## Die passende HR-Softwarelösung finden

**Für Unternehmen, die ihre HR-Prozesse digitalisieren möchten und auf das Suche nach dafür geeigneten HR-Softwarelösungen sind, vergleicht das Portal** [**HRNeeds**](https://www.hrneeds.de/) **HR-Softwarelösungen und berät sie hinsichtlich der Funktionen. So sparen Firmen etwa vier bis sechs Wochen bei der Recherche und dem Entscheidungsprozess.**

Die Arbeitswelt wird digital und Arbeitsprozesse werden zunehmend automatisiert bearbeitet. Diese Entwicklung betrifft auch Personalabteilungen. Allerdings wird in den Personalabteilungen oftmals noch auf herkömmlichen Weg gearbeitet, was unnötig Ressourcen bindet.

Die Entwickler des HR-Software-Vergleichsportals HRNeeds haben es sich daher zur Aufgabe gemacht, die unterschiedlichsten HR-Softwarelösungen zu vergleichen und hinsichtlich ihrer Funktionen zu beraten. Damit Sie die für Sie passgenaue HR-Software finden.

**Administrative Personalprozesse digitalisieren**

Aktuelle Studien zeigen, dass die Zeitressourcen der Personaler noch zu häufig durch administrative Aufgaben gebunden werden, obwohl diese längst automatisiert durch HR-Softwarelösungen bearbeitet werden könnten. So kommt eine von der Hochschule Niederrhein und Aconso durchgeführte Studie zu dem Ergebnis, dass der Wandel zu vollautomatisierten administrativen Personalprozessen erst in etwas weniger als der Hälfte der Unternehmen, in denen die Befragten tätig sind, umgesetzt worden ist.

Eine vom Software-Unternehmen Personio in Auftrag gegebene Befragung hat zu Tage gebracht, dass sowohl HR-Verantwortliche (55 %) als auch Mitarbeitende (46 %) in puncto Prozesseffizienz für ihr Unternehmen übereinstimmend Verbesserungspotential sehen – ein übermäßiger Verwaltungsaufwand und viele repetitive Arbeiten werden hier in erster Linie als Bremsklötze genannt.

**Ressourcenfreisetzung aufgrund eines höheren Digitalisierungsgrads**

Umgekehrt kann ein höherer Digitalisierungsgrad den HR-Verwaltungsaufwand durch effektivere Abläufe spürbar reduzieren und damit Ressourcen für die Fokussierung auf die Employee Experience freisetzen, heißt es in der Ergebnispräsentation zur Personio-Studie weiter.

Zu einem ähnlichen Ergebnis kommt eine von HR Today und der Fachhochschule Nordwestschweiz initiierte Studie. Laut dieser Studie kann die Digitalisierung von HR-Prozessen zu Qualitätssteigerungen und Kosteneinsparungen führen. Vorausgesetzt, die HR-Softwarelösung passt zu den Bedarfen und die nötigen Schnittstellen zu bereits im Einsatz befindlichen IT-Systemen. Denn, so ein weiteres Studienergebnis: Zielgerichtetes Vorgehen ist vonnöten, denn allzu oft werden noch unausgefeilte Lösungen implementiert, die statt zu dem erwünschten Mehrwert zu Mehrarbeit führen.

**Neuausrichtung der HR-Abteilung**

Passt die HR-Software hingegen zu den Anforderungen des Unternehmens, kommt es nicht nur zu mehr Effizienz und einer höheren Mitarbeiterzufriedenheit, sondern auch zu einer Neuausrichtung der HR-Abteilung. Diese kann mithilfe der digitalen Entlastung ihrer strategischen Rolle gerecht werden, die in Zeiten des Fachkräftemangels vor allem auch darin besteht, qualifiziertes Personal zu finden, einzustellen, weiterzuentwickeln und die Mitarbeiter zu binden.

Allesamt zeitintensive Aufgaben. Und längst nicht die einzigen Herausforderungen der HR-Manager. Denn Personaler haben parallel dazu noch die Change-Prozesse in den anderen Fachabteilungen der Unternehmen zu begleiten und zu organisieren. Auch dort müssen die Mitarbeiter auf dem Weg in die digitale Welt kompetent und mit Fingerspitzengefühl begleitet werden.

