







P&I
Rethink HR

02	A Text from our CEO	
06	Innovationscenter	
15	User Conference	
16	LogaHR Datacenter	
23	Gegenbauer	
30	Lohndirekt	
35	Traineeprogramm	
40	Spital Zollikerberg	



a Text from our CEO¹

SMS-Nachricht
Heute, 10:49

Liebe Leserinnen und Leser,

Corona, der Krieg in der Ukraine und die Klimakrise verändern die Welt rasant. Die globale Weltwirtschaft steht plötzlich vor neuen Herausforderungen. Lieferketten brechen zusammen, Transportwege werden geschlossen, Produktionsstätten werden zerstört und wertvolle Ressourcen wie Energie und Gas werden knapp und unbezahlbar. Wer profitiert in dieser Situation und wer scheitert? Unternehmen und öffentliche Verwaltungen müssen sich jetzt schnell auf diese veränderte Situation einstellen und, sich aber gleichzeitig auch zu nachhaltigem, sozialem und ethischem Handeln verpflichten.

Welche Rolle spielt in diesem Szenario jedoch das Human Resource Management mit einer Zukunft zwischen Tradition, Technologie, Digitalisierung und intelligenter Automatisierung? Die Meinung, dass Letzteres unsere Generation nur peripher betreffe, wirkt in diesen Zeiten genauso absurd, wie die eines On-Premise-Lösungs-Lieferanten, der sein Geschäftsmodell mit dem Motto „weiter so“ beibehält.

Unsere strategische Ausrichtung hat sich in den letzten Jahren auf die Zäsur konzentriert, die wir jetzt deutlicher denn je erleben. Der Fachkräftemangel wird in nahezu allen Branchen beklagt und stellt in vielen Bereichen das bedeutendste Wachstumshindernis dar. Unternehmen und öffentliche Verwaltungen sind gefordert, sich als attraktive Arbeitgeber zu präsentieren. Die HR-Abteilung darf den Schwerpunkt ihres Aufgabenbereiches nicht nur in der korrekten Auszahlung der Gehälter und Bezüge sehen. HR Management erfordert heutzutage Leidenschaft und Geschick und nicht nur die Beschaffung und Auswahl neuer Arbeitskräfte. Die Schaffung der Loyalität, Produktivität, Bindung und Harmonisierung der Mitarbeitenden ist weiter in den Vordergrund gerückt.

Mit unserer Lösung P&I LogaHR adressieren wir die Unternehmen und öffentliche Verwaltungen, die sich der Digitalisierung und intelligenter Automatisierung zu Nutze machen wollen. Mit dieser Lösung unterstützen wir Ihr Personal bei der Schaffung einer IT-Umgebung, die Ihnen die Perspektive und Motivation geben, Ihre Arbeit als erfolgreiche Berufung und nicht nur, als zu erledigenden „Job“ zu verstehen.

Mit dem Umzug der Personalarbeit in die Cloud eröffnet die Plattform P&I LogaHR dem HR-Vordenker und der HR-Vordenkerin beispielsweise die Möglichkeit, strategische HR-Initiativen zu modellieren, zu testen und kontinuierlich weiterzuentwickeln. Intelligente Automatisierung wird den mit vielen administrativen Tätigkeiten verbundenen Aufwand erheblich senken und dadurch freiwerdende Kapazitäten für kreative Problemlösungen schaffen. Dabei muss das HR-Management immer das Ziel verfolgen, mit solchen kreativen Problemlösungen, der Unternehmensleitung wichtige Entscheidungshilfen zu liefern und somit, einen wichtigen Beitrag zum Gesamterfolg zu leisten.

Aktuell stehen unsere HR Manager*innen vor drei wesentlichen Herausforderungen:

- Sie begleiten die Transformation und die Digitalisierung des eigenen Personalwesens
- Sie bestimmen die Transformation ihres gesamten Unternehmens beginnend bei den eigenen Mitarbeitenden in der HR-Abteilung
- Sie lernen, sich in einer von Unbeständigkeit, Unsicherheit, und Komplexität geprägten Welt zu orientieren und, und erfolgsorientierte Beschlüsse zu fassen



SMS-Nachricht





Vasilios Triadis >

SMS-Nachricht
Heute, 10:49

Lassen Sie mich an dieser Stelle auf einen Artikel aus dem Folgenden hinweisen. Es geht um das 5-jährige Bestehen unseres INNOVATION CENTER in Ioannina (Griechenland). Im Jahre 2017 haben wir diese Einheit mit 14 Mitarbeitenden gegründet. Von Anfang an war die Zielsetzung, dass in dieser Einheit unsere neue Technologie-Plattform entwickelt werden sollte. Bei der Standortauswahl gab es eine Reihe von Kriterien, die der obige Standort erfüllt hat. Eine räumliche Trennung von Wiesbaden war mir persönlich wichtig. Die dort ansässige Universität bildet hervorragende Informatiker aus und wir unterstützen damit die Region bei der Bekämpfung des Brain-Drains. Inzwischen arbeiten in dieser Einheit 140 Mitarbeitende und die Region Ioannina entwickelt sich zu einem griechischen Silicon-Valley, da auch andere internationale IT-Unternehmen sich inzwischen dort niedergelassen haben.

Nun wünsche ich Ihnen neue Anregungen bei dem Lesen unseres Magazins

Herzlichst

Vasilios Triadis
Vorstandsvorsitzender P&I AG



Die P&I Personal & Informatik AG



- International tätiges HR-Cloud Unternehmen
- Smarte Produkte und Dienstleistungen, mit denen sämtliche HR-Aufgaben auf modernste Art schnell und unkompliziert erledigt werden können
- Konsequente Innovationen und Weiterentwicklungen im Produkt- und Servicebereich
- Technologisch fortschrittlichste HR-Software mit fachlich allumfassenden HR-Aufgabenstellungen



17 Standorte

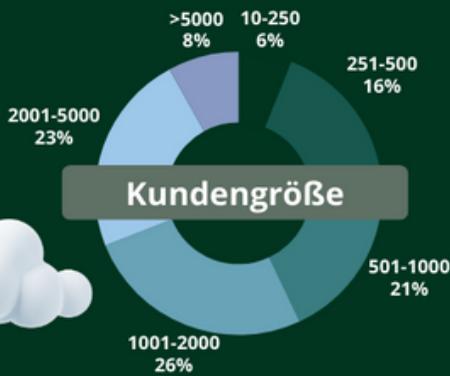
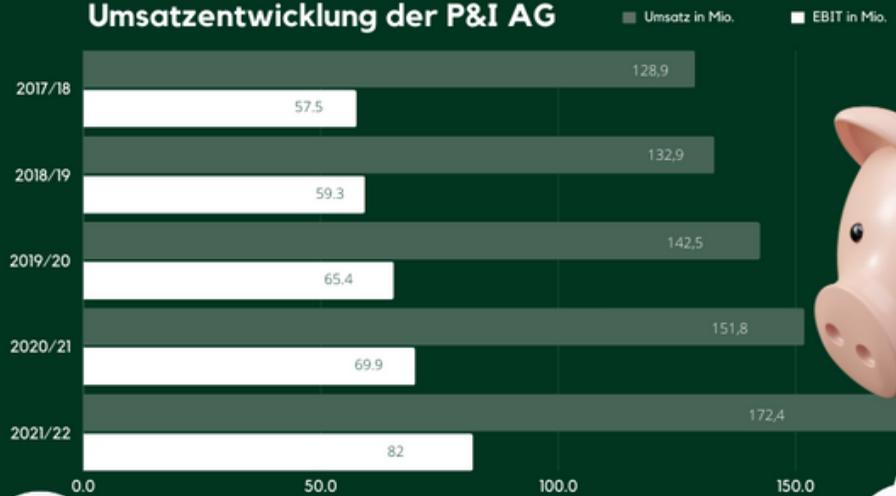
580 Mitarbeiter

15.000 Endkunden

6 Mio. Payslips



Umsatzentwicklung der P&I AG



Die Geschichte

2004 bis heute



Vasilios Triadis wird neuer CEO der P&I AG

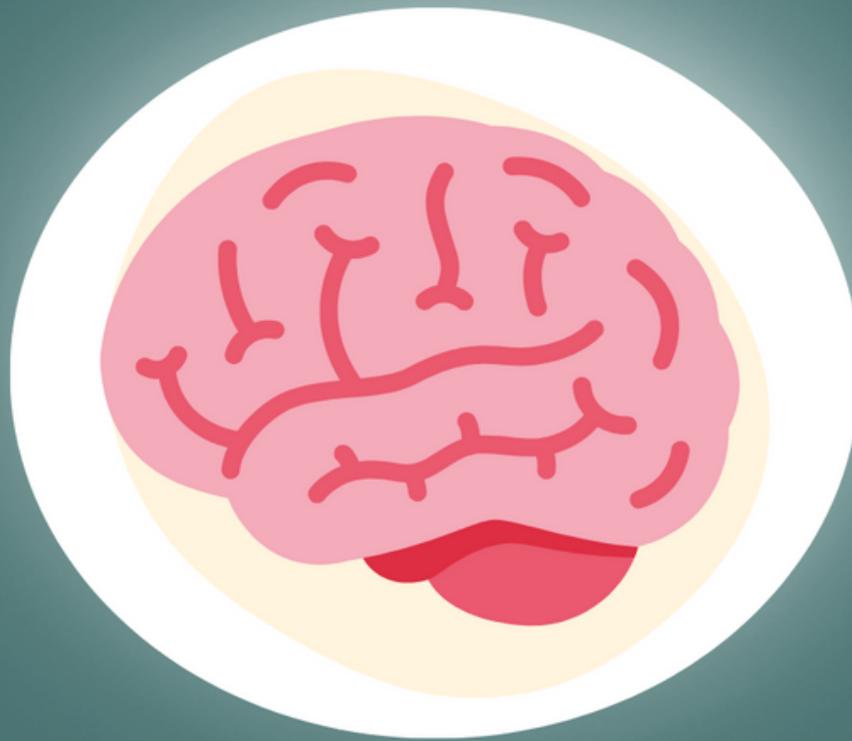
Verstärkte Marktpräsenz, vor allem in Österreich und der Schweiz, sowie Eröffnung des Entwicklungsstandortes in Želina

P&I LOGA3 und die P&I HR-BIGDATA sind die neuen, voll vernetzten Produktgeneration der P&I

Mit der ganzheitlichen HR-Plattform P&I LogaAll-in initialisiert P&I die Zukunft des vollständig digitalisierten HR-Managements

Mit Abschluss des Jahrzehnts findet ein Investorwechsel statt und P&I wird zu einem Unternehmen mit Milliardenwert





Innovationscenter Hellas feiert 5-jähriges Jubiläum

In diesem Jahr feiert das P&I Innovation Center Hellas sein 5-jähriges Bestehen. Seit seiner Gründung hat sich das Innovationszentrum im Herzen von Ioannina zum Hauptentwicklungszentrum für die Plattform von P&I LOGAHR entwickelt. Mit nur **14 Mitarbeitern** im Jahr der Gründung 2017 gestartet, hat die Niederlassung in Hellas nach nur **5 Jahren** mehr als **140 Entwickler, Qualitätssicherer und Techniker** eingestellt, die heute das Pendant des amerikanischen Silicon Valleys in Griechenland widerspiegeln.



