

HR Performance

#Netzwerk_für_digitale_HR



BEGIS

Prozess-/Analyse- und
Dokumentenmanagement

Digitale Personalakte

DIGITALE PROZESSE ALS KRISENSCHUTZ?

Seit vielen Jahren wird die Digitalisierung in Unternehmen und vor allem im Bereich Human Resources diskutiert. Es gibt in Unternehmen kaum einen anderen Bereich, der noch so stark von administrativen Prozessen geprägt ist und der bei fast jedem Vorgang mehrere Genehmigungsschritte und Dokumente über sich ergehen lassen muss – meistens noch in Papierform.

Thomas Eggert

ist Geschäftsführer der BEGIS GmbH.

Der Blogger und Buchautor beschäftigt sich bereits seit Jahrzehnten mit der Prozessoptimierung und Digitalisierung im Personalbereich.



Durch moderne Systeme ist es mittlerweile leicht machbar, diese stark papierbehafteten Prozesse digital abzubilden und somit sowohl in der Durchlaufzeit als auch in der reinen Bearbeitungszeit teils massive Einsparungen umzusetzen. Dabei ist der Grundstock dafür die Digitale Personalakte, um schon einmal die Ablage zu vereinfachen und Suchprozesse zu optimieren. Die Vorteile einer digital geführten Akte liegen klar auf der Hand und mittlerweile ist die Einführung eines Systems in wenigen Wochen und mit überschaubarem Aufwand möglich.

Das war vor einigen Jahren noch komplett anders. Doch selbst heute nutzen erst 30 Prozent der mittelständischen Unternehmen diese Arbeitserleichterung. Dagegen sprechen meist Kostengründe oder weil für interne Projekte der Personalabteilung keine Kapazitäten frei sind. Dass sich die Einführung einer digitalen Personalakte schnell lohnt, haben wir schon vielfach bewiesen und auch in einem Whitepaper

veröffentlicht. Wer hier Entscheidungshilfen benötigt, den beraten wir gern.

Doch die Akte ist nur ein kleiner Schritt, viel spannender wird es, wenn sich auch Human Resources Gedanken über die Digitalisierung seiner Prozesse macht. Dies macht umso mehr Sinn, da im Unternehmen jeder davon betroffen ist, manche sogar mehrfach in unterschiedlichen Rollen. Doch von welchen Prozessen sprechen wir hier und wie können diese umgesetzt werden?

MÖGLICHE PROZESSE

Wir unterscheiden in der Regel drei Gruppen von Prozessen:

- Prozesse, die primär vom Mitarbeiter gestartet werden,
- Prozesse für Führungskräfte,
- Prozesse für die Personalabteilung.

Viele Prozesse für Mitarbeiter sind schnell umgesetzt – da geht es um einfache Änderungen von Daten (z.B. die Bank oder Krankenkasse, Anträge z.B. für Bescheinigungen oder Urlaub). Etwas umfangreicher wird es dann schon bei Genehmigungen, wie dem Urlaub oder Krankmeldungen. Aber auch komplexere Themen, wie der Antrag und die spätere Abrechnung von Dienstreisen, gehören heute zu Prozessen, die wir für unsere Kunden abbilden.

Komplexer wird es bei Workflows, die Führungskräfte nutzen können. Sei es eine Versetzung, Gehaltsänderung, der Beurteilungsprozess oder Themen wie Arbeitszeitänderungen oder die Auszahlung von Überstunden. Hier sind in der Regel mehrere Genehmigungsstufen erforderlich, zum Beispiel der Betriebsrat, der Personalreferent oder das Controlling. Und meistens muss zu jedem Vorgang ein Dokument erstellt werden, das auch noch eine Unterschrift benötigt und dann in der digitalen Akte abgelegt werden muss. Wir sind durch digitale Prozesse in der Lage, diese Vorgänge innerhalb von wenigen Minuten durchzuführen, für die sonst mehrere Tage benötigt werden.

Es gibt aber auch genügend Prozesse, die von der Personalabteilung gestartet werden können, zum Beispiel eine Gehaltserhöhungsrunde, ein Wiedereintritt oder die Übernahme von Azubis.

