



Feb. 2024

HALLO





Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

Nachrichten über das Human Resource Management sind zurzeit schwer auszuhalten. Alte Technologien, Software-Produkte aus den 90ern und die dadurch verschleppte Digitalisierung, denn insbesondere im Mittelstand ist die Digitalisierung bis heute nicht richtig angekommen, stellen ebenso ein Problem dar wie die demographische Entwicklung und der daraus resultierende Fachkräftemangel. Das ist keine plötzlich auftretende Entwicklung und mit einem „Wir kriegen das schon hin“ ist es nicht mehr getan. Wir müssen das Human Resource Management neu denken. Es wird allerhöchste Zeit, auf die wahren Probleme zu schauen und uns nicht mit Illusionen aufzuhalten.

Damals, zu Beginn 90er-Jahre, diskutierten wir ernsthaft über die bevorstehende Internet-Revolution und den Ansatz „HR in the Web“. Das hätte den Startschuss für einen aktivierenden Ansatz auslösen und durch Rethink HR für neue HR-Arbeitsplätze sorgen müssen. Es ging um das Gestalten von wirklichen Problemlösungen und nicht um das, was ich Zukunfts-Imaginations-Ignoranz nenne, und damit wieder einmal zu verpassen, sich eine bessere Zukunft für das Human Resource Management vorzustellen – eine Zukunftsperspektive für das HR im doppelten Sinne. Sowohl für uns Software-Lieferanten als auch für das Human Resource Management in Unternehmen gilt es, die Rolle wahrzunehmen, die notwendig ist und erwartet wird.

P&I LogaHR und die Art und Weise, wie P&I LogaHR genutzt werden sollte, sind komplett neu. In der Vergangenheit versetzten uns die meisten Innovationen (P&I LOGA (web), P&I LOGA3, P&I HR-BIGDATA, P&I LogaAll-in etc.) schlicht in die Lage, Aufgaben effizienter zu erledigen. Einst schrieben wir mit Stiften, dann mit Schreibmaschinen, die schneller waren, und dann mit Computern, die noch schneller waren. Mit jeder neuen Technologie wurde das Schreiben effizienter, doch der grundlegende Prozess blieb unverändert, wie auch bei den diversen Innovationen von P&I LOGA.

P&I LogaHR ist anders. Sein Einfluss auf unsere Arbeit und unsere Arbeitsprozesse ist umfassender, weil es in der Lage ist, HR-Muster zu erkennen, die wir auf Anhieb nicht sehen, und mithilfe derer Einblicke, Analysen, Prognosen, Empfehlungen, ja sogar komplette Entwürfe entstehen und das sogar selbstständig. Aus diesem Grund sollten und können wir P&I LogaHR nicht wie eines der vielen Tools betrachten, die wir nutzen, sondern als ein Set von Systemen, mit dem wir zusammenarbeiten können.

Um uns in die Lage zu versetzen, dies effektiv zu tun, sind drei Dinge zu beachten. Alle Beteiligten, HR-Sachbearbeiter, Entgeltabrechner, Mitarbeiter, Vorgesetzte etc. sollten ein Grundverständnis haben, wie digitale Systeme (P&I LogaHR) funktionieren. Wir brauchen ein digitales Mindset, das uns dabei helfen soll, die Möglichkeiten zu erkennen, die der Einsatz von Daten, Software, Algorithmen und unsere antizipative Technologie bietet. Jeder HR-ler und jede HR-lerin sollte anstreben, eine Handvoll Themen zu beherrschen, sie als neue Sprache zu betrachten und zu erlernen. Zu diesen Themen gehören die Systemarchitektur, der digitale Zwilling, das maschinelle Lernen, die Algorithmen, die Maschine als Kollege, die „P&I Security of the cloud“, die „P&I Security in the cloud Strategy“ des Kunden und das datengestützte Experimentieren.

Die Erklärbarkeit soll unser zentrales Entwicklungsziel werden, denn die Spezialisten von gestern, die gibt es heute und auch in Zukunft nicht mehr. Wir müssen vordringlich die Daten in den Mittelpunkt stellen, Datenbereiche markieren, die für die Generierung der Ergebnisse wesentlich sind, was man gut bei dem digitalen Produkt „Framework“ erkennen kann. Wir müssen Modelle konzipieren wie den „Digitalen Zwilling“ und den Branchenexperten (Industrial Expert), die leichter zu interpretieren sind sowie Ergebnisse transparent und nachvollziehbar gestalten.

Ich wünsche Ihnen viele Informationen und Anregungen bei der Lektüre unseres Magazins.

Mit herzlichen Grüßen

Vasilius Triadis
Vorstandsvorsitzender

Vasilius Triadis
Vorstandsvorsitzender P&I AG

Was die HR-Welt bewegt: Dem Nachwuchskräfteproblem mit attraktiven Lösungen begegnen



Eine Branche stirbt aus. Klingt erstmal erschreckend – zugegeben. Doch in einer Welt, die sich im Eiltempo weiterentwickelt und vor allem im Bereich der Digitalisierung niemals stillzustehen scheint, könnten die Chancen nicht besser sein, dem erfolgreich entgegenzuwirken. Möglich machen es innovative Tools, die durch intelligente Technologie überzeugen und eine riesengroße Arbeitserleichterung darstellen. Ihr einfaches Handling macht Spaß und gibt dem Arbeitsalltag einen echten Boost, man muss sie nur zu nutzen wissen. Dann klappt es auch mit den Nachwuchskräften.

Nicht erst seit gestern wissen wir, dass das Problem um Fachkräfte allgegenwärtig ist. In zahlreichen Branchen mangelt es an qualifiziertem Personal. So ist es wenig verwunderlich, dass immer mehr Forschungsinstitute zu dem Entschluss kommen, dass Deutschland bereits in wenigen Jahren einem Fachkräftemangel im Millionenbereich ausgesetzt sein wird. Dieser ist je nach Region und Bundesland unterschiedlich stark ausgeprägt. Ursachen für den Wandel innerhalb der vergangenen Jahre gibt es viele. Zum einen altert unsere Gesellschaft, bei zugleich ansteigendem Geburtenrückgang, zum anderen wird aber auch das vorausgesetzte Fachwissen immer komplexer und umfangreicher. Hinzukommt, dass sich auch die Ansprüche von Arbeitgeber*innen auf einem Allzeithoch befinden. Das Streben nach Selbstverwirklichung sowie der Wunsch nach größtmöglicher Flexibilität ist so groß wie noch nie.

Auch die HR-Branche ist von diesen Entwicklungen betroffen. Im 3. Quartal 2023 stieg der Hays Fachkräfte-Index für die Suche nach HR-Spezialisten auf 212 Prozentpunkte. Damit ist der Fachkräftemangel mittlerweile auch in einer Branche ankommen, die lange Zeit nicht davon betroffen schien. Ein Blick auf Jobportale bestätigt, dass viele Stellen im Human Resource Management unbesetzt sind und das, obwohl die HR-Branche mit unterschiedlichsten Positionen eine sehr vielschichtige ist. So gibt es neben klassischen Personalreferenten auch Personalentwickler, Recruiter, Employer Branding Manager, HR-Business Partner, Entgeltabrechner etc. Woher der Mangel speziell in dieser Branche kommt, lässt sich mutmaßen. Vorurteile wie das eines sehr eingestaubten und konservativen Berufsbildes, das geprägt von lästigem Papierkram und vollgepackten Aktenordern ist, könnte einer der Gründe sein. Neben dem Image macht aber sicherlich auch der Eindruck eines unflexiblen Arbeitsplatzes die HR-Arbeitswelt für die nachrückenden Generationen Y und Z tendenziell eher uninteressant.

Die Revolution eines gesamten Berufsbildes

Daher ist es vielleicht genau jetzt an der Zeit, zum Umdenken zu bewegen und den einzelnen Berufszweigen des Personalwesens wieder mehr Leben einzuhauchen. Um das Problem direkt an der Wurzel zu packen, ist es wichtig Voreingenommenheit auszuräumen. Der Eindruck eines unflexiblen Arbeitsplatzes kann im Kampf um Nachwuchskräfte das viel zitierte Zünglein an der Waage sein. Work-Life-Balance ist mehr denn je ein Thema auf dem Arbeitsmarkt. Umso wichtiger ist heute das Maß an Attraktivität im Job. Personaler*innen sind auch nur Menschen und möchten hin und wieder die Möglichkeit haben, einen Teil ihrer Arbeit aus dem Homeoffice heraus erledigen zu können. Intuitive Software macht es möglich – auch für Abrechner*innen im Bereich der Payroll. Gerade dort ist der Fachkräftemangel häufig besonders spürbar.

Herausforderungen effektiv begegnen

Mit HR-as-a-Service lässt sich durch P&I LogaHR Abhilfe schaffen. HRaaS bietet mobile HR-Arbeitsplatztypen an, die cloudbasiert sowie von überall aus flexibel ausführbar sind. Das gilt sowohl für zentrale als auch für dezentrale Abrechner*innen. Hinzukommt, dass die Services der mobilen HR-Arbeitswelt natürlich auch via Tablet genutzt werden können, was zeigt wie intuitiv das Gesamtkonstrukt der P&I Softwarelösung ist. So können unter anderem mittels Tablet diverse Fälle erzeugt werden, wie beispielsweise die Anlage eines Firmenfahrzeugs – unkompliziert, schnell und völlig ortsunabhängig. Nach der geleisteten Vorarbeit des dezentralen Abrechners, kann nun der zentrale Abrechner übernehmen. Hierzu öffnet er die Wiedervorlage, wo im nächsten Schritt die Daten für das genannte Beispiel vervollständigt werden können. Ist dies geschehen sind alle Grundvoraussetzungen für die Abrechnung eines Dienstwagens gegeben, der Initiative des dezentralen Kollegen sei Dank. Dieses Beispiel zeigt auf, dass Daten genau dort erfasst werden können, wo sie entstehen. Es ist nicht nötig zeitaufwendige Umwege zu gehen oder Daten zwei- oder dreifach zu erfassen, damit sie an allen entscheidenden Positionen in P&I LOGA3 landen. Durch die Verknüpfung von Daten sowie die automatische Prozesssteuerung werden Anwender*innen entlastet und Kapazitäten können besser gebündelt werden. Auf diese Weise werden HR-Spezialisten*innen zum Gestalter und Entwickler ihrer eigenen HR-Prozesse, woraus sich eine spannende Perspektive für die große Bandbreite an Tätigkeitsbereichen ergibt.

