

Zukunft HR durch **Digitalisierung im Recruiting**

Expertenreihe zu NextHR, #AddedValueHR + #NextRecruiting

IM INTERVIEW: **Stefan Post, Geschäftsführer, SP_Data GmbH & Co. KG**

Sehr geehrte Damen und Herren,

in einem Interview mit der Competence Site hat Professor Olesch über das Personalmanagement der Zukunft nachgedacht und Möglichkeiten aufgezeigt, wie HR eine attraktivere und strategischere Rolle einnehmen kann. Das möchten wir zum Anlass nehmen, dieses Thema im Rahmen unserer #NextHR-Initiative mit den führenden Experten zu allen Bereichen der HR zu reflektieren.

Stefan Post, Geschäftsführer der SP_Data und Mitglied der Zukunftsinitiative Personal, sieht die konsequente Digitalisierung des Personalmanagements als Notwendigkeit, die sich langsam zu einer neuen HR-Perspektive entwickeln wird. Zielsetzung ist die Schaffung von Freiraum für innovative und interessante Tätigkeiten bei gleichzeitiger Reduzierung der rein administrativen Prozesse. Doch welche Faktoren beeinflussen oder behindern aktuell den Weg zur HR-Digitalisierung? Unter welchen Strukturen kann eine Neuorientierung gelingen? „Digitalisierung ist unser ständiger und zukünftiger Begleiter“ so Stefan Post, der hierzu auch die jüngsten Impressionen des SP_Data-Kundentags reflektiert. „Unternehmen können sich entscheiden, ob sie ausschließlich reagieren oder den Prozess aktiv mitgestalten möchten. Daher gibt es zwei Positionen, zwischen denen HR-Abteilungen wählen können: zwangsläufige Digitalisierung versus strategischer Digitalisierung,

Unternehmen werden sich der „zwangsläufigen Digitalisierung“ anschließen müssen, wenn die Wettbewerbsfähigkeit und die Marktposition gefährdet sind, Fachkräfte fehlen und/ oder Prozesse verändert werden müssen. Die Veränderungsszenarien drängen sich von außen in das Unternehmen hinein und HR-Mitarbeiter müssen kurzfristig nach Lösungen suchen – unter suboptimalen Bedingungen mit einem meist noch weniger erfreulichen Ergebnis. Kein Wunder, dass IT in diesem Fall wenig Spaß macht. Unternehmen, die auf Agilität und ebenso auf eine Wertschätzung des HR-Managements bauen, schaffen gemeinsam Strukturen, in denen IT-Investitionen strategisch projiziert werden können. Diese Unternehmen legen Wert auf das Wissen ihrer HR-Experten und begrüßen Eigenständigkeit und Kreativität der Personaler.

„Das unternehmerische Interesse an HR-Themen und die Fachexpertise der Personaler sind immer der Startschuss für die Digitalisierung – in unserem Erfahrungsspektrum ist dieses weniger die Größe des Unternehmens“ resümiert Stefan Post. „Personaler, die das Human Resources Management mitgestalten und nicht nur verwalten möchten, suchen aktiv nach Softwarelösungen und Möglichkeiten für die Zukunft von HR!“

Viel Spaß beim Lesen!



Zu Stefan Post:

1965 geboren in Hannover

1984 Abitur

1988 Stefan Post gründet die SP_Data GmbH & Co. KG.

1992 Abschluss Diplom-Wirtschaftsingenieur mit Fachrichtung Informatik

1998 Einstellung des ersten Mitarbeiters

2003 Einführung der Personalzeitwirtschaft

2004 Start des Mitarbeiterportals

2006 Umzug in das heutige Firmengebäude

2013 Vorstellung der neuen Produktgeneration

2015 Komplettierung des Produktportfolios um Bewerber- und Personalmanagement, Bildungs- und Talentmanagement

Sehr geehrte Herr Post,

Frage 1: Vorweg SP_Data, Stefan Post und der eigene Wandel vorgestellt

Alle sprechen davon, dass sich das HR-Paradigma und die HR-Community wandeln müssen. Sie selber leben als Unternehmen und Unternehmer im Wandel. Wie sehen Sie Ihre Aktivitäten in der HR-Community, wie skizzieren Sie im Vergleich dazu die Transformation der SP_Data?

Antwort:

Wir betrachten die HR-Wandlungsfähigkeit etwas „sanfter“ und vertreten den Standpunkt, dass sich die HR-Community de facto im permanenten Wandel befindet – alles ist bereits seit Jahren im Fluss. Der HR-Community mangelt es deshalb weniger an Veränderungsbereitschaft oder Wandlungsfähigkeit, sondern eher an der Wahrnehmung durch andere Unternehmensbereiche.

