

# 5 VOR 12

im Personalwesen, und die Uhr tickt...



Wer die Digitalisierung im Personalbüro schon erfolgreich umgesetzt hat, wird auch in Zukunft im Markt erfolgreich sein!

Die prekäre Situation im Personalwesen in den Griff zu bekommen, gehört zweifelsohne zu den aktuell wichtigsten Managementaufgaben der Unternehmenslenker. Fehlende qualifizierte Bewerber und Mitarbeiter, der demografische Wandel sowie das veränderte Werteverhalten der jüngeren Generation sind ursächlich an diesem Notstand beteiligt. Es gibt heute branchenübergreifend eine hohe Anzahl von Firmen, vom kleinen Produktionsbetrieb bis zum Dienstleister, die, auch mit vollem Auftragsbuch, ihren Erfolg nicht weiter ausbauen können, eben weil die notwendigen Kräfte fehlen. Was kann man tun?

## Prozesse optimieren

Für andere Fachgebiete ist häufig die Prozessoptimierung schon erfolgreich umgesetzt und aus dem täglichen Arbeitsablauf nicht mehr wegzudenken.

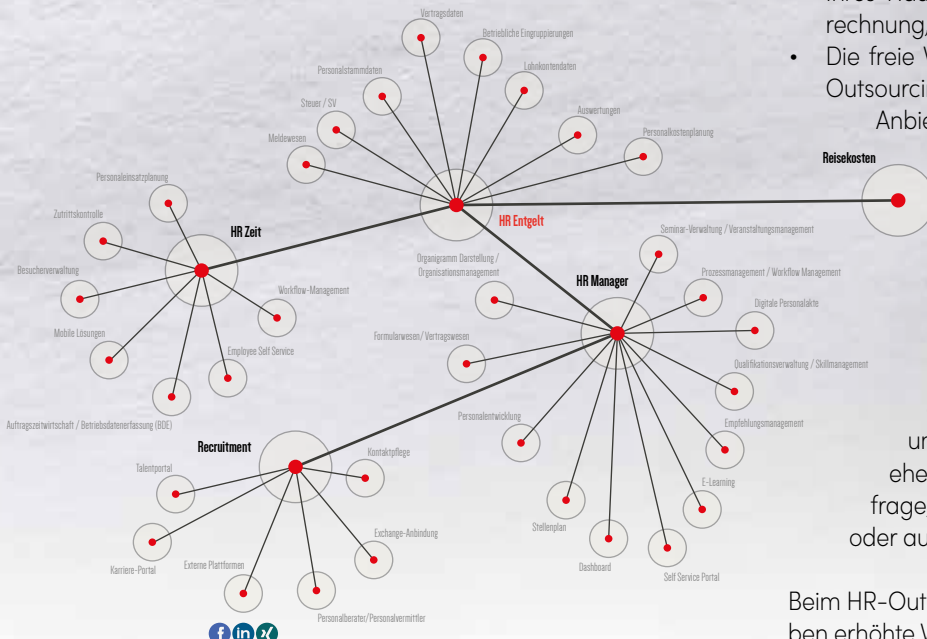
Im breiten Spektrum des Personalwesens kann eine Prozessoptimierung in vielerlei Hinsicht erfolgen:

- Qualifizierung des eigenen Personals, um so personelle Lücken zu schließen;
- Austausch vorhandener einzelner HR-Softwarepakete gegen eine gesamtheitliche Lösung;
- Optimierung des Recruitments, um für potenzielle Bewerber das Bild eines modernen, erfolgreichen Unternehmens auch nach außen zu transportieren usw. ....
- Ganz besonders wichtig ist die Fokussierung der eigenen Personaler auf ihre wirklichen HR-Kernprozesse. Die Entgeltabrechnung z. B. zählt hier offensichtlich nicht dazu. Eine Auslagerung dieser Tätigkeit an Abrechnungsprofis liegt also auf der Hand. Doch Achtung! Bekannte Namen und bunte Prospekte allein helfen Ihnen bei der Suche nach Ihrem Abrechnungsprofi nicht weiter.

## Partner finden

Die erfolgreiche Umstrukturierung Ihres Personalwesens steht und fällt mit der Wahl Ihres Partners.

