

# HCM-Systeme

## Digitales Dogma oder digitales Dilemma?

*Personalmanager sind mit HCM-Angeboten oftmals überfordert, da Teilbereiche step-by-step an unterschiedliche Anbieter vergeben wurden: Software A steuert das Recruiting, die Personalentwicklung erfolgt über Software B, die einfache Zeitwirtschaft wird über Excel gelöst und die Payroll ist ausgelagert bzw. mit Software C versorgt. Die hausinterne IT hat alle Komponenten miteinander verbunden und möchte natürlich die Hausmacht behalten. Was ist eine mögliche Vorgehensweise, um die richtige HR-Lösung für das Unternehmen zu finden?*

### Das digitale HR-Dilemma

Die HR-Start-up-Szene kommt verstärkt mit smarten Lösungen auf den Markt. Zusätzlich wird deutlich, dass die nahende EU-Datenschutz-Grundverordnung die HR-Anwender fordern wird. Kann man davon ausgehen, dass die am Markt angebotenen HCM-Systeme vergleichbar sind und sich in den Funktionalitäten kaum unterscheiden? Sind HCM-Softwarelösungen für jedes Unternehmen im Rahmen der digitalen Transformation gesetzt oder werden oftmals nur neue Baustellen eröffnet, um dem digitalen Hype zu entsprechen und damit das HR-Dilemma auszulösen?

Viele HR-Gesprächspartner, die auf uns zukommen, müssen sich zunächst durch den Dschungel der möglichen Optionen wälzen und haben wenig Handlungsfreiheit bezüglich der IT-Entscheidungen.

### HR darf sich befreien

Warum fällt Personalmanagern die Bewertung der verschiedenen Möglichkeiten so schwer? Ist dieses ausschließlich auf die Restriktionen innerhalb des Unternehmens zurückzuführen? Lässt sich HR sehr schnell die Feder durch die IT-Abteilung aus der Hand nehmen, weil das Thema ja doch „irgendwie“ unverständlich, komplex und mit ganz vielen Fachbegriffen aus der IT überfrachtet ist? Will HR keine Entscheidungen treffen, da Personaler am langen Arm verhungern, wenn die IT-Abteilung nicht „mitspielt“? Entschei-

dungen beinhalten immer auch Fehlentscheidungen, das gilt allerdings sowohl für die HR- als auch für die IT-Abteilung. Denken Sie lieber über ein geordnetes Risikomanagement nach.

### Digitalisierung beginnt mit Fachkompetenz

Die HR-Digitalisierung beginnt mit dem Aufbau der entsprechenden digitalen Fachkompetenz in der eigenen Personalabteilung: sich in den HR-Software-Markt einarbeiten. Im Folgenden noch einige Beispiele, was das bedeutet: Kennen Sie die Grundlagen für den Austausch und die Anbindung von Daten? Die nähere Betrachtung von Fachbegriffen wie Cloud, On Premise, ASP, Full-Service oder Outsourcing. Sich zu fragen, welche Plattformen werden in unserem Unternehmen bevorzugt (gelegentlich wird HR ja auch als interne Insel betrachtet, um die hochsensiblen Daten bestmöglich zu schützen). Mit digitaler Kompetenz ist auch das Wissen zur IT-Projektleitung und -steuerung verbunden. Darüber hinaus müssen Kenntnisse zum Risikomanagement vorhanden sein. Die Aufzählung weiterer Aspekte würde den Rahmen dieses Artikels sprengen.

Fakt ist: Der Weg aus dem Dogma oder dem Dilemma beginnt mit der Bildungsoffensive HR. Standardisierte Ausbildungen sind noch nicht vorhanden, Software- oder auch Beratungshäuser bieten hierzu teilweise entsprechende Konzepte an.



Stress im Personalmanagement – Lösung durch HCM?

### Inseln sind nicht immer angebunden

Kommen wir jetzt zurück auf das Ursprungsthema: Wie finde ich mit dem o. g. Background die für mich passende Lösung? Anwender von Insellösungen müssen sich immer bewusst machen, dass eine erfolgreiche Digitalisierung die Kommunikation der einzelnen Systeme voraussetzt. Ein Beispiel: Die Abrechnung wird im Outsourcing erstellt, zusätzlich wird eine Talent- und Bildungsmanagementsoftware eingesetzt. Der Zugriff auf

Dienstleisters, sondern im eigenen Haus, muss auch hier der Datenaustausch gewährleistet sein. Systeme, die nicht über ein offenes Schnittstellenmanagement verfügen und z. B. einen Austausch über Webservices sicherstellen, entfallen in naher Zukunft. Man muss schon etwas genauer hinschauen, um die Medienbrüche zu erkennen!

