

Personalprozesse digitalisieren

Mit SAP Fiori modernisieren Sie Ihre HR-Prozesse

von Gabi Hofmann

Der halleische IT-Dienstleister Gisa hat sich selbst früh von papierenen Personalanträgen verabschiedet und verhilft auch Kunden zu einem modernen Personalmanagement. Eine Personalabteilung, die gegen die steigende Papierflut kämpft. Formulare und Mitarbeiteranträge, deren Bearbeitung wertvolle Zeit frisst. Und Frust auf Seiten der Mitarbeiter während des Wartens. All dies waren Gründe, wegen denen sich das Unternehmen bereits vor gut zehn Jahren dazu entschieden hat, sämtliche personalwirtschaftlichen Prozesse sukzessive zu digitalisieren.



Vormals papiergebundene Prozesse wurden 2011 in ein Personalportal verlagert, in das seitdem alle Mitarbeiter über das Intranet gelangen. Damit haben sie die Möglichkeit, u. a. Urlaubsanträge digital zu stellen, An- und Abwesenheiten zu vermerken und Zeiten zu erfassen. Alle Anträge und Formulare, darunter Verdienstabrechnungen und Arbeitszeitanpassungen, werden zudem in einer digitalen Personalakte hinterlegt. „Das Thema der Digitalisierung sind wir sehr früh angegangen und haben die digitale Personalakte bereits 2011 eingeführt“, blickt Anja Kutzler, Unit

Director Human Resources bei Gisa, zurück. Nachdem diese Basis geschaffen und eine Vielzahl von Personalprozessen digitalisiert war, habe sich der IT-Dienstleister aber weiterentwickeln wollen.

Nach der Digitalisierung ist immer vor der Digitalisierung

Vor rund drei Jahren folgte deshalb die Einführung der damals noch vergleichsweise neuen Oberflächentechnologie SAP Fiori. Diese ist rollenbasiert und speziell auf die unterschiedlichen Bearbeitungsabläufe von Mitarbeitern und Führungskräften ausgerichtet. Via App können auch mit Smartphones und Tablets Personalanträge wie Abwesenheiten bearbeitet, aber auch Formulare und Teamkalender eingesehen werden. Führungskräfte haben zudem jederzeit Zugriff auf Prozesse und Daten der ihnen zugewiesenen Mitarbeiter – ohne dafür am Rechner sitzen zu müssen.

Höhere Akzeptanz für HR-Prozesse

Neben dem modernen Design in Kacheloptik besteht der wesentliche Vorzug von SAP Fiori in der intuitiven Bedienbarkeit und – speziell im HR-Bereich – der stark vereinfach-

→ Verwandte Themen

■ Digital first – und ein genereller Wandel	37
■ Erfolgsfaktoren im Recruiting	73
■ Im Mittelpunkt: Der Mensch	80
■ Agil arbeiten – aber wie	117
■ Digitale Personalakte – ganz einfach	155
■ Cloudbasierte HR-Plattformen	188

ten Darstellung der Anwendungen. „Diese sind übersichtlich und weitgehend selbsterklärend, wodurch der Schulungsaufwand der Mitarbeiter sehr stark sinkt“, erklärt Marco Amler, Vice President Application Management Services bei Gisa. „Da die Handhabung der Prozesse in Fiori vergleichsweise einfach ist, ist die Mitarbeiterzufriedenheit deutlich höher und die Akzeptanz für HR-Prozesse im Unternehmen steigt.“

Mit dem Umstieg auf Fiori hat das Unternehmen nicht nur Mehrwerte für die eigenen Mitarbeiter, sondern auch für Kunden geschaffen. Amler: „Zum einen können wir Kunden einen direkten Einblick in die Live-Anwendungen geben, zum anderen haben wir nun auch die nötige Erfahrung, um auf Hürden bei der Einführung hinweisen zu können.“

