



HR als Business Partner:

Wie die digitale Personalakte strategische
Personalarbeit unterstützt

HR-Abteilungen im Mittelstand

- » Schlank: Eher Generalisten als Spezialisten
- » Strategischer Ansatz von der Geschäftsführung gefordert
- » Aber: Administrative Tätigkeiten dürfen nicht vernachlässigt werden
- » Tagesgeschäft notwendigerweise höher priorisiert als konzeptionelle Aufgaben
- » Nimmt fast die komplette Zeit in Anspruch
- » Lösung: Tagesgeschäft effizienter machen



Prozessoptimierung & IT

» Die Prinzipien

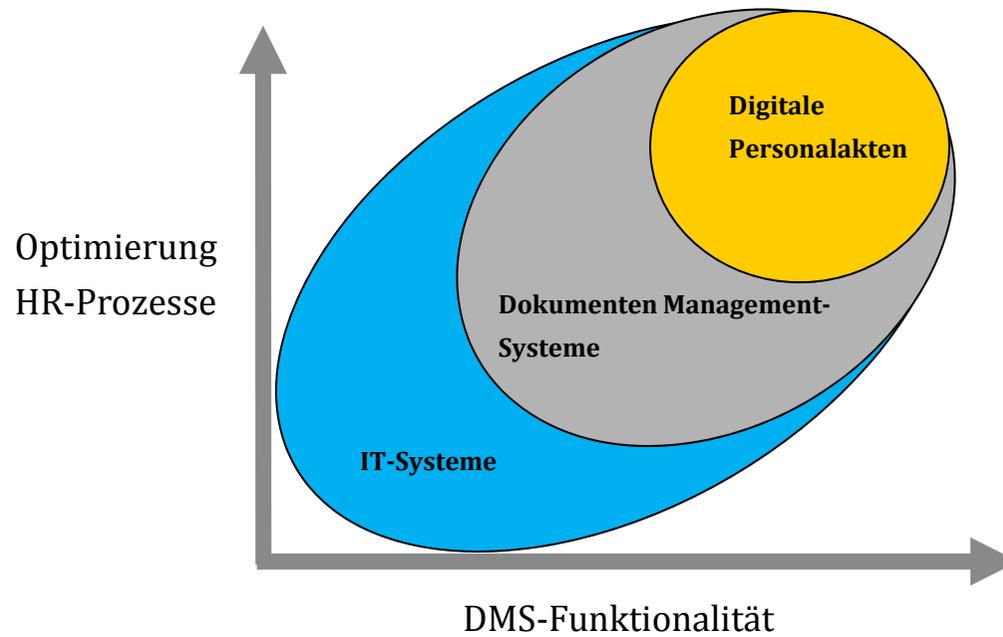
- » Schneller werden
- » Agieren (initiiieren) statt reagieren
- » Ergebnisse kontrollieren



sind wichtige Qualitätsmerkmale in der Optimierung von Prozessen mittels IT.

» Welche Bedeutung hat dabei die Digitale Personalakte?

HR-Prozessoptimierung & IT



Effiziente HR-Prozesse

» Basis: Intuitive IT-Systeme und -tools wie die digitale Personalakte

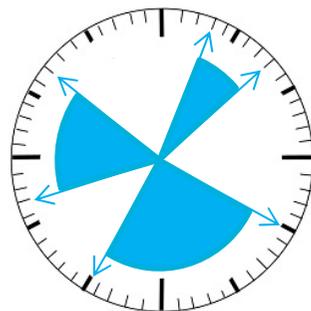
- » Verwaltung aller Personaldokumente und Stammdaten in elektronischer Form
- » Schneller und einfacher Zugriff auf vollständige Informationen
- » Berechtigte Personen können zeitgleich und standortübergreifend dieselbe Personalakte einsehen (Self-Service für Mitarbeiter und Führungskräfte)
- » Informationen können im Unternehmen zentral ohne Verletzung des Datenschutzes zugänglich gemacht und ausgewertet werden
- » Umfangreiches Korrespondenzmodul erleichtert die Erstellung von Schreiben
- » Das integrierte Workflow-Management optimiert die Arbeitsabläufe auf allen Ebenen



