



SAP HR Portal als Wegbereiter

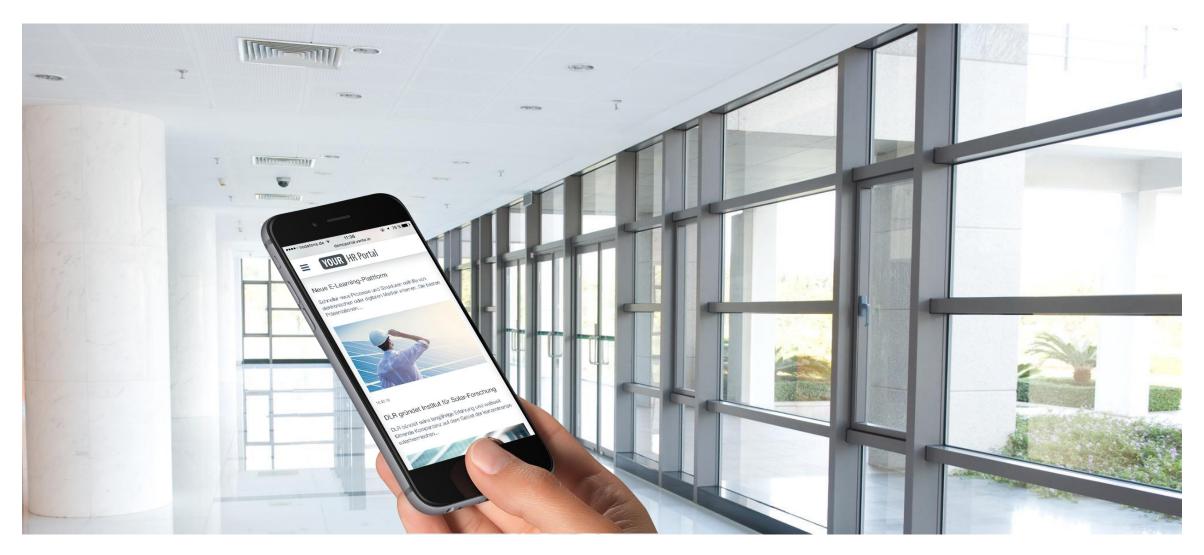
Der Weg zur digitalen Personalarbeit



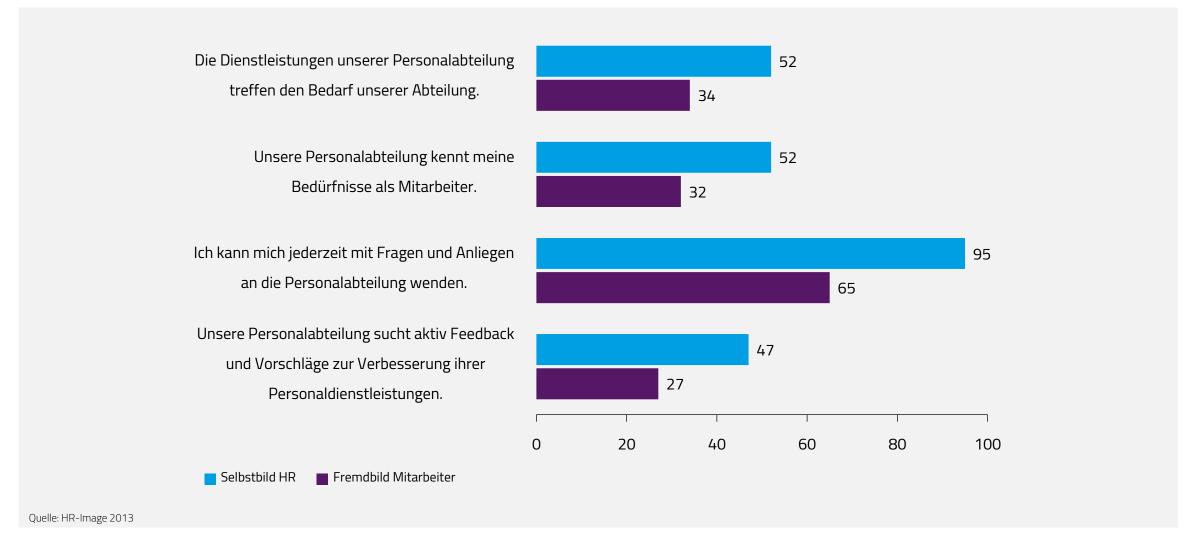
HR heute Tagesgeschäft vs. Zukunft



HR morgen Transparenz, Ordnung und schneller Zugriff



Status Quo Unterschiedliche Wahrnehmungen zur Serviceorientierung





Status Quo: Alle Beteiligten treffen auf eine verteilte HR IT Landschaft

VANTAiO - SAP HR Portal Was wünschen sich die Nutzer?

Dieter Führungskraft



"Ich möchte interne HR Partner mit Zeit, die mich in meiner Führungsfunktion unterstützen."

Max (Neuer) Mitarbeiter



"Ich möchte schnell und einfach die richtigen Ansprechpartner für meine persönlichen Fragen finden."

Melanie HR Leiterin



"Ich wünsche mir eine intuitive Plattform, über die ich Wissen abrufen und zielgruppenspezifisch weitergeben kann."

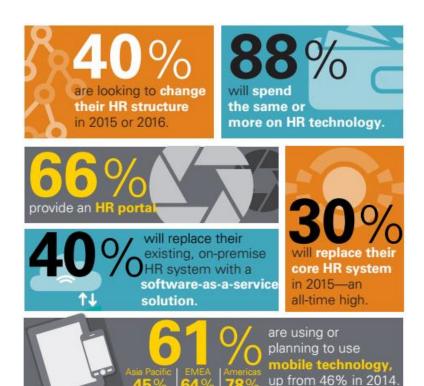
Nadine HR Mitarbeiterin



"Ich möchte Suchzeiten reduzieren und an aktuelle Informationen gelangen, um so effektiver arbeiten und die Mitarbeiter beraten zu können."

Zukunft

die Bewegung im HR Bereich ist spürbar...



- Bewusstsein der Notwendigkeit einer Veränderung erreicht immer mehr Personalleiter
- > Rasante Gesellschaftliche und Technologische Veränderungen als Hauptmotivation
- > Unternehmen investieren in Technologie im HR Umfeld
