

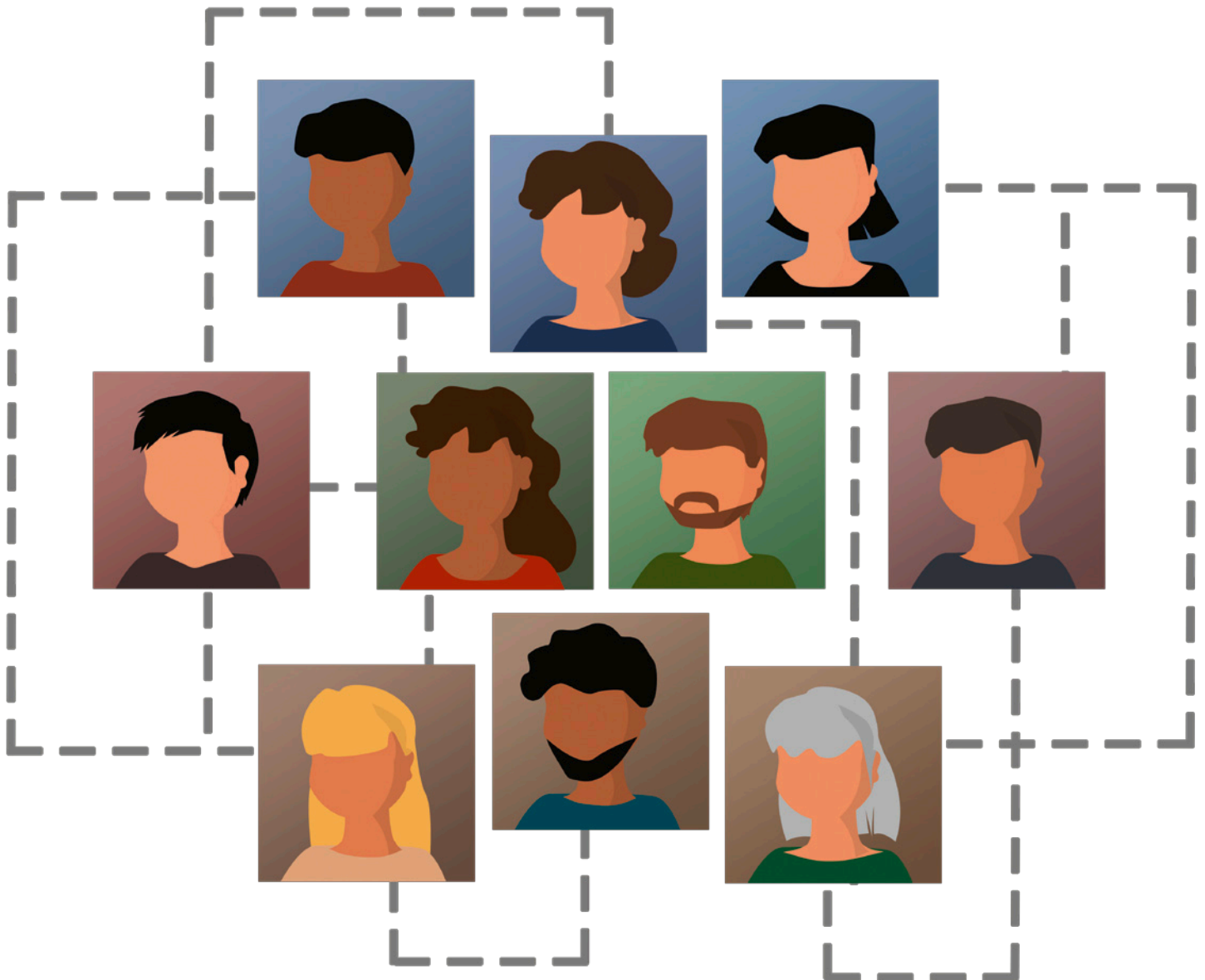
Business Guide HR 2023

www.isreport.de www.softselect.de

Sonderausgabe September 2023

✓ Recruiting, Talent- & Bewerbermanagement

✓ Personaleinsatzplanung & Skillmanagement



✓ Expertenbeiträge
✓ Firmenprofile wichtiger Anbieter

✓ Ausführliche Produktübersicht



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 29 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.



MICHAEL GOTTWALD

Geschäftsführer der
SoftSelect GmbH

Seit Corona haben die HR-Abteilungen in vielen Unternehmen eine Reihe von Veränderungen erlebt. Beispielsweise haben sich in vielen Bereichen die Arbeitsweisen der Mitarbeiter verändert, was wiederum zu einer Anpassung und weiteren Flexibilisierung der Arbeitsmodelle geführt hat. Die Betriebe mussten kurzfristig auf geänderte Rahmenbedingungen reagieren, wodurch die unterstützenden Technologien (bzw. die betriebliche IT-Infrastruktur) und insbesondere die HR-Software zu einem Erfolgsfaktor bei der Krisenbewältigung wurde. HR-Lösungen gibt es zwar schon sehr lange, aber die am Markt zur Verfügung stehenden Tools werden oft noch nicht in dem erforderlichen Maße für die (teilweise) Automatisierung bzw. Rationalisierung von redundanten Arbeitsschritten in dem möglichen Maße genutzt (z.B. mittels Self-Service-Funktionen).

Darüber hinaus stellte SoftSelect im Rahmen von vielen durchgeführten HR-Beratungsprojekten in den Köpfen vieler Entscheider bedauerlicherweise oft eine spürbare Diskrepanz im Denken und beim generellen Verständnis von operativer und strategischer HR-Arbeit fest. Letzteres mündet dann häufig im Ausbleiben (und manchmal sogar Verhindern) von längst notwendigen Innovationschritten innerhalb der Personalabteilungen der Unternehmen.

Moderne intelligente HR-Systeme verfügen z.B. mehr und mehr über integrierte Funktionen zur Automatisierung und zur Abwicklung von HR-Transaktionen mit Chatbots. Unternehmen können u.a. durch KI in Verbindung mit maschinellem Lernen mittels Sammlung, Auswertung und Analyse von Daten(-strukturen) dabei unterstützt werden, intelligenter und bessere Entscheidungen zu treffen.

Ein wichtiges Schwerpunktthema aktueller Personalarbeit, das man hier auch beispielhaft anführen kann, ist z.B. das Wellbeing. Dabei handelt es sich um die Verbesserung der Employee Experience vom Onboarding bis zum Exit. Das schließt insbesondere

auch den Prozess ein, Zufriedenheit in allen Stages zu messen (z. B. über regelmäßige Mitarbeiterbefragungen) und Führungsverantwortlichen ein Data-Set für die Personalführung zur Verfügung zu stellen (auch um Risiken der Abwanderung, Leistungseinbrüche oder psychische Gefährdungsbeurteilung vorzubeugen). Hier leisten moderne HR-Systeme wertvolle Unterstützungsarbeit, um es HR-Managern und Fachbereichsverantwortlichen Stakeholdern möglich zu machen, frühzeitig zu agieren und Personalstrategien kurz-, mittel- und langfristig optimal umzusetzen und die Mitarbeiterzufriedenheit zu erhöhen.

Neben dem generellen Plädoyer für moderne HR-Lösungen sehen wir in Krisenzeiten auch immer die Notwendigkeit, eingesetzte HR-Tools besser bzw. anforderungsgerechter skalieren zu können. Gerade in Branchen, die zum einen personalintensiv sind und auf der anderen Seite sensibel auf Marktveränderungen reagieren, ist eine flexiblere Anpassbarkeit der Lösungen absolut wünschenswert. Hier bieten Cloud-Systeme oft mehr Möglichkeiten als On-Premise Lösungen. Allerdings muss der Grad der vom Kunden gewünschten Flexibilität auch in den Nutzungsverträgen widerspiegelt werden, die mit den Anbietern geschlossen werden.

Am Markt gibt es viele innovative HR-Systeme, die die Umsetzung gezielter HR-Strategien sehr gut unterstützen können. Das zeigt auch eine aktuelle SoftSelect-Studie zum Thema HR deutlich. Im vorliegende Business Guide HR 2023 stellen wir Ihnen viele dieser Lösungen vor.

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

Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck, Vervielfältigungen, Übersetzungen, Zweitverwertung, Speicherung in Informationswiedergewinnungssystemen oder Übertragung bzw. Wiedergabe in irgendeiner Form z. B. durch Fotokopie oder Mikrofilm bedürfen einer ausdrücklichen Genehmigung des Verlags.

Die Verwertung von Informationen aus diesem Werk zum Zweck der gewerblichen Adressveräußerung oder Informationsvermittlung ist unzulässig.

Die Nennung von Waren erfolgt in dieser Publikation, wie in Nachschlagewerken üblich, in der Regel ohne Erwähnung etwa bestehender Patente, Gebrauchsmuster oder Warenzeichen. Das Fehlen eines solchen Hinweises begründet nicht die Annahme, eine Marke oder ein Produktname sei frei.

