Business Guide HR 2022

www.isreport.de www.softselect.de Sonderausgabe September 2022

- ✔ Recruiting, Talent- & Bewerbermanagement
- ✔ Digitale Personalakte
- ✔ Personaleinsatzplanung & Skillmanagement

- ✔ Expertenbeiträge
- ✔ Firmenprofile wichtiger Anbieter
- ✔ Referenzen aus der Praxis
- ✔ Ausführliche Produktübersicht

isreport Online und Guides

SoftSelect

SOFTSELECT

SoftTrend Studien

Summary der SoftSelect HR Studie 2021/22

Kostenfrei bestellen

Management Summary

HR Software 2021/22

SoftTrend Studie 298

Editorial

MICHAEL GOTTWALD
Geschäftsführer der
SoftSelect GmbH

Die jüngsten Krisen (Coronapandemie, Ukrainekrieg, Energiemarktkrise) haben gezeigt, wie anfällig viele Branchen in unserem EU-Wirtschaftsraum in Bezug auf abrupte Veränderungen der Marktbedingungen reagieren. Bis heute ist kaum absehbar, wie nachhaltig die Folgen des jüngst Erlebten und dessen Auswirkungen auf die Unternehmen bzw. Verbraucher sein werden. Vielen wurde schmerzhaft deutlich, dass der seit Jahren bestehende Digitalisierungsstau kurz- und mittelfristig kaum aufgelöst werden kann. Aber auch heute bedeutet für viele Marktteilnehmer ein „nach der Krise" nicht unbedingt „nach der Krise ist vor der Krise", sondern leider immer noch „hoffentlich war es für lange Zeit die letzte Krise!".

Beispielsweise lassen sich die tiefgreifenden krisenbedingten Änderungen der Beschäftigungsstrukturen durch Kurzarbeit und Kündigungen in vielen Branchen, wie Handel, Luftfahrt und Tourismus, als historisch bezeichnen. Und es wird deutlich, dass sich der im Anschluss an die Krise erforderliche Arbeitskräftebedarf über Monate nicht wieder kompensieren lässt. Problem Nr. 1 ist der generelle Fachkräftemangel auf dem Arbeitsmarkt, da viele Menschen bereits in andere Branchen abgewandert sind; und Problem Nr. 2 sind die suboptimalen HR-Beschaffungsprozesse in den meisten Unternehmen, da die vorhandenen Recruiting- und Onboarding-Abläufe in den Betrieben selten auf derart große Bedarfsschwankungen vorbereitet sind.

Viele HR-Abteilungen sind ihrer tradierten Administrationsrolle immer noch nicht entwachsen. Dabei ist gerade hier ein Umdenken längst überfällig, um zu einem mehr strategisch ausgerichteten, wettbewerbsorientierten und auf frühzeitige Antizipation des stetigen Wandels fokussierten HR-Managementverständnis zu kommen. Wichtig sind heutzutage u. a. um mehr strategische Personalentwicklung, das Setzen und Erreichen von ROI-Zielvorgaben, ein vollumfängliches Talent Management, modernes Lernmanagement und die Etablierung von Managed-Services und KI- gestützten Automatisierungsprozessen in HR-Beschaffung, um sich verändernde Bedarfssituationen kurz-, mittel- und langfristig besser und schneller auffangen zu können. Die sich nach der Pandemie in vielen Köpfen festgesetzte Idee, dass hybride Arbeitsplätze das Patentrezept für eine mögliche Krise sind, zeigt, wie sehr es bei vielen Verantwortlichen nach wie vor an Problembewusstsein und Lösungsorientierung mangelt. Gerade in unsicheren Zeiten braucht es innovative HR-Personaltaktiken und Leistungsstimulationsinstrumente, um Talente zu finden, zu fördern und zu halten.

HR-Management muss heutzutage mehr denn je als Chefsache wahrgenommen werden. Es darf nicht als Stabsstellenfunktion auf Administrationsaufgaben reduziert werden. Gerade im Human Capital liegt bei vielen krisenanfälligen und personalintensiven Unternehmen der Schlüssel zum Erfolg. Dieses zu finden, zu hegen, zu pflegen und langfristig zu binden – kurz gesagt: intelligent zu orchestrieren – gehört zu den Kernaufgaben eines vorausschauenden unternehmerischen Handelns. Grundvoraussetzung dafür ist eine fortschrittliche und durchgängig digitale HR-Infrastruktur ohne systemische Brüche.

Die notwendige Unterstützung zur Umsetzung liefern innovative HR-Systeme, die bereits zuhauf am Markt verfügbar sind, wie eine aktuelle SoftSelect-Studie zum Thema HR deutlich zeigt.
Im vorliegenden Business Guide HR 2022 stellen wir Ihnen viele hochmoderne HR-Systeme vor, die ein gutes Kosten-/Nutzenverhältnis aufweisen, unkompliziert im Handling sind und die Umsetzung innovativer HR-Strategien wunderbar unterstützen können.

Viel Spaß bei der Lektüre und lassen Sie sich – ebenso wie wir - von den guten Ideen inspirieren.

Michael Gottwald

Impressum

Verlag:
is report Online & Guides
(Raupach und Weckerlein GbR)
Augustenfelder Str. 3, 85221 Dachau
Tel.: +49/(0) 89/90 48 62-0
Fax: +49/(0) 89/90 48 62-55
E-Mail: info@isreport.de

Projektleiter: Stefan Raupach
Layout: Wolfgang Weckerlein

Verantwortlich für Anzeigen: Stefan Raupach

Titelfoto, Zwischentitel: Fotolia / Pixabay

Kooperationspartner Redaktion:
SoftSelect GmbH
IT-Marktforschungshaus und
Softwareauswahlberatung
Michael Gottwald
www.softselect.de

Inhaltsverzeichnis

Träger des Guides

isreport Online und Guides

www.isreport.de

SOFTSELECT

www.softselect.de

Partner des Business Guide HR

Platin-Partner

BEGIS GmbH S. 18

CSS AG S. 19

Infoniqa Deutschland GmbH S. 20

Gold-Partner

Die DATEV eG ist im Lohn-Umfeld seit Jahrzehnten einer der bekanntesten Softwareanbieter. Darüber hinaus lassen sich mit einer gut abgestimmten Kombination aus eigenen Programmen und Partnerlösungen sämtliche Personalinformationen und HR-Abläufe perfekt vernetzen, auch im Zusammenspiel mit der Steuerberatungskanzlei. So wird der gesamte Personalprozess durchgängig digital – vom Recruiting bis zum Offboarding, von der Datenerfassung bis zur nötigen Übermittlung an Behörden und Institutionen.

www.datev.de

Infoniqa ist Spezialist für cloudbasierte Software- und Service-Lösungen in allen Bereichen der Personalarbeit. Die browserbasierte HR-Suite Infoniqa ONE 365 wird aktuell von 21.000 Kunden bzw. 3,1 Millionen täglichen Arbeitnehmern verwendet und vereint die verschiedenen HR-Bestandteile Payroll (SaaS oder Outsourcing), Zeitmanagement & Personalmanagement in einer praktischen Gesamtlösung. Die Module können einzeln oder als Komplettsystem genutzt werden und sind somit jederzeit beliebig erweiterbar.

www.infoniqa.com

Mit der High-Level Human Resource Software Persis entscheiden Sie sich für eine leistungsfähige und flexible Lösung für die Zukunft. Der modulare Aufbau ist Programm. Das bietet Ihnen die Chance, mit Ihrem wichtigsten Thema zu starten. Vom Bewerbermanagement über die Digitale Personalakte bis zur Personalentwicklung unterstützen wir unsere Kunden. Erfahrungen seit über 35 Jahren, die wir für die Digitalisierung Ihrer HR Prozesse verwenden.

www.persis.de

Die SUMMIT ist Ihr Prozess- und Digitalisierungspartner für das Personalwesen. Unsere gesamtheitliche HR-Software ist intuitiv bedienbar, leistungsstark und wird auf Wunsch in unserem eigenen Rechenzentrum gehostet. Seit Jahren setzen Unternehmen auf die smarten und effizienten HR-Lösungen der SUMMIT. Lassen auch Sie sich von modernen Softwareapplikationen wie Entgelt, Zeitwirtschaft, Personalmanagement und Recruitment begeistern. Gemeinsam bringen wir HR noch weiter!

www.summit-it-consult.de

Silber-Partner

software für ihr personal

www.spdata.de

Foto: Geralt, Pixabay

HR im Spannungsfeld zwischen Digitalisierung und Transformation

Vom Verwalter zum Gestalter: Die Rolle der HR-Abteilung hat sich in den vergangenen Jahren von einem Dienstleister rund um die Personalverwaltung zu einem strategischen Drehkreuz für die Digitalisierung der Workforce und dem damit verbundenen Transformationsprozess weiterentwickelt. Inwieweit diese Rolle in der Praxis ausgefüllt wird, ist nicht nur eine Frage des technologischen Setups, sondern hängt auch maßgeblich von dem (Unternehmens-) kulturellen Nährboden und der Fähigkeit ab, den Menschen in den Fokus von Veränderungsprozessen zu rücken.

DIGITALISIERUNGSPROJEKTE sind, wie sie vielfach im Zuge der Pandemie angestoßen wurden, nicht die bloße Einführung und Nutzung neuer Technologien. Es sind vielmehr Organisationsprojekte, die auch Auswirkungen etwa auf gewohnte Prozesse, Arbeitsweisen, Verantwortlichkeiten und Entscheidungsspielräume von Mitarbeitern mit sich bringen. Um Digitalisierungs- und Transformationsprojekte nachhaltig zum Erfolg zu führen und die (direkten und indirekten) Blocker in der Organisation zu eliminieren, sind auch Führungskräfte gefordert, die Mitarbeiter auf Veränderungen vorzubereiten und Vorbehalte auf der Mitarbeiterebene zu adressieren. „Dazu verhelfen auch HR-Tools, um Führungskräfte zu entwickeln und Kompetenzen gezielt zu fördern. Was die Tools aber nicht mitbringen können, ist die strategische und kulturelle Komponente von Transformationsprojekten. Wie die Mitarbeiter in den Prozess des Wandels eingebunden und gefördert werden, um die entstehenden Potenziale für das eigene Tagesgeschäft zu nutzen und ein positives Mindset gegenüber Veränderungen zu entwickeln, ist eine entscheidende Aufgabe, die in der Komplexität von Digitalisierungsprojekten nicht selten untergeht. Eine Leitkultur zu etablieren, die nicht nur die Anwender befähigt, digital zu arbeiten, sondern auch digital zu denken und zu handeln, kann mitunter einen größeren Effekt auf den Unternehmenserfolg und die Innovationsfähigkeit haben, als der Einsatz neuer Technologien“, weiß Michael Gottwald, Geschäftsführer der Hamburger IT- und Unternehmensberatung SoftSelect GmbH. „Denn fehlt es an der Akzeptanz und Veränderungsbereitschaft in den Teams, können auch die besten Tools ein Digitalisierungsprojekt zum Scheitern bringen. Diese Mentalität sollten nicht nur Unternehmens- und Managementberater, sondern auch Lösungsanbieter und Implementierungspartner vermitteln, um nicht nur Tools, sondern Erfolgsprojekte zu verkaufen.“

Digital Leader - Aufbau und Entwicklung digitaler Kompetenzen

Die Digitalisierung von HR-Abteilungen, die abseits der Optimierung betrieblicher Wertschöpfungsketten mit veralteten, nicht vernetzten Systemen für Payroll, Recruiting und Personalmanagement ihre Verwaltung verrichten, liefern heute kaum mehr einen positiven Wertbeitrag im Organisationsgefüge und laufen Gefahr, über kurz oder lang dem Outsourcing zum Opfer zu fallen. Die Entscheidung, die Entgeltabrechnung, das Recruiting oder die Personalverwaltung in die Hände eines Dienstleisters mit entsprechenden Infrastrukturen zu geben, ist nicht nur eine strategische, sondern auch oft eine rein wirtschaftliche Entscheidung, die sich an dem Mehrwert der bestehenden HR-Organisation für die eigene Belegschaft und die Unternehmensziele bemisst.