2017



2022

P&I Hellas feiert das 5-jährige Jubiläum

WIESBADEN



Seminar3

Bewerber3

BIGDATA



Talent3

IOANNINA



„Yamas!“ - das griechische Wort für Prost und das Wort, welches zu unserer 5-jährigen Jubiläumsfeier des Standorts P&I Hellas, überall zu hören sein wird. P&I bereitet in diesem Jahr Anfang September eine große Jubiläumsfeier in Form einer Open-Air-Veranstaltung im Herzen Ioanninas vor, die viele Attraktionen und Überraschungen für die ganze Stadt bereithalten wird. Eine Veranstaltung, die nicht nur die enorm wichtige Arbeit der örtlichen Kollegen würdigt, sondern auch die strategische Bedeutung für die wirtschaftliche Entwicklung der Stadt widerspiegelt.

Die Entwicklung des Innovationscenters in Hellas ist dabei eine wahre Erfolgsgeschichte, die 2017 mit dem Ziel begann ein Technologiezentrum zu schaffen, das in der Lage ist, zukunftsweisende strategische und intelligente Innovationen zu erschaffen, die nicht nur auf dem neuesten Stand der Technik sind, sondern auch den Weg in die Zukunft der HR ebnen.

„Es war eine aufregende Zeit“, erinnert sich George Ntakalas, heute Teamleiter für die Module Seminar3, Bewerber3 und Talent3. „Damals haben wir mit nur 14 Kollegen in einem kleinen Büro angefangen und kannten weder die Sprache noch das Produkt. In wenigen Monaten haben wir uns dank der Unterstützung verschiedener Kollegen aus Wiesbaden und Bratislava einen Überblick über das gesamte P&I HR Produktportfolio verschaffen. Unsere Mentalität und unsere Ausbildung an der renommierten Technischen Universität in Ioannina haben uns geholfen, die P&I Landschaft schnell zu analysieren und, durch unsere Ideen mit neuen technologischen Fortschritten zu erweitern. Heute arbeiten wir sehr eigenständig in einem neunköpfigen Team, kommunizieren eng mit der Qualitätssicherung und den Feedbackownern, um Anforderungen für die technischen Weiterentwicklungen abzuklären und in verschiedensten Meetings über die neuesten Technologien, die einen generellen Nutzen für unsere Kundschaft bieten zu diskutieren.“

Die Entwicklung von P&I Hellas

Seit der Gründung im Jahr 2017 hat sich viel getan. Während die Verantwortung für die Produktentwicklung in den ersten Jahren noch hauptsächlich in Wiesbaden lag und ein großer Fokus auf die Vor-Ort-Schulung, durch langjährige und erfahrene P&I Entwickler in Wiesbaden wie Stefan Schepp, Bettina Baptistella, Brendan Ryan und Sven Ekerdt gelegt wurde, hat die Auslagerung von P&I LOFU nach Griechenland einen wichtigen Meilenstein für die immer größer werdende Rolle von P&I Hellas für die P&I Plattform gesetzt. Auch die eigenständige Entwicklung strategischer Komponenten innerhalb der P&I LogaHR Plattform, wie die Algorithmen oder mobile Apps, haben das Innovation Center zu einem unersetzlichen Teil der P&I Organisation gemacht. Dabei hat sich die Zusammenarbeit zwischen den Kollegen des P&I Campus und den Kollegen von P&I Hellas eng verwoben. Georgios Michairinsas, Teamleiter für die Einführung der Produktion intelligenter Produkte, erzählt im Folgenden, wie er die Zusammenarbeit mit seinem direkten Ansprechpartner und Produktmanager, Herrn Stefan Schepp, wahrnimmt:

„Die Zusammenarbeit mit Herrn Schepp ist wunderbar. Er ist ein sehr freundlicher und aufmerksamer Mensch. Als Kollege ist er sehr methodisch und akribisch und achtet sehr auf die Details. Unser Produkt muss an erster Stelle 'langweilig' sein, das erwartete Ergebnis konsistent liefern, ohne unseren Kunden zu viel Aufwand zuzumuten. Letztendlich besteht unsere wichtigste Aufgabe darin, die Gehaltsabrechnungen zu automatisieren, sodass wir diese Last von den Schultern unserer Kunden nehmen. Um dies zu erreichen, strebt unser Team nach Konsistenz, Automatisierung und effizienter Leistung.“

Sven Ekerdt, Entwicklungsleiter in Wiesbaden und wichtiger Ansprechpartner für die griechischen Entwicklungskollegen im Rahmen des Ausbildungsprogramm ist dabei sogar der festen Überzeugung, dass ohne das Innovationscenter in Ioannina, der heutige Stand unserer P&I HR Plattform nie möglich gewesen wäre. So entstanden im Innovationscenter maßgebliche Entwicklungen wie die intelligente Produktion, Mobile Apps und Algorithmen. Viele weitere Themen wie die P&I BIGDATA, Seminar3/Talent3/Bewerber3 und auch die P&I Plus Engine, LOFU, werden mittlerweile ausschließlich in Ioannina betreut.

„Das Innovation Center stellt uns alle Grundlagen für die P&I LogaHR Plattform zur Verfügung und unterstützt die Bereitstellung automatisierter Intelligenz mit der notwendigen Technologie, wie z.B. unserer neuen „Umzug der Personalarbeit in die Cloud“ Maske, mit der wir das gesamte Produktivsystem des Kunden in unserer Cloud spiegeln und auf Knopfdruck voll abrechenbar machen. Gemeinsam arbeiten wir nun an unserem nächsten Schritt, um in Zukunft stärker in die Datenanalytik einzusteigen. Wir wollen künstliche Intelligenz nutzen, um unseren Kunden auf Basis der in der Cloud gespeicherten Daten mögliche Kontrollen vorzuschlagen, die der Kunde in seine Umgebung integrieren kann, um sein System zu ergänzen und zu vervollständigen. Unter dem Projektnamen „Datastore“ werden wir so die Datenanalyse für unsere Kunden nutzbar machen und in ihre Arbeitsweise einflechten. Ohne unsere Manpower in Griechenland und das Wissen unserer Kollegen wäre diese Entwicklung niemals so schnell möglich gewesen.“ Lässt uns Sven Ekerdt in einem persönlichen Gespräch wissen.



-  → Data A
-  → Data B
-  → Data C
-  → Data C.1



Action Required



EXPERTEN
SYSTEME

Bewerber3

Talent3

Seminar3

Dirty Data 🤖



Kunde

Die richtige Wahl des Standorts Ioannina für P&I Hellas trägt Früchte

Aus Mitarbeiterperspektive ist P&I ein attraktiver Arbeitgeber für die besten Absolventen Griechenlands. P&I Hellas bietet ein inspirierendes Umfeld, in dem sich die Mitarbeitenden weiterentwickeln und ihr Potential voll ausschöpfen können.

„Die Wahl von Ioannina als Standort war vor allem eine strategische Entscheidung“, erklärt Sofia Kyrgiou in einem persönlichen Gespräch. „Ioannina ist die Hauptstadt von Epirus und wird auch als „Stadt des Wissens und der Kunst“ bezeichnet. Die Stadt liegt im Nordwesten Griechenlands und ist eine der größten Städte Griechenlands, etwa drei Stunden von Thessaloniki oder Athen entfernt und verfügt daher über eine gute Erreichbarkeit und Infrastruktur. Noch wichtiger ist, dass sich unser Standort direkt im Technologiepark der Universität von Ioannina befindet, die mit ihren ca. 25.000 Studenten zu den besten Universitäten Griechenlands zählt. Der Fachbereich Informatik und Ingenieurwesen ist für unser Unternehmen sehr wichtig. Die Nähe zur Universität gibt uns die Möglichkeit, viele hochqualifizierte Arbeitskräfte einzustellen.“

Der technologische Schwerpunkt der Hochschule, aber auch ihre Innovationskraft hinsichtlich zukunftssträchtiger Themen wie Digitalisierung und der Arbeit von morgen, waren weitere ausschlaggebende Kriterien bei der Entscheidungsfindung des Standortes, die sich schließlich ausgezahlt hat. P&I Hellas begann mit 14 Mitarbeitern, den so genannten *Idriten* (den Gründern von P&I Hellas) und besteht heute aus einem großartigen Team von 143 Kollegen mit einer Frauenquote von 25%.

„Das Innovationszentrum P&I Hellas ist mittlerweile der attraktivste Arbeitgeber für die ortsansässigen Studenten vor Ort und gibt den einheimischen Absolventen die Möglichkeit, eine karrierefördernde Tätigkeit in ihrem Heimatland auszuüben. Gerade in Zeiten der Corona-Pandemie konnte P&I wichtige Arbeitsplätze sichern und gleichzeitig jungen, dynamischen Studenten eine Perspektive bieten. P&I ist für unsere Kollegen zu einer großen Familie geworden. Es ist wie ein zweites Zuhause. Ich kann die Arbeitsatmosphäre bei P&I mit nur einem Wort beschreiben: magisch“ führt Sofia Kyrgiou weiter aus.

Während früher der Schwerpunkt auf der Entwicklung lag, hat sich die Organisation elementar weiterentwickelt und wird nun durch qualifizierte Experten in den Bereichen Qualitätssicherung und Technik ergänzt.



Die wachsende Bedeutung von P&I Hellas für das P&I LogaHR Datacenter

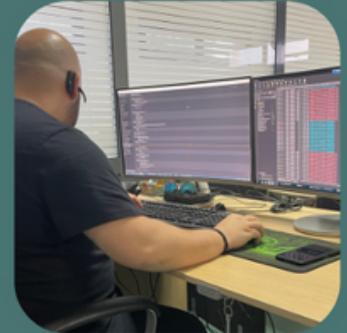
Die LogaAll-In Techniker sind mittlerweile ein elementarer Bestandteil der Customer Success Teams und direkte Ansprechpartner unserer Kunden. Durch eine standardisierte technische Ausbildung in den ersten 6 Monaten, bei denen die Techniker für mindestens 3 Monate nach Wiesbaden geschickt werden und neben den technischen Grundlagen auch die P&I Philosophie und vor allem die deutsche Sprache lernen, kann derweilen eine qualitative Betreuung des P&I LogaHR Datacenters gewährleistet werden.

„Während unsere IT-Berater früher den ganzen Tag Updates für unsere Kunden installiert haben, nutzen unsere LogaAll-In-Techniker 70-80% ihrer Kapazität, um proaktiv Anomalien im P&I LogaHR Datacenter zu erkennen und sicherzustellen, dass die Ausfallzeiten auf ein Minimum reduziert werden. Durch den sukzessiven Aufbau unserer LogaAll-In-Techniker in Ioannina bieten wir unseren Kunden einen vorausschauenden Service, der zu P&I's Ansprüchen, ein zukunftsorientiertes Technologieunternehmen zu sein, passt. Darüber hinaus arbeiten unsere Kollegen kontinuierlich an der Verbesserung der Plattformsysteme für das automatisierte Monitoring.“ erklärt uns der technische Leiter Christian Rhein, als wir ihn über die wachsende Wichtigkeit von P&I Hellas für das P&I Datacenter befragt haben.