© is report Online & Guides GbR 2023

6 Fachbeiträge unabhängiger Autoren

6

Effizient und zukunftssicher mit externer Lohnabrechnung

Die Lohnabrechnung gehört zu den komplexesten Aufgaben in Unternehmen. Einige Firmen wagen ein Umdenken und sourcen ihre Payroll an einen externen Dienstleister aus. Damit einher gehen freigesetzte Ressourcen, die anderweitig eingesetzt werden können – etwa in die strategische Ausrichtung des Unternehmens.

8

Von Erkenntnissen zu Erfolgen: Der Beitrag von Mitarbeiterbefragungen für die Personalentwicklung

Die Positionierung der Employer Brand und der Fokus auf eine vitale Personalentwicklungs-Strategie ist heute ein zentrales Element im HR-Management und ein wichtiges Kriterium für die Arbeitgeber-Attraktivität, um die Mitarbeiterbindung, das Recruiting und die langfristige Wettbewerbsfähigkeit zu stärken.

10

Perfekte Passung: Warum Unternehmen auf Kultur und KI setzen sollten

Auf die Frage, welche Unternehmensbereiche sich aktuell schnell und tiefgreifend wandeln, würden die meisten vermutlich reflexartig „Produktion“ antworten. Sicher ist das der Bereich, in dem die Automatisierung sichtbar und spürbar, vor allem aber auch für jeden nachvollziehbar voranschreitet. Einen Roboterarm, der Bauteile an die richtige Stelle setzt, oder ein Lager, in dem autonom fahrende Gabelstapler Waren aus den Regalen holen, können sich viele Menschen gut vorstellen.

15

Lösungsübersicht

In der tabellarischen Auflistung finden Sie eine Übersicht ausgewählter HR-Lösungen, die Daten wurden von der SoftSelect GmbH auf Basis der Anbieterangaben erstellt.

Träger des Guides



www.isreport.de



www.softselect.de

Platin-Partner



BEGIS GmbH

S. 14

Gold-Partner



Mit der High-Level Human Resource Software von Persis entscheiden Sie sich für eine leistungsfähige und flexible Lösung für die Zukunft. Der modulare Aufbau ist Programm. Das bietet Ihnen die Möglichkeit, mit Ihrem wichtigsten Projekt zu starten und Ihre HR-Prozesse Schritt für Schritt zu digitalisieren. Vom Bewerbermanagement über die Digitale Personalakte bis zur Personalentwicklung – wir unterstützen unsere Kunden mit über 35 Jahren Erfahrung.

www.persis.de



VRG HR ist einer der führenden Anbieter für HR-Software und Lösungen für die Personalwirtschaft: Wir unterstützen Sie im Personalmanagement, von Digitaler Personalakte bis Bewerbermanagement und als Spezialist für Personalabrechnung. Seit vielen Jahren bieten wir zuverlässige Lösungen als Fullservice, Teilservice, im Outsourcing oder aus der Cloud, die inhouse entwickelte Abrechnungs-Software PROVIA sowie SAP® HCM und SAP® SuccessFactors. Mehr Entlastung und Effizienz im HR-Management für Sie!

vrg-hr.vrg.de



Foto: stock.adobe.com/momius

Effizient und zukunftssicher mit externer Lohnabrechnung

Die Lohnabrechnung gehört zu den komplexesten Aufgaben in Unternehmen. Einige Firmen wagen ein Umdenken und sourcen ihre Payroll an einen externen Dienstleister aus. Damit einher gehen freigesetzte Ressourcen, die anderweitig eingesetzt werden können – etwa in die strategische Ausrichtung des Unternehmens.

Monat für Monat heißt es für Unternehmen aufs Neue, die Löhne und Gehälter der Mitarbeitenden abzurechnen. Entgegen dem Glauben vieler ist das jedoch nicht mit einem Knopfdruck erledigt. Die Abwicklung ist komplex und es müssen Kenntnisse aus den unterschiedlichsten Bereichen wie Arbeitsrecht, Steuerrecht und Sozialversicherungsrecht herangezogen werden. Laut

dem Global Payroll Complexity Index lag Deutschland bei der Komplexität der Lohnabrechnung sowohl im Jahr 2019 als auch im Jahr 2021 auf Platz 4 – komplexer ist es lediglich in Frankreich (1), Italien (2) und Belgien (3). Das dürfte sich auch jetzt – zwei Jahre später – nicht geändert haben.

Darüber hinaus erfordert die Abwicklung der Payroll nicht nur fachliche Res-

sourcen, sondern gleichwohl zeitliche. Um die Expertise stets auf dem neuesten Stand zu halten und mit den sich regelmäßig ändernden Gesetzen Stand halten zu können, müssen Lohnmitarbeitende überdies regelmäßig Schulungen – mindestens zwei bis drei pro Jahr – absolvieren. Das Lohnbüro ist also dauerausgelastet. Kommt es obendrein zum Mitarbeiterausfall wegen Urlaub,



wesentliche Vorteile: Kosteneinsparung, Zeiteinsparung, Genauigkeit, Flexibilität und Sicherheit.

Kosteneinsparung: In vielen Fällen kommt es die Unternehmen günstiger zu stehen, wenn sie ihre Lohnabrechnung auslagern. Gehälter für Fachpersonal fallen weg, ebenso wie die Kosten für regelmäßige Weiterbildungen und Schulungen sowie die interne IT-Ausstattung für die Payroll-Abwicklung. Auch Lizenzgebühren für entsprechende Programme können gespart werden.

Zeiteinsparung: Wenn die Payroll nicht mehr inhouse abgewickelt wird, werden Ressourcen für andere To-Dos im Unternehmen frei. HR ist schnelllebig und hat derzeit eine Menge an Aufgaben zu bewältigen. Zu denken ist etwa an die große Herausforderung, dem Fachkräftemangel Herr zu werden. Personalressourcen können also gut und gerne in Bereiche investiert werden, die einen echten Wettbewerbsvorteil bieten, etwa Recruiting, gleichzeitig aber auch Bereiche wie Mitarbeiterentwicklung, -bindung und -zufriedenheit, Förderung einer Unternehmenskultur oder ganz allgemein Personalstrategien.

Genauigkeit: Externe Dienstleister sind auf das Gebiet der Lohnabrechnung spezialisiert und verfügen stets über moderne und aktuelle Werkzeuge zur Abwicklung der Lohnabrechnung. Gleichzeitig ist ihr Fachwissen kontinuierlich up to date. Dadurch können sie Qualität in Form einer korrekten, rechtzeitigen und gesetzeskonformen Abrechnung gewährleisten und Konsequenzen einer verspäteten oder fehlerhaften Abrechnung vermeiden. Somit sind Unternehmen rechtlich gesehen auf der sicheren Seite.

Flexibilität: Jedes Unternehmen hat seine individuellen Bedürfnisse. Insbesondere wenn Unternehmen wachsen, müssen Anpassungen an die Lohnabrechnung schnell umgesetzt werden können. Externe Payroll-Dienstleister sind darauf spezialisiert, diese Bedürfnisse zu bedienen und jedem Unternehmen eine maßgeschneiderte Lösung anzubieten. So ist es etwa möglich, dass die komplette Abrechnung an den Dienstleister übergeben wird oder aber nur einzelne Teile der Abrechnung. Die Sorge der Unternehmen, durch das Auslagern der Payroll die Kontrolle über diesen so wichtigen Part der internen

Krankheit, Mutterschutz, etc. gerät das System ins Wanken. Solche Situationen wiederum bieten einen Nährboden für Fehler, die für Unternehmen schnell teuer werden können: Möglich sind Nachzahlungen, Bußgelder und im schlimmsten Fall sogar rechtliche Folgen. Ein weiteres kritisches Problem ist der Fachkräftemangel. Denn letzterer macht auch vor dem Lohnbüro nicht Halt. Nachwuchs im Berufsbild ist Mangelware. Findet man entsprechende Fachkräfte, müssen Unternehmen nicht selten tief in die Taschen greifen.

Eine neue Perspektive wird Unternehmen vom sogenannten Payroll-Outsourcing – auch Payroll as a service genannt – geboten. Hier werden die Abrechnungen in die Hände eines externen Dienstleisters gegeben. Das Payroll-Outsourcing bietet dabei fünf

Der Autor



Thomas Bischof beschäftigt sich seit mehr als zehn Jahren mit Themen rund um die Payroll. Bei der CSS AG arbeitet er als Teamleiter Payroll.

Unternehmensprozesse zu verlieren, ist dabei unbegründet: Denn zahlreiche Dienstleister bieten den Unternehmen die Möglichkeit des Dashboardings an. So besteht jederzeit der Einblick in die Abwicklung, auch wenn sie nicht selbst durchgeführt wird.