Daneben bietet P&I LogaHR außerdem den großen Vorteil, dass es eine in sich vernetzte Plattform ist, die viele Prozesse in nur einer einzigen übergreifenden Softwarelösung miteinander vereint. So können zum Beispiel Payroll, Zeitwirtschaft und strategisches HR einwandfrei darüber abgebildet werden. Sie sind nahtlos um den zentralen Stammdatensatz des Mitarbeiters integriert, wodurch Datenredundanz vermieden und Effizienz gesteigert werden kann. Es muss nicht mehr zwischen verschiedenen Programmen hin und her gewechselt werden, wie es viele alteingesessene Personaler*innen vielleicht noch aus vergangenen Zeiten kennen. Die nutzerfreundliche Oberfläche kommt ohne Schnittstellen aus und bietet größtmöglichen Schutz. Das sind weitere Argumente, die für die Attraktivität von Arbeitsplätzen in der HR-Branche sprechen und sie heute in ein ganz anderes Licht rücken.



Um es auf den Punkt zu bringen

Jobs im Human Resource Management sind nicht mehr so eingestaubt, wie es in vielen Köpfen noch verankert sein mag. Die Fortschritte der letzten Jahre liegen auf der Hand und versprechen dank innovativer Tools einen Arbeitsalltag, den man gerne bestreitet. Sie sind vielseitig einsetzbar, machen Spaß in der Handhabung und ermöglichen flexibles Arbeiten. Hinzukommt, dass sie einen reibungslosen Workflow gewährleisten und so den Anforderungen von Anwender*innen gerecht werden. Mit attraktiven Lösungen, die generationsübergreifend überzeugen, hat die HR-Welt also einiges zu bieten und schafft die besten Grundvoraussetzungen dafür, dem Nachwuchskräfteproblem erfolgreich entgegenzuwirken. Unternehmen, die sich langfristig als attraktive Arbeitgeber*innen am Markt platzieren und Arbeitnehmer*innen einen Mehrwert versprechen, werden im Wettbewerb um talentierte Mitarbeiter*innen auch bestehen.

RETHINK HR



P&I
Rethink HR

Review User Conference 2023:

Die zukunftsweisenden Möglichkeiten von P&I LogaHR

Am 12. und 13. September 2023 war es endlich wieder so weit: Die alljährliche P&I User Conference fand statt. Bereits vorab deutete sich an, dass sich die mittlerweile fest etablierte Veranstaltung bei Kunden und Partner*innen wieder großer Beliebtheit erfreuen würde. Mit einer Anzahl von 850 Anmeldungen, konnte ein noch nie da gewesenes Rekordergebnis erzielt werden. Dies verdeutlicht einmal mehr, wie groß das Interesse an zukunftsweisenden HR-Lösungen ist, die die HR-Arbeitswelt von morgen beeinflussen und maßgeblich verändern werden. Daneben kam auch der so wertvolle persönliche Austausch mit Anwender*innen nicht zu kurz, was für eine rundum gelungene Veranstaltung sorgte und die Bedeutung dieser traditionsreichen Veranstaltung unterstreicht.

P&I LogaHR verbindet die reale mit der digitalen HR-Welt

Unter diesem Motto stand die zweitägige Präsenzveranstaltung im Kurhaus in Wiesbaden, das wohl kaum aussagekräftiger hätte sein können und die Richtung der spannenden Live-Vorträge vorgab. Nachdem Moderatorin Isabelle Thömmes, P&I-Mitarbeiterin des Project Management Office, die Teilnehmer*innen auf eine Reise in die Vergangenheit mitnahm und neben der Geschichte auch auf die Bedeutung der User Conference sowie die Meilensteine der P&I einging, begrüßte sie Herrn Vasilios Triadis auf der Bühne. Wie üblich hielt der Vorstandsvorsitzende auch in diesem Jahr den ersten Vortrag der Veranstaltung. Betonte Herr Triadis im vergangenen Jahr noch die erfolgreiche Transformation der P&I vom produktorientierten HR-Softwareanbieter, hin zum fokussierten Technologieunternehmen mit Lösungsorientierung als oberste Priorität, legte er diesmal den Fokus auf die neue P&I LogaHR-Architektur. Sie ist das daraus entstandene Resultat, welches die Personalarbeit in Zukunft auf ein neues Level heben wird, ohne dass die mobilen HR-Arbeitsplätze die vorherigen Entwicklungen ersetzen werden. P&I LogaHR kommt im Vergleich zu Amazon, Uber, Netflix und Co. nämlich ohne Disruption aus. Die Cloud-Plattform schafft hingegen genau an den Stellen etwas Neues, wo Bedarf besteht. Der Innovationsansatz von P&I LogaHR ist darauf ausgerichtet, einen gänzlich neuen Einsatz von Technologie zu erzeugen mit dem Ziel, den Herausforderungen der Zukunft gerecht zu werden.





Per Klick kann die reale mit der digitalen HR-Welt verbunden werden, indem der Umzug der Personalarbeit nach P&I LogaHR stattfindet. „Damit findet auch der Umzug in eine virtuelle Welt statt, die zu jeder Zeit online ist und Daten in Echtzeit liefert“, erklärt Vasilios Triadis. Möglich macht es der Digitale Zwilling. Dieser funktionale Begleiter ist auf die Mitarbeiteranzahl ausgerichtet und beruht neben Algorithmen auf individuell hinterlegtem Branchenwissen des öffentlichen Sektors, Gesundheits- & Sozialwesens sowie der Privatwirtschaft. Daraus ergeben sich drei branchenspezifische Industrielle Experten. Diese sind durch ihre antizipative sowie prädiktive Technologie dazu in der Lage, vorausdenken und die daraus gewonnenen Erkenntnisse im System umzusetzen. P&I hat es geschafft, künstliche Intelligenz optimal mit menschlicher Expertise zu vereinen. Herausgekommen ist eine beachtenswerte Symbiose, die dazu in der Lage ist, für jede Fragestellung eine maßgeschneiderte Lösung zu finden.

Im Rahmen seiner Keynote betonte Herr Triadis, dass die P&I AG einst durch eine Vision, die Wirklichkeit wurde entstanden ist. Auch der digitale Zwilling war so eine Vision, was verdeutlicht mit wie viel Herzblut P&I jedes Projekt angeht. Wer HR mit einer starken Mission, einem unbändigen Antrieb und einer großen Leidenschaft mitgestaltet, wird auch in Zukunft die besten Ideen für die HR-Branche haben.

Bei einem stimmungsvollen Get-together, in der darauffolgenden Abendveranstaltung im P&I-Headquarter in Wiesbaden-Erbenheim, ließ man den Abend bei Musik, leckeren Köstlichkeiten und interessanten Gesprächen ausklingen. Direkt am nächsten Morgen ging es dann mit geballtem Wissen weiter. Wie auch im vergangenen Jahr berichteten P&I-Kunden in spannenden Kurzclips von ihren Nutzungserfahrungen, woran die einzelnen Fachvorträge thematisch anschlossen.

Das Team um Vertriebsleiter Bernd Manke, eröffnete den zweiten Tag der P&I User Conference 2023. Seine Vortragsreihe stand ganz im Zeichen der Revolution der Entgeltabrechnungsbranche durch die P&I LogaHR-Technologie. Er zeigte exemplarisch auf, wie schnell der Umzug in die Cloud mit nur wenigen Schritten funktioniert, ebenso wie die daran anschließende Inbetriebnahme des individuellen Kundensystems in P&I LogaHR. Hier wurde nochmals deutlich, wie gewinnbringend der Wechsel von einem On-Premise-Modell zu einem vorausschauenden System ist. Es erleichtert den Arbeitsalltag enorm – vor allem im Bereich der Abrechnungsformalitäten und -analysen, die unkompliziert und ohne hohen Zeitaufwand generiert und verglichen werden können.

Ein weiterer Fokus lag auf der mobilen HR-Arbeitswelt von P&I LogaHR, die das gesamte Spektrum moderner Personalarbeit in nur einer einzigen Oberfläche abbildet. Die mobile HR-Arbeitswelt ist besonders userfreundlich, was das Referenten-Team aus Vertrieb und Consulting beeindruckend darlegte. Mit nur drei Klicks gelangen Anwender*innen zu einer Antwort, möglich macht es das Experten-Feedback. Es zeigt beispielsweise auf, falls man sich irrtümlich in der falschen Maske bewegt. Zeitgleich spricht das Experten-Feedback hilfreiche Handlungsempfehlungen sowie Vorschläge aus, die direkt anklickbar sind und Anwender*innen auf den richtigen Pfad innerhalb des Systems leiten. Eine weitere Zeitersparnis liefert die Intelligente Produktion mit ihrer Monatsfreigabe, die automatisiert erledigt wird.

Ähnlich sieht es mit zahlreichen Routineaufgaben aus, die durch den Digitalen Zwilling für den eigenen Nutzen übernommen werden können. Er spiegelt jedes Detail der realen Welt, in dutzenden Varianten in der digitalen Welt wider, was auch der Entgeltabrechnung entscheidend zugutekommt. Live im System wurde am Beispiel einer erfolgsabhängigen Vergütung präsentiert, wie diese dezentral und ohne großen Aufwand hinterlegt werden kann. Das zeigt wie gewinnbringend HR-as-a-Service ist und dass die Payroll über mobile HR-Arbeitsplätze abgewickelt werden kann. Außerdem können Vorgänge direkt dort erfasst werden, wo sie entstehen und anschließend zentral vervollständigt werden. Wie CSO Remco van Dijk erläuterte, macht HRaaS die Personalarbeit aber auch deswegen so attraktiv, weil sie in Zusammenarbeit von Angestellten und Vorgesetzten erledigt werden kann – schnell und einfach, auch über mobile Endgeräte.

Anders als in den Jahren zuvor gebührte die letzte Vortragsreihe diesmal der Administration und so eröffnete Herr Dr. Carlo Pohlhausen, COO der P&I AG, den finalen Programmpunkt. Und das hatte auch einen Grund, denn heute ist das Produktverständnis ein völlig anderes. Standen früher noch Features im Vordergrund, sind es heute Lösungen, basierend auf der skalierbaren P&I LogaHR-Technologie. Diese Lösungen erlauben es, neue mobile Anwendungen, Services und Tools eigenständig zu kreieren und in Betrieb zu nehmen. Durch den Digitalen Zwilling lässt sich HR-Arbeit sowie die Art und Weise, wie das gesamte Unternehmen arbeitet, selbst gestalten. So kommen Dank der Sicherheit, Regulatorik und Corporate Governance nicht nur Kollegen aus der Personalabteilung schneller, besser und einfacher zum Ergebnis, sondern auch Kollegen aus diversen anderen Funktionsbereichen.

