

HR-Software und typische Denkfehler über ihren Mehrwert

Im Dialog mit Unternehmern aus jungen Start-ups und kleineren KMU hören wir immer wieder diese eine Killerphrase: "Eigentlich sind wir ja noch zu klein für eine HR-Software!"

Das ist schade, denn vielfach wirkt diese Aussage unbedacht und wenig reflektiert. Der Eindruck bleibt: Die Bedeutung von HR allgemein und somit der Nutzen einer HR-Software im Besonderen wurde wahrscheinlich noch nicht erkannt. Umso wichtiger erscheint es, einmal grundlegend mit den Denkfehlern bezüglich des Mehrwerts einer HR-Software aufzuräumen...

Hier ein paar der typischen Argumente – und warum sie nicht wirklich zutreffen:



„Für das bisschen HR benötige ich doch keine Software!“

Sind wir doch einmal ehrlich: Streng genommen geht es gar nicht darum, ob man die im HR anfallenden Aufgaben als viel oder wenig einstuft. Vielmehr sollte im Fokus stehen, den Aufwand bei operativen, administrativen und vor allen Dingen wiederkehrenden Aufgaben massiv zu reduzieren. Und die meisten wissen es doch selbst: Vermeintliche „2-Minuten-Aufgaben“ dauern in Wahrheit immer länger als gedacht und lenken von den eigentlich wichtigen Themen ab. Beispielsweise das Versenden von Personalbögen und die Prüfung und Weitergabe der Daten an den Steuerberater. Warum sollten nicht die Mitarbeiter Teile ihrer Stammdaten eigenständig ändern können, etwa eine neue Anschrift nach Umzug oder eine neue Bankverbindung nach dem Wechsel des Kreditinstituts?

Und genau hier kann eine HR-Software wirklich helfen, Informationen übersichtlich bereitzustellen und Prozesse besser abzubilden. Ich steigere damit meine operative Effizienz durch mehr Überblick, Digitalisierung und Automatisierung. Das schafft mir Freiraum UND Fokus für mehr strategische Personalarbeit und bessere unternehmerische Entscheidungen. Außerdem lege ich den Grundstein für Skalierbarkeit und Flexibilität bei der weiteren Entwicklung meiner Organisation. Die Software ist eine Art smarterer Assistent, der dabei hilft, nichts zu vergessen....

„Ich habe doch auch so den Überblick über alle wichtigen Personalthemen!“

Natürlich, viele Informationen hat man irgendwie im Hinterkopf, weiß sie implizit oder kennt diejenigen Ansprechpartner, die es wissen: Beispielsweise die anstehende Gehaltserhöhung einer Mitarbeiterin oder den bevorstehenden Austritt eines Mitarbeiters. Aber wollen Sie wirklich so arbeiten und das Feld „Kollege Zufall“ überlassen? Können Sie wirklich sichergehen, keine entscheidenden Situationen aus den Augen zu verlieren? In der Realität gibt es nicht nur ab und an mal „kleinere Informationslücken“. Vielfach sind wenig transparente Strukturen auf breiter Basis die Regel. Doppelarbeiten und Intransparenz sind typische Folgen – und damit verbunden auch Unzufriedenheit. Nicht nur für die Prozessbeteiligten im HR-Team, sondern auch für die Mitarbeiter selbst, etwa, wenn sie zum Beispiel gar nicht einsehen können, wie viele Tage Resturlaub sie noch haben.



Abhilfe schafft eine HR-Software durch eine transparente Darstellung von Informationen und Personalprozessen. Damit baue ich eine Struktur auf, die mir Datenschutzkonformität und Datensicherheit per System gewährleistet. Die in der HR-Software verarbeiteten Informationen liegen in Echtzeit vor und können direkt ausgewertet werden – dabei müssen sie nicht zwangsläufig die Software verlassen. Zusätzlich dazu ist eine einfache Einbindung von und ein kontrollierter Datenaustausch mit externen Prozesspartnern (z.B. Steuerberater, Lohnbüro, Trainer, HR-Experten und viele mehr) möglich, was mir wiederum Zeit spart, für mehr Transparenz sorgt und personenbezogene Daten schützt.

