

- Projektberatung
- Personalberatung
- Verwaltung und Wirtschaft
- Bildung und Mentoring

Hauke-Haien-Ring 37  
25813 Husum  
Tel.: 04841-9373891  
Fax: 04841-62565  
www.kerstin-magnussen.de  
beratung@kerstin-magnussen.de

Januar 2020

## **Beratungskonzept zur Analyse (IT-gestütztes) Personalmanagement**

### **1. Ausgangssituation**

Viele Unternehmen und Verwaltungen stehen vor der Herausforderung, die Gestaltung Ihrer Personalarbeit hinsichtlich der Zukunftsfähigkeit ihrer Personalprozesse zu überprüfen und neu auszurichten. Vor dem Hintergrund der Anforderungen zur Digitalisierung und der Umsetzung des Online-Zugangsgesetzes rücken auch die internen Personal- und Organisationsprozesse mit steigender Tendenz in den Fokus der Modernisierung. In diesem Zusammenhang ist eine individuelle Analyse der eingesetzten Personalmanagementtools und -prozesse unerlässlich.

Ziel der Analyse sollte sein, das eingesetzte Personal(abrechnungs)verfahren hinsichtlich seiner Einsatzmöglichkeiten und Zukunftsfähigkeit im Fokus der unternehmens-/verwaltungsspezifischen Anforderungen zu bewerten. Im Rahmen einer Untersuchung sollten pragmatische Handlungsempfehlungen erarbeitet werden, die umsetzbare Optimierungspotenziale für die zukünftige Gestaltung der Personalarbeit aufzeigen.

Die Untersuchung bezieht sich u.a. schwerpunktmäßig auf die jeweils eingesetzte Personalabrechnungssoftware und die begleitend eingesetzten Datenbanken und Dateien zur Personal- und Stellenbewirtschaftung. In die Analyse werden je nach Verwaltungs-/Unternehmensgröße und Ausrichtung der Untersuchung sollten auch weitere Bereiche wie Bewerbermanagement, Personalentwicklung sowie die Aspekte der Zeitwirtschaft und Reisekosten mit ihren Schnittstellen zur Personalabrechnung einbezogen.

Im Mittelpunkt der Untersuchung stehen die Analyse der Personalprozesse unter Berücksichtigung der Aufbau- und Ablauforganisation, Schnittstellen (Nahtstellen), Medienbrüche (Datenredundanz) sowie die Erarbeitung eines Konzepts als Handlungsempfehlung für Optimierungspotenziale zur

zukunftsfähigen IT-gestützten ganzheitlichen Gestaltung der unternehmens-/verwaltungsspezifischen Personalarbeit.

## 2. Exemplarische Beratungs-Leistungen

Auf Basis vorliegender Informationen ( z.B. anhand Dokumentenanalyse, Prozessbeschreibungen, Produktbeschreibungen, Mitarbeiterfragebogen und -interviews u.a.) wird der Beratungsumfang anhand einschlägiger Erfahrungen in vergleichbaren Beratungsprozessen kalkuliert. In diesem Zusammenhang fließt ebenfalls mit hinein, welche Eingangs- und Ausgangsschnittstellen insgesamt in der Personalarbeit vorhanden sind und wie diese zu bedienen sind.

Mein Verständnis von einer ganzheitlichen Betrachtung der Personalarbeit umfasst insbesondere:

- Personalabrechnung (incl. Bescheinigungs- und Meldewesen, Beitragsrecht gesetzlicher Abzüge und ggfs. Zusatzversorgung)
- Personalsachbearbeitung und –bewirtschaftung (Arbeits- und Tarifrecht)
- Zeitwirtschaft, Arbeitszeitmodelle, Schichtplanung und Zeitzuschläge
- Schnittstellen zum Finanzmanagement u.a.
- Personalpolitik/Umsetzen einer Personalstrategie
- Personalentwicklung/Aus- und Fortbildung
- Bewerberverwaltung
- Personalkostenhochrechnung
- Personalkostencontrolling
- Budgetplanung
- Berichtswesen und Auswertungen
- Umsetzung Zielbonussystem und Budgetermittlung
- Kennzahlensysteme
- Umsetzen von Dienstvereinbarungen
- Statistiken
- Stellenplanung und –besetzung/Stellenbewirtschaftung
- Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) und Eingliederungsmanagement (BEM)
- Stellenbeschreibung/-bewertung
- Personaleinsatzplanung und Ausbildungsplanung
- Reisekosten
- Veranstaltungsmanagement/Schulungen
- Workflow/emails
- Digitale Akte
- Mitarbeiter- und Führungskräfteportal (ESS und MSS)
- ...

Für die Analyse und Bewertung der Personalmanagement-Tools wird folgendes Vorgehen empfohlen:

- Vorgespräch zur detaillierten Zielklärung mit Entscheidern
- Kick-Off-Workshop
- Voruntersuchung\*
- Hauptuntersuchung\*
- Abschlussbericht mit Handlungsempfehlungen für Optimierungspotenziale
- Präsentation der Analyseergebnisse und Handlungsempfehlungen im Rahmen eines Workshops im Kreise der Beteiligten

Am Ende des Kick-Off-Workshops sollte eine bedarfsgerechte Ausrichtung der Beratung festgelegt werden, um den größtmöglichen Nutzen für den Auftraggeber aus der Analyse und den Handlungsempfehlungen sicherzustellen.

Empfohlen wird im Rahmen komplexer Analysen die Gliederung in eine Vor- und Hauptuntersuchung. Dieses ermöglicht zum Ende jeder Phase das Überprüfen der bisherigen Ergebnisse und das Korrigieren von Fehlentwicklungen. \* Je nach Unternehmens-/Verwaltungsgröße ist folgender Ablauf möglich; eine individuelle Anpassung und Gestaltung der Untersuchungsschritte ist kundenindividuell möglich:

Schritt	Leistungselemente	Exemplarische Inhalte	Exemplarische Ergebnisse
1	Einstieg  Situationsanalyse und Bewertung der Ausgangssituation	Workshop Vorbereitung und Durchführung Kick-Off-Workshop  Definition von mehreren Kernprozessen im Personalmanagement mit Abrechnungsrelevanz, z. B.: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Neueinstellung eines Mitarbeiters</li> <li>• Abbildung Arbeitszeitmodell, individuelle Arbeitszeitänderung und Abgeltung von Zeitzuschlägen/Überstunden</li> <li>• Umsetzung/organisatorischer Wechsel eines Mitarbeiters</li> <li>• Zahlbarmachung Zielbonus/Zulage</li> </ul>	Ziel und Rahmenbedingungen der Analyse sind klar definiert. Ein Überblick über die Anforderungen der Zukunft hinsichtlich Personalarbeit ist definiert.  Aufbau- und Ablauforganisation der Personalabteilung und Schnittstellen zu anderen Querschnittsbereichen sind transparent.  Festlegung von mehreren Personalabrechnungs-Prozessen, die im Beratungsprozess detailliert untersucht und analysiert werden sollen.