Das war sie, die P&I User Conference 2023. Es war uns auch diesmal wieder eine Freude, Sie bei uns in Wiesbaden begrüßen zu dürfen. Wir danken allen Beteiligten, die die Veranstaltung zu dem gemacht haben, was sie war und allen Kunden und Partner*innen dafür, dass sie stets wissbegierig bleiben, um das bestmögliche Know-how mit zurück in den Arbeitsalltag zu nehmen. Schon heute freuen wir uns darauf, Sie auch bei der diesjährigen User Conference wieder mit innovativen Lösungen sowie Neuentwicklungen aus dem P&I-Kosmos vertraut zu machen.

Neuigkeiten aus der Schweiz: Zertifizierungen und Produkteinführungen für den Schweizer Markt

Nach knapp 18 Monaten der Zertifizierungsphase ist es nun endlich so weit: Mit dem Release 24.2 wird die cloudbasierte Plattform P&I LogaHR in der Schweizer Länderversion mit dem aktuellsten Zertifizierungslabel für Abrechnungssysteme der Schweiz ausgezeichnet. Dank Swissdec 5.0 erfolgt die Erweiterung auf eine noch leistungsstärkere Version des Zertifikats. Doch was genau heißt das? Durch das neuste Swissdec-Zertifikat konnte der Lohnstandard der Vorgängerversion aus 2013 erfolgreich weiterentwickelt werden. Für Anwender*innen von P&I LogaHR bedeutet das, dass sie eine hochmoderne Lohnlösung erhalten, die die neusten Standards in den Bereichen Sozial- und Privatversicherungen, Steuern, Quellensteuern und Statistik erfüllt. Gerade im Bereich des Meldeprozesses hinsichtlich von Statistiken und Daten für das Quellensteueramt lassen sich deutliche Verbesserungen im Vergleich zu vorher erkennen. Der Swissdec Lohnstandard 5.0 steht für die Digitalisierung und Automatisierung von Prozessen im Lohn- und Personalwesen und schafft damit eine starke Vertrauensbasis für Nutzer*innen von Swissdec zertifizierten Lösungen, wie P&I sie mit P&I LogaHR entwickelt hat.

Um die Swissdec-Zertifizierung direkt für Anwender*innen erlebbar zu machen, können die zertifizierten Einstellungen durch den Digitalen Zwilling in P&I LogaHR aktiviert und schließlich dauerhaft abgeglichen werden. Hierbei stehen neben zertifizierten Abrechnungsformularen auch Standardauswertungen zur Nutzung zu Verfügung. Das ermöglicht eine noch einfachere Durchführung des Jahresabschlusses, der Arbeitslosenversicherung (ALV) sowie der Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV) und von Steuerrevisionen.

Endlich angekommen: PERFIDIA ist jetzt auch in der Schweiz zu Hause

In Deutschland ist es nicht mehr wegzudenken – das bereits bekannte P&I-Produkt PERFIDIA. So war es nur die logische Konsequenz, das Produkt ebenfalls in die Schweiz zu holen, es dort komplett neu zu entwickeln und zu integrieren. PERFIDIA stellt die vernetzte und intelligente Kommunikation zwischen Lohn, Sozial- sowie Privatversicherungen mit Steuerbehörden über die P&I-Plattform sicher. Damit sorgt P&I für einen entscheidenden Mehrwert, von dem nun auch die Schweizer Länderversion und ihre Anwender*innen profitieren. PERFIDIA ermöglicht somit zukünftig einen reibungslosen Kommunikationsfluss im Rahmen einer einheitlichen Schnittstellentechnologie. Durch die Vernetzung und Automatisierung der Intelligenten Produktion innerhalb P&I LogaHR ist der Kommunikationsprozess jetzt so einfach wie nie zuvor und das Beste daran ist, auch PERFIDIA ist mit dem Zertifizierungsstatus Swissdec 5.0 ausgestattet.

Kein Stillstand in 2024: Weitere Zertifizierungen in Planung

Bereits heute legt P&I den Fokus auf eine weitere Zertifizierung, den ergänzenden Leistungsstandard-CH (KLE). KLE steht für *Kundenintegrierter Leistungsprozess vom Anspruch bis Erbringung* und wurde ebenfalls von Swissdec entwickelt. Der Verein ist Betreiber einer zentralen Informationsplattform für die Standardisierung des elektronischen Datenaustausches auf Basis der Lohnbuchhaltung. Mit der KLE-Version 1.0 erweitert er den Prozess von der Anmeldung eines Anspruchs bis hin zur Leistungserbringung. So können Ereignismeldungen wie Unfälle oder Krankheiten schnell und einfach erfasst und dem Versicherer übermittelt werden. Ohne die Nutzung weiterer Fremdsysteme kann der gesamte Leistungsprozess vollumfänglich digital über einen gesicherten Datenaustausch abgewickelt werden, auch die Verarbeitung des Tagesgeldes im Lohnbereich. Zertifizierte Anbieter haben die Ehre, das Premium-Label Swissdec Certified Plus zu tragen, das sie genau für diesen Leistungsumfang auszeichnet und das nur wenige Anbieter mit ihrem Dienstleistungs- und Produktportfolio erreichen. P&I strebt diesen vielversprechenden Meilenstein für die Cloudlösung P&I LogaHR bis spätestens zum Release 25.2 an.



P&I Personal & Informatik AG
Kreuzberger Ring 56
D-65205 Wiesbaden
Deutschland
Tel.: +49 611 7147-0
Fax: +49 611 7174-220
info@pi-ag.com

P&I Personal & Informatik GmbH
Donau-City-Straße 11
A-1220 Wien
Österreich
Tel.: +43 1 26 39-0
Fax: +43 1 260 39-330
info.at@pi-ag.com

P&I Personal & Informatik AG
The Circle 16
8058 Zürich
Schweiz
Tel.: +41 44 722 7575
Fax: +41 44 722 7579
digital.hr@pi-ag.com

P & I P E R S O N A L & I N F O R M A T I K A G



P&I LogaHR - HRaaS

Human-Resources-as-a-Service

HR-as-a-Service beschreibt das Zusammenspiel der kooperativen Nutzung der P&I LogaHR Plattform durch den Auftraggeber einerseits und Mitarbeitende der P&I AG andererseits. Die kooperative Nutzung unterstützt den Auftraggeber, P&I LogaHR effizient zu nutzen und die eigenen personellen Ressourcen wertschöpfend einzusetzen. Die laufende Anpassung der Parametrierung aufgrund gesetzlicher, tariflicher oder betrieblicher Änderungen, die Überwachung und das Management von Produktionsleistungen, aber insbesondere auch die Auslagerung von zeitraubenden, administrativen und wiederkehrenden Routinetätigkeiten wird P&I übertragen.

Mit Hilfe der kooperativen Nutzung und der Erbringung von HR-as-a-Service Leistungen durch P&I rückt der Focus des Auftraggebers auf die strategischen Themen der Personalarbeit: Personalentwicklung, Personalbeschaffung, Personalcontrolling und Personalbetreuung.

Durchführung und Überwachung der folgenden Tagesprodukte:

- Zeitabrechnung
- EEL (Entgeltersatzleistungen)
- Datenerfassungsprotokoll täglich
- Schnittstelle Personalstammdaten
- Urlaubssaldoberechnung
- Scout Auswertungen täglich
- Scout Ablage täglich
- EISAM-Generierung

Durchführung und Überwachung der folgenden Monatsprodukte:

Abrechnung

- Reisekostenabrechnung
- Entgeltabrechnung
- Akkordabrechnung
- Abschlagsabrechnung
- Schätzabrechnung (SV-Schätzlauf)
- Personalkostenhochrechnung

Druckaufbereitung

- Verdienstabrechnung
- Verdienstabrechnung SV-Zahlungslauf
- Reisekostenabrechnung
- Zeitprotokoll
- Lohnsteuerbescheinigung
- Druckdatei für Druckdienstleister

Zahlungsverkehr

- Zahlungsverkehr
Reisekostenerstattung
- Zahlungsverkehr
Reisekostenerstattung als
Containerverfahren
- Zahlungsverkehr Arbeitnehmer
- Zahlungsverkehr Arbeitnehmer als
Containerverfahren
- Zahlungsverkehr Arbeitnehmer für
Abschlüsse

Zahlungsverkehr II

- Zahlungsverkehr Arbeitnehmer für
Abschlüsse als Containerverfahren
- Zahlungsverkehr Arbeitgeber
- Zahlungsverkehr Arbeitgeber als
Containerverfahren
- Zahlungsverkehr Arbeitgeber SV-
Zahlungslauf
- Zahlungsverkehr Arbeitgeber SV-
Zahlungslauf als Containerverfahren
- AVIS-Meldung
- Auszahlungsanordnung
- Überzahlungsliste

Gesetzliches Meldewesen

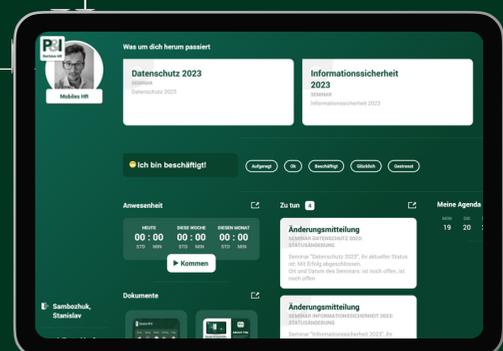
- Beitragsabrechnung und
Beitragsnachweis
- Beitragsabrechnung und
Beitragsnachweis SV-Zahlungslauf
- DEÜV, DEÜV Meldebescheinigung
- Maschinelles Zahlstellenverfahren
- Meldevorschläge zur Sozialversicherung
- Österreich: ELDA monatliche
Beitragsgrundlagenmeldung
- Stammdaten UV
- Beitragsabrechnung UV
- DATÜV
- Meldebescheinigung Zusatzversorgung
- ZVK Beitragsnachweis
- Lohnsteueranmeldung &
Lohnsteuerbescheinigung
- Lohnsteuerbescheinigung

Auswertungen

- Übersicht Wertguthaben
- Übersicht betriebliche
Altersversorgung
- Pfändungsspiegel
- Brutto-Netto-Vergleich
- Ausgezählte SV-Arbeitgeberanteile
- Kostenstellenblatt
Monatsauswertung
- Kostenstellenblatt Jahresauswertung
- Kindergeldstatistik
- Personalstandstatistik
- Abstimmliste
- Lohnartensummenliste monatlich
- Differenzliste Auszahlungsbeträge
- Lohnjournal
- Lohnarteneinzelliste
- SV Lohnkonto Austritte
- Lohnkonto
- Scout Auswertungen monatlich