Investitionen in die digitale Infrastruktur der HR-Abteilung sollen Unternehmen vor allem dabei helfen, umständliche Abläufe abzubauen, Zusammenhänge zu erkennen und Leistungen besser messbar zu machen. Neue Technologien tragen heute immens dazu bei, eine von Kreativität, Leistung und dem Prinzip des organisatorischen Lernens geprägten, vernetzten Arbeitswelt zu schaffen, um die Mitarbeiter über HR hinaus bei ihren wertschöpfenden Tätigkeiten zu unterstützen. Die Vernetzung der bestehender HR-Disziplinen bildet dabei ein solides Fundament, um multidimensionale Daten, HR-Services und individuelle Fähigkeiten miteinander zu verknüpfen. Dafür ist es ebenfalls notwendig, digitale Kompetenzen mit den neuen Technologien aufzubauen und die Potenziale für die eigene Wertschöpfung bestmöglich nutzbar zu machen.

Digitale Unternehmenskultur zur Steigerung der Arbeitsplatzattraktivität

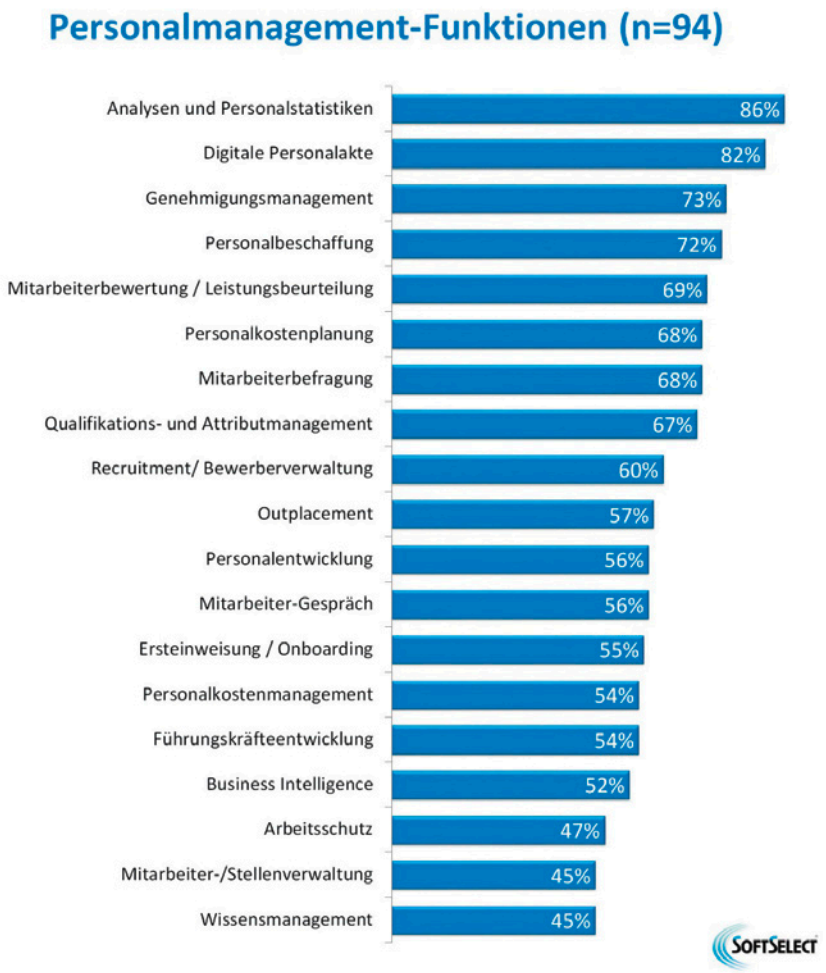
In den vergangenen zwei Jahren haben viele Unternehmen bei der Gestaltung virtueller Arbeitsumgebungen für Mitarbeiter Neuland betreten und ihre Arbeitsmodelle für verschiedenste Rollenprofile reorganisiert. „Hybridarbeit“, was vielfach als vorübergehende Maßnahme zum Erhalt der Wertschöpfung und Produktivität ihren Anfang nahm, gehört heute in vielen Unternehmen bereits zur Norm. Die daraus erwachsenen Herausforderungen in Bezug auf eine effektive Team-Arbeit, den Shift bei der Mitarbeiterführung und die Etablierung von Systemen zur Leistungsmessung haben viele Unternehmen dank dem Einsatz neuer Technologien heute bereits weitgehend gelöst. Im Fokus von Investitionen stehen aktuell wieder die Optimierung und Automatisierung von Workflows und der Ausbau von Self-Services – Maßnahmen, die ebenfalls die Hybrid-Arbeit vereinfachen und die Produktivität der Mitarbeiter über die HR-Abteilung hinaus steigern.

Moderne HR-Technologien u.a. im Bereich Kollaboration, Onboarding und Wissensmanagement unterstützen nicht nur die Zusammenarbeit von hybriden Teams und erleichtern die Steuerung von Prozessen, sondern zahlen auch in die digitale Unternehmenskultur ein. Denn bei vielen Beschäftigten, insbesondere bei den begehrten „Young Professionals“, ist der Wunsch nach mehr Flexibilität im Arbeitsmodell stark ausgeprägt. Für Arbeitgeber wächst damit die Herausforderung, die Bedürfnisse der Mitarbeiter nach flexibleren Arbeitsmodellen mit den Zielen des Unternehmens und der Personalpolitik in Einklang zu bringen. So stehen Unternehmen durch den Wettbewerb bei Fachkräften und der hohen Nachfrage nach digitalen Talenten in der Pflicht, die Arbeitsplatzattraktivität zu erhöhen, Mitarbeiter im Umgang mit digitalen Instrumenten zu fördern und den digitalen Reifegrad von Belegschaft und Organisation insgesamt zu verbessern.

Leistungsumfang der untersuchten HR-Systeme (Bild: SoftSelect GmbH)

Diversifiziertes Leistungsangebot der HR-Lösungen

Die in der aktuellen HR Software 2022 Studie von SoftSelect untersuchten HR-Lösungen bieten Anwenderunternehmen ein breites Lösungs- und Funktionsangebot. Während 83% der Anbieter über Funktionen für das Personalmanagement und 78% über ein integriertes HR-/Mitarbeiterportal verfügen, erlauben nur 62% der Lösungen eine Erfassung der geleisteten Arbeitszeiten. Hier wächst auch der Wettbewerb, wo Anbieter aus dem Cloud-Segment mit sehr modernen und integrationsfähigen Web- und Mobile-Apps sowie attraktiven Freemium-Preismodellen vor allem Unternehmen mit hybriden Teams adressieren. Eine eigene Personalabrechnung bieten, trotz der hohen Relevanz für Unternehmen, aufgrund restriktiver Vorgaben und des hohen Pflegeaufwandes hingegen lediglich 53% der Lösungen an – hier wird oftmals auf spezialisierte und schnittstellenreiche Partnerlösungen zurückgegriffen. Die Bereiche Bewerbermanagement und Recruiting können immerhin noch 57%, Skillmanagement und Personal-Einsatzplanung jeweils 56% und Talentmanagement noch zu 48% anbieten. Der Bereich Personalentwicklung wird ebenfalls von rund der Hälfte aller Lösungen (53%) abge-



Unterstützte Personalmanagement-Funktionen (Bild: SoftSelect GmbH)

deckt. Einige Anbieter verfügen zudem über spezielle Lösungen und Module für das Reisekostenmanagement (47%), die Fuhrparkverwaltung (34%) und das E-Learning (22%).

Automatisierungspotenziale ausschöpfen und Kosten senken

Die Verwaltung des Personalbestands, was u.a. auch die Besetzung von Vakanzen, Leistungsbeurteilungen, Business Intelligence und Analysen, Personalkostenmanagement, digitale Personalakten, Skillmanagement, Mitarbeiterbefragung, Arbeitsschutz, Fortbildung und Personalentwicklung einschließt, ist für den nachhaltigen Unternehmenserfolg nicht nur enorm wichtig, sondern mitunter auch sehr ressourcenintensiv. HR-Software wird daher aus wirtschaftlicher Sicht ein großes Potenzial zugesprochen, die Investitionskosten schnell amortisieren zu können. Immer mehr Personalabteilungen stellen ihre HR-Prozesse und ihren Wertbeitrag für die Organisation auf den Prüfstand, um Kosten in der Verwaltung zu senken, neue Herausforderungen effizient zu lösen und Abläufe nicht nur in turbulenten Zeiten besser beherrschbar zu machen. In der konkreten Ausgestaltung der abgebildeten Funktionsumfänge unterscheiden sich die Lösungen jedoch zum Teil erheblich, wie die Übersicht am Beispiel der Personalmanagement-Funktionen zeigt.

10 Tipps für die Software-Einführung

1. **Prioritäten festlegen:** In vielen mittelständischen Unternehmen genießen Softwareauswahl-Projekte noch immer eine zu geringe Priorität. Dieser Kritikpunkt richtet sich erfahrungsgemäß zunächst an die Geschäftsleitungsebene, da von dort die entscheidenden Impulse für die Art und Weise der Projektdurchführung ausgehen (sollten). Das hat zur Folge, dass in vielen Evaluationsprojekten notwendige Projektaufgaben nur sehr oberflächlich neben dem Tagesgeschäft erledigt werden (können).
2. **Freiräume schaffen**: In der Projektarbeit stößt SoftSelect häufig auf Projektteams, die von höherer Stelle mit der Aufgabe betraut wurden, neben dem täglichen Operativgeschäft die Koordination, Steuerung, Durchführung, Kontrolle und Dokumentation der Auswahlprozesse durchzuführen. Manch ein Projektleiter bzw. -verantwortlicher ist aufgrund der zusätzlichen Aufgaben mitunter schnell überfordert, worunter die gesamte Konzeption leidet und auch die mit der Einführung verbundene Zielerreichung infrage gestellt werden muss. Zwar ist die Auswahl einer passenden Softwarelösung eine große Herausforderung, letztlich aber stellt dies auch eine zukunftsbestimmende Aufgabe dar, die langfristig auch eine strategische Chance bedeutet. Das methodische und konzeptionelle Vorgehen ist daher von elementarer Bedeutung für den Projekterfolg. Die Tatsache, dass diesen Aspekten in den Projekten häufig nur unzureichend Beachtung geschenkt wird, lässt in der Regel auf ein nahezu fahrlässiges Vertrauen darauf schließen, dass die Funktionsmerkmale der jeweiligen Software bzw. der Anbieter selbst für das gewünschte Ergebnis sorgen werden.
3. **Verantwortlichkeiten definieren und ggf. Experten einbeziehen**: Darüber hinaus fehlen oft eindeutige Verantwortlichkeiten. Die Aufgabe wird meist delegiert und dem IT-Management zugeordnet. Dort herrscht in der Regel ein hoher Kompetenzgrad mit Blick auf die bestehenden Lösungen und interne IT-Infrastruktur, aber wenig Übersicht hinsichtlich dessen, was der IT-Markt derzeit zu bieten hat. An dieser Stelle werden oft Kenntnisse von den mit der Aufgabe betrauten Akteuren über Entwicklung des Marktes und der Lösungen, zukünftige Trends und die Positionierung bzw. Zukunftschancen der Hersteller verlangt, die sich externe Spezialisten meist nur in mühevoller Detailarbeit aneignen. Die Mitglieder der Projektgruppe sind verständlicherweise oft schlichtweg überfordert, so dass viele Aspekte bei der System-

auswahl mangels besseren Wissens vernachlässigt werden. Aufgaben, wie das Zusammentragen der wichtigsten Anforderungsmerkmale, die Dokumentation der Kernprozesse oder die Auswahl eines geeigneten Anbieterpools werden meist nur unzureichend erledigt. Und damit werden auch gleichzeitig entscheidende Weichen für den Projekterfolg (oder -misserfolg) gestellt.