Sicherheit: Selbstverständlich sind die Daten in der Gehaltsabrechnung hochsensibel. Payroll-Outsourcing-Dienstleister können ihren Kunden jedoch stets den Datenschutz gewährleisten. Sie verfügen fortwährend über die neuesten Systeme. Die Daten der Mitarbeitenden werden somit sicher ausgetauscht, gespeichert und verarbeitet.

Insgesamt stellt sich das Auslagern der Lohnabrechnung als eine attraktive Alternative für Unternehmen dar, die bereit sind, umzudenken und neue Wege zu gehen. Es kann nicht nur als Digitalisierung und damit Vereinfachung eines Prozesses innerhalb von Unternehmen begriffen werden, sondern ebenso als ein entscheidender Schritt in Richtung zukunftsorientiertes Arbeiten.



Unterstützung im Hinblick auf ihre Payroll können Unternehmen vom Lohnabrechnungszentrum der CSS AG erhalten.

Foto: Geralt, Pixabay



Von Erkenntnissen zu Erfolgen: Der Beitrag von Mitarbeiterbefragungen für die Personalentwicklung

Die Positionierung der Employer Brand und der Fokus auf eine vitale Personalentwicklungs-Strategie ist heute ein zentrales Element im HR-Management und ein wichtiges Kriterium für die Arbeitgeber-Attraktivität, um die Mitarbeiterbindung, das Recruiting und die langfristige Wettbewerbsfähigkeit zu stärken. Ein wertvolles Instrument, um Mitarbeiter mit Personalentwicklungsmaßnahmen gezielter zu fördern und gleichzeitig die Mitarbeiterzufriedenheit über alle Phasen des Mitarbeiter Lifecycles zu verbessern, ist der Einsatz von Mitarbeiterbefragungen. Welchen Beitrag Mitarbeiterbefragungen für eine erfolgreiche Personalentwicklungsstrategie bieten, fasst die Hamburger IT- und Softwareauswahlberatung SoftSelect GmbH zusammen.

Unternehmen müssen heute in der Lage sein, die dynamischen Veränderungen unserer Business Welt und Märkte schnell zu antizipieren und sich anzupassen – im Hinblick auf die Ablauforganisation, Geschäftsmodelle, Strategien, Rollenprofile und Arbeitsumgebungen. Für viele Unternehmen beginnen damit jedoch neue Herausforderungen, um Veränderungen auch kulturell zu

„verdauen“. Die Werte und Mitarbeiter stellen dabei in gewisser Hinsicht eine wichtige Konstante dar, die neue Potenziale für die künftige Unternehmensentwicklung schaffen, aber eben gewisse Challenges mit sich bringen, die direkt, indirekt oder zunächst auch gar nicht im Tagesgeschäft in Erscheinung treten können. Mitarbeiterbefragungen sind ein effektives Werkzeug, um wertvolles

Feedback von der Belegschaft zu sammeln und so die Bedürfnisse, Anliegen und Wünsche der Mitarbeiter besser zu verstehen und für HR-Strategien nutzbar zu machen.

Mitarbeiter verstehen: Zweck und Nutzen von Mitarbeiterbefragungen
In der heutigen wettbewerbsintensiven Geschäftswelt sind Unternehmen

ständig bestrebt, ihre Personalentwicklungsstrategien zu verbessern, um Top-Talente anzuziehen, zu halten und weiterzuentwickeln. Mitarbeiterbefragungen sind ein wichtiger Baustein bei der Gestaltung erfolgreicher Personalentwicklungsstrategien, indem sie ein umfassendes Verständnis der aktuellen Situation der Belegschaft des Unternehmens vermitteln. Durch die Erfassung von Erkenntnissen zu verschiedenen Aspekten wie Arbeitszufriedenheit, Work-Life-Balance, Karriereentwicklungsmöglichkeiten und allgemeinem Engagement bieten diese Umfragen einen umfassenden Überblick über die aktuelle Situation des Unternehmens aus Mitarbeitersicht. Insbesondere bei komplexen Veränderungsprojekten, etwa im Zuge der digitalen Transformation oder der Einführung von neuen Arbeitsmodellen wie der Hybrid-Arbeit, sind regelmäßige Mitarbeiterbefragungen ein effektives Werkzeug, um Blocker zu identifizieren, Change-Prozesse zu unterstützen und Investitionen in die Workforce und Digitalisierung abzusichern.

Personalentwicklungsziele mit Mitarbeiterbedürfnissen in Einklang bringen

Da immer mehr Unternehmen im Zuge des zunehmenden Fachkräftemangels mitunter auf schmerzliche Weise erkennen, wie wichtig es ist, ihre Belegschaft zu fördern und zu stärken, greifen immer mehr Unternehmen auf Mitarbeiterbefragungen zurück, um Feedback direkt von ihren Mitarbeitern zu sammeln. Führende Lösungen wie Effectory, Qualtrics (SAP) oder Peakon (Workday) bilden mit ihrem Portfolio die verschiedenen Phasen der Employee Journey ab, vom Mitarbeiter-Onboarding, über die Engagement- und Leistungs-Phase bis zum Unternehmens-Exit. Einerseits bieten Feedback-Umfragen Mitarbeitern eine Plattform, auf der sie ihre Meinungen, Bedenken und Vorschläge äußern können. So können Unternehmen kontinuierlich Verbesserungspotenziale identifizieren und gezielte Initiativen umsetzen, die den Bedürfnissen und Wünschen ihrer Belegschaft entsprechen. Andererseits schaffen sie das nötige Fundament, um Entscheidungen über Talentmanagement- und Mitarbeiterentwicklungsinitiativen zu untermauern. Wenn die Umfrage beispielsweise eine niedrige Arbeitsmoral der Mitarbeiter oder Unzufriedenheit mit den Kommunikationskanälen hervorhebt, kann das Unternehmen Initi-

ativen zur Behebung dieser Probleme priorisieren. Dazu kann die Bereitstellung zusätzlicher Schulungen zu effektiven Kommunikationstechniken oder die Verbesserung interner Kommunikationsplattformen gehören.

Umsetzung gezielter Schulungs- und Entwicklungsprogramme

Darüber hinaus hilft die Abstimmung der Personalentwicklungsziele mit den Umfrageergebnissen Unternehmen dabei, personalisierte Entwicklungspläne für ihre Mitarbeiter zu erstellen. Durch das Verständnis individueller Bedürfnisse und Wünsche können Unternehmen maßgeschneiderte Schulungsprogramme anbieten, um bestimmte Fähigkeiten zu verbessern oder individuelle Qualifikationslücken zu schließen, um ihr Potenzial im Sinne der Unternehmensziele besser auszuschöpfen. Dieser personalisierte Ansatz steigert nicht nur das Engagement der Mitarbeiter, die Gesamtproduktivität und das Leistungsniveau innerhalb des Unternehmens, sondern fördert auch eine Kultur der offenen Kommunikation und eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses. Um die Wirksamkeit gezielter Schulungs- und Entwicklungsprogramme sicherzustellen, ist es für Unternehmen unerlässlich, die Mitarbeiterzufriedenheit regelmäßig durch Umfragen zu bewerten. Wenn

Mitarbeiter spüren, dass ihre Stimmen durch diese Umfragen gehört werden, entsteht ein Vertrauensgefühl zwischen Management und Mitarbeitern. Dieses Vertrauen ist für eine effektive Zusammenarbeit und Teamarbeit von entscheidender Bedeutung, da es die Mitarbeiter dazu ermutigt, sich aktiv an organisatorischen Initiativen zu beteiligen, die auf persönliches Wachstum und berufliche Weiterentwicklung abzielen. Wenn sich Mitarbeiter durch die Teilnahme an einer Umfrage wertgeschätzt fühlen, ist es außerdem wahrscheinlicher, dass sie sich für die Umsetzung von Änderungen oder Verbesserungen einsetzen, die das Management auf der Grundlage der Umfrageergebnisse vorschlägt – was letztendlich zu einer höheren Wirksamkeit der Personalentwicklungsstrategien führt. Darüber hinaus können Umfrageergebnisse Einblicke in umfassendere organisatorische Probleme oder Herausforderungen geben, die das Wachstum und die Entwicklung der Mitarbeiter behindern können.

