





CEO Vorwort

3



Preview: User Conference 2023

4



Die mobilen HR-Arbeitsplätze

5



Delta-Analyse

11



CAO/CTO Interview

19



SOFT-CONSULT

24



Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

es ist mir immer eine große Freude und ein großes Vergnügen, die Möglichkeit zu haben, mit Ihnen zu kommunizieren. Ich richte diese Zeilen an all diejenigen, die seit vielen Jahren regelmäßige Leser unseres P&I Magazins sind, aber auch an die Leser, die heute das erste Mal einen Blick in unser Magazin werfen. Die Zahl derer ist in diesem Jahr besonders hoch, da wir besonders viele neue Kunden in dem großen Kreis der Anwender unserer Lösungen begrüßen konnten.

Unsere gesamte Branche erlebt gerade die wohl tiefgreifendsten Veränderungen ihrer Geschichte. Bei der Digitalisierung und dem Umzug in die Cloud geht es um mehr als neue Technologien. Diese Veränderungen erfordern ein radikales Umdenken bei der Art, wie wir ein HR-Produkt konzipieren und produzieren, wie diese Veränderungen die diversen Prozesse im Unternehmen beeinflussen und wie diese zu einer Änderung unseres Geschäftsmodells geführt haben.

Und hinzu kommen die globalen gesellschaftlichen Veränderungen. Wir erleben den demographischen Wandel, wir leben länger, die Gesellschaft altert. Diese Entwicklung ist auch noch nie in Frage gestellt worden, hat aber dazu geführt, dass wir nun vor dem großen Problem des Fachkräftemangels stehen.

Ich glaube ganz fest daran, dass das HR-Management in Verbindung mit der HR-Software- und Service-Branche diese Debatte führen muss, denn sie ist richtig und wichtig und ein elementarer Bestandteil des HR-Managements von morgen.

1. Was brauchen wir im HR-Management in den nächsten Jahrzehnten?
2. Welche technologischen Pfade versprechen Lösungen?
3. Welche Produkte und Services sind erforderlich?

Wie Sie wissen, stellen wir uns dieser Debatte. Für uns ist es völlig klar: Unser Fokus liegt auf dem, was langfristig zählt. Bei der P&I geht es eben nicht um das nächste Quartal, sondern um ein stabiles, langfristiges Wachstum. Das schätzen unsere Kunden, deswegen sind sie seit so vielen Jahre bei uns. Für diese großartige Unterstützung möchte ich mich herzlich bedanken.

Unsere Strategie ist langfristig angelegt. Sie orientiert sich an den ganzen großen Trends, den Megatrends. Denn nur durch Nachhaltigkeit können wir gemeinsam den Alltag und die Lebensqualität im HR-Management verbessern.

Wir haben, wie Sie wissen, unser Portfolio seit Jahren auf diese Megatrends ausgerichtet. Jeder dieser Megatrends bringt ganz eigene Herausforderungen mit sich und wir helfen dabei, diese zu bewältigen. Es geht immer weiter mit neuen Technologien und neuen Visionen. Eine solche Vision ist die des Industriellen Experten.

Mit P&I LogaHR verbinden wir die reale Welt mit der digitalen HR-Welt. Das klingt erst einmal gut. Aber was heißt das eigentlich?

Nehmen wir als Beispiel den Umzug in unser HR-Datacenter. Dabei gibt es zuerst das Software-Produkt zum Anfassen, die reale Welt, und dann starten wir per Click den Umzug. Sobald dann das Kundensystem einsatzbereit ist, soll es immer verfügbar sein. Die Software verarbeitet Daten, die Algorithmen helfen Muster zu erkennen und unser im Expertensystem hinterlegtes Branchenwissen hilft uns, die richtigen Empfehlungen anzubieten.

Wir können das, weil wir die Welt unserer Kunden verstehen. Unsere Kunden vertrauen uns, auch weil wir seit Jahreszeiten gut zusammenarbeiten. Die Daten in der digitalen Welt ergeben ein neues Bild, aber nur, wenn man den Kontext kennt. Wir verstehen den Kontext. Wir haben das nötige Branchenwissen. Andere haben nur die Algorithmen. Daran arbeiten wir mit voller Kraft und mit der Überzeugung, dass wir die besten Ideen für die Zukunft haben.

Ich wünsche Ihnen beim Lesen unseres Magazins viele interessante Eindrücke und Denkanstöße. Zusätzlich lade ich Sie zur Teilnahme an unserer diesjährigen User Conference in Wiesbaden (12.-13. September) ein. Auf dieser Veranstaltung zeigen wir Ihnen im Rahmen unserer Live-Präsentationen, wie wir uns die Zukunft des HR-Managements konkret vorstellen, was wir uns vorgenommen haben und wie wir das erreichen wollen.

Mit herzlichen Grüßen

Vasilios Triadis
Vorstandsvorsitzender P&I AG



Preview: User Conference 2023

Bald ist es wieder soweit. Die diesjährige P&I User Conference am 12. und 13. September wird wieder von spektakulären HR-Themen geprägt sein. Die Transformation, die durch die Pandemie noch beschleunigt wurde, hat allen Branchen gezeigt, dass sich die Systeme schnell an die gesetzlichen Anforderungen anpassen müssen. Im Mittelpunkt stehen dabei die Mitarbeiter und ihre Anforderungen an eine mobile, aber auch integrative Welt, in der Anwendungen einfach und jederzeit verfügbar sind. Eine neue Generation von Mitarbeitern betritt den Arbeitsmarkt und bringt mit ihrer Affinität zur Digitalisierung einen kulturellen Umbruch mit sich. Darauf müssen sich die Personalabteilungen vorbereiten, um auch langfristig als attraktiver Arbeitgeber im Kampf um die besten Talente mithalten zu können. Diese Generation ist mit den Möglichkeiten einer digital vernetzten Welt aufgewachsen, die Informationsflut für sich zu nutzen und virtuelle Kontakte wie persönliche zu pflegen. Das bringt auch neue Erwartungen an den Arbeitsalltag mit sich.

Gleichzeitig gehen vor allem viele Fachkräfte in der Lohn- und Gehaltsabrechnung langsam in den Ruhestand und es wird für Unternehmen immer schwieriger, diese Positionen mit umfassenden Lohn- und Gehaltswissen zu besetzen. Es ist nicht neu, dass insbesondere der Bereich der Entgeltabrechnung ein Nachwuchsproblem hat. Gleichzeitig fällt es den Unternehmen aber schwer, sich von Althergebrachtem zu lösen. Dabei sind neue, moderne und sichere Lösungen dringend notwendig, um diese Wissenslücken und den demografischen Wandel auch hier langfristig abzufedern.

Dieser Paradigmenwechsel in der Personalarbeit erzwingt einen Wandel in der Systemlandschaft. Reaktive und transaktionale Systeme, wie wir sie noch aus der On-Premise-Welt kennen, gehören längst der Vergangenheit an. Prädiktive und antizipative Systeme rücken hingegen in den Fokus und in die Anforderungskataloge unserer Kunden, unabhängig von Größe und Branche.

Die Erfolgsfaktoren nicht-disruptiver Technologien für erfolgreiches HR sind Sicherheit, Regulierung und Corporate Governance. Unsere Antwort darauf sind transparente digitale Zwillinge von P&I LogaHR, die Software und das Rechenzentrum, die den traditionellen Übergang von der Entwicklung zur Produktion überbrücken. Die kurze Antwort ist ganz einfach „Produktorientierung“ - nicht nur als Funktion oder Modul, sondern als digitales Produkt.

Auf der diesjährigen User Conference können Sie sich auf spannende Live-Vorträge freuen, die ganz im Zeichen unserer P&I LogaHR-Cloud-Plattform stehen. Dabei erfahren Sie, wie aus Daten und Wissen ein Expertengeschäftsmodell entsteht und vor allem, wie die Antwort mit drei Klicks durch den direkten digitalen Kontakt zum Kunden kommt.

Ebenso sind die anwesenden Teilnehmerinnen und Teilnehmer herzlich zur anschließenden Abendveranstaltung eingeladen, für die wir eine exklusive Summer Lounge auf dem Parkdeck unseres Headquarters in Wiesbaden-Erbenheim planen.

Wir freuen uns daher, Sie auch in diesem Jahr wieder im Wiesbadener Kurhaus begrüßen zu dürfen und mit Ihnen im Rahmen einer hochkarätigen Veranstaltung über die strategische Ausrichtung der Personalarbeit zu diskutieren.

12. und 13. September

K u r h a u s W i e s b a d e n

Die diesjährige Veranstaltung ist ausgebucht. Um auf die Warteliste gesetzt zu werden oder bei Fragen wenden Sie sich bitte an: pmo@pi-ag.com



Wie die mobilen HR-Arbeitsplätze eine neue Arbeitsweise in Unternehmen einläuten



Der mobile HR-Arbeitsplatz ist ein für jeden Mitarbeiter im Unternehmen maßgeschneiderter Arbeitsplatz, der sich vollständig an die Anforderungen des Mitarbeiters und seinen täglichen Aufgaben im Unternehmen anpasst. Der Fokus liegt dabei auf den Daten im Unternehmen. Daten sollen dort erfasst werden, wo sie entstehen und dort angezeigt werden, wo sie benötigt werden. Daten müssen schnell und effizient zur Verfügung gestellt werden. Dies wird durch die eventgetriebene Architektur, die Daten in einer nie dagewesenen Schnelligkeit und Genauigkeit zur Anzeige bringt, den mobilen Services, den HR-Reports und dem neuen Design in den mobilen HR-Arbeitsplätzen erreicht.



Die neuen Mitarbeiter der Generation Z sind technologieaffin und erwarten eine umfassende Nutzung digitaler Tools und Plattformen bei der Arbeit. Sie wollen flexibel arbeiten können und legen großen Wert auf eine ausgewogene Work-Life-Balance. Es ist ihnen wichtig, ihre Arbeitszeiten flexibel gestalten und von verschiedenen Orten aus arbeiten zu können, auch von zu Hause aus. Diese Flexibilität ist ihnen wichtiger als die traditionelle Präsenzkultur im Büro.

Die neue heranwachsende Kultur an Arbeitnehmern bevorzugt zudem eine offene Kommunikation und flache Hierarchien. Sie schätzen es, ihre Ideen und Meinungen direkt und ohne Umwege einbringen zu können. Die Zusammenarbeit im Team, auch in virtuellen Teams, wird von ihnen bevorzugt.

