



KMU-Verantwortliche sollten die gleiche Lösung wie grosse Player zur Verfügung haben.

ENTSCHEIDUNGEN TREFFEN

HR-WELTEN IM UMBRUCH

Interview mit Marek Dutkiewicz von Georg Lutz

Im Zeitalter der digitalen Transformation gilt es, HR-Strategien, Software und Services in Einklang zu bringen. Wir führten mit Marek Dutkiewicz von HR Campus ein Hintergrundgespräch darüber, wie eine passende Lösung aussehen kann, damit sich der Unternehmenserfolg einstellt.

Die digitale Transformation ist viel mehr als schnellere Rechner und voluminöse Software – das war gestern. Heute geht es um eine neue Herangehensweise. Wie sieht diese Ihrer Meinung nach aus?

Mehr und schnellere Rechenleistung ist heute zur Normalität geworden, echte Digitalisierung greift aber viel tiefer. Fälschlicherweise wird dabei oft nur an intelligente Software und Tools gedacht. Jedoch stecken dahinter Prozesse, Unternehmenskulturen und Menschen. Prozesse gilt es zu entschlacken, man muss Ballast loswerden, damit man die eigentlichen Ziele, wie Geschwindigkeit und Agilität, erreichen kann. Zudem muss man die Mitarbeitenden anders führen, denn die Digitalisierung und damit verbundene Veränderungen in der Zusammenarbeit führen oft auch zu Verunsicherung.

Können Sie dies noch etwas konkreter formulieren?

Es geht nicht nur darum, manuelle Prozesse zu digitalisieren und en masse Software einzuführen. Die Mentalität der Mitarbeitenden und die Arbeitskultur muss sich ändern. Man braucht den richtigen Mindset und offene Führungskräfte, die sicher durch die digitale Welt leiten können. Damit werden Personaler bei der digitalen Transformation konfrontiert.

Wo liegt der Unterschied zwischen grossen und kleinen Kunden?

Viele Themen wie Saläre, Pensionskasse oder Onboarding sind bei Firmen aller Grössen identisch. Auch die Herausforderungen überschneiden sich. Gefordert sind hier insbesondere die Provider. Wir müssen uns so umstellen, dass auch kleine Unternehmen gleichwertige Lösun-

gen bekommen wie grosse Player. Das ist heute zum Glück technisch möglich, dennoch ist es für einen Anbieter eine echte Challenge, Angebote so zu skalieren, dass sie für alle Unternehmen attraktiv sind.

Wie wird dies strategisch aufgegleist?

KMU-Verantwortliche machen heute nicht mehr unzählige Ausschreibungen für IT-Themen im HR-Bereich wie noch vor ein paar Jahren. Das kostet sehr viel Zeit, ist altmodisch und führt in der Regel nicht zum gewünschten Ziel. Heute wählt man einen Provider, der einem für seine betriebswirtschaftlichen Anforderungen die passende Lösung anbietet. Diese Lösung muss skalierbar sein. Lassen Sie es mich auf den Punkt bringen: KMU suchen einen Provider, der sie ganzheitlich betreut und mit ihnen gemeinsam plant und dabei das interne Umfeld berücksichtigt. Der Provi-

der muss dafür sorgen, dass die Elemente Technologie, Prozesse und Kultur miteinander kommunizieren.

Das benötigt ein Vertrauensverhältnis?

Absolut. Der beste Weg dazu ist immer noch das persönliche Gespräch. Finden Sie heraus, ob der Provider Sie betriebswirtschaftlich beraten kann. Kann er mit Ihnen über den Horizont schauen und verfügt er über ein zertifiziertes Portfolio? Checken Sie seine Referenzen und fragen Sie, ob er fähig ist, Projekte zu realisieren. Hat er zudem Services im Angebot und kann er Ihnen eine IT-Roadmap erstellen? Der Provider muss mit Ihnen träumen können.

Das Implementieren selbst geht heute viel schneller, dafür brauchen die Beratung im Vorfeld und der Service anschliessend mehr Zeit. Ist diese These korrekt?

Da liegen Sie richtig. Ein KMU braucht heute keine Systemlandschaft mehr, es braucht keine eigene IT. Technologie kommt heute aus der Steckdose. Durch die technologischen Sprünge sind HR-Projekte massiv schneller zu realisieren. Somit hat man auch mit Betrieb und Wartung der Software nichts mehr zu tun. Das ist ein grosser Mehrwert für KMU.

Wie sind die HR-Lösungen an ERP- oder CRM-Rahmen angebunden?

Wir bieten als HR-Provider alle Themen aus der Cloud an. Hier geht es um HR-Administration, Recruiting, Onboarding, Zeugnisse oder Dokumentenmanagement. Dazu gehört natürlich auch die Integration in alle Umsysteme, beispielsweise in die Finanzbuchhaltung.

Ich stelle trotzdem die Frage nach dem Preis-Leistungs-Verhältnis für KMU.

Zunächst sollte man betonen, dass in den letzten Jahren zum ersten Mal in der IT-Geschichte die Kosten massiv gesunken sind. Sie bezahlen heute für eine Payroll-Lösung auf einer Cloud-Plattform circa sechs Schweizer Franken pro Mitarbeiter und Monat. So günstig war das noch nie. Sie haben weder interne IT-Kosten noch Betriebskosten für Server und müssen sich nicht mit Sicherheitsfragen herumschlagen. KMU können sich das heute definitiv leisten.

Und es gibt auch keine Berührungspunkte mehr?

Nein. KMU springen reihenweise auf den Zug, und zwar branchenübergreifend. Wir bedienen heute Banken, Hospitäler



Einen Provider wählen, der die passenden betriebswirtschaftlichen Anforderungen erfüllt und Lösungen realisiert.

oder kleine Industriebetriebe. HR funktioniert immer horizontal. Es ist egal, wer von wo kommt.

er sich nicht mehr für das Wohlbefinden des Kunden. Doch genau diese müssen zufrieden sein. Sind die Kunden glücklich, haben wir wenige Probleme.

«Wir sehen uns als Partner, der sich oft zum Coach entwickelt.»

Aber es gibt eine Untergrenze?

Wir als HR Campus betreuen Unternehmen ab etwa 60 Mitarbeitern.

Viele Unternehmensverantwortliche haben trotzdem Schwierigkeiten oder sogar Ängste, da etablierte Geschäftsmodelle auf dem Prüfstand stehen oder sogar die «Vierte industrielle Revolution» an die Wand gemalt wird. Wie sehen Sie sich gegenüber KMU-Kunden: als Verkäufer, als Coach oder als Techniker?

Wir sehen uns als Partner, der sich oft zum Coach entwickelt. Ein Verkäufer will etwas verkaufen und anschliessend interessiert

Kommen wir noch zum Thema Services ...

Das ist ein ganz wichtiges Thema. Früher war es so, dass Firmen nur nach Software und Technologie fragten. Heute suchen sie einen Provider, der auch im Alltag unterstützt, also Business Services erbringen kann. Wenn Sie einen Provider haben, der Ihnen die Lohnbuchhaltung abnimmt, minimieren Sie auch Ihr Risiko. Es ist dann nicht nur wie früher eine Person verantwortlich. Es geht konkret um eine Mischung aus einer Cloud-Lösung und Serviceleistungen. Die Nachfrage nach solchen Kombinationen steigt. ■



MAREK DUTKIEWICZ

ist CEO der HR Campus AG und wünscht sich mehr visionäre Führungskräfte.

www.hr-campus.ch