

HR Performance

30 JAHRE

#Netzwerk_für_digitale_HR



Beruflich Amateur

Privat ein Profi

Einfache Möglichkeiten
der HR-Digitalisierung

Digitale
HR-Verwaltung



PRIVAT PROFI - BERUFLICH AMATEUR?

**ODER WO WIR IN DER PERSONALARBEIT DER
DIGITALISIERUNG HINTERHERLAUFEN**

Bereits im Jahr 1989 veröffentlichte Günter F. Gross seinen Bestseller „Beruflich Profi – privat Amateur“, den es mittlerweile in der 20. Auflage gibt. Das Buch ist ein spannender Ratgeber für Menschen, die in ihrem Berufsleben erfolgreich sind, aber in ihrem privaten Leben noch Verbesserungspotenzial sehen sowie Tipps für eine ausgewogene Work-Life-Balance suchen und dabei Vorgehensweisen aus dem Berufsleben auch im privaten Umfeld einsetzen. Wenn wir heute die Digitalisierung betrachten, müssen wir den Titel eher umwandeln in „Privat Profi – beruflich Amateur“, denn wir nutzen die Möglichkeiten, die uns geboten werden, zwar im privaten immer mehr, im beruflichen Umfeld sieht es hier aber noch sehr bescheiden aus. Doch an welchen Themen kann man das festmachen und gibt es überhaupt Möglichkeiten, aus den Erfahrungen und Tools der privaten Digitalisierung auch im beruflichen zu profitieren? Gerade dem Bereich Human Resources wird immer wieder nachgesagt, dass er nicht gerade sehr „technikaffin“ und bei neuen technischen Entwicklungen nicht gerade als Vorreiter bekannt ist. Doch bei welchen Themen kann Human Resources Techniken nutzen, die wir im privaten Bereich schon längst im Einsatz haben und tagtäglich anwenden.



Thomas Eggert,
Geschäftsführer BEGIS GmbH, ist seit mehr als 30 Jahren im Personalwesen unterwegs. Nach der Personalleitung bei einer großen deutschen Bank übernahm er die Geschäftsführung eines führenden Outsourcing-Unternehmens für die administrative Personalarbeit. Schon immer hat ihn die Digitalisierung der Personalarbeit begleitet und so ist er jetzt seit zehn Jahren bei der BEGIS, dem Spezialisten für digitale HR-Prozesse. Er hat als Autor zahlreiche Artikel veröffentlicht und betreibt einen eigenen Blog unter [https:// noch-ein-br-blog.de](https://noch-ein-br-blog.de). thomas.eggert@begis.de

Kunden konnten – oder sollten – sich die Auszüge direkt am Drucker ausdrucken. Somit wurden sofort der Druck und die Sortierung in der Filiale eingespart, und die Kunden konnten zu jeder Tageszeit die Auszüge in jeder Filiale abholen. Was gab das für Diskussionen! Die Kunden werden

das nicht nutzen, wir verlieren den Kontakt zum Kunden, das rechnet sich nicht, das ist zu kompliziert, das ist rechtlich nicht ok und so weiter.

Und heute? Heute ist es selbstverständlich, dass Kontoauszüge nicht nur am Drucker, sondern auch jederzeit online verfügbar sind. Im Portal Ihrer Bank finden Sie Auszüge, Wertpapiermitteilungen oder Kreditkartenabrechnungen über mehrere Jahre, und die meisten Kunden drucken diese schon gar nicht mehr aus.

Doch welchen Bezug hat das nun zur Personalarbeit? Auch hier haben wir mindestens ein Dokument, das heute Monat für Monat gedruckt, kuvertiert und per Post oder Hauspost verteilt wird – die Gehaltsabrechnung. Und mehr als 30 Jahre nach Einführung eines digitalen Kontoauszugs wird ein Großteil der Gehaltsabrechnungen immer noch in der papierbehafteten Version an den Mitarbeiter verschickt. Dabei können hierfür die gleichen Techniken wie für den Kontoauszug der Banken genutzt werden: Portale, in denen die Gehaltsabrechnung digital zur Verfügung gestellt wird und die von jedem Ort dieser Welt genutzt werden können. So kann zum Beispiel über die Lösung EDIB Payroll Portal der Firma BEGIS die Ge-