- > Start in den Transformationsprozess erfolgt hauptsächlich über ein modernes HR Portal
- > HR Portale sind ein Thema bei vielen Unternehmen
- > Anpassbare Standard-Lösungen sind hier das Mittel der Wahl

Organizations are

core HRMS more

frequently than

ever before.

replacing their

Investment in HRMS

is now doing so at

an exponential rate.

continues to grow and

Zukunft

"Best practise" Optimierungspotenziale im HR Umfeld:

Optimierte Zusammenarbeit

Unterstützung HR-Projektarbeit, Abteilungsvorstellung und Ansprechpartner, Mitarbeiterverzeichnis, Organigramme, soziale Funktionen z.B. Schwarzes Brett oder Wiki

Einfache Bereitstellung von
Unternehmens- und HRNachrichten, effiziente und
übergreifende Suche,
aufgabenbezogener Zugriff auf
HR-Wissen, Bereitstellung von relevanten
Dokumenten und Richtlinien

Unterstützung im HR-Fachbereich

Verbesserte Informationen für alle Mitarbeiter

Schneller Zugriff auf alle HR-relevanten Themen, Stellenbörse und Weiterbildung, Gesundheits- und Sportangebote, Rabattaktionen, eLearning



VANTAIO HR PORTAL

Zentraler Zugriff auf Informationen, Services und Prozesse

ESS/MSS, Verwaltung persönlicher Daten, Leistungsbeurteilungen, Arbeitsmittel (KFZ, etc.), Reisemanagement, ON/OFF-Boarding-Prozesse, Mitarbeiterentwicklung, Abwesenheiten, HR-Workflows einfach erstellen

