
HR-Portal als Hilfsmittel für die Transformation der Personalabteilung

Fachartikel von Björn Adam, Head of Consulting Services

Unternehmen sehen sich heute einem hoch diversifizierten, globalen Markt gegenüber, der sie zwingt, immer vernetzter zu arbeiten, um Wettbewerbsvorteile zu erlangen. Der Konkurrenz- und Innovationsdruck wird zunehmend spürbar und erfordert eine Veränderung und Optimierung der gewohnten Prozesse.

HR-Abteilungen reagieren auf diese Entwicklungen – sie befinden sich heute typischerweise in der Transformation des HR-Geschäftsmodells und orientieren sich am Drei-Säulen-Modell von Dave Ulrich: Personaler werden zu HR-Business-Partnern für Führungskräfte, Center of Expertise werden aufgebaut und dienen der Entwicklung und Steuerung von Personalprozessen und Instrumenten, über Shared Service Center werden Basisprozesse und Standardfragen von Mitarbeitern abgebildet.

Change The Game

Die Unternehmen sind noch nicht am Ziel. Oftmals existieren noch papierbasierte Prozesse mit multiplen Übergaben und Schnittstellen, die entsprechend ineffizient und kostenintensiv ablaufen. Als Folge von fehlenden automatisierten und standardisierten Prozessen wird ein Großteil der Arbeitskraft des Personalbereiches in administrativen Abläufen gebunden und

es besteht keine ausreichende freie Kapazität, um das notwendige operative und strategisch wirkende Personalgeschäft zu bedienen. Darüber hinaus existieren keine oder nur wenige Möglichkeiten, die Güte der Prozesse beziehungsweise die Leistungsfähigkeit des Personalbereiches mittels Kennzahlen zu ermitteln und entsprechende Verbesserungsmaßnahmen abzuleiten.

Um Ziele und Strategien des Unternehmens optimal zu unterstützen, muss sich der klassische Personalbereich von einer rein administrativen und verwaltenden, reagierenden Instanz zu einer umfänglichen und proaktiv agierenden HR-Organisation wandeln. Das Ziel ist ein Personalbereich, der seine operativen und strategischen Aufgaben stärker wahrnehmen kann und somit als beratende Instanz einen Mehrwert für Mitarbeiter und Führungskräfte bietet.

Die Notwendigkeiten, die hinter den heutigen administrativen Aufgaben stehen, fallen selbstverständlich nicht weg, sondern sollen effizienter abgewickelt werden können. Der transformierte Personalbereich zeichnet sich durch standardisierte und automatisierte HR-Prozesse aus, die über Self Services für Mitarbeiter Aufgaben an den Ort des Entstehens verschieben können und es somit ermöglichen, die internen Ressourcen von

administrativen Tätigkeiten zu entlasten. Es geht um bessere Integration aller Mitarbeiter in die HR-Prozesse durch den Einsatz von IT-Systemen. Daneben müssen Ansprechpartner und Aufgaben innerhalb des Personalbereiches klar formuliert und in der Organisation transparent gemacht werden.

SAP HR-Portal als Lösungsansatz

In der Tat bedarf es umfassender organisatorischer und technologischer Maßnahmen, um den Wandel durchzuführen. Personalabteilungen sind hinsichtlich der Abläufe über Jahre gewachsen und entsprechend heterogen. Eine der wichtigsten und wesentlichsten Voraussetzungen auf dem Weg zum transformierten Personalbereich ist es, einen ersten Schritt zur Vereinheitlichung zu gehen, indem ein flexibler, einheitlicher Zugriffspunkt auf Informationen, Services und Prozesse geschaffen wird. Dieser kann über ein Kommunikations- und Interaktionssystem, typischerweise in Form eines sogenannten HR-Portals, welches auch Teil des Intranet- oder Mitarbeiterportals sein kann, bereitgestellt werden.

Alle Nutzergruppen im Unternehmen (Mitarbeiter, HR-Personal, Führungskräfte), können nun, basierend auf ihren jeweiligen Berechtigungen, gebündelt über einen Kanal auf Bestehendes zugreifen. Die Effizienz wird deutlich gesteigert.