„Wir betrachten die HR-Wandlungsfähigkeit etwas ‚sanfter‘ und vertreten den Standpunkt, dass sich die HR-Community de facto im permanenten Wandel befindet“

Schauen wir uns in diesem Zusammenhang die klassischen Bereiche der Personaladministration an: Gerade die Tätigkeiten und HR-Softwarelösungen rund um die Personalabrechnung gehören zu den „änderungsintensivsten“ Bereichen innerhalb der HR-Welt - und auf Deutschland bezogen - auch innerhalb der Softwarewelt. Unterjährige Gesetzesänderungen, neue Meldeverfahren, Richtlinien und Hinweise strömen förmlich in die Aufgabengebiete der Personaler und Softwarehäuser hinein, so dass Stillstand zum sofortigen Herztod führen würde.

Die Digitalisierung im HR findet im administrativen Bereich quasi zwangsweise durch die Kreativität des Gesetzgebers statt. Etwas anders ist die Digitalisierung von eher strategischen Prozessen im HR Management zu betrachten. Hier sehe ich gerade im Mittelstand noch einen erheblichen Nachholbedarf.

Der Veränderungswille und die Wandlungsfähigkeit von HR zeigen sich im starken Interesse an HR-Managementtools. Viele Personaler möchten die strategischen Prozesse digitalisieren und sprechen mit uns über das Recruiting, das Talentmanagement, Bildungsmanagement und E-Learning. Das Recruiting ist oftmals der Beginn der Digitalisierung von eher strategischen HR-Prozessen, weitere Prozesse werden dann Schritt für Schritt digitalisiert. Die Transformation ist für uns wahrnehmbar – nicht als big bang, sondern als schrittweiser Prozess.

Ähnlich ist auch die Entwicklung meines eigenen Unternehmens, der SP_Data, zu sehen: stetige und konsequente Weiterentwicklung innerhalb der HR-Software-Branche haben uns erfolgreich gemacht. Alles begann mit einer informatischen Herausforderung während meines Wirtschaftsingenieurstudiums. SP_Data ist nun nach 27 Jahren ein Software- und Beratungshaus, welches alle Lösungen rund um das HR-Management anbietet.

Die Entwicklung unseres Produktportfolios ist ein permanenter Prozess, der sorgfältig und professionell innerhalb der SP_Data implementiert wird. Wir müssen uns immer vor Augen führen, dass wir Software von Menschen für Menschen anbieten und dabei die Verantwortung für hochsensible Daten tragen. Transformation bedeutet Umformung, Umgestaltung und Änderung. Transformation bedeutet allerdings auch Besonnenheit und die Wahrnehmung des richtigen Zeitpunktes. Wir wollen die HR-Formung, nicht die HR-Verformung. Hier sehe ich sowohl die SP_Data als auch die HR-Community auf demselben Weg.

Frage 2: #NextHR – Freiheiten durch Digitalisierung und neue Effizienz?

Vielfach wurde und wird beklagt, dass HR „nur“ Verwalter von Personaldaten sei. Wie sehen Sie das Personalmanagement im Mittelstand heute tatsächlich aufgestellt? Ist man sich der Notwendigkeit eines Wandels bewusst und im Aufbruch? Hängt die Bereitschaft zum Wandel von der Unternehmensgröße ab? Sie propagieren Freiraum für innovative Tätigkeiten durch Digitalisierung und Effizienz. Was bedeutet das?

Antwort:

Wie bereits im Vorfeld erläutert, hat HR natürlich die Aufgabe zu „verwalten“ und dennoch den Blick nach vorn zu richten und innovativ tätig zu sein. Administration gehört mit zu den ursprünglichen Aufgabenstellungen, die auch beim Outsourcing nicht ganz aus dem Blickwinkel des Personalers verschwinden wird. HR muss beides leisten und daher verschiedene Fähigkeiten und Kompetenzen vorweisen – in großen Konzernen in Form von mehreren HR-Mitarbeitern, im Mittelstand oftmals in Form eines Allrounders. Der Mittelstand ist sich des HR-Wandels bewusst und kann u. U. wesentlich schneller reagieren als große Konzerne, in denen die Abstimmungsprozesse oftmals länger dauern als das eigentliche Projekt. Wir sehen im Mittelstand viele HR-Allrounder, welche die bereits zum Einstieg unseres Interviews benannte Agilität und Kreativität besitzen. Diese Personalere werden einbezogen, wenn das Unternehmen Wert auf eine offene Unternehmens- und Kommunikationskultur legt – das sind die zwei wichtigsten Hebel für eine HR-Transformation.