Sonstige

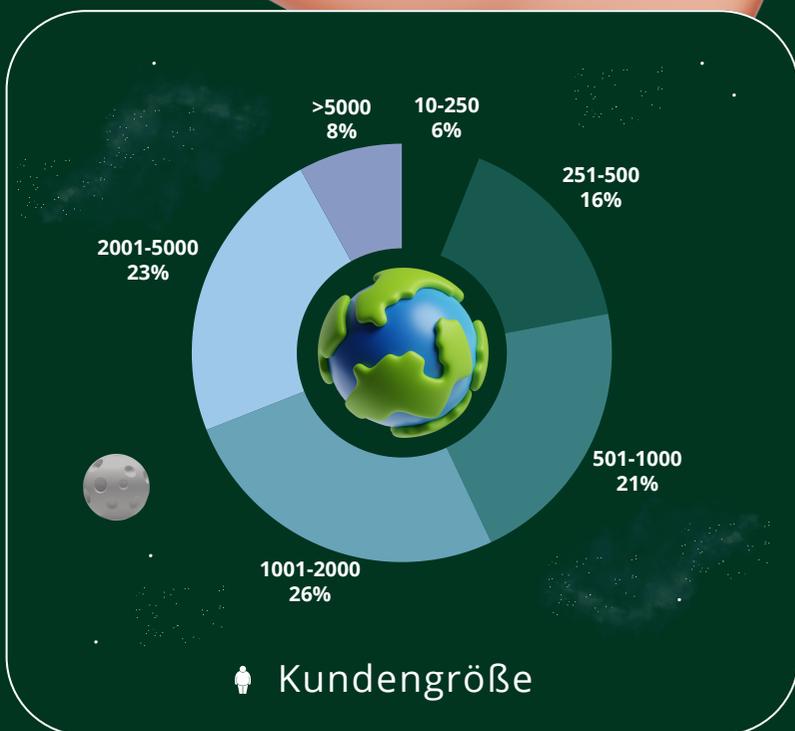
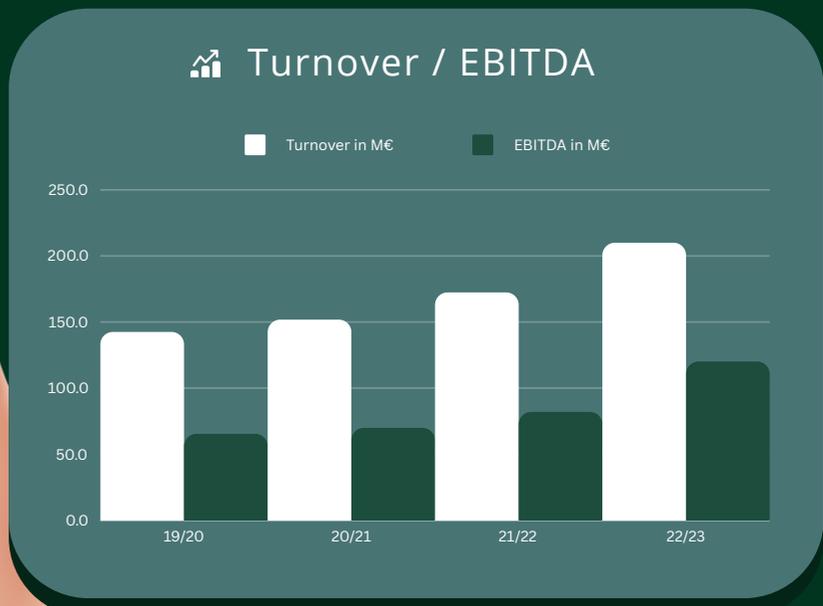
- Fachbereichsablage
- Aktualisierung der Algorithmen
durch Befüllung von HRBC
- Freigabe Abrechnungskreis
- Buchungsliste



Personal & Informatik AG



- Die P&I Personal & Informatik AG ist ein deutsches Unternehmen, das auf Software-Entwicklungen und IT-Dienstleistungen für das Personalwesen im öffentlichen Sektor, Gesundheits- und Sozialwesen sowie in der Privatwirtschaft spezialisiert ist.
- P&I bietet mit der cloudbasierten Plattform P&I LogaHR ein maßgeschneidertes Komplettpaket an, das alle Prozesse des Personalmanagements (inkl. Lohn- und Gehaltsabrechnung, Zeitwirtschaft und Reisekostenabrechnung) vereint. Dank des Einsatzes prädiktiver sowie antizipativer Technologien ermöglicht P&I LogaHR ein vorausschauendes und effizientes Management zeitaufwendiger HR-Prozesse.

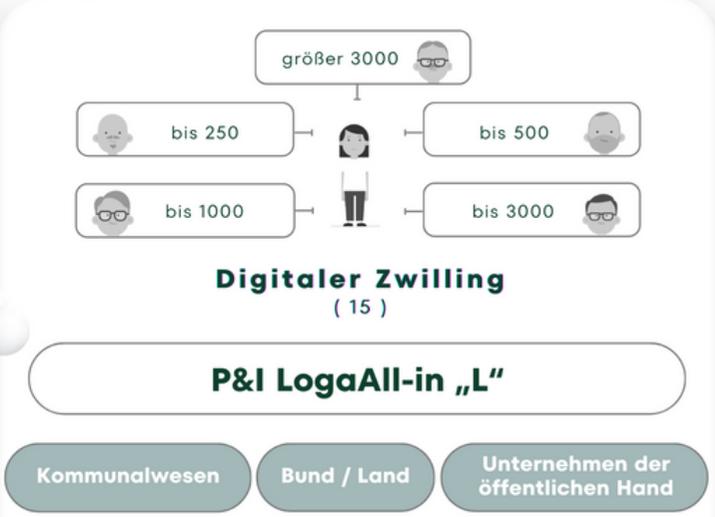


- 15.000 Endkunden
- 538 Mitarbeiter
- 6 Mio. Payslips
- 1968 Gegründet
- Zertifiziert
- P&I Datacenter

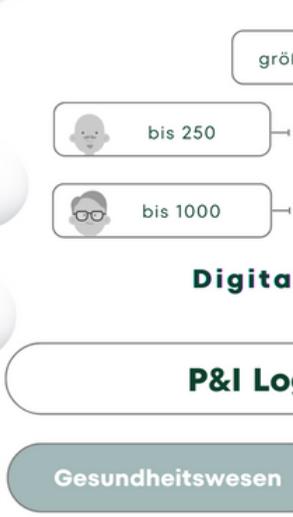
LogaAll-in „L“ für P&I LogaHR „S“

LogaAll-in „L“ für P&I LogaHR „M“

LogaAll-in „L“ für P&I LogaHR „L“



Industrieller Experte



Industrieller Experte



Der Digitale Zwilling und seine Funktionsweise: Der Stellenplan im Fokus



rtensystem
s- & Sozialwesen



Expertensystem
Privatwirtschaft

Der Digitale Zwilling – spätestens seit dem letzten Jahr zählt er zum festen Wortschatz der P&I. Dargestellt in der neuen P&I LogaHR Architektur, die erstmalig an der User Conference 2023 präsentiert wurde, zielt der Digitale Zwilling das Herzstück unseres täglichen Handelns. Als Teil dreier unterschiedlicher Industrieller Experten, die je nach Branche und Unternehmensgröße variieren, ist er Impulsgeber und Lehrmeister zugleich. Er unterstützt Anwender*innen durch seine fachliche Expertise und verbindet damit die reale mit der digitalen HR-Welt. Woher der Digitale Zwilling seine fachliche Expertise nimmt, was seine Charakteristika sind und was der Stellenplan damit zu tun hat, haben wir unsere Kollegin Jana Ochmann, tätig im P&I Headquarter in Wiesbaden sowie Johannes Bramreiter aus unserer Betriebsstätte in Wien gefragt. Sie zeigen auf, welches Potenzial im Digitalen Zwilling steckt und welche besondere Rolle dabei dem Stellenplan zukommt.

Hallo Frau Ochmann, hallo Herr Bramreiter, vielen Dank, dass Sie sich heute die Zeit dazu genommen haben, uns mehr über den Digitalen Zwilling sowie seine Funktionsweise zu verraten. Als Teil des Developments sind Sie ganz nah dran, wenn es um Weiter- sowie Neuentwicklungen unserer cloudbasierten Plattform P&I LogaHR geht. Bitte erläutern Sie uns doch einmal aus Ihrer Perspektive, was genau unter dem Industriellen Experten und weiter noch, dem Digitalen Zwilling zu verstehen ist.

Johannes Bramreiter: „Der Industrielle Experte ist ein von der P&I entwickeltes und von den P&I-Experten gepflegtes System in der Cloud, das über die Funktion „Umzug nach P&I LogaHR“ die Möglichkeit bietet, ein eigenes System in der Cloud zur Verfügung zu stellen. Der Industrielle Experte analysiert den Kunden. Das heißt, er prüft im Detail, um was für einen Kunden es sich genau handelt – sprich, in welcher Branche oder welchem Sektor er unterwegs ist. Zählt der Kunde zum öffentlichen Sektor, dem Gesundheits- und Sozialwesen oder der Privatwirtschaft? Ist es ein Kunde aus der Industrie oder dem Handel und wie groß ist er eigentlich? Je nach Unternehmensbranche und Größenordnung des Kunden wird ihm vom Industriellen Experten ein dazu passender Digitaler Zwilling zugewiesen. Dieser Digitale Zwilling steht dem Kunden dann in seinem Kundensystem in der Cloud zur Verfügung. Ist der Kunde mit seinen Daten in dieses Kundensystem umgezogen, hat er neben dem Datenzugriff in seiner Umgebung die Möglichkeit, jederzeit den digitalen Zwilling aufzurufen und zu nutzen.“

Doch was genau ist der Digitale Zwilling überhaupt? Johannes Bramreiter beschreibt ihn als ein vollständig eingerichtetes System, das das gesamte Produktportfolio der P&I im Rahmen der P&I LogaHR-Plattform abbildet. Steuert ein Kunde beispielsweise lediglich seine Entgeltabrechnung bis dato darüber, kann er über den digitalen Zwilling nun zusätzlich alles Weitere kennenlernen, was die P&I darüber hinaus an ergänzenden Elementen anbietet. So lässt sich der bisher genutzte Funktionsumfang erweitern – in einzelnen Bereichen, aber auch im Gesamtkontext.

Entgeltabrechnung ist ein gutes Stichwort. Häufig hören wir von Herausforderungen in der Entgeltabrechnungsbranche. Können Sie uns mehr darüber verraten?

