, sodass der Aufbau der Organisation tagesaktuell abgebildet wird und eine anonyme Auswertung von Befragungen erfolgen kann.

rexx systems GmbH: Wir entwickeln unsere Produkte ständig weiter und ich glaube, wir können guten Gewissens sagen, dass wir zu den Innovationsführern in der HR-Softwarelandschaft zählen. Der von Ihnen angesprochene "Druck" – also letztlich die Anforderungen von Kunden und Interessenten – ist ein wesentlicher Motor für unsere Weiterentwicklungen. Wir wollen auch künftig die beste Softwareunterstützung für moderne HR-Arbeit liefern.

ServiceNow: ServiceNow stellt Personalabteilungen eine zentrale Plattform mit automatisierten Arbeitsabläufen und Self-Service-Portalen zur Verfügung. Im Gegensatz zu anderen HR-Tools, können mit der ServiceNow-Lösung manuelle und zeitaufwendige Prozesse eliminiert werden, sodass sich Personalmanager auf ihre wesentlichen Aufgaben konzentrieren können.

Software4You Planungssysteme GmbH: Wir nutzen den Veränderungsdruck als Antrieb, um unsere Produkte und Dienstleistungen zum Wohl unserer Kunden zu verbessern. Wir veröffentlichen in jedem Jahr eine neue, bessere 4PLAN-Version. Parallel arbeiten wir bereits heute an Lösungen, die erst in einigen Jahren auf den Markt kommen und neue Technologien unterstützen.

Lothar Steyns, Geschäftsführender Gesellschafter, SUMMIT IT CONSULT GmbH: Wir haben uns zum Glück sehr frühzeitig mit den HR-2020-Erfordernissen auseinandergesetzt und unsere Lösung dahingehend erweitert sowie in ein gesamtheitliches Lösungskonzept überführt. Es reicht von den Softwarelösungen für die Bereiche HR-Entgelt, HR-Zeit und HR-Manager über die Gründung eines eigenen Rechenzentrums, bereits im

Jahre 2008, bis hin zu der der konsequenten Ausrichtung unseres Beratungskonzeptes an die neuen Anforderungen. Wir haben daher nicht den Druck, schnell ein neues Konzept oder eine neue Lösung zu kreieren, wir führen den von uns vor Jahren bereits eingeschlagenen Weg als „HR-Strategiepartner“ konsequent fort.

talentry GmbH: Es ist schön, dass es zunehmend mehr Anbieter für innovative HR-Software-Themen gibt. Dies ist ein klares Indiz dafür, dass ein neuer Markt entsteht. Für uns bei Talentry ist aufkeimender Wettbewerb ein Ansporn dafür, noch besser zu werden und sich durch Produktinnovationen von anderen Anbietern zu differenzieren. Letztlich profitiert die gesamte HR-Landschaft davon, da es sich kein Anbieter mehr leisten können wird, sich auf dem Status quo auszuruhen.

Tim Meinen, Senior Solution Consultant, Talentsoft: Diese Entwicklung in der Arbeitswelt und die Auswirkungen auf die notwendigen HR-Lösungen nehmen wir bei Talentsoft mit Begeisterung auf. Wir profitieren als junges Unternehmen von unserer Fähigkeit, HR-Problemen mit pragmatischen und innovativen Ideen zu begegnen. Vom Zeitpunkt der Problemstellung bis zur Bereitstellung der Lösung für den Kunden werden bei uns nur wenige Wochen benötigt. Das funktioniert auch deshalb, weil wir unsere Kunden unmittelbar in die Gestaltung der Lösung involvieren.

Eugen Müller, Geschäftsführer, Tempreo UG: Mit unserer Cloudlösung „Tempreo - Marktplatz für Zeitarbeit“ sind wir eigentlich diejenigen, die für diesen Druck in der HR-Softwarelandschaft mitverantwortlich sind. Wir vereinfachen den Kundenbetrieben den Weg zu Zeitarbeitsfirmen, die gerade das passende Personal haben. Zudem wollen wir gewisse Standards für die Kommunikation einführen, sodass die Kundenbetriebe sich jedes Mal das Beste aussuchen können. Es geht also in die Richtung, die bereits in anderen Branchen wie Hotelbuchungen oder Flugtickets eingeschlagen wurde: Der Kunde bekommt zum jeweiligen Zeitpunkt das beste Angebot.

Marcus Fischer, Business Development Director DACH, Textkernel BV: Wir empfinden das nicht als Druck, sondern als Chance, unserer Lust an Innovation freien Lauf zu lassen. Im Gegenteil, die aktuellen Trends in der Softwareentwicklung und -nutzung, wie zum Beispiel das Cloud-Business, sind für uns nichts Neues. Natürlich erfordert es Aufwand und Aufmerksamkeit, vorn dabei zu bleiben, aber als kleineres Unternehmen mit agilen Strukturen sind wir dafür sehr gut aufgestellt.

VANTAiO: VANTAiO beschäftigt sich bereits seit 2001 mit dem Digitalen Arbeitsplatz für Information Worker und setzt dabei insbesondere auf moderne Webtechnologien im SAP-Kontext. Vor diesem Hintergrund besteht hier vergleichsweise wenig Druck, auch da die neueste Generation unseres VANTAiO-HR-Portals auf unterschiedlichen Gerätetypen lauffähig ist (Smartphone, Tablet und PC).

Sara Lindemann, Co-Founder und Head of Business & Client Development, viasto GmbH: viasto bietet selbst eine HR-Software an, die eine direkte Antwort auf diese Änderungen liefert, daher ist dies weniger ein Druck als mehr ein spannender Markt. Als Software-as-a-Service ist unsere interview suite extrem schnell, einfach und flexibel für Unternehmen nutzbar und die Software ist so konzipiert, dass sie sowohl als Standalone als auch als Modul in ein Bewerbermanagementsystem integriert werden kann. Zudem ist unsere Software aus der Generation heraus entstanden, in der die Technik sich an den User anpasst und nicht andersherum und ist so sehr nutzerfreundlich.

Christoph Kull, Regional Vice President DACH, Workday: Megatrends wie Globalisierung, digitale Transformation und demografischer Wandel haben eine Gemeinsamkeit: Sie bedeuten Umbruch und permanente Veränderung. Dies wirkt sich auf die Arbeitswelt und letztlich das Personalmanagement aus, das sich mit neuen Anforderungen konfrontiert sieht. Um dem gerecht zu werden, setzen wir auf kontinuierliche Innovation. Unser rein Cloud-basierter Ansatz verschafft unseren Kunden von Beginn an einen Vorsprung gegenüber Wettbewerbern: Sämtliche Neuerungen, die wir in unser System integrieren, stehen ihnen unmittelbar zur Verfügung. Workday ist so ausgelegt, dass unsere Kunden den ständigen Wandel mitgehen und sich veränderten Marktanforderungen flexibel anpassen können, sodass Geschäftschancen jederzeit genutzt werden.

2. Welche Veränderungen sehen Sie in den Personalabteilungen?

Ulrich Jänicke, Gründer und CEO, aconso AG: Die Anforderungen an Personalabteilungen haben sich gewandelt. Heute sollen sie als strategischer Partner des Managements fungieren. Tatsächlich werden HR-Manager oft von komplexen Verwaltungsprozessen aufgerieben. Dadurch fehlt die Zeit, die besten Köpfe zu ködern, Mitarbeiter zu begleiten oder flexible Arbeitszeitmodelle umzusetzen. Laufen Prozesse aber automatisch, transparent und straff ab, schafft das Freiräume zum strategischen Arbeiten. Dabei kommt der Digitalisierung natürlich eine Schlüsselrolle zu.

adata Software GmbH: In den Personalabteilungen ist eine ständige Weiterentwicklung erforderlich. Es reicht nicht mehr aus, einmalig erlerntes Wissen anzuwenden wie aus einer Fahrschule. Eigentlich muss der Gesetzgeber dafür sorgen, dass die Arbeitgeber über die Änderungen informieren. Diese Aufgabe wird seit Jahren immer mehr auf das Softwareprodukt verlagert.

Peter Fischer, Mitglied der Geschäftsleitung bei der ALPHA COM Deutschland GmbH: Personaler müssen häufig Anfragen nach Dokumenten bedienen: Eine klassische Verwaltungsarbeit, die von den Kernaufgaben abhält. Insbesondere bei dezentralen Organisationen nehmen sie viel Zeit in Anspruch: Akte in der HR-Abteilung ziehen, gewünschte Dokumente entnehmen und an den betreffenden Mitarbeiter bzw. dessen Vorgesetzten versenden. Mit einem gut gepflegten HR-System soll das heute per Knopfdruck gehen, wobei entsprechende Berechtigungs-Konzepte sicherstellen müssen, dass der Datenschutz eingehalten wird.

Andreas Jene, Geschäftsführer, Bader&Jene Software-Ingenieurbüro GmbH: Die Personalabteilung entwickelt sich von der Sachbearbeitung hin zu einer zentralen Managementebene. Die Verwaltungsprozesse bleiben das selbstverständliche Fundament, die Datenverarbeitung soll aber reibungslos und so automatisiert wie möglich erfolgen. Die Digitalisierung und Veränderung der Arbeitsprozesse erfordert zusätzlich einen immer höheren Grad der Vernetzung mit anderen Abteilungen, damit Daten immer und überall aktuell verfügbar sind – sowohl in der Auswertung als auch im Betrieb.

Thomas Eggert, Geschäftsführer, BEGI S GmbH: Personalabteilungen müssen nicht nur von Digitalisierung und Arbeit 4.0 reden, sondern es auch selbst bei sich umsetzen. Es kann nicht sein, dass Personaler im Unternehmen die Digitalisierung vorantreiben wollen, selbst aber noch papiergestützte Prozesse durchführen. Sie müssen als positives Beispiel vorangehen und ihre eigenen Prozesse digitalisieren. Dabei muss sicherlich mehr Prozess- und IT-Knowhow in den Personalabteilungen angesiedelt werden. HR muss sich um seine

Systeme selbst kümmern können und selbst wissen, was gerade aktuelle Entwicklungen am Markt sind.

Armin Rautenhaus, Geschäftsleitung, Bremer Rechenzentrum GmbH: Stand früher die reine Entgeltabrechnung im Mittelpunkt, so ist es heute mehr und mehr ein Gesamtpaket aus Abrechnung, Personalmanagement und guter Service-Dienstleistung. Mit der zielgerichteten Auslagerung von Geschäftsprozessen kann der Kunde die Wertschöpfung und die Kosten seiner Personalwirtschaft nachhaltig optimieren. Durch das gezielte Outsourcing immer wiederkehrender, administrativer Aufgaben ist er heutzutage in der Lage, sich mehr Freiräume für die aktive Personalarbeit zu schaffen. Damit kann sich der Kunde viel besser auf das eigene Kerngeschäft wie Recruiting, Skill-Management oder Mitarbeiter-Bindung konzentrieren.

Reiner Veit, geschäftsführender Gesellschafter, CompData Computer GmbH: Wenn es im IT-Bereich um Anwendungen in der Personalwirtschaft geht, ist die ausschließliche Lohn- und Gehaltsabrechnung schon lange nicht mehr zeitgemäß. Gerade in Zeiten des drohenden Fachkräftemangels und des kommenden „war for talents“, rückt das Thema Personalmanagement für mittelständische Betriebe mehr denn je in den Fokus. Mitarbeiter sind die entscheidende Säule für den langfristigen Erfolg eines Unternehmens. Als langjähriger Impulsgeber hat CompData die Mitarbeiterthematik mit erster Priorität im Blick und stellt mit den Lösungen der Sage HR Solutions AG übergreifende Instrumente zur Verfügung, die den wachsenden Anforderungen der Branche im Personalbereich zuverlässig gerecht werden.

Michael Friemel, Vorstandsvorsitzender CSS AG: Es fehlen gut ausgebildete Mitarbeiter für diesen Bereich. Den Ausbildungsberuf "Personalabrechner" gibt es nicht. Immer mehr Mitarbeiter in den Firmen sind überfordert mit den ständigen gesetzlichen Änderungen. Die Verantwortung für eine korrekte Abrechnung wiegt schwer. Immer mehr Unternehmen lassen daher fremd abrechnen. Beim Hybridmodell eGECKO mit dem Vorteil, die abgerechneten Daten aus dem Rechenzentrum in die Gesamtanwendung und für Analysen sofort wieder zur Verfügung zu haben, ohne Schnittstellen und Datenübergabe.

FABI S: Variable Gehaltsanteile sind in immer mehr Branchen verbreitet. Variable Vergütung ist heute in allen Abteilungen, nicht nur im Vertrieb anzutreffen. Zielvereinbarungen werden individueller auf die Mitarbeiter zugeschnitten. Die Deckungsbetragsberechnung wird beständig optimiert.

Gunda Cassens-Röhrig, Geschäftsführerin, GFOS mbH: Die Themen Industrie 4.0 und Digitalisierung sind zurzeit allgegenwärtig und beschäftigen die Unternehmen. Die Aufgaben von Personalabteilungen werden weiterhin umfassender und verantwortungsvoller, da auch die Personalplanung als wichtiges Werkzeug der Unternehmensstrategie weiter an Bedeutung gewinnt.

GISA GmbH: Personalabteilungen verstehen sich mehr und mehr als Businesspartner, müssen aber auch effizient sein. Personalbeschaffung und Betreuung sind wichtiger geworden und vielfach global zu managen; in der Folge stehen weniger Mitarbeiter für das operative Geschäft zur Verfügung. Das bedeutet, ein hoher Automatisierungsgrad und ein verbesserter und modernisierter Service für Mitarbeiter und Führungskräfte ist zu gewährleisten – die Personalarbeit wird anspruchsvoller – und IT-lastiger.

HANSALOG GmbH & Co. KG: Professionalisierung und Leistungsdruck lässt Personaler hohe Erwartungen an Software haben, um ganzheitliche Prozesse abzubilden, z. B. geringe

manuelle Eingabe, Automatisierung und Digitalisierung. Die junge Generation hat andere Erwartungen an Software, eine andere Herangehensweise. Sie hat gute IT-Kenntnisse, will die Digitalisierung von Personalakten und den Weg hin zum papierlosen Büro. Personalprozesse, wie die Entgeltabrechnung, werden ausgelagert, um den Fokus auf die Personalentwicklung zu legen.