VOM KONTOAUSZUG ZUR DIGITALEN GEHALTS-ABRECHNUNG

Ich habe in den frühen 1980er-Jahren eine Banklehre absolviert und ich erinnere mich noch sehr gut an die morgendliche Hauptaufgabe: Einsortieren oder Versenden der Kontoauszüge der Kunden. Diese kamen jeden Morgen frisch gedruckt aus der Zentrale und mussten dann von Hand in die einzelnen Kundenmappen einsortiert werden oder – je nach Kundenwunsch – kuvertiert und mit der Post verschickt werden. Das war jeden Morgen ein Ritual, an dem fast alle Mitarbeiter teilnahmen, denn die Auszüge mussten bis zur Schalteröffnung einsortiert werden. In den späten 1990er-Jahren führten die ersten Banken digitale Kontoauszüge ein, die ersten Kontoauszugsdrucker wurden installiert und



haltsabrechnung vollautomatisch in einem Portal abgelegt und dem Mitarbeiter zur Verfügung gestellt werden. Das geht auch mit Dokumenten wie der Jahressteuerbescheinigung, Zeitaufzeichnungen oder anderen relevanten Personaldokumenten. Warum geben Sie also dem Mitarbeiter auch für Gehaltsabrechnungen nicht die gleiche Möglichkeit, die er seit vielen Jahren für seine Kontoauszüge nutzt?

VOM VERSICHERUNGS- VERTRAG ZUR DIGITALEN PERSONALAKTE

Doch nicht nur bei Kontoauszügen hat sich einiges geändert. Gehen wir einen Schritt weiter und schauen uns im privaten Umfeld Versicherungen an. Haben Sie in der letzten Zeit eine neue Versicherung abgeschlossen und einen Versicherungsschein erhalten? Bei den meisten Versicherungen nicht mehr, denn auch solche wichtigen Vertragsdokumente werden mittlerweile online in einem Portal für den Kunden abgelegt. Das war vor einigen Jahren noch unvorstellbar, heute ist das schon fast selbstverständlich. So finden sie in ihrem Versicherungsportal mittlerweile sämtliche Unterlagen zu ihrer Versicherung – Anträge, Schreiben, Leistungsabwicklungen, Rechnungen etc. – alles in einem eigenen Kundenbereich. Und die Parallele zur Personalarbeit? Die digitale Personalakte ermöglicht es Ihnen, sämtliche Unterlagen zu einem Mitarbeiter – vom Arbeitsvertrag über Versetzungen, von Gehaltsabrechnungen bis zu Beurteilungen oder Disziplinarmaßnahmen – an einem Ort digital aufzubewahren und genau demjenigen detaillierten Zugriff zu geben, der ihn benötigt. Und das genau so sicher wie die Vertragsunterlagen einer Versicherung oder Bank. Also was hält sie auf, auch diese Möglichkeiten in der Personalarbeit zu nutzen?

DIE REISEBUCHUNG ALS DIGITALER HR-PROZESS

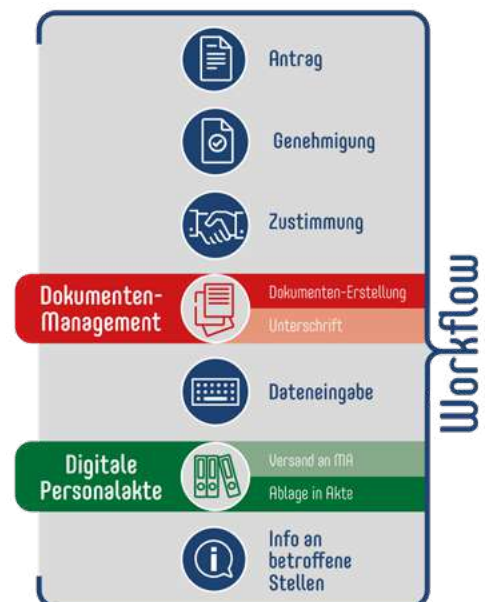
Was hat jetzt eine Reisebuchung mit einem digitalen HR-Prozess zu tun? Ganz einfach – die Abwicklung eines Prozesses mit Anträgen, Genehmigungen, Schriftstücken, Informationen auf digitalem Weg über PCs oder mobile Endgeräte. Wenn Sie heute