Überwachung des Fortschritts und Bewertung der Wirksamkeit von Strategien

Mitarbeiterfeedback-Systeme liefern aber nicht nur wertvolle Einblicke in die Wahrnehmungen, Erfahrungen und Bedürfnisse der Mitarbeiter innerhalb der Organisation, sondern ermöglichen es Arbeitgebern ebenfalls, den Erfolg von Maßnahmen auf verschiedenen Ebenen des Arbeitsumfelds zu messen, etwa im Hinblick auf die Arbeitszufriedenheit, genutzte Kommunikationskanäle, Führungseffektivität sowie Wachstums- und Entwicklungsmöglichkeiten. Der Beitrag von Mitarbeiterbefragungen zu einer erfolgreichen Personalentwicklungsstrategie liegt darin, Bereiche zu identifizieren, in denen Verbesserungs- oder Änderungsbedarf besteht. Das durch diese Umfragen gesammelte Feedback kann potenzielle Lücken oder Bereiche aufzeigen, in denen aktuelle Strategien möglicherweise nicht die erwarteten Ergebnisse liefern. Mithilfe dieser Informationen können Unternehmen fundierte Entscheidungen über notwendige Anpassungen oder Verbesserungen ihrer Personalentwicklungsinitiativen treffen. Darüber hinaus können Unternehmen, sofern die Mitarbeiterbefragungen in regelmäßigen Abständen durchgeführt werden, die Veränderungen im Zeitverlauf sowie die Auswirkungen implementierter Strategien auf das Engagement der Mitarbeiter und die Gesamtzufriedenheit beurteilen. ◀

Der Autor



Michael Gottwald, Geschäftsführer des Hamburger IT-Beratungs- und Marktforschungshauses SoftSelect GmbH.

Foto: VIN JD, Pixabay



Perfekte Passung: Warum Unternehmen auf Kultur und KI setzen sollten

Auf die Frage, welche Unternehmensbereiche sich aktuell schnell und tiefgreifend wandeln, würden die meisten vermutlich reflexartig „Produktion“ antworten. Sicher ist das der Bereich, in dem die Automatisierung sichtbar und spürbar, vor allem aber auch für jeden nachvollziehbar voranschreitet. Einen Roboterarm, der Bauteile an die richtige Stelle setzt, oder ein Lager, in dem autonom fahrende Gabelstapler Waren aus den Regalen holen, können sich viele Menschen gut vorstellen.

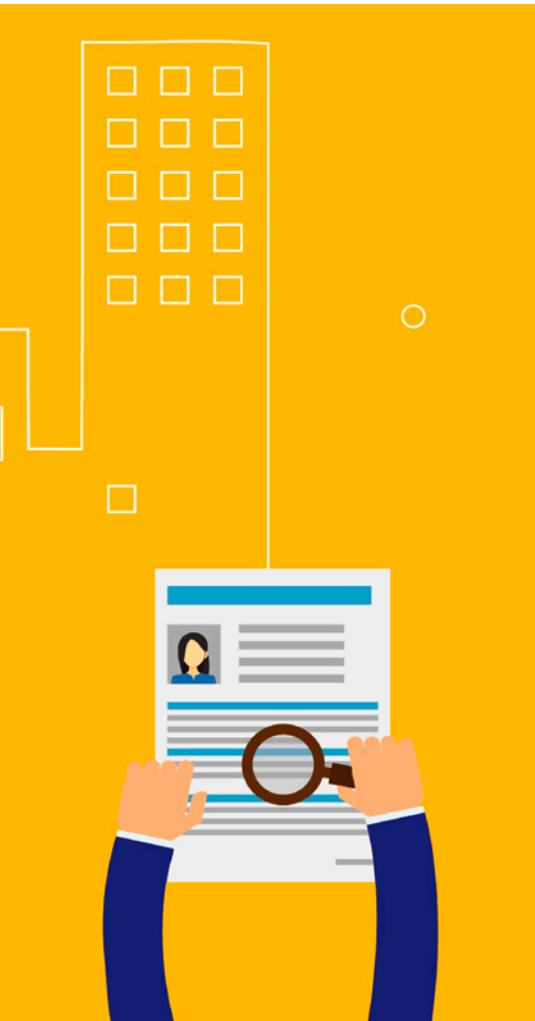
Würde man mich fragen, wäre mein erster Impuls: „Ganz klar: HR“. Wenig überraschend vielleicht. Schließlich beschäftige ich mich berufsbedingt mit Trends und Entwicklungen in der modernen Personalarbeit. Aber auch nach längerer Beschäftigung mit der Frage des vom digitalen Wandel am stärksten beeinflussten Unternehmensteils fällt meine Antwort identisch aus.

Untrennbar: Tech und Kultur

Wenn wir an Digitalisierung und neue Technologien in Unternehmen denken,

drängt sich früher oder später die Frage auf, wer diese Technologien bedient, sie kontrolliert, von ihr betroffen ist oder wegen ihr seine bisherige Tätigkeit nicht mehr wie gewohnt ausüben kann: ein Mensch (oder viele Menschen). Und damit sind wir direkt beim Kern eines guten HR Managements. Im Idealfall setzen Unternehmen sich proaktiv mit der Frage auseinander, wie sie die neuen Möglichkeiten - die ihnen Digitalisierung und Automatisierung bieten - nutzen wollen, damit die Menschen in der Organisation besser zusammenarbeiten. Vielleicht

sind sie auch Ansporn, möglichst jedem Mitarbeitenden ein freudvolles Arbeitsleben zu ermöglichen, das er oder sie in dem Maße mitgestalten kann, wie es die eigenen Fähigkeiten und Vorlieben erlauben. Kurz: Am Ende mündet jede technologische Neuerung in der Frage nach der Kultur, auf die sie trifft. Diese zu gestalten ist eine der wichtigsten Aufgaben von HR. Viele Entwicklungen, die wir aktuell sehen, zeigen, dass die Frage nach der besten Technologie ohne die Frage nach der besten Kultur keine befriedigenden Antworten liefert. Exemp-



larisch seien hier drei Trends genannt, die ich im Bereich HR sehe:

1. Diversifizierung: Jobsuche und Recruiting finden längst nicht mehr nur auf klassischen Stellenportalen statt. Etwas überspitzt formuliert, ist das ganze Internet ein einziger großer Talentmarktplatz. Menschen präsentieren sich auf vielfältigen Kanälen mit ihren Interessen, Themen und Meinungen, nicht nur, aber auch in professionellen Kontexten. Vieles von dem, was sie online von sich preisgeben, ist relevant für ihre berufliche Entwicklung. Zumindest aus der Perspektive von Unternehmen, die nicht mehr in Standard-Stellenanzeigen denken, sondern Menschen mit Profil, mit Ecken und Kanten, mit spannenden Skills und Kompetenzen suchen. Die Diversifizierung der Recruiting-Kanäle wiederum hat dazu geführt, dass auch die Kommunikationswege mit Kandidaten vielfältiger geworden sind: Videobewerbungen, Gamification und der Einsatz von Messenger-Diensten sind längst gängige Praxis in vielen Unternehmen.

2. Personalisierung: Menschen wollen gesehen werden. Das war schon immer so, gewinnt aber auf dem Arbeitnehmermarkt noch einmal an Bedeutung. Wir wollen Dich, genau Dich, wir sehen Dich und Deine Skills, wir unterstützen Dich dabei, Deine beruflichen und persönlichen Ziele zu erreichen – diese Botschaft muss beim Gegenüber ankommen. Und das unabhängig davon, ob Unternehmen Menschen von außerhalb des Unternehmens oder aus ihrem bestehenden Talentpool für neue Aufgabenfelder gewinnen wollen. Talentakquise und interne Talentmobilität sind eng miteinander verwoben. Unternehmen, die ihren Mitarbeitenden individuelle Entwicklungsmöglichkeiten bieten, werden belohnt, weil Fachkräfte bleiben, auch wenn die Headhunter anknöpfen. Gleichzeitig sind zufriedene Mitarbeitende und eine geringe Fluktuation Gold fürs Employer Branding und damit für die Gewinnung neuer Talente von außerhalb.

3. Druck: Der Wechsel von einem Arbeitgeber- zu einem Arbeitnehmermarkt führt dazu, dass Menschen im Bewerbungsprozess viel selbstbewusster auftreten als noch vor fünf Jahren. Sie scheuen sich nicht davor, ihre Erwartungen und Wünsche klar zu artikulieren und Jobs abzulehnen, wenn Unternehmen nicht darauf eingehen. Hinzu kommt, dass sich Organisationen in einer extrem schnell wandelnden Umwelt orientieren müssen. Eine Umwelt, die geprägt ist von immer kürzeren Innovationszyklen im Technologiebereich, einem globalen Talentmarkt, der durch Remote Work zusätzlich an Dynamik gewonnen hat, und akuten Herausforderungen, wie Konflikte und Klimawandel.

Am Ende – oder vielmehr: am Anfang – steht nicht nur mit Blick auf diese drei Beispiele immer die Kulturfrage:

- Bin ich als Unternehmen bereit, mich den Veränderungen der Arbeitswelt zu stellen oder halte ich an der alten Welt, etwa in Form von standardisierten Stellenanzeigen auf Jobportalen, fest?
- Gehe ich auf die Kommunikationsbedarfe potentieller neuer Mitarbeitender ein oder schicke ich Standard-E-Mails? – Vielen Dank für Ihre Bewerbung. Wir melden uns bei Ihnen.
- Interessiere ich mich aufrichtig für mein Gegenüber, seinen Charakter, seine Skills und Bedürfnisse, oder dient mein Employer Branding nur als Lockstoff, mündet aber nicht in einer entsprechenden Employee Ex-

perience, die den Einzelnen sieht und wertschätzt?