Konrad Schlebusch, Geschäftsführer, HR4YOU Solutions GmbH & Co. KG: Personalabteilungen konzentrieren sich in Zukunft auf Funktionen mit einer hohen strategischen Relevanz sowie einer hohen Komplexität. Kurz gesagt: Die Personalabteilung wird sich darauf konzentrieren, Aufgaben wahrzunehmen und kommt ohne HR-Software nicht mehr aus. HR-Prozesse werden immer mehr zu Prozessen, die das ganze Unternehmen betreffen. So kann durch die Einbindung von Fachbereichen noch effizienter gearbeitet werden.

i&k software GmbH: 80 Prozent aller Neukunden fragen nach Cloud-Lösungen.

Sven Semet, Senior Account Executive EMEA & Member of IBM Corporate Service Corps: Es wird immer weniger HR-Personal benötigt, da viele Aufgaben direkt von den Führungskräften bzw. den Mitarbeitern durchgeführt werden können. Ein Beispiel dafür ist der Ziel-Planungsprozess. Außerdem erledigen HR-Shared-Service-Center die Routineaufgaben. Zusätzlich können über HR-Anwendungen, wie z.B. Kompetenzmanagement oder Leadership-Development sehr gut Planungen im Voraus erstellt werden. Recruitment wird immer mehr durch Softwarelösungen unterstützt, sodass selbst große Mengen an Bewerbungen einfach bearbeitet werden können.

Dieter Schoon, Executive Vice President, Head of Global Human Resources, itelligence AG: HR ist in einer Führungsposition, was die Netzwerk-Orchestrierung und Kommunikation angeht. HR ist im IT-Service-Umfeld kreativ gestaltend. HR ist der Kulturförderer und Querdenker, sowie Integrator von Unternehmen.

Reinhold Immler, Geschäftsführer, JoinVision E-Services GmbH: Das Rad dreht sich immer schneller. Ein Blick über den Atlantik genügt. Was heute State-of-the-Art ist, ist schon morgen Old School. Gegenwärtig sind Personalabteilungen verstärkt gefordert, sich mit Big Data und der vorausschauenden Personalentwicklung auseinanderzusetzen. People Analytics wird zunehmend Realität, an Talent Management und Employer Branding führt kein Weg mehr vorbei. Vor allem sehen wir auch einen Trend vom aktiven Bewerben zum Activ Sourcing.

Lumesse GmbH: Auch die Mitarbeiter der Personalabteilungen erkennen, dass es nötig ist, mit dem eingesetzten Talent-Management-System die Anforderungen aller Führungskräfte und Mitarbeiter abzudecken, um das Nutzererlebnis und somit die Akzeptanz gegenüber dem System und Veränderungsprozessen zu verbessern. Unserer Erfahrung nach wird daher bei der Anschaffung neuer Software auch gesteigerter Wert auf die Nutzererfahrung gelegt.

Steffen Michel, Geschäftsführer, MHM HR: Wir sehen, dass sich vor allem die Prozessgeschwindigkeit massiv erhöht. Personaler müssen immer schneller Entscheidungen treffen und dafür die Durchlaufzeiten effizienter gestalten – ganz besonders im Recruiting. Denn hier ist es entscheidend, die „Time to Hire“ – also die Zeit vom Eingang der Bewerbung bis zur Einstellung oder Absage – zu erhöhen. Andernfalls entstehen nicht nur hohe Kosten, sondern die Unternehmen laufen auch Gefahr, dass die besten Kandidaten schon wieder vom Markt sind, wenn sie endlich eine Auswahl getroffen haben. Automatisierte Prozesse werden somit immer wichtiger. Ganz wird das Papier zwar sicherlich nicht verschwinden, aber der

Einsatz von Software-Lösungen wird weiter zunehmen und immer mehr Prozesse werden komplett digital ablaufen. Damit verändert sich auch das Anforderungsprofil an HR-Mitarbeiter. Diese müssen heute zum Beispiel verstärkt IT- oder auch Social-Media-Kompetenzen mitbringen, um den Wandel bewältigen zu können.

milch&zucker: In der Personalabteilung selbst werden Prozesse weiter digitalisiert, was zu einer Beschleunigung der Prozesse führen kann. Insgesamt wird die Personalarbeit damit technischer, das heißt, die Mitarbeiter brauchen Basiswissen über die Möglichkeiten und Grenzen von Hard- und Software. Außerdem ist eine weiter wachsende Prozessbündelung und Bildung von Shared-Service-Center-Modellen zu erwarten.

Joachim Skura, HCM Sales Development Manager, Oracle: HR hat die strategische Chance, sich als wertstiftenden Faktor zu positionieren und nicht nur als bloße Administrationsfunktion. Administration wird zunehmend automatisiert. Neue Bereiche wie HR Analytics gewinnen zunehmend an Bedeutung. Zudem können sich Mitarbeiter via Mobile Learning oder Video Learning wesentlich selbstständiger weiterentwickeln.

perbit Software GmbH: Die Themen Digitalisierung, Demografie, Diversity und Flüchtlinge stellen die Personalabteilungen vor große Herausforderungen. Die Bedeutung strategischer Personal- und Kompetenzplanung, Qualifizierung, Führung, Unternehmenskultur und Change Management rücken in der Arbeitswelt 4.0 immer stärker in den Fokus. Agiles, interdisziplinäres Arbeiten gewinnt an Bedeutung und benötigt einen Gestaltungsrahmen.

Dirk Linn, Geschäftsführer, p-manent consulting GmbH: Heute wird der Urlaub nicht mehr an der Wandtafel geplant, sondern beide Partner sitzen meist an der Buchung im Internet. Da muss spontan geschaut werden, ob auch ein Urlaub im Unternehmen möglich ist. Deshalb wandert die HR-Arbeit zu einem großen Teil als Supportprozess in die Cloud.

Ulrich Beckmann, Geschäftsführer, Questback: Mitarbeiter wollen stärker in Prozesse, Veränderungen und Strategien eingebunden werden. Sie erwarten das jederzeit und mobil. Ganz besonders wichtig ist es daher, nicht nur Stimmungen und Meinungen einzusammeln, sondern diese Erkenntnisse auch weiter zu verarbeiten. Es entstehen neue Funktionen und Berufe, wie zum Beispiel „People Analytics“ – dort werden die Ergebnisse aus dem Mitarbeiterfeedback, Kundenfeedback und andere Unternehmensdaten aggregiert und analysiert. Mit Hilfe dieser Resultate wird die Personalabteilung der Zukunft hypothesengetrieben und datengestützt Entscheidungen treffen können. Dies wird die strategische Unternehmensführung maßgeblich beeinflussen.

rex systems GmbH: Es gibt hier sehr viele, unternehmensindividuell oft recht unterschiedliche Entwicklungen, die wir wahrnehmen. Was sich aber allgemein sagen lässt, ist, dass zum einen die Arbeit zunehmend mobiler wird. Das betrifft sowohl die HR-Mitarbeiter selbst, aber ganz stark auch das Umfeld, in dem sie tätig sind (z.B. mobiles Recruiting). Zum anderen erkennen wir bei vielen Unternehmen, dass auch im HR-Bereich immer mehr Daten und immer komplexere Strukturen dieser Daten verarbeitet werden müssen, um etwa die von der Geschäftsführung geforderten Auswertungen und Kennzahlen liefern zu können. Da stößt man mit Excel & Co rasch an die Grenzen des im Alltag Machbaren.

ServiceNow: Die HR-Abteilung wird nach wie vor durch unnötige und endlose administrative Aufgaben aufgehalten; HR-Profis verbringen 15 Stunden pro Woche mit administrativer Arbeit. Personalmanager haben einfach keine Zeit, sich auf produktive Aufgaben mit einem Mehrwert für Mitarbeiter zu konzentrieren. Doch es findet ein Wandel in

HR statt. Viele Unternehmen erkennen die wichtige Rolle des Personalmanagements als ein Enabler von Business Transformation.

Software4You Planungssysteme GmbH: Der Bedarf an hochwertigem Personalcontrolling ist in den Unternehmen hoch, die Anforderungen steigen von Jahr zu Jahr. Das Personalwesen muss heute in der Lage sein, schnell absolut zuverlässige Aussagen in verschiedene Richtungen, wie z.B. Management oder Finanzcontrolling, zu machen. Die Zeiten, in denen man für eine Analyse einige Tage Zeit hatte, um Daten aus dem Payroll- oder HCM-System zu laden und mit Excel zu verarbeiten, sind vorbei.

Lothar Steyns, Geschäftsführender Gesellschafter, SUMMIT IT CONSULT GmbH:

Die Aufgaben der HR-Abteilungen werden sich in Zukunft massiv wandeln. Der Wandel vom früheren klassischen Abrechner hin zum Strategiepartner der Unternehmenslenker ist zwingend notwendig. Die HR-Abteilung wird zum Coach für alle Ebenen, vom Mitarbeiter bis zur Führungsebene. Die neuen HR-Spezialisten betreiben nicht nur eine zielorientierte Personalentwicklung und Rekrutierung neuer Mitarbeiter, sondern sie werden immer mehr Sparringspartner der Unternehmenslenker in Bezug auf das Human Capital.

talentry GmbH: Neudefinition der Rollen & Aufgaben vor dem Hintergrund des Wandels vom Arbeitgeber- zum Arbeitnehmermarkt:

- Wandel vom Dienstleister zum **strategischen Partner** für die Führungskräfte der Fachabteilungen
- Entscheidungen werden „Big Data“-gestützt getroffen und Operationalisierbarkeit gewinnt an Wichtigkeit
- Durch den Wertewandel brauchen die jüngeren Generationen Gelegenheiten, den übergeordneten Sinn ihrer Tätigkeit zu erfahren
- Employer Branding gewinnt durch ‚War for Talents‘ an Bedeutung
- Die Demokratisierung des Recruitings führt zu stärkerem Einbezug der Mitarbeiter

Tim Meinen, Senior Solution Consultant, Talentsoft: Viele Personalabteilungen stehen unter Druck, die Entwicklung zum gleichberechtigten, strategischen Business Partner zu meistern. Themen wie die Prozessdigitalisierung im Bereich Personalgewinnung, -entwicklung und -analyse erhalten so einen neuen Stellenwert, da sie Antworten auf dringliche Fragen aus dem operativen Geschäft einer Organisation ermöglichen. Hier muss es HR schaffen, die wichtigen Herausforderungen zu antizipieren, zu verstehen und zeitnah effektive Lösungsoptionen anzubieten.

Eugen Müller, Geschäftsführer, Tempreo UG: Wir sind davon überzeugt, dass viele Prozesse in den Personalabteilungen immer mehr standardisiert und die Personalabteilungen untereinander vernetzt werden. Durch die Standardisierung muss nicht jede Personalabteilung das Rad neu erfinden, sondern kann von den Erfahrungen der ganzen Branche profitieren. Durch die Vernetzung werden Personalabteilungen in Zukunft stärker von den Erfahrungen aller Personalabteilungen profitieren. Das ist besonders in der Zeitarbeit mit den relativ kurzen Einsätzen wichtig.

Marcus Fischer, Business Development Director DACH, Textkernel BV: Nachdem HR sich über viele Jahre inhaltlich kaum bewegt hat, wird aktuell alles hinterfragt – das ist gut und schafft Raum für Entwicklungen. HR muss dabei drei Meta-Themen bewältigen: die demographischen Herausforderungen, den Wertewandel und die technologische Entwicklung. Dabei kommen die Themen mit großer Wucht auf HR zu. Bei vielen HRlern

führt das immer noch zu einer Art "Schockstarre", bei anderen zu hektischem Aktionismus. Nur wenige nutzen die Chance und agieren statt zu reagieren.

VANTAIo: Man kann hier zwischen technologischen und gesellschaftlich-sozialen Trends unterscheiden. Beide wirken sich elementar auf die Personalarbeit aus. Technologisch gesehen stellt die rasante Entwicklung von Softwarelösungen sowohl die HR-Arbeit als auch das ganze Unternehmen vor besondere Herausforderungen. Dazu addieren sich gesellschaftliche Veränderungen. Das Thema Work-Life-Balance gewinnt immer mehr an Bedeutung und entwickelt sich zum Statussymbol. Unternehmen, die ihren Mitarbeitern die Möglichkeit flexibler Arbeitszeiten und -orte bieten, werden bevorzugt.

Sara Lindemann, Co-Founder und Head of Business & Client Development, viasto GmbH: Drei übergreifende Themen stehen ganz oben auf der Agenda, die die Veränderung in den Personalabteilungen notwendig aber auch gewinnbringend machen: Digitalisierung, Individualität und Authentizität. Aus einem einfachen, chronologischen Prozess ist ein komplexeres Beziehungsgeflecht zwischen Bewerber und Unternehmen geworden. Darauf kann man nicht mit alten Methoden reagieren, sondern muss mit einem klaren Technologie-Konzept auftreten und dieses erklären. Besonders im Bereich der Personalauswahl müssen Unternehmen heute umdenken, um mehr Individualität und Authentizität herzustellen. Dabei hilft (Video-)Technologie, auch wenn viele das zunächst als Widerspruch erleben.

Christoph Kull, Regional Vice President DACH, Workday: Wir sehen zwei grundlegende Veränderungen: Erstens öffnen sich die Personalabteilungen technischen Innovationen des digitalen Zeitalters, weil ihre „internen Kunden“ die gleichen, hohen Anforderungen an Technologien im Unternehmen haben, wie sie es im Privatleben etwa von Facebook und Amazon gewohnt sind. Zweitens wird heute die immense Bedeutung des Personalwesens für den Geschäftserfolg verstanden: HR-Abteilungen haben nicht mehr nur eine administrative Rolle, sondern zunehmend eine strategische. Personalverantwortliche müssen deshalb fähig sein, ihr Handeln kontinuierlich an sich verändernde Geschäftsanforderungen anzupassen und in der Geschäftsführung mitgestalten zu können.