4. **Auswahl des Projektteams**: Die Zusammensetzung des Projektteams sollte sehr sorgsam erfolgen. Alle betroffenen Kernbereiche des Unternehmens sollten darin mit positiv denkenden Teilnehmern vertreten sein. In vielen Projekten wird dagegen die Eigenverantwortung und der Entscheidungsspielraum einzelner Teilnehmer oft auf ein Minimum reduziert.
5. **Kommunikation**: Häufig existieren keine einheitlich geregelten Informationswege. Gesprächskreise oder Lenkungsausschüsse werden nicht eingerichtet oder von den Beteiligten nur unzureichend genutzt. Durch eine zielgerichtete und offene Kommunikationsstrategie (in beide Richtungen) wird sichergestellt, dass alle relevanten Mitarbeiter sich als ein entscheidender Teil der Lösung verstehen, ihr Wissen einbringen und die Prozesse direkt oder indirekt unterstützen und vorantreiben.
6. **Realistische Zeitplanung**: In Auswahl- und Einführungsprojekten werden die Zeitfenster häufig zu knapp bemessen und wichtige Teilaufgaben dadurch meist nur unzureichend gelöst. Für die Überprüfung und Optimierung der Kernprozesse im Unternehmen bleibt meist zu wenig Zeit. Die Konzentration auf greifbare und abfragbare Funktionen tritt oft in den Vordergrund. Die Folge sind Fehleinschätzungen hinsichtlich der Möglichkeiten und Eignung der präferierten Lösungen.
7. **Strukturierter Ansatz**: Vielfach basiert die Vorgehensweise bei der Projektdurchführung dem intuitiven Handeln. Es gibt in der Regel nur wenig Erfahrungswerte aus früheren Projekten und daher auch nur eine eingeschränkte Vorstellung von dem, was wirklich wichtig ist. Ein oft gehörter Satz in dem Zusammenhang ist: „Wir haben keine hohen Anforderungen, die neue Lösung soll alles können, was die alte konnte und möglichst alles haben, was wir zukünftig brauchen". Hier offenbart sich meist schon eine große Differenz zwischen Anspruch und Wirklichkeit. Die Definition von klaren Zielsetzungen und Meilensteinen sowie die Verteilung und Abarbeitung von Aufgaben wird häufig nur durch situative Einflussfaktoren bestimmt. Es fehlt der rote Faden, an dem sich das Team ausrichten kann. Die strukturierte Planung der Projektetappen soll auch einen professionellen Umgang und eine Verbesserung der Gesprächs- und Verhandlungsposition mit den Softwareanbietern ermöglichen.
8. **Kosten**: Die Kalkulation der zu erwartenden Kosten im Zusammenhang mit der Einführung einer neuen HR-Lösung ist in der Regel schwierig, da eine genaue Analyse der vom Hersteller zu erbringenden Leistungsumfänge (Lizenzen, Customizing, Schulung etc.) häufig nicht exakt möglich ist. Dazu kommt, dass manche Vertragspositionen sehr offen formuliert bleiben, da sie eine Berechnung bestimmter Umfänge nach Aufwand vorsehen. Workshops mit Herstellern werden aus Kostengründen oft vermieden. Damit wird ein Instrument zur Prüfung und Absicherung meist nicht genutzt. Aufgrund der mangelnden Erfahrung der Projektverantwortlichen werden oft die Vertragspunkte, die bei Nachverhandlungen größte Aussichten auf Nachlässe versprechen, kaum ausgemacht. Auf eine Einbindung von (externen) Spezialisten wird häufig verzichtet, obgleich die Kosten im Vergleich zur Gesamtinvestition meist gering sind.
9. **Ergebnismessung**: Soll-/Ist-Vergleiche sind in vielen Projekten kaum oder gar nicht möglich, da in der Regel die notwendige Ausgangsbasis dafür fehlt. Die definierten Ziel- und Zeitvorgaben sind meist nur grob formuliert und die interne Vorbereitung bestimmter Projektschritte ist oft sehr von den einzelnen Projektteilnehmern abhängig. Ein Qualitätsstandard für das Projekt existiert meist nicht.
10. **Leitkultur**: Im betrieblichen Alltag ist bei IT-Projektvorhaben vonseiten der Anwender und der Geschäftsleitung oftmals aber ein eher reaktives Verhalten als ein proaktives Vorgehen zu beobachten. Die Geschäftsführung steht dabei in der Verantwortung, die innerbetriebliche Kultur auf das Softwareprojekt vorzubereiten, geeignete Projektteams zu bilden sowie Anwender mit Visionen und Strategien als Leitlinien in die Softwareeinführung einzubinden. Die Akzeptanz der Anwender beschleunigt die vollständige System-Integration, wobei der Anwender als Teil des „Systems" anzusehen ist, und unterbindet Reibungsverluste beim wichtigsten Glied der Kette, dem Nutzer.

Der Autor

„Eine Leitkultur zu etablieren, die nicht nur die Anwender befähigt, digital zu arbeiten, sondern auch digital zu denken und zu handeln, kann mitunter einen größeren Effekt auf den Unternehmenserfolg haben, als der Einsatz neuer Technologien", so SoftSelect Geschäftsführer Michael Gottwald.

HR Software Studie und kostenfreies Management Summary anfordern

Mit der SoftTrend Studie 296 – HR Software 2022 bietet die SoftSelect GmbH Unternehmen eine fundierte Entscheidungshilfe und zeigt aktuelle Trends und Entwicklungen im Personalwesen auf. Zudem enthält die zum vierten Quartal erscheinende Studie einen umfassenden Überblick zu den einzelnen Lösungsanbietern im HR-Bereich. Unter http://www.softselect.de/hr-studien können Unternehmen die Vollversion (inkl. vollständiger Lösungsprofile) für 150€ (zzgl. MwSt. und Bereitstellungspauschale) oder die kostenfreie Management Summary der SoftSelect HR-Software Studie 2022 anfordern.


Foto: © NDABCREATIVITY– #514976773– stock.adobe.com

Mitarbeiterbindung als Teil der Erfolgsstrategie von Unternehmen

Zwei Jahre Corona-Krise und eine lange Home Office-Phase haben die Arbeitswelt grundlegend auf den Kopf gestellt. Unternehmen stehen heute vor vollendeten Tatsachen: Es ist nicht nur der eklatante Mangel an Fachkräften, der es den HR-Abteilungen immer schwerer macht, bestehende Personallücken in vertretbarer Zeit zu schließen. Es besteht auch die Gefahr, dass sich viele Mitarbeiter in den Betrieben nach frischem Wind und neuem Job sehnen – und dies bei einem herrschenden Arbeitnehmermarkt, in dem es für Wechselwillige verhältnismäßig einfach ist, in kurzer Zeit einen neuen Job zu finden.

Von daher ist auch klar: Um qualifiziertes Fachpersonal einzustellen und vor allem auch zu halten, müssen die Unternehmen einiges bieten. Neben einem attraktiven Gehalt und Benefits stehen flexible Arbeitszeitmodelle und Fortbildungsmöglichkeiten ganz oben auf der Wunschliste von begehrten Fachkräften. Obstkörbe und Jobräder als Benefits reichen lange nicht mehr aus. Insbesondere die Generation Y hat klare Prioritäten. Wohl wissend um ihre digitalen Skills suchen Young Professionals in erster Linie eine Arbeit, bei der sie sich selbst verwirklichen können. Zudem fordern sie große Flexibilität und legen Wert auf ihre persönliche Entwicklung. Arbeit soll schließlich den Weg für Selbstentwicklung ebnen, sie soll Entfaltung ermöglichen.

Die Young Professionals werden die Arbeitswelt für die nächsten 50 Jahre prägen. Denn ihre Werte und ihr Blick auf Themen wie Karrierewege, Führung und Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben verändern Unternehmen fundamental. Bis zum Jahr 2025, so die Studie „People-Management 2025“ der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft PricewaterhouseCoopers, kommen zahlreichen Funktionen des Human Resource Management wesentlich mehr Bedeutung zu als heute noch: Daten- und Technologiemanagement, Talentmanagement sowie Mitarbeiterqualifizierung und Kompetenzmanagement werden dann wichtiger sein als die reine Personalplanung. Allein für das Talentmanagement prognostiziert die PwC-Studie einen Anstieg um 14 Prozent – von heute 75 Prozent auf 89 Prozent im Jahr 2025. Die Qualifizierung von Mitarbeitern und deren stetige Weiterentwicklung innerhalb von Unternehmen gehören daher längst zu den obligatorischen Aufgaben des HR-Bereichs.

Kein Wunder also, dass sich immer mehr Unternehmen von traditionellen Arbeitsweisen verabschieden und die gezielte Mitarbeiterbindung als Teil ihrer Erfolgsstrategie begreifen: Transformation hin zur „New Work“ – mit mehr Freiraum für Kreativität, selbstbestimmtem Handeln, Flexibilität in der Arbeitsorganisation und -zeit. Dabei dient der Fokus auf die Mitarbeiterbindung nicht nur dem reinen Selbstzweck, sondern stärkt auch insgesamt den positiven Auftritt als langfristig attraktiver und somit erfolgreicher Arbeitgeber. Denn zufriedene und gesunde Mitarbeiter prägen das Image und empfehlen das Unternehmen weiter, sodass letztendlich auch die Mitarbeiterfindung einfacher wird, etwa durch neue Modelle wie „Mitarbeiter werben Mitarbeiter“.

Dennoch wird der Themenkomplex Mitarbeiterbindung in zahlreichen Unternehmen noch immer nicht priorisiert. Denn Priorisieren heißt nicht nur, die Themen auf der Agenda zu wissen, sondern proaktiv vorzugehen und Sorge dafür zu tragen, dass die damit verbundenen Prozesse optimal und effizient funktionieren. Unternehmen müssen ihre Mitarbeiter einbeziehen. Dies erreichen sie einerseits, indem sie ihnen ein hohes Maß an Selbstverwaltung ermöglichen – von der Stammdatenänderung im System, über digitale Urlaubsanträge bis hin zur Arbeitszeiterfassung im Home Office. Andererseits müssen

Kai Hirt beschäftigt sich seit mehr als 20 Jahren mit verschiedenen Themen im Bereich des Personalwesens. Nach Stationen in HR und Vertrieb bei internationalen Unternehmen ist er bei der CSS AG Experte und Produktberater für eGECKO Personalwesen. Foto: privat

Unternehmen für die Aus- und Weiterbildung ihres Personals sorgen – damit fördern sie Talente in den eigenen Reihen und senden gleichzeitig ein Signal der Wertschätzung. Erreicht werden kann das durch effektives Skill- und Seminarmanagement. Durch ein solches bleiben sämtliche Kompetenzen im Blick, fehlende lassen sich über Seminare erlernen. Folglich werden Mitarbeiter so entwickelt, wie es für sie selbst und für das Unternehmen vorteilhaft ist. Davon profitieren also beide Seiten.

Die Herausforderungen für die Unternehmen sind groß. Unterstützung im HR-Bereich können Arbeitgeber in diesen sich stetig wandelnden Zeiten durch eine leistungsstarke Software erhalten. eGECKO von der CSS AG bietet dabei ein breites Portfolio, um die Digitalstrategie der Unternehmen auf Vordermann zu bringen, Prozesse zu optimieren und damit den aktuellen Herausforderungen gewachsen zu sein.

Schauen Sie sich an, wie der Gecko arbeitet!

Foto: Tumisu / Pixabay

Recruiting

4 Schritte optimieren die schwierige Personalsuche

Wenig qualifizierte Bewerber, unzuverlässige Kandidaten und ein starker Wettbewerb um Fachkräfte – damit kämpfen viele Personalchefs. Sum Total Systems, ein Spezialist für Personalsoftware, gibt Unternehmen vier Tipps, um das Recruiting zu optimieren.

BRANCHEN-EVENTS zum Themenfeld Personalentwicklung und Mitarbeiterfortbildung sind nach der langen Corona-Pause in diesem Jahr besonders gut besucht. Im Fokus stehen auf vielen Veranstaltungen das Thema Rekrutierung und der Fachkräftemangel. In einer gemeinsamen Studie des Meinungsforschungsinstituts forsa und der Jobplattform Xing gaben über die Hälfte (52 Prozent) der befragten Unternehmen an, dass sie aktuell größeren Herausforderungen bei der Personalsuche gegenüberstehen als vor der Pandemie. Jedes fünfte Unternehmen (22 Prozent) findet zudem, dass die Mitarbeiterfluktuation gestiegen sei.