- Sie brauchen den richtigen HR-Sparringspartner, der seine Erfahrung aus vielen erfolgreichen Projekten mitbringt und bereit ist, sein Wissen vollumfänglich in Ihr Projekt einfließen zu lassen.
- Ihr zukünftiger Partner muss eine gesamtheitliche HR-Lösung im Portfolio haben.
- Er muss auch fachlich in der Lage sein je nach dem Bedarf Ihres Hauses bestimmte Bereiche, wie z. B. die Entgeltabrechnung, für Sie übernehmen zu können.
- Die freie Wahl zwischen einer Inhouse- oder differenzierten Outsourcing-Varianten, ist mittlerweile hoffentlich bei jedem Anbieter Standard.



Unter Verwendung dieser vier aufgelisteten Schwerpunkte kommen Sie sicher ans Ziel. Es kommt hauptsächlich darauf an, dass Sie jeweils ins Detail gehen, und zwar in Bezug auf Ihre eigenen Anforderungen. Einige Dinge, z. B. reicht das Produkt- und Leistungsportfolio für uns aus, sind leicht beim Anbieter zu prüfen. Es genügt meist schon ein Besuch auf der Homepage und die Sache ist klar. Andere Zusammenhänge sind eher komplexer Natur und bedürfen genauerer Nachfrage, z. B. in einem persönlichen Gespräch, Telefonat oder auch per Mailanfrage.

Beim HR-Outsourcing ist nämlich aufgrund der DSGVO Vorgaben erhöhte Vorsicht geboten. Ihr zukünftiger Partner sollte ein

eigenes Rechenzentrum betreiben, und zwar innerhalb der BRD, so dass Sie im Bereich der Datensicherheit kein Risiko eingehen.

Je nach Outsourcing-Tiefe bietet Ihnen das eigene Rechenzentrum des Partners einen nicht zu unterschätzenden Vorteil, wenn man bedenkt, wie häufig Updates/Releases erforderlich sind. Besonders um die vielen gesetzlichen Vorgaben allein im Bereich HR-Entgelt abzudecken, braucht es kurze Reaktionszeiten. Schnelligkeit zählt genauso wie das zeitnahe Einspielen der aktuellen Programmversionen. Sie müssen immer auf dem neuesten Stand arbeiten können – das ist Ihr Anspruch.

### Schritt für Schritt

Lesen Sie sich in Fachzeitschriften Anwenderberichte über HR-Projekte durch. Sie sind in meinen Augen ein gutes Hilfsmittel, um Informationen über einen möglichen Partner zu bekommen. Laden Sie einige Anbieter ein und machen Sie sich ein persönliches Bild über deren Auftreten und Kompetenz. Prüfen Sie, ob die Chemie stimmt und ob Sie eine Vertrauensbasis aufbauen können. Das ist meist viel wichtiger, als sich nur auf reine Hard Facts zu beschränken. Wenn bis dahin alles zu Ihrer Zufriedenheit ausgefallen ist, schauen Sie sich den Lösungsbereich an.

Echte HR-Lösungsanbieter liefern nicht nur die Software, sondern auch die entsprechende Beratung und Konzepterstellung. Von der Prozesseinrichtung bis zur Schulung – eine gesamtheitliche Lösung. Fühlen Sie den Beratern auf den Zahn. Prozess erfahrene Berater sind der Garant für eine effiziente und schnelle Imple-

mentierung der Lösung. Als Nächstes prüfen Sie zusammen mit den Beratern, ob man vorhandene Softwarepakete gegebenenfalls einbinden kann. Dies kann z. B. im Bereich der Personalzeitwirtschaft durchaus ein gangbarer Weg sein, um nicht alle Pakete tauschen zu müssen.

