



→ SUMMARY

Lösungen im HR-Bereich stellen auch Schnittstellen für mobile Geräte bereit. Der Datenaustausch erfolgt dabei in Echtzeit und erlaubt dadurch eine noch genauere Erfassung der Zeiten.

HR-Trend: Arbeitswelt im Wandel Fit für die Zukunft

Moderne Personalarbeit beschäftigt sich nicht nur mit den „menschlichen Ressourcen“ eines Unternehmens, sondern berücksichtigt gesellschaftliche und demographische Prozesse frühzeitig. Diesem Anspruch muss die eingesetzte HR-Software Folge leisten und mehr bieten als die reine elektronische Unterstützung von Buchungsroutinen.

Trotzdem gehören zu den typischen Einsatzgebieten von HR-Software immer noch klassische Prozesse der Personalverwaltung und -abrechnung. Nur wenige Unternehmen nutzen Software für die strategische Personalarbeit, obwohl die gesellschaftlichen und demografischen Rahmenbedingungen, die Unternehmen die nächsten Jahre beschäftigen werden, dazu schlechtweg einladen: Fachkräftemangel, demografischer Wandel und Globalisierung sind Faktoren, die die Themen und Aufgaben

im Bereich HR in den nächsten Jahren beeinflussen und eine langfristige, strategisch untermauerte HR-Planung verlangen. Moderne Software kann dabei unterstützen, die komplexen Personalaufgaben der nächsten Jahre sicher zu bewältigen und einen Beitrag zur Neuformierung von Personalmanagement und Organisationsentwicklung leisten.

Den Wandel begleiten

Auch Personalabteilungen werden „clean“! Der Wettbewerb auf dem Welt-

markt stellt hohe Anforderungen an die Innovationsfähigkeit der Betriebe. Haben viele Unternehmen ihre Produktion bereits verschlankt und an globale Bedürfnisse angepasst, sind jetzt die HR-Abteilungen gefordert, ihre Prozesse zu analysieren und neu zu strukturieren. Ziel ist es, das gesamte personalwirtschaftliche Handlungsspektrum des Unternehmens prozessorientiert zu gestalten.

Diese Anforderung lässt sich mit einem kontinuierlichen Reorganisi-



Von Dr. Ralf Grässler,
geschäftsführender
Gesellschafter der
VEDA GmbH

onsprozess bewältigen, den HR-Dienstleister mit prozessbegleitenden Maßnahmen flankieren können: Neben der Gestaltung entsprechender Organisationsstrukturen gilt es, ebenso leistungsstarke wie transparente HR-Prozesse zu schaffen.

Mitarbeiter gewinnen, binden und fördern

Alle Struktur-Maßnahmen können nur dann Erfolg versprechen, wenn die Mitarbeiter daran beteiligt und rechtzeitig und ausreichend dafür qualifiziert sind. Die Auswahl und Qualifikation der Mitarbeiter ist somit ein wichtiger Wettbewerbsfaktor, zumal der externe Arbeitsmarkt immer weniger Fachkräfte und junge High-Potentials bieten wird.

Die richtigen Mitarbeiter finden, binden und fördern – diese Handlungskette muss eine HR-Managementsoftware durchgängig abbilden. Employer Branding, Talent-, Zufriedenheits- und Bildungsmanagement sind hier aktuelle Schlagworte. Wichtig: Die Durchgängigkeit von Mitarbeiterverwaltung, Personalplanung, -akquise und -entwicklung muss nachhaltig sicher stellen, dass alle entscheidungsrelevanten Daten zentral erfasst werden und in dieser gebündelten Form über die Personalabteilung hinaus zur Verfügung stehen.

Ressourcen gewinnen durch Outsourcing

HR-Management-Aufgaben verändern die Verantwortlichkeiten der Personalabteilungen weg von der Administration hin zum Strategischen. Auch im Hinblick auf die Prozessorientierung der HR ist die flexible Auslagerung einzelner Prozesse und administrativer Routinen daher konsequent. Outsourcing ist kein Generalangriff auf die Kompetenz der HR-Fachkräfte, sondern kann gezielt und unternehmensindividuell den HR-Prozess gestalten. Durch die frei skalierbare Entlastung der Fachabteilung von der Bereitstellung einer im-

mer aktuellen Software im ASP-Betrieb bis zur Übernahme aller relevanten Dienstleistungen im Full Service Providing (FSP) bieten Outsourcingdienstleister Unterstützung nach Maß.