Effizientere Personalprozesse

ZielTransparenz und Ordnung von Informationen und Prozessen für Menschen



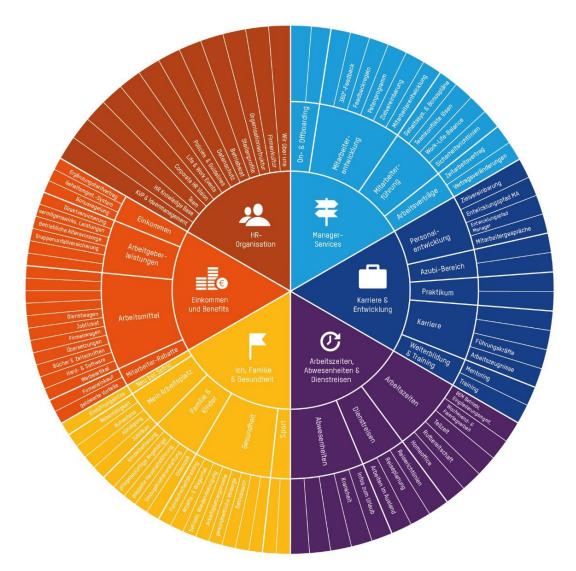
System zur Schaffung von Transparenz und Ordnung

VANTAIO HR Service Wheel



Merkmale

- VorgedachteInformationsarchitektur
- > Themenorientierter Aufbau
- > Orientiert sich an der Sprachwelt der Anwender
- Bietet aber auch verschiedene Sichtweisen

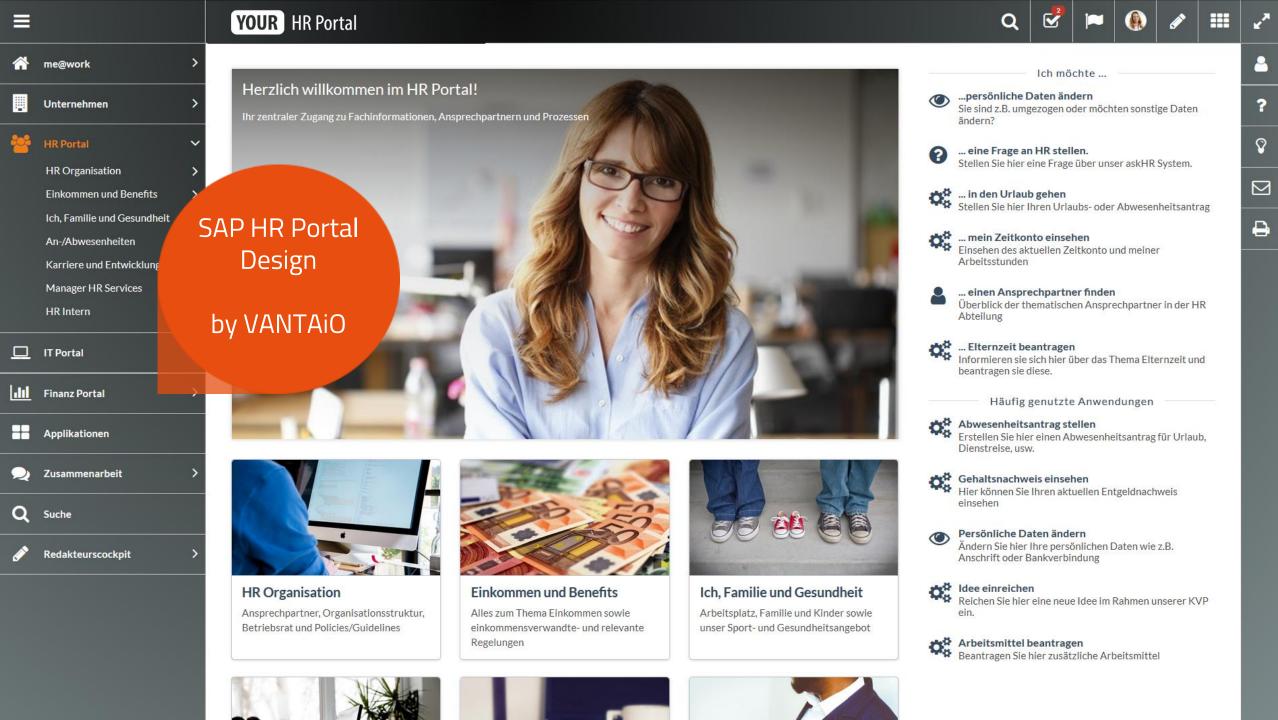


Welche Arten von Inhalten umfasst ein HR Portal?