„Unsere LogaAll-In-Techniker haben den qualitativen Standard der Dienstleistungen für unsere Kunden im P&I LogaHR Datacenter deutlich verbessert und wir sind nun in der Lage, Probleme zu erkennen, bevor sie überhaupt entstehen können.“



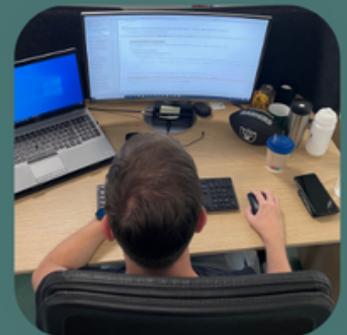
Kalogirou, Apostolos



Mantzios, Christoforos



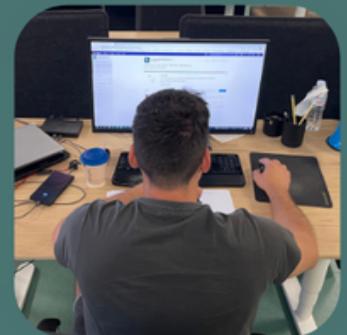
Vasileiou, Ioannis



Tragoudaras, Konstantinos



Karagiannis, Georgios



Syleopoulos, Anastasios



Vogklis, Apostolos



Kalogirou, Apostolos

Aufgrund des akuten Fachkräftemangels in Deutschland gab es nur wenige Bewerbungen technischer Angestellter. In Ioannina hingegen konnte in den letzten Jahren sehr gutes Personal gefunden und ausgebildet werden. Gerade in den Anfangsjahren hat dieses Personal dazu beigetragen, die technische Betreuung der Systeme auf einen neuen Standard zu bringen, der heute nicht nur „State of the Art“, sondern zukunftsweisend ist.

5 JAHRE

2 6 0 Wochen

1 8 2 6 Tage

1 1 7 0 0 Stunden

P&I Hellas übernimmt soziale Verantwortung für die Stadt Ioannina

Aber P&I hat nicht nur Beschäftigungsperspektiven geschaffen. In den letzten Jahren und insbesondere in Zeiten der Corona-Pandemie hat P&I Hellas soziale Verantwortung in der Stadt übernommen, indem es Masken, Antiseptika, Handschuhe und andere Artikel für die beiden großen Krankenhäuser, aber auch für die nahliegenden Dörfer in Ioannina gespendet hat.

Die Mitglieder von P&I Hellas können außerdem jedes Jahr zu Weihnachten und Ostern an einer Wohltätigkeitsaktion ihrer Wahl teilnehmen, bei der die Spenden entweder an das Waisenhaus Dourachani's Monastery gehen, in dem mehr als 60 Kinder leben, oder an ELEPAP, eine Vereinigung, die als Open Care Center Kinder mit zerebraler Lähmung, psychomotorischer Defizite, Syndromen geistiger Retardierung, verschiedenen Entwicklungsstörungen, Aufmerksamkeitsdefizitstörung und Hyperaktivität aufnimmt.

„Diese beiden Institutionen haben mit ihrem Beitrag einen großen Einfluss auf unsere Gemeinschaft, und wir als P&I Hellas wollen an dadurch den besonders benachteiligten Kindern der Gesellschaft etwas zurückgeben.“ erzählt uns Nektarios Galanis in einem persönlichen Gespräch, als wir ihn über die Spenden von P&I Hellas befragt haben.

Darüber hinaus ist P&I auch Hauptsponsor von Zakori Bike - einer jährlichen Sportveranstaltung, bei der Radfahrer aus ganz Griechenland zusammenkommen, um ihre Ausdauer auf einer 83 km langen Radstrecke mit 1.635 Höhenmetern zu testen. Auch die Mitarbeiter von P&I Hellas freuen sich jedes Jahr auf diese Veranstaltung, da sie verbindet, den Zusammenhalt und den Teamgeist zwischen den Mitarbeitern stärkt und gleichzeitig die Möglichkeit bietet, schöne gemeinsame Momente zu teilen.



 Chalkia, Georgia
Garafas, Antonios
Pappa, Natalia



Stolz der Mitarbeiter, am Aufbau von P&I Hellas mitgewirkt zu haben, ist spürbar

Die Mitarbeiter von P&I Hellas sind besonders stolz, Einfluss auf die immer größer werdende Bedeutung des Innovationscenters genommen haben zu können.

„Als ich vor dreieinhalb Jahren bei P&I anfang, war ich wirklich begeistert, dass ich die Chance hatte, in einem erfolgreichen multinationalen Unternehmen wie P&I zu arbeiten und mein Wissen anzuwenden. Zu Beginn sah ich nur Möglichkeiten und keinerlei Hindernisse auf meinem Weg in die Zukunft. Heute, in nur 5 Jahren, bin ich stolz darauf, ein gesundes und glückliches Umfeld geschaffen zu haben, das Freundschaften und ein Zusammengehörigkeitsgefühl wie in einer Familie fördert und so innovative Ideen gedeihen lässt.“ erzählt uns Athanasios Pappas, Teamleiter für Algorithmen und die P&I BIGDATA.

Die griechischen Kollegen sehen den Erfolg, zu dem Sie mit ihrer Leidenschaft und Hingabe beigetragen haben. Auch Athanasios Prentzas, Teamleiter für die dezentrale Qualitätssicherung in P&I Hellas, fasst rückblickend und voller Stolz seine Zeit bei der P&I zusammen:

„Wir sprechen nicht mehr von einem Entwicklungszentrum im herkömmlichen Sinne, sondern von einem Innovationszentrum, das bahnbrechende Innovationen für die gesamte HR-Branche entwickelt. Die Kollegen und Kolleginnen in Griechenland haben großen Wert auf das Erlernen der deutschen Sprache gelegt, damit sie selbst in der Lage sind, durch den direkten Kontakt mit den Kunden zu lernen, die Kundenbedürfnisse zu verstehen und zu verarbeiten. Dank unseres Customer-Success-Teams können wir nun sicherstellen, dass der Kunde im Mittelpunkt steht und wir neue Entwicklungen auf die HR-Plattform bringen können, noch bevor sie vom Kunden an uns herangetragen werden. Ich bin dankbar für die Möglichkeiten, die sich uns in den letzten Jahren geboten haben, und kann mit Stolz sagen, dass wir sie mit großem Erfolg ergriffen haben und nun eine feste Rolle in der gesamten P&I-Organisation einnehmen.“



„Wir sind uns unseres Status als Gäste in Ioannina bewusst, daher ist es für uns eine Herzensangelegenheit, unserer Verantwortung und unserem sozialen Engagement der ansässigen Gesellschaft nachzukommen. Von Anfang an war uns bei der Gründung der Niederlassung bewusst, dass wir einen langfristigen positiven Beitrag für Ioannina leisten wollen. Ein harmonisches und transparentes Verhältnis zu den Bewohnern und der Stadt ist uns daher ebenso wichtig, wie das positive Feedback unserer Kunden.“

Vasilios Triadis CEO P&I AG 

Fazit

Alles in allem hat P&I mit der Gründung des Technologiezentrums in Ioannina die damals gesetzten Ziele von 100 Mitarbeitern sogar übertroffen und inzwischen einen Standort aufgebaut, der nicht nur für P&I von strategischer, sondern auch für die Stadt Ioannina und dem angrenzenden Technologiepark der Universität von wirtschaftlicher Bedeutung ist. Doch an Stillstand wird nicht gedacht. P&I plant auch weiterhin neue Mitarbeiter einzustellen, um mit den neuesten Technologien und Entwicklungen in der Produktlandschaft von P&I HR Schritt zu halten. Gerade in Zeiten der digitalen Transformation ist es besonders wichtig, immer auf dem neuesten Stand zu sein. Nur wer selbst zukunftsfähig ist, kann seine Kunden langfristig effizient zu Themen wie künstliche Intelligenz oder Big Data beraten. Mit der Gründung des Technologiezentrums hat P&I bewiesen, dass Innovation und Digitalisierung nicht nur Schlagworte des Marketing sind, sondern im Mittelpunkt der strategischen Ausrichtung stehen. Durch die vernetzten Forschungsprojekte im IT-Bereich und die praktische Anbindung an ein multinationales Unternehmen hat P&I zudem einen wichtigen Schritt getan, um Ioannina zum neuen **Silicon Valley Griechenlands** und aufblühenden internationalen Wirtschaftsstandpunkt zu machen.

