IT-Trends 2022: „2022 wird das Jahr der digitalen Evolution.“

Auch 2022 werden sich die IT-Systeme von Unternehmen weiterentwickeln. Johannes Kreiner, Geschäftsführer Sage DPW, weiß wie und welche Trends dabei eine Rolle spielen.

**Wien, 03. Jänner 2022** – Covid-19 hat im vergangenen Jahr spürbar manche Dynamik eingebremst – insbesondere in wirtschaftlichen Kontexten. In einem Bereich jedoch hat Corona für eine beispiellose Dynamisierung gesorgt. Die Rede ist von der Digitalisierung. Der Schwung dieser Entwicklung wird sich auch im kommenden am Beispiel mehrerer Trends zeigen. Sage hat fünf Technologietreiber identifiziert, die im Jahr 2022 spürbaren Einfluss auf betriebliche IT-Anwendungen haben werden:

* Distributed Cloud und Edge Computing
* Process Mining und Data Mining
* HR 2.0
* Ethisch verantwortete KI
* Datenhygiene

**Distributed Cloud und Edge Computing:** Der Bedarf nach flexibel anpassbarer und per Cloud überall verfügbarer Software wird auch 2022 steigen – auch im Personalbereich. Nachdem die Entwicklung von großen monolithischen Systemen hin zu kleindimensionierten HR-Microservices bereits klar erkennbar ist, zieht nun mit der Distributed Cloud auch die dahinterstehende Infrastruktur nach. Mit diesem Architekturansatz gibt es kein zentrales Rechenzentrum mehr, sondern die Rechnerlast wird auf kleine regionale Clouds aufgeteilt. Diese Infrastruktur von vernetzten und verteilten Servern bietet darüber hinaus die ideale Grundlage für ein Konzept, das sich daraus direkt ableitet: Edge-Computing. Ziel ist es dabei, Server und Applikationen näher an den Ort zu bringen, wo die Daten entstehen, und so deren Verarbeitungszeit spürbar zu verkürzen. „Der entscheidende Vorteil der Distributed Cloud und des Edge Computings ist neben der geringeren Latenz und besseren Performance eine höhere Ausfallsicherheit, da die einzelnen Regional-Clouds unabhängig voneinander arbeiten können. Das bedeutet: Sollte ein Cloud-Server ausfallen, zieht dies nicht den Ausfall des gesamten HR-Systems nach sich. Die Nachfrage nach Distributed Cloud und Edge Computing wird 2022 vor allem auch durch datenintensive Anwendungen etwa im Bereich HR- und People Analytics vorangetrieben.“ erläutert Johannes Kreiner, Geschäftsführer Sage DPW.

**Process Mining und Data Mining:** Auch im Jahr 2022 werden viele Unternehmen sich auf Unregelmäßigkeiten im Ablauf ihrer HR-Prozesse einstellen müssen: Homeoffice-Phasen werden sich erneut mit Perioden abwechseln, in denen die Menschen wieder vermehrt vor Ort im Büro arbeiten. Einarbeitungs- und Onboardingprozesse für neue Mitarbeiter werden entweder remote oder persönlich im Betrieb stattfinden – je nachdem, wie es die pandemische Lage erlaubt. Das gleiche gilt für das Recruiting. Vor diesem Hintergrund wird Process Mining an Bedeutung gewinnen – gemeint ist: die systematische Analyse und Auswertung von Geschäftsprozessen und damit auch den HR-Abläufen. Process Mining hat seinen Ursprung im Data Mining, also der Analyse großer Datenbestände mit dem Ziel, neue Querverbindungen, Muster und Trends zu erkennen. Unternehmen können zum Beispiel mithilfe von Data Mining im Personalbereich die Personalisierung ihrer Weiterbildungsangebote für Mitarbeiter erhöhen oder Mitarbeiterpotentialanalysen fahren. Beim Process Mining wird dieses Verfahren auf einen kompletten Prozess – beispielsweise das Recruiting – übertragen. Die darin auftretenden Ereignisse, so genannte Events, werden dabei logisch hinsichtlich ihrer chronologischen Reihenfolge miteinander verknüpft. Johannes Kreiner erläutert: „Auf dieser Basis lässt sich ein Prozess visualisieren und in Echtzeit analysieren. Voraussetzung dafür sind allerdings voll digitalisierte Prozesse. Nur so ist es möglich, die für Process Mining nötige Datenbasis zu schaffen. Durch die Integration von KI wird es darüber hinaus möglich, noch fundiertere und insbesondere intelligentere, weil präskriptive Analysen zu erhalten. Stichwort Predictive Analytics. Zum Beispiel lässt sich damit aufzeigen, wann der Bedarf nach einem bestimmten Mitarbeiter- oder Kompetenzprofil künftig steigen wird und wie stark.“