Die Liste an möglichen Prozessen ist fast unerschöpflich. Daher ist es umso sinnvoller, für jedes Thema immer eine Kosten-/Nutzen-Betrachtung zu machen. Denn ein Prozess, der nur einmal im Jahr bei einem Prozent der Mitarbeiter vorkommt, muss vielleicht nicht mit oberster Priorität umgesetzt werden.

VERGESSEN SIE STANDARDS!

Vielfach kommt die Forderung nach Standardprozessen oder Standardtools, die mit ein paar Klicks komplexe Prozesse abbilden sollen. Vergessen Sie es! – Ich habe in den letzten 30 Jahren Personalarbeit noch keinen Standard entdecken können. Natürlich sprechen wir häufig von den gleichen Basisprozessen, zum Beispiel eine Versetzung, ein Eintritt, eine Gehaltsänderung. Aber damit ist ein möglicher Standard auch schon zu Ende. Wie der einzelne Prozess im Detail abläuft, ist nun von vielen Kriterien abhängig: Wer hat welche Kompetenz, welche Bereiche müssen wie involviert werden, wer erstellt Schreiben und wer unterschreibt diese, wer will oder braucht noch zusätzliche Informationen und welche IT-Systeme sind betroffen? Allein schon durch diese sehr unterschiedlich gehandhabten Vorgaben findet sich kein Standard.

WARUM EIN EXTERNES TOOL?

Immer wieder stellt sich die Frage, ob für digitale Prozesse die bestehende Software-Landschaft genutzt werden soll oder dafür ein eigenes Tool angeschafft wird. Sicherlich haben viele ERP-Systeme auch die Möglichkeit, Prozesse digital abzubilden. Dies funktioniert in der Regel aber leider nur innerhalb dieser Software. Sobald Sie also auch auf Daten anderer Systeme zugreifen müssen, wird es schwierig. Dies ist der Vorteil von externen Tools, wie zum Beispiel EDIB Workflow von der BEGIS. Hiermit ist es möglich, über Datenkonnektoren auch auf andere Systeme zuzugreifen – ohne, dass der User etwas davon merkt und alles in Echtzeit. Und sollten Sie Ihr ERP-System einmal

wechseln, können die Prozesse bleiben, da nur der Datenkonnektor angepasst werden muss.

WIESO SOLL DAS GANZE NUN EIN KRISENSCHUTZ SEIN?

Die aktuellen Ereignisse haben es uns sehr plastisch erleben lassen, wie schnell unternehmenskritische Veränderungen von außen einwirken – ohne dass wir diese planen konnten oder auch selbst beeinflussen können. Egal, wie im Unternehmen eine Krisensituation entsteht. Sobald sie nicht mehr die Möglichkeit haben, aus den bestehenden Büros heraus zu arbeiten, wird die Zusammenarbeit schwierig. Denn die Mitarbeiter einfach mal vom Home Office aus arbeiten zu lassen, erfordert einiges an Vorbereitung.

Dabei ist das Problem nicht nur die Bereitstellung der notwendigen Arbeitsmittel, wie Laptop oder Tablet, sondern vor allem überhaupt die Möglichkeit, von zu Hause zu arbeiten. Denn der schönste Home-Office-Platz und der modernste Laptop nützen nichts, wenn ich immer noch meine Unterlagen aus dem Büro brauche oder laufend Unterlagen in Papierform empfangen oder versenden muss. Und gerade in dieser Krisensituation sind die Mitarbeiter aus Human Resources besonders wichtig. Unternehmen, die bereits vorher in digitale Prozesse oder zumindest die Digitale Personalakte investierten, verfügen somit über gesicherte Arbeitsprozesse und müssen sich in Krisenzeiten nicht auch noch darum kümmern. Denn gerade in der Anfangszeit einer Krise gibt es andere Herausforderungen.

Digitale Prozesse sind also nicht nur eine Modeerscheinung oder gerade „hip“, sie können vor allem die Funktionsfähigkeit eines Bereiches oder des ganzen Unternehmens sicherstellen. ■