3. Welche Konsequenzen ziehen Sie daraus für Ihr HR-Softwareangebot?

Ulrich Jänicke, Gründer und CEO, aconso AG: Insbesondere administrative HR-Tätigkeiten sind für viele Manager zeitaufwendig und lästig. Wir können diese Tätigkeiten im täglichen Arbeitsumfeld schnell und einfach digital abbilden und damit die Effizienz von HR als Serviceabteilung steigern. So können die so genannten 15-Sekunden-Jobs von nahezu überall und bequem zwischendurch erledigt werden: Kurz vor Abflug oder dem nächsten Termin über das Smartphone Urlaubsanträge freigeben oder die längst fällige Prämie genehmigen. Genau davon können Unternehmen in Zukunft profitieren.

adata Software GmbH: Die Dienstleistungsanteile bei einer Einführung steigen, je weniger Verantwortung der Kunde selbst übernehmen möchte. Die Gefahr ist dabei, dass der Softwarepartner alle Daten erfasst und die Software parametrisiert. Der Kunde im Umkehrschluss kann die Software nicht ausreichend bedienen. Der Wunsch »auf Knopfdruck« hört sich verführerisch an. Wir machen unseren Kunden und Interessenten immer wieder bewusst, wie wichtig Hintergrundwissen allein durch die »Fürsorgepflicht« des Arbeitgebers ist.

Peter Fischer, Mitglied der Geschäftsleitung bei der ALPHA COM Deutschland GmbH: Der Zugriff auf eine Akte muss heute schnell zum gewünschten Dokument führen.

Wir empfehlen, daher, Personalakten aktiver Mitarbeiter auf Dokumenten-Ebene zu klassifizieren. Das ermöglicht eine komfortable Suche im HR-System.

Andreas Jene, Geschäftsführer, Bader&Jene Software-Ingenieurbüro GmbH: Wir setzen auf offene Standards, moderne Technologien und transparente Schnittstellen. Die ideale Lösung für den Kunden kann nur aus dem reibungslosen Zusammenspiel unterschiedlicher Komponenten entstehen. Lösungen brauchen einen klaren Fokus und klare Schnittstellen, damit für den Kunden Flexibilität und Investitionssicherheit entsteht, die zur Not sogar die zukünftige Auswechslung einzelner Komponenten ermöglicht.

Thomas Eggert, Geschäftsführer, BEGIS GmbH: Wir müssen Software einfach gestalten und es ermöglichen, dass der Enduser gewisse Einstellungen individuell selbst vornimmt. Dabei darf es keine Rolle spielen, ob die Software auf einem Desktop, Laptop oder Tablet läuft. Software muss ohne Abhängigkeit von Zusatzprogrammen wie z.B. JAVA oder Flash einfach funktionieren.

Armin Rautenhaus, Geschäftsleitung, Bremer Rechenzentrum GmbH: Themen wie E-Recruiting und E-Learning, Bewerbermanagement, Interne Weiterbildung, Digitale Personalakte, Personalkosten-Controlling, Budgetierung sowie Mitarbeiter-Portal sind mittlerweile in den Vordergrund gerückt. Heute erwartet der Kunde auf alle Fragen eine schnelle Antwort per Knopfdruck – und zwar völlig ortsunabhängig. Der Mitarbeiter möchte sich mobil nicht nur seine Verdienstabrechnung anschauen, sondern sich auch über seinen aktuellen Urlaubsstand informieren und gfs. einen Urlaubsantrag per Smartphone oder Tablet-PC einreichen können. Unbedingte Voraussetzung für beides ist eine moderne Web-Applikation, die alle notwendigen Personalwirtschafts-Informationen beinhaltet. Der Personalsachbearbeiter erwartet heute, dass eine Web-Applikation seine Arbeit in höchstmöglichem Maße unterstützt, sei es durch einen hohen Automatisierungsgrad und einen guten Bedienungskomfort oder durch frei definierbare Workflows. Die Software sollte dabei selbsterklärend und leicht verständlich sein.

Reiner Veit, geschäftsführender Gesellschafter CompData Computer GmbH: CompData begleitet mittelständische Unternehmen seit fast 40 Jahren mit spezifischen IT-Lösungen und hat mit Sage Personalwirtschaft eine ganzheitliche Anwendung im Angebot, die neben den gängigen Funktionen Personaladministration und Personalkostenplanung wichtige Module wie Personalcontrolling sowie Talent- und Personalmanagement umfasst. Die Lösung schafft Voraussetzungen, um das richtige Personal zu beschaffen, wichtige Mitarbeiter an das Unternehmen zu binden und Talente mit dem Weiterbildungsmanagement gezielt zu fördern. Mit der Lösung von Sage bekommen Unternehmer standardisierte Werkzeuge für das effektive Bewerbermanagement, Weiterbildungsstrategien und die erfolgreiche Wertschöpfung aus dem „Humankapital“ an die Hand.

Michael Friemel, Vorstandsvorsitzender CSS AG: Wir erweitern ständig Funktionen und Abläufe, um die Transparenz zu erhöhen. Immer mehr Mitarbeiter unserer Kunden rufen über ESS und die digitale Akte selber die eigenen Daten ab und holen sich hier die Lohnabrechnung sowie Daten zu Urlaub, Zeitkonten etc. online und bequem von überall. Auch hier werden das papierlose Arbeiten sowie die zeitnahe Information immer mehr gefragt. Und um weiter helfen zu können, bilden wir selber aus.

FABIS: FABIS hält die Berechnung der Provisionen und variabler Gehaltsanteile flexibel, damit die Anwender selbst die Parameter, die zur Abrechnung herangezogen werden, definieren und ändern können. Die Vergütung bleibt so anpassbar, um auf jede Veränderung

am Markt zu reagieren. Die Fachabteilungen der Anwender können selbst Reports, Imports und Exports definieren und gewinnen so Handlungsspielraum.

Gunda Cassens-Röhrig, Geschäftsführerin, GFOS mbH: Wir entwickeln unsere Softwarelösung stetig weiter, um unseren Kunden größtmögliche Unterstützung zu bieten. Dabei spielen v.a. Themen wie zunehmende Digitalisierung der Geschäftsprozesse, Arbeiten 4.0, Industrie 4.0, Smart Services, mobile Anwendungen, vermehrte Nutzung und Bedarf an Kennzahlen zur Steuerung, proaktive statt reaktive Steuerung anhand von Zeitwirtschafts- und Personaleinsatzplanungsdaten eine große Rolle.

GI SA GmbH: In den letzten Jahren wurde das Beratungs- und Betriebsangebot funktional und technologisch auf breiter Front aufgestockt, Web-Services, Workflow, digitale Personalakten, eRecruiting, und automatisierte Prozesse bereichern das Angebot und schaffen den Kunden Freiräume. Strategische IT-Beratung wird immer wichtiger und die Fähigkeit, eine komplexe IT-Landschaft aufbauen und betreiben zu können. Wir beraten Kunden umfangreich zu ihrer kompletten IT-Landschaft.

HANSALOG GmbH & Co. KG: Die Konsequenz, die unser Familienunternehmen daraus zieht, ist, unsere Module zusammen mit unseren Kunden weiter zu optimieren und zu professionalisieren, indem wir auf moderne, intuitive und einfache Bedienbarkeit setzen. Wir entwickeln unsere Software, um die Automatisierung und Digitalisierung voranzutreiben und um die Personalabteilung bestmöglich zu unterstützen. Dies kann durch die Software erfolgen, z.B. werden über das Mitarbeiterportal Arbeiten durch den Mitarbeiter selbst erledigt, oder durch verschiedene Service-Level.

Konrad Schlebusch, Geschäftsführer, HR4YOU Solutions GmbH & Co. KG: Der HR-Softwaremarkt wächst stetig. Dieses Wachstum erhöht auch die Qualität der Software, was für den Kunden natürlich gut ist. Auch wir als native Internetunternehmen müssen jeden Tag am Ball bleiben, sonst läuft man Gefahr, abgehängt zu werden.

i&k software GmbH: Wir setzen schon lange auf die Cloud, allerdings mit Premium-Leistungen und hoher Datensicherheit. So führen wir das Siegel „Software hosted in Germany“.

Sven Semet, Senior Account Executive EMEA & Member of IBM Corporate Service Corps: Die HR-Lösungen von IBM werden in enger Zusammenarbeit mit den mehr als 1.000 Bestandskunden weiterentwickelt. Hierbei spielt verstärkt der Design-Thinking-Ansatz eine Rolle. Die User Experience in einer Anwendung muss optimal für den Prozessablauf gestaltet sein. D.h. ein Kandidat im Bewerbungsprozess sollte ganz einfach mobil offene Stellen finden können bzw. proaktiv über seine Social-Media-Kanäle angeboten bekommen und dann auch die Bewerbung einfach und interaktiv mit vorhandenen Profilen z.B. in Facebook, XING oder LinkedIn bearbeiten können. Dies gilt auch für alle anderen HR-Lösungen von IBM.

Dieter Schoon, Executive Vice President, Head of Global Human Resources, itelligence AG: Wir stellen sukzessive auf Cloudlösung auf Basis unseres ERP-Systems um. Success Factor und Concore-Lösungen setzen wir da ein, wo es Sinn macht. Wir starten mit unseren Niederlassungen in Westeuropa und nutzen die Erkenntnisse aus dem europäischen Ausland, um unsere HR-Strukturen in Deutschland in die Cloud zu führen.

Reinhold Immler, Geschäftsführer, JoinVision E-Services GmbH: Wir verstehen uns als Anbieter von Cutting-Edge-Technologien und Innovationsführer für den HR-Bereich. Damit sind wir verpflichtet, schon jetzt jene zukünftigen Herausforderungen zu (er)kennen,

die der HR-Markt als solche noch gar nicht wahrgenommen hat. Vor allem geht es derzeit darum, innovative Technologien für das Activ Sourcing bereitzustellen, das Ohr stets nah am Kunden zu haben und neu auftauchende Technologien auf die Einsatzmöglichkeit im Recruiting hin zu prüfen.

Lumesse GmbH: Bei der Entwicklung unserer Lumesse ETWeb-empower-Lösung haben wir gezielt darauf geachtet, eine intuitive Software zu entwickeln, die Führungskräfte und Mitarbeiter gleichermaßen bei ihren täglichen Aufgaben unterstützt. Die Lösung ist zudem Cloud-basiert und folgt dem Responsive-Design-Prinzip. Darüber hinaus umfasst sie alle Prozesse des Talentmanagements. Somit ist sichergestellt, dass die Nutzer das System als positives Hilfsmittel für ihre Arbeit empfinden.

Steffen Michel, Geschäftsführer, MHM HR: Wir bieten ja ohnehin schon Lösungen, die die beschriebenen Anforderungen optimal bedienen. Neben SaaS-Standardlösungen bieten wir auch individuelle und maßgeschneiderte Systeme in den Bereichen Talentmanagement sowie Recruiting und Bewerbermanagement. Und wenn wir einen Bedarf oder eine Funktion auf dem Markt sehen, die unserem System einen Mehrwert hinzufügt, werden wir diese auch konsequent integrieren. Sei es durch Eigenentwicklung oder eine Partnerschaft.

milch&zucker: Die Software muss in der Lage sein, individuell auf die Gegebenheiten eines Unternehmens einzugehen. Es kann nicht sein, dass erst Change-Projekte aufgesetzt werden müssen, um zum Beispiel Bewerbermanagement-Prozesse an die Möglichkeiten einer Software anzupassen, bloß weil deren Funktionsumfang keine Individualität zulässt. Vielmehr muss die Software flexibel genug sein, um sowohl High Potentials gezielt anzusprechen, als auch Massenprozesse im Recruiting abzubilden.

Joachim Skura, HCM Sales Development Manager, Oracle: HR-Software muss Cloud- und mobile-fähig sein, sichere Verschlüsselung aufweisen und HR Analytics für intuitive Ad-hoc-Auswertungen bieten. Aber das Wichtigste ist: Mitarbeiter und HR-Teams müssen das System gerne benutzen. Positive User Experience mittels Interaktion fördert Akzeptanz. All diese Facetten bieten wir in einer vollintegrierten Suite an. Eine partielle Silo-Lösung, die sich auf nur Recruiting, nur Learning oder nur Talentmanagement beschränkt, halten wir für zu kurz gesprungen.

perbit Software GmbH: Der Wandel der Arbeitswelt führt zu einer stärkeren Digitalisierung des HR-Bereichs, wobei Mitarbeiter und Führungskräfte stärker in die Prozesse eingebunden werden. Auch die mobile Nutzung nimmt zu. Unsere Softwarelösungen passen sich evolutionär an die Bedürfnisse der Kundenunternehmen an. Der schnelle und erfolgreiche Einstieg mit perbit.insight base ermöglicht jederzeit ein Upgrade per Knopfdruck in die individualisierte HR-Welt und in Mobile HR. Dies hat den Vorteil, dass Personalmanager die Identität und die Nachhaltigkeit ihrer HR-Arbeit wahren und sich rechtzeitig fit für die Zukunft aufstellen.

Dirk Linn, Geschäftsführer, p-manent consulting GmbH: Wir haben heute schon fast alles in der Cloud. Das zentrale Tool neben CRM und Aufgabenmanagement ist auch ein Social Intranet. Dort wird sich zum Mittagessen verabredet, man stimmt Meetings ab, chattet bei Fragen direkt mit dem Experten oder schreibt WIKI-Artikel für das gesamte Team. Viele zeichnen Filme auf, die eine Anwendung oder eine Problemlösung beschreiben und stellen diese im Intranet für alle nutzbar ein.