Untrennbar: Cultural Fit und Employee Experience

An dieser Stelle ist es sinnvoll, genauer zwischen Employer Branding, also dem, wie Unternehmen sich gern selbst sehen, und der Employee Experience, also dem, wie Mitarbeitende ihr Arbeitsumfeld tatsächlich erleben, zu differenzieren. Nehmen Unternehmen diese Differenzierung regelmäßig selbstkritisch vor, stehen die Chancen gut, dass beide Felder sich zunehmend annähern. Eine gute Employee Experience zu gestalten setzt, anders als das reine Branding, voraus, dass Unternehmen (und im Speziellen HR-Mitarbeitende) die individuellen Fähigkeiten, Stärken und Bedürfnisse ihrer Beschäftigten kennen und bereit sind, aktiv nach dem erlebten Arbeitsumfeld zu fragen. Auch auf die Gefahr hin, dass noch nicht alles perfekt ist. Neue Entwicklungsschritte zu ermöglichen, Erfahrungsräume zu öffnen und das Übernehmen neuer Rollen und Verantwortungsbereiche zuzulassen, löst die klassische Karriereentwicklung nach dem „Design & Deliver“-Prinzip ab. Und zwar dann, wenn Mitarbeitende sie brauchen und sich wünschen.

Studien haben immer wieder gezeigt, wie wichtig es vor allem für junge Mitarbeitende ist, eine Perspektive im Unternehmen zu haben. In einer 2019 durchgeführten Umfrage von Compensation Partner und gehalt.de gab mehr als ein Drittel an, aufgrund fehlender Entwicklungsmöglichkeiten den Job zu wechseln. Auch sogenannte „Slash Careers“ sind auf dem Vormarsch, also Arbeitsmodelle, bei denen junge Festangestellte ihre Arbeitszeit reduzieren, um sich nebenbei anderen Projekten zu widmen, selbstständig zu arbeiten oder eigene Start-ups zu gründen. Schon im Bewerbungsprozess können und sollten Unternehmen den Grundstein legen, dass die Erwartungen an die Zusammenarbeit klar sind und die Kandidaten wirklich zum Unternehmen passen.

Gleich behandeln? – Ja. Gleichmachen? – Nein.

Gleichzeitig ist klar, dass sich Fähigkeiten, Interessen und Bedürfnisse oft in Abhängigkeit von der Lebensphase verändern und entwickeln. Ein Kollege, der gerade ein kleines Kind zu versorgen hat, bevorzugt sehr wahrscheinlich ein anderes Arbeitsmodell und hat andere Prioritäten im Job als eine Kollegin, die die Verantwortung für ein großes Projekt

übernehmen möchte und weder Kinder noch Angehörige hat, um die sie sich kümmern muss. Genau wie bestimmte Skills und Erfahrungen sind auch Bedürfnisse nie starr und wandeln sich im Laufe des Arbeitslebens. Zeitgemäße Personalarbeit hat daher nicht „Gleichmacherei“ zum Ziel, sondern zielt auf Gerechtigkeit ab. Diese entsteht durch eine Kultur, in der jeder mit seiner Lebenssituation gesehen wird und die Freiheit hat, sich entsprechend im beruflichen Kontext zu verhalten.

Diese gelebte Vielfalt bringt viele Vorteile mit sich, ob als Argument in Richtung neuer und bestehender Mitarbeitender, oder als einer der wichtigsten Innovationstreiber. Aber sie stellt Unternehmen auch vor neue Herausforderungen, gerade mit Blick auf die Ausbreitung ortsunabhängiger Arbeit. Remote Work und Remote Recruiting erfordern Unternehmen, die neue Wege gehen, so dass sich (zukünftige) Mitarbeitende gesehen fühlen, auch wenn sie nicht am gleichen Ort sind. Gleichzeitig kann es ohne die persönliche Interaktion für Unternehmen schwerer sein zu beurteilen, wie gut ein Kandidat zur Unternehmenskultur passt. Hier wiederum kommt Technologie ins Spiel. Sie nimmt gewissermaßen eine Doppelrolle ein: Einerseits ist sie ursächlich für die Ausbreitung von Arbeitsmodellen auf Distanz mit all den Folgen für die Unternehmenskultur. Gleichzeitig kann sie ein Teil der Lösung sein, wenn es darum geht, mehr Nähe und Individualität in die Personalarbeit zu bringen und damit die Chancen zu erhöhen, dass die kulturelle Passung zwischen Unternehmen und Jobsuchenden stimmt.

Cultural Fit mit KI verbessern

Wie wirkt sich der vermehrte Einsatz von Technologie nun ganz konkret auf Unternehmen und (potenzielle) Mitarbeitende aus? – Schauen wir uns exemplarisch die Rolle Künstlicher Intelligenz (KI) im Recruiting an: Aus Unternehmenssicht kann KI den Einstellungsprozess beschleunigen, indem sie Routineaufgaben automatisiert, wie z.B. das Sichten von Lebensläufen oder das Planen von Bewerbungsgesprächen. Das wiederum eröffnet neue Freiräume, in denen sich Rekrutierende intensiver mit den individuellen Charaktereigenschaften, spezifischen Skills, Fragen und Wünschen von Bewerbern beschäftigen können. Zudem kann KI dabei helfen, datengestützte Einstellungsentscheidungen zu treffen, indem sie Bewerberprofile auf unterschiedlichen Kanälen analysiert

und diejenigen identifiziert, die am besten zur Unternehmenskultur passen.

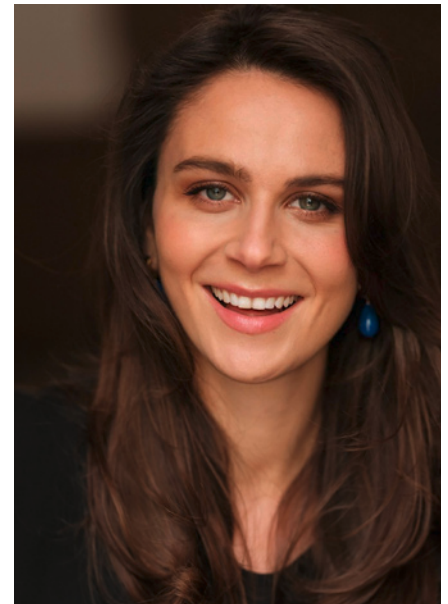
Jobsuchende profitieren davon, dass sich die Bearbeitungszeit ihrer Bewerbung einerseits verkürzt, der Auswahlprozess aber gleichzeitig an Qualität gewinnt, wenn HR-Mitarbeitende mehr Zeit haben, sich mit dem, was der oder die Einzelne kann und möchte, zu beschäftigen und entsprechende Empfehlungen zu geben. Das erhöht die Chance für Bewerber, die Rolle oder Stelle zu finden, die wirklich zu ihnen passt – in dem Unternehmen, bei dem sie sich beworben haben, oder doch lieber woanders. Im Ergebnis sparen beide Seiten wertvolle Zeit, bleiben motiviert und optimistisch.

KI richtig nutzen

Damit Personalverantwortliche die Möglichkeiten von KI zur Verbesserung des Cultural Fit voll ausschöpfen können, sollten sie schrittweise und strategisch vorgehen.