eine Reise oder zum Beispiel eine Ferienwohnung über ein Portal buchen, laufen viele dieser Prozesse im Hintergrund ab. Der Vermieter gibt automatisch freie Zeiten, Buchungsbedingungen etc. an das Buchungsportal weiter. Als Urlauber können sie nun Zeiten und Preise anfragen, der Vermieter erhält darüber eine Info und kann die Buchung beantworten oder freigeben. Als Mieter erhalten Sie Bestätigungen, Rechnungen etc., und das Ganze läuft vollautomatisch im Hintergrund ab, Zeiten werden geblockt, Verträge automatisch erstellt oder Rechnungen gebucht. Gleichzeitig können Sie aber jederzeit den Status des Prozesses abfragen – online und mit allen Endgeräten, vom Desktop PC bis zum Smartphone als App.

Sogar Städte oder Kommunen sind hier schon einen wesentlichen Schritt weiter als viele Unternehmen. Mittlerweile gibt es etliche Bürgerservices, die digital ablaufen, wie zum Beispiel die Anmeldung eines Kfz, einen Führerschein beantragen oder umtauschen, und selbst ihre Punkte in Flensburg können Sie online einsehen und erhalten die entsprechenden Dokumente direkt zum Download.

Wie kann das nun auf die Personalarbeit übertragen werden? Nehmen wir als Beispiel eine Gehaltsänderung. Hier sind in der Regel mehrere Genehmigungen notwendig – vom Vorgesetzten über die Personalabteilung, den Betriebsrat bis hin zu einem Controlling-Bereich. Die Daten müssen in der Gehaltsabrechnung hinterlegt werden, und der Mitarbeiter erhält ein Schreiben mit dem neuen Gehalt. Und genauso digital, wie sie die Reisebuchung durchführen, können sie eine Gehaltsänderung digital abwickeln. Über ein professionelles Workflow-System kann der Vorgesetzte in einem Portal die Gehaltsänderung beantragen, es wird automatisch die Genehmigung des nächsten Vorgesetzten und der Personalabteilung eingeholt und eine Betriebsratsmeldung digital erstellt. Nach der Online-Zustimmung aller Beteiligten wird das Gehaltserhöhungsschreiben automatisch erstellt, digital signiert und in der digitalen Personalakte abgelegt bzw. dem Mitarbeiter digital zugestellt. Die Gehaltsänderungsdaten werden dabei au-



tomatisch in das Payroll-System übermittelt. Ein rein digitaler Prozess, so einfach und schnell wie eine Reisebuchung, mit mehreren Beteiligten, individuellen Dokumenten und Datenübertragung in verschiedenste Systeme.

Sehr schnell sieht man hier vier wesentliche Vorteile des digitalen Workflows:

- Das Dokumentenmanagement ist nur ein kleiner Teil des gesamten Prozesses, der gesamte Vorgang kann digital umgesetzt werden.
- Sämtliche Aufgaben können remote und somit von jedem Standort aus durchgeführt werden.
- Die Durchlaufzeit hat sich massiv verringert und die Nachvollziehbarkeit erhöht.
- Der aktuelle Stand des Prozesses kann jederzeit festgestellt werden.

BEISPIELHAFTE PROZESSE

- Eintritt
- Versetzung
- Entsendung
- Kostenstellenverteilung
- Gehaltsänderung
- Kündigung
- Arbeitszeitänderung
- Darlehen Antrag
- Überstunden Management
- Auszahlung Überstunden
- Beschäftigung während Elternzeit
- Wiedereintritt
- Austritt
- Ausbildungsberuf wechseln
- Übernahme AZUBI
- Zeugniserstellung
- etc.