Ulrich Beckmann, Geschäftsführer, Questback: Wir verfolgen verstärkt unseren Golden-Triangle-Ansatz: Um Unternehmensentscheidungen erfolgreich zu treffen, ist es

wichtig, alle drei relevanten Komponenten zueinander in Beziehung zu setzen – Unternehmenskennzahlen, Kundenfeedback und Mitarbeiterfeedback. Mit unserer Enterprise-Feedback-Software ermöglichen wir unseren Kunden genau diese Verbindung. Außerdem vereinfachen wir mit neuen Features, wie zum Beispiel „Portals“, die Oberflächen und das Handling, sodass Feedback „dezentral“, sprich in allen Unternehmensbereichen und jederzeit, gelebt werden kann. Gleichzeitig richten wir unseren Fokus verstärkt auf die Prozesse nach der Datenerhebung, also auf Auswertung und Folgeprozesse, wie etwa das Action Management, da diese immer häufiger von den Kunden selbst durchgeführt werden (wollen).

rex systems GmbH: Responsive Design, also die Optimierung der Anwendungen für Mobilgeräte ist heute bei uns bereits Standard. Unsere Softwarelösungen unterstützen die unterschiedlichsten Endgeräte (Notebook, Tablet, Smartphone, ...) für alle beteiligten Rollen (HR, Führungskräfte, Mitarbeiter, Bewerber, ...). Ein Höchstmaß an Benutzerfreundlichkeit steht dabei im Vordergrund. Im Bereich der Auswertungen und Kennzahlen haben wir unserem System eine intelligente Datenstruktur zugrunde gelegt, die sehr flexible und einfach individuell anpassbare Auswertungen ermöglicht, um den unterschiedlichen Anforderungen in der Praxis mit passenden Lösungen begegnen zu können.

ServiceNow: Um das Potenzial der Personalmanager auszuschöpfen, ist es wichtig, sie von arbeitsintensiven, manuellen Aufgaben zu entlasten und ihnen den Raum für hochwertige Aufgabengebiete zu geben, die dem Unternehmen wirtschaftlichen Erfolg bringen. Dazu gehören z.B. Talentmanagement, Mitarbeiterengagement oder Karriereentwicklung. Mit Service-Management können diese manuellen Prozesse durch Automatisierung und Service-Kataloge beseitigt werden, um den Fokus wieder auf Menschen zu setzen.

Software4You Planungssysteme GmbH: Im Mittelpunkt unserer HR-Controlling-Lösung stehen die inhaltlichen Aspekte des Personalwesens. Wir stellen sicher, dass sich unsere Produkte perfekt in die bestehende HR-Software-Landschaft des Kunden integrieren und alle Informationen für den Personalcontroller optimal aufbereitet zur Verfügung stehen. Unsere Planungsfunktionen berücksichtigen alle HR-Spezifika und laufen vollständig automatisch. Leistungsfähige und dennoch einfach zu bedienende Berichts- und Analysesysteme runden unser Angebot ab.

Lothar Steyns, Geschäftsführender Gesellschafter, SUMMIT IT CONSULT GmbH: Der Automatisierungsgrad in der HR-Abteilung muss zwangsläufig auf ein Maximum erhöht werden. Dies ist nur mit einer gesamtheitlichen HR-Lösung für alle Bereiche zu schaffen. Insellösungen haben ausgedient. Spezialanbieter, die selbst den Weg vom Softwarelieferant zum HR-Strategiepartner praxiserprobt vollzogen haben, leisten wertvolle Hilfe und stehen mit Rat und Tat, ihren Erfahrungen und ihrem Wissen nicht nur „nine to five“ zur Verfügung. Wichtig ist hier, dass Sie Ihren „HR Maßanzug“, unabhängig ob als Outsourcing- oder Inhouse-Lösung, erhalten.

talentry GmbH: Unsere Software-Lösung setzt am Wandels vom Passive zum Active Sourcing an: Wir holen die Mitarbeiter fürs Recruiting an Bord und erweitern über deren Netzwerke die Recruiting-Reichweite von Unternehmen. Unsere Lösung ermöglicht Unternehmen, ihre Mitarbeiter als Markenbotschafter einzusetzen und so Employer Branding von höchster Authentizität zu betreiben. Das Empfehlungstracking schafft Transparenz im Empfehlungsprozess. Höchste Sicherheitsstandards gewährleisten einen verantwortungsvollen, effektiven sowie effizienten Umgang mit den zur Verfügung stehenden Informationen.

Tim Meinen, Senior Solution Consultant, Talentsoft: Talentsoft stärkt seine Innovationskraft weiter. Bereits heute sind 1/3 der Mitarbeiter in der Produktentwicklung beschäftigt, zentraler Treiber bleiben dabei allerdings unsere Kunden. Wir verbessern die bestehenden und schaffen neue Lösungen als Ergebnis direkten Feedbacks aus unserer Kunden-Community. Zwei der wichtigsten Alleinstellungsmerkmale von Talentsoft – HR Analytics und das Mein Talentsoft-HR-Portal – sind durch unsere Kunden maßgeblich gestaltet worden. Nach dem Motto: von HR, für HR!

Eugen Müller, Geschäftsführer, Tempreo UG: Wir entlasten die Personalabteilungen, sodass HR-Spezialisten weniger Routineaufgaben haben und sich stärker auf das Personal fokussieren können. Zudem profitieren HR-ler durch die Bewertungen, die eine zentrale Rolle auf Tempreo spielen. Dadurch schließen wir die Personalabteilungen unserer Kunden zusammen, sodass die Erfahrungen der anderen Personalabteilungen mit der jeweiligen Zeitarbeitsfirma oder Zeitarbeiter nicht nur im eigenen Unternehmen bleiben, sondern in die jeweilige Gesamtbewertung einfließen, die allen zugutekommen.

Marcus Fischer, Business Development Director DACH, Textkernel BV: Unser Ziel ist es schon immer, dem Nutzer seinen Job zu vereinfachen, ihm neue Möglichkeiten zu bieten und leistungsfähiger zu agieren. Wir setzen dabei konsequent auf neueste Technologien und User-zentriertes Design. Die Nutzer sollen Lust haben, mit unserer Software zu arbeiten. Ziel ist das “wollen”, nicht das “müssen”.

VANTAiO: HR-Software muss immer einfacher werden. Nicht nur für die Mitarbeiter, die die Software aus Endbenutzersicht erleben, sondern insbesondere auch für die Autoren bzw. Redakteure des Systems, die Inhalte und Applikationen für Führungskräfte und Mitarbeiter bereitstellen.

Sara Lindemann, Co-Founder und Head of Business & Client Development, viasto GmbH: Diese Entwicklungen sind für uns definitiv ein “Proof of Concept”, denn genau darauf zielt unsere Software ab. Unternehmen und Kandidaten profitieren seit sechs Jahren von unserer interview suite: Arbeitgeber bieten ihren Kandidaten sehr flexible und bequeme Prozesse, um sich über ihren Lebenslauf hinaus ganz individuell und authentisch zu präsentieren. Und Unternehmen wie Bewerber sparen wertvolle Zeit ohne Terminabstimmungen. Beide Seiten lernen sich so auf eine besonders authentische Art kennen, wie es ohne die Technologie gar nicht möglich wäre. Unser Produkt wird zudem kontinuierlich weiterentwickelt und den Bedürfnissen unserer Kunden angepasst.

Christoph Kull, Regional Vice President DACH, Workday: Zum einen muss die HR-Software einfach sein und Spaß machen – erst dann wird sie wirklich von den Mitarbeitern genutzt und „gefüttert“. Dadurch wiederum steigen Datenqualität und Relevanz des Systems weiter an, die Nutzung nimmt weiter zu. Zum anderen haben wir alle analytischen Möglichkeiten von Anfang an als Teil der Lösung konzipiert. Dadurch können strategische Entscheidungen jederzeit datengestützt getroffen werden – denn Bauchgefühl alleine reicht nicht aus. Unsere Software unterstützt Entscheidungsprozesse, Personalverantwortliche können sie ohne spezielle technische Vorkenntnisse intuitiv nutzen. Und schließlich muss unsere Software auf dem neuesten Stand sein und mit dem technologischen Fortschritt schritthalten – das gewährleisten wir durch Updates unseres Systems.

4. Welche Rolle spielen dabei die Themen HR aus der Cloud und Social Media?

Ulrich Jänicke, Gründer und CEO, aconso AG: Der Weg geht in die Cloud, aber nicht so schnell wie gedacht. Anwender schätzen die Möglichkeit, fehlende Bausteine sukzessive mit Cloud-Lösungen zu ergänzen. Neue Reporting-Tools, Workflows und Dokumentenprozesse werden schnell und ohne großen Aufwand in die bestehende Software implementiert. Benötigte HR-Daten können jederzeit und standortunabhängig vom berechtigten Mitarbeiter eingesehen und bearbeitet werden. Die damit verbundene bessere Skalierbarkeit hält Unternehmen zudem wettbewerbsfähig. Für das Recruiting sehe ich Social Media als eine Chance, gerade jüngere Zielgruppen zu erreichen.

adata Software GmbH: Die Anwendung in der Cloud wird immer häufiger gefordert, um bestimmte innerbetriebliche Prozesse kostengünstig auszulagern. Im Bereich der Entgeltabrechnung werden Teilprozesse ausgelagert und ein Teilservice in Anspruch genommen. Somit findet ein gewisses Verschmelzen zwischen dem Softwarepartner und den Kunden statt. Ohne Cloud wäre diese Arbeitsweise undenkbar. Der klassische Kunde »von morgen« erfasst nur noch die Grunddaten und alles andere nimmt der Dienstleister seines Vertrauens vor.

Peter Fischer, Mitglied der Geschäftsleitung bei der ALPHA COM Deutschland GmbH: Mittlerweile ist der Cloud-Speicher auch in sensiblen Bereichen, wie dem Personalwesen, ein etabliertes Medium. Dem tragen wir Rechnung und bieten entsprechende Lösungen zusammen mit unseren Partnern an. Social Media sehen wir eher im Recruiting angesiedelt und weniger in der Verwaltung von Personalbeständen.

Andreas Jene, Geschäftsführer, Bader&Jene Software-Ingenieurbüro GmbH: Die Cloud ermöglicht den Unternehmen, sich auf die wesentlichen Aufgaben zu konzentrieren. Dies wird zunehmend wichtig, weil mit der Digitalisierung auch die Anforderungen an Datenablage und Security steigen. Die Akzeptanz für Cloud-Dienste steigt, wenn das Angebot transparent und verständlich ist. Gleichzeitig ermöglicht die Cloud den kleineren und wachsenden Unternehmen einen flexiblen Zugang zu Prozessen, die vorher nicht zugänglich waren. Social Media spielt in unserem Bereich zur Zeit keine große Rolle.

Thomas Eggert, Geschäftsführer, BEGIS GmbH: Das würde ich differenzieren. Das Thema Cloud ist nicht mehr wegzudenken und wird immer mehr an Bedeutung gewinnen. Das Verständnis der Datensicherheit ist mittlerweile groß genug und solange der Datenschutz gewährleistet ist, können Cloud-Services auch problemlos genutzt werden. Social Media wird im Sinne von Facebook, Twitter und Co. an Bedeutung verlieren, Unternehmen werden aber immer mehr für den internen Gebrauch Software einsetzen, die die Zusammenarbeit unter den Menschen oder Abteilungen ermöglicht, unabhängig von Zeit und Ort. Solche Collaboration-Systeme werden immer häufiger zum Einsatz kommen.

Armin Rautenhaus, Geschäftsleitung, Bremer Rechenzentrum GmbH: Alle Kunden des Bremer Rechenzentrums nutzen die BRZ-Servicedienstleistungen in Form der modernen Web-Applikation BRZ-HR über das Internet (SaaS). Somit können alle BRZ-Kunden – wenn gewünscht – von jedem beliebigen Ort der Welt aus auf die BRZ-HR-Anwendung zugreifen. Voraussetzung hierfür ist lediglich eine Internetanbindung. Die Anwendungen BRZ-PORTAL und BRZ-MOBILE bieten die Möglichkeit, dass Firmen-MitarbeiterInnen ihre eigenen Abrechnungsbelege wie Verdienstabrechnung, Lohnsteuerbescheinigung, DEÜV-Meldung, etc. einsehen können. Auf diese digitalen Dokumente können die MitarbeiterInnen von jedem beliebigen Ort aus plattformunabhängig zugreifen (z.B. per Smartphone oder Tablet-PC). Bei Bedarf kann auch ein elektronischer Urlaubsschein zur Verfügung gestellt oder auch der Zugriff auf ausgewählte Bereiche der eigenen Stammdaten ermöglicht werden. Die

Bedeutung von Social Media wächst zunehmend und ist auch für das BRZ eine wichtige Ergänzung in Bezug auf die Optimierung der Zusammenarbeit mit den Kunden.

Reiner Veit, geschäftsführender Gesellschafter CompData Computer GmbH: Das allgemeine Interesse an Cloud-Themen nimmt durchaus kontinuierlich zu. Allerdings stellen wir bei unseren Kunden fest, dass man bei Personalthemen ganz besonders vorsichtig ist. Mitarbeiterdaten sind höchst sensibel. Die Brisanz bei einer fälschlichen Veröffentlichung oder Weitergabe an Unbefugte wäre extrem hoch. So kommt für unsere Kunden die Herausgabe der Mitarbeiterdaten nur zu einer besonders vertraulichen Private Cloud in Frage. Beim Thema Social Media ist eine Differenzierung nach Kanälen sinnvoll. Höhere Positionen werden heute schon sehr deutlich über Portale wie XING ausgeschrieben. Auch Facebook & Co. werden zukünftig mehr und mehr in den Fokus der Mitarbeitergewinnung rücken. Die zunehmenden Marketingaktivitäten der Unternehmen im Bereich Social Media führen zwangsläufig, und berechtigterweise, dazu, dass auch Stellenausschreibungen über den entsprechenden Kanal kommuniziert werden.