- 1. Technologie verstehen:** Bevor sie KI-Tools implementieren, sollten HR-Fachkräfte ein grundlegendes Verständnis der Technologie, ihrer Möglichkeiten und Grenzen haben. Dies kann dazu beitragen, realistische Erwartungen zu setzen und potenzielle Herausforderungen zu identifizieren.
- 2. Ziele definieren:** Was möchte das Unternehmen erreichen? Geht es darum, den Einstellungsprozess zu verbessern? Eine größere Vielfalt an Bewerbern zu erreichen? Oder darum, besser zu verstehen, welche Kandidaten gut zur Unternehmenskultur passen?
- 3. Das richtige Tool auswählen:** Es gibt viele verschiedene KI-Tools auf dem Markt. Neben den spezifischen Bedürfnissen und Zielen des Unternehmens sollten auch Fragen der wissenschaftlichen Fundierung sowie datenschutzrechtliche und ethische Standards bei der Auswahl berücksichtigt werden. So darf die Verwendung von KI nicht zu diskriminierenden Praktiken führen.
- 4. Teams schulen:** Damit HR mit Hilfe von Technologie alle Register der Kandidatensuche ziehen kann, müssen die Verantwortlichen im Umgang mit der KI geschult sein. Dies umfasst sowohl ein technisches Verständnis, wie die KI arbeitet, als auch Fragen zum reflektierten und ethischen Umgang mit den Ergebnissen.
- 5. Regelmäßig überprüfen:** KI-Tools sind kein „Set-and-Forget“-System. Es ist wichtig, die Leistung regelmäßig zu

Die Autorin



Dr. Annika von Mutius
Co-Founder & Managing Director,
Empion GmbH

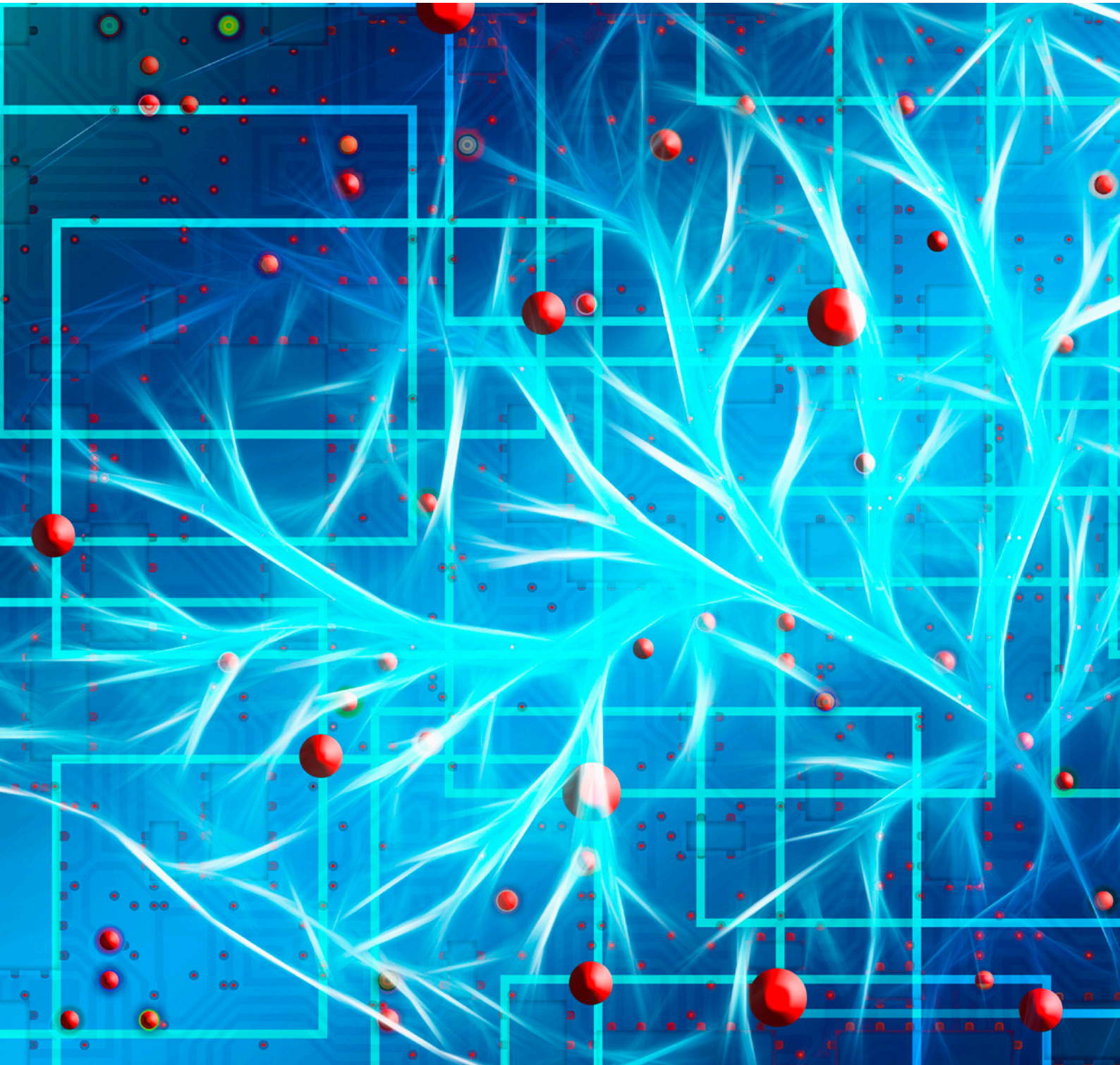
überprüfen und das System, wenn nötig, anzupassen.

- 6. Menschliche Intuition nicht vergessen:** Auch wenn KI bei der Beurteilung des Cultural Fit helfen kann, sollte sie die menschliche Intuition und Beurteilung nicht ersetzen. Die endgültige Entscheidung, ob das Gegenüber ins Unternehmen passt, sollte immer ein Mensch treffen. KI fungiert als ein Hilfsmittel, das den Entscheidungsprozess unterstützt und beschleunigt.

Cultural Fit = Unternehmerische Chance

KI-basierte Technologie hat uns in den vergangenen Monaten einmal mehr gezeigt, wie rasend schnell sich die Arbeitswelt und ihre Anforderungen wandeln. Mit „Prompt Engineering“ ist ein Berufsfeld entstanden, an das vor einem Jahr noch nicht zu denken war. Das ist nur eines von vielen Beispielen, die mit der Ausbreitung von KI folgen werden. Man kann ohne Übertreibung sagen: Wir leben in revolutionären Zeiten. Unternehmen, die die richtigen Skills und Charaktere in ihren Reihen kennen, können optimistisch und mutig in die Zukunft blicken. Denn der Cultural Fit ist die große Chance für Organisationen. Er macht Unternehmen stark und handlungsfähig, wenn der Wandel – wie derzeit – mit Wucht über uns hereinbricht. ◀

Firmenprofile und Success Stories

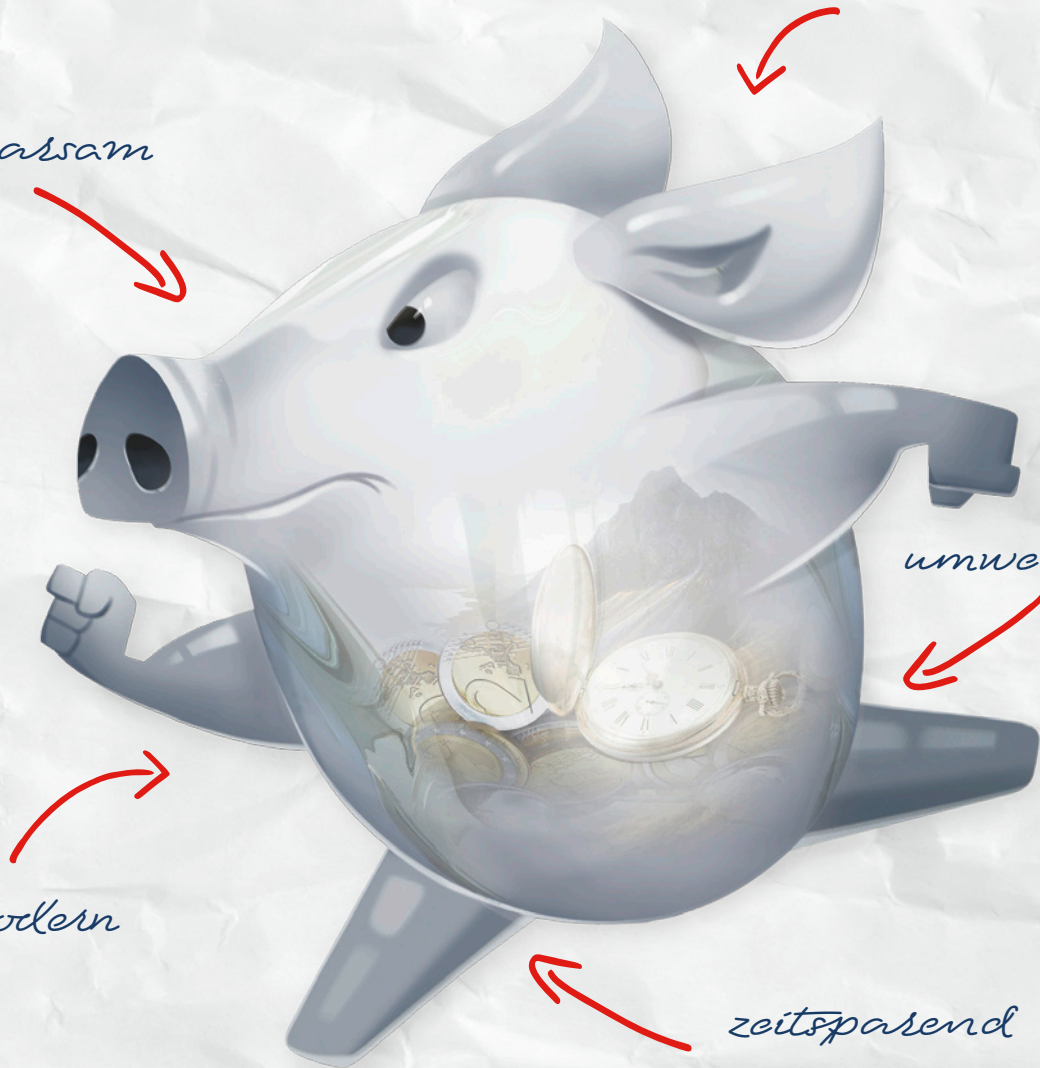


Auf den folgenden Seiten präsentieren sich ausgewählte Unternehmen in weitgehend standardisierter Form. Die Unternehmen machen Aussagen zu Produkten und Services, Referenzen und Partnern. Dazu gibt es Success Stories zu erfolgreich realisierten Kundenprojekten.