**HR 2.0:** HR- und People Analytics haben Unternehmen in die Lage versetzt, einen bisher nicht gekannten Überblick und Kenntnisstand über ihre Mitarbeiter zu haben. Die hierfür eingesetzten IT-Systeme produzieren täglich eine riesige Menge an Daten. Damit entsteht eine wichtige Grundlage, um Personalprozesse zu verbessern und effizienter zu machen, wenn Unternehmen diese Informationen gezielt nutzen und auswerten. Für sich genommen bieten die erfassten Daten aber noch keinen großen Mehrwert. Erst in einem größeren Kontext entfalten sie ihren Nutzen. Eine entscheidende Rolle spielt dabei, HR-Informationen in Korrelation zu weiteren Betriebsinformationen zu setzen – indem beispielsweise Verfügbarkeitsdaten und Kompetenzprofile mit Kapazitätsanforderungen und Schichtplänen aus der Produktion abgeglichen werden. Auf dieser Basis lassen sich Personaleinsatzplanungsprozesse wesentlich zielgenauer steuern, wenn die Personalabteilung direkt auf Informationen aus anderen Betriebsbereichen zugreifen kann. „Durch diese fortgeschrittene Integration von HR- und Betriebsdaten wird es eine neue Generation von HR-Systemen in Unternehmen geben,“ kommentiert Johannes Kreiner und betont gleichzeitig die Anforderungen: „Die entscheidende Voraussetzung für HR 2.0 ist allerdings, dass sämtliche Komponenten einer HR-Software über standardisierte Schnittstellen mit allen relevanten Betriebssteuerungssystemen verbunden werden können – angefangen von der Produktionssteuerung bis hin zum CRM-System.“

**Ethisch verantwortete KI:** Das Potenzial von KI ist nicht nur inzwischen bekannt, sondern es gibt unterdessen auch bereits sehr ausgereifte Systeme, in denen sich die Technologie täglich als praxistauglich unter Beweis stellt. Hier hilft KI, strategische Personalentscheidungen im Betrieb datengestützt zu fällen und wird damit zu einem mächtigen Instrument für Unternehmen, sich im „War for Talents“ gegenüber den Marktbegleitern bestmöglich zu positionieren. Die aus KI-Systemen abgeleiteten Erkenntnisse sorgen aber auch immer wieder für kritische Rückfragen. Sie drehen sich etwa rund um die Themen Datenschutz und Compliance und kommen aus den Reihen der Stakeholder derer, die diese Technologie anwenden. „Vor diesem Hintergrund wird es künftig nicht mehr genügen, KI blindlings im Sinne der eigenen unternehmerischen Ziele zu nutzen. KI wird künftig auch nicht mehr nur unter rein funktionalen Gesichtspunkten, etwa im Blick auf Prozessexzellenz oder Automatisierung von HR-Abläufen gesehen werden. Vielmehr wird diese Technologie zunehmend auch in ein direktes Verhältnis zu den Stakeholdern, denen sie eigentlich dienen soll, gesetzt. In diesem Zusammenhang geht es dann auch um Fragen der Fairness, der Gerechtigkeit im Wettbewerb und der Transparenz gegenüber Kontrollbehörden,“ kommentiert Johannes Kreiner.

