

Wie Sie die passende Lösung für Ihr Unternehmen finden

Mit Outsourcing zum HR Summit!

Meist ist der Aufstieg zum Gipfel anstrengend und beschwerlich.

Wir zeigen Ihnen auf, wie und mit welchen Hilfsmitteln Sie den HR-Gipfel schnell, professionell und kostengünstig erreichen können.

Die vergangenen Monate haben uns sehr deutlich gezeigt, dass wir gerade im Personalwesen ohne gravierende Veränderungen so nicht weitermachen können.

Geänderte Arbeitsbedingungen, wie z. B. von jetzt auf gleich im Homeoffice arbeiten zu müssen, der fehlende Zugriff auf Dokumente oder schlicht der Ausfall von Mitarbeitenden hat das Thema HR-Digitalisierung in eine ganz neue Dimension katapultiert.

Nicht nur den Personalchefs und -chefinnen, sondern vor allem den Unternehmenslenkern und -lenkerinnen wurde klar vor Augen geführt, dass hier strategisch und aufgabenseitig völlig neue Herausforderungen entstehen, die es schnellstmöglich zu lösen gilt. Glücklicherweise konnten sich die Unternehmen, die sich bereits vor der Krise mit dem Thema HR-Prozesse und HR-Digitalisierung auseinandergesetzt hatten.

Doch wie ist die Ausgangslage?

Viele Personaler/-innen sehen ihr Hauptaufgabengebiet nach wie vor in der Lohnabrechnung, haben dadurch zu wenig Zeit für Themen wie Personalbindung, Personalentwicklung, Rekrutierung und neue Herausforderungen – wie Homeoffice

oder die geänderten Wertevorstellungen der Mitarbeitenden. Und genau hier müssen die Kernprozesse geändert werden.

Grundvoraussetzung für eine Neuausrichtung der HR-Prozesse muss es sein, dass diese in direktem Einklang mit der gesamtheitlichen Unternehmensstrategie stehen und die Personalmitarbeiter den benötigten Freiraum für diese schwierige Aufgabe bekommen.

Wie kann dies konkret aussehen?

Man trennt sich von den HR-Bereichen, die nicht zur direkten Wertschöpfungskette gehören, und fokussiert sich auf die strategischen Bereiche, harmonisiert Prozessabläufe und reduziert administrative Arbeiten auf ein Minimum. Leichter gesagt als getan, aber es gibt zum Glück HR-Spezialanbieter, die sich schon vor Jahren mit diesen Themen auseinandergesetzt haben und auf deren praktische Erfahrung zurückgegriffen werden kann.

Aber wie kann der richtige Strategiepartner mit einer gesamtheitlichen HR-Lösung gefunden werden?

Gerade im Personalwesen arbeiten wir mit hochsensiblen Daten; da sind Sicherheit, Seriosität und Können gefragt. Hier spielen große

Namen keine Rolle, sondern in der Praxis erprobte und bezahlbare Lösungen, die mit einem überschaubaren Budget eingeführt werden können. Schauen Sie sich in Fachzeitschriften die Publizierungen diverser Anbieter an.

Informieren Sie sich auf der Homepage der Anbieter, schauen Sie nach Zertifizierungen wie „Software Hosted in Germany“ vom Bundesverband IT-Mittelstand, nach Wirtschaftsprüfungstestaten oder nach dem „Check 28“-Testat des Bundesverbandes der IT-Sachverständigen und Datenschützer (BISG). Das Zertifikat „Software Hosted in Germany“ vom Bundesverband IT-Mittelstand wird jährlich erneuert und bedingt daher eine sehr hohe Aktualitätsgarantie.





Hierdurch erhalten Sie einen objektiven Überblick und die Sicherheit, dass Ihre Daten die Bundesrepublik Deutschland nicht verlassen. Setzen Sie auf Anbieter, die Ihre Daten in ihrem eigenen Rechenzentrum hosten und so flexibler auf kundenindividuelle Anforderungen reagieren können.

Gesamtheitliche HR-Lösungen sind der Schlüssel zum Erfolg!

Wieso ist dieser Punkt so wichtig? Es geht darum, von überall aus, egal ob vom Homeoffice oder aus dem Büro, auf den gleichen Datenbestand oder die benötigten Dokumente zugreifen zu können.