Für Personalabteilungen ist es daher wichtig, auf die Bedürfnisse und Erwartungen dieser neuen Generation einzugehen und entsprechende Maßnahmen schon heute zu ergreifen. Dazu gehören beispielsweise die Einführung flexibler Arbeitsmodelle, die Förderung digitaler Kompetenzen der Mitarbeiter und die Schaffung einer offenen Unternehmenskultur. Nur so können Unternehmen langfristig als attraktive Arbeitgeber im Wettbewerb um talentierte Mitarbeiter bestehen.

Auch bei den Arbeitsmitteln wird es für Unternehmen und Personalabteilungen wichtig, den Mitarbeitern genau die Werkzeuge an die Hand zu geben, mit denen sie ihre Anforderungen an einen modernen und flexiblen Arbeitsplatz erfüllen können.



App



Time



Kalendarium



Security



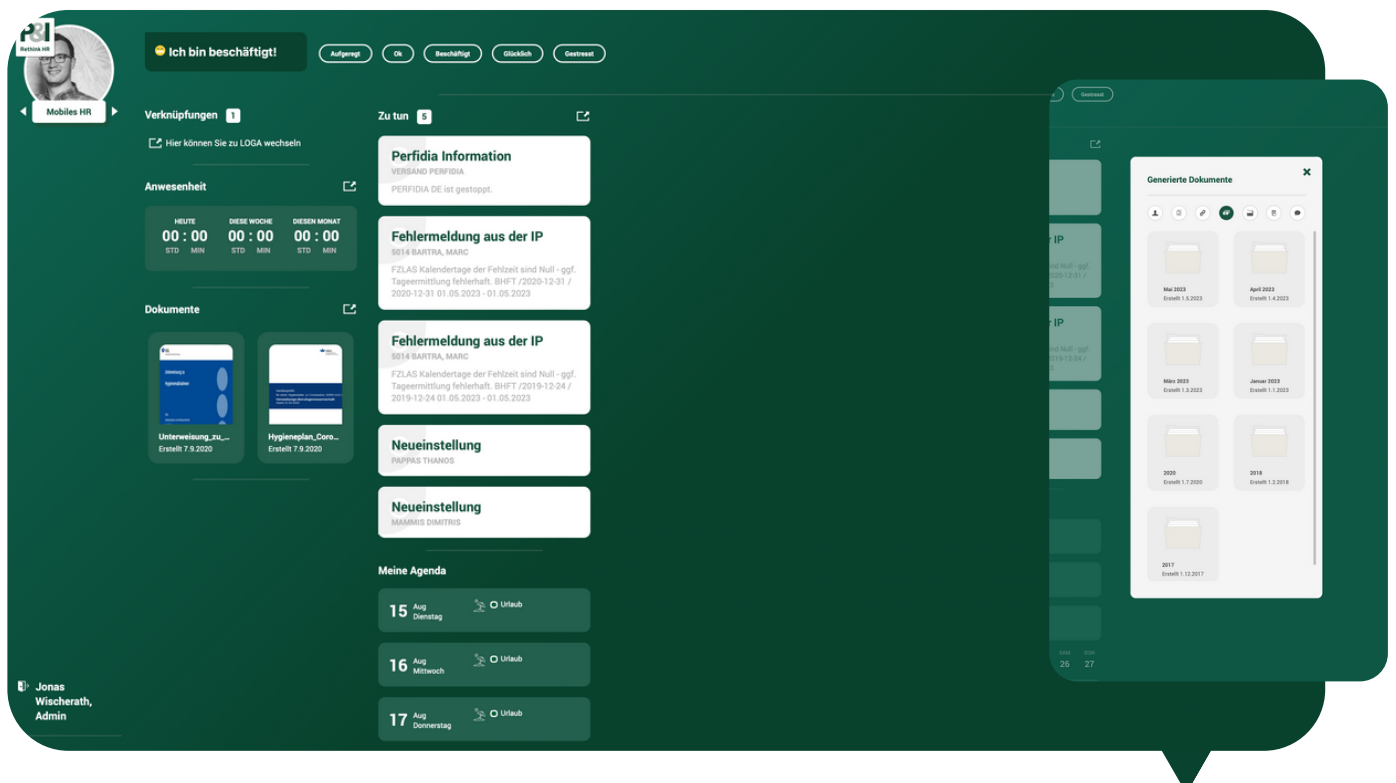
Verfügbarkeit



Payroll

P&I hat diesen Trend erkannt und mit dem mobilen HR-Arbeitsplatz ein neues mobiles Dashboard für den Mitarbeiter geschaffen. Der mobile HR-Arbeitsplatz erkennt auf Basis der Benutzerrechte, auf welche Informationen der Anwender tatsächlich zugreifen darf und bereitet diese über intelligente Widgets so auf, dass der Mitarbeiter an seinem Arbeitsplatz auf alle Daten und Informationen zugreifen kann, die er für seine tägliche Arbeit benötigt. Der Zugriff auf diese Daten erfolgt über mobile Endgeräte und bietet durch die neue Benutzeroberfläche einen völlig neuen Look & Feel, angepasst an die täglichen Aufgaben des Mitarbeiters und seiner Rolle im Unternehmen.

Noch wichtiger ist jedoch, dass P&I mit der Auslieferung der mobilen HR-Arbeitsplätze eine völlig neue Architektur eingeführt hat, die es ermöglicht, Daten in Echtzeit und ohne Wartezeiten anzuzeigen. Alle Informationen und Datensätze, die auf dem Dashboard angezeigt werden, sind genau und absolut zuverlässig, da Änderungen im System in Echtzeit aktualisiert werden. Es sind keine Nacht-Jobs mehr erforderlich, sondern die Daten sind in der Lage selbst zu erkennen, dass sie sofort angezeigt werden müssen.



Ein Dashboard für jeden Arbeitsplatz

„Bei der Entwicklung des neuen mobilen HR-Arbeitsplatzes haben wir den Schwerpunkt auf die Daten und nicht auf die Anwendung gelegt. Durch „Data Engineering“ werden die Informationen, die im Dashboard angezeigt werden sollen, bereits vor dem Aufruf des Dashboards zur Verfügung gestellt. Die Daten werden nicht mehr gesucht, wenn die Anwendung aufgerufen wird, sondern lediglich angezeigt. Damit kennen die Daten ihre Bedeutung und sind ihr eigener Treiber. In der alten On-Premise-Welt wurden die Informationen erst dann gelesen, wenn sie angefordert wurden.“



Sven Ekerdt
Chief Application Officer P&I AG



Die neue Architektur stellt die Daten in den Mittelpunkt und ermöglicht damit auch den Übergang von einem klassischen reaktiven On-Premise-System zu einem vorausschauenden und prädiktiven System in der Cloud, das nicht nur proaktive Warnmeldungen für die Mitarbeitenden im Unternehmen eingerichtet hat, sondern auch Warnsysteme für die Fachadministratoren in einem dafür angepassten Dashboard integriert hat. Diese aktualisieren sich in Echtzeit und stellen so eine 100-%ige Systemverfügbarkeit sicher.

Wichtige Kennzahlen, die im Dashboard für den Fachadministrator vordefiniert sind, geben einen Live-Status über die Systemverfügbarkeit sowie die Anzahl der User, die sich im System befinden. Die Integration der P&I Success Teams ermöglicht gleichzeitig einen hohen Support-Level mit schnellen Reaktionszeiten, da Terminbuchungen nun direkt über das System abgewickelt werden können.

Die eventgetriebene Architektur für einen hoch performanten mobilen Arbeitsplatz

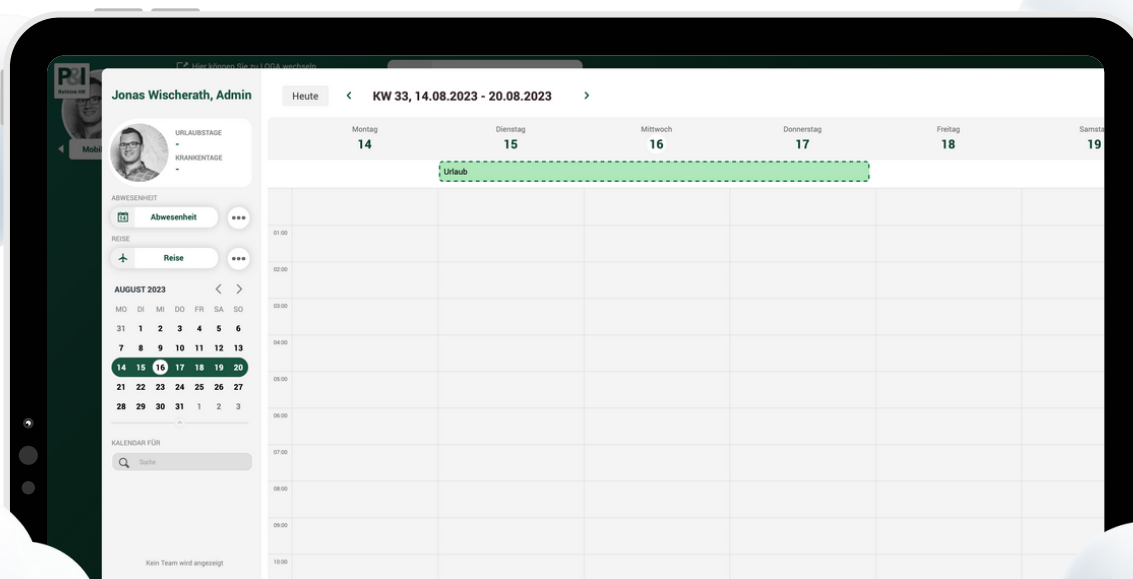
Die eventgetriebene Architektur lässt sich gut durch den neu ausgelieferten Kalender erklären. Hier glänzt der neue Kalender nicht nur mit einer neuen, sexy Oberfläche, die benutzerfreundlicher und einfacher zu bedienen ist, sondern beeindruckt mit einer nie dagewesenen Performance und Datengenauigkeit. Was steckt dahinter und welche Vorteile bringt die Umstellung auf eine eventgetriebene Architektur für den Anwender?