In einem HR Portal werden typischerweise vier Inhaltsformen unterschieden:

- > Artikel, Beschreibungen, Erläuterungen oder Online-Dokumentationen werden als **Web Content** (HTML) im System abgelegt. Dieses Format wird auch für HR Nachrichten genutzt.
- > Des Weiteren gibt es **Dokumente**, die als Dateien direkt im Portal hinterlegt werden. Hierzu zählen die klassischen Office Dokumente (Word, Excel, PowerPoint), aber auch PDF Dokumente sowie Multimedia Dateien (Bilder, Videos). Dokumente werden kontextbasiert mit dem Content verknüpft.
- > Der dritte wichtige Bereich sind Anwendungen oder "Apps". Diese werden als vollständige Anwendung oder eines bestimmten Service vollflächig in das Portal integriert
- > Eine vierte Kategorie stellen die Menschen und Personen dar. Diese sind fachlich verantwortlich, stehen als Ratgeber zur Verfügung und werden mit den Inhalten verknüpft!

11



Positionierung eines HR Portals

Welche Varianten oder Formen von HR Portalen gibt es?

- > Es gibt viele verschiedene Ausbaustufen von HR Portalen! Je nach Unternehmen, dessen Größe, Industrie oder Internationalisierung können sich die Systeme in Ihrem Umfang (Scope) deutlich unterscheiden.
- > Einfache HR Portale werden zum Beispiel nur regional begrenzt für eine Landesgesellschaft zur Informationsweitergabe an die Belegschaft eingesetzt. Eine echte Prozessberücksichtigung oder direkter Anwendungsintegration erfolgt nicht.
- > Des Weiteren gibt es **prozessfokussierte HR Portale**. Diese stellen ein integriertes Zugangssystem für alle relevanten HR Anwendungen dar.
- > Am anderen Ende der Skala fungieren HR Portale, die **weltweit** vom gesamten Unternehmen als zentrale Drehscheibe für alle HR Themen genutzt werden. Diese Formen der HR Portale sind in diesem Falle das einzige Zugangssystem zu allen HR Informationen und Prozessen.

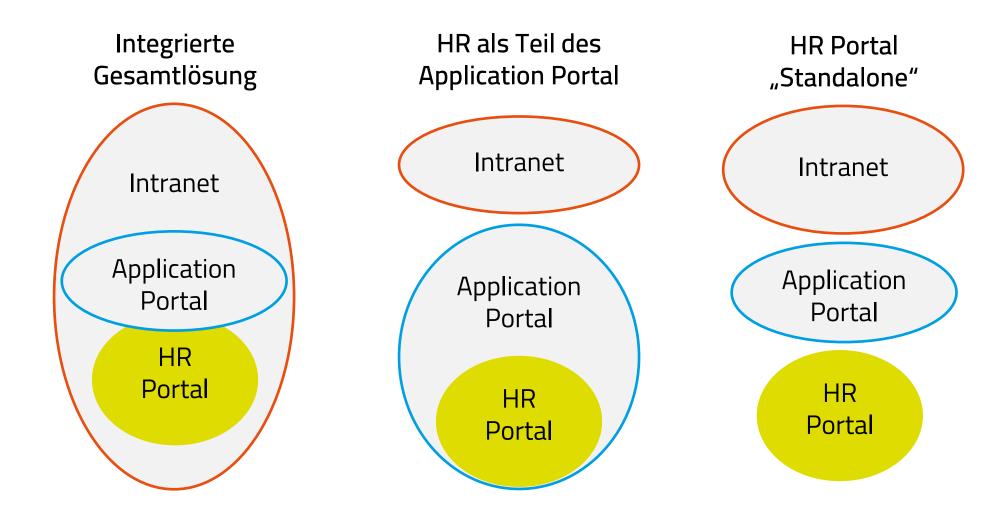
Positionierung eines HR Portals

Ist ein HR Portal immer ein eigenständiges IT System?