Ein ähnliches Bild ergab sich auch auf der Fachmesse Learning Technologies 2022, auf der das Team von SumTotal Systems 150 Lernexperten zu aktuellen Herausforderungen im Bereich Personalrekrutierung und -entwicklung befragte. 55 Prozent der Befragten geben an, dass sie aktuell größere Schwierigkeiten bei der Rekrutierung haben. 60 Prozent erwarten aufgrund der politischen Unruhen und wirtschaftlichen Entwicklungen zusätzliche Herausforderungen. Personalverantwortliche und Führungs-Teams aus allen Branchen kämpfen mit Hindernissen, wie einer geringen Anzahl qualifizierter Bewerber, unzuverlässigen Kandidaten und einem starken Wettbewerb um Fachkräfte.

Auf Basis der Diskussionen auf den Branchen-Events sowie aus der Erfahrung mit Kunden und Partnern hat die Organisationspsychologin Doris Pearce-Niederwieser von SumTotal Systems vier Tipps zusammengestellt, wie Unternehmen ihren Rekrutierungsprozess verbessern.

1. Einstellungsprozess überprüfen

Überprüfen und bewerten Sie Ihren aktuellen Rekrutierungsprozess. Gibt es überflüssige Schritte, die ersetzt werden können? Können bestimmte Routinen automatisiert werden? Kann man besonders große „Zeitfresser“, wie das Koordinieren von Zeitplänen, optimieren? Laut Glassdoor beträgt die durchschnittliche Dauer des Einstellungsprozesses in den USA 23,4 Tage und auch für Deutschland sieht das Portal vier Wochen als üblich. Unternehmen, denen es gelingt die Prozesse zu verschlanken, können Vakanzen schneller besetzen und gleichzeitig die Erfahrungen während der gesamten Bewerbungs- und Onboarding-Phase für die neuen Mitarbeiter verbessern. Selbst das Wegfallen kleiner manueller Aufgaben, wie das Posten von Stellenbeschreibungen auf einzelnen Websites, kann auf lange Sicht viel Zeit sparen. Potenzial zur Optimierung ist reichlich vorhanden. Laut dem Digital Riser Report hinkt Deutschland bei der Digitalisierung von HR-Prozessen im Vergleich zu anderen Industrienationen stark hinterher: Bei den G7-Staaten liegt Deutschland auf dem vorletzten Platz (minus 52 Ränge in den letzten drei Jahren) und bildet in der G20-Gruppe neben Italien und Indien eines der Schlusslichter.

2. Auf interne Rekrutierung fokussieren

Nach Angaben der Agentur für Arbeit bleiben aktuell in Deutschland Stellen durchschnittlich 127 Tage unbesetzt. Allerdings sitzt vielleicht schon ein paar Schreibtische von Ihnen entfernt ein ausgezeichneter Kandidat! Wenn Sie ihn oder sie auswählen, wissen Sie nicht nur, dass dieser interne Mitarbeiter hervorragend zur Unternehmenskultur passt, sondern tragen auch dazu bei, die Mitarbeiterbindung insgesamt zu fördern. Laut LinkedIn ist die Betriebszugehörigkeit von Mitarbeitern in Unternehmen mit vielen internen Neueinstellungen um 41 Prozent länger als in Unternehmen mit geringeren internen Neueinstellungen. Es stimmt zwar, dass dieser interne Kandidat möglicherweise nicht über alle Hard Skills verfügt, nach denen Sie suchen, aber die Einstellung nach Potenzial statt nach Erfahrung kann ihre eigenen Vorteile haben. Sie füllen die Rolle nicht nur schneller aus, sondern können Ihrem Team auch frische Augen und vielfältige Erfahrungen hinzufügen.

3. Rekrutierungskanäle zeitgemäß nutzen

Die Datenplattform data.ai hat in einem umfassenden globalen Bericht herausgefunden, dass wir 4,8 Stunden pro Tag in mobilen Apps verbringen. Vor diesem Hintergrund ist es wichtig, dass Ihr System auf einem Mobilgerät genauso einfach zu navigieren ist wie auf einem Desktop. Können Kandidaten bereits erstellte Lebensläufe oder Profile von Orten wie Google Drive und LinkedIn nutzen? Die Verringerung der mit dem Bewerbungsprozess verbundenen Reibungsverluste ist eine einfache Möglichkeit, das Bewerbervolumen zu erhöhen.

4. Verstehen, was potenzielle Mitarbeiter motiviert

Wir alle wissen, dass ein wettbewerbsfähiges Gehalt Bewerber anzieht. Daneben gibt es aber für viele Interessenten heute viele weitere wichtige Entscheidungskriterien, um eine Stelle zu bewerten. Diese gilt es zu hinterfragen: Zu welcher Art von Organisation wollen die Kandidaten gehören? Was sind ihre kurzfristigen und langfristigen Zielsetzungen? HR-Profis und Employee Experience Officer, ermutigen ihre Rekrutierungsteams, zu verstehen, in welcher Karrierephase sich ein Kandidat befindet, um die Stellenbeschreibung entsprechend anzupassen. Erhoffen sich die Kandidaten, bestimmte Fähigkeiten zu erlernen? Wie wollen sie sich beruflich weiterentwickeln? Laut der genannten forsa-Studie ist die Erwartungshaltung von Jobsuchenden gestiegen. Zusätzlich zu Gehalt und Tätigkeit sind die Vereinbarkeit von Beruf und Karriere (75 Prozent), Jobsicherheit (73 Prozent), flexible Arbeitszeiteinteilung (68 Prozent), Unternehmenskultur (65 Prozent) und gutes Führungsverhalten (64 Prozent) besonders wichtige Kriterien. Der Aspekt Nachhaltigkeit (37 Prozent) gewinnt aktuell ebenfalls an Bedeutung. Das Verständnis dieser Motivationen wird Personalchefs helfen, eine bessere Verbindung zu potenziellen Mitarbeitern aufzubauen und einen ansprechenden Karrierepfad zu präsentieren.

„Der wichtigste Schritt, an den Unternehmen beim Recruiting denken sollten, besteht darin, die Abläufe sowohl für ihre Kandidaten als auch für ihr Team zu vereinfachen“, resümiert Doris Pearce-Niederwieser. Angst vor einer neuen Denkweise ist fehl am Platz. 55 Prozent der auf der Learning Technologies 2022 befragten HR-Experten gaben an, dass die wirtschaftliche Unsicherheit ihre Organisation gezwungen habe, ihren Rekrutierungsprozess anzupassen.

Die Autorin

„Der wichtigste Schritt, an den Unternehmen beim Recruiting denken sollten, besteht darin, die Abläufe sowohl für Ihre Kandidaten als auch für Ihr Team zu vereinfachen“, erläutert Doris Pearce-Niederwieser, Customer Sales Director vom Sum Total Systems.

Foto: Sum Total Systems


Foto: Fotolia

Fachkräftemangel

Neben dem Tellerrand wartet ein großes Potenzial von Spezialisten

Fachkräfte sind in der IT-Branche knapp. Das Einwanderungsgesetz für diese Gruppe bildet die Grundlage für das Anwerben ausländischer Talente. Angesichts der praktischen Hürden lohnen sich Hartnäckigkeit und der Mut zu unorthodoxen Lösungen.

LANGE UND leidenschaftlich haben Bundestag und Bundesrat in den vergangenen Jahren diskutiert, ob Deutschland ein Einwanderungsland sei. Was für viele Unternehmer bereits selbstverständlich war, geriet zum Politikum. Auch im politischen Berlin hat sich die Erkenntnis durchgesetzt, dass es künftig ohne den Zuzug qualifizierter Fachkräfte nicht gehen wird.

Im März 2020 wurde das Fachkräfteeinwanderungsgesetz verabschiedet. Einen ungünstigeren Termin hätte man sich kaum ausdenken können. Bereits wenige Tage später gingen große Teile der Welt in den pandemiebedingten Lockdown – inklusive weitreichender Einreisesperren. Der wahre Mehrwert des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes lässt sich daher bis heute nur schwer einschätzen. Immerhin machen das Gesetz und die dazugehörigen Werkzeuge wie das beschleunigten Fachkräfteverfahren den Standort Deutschland zumindest rechtlich betrachtet international wettbewerbsfähig.

Die Bürokratie gilt als größter Hemmschuh

Die eigentlichen Hürden im Kampf gegen den Fachkräftemangel sind praktischer Natur. Für viele Unternehmen stellt der hohen Bürokratieaufwand ein großes Hindernis dar. Nehmen wir beispielsweise das beschleunigte Fachkräfteverfahren: Gegen eine Sonderzahlung von 411 Euro seitens des potenziellen Arbeitnehmers lässt sich das Visumsverfahren beschleunigen und eine bestimmte Fachkraft bedeutend schneller nach Deutschland holen. Im Ausland, wie etwa den USA oder auch in Skandinavien, ist so etwas bereits seit Jahren Standard.

Wirklich konkurrenzfähig ist Deutschland in diesem besonderen Punkt also immer noch nicht. Grund hierfür ist, der lange bürokratische Weg, der zurückgelegt werden muss, bis ein solches beschleunigtes Verfahren überhaupt anläuft. Zwei bis vier Wochen kann es dauern, dieses Verfahren bei der zuständigen Ausländerbehörde zu beantragen. Angesichts dieser Zeitspanne ist die Frage, erlaubt, ob man wirklich von einer Beschleunigung sprechen kann.

Auch den herkömmlichen Weg beim Beantragungen von Visa für den deutschen Arbeitsmarkt erschweren bürokratische Hürden. Bei einer hohen Nachfrage nach Aufenthalts- und Arbeitsgenehmigungen entstehen schnell Wartezeiten von mehreren Wochen. So ist Indien für die IT-Branche seit Jahrzenten ein wichtiger Talentpool. Im Schnitt dauert hier ein Visumsverfahren aktuell zwei bis drei Monate.

Der Hauptgrund hierfür ist derzeit die außergewöhnlich hohe Anzahl an Anträgen. Wie kaum ein anderes Land war und ist Indien von der Corona-Pandemie betroffen. Dies führt dazu, dass viele das wirtschaftlich gebeutelte Land verlassen und ihr Glück in Europa suchen. Dies gilt aber nicht nur für Fachkräfte aus der IT, sondern zum Beispiel auch für Studenten, deren Anträge für ein Visum in Deutschland dann in eine Art direkten Konkurrenzkampf um die knappen Ressourcen bei den Konsulaten und Visabe-

hörden treten. Dieser Effekt wurde in der Hochphase der Pandemie dadurch verstärkt, dass Botschaften in Indien mehrere Wochen geschlossen bleiben mussten. So entstand ein gewaltiger Rückstau an unbearbeiteten Anträgen.

Trotz der Hürden ist Deutschland beliebt

Bei all diesen erschwerenden Umständen gibt es auch gute Nachrichten. So ist Deutschland bei indischen Fachkräften weiterhin sehr beliebt. Das Land gilt als wohlhabend, verfügt über eine sehr gute soziale Infrastruktur und bietet einen umfangreichen Versicherungsschutz. Im internationalen Vergleich ist das nicht selbstverständlich.

Auch aus Sicht der deutschen Behörden sind Fachkräfte aus Indien beliebt, denn diese sind meist gut ausgebildet. Eine Vielzahl indischer Abschlüsse wird hierzulande problemlos anerkannt. Auch mit Blick auf einen möglichen Familiennachzug sind die Verhältnisse bei Indern im deutschen Recht klar geregelt. Dies ist wichtig, weil der Familiennachzug in Deutschland weiterhin recht strikt gehandhabt wird. Aktuell ist der direkte Familiennachzug nur Ehepartnern und Kindern gestattet. Wer also in einer alternativen Partnerschafts- oder Familienform lebt, auf den warten weitere bürokratische Hürden. Dabei lässt sich beobachten, dass einreisende Fachkräfte aus den USA oder Südamerika immer häufiger angeben, in alternativen Partnerschaftsformen zu leben. Aufgrund der aktuellen Rechtslage könnten sich diese gegen einen langfristigen Verbleib in Deutschland entscheiden. Um den verfügbaren Talentpool nicht nur auf Fachkräfte aus traditionellen Kulturkreisen und Lebensmodellen zu beschränken, wäre Deutschland gut beraten, seine Regeln für den Familiennachzug modernen Lebensrealitäten anzupassen.

