



??? nachgefragt ???

Thema Personalcontrolling

HR Performance fragt, die Anbieter antworten.

1. Was bietet/leistet Ihre Software für das Personalcontrolling?

In internationalen Unternehmen ist die aconso-Software oft das einzige System, in dem alle Personaldaten zusammenlaufen, da die führenden HR-Systeme je nach Land unterschiedlich sind. Die Digitale Personalakte wird beispielsweise meist unternehmensweit einheitlich eingeführt. Über das Reports-Tool lassen sich sämtliche Mitarbeiterkennzahlen aus Stammdaten, Dokumenten und Wiedervorlagen ermitteln: Anzahl, Verteilung nach Geschlecht, Teilzeit, Mitarbeiterstatus, Stelle etc. (Ulrich Jänicke, CEO, aconso AG)

Das Personalcontrolling-Tool BRZ-INFO ist ein integriertes, leistungsstarkes Reporting-Tool, mit dem der gesamte Datenbestand von BRZ-HR auf Knopfdruck ausgewertet werden kann. Darüber hinaus können aufgrund der intuitiv gestalteten Oberfläche auch komplexe Auswertungen schnell und einfach erstellt werden. Direkt aus der aktiven Anwendung heraus (z.B. Personalstamm/Lohnkonto) werden per Mausklick die benötigten Auswertungsfelder über eine Sammlerfunktion zusammengestellt. Auch Mitarbeiterlisten für z.B. Serienbriefe sowie umfangreiche Vollkräftestatistiken sind per Knopfdruck abrufbar. Hierbei werden alle gängigen Ausgabeformate unterstützt. (Armin Rautenhaus, Geschäftsleitung, BRZ)

Standard SAP® HCM Reporting Lösungen sind in ihrer Funktionalität stark begrenzt oder nur umständlich zu bedienen. Um den täglichen Anforderungen an SAP HCM Reporting gerecht zu werden, investieren Unternehmen in ABAP-Entwicklungen, sowie in aufwendige Datenverarbeitung außerhalb des SAP-Systems.

Im Alltag tauchen oft vier Kernprobleme auf:

- SAP HCM Reports müssen oft kurzfristig und flexibel erstellt werden.
- Externe Aufbereitung der Daten über MS Excel/MS Access

Teilnehmende Unternehmen

aconso AG
 Bremer Rechenzentrum GmbH (BRZ)
 EPI-USE Labs GmbH
 Haufe-Lexware GmbH & Co. KG
 Interflex Datensysteme GmbH & Co. KG
 perbit Software GmbH
 VEDA GmbH

- Nutzung funktional begrenzter Standardtools
- Periodisch auftretende Reports

(Markus Schüßler, Inside Sales & Support Consultant (SAP HCM), EPI-USE Labs GmbH)

Controlling spielt nicht nur eine Rolle, wenn es darum geht, die Personalplanung auf ein festes Fundament zu stellen oder Altersstrukturen zu analysieren. Kennzahlen und KPIs sind bereits beim Recruiting entscheidend. Haufe-Lexware hat Analytics deshalb zum festen Bestandteil seines Bewerbermanagements gemacht. So kann HR die Wirksamkeit von Rekrutierungsmaßnahmen rückwirkend prüfen; gleichzeitig lassen sich Erfolgsaussichten und Kosten der unterschiedlichen Recruiting-Kanäle prognostizieren. *(Bernhard Münster, Senior Product Manager, Haufe-Lexware GmbH & Co. KG)*

Unser Software SP-EXPERT bietet auf Basis einer leistungsstarken Zeiterfassung und -bewertung die Kombination mit einer umfassenden Personaleinsatzplanung, um den optimierten Einsatz der Personalressourcen sicherzustellen. Ergänzt wird unsere Lösung durch eine umfassende Forecast- und Reporting-Lösung, die auf den originalen Datenbeständen beruht und somit die optimale Grundlage für Controlling und Planverbesserungen darstellt. *(Andreas Langen, Product Category Manager Workforce Management, Interflex Datensysteme GmbH & Co. KG)*

Kennzahlen sind immer schon eine wichtige Komponente unserer Lösung gewesen. Wir unterstützen unsere Kunden heute mit einer Dashboard-Technik, um Personal und Managern schnell einen Überblick über unternehmensrelevante Kennzahlen zu verschaffen. Dieses geschieht per Web oder über eine mobile Lösung für das iPad.