Michael Friemel, Vorstandsvorsitzender, CSS AG: Da es sich um sehr heikle Daten handelt, bewegen wir uns hier im Wesentlichen in der private Cloud. In der Tat wird immer mehr der Schulterschluss zum Austausch von Kontakten und Informationen gesucht. Die Gefahren sind allerdings nicht zu unterschätzen. Bei mir persönlich können Termine und Bewegungsprofile von Spezialisten erstellt werden, die ich weder gewünscht noch gefördert oder gesteuert habe. Manchmal schon ein komisches Gefühl, auf der anderen Seite faszinierend, wie schnell sich diese Netzwerke entwickelt haben.

FABI S: Platz 1: Cloudlösungen entlasten die hausinterne IT. Durch den Onlinezugriff können Unternehmen problemlos Heimarbeitsplätze anbinden. Der Onlinezugriff kombiniert mit der Zugriffskontrolle ermöglicht es Führungskräften und Mitarbeitern, weltweit und 7/24 auf die Daten zuzugreifen. Über den Onlinezugriff ist der Datenaustausch im Team immer gewährleistet.

Gunda Cassens-Röhrig, Geschäftsführerin, GFOS mbH: Beim Thema Cloud sind wir davon überzeugt, dass es unseren Kunden jetzt und in Zukunft wichtig ist, zu wissen, wo ihre Daten liegen. Sie werden sie nie „einfach“ in die Cloud legen. Daher hat GFOS einen eigenen Ansatz entwickelt – die knownCloud. So wissen unsere Kunden ganz genau, wo ihre Daten liegen, nämlich im GFOS-Rechenzentrum.

GI SA GmbH: GI SA bietet seit vielen Jahren HR aus der (eigenen) Cloud an und verfügt daher über weitreichende Erfahrungen. Strategische Beratung, aber auch die Einbindung von Public-Cloud-Anwendungen in die IT-Landschaften, sowie ggf. die Beratung und der Support für diese Anwendungen spielen eine Rolle. Unser Leistungsportfolio als IT-Komplettdienstleister umfasst daher die Einführung, die Anwendungsbetreuung und den Betriebs von komplexen Kundensystemen.

HANSALOG GmbH & Co. KG:

HR-Cloud-Lösungen werden angefragt, Daten „müssen“ von überall verfügbar sein. Social-Media-Aktivitäten werden im Bereich Bewerbermanagement immer attraktiver. Im Rahmen der Automatisierung müssen Schnittstellen zu Portalen, Netzwerken und Plattformen geschaffen werden, Multiposting und One-Click-Bewerbungen sind ebenfalls ein Thema. Unser Fazit: HR aus der Cloud und Social Media spielen eine wachsende Rolle. Was Unternehmen von HR aus der Cloud abhält, ist häufig der Datenschutz, also Sicherheitsbedenken.

Konrad Schlebusch, Geschäftsführer, HR4YOU Solutions GmbH & Co. KG: Die Cloud ist im HR-Bereich allgegenwärtig, weil sie vieles vereinfacht. So sind HR4YOU-Systeme von überall mit jedem Endgerät erreichbar und das mit dem höchsten Maß an Datenschutz. Beim Thema Social Media sieht es schon schwieriger aus. Der Erfolg ist bei Social Media im HR-Bereich nur schwer messbar. Indikatoren wie „Follower“ oder „Freunde“ sagen nur wenig über die Qualität der Kontakte aus. Eine vakante Stelle gezielt durch Social Media zu besetzen, ist kein einfaches Unterfangen. Jedoch helfen die sozialen Netzwerke beim zielgruppenspezifischen Recruiting von Praktikanten und Azubis (z.B. durch Facebook) und der Reichweitenerhöhung von Stellenanzeigen.

i&k software GmbH: Für uns im Bereich Reisekosten ist das Thema Cloud sehr wichtig, der Bereich Social Media eher weniger.

Sven Semet, Senior Account Executive EMEA & Member of IBM Corporate Service Corps: Sowohl Cloud als auch Social Media spielen die primäre Rolle für die IBM-HR-Lösungen. 95 Prozent aller unserer HR-Lösungen sind als Software as a Service (SaaS) aus der Cloud verfügbar. Dadurch haben unsere Kunden den Vorteil, dass die Anwendungen zu jeder Zeit und von überall nutzbar sind. Datenschutz und IT Security werden von IBM sichergestellt. Neue Funktionalitäten werden kontinuierlich i.d.R. monatlich zur Verfügung gestellt. Dies ist aufgrund der schnellen Veränderungen im Social-Media-Umfeld auch notwendig. Heute ist XING eine wichtige Schnittstelle, morgen ist es Snapchat oder eine andere App.

Dieter Schoon, Executive Vice President, Head of Global Human Resources, itelligence AG: Weltweit ist das sehr unterschiedlich. Wichtig für uns im HR ist: Wir sind bereits sehr effektiv und projektorientiert im deutschen HR aufgestellt. Die Nutzung von Cloud-Lösungen braucht exakte Schnittstellen ins ERP-System, Cloud ist kein Selbstzweck. Denn man darf nicht vergessen: Die Nähe zu den Mitarbeitern bekommen wir nicht über Systeme, sondern über unsere Beziehung zu den Menschen. Leadership lässt sich nicht digitalisieren.

Reinhold Immler, Geschäftsführer, JoinVision E-Services GmbH: Cloud-Lösungen sind voll im Trend, trotz aller Bedenken, die immer wieder geäußert werden (Stichwort: Datenschutz). Sie reduzieren den operativen Aufwand, ermöglichen auch einen einfachen mobilen Zugriff, sind eher intuitiv und bestechen meistens durch moderne Funktionalitäten. Wer Social Media sagt, meint hier Active Sourcing. Irgendwie derzeit eines der scheinbaren Schlaraffenländer des Recruitings. Die Hoffnungen sind groß: Endlich wird man in den unendlichen Weiten des Webs allen Profilen habhaft, die im weitesten Sinne Kandidaten für eine Stellenausschreibung sein könnten.

Lumesse GmbH: In der heutigen (HR-)Welt sind die sozialen Medien und Online Communities schon lange nicht mehr wegzudenken – zumindest sollte es so sein. Deshalb bieten wir Software, die die Kommunikation sowie die Personalbeschaffung über Social Media unterstützt. Wir sind bestrebt, die Talent Journey für Unternehmen und Mitarbeiter bestmöglich zu gestalten. Deshalb haben wir Lumesse ETWeb empower auch Cloud-basiert und komplett geräteunabhängig gestaltet.

Steffen Michel, Geschäftsführer, MHM HR: Software-as-a-Service (SaaS) beziehungsweise Cloud-Angebote sind längst ein großes Thema. Aber auch Social Media ist im HR-Bereich und insbesondere beim Thema Recruiting heute ein Muss. Das Schlagwort lautet „Fischen, wo die Fische sind“. Oder anders ausgedrückt: Wo sich die Kandidaten bewegen, da muss ich auch als Unternehmen präsent sein. Welche Kanäle genau relevant

sind, hängt natürlich von der jeweiligen Zielgruppe ab. Eines gilt es in diesem Zusammenhang jedoch zu beachten: Social Media darf keine Eintagsfliege sein. Wer sich hier engagiert, muss das konsequent durchziehen oder sollte lieber ganz darauf verzichten.

milch&zucker: „Die Cloud“ ist ein Betriebsmodell für eine Software, sagt aber erst einmal noch nichts über die Funktionen in der Anwendung aus. Performance und Flexibilität sind wichtige Erfolgsfaktoren für eine Software. Kostengünstige Cloud-Lösungen sind oft performant, aber nicht immer flexibel genug, um eine hohe Anwenderakzeptanz und damit die erhofften Effizienzsteigerungen im Prozess zu erreichen. Daher sind Angebote aus der Cloud immer sorgfältig zu prüfen, es gibt keine Eignung oder Nichteignung per se.

Joachim Skura, HCM Sales Development Manager, Oracle: Die Cloud ist einer der Megatrends, der bereits vieles umpflügt. Diese Situation haben wir als Konsumenten selbst herbeigeführt. Die Cloud-Technologie bietet einfach fantastische Vorteile. Cloud und Social Media gehen aber vor allem einher mit Mobile, Security und Analytics. Daten überall sicher und intuitiv verfügbar zu haben – das ist die DNA von Oracle.

perbit Software GmbH: HR aus der Cloud sichert, gerade auch für kleine Unternehmen und Start-ups, einen schnellen Einstieg in die Digitalisierung. Mobile HR wird an Bedeutung zunehmen. Wichtig ist hier die entsprechende Strategie und Unternehmenskultur der Unternehmen. Social Media und Collaboration-Software sind Zukunftsthemen.

Ulrich Beckmann, Geschäftsführer, Questback: Datenerhebung und vor allem Datenanalyse werden immer wichtiger als Grundlage für Unternehmensentscheidungen. Um mit diesen Datenmengen umgehen zu können, ist eine Cloudlösung unabdingbar, denn sie gewährleistet Flexibilität, Aktualität, Skalierbarkeit und einen schnellen Zugriff weltweit. Gleichzeitig sind Personendaten aber auch äußerst sensibel. Daher sorgen wir für unsere Kunden für größtmögliche Sicherheit und hosten alle Daten in deutschen ISO- und BSI-zertifizierten Data-Centern. Zum Thema Social Media: Feedback muss im Unternehmen so schnell und einfach sein wie WhatsApp oder Facebook. Wir setzen daher zum Beispiel auf die Entwicklung von nativen Apps. Als App erlangen Feedbackinitiativen das Look-and-Feel von sozialen Netzwerken und werden auch so selbstverständlich unserer Ansicht nach die Voraussetzung für dynamische und erfolgreiche Personalführung sein.

rexx systems GmbH: HR-Software aus der Cloud ist bei uns seit über 15 Jahren gelebte Realität. Wir bieten seit Beginn unserer Marktpräsenz SaaS-Lösungen an und der Großteil unserer Kunden nutzt schon seit Jahren die Vorteile dieser flexiblen Betriebsvariante mit höchsten Datensicherheitsstandards. Social-Media-Funktionen und Anbindungen sind auch schon seit längerer Zeit integrierter Bestandteil unserer Lösungen. Neben der Nutzung von XING, LinkedIn, Facebook & Co in direkter Verbindung mit der Anwendung bieten wir auch ein Enterprise Social Network, das Self Service für HR-Prozesse mit moderner Unternehmenskommunikation verbindet.

ServiceNow: In der heutigen vernetzten Welt haben Unternehmen die Möglichkeit, Top-Talente über geografische Grenzen hinweg zu erreichen. Um diese für sich zu gewinnen, sie zu unterstützen und motivieren, muss HR den Mitarbeitern nahtlose Dienste liefern, auf die sie von jedem Ort aus, mit jedem Gerät und zu jeder Zeit zugreifen können. Social-Media-Kanäle können eine wichtige Schnittstelle nicht nur für die Rekrutierung bilden, sondern auch für interne Tools, die immer mehr zum Arbeitsalltag gehören.

Software4You Planungssysteme GmbH: Cloud ist ein großes Thema. Der Trend zum Outsourcing von HR-Systemen und Dienstleistungen ist ungebrochen. Dies stellt das HR

Controlling vor neue Herausforderungen. Es ist oftmals sehr schwierig, an Daten aus einem outgesourcten System zu kommen, es gibt Sicherheits- und Datenschutzprobleme, der Zugriff auf Anwendungen in der lokalen Umgebung ist umständlich, etc. Mit 4PLAN 3.3 haben wir unter dem Codenamen „barrierefreies Hosting“ eine Technologie veröffentlicht, die diese Probleme löst.

Lothar Steyns, Geschäftsführender Gesellschafter, SUMMIT IT CONSULT GmbH:

Gerade das Thema Outsourcing nimmt eine immer wichtigere Rolle ein. Wichtig sind hier unterschiedlichste Dienstleistungsstufen von ASP über BSP bis hin zum FSP, um den individuellen Kundenwünschen gerecht zu werden. Legen Sie Ihre Daten nicht in irgendeine Cloud. Bevorzugen Sie Anbieter, die ein eigenes Rechenzentrum innerhalb der BRD betreiben und Ihre Daten dem Bundesdatenschutzgesetz zu 100 Prozent unterliegen. Ein Garant für eine „sichere Lösung“ ist z.B. das Zertifikat des Bundesverband IT-Mittelstand e.V. (BITMi). Der BITMi zertifiziert seine Partner jährlich neu und nur wer sich den strengen Richtlinien unterwirft, erhält wie wir das Zertifikat.

talentry GmbH: Es führt kein Weg mehr vorbei an „HR aus der Cloud“. Auch im HR ist mittlerweile die Erkenntnis angekommen, Software einzusetzen, die sich den ständig verändernden Gegebenheiten laufend anpasst. Der große Vorteil gegenüber On-Premise-Lösungen liegt darin, dass man in kurzen Release-Zyklen den Kunden unmittelbar neue Features zur Verfügung stellen und das Produkt somit laufend verbessern kann. Für Talentry sind Cloud und Social Media extrem wichtig: Die Cloud ermöglicht den Zugriff auf unsere Lösung von überall. Über Social-Media-Kanäle ihrer Wahl können Mitarbeiter passende Kontakte aus ihrem Netzwerk ansprechen.

Tim Meinen, Senior Solution Consultant, Talentsoft: Unsere Cloud-Lösung basiert seit Tag 1 auf dem Prinzip „Software-as-a-Service“ und bietet im wöchentlichen Rhythmus Anpassungen und Erweiterungen. Nur so können unsere innovativen Lösungen schnell beim Kunden ankommen. Social Media bildet von Active Sourcing in Netzwerken wie XING oder Facebook über unsere kostenfreie Lösung „Hello Talent“ bis zur Einbindung von Tools wie Lync/Skype oder der Yammer-Plattform im Bereich „Workforce Collaboration“ einen wichtigen Baustein in unserer Lösung.

Eugen Müller, Geschäftsführer, Tempreo UG: Mit unserer Dienstleistung sind wir dank der Cloud ganz schnell beim Kunden, der nichts installieren und nichts pflegen muss, sondern gleich loslegen kann. In unserem Fall wäre eine Installation der Software beim Kunden sogar kontraproduktiv, da Tempreo nur deswegen funktioniert, weil es viele Kunden nutzen. Mit den Bewertungen sind wir zu einem sozialen Zeitarbeitsnetzwerk geworden. Somit kennt der Personaler die Qualität von Zeitarbeitsfirmen und Zeitarbeiter, mit denen er noch nie zusammengearbeitet hat.