Berufsabschlüsse waren lange eine heilige Kuh

An einem anderen Punkt hat sich das deutsche Einwanderungsrecht für Fachkräfte bereits liberalisiert. Es ist mittlerweile möglich, erfahrungsbasierte Visumsanträge zu stellen, und zwar ganz unabhängig vom formalen Ausbildungsstatus. In solchen Fällen entscheidet die einschlägige Berufserfahrung und das damit verbundene Know-how darüber, ob sich eine Fachkraft für ein Arbeitsvisum qualifiziert. Auch bei diesem Schritt waren andere Länder Deutschland zeitlich voraus. Diese Öffnung des Arbeitsmarktes zeugt allerdings von der Ernsthaftigkeit, mit der man versucht den Fachkräftemangel zu überwinden. Kaum ein anderes Land in der westlichen Welt hat so lange und mit so viel Stolz an den Standards seines eigenen Ausbildungssystems festgehalten wie Deutschland. Die daraus entstehenden Hürden für ausländische Fachkräfte und der Mehraufwand bei der Anerkennung von Ausbildungsdokumenten wurden lange in Kauf genommen. Dass man bereit war, diese heilige Kuh zu schlachten, ist ein klares Zeichen, dass man den Ernst der Lage erkannt hat und bereit ist für tiefgreifende Änderungen.

Auch die erfahrungsbasierten Anträge sind allerdings nicht frei von Herausforderungen. So werden etwa grundsätzlich Deutschkenntnisse auf B1-Niveau vorausgesetzt – ganz unabhängig davon, ob diese für die später auszuübende Tätigkeit notwendig sind. Im Einzelfall kann diese Auflage ausgesetzt werden, wenn beispielsweise im Arbeitsalltag ausschließlich auf Englisch kommuniziert wird. In der Praxis führt das aber dazu, dass die Option, erfahrene Fachkräfte nach Deutschland zu holen, kaum genutzt wird. Zu groß ist aus Sicht der Recruiter das Risiko, dass ein Antrag mitten im Verfahren scheitert.

Die Pandemie verschärft den Fachkräftemangel

Arbeitgeber fragen sich nun, ob sich der ganze Aufwand lohnt und ob sie die gewünschte Fachkraft nicht doch auf dem deutschen Markt oder im EU-Ausland finden. Die Antwort darauf könnte aufgrund der Erfahrungen während der Corona-Pandemie kaum deutlicher ausfallen: Ja, der Aufwand lohnt sich.

Mit den ersten Wellen der Pandemie kam es zu einer weltweiten Wirtschaftskrise. Vor allem in den USA, aber auch in Europa, schossen die Arbeitslosenzahlen in die Höhe. Man hätte daher denken können, dass sich für die Branchen, in denen trotz der Pandemie weiter Hochbetrieb herrschte, eine einmalige Chance auftat. Auf einmal war der Markt voll von willigen Arbeitskräften, mit denen Unternehmen ihren immensen Bedarf decken konnten. Genau hier wurde der wichtige Unterschied zwischen Arbeits- und Fachkräften deutlich. Im Kampf gegen den Fachkräftemangel geht es nämlich nicht darum, einfach jemanden zu finden, der bereit ist, eine offene Stelle zu besetzen. Vielmehr geht es darum, jemanden zu finden, der die nötigen fachlichen Fähigkeiten mitbringt, diese Arbeit erfolgreich erledigen zu können.

Der Autor

Andreas Meier ist Rechtsanwalt bei der Kanzlei Fragomen Global LLP.

Für die IT-Branche brachte dies keine Entlastung, und die alten Probleme haben sich noch verschlimmert. Durch Lockdowns und Einreisestopps kamen die bisherigen Zuzugsströme zum Erliegen, andererseits erhöhte die durch Social-Distancing beschleunigte Digitalisierung der Arbeitswelt den Bedarf an IT-Fachkräften signifikant. Auch jetzt, wo sich die pandemische Lage wieder gebessert hat, besteht ein anhaltend hoher Bedarf an fähigem Fachpersonal. Der Andrang bei den Konsulaten und Ausländerbehörden ist nach wie vor hoch.

Hartnäckigkeit führt zum Erfolg

Aus praktischer Sicht bleibt für Unternehmen nur eine Lösung: Hartnäckig bleiben und trotz aller Hindernisse den rechtlichen Rahmen ausschöpfen. Dies gilt insbesondere für die Anträge für Arbeitsvisa auf Grundlage einschlägiger Berufserfahrung. Wer hier bereit ist, die Hürden zu meistern und auch Fachkräfte ohne formalen Abschluss in sein Unternehmen zu holen, eröffnet sich völlig neue Möglichkeiten. Kurz gesagt: Neben dem Tellerrand wartet großes Potenzial.

Erfahrungsgemäß lohnt sich dieser Mut. Denn eins lässt sich bereits seit Jahren beobachten: Wer als Fachkraft nach Deutschland kommt und beruflich Fuß fasst, der bleibt meist gerne. Selbst wenn ein Mitarbeiter nach einigen Jahren seine erst berufliche Station in Deutschland verlässt, ist der nationale Talentpool mit jedem erfolgreichen Visumsverfahren um eine Fachkraft reicher geworden.


Foto: Pixabay

Recruiting

Personalberater finden begehrte IT-Fachkräfte

Wer als IT-Fachkraft den Arbeitgeber wechselt, der hat aktuell eine riesige Auswahl interessanter Angebote. Unternehmen hingegen schauen oft in die Röhre. Einen Ausweg bieten Personalberater, die dafür sorgen, dass der Kandidat und der künftige Arbeitgeber gut zusammenpassen.

MANGELSITUATIONEN fördern die Kreativität und bilden eine wichtige Triebfeder für Innovationen – so lautet ein Lehrsatz der Betriebswirtschaft. Im Hinblick auf die aktuelle Situation am Arbeitsmarkt erscheint diese Aussage wohl eher als hohle Phrase denn als unternehmerischer Leitgedanke. Denn während sich qualifizierte Talente ihre künftigen Arbeitgeber heute nach persönlichen Kriterien aussuchen, sieht es auf der anderen Seite düster aus. Die oft vergebliche Suche nach geeigneten Nachwuchs- und Fachkräften quält Personalabteilungen und lässt Startups ebenso aufstöhnen wie internationale Großkonzerne. „Doch egal ob vermeintliche Versäumnisse staatlicher Bildungsinstitutionen, bürokratische Hürden, schlechte Rahmenbedingungen oder unrealistische Vorstellungen seitens der Unternehmen dafür verantwortlich sind, eine umgehende Lösung muss her“, berichtet Maria Rudak, Branchenkennerin und Recruiterin beim Personaldienstleister AITIVA GmbH. „Warum dabei nicht die bekannten Pfade verlassen?“

Bildungsoffensive und Fachkräftevisa

Branchenübergreifend gleicht der dringende Bedarf an gut ausgebildeten IT-Fachkräften der sprichwörtlichen Suche nach der Nadel im Heuhaufen. Aus diesem Grund fordern Experten Bildungsoffensiven oder spezielle Fachkräftevisa für eine leichtere Personalakquise aus dem Ausland. Dabei stellt die Öffnung des Marktes nur eine Teillösung dar. Denn unabhängig von politischen Maßnahmen sollten Betriebe ihre eigenen Recruiting-Strategien überdenken und beispielsweise vermehrt auf die Unterstützung von spezialisierten Vermittlungsagenturen setzen. Diese berücksichtigen die Anforderungen von Arbeitnehmer und -geber gleichermaßen.

Schaut man etwa auf die Erhebungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), zeigt sich, dass der Anteil befristeter Arbeitsverträge bei sozialversicherungspflichtigen Neueinstellungen seit zehn Jahren um die 40 Prozent liegt. Das steigert nicht gerade die Attraktivität für potenzielle Mitarbeiter. „Hier helfen auch keine teuren, auf Hochglanz polierten Stellenanzeigen in der lokalen Zeitung, die heutzutage immer seltener potenzielle Zielgruppen erreichen“, weiß die Expertin. „Ebenso schrecken lange Bewerbungsprozesse ab.“ Treffen außerdem Gehaltsangabe oder Unternehmenskultur nicht die Vorstellungen des selbstbewussten Nachwuchses, haben Firmen schnell den Kampf um geeignete Mitarbeiter verloren.

Recruiter matchen Kandidaten und Unternehmen

Nur wer bei der Personalgewinnung menschliche Bedürfnisse berücksichtigt, hat eine Chance auf die besten Fachkräfte. Wichtiges Thema hierbei ist wohl die interne Talentschmiede. Denn bei einem leergefegten Markt stellt der eigene Nachwuchs eine sehr Erfolg versprechende Option dar. Doch wie so oft sorgt erst ein sinnvoller Mix für den positiven Effekt. Daher empfiehlt es sich, auch extern zu rekrutieren. Insbesondere in der hart umkämpften IT-Branche können Vermittlungsagenturen einen Beitrag leisten, um Arbeitnehmer und -geber zusammenzubringen. Die Personalberater haben nicht nur Einblick in das gesamte Tätigkeitsfeld, sondern im Idealfall auch passende Bewerber in der Hinterhand. Dabei gilt es immer auch die Persönlichkeit der Kandidaten im Blick zu haben. Schließlich sollen diese ins Team passen, um den Beginn einer langfristigen Zusammenarbeit einzuläuten. „Denn unabhängig von jeglicher Qualifikation: Nur, wenn letztlich auch die Harmonie zwischen den einzelnen Menschen stimmt, hat die Suche für beiden Seiten zumindest erst einmal ein Ende – Fortsetzung folgt“, erläutert Rudak.

Die AITIVA GmbH unterstützt als Personaldienstleistung für IT-Fachkräfte Unternehmen beim Recruiting und potenzielle Kandidaten bei der Suche nach dem Traumjob. Von den Niederlassungen in Hamburg und Düsseldorf werden Arbeitnehmerüberlassungen, direkte Vermittlungen sowie Beratungen durchgeführt. Nützlich sind dabei ein persönliches Verhältnis zu den Fachkräften sowie auch kurze Kommunikationswege mit den Partnern. Eine Mischung aus einer qualifizierten Kandidatenanalyse, die Wünsche, Vorlieben und Potenziale erfasst, und einem ausführlichen Anforderungsprofil ermöglicht den optimalen Fit zwischen Unternehmen und Fachkraft.

Firmenprofile und Success Stories

Auf den folgenden Seiten präsentieren sich ausgewählte Unternehmen in weitgehend standardisierter Form. Die Unternehmen machen Aussagen zu Produkten und Services, Referenzen und Partnern. Dazu gibt es Success Stories zu erfolgreich realisierten Kundenprojekten.

Das sparsame schnelle Umweltschwein

Unsere Idee? Einfach machen!
Einfach gesagt und einfach zu machen.

Wir entwickeln mit Ihnen auf Sie zugeschnittene Lösungen für Ihre personalwirtschaftlichen Prozesse.

Sie finden bei BEGIS langjährige Erfahrung für alle Themen rund um digitale Prozesse im Personalwesen. Von der digitalen Personalakte bis hin zu professionellen Workflow-Systemen. Und neben unseren Softwarelösungen bieten wir auch die entsprechenden Dienstleistungen an. So übernehmen wir die Digitalisierung Ihrer papierbehafteten Personaldokumente oder beraten Sie bei der Umsetzung Ihrer Digitalisierungsstrategie.

