

Spezialistengespräch mit René Fischer, Infonika

# „Prozesse hinterfragen und auf HR-Strategie konzentrieren hilft“

Im Bereich HR stehen die Verantwortlichen vor großen Herausforderungen: gleichzeitig machen Arbeitnehmer mit der Forderung nach einer ausgewogenen Work-Life-Balance ganz neue Arbeitsansätze notwendig. Personalern müssen mit der sich immer schneller verändernden IT-Welt Schritt halten und Wege finden, die unterschiedlichen Ansprüche von Bewerbern, Mitarbeitern und Management zu erfüllen – und trotzdem noch Zeit für kreative und strategische Arbeit zu finden. René Fischer, Head of Product Marketing bei Infonika, erklärt im Interview mit dem Midrange Magazin (MM), wie sich diese Anforderungen meistern lassen.

**MM:** Wie lassen sich heutige Herausforderungen im HR-Bereich meistern?

**Fischer:** Indem man seine Prozesse hinterfragt und sich auf seine HR-Strategie konzentriert – mit einer passenden Software, die Arbeit abnimmt und die Kommunikation unterstützt und Wege verkürzt. Die HR-Software „engage!“ beispielsweise schickt Eingangsbestätigungen an Bewerber, stellt Informationen zentral zur Verfügung und vergleicht die Kompetenzen möglicher Nachfolger. Während Mitarbeiter ihre Daten per Self-Service pflegen, werden Manager in Entscheidungsprozesse direkt einbezogen und können komplexe Freigabemarathons auf wenige Klicks herunterbrechen. Und das Wichtigste: Durch die Automatismen werden Personalern aufwändige manuelle Arbeiten abgenommen.

**MM:** Inwieweit profitiert Personalsoftware in Zukunft von intelligenten, selbstlernenden Algorithmen?

**Fischer:** Derzeit ist eine „selbstfahrende Personalsoftware“, die die Arbeit komplett alleine erledigt, utopisch. Was Maschinen heute jedoch schon besser können sind z.B. sekundenschnelle Vergleiche und Auswertungen. Auch der Bereich der Gesichtserkennung hat sich enorm weiterentwickelt. Computer

geben anhand von wenigen Sekunden Videomaterial sehr präzise Einschätzungen zu menschlichen Charaktereigenschaften ab und öffnen für die Zukunft neue Potentiale für den Einsatz in Bewerber- und Mitarbeitergesprächen. Bis zum ersten Einsatz im Alltag des Personalers dürfte aber vermutlich noch etwas Zeit ins Land gehen.

**MM:** Was ist bei der Suche nach einer passenden HR-Lösung zu beachten?

**Fischer:** Man sollte sich nicht an die Software anpassen, sondern die Workflows müssen individuell anpassbar sein und die Funktionen sollten die gesamten Tätigkeitsfelder der Personalabteilung abbilden. Und die Grundsatzentscheidung „vereinzelte Insellösungen oder Komplettanbieter?“ sollte frühzeitig gefällt werden – denn das ist der Unterschied zwischen „neuer Bedarf ist gleich neues Projekt“ und „ein Anruf genügt, um die Unterstützung auf andere HR-Felder zu erweitern“.

**MM:** Wie lässt sich Personalsoftware in die bestehende System-Infrastruktur integrieren?

**Fischer:** HR ist eine von vielen Lösungen innerhalb der IT-Landschaft von Unternehmen. Schnittstellen zu Finance, Payroll, Zeitwirtschaft etc. sind Pflicht, um doppelte Datenpflege zu vermeiden. Die



Notwendigkeit individueller Programmierung sollte allerdings vermieden werden, da sonst die Abhängigkeit vom Anbieter bzw. vom System zu groß wird.

**MM:** Wer hilft bei der Implementierung?

**Fischer:** Erfahrene Softwarehersteller haben ein eigenes Consultingteam für die Implementierung. Alternativ sollte man sich die Frage stellen: Muss eine HR-Software überhaupt in die eigene Systemumgebung integriert werden oder ist ein Betrieb im Rechenzentrum des Anbieters vielleicht sinnvoller?

**MM:** Wo sehen Sie aktuell den größten Trend?

**Fischer:** Im Bereich mobiler Nutzung – je flexibler, umso besser. Insgesamt registrieren wir auch eine steigende Nachfrage nach Cloud- und Outsourcing-Services, da sich immer mehr Unternehmen auf die Kernkompetenzen konzentrieren wollen und darum möglichst viel „ablenkenden Aufwand“ an uns abgeben möchten.

rhh ■