Der dritte Hebel ist die HR-Software-Kompetenz, um nach den administrativen Aufgaben auch strategische HR-Prozesse zu digitalisieren.

An diesem Hebel darf noch gearbeitet werden, um sinnvolle Lösungen für das Unternehmen zu entwickeln. Hier gibt es gerade im Mittelstand noch Informationsbedarf, den z.B. die Zukunftsinitiative Personal durch Veranstaltungen und White-Paper decken kann. Aber auch Software- und Beratungshäuser können wichtige Unterstützung leisten, um den Personalere an die Digitalisierung strategischer HR-Prozesse heran zu führen.

Freiräume schaffen bedeutet dann ganz konkret, sich der Punkte zu entlasten, die wir an Software abgeben können. Denken wir z. B. an Recruitingprozesse von der Jobbörse bis zum Eingang von Bewerbungen: vorherige Filter- bzw. Selektionskriterien erleichtern das Finden von interessanten Bewerbern. Die Verteilung von Bewerbungsunterlagen innerhalb des Unternehmens wird durch Berechtigungskonzepte und Workflows automatisiert. Vorgesetzte haben Einblick in die Bewerbermappe, können digital erste Beurteilungen erfassen und ihre Zustimmung zum Vorstellungsgespräch erteilen. Dieses sind nur Auszüge und mit jedem Unternehmen individuell sehr detailliert zu gestalten.

Das Ergebnis: Zeit für die wichtigen Bewerbungsgespräche und intensivere Auseinandersetzung mit dem Bewerber, da der vorherige Auswahlprozess beschleunigt, vereinfacht und digitalisiert wurde. Was bei der Administration gespart wird, kann für die richtige Mitarbeiterauswahl genutzt werden. Durch Digitalisierung lässt sich Zeit sparen und Qualität steigern!

„Wie bereits im Vorfeld erläutert, hat HR natürlich die Aufgabe zu ‚verwalten‘ und dennoch den Blick nach vorn zu richten und innovativ tätig zu sein.“

„Die größten Potentiale liegen in der vereinfachten Arbeitsorganisation bei gleichzeitiger Qualitätssicherung und interessanten Aufgabenstellungen – wie z. B. Strategien für potentielle und vorhandene Mitarbeiter zu entwickeln und Talente zu fördern.“

Frage 3: #NextHR = #AddedValueHR bzw. HR für neue Mehr-Werte?

Wie kann das neue Personalmanagement beim Anwender punkten? Was kann es für den Mittelstand und die Anwender konkret leisten? Wo liegen die größten Verbesserungspotenziale?

Antwort:

Unsere HR-Management-Lösungen punkten in der Regel beim Anwender durch einfaches Handling und strukturierte Vorgehensweisen. HR-Abteilungen sehen eher den Umstellungsprozess, die Softwareeinführung und die damit verbundenen Ressourcen als größten internen Hinderungsgrund an. Sie müssen sich vorstellen: laufende Prozesse dürfen sichergestellt werden und gleichzeitig ist eine Neueinführung mit Freude zu begleiten. Das führt nicht immer zu spontaner Begeisterung!

Das neue Personalmanagement darf nicht aus Insellösungen bestehen, muss ineinander verzahnt laufen und sollte behutsam und intelligent zum Go Live geführt werden. Die Anwender benötigen den richtigen Berater an der Seite, der sich auf die Belange des Unternehmens einstellen kann – hilft wo es notwendig ist und unterstützt beim eigenen Kompetenzaufbau.

Die größten Potentiale liegen in der vereinfachten Arbeitsorganisation bei gleichzeitiger Qualitätssicherung und interessanten Aufgabenstellungen – wie z. B. Strategien für potentielle und vorhandene Mitarbeiter zu entwickeln und Talente zu fördern. Der neu gewonnene Freiraum für Gespräche innerhalb und außerhalb der Organisation schafft Freiraum für weitere Kreativität: das Ohr am Markt zu haben, um die besten Kandidaten zu finden und in Mitarbeitergesprächen zu klären, was für eine langfristige Bindung an das Unternehmen wichtig ist.

Frage 4: #NextRecruiting – ein besseres Personalmanagement konkret?

Sie sehen vor allem im Recruiting eine Chance für ein neues Personalmanagement. Können Sie anhand Ihres eigenen Wirkungsfeldes schildern, wie sich das wandelt? Was ist heute realistisch, was sind die wichtigsten Erfolgsfaktoren für das Recruiting? Inwieweit sind Ansätze wie Active Sourcing, Expressbewerbung oder Data Analytics wirklich im Mittelstand schon relevant? Wo besteht jetzt noch das größte Verbesserungspotential?

