



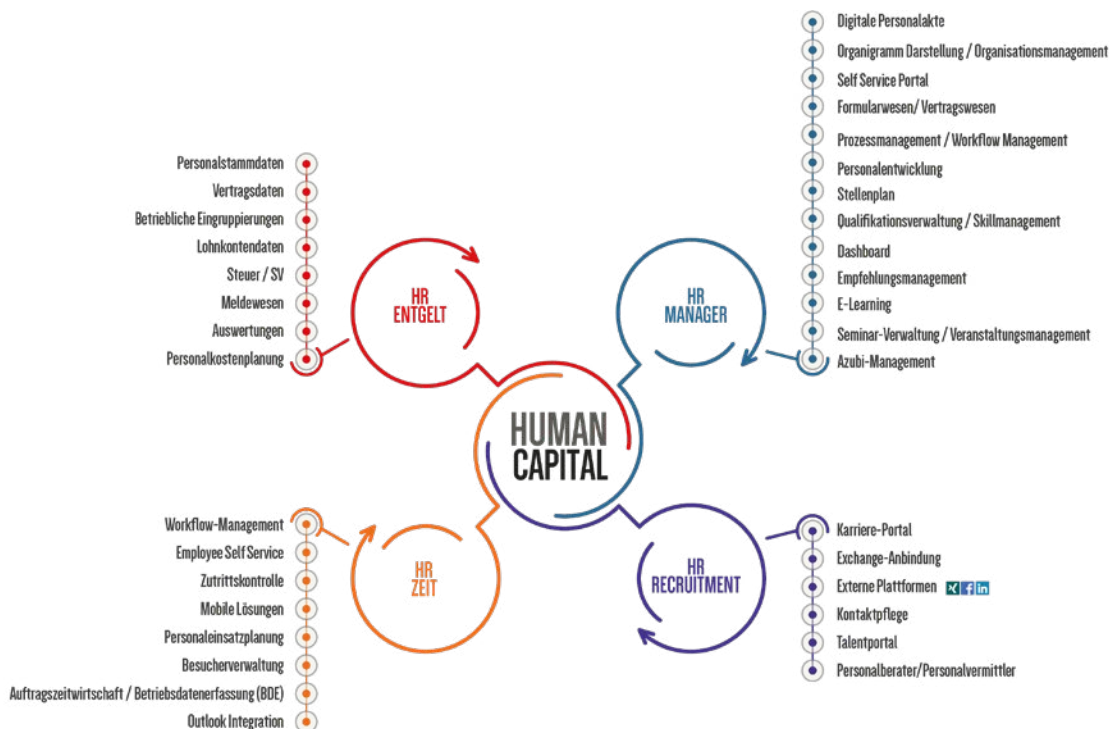
INTERVIEW MIT LOTHAR STEYNS, GESCHÄFTSFÜHRER DER SUMMIT IT CONSULT GMBH

„Gesamtheitliche HR-Lösung – Ressourcen, Zeit und Kosten sparen“

IM INTERVIEW: LOTHAR STEYNS, SUMMIT IT CONSULT GMBH

„Gesamtheitliche HR-Lösung – Ressourcen, Zeit und Kosten sparen“

Welcher Mittelständler wünscht sich nicht eine voll funktionsfähige HR-Software, die viele administrative Routinearbeiten automatisiert und den Personalern so neuen Freiraum für die strategische Personalarbeit schafft. Gefragt sind hier gesamtheitliche Lösungen, damit verschiedene Aufgabenbereiche – von Lohn und Gehalt über Personalzeitwirtschaft, Personalmanagement (Personalentwicklung, Weiterbildung, Veranstaltungsmanagement, Skill-, Qualifikationsmanagement, E-Learning, Empfehlungsmanagement etc.) bis hin zu Recruitment und Controlling – von der Software möglichst einheitlich und ohne großen Bedienungsaufwand unterstützt werden. Dazu bezieht der geschäftsführende Gesellschafter der Summit IT Consult GmbH, Lothar Steyns, ein HR-Profi mit über 20 Jahren Erfahrung beim effektiven Einsatz von Personalsoftware, gegenüber midrange.de Stellung.



Quelle: Summit IT Consult

midrange.de: Herr Steyns, wie schätzen Sie die Situation in den Firmen ein? Gibt es gesamtheitliche Lösungen?

Steyns: Vorweg eines: Ja es gibt Lösungen – aber praxiserprobte gesamtheitliche Lösungen 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 Personaler ebenso rar sind wie gesamtheitliche HR-Lösungen. Die vorhandenen Personaler 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 darauf gelegt werden, klar festzustellen, welche Arbeiten zur Kernkompetenz gehören.

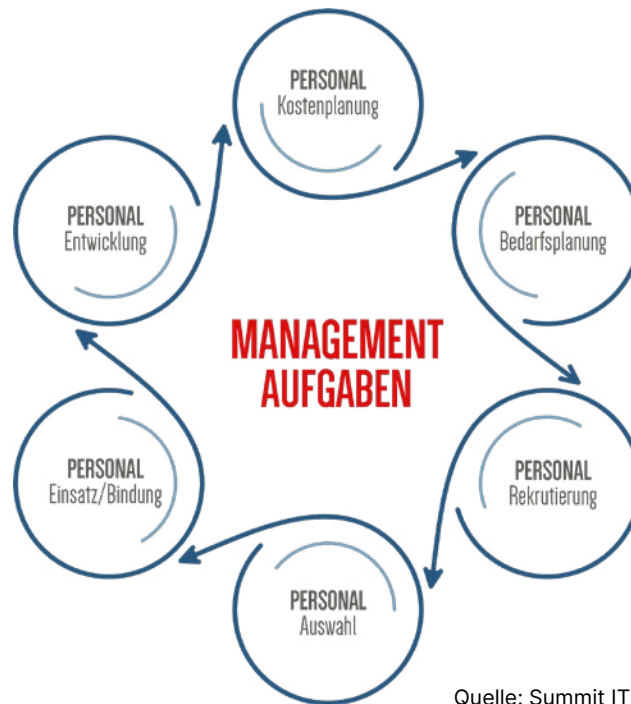
midrange.de: Können Sie dazu ein Beispiel nennen?