... das neue Silicon Valley Griechenlands





2022

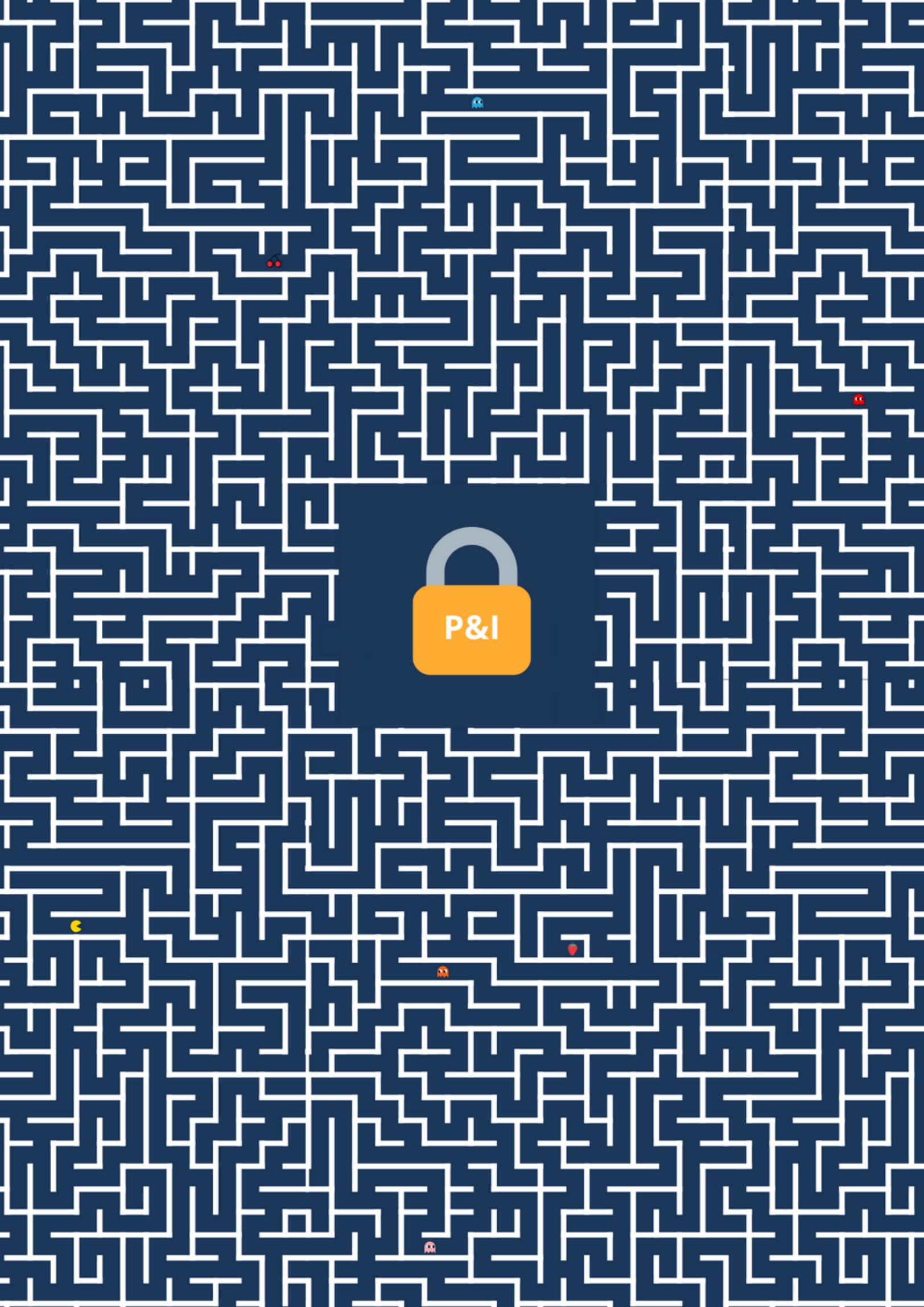
USER CONFERENCE

Nachdem wir unseren Kunden auf der letzten User Conference den Schritt von HR in die Cloud vorgestellt haben, der einen revolutionären Schritt und gleichzeitig die wesentliche Grundlage für alle zukünftigen Entwicklungen im digitalen HR-Bereich darstellt, beschäftigen sich viele Kunden mit der Frage, wie sie nun ihre eigenen Prozesse mit den vorhandenen technologischen Werkzeugen optimal weiterentwickeln und digitalisieren können. Um die wichtige Frage unserer Kunden „Was kommt danach?“ zu beantworten, nutzen wir die diesjährige User Conference am **13.+ 14. September** wieder einmal in den historischen Räumen des Wiesbadener Kurhauses und demonstrieren wie der Gestaltungsprozess nach der Migration von HR auf die P&I LogaHR-Plattform aussehen wird und wie damit eine neue Ära des wertorientierten und zukunftsfähigen HR- Managements eingeläutet werden kann.

WIR FREUEN UNS DARAUF, SIE AUF DER KOMMENDEN P&I USER CONFERENCE 2022 BEGRÜSSEN ZU DÜRFEN UND MIT IHNEN MÖGLICHE GESTALTUNGSWEGE EINES MODERNEN UND DIGITALEN HR-MANAGEMENTS ZU TEILEN



Seien Sie gespannt auf umfassende Live-Präsentationen, bei denen Sie direkte Einblicke erhalten, wie die intelligente Automatisierung, aber auch die Demokratisierung des Expertensystems, die nötigen Tools schafft, um HR-Prozesse zunehmend zu verbessern und Ihnen dadurch ermöglicht, alle technologischen Potenziale voll auszuschöpfen. Erleben Sie, wie wir als Teil unseres Expertensystems die kontinuierliche Entwicklung von intelligenten und standardisierten Automatisierungen vorantreiben und wir Sie als Kunde in die Lage versetzen, durch nachhaltige und vollumfängliche Skalierungen mehr aus Ihrer bestehenden Personalarbeit zu machen. Im Anschluss an unsere spannenden Live-Präsentationen im Kurhaus laden wir Sie dann zur anschließenden Abendveranstaltung ein, die wieder im Headquarter in Wiesbaden Erbenheim in einer exklusiven Summer Lounge geplant ist. Hier wollen wir mit Ihnen in entspannter Atmosphäre bei einem leckeren Buffet und erfrischenden Getränken persönliche Gespräche über die kommenden HR-Trends führen und auf Ihre Anliegen eingehen.



P&I

P&I LogaHR DATACENTER – Das sicherste Datacenter für Ihre Personalarbeit

P&I AG setzt mit den Sicherheitsstandards im P&I LogaHR Datacenter neue Maßstäbe für die effiziente Personalarbeit in der Cloud und betreibt das sicherste und fortschrittlichste Datacenter für eine vollumfängliche und in sich geschlossene Personalarbeit. Als Technologieanbieter für innovative HR-Systeme unterstützt P&I seine Kunden auf dem Weg zur Transformation in die digitalisierte Geschäftswelt - maximale Sicherheit, beste Performance und ständige Verfügbarkeit – mit diesen Werten macht P&I die technologische Basis der LogaHR Plattform zukunftsfähig für den kommenden Wechsel der Personalarbeit in die Cloud und bietet dem Kunden dabei alles Notwendige, damit die hochsensiblen Personaldaten der Kunden geschützt sind und sich gleichzeitig alle Beschäftigten über eine gemeinsame Plattform an personalwirtschaftlichen Prozessen beteiligen können.

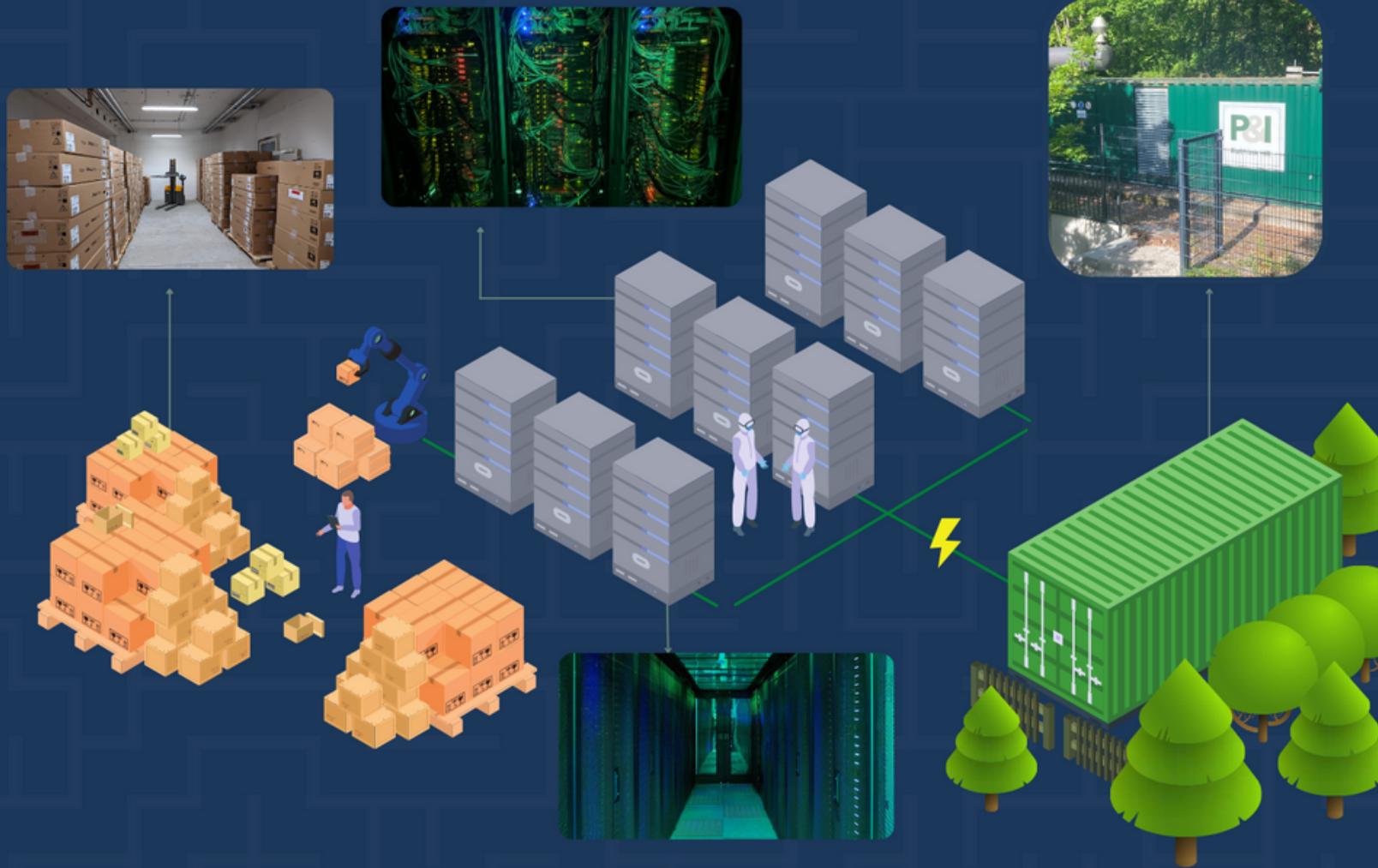
Wenn es um personenbezogene Daten geht, wird es für viele Unternehmen ernst. Insbesondere im Hinblick auf die Verabschiedung der europäischen Datenschutzgrundverordnung im Jahr 2018 sind alle Unternehmen, unabhängig von der Größe, verpflichtet, bei allen Verarbeitungstätigkeiten personenbezogener Daten die entsprechenden Regeln und Vorschriften einzuhalten. Unternehmen müssen geeignete Maßnahmen ergreifen, um die personenbezogenen Daten ihrer Mitarbeiter, Kunden und Geschäftspartner zu verschlüsseln und schützen, andernfalls drohen ihnen erhebliche Bußgelder.

Nun hat die voranschreitende Digitalisierung die Lage weiter verschärft, da immer mehr sensible Daten akkumuliert werden. Datenschutz gewinnt folglich zunehmend an Relevanz, bringt aber auch große Herausforderungen mit sich.

Für Unternehmen ist es daher essentiell, sich bei der Auswahl eines geeigneten Partners zum Schutz ihrer Daten jederzeit auf die entsprechende Expertise und die garantierte Einhaltung aller gesetzlichen Anforderungen verlassen zu können.

Um die Kunden bestmöglich zu unterstützen, verfügt die P&I nicht nur über das notwendige Know-how, sondern garantiert auch die höchsten Sicherheitsstandards, welche durch die notwendigen BSI -ISO- und ISAE-Zertifikate nachgewiesen werden. An einer Zertifizierung nach dem BSI C5 Standard wird aktuell gearbeitet.

Die getroffenen Schutzmaßnahmen sowie die dafür eingesetzten Sicherheitstechnologien, wie Firewalls, Web-Application-Firewalls und Virens Scanner, des P&I HR-Datcenters entsprechen den besten im Markt etablierten Standards und sind dabei für P&I eine Selbstverständlichkeit, um die besonders sensiblen Daten der P&I-Kunden zu schützen. Die Open-Source-Strategie der P&I für die eingesetzten Komponenten der P&I LogaHR-Appliance ist die Grundlage für die stetige Anpassung sowie Optimierung der Sicherheitsmerkmale sowie für die Sicherstellung von technologischer Unabhängigkeit und Flexibilität.