**Datenhygiene:** Der Wert von Daten als Basis für verlässliche Unternehmensentscheidungen wird zunehmend erkannt. Mit den exponentiell wachsenden Datenmengen, die Betrieben zur Verfügung stehen, wird aber auch die Frage nach der Datenqualität lauter werden. Im Kern geht es um die Vermeidung von Dirty Data. Eine Herausforderung vieler Unternehmen ist vor diesem Hintergrund die schiere Anzahl der betrieblichen Datenquellen und damit die Fragmentierung von Daten, die oft aus veralteten Systemen, in unterschiedlichen Formaten, Metadaten, Formularen und nicht mehr zeitgemäßen Datenbankformaten vorliegen. Das gilt auch für HR- und Personaldaten. Im Ergebnis führt dies zu geringer Datenqualität. „Datenqualitätsmanagement wird deshalb zunehmend in den Fokus unternehmerischen Handelns rücken. Hierbei geht es darum, die Datenqualität von vorneherein sicher zu stellen und zu verhindern, dass Dirty Data überhaupt erst entsteht“, so Johannes Kreiner. Eine Vorrausetzung für diese vorausschauende Form der Datenhygiene ist Data Governance. Immer mehr Unternehmen werden sich deshalb aller Voraussicht nach ein Regelwerk für den Umgang mit Daten im Unternehmen geben.

**Fazit:** **2022 wird das Jahr der digitalen Evolution**

„Ab dem nächsten Jahr wird es für Unternehmen insbesondere darum gehen, bei der Digitalisierung die folgerichtigen und oft auch erforderlichen nächsten Schritte zu verfolgen, um sich für 2022 und darüber hinaus optimal aufzustellen. Nach Cloud folgt die Distributed Cloud, nach Big Data kommt zielgerichtetes Data und Process Mining, sowie ein stärkerer Fokus auf Datenhygiene. HR braucht ein Update auf HR 2.0 und statt KI-Potenzial einfach einzusetzen, rückt die ethische Verantwortung bei der künstlichen Intelligenz in den Fokus. Wir werden es im kommenden Jahr also mit einem Jahr der digitalen Evolution zu tun haben“, so Johannes Kreiner.

**Bildmaterial (Rechte: Sage DPW):**

|  |  |
| --- | --- |
|  | Johannes Kreiner, Geschäftsführer Sage DPW |

Über Sage DPW

Sage ist globaler Marktführer für IT-Systeme, die in kleinen und mittelständischen Unternehmen für mehr Transparenz sowie flexiblere und effizientere Abläufe in den Bereichen Buchhaltung, Unternehmens- und Personalmanagement sorgen und mit der Sage DPW-Produktpalette Österreichs führender Anbieter für Personalmanagement-Software. Mit seinem umfassenden Produktportfolio bietet das Unternehmen Softwarelösungen für alle Bereiche des Personalwesens. Sage DPW-Software ist bei über 1.000 Kunden implementiert. Durch die langjährige Erfahrung seiner Mitarbeiter und Partner steht das Unternehmen seinen Kunden nicht nur in erfolgreichen, sondern auch in herausfordernden Zeiten zur Seite – mit praxisorientierten Ratschlägen und Lösungen sowie fundierter Technologie- und Marktexpertise. Für weitere Informationen besuchen Sie unsere Website: [www.sagedpw.at](file:///C:/Users/johannes.kreiner/AppData/Local/Microsoft/Windows/INetCache/Content.Outlook/W4SO7H01/www.sagedpw.at)

Pressekontakt

Sage GmbH, Holger Haushahn, Tel.: 0049 89-36042-167  
E-Mail: [presse@sage.de](mailto:presse@sage.de)

Reiter PR, Mag. Karin Brandner, Tel.: +43 677 623 05008  
E-Mail: [karin.brandner@reiterpr.com](http://karin.brandner@reiterpr.com)

Sage Social Media Links

[SageBlog](https://www.sagedpw.at/blog/)   [Twitter](https://twitter.com/sagedpw?lang=de)   [YouTube](https://www.youtube.com/channel/UCdAmSP9HPU9aSlGmm919KdA)   [Xing](https://www.xing.com/companies/sagedpw?sc_o=da980_e)   [Facebook](https://www.facebook.com/SageDPW/)   [LinkedIn](https://de.linkedin.com/company/sagedpw)