Mitarbeiter und Management einbeziehen

Ein nächster Schritt zur Entlastung der Personalabteilungen sind Selbstbedienungsfunktionen für Mitarbeiter (Employer Self Service) und Führungskräfte (Management Self Service). Führungskräfte erhalten Informationen über ihre Mitarbeiter und können Stellungnahmen, zum Beispiel Urlaubs- oder Seminaranträge, papierlos bearbeiten. Mitarbeiter können ausgewählte Personaldaten (z. B. Adressdaten) einsehen oder verändern. Urlaubsanträge oder Krankmeldungen können erfasst und über den Vorgesetzten an die Personalabteilung weitergeleitet werden.

Selbstständiger und sicherer Datenzugriff für Mitarbeiter und Führungskräfte unterstützt die Unternehmen bei einer weiteren Kernaufgabe – der Anpassung an die neuen Anforderungen einer mobilen, bedarfsorientierten Arbeitswelt.

Arbeit flexibel machen

Die Grenzen zwischen Beruf und Privatleben verschwimmen. Mitarbeiter und Unternehmen setzen auf Mobilität, postulieren flexible Arbeitsplatz- und Arbeitszeitgestaltung, Mitarbeiter haben mehrere Jobs – all das hat Einfluss auf die Prozesse der Unternehmen.

Ein Unternehmen, das flexibel auf Mitarbeiterwünsche bezüglich der Arbeitsgestaltung reagieren kann, punktet im Wettbewerb um Fachkräfte. Umgekehrt können Unternehmen, die flexible Arbeitszeitmodelle einsetzen, Mehrarbeit mitarbeiterindividuell ausgleichen. Auch hier greifen technische Anforderungen (sichere mobile Datenzugriffe, integrierte Zeit- und Entgeltsysteme zur Unterstützung der Arbeitszeitmodelle) und Prozessma-

Eine Organisation muss Veränderung leben und kann es sich nicht mehr leisten, für die Schublade zu arbeiten. Wissen und Können müssen sofort präsent sein und flexibel eingesetzt werden. Qualifizierungsplanung ist das A und O künftiger Personalarbeit: Der richtige Mitarbeiter macht am richtigen Platz den richtigen Job – das ist die Aufgabe eines zukunftsorientierten Personalmanagements!

HR-Abteilungen brauchen integrierte Lösungen, die alle Prozesse im gesamten Handlungsspektrum von Abrechnung und Controlling über Recruiting, Förderung und Weiterbildung abdecken. j-ware + bietet genau das, sie beschreitet den Weg von der Funktions- zur Prozessorientierung und bietet Transparenz, Flexibilität und Kontrolle. Auf eine zentrale Stammdatenhaltung im Organisations- und Personenmanager können alle anderen Prozesse wie Entgelt, Zeit, Bewerber- und Kompetenzmanagement sowie Finance & Accounting modular und anwenderorientiert zugreifen. Ein begleitendes Prozessmonitoring ermöglicht zielgerichtetes Change-Management.

Was brauchen Personalverantwortliche noch? Ein Prozessmanagement, das Platz schafft für strategisches Handeln – Befindlichkeiten und Ängste vor externen Dienstleistern sind hier fehl am Platz, denn oft sind unternehmensindividuelle Outsourcingstrategien eine optimale Lösung. Auch hier unterstützt VEDA als Outsourcing-Partner, der durch sein skaliertes Angebot alle Unternehmensentscheidungen flexibel begleitet.

nagementaufgaben ineinander, um alle Anforderungen einer flexiblen Unternehmensstruktur abbilden zu können.

Kann HR-Software Unternehmen fit für die Zukunft machen?

Ja! Wenn sie als integrierte Prozessmanagementlösung Unternehmen in die Lage versetzt, das Gesamtspektrum der personalwirtschaftlichen Handlungsfelder technisch und vor allem organisatorisch abbilden und unterstützen zu können.

Andrea Goffart ■

VEDA GmbH, Alsdorf



www.veda.net