Marcus Fischer, Business Development Director DACH, Textkernel BV: Unsere Produkte sind Cloud-Lösungen, die aber selbstverständlich datenschutzrechtlich sicher sind. Daher stellt sich für uns das Problem gar nicht. Wir kommen von Anfang an aus der Cloud. Unsere Search&Match-Technologie greift auf Social-Media-Plattformen wie Business Networks und andere zu. Wir sehen es als unsere Aufgabe, unseren Kunden mit unseren Lösungen einen angst- und schmerzfreien Zugang zu diesen Technologien zu ermöglichen und einen echten Mehrwert zu generieren.

VANTAiO: Cloud-Lösungen spielen eine immer wichtigere Rolle und können gerade in einem Unternehmensportal auf Basis von SAP und VANTAiO-Software sehr gut integriert werden.

Ein Beispiel dafür ist SAP Jam, das als sehr innovatives Kommunikationssystem aus der Cloud die HR-Prozesse ergänzen kann und die Mitarbeiter eine neue Dimension der Zusammenarbeit erfahren lässt.

Sara Lindemann, Co-Founder und Head of Business & Client Development, viasto GmbH: Wir bieten unsere Software ausschließlich Cloud-basiert an. Der Mehrwert ist die Flexibilität und das extrem schnelle Set-up – in nur wenigen Tagen ist die kundenindividuelle interview suite im Einsatz. Der entscheidende Punkt beim Thema Cloud ist die Sicherheit – wir hosten unsere Daten selbst und nutzen keine Drittanbieter. Dadurch bieten wir den maximalen Schutz für unsere Kundendaten und zertifiziert gemäß der in Deutschland bzw. in der EU geltenden Gesetzen zum Schutz personenbezogener Daten. Für die Kandidaten besteht der Mehrwert darin, dass keine Application heruntergeladen werden muss. Die Software steht rein Browser-basiert zur Verfügung.

Christoph Kull, Regional Vice President DACH, Workday: On-Premise-Systeme kosten den Kunden viel Geld und haben einige klare Nachteile wie Probleme mit Updates und Patches durch verschiedene, parallel existierende Versionen, und fehlende Interoperabilität zwischen den eigenen Systemen. Wir setzen deshalb ausschließlich auf die Cloud. Gerade im HR-Sektor wird der Vorteil Cloud-basierter Lösungen deutlich, etwa wenn Personaldaten schnell ausgewertet werden müssen, Stichwort Big Data. Beim Thema Social Media sind vor allem Karrierenetzwerke interessant. Wir ermöglichen beispielsweise den Import von LinkedIn-Daten in Mitarbeiterprofile, erfassen LinkedIn-Bewerbungen über eine Schnittstelle und haben unser UI generell ähnlich interaktiv wie ein soziales Netzwerk gestaltet.

5. Erweitern Sie Ihr Angebot durch Partnerschaften, Dienstleistungen und neue Services?

Ulrich Jänicke, Gründer und CEO, aconso AG: Im Rahmen unserer Entwicklungspartnerschaft mit SAP war beispielsweise die Integration unserer Lösungen in SuccessFactors der nächste logische Schritt, unser Angebot hinsichtlich einer strategischen Ausrichtung der HR-Arbeit kontinuierlich zu erweitern. Neue, hochwertige Analysen von HR-Daten sind ein weiterer Baustein zu einem ganzheitlichen Human-Capital-Management (HCM). Hier sind KPIs im Blickfeld, die als Entscheidungsgrundlage elementar sind.

adata Software GmbH: Ja, die Möglichkeiten verschiedener Nutzungsmodelle von einer kompletter Inhouse-Lösung bis zum Full Service sind vielfältiger geworden. Hier kann sich der Kunde tatsächlich seine eigene Lösung kreieren und entscheidet somit über den Umfang des Gesamtpakets mit.

Peter Fischer, Mitglied der Geschäftsleitung bei der ALPHA COM Deutschland GmbH: Ja, wir realisieren mit Partnern umfassende HR-Lösungen für z.B. über den b.o. HR circle (www.bob-hr.de). Beispiel HR-Software: Die beste Anwendung nützt nichts, wenn kaum Inhalte hinterlegt sind bzw. diese von den Nutzern nicht effizient gefunden werden. Die gemeinsam umgesetzten Projekte zeichnen sich durch hohe Akzeptanz aus und steigern merklich die Effizienz in der Personalabteilung.

Andreas Jene, Geschäftsführer, Bader&Jene Software-Ingenieurbüro GmbH: Wir bieten schon heute unterschiedliche Lizenz- und Betriebsmodelle an, die sich deutlich von den klassischen On-Premise-Lösungen unterscheiden. So können wir jedem Kunden abhängig von Größe und Unternehmenskultur die richtige Lösung anbieten. Wichtig bleibt, dass der Kunde den Mehrwert der Dienstleistungen erkennen kann. Zukünftig planen wir

weitere Services, die unser Produkt askDANTE Zeiterfassung für neue Kundengruppen attraktiv machen werden.

Thomas Eggert, Geschäftsführer, BEGIS GmbH: Wir haben bereits sehr enge Partnerschaften mit ergänzenden Produktherstellern, die wir in unsere Software eng eingebunden haben. So kann aus unseren Workflows oder der digitalen Personalakte sofort ein rechtssicheres Dokument, z.B. ein Arbeitsvertrag oder ein Zeugnis erstellt werden. Dass dabei eine andere Software im Hintergrund läuft, merkt der Enduser überhaupt nicht mehr. Wir überlegen bei jeder neuen Produktentwicklung stets, ob es Sinn macht, dies selbst zu entwickeln oder uns einen Partner zu suchen. Wobei bei uns Partner nicht nur nach dem Produkt sondern auch dem gemeinsamen Verständnis ausgesucht werden.

Armin Rautenhaus, Geschäftsleitung, Bremer Rechenzentrum GmbH: Überall dort, wo die Personalsachbearbeitung noch effektiver unterstützt werden kann, ist großer Handlungsbedarf. In den letzten Jahren sind neue Meldeverfahren wie ELSTER, ELStAM, EEL, AAG, ZMV, GKV, etc. hinzugekommen. Schon jetzt werden dreimal mehr Meldungen als Entgeltabrechnungen erstellt, Tendenz weiter steigend. Die neuen Meldewesen liefern aber leider auch diverse Rückmeldungen, Fehlermeldungen und Korrekturen, bei deren Bearbeitung der Personalsachbearbeiter völlig allein gelassen wird. Er wird überflutet von Meldungsarten, die in keinsten Weise strukturiert sind und somit nur sehr aufwendig Stück für Stück abgearbeitet werden können. Die Lösung heißt BRZ-Meldedialog: Hiermit können sämtliche Melde-Rückläufer vernünftig strukturiert und mit Fehlergründen versehen vom Personalsachbearbeiter gezielt abgearbeitet werden. „Eine monatliche Zeitersparnis von bis zu zwei Arbeitstagen je Sachbearbeiter können wir feststellen“, so Herr Adrian Wünschmann, Leitung Personalsachbearbeitung der Dirk Rossmann GmbH.

Michael Friemel, Vorstandsvorsitzender CSS AG: Gerade der bereits erwähnte Rechenzentrumsbetrieb mit der eigenen eGECKO-Lösung und bei uns im RZ in Verbindung mit der Hybridlösung und -Verbindung zum Personalinformationssystem und anderen kaufmännischen Anwendungen sind immer mehr gefragt. Durch die trotzdem bestehende Anbindung an das Gesamtsystem werden Daten aus der Gehaltsabrechnung automatisch in der Finanzbuchhaltung gebucht, Kostenträgern zugeordnet oder Spesenabrechnungen, die das Unternehmen selber verarbeitet, mit dem Lohn ausgezahlt. Enger und optimaler kann kein Prozess laufen.

FABIS: Ja, FABIS tauscht Daten mit vorhandenen Systemen aus. Vorhandene Datenbanken und Hardware können genutzt werden.

Gunda Cassens-Röhrig, Geschäftsführerin, GFOS mbH: Wir entwickeln unser Angebot stetig weiter – sei es unsere eigene Softwarelösung, Beratungskompetenz oder auch die Zusammenarbeit mit Partnern. Ebenso bieten wir neue Services, wie die knownCloud, aber auch zahlreiche und ständige Weiterentwicklungen der *gfos*-Anwendung.

GI SA GmbH: Mehr und neue Services, neue Technologien, zunehmende Vernetzung, Cloud-Strategien und hybride Systeme – all das bedarf einen enormen Zuwachs an Know-how und die Entwicklung neuer Produkte. Die gezielte Einwicklung neuer Services wird in der GISA gesteuert und gefördert. Beispielsweise für die Beratung und den Betrieb von hybriden Anwendungen SAP HCM und SuccessFactors. Partnerangebote, wie z.B. die Add-ons der itelligence AG, vervollständigen das Angebot.

HANSALOG GmbH & Co. KG: Eine Professionalisierung geht einher mit Expertentum, daher werden sinnvolle Partnerschaften gesucht, um bestmögliche Lösungen aus einer Hand

anbieten zu können. Hier aktuell besonders im Bereich Bewerbermanagement. Neue Dienstleistungen als weiteren Service-Level bieten wir im Full Service für Reisekostenabrechnungen an. Es ist eine Art Kreislauf: Neues entwickeln. Umsetzen. Bewerten. Weiterentwickeln. Umsetzen... – und immer wieder auch Lernen.

Konrad Schlebusch, Geschäftsführer, HR4YOU Solutions GmbH & Co. KG: Natürlich passen wir unsere Produkte an die Anforderungen unserer Kunden und spezielle Trends an. Als Softwareentwickler ist man heutzutage in der Pflicht, die Augen und Ohren nach Innovationen und sinnvollen Partnerschaften offen zu halten und keine Angst vor Neuerungen zu haben.

i&k software GmbH: Ja, durch neue Services, vor allem im Bereich mobiler Applikationen und Belegarchivierung.

Sven Semet, Senior Account Executive EMEA & Member of IBM Corporate Service Corps: Die IBM-Lösungen werden schon seit vielen Jahren durch unsere Business Partner mitentwickelt und auch verkauft. Mit der Open-HR-Architektur haben wir offene Schnittstellen und transparente APIs, mit denen unsere Partner wie z.B. Intraworlds oder Truffls wiederum deren HR-Lösungen mit unseren IBM-Lösungen integrieren. Unsere strategische Partnerschaft mit SAP SuccessFactors hat zu vielen gemeinsamen Entwicklungen und Automatisierungen im Human Capital Management geführt. Zusammenarbeit steht hier für IBM im Fokus.

Dieter Schoon, Executive Vice President, Head of Global Human Resources, itelligence AG: Da, wo es Sinn macht.

Reinhold Immler, Geschäftsführer, JoinVision E-Services GmbH: Das ist eine Frage, die sich schon seit unserer Firmengründung immer mit Ja beantworten lässt. Für uns sind das Eingehen von Partnerschaften, das Generieren gemeinsamer Dienstleistungen und die gemeinsame Entwicklung innovativer Services wichtige Bausteine, um sich am Markt erfolgreich durchsetzen zu können.

Lumesse GmbH: Die Entwicklung von Lumesse ETWeb empower erfolgt in Düsseldorf. In der Regel erfolgt die Implementierung aus unserer Hand, damit wir die direkte Kontrolle über die Qualität und den Erfolg des Projektes sicherstellen können. Durch einen neuen agilen Ansatz können wir die Implementierung massiv beschleunigen und die Konfiguration der Lösung direkt mit dem Kunden vor Ort durchführen.

Steffen Michel, Geschäftsführer, MHM HR: Wir müssen als Softwarehersteller nicht alles selbst entwickeln, aber unser Ziel ist die konsequente Weiterentwicklung unseres Portfolios anhand der Kundenanforderungen und –Bedürfnisse. Dazu kooperieren wir mit ausgewählten Partnern, um gegebenenfalls weitere Funktionen oder individuelle Lösungen abbilden zu können.

milch&zucker: Unser Angebot besteht schon seit jeher nicht nur aus einem reinen Software-Angebot, sondern aus Consulting- und Marketing-Dienstleistungen für Employer Branding, Personalmarketing, Stellenanzeigenschaltung sowie umfassenden Implementierungsleistungen. Auch der Kunden-Support in der Betriebsphase ist vielfältig ausgerichtet. Diese Strategie behalten wir bei.

Joachim Skura, HCM Sales Development Manager, Oracle: Wir kooperieren mit über 160 Partnern, um Services abzurufen oder individuelle Lösungen abzubilden. Gerade über die Cloud können Kunden eigene Templates und Dashboards entwickeln. Hier erwarten wir

eine neue Dynamik an Services. Wir kooperieren gerne mit Dritten, um den wertvollen „Blick von außen“ in unsere Lösungen zu integrieren. Zudem setzen wir auf Database-as-a-Service und Plattform-as-a-Service – ein Novum für viele Kunden. Daneben sehen wir eine starke Dynamik in der Kombination ERP/HCM.

perbit Software GmbH: Wir erweitern unser Kernangebot durch Partnerschaften. Unsere Dienstleistungen und Services richten wir dabei stets am Kundennutzen aus.

Dirk Linn, Geschäftsführer, p-manent consulting GmbH: Immer wieder muss nach Ergänzungen gesucht werden. Keine Software kann alles abdecken. Wichtiger als die Software ist aber oft der Service, der dahinter steht. So muss bei Fehlern auch in der Cloud ein Techniker verfügbar sein. Meist glänzt ein Produkt durch eine schöne Oberfläche, aber verwirkt schnell im Alltagsbetrieb. Für uns sind zuverlässige Partner in Sachen Service einer der grundlegenden Werte.