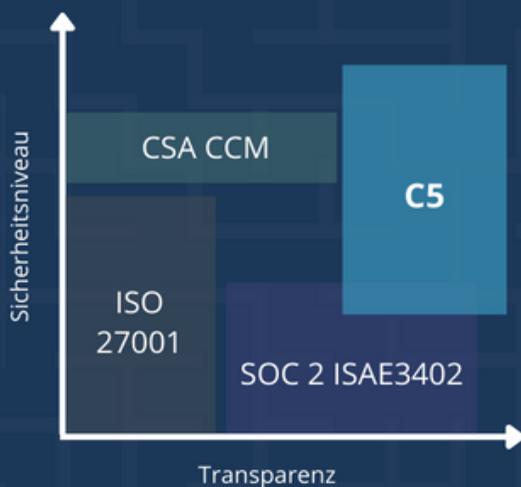


„Mit der LogaHR Plattform verfügt jeder Kunde über einen eigenen, komplett separaten Server und eine individuelle Datenbank, in der nur die Daten des eigenen Unternehmens gespeichert sind. Durch die ausnahmslose Standardisierung garantieren wir eine wesentliche Reduktion von Fehlerquellen und können beispielsweise die System- und Programmwartung vollautomatisch durchführen. Innerhalb einer einzigen Serverkomponente erhalten unsere Kunden alles, was sie für ein zukunftsorientiertes HR-Management benötigen: den Zugriff auf P&I HR-BigData, die P&I Expertensysteme zum Vergleich der eigenen Konfigurationen mit den Expertenkonfigurationen der Branche sowie dem eigenen Kundensystem. Dabei ist das Monitoring eng mit der Architektur des Systems verzahnt und wir können durch ein vorausschauendes Monitoring sicherstellen, dass wir mögliche Anomalien erkennen, bevor sie überhaupt entstehen. Speziell eingerichtete Firewall-Systeme und Web-Security-Technologien sorgen zudem dafür, dass alle Anwendungen, ob Bewerbungsmanagement oder unsere mobilen Apps, von jedem Ort aus im Internet genutzt werden können und vor Cyberattacken geschützt sind. Ein leistungsfähiger Dieselgenerator sichert Stromausfälle ab und mit unseren Disaster-Recovery-Verfahren können wir zudem sicherstellen, dass alle Systeme im Notfall unverzüglich wieder zur Verfügung stehen, sodass wir in der Lage sind von einer 100 % Verfügbarkeit sprechen zu können.“ erklärt uns Herr Christian Rhein, als wir ihn über die Sicherheitsstandards des Datacenters befragen. „Insbesondere bei den mobilen Anwendungen und dem Bewerbungsmanagementsystem wurde es für unsere Kunden immer wichtiger, dass der Zugriff aus dem Internet möglich ist, aber gleichzeitig der unberechtigte Zugriff auf interne sensible Daten wirkungsvoll verhindert wird. Im Rahmen des Zertifizierungsprozesses führen wir daher regelmäßig Schwachstellen- und Penetrationstests durch, um sicherzustellen, dass unsere Systeme gegen mögliche Angriffe von außen zu 100 % geschützt sind.“

Dies wurde kürzlich von externen Beratern in der letzten Zertifizierungsrunde im Jahr 2022 bestätigt. In ihrem Bericht heißt es wörtlich:

„Neben den guten bis sehr guten Sicherheitsmaßnahmen auf Seiten des Webservers ist vor allem die Android Anwendung aufgefallen, welche sich auf einem sehr guten Sicherheitsniveau befindet, das vergleichbar mit dem einer mobilen App im Bankenumfeld ist. Besonders die Authentifizierung der mobilen App gegenüber der Webanwendung bedient sich etablierter und sicherer Techniken.“

Durch konsequente technologische Weiterentwicklung im Produkt- und Servicebereich konnte die P&I AG mit der P&I LogaHR-Plattform ein Rechenzentrum der nächsten Generation schaffen, das mittlerweile als das sicherste System für den HR-Cloud-Betrieb gilt.

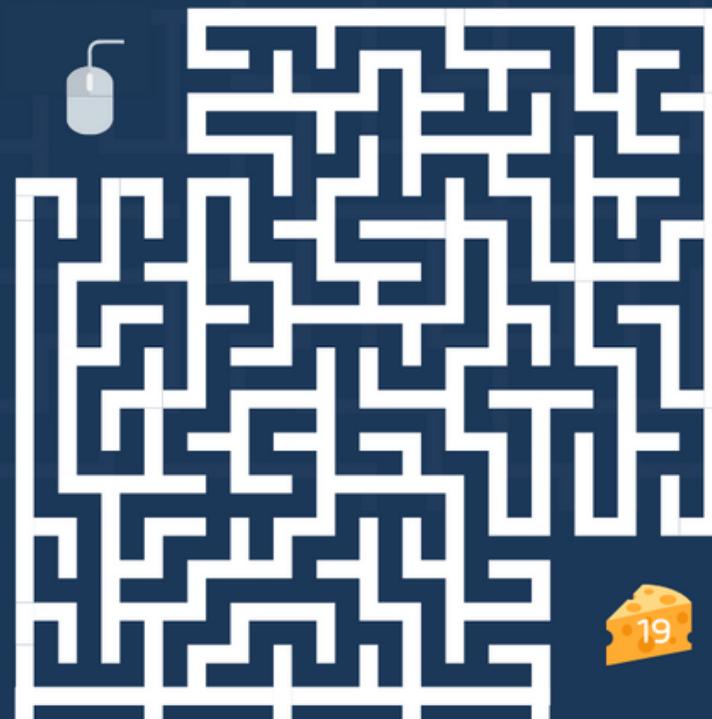


ZERTIFIZIERUNG

- ISAE 3402 Typ II
- BSI -C5
- BSI ISO 27001
- IGZ -0513-2022

War die P&I AG bis 2009 noch ein reiner Softwarelieferant, der sich rein auf die Bereitstellung von Software für die interne Infrastruktur und individueller Umgebungen unserer Kunden konzentrierte, wurde bereits 2010 entschieden, dass Installationen vom Kunden im eigenen Rechenzentrum gehostet werden sollten. Der erste ASP-Service wurde angeboten, wobei P&I Technik erstmals die komplette Hosting-Verantwortung für den Kunden übernahm und gleichzeitig die Kapazitäten im Rechenzentrum in Wiesbaden erweiterte. Bereits im Jahr 2010 wurde ein großer Fokus auf Sicherheit und Verfügbarkeit gelegt. Um das bestmögliche Sicherheitsniveau für die Kunden zu gewährleisten, wurde dann auch schnell ein entsprechender BSI ISO 27001 Zertifizierungsprozess gestartet und im Anschluss erfolgreich bewertet.

Mit der Digitalisierung des Produktportfolios und der Entwicklung von P&I HR BIGDATA wurde dann 2016 der erste echte Cloud-Service auf den Markt gebracht. P&I BIGDATA war die Basis für die Vernetzung des gesamten Loga-Ökosystems. Durch die Inbetriebnahme der P&I BIGDATA, hat die P&I gerade in der aktuellen Zeit viele Anfragen von Wirtschaftsprüfern der Kunden erhalten, die mehr Informationen über die regelmäßigen Kontrollen und Sicherheitsmaßnahmen bei P&I erfragt haben.



Mit der Zertifizierung nach ISAE 3402 Typ 2 hat P&I dafür gesorgt, dass die Kunden den Wirtschaftsprüfern keine Einzelbescheinigungen vorlegen müssen, sondern nur ein einziges, von einem unabhängigen Wirtschaftsprüfer ausgestelltes Zertifikat, vorgelegt werden muss, um zu garantieren, dass die geforderten Sicherheitsstandards eingehalten werden. Als Outsourcing-Partner für IT-gestützte Services im HR-Bereich, kann P&I mit einem ISAE 3402 Bericht gegenüber ihren Auftraggebern bestätigen, dass sie hinsichtlich der an sie ausgelagerten Prozesse ein funktionierendes und sicheres internes Kontrollsystem besitzt. Diese Bestätigung in Form einer Zertifizierung verhindert, dass externe Prüfer der Kunden jeweils individuell die Prozesse innerhalb der P&I AG überprüfen müssen und reduziert somit den Aufwand der Kunden um ein Vielfaches.

Mit der Einführung von P&I LogaAll-In im Jahr 2017 hat P&I die Zukunft des voll digitalisierten Personalmanagements eingeläutet und die technische Grundlage für das Hosting der Hardware, der Datenbank, der Anwendungen und der Softwaresysteme auf einem eigenständigen, vollständig autarken Server geschaffen. P&I LogaAll-In wird in einer optimalen Hardware- und Softwarekonfiguration ausgeliefert. Prozessoren, Arbeitsspeicher, Festplatten, Betriebssystem und die Datenbank sind individuell für den Betrieb der P&I Lösungen ausgewählt. P&I LogaAll-In ist bis zu zehnmal schneller als konventionelle Softwareinstallationen. Diese Maschinen wurden in den Betrieb des BSI-zertifizierten Rechenzentrums genommen oder in die individuelle Kundeninfrastruktur eingebaut und bieten durch die in sich geschlossenen Hardwarekomponenten und Datenbanken eine noch nie dagewesene Sicherheit. Denn auf einem einzelnen Server werden jeweils nur die Daten eines einzigen Unternehmens gespeichert.

2021 wurde dann erstmalig auf der User Conference der technologische Transfer, durch den Umzug der Personalarbeit in die Cloud diskutiert, womit P&I vor dem wohl größten Umbruch seiner strategischen Ausrichtung stand und gleichzeitig das Ende einer bedeutenden Phase des On-Premise-Geschäfts begann. Diese neue Phase mit dem Namen „Rethink HR“ beginnt mit dem Umzug der Personalarbeit in die Cloud, die es neuen oder bestehenden Kunden ermöglicht, ihre Daten per Knopfdruck in das P&I LogaHR Datacenter hochzuladen, wobei sie über eine vollständig geschlossene Umgebung mit gleichzeitigem Zugriff auf die P&I BIGDATA, die Expertensysteme und den vollständigen Upload ihrer eigenen Datenbank auf ihrer eigenen Kundenumgebung verfügen können.

„Diese zukunftsweisende Technologie wird die Verlagerung des Personalwesens in die Cloud erheblich erleichtern, da der gesamte Umzug vollständig automatisiert wird. Gleichzeitig haben wir unsere Zertifizierungen im Rechenzentrum erweitert und im Rahmen dessen bereits Katalogbestandteile der C5-Zertifizierung umgesetzt, welche für zusätzliche Transparenz und ein erhöhtes Sicherheitsniveau sorgen.“ erklärt uns Christian Rhein während der Fortführung unseres Gesprächs.