**Die passende HR-Software identifizieren für ein passgenaues Matching**

Doch wie lässt sich die für das eigene Unternehmen passende HR-Software finden, wie die größten Vorteile erzielen, ist der HR-Software-Markt doch stark zerklüftet und überdimensioniert?

Möglich wäre hier eine eigene Internetrecherche. Oder das Kontaktieren und der Austausch über Erfahrungen mit anderen Kolleginnen und Kollegen aus anderen Abteilungen oder Unternehmen?

Doch während die Internetrecherche mit sehr viel Zeitaufwand verbunden ist und Feinheiten der einzelnen Software-Lösungen auf den Produktseiten der Anbieter nur schwer oder überhaupt nicht zu ermitteln sind, ist der Austausch mit internen oder externen Kolleginnen und Kollegen auch nicht unbedingt zielführend. Dies liegt vor allem an ganz speziellen Detailfragen, die sich jedes Unternehmen im Vorfeld der Digitalisierung des HR-Bereits stellen muss.

Bei der Auswahl einer Bewerbermanagement-Lösung sollte jedes Unternehmen zum Beispiel Antworten auf folgende Fragen finden:

* Suchen wir eine digitale Gesamtlösung für den HR-Bereich oder eine Stand-Alone-Lösung?
* Suchen wir eine On-Premises-Lösung oder sollen die Daten in der Cloud liegen?
* Soll die Bewerbermanagement-Lösung mit der eigenen Karrierewebsite oder Jobbörse verbunden sein?
* Ist eine Multiposting-Funktion in den digitalen Lösungen enthalten?
* Wie sieht es mit Berechtigungskonzepten aus bzw.: Wer sollte Zugriff auf das System erhalten?
* Welche Daten sollen sich mit einem digitalen Bewerbermanagement erheben lassen?
* Berücksichtigen entsprechende Lösungen das Thema Datenschutz ausreichend?
* Wie sind in den digitalen Lösungen die Workflows aufgebaut?
* Braucht es einen Soll-Ist-Abgleich der eingehenden Bewerbungen mit Anforderungsprofilen?
* Lohnt sich der Einsatz eines CV-Parsers?
* Und im Fall einer Einstellung: Lassen sich die Daten aus dem Bewerbermanagement unkompliziert mit einem Onboarding-Tool, der digitalen Personalakte und der Payroll übertragen und verknüpfen?

Doch wie soll man bei all diesen schwer zu erkennenden Unwägbarkeiten und der Flut an Fragen vorgehen?

Transparenz schafft hier das Vergleichsportal HRNeeds.

Die HR-Experten von HRNeeds haben über 70 HR-Softwarelösungen hinsichtlich ihrer Funktionen und Voraussetzungen untersucht und analysiert. Dabei prüften sie sowohl Software-Komplettanbieter als auch Spezialanbieter, die sich auf bestimmt Module spezialisiert haben.

**Komplettsystem “All-in-One Lösung” oder Best of Breed?**

Die Komplettanbieter bilden sämtliche HR-Bereiche der Personalabteilungen über ihr Software-Portfolio ab. Sie bieten beispielsweise digitale Lösungen für das Personalmanagement, das Bewerbermanagement, Recruiting und Onboarding, die Zeitwirtschaft sowie die Lohn- und Gehaltsabrechnung an. Oder auch die Personalentwicklung inklusive digitaler Module für die Organisation von Mitarbeitergesprächen, das Bildungsmanagement und eLearning, die Weiterbildung oder das Talentmanagement sowie die Führungskräfteentwicklung.

Daneben gibt es die Spezialanbieter, die sich mit ihren digitalen Lösungen auf einzelne Module konzentrieren. Darunter fällt zum Beispiel Software für das Recruiting, das Bildungsmanagement, die digitale Unterschrift oder die softwareunterstütze Führerscheinkontrolle.

Sind in Ihrem Unternehmen eventuell schon einzelne Softwarelösungen im Einsatz, suchen Sie wahrscheinlich nur neue Module zu weiteren HR-Prozesse, die über passende Schnittstellen an die existierenden Software-Systeme andocken lassen. Hier kommt dann eventuell der Best of Breed-Ansatz zum Tragen.

