

Digitale Tools in der Personaldienstleistung

Unverzichtbare Alleskönner?

In der Rekrutierung braucht es sowohl grosse Menschenkenntnis als auch Effizienz. Dank Softwarelösungen und neuen digitalen Tools erhalten Personaldienstleister technologische Hilfestellung. Doch ob sich IT-Lösungen für alle Prozesse eignen, ist umstritten.

Text: Julia Bryner

HR-Prozesse sind heute auf technische Unterstützung angewiesen. Denn gute Softwarelösungen sind der Schlüssel zur Effizienz. Diese ist im HR mehr denn je gefragt. Fakt ist: Eine flexible und leistungseffiziente Software bietet enorme Unterstützung im Rekrutierungsprozess und in der Personaladministration. Softwarelösungen im Front- und Backoffice sind auch in der Personaldienstleistung nicht mehr wegzudenken.

Digitale Helfer

Nicht nur unsere Gesellschaft, auch der Arbeitsmarkt befindet sich in einem Transitionsprozess. Im HR und in der Personaldienstleistung ist die digitale Arbeitswelt vielerorts bereits Realität. Und die Digitalisierung bringt auch Vorteile: Dank massgeschneiderter und innovativer Softwarelösungen bleibt dem Recruiter mehr Zeit, den Kandidaten persönlich zu betreuen.

«Software ist ebenso ein Kontroll- und Warnsystem wie auch ein Kandidatenfindungs- und Kundenbindungstool.»

Yves Mégel, Geschäftsführer,
Hardworker Schweiz AG

Auch der kleinste Personaldienstleister arbeitet heute mit einer Softwarelösung. Ein Büro ohne digitales CRM-System und digitale Personaladministration ist fast undenkbar. Doch jeder Betrieb hat andere Anforderungen. Flexible Applikationen und Anbieter, die auf die Kunden eingehen, sind zentral. Das betont auch Yves Mégel, Geschäftsführer von Hardworker Schweiz AG: «Eine Software muss in erster Linie flexibel sowie kundenorientiert einsetzbar sein und sich mit den stetig wachsenden Anforderungen des Marktes weiterentwickeln.» Zusätzlich müsse sie die Prozesse unterstützen und dürfe die Abläufe im Tagesgeschäft nicht komplizierter gestalten. «Dafür benötigen die Softwareanbieter insbeson-

dere Kenntnisse über die Arbeit eines Personaldienstleisters.» Diese Meinung teilt auch Gabriele Molteni, Geschäftsführerin der Softwareanbieterin Arca24: «Wir haben über 15 Jahre Erfahrung in der Personaldienstleistung. Mit unserer neuen Softwarelösung möchten wir die neueste Technologie zum Vorteil der Branche einsetzen.»

Auch ein Kontrollsystem

In der Schweiz existieren über 88 allgemeinverbindliche Gesamtarbeitsverträge. Für die Personaldienstleister gilt der GAV Personalverleih. Trotzdem muss ein Personalberater mit den anderen Gesamtarbeitsverträgen vertraut sein. Denn für viele Temporärarbeitende gelten Mindestlöhne, Arbeitszeiten und vieles mehr aus der Branche, in der sie tätig sind. Den Überblick über alle gesetzlichen Vorgaben zu behalten, ist schlichtweg unmöglich. Die Softwarelösungen bieten deshalb eine Schnittstelle zu Lohndatenbanken, wie beispielsweise Tempdata. Dank präzisen und verlässlichen Schnittstellen können sich die Personaldienstleister bei der Erstellung von Verträgen auf ihre Software verlassen. Sie dient nicht nur den Personalberatern, sondern auch dem Geschäftsführer als Kontrollinstrument. René Lampert, Geschäftsführer von Softsite AG, betont: «Einerseits muss der Kunde mit der Lösung die Effizienz steigern können, andererseits mit einem direkten Zugriff auf aktuelle Kennzahlen auch die Transparenz erhöhen. Eine Branchenlösung muss die Geschäftsprozesse durchgängig unterstützen.» Dem stimmt auch Yves Mégel zu: «Die Software ist für den Geschäftsführer ebenso ein Kontroll- und Warnsystem wie auch ein Kandidatenfindungs- und Kundenbindungstool.»