„Das P&I LogaHR Datacenter hat sich mittlerweile zum technologischen Marktführer für HR-Cloud-Services entwickelt. Wir bieten unseren Kunden nicht nur Outsourcing und Backup ihrer Daten, sondern ein optimales Anwendungserlebnis für die Nutzung von HR. Wir wollen nicht, dass sich der Kunde mit den Prozessen im Hintergrund beschäftigt. Der Kunde steht im Mittelpunkt und hat dabei stets die Gewissheit, dass alle digitalen Produkte und Prozesse im HR-Bereich jederzeit ablauffähig, sicher und datenschutzkonform sind.“

„HR-as-a-Service in der Praxis“

Auch Fresenius hat die Vorteile einer vollintegrierten HR-Cloud-Lösung verstanden. Als Konzernmutter im Sinne einer Holding erbringt die Fresenius Se(FSE), als Corporate HR die Dienstleistung für die in Deutschland beschäftigten Mitarbeiter der Sparten Fresenius KAI, Fresenius Medical Care, Fresenius Digital Technologie und vieler weiterer kleiner Einheiten. Bei mehr als 12.500 Abrechnungsfällen ist eine hohe Performance und Verfügbarkeit des Personalsystems zwingend. 2016 hatte Fresenius bereits die Anwendungsmöglichkeiten der P&I LOGA Produkte erkannt, die allerdings aufgrund interner Regularien on premise im eigenen Helios Rechenzentrum gehostet wurden.

Durch die Installation unserer LogaAll-In Box in der individuellen Infrastruktur des Kunden, hatten wir immer wieder mit Performance-Problemen, instabilen Verbindungen und langsamen Zugriffszeiten zu kämpfen. Auf der Kundenseite führte dies dazu, dass die Anwender kein optimales Ergebnis mit der Nutzung der Loga Plattform erzielen. Auch die P&I Consultants waren durch die Sicherungsmaßnahmen stark eingeschränkt und immer abhängig von den Verfügbarkeitszeiten der internen IT bei Fresenius. Dies führte zu stark eingeschränkten Supportwegen. Im März 2022 wurde dann entschieden die Personalarbeit im P&I LogaHR Datacenter zu hosten und, die technologische Basis für einen automatisierten Datentransfer durch die Maske „Umzug der Personalarbeit in die Cloud“ zu ermöglichen. Dank des automatisierten Datenimports mit automatischem Abgleich konnte das Projekt innerhalb eines Monats umgesetzt werden. Durch die Standardisierung der gesamten Infrastrukturen und den ständigen Zugriff auf die Systeme seitens P&I wurde der Support und die Anwendbarkeit für den Kunden enorm verbessert.

Auch Herr Löffler, Projektleiter seitens Fresenius, ist begeistert von der Umsetzung des Projektes und kann bereits die ersten hervorragenden Ergebnisse in der tagtäglichen Nutzung der Systeme bei seinen Mitarbeitern beobachten:

„Die Umstellung auf das P&I LogaHR Datacenter verlief während der Projektumsetzung reibungslos und wir konnten in kürzester Zeit alle Daten des HR-Systems aus unserem eigenen Rechenzentrum in das P&I LogaHR Datacenter im Headquater in Wiesbaden hochladen. Begeistert waren wir auch von der ausgeprägten Kundennähe und dem daraus resultierenden engen Austausch, der für Transparenz im gesamten Projekt sorgte. Nach dem go-live konnten wir direkte Verbesserungen bei den Laufzeiten und vor allem bei der Stabilität der Anwendung feststellen. Weitere Optimierungspotenziale wie die intelligente Produktion gehen wir nun gemeinsam im Projekt an, um die im System vorhandenen Automatisierungsmöglichkeiten bestmöglich auszuschöpfen.“



Michael **Löffler**
VP HR Operations Fresenius

Doch das sind nicht die einzigen Vorteile der Standardisierung der Infrastruktur und die damit verbundene Performance, welche für einen Wechsel in das P&I LogaHR Datacenter sprechen. So plant derzeit beispielsweise die Versicherungskammer Bayern ihr Cloud-Hosting auf das P&I LogaHR Datacenter umzustellen.

Die Versicherungskammer Bayern gehört zu den zehn größten Versicherern in ganz Deutschland und bietet einen Rundum-Versicherungsschutz für Menschen und Gegenstände. Gerade die Pandemie sorgte im Konzern der Versicherungskammer für einen ordentlichen Digitalisierungsschub, wobei vor allem interne Abläufe durch digitale Transformation verbessert werden sollten. Unter dem Begriff „Smart-Working-Konzepte“ musste der Konzern innerhalb kürzester Zeit nach der Pandemie die technischen Grundlagen für ein sicheres Arbeiten von Zuhause bereitstellen. Hierfür war die P&I der richtige Partner und war in der Lage in kürzester Zeit ein sicheres HR-Cloud System bereitzustellen, welches den Kunden dabei unterstützen kann seine Mitarbeiter von überall auf die interne HR-Prozesse zugreifen zu lassen, spezielle Schulungsangebote zu erhalten und Seminarangebote online zu buchen, um die Möglichkeiten des mobilen Arbeitens aufrecht zu halten.

Als Unternehmen in der Versicherungsbranche ist der Konzern jedoch besonders verpflichtet, Sicherheitsstandards auf höchstem Niveau zu bieten. Gemeinsam wurde in verschiedenen Gesprächen schnell deutlich, dass die P&I AG durch die Einführung ihrer neuen Technologien fähig ist, die internen Richtlinien einzuhalten und sich dabei strikt, an den vorgegebenen C5-Zertifizierungskatalog zu halten. Im Cloud Computing Compliance Controls Catalogue (C5) hat das Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI) verschiedene Sicherheitsanforderungen an Cloud-Anbieter zusammengefasst. Ziel ist es, die Informationssicherheit eines Cloud-Dienstes auf Basis einer standardisierten Prüfung transparent darzustellen. Dabei beschreibt Letztere die Mindestanforderungen an die Informationssicherheit von Cloud-Diensten, die nicht unterschritten werden sollen.

„Die C5-Zertifizierung war auch für P&I Neuland. Im Rahmen der Vertragsunterzeichnung haben wir uns bei P&I verpflichtet, die wesentlichen Teile dieser Regelungen zu übernehmen und umzusetzen. Unabhängige Auditoren prüfen die Anforderungsteile des C5-Katalogs und kontrollieren die P&I-internen Cloud-Services auf Kernkomponenten im Rechenzentrum. Dazu gehören physische Sicherheit, Identitäts- und Berechtigungsmanagement, sowie die Kontinuität des Geschäftsbetriebs inklusive Notfallmanagement. Somit schaffen wir zusätzliche Transparenz und ein noch stärkeres IT-Sicherheitsversprechen für unsere Neu- und Bestandskunden, die in unserem P&I LogaHR Datacenter gehostet werden sollen.“ erklärt zuständiger Salesmanager Tom Heisterbach.

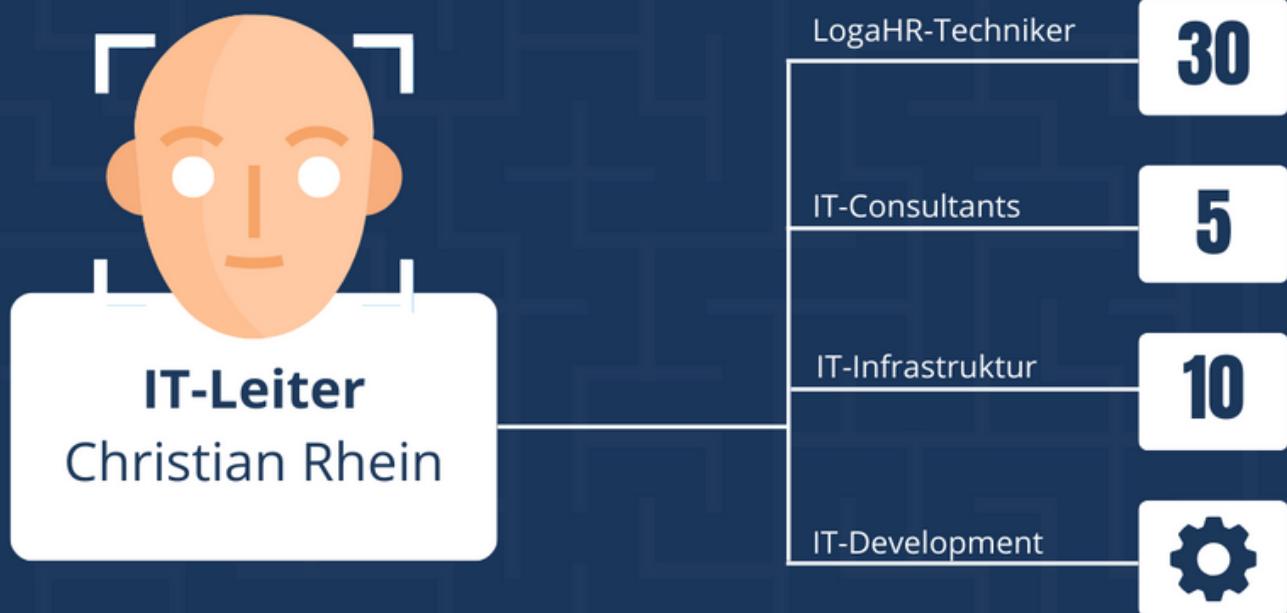


Christian Rhein
P&I IT Leiter

„Der Umzug auf unsere P&I LogaHR Plattform in das zertifizierte P&I LogaHR Datacenter eröffnet neue technologische Möglichkeiten, unsere Software in allen Aspekten voll auszunutzen zu können. Bewerber3 oder auch die mobilen Apps, die für eine zufriedenstellende Arbeit im Home-Office außerhalb des kundeneigenen Netzwerks zugänglich sein müssen, können somit nach Implementierung ohne das Risiko einer Cyberattacke genutzt werden. Auch dies waren wichtige Gründe für den Kunden, ihre Personalarbeit in das P&I LogaHR Datacenter einzupflegen und gleichzeitig höchste Sicherheitsstandards zu genießen.“

Mit dem zertifizierten P&I LogaHR Datacenter hat die P&I AG die Basis geschaffen, um technologischer Marktführer für HR Cloud Services der nächsten Generation zu werden. Mit einem vollständig vernetzten Loga-Ökosystem können alle digitalen Services für eine effiziente Personalarbeit ausgeschöpft werden. Auf einer standardisierten Plattform mittels eigener Server sorgen integrierte Monitoring-Systeme, durch regelmäßige „Predictive Analysis“ für eine 100-prozentige Verfügbarkeit der Systeme bei gleichzeitig hoher Performance-Sicherheit.

