

HR-Integration gefragter denn je

Interview mit Lothar Steyns, Geschäftsführer
der Summit IT Consult GmbH

VON BERTHOLD WESSELER

Welcher Mittelständler wünscht sich nicht eine voll funktionsfähige HR-Software, die viele administrative Routinearbeiten automatisiert und den Personalern und Personalerninnen so neuen Freiraum für die strategische Personalarbeit schafft. Gefragt sind hier integrierte Lösungen, damit verschiedene Aufgabenbereiche – von Lohn und Gehalt über Personalwirtschaft, Personalpolitik, Personalbetreuung und Personalführung bis hin zu Recruitment und Controlling – von der Software möglichst einheitlich und ohne großen Bedienungsaufwand unterstützt werden. Dazu befragten wir den geschäftsführenden Gesellschafter der Summit IT Consult GmbH, Lothar Steyns, einen HR-Profi mit über 20 Jahren Erfahrung beim effektiven Einsatz von Personalsoftware.

Herr Steyns, wie schätzen Sie die Situation in den Firmen ein? Gibt es überhaupt integrierte Lösungen?

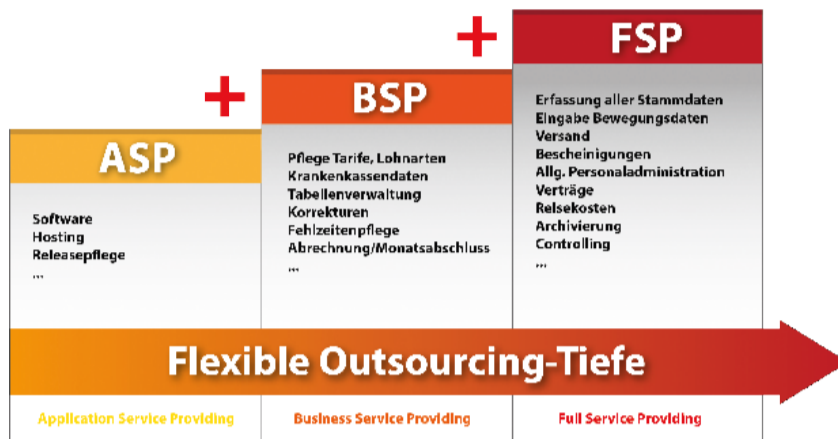
Lothar Steyns: Vorweg eines: Ja, es gibt Lösungen – aber sie sind dünn gesät! In den letzten Jahren ist jedem Unternehmer klar aufgezeigt worden, dass eine neue Ära im Personalwesen begonnen hat. Der Fachkräftemangel, der demografische Wandel, die Personalentwicklungsanforderungen, das geänderte Werteverhalten neuer bzw. jüngerer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen – all dies sind typische HR-Baustellen, für die es schnell Lösungen zu finden gilt. Erschwerend kommt hinzu, dass gute Personalere ebenso rar sind wie integrierte HR-Software. Die vorhandenen Personalere haben keine Zeit mehr, unterschiedliche Systeme zu pflegen und dafür Sorge zu tragen, dass diese Systeme miteinander kommunizieren.

Dies haben die Unternehmer klar erkannt und stellen ihre heutige HR-Landschaft auf den Prüfstand. Dabei sollte das Hauptaugenmerk daraufgelegt werden, klar festzustellen, welche Arbeiten zur Kernkompetenz gehören.