## Trotz Traffic allein auf der Insel

Ein weiteres Beispiel ist der Einsatz einer Personalmanagementlösung mit Anbindung der Personalabrechnung, einer Recruiting- und Talentmanagementsoftware. Werden alle Datenbanken im Personalmanagement zusammengeführt, kann dieses gut funktionieren. Leider ist das nur selten der Fall. Erstens öffnen viele Softwarehersteller ihre Systeme nur für bestimmte Datensätze und Datenfelder, die hierfür freigegeben wurden. Die Datenbank bleibt tabu. Zweitens erfolgt der Austausch nicht permanent, sondern in einer vorher definierten Taktung (monatlich, täglich, stündlich). Bedeutet im Klartext: nicht jederzeit auf alle wichtigen Daten zugreifen zu können. Lassen Sie sich nicht von dem Gedanken verführen, dass die einzelnen Prozesse von unterschiedlichen Mitarbeitern durchgeführt werden und daher eine Datenabstimmung eigentlich nicht notwendig ist. Dieses betrifft vielleicht den heutigen Zustand, schon morgen können sich die Voraussetzungen ganz anders gestalten und ein elementarer Grundpfeiler beim ‚War for Talents‘ sein.

## HCM kann alles?

Oftmals können HCM-Systeme die oben genannten Schwachstellen aufgreifen, da die verschiedenen Tools auf eine einheitliche Datenbank zugreifen. Eine erste Hürde innerhalb der Digitalisierungsstrategie ist somit genommen. Dennoch gilt es abzugleichen, ob alle digitalen Prozesse, die den Lifecycle eines Arbeitnehmers abdecken, auch für das jeweilige Unternehmen

perfekt konfektioniert sind. Dieses gilt es seitens HR prozessual zu durchleuchten. Vorteile, die im Nutzen der einheitlichen Datenbank liegen, sind mit den Vorteilen der Speziallösung, die z. B. für bestimmte Branchen entwickelt wurden abzugleichen. Wichtig ist es, beim Einsatz einer HCM-Lösung auch auf die Flexibilität des Softwareherstellers und dessen Entwicklungszyklen zu achten. Unter Umständen lassen sich langfristig kleine Details auch in Absprache programmieren.

Es muss nicht immer die Entscheidung zwischen Best of Breed und einem HCM-System sein. Hier gibt es verschiedene Ausbaustufen.

## Und jetzt?

Personalmanager können durchaus auf eine begrenzte Anzahl von Insellösungen setzen (zwei bis drei) und die Anbindungen im Projekt eigenständig mit dem Dienstleister managen. Prüfen Sie vorher die oben genannten Voraussetzungen der einzelnen Inseln. Möchten HRler eine modular erweiterbare Lösung einsetzen und ebenfalls auf die prozessübergreifende Fachkompetenz eines Softwareherstellers zugreifen, empfiehlt sich der Einsatz eines am Markt etablierten HCM-Systems.

Vielleicht ist ja auch die Kombination aus beiden Installationsvarianten sinnvoll: zwei Spezial-Inseln und ein HCM-System. So bleiben Sie auch in Zukunft flexibel, wenn sich die Reiseziele einmal verändern.

**RAPHAELE ROSE**  
Marketingleiterin/strategischer Vertrieb  
SP\_Data GmbH & Co. KG  
Herford



Sergey Nivens © www.fotolia.de

alle Stamm- und Lohnkontodaten kann seitens des Outsourcing-Dienstleisters nicht realisiert werden. Das sowohl bedeutet Doppelpflege als auch schlechtes Zeitmanagement, Belastung wichtiger Ressourcen, Prozessbrüche, ggf. Datenfehler oder -verluste. Die IT hat die Talent- und Bildungsmanagementsoftware miteinander verbunden. Wunderbar – zwei getrennte Inseln – entspricht dieses dem HR Digitalisierungspfad? Sicherlich nicht und ist langfristig ein K.-o.-Kriterium. Liegt die Personalabrechnungssoftware nicht in den Händen eines Outsourcing-