- > HR Portale können als eigenständige Systeme ausgeprägt sein, müssen es aber nicht.
- > Grundsätzlich kann man **zwei Varianten** unterscheiden, es sind aber auch Zwischenformen möglich.
- Als eigenständiges System ist ein HR Portal ein Teil der sog. Portal Landschaft eines Unternehmens. In diesem Falle betreiben Unternehmen mehrere eigenständige Portale für unterschiedliche Einsatzszenarien, teilweise auch auf unterschiedlichen Technologieplattformen (onPremise, Cloud)
- > Als zweite Variante kann ein HR Portal kann aber auch **Teil eines Digital Workplace** sein. In diesem Falle ist das HR Portal ein eigenständiger Menüpunkt auf der Hauptnavigationsebene des Unternehmensportals. Das HR Portal fungiert in diesem Falle als virtuelles Sub Portal.

Positionierung eines HR Portals

Ist ein HR Portal immer ein eigenständiges IT System?



Digitalisierungen

Herausforderungen für Mensch und Organisation



Top 5 Anforderungen an Unternehmen



Agilität von Organisationen fördern und die Arbeitswelt der Zukunft gestalten



Komplexe digitale Transformationen erfolgreich umsetzen



Digitale HR-Weltendefinieren und aufbauen



Digitale Talente identifizieren, auswählen und Kompetenzen entwickeln



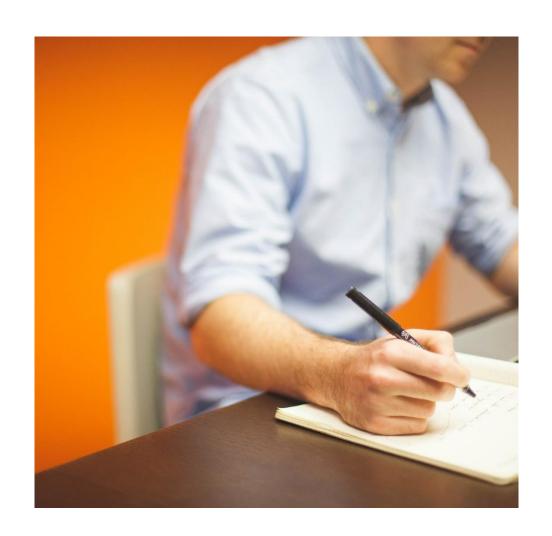
Menschen zu Innovationen bewegen und dieseumsetzen

Rechtliche Rahmenbedingungen

und Überregulierung

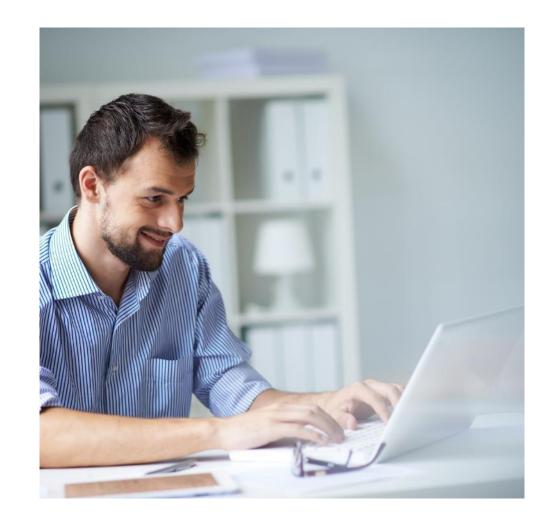
Strategische Vorteile

- Vereinheitlichung und Zentralisierung durch Schaffung eines modernen Zugang zu HR Services für die Unterstützung der Anwender
- > Einfacherer Austausch und **Zusammenarbeit** durch Kommunikation direkt im System (Ansprechpartner kontaktieren, Feedback, Fragen stellen etc.)
- > Verbesserung der **Mitarbeiterbindung** durch moderne und einfach zu nutzende HR Services
- > Pragmatische Unterstützung der digitalen Ausrichtung und Transformationen der HR Abteilung und des Unternehmens
- Schaffung eines positiven HR Image als interner
 Dienstleister ("HR als digitaler Vorreiter")