Es kommt vor allem auf die Kommunikation an

So sollten frühzeitig alle Interessenvertreter wie Betriebs- und Personalrat, Datenschutz- und Gleichstellungsbeauftragte in das Projekt einbezogen werden, um ggf. Bedenken – etwa bei der Festlegung von Rollen- und Berechtigungskonzepten – anbringen zu können. Ein professionelles Change-Management sollte das eigentliche Projekt begleiten. Ohne eine gute Kommunikation ist die beste Technik zum Scheitern verurteilt. Zu beachten ist außerdem, dass Fiori auf das Backend zugreift. Heißt: Der Datenbestand im zugrunde liegen-

→ Kernaussagen

- Mit SAP Fiori können Mitarbeiter und Führungskräfte Personalprozesse selbst gestalten
- Vereinfachte Darstellung von HR-Anwendungen in einer Kacheloptik
- Rollenbasierte Nutzung, mobile & intuitive Bedienbarkeit
- Selbsterklärende Anwendungen, daher geringer Schulungsaufwand
- Die Einführung:
 - sollte von allen Interessenvertretern und Change-Management begleitet und frühzeitig an Mitarbeiter kommuniziert werden
 - erfordert einen gepflegten Datenbestand im zugrunde liegenden System
 - sollte mit einigen grundlegenden Apps beginnen und schrittweise ausgeweitet werden

den System muss entsprechend gepflegt sein, um Informationen im Frontend darstellen zu können. Im nächsten Schritt ist es sinnvoll, bei der Einführung von Fiori zunächst mit einer Testgruppe und der Grundeinrichtung einiger Apps zu beginnen. In einer hybriden, iterativen Vorgehensweise erfolgt dann die Spezialisierung, die sich nach den individuellen Erfordernissen des Unternehmens richtet.

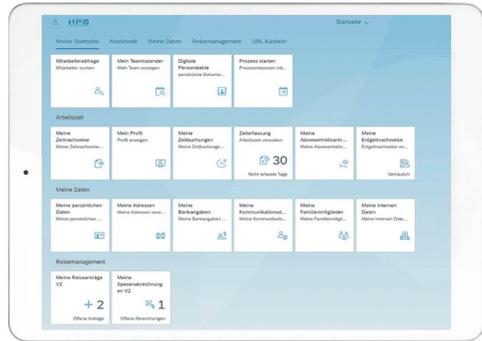


Abb. 1: Screenshot Fiori

Nicht zu vergessen: Um eine hohe Akzeptanz und breite Nutzung unter den Mitarbeitern zu erreichen, sollte die Einführung von Fiori so früh wie möglich im Unternehmen kommuniziert und durch regelmäßige Updates begleitet werden. Auf diese Weise handhaben wir es auch bei uns im Zuge der kontinuierlichen Weiterentwicklung von Fiori. Nachdem die unternehmenseigene Infrastruktur auf Fiori 3 und den damit neuesten Stand gehoben wurde, steht nun die Integration des Reisemanagements bevor. Damit wird sich der komplette Ablauf von Geschäftsreisen

– vom Antrag über das Buchen bis hin zur Belegerfassung und Spesenabrechnung – deutlich einfacher und effizienter gestalten. Denn alle Schritte lassen sich vom Mitarbeiter in der App steuern.

Allesamt Bestandteile, die zu einem modernen Personalmanagement beitragen. Fiori ist für Gisa deshalb nicht mehr wegzudenken und ein Thema, an dem wir für unsere Kunden und Mitarbeiter gleichermaßen festhalten. //

→ Über Gabi Hofmann

Gabi Hofmann ist Diplom-Wirtschaftsmathematikerin und Unit Director HCM bei Gisa. Zuvor war sie im Unternehmen Leiterin der Beratung HCM, Service Strategie Managerin und Projektmanagerin im Anwendungsservice rund um die Themen ERP

und HCM. Vor Gisa war sie IT-Beraterin bei einem weltweit tätigen Managementberatungs-, Technologie- und Outsourcing-Dienstleister. Ihre Schwerpunkte waren u. a. Change-Management, Cave-Out- und Merger-Projekte auf Management-Ebene.

@ www.handbuch-hr.de/autooren/g-hofmann



Der Text ist unter der Lizenz CC BY-ND 4.0 DE verfügbar.

Lizenzbestimmungen: <https://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/de/>