Ulrich Beckmann, Geschäftsführer, Questback: Die erfolgreiche und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit Partnern sind elementarer Bestandteil der Strategie von Questback. So pflegen wir zum Beispiel Kooperationen mit Technologiepartnern wie Tableau, aber auch mit Lösungspartnern wie Ipsos, Gallup, TNS oder Skopos, um unseren Kunden ein breites Portfolio an Services anbieten zu können. Für die Zukunft sehen wir vor allem Bedarf an Dienstleistungen rund um das Thema „Veränderungsprozesse“, sei es im Vorfeld einer Initiative, um diese einzuleiten oder im Nachgang, um Ergebnisse sinnvoll in Veränderungen zu übersetzen.

rex systems GmbH: Zum einen wächst unser Angebot laufend, zum anderen stellen wir auch althergebrachte Funktionen und Dienstleistungen immer wieder auf den Prüfstand und modernisieren sie. Neben unseren eigenen Produkten und Leistungen sind wir in einigen Bereichen auch ganz bewusst Partnerschaften mit Spezialisten eingegangen, um unseren Kunden wirklich durchgängig bestes Know-how bieten zu können.

ServiceNow: HR gehört zu den zentralen Bereichen, die ServiceNow ausbauen möchte. Service Management zieht sich durch alle Dienstleistungen und unterstützt HR beim Onboarding/Offboarding, Mitarbeiterwechsel, Wissensmanagement, Self-Service sowie auf anderen Gebieten. Praktisch können alle Aspekte des HR auf diese Weise gelöst werden.

Software4You Planungssysteme GmbH: Mit „4PLAN as a Service“ bieten wir unseren Kunden Aufbau, Betrieb und Betreuung der HR-Controlling-Lösung an. Wir kümmern uns also um die Technik, die Integration und die Wartung. Wir unterstützen die Erstellung von Auswertungen ebenso wie von Forecasts oder Planungen. Wir bieten exzellentes Personalcontrolling als integrierten Service aus Technik, Software und Fachkenntnissen.

Lothar Steyns, Geschäftsführender Gesellschafter, SUMMIT IT CONSULT GmbH: Wir bieten unseren Kunden seit jeher einen „Rund um Service“ an. Er reicht von der gesamtheitlichen Softwarelösung von HR-Entgelt über HR-Zeit bis hin zum HR-Manager für alle Bereiche moderner Personalarbeit. Da die Lösungen sowohl als Inhouse-Lösung beim Kunden als auch als Outsourcing-Lösung im eigenen Rechenzentrum betrieben werden können, bleibt auch hier kein Wunsch mehr offen. Mit über 15-jähriger Erfahrung im HR stellen wir neben der reinen Lösung auch unser Wissen und unsere Erfahrung aus vielen Umstellungsprojekten zur Verfügung. Wir leben unsere Philosophie, Ihr Dienstleister für eine gesamtheitliche HR Unternehmenslösung zu sein, konsequent.

talentry GmbH: Wir pflegen aktives Partnermanagement mit verschiedensten hochmodernen Lösungen und bieten nahtlose Schnittstellen und eine reibungslose Integration in alle gängigen Bewerbermanagement-Systeme. Als moderne SaaS-Lösung halten wir unsere Dienstleistung ständig auf dem neuesten Stand und entwickeln laufend neue, innovative Funktionen. Über kontinuierliches Feedback unserer Nutzer und Kunden werden stetig neue Ideen generiert und innovative neue Funktionen entwickelt.

Tim Meinen, Senior Solution Consultant, Talentsoft: Talentsoft erweitert das eigene Angebot durch sinnvolle, strategische Partnerschaften. So können bereits heute Talentsoft-Kunden bequem über uns weitere Dienstleistungen und Lösungen unserer Partner beziehen. Dazu gehören u.a. die digitale Personalakte, das Thema E-Learning sowie das Anzeigenmanagement von Online- und Print-Medien. Bis Ende des Jahres werden wir unseren Kunden einen Marktplatz mit über 100 Partnern anbieten, über welchen bequem Services bezogen werden können.

Eugen Müller, Geschäftsführer, Tempreo UG: Unsere Entwicklung geht in die Richtung, dass wir für unsere Kunden eine Lösung anbieten, die das Thema Zeitarbeit in allen Bereichen und Fassetten abdeckt. Zeitarbeit soll die Kunden nicht mit zahlreichen Gesetzen und ständigen Gesetzesänderungen erschlagen, sondern einfach und unkompliziert sein. Somit wird Zeitarbeit auch für die Kunden interessant, die Zeitarbeit wegen ihrer Komplexität bisher nicht nutzten. Zudem wollen wir auch Zeitarbeitnehmer und Personalagenturen einbinden. Weiterhin werden häufig stattfindende Abläufe mit nur einem Klick gelöst.

Marcus Fischer, Business Development Director DACH, Textkernel BV: Selbstverständlich. Unsere Technologie arbeitet aktuell mit allen relevanten eRecruiting-Lösungen zusammen, mit vielen Anbietern pflegen wir dabei vertiefte Partnerschaften. Dieses Netzwerk bauen wir auch zukünftig konsequent aus. Dabei entstehen auch neue Produkt- und Dienstleistungsideen. Aktuell arbeiten wir da zum Beispiel an Nutzungsszenarien im Talent Management und Bereich Mobility.

VANTAiO: Das Thema Partnering ist für VANTAiO als Software Hersteller sehr wichtig. Als Anbieter eines HR Portals auf Basis von SAP Technologien bietet es sich selbstverständlich an, ergänzende HR Services und Applikationen im Kontext von SAP zu integrieren und auf diese Weise unser Angebot für Personalabteilungen zu erweitern. Ein Beispiel dafür ist die Integration des HR Workflow- und Self Service Systems unseres Partners Convista.

Sara Lindemann, Co-Founder und Head of Business & Client Development, viasto GmbH: Wir arbeiten kontinuierlich daran, den Nutzen für unsere Kunden zu erweitern natürlich unter Einbezug des Kundenfeedbacks. Grundsätzlich verstehen wir uns als Service Provider der viasto interview suite und als Innovator für Entwicklungen im HR-Umfeld. Dazu forschen wir kontinuierlich gemeinsam mit Partnern wie Universitäten, welche Effekte der Einsatz des Mediums "Video" auf die Personalauswahl hat und starten gerade in Kooperation ein Forschungsprojekt, das sich mit automatischer Stimm- bzw. Analyse von Antworten befasst. Das ist zwar noch Zukunftsmusik, aber wir stellen uns vor, dass es in Zukunft eine Art "Fahrerassistenzsystem" bei der Auswertung von Videointerviews gibt, das die Auswahlentscheidung unterstützt oder am Ende sogar automatisch eine Persönlichkeitsanalyse erstellt. Wie gesagt, das ist Zukunftsmusik, aber die technischen Möglichkeiten sind bereits vorhanden.

Christoph Kull, Regional Vice President DACH, Workday: Partnerschaften gehen wir nur dort ein, wo sich für unsere Kunden ein erkennbarer Mehrwert ergibt. Ein gutes Beispiel dafür ist unsere Zusammenarbeit mit dem globalen Payroll-Anbieter ADP, der als Spezialist

für Entgeltabrechnung hunderte von Ländern abdecken kann – was nicht Workdays Fokus ist. Ein weiteres Beispiel sind Marktdaten für Gehaltsvergleiche oder Schnittstellen zu Job-Boards. Ansonsten ist Workday eine eigens und ausschließlich von uns entwickelte Software und gleichzeitig auch ein konfigurierbares Framework – eine Lösung aus einem Guss, frei von Kompatibilitätsproblemen.

6. Wie sehen Sie die HR-Softwarelandschaft 2020?

Ulrich Jänicke, Gründer und CEO, aconso AG: Ich denke die HR-Softwarelandschaft wird sich deutlich mehr in die Cloud verlagern und mobile Lösungen werden als Standard vom Kunden vorausgesetzt werden. Anbieter werden sich weniger über ihre unterschiedlichen Softwarelösungen differenzieren können, sondern über ihre Beratungskompetenz und Ihr Know-How im HR-Umfeld. Wichtig ist ein großes Angebot an Serviceleistungen sowie dem Kunden komplette Lösungen aus einer Hand zu bieten.

adata Software GmbH: Dieser Trend wird sich verstärken, Fachkräfte in diesem Bereich werden rar. Wichtiger wird die Datensicherheit, Angriffe durch Viren, wie zum Beispiel »Locky« treibt die Angst bei den Unternehmen voran. Die Hersteller von Firewall und Virenschutz haben Hochkonjunktur und jeder kauft sich etwas Sicherheit ein. Netzstabilität wird ein weiterer Schwerpunkt. Stellen Sie sich ein Unternehmen vor, welchen 50 bis 80 % der Geschäftsprozesse ausgelagert und keinen Zugriff mehr auf diese Daten hat.

Peter Fischer, Mitglied der Geschäftsleitung bei der ALPHA COM Deutschland GmbH: Der Trend geht eindeutig in Richtung ganzheitlicher Systeme, die neben der klassischen Archivkomponente auch weitergehende Module mit typischen HR-Funktionalitäten enthalten. Beispiele sind Features zur Erstellung von Zeugnissen oder die Integration ans Entgeltsystem. Über unser Partnernetzwerk sind wir in der Lage, künftige Szenarien abzubilden und unsere Dienstleistung als integralen Bestandteil einer Gesamtlösung anzubieten.

Andreas Jene, Geschäftsführer, Bader&Jene Software-Ingenieurbüro GmbH: Es wird sich noch einiges verändern, denn es kommt eine neue Generation von innovativen Ideen auf den Markt. Für die Newcomer wird es entscheidend sein, ob sie ihre Ideen in solide Werkzeuge für mehr Produktivität verwandeln können. Für die „alten Hasen“ wird es entscheidend sein, ob sie den Mut haben, ihre bestehenden Lösungen substanziell weiterzuentwickeln. Unsere Wahrnehmung ist, dass in den nächsten Jahren noch sehr viel an Veränderungen auf uns zukommen wird.

Thomas Eggert, Geschäftsführer, BEGI S GmbH: Unternehmen werden Software nur noch aus der Cloud beziehen, sich aber für jede Aufgabenstellung jeweils das beste Produkt aussuchen. Dieser best-of-Breed-Ansatz benötigt dann aber eine einheitliche Oberfläche, die es den Usern ermöglicht, auf allen Endgeräten mit den jeweiligen Systemen zu arbeiten.

Armin Rautenhaus, Geschäftsleitung, Bremer Rechenzentrum GmbH: Die Entgeltabrechnung wird aufgrund der ständigen Weiterentwicklung der Softwareprodukte noch einfacher und effektiver zu bedienen sein und damit die Personalsachbearbeitung in ihrer täglichen Arbeit noch mehr unterstützen können. Der Mensch wird weiter in den Mittelpunkt rücken und Cloud-Computing und Mobilität werden nicht mehr wegzudenken sein.

Michael Friemel, Vorstandsvorsitzender, CSS AG: Gut für einen Softwareanbieter wie CSS AG und Produkte wie eGECKO, die auf neusten Standards basieren. Es werden m.M. sämtliche alten Softwarepakete auf der Strecke bleiben, da die Digitalisierung nicht mehr aufzuhalten ist und diese Software die geforderten technischen Änderungen nicht mehr liefern können. Länder wie Brasilien machen es uns vor. Da geht nichts mehr mit Papier und Formularen auf Papier. Und die Vorgaben der Behörden werden auch hier zu Lande deutlich stringenter. Da können wir uns noch auf einiges einstellen.

FABI S: Mobiler: Daten überall und immer bearbeiten; flexibler: Individuelle Einstellungen für jede Anforderung; sicherer: Professioneller Umgang mit Cloud und Social Media wird Standard.

Gunda Cassens-Röhrig, Geschäftsführerin, GFOS mbH: Auch in den nächsten Jahren wird sich der Trend fortsetzen, dass einfachere Tätigkeiten immer stärker wegfallen und dafür der Bedarf an qualifizierten Fachkräften mit vielfältigen Qualifikationen weiter steigt. Die Zeitwirtschaft wird vor diesem Hintergrund eine Art „notwendiges Übel“ werden, um gesetzliche Anforderungen wie zum Beispiel alles rund um den Mindestlohn zu erfüllen und entsprechende Daten für das Entgelt bereitzustellen. Die Motivation und die Zufriedenheit der Mitarbeiter werden noch stärker zum Schlüsselfaktor für unternehmerischen Erfolg, weshalb eine gute, transparente, bedarfsoptimierte und gerechte Planung unerlässlich sein wird. Darüber hinaus werden Planungen und auch Prämien/Leistungszulagen noch stärker ergebnisorientiert erfolgen. Das qualifizierte Personal wird zukünftig noch stärkeren Einfluss auf die Leistungsfähigkeit und die Produktivität eines Unternehmens haben. Flexible Arbeitseinsätze an den Bedarfen des Unternehmens, z. B. der Produktion, aber auch den Bedürfnissen der Arbeitnehmer ausgerichtet werden, von anderen Branchen immer stärker auch in der Produktion Einzug halten. Fixe Schichtmodelle werden den Anforderungen der Unternehmen nach mehr Flexibilität, aber auch den Wünschen der Mitarbeiter nach einer ausgewogenen Work-Life-Balance nicht mehr gerecht. Eine flexible, leistungsstarke, nach beliebigen Parametern ausgerichtete Personaleinsatzplanung wird in Zukunft in keinem wettbewerbsorientierten Unternehmen fehlen.

GI SA GmbH: Digitale Akten und automatisierte Prozesse werden sich mit Sicherheit auf breiter Front durchgesetzt haben. Wie bei allen anderen Sparten und Branchen auch, werden sich Public-Cloud-Anwendungen in der HR-Softwarelandschaft etabliert haben. In welchem Maße und in welcher Komplexität diese genutzt werden, bleibt eine strategische, kundenindividuelle Entscheidung. GI SA ist hierfür die erste Adresse für „IT aus einer Hand“.

