

HR in der Cloud und Big Data

Beim gemeinsamen Erfahrungsaustausch-Treffen von Forum Personal im ÖPWZ am 23. November 2016 diskutierten HR-ManagerInnen über die Anforderungen und Auswirkungen der Digitalisierung.



DI Alec Essati (Zenoway AG) brachte zum Einstieg **Big Data** näher. Für ihn sind Daten ein weiterer Produktionsfaktor neben Kapital, Arbeitskraft und Rohstoffen. Er verdeutlichte die Unterschiede, wie wir mit Daten früher und heute umgehen: „Sammeln tun wir schon lange, die Daten zu verarbeiten ist Big Data. Erst die Verknüpfung und Analyse schafft den Wettbewerbsvorteil.“

Die **Herausforderungen bei Big Data**, führt wer weiter aus, sind:

- **Volume**: riesige Datenmengen, Speicherung
- **Velocity**: schneller und ständiger Anfall neuer Daten, Echtzeitverarbeitung ohne Speicherung
- **Variety**: verschiedene Arten von zu verarbeitenden Daten, Strukturierung und Systematisierung
- **Veracity**: Glaubwürdigkeit / Vertrauen in die Daten und Analyse-Ergebnisse
- **Value**: Mehrwert durch die Analyse von Daten

Wo wir heute schon Big Data antreffen und welche praktischen Anwendungsbeispiele es gibt, stellte er vor. Wichtig ist, dass es dabei monetäre Effekte gibt und diese lassen sich sehr schnell darstellen.

Die Digitale Transformation wird Auswirkungen auf MitarbeiterInnen und Organisationen haben. Essenziell ist die Verantwortung an der Spitze des Unternehmens. Alleine einen CDO zu bestellen reicht nicht, dann es hat Einfluss auf die ganze Organisation.

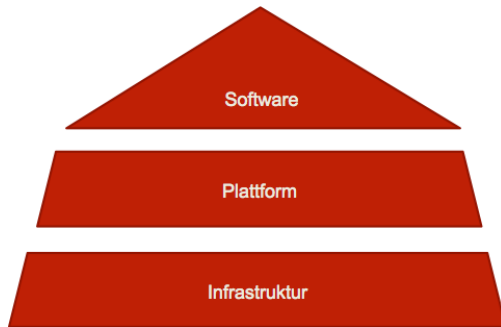
Wen wir für diese Transformation brauchen und welche Kompetenzen notwendig sind, zeigt diese Grafik:



Was ist eine Cloud?

Das erklärte **Dr. Gregor Eibl, MSc.** (Bundeskanzleramt). Im Gegensatz zur eigenen Hardware wird IT Leistung gemietet. „Man konsumiert, was und wann man es braucht.“ Dadurch werden Schwankungen ausgeglichen, die Kostenstruktur wird flexibler. Es ist nicht mehr ein Produkt, das man kauft, es sind nun Services, die man zahlt. Das hat Auswirkungen auf Organisationen und MitarbeiterInnen.

Es gibt unterschiedliche Arten dieser Leistungen:



Wer Zugriff hat und wer sich die Leistungen teilt, entscheidet der Kunde. So haben sich unterschiedliche Lösungen entwickelt - von der private cloud bis zur community cloud. Die Möglichkeiten und Einsatzgebiete sind vielfältig.

Welche Auswirkungen hat es auf HR?

„Wahrscheinlich spüren Sie kaum einen Unterschied.“

Was die AnwenderInnen aber merken werden:

- Englisch als Systemsprache
- Bandbreite der Internetverbindung ist wichtig
- Support ist anders
- Standard Produkte und weniger maßgeschneiderte Programme. Damit kann es mehr aber auch weniger Funktionalität geben.

Organisationen spüren auch Veränderungen:

- Sicherheit wird wichtiger
- Integration in die bestehende IT
- Aufgaben der IT-MitarbeiterInnen ändern sich
- höherer Grad der Standardisierung
- Kosten werden variabel
- Datenschutz als wichtiger Faktor

Danach stellte er Ergebnisse der ersten Cloud-Studie in HR vor. Der Einsatz von Cloud-Lösungen wird durch Sicherheitsbedenken am stärksten gehemmt.



Dr. Christian Arbeiter (SAP) gab dann Einblicke, welche Erfahrungen er und sein HR-Team in einem führenden IT Konzern mit der **HR Arbeit in der Cloud** seit Jahren gemacht hat. SAP hat seit dem Kauf von Success Factors selbst eine starke Transformation durch die Digitalisierung vollzogen. Das betrifft viele unteren Prozesse und nicht nur das Personalmanagement.

Die internen Herausforderungen waren:

- Vereinfachen
- Standardisieren
- Zufriedene (interne) Kunden
- Die Lernkultur verstärken
- Den War for Talent im digitalen Zeitalter für sich entscheiden
- Als interner Entwicklungspartner mitwirken und führend im Bereich von Personalprozessen und HR-IT-Lösungen zu sein
- Alle Personalprozesse sicher verwalten

Dadurch hat sich das interne HR-Management seit 2012 stark weiterentwickelt. Die Transformation läuft weiter und seit heuer auch verstärkt mit der Nutzung von künstlicher Intelligenz und weiteren Innovationen. Für Arbeiter ist ein wichtiger Faktor, dass die Anwendungen auf allen Geräten verwendet werden können. Derzeit sind rund 80 % der Prozesse bereits in der Cloud. Die Personalabrechnung wird aktuell noch über die bewährten IT Systeme abgewickelt.

Was sich nach diesen Jahren an Erfahrung mit Cloud Lösungen gezeigt hat ist, dass Prozesse transparenter und schneller werden.

Mag.^a Judith Morgenstern (MOSATI Rechtsanwälte) rundete mit ihren Ausführungen zu den **(arbeits)rechtlichen Aspekten** die Inputs ab. Speziell ging Sie dabei auf diese drei Punkte ein:

- Rechte des BR bei automationsunterstützter Verarbeitung von AN-Daten
- BV-Pflicht zu „Personaldatensystemen“
- Zulässigkeit der Datenverwendung iSd DSG und DSGVO



Durch die Einführung des DSGVO (Datenschutzgrundverordnung) wird es ab 1.1.2018 zu gravierenden Änderungen kommen. Nicht nur, dass das Thema Datenschutz und Umgang mit Daten sehr sensibel wird, es werden auch die Strafbestimmungen extrem verschärft. Ab 2018 ist der Konzern-Weltumsatz der Maßstab für die Berechnung der Strafhöhe. Auch wird in diesem Zusammenhang den Betriebsrat die Haftung nach dem DSGVO künftig treffen.



Zum Abschluss berichtete **AL Erich Albrechtowitz** (BMF) wie das Finanzministerium und das Bundesrechenzentrum mit der **IT-Sicherheit** konkret umgehen.

Der Weg zur erhöhten Sensibilität auch im Management ist die Zertifizierung und regelmäßige Re-Zertifizierung einer von mehreren möglichen Wegen.

Risiken zu identifizieren und darauf zu reagieren (Maßnahmen zu setzen) ist der Fokus in der IT-Sicherheit. Dabei hilft auch die Vernetzung in unterschiedlichen Arbeitskreisen, um von den Erfahrungen anderer Organisationen zu profitieren.

Mit vielen Praxisbeispielen von der prozessualen und technischen Ebene machte er diese sehr komplexe Materie für die TeilnehmerInnen greifbar.