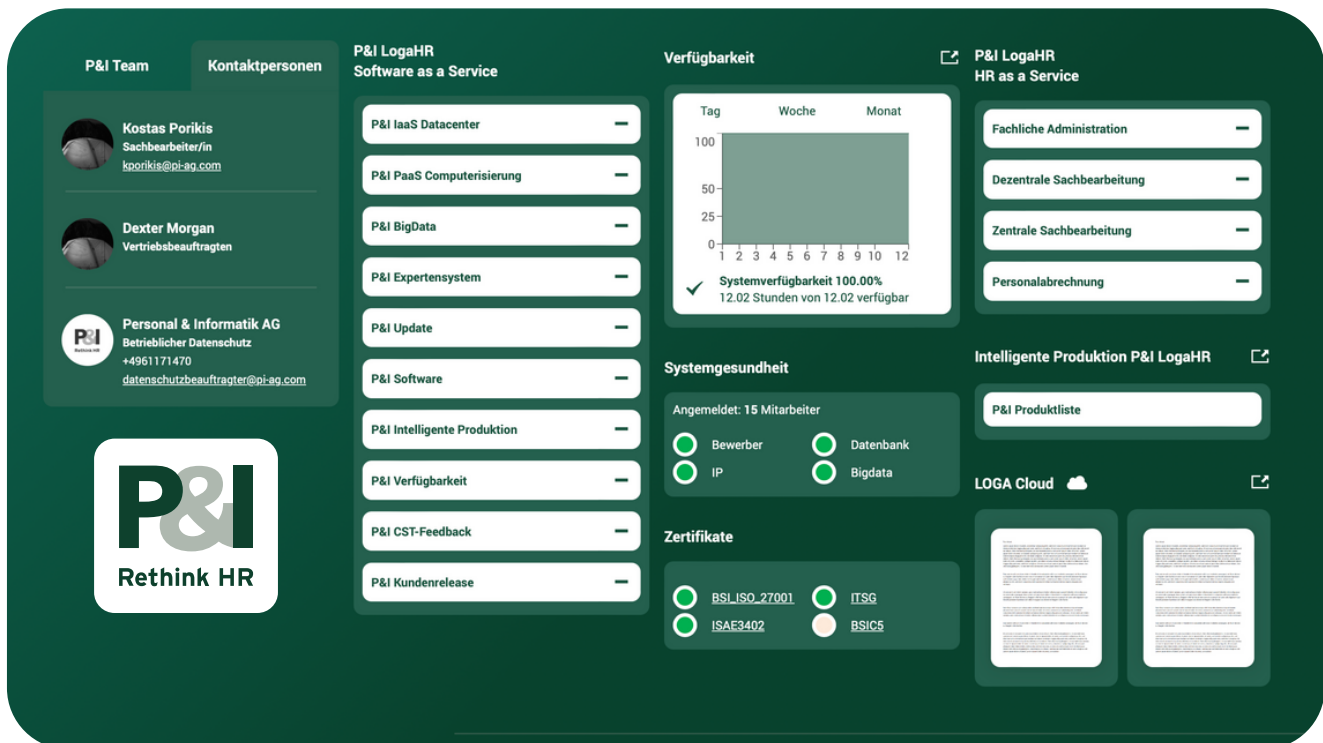
„Stellen Sie sich vor, Sie fahren mit Ihrem Kind in den Urlaub und auf dem Rücksitz fragt Ihr Kind jede Minute, wie lange es noch dauert, bis Sie endlich am Ziel sind. Das kann ganz schön nervig sein und ist nicht effizient genug, vor allem wenn es um die Abfrage größerer Datensätze geht. Wenn wir jetzt mit dem Auto fahren, werden die Daten nicht mehr ständig aus der Datenbank gelesen oder wir müssen dem Kind nicht mehr ständig antworten, wie viel Zeit noch bleibt, um das Ziel zu erreichen. Unser Kind erhält die Antwort bereits, bevor es die Frage überhaupt formulieren kann“, erklärt Dimitrios Mammis. Er ist Entwickler am Standort in Ioannina und verantwortlich für das neue Kalendarium im System. „Durch den Einsatz einer eventorientierten Architektur im Kalendarium haben wir zwei maßgebliche Vorteile. **Zum einen die Performance, da die Daten nahezu in Echtzeit auf den mobilen HR-Arbeitsplätzen angezeigt werden können und zum anderen die Echtzeitaktualisierung, da die Daten keine Refresh-Funktion oder einen Nacht-Job benötigen, um aktualisierte Datenbestände anzuzeigen.**“

Doch wie funktioniert diese Architektur und was steckt technisch dahinter?

Für die Eingabe der Abwesenheiten in die Datenbank gibt es verschiedene Benutzeroberflächen wie z. B. die Abwesenheitsmaske, den LOGA3-Kalender oder Terminals, die die Abwesenheiten in die Datenbank laden und somit den Datenbestand verändern. Dieser Datenbestand muss nun möglichst in Echtzeit im Webinterface dargestellt werden.

Wurde in den traditionellen On-Premise-HR-Systemen bisher ein Select über verschiedenste Tabellen durchgeführt, um herauszufiltern, welche Datensätze im Kalender angezeigt werden dürfen, nutzen die Entwickler in den neuen mobilen HR-Arbeitsplätzen „Elasticsearch“. Dieses kann riesige Datenmengen schnell und nahezu in Echtzeit speichern, durchsuchen, analysieren und Antworten in Millisekunden zurückgeben. Elasticsearch ist in der Lage, schnelle Suchreaktionen zu erzielen, da es den Text nicht direkt durchsucht, sondern einen Index. Es verwendet eine Struktur, die auf Dokumenten statt auf Tabellen und Schemata basiert. Elasticsearch ist im Kern eine Suchmaschine, deren zugrundeliegende Architektur und Komponenten sie schnell und skalierbar machen. Elasticsearch ist das Herzstück eines Ökosystems von ergänzenden Tools, die zusammen für eine Vielzahl von Anwendungsfällen verwendet werden können, einschließlich Suche, Analyse, Datenverarbeitung und -speicherung. P&I hat sich diese Technologie zunutze gemacht, um die Qualität der Daten und die Performance in den Mittelpunkt zu stellen.





Zeit- und ortsunabhängiges Reporting mit HR-Reports

HR-Reporting ermöglicht es, neue Trends und Chancen frühzeitig zu erkennen und aufkommende Probleme anzugehen, bevor sie das Unternehmen ernsthaft beeinträchtigen. Neben der Identifizierung von Fluktuationsmustern hilft HR-Reporting den Unternehmen, bessere Einstellungsentscheidungen zu treffen und den Einstellungsbedarf zu prognostizieren. Aber auch um die Leistung der Mitarbeiter zu überwachen und die Ursachen von Schlüsselproblemen (einschließlich hoher Fluktuationsraten und schlechter Mitarbeiterleistung) zu identifizieren, ist HR-Reporting zu empfehlen. Hinzukommt, dass es etwaige Kostenprobleme erkennen kann, wie Kosten für Fehlzeiten, Arbeitskosten, Schulungskosten und natürlich Einstellungskosten.

Wichtig ist dabei, dass die Personen, die diese Statistiken benötigen und zur Einsicht berechtigt sind, auch darauf zugreifen können, um auf Basis der gelieferten Daten wichtige Entscheidungen zu treffen.

Mit den neuen HR-Reports hat P&I eine effiziente Möglichkeit geschaffen, komplexe Datenmengen auf mobilen Arbeitsplätzen abzufragen und in Reports den entscheidenden Stellen im Unternehmen zur Verfügung zu stellen. Es handelt sich somit um eine intelligente Informationsbereitstellung, da entscheidungsrelevante Informationen jederzeit den richtigen Personen im Unternehmen zur Verfügung stehen.

Die gewünschten HR-Reports können per Knopfdruck ausgeführt werden, ganz ohne zusätzlichen Konfigurationsbedarf. Der Anwender muss vorher lediglich festlegen, welche Reports in den HR-Arbeitsplätzen berechtigt werden, da diese auf dem Expertensystem verfügbar gemacht werden. Die Reports liegen für eine strukturierte Klassifizierung in 8-10 verschiedenen Kategorien ab, wie z. B. Gehaltsabrechnung, Reisekosten oder Personalkosten. Nach der Aktivierung im jeweiligen HR-Arbeitsplatz erhalten die Personalverantwortlichen vordefinierte und sofort einsetzbare Reports, die über die HR-Report-Kachel aufgerufen werden können. Nach erfolgreicher Aktivierung müssen keine weiteren Anpassungen innerhalb des Reports vorgenommen werden. Um die Daten nun an entsprechende Führungskräfte oder andere Rollen im Unternehmen zu verteilen, kann der HR-Verantwortliche über das Smarte Ding "Verteilen" die Auswertung mit seinen Ergebnissen weitergeben. Der Datenschutz wird vererbt, so dass auf dieselben Datensätze zugegriffen werden kann. So können Informationen gezielt an die notwendigen Ansprechpartner im Unternehmen weitergeleitet werden und der zusätzliche Versand von Excel-Listen, der für Unternehmen oft ein Datenschutzrisiko darstellen kann, entfällt.



Mit HR-Services können Daten erstmalig dort erfasst werden, wo Sie entstehen.

Ein weiterer wichtiger Meilenstein zur Demokratisierung der HR-Arbeit im Unternehmen sind die integrierten mobilen Services innerhalb des mobilen HR-Arbeitsplatzes. Mit den mobilen Services werden die Mitarbeiter in die Lage versetzt, Daten dort zu erfassen, wo sie entstehen.

Nehmen wir als Beispiel einen neuen Mitarbeiter, der seinen ersten Arbeitstag im Unternehmen hat. Die Personalabteilung hat festgelegt, dass der Mitarbeiter bereits am ersten Tag im Rahmen der Materialausgabe die gesamte technische Ausstattung inklusive Arbeitslaptop und Firmenhandy erhält. Früher gab es dafür immer einen Laufzettel, den der Mitarbeiter am Ende des Tages wieder in der Personalabteilung abgeben musste.

Mit den neuen mobilen Services kann die Personalabteilung im Rahmen des Geschäftsvorfalles „Neueinstellung“ definieren, welche Masken und Felder Herr Peters bei der Materialausgabe ausfüllen muss, damit alle Daten korrekt im System hinterlegt werden. Herr Peters, der nun seine mobilen Services in den mobilen HR-Arbeitsplätzen öffnet, gibt nur die Daten ein, die er hierzu kennt, wie das Computermodell und die Inventarnummer. Ihn interessiert nicht, ob bestimmte Pflichtfelder oder Schlüsselfelder im Prozess vorhanden sind. Die Personalabteilung erhält die Daten und kann ohne Zeitverzögerung den weiteren Prozess anstoßen oder sogar noch weitere Personen in den Prozess der Neueinstellung einbinden.