Personalkostenplanung und -überwachung ist ein zusätzliches Thema, was immer stärker nachgefragt wird. Über einen Personalkostenmanager können nicht nur zukünftige Veränderungen berechnet werden – auch verschiedene Planstände und -ebenen werden miteinander verglichen. *(Hendrik Keller-meyer, Geschäftsführer, perbit Software GmbH)*

VEDA HR Controlling bietet eine nach Best-Practice-Aspekten vorkonfigurierte Business-Intelligence-Lösung (BI-Lösung), mit der Personalabteilungen und Entscheider sämtliche Informationen für alle Analyse- und Steuerungsaufgaben erhalten. Durch die Organisation des Zusammenspiels von Datenmengen, Datenvielfalt und Datengeschwindigkeit (volume, variety and velocity) entsteht eine innovative Form der Informationsverarbeitung, die Entscheidungen mit soliden Erkenntnissen fundiert. *(Thomas Lindt, Product Manager, VEDA GmbH)*

2. Was sind die Stärken Ihrer Lösung für die Personalabteilung und das Unternehmen?

Der Personalleiter bekommt führungs- und controllingrelevante Informationen: Gibt es einen Mitarbeiter mit bestimmten Talenten, der passenden Aus- oder Fortbildung? Sind die Mitarbeitergespräche komplett durchgeführt und die Doku-

mente korrekt abgelegt? Sind alle gesetzlichen Aufgaben erfüllt? Liegen alle Arbeitsgenehmigungen vor? Gibt es Berechtigungen, die ablaufen? Oder: Liegt eine Datenschutzerklärung vor? So können alle in den Personaldokumenten hinterlegten Daten ausgewertet und genutzt werden. *(Ulrich Jänicke, CEO, aconso AG)*

Schwerpunkt des BRZ ist das WEB-/SQL-basierte Personalmanagement-System BRZ-HR, mit dem mtl. 150.000 PAISY-Entgeltabrechnungen im Teil- und Full-Service erstellt werden. Die Stärke des BRZ ist dabei, dass alle Kunden die Servicedienstleistungen über das Internet nutzen können, da es sich bei BRZ-HR um eine 100 %ige Web-Applikation handelt. Die neuen Module BRZ-PORTAL und BRZ-MOBILE bieten den Firmen-MitarbeiterInnen schon heute die Möglichkeit, ihre eigenen Abrechnungsbelege wie Verdienstabrechnung, Lohnsteuerbescheinigung, DEÜV-Meldung, etc. ortsunabhängig einzusehen. Aufgrund der bundesweiten „Explosion“ des Meldewesens wurde 2014 der BRZ-MELDEDIALOG entwickelt. *(Armin Rautenhaus, Geschäftsleitung, BRZ)*

Query Manager (QM) ist ein voll integriertes SAP Add-on-Tool, das nicht ABAP affinen Mitarbeitern aus der Personalabteilung ermöglicht, auf alle SAP HCM Daten unbegrenzt und in kürzester Zeit zuzugreifen. Unternehmen jeder Branche können dadurch unmittelbar enorm Zeit und Kosten sparen. QM kann Berichte über alle SAP HCM Daten erstellen. Die leicht bedienbare Oberfläche und unbegrenzte Datenauswahl-tiefe machen aus QM ein leistungsstarkes Reportingwerkzeug, das sich problemlos in Ihre bestehende Systemlandschaft integrieren lässt. QM liefert alle gewünschten SAP HCM Daten auf einen Blick. Darüber hinaus werden über 100 vordefinierte Reports mit ausgeliefert. *(Markus Schüßler, Inside Sales & Support Consultant (SAP HCM), EPI-USE Labs GmbH)*

Die webbasierte Lösung umantis Talent Management zeichnet sich durch den Bottom-Up-Ansatz aus, der eine mitarbeiterzentrierte Unternehmensführung unterstützt. Alle Module, ob Recruiting, Zielvereinbarung, Kompetenzmanagement, Vergütung, Weiterbildung oder Netzwerk, lassen sich intuitiv bedienen. Im System gesammelte Daten lassen sich schnell und einfach auswerten. Haufe-Lexware stellt dafür Ready-to-Use-KPIs zur Verfügung und schreibt alle relevanten Kennzahlen über die Zeit fort. *(Bernhard Münster, Senior Product Manager, Haufe-Lexware GmbH & Co. KG)*

Unser einheitliche Datenbasis für Zeiterfassung, -bewertung, Personalforecast, -planung und -reporting ermöglicht eine konsistente, zuverlässige und schnelle Darstellung der aktuellen und künftigen Personalplanung. Nur so sind Reaktionen des Unternehmens auf sich ändernde Marktgegebenheiten effizient in der Personaleinsatzplanung umsetzbar und über unser Mitarbeiterportal transparent darstellbar. Zudem lassen sich gesetzliche Bestimmungen durch die Personalabteilung zuverlässig realisieren. *(Andreas Langen, Product Category Manager Workforce Management, Interflex Datensysteme GmbH & Co. KG)*



