



Teil 2: Digitale Personalakten – Personal-Management

# DIGITAL GENIAL: DIE PERSONALAKTE

Mit der digitalen Transformation verbinden viele Unternehmen umfangreiche Projekte und hohe Investitionskosten. Kein Wunder also, dass gerade Personalreferenten aus KMUs noch zögern, den Wandel mitzugestalten. Schließlich müssen sie zunächst alle operativen Aufgaben abarbeiten. Wie die digitale Personalakte zur zentralen Daten-Drehscheibe werden kann, zeigt das Beispiel der KESSEL AG.

Die KESSEL AG ist ein international agierender Spezialist für Entwässerungstechnik mit rund 520 Mitarbeitern. Hier zogen mit der IQAkte Personal Anfang 2015 schlanke Workflows erstmals auch in die Verwaltung ein. Die nächste Stufe: über die Anbindung an SAP HR mit der digitalen Personalakte flexible Analysen und Reports realisieren. Im ersten Schritt beschränkte man sich auf die reinen Stammdaten und Basis-Informationen.

Schon damit lässt sich in der Personalakte viel anfangen. Das integrierte Analysewerkzeug IQAkte Analytics kann nämlich schnell und einfach Listen erstellen, etwa, wo Auszubildende beschäftigt werden oder welche Dienstverhältnisse gerade ruhen. „Das alles lässt sich nun viel schneller ausselektieren, als wenn ich es über SAP machen muss“, fasst Stefan Renz, Leiter Personalwesen bei KESSEL, zusammen. Daneben nennt er als großen Pluspunkt, dass auch Erfassungsfehler und Schwachstellen an den SAP-Daten sofort auffallen.

In Zukunft sollen auch die Entgelt-Daten aus SAP in der Personalakte verfügbar gemacht werden. Damit lassen sich dann etwa Anfragen von Vorgesetzten, die Daten für ihre Planung benötigen, sehr viel komfortabler direkt aus der IQAkte Personal beantworten. Außerdem wird daran gearbeitet, die Personalakte in das gerade neu entstehende Mitarbeiterportal zu integrieren. Dies erlaubt den Mitarbeitern dann auch den Zugriff auf die Lohn- und Gehaltsabrechnung, sodass kein separater Versand dieser Unterlagen mehr erfolgen muss.

### Kreativ werden

Das Anwendungsbeispiel veranschaulicht, dass die digitale Transformation kein Selbstzweck ist: „Gerade für KMUs kommt es nicht darauf an, alle Arbeitsabläufe so schnell wie möglich zu digitalisieren. Personalreferenten sollten zunächst die Prozesse in der digitalen Personalakte abbilden, die ihnen den größten Zeitgewinn verschaffen“, erklärt Frank Rüttger, Geschäftsführer von IQDoQ. „Anschließend können sie ihr System mit weiteren Daten für strategische Analysen und Reports füllen sowie komplexere smarte Prozesse angehen.“ Spätestens dann ändert sich ihre Rolle vom einstigen Mitarbeiter-Verwalter zum kreativen Gestalter einer zukunftsweisenden Personalarbeit. ●

### Das kann die IQAkte Personal

Die IQAkte Personal von IQDoQ stellt alle Mitarbeiterinformationen und -dokumente auf Knopfdruck zur Verfügung – im Büro, im Web und als App. Eine Aufgabenverwaltung, automatische Dokument- und E-Mail-Erzeugung, integrierte Freigabe-Workflows und individuelle Checklisten optimieren die Personalarbeit und schaffen so Freiräume. Eine Skill-Verwaltung und ein integriertes Werkzeug zur flexiblen Datenanalyse ermöglichen außerdem z. B. eine vorausschauende Personalplanung. Dafür lassen sich zudem beliebige externe Datenpools anbinden.

Kunden erhalten die E-Akte als Komplettpaket zum Festpreis, das neben der Software auch die Dienstleistungen zur individuellen Anpassung, Vor-Ort-Installation und Schulung umfasst. Mit dem innovativen Einführungskonzept 5Days2Go sind sie so in wenigen Tagen betriebsbereit.

### Über IQDoQ

IQDoQ ist die Dokumenten-Management-Tochter von Materna mit einem feinen Gespür für Prozesse und Dokumente. Die Produktmarke IQAkte Personal steht dabei für ein effizientes zukunftsicheres Dokumenten-Management und für smarte digitale HR-Prozesse, die weit über die Personalabteilung hinausgehen.

## Digitale HR in Stufen

### Personalarbeit gestalten

Daten auswerten, Potenziale erkennen und ausgewählte komplexe Prozesse digitalisieren (Datenqualität ist wichtig)

### Weitere Daten zuführen

IT-Systeme unternehmensweit miteinander verbinden (die digitale Personalakte mit anderen HR-Systemen sowie mit CRM- und ERP-Systemen)

### Zeit gewinnen

HR-Prozesse digital abbilden, und zwar die, die die größten Engpässe darstellen (vorrangig Prozesse mit Medienbrüchen)

### Eine Basis schaffen

Die digitale Personalakte mit Mitarbeiterdaten und -dokumenten füllen (Papierinseln auflösen)