Durch Self-Services wird es den Mitarbeitern ermöglicht, selektiv ihre eigenen Stammdaten zu pflegen und deren Validität sicherzustellen. Beides entlastet und sorgt zusätzlich für eine höhere Qualität der Daten. Darüber hinaus können beispielsweise durch die sichere elektronische Bereitstellung von Gehaltsabrechnungen über das HR-Portal erhebliche Kosten eingespart werden. Es zeigt sich generell eine deutliche administrative

Entlastung der HR-Mitarbeiter, insbesondere im Bereich der Bearbeitung von wiederkehrenden Fragestellungen und Unterstützung der Mitarbeiter.

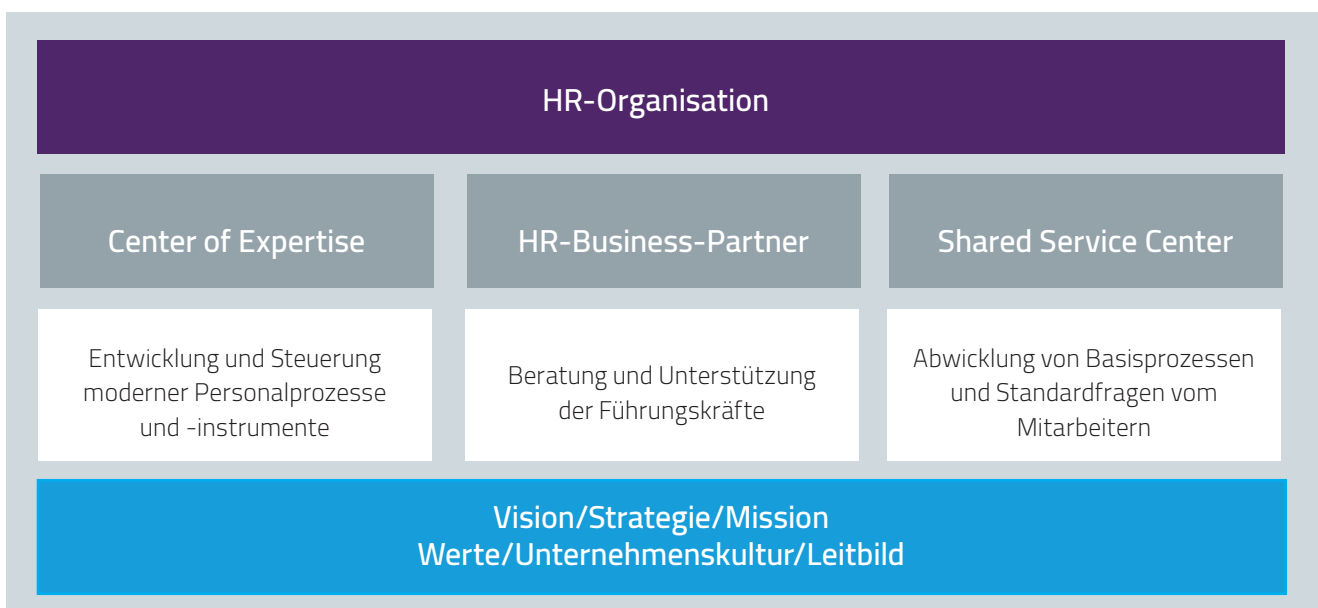
Gerade SAP-Kunden haben mit der Plattform SAP Enterprise Portal und den SAP Self-Services (ESS/MSS) eine hervorragende Basis für den Aufbau eines umfangreichen SAP HR-Fachportals, das auf die individuellen Bedürfnisse des jeweiligen Unternehmens angepasst werden kann.

Der Vorteil der SAP-Lösung besteht dabei in dem integrativen Ansatz, unterschiedliche Anwendungssysteme und Prozesse mit Wissen und Dokumenten thematisch zusammenzuführen und den Mitarbeitern, Führungskräften und HR-Mitarbeitern alles Notwendige an einer Stelle zur Verfügung zu stellen.