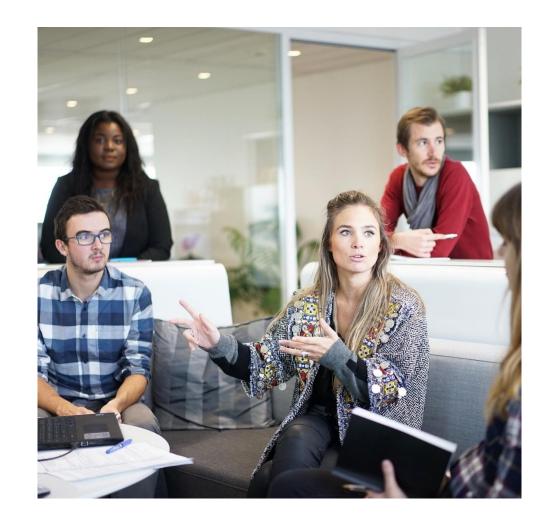
Vorteile für Führungskräfte und Mitarbeiter

- > Strukturierte, geordnete und übersichtliche Darstellung aller HR Services inkl. der Ansprech-partner über ein einheitliches Zugangssystem
- > Zugriff jederzeit und universell via PC, Notebook, Tablet oder Smartphone durch responsives Design
- Neueinsteiger oder Gelegenheitsanwender benötigen durch leistungsfähige Suchmöglichkeiten kein Zugangswissen mehr ("Wo finde ich überhaupt was in welchem System?")
- Deutliche Effizienzsteigerung im Alltag bei der Recherche von HR-relevanten Fachinformationen (Elternzeit, Teilzeit etc.)



Vorteile für die HR Abteilung

- > Zentraler und einheitlicher **Kommunikationskanal** von HR an die Mitarbeiter und Führungskräfte
- > Sehr einfache Pflege der HR Informationen im Alltag von den verantwortlichen HR Mitarbeitern direkt im System ("Redaktionsmodus")
- > Gewinnung von zeitlichen Freiräumen durch Entlastung im Bereich der HR Routinetätigkeiten
- Verbesserung der HR-internen Zusammenarbeit und des Informationsaustauschs
- Bessere Akzeptanz von HR Anwendungen im Unternehmen durch pflegbare Zusatzinfos (FAQ, Hilfe, Ansprechpartner)



Vorteile für die IT

- > Keine zusätzliche Infrastruktur oder Hardware erforderlich (100 Prozent SAP Enterprise Portal)
- > Risikoarme und schnelle Einführung aufgrund des "VANTAiO ready to run" Ansatzes
- > Entlastung der IT von Content Pflegetätigkeiten im System durch Abgabe der Tätigkeiten an HR
- > Baukastensystem ermöglicht eine einfachere funktionale Erweiterbarkeit ("neue Standardmodule") und Berücksichtigung individueller Wünsche des HR Teams
- > Bestehendes Betriebs- und Funktions **Know How** im SAP Portal kann weiterhin **genutzt** werden.



Warum sollten Sie sich für das VANTAiO HR Portal entscheiden?