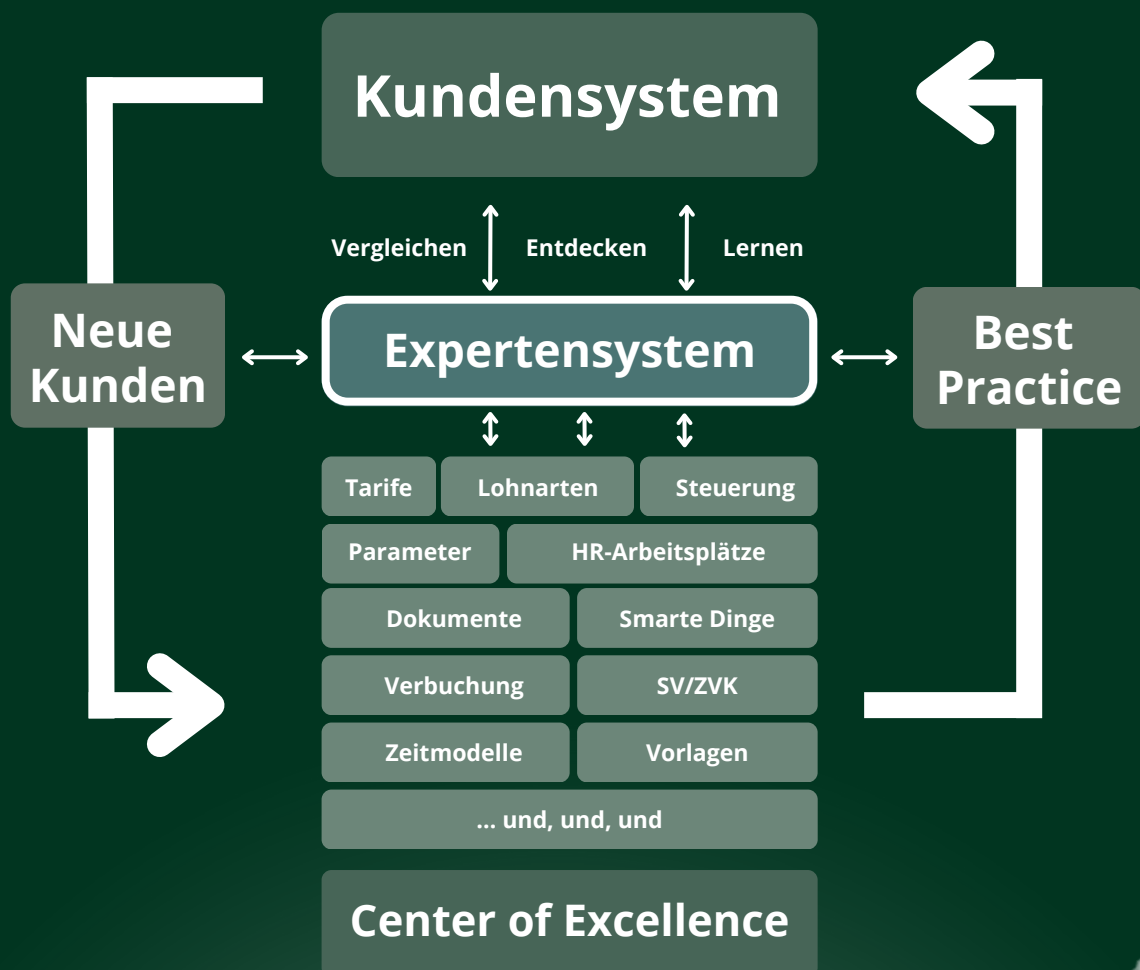
Dies macht die Arbeit mit dem System revolutionär, denn es findet eine reibungslose abteilungsübergreifende Zusammenarbeit statt.



Fazit

Der neue mobile HR-Arbeitsplatz orientiert sich an einer neuen Kultur von Mitarbeitern, die einen flexiblen Arbeitsplatz und im Gegenzug professionelle Tools benötigen, um ihre Aufgaben schnell und effizient zu erledigen. Mit der Einbindung einer eventgetriebenen Architektur, HR-Reports und mobilen Services hat P&I die Grundlage dafür geschaffen, Daten in den Mittelpunkt zu stellen. Damit haben Mitarbeiter ein Werkzeug an der Hand, das ihnen einen effizienten und datenschutzkonformen Umgang mit Daten im Unternehmen ermöglicht. Gleichzeitig wird es Anforderungen an einen flexiblen Arbeitsplatz gerecht, mit dem sie orts- und zeitunabhängig auf wichtige Informationen zugreifen können. Der mobile Arbeitsplatz löst somit Abteilungsgrenzen sowie Barrieren auf und stellt die Zusammenarbeit von Menschen in den Mittelpunkt, sei es innerhalb einer Abteilung oder in abteilungsübergreifenden Teams. Im Mittelpunkt steht die Aufgabe des Mitarbeiters und wie er sie mit den entsprechenden Tools am besten erledigen kann. Ein Tool, das genau diese Arbeitsweise unterstützt ist revolutionär und P&I hat einmal mehr bewiesen, dass dem Einsatz intelligenter und datenschutzkonformer HR-Tools keine Grenzen gesetzt sind.

Delta-Analyse zwischen Expertensystem & Kundensystem mit dem im Innovation-Center in Ioannina entwickelten Tool „Abgleich“



P&I hat mit der Einführung der neuen digitalen Roadmap und der P&I LogaHR-Plattform eine revolutionäre Cloud-Lösung auf den HR-Markt gebracht. Diese Plattform nutzt intelligente Algorithmen, um den Kunden völlig neue Möglichkeiten zu bieten und gleichzeitig sicherzustellen, dass gesetzliche Änderungen und Branchenstandards immer auf dem neuesten Stand im System sind. Das im Innovation-Center in Ioannina entwickelte Tool „Abgleich“ bildet die Grundlage dafür. Durch intelligente Algorithmen ermittelt es das Delta zwischen den individuellen Systemsteuerungen der Kunden und den Standard-Systemsteuerungen im Expertensystem. Automatisierte Abgleichmechanismen und ein prädiktives Warnsystem helfen dem Kunden sicherzustellen, dass seine eigenen Einstellungen immer den aktuellen Branchenvorgaben entsprechen. Gleichzeitig wird währenddessen das Expertensystem kontinuierlich mit den neu angelegten Konfigurationen angereichert. Die Daten werden in der Cloud analysiert, bewertet und maschinell aufbereitet, um den Kunden Vorschläge zu machen, das eigene Kundensystem mit Steuerungen und Daten anzureichern, die für den Kunden profitabel sind.



Jeder Kunde hat bei dem Umzug seiner Personalarbeit in die Cloud neben dem Zugang zu seinem Produktivsystem auch Zugang zu P&I BIGDATA und zu einem gespiegelten Kundensystem. Letzteres kann kontinuierlich mit den Expertensystemen von P&I, das etablierte Branchenstandards enthält, abgeglichen werden, um das Kundensystem mit den für den Kunden gewinnbringenden Steuerungen und Parametern anzureichern.



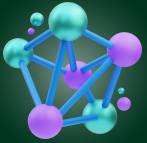
Bei den Produktivsystemen handelt es sich um die Produktivumgebung bzw. LogaAll-In-Box des Kunden, die mit allen für die produktive Personalabrechnung notwendigen Personaldaten und Steuerungen angereichert ist. Sobald der Kunde den Umzug der Personalarbeit in die Cloud per Knopfdruck auslöst, wird eine identische Kopie dieser Umgebung in einem eigenen Kundensystem im hochsicheren und geschützten P&I HR-Datacenter eingerichtet. Dieses Kundensystem ist eine Testumgebung, die dem P&I Kunden in der P&I Cloud zur Verfügung steht und die er als Spielwiese nutzen kann, um diese vor der Inbetriebnahme von Steuerungen oder Änderungen ausreichend testen zu können.



START



Bei den P&I Expertensystemen handelt es sich um branchenspezifisch vorkonfigurierte P&I LogaAll-in-Datenbanken, die von den Top-Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus P&I Consulting und P&I Development laufend gepflegt und angereichert werden. Diese Expertensysteme enthalten alle branchenspezifischen Tarife und Lohnarten sowie alle Konfigurationen und Steuerungsparameter. Sie werden mit jedem Release aktualisiert und lassen Erkenntnisse aus realen Kundenprojekten mit "Best Practice"-Einstellungen einfließen. Der Umfang der Expertensysteme umfasst Einstellungen für alle Module und Funktionen. Die P&I Expertensysteme dienen als Grundlage für neue Kunden und ermöglichen es bestehenden Kunden, ihre aktuelle Systemkonfiguration mit dem neuesten Industriestandard von P&I zu vergleichen. Sie sind auf die drei Kernbereiche Privatwirtschaft, Öffentlicher Dienst sowie Gesundheit und Soziales zugeschnitten und enthalten wertvolles Branchenwissen zu den jeweiligen Schwerpunktbereichen.

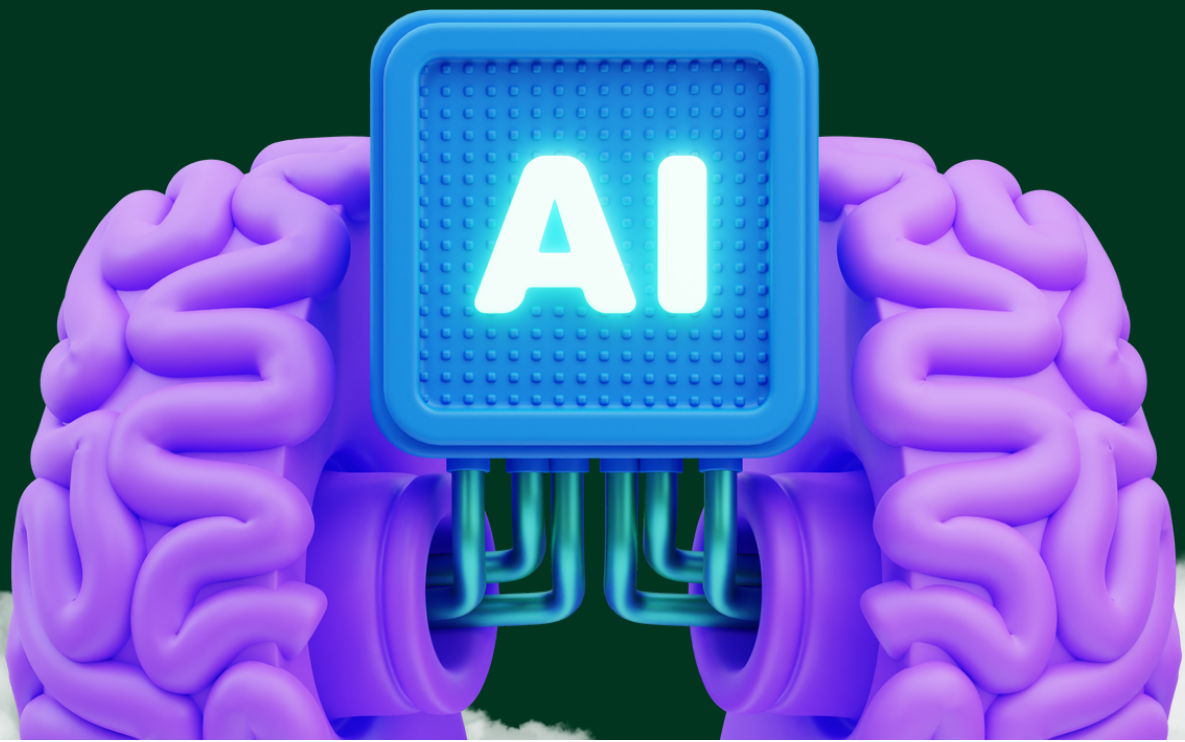


Mit der Entwicklung des Abgleich-Tools hat das Innovationszentrum Hellas ein maschinelles und intelligentes Verfahren entwickelt, das auf den neuesten technologischen Standards basiert. Dieses intelligente Verfahren gleicht auf der Grundlage von vordefinierten Parametern das Delta der Kundensysteme mit den bestehenden branchenspezifischen Expertensystemen in den Bereichen Öffentlicher Dienst, Privatwirtschaft und Gesundheit und Soziales ab.