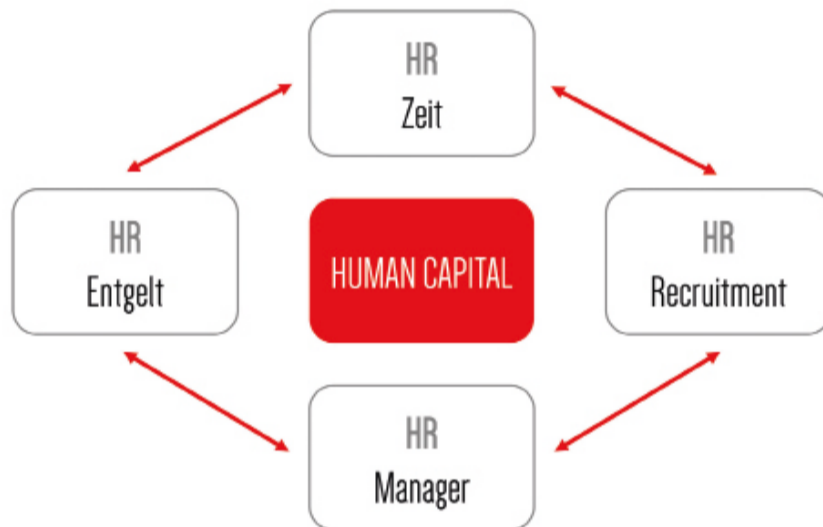
Nach unseren Erfahrungen gehört z.B. die Entgeltabrechnung meistens nicht mehr dazu; dies kann ein externer Dienstleister in den meisten Fällen schneller, besser und kostengünstiger. Auf den Prüfstand gehört oft auch die Personalbeschaffung: Wie gestaltet sich das Recruitment? Ansprechend und flexibel genug, um potenzielle Bewerber und Bewerberinnen auf das Unternehmen aufmerksam zu machen? Ein anderes heißes Eisen ist das Thema Personalentwicklung und Mitarbeiterbindung: Wie professionell wird hier agiert? Es gibt noch viele weitere Punkte, die es zu hinterfragen gilt.

Klar, das sind Aufgaben. Aber wie sieht es mit Lösungen aus?

Steyns: In den letzten Jahren haben sich nur einige wenige HR-Softwareanbieter zu wirklich ganzheitlichen Lösungsanbietern entwickelt. Diese verkaufen nicht nur Software, sondern analysieren zuerst die Prozesse, erstellen



Je nach Bedarf kann der IT-Chef die notwendigen Managed-Services hinzubuchen.



Eine ganzheitliche HR-Lösung sorgt dafür, dass alle Prozesse reibungslos ineinandergreifen.

ein Ablaufkonzept, stimmen die Bereiche und Prozesse aufeinander ab und bieten dann eine individuelle Kundenlösung an. Ich nenne es den „HR-Maßanzug“, wegen der sauber aufeinander abgestimmten Prozesslösungen. Um dies zu realisieren, sollten aber zwei Dinge unbedingt beachtet werden: 1) Die Unternehmer benötigen Berater, die das notwendige Know-how mitbringen, aber dies nicht nur in der Theorie, sondern aus praktischen Umstellungen bei Kunden.



Lothar Steyns: „Viele Unternehmer stellen ihre heutige HR-Landschaft auf den Prüfstand.“

2) Basis sollte eine ganzheitliche Software sein, die alle HR-Prozesse softwaretechnisch unterstützt, dabei aber auf eine breite Basis von Standardprozessen zurückgreift und flexibel parametrierbar ist.

HR-Maßanzug hört sich teuer an. Muss man diesen Maßanzug kaufen?

Steyns: Man kann ihn auch mieten, denn wir bieten über unserer HR-Out-

sourcing, natürlich im eigenen RZ innerhalb Deutschlands gehostet, eine gesamtheitliche HR-Lösung an. Und zwar Auslagerung von Teilprozessen, dem „Application Service Providing“ (ASP) über das „Business Service Providing“ (BSP) bis hin zur kompletten Abwicklung aller HR-Prozesse, dem „Full Service Providing“ (FSP). Outsourcing hilft nicht nur den Personalern, sondern auch der IT-Abteilung, denn es erleichtert die Administration der Hard- und Software spürbar. Ausgehend von der Entgeltabrechnung über Personalzeitwirtschaft und -management bis hin zum Recruitment, sind ja bereits im Standard alle Lösungen prozessual miteinander verknüpft und abgestimmt; alle administrativen Arbeiten sind daher auf ein Minimum beschränkt.