Steyns: 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.

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

Steyns: In den letzten Jahren haben sich einige wenige Softwareanbieter zu wirklichen ganzheitlichen Lösungsanbietern entwickelt. Sie verkaufen nicht nur Software, sondern analysieren zuerst die Prozesse, erstellen ein Ablaufkonzept, stimmen die Bereiche und Prozesse aufeinander ab und bieten dann eine individuelle Kundenlösung an. Ich nenne es eine maßgeschneiderte, gesamtheitliche HR-Prozesslösung. Um dies zu realisieren, sollten aber zwei Dinge unbedingt beachtet werden: Erstens, die Unternehmer benötigen

Berater, die das notwendige Know-how mitbringen, aber dies nicht nur in der Theorie, sondern aus praktischen Umstellungen bei Kunden. Und zweitens, die 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.



midrange.de: der Begriff „kundenindividuelle HR-Prozesslösung“ hört sich teuer an. Wie sieht die Kostensituation aus?

Steyns: Heutzutage kauft man keine Software mehr. Die Kunden bezahlen nur für die Module, die sie auch effektiv nutzen. Wir bieten unseren Kunden, natürlich im eigenen Rechenzentrum in Eschweiler bei Aachen und daher auch eine innerhalb Deutschlands gehostete, gesamtheitliche HR-Lösung an. Der Lösungsumfang umfasst mehrere Stufen und beginnt mit der Auslagerung der Software, dem „Application Service Providing“ (ASP) über das „Business Service Providing“ (BSP) bis hin zur kompletten Abwicklung aller HR-Prozesse, dem „Full Service Providing“ (FSP). Dabei wird die FSP Variante sehr häufig im Entgeltbereich genutzt, da die Abrechnung nicht zu den klassischen wertschöpfenden Prozessen zählt und meist kostengünstiger und flexibler seitens eines HR-Partners erledigt werden kann.

midrange.de: Wie sieht das aus dem Blickwinkel der eigenen IT aus?

Steyns: Outsourcing hilft nicht nur den Personalern, sondern auch jeder IT-Abteilung, denn es erleichtert die Administration der Hard- und Software spürbar. Ausgehend von der Entgeltabrechnung über Personalzeitwirtschaft und Personalmanagement bis hin zum Recruitment, sind ja bereits im Standard alle Lösungen prozessual miteinander verknüpft und abgestimmt, d.h. alle administrativen Arbeiten sind auf ein Minimum beschränkt. Eigene Serverkapazitäten, aufwendige Updates oder zeitintensive Releasewechsel für den HR-Betrieb entfallen.

midrange.de: Wenn Sie einen neuen Interessenten gewonnen haben: Was konkret sind die einzelnen Schritte des Umstiegs in der Praxis?

Steyns: Nach der Auftragsvergabe beginnen wir mit der Migration der Mitarbeiterdaten aus dem Entgelt. Wir migrieren sie in unsere Lösung, prüfen sie auf Plausibilität und Vollständigkeit. Dann stellen wir die Daten allen anderen 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 Mitarbeitern Qualifikationen fehlen bzw. diese verbessert werden müssen.

midrange.de: Und was folgt darauf?

Steyns: 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 vom Genehmigungsprozess für die neue Stelle, über die Ausschreibung der Stelle auf der Homepage oder auf diversen anderen Social Media Plattformen, die Abwicklung des gesamten Bewerbungsprozesses; schnell, professionell und mit einer eindeutigen Botschaft an die Bewerber/innen, dass es sich hier um ein innovatives und modernes Unternehmen handelt. Nach erfolgreichem Bewerbungsprozess wird die Vertragserstellung ebenso

systemseitig unterstützt wie die Übergabe der Daten ins Personalmanagement, so dass Maßnahmen für den Onboarding-Prozess, 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, Neuerungen aus dem Unternehmensumfeld abrufen, oder mit der Personalabteilung kommunizieren.

midrange.de: Was verbessert sich für die Unternehmensführung?

Steyns: Aus Sicht des Managements ist es wichtig, schnell und einfach – quasi auf Knopfdruck – die benötigten Personaldaten angezeigt bzw. ausgewertet zu bekommen. Wir bieten Führungskräften in einem angepassten Dashboard alle Informationen, vom Status der Bewerbungsvorgänge, über Ein- und Austritte, 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.

midrange.de: Wir sprachen bislang viel über das Outsourcing. Ist der Inhouse-Einsatz von HR-Software tot?

Steyns: Nein, dies kann man nicht pauschal sagen, aber 95 Prozent unserer Neukunden entscheiden sich für die Outsourcing-Variante. Selbstverständlich zwingen wir niemand, die Rechenzentrumsvariante zu nehmen. Wir bieten allen Interessenten auch weiterhin zu attraktiven Konditionen die klassische Inhouse-Lösung an. Aber wenn sich nicht nur bei uns, sondern insgesamt im Markt mehr als 85 % der HR-Neukunden für Outsourcing entscheiden, ist dies mehr als ein Trend, sondern eine eindeutige Entwicklung.

— Rainer Huttenloher

Summit IT Consult GmbH
www.summit-it-consult.de