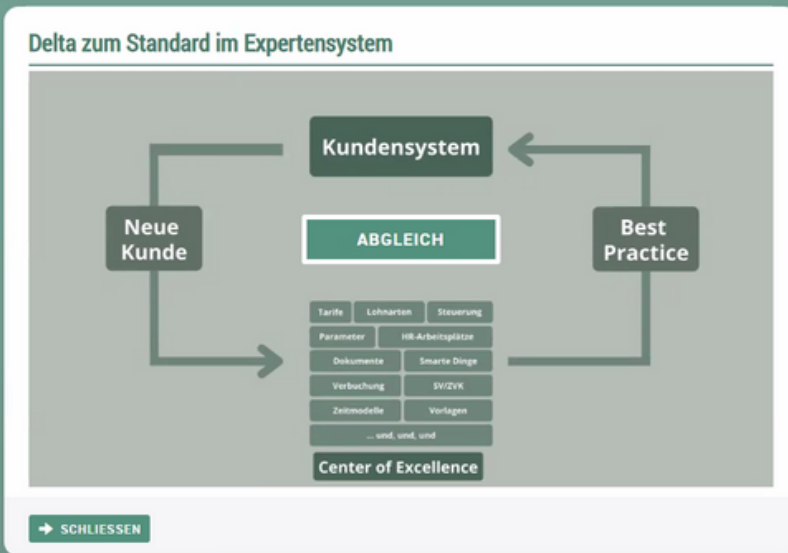
„Ziel ist es, mit diesem Tool nicht nur den Kunden proaktiv auf Veränderungen in seiner Branche aufmerksam zu machen, sondern auch individuelle Kundensteuerungen, die auch für die Branche interessant sein könnten, zu erkennen, zu anonymisieren und in das Expertensystem hochzuladen. Damit sind wir in der Lage, eine Vielzahl von Daten in einen Datenpool zu bringen und der Maschine auf Basis von Algorithmen immer mehr Informationen zu geben, diese Daten zu analysieren und zu validieren. Je mehr Daten wir maschinell im Expertensystem anreichern, desto mehr Potenzial haben wir diese Daten wiederum nutzbar zu machen“, erklärt Ioannis-Apollon Roumeliotis. „Angenommen, es gibt aufgrund eines Tarifabschlusses Tarifanpassungen, die die gesamte Branche betreffen. Müssen dann wirklich alle unsere Kunden selbst oder mit Hilfe ihres Beraters diese manuellen Eingaben im System vornehmen und immer wieder die gleichen Eingaben machen? Das Ziel ist es, dass die Maschine bei der ersten Eingabe unseres Kunden diese Änderung erkennt, die Daten richtig verarbeitet und vordefinierte und anonymisierte Informationen in das Expertensystem lädt. So werden andere Kunden wiederum proaktiv auf eine solch gravierende Branchenänderung aufmerksam gemacht. Auf diese Weise vermeiden wir die vollständige Abhängigkeit von Fachexperten und duplizieren das Wissen in unseren Expertensystemen, die durch die Anreicherung mit Wissen immer intelligenter werden.“

Auf diese Weise lernt das Expertensystem vom Kundensystem und das Kundensystem lernt wiederum vom Expertensystem.



Wie funktioniert das Tool „Abgleich“ auf der LogaHR-Plattform?

Startet der Kunde den Abgleich, werden die im Kundensystem vorhandenen Daten mit dem im Expertensystem verglichen.



Vergleich mit dem Expertensystem

Ihr mit dem Expertensystem verbundenes Kundensystem wird in diesem Schritt mit dem Expertensystem verglichen. Die Ergebnisse werden Ihnen im Anschluss angezeigt.

Dabei wird dem Kunden über ein Dialogfenster demonstriert, für welche Bereiche das Delta ermittelt wird. Insgesamt sind ca. 150-160 Tabellen aus acht Bereichen betroffen, für die aufgrund des verwendeten Hash-Algorithmus das Delta in wenigen Sekunden ermittelt werden kann.

BEREICH	TABELLE	LAND
Abrechnung	A1 Beschäftigungsstelle Definition	Alle Länder
Abrechnung	Abweichungen (CH)	Schweiz
Abrechnung	Akkordgruppen	Alle Länder
Abrechnung	Anrechenbare Zeiten laut KV	Österreich
Abrechnung	Arbeitgeberinformationen Verdienststatistik	Alle Länder
Abrechnung	Arztnummernverzeichnis Fachgruppe	Alle Länder

Wenn der Abgleich schließlich im System durchgeführt wird, sind zwei Prozessleisten sichtbar. Der erste Prozessbalken beschreibt den Status der Datenanalyse vom Expertensystem zum Kundensystem sowie den umgekehrten Abgleich, bei dem die Datensätze aus dem Kundensystem daraufhin überprüft werden, ob sie bereits im Expertensystem vorhanden sind. Die untere Prozessleiste zeigt schließlich die Tabellen, für die der Abgleich durchgeführt wird. Da der Abgleich einmal vom Expertensystem zum Kundensystem und dann noch einmal in umgekehrter Richtung durchgeführt wird, läuft die Prozessleiste hier zweimal durch.

Konkret kann genau eingesehen werden, wie viele Datensätze in den einzelnen Bereichen und Tabellen analysiert wurden und wie viele dieser Daten verwendet wurden. Aber auch, wie viele Datensätze aus dem Expertensystem in das Kundensystem auf Installationsebene übernommen wurden und wie viele Datensätze dem Expertensystem zur Anreicherung zur Verfügung gestellt wurden, wird angezeigt.

49%

Datenanalyse

Es findet der Vergleich mit dem Expertensystem statt. Welches sind die Neuerungen die ihr Kundensystem aus dem Expertensystem bekommt und welches die Bestandteile die ihr Kundensystem als Anreicherung für das Expertensystem ermöglicht?

Delta zum Standard im Expertensystem



Vergleich mit dem Expertensystem

Die mit dem Expertensystem vorhandenes Kundensystem wird in diesem Schritt mit dem Expertensystem verglichen. Die Ergebnisse werden Ihnen im Anschluss angezeigt.

Schritt 149/151 98%

Lohnartensteuerung, Tarifstufungen

Klickt der Anwender nun auf die einzelnen Datensätze, öffnet sich die Dataming-Ansicht indem die Daten detailliert ausgeführt sind. Am Beispiel Zeitsymbol hat der Kunde nun zwei Zeitsymbole, die im Expertensystem nicht vorhanden waren und nun anonymisiert in das Expertensystem hochgeladen wurden.

Delta zum Standard im Expertensystem

Zusammenfassung des Abgleiches

BEREICH	TABELLE	ANALYSIERT	GENUTZT	NICHT GENUTZT	ÜBERNOMMEN	ANREICHERUNG
Abrechnung	Tarifstufungen	1.104.218	162.501	941.717	613	707
Abrechnung	Lohnartensteuerung	225.026	215.004	10.022	0	0
Reise	RESY Verpflegungspauschale -	76.114	3.412	72.702	0	0
Abrechnung	Tabelle Besch_nst	33.538	3.353	30.185	2	20
Reise	RESY Übernachtungspauschale	19.194	6.580	12.614	0	1.670
Abrechnung	Tarif Zuordnung Erhöhungsregel	12.364	10.434	1.930	0	0

Analysiert: 1536030 | Genutzt: 434154 | Nicht genutzt: 1101876 | Übernommen: 758 | Anreicherung: 3127

OK

AK	ARGUMENT	MANDANT	SCHEMA	HISTORIE AB	HISTORIE BIS	REFERENZ AB	REFERENZ AK	REFERENZ MAN	BEZEICHNUNG
<input type="checkbox"/>	ZAHL	*	*	1990-01-01	2099-01-31	1990-01-01	*	**000	Zähler
<input type="checkbox"/>	KUG	*	*	1990-01-01	2099-01-31	1990-01-01	*	**000	KUG-Berechnung

Dieser Abgleich erfolgt vollautomatisch und basiert auf einem Hash-Algorithmus. Ein Hash-Algorithmus ist eine mathematische Funktion, die eine variable Datenlänge in eine feste Datenlänge (Hash-Wert) umwandelt. Der Hash-Wert ist ein eindeutiger digitaler Fingerabdruck der Eingabedaten und jede noch so kleine Änderung der Eingabe führt zu einem völlig anderen Hash-Wert. Am Beispiel des Zeitsymbols wurde definiert, dass für diesen Abgleich 60 der 222 vorhandenen Spalten tatsächlich verwendet werden. Jeder Datensatz, mit unterschiedlichen Daten in den zusammenhängenden Spalten, erzeugt einen neuen eindeutigen Hash-Wert für die Datenbank.