Am Markt gibt es mittlerweile eine Vielzahl an Workflow-Systemen. Standard-Systeme aus der Cloud, Low-Code-/Non-Code-Systeme, integrierte Workflows im Personalsystem oder umfangreiche Systeme, wie zum Beispiel EDIB® Workflow der BEGIS, die neben einer direkten Anbindung an Personalsysteme eine individuelle Gestaltung der Prozesse und Abläufe ermöglichen.

STANDARD CLOUD-SYSTEME

- + sofort aus der Cloud verfügbar
- + Zugang über Webbrowser oder mobile Endgeräte
- nicht oder nur sehr aufwendig individualisierbar
- kein oder wenig Datenaustausch zu anderen Systemen
- Berechtigungswesen kann nur schwer automatisiert werden

LOW-CODE-/NON-CODE-SYSTEME

- + kann durch Personalabteilung selbst gepflegt werden
- Anbindung an mehrere Systeme nicht oder nur mit hohem Aufwand möglich
- hohes technisches Verständnis für digitale Vorgänge notwendig
- evtl. schwierige Berechtigungssteuerung

INTEGRIERTE WORKFLOW-SYSTEME

- + im Personalsystem bereits hinterlegt, keine Schnittstelle notwendig
- häufig sehr unflexibel
- kein oder nur schwieriger Datenaustausch zu anderen Systemen (z.B. Zeitwirtschaft)
- alle Mitarbeiter benötigen Zugang zum Personalsystem

INDIVIDUELLE WORKFLOW-SYSTEME

- + individuell gestaltbare Prozesse
- + auch hohe Komplexitäten möglich
- + Schnittstellen zu anderen Systemen möglich
- + Zugang über Webbrowser oder mobile Endgeräte
- muss individuell eingerichtet werden

Somit wird schnell klar, dass Prozesse nicht nur im privaten Umfeld digital ablaufen können.

WHATSAPP, FACEBOOK UND CO. ALS VORBILDER FÜR EINE MODERNE KOMMUNIKATION

Nutzen Sie privat noch E-Mails oder haben Sie auch schon diverse Messenger-Dienste im Einsatz? 72,8 Millionen Menschen nutzen laut Statista 2022 Whatsapp, die Zahl der Nachrichten beträgt 1,18 Billionen Nachrichten pro Jahr. Dabei hat allein WhatsApp die E-Mail schon längst überholt, denn die Zahl der E-Mails pro Jahr liegt bei ca. 959 Milliarden. Es wird geschätzt, dass 32 Millionen aktive Nutzer ca. 20,4 Milliarden Beiträge pro Jahr allein über Facebook veröffentlichen (Statista 2021) und selbst so spezialisierte soziale Netzwerke wie LinkedIn haben in Deutschland etwa 17 Millionen Nutzer. Etwa 87 Prozent der Bevölkerung Deutschlands, also rund 74 Millionen Menschen nutzten in 2021 ein Smartphone. Doch was sagen uns diese Zahlen, und was hat das mit dem Berufsleben zu tun? Nun, in vielen Unternehmen werden zur internen Kommunikation primär zwei Medien genutzt. Die E-Mail zur direkten Kommunikation und mit viel Glück eine starre Intranet-Seite, die ab und zu mal aktualisiert wird,

EIN LOW-CODE-/NON-CODE-SYSTEM

ist eine Art Plattform oder Framework, die es Benutzern ermöglicht, Anwendungen zu erstellen, ohne dass sie über tiefgehende Kenntnisse in Programmierung verfügen müssen. Stattdessen können Anwender mithilfe von visuellen Werkzeugen, Drag-and-Drop-Funktionen und vorgefertigten Bausteinen Anwendungen erstellen. Low-Code-/Non-Code-Systeme sind in der Regel einfacher zu verwenden und ermöglichen es, schneller Anwendungen zu entwickeln als herkömmliche Programmiermethoden. Sie werden häufig in Unternehmen eingesetzt, um die Produktivität von Entwicklern zu steigern und die Zeit- und Kosteneffizienz von Projekten zu verbessern. Low-Code-/Non-Code-Systeme haben auch Nachteile, zum Beispiel eine eingeschränkte Funktionalität. Sie bieten in der Regel eine begrenzte Anzahl von Funktionen und Anpassungsmöglichkeiten im Vergleich zu herkömmlichen Programmiermethoden. Dies kann dazu führen, dass bestimmte Anforderungen nicht erfüllt werden können. So können Probleme bei der Skalierung von Anwendungen auftreten, insbesondere wenn die Anforderungen an die Anwendung komplexer werden. „Limited Technical Knowledge: Even though it's easier to use, it's harder to understand the underlying technology and to troubleshoot when things go wrong.“