Jana Ochmann: „Wir haben gerade im Entgelt- oder Payroll-Bereich sowie in anderen Gebieten die Herausforderung, dass die Thematiken sehr komplex geworden sind. Viele Dinge ändern sich aus der Gesetzgebung heraus und das nicht nur alle paar Jahre, sondern teilweise auch in einem kürzeren Takt. Es wird immer dynamischer, was diese Änderungen angeht. Da ist es natürlich herausfordernd, noch den Überblick zu behalten. Dabei geht es nicht nur um das Fachliche, das dahintersteckt und sehr komplex ist, sondern auch darum, das Ganze im System zu verstehen. Was muss ich als Anwender oder Anwenderin selbst steuern und was ist im System zu beachten, denn nicht jedes Detail kann vom System vorgegeben oder automatisiert werden. Es wird immer Dinge geben, die Arbeitgeber*innen entscheiden und beurteilen müssen, wofür spezifisches Wissen innerhalb einzelner Branchen benötigt wird, zum Beispiel im Tarifbereich. Hinzukommt, dass Fachkräfte fehlen. Hier setzt der Digitale Zwilling an. Er stellt fehlendes Wissen zur Verfügung, welches wir bei der P&I haben und in drei unterschiedlichen Industriellen Experten digital bereitstellen – ganzheitlich. Also nicht nur für die Abrechnung, sondern auch in allen weiteren Bereichen wie dem Bewerbermanagement, der Seminarorganisation und dem Stellenplan.“

Hinsichtlich des Nachwuchskräfteproblems mahnt auch Johannes Bramreiter. Es gebe zwar Kunden, die bereits seit 10 bis 20 Jahren mit P&I LOGA arbeiten und ein umfassendes Wissen auf Systemseite haben, welchen es aber an zeitlichen Ressourcen fehlt, um Mitarbeiter*innen zur monatelangen Einarbeitung oder Umschulung eines neuen Kollegen einzusetzen. Sie sind möglicherweise ohnehin schon zu „200 %“ ausgelastet und können sich nicht die Zeit nehmen, die Vielzahl an Masken in P&I LOGA (web) zu erläutern. „Vielleicht haben wir einen Payroll-Experten bei einem deutschen Kunden, der genau weiß, wie er einen Sachbezug für einen Firmen-PKW in Deutschland einrichtet. Jetzt expandiert unser Unternehmen aber in die Schweiz und nach Österreich, wo der Sachbezug anders abzubilden ist. Über den Digitalen Zwilling kann er jetzt relativ leicht herausfinden, wie dies funktioniert“, erklärt Bramreiter weiter.

Klingt so, als sei der Digitale Zwilling gar nicht mehr wegzudenken, gerade in Anbetracht der zahlreichen Vorteile, die er mit sich bringt. Vielleicht ist das genau der richtige Zeitpunkt, einmal näher auf den Stellenplan einzugehen ...

Johannes Bramreiter: „Grundsätzlich ist der Stellenplan die Abbildung der Organisationsstruktur in LOGA3. Damit bildet er im Grunde genommen die Basis für den kompletten Funktionsumfang von P&I LogaHR. Nun ist es aber natürlich so, dass der Stellenplan in einem Privatsektor-Unternehmen ganz anders aussieht wie in einer Kommune oder im Gesundheits- und Sozialwesen. Das ist auch einer der Gründe, warum diese drei Branchen getrennt voneinander zu betrachten sind und warum wir als P&I drei separate Industrielle Experten mit verschiedenen Spezifikationen gebildet haben. Orientiert an der realen Welt haben wir für jeden Experten einen branchengerechten Basisstellenplan erschaffen. Für den Industriebereich haben wir einen klassischen Produktionsbetrieb abgebildet, der sämtliche Elemente eines Produktionsbetriebs abbildet. Im Öffentlichen Sektor ist es hingegen eine gängige Kommune mit allem, was man sich darunter vorstellen kann. So wurden Kindertagesstätten, Feuerwehr, Ämter von Bürgermeister*innen und Co. berücksichtigt.“

Der Stellenplan ist sehr umfangreich und kann als Basiselement des Systems ausschlaggebend für viele weitere Prozessanstöße sein. Er definiert, wer Mitarbeiter oder Mitarbeiterin und wer Vorgesetzter oder Vorgesetzte ist. Von da ausgehend kann die Organisationsstruktur in ihrer Tiefe genutzt werden. Was heißt das? Auf Basis des Organigramms können zahlreiche Daten angereichert werden, wie die Zuordnung von Tätigkeitsbereichen oder die Hinterlegung von Tarifen und Besetzung – interne Verknüpfungen machen es möglich. Letztere können über P&I Bewerber3 direkt im Stellenplan angelegt werden, wo sie anschließend auch für Personalhochrechnungen und Budgetierungen einbezogen werden können. Aber es geht noch weiter. Auch Seminare können mit besetzten oder unbesetzten Stellen verknüpft und dadurch mit gewissen Logiken versehen werden. Ein Logistiker benötigt beispielsweise gewisse Sicherheitsunterweisungen als Grundvoraussetzung. Diese Qualifikation kann er Dank E-Learning-Schulung in P&I Seminar3 erlangen. Das ausgestellte Zertifikat berechtigt ihn dann zur Ausübung seiner Tätigkeit, welches wiederum im System hinterlegt wird.

P&I Digitaler Zwilling



All diese Möglichkeiten zeigt auch der Digitale Zwilling auf. Er demonstriert mittels weniger Klicks, wie sich Funktionen einrichten lassen. Damit gibt er Anwender*innen Orientierung und Hilfestellungen an die Hand, wie diverse Sachverhalte im Rahmen der P&I LogaHR-Plattform umsetzbar sind. Alles kann, nichts muss. Welche Funktionen letztlich vom Digitalen Zwilling übernommen oder anhand dessen eingerichtet werden, kann individuell entschieden werden. Im Endeffekt handelt es sich lediglich um Handlungsempfehlungen. Johannes Bramreiter vergleicht das ganz passend mit einer Frisur: „Ich kann einen Digitalen Zwilling haben, der sich seine Haare blond oder schwarz färbt. Das muss ich nicht toll finden, aber er kann es trotzdem machen. Und nur weil er das macht, muss ich es ihm nicht gleichtun. Allerdings kann ich das, wenn ich möchte.“ Das zeigt die große Entscheidungsfreiheit und -vielfalt, die der Digitale Zwilling bietet.

Gerade auch für neue Kolleg*innen ist die Existenz des Digitalen Zwillings ein riesengroßer Pluspunkt. So sind sie bereits ab ihrem 1. Arbeitstag dazu in der Lage, sich teilweise gänzlich selbständig in Themenbereiche einzuarbeiten, wodurch sich schnell, große Erfolge erzielen lassen können. Das erzeugt nicht nur persönliche Erfolgserlebnisse auf Seite der Arbeitnehmer*innen, sondern auch einen bedeutsamen Mehrwert auf Arbeitgeberseite.

Dann lassen Sie uns die Vorteile, die der Digitale Zwilling Anwender*innen im Rahmen des Stellenplans verschafft, doch noch einmal konkret zusammenfassen.

Jana Ochmann: „Zusammenfassend lässt sich sagen, dass wir zwar eine digitale Welt erschaffen haben, diese aber quasi einer Realität entspricht. Wir haben also keine Fantasiewelt geschaffen, sondern uns wirklich bis ins kleinste Detail Gedanken gemacht, wie wir einen realen Kunden optimal und sinnvoll abbilden können. Neben den Stellenbesetzungen haben wir uns auch die Tätigkeiten, Sozialversicherungsdaten sowie die gesetzlichen Reglementierungen angesehen und diese im Zusammenhang mit einzelnen Stellen betrachtet. Alles was wir erschaffen haben, würde so auch in der realen Welt funktionieren und lässt sich stets weiterentwickeln. Wir haben uns also nicht einfach nur irgendeine Welt zusammengebaut, sondern den perfekten Kunden geschaffen, wie er tatsächlich auch existieren kann. Die optimale Einrichtung dieses Kunden bildet die ideale Welt ab.“

Johannes Bramreiter betont in diesem Zusammenhang auch den direkten Vergleich mit einem Produktivsystem: „Wir arbeiten nicht mit irgendwelchen Demo- oder Testdaten, die überhaupt nicht zusammenpassen. In einer Demoumgebung könnte ich beispielsweise einen Pensionisten, welcher gleichzeitig Vorstandsvorsitzender im Stellenplan ist, auf Minijobbasis für 200,00 € anlegen. Solche Konstellationen gibt es an sich natürlich nur, wenn man den Gesamtkontext nicht betrachtet. Bei unserem Digitalen Zwilling ist das anders. Hier steht der Gesamtkontext im Vordergrund. So wird beispielsweise einem Oberbürgermeister vom Digitalen Zwilling des Öffentlichen Sektors im Stellenplan automatisch genau der Tarif zugewiesen, der für einen Oberbürgermeister entsprechend vorgesehen ist.“

„Wer seinen Stellenplan ordentlich pflegt und umfänglich mit Daten anreichert, schafft die Basis für eine Firmenstruktur“, so Bramreiter weiter. „Denn wenn ich keine Firmenstruktur habe, wenn ich nicht weiß, wer für was zuständig ist, wer in welcher Organisationseinheit ist und wer wessen Vorgesetzter oder Vorgesetzte ist, dann wird es schwierig, eine Aufgabe zu lösen – genauso sieht es auch im System aus. Wenn das System nicht weiß, wer einen Urlaubsantrag genehmigen soll, dann herrscht Chaos. Umso detaillierter man das macht und umso sauberer man das macht, umso weniger manueller Aufwand ist schließlich erforderlich. Wenn im Stellenplan gepflegt ist, welcher Stelle welche Tätigkeiten zukommen, dann kann ich natürlich auch danach suchen. Wenn ich jetzt zum Beispiel jemanden suche, der für Tätigkeit XY im Unternehmen verantwortlich ist, kann ich mir die entsprechenden Personen anzeigen lassen.“

Von der Breite in den Detaillierungsgrad, die nächsten Stufen der Weiterentwicklung: Ein Ausblick

Bereits zu Beginn unseres Interviews hat Jana Ochmann deutlich gemacht, wie dynamisch der Markt hinsichtlich Gesetzesänderungen und Reglementierungen ist, welchen sich Unternehmen gefühlsmäßig in immer kürzeren Abständen ausgesetzt sehen. Um ein System stets auf dem neusten Stand zu halten, darf Stillstand nie eine Option sein, weshalb die drei Industriellen Experten des Öffentlichen Sektors, Gesundheits- und Sozialwesens sowie der Privatwirtschaft im Fokus des täglichen Handelns bei der P&I stehen. Es ist ein permanentes neues Eindenken und Einfinden in Funktionen und Erweiterungen sowie ein Vertiefen bestehender Fähigkeiten, in die die P&I ihre gesamte Expertise hineinlegt.