„Wenn der Kunde nun ein Zeitsymbol „URL“ verwendet und mit Informationen füllt, die nicht die gleichen Informationen wie unser Industriestandard enthalten, wird hier ein neuer Unique Hash generiert. Das System wird dieses Zeitsymbol jedoch nicht im Expertensystem speichern, da wir beim Hochladen automatisch einen Hard-Conflict in der Datenbank verursachen würden. Ebenso haben wir das Tool so programmiert, dass Zeitsymbole mit Kundenbeschreibungen beim Upload automatisch anonymisiert werden, so dass Datenschutzprobleme ausgeschlossen werden können. In unserem Programm haben wir in Absprache mit den Fachexperten festgelegt, welche Spalten für die Hash-Generierung berücksichtigt werden sollen und welche Informationen aus den Spalten in das Expertensystem übernommen werden können.“



Ioannis-Apollon Roumeliotis
P&I Software Developer

Fazit

Eine Maschine wird dadurch intelligenter, dass sie Informationen sammelt und analysiert und durch das Sammeln von Daten Muster und Zusammenhänge erkennt. Dies geschieht in der Regel durch den Einsatz von Algorithmen und Parametern, die man der Maschine mitgibt. Der erste Schritt besteht immer darin, die relevanten Daten zu sammeln. Je größer und vielfältiger die Datenmenge ist, desto besser kann die Maschine Muster erkennen und Schlussfolgerungen ziehen. Mit der Delta-Analyse wurde nun eine maschinelle Möglichkeit gefunden, die einzelnen Steuerungsdaten aus dem Kundensystem im Expertensystem zu analysieren und nicht vorhandene Datensätze in das Expertensystem zu kopieren.

Mit der Ansammlung einer Vielzahl von Daten in unserem Datenpool hat P&I die Grundlage geschaffen, um die Daten durch den Einsatz von P&I Fachexperten aus Beratung und Entwicklung auszuwerten und einer Qualitätsprüfung zu unterziehen.

Die nächste Stufe der Weiterentwicklung und Verfeinerung konzentriert sich dann nicht nur auf die quantitative Analyse der Datensätze, sondern auch darauf, anhand präziser, von unseren P&I Fachexperten definierter Muster und Algorithmen zu erkennen, welche qualitativen Daten und Steuerungen für andere Kunden aus der Branche interessant sind und somit die Daten zu klassifizieren. Mit der Delta-Analyse kann der Kunde aus der gleichen Branche somit sicher sein, dass seine Daten im eigenen Kundensystem immer aktuell sind und den aktuellen Anforderungen der Branche entsprechen.



Personal & Informatik AG

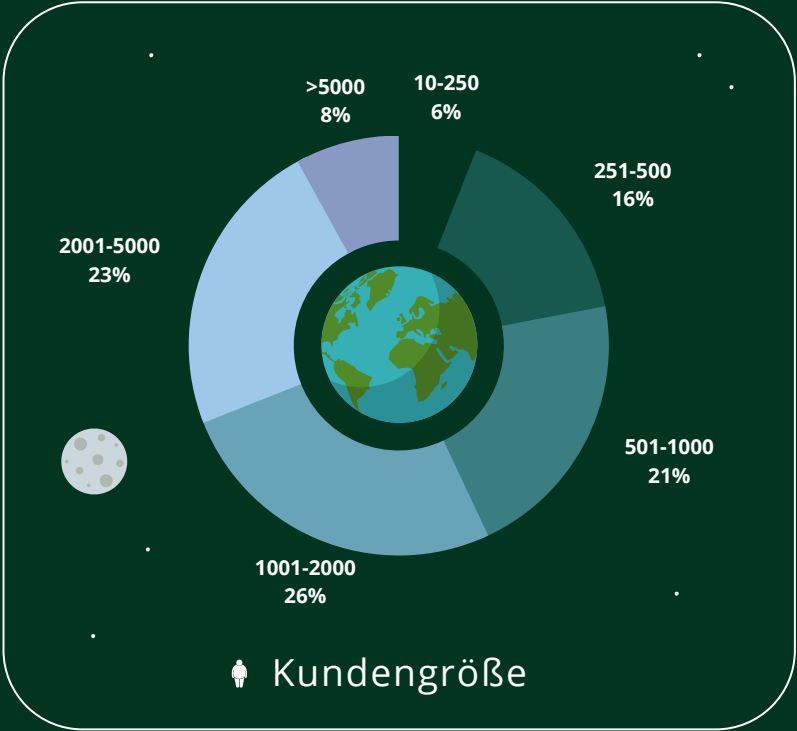
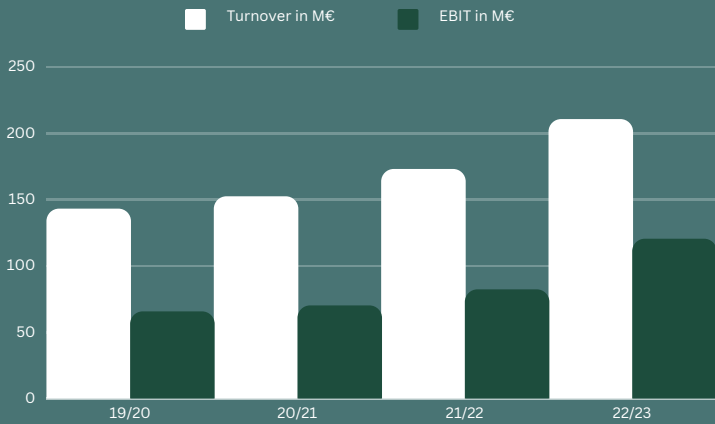
- Die P&I Personal & Informatik AG ist ein deutsches Unternehmen, das Software-Entwicklung und IT-Dienstleistungen für das Personalwesen in Unternehmen und Behörden anbietet.
- P&I bietet maßgeschneiderte HR-Systeme, die alle Prozesse des Personalmanagements (inkl. Lohn- und Gehaltsabrechnung, Zeitwirtschaft und Reisekostenabrechnung) dauerhaft unterstützen.
- Die intuitive Plattform LogaHR ermöglicht effizientes Management von zeitaufwendigen Personalprozessen.

Finanzkennzahlen

2022 - 2023

Konzern-Umsatz (in Mio. Euro)	210,0
Ergebnis vor Abschreibungen (EBITDA, in Mio. Euro)	120,1
Ergebnis vor Zinsen und Steuern (EBIT, in Mio. Euro)	107,9
Konzern-Ergebnis (DVFA/SG, in Mio. Euro)	114,2
Anzahl Mitarbeiter (Durchschnitt)	538
Ergebnis je Aktie (DVFA/SG)	15,2 €

Turnover / EBIT



- 15.000 Endkunden
- 538 Mitarbeiter
- 6 Mio. Payslips
- 1968 Gegründet
- C5 Zertifiziert
- P&I Datacenter

CAO



Sven Ekerdt
Chief Application Officer

Ein Interview mit den neuen Vorständen der P&I



Christian Rhein
Chief Technical Officer

CTO

Am 1. April 2023 hat sich der Vorstand bei der P&I AG erweitert. Sven Ekerdt und Christian Rhein wurden als neue Vorstandsmitglieder für die Positionen des Chief Application Officer und des Chief Technology Officer ernannt. Dies ist nicht nur ein Beweis für das Vertrauen des Unternehmens in diese langjährigen Koryphäen, sondern auch ein klares Signal: Applikation und Technologie stehen jetzt mehr denn je im Fokus des Vorstands, insbesondere im Hinblick auf die Transformation zu einem voll integrierten HR-Cloud-Dienstleister. Sven Ekerdt arbeitet bereits seit 1997 bei der P&I AG und hat in dieser Zeit maßgeblich die P&I LogaHR-Plattform vorangetrieben. Zuletzt war er für die Kundenausrichtung und die Entwicklung der gesamten Release-Strategie des dynamischen Wachstumstreibers der P&I AG, P&I LogaHR, zuständig. In seinem neuen Ressort "Application" wird Sven Ekerdt nun die Weiterentwicklung, die strategische Ausrichtung sowie das hochspannende Release-Verfahren für alle Softwareanwendungen der P&I AG verantworten. Auch Christian Rhein hat seit seinem Einstieg in die P&I AG im Jahr 2016 ordentlich etwas bewegt. Er hatte maßgeblichen Anteil an der Entwicklung des P&I HR-Cloud-Datacenters sowie an der revolutionären Security-of-the-Cloud-Strategie - zwei essenzielle Grundpfeiler der bahnbrechenden P&I LogaHR-Plattform. Und nun übernimmt er die Leitung des neu geschaffenen Ressorts "Technologie, Security und P&I HR Cloud Datacenter" im Vorstand der P&I AG.

Wir haben beide Vorstände zum Interview getroffen, um mehr über ihren beruflichen Einstieg, aktuelle Herausforderungen und ihre Erwartungen an ihre neue Position als Vorstand zu sprechen.

P&I Magazin: Vielen Dank, dass Sie sich die Zeit für dieses Interview genommen haben. Zunächst möchten wir Ihnen zu Ihrer neuen Position im Vorstand gratulieren. Als langjähriger P&I'er ist dies sicherlich ein Meilenstein in Ihrer bisherigen Karriere. Erzählen Sie uns doch bitte mehr darüber, wie Ihr Einstieg bei der P&I AG war.

Sven Ekerdt

Sehr gerne. Ich habe 1997 als Programmierer für den Classic Client bei der P&I angefangen. Bereits ab 1999 haben wir die ersten Entwicklungen im Bereich der Web-Oberflächen umgesetzt, daraus ist dann das noch vielen bekannte HCM-Portal entstanden. Da uns bei der Weiterentwicklung unserer Produkte die Kundenbeziehung immer sehr wichtig war, wurden mir während meiner Zeit bei der P&I auch verschiedene strategische Kundenprojekte übertragen, die mich sehr geprägt haben. Das waren unter anderem Großprojekte in den Niederlanden oder auch Teilprojektleitungen im Länderprojekt KoPers, wo ich unser Produkt P&I Plus kennenlernte. Während meiner Zeit bei der P&I konnte ich mir so ein umfassendes Wissen über alle Anwendungen in der P&I Landschaft aneignen.



Christian Rhein

Ich begann im Januar 2016 meine Tätigkeit bei P&I als technischer Consultant. Während dieser Zeit erlangte ich ein umfassendes Verständnis des Produkts aus technischer Sicht in all seinen Facetten. Kurz darauf erhielt ich die Chance, das Team für technisches Consulting zu leiten und trug als Teil einer Doppelspitze die Verantwortung für die technische Leitung der gesamten P&I AG. Später übernahm ich die Verantwortung für die gesamte IT bei P&I, einschließlich des Hostings sowie die technische Entwicklung der Plattform LogaAll-in, die heute als Grundlage für LogaHR dient.



P&I Magazin: Das klingt ja spannend. Können Sie uns an dieser Stelle auch die wichtigsten Meilensteine während Ihrer Zeit bei der P&I benennen?