Interessiert an einer gemeinsamen Zukunft mit uns als zuverlässigem Partner? Wir freuen uns auf Sie!

begis.de | Telefon +49 30 31 99 03-0

BEGIS

eGECKO PERSONALWESEN

CSS
BUSINESS SOFTWARE
FÜR DEN MITTELSTAND.
Ganzheitlich integrierte Prozesse

LOHN & GEHALT
PERSONALZEITMANAGEMENT
PERSONALMANAGEMENT
REISEMANAGEMENT
RECRUITING & BEWERBERMANAGEMENT
DIGITALE PERSONALAKTE
TALENTMANAGEMENT

css.de/veranstaltungen

Sie möchten uns näher kennenlernen? Besuchen Sie unsere Veranstaltungen:

FLEXIBLER, SCHNELLER, EFFIZIENTER – DANK KONSEQUENTER DIGITALISIERUNG VON PERSONALPROZESSEN

Infoniqa Deutschland GmbH

1.Firmenprofil

Infoniqa ist Top-Anbieter in DACH für HR-Software und erstklassiges Payroll Outsourcing. Mit modernsten SaaS- und Cloud-Lösungen sowie individuellen Outsourcing Services steht Infoniqa Unternehmen aller Branchen und Größen als echter Partner zur Seite und sorgt für maximale Entlastung und Flexibilität bei sämtlichen Personalaufgaben. Immer im Mittelpunkt: der Kunde, der Anwender, der Mensch – getreu dem Unternehmensclaim „Focus on you". Das leistungsstarke, besonders breit gefächerte Produktportfolio umfasst Lösungen für Bereiche wie Recruiting und Onboarding, Talent- und Personalmanagement bis Payroll und Zeit.

Aktuell setzen 21.000 zufriedene Kunden und täglich 3,1 Millionen Arbeitnehmer vertrauensvoll auf das Expertenwissen von Infoniqa und verzeichnen bis zu 85 % weniger HR-Aufwand.
Gegründet im Jahr 1988, zählt Infoniqa inzwischen 17 Standorte in Europa und 510 Mitarbeiter. Tendenz: stark steigend. So etabliert sich das Unternehmen als tonangebender Business-Lösungspartner im Mittelstand und entwickelt sich weiter zum führenden Komplettanbieter für HR- & Business-Software und -Services.

2. Produkte

Personalsoftware – Infoniqa ONE HCM

Erleichtern Sie Ihr Personalmanagement mit Infoniqa ONE HCM und gewinnen Sie endlich Zeit für Ihre HR-Kernaufgaben! Mit der hochverfügbaren cloudbasierten Software-Lösung überwinden Sie das Datenchaos unter höchsten Sicherheitsstandards und zentrieren alle Inhalte und Workflows für Ihr Personal-, Bewerber-, Talent- und Seminarmanagement sowie für die digitale Weiterbildung an einem Ort. Als eine der funktionsreichsten Lösungen am Markt lässt sich die modulare HR-Management-Software perfekt auf Ihre Anforderungen abstimmen. Freuen Sie sich also auf eine effiziente und unkomplizierte Personalverwaltung und profitieren Sie von 75 % weniger Aufwand, maximaler Flexibilität und wiedergewonnenen Freiräumen für Kreativität und Strategien – den Rest übernimmt Ihre Personalsoftware.

Lohnabrechnung – Infoniqa ONE Payroll

Mit der Lohnsoftware Infoniqa ONE Payroll erstellen Sie ganz einfach Lohn- und Gehaltsabrechnungen für alle Mitarbeiter, in allen Unternehmensgrößen. Typische Fehlerquellen der manuellen Bearbeitung sind mit dieser Cloud-Lösung Vergangenheit. Stattdessen erhalten Sie volle Transparenz inklusive Vorjahres-Vergleich und Auswertungen, eine intuitive Benutzerführung, ergonomische Oberflächen, prozessoptimierte Arbeitsabläufe sowie hunderte praktische Vorlagen zur Lohn- und Gehaltsabrechnung. Kurzum: Maximale Entlastung für Ihre Buchhalter! Nach einer einfachen Implementierung können Sie orts- und zeitunabhängig auf Ihre Payroll-Software zugreifen – selbstverständlich unter höchsten Sicherheitsmaßstäben.

Zeitmanagement – Infoniqa ONE Time
Verlassen Sie sich mit Infoniqa ONE Time auf zuverlässige Software-Funktionen und echte Arbeitserleichterungen für das transparente Erfassen und Auswerten von Zeiterfassungsdaten entsprechend der EuGH-Verordnungen. Sie behalten den vollen Überblick über die Arbeitszeiten und Abwesenheiten von Mitarbeitern und sichten mit einem Klick aufschlussreiche Reportings. Dank der intuitiven Browser- und Smartphone-Lösung ist Infoniqa ONE Time jeder Zeit und überall verfügbar. Nutzen Sie Ihr Zeiterfassungssystem als Teil der HR-Suite Infoniqa ONE 365 oder als modulare Lösung und mit anderen HR-Tools kombinierbar.

Payroll Outsourcing – Service von Mensch zu Mensch
Über Software-Lösungen hinaus bietet Infoniqa Kunden Lohnabrechnung im Outsourcing als Full-Service oder Teil-Service an. Was heißt das? Die erfahrene Payroll-Agentur nimmt Ihrem Unternehmen gerne die Gehaltsabrechnung ab. Und wenn Sie nur bestimmte Prozesse wie z. B. das Meldewesen Ihrer Lohnabrechnungen auslagern möchten, ist das via Payroll Outsourcing genauso möglich. Bleiben Sie doch einfach flexibel! Den Leistungsumfang bestimmen Sie bei absoluter Kostentransparenz. Genießen Sie eine vollumfängliche Beratung und Betreuung von einem der TOP HR-Anbieter am Markt.

3. Success Story / Referenzen

100 % HR-Cloud für alle Personalbereiche bei Gerresheimer Regensburg.
Das Pharma- und Healthcare-Unternehmen Gerresheimer Regensburg GmbH ist Teil der weltweit tätigen Gerresheimer AG mit insgesamt 11.000 Mitarbeitern an 40 Standorten in Europa, Nord-/Südamerika und Asien mit einem Umsatz von 1,3 Milliarden Euro. Am Regensburger Standort verwaltet Gerresheimer zentral rund 1.200 Mitarbeiter. Die Personalabrechnung, die bisher mit einem veralteten IBM AS/400-Server betrieben wurde, sollte auf eine neue, zukunftssichere Plattform gestellt werden. „Da wir bereits seit mehreren Jahren die Payroll-Software von Infoniqa nutzen und damit sehr zufrieden sind, gingen wir direkt auf Infoniqa zu und sahen uns das Auslagern der Infrastruktur näher an", so Projektleiter Axel Süß. Die Herausforderung bestand darin, den zentralen Zugriff auf die Daten von 1.200 Mitarbeitern am Standort Regensburg zu gewährleisten sowie Schnittstellen für die eigens entwickelten Programme der IT-Abteilung zu schaffen. Die Anforderungen an den Service waren vielfältig: Einerseits sollte die ausgelagerte Abrechnung besser als das bisherige AS/400-System funktionieren, andererseits wichtige Zusatzleistungen wie Hotline, Updates und Wartung umfassen. „Wichtig war uns auch, dass das System hochverfügbar ist, vereinbarte Service-Reaktionszeiten und die Datenschutzvorgaben eingehalten werden und schließlich auch das Preis-Leistungsverhältnis passt", beschreibt Süß die To-do-Liste. Als weiteres Ziel wurde die Fortführung und Verbesserung des selbst entwickelten Reporting-Tools definiert. „Bei den Auswertungen wollten wir auch das Zeitwirtschaftssystem integrieren, um arbeitsrechtliche Bestimmungen einzubinden", so Projektleiter Süß.

Nach drei Monaten und mehreren Workshops ging der Payroll Outsourcing Service in Betrieb. Die Lohnanwendung läuft seither auf den AS/400-Servern von Infoniqa im Rechenzentrum in Böblingen, ebenso wie das Zeitwirtschaftssystem. Auch die Terminals sind nun über das Datacenter angebunden, wobei die Systemsteuerung über den Zeitwirtschaftsbeauftragten weiterhin bei Gerresheimer liegt. „Flexibilität ist ein zentrales Thema. Mit dem Auslagern der Abrechnung sind wir systemunabhängig und ressourcenschonend aufgestellt", meint Süß. „Der gesamte Prozess läuft wie gewohnt ab. Wir erstellen die Lohnabrechnungen mit der Payroll-Software, führen Stammdatenänderungen wie die Neuanlage oder das Ausscheiden von Mitarbeitern durch und bearbeiten Teilzeitanträge. Die Entgeltbriefe werden dann per Post an die Belegschaft verschickt", berichtet Süß. Zusätzlich nutzt das Unternehmen das Planungs- und Reporting-Tool von Infoniqa. „Deutliche Verbesserungen gibt es bei Planung und Reporting. Mit dem neuen Tool können wir schneller und transparenter Auswertungen erstellen und sogar die selbst entwickelten Lösungen ersetzen", ergänzt Süß. Mit dem Planungs- und Reporting-Tool können auch mehr HR-Mitarbeiter als bisher Informationen aus dem Payroll-System abrufen – und das ohne zusätzliche Lizenzen.

Neben dem Auslagern der Personalabrechnung setzt Gerresheimer auf das modulare HRM-Portal von Infoniqa ein. „Wir haben uns unterschiedliche Anbieter angesehen, aber die Lösung von Infoniqa hat nicht nur auf Anhieb am besten funktioniert, sondern auch die Projektleitung hat uns durch Kompetenz und kurze Reaktionszeiten voll überzeugt. Nun nutzen wir das Infoniqa Personal-, Organisations-, Skills- und Kompetenzmanagement", so Süß. Mit den Self-Services des HRM-Portals haben die Führungskräfte und Mitarbeiter – je nach Berechtigung – Zugriff auf Informationen zu Stammdaten, Gehältern oder auch Sachmitteln wie Schlüssel oder Laptop. „Besonders häufig wird derzeit die Stammdatenverwaltung genutzt, beispielsweise um Eintritt, Personalnummer, Kostenstelle oder Organisationsstruktur einzusehen. Die Personalsoftware von Infoniqa ermöglicht es uns, eine moderne Plattform in der Personalverwaltung aufzubauen und sowohl den Personalverantwortlichen als auch den Mitarbeitern mehr Informationen zu bieten", erläutert Süß. Der fast größte Gewinn seien die elektronischen Freigaben, zum Beispiel für Urlaub oder Teilzeitanträge. Damit können die Vorgesetzten unabhängig und flexibel Freigaben erteilen und Zeit einsparen. „Zudem ermöglicht der Service kürzere Reaktionszeiten und bessere Leistungen als die eigene IT-Abteilung", schlussfolgert Süß. Da auch andere Unternehmensbereiche wie die IT-Abteilung vom SelfService profitieren, beispielsweise beim Anlegen oder Löschen einer Benutzerkennung, schafft das „Übersicht und Transparenz und setzt Ressourcen frei für andere Aufgaben wie zum Beispiel die Personalentwicklung oder das Personalcontrolling. Außerdem unterstützen wir damit eine moderne Entwicklung des Unternehmens, die in Richtung Industrie 4.0 weist."

4. Kontakt

Infoniqa Deutschland GmbH
Hanns-Klemm-Straße 5
71034 Böblingen

Tel.: +49 7031 41 07 – 100

office@infoniqa.de
www.infoniqa.de

www.softselect.de

Herstellerneutrale HR Software Auswahl

- **Prozessanalyse:** Ist-Analyse. Optimierung der Unternehmensprozesse
- **IT-Konzeption:** Entwicklung einer zukunftsfähigen IT-Strategie
- **Umsetzung:** Erstellung eines Pflichten- und Lastenheftes
- **Benchmarking:** Eignungsbewertung und Softwarevergleich
- **Angebotsprüfung:** Kostenbewertung und Angebotsanalyse
- **Vertragsanalyse:** Beratungskompetenz mit 27 Jahren Marktkenntnis

Die IT-Landschaft ist das Rückgrat eines Unternehmens. Passende Lösungen zu finden ist nicht selten eine komplexe Herausforderung. Wir unterstützen Sie von der Analyse Ihrer Prozesse über die IT-Konzeption und Softwareauswahl bis zur Einführung Ihrer Business Software.