Management / HR Leitung



- > Bessere Unterstützung der Führungskräfte
- Verbesserte Möglichkeiten der Mitarbeiterbindung und –rekrutierung
- Hohe Projektsicherheit und Investitionssicherheit durch Standardisierung und bewiesene Benutzerakzeptanz
- Sichere Investition durch zukunftssichere, erweiterbare Plattform

HR Abteilung



- Zentraler Kommunikationskanal an die Mitarbeiter
- Sehr einfache Pflege der Inhalte und Struktur im Alltag
- Entlastung von wiederkehrenden T\u00e4tigkeiten durch Self Services
- > Individuell erweiterbar
- > Erfüllung der hohen Sicherheitsanforderungen
- Verbesserung der HR-internen Zusammenarbeit und des Informationsaustauschs

Mitarbeiter des Unternehmens



- Einfacher und einheitlicher Zugang zu HRrelevanten Informationen und Services
- Richtige Ansprechpartner schnell und einfach finden
- Vereinbarung "OnBoarding" bei neuen Mitarbeitern
- > Hohe Akzeptanz durch hohen Nutzen
- Flexibilisierung und Effizienzsteigerung durch Self Services

Projektvorgehen: "Think big – Start small"

In 3 Stufen zum Ziel

Projektmanagement und -marketing

Geschäftsjahr 2019/2020 Geschäftsjahr 2020 **Umsetzung Basis-System** Roll-Out und Betrieb Pilotierung innerhalb von Deutschland Sukzessiver Nutzung der technologischen Plattform und Einheitliches Schulungs- und Contentmigrations-Konzept Infrastruktur Bedienkomfort und Effizienz Roll-Out und Betrieb Umsetzung Release 2.0 2 Thematische und homogene Informationsbereitstellung Ausbau der Umsetzung Release 3.0 3 Inhaltssuche und Tag-Cloud **7**usammenarbeits-Funktionalitäten Tiefe Integration der HR-Klare Informationsarchitektur Prozesse Orts-, zeit- und Globale HR Dokumentablage Optimierung der HR Prozesse geräteunabhängige Zentraler Kommunikationskanal für HR-News und Bereitstellung aller und HR-Termine inkl. RSS Feed und Newsletter Informationen, Prozesse und Prozessbeschreibungen HR-Ansprechpartner und Kontaktdaten Anwendungen Tiefgehende Social Media Managers-Desktop Offene interne Stellen Nutzung Training-Portal Automatische Verlinkung von Expertensuche/ Org-Charts Informationen e-Recruiting Mitarbeiter-Cockpit

22

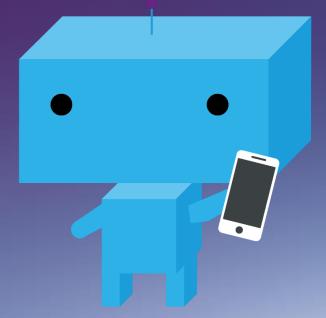
Sie möchten noch mehr zu dem Thema erfahren?

Kontaktieren Sie uns. Wir senden Ihnen gerne die vollständige Präsentation zu.

Email: info@vantaio.com

VANTAiO GmbH & Co. KG / Rheinstraße 4N / 55116 Mainz T +49 6131 62228-0 / F -70

www.vantaio.com info@vantaio.com



© 2021 VANTAiO GmbH & Co. KG

Die Weitergabe und/oder die Vervielfältigung dieser Publikation oder von Teilen daraus sind, zu welchem Zweck und in welcher Form auch immer, ohne die ausdrückliche schriftliche Genehmigung durch die VANTAiO GmbH nicht gestattet. In dieser Publikation enthaltene Informationen können ohne vorherige Ankündigung geändert werden.

In dieser Publikation enthaltene Informationen können ohne vorherige Ankündigung geändert werden. Die vorliegenden Angaben werden von VANTAiO bereitgestellt und dienen ausschließlich Informationszwecken. VANTAiO übernimmt keinerlei Haftung oder Garantie für Fehler oder Unvollständigkeiten in dieser Publikation. VANTAiO steht lediglich für Produkte und Dienstleistungen nach der Maßgabe ein, die in der Vereinbarung über die jeweiligen Produkte und Dienstleistungen ausdrücklich geregelt ist. Aus den in dieser Publikation enthaltenen Informationen ergibt sich keine weiterführende Haftung.