Praxisbeispiel 1 – Auskünfte

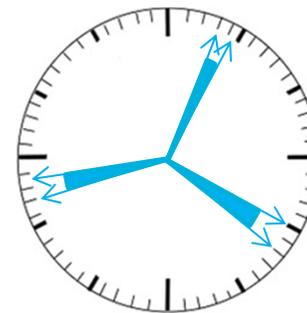
» Innerhalb von 60 Minuten erhalten Sie drei Anrufe:

- » Ein Mitarbeiter möchte wissen, welcher Bonus (netto) ihm für den aktuellen Monat ausgezahlt wird
- » Eine Führungskraft benötigt die letzten drei Jahresgesprächsprotokolle eines Mitarbeiters
- » Eine Krankenkasse benötigt Beschäftigungsnachweise einer Mitarbeiterin während der Elternzeit



Minuten

Ohne digitale Personalakte

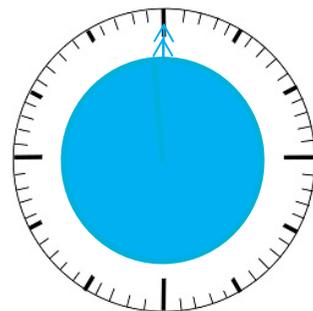


Minuten

Mit digitaler Personalakte

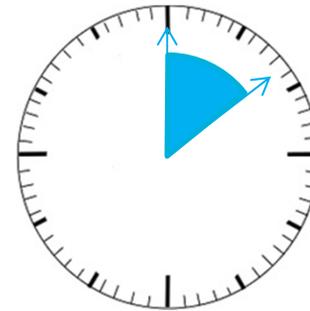
Praxisbeispiel 2 – Korrespondenzverwaltung

- » Sie haben ein Mitarbeiterschreiben versandt, das über neue Sicherheitsrichtlinien informiert und von allen Mitarbeitern gegengezeichnet werden muss. Die Rückläufer müssen kontrolliert und in den Personalakten abgelegt werden.
 - » Beispiel: Ablage & Kontrolle der Rückläufer-Schreiben für 17 Mitarbeiter



Minuten

Ohne digitale Personalakte

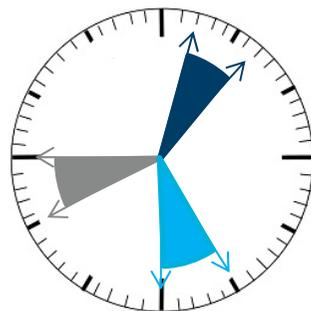


Minuten

Mit digitaler Personalakte

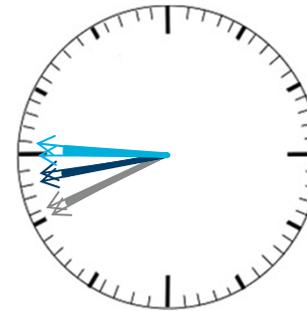
Praxisbeispiel 3 – Antragsfreigabe

- » Ein Mitarbeiter stellt einen Antrag, der von einer Führungskraft und Ihnen freigegeben werden muss
 - » z.B. Weiterbildungsantrag, Urlaubsantrag, Antrag auf Elternzeit, ...