SoftSelect

Marktübersicht HR-Lösungen

Diese Übersicht wurde von der SoftSelect GmbH auf Basis der Angaben der Unternehmen erstellt.

Produktübersicht

Quelle: Angaben der Hersteller www.softselect.de SoftSelect GmbH (Stand: 22.09.2022)		Anbieter			Anwendungsgebiete											Betrieb			Zielgruppe				
Produkt	**Anbieter**	Anzahl der Installationen in DACH (Produkt)	Hersteller / Vertriebspartner (H / VP)	Outsourcing (BPO) wird angeboten	Archivierung / Dokumenten Management System (DMS)	Bewerbermanagement/ Recruiting	E-Learning	Employee Self Service / Mitarbeiterportal	Personalabrechnung	Personal-Controlling	Personaleinsatzplanung	Personalentwicklung/Skill- und Kompetenzmanagement	Personal-Management	Talent Management	Zeitwirtschaft	Inhouse-Betrieb möglich	ASP / Hosting-Betrieb wird angeboten	SaaS wird angeboten (webbasiert, kein RDP)	Unternehmen bis 50 Mitarbeiter	Unternehmen mit 51 bis 100 Mitarbeitern	Unternehmen mit 101 bis 250 Mitarbeitern	Unternehmen mit 251 bis 500 Mitarbeitern	Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitern
Competence-Monitor	100 Worte Sprachanalyse GmbH	2	H	X	X	●	X	X	X	X	●	●	●	●	X	●	●	●	X	X	●	●	●
aconso HR Document Box	aconso AG	20	H	●	●	X	X	●	●	X	X	X	●	X	X	●	●	●	X	X	●	●	●
aconso Digitale Personal-akte	aconso AG	>100	H	●	●	X	X	X	X	X	X	●	●	X	X	●	●	●	X	X	X	●	●
Betterworks	Acornpark Betterworks	kA	VP	●	kA	kA	kA	kA	kA	kA	kA	kA	kA	kA	kA	●	●	●	kA	kA	kA	kA	kA
adata Personalwesen – Softwarepakete und Outsourcinglösungen	adata Software GmbH	> 1000	H	●	●	●	X	●	●	●	X	●	●	●	●	●	X	X	●	●	●	●	●
Agenda Personalwesen: Die HR-Software für kleine und mittlere Unternehmen	Agenda Informationssysteme GmbH & Co. KG	8000	H	X	●	X	X	●	●	●	X	X	●	X	X	●	●	●	●	●	●	●	●
A+ BusinessMaker	AplusAG.CH SA	74	H	X	●	X	X	●	●	●	●	X	●	X	●	●	X	X	●	●	●	●	●
APplus	Asseco Solutions AG	1000	VP	X	●	●	X	●	●	●	●	X	●	X	●	●	X	●	●	●	●	●	●
ATOSS Manufacturing Solution	ATOSS Software AG	6500	H	X	X	X	X	●	X	●	●	●	●	X	●	●	●	●	●	●	●	●	●
ATOSS Logistics Solution	ATOSS Software AG	6500	H	X	X	X	X	●	X	●	●	●	●	X	●	●	●	●	●	●	●	●	●
ATOSS Staff Efficiency Suite	ATOSS Software AG	6500	H	X	X	X	X	●	X	●	●	●	●	X	●	●	●	●	X	X	X	●	●
Time 3010	AZS System AG	1500	H	●	kA	kA	kA	●	kA	kA	●	kA	kA	kA	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Paternoster	basic-erp	35	H	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
MES-System PROefficient	BDE Engineering GmbH	kA	H	X	kA	kA	kA	kA	kA	kA	kA	kA	kA	kA	kA	●	X	X	●	●	●	●	●
EDIB® Akte	BEGIS GmbH	kA	H	●	●	●	X	●	X	X	X	X	●	X	X	●	●	●	●	●	●	●	●
EDIB® Payroll Portal	BEGIS GmbH	300	H	●	X	X	X	●	●	X	X	X	●	X	X	X	●	●	X	X	X	X	●
EDIB® Workflow	BEGIS GmbH	300	H	●	●	●	X	●	●	●	X	X	●	X	●	X	●	●	X	X	X	X	●
BITE Bewerbermanager	BITE GmbH	1000	H	●	●	●	X	●	X	X	X	●	●	●	X	X	X	●	●	●	●	●	●
Talentsoft HCM-Suite	Cegid Talentsoft	1500	H	●	X	●	●	●	X	X	X	●	●	●	X	X	●	●	X	●	●	●	●
ClickTime - Software für Zeit-erfassung in Unternehmen	ClickTime GmbH	1500	H	X	X	X	X	X	X	X	●	X	X	X	●	●	●	●	●	●	●	●	●
APplus	COBUS ConCept GmbH	kA	VP	X	●	●	X	X	●	●	●	X	●	X	●	●	X	X	●	●	●	●	X
bedatime	Computime Ausweissysteme GmbH	3810	H	●	X	X	X	●	X	●	●	X	X	X	●	●	●	●	●	●	●	●	●
CSB-System	CSB-SYSTEM AG	kA	H	X	●	●	X	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
AUPOS HR human resour-ces	CSG AUPOS Software Solutions GmbH	250	H	kA	●	kA	kA	kA	X	●	●	kA	●	kA	●	●	kA	X	●	●	●	kA	kA
eGECKO Personalwesen	CSS AG	220	H	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	X	●	●	●	●	X	●	●	●	●
d.vinci Recruitinglösungen	d.vinci HR-Systems GmbH	500	H	X	X	●	X	●	X	X	X	X	X	X	X	X	●	●	●	●	●	●	●
DATALINE Lohnabzug	DATALINE GmbH & Co. KG	8000	H	●	●	X	●	X	●	X	X	X	X	X	●	●	X	X	●	●	●	X	X
Lösungen zur Personalwirt-schaft	DATEV eG	kA	H	X	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	X	●	●	X	●	●	●	●	●
AVERO	digital ZEIT GmbH	kA	H	kA	X	X	X	●	X	●	●	X	●	X	●	●	kA	kA	●	●	●	●	●
Dualoo – Cloud HR für KMU's	Dualoo – Cloud HR für KMU's	250	H	X	●	●	X	●	X	X	X	●	●	●	X	X	●	●	●	●	●	●	●
e.bootis-ERPII-Personal-wesen	e.bootis ag - ERP Systeme für den Mittelstand der Zukunft	> 100	VP	●	●	X	X	●	●	●	X	X	●	X	●	●	●	●	X	●	●	●	●

Quelle: Angaben der Hersteller www.softselect.de SoftSelect GmbH (Stand: 22.09.2022)		Anbieter			Anwendungsgebiete											Betrieb			Zielgruppe				
Produkt	**Anbieter**	Anzahl der Installationen in DACH (Produkt)	Hersteller / Vertriebspartner (H / VP)	Outsourcing (BPO) wird angeboten	Archivierung / Dokumenten Management System (DMS)	Bewerbermanagement/ Recruiting	E-Learning	Employee Self Service / Mitarbeiterportal	Personalabrechnung	Personal-Controlling	Personaleinsatzplanung	Personalentwicklung/Skill- und Kompetenzmanagement	Personal-Management	Talent Management	Zeitwirtschaft	Inhouse-Betrieb möglich	ASP / Hosting-Betrieb wird angeboten	SaaS wird angeboten (webbasiert, kein RDP)	Unternehmen bis 50 Mitarbeiter	Unternehmen mit 51 bis 100 Mitarbeitern	Unternehmen mit 101 bis 250 Mitarbeitern	Unternehmen mit 251 bis 500 Mitarbeitern	Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitern
WEST System©	ELDICON Systemhaus GmbH	kA	H	X	●	kA	kA	X	●	kA	kA	kA	kA	kA	●	●	X	X	●	●	●	●	X
eNVenta ERP	ERP Novum GmbH	1000	VP	●	●	●	X	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
evidenz Weiterbildungs-Management	evidenz GmbH	100	H	X	X	X	●	●	X	X	X	●	●	X	X	●	●	●	●	●	●	●	●
Expensya	Expensya	400000	H	X	●	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	kA	●	●	●	●	●	●	●
Die All-in-One HR Software	Factorial HR	3500	H	X	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	X	X	●	●	●	●	●	●
GDI-Lohn & Gehalt	GDI Software – Gesellschaft für Datentechnik & Informationssysteme mbH	10500	H	X	X	X	X	X	●	X	X	X	X	X	X	●	X	X	●	●	●	●	●
gfos.Workforce	GFOS mbH	4500	H	●	X	●	X	●	X	●	●	●	●	●	●	●	●	●	X	X	●	●	●
godesys ERP	godesys AG	650	H	●	●	X	X	●	●	X	●	kA	●	X	●	●	●	●	●	●	●	●	●
HANSALOG VISION	HANSALOG GmbH & Co. KG	25	H	●	X	●	X	●	●	●	●	X	●	●	●	X	●	●	●	●	●	●	●
HANSALOG GLOBAL	HANSALOG GmbH & Co. KG	1000	H	●	●	●	X	●	●	●	X	●	●	●	X	●	●	●	X	X	●	●	●
MegaPlus	HANSALOG MEGA GmbH	250	H	●	●	●	X	●	●	●	X	X	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
HeavenHR – Online Personalmanagement	HeavenHR GmbH	kA	H	X	X	●	X	●	●	●	●	●	●	●	●	X	●	●	●	●	●	●	●
HR Software für Recruiting, HR Management und Performance	HR Puls GmbH	250	H	X	●	●	●	●	X	●	●	●	●	●	●	X	●	●	●	●	●	●	●
HR4YOU-TRM	HR4YOU AG	150	H	●	●	●	X	X	X	X	X	X	X	●	X	X	●	●	●	●	●	●	●
HR4YOU-HCM	HR4YOU AG	250	H	X	●	●	X	●	X	●	X	●	●	●	●	X	●	●	●	●	●	●	●
HRlab	HRlab GmbH	70	H	X	●	●	X	●	X	●	X	●	●	●	●	X	●	●	●	●	●	●	●
hrtool24	hrtool24	850	H	●	●	●	X	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
HRworks	HRworks GmbH	1500	H	X	X	●	X	●	X	X	X	X	●	X	●	X	●	●	X	●	●	●	●
HS Personalwesen	HS – Hamburger Software GmbH & Co. KG	10000	H	X	●	X	X	X	●	●	●	●	●	●	X	●	X	X	●	●	●	●	●
HS Betriebswirtschaftliche Lösungen	HS – Hamburger Software GmbH & Co. KG	10000	H	X	●	X	X	X	●	X	●	●	●	●	●	●	●	X	●	●	●	●	●
Infoniqa ONE Payroll	Infoniqa	550	H	●	●	X	X	X	●	●	X	X	X	X	X	●	●	●	X	●	●	●	●
Infoniqa ONE TIME	Infoniqa	kA	H	X	X	X	X	●	X	X	●	X	X	X	●	●	●	●	X	X	●	●	●
Infoniqa ONE HCM	Infoniqa	35	H	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Ingentis org.manager	Ingentis Softwareentwicklung GmbH	1500	H	X	X	X	X	X	X	●	X	X	X	●	X	●	X	●	X	X	●	●	●
MR.KNOW - HR ASSISTANT	Inspire Technologies GmbH	400	H	●	●	●	X	●	X	X	●	X	X	●	X	●	●	●	X	X	●	●	●
IQAkte® Personal - digitale Personalakte	IQDoQ GmbH	27	H	X	●	●	X	●	X	X	X	X	●	X	X	●	●	●	X	●	●	●	●
PHOENIX HR CENTER – Die Software für die digitale Personalakte	IQUADRAT AG	kA	H	●	●	●	X	X	X	X	X	X	●	X	X	●	●	●	●	●	●	●	●
PHOENIX HR RECRUITING – Digitales Bewerbermanagement für die Zukunft	IQUADRAT AG	kA	H	●	●	●	X	X	X	X	X	X	●	X	X	●	●	●	●	●	●	●	●
jacando X	jacando AG	600	H	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	●	●	●	●	●	●
jacando Time	jacando AG		H	●	●	●	X	●	X	●	X	●	●	●	X	X	●	●	●	●	●	●	●