um Neuigkeiten im Unternehmen zu verbreiten. Im schlimmsten Fall gibt es immer noch das „Schwarze Brett“ oder eine „Hauszeitschrift“, die in regelmäßigen oder unregelmäßigen Abständen layoutet, gedruckt und verschickt wird. Merken Sie den Unterschied? Aber warum und wie im Unternehmen WhatsApp oder Facebook oder andere Tools nutzen?

Warum nutzen wir im privaten Umfeld viel häufiger Messenger-Dienste statt E-Mail? Nun, die Messenger-Dienste sind einfacher, schneller, überall verfügbar. Man benötigt keine langen „Förmlichkeiten“ mit Anrede, Verabschiedungsklausel, Signatur, ich sehe sofort, ob die Nachricht zugestellt und gelesen wurde und kann auch Dateien anhängen oder Sprachnachrichten versenden. Die E-Mail ist dagegen „verstaubt“ und entspricht in keiner Weise einer schnellen und einfachen Kommunikation. Genauso verhält es sich mit den Neuigkeiten im Unternehmen. Bis sie so eine Hauszeitschrift verschickt haben, ist die Nachricht schon veraltet und durch die neue Arbeitsmobilität liest auch nicht jeder Mitarbeiter das „Schwarze Brett“, denn das ist im Homeoffice selten verfügbar. Natürlich haben die öffentlichen Systeme wie Facebook

und Co. hier schon längst eine Marktlücke entdeckt und bieten ihre Systeme auch als „Unternehmenslösung“ an. Doch diese sind aus datenschutzrechtlichen Gründen mit Vorsicht zu genießen. Immerhin geht es um interne Informationen und Prozesse, und diese sollten für das Unternehmen nachvollziehbar auf europäischen – oder idealerweise deutschen – Servern zur Verfügung stehen. Doch auch hierfür gibt es spezielle Lösungen für Unternehmen, die alle Vorteile der modernen Kommunikation beinhalten und dennoch den Vorschriften der DS-GVO entsprechen. Damit können sie per Messenger im Unternehmen kommunizieren, News online veröffentlichen und auch den direkten Dialog mit den Mitarbeitern ermöglichen. Idealerweise mit einer unternehmenseigenen App, sodass diese Dienste nicht nur am Desktop, sondern auch jederzeit sicher über ein Smartphone oder Tablet genutzt werden können.

BERUFLICH AUCH ZUM PROFI

Die Beispiele zeigen, dass wir im privaten Umfeld schon sehr häufig digitale Services nutzen – vielleicht oftmals häufiger, als es uns bewusst ist. Und auch hier geht es um

sensible Daten, die unabhängig von Ort und Endgerät jederzeit genutzt werden können. Im privaten Umfeld sind wir Profis in der Nutzung digitaler Services, warum also nicht auch in der Bewältigung der täglichen Personalthemen. Die Systeme sind am Markt vorhanden, lassen sich einfach in bestehende IT-Strukturen einbinden und ermöglichen eine individuelle Anpassung an die Wünsche des Unternehmens. Wie Sie auch in der Personalarbeit zum digitalen Profi werden können, hat die Firma BOMAG bewiesen. In einem spannenden Projekt wurden Personalprozesse, die Kommunikation und die Personalakte digitalisiert. Wie BOMAG das geschafft hat und damit im Jahr 2022 Finalteilnehmer des Deutschen Personalwirtschaftspreises in der Kategorie „HR Tech & Digital“ wurde, können Sie in einem Kundenbericht der BEGIS lesen. ■



Kundenbericht:
„BOMAG – Unabhängig und digital“
der BEGIS GmbH

<https://begis.de/bomag>