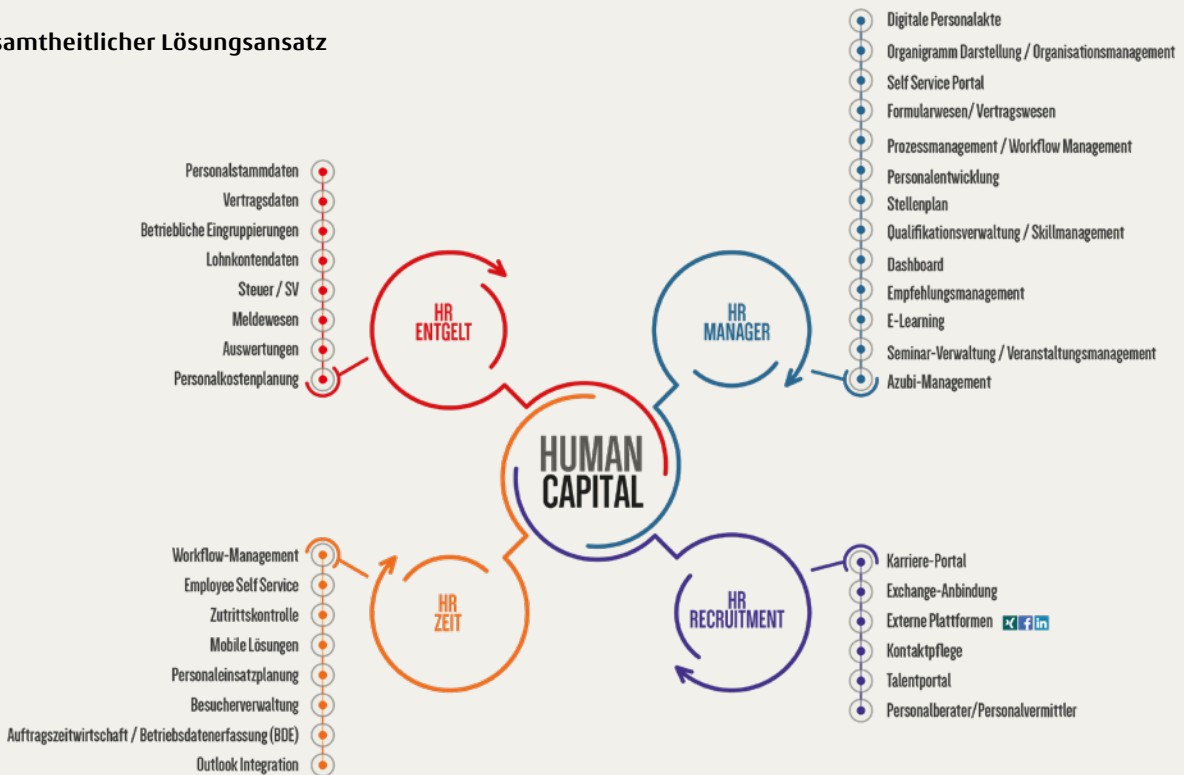
Ausgelagerte Bereiche wie z. B. die Lohnabrechnung müssen trotzdem voll integriert bleiben.

Wie kann so etwas in der Praxis aussehen?

Ihre gesamtheitliche HR-Software läuft im Rechenzentrum Ihres HR-Partners. Er kümmert sich um Themen wie Datensicherung, Releasewechsel bzw. Updates und sorgt dafür, dass Ihnen die jeweils neueste Version der Software zur Verfügung steht. Er übernimmt z. B. die Lohnabrechnung für Sie im Full Service Providing (FSP) oder stellt Sie Ihnen in der Variante Applikation Service Providing (ASP) zur Verfügung, wenn Sie nach wie vor selbst abrechnen möchten.

Die Personalmanagementlösung Ihrer HR-Partners umfasst sämtliche Bereiche wie eine Digitale Personalakte, ein Formular- und Vertragswesen, ein Workflow-Management, eine Organigramm-Funktion und ein modernes Self-Service-Portal, mit dem Sie Ihren Mitarbeitenden beispielsweise die Lohnabrechnung elektronisch zur Verfügung stellen

Gesamtheitlicher Lösungsansatz



können. Adressänderungen etwa bei einem Umzug können genauso hochgeladen werden wie eine Krankmeldung oder die Buchung einer Weiterbildungsmaßnahme. Gerade im Bereich des Personalmanagements können Sie viele Prozesse digitalisieren, angefangen vom Personalgespräch über die Personalentwicklungsmaßnahme oder das Veranstaltungsmanagement bis hin zum E-Learning oder dem Ausbildungsmanagement.

