



Mag. Michael Hintenaus
Personalleiter, HYPO Oberösterreich



DI (FH) Alexander Schlader
Personalleiter, KAPPA Filter Systems GmbH



Nikolaus Schmidt, MBA
Manager, Deloitte Consulting GmbH

nung, die Entwicklung von MitarbeiterInnen und Führungskräften, die Vergütung und das Arbeitszeitmanagement sowie Personaladministration angeordnet sind. Die Entwicklung und das Controlling von Personalstrategien werden interessanterweise oft nicht als prozessual wahrgenommen.

Schlader: Wir bilden die wesentlichsten Teilbereiche ab: MitarbeiterInnen-Suche, Einstieg und Einschulungsplan. Die MitarbeiterInnen-Entwicklung ist derzeit nur mit Eckpunkten definiert. Da es jedoch immer wichtiger wird, den MitarbeiterInnen Perspektiven für ihre jeweiligen Lebensphasen zu bieten, arbeiten wir bereits daran. Unser Vorteil ist, dass wir noch klein genug sind, um nicht für alles einen Prozess definieren zu müssen. Wir können spezielle Anforderungen individuell regeln.

Was ist die große Herausforderung bei HR-Prozessen?

Hintenaus: Das Herausforderndste ist aus meiner Sicht die laufende, aktive Weiterentwicklung der Prozesse. Häufig werden Prozesse in mühevoller Arbeit erhoben, welche dann in einer Schublade verkommen bzw. bestenfalls einmal jährlich im Nachhinein an die geänderte Praxis angepasst werden. Die Prozessdokumentation ist daher nicht Selbstzweck, sondern durch die regelmäßige aktive Arbeit in Prozessteams sollen die jeweiligen Prozessziele besser erreicht werden. Dies bietet engagierten PersonalmitarbeiterInnen auch eine Bereicherung ihres Aufgabengebietes (ProzessmanagerIn).

Schlader: Alles, was nicht direkt im HR-Bereich ist, sollte man zumindest im Überblick haben, um die AbteilungsleiterInnen bedarfsgerecht unterstützen zu können. Das betrifft vor allem die MitarbeiterInnen-Entwicklung. Alles andere können wir gut steuern, indem HR zur ausführenden bzw. entscheidenden Instanz gemacht wird.

Schmidt: Die größte Herausforderung ist, den

gesamten Weg - von der Idee, über das Flowchart, bis zur Umsetzung in den Köpfen, dem sichtbaren Handeln und den assoziierten IT-Systemen – erfolgreich zu gehen. HR-Prozesse betreffen dabei ja nicht nur Personalabteilungen, sondern auch Führungskräfte und MitarbeiterInnen.

Die tatsächliche Veränderung zu aktivieren ist eine häufig unterschätzte Aufgabe: MitarbeiterInnen müssen dafür gewonnen werden, Dinge wirklich anders zu machen, HR-Software-Systeme müssen adaptiert werden und Zuständigkeiten verändern sich. Zusätzlich sind HR-Abteilungen klassischerweise gut ausgelastet bis sogar überlastet. Vor diesem Hintergrund ist neben der fachlichen Arbeit das „Change Management“ wichtig. Gegenüber der Geschäftsführung ist relevant, den Nutzen von Prozessmanagement im HR-Bereich nachvollziehbar zu machen: Sind es Überlegungen aus dem Risikomanagement, sind es Einsparungs- oder Effizienzhebungspotenziale oder ist es eine Bewegung in Richtung (interner) Kundenorientierung, die dazu führt, dass man professionelles HR Prozessmanagement nutzt?

>> INFO-BOX

Tipps der Interviewpartner für die Implementierung von HR-Prozessen*

- Klären Sie, was Sie mit den HR-Prozessen erreichen wollen. (Bearbeitung sicherstellen, Vereinbarung von Prozesszielen, Messinstrumente einführen, ...)
- Holen Sie den Auftrag der Geschäftsführung ab.
- Starten Sie mit einer Prozesslandkarte, um zu priorisieren und abzugrenzen, welche Tätigkeiten Sie verändern wollen und welche nicht.
- Achten Sie auf laufende Kommunikation von Beginn an, um Furcht vor Überwachung und Bürokratisierung zu nehmen und die MitarbeiterInnen über Ziele und Hintergründe zu informieren.
- Nutzen Sie professionelles HR-Prozessmanagement-Wissen und auch Tools aus Ihrer Organisation.

* Zusammenfassung der Redaktion

Expertentipp



Maximilian Wurm, Geschäftsführer COUNT IT Group

Gesund und produktiv durch optimalen Ressourceneinsatz

Mit knapp 100 MitarbeiterInnen ist die „COUNT IT Group“ im Softwarepark Hagenberg ein wichtiger regionaler Arbeitgeber, der hohen Wert auf eine ausgewogene Balance zwischen Familie und Beruf legt. Zuletzt wurde COUNT IT dafür das Gütesiegel für Betriebliche Gesundheitsförderung verliehen.

Ein wesentlicher Faktor zur Verbesserung des MitarbeiterInnen-Wohlbefindens sind konkrete, effiziente und redundanzfreie Aufgabenstellungen sowie eindeutige Verantwortlichkeiten. Dazu gehört auch, das Fachwissen der Einzelnen zu fordern und damit den Platz und die Energie zu schaffen, sich auf das Wesentliche zu fokussieren. So können sich der Unternehmens-Output sowie die Kosten- und Wertschöpfungseffizienz erheblich verbessern. Studien belegen, dass viele Unternehmen deutliche Optimierungspotenziale aufwiesen, die nicht auf dem Rücken und Kosten der MitarbeiterInnen ausgetragen werden sollten. Denn: Nur gesunde MitarbeiterInnen sind produktive MitarbeiterInnen.

COUNT IT arbeitet in diesem Sinne nicht nur für die eigenen MitarbeiterInnen, sondern bietet das Modell der Ressourcen-Ergänzung, in allen Facetten zwischen kurzfristiger Ressourcen-Ergänzung und Outsourcing, auch für andere Betriebe an. Schwerpunkte sind Rechnungswesen und Personalverrechnung sowie Informationstechnologie. So können Betriebe kurz- und langfristig ihre MitarbeiterInnen entlasten, wenn die Anforderungen das gewohnte Maß übersteigen. Der Fokus kann so auf das Kerngeschäft gelegt und die Auslastung optimiert werden.

Kontakt

T 43 (0) 7236 20077-0
E office@countit.at W www.countit.at