Auf die Frage, welche die nächsten Schritte der Weiterentwicklung sein werden, bekräftigt Johannes Bramreiter dieses Vorgehen: „Das Ding schläft ja nie und es wird auch nie den Status erreichen können, in dem man sagen kann – „Haken darunter, wir sind jetzt fertig“ und da tut sich im Nachgang nichts mehr. Denn im Endeffekt entwickeln sich alle Bereiche laufend weiter, gerade auch durch die Interaktion mit Kunden. Sie kommen auf uns zu, berichten von ihren Bedürfnissen und geben Input, woraufhin wir Neuentwicklungen anstoßen. So kann es mit der Zeit immer mal wieder zu neuen Branchenstandards kommen, die natürlich auch im Digitalen Zwilling berücksichtigt werden. Von Release zu Release wird es also immer Dinge geben, die wir hinzufügen werden.“

„Daneben werden wir aber auch noch weiter in die Tiefe gehen. Bisher haben wir den Digitalen Zwilling nur für Deutschland hinterlegt. Demnächst sollen auf jeden Fall auch Österreich und die Schweiz bei der Payroll dazu kommen. Das ist gerade auch für kleinere Kunden relevant, weil natürlich auch ein Industriebetrieb in Bayern eine Betriebsstätte in Österreich oder der Schweiz haben kann. Und natürlich ist dann noch der Kontext zu sehen, wie länderübergreifend abgerechnet wird. Wie funktioniert beispielsweise die Zeitwirtschaft in der Schweiz, die ja damit zusammenhängt und wissen Mitarbeiter*innen in Deutschland immer, was gerade in Österreich los ist und andersherum? Zum Beispiel, wenn es vielleicht gerade einmal wieder zu Tarifstreiks in der Metallindustrie kommt oder ähnliches. Gleichzeitig wird es immer auch sehr kundenspezifische Dinge geben, die nicht im Digitalen Zwilling enthalten sind, weil sie hochspezifisch sind. Zum Beispiel spezielle Tarife einzelner Kunden, die für niemanden außer für ihn selbst relevant sind. Dennoch versuchen wir mit dem Digitalen Zwilling einen möglichst großen Detaillierungsgrad aufzuzeigen, was eigentlich möglich ist und was möglich sein sollte.“

Fazit

Mit dem Digitalen Zwilling ermöglicht P&I Anwender*innen eine so noch nie da gewesene User Experience, die als rechte Hand agiert und den Arbeitsalltag durch hinterlegtes Expertenwissen enorm erleichtert. Sowohl alteingesessene als auch neue Mitarbeiter*innen profitieren davon. Sie werden dazu befähigt, sich in neue Themenbereiche und Funktionsweisen einzuarbeiten oder ihr Fachwissen durch wertvolle Handlungsempfehlungen eines digitalen Lehrmeisters zu erweitern. Der Digitale Zwilling fungiert als Vorbild und lädt dazu ein, Neues zu entdecken und den vollen Funktionsumfang der cloudbasierten Plattform P&I LogaHR zu nutzen. Man muss kein Experte im Stellenplan, Bewerbermanagement etc. sein, um die Komplexität dieses ganzheitlichen Systems nachvollziehen zu können – im Gegenteil. Mit nur wenigen Klicks lässt sich eine ganze Bandbreite an Möglichkeiten ausfindig machen, die zum individuellen Zweck genutzt werden kann.





Umzug der Zeitwirtschaft: Ein riesengroßes Potenzial, das genutzt werden will

Umzug der Zeitwirtschaft: Ein riesengroßes Potenzial, das genutzt werden will

P&I LogaHR-Anwender*Innen können sich glücklich schätzen: Sie sind nur wenige Klicks davon entfernt, alle personalwirtschaftlichen Themen über ein und dieselbe Plattform abzuwickeln. Alle Bedingungen dafür sind durch den Einsatz von P&I LogaHR gegeben, sie müssen lediglich voll ausgeschöpft werden. Gerade die Zeitwirtschaft ist ein essenzieller Bestandteil des Arbeitsalltags, der Arbeitnehmer*innen tagtäglich begleitet. Für Arbeitgeber*innen ist sie hingegen zusätzlich an rechtliche Bedingungen geknüpft. Von der Zeitwirtschaft geht aber noch viel mehr aus. Die Erfassung, Verwaltung und Bewertung von Zeitdaten der Belegschaft ist unter anderem die Grundlage für Zuschlagsermittlung der Entgeltabrechnung und die Einhaltung der Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes. Ohne eine lückenlose Zeitwirtschaft geht es nicht. Unternehmen, Institutionen und Organisationen haben dabei jedoch die Wahl. Entweder sie setzen auf eine externe Zeitwirtschaft, die durch Doppelerfassung sehr aufwendig in ihrer Nutzung sein kann, oder sie verzichten auf zeitraubende Schnittstellen und schaffen einen automatisierten Workflow in ihrer ganz eigenen digitalen HR-Welt.

Von der Produkt- zur Lösungsorientierung – so oder so ähnlich könnte man den Wechsel von einem On-Premise-System zu einem prädiktiven und antizipativen Modell beschreiben, wie wir es heute mit P&I LogaHR im Einsatz haben. Vorüber sind die Zeiten eines bedarfsorientierten Ansatzes, von dem wir es noch gewohnt sind, Aufgaben scheinbarweise abzuwickeln. Nach der Entwicklung eines gewünschten Produktes wurde dieses verkauft, implementiert und ausgezeichnet. Heute sind wir da schon wesentlich weiter. Das modulare System ist passé. Es werden nicht mehr einzelne Module oder Pakete verkauft, sondern ein nachfrageorientiertes Modell, das cloudbasiert und dazu in der Lage ist, Bedürfnisse und Probleme von Kunden mit einer einzigen Komplettlösung abzubilden. Diese ist vollständig vorkonfiguriert und ihre Bestandteile aufeinander abgestimmt. So kann jeder Kunde alle Funktionen nutzen, die er benötigt und dabei auf bereits vorgedachtes Expertenwissen zurückgreifen, das im Expertensystem hinterlegt ist.

Status quo: Wo wir herkommen und wo wir mittlerweile stehen

Bisher war so ein Projekt, wie der Umzug der Zeitwirtschaft, von mehreren Stationen geprägt. Startschuss war natürlich der Kick-off, in dem zunächst einmal das Anforderungsprofil besprochen wurde. Hier wurde in akribischer Detailarbeit gemeinsam ausgearbeitet, welche Must-haves ein absolutes Muss auf Kundenseite sind. Nach der Aufnahme wurden die Anforderungen verarbeitet und im System eingerichtet. Anschließend wurden die Ergebnisse dem Kunden präsentiert, seine Rückmeldung eingeholt und Anpassungen vorgenommen, bis letztlich alles den Vorstellungen entsprach. Waren schließlich auch alle Daten und Details vollständig eingepflegt, konnte die Inbetriebnahme forciert werden. Für solch ein Transformationsprojekt konnten in der Vergangenheit schon mal gut und gerne Wochen bis Monate ins Land ziehen. Das hatte nicht selten eine Doppelbelastung des eingebundenen Personals zur Folge. Schließlich ruhte das Tagesgeschäft in dieser Zeit nicht, wodurch es häufig zur Diskrepanz zwischen Tages- und Projektgeschäft kam.

Umso gewinnbringender ist es, dass der heutige Umzug der Zeitwirtschaft nicht mehr viel damit zu tun hat. Ohne hohen Zeit- und Ressourcenaufwand kann mittels weniger Klicks die Überführung der Zeitwirtschaft nach P&I LogaHR gestartet werden – völlig gefahrlos und effizient. Wer also bisher noch mit P&I LogaAll-in gearbeitet oder beispielsweise nur die Payroll in P&I LogaHR genutzt hat und den zeitwirtschaftlichen Aspekt des Personalmanagements noch mittels eines Fremdsystems abgewickelt hat, ist nun dazu in der Lage alle Funktionen standardisiert miteinander zu vereinen. Über die vollintegrierte Zeitwirtschaft stehen Anwender*innen alle notwendigen Mittel im System zur Verfügung, die es dafür bedarf. Die vollständig in sich vernetzte HR-Plattform macht Schnittstellen hinfällig. Dadurch entfällt die Mehrfacherfassung von etwaigen Personalfällen, was im Ergebnis eine spürbare Arbeitserleichterung darstellt.

Mit der datengetriebenen Migration einen erfolgreichen Umzug hinlegen

Die Migration läuft datengetrieben, auf Basis der Kundendatenbank des bisher genutzten Systems, ab. Die Daten werden ausgelesen und logisch übernommen. Durch einen Freischalt-Code weiß P&I LogaHR, in welches Kundensystem die Daten gehören und spielt diese entsprechend ein. Parallel findet der Import der Zeitwirtschaft auf der Expertenebene statt. Das Expertensystem erkennt welches Fremdsystem bisher genutzt wurde und übersetzt sämtliche Daten, die für die Übernahme relevant sind, in P&I LOGA-Daten. Das umfasst unter anderem Pausenregelungen, Lohnartenkonten, Kontenverrechnung, Zuschläge, Zeitprogramme und weitere. Auch aktuelle Stempelzeiten werden übernommen, was einen hervorragenden Vergleich zwischen der alten und der neuen Zeitwirtschaft ermöglicht. Nach der Übernahme lassen sich die eingespeisten Daten direkt im Mandanten aufrufen und die personenbezogenen Zuordnungen erkennen. Weitere interne Verknüpfungen werden durch die Synchronisierung der Zeitabrechnung vorgenommen, wodurch schließlich auch alle Zeitdaten vollständig einsehbar sind. Anhand des zugeordneten Zeitprogramms aus den Personalstammdaten kann so die Zuordnung zu den Tagesprogrammen erfolgen. So können Zuschläge entsprechend generiert und in der Verdienstabrechnung ausgegeben werden. Das System ist also in kürzester Zeit einsatzbereit, ganz ohne Datenverlust.