Der HR Manager im Überblick

Es geht jedoch nicht darum, alles sofort einzuführen. Wichtig ist, dass diese Bereiche als integrierte Lösung bei Bedarf zur Verfügung stehen. Ein weiterer Bereich ist das Recruitment. Ein HR-Strategiepartner liefert Ihnen hier ebenfalls praktikable Lösungen, natürlich Suchmaschinen-optimiert, damit Ihre Stellenanzeigen auch gefunden werden.

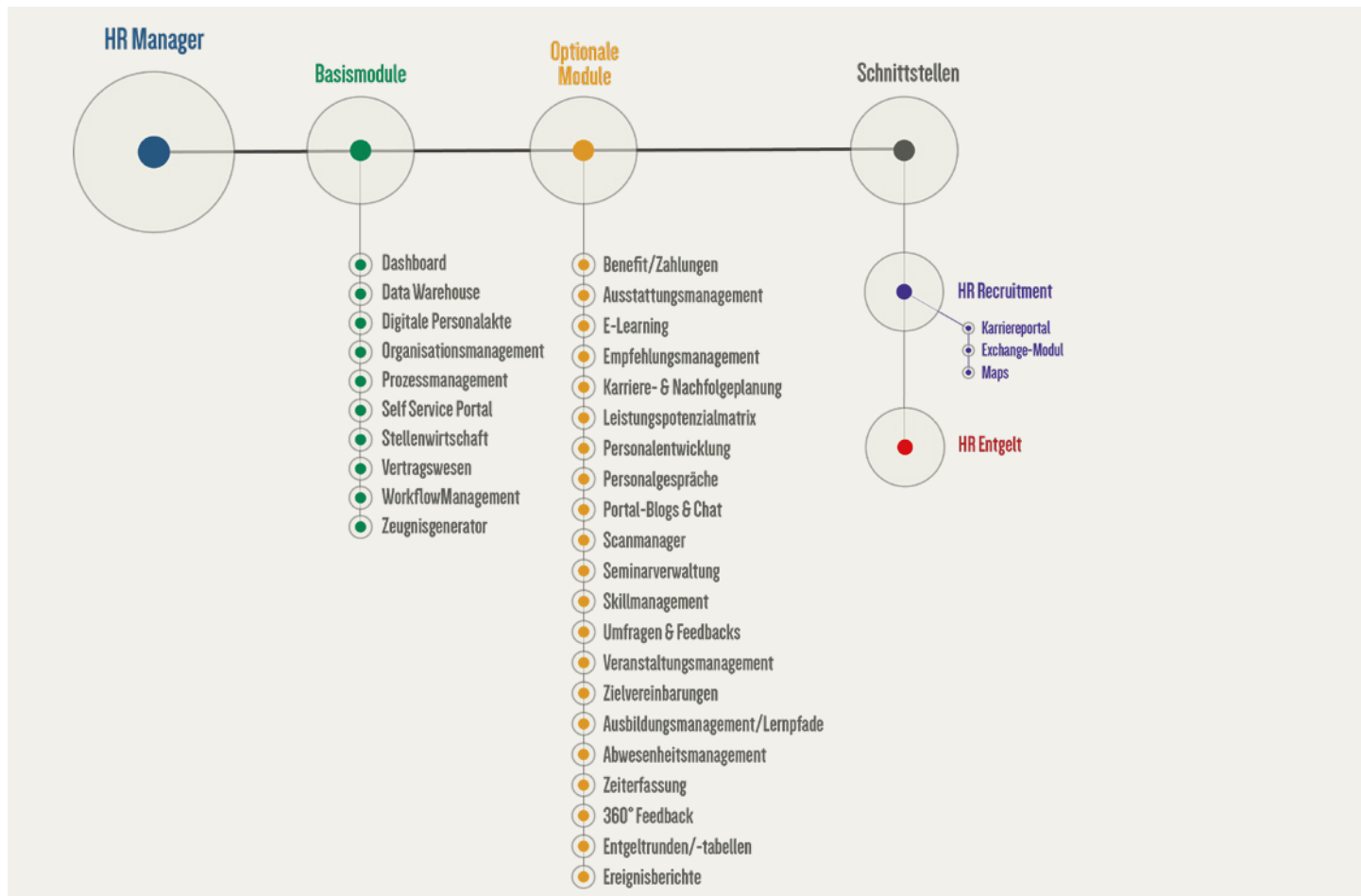
Mit dem Aufrufen des Job-/ Stellenportals auf Ihrer Homepage werden die Bewerbenden direkt mit dem Rechenzentrum Ihres HR-Partners verbunden. Dort läuft die Rekrutierungslösung im gleichen „Look & Feel“ wie auf Ihrer eigenen Homepage. Der Anbieter kümmert sich um Themen wie Datenschutz und Verfügbarkeit. Mithilfe seiner integrierten Analysetools stellt er Ihnen die Informationen zur Verfügung, die Sie benötigen, um die Attraktivität, Akzeptanz und Außenwirkung Ihrer Stellenangebote permanent zu überprüfen.