Doch unabhängig von Ihren Anforderungen und Voraussetzungen: Das Vergleichsportal HRNeeds listet in seinem Vergleich beide Varianten, sowohl Lösungen für Komplettsysteme, als auch die Best of-Breed-Angebote.

Die Vielfalt im Vergleich bezieht sich bei HRNeeds zudem nicht nur auf das breite Angebot der Softwarelösungen, es spiegelt sich auch in der Fokussierung auf unterschiedliche Zielgruppen wider: HRNeeds vergleicht Lösungen, die für kleine, mittelständische und große Unternehmen.

**Vorüberlegungen für die Auswahl einer HR-Software**

Prinzipiell sollten sich Unternehmen im Vorfeld der Suche einige Fragen beantworten:

1. Funktionen: Überlegen Sie, welche Funktionen Sie benötigen, zum Beispiel Zeiterfassung, Urlaubs- und Krankenstands Verwaltung, Mitarbeiterakten, Leistungsbeurteilungen usw.
2. Integrierbarkeit: Soll die Software in bereits bestehende Systeme integriert werden, zum Beispiel Schnittstellen zu Ihrer Finanzsoftware oder Ihrem CRM-System enthalten? Oder zu anderen HR-Software-Modulen
3. Wo sollen die Daten liegen?

**Mit dem Vergleichsportal HRNeeds, einfach, schnell und kostenlos zum Ziel**

Um Ihre Bedarfe zu ermitteln, hat HRNeeds einen speziell entwickelten und klar strukturierten Prozess entwickelt. Da die jeweiligen Wünsche der Unternehmen sehr individuell sind, nutzt das Vergleichsportal HRNeeds einen durchdachten Fragenkatalog, über den in einem ersten Schritt alle wesentlichen Aspekte behandelt und abgefragt werden.

Dieser Prozess lässt sich mit einem Weg vergleichen, auf dem zahlreichen Kreuzungen passiert werden. Je nachdem, für welche Richtung man sich an der jeweiligen Weggabelung entscheidet, ergeben sich daraufhin neue Optionen.

**Beispiel: Die Suche nach einer Software für die Lohn- und Gehaltsabrechnung**

Ein gutes Beispiel für diesen Weg mit all seinen Kreuzungen und den Feinheiten, die hinter jeder Entscheidung stecken, ist die Suche nach einer Software für die Lohn- und Gehaltsabrechnung. Über den Fragebogen HRNeeds wird abgefragt, ob Sie sich für ein „Payroll Full-Ousourcing (BPO)“, „Payroll Teil-Outsourcing“ oder „Payroll Inhouse“ interessieren. Im zweiten Schritt können Sie zwischen Anbietern von Cloud-Lösungen oder On-Premises-Lösungen wählen.

Damit sind zwar grundlegende Fragestellungen geklärt, doch längst nicht alle Feinheiten abgeglichen. In einem dem Fragebogen folgenden Beratungsgespräch mit den Experten von HRNeeds (siehe auch der folgende Abschnitt „Die Übermittlung der passenden Softwarelösung“) wird nun gemeinsam klargestellt, ob Sie zum Beispiel ein offenes oder geschlossenes System wünschen. Wählen Sie ein geschlossenes System, werden Sie bei der Suche nach weiteren HR-Lösungen zukünftig vom Anbieter der gewählten Lohn- und Gehaltsabrechnung abhängig sein, da sich „Fremd-Lösungen“ nicht mit der ausgewählten Software oder nur sehr schwer verbinden lassen. Wählen Sie stattdessen ein offenes System, den Best of Breed-Ansatz, sind Sie bei der Einführung andere Software-Module zukünftig freier in der Auswahl.

Derartige „Stolperfallen“ sind in den meisten Produktpräsentationen nicht erkennbar. Oder es ist überhaupt nicht bekannt, sich mit derartigen Fragestellungen beschäftigen zu müssen – trotz der weitreichenden Folgen, die sich für die Zukunft und die weitere Digitalisierung Ihrer HR-Abteilung daraus ergeben.

HRNeeds klärt diese Fragen mit Ihnen ab!

**Die Übermittlung der passenden Softwarelösungen**

Die unternehmensspezifischen Anforderungen werden also anhand des Fragebogens und der dabei erzielten Ergebnisse von HRNeeds mit den Softwarelösungen der Softwarehersteller abgeglichen. Daraus wird eine erste Anbieterliste, die sogenannte Longlist, erstellt.