Der Roboter ist angekommen

Softwarelösungen können Kandidaten finden und Kunden binden und noch viel mehr. Rund um die Rekrutierung kommen laufend neue Entwicklungen dazu: Multiposting, Matching-Lösungen und sogenannte Applicant Tracking Systems (ATS). Mit einem Klick können Stellen-

Hier bloggt der Vorstand ...

Nachfolgeplanung für Babyboomer



Susanne Kuntner, Geschäftsführerin
sk consulting und mein job GmbH, Zürich

Ich wurde am Ende des Babybooms geboren und fühle mich in mancherlei Hinsicht als typische Vertreterin dieser dynamischen Generation: Einerseits haben wir von einer recht stabilen politischen Lage ohne Krieg vor der Haustür und vom einen oder anderen Wirtschaftsboom profitiert, andererseits haben wir mit unerschütterlichem Pioniergeist, Mut und Disziplin Familien und Firmen gegründet, aufgebaut und gepflegt.

Doch nun stehen selbstständige Babyboomer vor der vielleicht grössten Herausforderung ihres Lebens: In den kommenden Jahren werden sie ihre Unternehmen an eine Generation weitergeben, die radikal anders tickt und Unternehmertum aus einem neuen Blickwinkel betrachtet. Eine Generation, die nicht nur nach der Profitabilität fragt, sondern neue Massstäbe setzt. Sind wir Babyboomer darauf vorbereitet? Oder sind Enttäuschungen vorprogrammiert?

Entlang der folgenden fünf Stichworte möchte ich Sie und mich dazu anregen, sich rechtzeitig die entscheidenden Fragen zu stellen:

- Flexible Arbeitsmodelle
- Optionen und Diversifizierung
- Digitale Infrastrukturen
- Marketing und Kommunikation
- Spass-Faktor

Lesen Sie den ganzen Blogbeitrag auf blog.swissstaffing.ch

insetate per Multiposting auf Stellenplattformen und sozialen Netzwerken publiziert werden. Anforderungsprofile werden mit bestehenden CV oder sozialen Profile «gematcht» und dank einer semantischen Lebenslaufanalyse empfiehlt ATS dem Recruiter die geeignetsten Kandidaten.

Und das sind nur einige von vielen Entwicklungen. Markus Schneider, Geschäftsführer von PKS Personal- & Kaderselektion AG, hat alle diese Tools bereits eingesetzt und zieht folgendes Fazit: «Geeignete Software kann die Auslese von Bewerbenden auf jeden Fall unterstützen. Das

«Software kann die Auslese von Bewerbenden unterstützen. Das «Face to Face»-Interview kann sie aber auf keinen Fall ersetzen.»

Markus Schneider, Geschäftsführer, PKS Personal- & Kaderselektion AG

«Face to Face»-Interview kann sie aber auf keinen Fall ersetzen.» Ein falscher Kandidat, weil das System versagt hat, könne das Unternehmen teuer zu stehen kommen. «Der finale Entscheid durch einen Profi macht den Unterschied.» Denn schlussendlich handle es sich bei Softwarelösungen um Hilfsmittel und keinen Ersatz für den Recruiter selbst.

Blick in die Zukunft

An der Entwicklungsfront arbeiten die Softwareanbieter auf Hochtouren. «Die nächsten Jahre werden sich um die vier A drehen: Anywhere, Anytime, Any device und Anybody. Von einem zentralen Datensystem aus erfolgt der Zugriff an jedem Ort, zu jeder Zeit und von jedem beliebigen Gerät aus», ist Daniel Bloch, Geschäftsführer von btv-data ag, überzeugt. Cloud-Lösungen, webbasierte Technologien und mobile Applikationen sind bald Standard. Die Forschungen gehen noch viel weiter: Virtuelle Realität und künstliche In-

telligenz sollen in der Rekrutierung verstärkt eingesetzt werden. Ob automatisierte Unterschriften mit Suisse ID, verstärkte Interaktion mit Kunden und Kandidaten oder standortunabhängiger Zugriff – wir dürfen auf die neuen Entwicklungen gespannt sein.