Praxisbeispiel: Besetzung einer neuen Stelle mithilfe einer gesamtheitlichen Lösung

Das Bewerbermodul befasst sich einmal mit der Besetzung einer neu geschaffenen Stelle beziehungsweise mit der Wiederbesetzung beim Weggang eines Mitarbeiters/einer

Mitarbeiterin. Für beide Varianten hat das System diverse Unterstützungsfeatures. Bei einer neuen Stelle prüft die Personalabteilung, ob es eine ähnliche Stellenanforderung bereits gibt, kopiert diese und passt sie den neuen Anforderungen an. Bei einer Wiederbesetzung kann direkt auf die vorhandene Stellenbeschreibung zugegriffen werden.

Die Stellenanforderungen stehen so schnell und direkt für weitere Prozessschritte zur Verfügung. Im nächsten Schritt erfolgt die Einholung der Freigabe durch den Vorgesetzten bzw. die Vorgesetzte oder den/die Geschäftsführer/-in. Hierzu kann auf Wunsch direkt auf die Original-Stellenausschreibung zugegriffen werden. Die grafische Prozesskontrolle sorgt dafür, dass Sie als Personaler/-in jeden Schritt zu jeder Zeit nachvollziehen und kontrollieren bzw. an die Erfüllung erinnern können.



Liegt die Freigabe vor, platzieren Sie die neue Stelle ausgehend vom Intranet über das Internet bis hin zu Spezialanbietern wie XING oder LinkedIn. Parallel dazu erfolgt eine zusätzliche Meldung der Stelle bei der Bundesagentur für Arbeit.

Der moderne Aufbau und das Design sind erste wichtige Punkte, um bei Bewerbenden positiv aufzufallen. Hierbei haben die Bewerbenden alle modernen Möglichkeiten, ihre Daten elektronisch einzustellen beziehungsweise ihre Unterlagen hochzuladen – natürlich erst nach expliziter Datenschutz-Freigabe. Nach Eingang der Bewerbung erhält die Person vollautomatisch eine von Ihnen individuell verfasste Eingangsbestätigung.

Ein weiteres wichtiges Kriterium bei diversen Umfragen war, dass sich mehr als 70 Prozent der Bewerbenden über zu spätes Feedback beschwert haben. Durch die bereits beschriebene Funktionalität scheidet dieser Fallstrick für Sie schon einmal aus. Üblicherweise erfolgt nach Sichtung und Einschätzung durch die Personalabteilung die Weiterleitung an die Fachbereiche. Auch hier steht ein umfangreiches Portfolio von Softwarebausteinen wie Wiedervorlagen, Reminder, Formschriften usw. zur Verfügung.

Die nächsten Prozessschritte wie Einladung, Interview mit Gesprächsleitfaden und zum Schluss der Entscheidungsprozess werden softwaretechnisch zu 100 Prozent unterstützt. Mit der Entscheidung für einen Bewerber bzw. eine Bewerberin erfolgt die automatische Übergabe an den Bereich des Personalmanagements. Hier wird aus den Bewerberdaten der Arbeitsvertrag erstellt, falls erforderlich zur Prüfung an den Vorgesetzten/die Vorgesetzte geschickt und dann zur Unterschrift (auch digital) versandt.