„Das schafft doch keinen Mehrwert für Mitarbeiter oder Bewerber!“



Man kann nicht darum herumreden: In der Vergangenheit wurde der HR-Bereich vielfach sehr stiefmütterlich behandelt. HR galt – und manchmal ist das noch immer so – in erster Linie als Cost Center. Der wirkliche Wert beziehungsweise die „Wertschöpfung“ für die Organisation wird vermeintlich woanders generiert. Dabei sollte doch allen klar sein: Was Wertvolleres als meine eigenen Mitarbeiter mit ihren Kompetenzen, Ihrem Engagement und Ihrer Leidenschaft habe ich nicht. Letztlich sind es doch sie, die meine Unternehmenshülle zu einem lebendigen Organismus machen. Also sollte ich sie hegen und pflegen und unbedingt in HR investieren.

Eine HR-Software hat wesentlichen und unmittelbaren Einfluss auf die Beziehung von Mitarbeitern und Bewerbern mit meiner Organisation. Mit digitalen Systemen kreierte ich sinnvolle Touchpoints für Bewerber und Mitarbeiter: Etwa über das Bewerbermanagement und einen Self-Service-Bereich, in dem Mitarbeiter Zugriff auf alle für sie wichtigen Informationen haben. Das ist ein nicht zu unterschätzender Beitrag für eine Verbesserung der „Candidate und Employee Experience“, und damit eine Steigerung der Zufriedenheit meiner Bewerber und Mitarbeiter. Speziell durch digitale HR-Prozesse nehmen sie ihren (künftigen) Arbeitgeber noch expliziter als bisher als eine moderne und zukunftsfähige Organisation wahr. Automatisch schaffe ich so eine besondere Positionierung, die sich auszeichnet durch Mitarbeiterfokus, innovative Prozesse und digitale Unternehmenskultur.

Zu guter Letzt bleibt der wohl wichtigste Effekt noch zu erwähnen: Weil eine HR-Software wiederkehrende und oft aufwändige, administrative Prozesse besser strukturiert, habe ich mehr Zeit für meine Mitarbeiter und ihre Bedürfnisse. Damit zeige ich echte Wertschätzung für mein Team. Und das zahlt immer auf die Mitarbeiterzufriedenheit ein!

Fazit

Wer jetzt noch meint, eine HR-Software wäre nicht zeitgemäß oder passe nicht zur aktuellen Situation, agiert weder vorausschauend noch nachhaltig. Speziell in diesen Zeiten kann ich es mir als moderne Organisation eigentlich überhaupt nicht mehr leisten, keine HR-Software zu nutzen. Die Kosten, keine HR-Software zu haben sind substantiell höher als die meist sehr überschaubaren Gebühren von in der Regel wenige Euro pro Mitarbeiter und Monat.

Was gleichermaßen für Unternehmer und Personaler WIRKLICH zählt: Gestalten auch Sie aktiv die Zukunft Ihrer Organisation! Denn Mitarbeiter sind einer der wichtigsten Erfolgsfaktoren in jeder Organisation. Und eine HR-Software ist einer der Schlüssel für modernes Personalwesen in allen Facetten. Nutzen Sie diese Impulse für bessere HR-Arbeit – etwa mit staffboard.

** Anmerkung: Der Begriff „Organisation“ soll synonym stehen für „Unternehmen“. Es geht hier jedoch um mehr als nur Unternehmen im Sinne einer Kapitalgesellschaft: Denn auch zahlreiche Non-Profit-Organisationen wie eingetragene Vereine, Verbände oder anderweitig der Gemeinnützigkeit verpflichtete Konstrukte befassen sich zunehmend mit digitalen HR-Lösungen für Recruiting, Mitarbeiterverwaltung oder Personalentwicklung. Deshalb möchten wir diese explizit mit einschließen.*

Autor:



David Hajizadeh ist Gründer von staffboard. Sie erreichen ihn unter david@staffboard.de

Mehr über staffboard

Die Macher bei staffboard sind davon überzeugt, dass Menschen ein zentraler Erfolgsfaktor in jeder Organisation sind. Sie arbeiten daran, dass der Bereich HR zu einem der mächtigsten Treiber für den Wandel in Organisationen wird. Aus diesem Grund haben David Hajizadeh und Besnik Ruhani 2014 staffboard gegründet und eine ganzheitliche digitale Lösung für strategisches Personalmanagement und Organisationsentwicklung geschaffen. Anspruch von staffboard ist es, den Arbeitsalltag von allen HR-Verantwortlichen fundamental zu verbessern und ihnen mehr Zeit für strategische HR-Aufgaben und das Kerngeschäft zu schenken.

staffboard ist ein Kooperationspartner von KHRC. Erfahren Sie unter www.staffboard.de mehr darüber, wie staffboard Startups, kleine und mittlere Unternehmen, digitale Innovationsabteilungen von Konzernen sowie Non-Profit-Organisationen noch erfolgreicher macht!