Digitales Wissen ist gefragt

Den Überblick über alle Entwicklungen und Angebote zu behalten, erweist sich für den Kunden als schwierig. Es existiert eine Vielfalt an digitalen Hilfsmitteln und Softwarelösungen, die verschiedene Prozesse der Personaldienstleistung unterstützen. Deshalb gehen die meisten Softwareanbieter heute in Richtung einer «All-in-one-Lösung», dabei sind auch Schnittstellen mit Drittanbietern zentral. Benjamin Leuzinger, Geschäftsführer von Back-Office AG mit der Softwarelösung Soprop erklärt: «Wir bewegen uns immer mehr vom reinen Softwareanbieter zum Generaldienstleistungserbringer unserer Kunden. Wir begleiten sie von arbeitsrechtlichen Fragen über die Optimierung von Arbeitsprozessen bis zum Jahresabschluss.» Der Kunde soll nur noch einen Ansprechpartner für alle Fragen rund um die Software haben und von einer persönlichen Betreuung profitieren.

Softwarelösungen sind unbestritten eine grosse Hilfe für die Arbeit der Recruiter und Personalberater. Gleichzeitig fordert deren Einsatz auch immer mehr digitales Wissen und Können. Ein Softwareanbieter, der auf die Kundenwünsche eingeht und mit Leidenschaft berät – das bedeutet echte Unterstützung in einer sich rasch transformierenden Arbeitswelt. ■



Julia Bryner, Leiterin Marketing & Events swissstaffing

Marktübersicht

Die wichtigsten Anbieter von Softwarelösungen für Personaldienstleister:

Back-Office AG / Soprop

Soprop ist eine webbasierte Branchenlösung, die aktuell bei über 150 Personaldienstleistern im Einsatz ist. Neben einem ausgereiften CRM-System bietet Soprop Personaladministration von A bis Z. Mit Bee-Me, dem neusten Produkt, wird der gesamte Workflow auf mobilen Endgeräten durchlaufen. www.soprop.ch

btv-data ag / pcjob.net

Seit 25 Jahren bietet btv-data ag kundenspezifische Branchenlösungen für den Personalverleih und die Personalvermittlung. Die Software unterstützt den Personaldienstleister im Front- und Backoffice in den täglichen Herausforderungen und bleibt technologisch am Puls der Zeit. Neben einem soliden Fundament bietet die Branchenlösung Flexibilität, um sich an die Wünsche der Anwender anzupassen. www.btv-data.ch

Realisator AG

Massgeschneiderte Treuhand- und Administrationsdienstleistungen sowie Softwarelösungen für die Temporärbranche. Die SaaS-Softwareapplikationen E@sy-Temp und das Online-Informationsportal E@sy-Mission steuern die gesamte und nahtlose Informationsverarbeitung des Personalverleihs im Front- und Backoffice. www.realisator.ch

Softsite AG

Das Softwarepaket «Staffing» bietet eine Gesamtlösung für alle Prozesse im Bereich Personalvermittlung, Personalverleih und Personalprojekte an – vom Vermittlungsprozess zur Abrechnung der Einsätze und Aufbereitung der Unternehmenskennzahlen. Das System basiert auf der Softwarelösung Microsoft Dynamics AX. www.softsite.ch

Arca24

Neuer Anbieter mit Fokus auf die Bedürfnisse der Personaldienstleister. Die Softwarelösung eignet sich für die Bewerberauswahl sowie die Temporär- und Dauerstellenvermittlung. Sie besteht aus einem ATS, einem CRM-System, einer Agenda und einem Reporting-System. Arca24 arbeitet zurzeit an der Anbindung der Lohnbuchhaltung sowie Vertragserstellung. arca24.com

Der Recruiter – ein bedrohtes Berufsbild?

Eine Diskussion mit Experten der Recruiting-Branche.

Datum: Dienstag, 4. April 2017

Zeit: 16:10 bis 16:40

Ort: TALENTPro, Forum 6, Halle 3

Gianni Raffi, Global Talent Acquisition Manager, Sonova
Herr Calabrò, CEO und Gründer, STAFF FINDER
Stephan Zirngibl, Leiter Personal der Induserv-Gruppe



 **swissstaffing**

Offizieller Partner der Personal Swiss 2017