RAAD
RESEARCH

Management Summary zur Studie:
Software im Personalwesen in Österreich

Ein bedeutender Trend bei den Personalleitern liegt momentan in Themen, die insbesondere der Effizienzgewinnung dienen sollen. Dies ergab eine von RAAD von Juli bis August 2012 durchgeführte Befragung bei mehr als 100 Personalleitern von großen Unternehmen in Österreich. Angesichts der hohen Bandbreite an Aufgaben, die Personalabteilungen heute umsetzen müssen, ist diese Konzentration der Unternehmen auf eine Entlastung in Standardbereichen durchaus nachvollziehbar. Dies gilt umso mehr, da neue Herausforderungen in neuen Medien auf die Personaler warten.

Standardprozesse werden in der Regel bereits mit einer standardisierten Softwarelösung umgesetzt. 96% der befragten Unternehmen nutzen eine Standardsoftware im Bereich Personalwesen. Aktuell planen neun Prozent eine Innovation in diesem Bereich. Ein wichtiger Trend, um die Effektivität der Personalabteilungen zu erhöhen und die Personaler zu entlasten, liegt in der digitalen Personalakte. Hier liegt die Planungsquote mit 38% außerordentlich hoch, was den Stellenwert des Themas unterstreicht, welches seit einigen Jahren zunächst bei Großunternehmen und zunehmend auch im gehobenen Mittelstand auf die Agenda kommt.

Weiterhin sorgen Self-Service-Systeme für eine Entlastung der Personalabteilung. Vor allem große Unternehmen sehen die Vorteile in der Verwaltung der Arbeitszeit, der Personalstammdaten oder im Reisemanagement. Aktuell setzt in der befragten Zielgruppe ab 500 Mitarbeitern jedes zweite österreichische Unternehmen Self-Service-Systeme ein, acht Prozent planen eine Investition.

Während in diesen Bereichen vermehrt auch Softwareinvestitionen stattfinden, sind viele Personaler bei neueren Themen noch auf Bordmittel wie Office-Pakete zur Umsetzung und zum Controlling angewiesen. Themen wie Talentmanagement und strategische Personalplanung werden bisher in der Mehrheit der Unternehmen noch nicht mit Standardsoftware und einer Integration in das ERP unterstützt. Obwohl österreichische Personaler insgesamt weniger häufig Angaben zu Planungen machen wollten, findet sich hier häufiger die Bereitschaft, auch in Standardsoftware zur Abdeckung dieser neuen Themen investieren zu wollen. Dies gilt insbesondere für die Verbindung von Personal und BI, um die strategische Personalplanung auch mit aktuellen Daten aus dem Unternehmen unterstützen zu können.

Ein weiterer Schwerpunkt der Studie bildet das Thema der Weiterqualifizierung von Personal. Fast sämtliche befragte Personalleiter geben an, dass sie Weiterbildungsmaßnahmen anbieten,

was natürlich einerseits dem Unternehmen dazu dient, die Abläufe und Prozesse durch besser qualifizierte Mitarbeiter professioneller zu gestalten, aber auch für die Mitarbeiter selbst und ihre Karriereperspektive in der Firma förderlich ist. Damit trägt dies auch zur Mitarbeiterbindung bei – gerade auch in Zeiten des viel zitierten Fachkräftemangels, in denen es schwieriger wird, anspruchsvolle Stellen mit passenden Mitarbeitern zu besetzen. Nicht nur können die Mitarbeiter teilweise bereits selbstständig für sie relevante Weiterbildungsmaßnahmen belegen, zudem wird ihnen auch zunehmend durch Online-Kurse die Möglichkeit geboten, sich dann weiterzubilden, wenn die Inhalte des Kurses für sie konkret werden bzw. wenn sie die Ressourcen dazu frei haben.

Cloud-Computing war ein weiterer Fokus der Studie. Personaler kennen in einem Drittel der Fälle auch bereits das Konzept von Cloud Computing. Ein weiteres Drittel kennt nur den Begriff, während dem letzten Drittel auch dieser eher unbekannt war. Zu Bereitschaft und Nutzung wollte sich nur ein Teil der befragten Verantwortlichen äußern, die Hälfte zeigte aber immerhin Bereitschaft, Cloud-Lösungen auch im Personalbereich zu nutzen. Aktuell gaben 12% an, eine solche Lösung bereits einzusetzen, 10% planen eine Einführung. Darunter sind aber nicht immer nur ausgereifte HCM-Suiten zu verstehen, sondern ergänzende Angebote, die über das Netz genutzt werden. Die Bereitstellung über die Cloud ist daher für viele eine Alternative, um neue Themen zu bearbeiten. Häufig fehlt es aber noch an einer unternehmensübergreifenden Strategie.

Anders sieht dies bei einem weiteren aktuellen Boomthema aus, der mobilen Nutzung geschäftsrelevanter Anwendungen per Smartphone und Tablet-PC. Gerade in den großen österreichischen Unternehmen sind diese bereits häufig auch für HR-Zwecke im Einsatz. Insbesondere bei Führungskräften werden schon in einem Drittel der Fälle diese Devices auch für Personalzwecke genutzt. Jedes zehnte Unternehmen eruiert aktuell die Einführung für Manager und Mitarbeiter.