Sven Ekerdt

Für mich persönlich sind die wichtigsten Meilensteine die bereits erwähnten Großprojekte im Ausland und insbesondere die Jahre bei KoPers, die für mich persönliche und emotionale Highlights waren, da es die bisher herausforderndsten und größten Projekte waren, an denen ich wirklich gewachsen bin. Weitere prägende Highlights waren die komplette Umstellung unserer Produkte auf eine cloudbasierte Plattform und ab 2018 wurde ich von Herrn Triadis mit der Weiterentwicklung der digitalen Produkte unter LOGA3 betraut. Diese strategischen Softwareanwendungen ermöglichen unseren Kunden ein strategisches Personalmanagement durch den Einsatz intelligenter und automatisierter Tools. Während meiner Zeit habe ich daher immer wieder wichtige Entwicklungsimplementierungen mit Großkundenprojekten definiert und unter Berücksichtigung des strategischen Feedbacks an den tatsächlichen Branchenstandards ausgerichtet. Ab dem Jahr 2019 durfte ich dann die Customer Release Conference leiten, die die gesamte Produktentwicklung der P&I maßgeblich prägt und unsere Kunden in den Mittelpunkt des Entwicklungsprozesses stellt. Und natürlich war ein wichtiger Meilenstein die Entscheidung, ab 01.04. zwei neue Vorstandsressorts zu schaffen, in denen ich für die strategische Ausrichtung der Softwareanwendungen der P&I verantwortlich bin.



Christian Rhein

Die wichtigsten Stationen von P&I auf dem Weg zu einem Technologieunternehmen sind auch meine Stationen/Meilensteine. Um einen besseren Einblick in die Organisation zu bekommen, habe ich viel Zeit auf unserem P&I Campus verbracht. Jeden Tag konnte ich miterleben, wie die einzelnen Elemente unseres Geschäftsmodells entstanden sind und wie sie zusammenspielen. Wir sind ein Unternehmen, das von stetigem Wandel geprägt ist und vor Ort in Wiesbaden konnte ich unseren von Innovation und Eigenverantwortung geprägten Unternehmensspirit live miterleben - und auch viel für meine persönliche Entwicklung mitnehmen. Das Ziel war damals schon klar: Wir wollten die größte und erfolgreichste Cloud-Plattform für HR schaffen. Dafür mussten wir auf der grünen Wiese starten und alles neu konzipieren. Dazu gehörten der Aufbau des HR-Cloud-Datacenters, die Konzeption und Inbetriebnahme unserer eigenen standardisierten Plattform P&I LogaAll-in, die heute die technische Basis für P&I LogaHR – also unser Geschäftsmodell – bildet, der Aufbau unseres Innovationszentrums in Ioannina, das proaktive Monitoring und nicht zuletzt unsere Security-of-the-Cloud-Strategie.



P&I Magazin: Vielen Dank. Herr Rhein können Sie uns mehr darüber erklären, welche Inhalte unter diesen Schlagwörtern umgesetzt wurden?

Christian Rhein

Ja, gerne. Als allererstes mussten wir ein nie dagewesenen HR-Cloud-Datacenter hier im P&I Campus aufbauen. Ein Datacenter – und das war Herrn Triadis und mir am wichtigsten, welches den neuesten und höchsten technologischen Anforderungen gerecht wird. Gerade im Bereich der Sicherheit haben wir die besten Technologien und Konzepte fest etabliert. Dazu haben wir im letzten Jahr unsere Security-of-the-Cloud-Strategie implementiert, die über allem steht und uns in Zukunft einzigartige Wettbewerbsvorteile bringen wird. Diese Strategie ist einzigartig, weil sie alle wesentlichen Komponenten unseres Geschäftsmodells berücksichtigt und die Entwicklungsrichtung vorgibt, mit der wir die Daten unserer Kunden in den Mittelpunkt stellen.

Nehmen wir das Beispiel Lohndirekt. Ein Partner mit 45.000 Abrechnungsfällen, der auf P&I LogaHR umgestiegen ist. Mit unseren strategischen Tools haben wir es Lohndirekt ermöglicht, deren gesamte Datenbank – mit einem Klick – in unser P&I Cloud-HR-Center-of-Excellence zu überführen. Dort haben wir dem Kunden zwei wesentliche Bereiche zur Verfügung gestellt. Das „allumfassende Fachwissen“ auf dem Expertensystem, mit dem wir dem Kunden immer wieder Orientierung im Umgang mit unserer Software geben und unsere Security-of-the-Cloud-Strategie, in der wir die Daten robust und sicher ablegen.



Christian Rhein

Darüber hinaus musste auch das technische Grundgerüst entwickelt werden. Mit P&I LogaAll-in haben wir die einzelnen Bausteine mit viel Liebe zum Detail so ausgewählt, dass alle Elemente eine perfekte Einheit bilden. Unser Vorstandsvorsitzender hat die strategische Vorgabe gemacht, dass wir in Zukunft unabhängig von Softwareanbietern agieren müssen. Diese Vorgabe war ausschlaggebend dafür, dass wir heute eine Plattform im Einsatz haben, die ausschließlich auf Open-Source-Produkten basiert und wir keine Wartungs- oder Lizenzgebühren an Dritte zahlen.

Eine wichtige Komponente dieser Plattform ist unser proaktives Monitoringsystem, das die Infrastruktur überwacht. Es ist mir gelungen, die einzelnen Rollen der wesentlichen Elemente neu zu definieren. Monitoring ist heute die Zusammenarbeit von Mensch, Maschine und neu entwickelten Algorithmen. Mit diesen Elementen sind wir in der Lage, eine Anomalie vorherzusagen und proaktiv zu beheben. Dank der Digitalisierung ist es heute kein Problem mehr, dass ein P&I LogaHR-Techniker von seinem Home-Office aus in Ioannina arbeitet. Das Monitoring alarmiert die Kollegen, sobald eine Trigger-Schwelle erreicht ist, egal wo sie gerade arbeiten.

Die Entwicklung des proaktiven Monitorings hat auch dazu geführt, dass der Vertrieb Pönanen in den Verträgen anbieten kann, da wir sicherstellen, dass die SLAs Monat für Monat erreicht werden.



P&I Magazin: Wenn wir über den demografischen Wandel sprechen, dann ist sicherlich auch P&I davon betroffen, dass jahrzehntelange Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter demnächst in den Ruhestand gehen und das Wissen an neue qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weitergegeben werden muss. Wie stellen Sie sich darauf ein?

Sven Ekerdt

In meiner Rolle als Vorstand wird es eine der strategischen Kernaufgaben sein, unsere Kernkompetenzen so auszubauen, dass das über Jahrzehnte angesammelte Branchenwissen in unseren Expertensystemen zur Verfügung steht und damit auch die Automatisierung in Bezug auf künstliche Intelligenz im System ausgebaut wird. Wir haben jetzt alle Werkzeuge in der Hand, um unser vorhandenes Wissen in unseren Expertensystemen auf der P&I LogaHR-Plattform zu hinterlegen und unsere zukünftigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, egal aus welchem Bereich sowie unsere Kunden in die Lage zu versetzen, diese Werkzeuge zu nutzen. Wir bei P&I stehen vor genau den gleichen Herausforderungen wie unsere Kunden, die Schwierigkeiten haben, Fachkräfte in den Bereichen Entgeltabrechnung und Personalabrechnung zu finden. Die Frage, die wir uns stellen müssen, ist daher nicht, wie wir die wenigen Fachspezialisten besser rekrutieren können, sondern wie wir den Wissenstransfer im eigenen Unternehmen technologisch besser unterstützen können. Ich bin absolut zuversichtlich, dass wir mit den in Ioannina entwickelten Tools wie dem „Abgleich“ eine maschinelle Revolution auf den Markt gebracht haben, die unser Expertensystem mit Wissen anreichert, so dass die gesamte Branche von den Steuerungen profitiert. Darüber hinaus wollen wir durch die gezielte Integration unserer griechischen Entwicklungsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter und das Erlernen der deutschen Sprache sicherstellen, dass wichtige Entwicklungsressourcen erhalten bleiben und setzen dies bereits um, indem wir wesentliche Innovationen dezentral im Innovationszentrum Ioannina entwickeln lassen.



Christian Rhein



Um unsere neu geschaffene Plattform effizient warten zu können, benötigen wir neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit anderen Skills und einem anderen technisches Mindset. Es ging nun nicht mehr um die Software bei dem Kunden vor Ort, sondern um die Infrastruktur als eine Einheit. Hier haben wir primär den Fokus darauf gelegt, eine neue Mannschaft in Ioannina aufzubauen, die genau dieses Mindset verinnerlicht. Mit einem intensiven vier monatigen Schulungsprogramm hier in Deutschland, habe ich sichergestellt, dass die P&I Philosophie verstanden wurde. Neben dem technisch notwendigen Know-how, haben die Kollegen in dieser Zeit das wichtige interne Netzwerk aufbauen können und die deutsche Sprache erlernt. Nach fünf Jahren haben wir heute 35 LogaHR-Techniker, die unter meiner Führung stehen. Die Kollegen identifizieren sich heute komplett mit der P&I und sprechen gutes Deutsch. Mit jedem Tag etwas mehr, was wichtig ist für die Kommunikation mit unseren Kunden. In den „Customer Success Teams“ sind die Kollegen heute ein wichtiger Kernbestandteil des heutigen digitalen Business.

P&I Magazin: Das klingt nach einer spannenden organisatorischen Aufgabe für die nächsten Jahre. Wie sehen Ihre Erwartungen zu den technologischen und gesellschaftlichen Änderungen in der Zukunft aus und wie muss sich P&I Ihrer Meinung darauf vorbereiten?

Sven Ekerdt



Dem stimme ich zu. In den letzten Jahren haben Regierungen auf der ganzen Welt strenge Datenschutzbestimmungen eingeführt, um die persönlichen Daten von Personen zu schützen. So stellt beispielsweise die Allgemeine Datenschutzverordnung (GDPR) in der Europäischen Union strenge Anforderungen an den Umgang von Unternehmen mit personenbezogenen Daten. HR-Anwendungen müssen diese Vorschriften einhalten, um schwere Strafen und Rufschädigung zu vermeiden. Gerade HR-Anwendungen enthalten eine Vielzahl persönlicher und vertraulicher Informationen, wie z. B. Mitarbeiteradressen, Sozialversicherungsnummern und Bankdaten. Die Gewährleistung der Sicherheit dieser Daten ist für den Schutz der Privatsphäre der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von entscheidender Bedeutung. Angesichts der Zunahme von Cyber-Bedrohungen und Datenschutzverletzungen müssen Unternehmen robuste Sicherheitsmaßnahmen einführen, um den unbefugten Zugriff auf sensible Mitarbeiterdaten zu verhindern. Aus diesem Grund muss die Anwendungsoberfläche so entwickelt werden, dass menschliche Datenschutzfehler komplett vermieden werden.