Wir setzen hier auf Standardtechniken, aber nicht auf feste Kennzahlen. Jedes Unternehmen hat bei uns die Freiheit, eigene Kennzahlen und KPIs abzubilden und diese für das Management aufzubereiten und direkt per Web- oder Mobilclient zur Verfügung zu stellen. *(Hendrik Kellermeier, Geschäftsführer, perbit Software GmbH)*

VEDA HR Controlling ist modular aufgebaut, vorkonfiguriert und basiert auf der Cognos-Technologie, die weltweit zu den führenden BI-Lösungen gehört. Ihre Stärke liegt in der kausalen Verknüpfung, die weit über die Bereitstellung von Kennzahlen hinausgeht – das bedeutet für die Nutzer:

- Vereinfachte und fundierte HR-Planung für alle Führungsebenen
- Vorkonfiguration reduziert die Einführungszeit
- Maßgeschneidertes Management-Cockpit
- Individuelle Kennzahlen als Key-Performance-Indikatoren

(Thomas Lindt, Product Manager, VEDA GmbH)

3. Welche Rolle spielen für Sie die Themen HR Analytics und Big Data?

Beide Begriffe spielen für unsere Tools eine entscheidende Rolle. Wobei die Sammlung großer Datenmengen und deren Auswertung für uns nichts Neues ist. Von Beginn an sammelte die aconso Digitale Personalakte bis zu 60 Millionen Datensätze. Mithilfe von OCR-Erkennung lassen sich über die Texterkennung in Dokumenten diese Informationen schnell um ein Vielfaches erweitern – gleichbedeutend mit „googeln“ über

die Personalakte. Die aconso-Software kann als übergreifendes System verstanden werden, das als Datawarehouse umfassend Personal-Daten zur Verfügung stellt. *(Ulrich Jänicke, CEO, aconso AG)*

Themen wie E-Recruiting, E-Learning und Bewerbermanagement sind mittlerweile in den Vordergrund der Personalarbeit gerückt. Der Mitarbeiter möchte sich mobil nicht nur seine Verdienstabrechnung anschauen, sondern sich auch über seinen aktuellen Urlaubsstand informieren und auch einen Urlaubsantrag per Smart-Phone oder Tablet-PC einreichen. Unbedingte Voraussetzung für beides ist eine moderne Web-Applikation, die alle notwendigen Personalwirtschafts-Informationen beinhaltet.

Der Personalsachbearbeiter erwartet heute, dass eine Web-Applikation seine Arbeit in höchstmöglichem Maße unterstützt. *(Armin Rautenhaus, Geschäftsleitung, BRZ)*

Operatives Reporting steht im Mittelpunkt der Lösung Query Manager. Die Auswertung alltäglicher Fragestellungen wird durch die Lösung nicht nur schneller, sondern auch einfacher. Als leistungsfähiger ALV-Listen-Generator bietet Query Manager die Möglichkeit der Verknüpfung von bspw. Stammdaten, Zeitwirtschaftsergebnissen, Abrechnungsclustern und strukturellen Daten.

QM ist eine Ergänzung klassischer HR-Analytics-Lösungen, da die Lösung direkt auf Tabellen des Produktivsystems zugreift. *(Markus Schüßler, Inside Sales & Support Consultant (SAP HCM), EPI-USE Labs GmbH)*

Der Einsatz moderner Technologien für die Auswertung von Daten ist für HR-Abteilungen unverzichtbar geworden. Mit Big Data hat die Personalabteilung die Chance, sich vom passiven „Ausführer“ zum proaktiven Geschäftspartner zu entwickeln, der mit dem vorausschauenden Blick für bessere Unternehmensentscheidungen sorgt. Analytik-Tools helfen bei der Sammlung und Analyse der Daten, während Personaler aller Disziplinen lernen müssen, sie zu interpretieren und entsprechende Maßnahmen daraus abzuleiten. *(Bernhard Münster, Senior Product Manager, Haufe-Lexware GmbH & Co. KG)*

Daten sammeln, strukturieren und auswerten ist das Thema. Nicht neu, aber eines, dessen Chancen auf Produktivitätssteigerungen zu Recht stärker in den Fokus gerückt sind. Das betrifft z.B. die Personalbedarfs-Vorhersage. Zeitwirtschaftliche Daten, Planungs- und personenbezogene Stammdaten kombinieren wir je nach Branche mit Daten der erwarteten Nachfrage oder Produktionskapazität. Der so ermittelte Personalbedarf wird als Grundlage der Personalbedarfsplanung ins Planungssystem eingespielt. *(Andreas Langen, Product Category Manager Workforce Management, Interflex Datensysteme GmbH & Co. KG)*