Wenn Sie einen Interessenten überzeugt haben: Was konkret sind die einzelnen Schritte des Umstiegs in der Praxis?

Steyns: Nach der Auftragsvergabe beginnen wir mit der Migration der Mitarbeiterdaten. Wir migrieren sie in

unsere Lösung, prüfen sie auf Plausibilität und Vollständigkeit. Dann stellen wir die Daten allen notwendigen Bereichen zur Verfügung.

Mit der in unserem Personalmanagement integrierten Organigramm-Lösung erstellen wir automatisch Organigramme nach den unterschiedlichsten Kriterien – ob bezogen auf Kostenstellen oder aus disziplinarischer Sicht. Diese Organigramme helfen in erster Linie dabei, einen schnellen Überblick darüber zu gewinnen, wo welche Mitarbeiter mit welchen Skills und Qualifikationen sitzen. Wir erkennen umgehend unbesetzte Stellen und wo Mitarbeiter Qualifikationen fehlen bzw. diese verbessert werden müssen.

Daraus können direkte Maßnahmen wie Schulungen, Weiterbildungen etc. angestoßen werden. Sollte eine Neubesetzung erforderlich sein, übergeben wir die Stellenanforderung direkt an das Recruitment. Dort erfolgt die Abwicklung der gesamten Bewerbung, vom Genehmigungsprozess für die neue Stelle über die Ausschreibung der Stelle auf der Homepage oder auf diversen anderen Plattformen; schnell, professionell und mit einer eindeutigen Botschaft an die Bewerber/innen, dass es sich hier um ein innovatives Unternehmen handelt.

Nach erfolgreichem Bewerbungsprozess wird die Vertragserstellung ebenso systemseitig unterstützt wie die Übergabe der Daten ins Personalmanagement, so dass Maßnahmen für den Onboarding-Prozesses, die Schulung und die Mitarbeiterbetreuung automatisch angestoßen werden. Über ein Selfservice-Portal erhält jeder Beschäftigte auf Wunsch die Entgeltabrechnung; er oder sie kann sich darüber aber auch zu Seminaren anmelden oder mit der Personalabteilung kommunizieren.

Aus Sicht des Managements ist es wichtig, schnell und einfach – quasi auf Knopfdruck – die benötigten Personalangaben angezeigt bzw. ausgewertet zu bekommen. Wir bieten Führungskräften in einem angepassten Dashboard alle Informationen, vom Status der Bewerbungsvorgänge, über Ein- und Austritten, über geplante Personalentwicklungsmaßnahmen oder Schulungen und deren Kosten bei den Beschäftigten. Im persönlichen „Workcenter“ sehen sowohl die Beschäftigten als auch die Führungskräfte ihre anstehenden Aufgaben – vom Urlaubsantrag bis zum Mitarbeitergespräch. Und all das tagesaktuell und auf Wunsch grafisch aufbereitet.

Wir sprachen über das Outsourcing. Ist der Inhouse-Einsatz von HR-Software tot?

Steyns: Nein, dies kann man nicht pauschal sagen, auch wenn sich 90 Prozent unserer Neukunden für die Outsourcing-Variante entscheiden. Selbstverständlich bieten wir auch weiterhin zu attraktiven Konditionen die Inhouse-Lösung an. Aber wenn sich nicht nur bei uns, sondern insgesamt im Markt mehr als drei Viertel der HR-Neukunden für Outsourcing entscheiden, ist dies mehr als nur ein Trend. ☑

SOFTIES



Die **Inloox GmbH** verbessert ihre Projektmanagement-Suite in der neuen Version 10 durch eine tiefere Integration in die Microsoft-Welt und durch Offline-Verfügbarkeit. Auch unterwegs lassen sich nun Aufgaben, Projektdaten und Statusübersichten abrufen und bearbeiten, weil sich erstmals beide Produkte, Inloox Now und PM, auch offline einsetzen lassen. www.inloox.com