Das sparsame schnelle Umweltschwein

sparsam

zukunftsorientiert



umweltschonend

modern

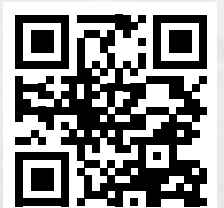
zeitsparend

**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 BEGİS 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!



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: 29.08.2023)		Anbieter			Anwendungsgebiete										Betrieb			Zielgruppe						
		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	Zeitarbeit	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	öffentlicher Dienst
Anbieter	Produkt																							
Acornpark Betterworks	Betterworks	KA	VP	●	KA	KA	KA	KA	KA	KA	KA	KA	KA	KA	KA	●	●	●	KA	KA	KA	KA	KA	●
adata Software GmbH	adata Personalwesen - Softwarepakete und Outsourcinglösungen	> 1000	H	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Agenda Informationssysteme GmbH & Co. KG	Agenda Personalwesen: Die HR-Software für kleine und mittlere Unternehmen	8000	H	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
AplusAG.CH SA	A+ BusinessMaker	74	H	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Asseco Solutions AG	APplus	1000	VP	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
ATOSS Software AG	ATOSS Manufacturing Solution	6500	H	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
ATOSS Software AG	ATOSS Logistics Solution	6500	H	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
AZS System AG	Time 3010	1500	H	●	KA	KA	KA	●	KA	KA	●	KA	KA	KA	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
basic ERP GmbH	Paternoster	35	H	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
BEGIS GmbH	EDIB® Akte	KA	H	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
BEGIS GmbH	EDIB® Payroll Portal	300	H	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
BEGIS GmbH	EDIB® Workflow	300	H	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
BITE GmbH	BITE Bewerbermanager	1000	H	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Cegid Talentsoft	Talentsoft HCM-Suite	1500	H	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
ClickTime GmbH	ClickTime - Software für Zeiterfassung in Unternehmen	1500	H	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Computime Ausweissysteme GmbH	bedatime	3810	H	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
comvaHRo GmbH	comvaHRo All-In	KA	VP	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	KA
CRT software - Zeiterfassung, Projektzeiterfassung, Zutrittskontrolle	A:Z:E Anwesenheits- und Projektzeiterfassung	200	H	●	KA	KA	KA	●	KA	KA	●	KA	KA	KA	●	●	●	●	●	●	●	●	●	KA
CSB-SYSTEM AG	CSB-System	KA	H	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
CSG AUPOS Software Solutions GmbH	AUPOS HR human resources	250	H	KA	●	KA	KA	KA	●	●	●	KA	●	KA	●	●	KA	●	●	●	●	KA	KA	●
CSS AG	eGECKO Personalwesen	220	H	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
d.vinci HR-Systems GmbH	d.vinci Recruitinglösungen	500	H	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
DATALINE LOHNABZUG GmbH	DATALINE Lohnabzug	8000	H	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
DATEV eG	Lösungen zur Personalwirtschaft	KA	H	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
digital ZEIT GmbH	AVERO	1500	H	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Dualoo - E-Recruiting für KMUs	Dualoo - E-Recruiting für KMUs	250	H	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
e.bootis ag - ERP Systeme für den Mittelstand der Zukunft	e.bootis-ERP/II-Personalwesen	> 100	VP	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
ELDICON Systemhaus GmbH	WEST System©	KA	H	●	●	KA	KA	●	●	KA	KA	KA	KA	KA	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
ERP Novum GmbH	eNventa ERP	1000	VP	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●

Quelle: Angaben der Hersteller www.softselect.de SoftSelect GmbH (Stand: 29.08.2023)		Anbieter			Anwendungsgebiete										Betrieb			Zielgruppe						
		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	Zeitarbeit	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	öffentlicher Dienst
Anbieter	Produkt																							
evidenz GmbH	evidenz Weiterbildungs-Management	100	H	X	X	X	●	●	X	X	X	●	●	X	X	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Expensya	Expensya	700000	H	X	●	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Factorial HR	Die All-in-One HR Software	3500	H	X	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	X	X	●	●	●	●	●	●	●	●
GFOS mbH	gfos.Workforce	4500	H	●	X	●	X	●	X	●	●	●	●	●	●	●	●	X	X	●	●	●	●	●
HANSALOG GmbH & Co. KG	HANSALOG VISION	25	H	●	X	●	X	●	●	●	●	X	●	●	●	X	●	●	●	●	●	●	●	X
HANSALOG GmbH & Co. KG	HANSALOG GLOBAL	1000	H	●	●	●	X	●	●	●	X	●	●	●	X	●	●	●	X	X	●	●	●	●
HeavenHR GmbH	HeavenHR - Online Personalmanagement	kA	H	X	X	●	X	●	●	●	●	●	●	●	X	●	●	●	●	●	●	●	●	●
hidden professionals GmbH	hidden professionals Bewerbermanagement	kA	H	●	●	●	kA	kA	kA	kA	kA	kA	kA	●	kA	X	●	●	●	●	●	●	●	●
HR Puls GmbH	HR Software für Recruiting, HR Management und Performance	250	H	X	●	●	●	●	X	●	●	●	●	●	X	●	●	●	●	●	●	●	●	●
HR4YOU AG	HR4YOU-VMS	kA	H	kA	kA	●	kA	kA	kA	kA	●	kA	●	kA	kA	●	●	kA	kA	kA	kA	●	kA	kA
HR4YOU AG	HR4YOU-eTemp	100	H	●	●	●	X	●	X	●	●	●	●	●	X	●	●	●	●	●	●	●	●	●
HR4YOU AG	HR4YOU-TRM	150	H	●	●	●	X	X	X	X	X	X	X	X	X	●	●	●	●	●	●	●	●	●
HR4YOU AG	HR4YOU-eSearcher	400	H	●	●	●	X	X	X	X	X	X	●	●	X	X	●	●	●	●	●	●	●	●
HR4YOU AG	HR4YOU-HCM	250	H	X	●	●	X	●	X	●	X	●	●	●	X	●	●	●	●	●	●	●	●	●
HRlab GmbH	HRlab	70	H	X	●	●	X	●	X	●	X	●	●	●	X	●	●	●	●	●	●	●	●	X
HRworks GmbH	HRworks	1500	H	X	X	●	X	●	X	X	X	X	●	X	●	X	●	X	●	●	●	●	●	X
HS - Hamburger Software GmbH & Co. KG	HS Personalwesen	10000	H	X	●	X	X	X	●	●	●	●	●	●	X	●	X	X	●	●	●	●	●	●
HS - Hamburger Software GmbH & Co. KG	HS Betriebswirtschaftliche Lösungen	10000	H	X	●	X	X	X	●	X	●	●	●	●	●	●	X	●	●	●	●	●	●	●
Infoniqa	Infoniqa ONE Payroll	550	H	●	●	X	X	X	●	●	X	X	X	X	X	●	●	X	●	●	●	●	●	●
Infoniqa	Infoniqa ONE HCM	35	H	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Infoniqa Deutschland GmbH (vormals havedata GmbH)	NAPA3 Personalwirtschaft	400	H	●	X	●	X	●	●	X	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Ingentis Softwareentwicklung GmbH	Ingentis org.manager	1500	H	X	X	X	X	X	●	X	X	X	●	X	●	X	●	X	X	●	●	●	●	●
Inspire Technologies GmbH	MR.KNOW - HR ASSISTANT	400	H	●	●	●	X	●	X	X	●	X	X	●	X	●	●	●	X	X	●	●	●	●
IQDoQ GmbH	IQAkte® Personal - digitale Personalakte	27	H	X	●	●	X	●	X	X	X	X	●	X	X	●	●	●	X	●	●	●	●	●
IQUADRAT AG	PHOENIX HR CENTER – Die Software für die digitale Personalakte	kA	H	●	●	●	X	X	X	X	X	●	X	X	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
IQUADRAT AG	PHOENIX HR RECRUITING – Digitales Bewerbermanagement für die Zukunft	kA	H	●	●	●	X	X	X	X	X	●	X	X	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
jacando AG	jacando X	600	H	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	●	●	●	●	●	●	●	●
jacando AG	jacando Time		H	●	●	●	X	●	X	●	X	●	●	●	X	X	●	●	●	●	●	●	●	●
jacando AG	jacando HR	kA	H	●	X	●	X	X	X	X	X	●	X	X	X	●	●	●	●	●	●	●	●	●
JOBTOOL.software	JOBTOOL.software	kA	H	●	X	●	X	X	X	X	●	X	●	●	X	X	●	●	●	●	●	●	●	X