Christian Rhein



Außerdem entwickelt sich die Arbeitswelt mit ihren flexiblen Arbeitszeiten und standortabhängiger Arbeit immer weiter. P&I Hat sich frühzeitig auf diese Veränderungen eingestellt, indem sie mobile Apps und Tools entwickelt hat, die es den Nutzern ermöglichen, ihre HR-Aufgaben von überall aus zu erledigen. Hier wird auch in der kommenden Zeit in der Technik der Fokus drauf liegen. Ein weiterer Trend ist das Cloud-Computing. Die Nutzung von Cloud-Plattformen und -Diensten wird voraussichtlich weiter zunehmen. Die P&I bietet schon heute ausschließlich cloudbasierte Lösungen an, um ihren Kunden mehr Flexibilität und Skalierbarkeit zu ermöglichen. Hier sind wir aktuell dabei unserer Kapazitäten zu erweitern um noch weiteren Kunden Platz in unserem einmaligen P&I HR-Cloud-Datacenter zur Verfügung zu stellen.



The logo for SOFT-CONSULT features a large, stylized purple 'S' on the left, followed by the words 'SOFT-CONSULT' in a bold, white, 3D block font. The background is a vibrant blue with white clouds and a purple cylindrical object floating in the upper right.

SOFT-CONSULT

Seit mehr als 20 Jahren verbindet die SOFT-CONSULT mit Sitz in Langenau und die P&I eine enge und vertrauensvolle Partnerschaft mit dem Fokus auf IT-Prozessoptimierung im HR-Bereich. Im Jahr 2023 hat SOFT-CONSULT schließlich auf die All-in-one-Cloud-Lösung LogaHR umgestellt, um ihren Endkunden vollständig digitalisierte Services anzubieten und die Arbeitsabläufe im HR-Bereich deutlich zu verschlanken und Optimierungspotenziale in allen Bereichen abzudecken. SOFT-CONSULT stellt sich damit den strategischen Herausforderungen der Zukunft und setzt auf eine vollintegrierte HR-Plattform in der Cloud, mit der Automatisierungspotenziale genutzt und den Mitarbeitenden im Unternehmen digitale Services über mobile Selfservice-Anwendungen angeboten werden können.

Als langjähriger Partner der P&I hat SOFT-CONSULT die Weiterentwicklung von LOGA seit den Anfängen im Jahr 2004 begleitet und die Release-Veranstaltungen mit konstruktiven Vorschlägen bereichert. Die enge und vertrauensvolle Zusammenarbeit mündete 2019 in den ersten LogaAll-In-Vertrag, womit unser Partner eine Vorreiterrolle einnahm. Die Entscheidung hat sich gelohnt. Mit der Umstellung auf den LogaAll-In-Vertrag im Herbst 2019 konnte SOFT-CONSULT deutlich mehr Lizenzen gewinnen und die Kundenzahl steigern, da seither nicht nur modulare HR-Lösungen, sondern eine vollintegrierte Komplettlösung für den HR-Bereich und damit HR-Prozessoptimierungen entlang der gesamten HR-Wertschöpfungskette angeboten werden können. Dadurch hat das Produkt P&I im Portfolio der SOFT-CONSULT enorm an Bedeutung gewonnen und stellt heute das mit Abstand umsatzstärkste Produkt dar.

www.



SOFT-CONSULT

.net

Die Erfahrungen aus der Partnerschaft und die Erkenntnis, dass die Zukunft der Personalarbeit in der Cloud liegt und LogaHR hierfür eine logische und notwendige Weiterentwicklung ist, haben SOFT-CONSULT unter der Geschäftsführung von Anja Stegmann und Marin Capek dazu bewogen, den kompletten Umstieg auf LogaHR zum 01.01.2023 zu besiegeln und damit die Weichen für die Zukunft zu stellen. Der Managed Service Provider wird damit von den Geschäftsführern Frau Stegmann und Herr Capek darauf ausgerichtet, Kunden in geschäftskritischen und sicherheitsrelevanten Infrastrukturen sowie bei der digitalen Transformation im HR-Bereich effizient zu unterstützen. „Durch unsere Erfahrung im Bereich der IT-Prozessoptimierung wissen wir, gegen welche Gefahren ein Unternehmen gewappnet sein muss und wo potenzielle Sicherheitsrisiken liegen. Mit dem Wechsel auf die LogaHR-Plattform und in die Cloud haben wir für unsere Kunden eine umfassende und vollintegrierte HR-Lösung geschaffen, um Wertschöpfungspotenziale über die gesamten Personalprozesse hinweg zu bieten und ein gutes Datenschutz- und Sicherheitskonzept zu gewährleisten“, erklärt Stegmann, die den Wechsel zu LogaHR nicht nur als richtige, sondern vor allem auch als logische Entscheidung sieht.

Auch Herr Capek sieht die Vorteile des Wechsels auf die LogaHR-Plattform: „Ein großer Vorteil der Umstellung auf die All-in-one-Cloud-Lösung LogaHR ist für SOFT-CONSULT, dass es sich um eine ganzheitliche HR-Plattform handelt, die alle Anforderungen an ein HR-System abbilden kann und neue Outsourcing-Modelle bietet. Durch die Integration aller Module kann SOFT-CONSULT seinen Kunden das System komplett und ohne Einschränkungen in der Cloud zur Verfügung stellen und damit Automatisierungspotentiale im Personalbereich nutzen. Die Mehrwerte der Standardisierung und Automatisierung zeigen sich aktuell vor allem bei der Nutzung der intelligenten Monatsproduktion, wo wir langfristig von Ressourceneinsparungen bei der Monatsabrechnung sprechen und Transparenz und Einfachheit erreicht wird. Aber nicht nur technologisch können wir mit der Umstellung einen großen Mehrwert für unsere Kunden erzielen. Der vergleichsweise attraktive Preis des Produkts stellt für uns einen wichtigen Wettbewerbsvorteil dar. Unsere langfristigen LogaHR-Verträge mit der P&I helfen uns dabei, Preissicherheit an unsere Kunden weiterzugeben, was gerade in der aktuellen wirtschaftlichen Situation ein wichtiger Punkt ist. Die stagnierende, aber auch inflationäre Entwicklung der letzten Jahre, wie die Corona-Krise und der Krieg in der Ukraine, haben dazu geführt, dass Unternehmen viel stärker auf die Kosten achten müssen. LogaHR als Cloud-Lösung und der aus unserer Sicht sehr gute Preis von LogaHR kommen dem entgegen. Alles in allem gute Voraussetzungen, um mit LogaHR jetzt und auch in den nächsten Jahren ein zukunftsfähiges Produkt mit einem sehr guten Preis-Leistungs-Verhältnis anbieten zu können. Die hier möglichen langen Laufzeiten und damit auch langfristig stabile und kalkulierbare Preise unterstreichen dies nur.“



Anja Stegmann
Geschäftsführerin SOFT-CONSULT

Marin Capek
Geschäftsführer SOFT-CONSULT

SOFT-CONSULT hat bei der Umstellung auf die LogaHR-Plattform eine schrittweise Projektumsetzung geplant. So werden zunächst die intelligente Produktion sowie der Employer Selfservice, mit dem Mitarbeitende mobil auf das HR-System zugreifen können, freigeschaltet. Mit diesen Modulen werden schnelle Quick-Wins mit geringem Implementierungsaufwand beim Kunden realisiert. Nach der Freischaltung der Zeitwirtschaft wird es das Ziel von SOFT-CONSULT sein, gemeinsam mit dem Kunden eine strategische Roadmap für die Freischaltung weiterer Module zu erarbeiten, so dass der Kunde in kurzer Einführungszeit das Maximum aus seinem HR-System herausholen und damit den maximalen Mehrwert realisieren kann.

„Wir denken, dass das Thema Standardisierung und Automatisierung gerade vor dem Hintergrund des (Fach-)Arbeitskräftemangels eine immer größere Rolle spielen wird und LogaHR damit für Kunden noch attraktiver wird, insbesondere im Mittelstand, der es im Vergleich zu Großkonzernen noch schwerer hat, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen. Aber auch um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu halten, wird unter anderem eine attraktive und gute HR-Lösung wichtig sein“, weiß Herr Capek und blickt positiv in die Zukunft und weitere Entwicklungen der LogaHR-Plattform: „Wir hoffen, dass P&I auch in Zukunft ein Innovationstreiber bleibt und das System mit noch besseren Anwendungsmöglichkeiten, Modulen sowie Standardisierung und Automatisierung weiterentwickelt. So können wir unseren Vorsprung gegenüber der Konkurrenz weiter ausbauen. Große Erwartungen setzen wir auch in die Weiterentwicklung der KI-Funktionalitäten innerhalb der LogaHR-Plattform, in der wir definitiv die Zukunft sehen. Last, but not least sind wir zuversichtlich, dass P&I auf das Partnerkonzept setzt und uns als Partner dabei unterstützt, mit einem qualitativ noch besseren Produkt und klaren Preisstrukturen zukunfts- und wettbewerbsfähig am Markt zu bleiben. Immer mit gegenseitiger Wertschätzung und auf der Basis von Vertrauen.“

Die enge Partnerschaft mit SOFT-CONSULT und das tiefe Vertrauen in die Produktentwicklung der P&I haben dazu beigetragen, dass das Unternehmen kontinuierlich gewachsen ist und heute ca. 45.000 Abrechnungsfälle im System betreut. Durch Automatisierungspotentiale wie die intelligente Produktion und den Einsatz standardisierter und skalierbarer Module blickt SOFT-CONSULT zuversichtlich in die Zukunft, in der noch mehr Kunden gewonnen werden können, die sich auf die strategischen Herausforderungen von morgen vorbereiten müssen und eine Komplettlösung im Personalwesen suchen.

SOFT – CONSULT



Herausgeber:

P&I Personal & Informatik AG



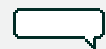
Gestaltung:

Stanislav Sambozhuk



Text:

Anastasia Topp
Anika Hain



Druck:

Druckerei Luise Pollinger



Copyright:

2023 by P&I AG, Wiesbaden
Nachdruck nur mit Genehmigung
Alle Rechte vorbehalten



Kontakt:

info@pi-ag.com