HANSALOG GmbH & Co. KG: In 2020 haben Big Data und BI Lösungen vollständig Einzug in die HR-Software-Landschaft gehalten. Bewerber werden automatisch aus Portalen ausgesucht und vorgeschlagen. Software ist in der Cloud verfügbar. Allen voran geht die Wissenschaft. Das Umsetzen der wissenschaftlichen Arbeit in die Praxis dauert schon etwas länger. Und bis das letzte Unternehmen das „Neue“ umgesetzt hat, vergehen viele Jahre.

Konrad Schlebusch, Geschäftsführer, HR4YOU Solutions GmbH & Co. KG: Ein Blick in die Zukunft ist besonders im Bereich Software schwierig, denn der Markt wächst und ändert sich extrem schnell. Man kann jedoch erwarten, dass 2020 nur noch sehr wenige Unternehmen auf eine HR-Software verzichten können und on-premise-Lösungen werden keine Rolle mehr spielen.

Sven Semet, Senior Account Executive EMEA & Member of IBM Corporate Service Corps: Wir blicken sehr zuversichtlich in die Zukunft und erwarten 2020 eine vollkommen durch die Cloud und Cognitive Anwendungen geprägte Softwarelandschaft. Die

Anwendungen werden komplett integriert und mobil verfügbar sein. Die Software wird nicht mehr nur zur Verwaltung und Steuerung von Prozessen genutzt, sondern „denkt“ selber mit. Die Software wird hochgradig Automatisierung unterstützen, Lösungsvorschläge wie z.B. potentielle Entwicklungskandidaten, fehlende Skills oder Optimierungsmöglichkeiten etc. vorschlagen. Alles wird darüber hinaus sehr stark durch Grafiken und Gamification unterstützt verfügbar sein.

Dieter Schoon, Executive Vice President, Head of Global Human Resources, itelligence AG: Papierlos und mobil, aber das System darf uns nicht zu unselbstständigen HRlern machen, die ohne Kreativität und Werte einfache Anforderungen soziotechnisch umsetzen, sondern wir müssen die Cloud, die Netzwerke, wie gesagt, orchestrieren für einen noch besseren Umgang mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Reinhold Immler, Geschäftsführer, JoinVision E-Services GmbH: Wir werden auch noch 2020 und darüber hinaus dem „Dalli-Klick“-Syndrom unterliegen, alles muss noch schneller, treffsicherer und idealerweise mit einem Klick zur gewünschten Lösung führen. Der Faktor „MIM“ (modern, intuitiv, mobil) wird weiter wesentlich die Qualität einer HR-Softwarelösung mitbestimmen – und es wird trotz allem noch immer schwierig sein, alle Stellen optimal zu besetzen. Der Schwerpunkt im Recruiting-Prozess wird Active Sourcing sein.

Lumesse GmbH: Noch nicht lange her, da beherrschten Excel-Tabellen die HR-Prozesse. Diese wurden nahezu verdrängt von Talent-Management-Lösungen, die die Anforderungen der HR besser erfüllen. Der Mitarbeiter blieb allerdings auch hier außen vor. Heute rückt nun der Mitarbeiter stärker in den Fokus. Dieser Trend wird sich fortsetzen. Zusätzlich werden Themen wie Predictive Analytics, etc. vermehrt eine Rolle spielen.

Steffen Michel, Geschäftsführer, MHM HR: Zum einen wird immer mehr in der Cloud passieren. Hinzu kommt das Thema Mobile. Denn schon heute nutzen immer mehr Talente ihr Smartphone oder Tablet zur Stellensuche. Daher müssen im Bereich Recruiting beispielsweise die Angebote und Bewerbungsformulare unbedingt speziell für mobile Geräte optimiert werden. Denn in Zeiten, in denen sich die Arbeitnehmer den Arbeitgeber aussuchen können, werden sich Bewerber kaum die Mühe machen, eine Stellenanzeige, die mobil nicht lesbar ist, nochmals am heimischen PC abzurufen. Und nicht zuletzt werden HR-Lösungen immer weiter dazu beitragen, den Bewerbungsprozess noch einfacher zu gestalten. Das beginnt schon bei der Schaltung und Formulierung der Stellenanzeige, denn der Recruiting-Prozess wird in Zukunft noch digitaler werden als er es jetzt schon ist.

milch&zucker: Zum einen wird die Konsolidierung auf wenige große Anbieter als Gesamt-Lösungsanbieter anhalten. Zum anderen werden auch immer Best-of-Breed-Produkte ihren Markt finden, da insbesondere im Bereich Talent Akquisition und Talent Management die Funktionen so flexibel sein müssen, dass sie schnell auf sich ändernde Erwartungen reagieren können. Außerdem müssen Unternehmen sich vom Wettbewerb um ähnliche Bewerberzielgruppen differenzieren können und das geht u.A. durch schnellere Prozesse.

Joachim Skura, HCM Sales Development Manager, Oracle: 2020 hat sich das Thema Cloud etabliert und HR Analytics wird weit vorangeschritten sein. Zudem tauschen wir auf Messen Best Practices aus und können diese durch einheitliche Datenarchitekturen auch einfach in einem anderen Unternehmen umsetzen. Tablets und andere Mobile Devices werden standardmäßig eingesetzt. Viele kleine Anbieter werden immer wieder smarte Teillösungen auf den Markt bringen, die dann wahrscheinlich von Zeit zu Zeit in die großen Cloud-Anwendungen übernommen werden.

perbit Software GmbH: Der HR Software-Markt ist auf Wachstum ausgerichtet. Unternehmen unterscheiden sich jedoch nicht nur nach Größe und Organisationsmodell. HR-Bereiche sind ebenso heterogen, wie ihre Anforderungen an HR-Software. Daher benötigen verschiedenartige Unternehmen und HR-Ansätze auch eine entsprechende Differenzierung bei der Software-Unterstützung. Als Lösungsansatz sehen wir sowohl Cloud-Lösungen, insbesondere auch für kleine Unternehmen, als auch On-Premise-Lösungen. Mobile HR wird zunehmen. Individualisierung ist ein dominierender Megatrend des 21. Jahrhunderts und wird auch im Bereich der HR-Software stärker nachgefragt werden.

Dirk Linn, Geschäftsführer, p-manent consulting GmbH: Wir werden immer mehr zum B2C-Markt kommen. So bestimmt oftmals nicht mehr die Unternehmens-IT, welche Software zum Einsatz kommt, sondern die Nutzer. Wir werden komplett neue Businessmodelle vorfinden, die heute schon sichtbar sind. Der Vertrieb wird sich sehr stark verändern, zumindest wenn kein Projektgeschäft mehr an Software hängt.

Ulrich Beckmann, Geschäftsführer, Questback: Software wird in diesem Bereich in Zukunft nicht mehr nur „ein Tool“ sein, sondern ein wesentlicher Erfolgsfaktor für HR. Die Software liefert die Grundlagen für Unternehmensentscheidungen – sie wird daher viel tiefer in die Unternehmensprozesse integriert, ist anwenderfreundlicher, schneller verfügbar, mobiler und interaktiver. Gleichzeitig wird sie zu einer wesentlichen Entlastung für HR – es dreht sich nicht länger um operative Tätigkeiten, sondern es ist Zeit für die wirklich relevanten Themen: Die Interpretation der Daten und Ableitung von Entscheidungen. Software wird zum Hygienefaktor, denn Austausch und Feedback ist in dynamischen Strukturen und in einer digitalen Arbeitswelt elementar.

rexx systems GmbH: Sie wird breiter, mobiler, flexibler und letztlich noch weniger aus dem Arbeitsalltag wegzudenken sein, als dies heute schon der Fall ist.

ServiceNow: Mitarbeiter erwarten heute in der Arbeitswelt nahtlose, digitale Dienste, die sie aus ihrem privaten Alltag gewohnt sind. In der Zukunft werden automatisierte Self-Service-Portale ein wesentlicher Bestandteil von Personalmanagement sein, um die Erwartungen der Mitarbeiter zu erfüllen und wettbewerbsfähig zu bleiben. Effiziente, innovative Lösungen, die Mitarbeitern schnelle und unkomplizierte Erfahrung ermöglichen, sind die Zukunft.

Software4You Planungssysteme GmbH: Technisch wird es weiter in Richtung Cloud gehen, wir rechnen zudem mit mehr Variabilität hinsichtlich der Endgeräte. Durch die zunehmende Verbreitung von Touch-Displays werden klassische Maus/Tastatur-Anwendungen vor neue Herausforderungen gestellt. Systeme werden besser und direkter miteinander kommunizieren, was vielerorts den Einsatz von „best breed“-Lösungen, also Spezial-Lösungen für gewisse Aufgaben befördern wird. Die Oberflächen werden deutlich intuitiver sein.

Lothar Steyns, Geschäftsführender Gesellschafter, SUMMIT IT CONSULT GmbH:

Outsourcing-Lösungen setzen sich im HR Bereich unaufhaltsam fort. HR-Spezialanbieter unterstützen in allen HR-Fragen, übernehmen Aufgaben wie die klassische Lohnabrechnung und sind aus der wertschöpfenden HR-Prozesskette nicht mehr wegzudenken. Der Automatisierungsgrad und die Flexibilität der Lösung gewährleisten die sichere Positionierung Ihres Unternehmens im Markt und gegenüber Ihren Mitarbeitern und zukünftigen Bewerbern/innen. HR wird zum entscheidenden Zünglein an der Waage. Der zukünftige Erfolg im immer härter werdenden internationalen/ nationalen Wettbewerb, wird durch die

Leistungsfähigkeit Ihres Human Capital maßgeblich beeinflusst. Ruhig der Zukunft ins Auge blicken kann das Unternehmen, das dies rechtzeitig erkannt hat und die notwendigen strategischen Entscheidungen frühzeitig getroffen hat.

talentry GmbH: Bis 2020 wird jedes Unternehmen seine HR-Prozesse digitalisiert haben. Das Kernsystem hierfür werden die Bewerbermanagementsysteme sein. Darauf aufbauend wird es verschiedene „Best-of-Breed-Lösungen“ geben, welche über Schnittstellen mit diesen Systemen kommunizieren. Wir erwarten, dass sich neben Talent-Akquisition- und Sourcing-Lösungen noch viel in den Bereichen Big Data und KPIs tun wird. Diese Trends werden dazu führen, dass HR-Abteilungen zunehmend mehr Einfluss auf ihre jeweiligen Organisationen haben werden.

Tim Meinen, Senior Solution Consultant, Talentsoft: 2020 wird die HR-Softwarelandschaft in Deutschland deutlich mehr Dynamik und Flexibilität bieten. Kunden werden Lösungen einfacher und schneller als bisher einführen und austauschen können. Neue Module und Funktionen werden bedarfsorientiert dazu geschaltet. Die Digitalisierung von Prozessen wird in den meisten Organisationen angekommen sein. Modulübergreifende Analysen, Vorschläge und Vorhersagen stärken die Personalabteilung sowohl auf ihrem operativen als auch strategischen Standbein.

Eugen Müller, Geschäftsführer, Tempreo UG: Wir rechnen damit, dass bis zum Jahr 2020 die Kommunikation in der HR-Branche durch passende Softwaretools deutlich vereinfacht und standardisiert wird. Vor allem wird es zulasten von unstrukturierten Kommunikationsmitteln wie E-Mail und Telefon gehen. Am Ende bedeutet es nicht nur Einsparungen bei der Bestellung von Zeitarbeitern, sondern auch mehr Wettbewerb zwischen den Zeitarbeitsfirmen und dadurch Qualitätsverbesserung. Zudem wird es den Menschen in ganz EU möglich, grenzübergreifend zu arbeiten, womit der Fachkräftemangel etwas entschärft wird.

1. **Marcus Fischer, Business Development Director DACH, Textkernel BV: Die Modularisierung wird zunehmen**, die Nutzerfreundlichkeit immer besser, die Abhängigkeit von Hardware immer geringer. Man nutzt nur das, was man aktuell benötigt.
2. **Ohne Big Data keine HR-IT:** Heute schon verstärkt im Recruiting, wie durch unsere Such- und Analyseprodukte, im Einsatz, werden wir in 2020 auch im Talent Management die Erkenntnisse aus der Datenanalyse nutzen.
3. **Die Vielfalt an HR-IT-Produkten und -Services wird weiter zunehmen**, den Überblick zu behalten wird nicht einfacher.

VANTAiO: Die großen Softwarehersteller wie beispielsweise SAP setzen verstärkt auf den Cloud Markt und entwickeln sehr attraktive Lösungen mit innovativen Technologien als Alternative oder Ergänzung zu bestehenden HCM on-premise-Lösungen. Neue Herausforderer etablieren sich als ernstzunehmende Player im Markt, wie z.B. Workday. VANTAiO unterstützt durch seinen Portal Ansatz alle Lösungen und ist offen für diese Veränderung. Wir gehen davon aus, dass im Jahr 2020 hybride HR Softwarewelten koexistieren und der Nutzer durch Integrationstechnologien mit beiden Arten nahtlos und spielend leicht umgeht.

Sara Lindemann, Co-Founder und Head of Business & Client Development, viasto GmbH: 2020 und darüber hinaus! Das ist eine sehr spannende Frage, die wir uns als Innovationstreiber natürlich kontinuierlich stellen. Zum einen ist es sehr spannend, sich damit zu beschäftigen, wie Kompetenzen und Digitalisierung zueinander stehen und welche

Folgen und Handlungsfelder dabei für HR im Spannungsbereich zwischen dem Menschen und Technologie entstehen? In jedem Fall bin ich davon überzeugt, dass zumindest in der westlichen Welt der Bewerber als Individuum eine immer größere Rolle spielen wird und dass neben der zur Verfügung stehenden Technologie auch immer der persönliche Eindruck wichtig ist.

Christoph Kull, Regional Vice President DACH, Workday: Derzeit ist das Angebot an Lösungen noch breit gefächert. Wir gehen davon aus, dass sich in den kommenden Jahren einige wenige, marktbestimmende Anbieter herauskristallisieren werden. On-Premise-Systeme werden im gleichen Zeitraum weitgehend verschwinden – für das Personalwesen ist die Cloud derzeit wohl der einzig sinnvolle, zukunftsfähige Ansatz.