Organisationsstruktur P & I Technik



INTERVIEW MIT:

B I R G I T



C P O G E G E N B A U E R

THEMA:

*Gegenbauer auf dem Weg zur
digitalen HR-Transformation*

Gegenbauer

Die Unternehmensgruppe Gegenbauer und P&I pflegen seit über 20 Jahren eine erfolgreiche, vertrauensvolle und partnerschaftliche Zusammenarbeit. Ausschlaggebend für den Erfolg dieser Zusammenarbeit sind vor allem die kontinuierliche gemeinsame Weiterentwicklung und die Innovationskraft der P&I Produkte, die Gegenbauer kontinuierlich ausgebaut hat. Die P&I AG gehört bei Gegenbauer seit Jahren zum verlässlichen Partner, der den Kunden bestmöglich zu den wachsenden Anforderungen im HR-Markt berät und durch Kundennähe, Support und vor allem Verständnis für die internen Prozesse, Möglichkeiten aufzeigt, die Digitalisierung bestmöglich umzusetzen. Im März 2022 wurde von der Personalvorständin Birgit Aspin und Herrn Triadis die Entscheidung getroffen, auf die LogaHR-Plattform umzusteigen, um für die sich verändernden Geschäftsprozesse und die Digitalisierungsstrategie im HR-Bereich besser gerüstet zu sein. Dabei plant Gegenbauer, das gesamte Personalmanagement auf die P&I HR Cloud zu migrieren und damit die Personalarbeit auf die HR-as-a-Service-Plattform zu verlagern. Durch die Vernetzung mit dem P&I Expertensystem kann Gegenbauer somit langfristig von der gesamten intelligenten Automatisierung des HR-Managements und der Vernetzung der HR-Module profitieren, um die Prozesse im HR-Bereich auf einem voll vernetzten und integrierten HR-System zu vereinheitlichen, standardisieren und zu modernisieren. In unserem Interview mit Birgit Aspin, wollten wir mehr darüber erfahren, welche Herausforderungen sie in den kommenden Jahren im Personalbereich sieht und wie die Entscheidung für die LogaHR Plattform Gegenbauer in seiner Personalstrategie in den kommenden Jahren unterstützen kann.

P&I AG: Sehr geehrte Frau Aspin, vielen Dank, dass Sie sich die Zeit für ein Interview genommen haben. Mit der ersten ernannten Frau im Personalvorstand als Chief People Officer geht Gegenbauer mit gutem Beispiel voran, um den modernen Anforderungen einer personalintensiven Organisation gerecht zu werden. Warum ist es Ihrer Meinung nach heute unerlässlich, eine HR-Strategie auszubauen, um in einer agilen, innovativen und schnelllebigen Arbeitswelt mithalten zu können ?

Frau Aspin: Die Arbeitswelt hat sich in den vergangenen Jahren deutlich verändert, vor allem durch den immer schnelleren technologischen Fortschritt. Hinzu kommen Trends wie der Wertewandel und die demografische Entwicklung und die daraus resultierende deutliche Verknappung der Humanressourcen. Aus all diesen Gründen ist es wichtig, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, dass die Vielfalt fördert, d. h. neue Ideen und Perspektiven nutzt, um am Markt durch Innovation und Anpassungsfähigkeit wettbewerbsfähig zu bleiben.

Zudem geht es auch darum, eine moderne, d.h. agile Zusammenarbeit zu fördern, die dazu beiträgt, unsere Arbeit effektiver und effizienter zu gestalten, nicht zuletzt um unsere Wertschöpfung zu erhöhen. Nur so kann es uns gelingen, uns am Markt als zukunftsfähiger, moderner und verlässlicher Arbeitgeber zu positionieren, der die richtigen Menschen für unser Unternehmen gewinnt und nachhaltig an uns bindet. Insofern gilt es gemeinsam daran zu arbeiten, unsere über Jahrzehnte gewachsene Unternehmenskultur mit den Anforderungen einer agilen, innovativen und damit zukunftsfähigen Arbeitswelt in Einklang zu bringen.

P&I AG: Und wie sieht Ihrer Meinung nach diese zukunftsfähige Arbeitswelt aus?

Frau Aspin: In einem Umfeld, welches zunehmend von Unsicherheit, Mehrdeutigkeit, Komplexität und Geschwindigkeit geprägt ist, müssen wir uns als Arbeitgeber behaupten. Dies erfordert flexible Entscheidungsräume und Eigenverantwortung unserer Führungskräfte und Mitarbeitenden.

Qualifizierte Mitarbeiter suchen sich schon heute ihren Arbeitgeber aus. Sie entscheiden sich für zukunftsorientierte, interessante Arbeitsplätze, an denen sie sich beruflich und persönlich weiterentwickeln können und für ein modernes Arbeitsumfeld, das es ihnen ermöglicht, sich mit neuen Technologien auseinanderzusetzen, um ihre Arbeit effizienter und effektiver zu gestalten.

Es wird daher zunehmend darauf ankommen, wie gut es einem Arbeitgeber gelingt, die Mitarbeitenden auf ihrem Weg im Unternehmen, ihre ganz individuellen „Employee Journey“, zu begleiten und hierdurch für das Unternehmen zu begeistern.

P&I AG: Das klingt nach neuen Herausforderungen für die zukünftige Personalarbeit. Welche Themen werden daher im Rahmen der HR-Strategie von Gegenbauer besonders fokussiert, um die Wettbewerbsfähigkeit aus personalwirtschaftlicher Sicht auch langfristig zu sichern?

Frau Aspin: Als personalintensives Dienstleistungsunternehmen bieten wir unseren Kunden das Wissen, die Fertigkeiten und Fähigkeiten aller Beschäftigten bei Gegenbauer an und können uns nur so erfolgreich auch weiterhin am Markt positionieren. Deshalb ist es ganz wichtig, neben den Kunden auch die Menschen in unserem Unternehmen in den Fokus unseres Denkens und Handelns zu rücken. Auch die Digitalisierung – und sich verändernde Kunden- & Mitarbeiteranforderungen, aber auch der zunehmende Wettbewerbs- und damit einhergehender Preisdruck erfordern intelligente und wirtschaftliche Konzepte, Methoden & Tools sowie den Aufbau digitaler Kompetenzen.

Demzufolge kommt der eigenen Nachwuchsförderung und Weiterbildung unserer Mitarbeitenden und Führungskräfte daher eine ganz besondere Bedeutung als erfolgskritischer Faktor zu, um die Herausforderungen einer sich verändernden Arbeitswelt nachhaltig erfüllen zu können.

P&I AG: Verstehe. Viele Unternehmen wurden gerade durch die Corona-Zeit gezwungen, die Digitalisierung im eigenen Unternehmen zu beschleunigen und digitale Arbeitsplätze mit Smart-Working-Konzepten zu etablieren. Inwieweit hat die Pandemie auch in den Entscheidungen zur Personalstrategie der Unternehmensgruppe Gegenbauer zu Veränderungen geführt ?

Frau Aspin: Corona hat auch unser Arbeitsumfeld erheblich verändert, insbesondere sind die Anforderungen an eine moderne HR-Arbeit noch einmal deutlich gestiegen. Da viele HR-Prozesse künftig weitgehend automatisiert und künstliche Intelligenzen bisherige transaktionale Arbeit übernehmen werden, bin ich überzeugt, dass wir im HR vor disruptiven Entwicklungen stehen. Dies erfordert, dass wir das Denken in Fachabteilungen hinter uns lassen und interdisziplinär agieren müssen.

Eine intelligente HR-IT-Lösung kann uns dabei unterstützen, indem sie gleichzeitig Effizienz- und Effektivitätspotenziale aufdeckt. Vor diesem Hintergrund haben wir uns für das Nachfolgeprodukt der P&I, LogaHR entschieden.

P&I AG: Gerne möchten wir zu diesem Aspekt mehr erfahren. Inwieweit war die P&I AG in der Lage, die neuen Anforderungen der Digitalisierungsstrategie ihres Unternehmens als langfristiger Partner zu erfüllen, bzw. was waren die Hauptgründe, weiterhin auf die Partnerschaft mit der P&I AG zu setzen und diese zu festigen ?

Frau Aspin: In den letzten zwei Jahren haben wir uns intensiv mit unseren HR-Prozessen beschäftigt, Standardisierungspotential ausgelotet und wo möglich umgesetzt. Auch unser HR-IT-System haben wir bis zur letzten Möglichkeit ausgeschöpft, um unserer Prozesse zu verschlanken, in der Anwendung durch Digitalisierung zu vereinfachen. So haben wir z. B. die Einführung der digitalen Personalakte sowie digitale Genehmigungsprozesse vorangetrieben.

Hier stoßen wir jedoch zunehmend an die Grenzen unseres derzeitigen HR-IT-Systems, da die Leistungsfähigkeit nicht mehr ausreicht, das Betriebs- und Ausfallrisiko deutlich gestiegen ist und damit auch der Leidensdruck im operativen Betrieb. Dem wollen wir proaktiv entgegenwirken. Mit der P&I AG haben wir einen seit mehr als 18 Jahren verlässlichen Partner an unserer Seite, mit dem wir bereits vieles gemeinsam weiterentwickelt haben und erfolgreich innovative Konzepte umsetzen können. Mit der strategischen Ausrichtung von P&I vertrauen wir auf die Fortführung einer Partnerschaft auf Augenhöhe, die die Anforderungen in unserem Unternehmen verstanden hat und auf eine zukunftsorientierte Zusammenarbeit, die für uns alle gewinnbringend sein wird.

P&I AG: Im Rahmen unserer Projektumsetzung haben wir zwei wegweisenden Innovationsphasen für die Implementierung strategischen Feedbacks auf unserer Plattform etabliert. Dabei fallen viele dieser Feedbacks in die Bereiche Recruiting, Talentmanagement & Learning. Inwieweit spiegelt sich diese Ausrichtung in den Aufgaben wider, die beispielsweise ihre Personalabteilung in Zukunft zu bewältigen hat?

Frau Aspin: Wie gesagt sind die Themen Mitarbeitergewinnung und –bindung für uns als personalintensives Unternehmen erfolgskritisch. Mit geeigneten Tools und neuen Technologien wollen wir unsere operativen- und auch die HR-Mitarbeitenden im transaktionalen Geschäft entlasten. Hierdurch wollen wir Freiräume schaffen für den Dialog mit unseren Kunden, unseren Führungskräften und Mitarbeitenden. Durch die Standardisierung, Automatisierung und Digitalisierung von HR-Prozessen und Dienstleistungen schaffen wir in der HR-Arbeit Freiräume, die wir verstärkt für die fachliche Betreuung und Beratung unserer Mitarbeitenden und Führungskräfte nutzen wollen. Neben der Automatisierung und Digitalisierung der operativen HR-Prozesse setzen wir auf digitale Lösungen zur Förderung der bereichsübergreifenden Kommunikation und Zusammenarbeit sowie des digitalen Lernens.

P&I AG: Herzlichen Dank für das ausführliche Gespräch. Zu guter Letzt würden wir uns interessieren, was Sie sich persönlich von der zukünftigen Zusammenarbeit mit der P&I AG bzw. vom Umstieg auf unsere All-in-One-Cloud-Lösung der LogaHR Plattform versprechen?