Seine Unified-Messaging-Software **ixi-UMS** hat der Starnberger Softwarehersteller **Estos** in der Enterprise Version 6.60 überarbeitet – mit Blick auf Voice-Mailbox-Konfiguration, SMS-Versand über SMS-Dienstleister, UMS-Nachrichten ohne Nutzung des E-Mail Servers, Fax in den Formaten TIFF, PDF oder PDF/A sowie Client-Tools und Add-Ins in neuem Design. Nun ist es möglich, ohne Nutzung des E-Mail-Servers UMS-Nachrichten zu empfangen und Fax, SMS- und Sprachnachrichten aus dem Postfach auszulagern. Der Benutzer versendet und empfängt alle Nachrichtenarten – E-Mails, Fax, Sprach- und Kurznachrichten – im gewohnten E-Mail-Client, z.B. Microsoft Outlook oder IBM Notes. www.estos.de



Anonymisierung eingebaut: Mit Neverpile für Jira bietet die **Levigo-Tochter Bootscale** eine vom Projektmanagement-Tool Atlassian Jira unabhängige Archivierung, die nach Firmenangaben die Nachweispflichten erfüllt und datenschutzkonform ist. Das Add-On eignet sich besonders für Jira-Instanzen mit einer großen Anzahl an nicht mehr benötigten Inhalten. Vorgänge mit sensiblen und personenbezogenen Daten, die aufgrund datenschutzrechtlicher Bestimmungen nicht für alle Jira-Benutzer zugänglich gemacht werden dürfen, sowie Projekte, die gemäß bestimmter Vorgaben archiviert werden müssen, können sicher damit gespeichert werden. Denn kritische Inhalte oder personenbezogene Daten werden anonymisiert verarbeitet, in das Add-On übertragen und ohne Personenbezug archiviert. www.levigo.de



Technologiepartnerschaft: Zur Sicherheits- und Traffic-Kontrolle für Unternehmensnetze mit seinen Firewalls nutzt **Rohde & Schwarz Cybersecurity** eine integrierte lokale und cloud-basierte Anti-Malware-Engine sowie ein cloud-basiertes Dienstprogramm, die maschinelles Lernen und Sandboxing des deutschen Herstellers **Avira** verwenden. Die darüber hinausgehende Integration der beiden Avira-Produkte Anti-Malware SDK SAVAPI und des Anti-Virus Servers ICAP in die Firewall bietet zusätzlichen Schutz nach deutschen Datenschutzstandards. www.rohde-schwarz.com/de

Die **Intelligent Views GmbH**, Darmstadt, reichert ab sofort ihr Content-Delivery-Portal I-views Content 1.3 um KI-Verfahren und einen webbasierten Metadaten-Editor auf Basis des „Intelligent Information Request and Delivery Standards“ (iIRDS) an. Modulare Bausteine lassen sich mit iIRDS-Metadaten verbinden und so kontext- und anwendungsbezogen für verschiedene Benutzer zur Verfügung stellen. Weitere Neuerung ist ein webbasiertes System für den Umgang mit Metadaten im Bereich der Technischen Dokumentation. Über die Web-Oberfläche lassen sich alle Verarbeitungsschritte – von der Erstellung und Pflege der Metadaten bis hin zu Klassifizierung und Export für den standardisierten Austausch – durchführen. www.i-views.de

SAMAC

Transparenz. Effizienz. Erfolg.

Business Analytics - Business Integration - Individuelle Analyse und Planungssysteme - Business Process Integration

Dynamische Analysen in Echtzeit direkt aus jedem Query, SQL oder Datenbank. Mit wenigen Klicks eingerichtet. Plattform- und Datenbankunabhängig. Optionaler iSeries Servermode, SAP Schnittstellen.

Sofortnutzen ohne Programmierung.

www.samac.biz

ANZEIGE