

# Strategische HR-Software wird wichtiger

## Unternehmen tun noch zu wenig, um Mitarbeiter zu binden

WIEN - Der aktuelle HR-Report von Hays zeigt mit 78 Prozent Zustimmung des Top-Managements die hohe Bedeutung von Mitarbeiterbindung. Dennoch ergreifen Unternehmen immer noch zu wenige Maßnahmen. Die Diskrepanz zwischen Anspruch und Wirklichkeit existiert also weiterhin, so der HR-Report für den DACH-Raum. Besonders gut eigne sich eine wertschätzende Unternehmenskultur, um Mitarbeiter zu binden, so 95 Prozent der Befragten. Gleichzeitig meinen 53 Prozent, dass dies bereits umgesetzt sei. Je nach Position variieren die Wahrnehmungen: 73 Prozent der Unternehmensleiter meinen, eine wertschätzende Unternehmenskultur existiere bereits, nur 41 Prozent der Mitarbeiter stimmen dem zu. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Lebenssituation werden von 67 Prozent als zentrales Mitarbeiterbindungsinstrument angesehen, 46 Prozent glauben, dass dies schon umgesetzt sei. Und auch flexibles Arbeiten (siehe S. 24) bindet Mitarbeiter - zumindest sehen das 51 Prozent so - auf Seiten der Geschäftsführung sind es nur 36 Prozent. »Führungskräfte haben Mitarbeiter verschiedener Generationen. Alle diese Altersgruppen haben unterschiedliche Erwartungen und Bedürfnisse, die über gezielte Mitarbeiterbindungsinstrumente angesprochen werden müssen. Standardlösungen verfehlen ihr Ziel«, so Hays-Österreich-Geschäftsführer Mark Frost.

## Aktuell dominieren noch klassische Module für die Personal-Verwaltung in Unternehmen - das soll sich in Zukunft ändern

WI E N - Nach einer internationalen Studie von Sage plant jedes zweite Unternehmen, in strategische Module wie Personalakt, Training, Recruitment bis Performance Management zu investieren, nachdem heute noch klassische Lösungen wie Lohnverrechnung, Zeiterfassung und

Urlaubsverwaltung dominieren. »Strategische Produkte wie Mitarbeitergespräche, Performance oder Skills Management sind noch schwach besetzt. Theoretisch weiß man, wie wichtig es für den Erfolg des Unternehmens ist, Talente zu finden und die besten Köpfe an sich zu bin- den. Aber in der Praxis tun sich die Unternehmen mit dem Umsetzen noch schwer. Software könnte strategische HR unterstützen«, erklärt Benigna Prochaska, Geschäftsführerin von Sage Österreich. In naher Zukunft plant allerdings die Hälfte der befragten Unternehmen, in neue, strategische HR- Bereiche zu investieren, so etwa in Bereiche wie Training, elektronische Personalakte und Recruitment. Auch Performance Management und Kompetenz-Management liegen weit vorn. Personal-Software-Lösungen sind zum größten Teil bisher noch im eigenen Unternehmen installiert, nur elf Prozent nutzen bereits Software as a Service. Blickt man jedoch in die Zukunft, zeigt sich ein anderes Bild: Für die Anschaffung neuer Module oder den Ersatz bestehender Lösungen nennen nur mehr 57 Prozent inhouse als Präferenz, zwölf Prozent denken ausschließlich an SaaS und 31 Prozent können sich eine Mischvariante vorstellen. Die wesentliche Eigenschaft beim Einsatz von HR-Software ist die Benutzerfreundlichkeit. Danach kommen Datensicherheit und Stabilität - ein Kriterium auf das Benigna Prochaska besonderes Augenmerk legt: »Stabilität bedeutet nicht nur, das Programm muss immer verfügbar sein, sondern auch, es soll möglichst gleich aussehen. In Studien wurde bei Anwendern beobachtet, wie nach einem Update deren Blutdruck steigt, weil ein Eingabe- Feld woanders steht oder gestern etwas ging und heute nicht«.

## TOP-5-ANBIETER

Im Rahmen der Studie »HR-Software Report 2014« wiederum wurden Personalverantwortliche aus Österreich und Deutschland zu ihren Erfahrungen mit HR-Lösungen und -Anbietern gefragt. Dabei rangierte SAP vor BMD und Sage, auf den Plätzen vier und fünf finden sich die Lösungen von Infoniqua und Haufe-Lexware. Besonders wichtig ist den Anwendern dabei, (HR-Lösungen leicht zu bedienen sind, wichtige HR-Prozesse abdecken und die Sicherheit der Daten zu garantieren.

Auch hier zeigt sich, dass klassische Lösungen wie softwaregestütztes Arbeitszeitmanagement und Zeit- und Zutrittsfassung dominieren, stark steigend ist der Bedarf an Lösungen für die Reisekostenabrechnung, Personalinformationssysteme, Recruiting Personalauswahl, aber auch Mitarbeiterportale und Self Services. Mobile Applikationen sind im Vormarsch wenn auch nur bei 14 Prozent der Befragten tatsächlich im Einsatz. Zukünftig wollen 42 Prozent der Befragten zusätzliche Lösungen für Mitarbeitergespräche einsetzen, aber auch für Personalentwicklung, Weiterbildung Bildungscontrolling sowie das Bewerbermanagement.

---

managementcube Personaldiagnostik bietet höchste Treffsicherheit für Ihr Personalmanagement. Ein praxiserprobtes System in 6. Generation, das bis dato auf über 2.000.000 Testanwendungen zurückblickt.

Das multiprofessionelle managementcube-Entwicklungsteam und die strategische Kooperation mit Sage, einem der weltweit führenden Anbieter von Business-Software, stellt die Qualität von managementcube Personaldiagnostik langfristig sicher. managementcube Personaldiagnostik ist ein Unternehmensbereich der Gesellschaft für Wirtschaftspsychologie und Organisationsdynamik Unternehmensberatung GmbH