Produktübersicht

Quelle: Angaben der Hersteller www.softselect.de SoftSelect GmbH (Stand: 29.08.2023)		Anbieter			Anwendungsgebiete										Betrieb			Zielgruppe						
		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	öffentlicher Dienst
Anbieter	Produkt																							
kiwiHR	kiwiHR	33	H	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Konica Minolta Business Solutions Deutschland GmbH	P&I LOGA	120	VP				ka										X	X	X					
LeBit Software & Consult GmbH	LeBit PersonalMaximal HR Apps für Microsoft Dynamics 365 Business Central	50	H	X			X									X	X	X						
Lohn & HR GmbH	Haufe Talent Management	1000	VP				X				X													
Lohn & HR GmbH	LHR Lohn	100	H				X																	
MANAGERSYSTEM WHQ GmbH	MANAGERSYSTEM - Die Software für die Personalführung	100	H	X			X	X	X						X		X							
Maxime Media GmbH	MaximeHR Multiposting und Bewerbermanagement-Software	1200	H	X	X		X		X	X	X	X	X		X	X								
milch & zucker Talent Acquisition & Talent Management Company AG	BeeSite Global Jobboard	ka	H		X		X	X	X	X	X			X	X				X	X	X	X		
milch & zucker Talent Acquisition & Talent Management Company AG	BeeSite Recruiting Edition	auf Anfrage	H		X		X		X	X				X					X	X	X			
Novaline Informationstechnologie GmbH	Personal.One	590	H	X	X	X	X	X			X	X	X	X	X	X	X							X
obs Ingenieurgesellschaft für Betriebsorganisation und Systeme	observer.PM	30	H			X	X		X					X										
On-apply GmbH	onapply - Anzeigenschaltung und Bewerbermanagement	600	H	X	X		X	X	X	X	X	X		X	X	X								
P&I Personal & Informatik AG	P&I LogaAll-in	ka	H				ka								ka				X					
P&I Personal & Informatik AG	P&I+	ka	H	ka	ka	ka	X					ka		ka			ka	ka	X	X	X			
perbit Software GmbH	perbit Software	450	H	X			X		X		X													
Persis GmbH	Persis	1000	H				X		X		X				X				X					
Personio GmbH	Personio. Das HR-Betriebssystem.	4000	H	X			X			X	X			X		X								
perview systems gmbh	perview Talent Management Suite	70	H	X					X		X				X								ka	ka
plano. Vertrieb GmbH	plano. Workforce Management	300	H		X	X	X		X		ka				X				X	X				
primion Technology GmbH	prime WebTime	2000	H		X	X	X						X	X	X			ka	X					
proALPHA Gruppe	proALPHA ERP	1500	H				X	X					X		X			X	X					X
Qalgo GmbH Softwareunternehmen	Synapcus:360 Cloud Software für Dienstleistungsunternehmen	ka	H			ka																		
Ramsauer & Stürmer Software GmbH	rs2 von Ramsauer & Stürmer Business Software	30	H	X		X	X						X		X			X	X					
Sage GmbH	Sage People	ka	H		X		X		X		X				X	X		X	X					

Quelle: Angaben der Hersteller www.softselect.de SoftSelect GmbH (Stand: 29.08.2023)		Anbieter			Anwendungsgebiete										Betrieb			Zielgruppe						
		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	öffentlicher Dienst
Anbieter	Produkt																							
Sage GmbH	Sage HR	kA	H	X	kA	●	kA	●	kA	kA	kA	kA	●	kA	kA	kA	●	●	●	●	●	●	kA	kA
Sage GmbH	Sage HR Suite	10000	H	●	●	●	X	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	X	●	●	●	●	●	●
Scopevisio AG	Scopevisio	kA	kA	kA	kA	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	kA	kA	kA	●	●	●	●	●	X
SD Worx GmbH DACH	P&I LOGA	140	VP	●	●	●	X	●	●	●	●	X	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
SD Worx GmbH DACH	SAP ERP HCM	60	VP	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	X	●	●	X	X	●	●	●	●	●
SD Worx GmbH DACH	ACCURAT HCM	1250	H	●	X	●	X	●	●	●	●	●	●	●	X	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Smartbridge AG	Staffcloud	kA	kA	kA	kA	kA	kA	kA	kA	kA	kA	kA	kA	kA	kA	kA	●	●	●	●	●	●	●	kA
SoftDeCC Software GmbH	TCmanager® LMS	120	H	X	X	X	●	●	X	X	X	●	X	●	X	●	●	X	●	●	●	●	●	●
SoftDeCC Software GmbH	TCmanager® Seminarverwaltung	100	H	X	X	X	●	●	X	X	X	●	X	X	X	●	●	X	●	●	●	●	●	●
softgarden e-recruiting GmbH	softgarden	1500	H	X	X	●	X	X	X	X	X	X	X	X	X	●	●	●	●	●	●	●	●	●
SP_Data GmbH & Co. KG	SP_Data Personalabrechnung	1400	H	●	●	●	X	●	●	●	●	●	●	X	●	X	X	X	●	●	●	●	●	●
SP_Data GmbH & Co. KG	SP_Data HRM - modulare Komplettlösung für die Personalwirtschaft	1400	H	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	X	X	●	●	●	●	●	●
SP_Data GmbH & Co. KG	SP_Data HR	200	VP	X	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	X	●	●	●	●	●	●
staffboard UG (haftungsbeschränkt)	staffboard HR Software	50	H	kA	●	●	kA	●	●	●	kA	●	●	●	●	kA	kA	●	●	●	●	●	●	●
SUMMIT IT CONSULT GmbH	SUMMIT HR-Lösung	1000	H	●	●	●	X	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
time4you GmbH communication & learning	IBT SERVER-Software	60	H	X	X	X	●	●	X	X	X	●	●	●	X	●	●	●	●	●	●	●	●	X
tisoware Gesellschaft für Zeitwirtschaft mbH	tisoware.ZEIT Personalzeiterfassung	2300	H	X	X	●	●	●	●	●	●	X	●	●	●	X	●	●	●	●	●	●	●	●
tisoware Gesellschaft für Zeitwirtschaft mbH	tisoware.WEB Mitarbeiter- und Managerportal	2100	H	X	X	X	X	●	X	X	●	X	X	X	●	●	X	X	●	●	●	●	●	●
tisoware Gesellschaft für Zeitwirtschaft mbH	tisoware.PEP Personaleinsatzplanung	1100	H	X	X	X	X	●	X	●	●	X	●	X	●	●	X	X	●	●	●	●	●	●
TOPIX Business Software AG	TOPIX - CRM	3000	H	X	●	●	X	●	●	●	●	X	●	X	●	●	X	●	●	●	●	●	●	●
TOPIX Business Software AG	TOPIX - ERP	3000	H	X	●	●	X	●	●	●	●	X	●	X	●	●	X	●	●	●	●	●	●	●
UKG (PeopleDoc Germany GmbH)	UKG HR Service Delivery	2600	H	X	●	X	X	●	X	X	X	X	●	X	X	X	X	●	X	X	X	X	●	●
Unirez GmbH	P&I LOGA / LOGA3	3500	VP	●	●	●	X	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
VEDA GmbH	VEDA Horizon	kA	H	●	●	●	●	●	●	X	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	kA
VRG HR GmbH	SAP® SuccessFactors®	kA	VP	●	X	kA	X	●	●	X	X	X	●	X	●	X	●	●	●	●	●	●	●	kA
VRG HR GmbH	PROVIA HR	400	H	●	●	●	X	●	●	●	●	●	●	X	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
XBA Software AG	XBA Personalwesen	350	H	X	X	X	X	X	●	X	X	X	●	X	X	●	X	X	●	●	●	●	●	kA
XFT GmbH	XFT Personnel File	350	H	X	●	X	X	●	X	X	X	X	X	X	●	X	X	X	X	●	●	●	●	●



SoftTrend Studien

ERP HR ECM BI CRM

Seit 1994 analysiert die SoftSelect GmbH das Angebot von Business Software in den Bereichen ERP, ECM/DMS, HR, CRM und BI. Die SoftSelect Studien behandeln aktuelle Trends und Entwicklungen und bieten mit einer Übersicht von Softwareherstellern und Produkten einen ersten Einstieg in das Thema Softwareauswahl. Zu jeder Studie ist ein kostenloses Summary erhältlich.

Kostenfreies Summary

www.softselect.de