Mit diesem Schritt werden alle vorhandenen Daten und Dokumente der Digitalen Personalakte zugeführt. Der zur Unterschrift versandte Vertrag enthält typischerweise einen QR-Code, damit er nach dem Rückversand vollautomatisch in die

elektronische Personalakte integriert werden kann.

Mit der Einstellung des Bewerbers bzw. der Bewerberin werden automatisch weitere Prozessschritte angestoßen. Mit Erstellung des Onboarding-Prozesses (natürlich mit Kopierfunktion oder kompletter Übernahmemöglichkeit vorhandener Vorlagen) erfolgt als nächster Schritt die Datenübergabe an den Entgelt- bzw. Zeitwirtschaftsbereich. Aus der Organigramm-Struktur wissen wir, welche Aufgaben anschließend zu erfüllen sind.

Diese gehen von der Sicherheitsunterweisung und Schulungen bis hin zur Festlegung, welche Ausstattungsgegenstände wie Laptop, Handy, Auto oder auch Sicherheitsschuhe die Mitarbeitenden bekommen müssen. Im Bereich der Personalentwicklung werden zukünftige Meilensteine definiert sowie, welche Skills zu welchem Zeitpunkt bei den neuen Mitarbeitenden in welchem Umfang vorhanden sein müssen.

Hierzu helfen die im System vorhandenen Skill-Listen und Skill Trees mit grafischer Darstellung zur Über- und Unterdeckung bei der Definition der notwendigen Weiterbildungsmaßnahmen. In der Praxis finden je nach Stelle in unterschiedlichen Zyklen Personalgespräche statt, bei denen eine gemeinsame Standortbestimmung erfolgt.

Daraus resultierende Maßnahmen, wie zum Beispiel für die Weiterbildung, Karriereplanungsschritte oder getroffene Benefit-Vereinbarungen, werden softwaretechnisch vollumfänglich unterstützt und umgehend in der Digitalen Personalakte abgelegt.

Die elektronische Personalakte ist ein wichtiger Prozessschritt in Richtung Digitalisierung. Stehen in ihr doch alle Daten (und nicht nur für den Homeoffice-Zugriff) zentral und von beliebigen Standorten aus nutzbar zur Verfügung. Gerade für die Erstellung der vielen Unterlagen und Dokumente ist eine leistungsstarke Textverarbeitung





SUMMIT IT Stellungsangebote Bewerbungstipps FAQ

Consultant Personalmanagement (m/w/d)

SUMMIT IT CONSULT GmbH
 Eischweiler
 Berufserfahrung (Junior Level)
 Berufserfahrung

Consulting, Beratung
 Vollzeit
 Publiziert: 01.07.2021



Die SUMMIT ist einer der führenden Anbieter von Unternehmenslösungen im Personalwesen. Unsere Expertise erstreckt sich über den gesamten HR-Bereich: angefangen von der klassischen Lohnabrechnung, dem Personalmanagement sowie Bewerbermanagement bis hin zur Personalrentenversicherung.

Zur Verstärkung unseres Teams in der Zentrale in Eischweiler suchen wir Sie als

Consultant Personalmanagement (m/w/d)

Die SUMMIT bietet Ihnen ein breit gefächertes Tätigkeitsfeld in einem modernen Unternehmen.

Ihre Aufgaben:

- Sie arbeiten für namhafte Kunden unterschiedlichster Branchen in einem kompetenten Team.
- Sie richten unsere Lösungen in den Bereichen HR Manager und HR Recruitment beim Kunden vor Ort ein, parametrieren und -schulen diese.
- Sie sind die persönliche Ansprechpartner für unsere Kunden in der Betreuung und Beratung.

Was erwarten wir von Ihnen?

- Sie sind einbringend und wollen sich jenseits üblicher Firmenhierarchien in eine ebenso anspruchsvolle wie vielseitige Aufgabenstellung einbringen
- Sie verfügen über einen gesunden Mix aus fachlicher und sozialer Kompetenz sowie natürlicher Autorität
- Sie haben idealerweise 2-3 Jahre Berufserfahrung im Management von Software-Projekten.
- Sie verfügen über sehr gute allgemeine EDV-/Programmerkennnisse.

