Referenz - HR-Softwareauswahl bei der WISTA Management GmbH

Kurzüberblick:

Unternehmen: WISTA Management GmbH
Branche: Innovations- und Technologiestandorte / Wirtschaftsförderung
Unternehmensgröße: ca. 80 Mitarbeitende
Ausgangslage: Einzellösungen für Recruiting und Zeiterfassung; keine durchgängige HR-Software
Ziel: Personalprozesse vom Eintritt bis zum Austritt in einer Lösung abbilden

Kernherausforderung: Eine HR-Lösung finden, die den Tarifvertrag der Länder (TV-L) abbilden kann und zu den eigenen Anforderungen passt.

Genutzte Unterstützung:

- ✓ Anbietervorauswahl und Erweiterung des betrachteten Marktes
- ✓ Zentrale Plattform zur systematischen Kriterienabfrage
- ✓ Auswertung der Antworten und Orientierung für die Entscheidung

Ausgangslage & Herausforderung

Die WISTA Management GmbH ist eine Berliner Landesgesellschaft an der Schnittstelle von Wissenschaft und Wirtschaft. Sie entwickelt Innovationsstandorte und vernetzt Forschungseinrichtungen mit Unternehmen.

Im Personalbereich wurden Recruiting und Zeiterfassung bereits durch einzelne Anwendungen unterstützt. Eine einheitliche Lösung für die Personalbetreuung vom Eintritt bis zum Austritt fehlte. Die neue Software sollte Schnittstellen reduzieren und eine bessere Grundlage für die Datenqualität schaffen.

Warum die bisherige Recherche nicht ausreichte

Für WISTA war die Abbildung des Tarifvertrags der Länder eine zentrale Anforderung. Nach der Erfahrung des Personalteams konnten nicht alle betrachteten Lösungen diese Voraussetzung erfüllen. Der Kreis fachlich geeigneter Anbieter war deshalb begrenzt.

Gleichzeitig wollte das Team über Anbieter hinausblicken, die in Suchmaschinen oder auf Messen besonders sichtbar waren. Die Marktbetrachtung sollte weitere potenziell passende Lösungen einbeziehen und die spätere Entscheidung an den eigenen Kriterien ausrichten.

Schritt 1: Den Anbieterkreis systematisch erweitern

Find-Your-Software unterstützte die Sichtung und Vorsortierung potenziell geeigneter Anbieter. Dabei kam auch ein Unternehmen in die Betrachtung, das WISTA zuvor nicht im Blick hatte.

Der Nutzen lag damit in einer breiteren Betrachtung des Marktes. Die Vorauswahl diente als Ausgangspunkt für die anschließende Prüfung anhand der konkreten Anforderungen von WISTA.

Kundenstatement - Anbietervorauswahl:

> Das Besondere war, dass wir eben eine Firma gefunden haben, die wir nicht auf dem Schirm hatten.

Christine von Maltzahn · Teamleitung Personal · WISTA Management GmbH

Schritt 2: Anforderungen zentral abfragen und bewerten

Die für WISTA wichtigen Kriterien wurden über die Plattform bei Anbietern abgefragt. Die zentrale Plattform bot dafür einen gemeinsamen Ort, anstatt unterschiedliche Excel-Listen zu versenden.

Die Auswertung gab dem Personalteam eine Reihenfolge und Orientierung dazu, welche Software die meisten Kriterien erfüllte. Damit ließ sich die Auswahl anhand der eigenen Anforderungen einordnen.

Kundenstatement - strukturierte Bewertung:

> Und das hat uns eine Reihenfolge gegeben und eine Orientierung, welche Software die meisten Kriterien erfüllt.

Christine von Maltzahn · Teamleitung Personal · WISTA Management GmbH

Nachvollziehbarkeit für die internen Gremien

Christine von Maltzahn empfiehlt im Video, zunächst die eigenen Kriterien klar zu definieren und anschließend möglichst viele passende Anbieter systematisch abzufragen. Das erleichtere die Auswahl und mache sie auch für die Gremien im Haus transparent.

Der Beitrag von Find-Your-Software lag in diesem Fall in der Erweiterung des Anbieterkreises, der zentralen Kriterienabfrage und der strukturierten Orientierung für die Entscheidung. Die Anforderungen von WISTA bildeten die Grundlage des Vergleichs.

Ergebnis

WISTA fand eine passende HR-Software. Die breitere Marktsichtung machte dabei einen Anbieter sichtbar, der in der vorherigen Recherche nicht berücksichtigt worden war. Die Kriterienabfrage und Auswertung schufen Orientierung für die Auswahlentscheidung.

Im Video berichtet Christine von Maltzahn, dass die passende Software gefunden war und eine Betriebsvereinbarung sowie die Einführung vorbereitet wurden.

Von der Auswahl zur Einführung

Mit der neuen Lösung sollten zusammenhängende Personalprozesse unterstützt, Schnittstellen reduziert und die Datenqualität verbessert werden. Ein einfacherer Zugang zu eigenen Personaldaten sollte außerdem den Service für Mitarbeitende verbessern.

Für die Umsetzung wurden im Video Workshops, die Datenübernahme und die Zusammenarbeit mit dem bisherigen Steuerbüro als nächste Aufgaben beschrieben. Diese Schritte gehören zur anschließenden Einführung.