Legimitation der Investition „HR-Portal“

Jede Investition, so auch die Investition in ein Werkzeug zur Unterstützung der Transformation, muss wirtschaftlich abbildbar und sinnvoll sein. Bei der Einführung eines HR-Portals handelt es sich im Wesentlichen um ein Projekt zur Effizienzsteigerung.

Ein Weg zu einer ROI-Betrachtung (Return on Investment) kann die Ermittlung der Steigerung der Effizienz über die sogenannte Betreuungskennzahl sein. Die Betreuungskennzahl gibt die Relation zwischen Mitarbeitern im Personalbereich und Anzahl der Mitarbeiter im Unternehmen an. Wenn sich durch die Einführung von Self-Services (zum Beispiel das eigenständige Abrufen von Gehaltsnachweisen) die Quote von 1:500 auf 1:750 verändern lässt, bedeutet dies je nach Unternehmen sehr schnell hohe Kosteneinsparungen und einem entsprechend schnellen ROI.





Beispiele für Möglichkeiten und Vorteile eines HR-Portals

Über diese Steigerung der Effizienz und Kapazitätseinsparung hinaus können beispielsweise die Prozessoptimierungen betrachtet werden. Die Reduktion der Prozesslaufzeiten führt direkt zu einem höheren Durchsatz. Erfahrungsgemäß birgt insbesondere die Optimierung der Prozesse für Abwesenheits- und Zeitmanagement, Reisemanagement und Weiterbildungsgenehmigung enormes Potenzial. So konnte beispielsweise in einer Studie, die Deloitte Consulting und SAP durchgeführt haben, nachgewiesen werden, dass die Prozesskosten für die Durchführung einer Abwesenheitsmeldung bei optimaler IT-Systemunterstützung signifikant sinken.

Fazit

Die Personalabteilungen befinden sich mitten in der Reformierung und Neuorientierung ihrer Prozesse und ihres Serviceverständnisses. Durch den Einsatz eines HR-Portals lässt sich der Transformationsprozess optimal unterstützen. Wie dargestellt, beschleunigt und optimiert ein HR-Portal die Prozesse durch Standar-

disierung, Automation und Dezentralisierung (Self-Services). Durch das verbesserte Einbeziehen der Mitarbeiter sowie die zentrale Bereitstellung von Informationen, Services und Anwendungen wird die Personalabteilung von wiederkehrenden und verwaltungsintensiven Tätigkeiten entlastet und kann ihre Arbeitszeit dafür nutzen, einen verbesserten Beratungs- und Expertenservice zu bieten.

Notwendige Voraussetzungen, damit ein HR-Portal seine Potenziale entfalten kann, sind die Akzeptanz des Systems durch die Mitarbeiter, die optimale Unterstützung der gewünschten Anwendungsfälle und Arbeitsabläufe sowie der problemlose Zugriff. Ein HR-Portal als elektronischer Assistent der Personalabteilung und digitale Kommunikations- und Arbeitsplattform soll Spaß machen. Auf dieser Basis trägt das HR-Portal nicht nur dazu bei, Potenziale besser auszuschöpfen, sondern auch, die Mitarbeiterzufriedenheit zu steigern und Kosten zu senken.



Björn Adam

Head of Consulting Services

Seit Beginn der New Economy in den späten 1990er-Jahren beschäftigt sich Björn Adam mit Themen rund um die Bereiche Intranet und Internet. Bereits neben Schule und Studium beriet er auf selbstständiger Basis Unternehmen hinsichtlich ihrer ersten Schritte in die Online-Welt. Nach dem Studium der Informatik und internationalen Projekten und Einführungen von Unternehmensportalen im Konzernumfeld verantwortet Björn Adam heute bei VANTAiO den Bereich Consulting Services.

**Sie haben Fragen?
Dann kontaktieren Sie uns:**

BJÖRN ADAM
Head of Consulting Services

Kontakt:

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

info@vantaio.com / www.vantaio.com