Was bieten wir Ihnen?

- Neben der langjährigen Erfahrung und unserem exzellenten Ruf im Markt bieten wir Ihnen alle Vorteile eines inhabergeführten Unternehmens mit überschaubaren Strukturen und klaren Hierarchien.
- Sie erhalten ein Aufstiegsfeld, das Sie weitestgehend selbst gestalten können.
- Sie erhalten eine fundierte Ausbildung/Einarbeitung in unsere Programme und Lösungskonzepte.
- Ein geschultes Mentor-Team steht Ihnen abseits der gesamten Vorgesetztenkette zur Verfügung
- Sie erhalten ein attraktives, leistungsbezogenes Gehalt, gegebenenfalls mit Firmen-PKW

Interessiert?

Dann freuen wir uns auf Ihre Bewerbung.
 Für Rückfragen steht Ihnen Herr Lothar Steyns unter Telefonnummer +49 2403 96364-10 zur Verfügung.
 Rückfragen per E-Mail richten Sie bitte an karrriere@summit-it-consult.de.

 Andrea Witte
 Assistentin der Geschäftsleitung
 024039636410

 Lothar Steyns
 Geschäftsführender Gesellschafter
 024039636411

Alle Stellungsangebote **Jetzt bewerben!**

[Datenschutz](#) [Impressum](#)

im modernen Personalmanagement unabdingbar.

Sie erstellen vom individuellen Formschreiben über Textbausteine, Umfragen- und Gesprächsbögen den gesamten Schriftverkehr und legt die Dokumente automatisch prozessbezogen richtig ab. Alle administrativen Arbeiten reduzieren Sie dadurch auf ein Minimum.

Aber wie behält man den Überblick über alle Prozesse, Termine, Maßnahmen oder auch Kostenverläufe?

Bereits im Basissystem verfügen praxisgerechte Personalmanage-

mentssysteme über ausgereifte Dashboard-Funktionen. Im Hintergrund arbeiten sie mit einem Datawarehouse-System, auf das, je nach Rolle (Geschäftsführer/-in, Personaler/-in, Abteilungsleiter/-in, Controller/-in etc.), individuell zugegriffen werden kann, um ein von Person zu Person persönlich gestaltbares Dashboard mithilfe individueller „Widgets“ zusammenzustellen.

Die Geschäftsführung möchte Vergleiche zwischen alter und neuer Struktur sehen, Ein- und Austritte im Blick behalten, die Personalkostenentwicklung auf Knopfdruck mit individuellen Werten präsentiert bekommen oder den Recruitern die

neu eingegangenen Bewerbungen zeigen. Die Auswertungen erfolgen in den unterschiedlichsten Darstellungsformen von der Tabellenansicht bis zur grafischen Darstellung.

Fazit

Die Vergangenheit hat uns klar vor Augen geführt, dass alles das, was gestern noch mit hohem Aufwand handhabbar war, heute fast unmöglich ist. Damit Sie Ihr Unternehmen im Markt bei den Mitarbeitenden und bei den Bewerbenden im Bewusstsein halten und festigen können, bedarf es gravierender Veränderungen.

Große Konzerne haben es da leichter, da sie die notwendigen Prozesse bereits seit Jahren intensiv verfolgen und umsetzen. Aber bitte bedenken Sie dabei, dass Sie neben einer softwaretechnischen Komplettlösung auch einen Partner brauchen, der bereit ist, sein Know-how und seine Erfahrung, nicht nur gegen bare Münze, einzubringen.

Handeln Sie, damit Ihr Unternehmen im Markt, bei den Mitarbeitenden und im „War for Talents“ auf der Überholspur bleibt. ■

Lothar Steyns ist Geschäftsführender Gesellschafter der SUMMIT IT CONSULT GmbH. Seit über 20 Jahren bietet die SUMMIT Komplettlösungen für alle Bereiche des Personalwesens an. Ihre Lösungen sind sowohl als Outsourcing- als auch als Inhouse-Lösung verfügbar. Der Autor ist erreichbar unter: l.steyns@summit-it-consult.de.