Minuten

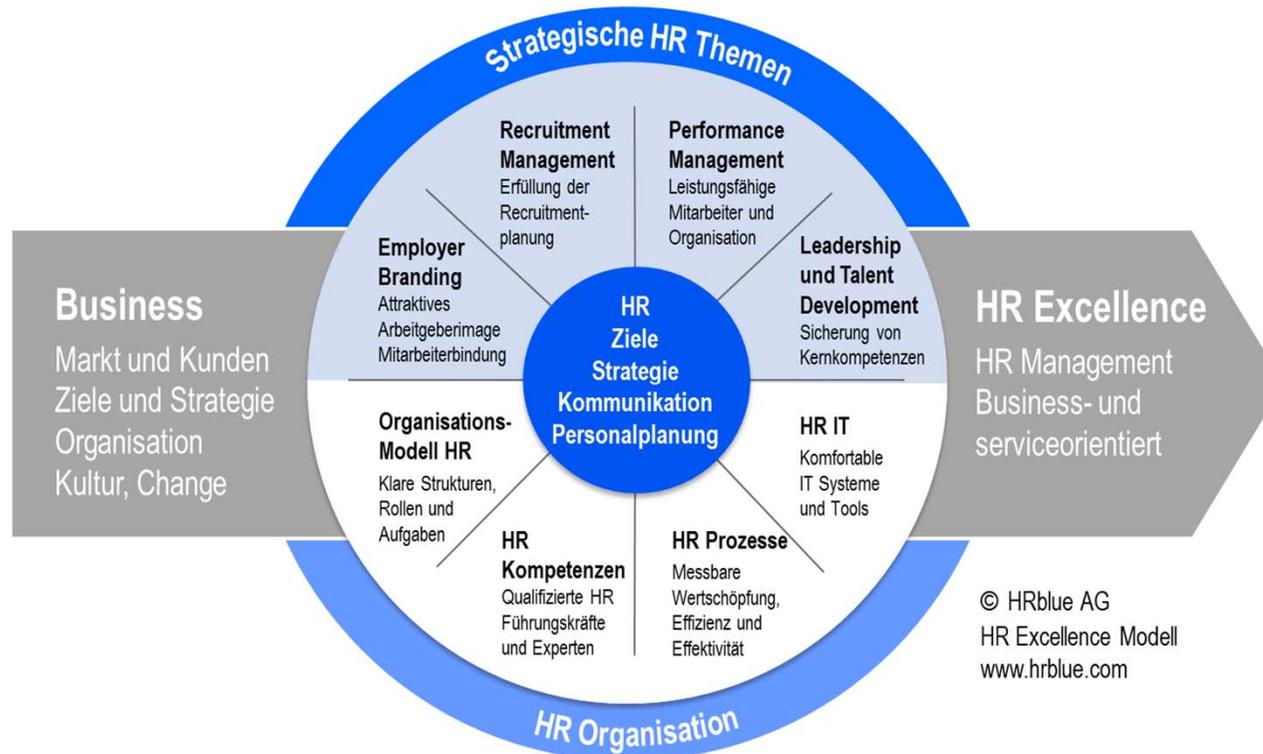
Ohne digitale Personalakte



Minuten

Mit digitaler Personalakte

„Zeitinseln“ für strategische HR-Themen



© HRblue AG
HR Excellence Modell
www.hrblue.com

HR Excellence und digitale Personalakte



» Bessere Business- und Serviceorientierung:

- » Ad-hoc auskunftsfähig
- » Self-Service für Führungskräfte: d.h. eigenständiger Zugriff auf benötigte Mitarbeiterakten und unterstützende Dokumente im HR Office
- » Employee Lifecycle Management
- » Verwaltung von Skills und Mitarbeiterbewertungen zur gemeinsamen Planung der Personalentwicklung
- » HR-Kennzahlen, die Wirkungszusammenhänge zwischen Business und HR erkennen lassen können
- » HR Controlling (messbare Wertschöpfung)



HR Business Partner in der Praxis

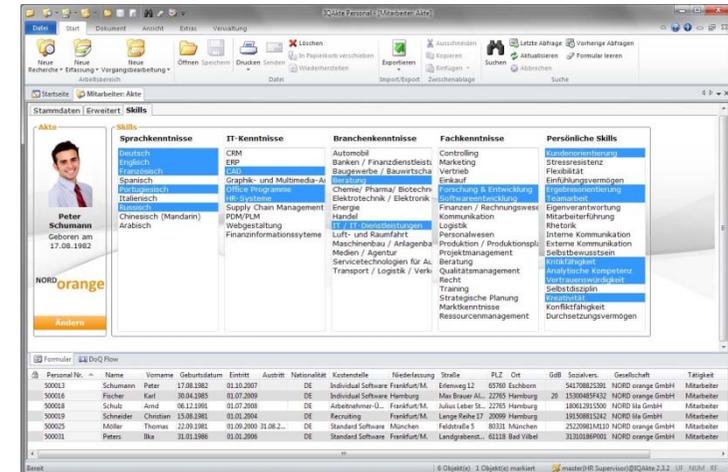
» Ihr Unternehmen hat das Ziel, ein neues Geschäftsfeld aufzubauen. Die Ressourcenplanung können Sie mit Auswertungen und Informationen aus der digitalen Personalakte unterstützen:

- » Welche Mitarbeiter verfügen über die erforderlichen Kompetenzen?
- » Welche Mitarbeiter haben das Potenzial diese zu entwickeln?
- » An welchen Standorten arbeiten diese Mitarbeiter?
- » Wie ist ihre Altersstruktur?