Ist der Umzug der Zeitwirtschaft erfolgreich vollzogen, können im Anschluss die einzelnen Funktionen frei konfiguriert oder der vorkonfigurierte Standard des Digitalen Zwillinges genutzt werden. Hier bietet sich ein Vergleich der Einstellungen an, um die eigenen Daten bestmöglich zu optimieren. Der Digitale Zwilling gibt wertvolle Handlungsempfehlungen sowie Anregungen als Input, unter Berücksichtigung tariflicher und gesetzgebender Details. Je nach Branche und Unternehmensgröße der ein Kunde angehört, werden ihm auf ihn zugeschnittene Inhalte angezeigt. Das System erkennt Dank der hinterlegten Stammdaten bereits vorab, zu welcher Branche ein Mandant gehört und weist ihm den entsprechenden Digitalen Zwilling zu.

Aber auch wer sich noch unsicher ist und einem Umzug der Zeitwirtschaft zunächst eher kritisch gegenübersteht, kann jederzeit einen Blick auf die vorkonfigurierten Standards werfen und sich selbst davon überzeugen. Die unabhängige Ansicht gewährt einen Überblick auf die Zeitprogramme des Digitalen Zwillinges und die präzise Funktionsweise der Zeitwirtschaft in P&I LogaHR, was auch die letzten Zweifel ausräumt.

Alles im Einklang: Das reibungslose Zusammenspiel von Soft- und Hardware

Eines haben wohl alle Softwarelösungen auf dem Markt gemein: sie werden nur dann wirklich gerne genutzt, wenn sie reibungslos und ohne Wenn und Aber funktionieren. Wenn eine Software dann auch noch in Kombination mit der verknüpften Hardware volle Performance zeigt, bleiben keine Wünsche mehr offen. Genau das tut P&I LogaHR im Zusammenspiel mit den robusten P&I Hardware-Komponenten. Zeiterminals und Türöffner sind ebenfalls vollständig mit der cloudbasierten Plattform vernetzt, genauso wie es die Plattform in sich ist. Daten, die über Hardware-Komponenten generiert werden, gelangen über das Netzwerk in die verschlüsselte Datenbank und können von dort aus über die Zeitwirtschaft in P&I LogaHR aufgerufen werden. Die Hardware kommuniziert schnittstellenfrei mit der Software, was deutlich macht, wie wichtig es ist, den Umzug der Zeitwirtschaft als großes Ganzes zu betrachten. Um alle Features vollumfänglich ausschöpfen zu können, ist ein vollständiger Umzug notwendig. Das gilt für Anwender*innen die, die Zeitwirtschaft neu einführen oder von einem Fremdsystem zu P&I LogaHR wechseln möchten und die Hardware als festen Bestandteil im Arbeitsalltag integriert haben. Erst die Kombination von einheitlicher Software auf der einen sowie der dazugehörigen Zeitwirtschafts-Hardware auf der anderen Seite, macht den Arbeitsalltag so richtig komplett. Denn wer nimmt schon bei einem Umzug nur den Schreibtisch mit und lässt den Bürostuhl zurück?

Fazit

Der Umzug der Zeitwirtschaft ist ein echter Gewinn. Sie ist voll integriert in P&I LogaHR und mit zahlreichen weiteren Komponenten frei im System nutzbar. Die Zeitwirtschaft ist eine in sich schlüssige Funktion, bei der jedes Detail durchdacht ist und etwaige Eventualitäten und Möglichkeiten bereits vorgedacht wurden, der antizipativen und prädiktiven Technologie von P&I sei Dank. Das verspricht nicht nur enorme Arbeiterleichterungen im stressigen Berufsalltag, sondern auch logische Verknüpfungen mit anderen Komponenten im Rahmen der intuitiv bedienbaren HR-Plattform. Wurden die Daten mit dem Umzug einmal erfolgreich übertragen, sind sie systemübergreifend nutzbar



Bartels - Langness x P & I

Mitarbeiterzahl

12.000

Umsatz

6.043 Mrd.

Branche

Großhandel

Sitz

Kiel, DE



In nur sechs Monaten zur erfolgreichen Digitalisierung der Personalarbeit



Klingt ambitioniert, doch gemeinsam konnten wir ihn meistern: den erfolgreichen Umzug von einem Altsystem zu P&I LogaHR. Neben dem engen Zeitfenster, gab es eine Reihe weiterer ausschlaggebender Anforderungen, die es von P&I für unseren Kunden Bartels-Langness zu erfüllen gab. Welche das waren, wie beide Seiten letztlich davon profitiert haben und welche besondere Herausforderung es in diesem Projekt gab, darüber haben wir mit den Verantwortlichen der Bartels-Langness Handelsgesellschaft mbH & Co. KG aus Kiel gesprochen.

Bartels-Langness, kurz Bela, ist eine Handelsgesellschaft mit Sitz in Kiel, die seit über 130 Jahren Firmengeschichte schreibt. Das inhabergeführte Familienunternehmen umfasst gleich mehrere Geschäftsfelder, die sich im Laufe der Zeit zu einer beeindruckenden Unternehmensgruppe formiert haben. Stammgeschäft ist der Lebensmittelgroß- und -einzelhandel, der sich durch zahlreiche familia-Warenhäuser, Markant-Märkte sowie diverse Bäckerei-Filialen in Norddeutschland auszeichnet. Zu den weiteren Vertriebslinien zählt daneben außerdem der Fachhandel von Tiernahrung sowie der Anbau und Handel von Wein. Das expansive und dynamische Unternehmen beliefert heute über 1.500 selbständige Einzelhändler und Kaufleute im gesamten Bundesgebiet der Republik. Dabei legt es besonders großen Wert auf eine familiäre Atmosphäre sowie ein gutes Betriebsklima am Arbeitsplatz, das sicherlich nicht zuletzt auch durch ein umfangreiches Fort- und Weiterbildungsangebot in der hauseigenen Bela-Akademie gestützt wird.

Ausschlaggebende Aspekte, die zum Sourcing einer neuen Systemlösung führten

Mit knapp 12.000 Personalabrechnungsfällen pro Monat lässt sich schnell erahnen, in welchen Dimensionen Bartels-Langness in Sachen Lohn- und Gehaltsabrechnung unterwegs ist. Umso wichtiger ist es, einen verlässlichen Workflow aufrechtzuerhalten, der den Herausforderungen der Zeit gerecht wird und auch gesetzlichen Anforderungen standhält. Um dies auch zukünftig gewährleisten zu können, war seitens des Handelsunternehmens im vergangenen Jahr klar, dass eine Neuerung hermusste. Das vorherige System „war doch schon relativ veraltet an vielen Stellen“, so Sinja Stüven, Leiterin der Entgeltabrechnung bei der Bartels-Langness Handelsgesellschaft mbH & Co. KG. „Es war unheimlich viel manuelle Nachpflege nötig, da es kaum Automatisierungen gab. Viele Aspekte haben nicht wirklich ineinandergegriffen.“ Mit dem intensiven manuellen Pflegeaufwand ist natürlich auch eine erhöhte Fehleranfälligkeit verbunden gewesen. Vor allem auch die unübersichtliche Darstellung der Verdienstabrechnung und fehlende Intuitivität machte es Kolleg*innen häufig schwer, sich in den Menüstrukturen auf der Oberfläche zurechtzufinden. Hinzukam eine bis dato nicht vorhandene Datenhistorie, die gerade für die Zusammenarbeit im Team sehr wertvoll sein kann sowie die äußerst aufwändige Erstellung von HR-Reports, die viel Zeit raubte.

Personalleiterin Katharina Heins fügt ergänzend hinzu, dass zunächst einmal die Idee im Raum stand, das bereits eingesetzte System um zusätzliche Lösungen zu erweitern und mit der Zeit in die Versionen 2.0, 3.0 oder gar 4.0 zu überführen. So wollte man den aufwändigen Prozess eines gänzlichen Systemwechsels umgehen. „Schließlich funktionierte das Entgeltsystem, das wir im HR-Bereich im Einsatz hatten - rein vom Zweck her - im Großen und Ganzen wie erwartet: die Mitarbeiter*innen haben rechtzeitig ihr Gehalt bekommen.“ Da die Einrichtung vieler Masken und Positionen aber häufig manuell über diverse Excel-Listen verlief und keinerlei Weiterentwicklung des altbewährten Systems erkennbar war, führten immer mehr Argumente zu den Überlegungen hinsichtlich einer komplett neuen Systemlösung. Diese sollte endlich auch gesetzliche Änderungen unkompliziert übernehmen und automatische Auszahlungen auf Basis der Zeitwirtschaft generieren können. Hauptverantwortlicher für die IT sowie CIO der Kieler Unternehmensgruppe, Florian Behrens, fasst zusammen: „Die vorherige Abrechnungslösung war in der Vergangenheit schon okay, aber natürlich merken wir jetzt auch immer stärker, dass neue Regularien hinzukommen, im Meldewesen alles immer digitaler und die Vernetzung der Systeme immer herausfordernder wird. Das war der Moment, wo wir gesagt haben, wir müssen uns auf neue Füße stellen.“

Der Fokus war also klar, es musste eine Lösung her, die zum einen eine möglichst optimale Durchführung der Lohn- und Gehaltsabrechnung für alle Tochterunternehmen der Bela gewährleistet und welche zum anderen dazu in der Lage ist, individuelle Reportings für HR und weitere Fachbereiche bereitzustellen. Auf der Suche nach einem geeigneten Anbieter ging man sehr bedacht vor, schließlich wollte man nichts dem Zufall überlassen. IT- und Personalabteilung begannen damit, sich nach Personalmanagementsystemen umzusehen, die die notwendige Größenordnung der Unternehmensgruppe abbilden können, was den Kreis möglicher Anbieter schnell eingrenzte. Zusätzlich holte man sich über ein Dienstleister-Team, das seit über 20 Jahren den Auswahlprozess sowie die Einführung von Systemen im HR-Bereich begleitet, nochmal externe Beratung hinzu. „Es war äußerst hilfreich, dass jemand mit fachlicher Expertise in Form von Berater*innen unsere Anforderungen genau im Blick hatte, während wir gleichzeitig im operativen Tagesgeschäft eingebunden waren.“, erläutert Katharina Heins. Gemeinsam wurden vorab Marktanalysen durchgeführt, Pflichtenforderungen definiert und der Anforderungskatalog ermittelt. Dabei war gerade die Einbindung in die bestehende IT-Landschaft und IT-Compliance ein ganz wichtiger Aspekt, der unabhängig von personalwirtschaftlichen Themen berücksichtigt werden musste.