Personalkennzahlen sind nur ein Bereich für die Unternehmenssteuerung. Da hier aber sehr sensible Daten verarbeitet werden, sehen wir den dezentralen Ansatz, Personalkennzahlen über das HRMS zu ermitteln, als notwendig an. *(Hendrik Kellermeier, Geschäftsführer, perbit Software GmbH)*

In agilen Organisationen ist Human Resources nicht mehr nur Datensammler in eigener Sache, sondern auch Wegbereiter für eine neue Kultur des „Sharing“ von Big Data. Es gibt keine Daten-Hoheit mehr in HR, egal ob es um sensible Personaldaten geht oder um das Teilen von Wissen oder Informationen über Unternehmensgrenzen hinweg. Vor diesem Hintergrund bietet Big Data aber auch die Chance, unternehmensweit Daten zu erfassen und zu analysieren, um daraus wertschöpfende und in der Praxis umsetzbare Aktivitäten abzuleiten. *(Thomas Lindt, Product Manager, VEDA GmbH)*

4. Kommen zukünftig die Personalcontrolling-Ergebnisse und -Auswertungen aus der Cloud?

Die Personalcontrolling-Ergebnisse kommen heute schon aus der Cloud. Der Personaler nimmt gar nicht mehr war, welches System ihm die Personaldaten liefert, denn die Cloud- oder On-Premise-Modelle unterscheiden sich meist nicht in der Anwendung. Die Datenübertragung in einer Controlled Cloud ist so sicher, dass auch sensible Daten wie Personaldaten hier datenschutzrechtlich gut aufgehoben sind. Immer interessanter werden mobile Lösungen, um räumlich unabhängig zu werden. *(Ulrich Jänicke, CEO, aconso AG)*

Bereits seit 2013 nutzen alle Kunden des Bremer Rechenzentrums die BRZ-Serviceleistungen in Form der modernen Web-Applikation BRZ-HR® über das Internet (SaaS). Somit können alle Kunden von jedem beliebigen Ort der Welt auf ihre Daten zugreifen. Voraussetzung hierfür ist lediglich eine Internetanbindung.

Die Anwendung BRZ-PORTAL ermöglicht, dass Firmen-MitarbeiterInnen ihre eigenen Abrechnungsbelege wie Verdienstabrechnung, Lohnsteuerbescheinigung, DEÜV-Meldung, etc. einsehen können. *(Armin Rautenhaus, Geschäftsleitung, BRZ)*

Im deutschsprachigen Raum gibt es sehr viele kundeneigene Entwicklungen, y/z-Tabellen, sowie gesetzliche Anforderungen. Dies über die Semantik in der Cloud abzubilden, ist ein schwieriges und auch kritisches Thema hinsichtlich Compliance. Sensible mitarbeiterbezogene Daten werden insbesondere in mittelständischen Unternehmen meiner Meinung nach noch für lange Zeit „on premise“ gehostet und ausgewertet. *(Markus Schüßler, Inside Sales & Support Consultant (SAP HCM), EPI-USE Labs GmbH)*

Die Cloud als technologische Basis wird die Branche in naher Zukunft beschäftigen. Aufgrund der Sensibilität der im Personalcontrolling zu analysierenden, personenbezogenen Daten, wird hier jedoch sehr genau auf die Datensicherheit und insbesondere auf die in der Cloud gehaltenen und nicht dort gehaltenen Datenbestände geschaut werden müssen. Konsolidierte Daten in Reports werden dort eher zu finden sein als die nicht aggregierten, personenbezogenen Daten. *(Andreas Langen, Product Category Manager Workforce Management, Interflex Datensysteme GmbH & Co. KG)*

Die Cloud ist hier nur eine Technik der Datenhaltung. Wichtiger ist es, zu fragen, woher die Basisdaten und Vergleichszahlen für die Kennzahlen kommen. Für vergleichende Kennzahlen und Benchmarks fehlen zurzeit noch einheitliche Vorgaben oder Standards. *(Hendrik Kellermeyer, Geschäftsführer, perbit Software GmbH)*

Die „Cloud“ steht immer noch plakativ für „irgendwoher“ – daher kann man diese Aussage so nicht treffen. Es gibt viele unterschiedliche Einsatzszenarien. Auf jeden Fall werden die Daten (das ergibt sich auch aus der Antwort zu Frage 3) online zur Verfügung stehen und jederzeit und von überall abrufbar sein (müssen). *(Thomas Lindt, Product Manager, VEDA GmbH)*