Hinterfragen Sie den Prozess der Migration. Das Gebiet der Datenmigration wird leider häufig unterschätzt. Nehmen Sie folgende Fragen als Prüfpunkte auf. Daran kann man leicht festmachen, inwieweit ein Anbieter hier bereits umfangreiche Erfahrungen hat: Gibt es fertige Migrationstools? Wie lange dauert eine Migration und wie teuer wird diese werden? Lassen Sie sich auch hier Kundenprojekte nennen, bei denen aus der gleichen Datenbank-Umgebung migriert wurde, die Sie im Einsatz haben. Diese vergleichsweise sehr einfache Prüfung schützt Sie in hohem Maße vor späteren unliebsamen Überraschungen, sprich vor manuellem Aufwand, um die Daten so nachzuarbeiten, dass sie korrekt und plausibel sind. Ohne vorhandene Migrationstools seitens des Anbieters sollten Sie sich sehr gut überlegen, ob Sie mit ihm in die weitere Vorgehensweise einsteigen.

### Lösung definieren

Der Leistungsumfang der einzelnen Anbieter im Bereich der Softwarelösungen ist leider immer noch sehr unterschiedlich. Eine webbasierte Lösung ist in der heutigen Zeit fast schon ein Muss. Es bedeutet für Sie, dass Sie die Anwendung direkt über einen Browser öffnen und nutzen können. Das funktioniert auf den unterschiedlichsten Geräten, vom PC bis zum Handy, und ist von unschätzbarem Vorteil

im Bereich der mobilen Zeiterfassung oder bei einer Homeoffice-Regelung. Eine intuitive Bedienung, gleiche Oberflächenstrukturen usw. runden das Bild einer modernen Software ab. Jeder kann

zu jeder Zeit arbeiten – das ist Ihr Anspruch.

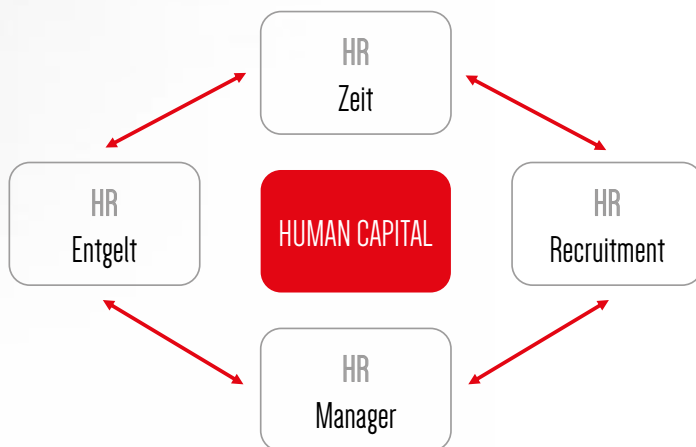
Wenn alle diese Punkte zu Ihrer Zufriedenheit geklärt sind, lassen Sie sich von dem von Ihnen bevorzugten Anbieter einige Kunden nennen, die eine solche Umstellung erfolgreich durchgeführt haben. Seriöse Anbieter tun dies mit großer Freude, da es der einfachste Weg ist, ihre Kompetenz und Leistungsfähigkeit bestätigt zu bekommen.

### Kosten sparen

Erlauben Sie zum Schluss noch einen Gedanken zur Finanzierung. Die vergangenen Jahre zeigen eine Entwicklung, die m. M. nach auch weiterhin unaufhaltsam fortschreitet. Die Veränderung betrifft das Kaufverhalten: Die Richtung geht weg vom Erwerb einer Software und hin zur ASP (Application Service Providing)-Variante. In meinen Augen eine gute und praktikable Alternative, bei der Sie Ihr Budget schonen und nur den wirklich benötigten Leistungsumfang bezahlen. In der Praxis findet man häufig die ASP-Variante (Hosting, Release, Wartung, Support, Hotline) für die Bereiche Personalmanagement, Recruitment und Zeitwirtschaft. Für die Entgeltabrechnung reicht die Bandbreite von ASP bis zum FSP (Full Service Providing), bei der der Anbieter die Entgeltabrechnung für den Kunden durchführt.

### Fazit

Allen Unternehmen dürfte klar sein: Das Personalwesen ist für den zukünftigen Unternehmenserfolg zum Zünglein an der Waage geworden. Zögern Sie nicht, handeln Sie, denn gute Anbieter sind rar und gut beschäftigt.



**Lothar Steyns**  
Geschäftsführer  
Summit