Schritt	Leistungselemente	Inhalte	Ergebnisse
2	Voruntersuchung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Austritt eines Mitarbeiters</li> </ul> <p>Einstieg in die Voruntersuchung mit Ermittlung des Informationsbedarfs.</p> <p>In Abhängigkeit von der Ausgangssituation und den zur Verfügung stehenden Unterlagen anhand z.B.:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dokumentenanalyse</li> <li>• Interviews anhand eines auszuarbeitenden Fragebogens/Interviewleitfadens mit Entscheidungsträgern (Referenten) und Beschäftigten der Personalabt., ggfs. zusätzlichen Ansprechpartnern aus Querschnittsbereichen (Organisation, IT und Finanzen und Akteuren betrieblicher Mitbestimmung).</li> <li>• Fragebogen</li> <li>• Selbstaufschreibung</li> <li>• Laufzettelverfahren</li> <li>• ...</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vertiefende Informationen zum aktuellen Einsatz und Leistungsumfang des Personalabrechnungsverfahrens sind vorhanden.</li> <li>• Zusammenhänge und Schnittstellen hinsichtlich Aufgabengliederung/Zuständigkeiten im Personalmanagement, Schnittstellenstruktur, Geschäftsprozessen, Rahmenbedingungen sind transparent.</li> <li>• Schwachstellen in den derzeitigen Personalprozessen im Personalmanagementverfahren sind definiert.</li> <li>• Wünsche und Anregungen der Beteiligten an die IT-unterstützte Personalarbeit sind herausgearbeitet.</li> </ul>
3	Hauptuntersuchung	<p>Schrittweise Durchführung anhand</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Ist-Erhebung</b></li> <li>• <b>Ist-Analyse</b></li> <li>• <b>Soll-Konzeption</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Für die definierten Kernprozesse aus der Personalabrechnung sind Aufgaben, Prozesse, Schnittstellen, Medienbrüche und Rahmenbedingungen analysiert.</li> <li>• Schwachstellen und Optimierungspotenziale für die Untersuchungsbereiche Personalabrechnung und ausgewählte Tools sind dokumentiert.</li> </ul>

Schritt	Leistungselemente	Inhalte	Ergebnisse
4	Abschlussbericht	Erarbeitung eines Konzeptes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ein Konzept mit den Analyseergebnissen und Vorschlägen für die zukunftsfähige Gestaltung der Personalarbeit ist erarbeitet.</li> <li>• Der Abschlussbericht mit Handlungsempfehlungen liegt dem Auftraggeber in schriftlicher Form vor. Die Ergebnisse wurden Auftraggeber, Leitung Personalabteilung und Orga/IT-Leitung vorgestellt.</li> </ul>
5	Abschluss	Vorstellung der Ergebnisse im Rahmen eines Tages-Workshops, incl. Vor- und Nachbereitung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Analyseergebnisse sind in einem Konzept dokumentiert und im Workshop präsentiert.</li> <li>• Die Schwachstellen sind aufgezeigt. Vorschläge für Optimierungsmöglichkeiten in den Bereichen Personalabrechnung und Personalmanagement sind zusammengestellt und präsentiert.</li> <li>• Eine verwaltungs-/unternehmensspezifische Bewertung der Zukunftsfähigkeit des eingesetzten Personalverfahrens ist durchgeführt.</li> <li>• Ein Vorschlag für Alternativen und Optimierungsmöglichkeiten der Personal-abrechnungs- und -managementtools ist erarbeitet und wurde präsentiert.</li> <li>• Im Rahmen des Workshops wurde gemeinsamer Austausch/Diskussion und Dialog über die erarbeiteten Ergebnisse geschaffen.</li> </ul>



### 3. Berater-Qualifikation

Als Beraterin stehe ich mit meiner langjährigen Erfahrung auf den Gebieten der Personal- und Organisationsarbeit für eine praxisorientierte und softwareneutrale Beratung sowie für eine prozessorientierte Begleitung und einen transparenten Beteiligungsprozess.

Gerne unterbreite ich Ihnen ein individuelles Beratungsangebot und stehe Ihnen für ergänzende Fragen zur Verfügung. Sprechen Sie mich gerne an!

Ansprechpartnerin:

Ansprechpartnerin:

**Beratung Projekte und Personal**

Kerstin Magnussen

Hauke-Haien-Ring 37

25813 Husum

Tel.: 04841/9373891

Mail: [beratung@kerstin-magnussen.de](mailto:beratung@kerstin-magnussen.de)

[www.kerstin-magnussen.de](http://www.kerstin-magnussen.de)