Produktübersicht

Quelle: Angaben der Hersteller www.softselect.de SoftSelect GmbH (Stand: 22.09.2022)		Anbieter			Anwendungsgebiete											Betrieb			Zielgruppe				
Produkt	**Anbieter**	Anzahl der Installationen in DACH (Produkt)	Hersteller / Vertriebspartner (H / VP)	Outsourcing (BPO) wird angeboten	Archivierung / Dokumenten Management System (DMS)	Bewerbermanagement/ Recruiting	E-Learning	Employee Self Service / Mitarbeiterportal	Personalabrechnung	Personal-Controlling	Personaleinsatzplanung	Personalentwicklung/Skill- und Kompetenzmanagement	Personal-Management	Talent Management	Zeitwirtschaft	Inhouse-Betrieb möglich	ASP / Hosting-Betrieb wird angeboten	SaaS wird angeboten (webbasiert, kein RDP)	Unternehmen bis 50 Mitarbeiter	Unternehmen mit 51 bis 100 Mitarbeitern	Unternehmen mit 101 bis 250 Mitarbeitern	Unternehmen mit 251 bis 500 Mitarbeitern	Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitern
jacando HR	jacando AG	kA	H	●	X	●	X	X	X	X	X	X	●	X	X	X	●	●	●	●	●	●	●
JOBTOOL.software	JOBTOOL.software	kA	H	●	X	●	X	X	X	X	●	X	●	●	X	X	●	●	●	●	●	●	●
kiwiHR	kiwiHR	33	H	X	X	X	X	X	X	X	●	X	●	X	X	●	●	●	●	●	●	X	X
LeBit PersonalMaximal HR Apps für Microsoft Dynamics 365 Business Central	LeBit Software & Consult GmbH	50	H	X	●	●	X	●	●	●	●	●	●	●	●	●	X	X	X	●	●	●	●
Haufe Talent Management	Lohn & HR GmbH	1000	VP	●	●	●	X	●	●	●	X	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
LHR Lohn	Lohn & HR GmbH	100	H	●	●	●	X	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
MACH Personalmanagement	MACH AG	50	H	●	●	kA	●	●	●	●	●	●	●	kA	●	●	●	●	●	●	●	●	●
MANAGERSYSTEM – Die Software für die Personalführung	MANAGERSYSTEM WHQ GmbH	100	H	X	●	●	X	X	X	●	●	●	●	●	X	●	X	●	●	●	●	●	●
MaximeHR Multiposting und Bewerbermanagement-Software	Maxime Media GmbH	1200	H	X	X	●	X	●	X	X	X	X	X	●	X	X	●	●	●	●	●	●	●
BeeSite Recruiting Edition	milch & zucker Talent Acquisition & Talent Management Company AG	kA	H	●	X	●	X	●	X	X	●	●	●	●	X	●	●	●	X	X	X	●	●
Personal.One	Novaline Informationstechnologie GmbH	590	H	X	X	X	X	X	●	●	X	X	●	X	X	X	X	X	●	●	●	●	●
obserwer.PM	obs Ingenieurgesellschaft für Betriebsorganisation und Systeme	30	H	●	●	X	X	●	X	●	●	●	●	X	●	●	●	●	●	●	●	●	●
P&I LogaAll-in	P&I Personal & Informatik AG	kA	H	●	●	●	kA	●	●	●	●	●	●	●	●	kA	●	●	X	●	●	●	●
P&I+	P&I Personal & Informatik AG	kA	H	kA	kA	kA	X	●	●	●	●	kA	●	kA	●	●	kA	kA	X	X	X	●	●
perbit Software	perbit Software GmbH	450	H	X	●	●	X	●	X	●	X	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Persis Ausbildungsmanager	Persis GmbH	500	H	●	kA	●	kA	●	kA	kA	●	●	●	●	kA	●	●	●	kA	kA	●	●	●
Persis	Persis GmbH	1000	H	●	●	●	X	●	X	●	X	●	●	●	X	●	●	●	X	●	●	●	●
Personio. Das HR-Betriebssystem.	Personio GmbH	4000	H	X	●	●	X	●	●	X	X	●	●	X	●	X	●	●	●	●	●	●	●
plano. Workforce Management	plano. Vertrieb GmbH	300	H	●	X	X	X	●	X	kA	●	●	●	X	●	●	●	●	X	X	●	●	●
proALPHA ERP	proALPHA Gruppe	1500	H	●	●	●	X	X	●	●	●	X	●	X	●	●	X	X	●	●	●	●	●
Synapcus:360 Cloud Software für Dienstleistungsunternehmen	Qalgo GmbH Softwareunternehmen	kA	H	●	●	kA	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
rs2 von Ramsauer & Stürmer Business Software	Ramsauer & Stürmer Software GmbH	30	H	X	●	X	X	●	●	●	●	X	●	X	●	●	X	X	●	●	●	●	●
Sage People	Sage Bäurer GmbH (Tochtergesellschaft der Sage GmbH)	kA	H	X	kA	●	kA	●	kA	●	kA	●	●	●	kA	●	kA	●	kA	kA	kA	●	●
Sage Business Cloud People	Sage GmbH	500	H	●	X	●	X	●	X	●	X	●	●	●	X	X	●	●	X	X	●	●	●
Sage HR Lohnabrechnung Service (Payroll Outsourcing)	Sage GmbH	kA	H	●	X	kA	X	●	●	●	X	kA	X	kA	X	●	●	●	●	●	●	●	●
Sage HR Suite	Sage GmbH	10000	H	●	●	●	X	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	X	●	●	●	●

Quelle: Angaben der Hersteller www.softselect.de SoftSelect GmbH (Stand: 22.09.2022)		Anbieter			Anwendungsgebiete											Betrieb			Zielgruppe				
Produkt	**Anbieter**	Anzahl der Installationen in DACH (Produkt)	Hersteller / Vertriebspartner (H / VP)	Outsourcing (BPO) wird angeboten	Archivierung / Dokumenten Management System (DMS)	Bewerbermanagement/ Recruiting	E-Learning	Employee Self Service / Mitarbeiterportal	Personalabrechnung	Personal-Controlling	Personaleinsatzplanung	Personalentwicklung/Skill- und Kompetenzmanagement	Personal-Management	Talent Management	Zeitwirtschaft	Inhouse-Betrieb möglich	ASP / Hosting-Betrieb wird angeboten	SaaS wird angeboten (webbasiert, kein RDP)	Unternehmen bis 50 Mitarbeiter	Unternehmen mit 51 bis 100 Mitarbeitern	Unternehmen mit 101 bis 250 Mitarbeitern	Unternehmen mit 251 bis 500 Mitarbeitern	Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitern
SAP ERP HCM	SD Worx GmbH	60	VP	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	X	●	●	X	X	●	●	●
P&I LOGA	SD Worx GmbH	140	VP	●	●	●	X	●	●	●	●	X	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
fidelis.Personal	SD Worx GmbH	828	H	●	●	kA	●	●	●	●	●	●	●	kA	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Staffcloud	Smartbridge AG	kA	kA	kA	kA	kA	kA	kA	kA	kA	kA	kA	kA	kA	kA	kA	kA	●	●	●	●	●	●
TCmanager® LMS	SoftDeCC Software GmbH	120	H	X	X	X	●	●	X	X	X	●	X	●	X	●	●	●	X	●	●	●	●
TCmanager® Seminarverwaltung	SoftDeCC Software GmbH	100	H	X	X	X	●	●	X	X	X	●	X	X	X	●	●	●	X	●	●	●	●
Soreco.Payroll	Soreco AG	kA	H	X	●	X	X	●	X	X	X	X	●	X	X	X	X	●	●	●	●	●	●
SP_Data Personalabrechnung	SP_Data GmbH & Co. KG	1400	H	●	●	●	X	●	●	●	●	●	●	X	●	●	X	X	X	●	●	●	●
SP_Data HRM – modulare Komplettlösung für die Personalwirtschaft	SP_Data GmbH & Co. KG	1400	H	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	X	X	●	●	●	●
SP_Data HR	SP_Data GmbH & Co. KG	200	VP	X	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	X	●	●	●	●
Sta*Ware BusinessNavigator	Sta*Ware EDV Beratung GmbH	35	H	kA	kA	kA	kA	●	kA	kA	kA	kA	●	kA	●	●	kA	kA	●	●	●	●	kA
staffboard HR Software	staffboard UG (haftungsbeschränkt)	50	H	kA	●	●	kA	●	●	●	kA	●	●	●	●	kA	kA	●	●	●	●	●	●
HR Entgelt	SUMMIT IT CONSULT GmbH	1000	H	●	●	●	X	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
IBT SERVER-Software	time4you GmbH communication & learning	60	H	X	X	X	●	●	X	X	X	●	●	●	X	●	●	●	●	●	●	●	●
tisoware.ZEIT Personalzeiterfassung	tisoware Gesellschaft für Zeitwirtschaft mbH	2300	H	X	X	●	●	●	●	●	●	X	●	●	●	●	X	●	●	●	●	●	●
tisoware.WEB Mitarbeiter- und Managerportal	tisoware Gesellschaft für Zeitwirtschaft mbH	2100	H	X	X	X	X	●	X	X	●	X	X	X	●	●	X	X	●	●	●	●	●
tisoware.PEP Personaleinsatzplanung	tisoware Gesellschaft für Zeitwirtschaft mbH	1100	H	X	X	X	X	●	X	●	●	X	●	X	●	●	X	X	●	●	●	●	●
TOPIX - CRM	TOPIX Business Software AG	3000	H	X	●	●	X	●	●	●	●	X	●	X	●	●	●	X	●	●	●	●	●
TOPIX - ERP	TOPIX Business Software AG	3000	H	X	●	●	X	●	●	●	●	X	●	X	●	●	●	X	●	●	●	●	●
UKG HR Service Delivery	UKG (PeopleDoc Germany GmbH)	2600	H	X	●	X	X	●	X	X	X	X	●	X	X	X	X	●	X	X	X	X	●
P&I LOGA / LOGA3	Unirez GmbH	3500	VP	●	●	●	X	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
VEDA Horizon	VEDA GmbH	kA	H	●	●	●	●	●	●	X	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
VEDA HR Entgelt	VEDA GmbH	600	H	●	X	X	X	X	●	●	X	X	X	X	X	●	●	●	●	●	●	●	●
VEDA HR Manager	VEDA GmbH	1000	kA	●	●	kA	●	●	●	●	●	●	●	kA	●	kA	●	kA	●	●	●	●	●
MyServicePortal	VRG HR GmbH	kA	H	●	●	kA	kA	●	kA	kA	kA	kA	●	kA	kA	X	●	●	●	●	●	●	●
SAP® SuccessFactors®	VRG HR GmbH	kA	VP	●	X	kA	X	●	●	X	X	X	●	X	●	X	●	●	●	●	●	●	●
PROVIA HR	VRG HR GmbH	400	H	●	●	●	X	●	●	●	●	●	●	X	●	●	●	●	●	●	●	●	●
XBA Personalwesen	XBA Software AG	350	H	X	X	X	X	X	●	X	X	X	●	X	X	●	X	X	●	●	●	●	●
Unatrix - Eine Plattform für Recruting und Vertrieb	YooniQ solutions GmbH (Unatrix)	kA	H	kA	●	●	X	●	X	X	●	X	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●

Ihr Partner für Business Solutions

Informationsplattform zu:

- Business Intelligence
- Enterprise Resource Planning
- Kundenmanagement
- Mobile Lösungen
- Dokumentenmanagement
- Anwendungen mit SAP
- IT-Strategie
- Trends & Analysen
- Cloud Computing

Probe-Abonnement

Mit einem Probe-Abonnement erhalten Sie zwei aufeinander folgende Ausgaben des *is report* kostenfrei zugeschickt. Zusätzlich steht Ihnen natürlich die Online-Präsenz www.isreport.de zur Verfügung. Sie können auf alle hochwertigen Inhalte des Online-Archivs mit allen Fachbeiträgen zugreifen.

Gleich ordern über www.isreport.de

isreport
Online und Guides