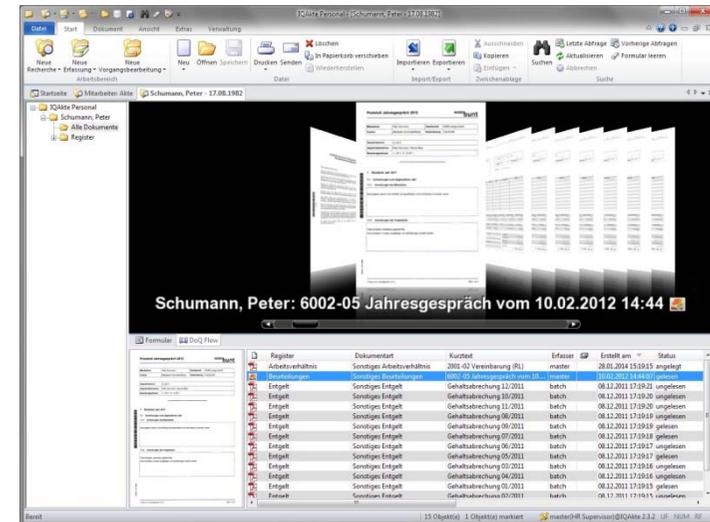
HR Business Partner in der Praxis II

- » Wie lässt sich diese Anforderung mit Hilfe einer digitalen Personalakte lösen?
 - » Suchanfrage in der digitalen Personalakte über die Skill-Daten der Mitarbeiter liefert geeignete Kandidaten



HR Business Partner in der Praxis II

- » **Wie lässt sich diese Anforderung mit Hilfe einer digitalen Personalakte lösen?**
 - » Suchanfrage in der digitalen Personalakte über die Skill-Daten der Mitarbeiter liefert geeignete Kandidaten
 - » Digitale Einsicht in die Fortbildungs-Unterlagen und Jahresgesprächsprotokolle verfeinern die Kandidaten-Auswahl



HR Business Partner in der Praxis II



» Wie lässt sich diese Anforderung mit Hilfe einer digitalen Personalakte lösen?

- » Suchanfrage in der digitalen Personalakte über die Skill-Daten der Mitarbeiter liefert geeignete Kandidaten
- » Digitale Einsicht in die Fortbildungs-Unterlagen und Jahresgesprächsprotokolle verfeinern die Kandidaten-Auswahl
- » Über integrierte Reporting-Tools können die Stammdaten der geeigneten Mitarbeiter analysiert und grafische Verteilungen zur Standortzugehörigkeit und Altersstruktur erstellt werden



Erweiterung

- » HR-Prozesse beziehen sich nicht nur auf Mitarbeiter (und damit auf personenbezogene Dokumente)
- » HR-Prozesse können sowohl administrative/organisatorische Themen als auch strategische Themen betreffen



Zusammenfassung

- » **HR als Business Partner auch im Mittelstand möglich**
 - » Effiziente administrative Abläufe mit der digitalen Personalakte schaffen Freiraum für strategische HR-Themen und konzeptionelle Aufgaben (Employer Branding, Talentmanagement, ...)
- » **Die digitale Personalakte unterstützt:**
 - » Erfolgskontrolle und -darstellung
 - » Kommunikation mit der Geschäftsführung
 - » Beratung der Geschäftsführung
- » **Der Dialog entscheidet**
 - » Gemeinsames Verständnis der Business- und HR-Ziele



Vielen Dank für Ihr Interesse

www.IQDoQ.de

Frank Rüttger
frank.ruettger@iqdoq.de