Nur drei Anbieter entsprachen den Kriterien, die dem Anforderungsprofil von Bartels-Langness gerecht wurden, darunter die P&I Personal & Informatik AG. Sinja Stüven macht keinen Hehl daraus, dass es in diesem Zusammenhang sowohl grundlegende Must-haves gab, die systemseitig zwingend abbildbar sein mussten, als auch spezielle Wunschanforderungen als Add-ons. Und so kam es dazu, dass man die infrage kommenden Anbieter zu Bieterpräsentationen einlud. P&I schickte dafür ein Vertriebsteam nach Kiel, das nicht nur die Funktionsmöglichkeiten von P&I LogaHR aufzeigte, sondern das auch gewinnbringende Optionen vorstellte, wie sich relevante Themen lösen und optimieren lassen. P&I erfüllte alle Kernanforderungen und darüber hinaus auch zusätzliche Wunschfunktionen, weshalb man sich schlussendlich für die P&I AG aus Wiesbaden entschied.

Das Zünglein an der Waage im Entscheidungsfindungsprozess

Ein riesengroßer Faktor im Entscheidungsprozess waren dabei die zu erfüllenden IT-Vorgaben. Besonders beachtlich empfand Florian Behrens die Einbindung der IT, wodurch er und sein Team sich von Anfang an gut abgeholt fühlten: „So konnten wir in Fachgesprächen mit der P&I unsere Gedanken direkt platzieren, was sehr zielführend war, weil wir dort Hürden abbauen konnten. Jeder hat natürlich so seine eigene Welt vor Augen, ganz klar – das ist auch normal so, Abweichungen konnten wir dann aber frühzeitig ausmerzen, um gemeinsam am Markt mit einer zielgerichteten Lösung optimal auftreten zu können. Mit P&I hat es dann insofern so gut gematcht, da auf die notwendigen Aspekte eingegangen werden konnte.“ Anders als in vielen anderen Projekten, gab es bei Bela die Besonderheit, dass keine cloudbasierte Lösung gewünscht war und ein Weg gefunden werden musste, wie die Daten im eigenen Rechenzentrum verbleiben konnten. Nur so war es seitens des familiengeführten Handelsunternehmens möglich, der hauseigenen IT-Informationssicherheitsstrategie zu folgen. P&I ließ sich darauf ein und hat damit erstmalig einen gänzlich neuen Weg bestritten.

Die Systeme stehen demnach in den zertifizierten Rechenzentren bei Bartels-Langness, wodurch sich „intern die Datenbewegung zwischen den Systemen viel effizienter in einem geschützten Raum darstellen lässt“, so Behrens weiter. Man fühle sich damit enorm sicher, weil man so selbst die Verantwortung darüber trage, die Appliance zu betreiben sowie die internen IT-Policies hinsichtlich der höchst kritischen Personaldaten einzuhalten. Gleichzeitig habe man mit P&I einen zuverlässigen Partner an seiner Seite, der sich vollumfänglich um das Thema Softwareaktualität und Services kümmere und teilweise auch Fremdwartungen vornehme, wodurch man sich wunderbar betreut fühle. Eine tolle Kombination, die beide Interessenslagen berücksichtigt und voneinander profitieren lässt. Gemeinsam habe man so eine wirklich einzigartige Lösung gefunden, die die Unternehmensgruppe aus Datenschutz- und Informationssicherheitsaspekten viel weiter nach vorne gebracht habe und das in einem beachtlich kurzen Zeitrahmen. Belas CIO dazu: „Ich war begeistert von dem mutigen Schritt Ihres Hauses. Man hat sich getraut, sich den Rahmenbedingungen zu stellen, auch hinsichtlich des Zeitfensters. Das hat uns ein gutes Gefühl vermittelt.“

Innerhalb von nur sechs Monaten wurde die Migration vollbracht. Ein irres Zeitfenster, wenn man überlegt, was alles für so ein Projekt zusammenkommen muss. Vor allen Dingen, wenn man auch weiß wo man systemseitig herkommt „und zwar aus einer alten, schwerfälligen und schwierigen Systemlösung in eine moderne, adäquate Welt und das in den existenziellen Punkten fehlerfrei“, betont Florian Behrens. Wäre die Migration nicht reibungslos verlaufen, hätte das im Worst Case weitreichende Folgen für tausende Mitarbeiter*innen gehabt. Gerade im Bereich der Lohn- und Gehaltsabrechnung, wo es um zeitgerechte und inhaltliche korrekte Auszahlungen geht, hört der Spaß auf. Demnach war die saubere Datenübernahme in Bezug auf den Zeitplan einer der Hauptentscheidungsgründe, wenn zugleich auch mit die größte Herausforderung. Vor allem auch in Anbetracht der Tatsache, dass man bisher ein mehr oder minder hoch customisiertes System mit individuell angelegten Masken aus den 90ern im Einsatz hatte. „Wir hatten alles, aber keinen Standard“, sagt Katharina Heins. Daher gestaltete sich der Datenabzug aus dem Altsystem sicherlich nochmal etwas anspruchsvoller, als das bei Migrationen standardisierter Inhalte der Fall ist. „Die Daten wurden übernommen und mussten im Anschluss intensiv geprüft werden. Wurden alle Daten übernommen? An welcher Stelle finden wir sie? Wie kriegen wir sie dahin, wo wir sie haben wollen? Welche Lösungen lassen sich für fehlende Datensätze finden?“, so Sinja Stüven.

Große Vorfreude auf neue Funktionen, die für Transparenz, Einheitlichkeit und Vertrauen sorgen

Auf die Frage, auf welche Funktionalitäten man sich im Vorfeld besonders gefreut habe, nachdem die Entscheidung für P&I LogaHR gefallen ist, waren das neben einer übersichtlichen Oberfläche und logischen Automatismen hinsichtlich Berechnungen und Co. auch regelmäßige Anpassungen bezüglich rechtlicher Neuerungen. Dank stetiger Weiterentwicklung schafft P&I es, sich immer wieder auf neue relevante Gegebenheiten einzustellen und diese auch entsprechend auf der eigenen Plattform für Anwender*innen verfügbar zu machen. Und auch das Reporting verspricht einen großen Gewinn im Arbeitsalltag, wo man sich seitens der Unternehmensgruppe bisher noch nicht optimal aufgestellt sah. Vieles war bisher manuell zu bewerkstelligen. Daher freue man sich jetzt richtig darauf, sich im Bereich des Personalkennzahlen-Reportings anders aufstellen zu können. So könne man auch Führungs- und Fachabteilungen bessere Daten liefern.

Gleichermaßen freute sich Entgeltabrechnungsleiterin Sinja Stüven auf die Datenhistorie und eine bessere Bedienerfreundlichkeit. Endlich können vorgenommene Änderungen und Erfassungen nachvollzogen werden, da P&I LogaHR eine Übersicht darüber ausgibt, welche Inhalte vorher hinterlegt waren und welche Inhalte nach einer Änderung hinterlegt wurden. Das sorgt für Transparenz im Team und erleichtert das Handling von Daten. Heins sieht darin auch einen riesen Vorteil für die Mitarbeitergewinnung, denn bereitgestellte Arbeitsmittel für den Berufsalltag sind häufig ein Auswahlkriterium auf Seiten von Bewerber*innen. Ein innovatives System, das Transparenz, Einheitlichkeit und Vertrauen schafft, kann ein schlagendes Argument sein. Zudem lädt es immer wieder dazu ein, neue Funktionsweisen kennenzulernen und die eigenen Kenntnisse weiterzuentwickeln.



Erfolgreicher Livegang mit enger Betreuung durch P&I-Projektverantwortliche

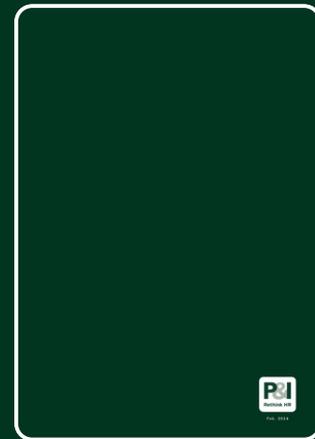
Im Januar 2024 ist Bartels-Langness mit P&I LogaHR live gegangen. Ein von langer Hand geplanter Schritt, der in präziser Zusammenarbeit exakt definiert und in vergleichsweise kurzer Projektlaufzeit vollzogen wurde. Ein zweiter Teilbereich wird im Februar folgen. Noch befinde man sich im Projektmodus, erklärt Stüven. Dennoch sei sie sehr dankbar darüber, dass man mit Holger Scholz, von der P&I Personal & Informatik AG, einen festen Ansprechpartner an seiner Seite habe, der stets erreichbar war und ist. Egal welche Themen man auch bei ihm platziert habe, er hat jegliche Belange ernst genommen und konnte sie in enger Zusammenarbeit lösen. Dabei war er stets transparent und hat die Interessen von Bela gewahrt. „Holger Scholz ist unheimlich erfahrend, wissend und durchsetzungsstark, was einfach notwendig ist, wenn man so einen knappen Zeitplan verfolgt wie wir. Zudem hat es auch menschlich unheimlich gut untereinander harmoniert.“, sagt Katharina Heins. „Man hatte nie das Gefühl in der Luft zu hängen, sondern wurde in wirklich jeder Phase auf dem Laufenden gehalten.“ Was Florian Behrens gut gefallen hat war, dass der Vertrieb von P&I keine leeren Versprechen abgegeben hat, sondern von Anfang an alles in die Wege geleitet hat, um diese auch einhalten zu können. „Von beiden Partnern wurde die notwendige hohe Managementattention auf dieses Projekt gelegt, was starke Verbindlichkeiten und Vertrauen geschaffen und zu einem erfolgreichen Livegang einer agilen Systemlösung geführt hat, die spannende Möglichkeiten für die Zukunft bietet.“





P&I Magazin Februar 2024

- 3. Was die HR-Welt bewegt: Dem Nachwuchskräfteproblem mit attraktiven Lösungen begegnen
- 6. Review User Conference 2023: Die zukunftsweisenden Möglichkeiten von P&I LogaHR
- 8. Neuigkeiten aus der Schweiz: Zertifizierungen und Produkteinführungen für den Schweizer MP&I LogaHR - HRaaS
- 12. Der digitale Zwilling und seine Funktionsweise: Der Stellenplan im Foku
- 17. Umzug der Zeitwirtschaft: Ein riesengroßes Potenzial, das genutzt werden will
- 20. In nur sechs Monaten zur erfolgreichen Digitalisierung der Personalarbeit



Sep. 2023



Feb. 2023



Sep. 2022



Feb. 2022



Sep. 2021



Feb. 2021



Sep. 2020



Feb. 2020



Sep. 2019



Feb. 2019



Sep. 2018



Feb. 2018

<https://www.pi-ag.com/ueber-pi/>

