



Marek Gerard Dutkiewicz ist Chief Executive Officer von HR Campus.

Das aktuelle Stichwort...

Von Marek Gerard Dutkiewicz, HR Campus

Wir müssen nicht mehr über Cloud diskutieren

Keine Cloud gibt es nicht mehr: Unser Privatleben wird bereits von der Cloud dominiert. Man stelle sich eine HR-Leiterin vor, die Tesla fährt. Ihr Tesla kennt ihre Kalendereinträge, ihre Fahrweise, weiß, welche Musik sie hört, wohin sie reist, ob und wann sie müde ist und mit wem sie am häufigsten telefoniert. Diese HR-Leiterin nutzt die Cloud-Technologie täglich und ihr Auto wird durch die monatlichen Updates auf dem neuesten Stand gehalten. Möchte diese HR-Leiterin im Unternehmen darüber diskutieren, ob die Cloud-Technologie für ihr HR relevant ist? Wohl kaum. Sie möchte eine HR/IT-Struktur, welche den Möglichkeiten eines Teslas gleicht und selbstverständlich aktuell und modern ist.

Bereits dreijährige Kinder sind auf dem Tablet versiert und Schüler können sich ein Leben ohne Cloud-Technologie für Spiele, soziale Kontakte und das Lernen nicht mehr vorstellen. Studierende konsultieren Wissen aus der Cloud und schreiben Prüfungen über das Internet. Wir kommunizieren digital, leben Partnerschaft digital und planen unsere Freizeit digital. Wir treiben mit der Smartwatch Sport, damit wir unseren Herzschlag in der Cloud speichern können. Gesichtserkennung am Flughafen ist bereits Realität. Der rasante Technologiefortschritt hat noch nie eine Generation so stark beeinflusst wie die unsere. Wenn ich meinen Herzschlag in der Cloud teile, sollte es keine Frage mehr sein, ob mein Geburtsdatum in der Cloud gespeichert werden soll. Die Diskussion, ob Cloud oder wie viel Cloud im HR sinnvoll ist, wird in naher Zukunft lächerlich erscheinen. In der Business-Welt wird noch über die Cloud-Technologie diskutiert, als ob sie etwas Neues wäre. Es wird gegen Cloud polemisiert und für Ausschreibungen viel Geld ausgegeben, welche nach veralteten Technologien fragen. In Wirklichkeit ist das Personalwesen be-

reits seit 15 Jahren digital. Recruiting-Plattformen haben schon vor Jahren auf Cloud gesetzt, da die Umstände es gefordert haben. Wie sollten gute Bewerber gefunden werden, wenn nicht digital? Auch im Bereich der MBO-Systeme wurde der Ruf der Zeit erkannt. Mitarbeitergespräche werden mithilfe von Tablets geführt. Vorstellungsgespräche werden via Skype gemacht. Informationen fließen von der Cloud in die Cloud. Und trotzdem wird noch viel über das Cloud-Thema debattiert und künstlich gebremst, was schon lange Realität ist. Mit welchem Recht diskutiert ein IT-Senior mit der HR-Leiterin über Sinn und Unsinn von On-premise oder Cloud? Das HR hat die Aufgabe die besten Talente in die Firma zu holen und die eigene Firma so schmackhaft wie nur möglich zu machen. Ein gutes Recruiting besetzt Stellen mit den besten Talenten, die vor Innovation und Engagement nur so sprudeln. Mitarbeitende sind mobile Lösungen aus der Freizeit gewohnt. Diese Erfahrungen und Erwartungen bringen sie mit in die Arbeitswelt. Mitarbeiterbindung und die Identifikation mit dem Unternehmen sind heute wichtiger denn je. Man will sich mit einem modernen und agilen Unternehmen identifizieren können. Dazu kommt, dass das HR durch die Digitalisierung und künstliche Intelligenz so wichtig wie noch nie ist. Das HR kann heute mehr zur Wirtschaftlichkeit von Unternehmen beitragen als je zuvor, da noch nie so viele Daten analysierbar waren wie heute. Deshalb darf die IT das HR nicht bremsen.

Aufgeschlossene HR-Leiter fragen sich, wie man das Talentmanagement, die Saläradministration, das Dokumentenmanagement oder gleich das gesamte HCM modernisieren und digitalisieren kann. Sie fragen nach schnell implementierbaren, immer aktuellen, mobilen und kostengünstigen Cloud-Lösungen.

Doch entscheidet man sich für moderne HR-Lösungen, klopft bereits das Risikomanagement an die Tür. Ja, in der Cloud-Welt wird das Betriebsrisiko zum Provider verlagert, aber im operativen HR bleibt das Risiko-Know-how im Unternehmen. Zum Beispiel trägt man ein großes Risiko, wenn mehrere Fachkräfte das Unternehmen verlassen. Im HR betrifft dies oft den Bereich der Saläradministration. Doch auch hier gibt es Lösungen. Der Trend kommt aus Amerika und nennt sich BPO, also Business Process Outsourcing, und ist auch in Europa immer mehr verbreitet. Hierbei stellt ein BPO-Provider modernste Software aus der Cloud zur Verfügung. Die Software kann bereits vorkonfiguriert und ab dem ersten Tag genutzt werden. Aufgrund der hohen Nachfrage kostet BPO auch nur noch einen Bruchteil dessen, was man vor zehn Jahren dafür ausgegeben hätte. BPO verringert das Risikomanagement von Cloud im HR erheblich.

Fazit: Diskussionen über Cloud hat man gestern geführt. Cloud hat sich längst durchgesetzt und dominiert nicht nur unser Privatleben, sondern wird von Arbeitnehmern auch in den Unternehmen erwartet. Wir können uns über die Vorzüge von Cloud freuen, weil sie dem HR noch nie da gewesene Entwicklungsmöglichkeiten verschaffen. Eine vernetzte Welt und die besten Talente sind die Garantie für das Überleben der Unternehmen. Die Digitalisierung wirkt auf alle Unternehmensbereiche ein. Angst haben davor muss niemand, nur derjenige, der nicht handelt.

Bitte beachten Sie auch den Community-Info-Eintrag Seite 89