Es folgt das bereits erwähnte, kurze telefonische Beratungsgespräch. In dem wird zwischen den HR-Experten von HRNeeds und dem Kunden sichergestellt, dass die Kundenanforderungen und Wünsche besprochen und noch offene Punkte abgeklärt sind.

Danach erhält der Kunde schließlich kostenlos und unverbindlich eine Liste, die Shortlist, der identifizierten Softwarelösungen mit einer detaillierten Zusammenfassung sowie inklusive aller notwendigen Informationen, die dem Kunden bei der Entscheidungsfindung helfen und ihn bei seiner Wahl unterstützen. Darin sind auch Präsentationen der Anbieter, User Cases sowie der Nachweis enthalten, dass sich die Kundenvorstellungen und -anforderungen in der Praxis realisieren lassen.

Über diesen von HRNeeds entwickelten Gesamtprozess können Unternehmen mit fundiertem Hintergrundwissen in die Präsentationen mit den einzelnen Softwareanbietern gehen und schließlich eine auf Daten und Fakten basierende Entscheidung für eine oder mehrere HR-Softwarelösungen fällen. Grundlage bleibt dabei zu jeder Zeit der zu Beginn des Prozesses erstellte Anforderungskatalog, also die detaillierte Funktionsbeschreibung, in der festgelegt ist, was die Softwarelösung können und leisten muss.

**Faktoren Benutzerfreundlichkeit, Preis, Kundensupport und Datenschutz**

Im Rahmen der Sichtung der übermittelten Softwareanbieter und den dazugehörigen Verhandlungen sollten Sie noch auf neben den von Ihnen festgelegten Anforderungen noch auf vier weitere Dinge achten:

1. Benutzerfreundlichkeit: Achten Sie darauf, dass die Software einfach zu bedienen ist und dass Ihre Mitarbeiter sie schnell lernen und nutzen können – darauf, dass sie gut mit der Benutzerführung zurechtkommen und ihnen das Design zusagt.
2. Preis: Vergleichen Sie die Preise verschiedener Anbieter, um sicherzustellen, dass Sie das beste Preis-Leistungs-Verhältnis erhalten.
3. Kundensupport: Achten Sie darauf, dass der Anbieter einen guten Kundensupport bereitstellt, falls Sie Fragen oder Probleme haben.
4. Datenschutz: Stellen Sie sicher, dass die Software alle geltenden Datenschutzgesetze einhält und dass Ihre Mitarbeiterdaten sicher gespeichert werden. Hier stellt sich auch die Frage: Wo befinden sich die Rechenzentren der Software-Anbieter, in welchem Land werden die Daten gespeichert?

**Das Vergleichsportal HRNeeds, Ihr Partner bei der Suche nach HR-Software**

Die Auswahl einer passgenauen HR-Software ist ein komplexer Prozess, der eine Menge Hintergrundwissen bezüglich der Funktionsweise von HR-Software und der Arbeit von Software-Unternehmen erfordert. HRNeeds hat sich dieses Wissen aufgebaut und unterstützt Sie damit bei der Suche nach auf für Ihr Unternehmen abgestimmten Lösungen. Nutzen Sie dieses Know-how sowie die Erfahrung der HRNeeds-Berater und kommen Sie damit zu der HR-Software, die Ihren Ansprüchen entspricht – schnell, unkompliziert, fundiert und kostenlos.

**In den folgenden HR-Bereichen führt HRNeeds Vergleiche durch:**

* Personalabrechnung (Payroll)
* Bewerbermanagement / Recruiting
* Personalmanagement u.a. digitale Personalakte, Mitarbeitergespräche, Personalentwicklung u.a. Nachfolgeplanung, Talentmanagement, Skill- und Kompetenzmanagement
* Bildungsmanagement & eLearning
* Personalzeitwirtschaft
* Personaleinsatzplanung
* Dokumentenmanagement Software (DMS)
* Digitale Reiskostenabrechnung
* Softwareunterstützte Führerscheinkontrolle

Weitere Information unter [www.hrneeds.de](https://www.hrneeds.de/)