Antwort:

Recruiting im Mittelstand konkurriert gegen die großen Konzerne in der Wirtschaft. Der Mittelstand kann durch Schnelligkeit, direkte Kontaktaufnahmen und sehr persönlichen Auftritt gewinnen. Bewerber, die Wert auf ein umfassendes Arbeitsumfeld legen, gehen lieber zum Mittelständler, um die Vorteile eines breiten Spektrums und der kurzen Entscheidungswege zu nutzen.

Neues Personalmanagement bedeutet: Attraktive Stellenausschreibung, Multiposting-Funktionen auf Jobportalen, Workflowsteuerung, individuelle Filter- und Suchfunktionen und ... ich könnte die Aufzählung weiter fortsetzen, aber die HR-Welt und ihre Anforderungen sind diesbezüglich sehr unternehmensindividuell aufgestellt, die Technologie ist vorhanden. Jedes Projekt bedarf – im Gegensatz zur Einführung von ad-

ministrativen Tools – einer auf das Unternehmen ausgerichteten Beratung. Hier spielen Branche, Firmenstruktur und Prozesse eine maßgebliche Rolle.

Nicht alle Mittelständler haben schon die wichtigen Steps für erfolgreiches Recruiting realisiert. Dieses beginnt bei der professionellen und ansprechenden Homepage und endet bei kurzen Reaktionszeiten, so wie dieses seitens des Bewerbers gewünscht wird. HR-Software ist hier der digitale Begleiter aller Prozesse.

Natürlich sind Active Sourcing, Expressbewerbung oder Data Analytics auch für den Mittelstand relevant, aber nicht in jeder Branche und nicht bei jeder Stellenausschreibung. Die Herausforderung liegt in den Fachkräften bzw. den Spezialisten, die gesucht werden – ein sehr individuelles Thema.

Unsere Software kann hier unterstützen, unsere Berater den Prozess begleiten – gemeinsam mit HR ist Teamarbeit zu leisten.

Das größte Potential liegt in der Kommunikation der Unternehmenstrategie – ist diese klar definiert, kann HR mit einer Recruiting-Strategie folgen - die anschließende Digitalisierung ist dann ausschließlich Maßarbeit, denn die Mittel sind vorhanden.

Frage 5: #NextHR, #NextRecruiting im Bigger Picture!

Sie sind Gründungsmitglied der Zukunftsinitiative Personal (ZiP), einem Netzwerk, der führenden HR-Akteure. Was muss Ihrer Meinung getan werden, damit der digitale Wandel im Mittelstand noch breiter gelingt? Was erwarten Sie in den nächsten 5 Jahren?

Antwort:

Wir müssen die HR-Community unterstützen und im Wandel begleiten. Innerhalb der ZiP wurden jetzt verschiedene Formate aufgesetzt, um die Kommunikation mit den HR-Experten des Mittelstandes weiter fortzuführen. Hindernisse und Blocker sind zu beseitigen und der direkte Dialog zu suchen.

Als Teilnehmer des Arbeitskreises „HR Studie / Umfrage“ hoffe ich auf weitere Ansatzpunkte, die zunächst den Status des aktuellen Digitalisierungsgrades verdeutlichen und auch die Wünsche und Interessen der Personaler/ Unternehmen reflektieren.

Unser Haus arbeitet ebenfalls aktiv an einem ZiP-HILFE-KIT, welches den Personalern Informationen, Tipps und Praxisansätze für eine HR-Software-Einführung geben wird. Auf der nächsten Messe Zukunft Personal in Köln starten wir als ZiP eine entsprechende Kommunikationsoffensive, die aus Podiumsdiskussion und Guided Tour besteht.

Ich bin mir sicher, dass der Wandel gelingen wird – vielleicht nicht immer so schnell, wie wir uns das als Unternehmen der IT-Branche wünschen, aber wie gesagt: stetig und unaufhaltsam. In den nächsten 5 Jahren wird das Thema Personalmanagement weiter wachsen. Wir müssen uns auf hohe Anforderungen unserer Kunden einstellen, denn es ist an uns, die Tools zur Digitalisierung stetig weiter zu perfektionieren!

Vielen Dank für das Interview!

„Recruiting im Mittelstand konkurriert gegen die großen Konzerne in der Wirtschaft. Der Mittelstand kann durch Schnelligkeit, direkte Kontaktaufnahmen und sehr persönlichen Auftritt gewinnen.“

„Ich bin mir sicher, dass der Wandel gelingen wird – vielleicht nicht immer so schnell, wie wir uns das als Unternehmen der IT-Branche wünschen, aber wie gesagt: stetig und unaufhaltsam.“