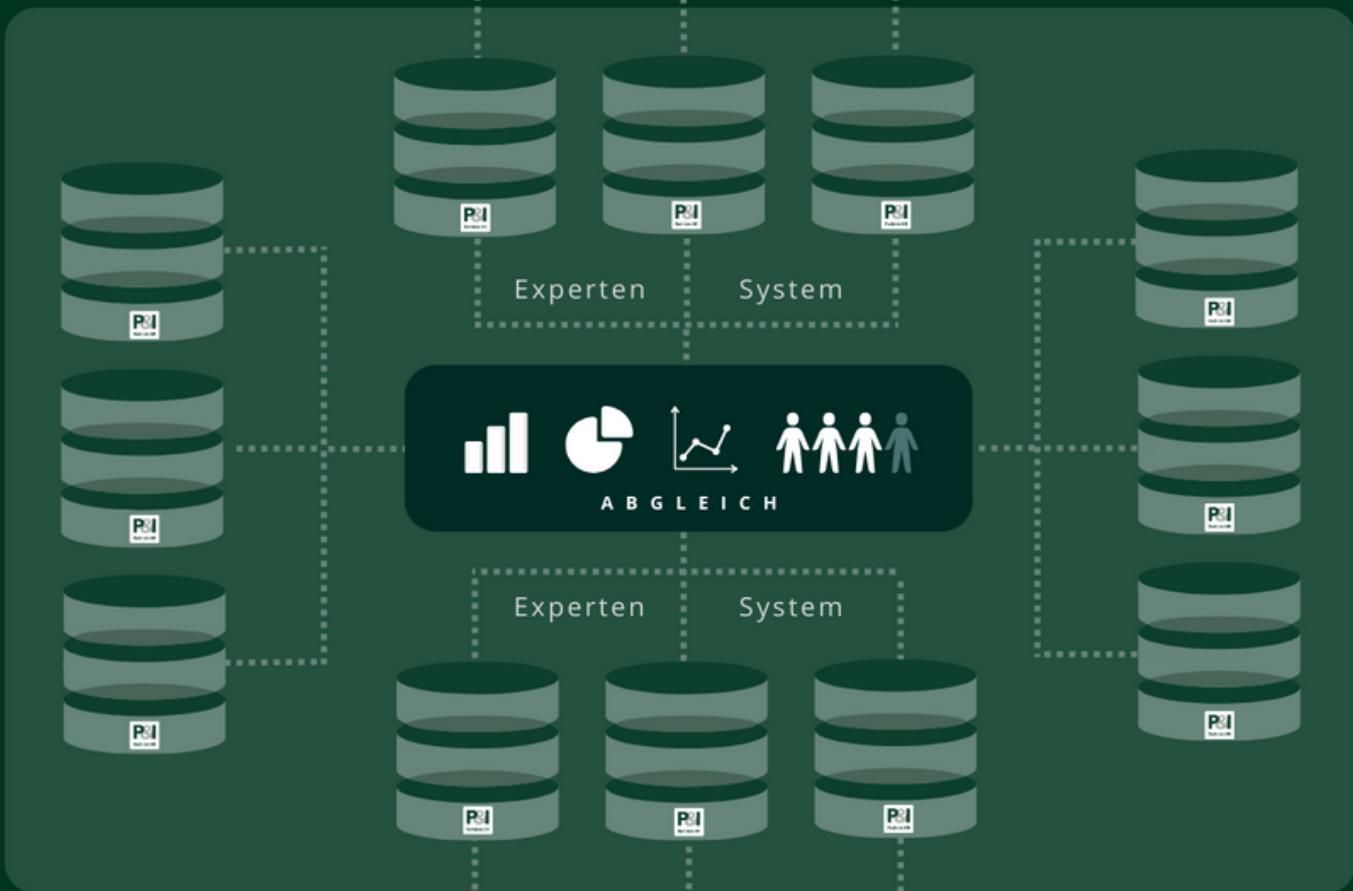
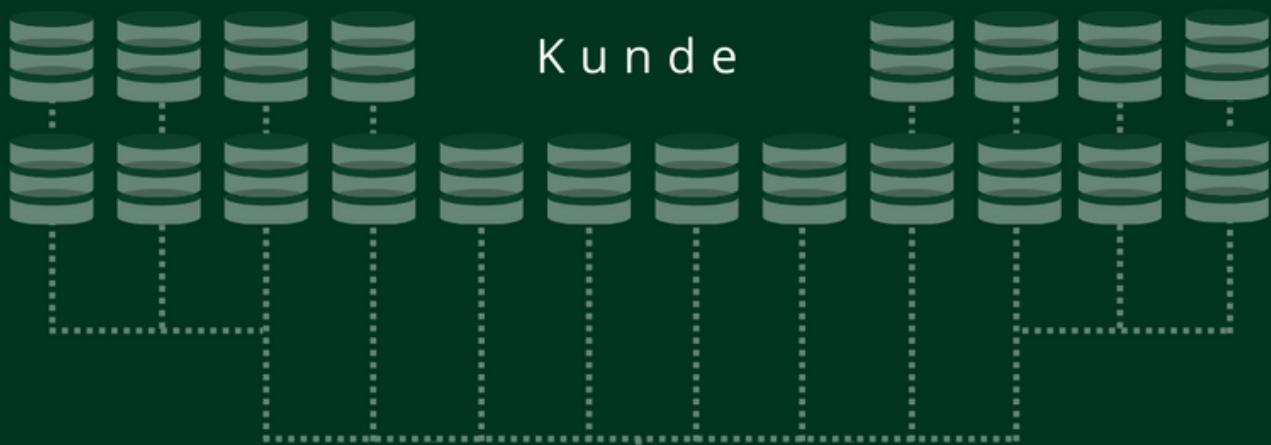
Frau Aspin: Für uns ist die neue LogaHR-Lösung eine Investition in die Zukunft! Hierdurch sollen z. B. Vorgänge, die heute noch per Papier, Email oder Anruf ausgelöst werden, zukünftig direkt im System initiiert werden, ob im Web oder per App. Dies erfordert eine konsequente Standardisierung unserer HR-Prozesse, die es dann zu automatisieren und digitalisieren gilt. Nur durch die konsequente Standardisierung, Automatisierung und Digitalisierung unserer HR-Prozesse und -Services sowie durch den Ausbau des Learning & Talent Managements und die Integration des notwendigen Mitarbeiterdialogs wird es uns gelingen, den entsprechenden Wertbeitrag zu leisten, den diese Investition erfordert.

... Was ich mir von P&I für die zukünftige Zusammenarbeit wünsche: Die strategische Partnerschaft mutig und entschlossen auf Augenhöhe zu gestalten und damit die LogaHR-Lösung gemeinsam mit uns zukunftsfähig auszubauen, also eine Win-Win-Win-Situation für alle Beteiligten zu schaffen. Wir freuen uns sehr, P&I als Partner gewählt zu haben und gemeinsam den Weg der digitalen Transformation zu beschreiten.

P&I AG: Vielen Dank für das Interview Frau Aspin.

Birgit **Aspin**
CPO Gengenbauer







**DAS PROJEKT
LOHNDIREKT – WIE
INTELLIGENTE
AUTOMATISIERUNG
EINEN
WENDEPUNKT IN
DER BISHERIGEN
PROJEKTARBEIT
MARKIERT.**

IM DEZEMBER 2021 GING LOHNDIREKT MIT DEN ERSTEN 190 ABRECHNUNGSFÄLLEN LIVE. DOCH DIES WAR NUR DIE ERSTE VON VIELEN MIGRATIONEN, DIE DER KUNDE SEIT PROJEKTBEGINN MIT P&I UMGESETZT HAT. INSGESAM SOLLEN 45.000 ENTGELTABRECHNUNGSFÄLLE AUF DIE LOGA HR PLATTFORM MIGRIERT WERDEN. DANK INNOVATIVER TECHNOLOGIEN UND EINER AUTOMATISIERTEN DATENÜBERNAHME, DIE DIE DATEN AUS DEM ALTSYSTEM SAGE AUF KNOPFD RUCK IN DAS P&I LogaHR DATACENTER LÄDT, STELLT DAS PROJEKT FÜR ALLE BETEILIGTEN EINEN WENDEPUNKT IN DER BISHERIGEN PROJEKTARBEIT ZUR DATENMIGRATION DAR.

Lohndirekt.



Der Lohnabrechnungsspezialist Lohndirekt ist seit über 20 Jahren ein verlässlicher Dienstleister für mehr als 2.000 Mandanten aus der Privatwirtschaft und dem öffentlichen Dienst. Mit über **45.000** Personalabrechnungsfällen gehört die Lohndirekt GmbH zu den Marktführern im KMU-Bereich. Die Vielfalt der unterschiedlichen Branchenforderungen, die zunehmenden Digitalisierungsanforderungen, sowie die große Anzahl der abzurechnenden Kunden führten zu der Entscheidung, den Anbieter der HR-Software zu wechseln und zukünftig auf ein leistungsfähigeres und sichereres Konzept für die Personalarbeit zu setzen.

„Die Lohndirekt ist seit ihrer Gründung ein reiner Dienstleister für das Outsourcing der Lohn- und Gehaltsabrechnung. Gerade die Corona-Krise hat die Bedürfnisse unserer Kunden in Richtung Digitalisierung verstärkt in den Vordergrund gerückt. Unsere Kunden wollen ihre digitalen Prozesse im System dargestellt haben. Um dem zu begegnen, mussten wir uns neu aufstellen und haben dazu einen neuen Anbieter gesucht. Nach mehreren Gesprächen mit verschiedenen Softwareherstellern war P&I schließlich der einzige Anbieter und Partner, der das bieten konnte, was wir suchten: Ein in sich geschlossenes und zentrales Komplettsystem für den HR-Bereich, das alle digitalen Produkte innerhalb einer HR-Abteilung abbilden kann und dabei die Anforderungen der unterschiedlichen Branchen berücksichtigt. Hinzu kommt der in der Plattform enthaltene Automatisierungs- und Innovationsgrad, der den Benutzer der Anwendung einfach begeistert. Die Vernetzung und die vollständige Konsistenz der Module, um alle HR-Anforderungen abzubilden und riskante Schnittstellen zu anderen Systemen zu vermeiden, waren die Hauptgründe für unsere Entscheidung, auf die P&I HR-Plattform umzusteigen, da sie es uns ermöglicht, Skalierbarkeit für die Anzahl der von uns betreuten Kunden zu schaffen.“, erklärt Bastian Hahn, Geschäftsführer der Lohndirekt GmbH, *„Ein weiterer entscheidender Punkt war für uns die Möglichkeit, P&I LogaHR als Private Cloud im P&I-Rechenzentrum zu betreiben, da somit der gesamte technische Betrieb sowie die Zertifizierungen durch P&I abgedeckt sind. Das alles spart uns wertvolle Zeit, die wir investieren, um wie gewohnt flexibel auf die individuellen Wünsche unserer Kunden eingehen zu können.“*



Nach der Vertragsunterzeichnung im April 2021 war allen Projektbeteiligten klar, dass die Umsetzung des Projekts auch im Einklang mit der neuen strategischen Ausrichtung von P&I und dem Slogan „Rethink - HR“ stehen würde. So wurde das Projekt von den Vorständen beider Seiten eng begleitet und mit Entwicklungsressourcen unterstützt, um sicherzustellen, dass die Datenmigration vollautomatisch und vor allem reibungslos ablaufen kann. „Das Projekt ist in vielerlei Hinsicht ein großer Meilenstein für P&I. Nicht nur, da wir mit dem Großkunden viele Projekte im Hinblick auf die Digitalisierung der Personalarbeit planen, sondern darüber hinaus auch die Geburtsstunde unseres Tools „Umzug der Personalarbeit in die Cloud“ initialisiert haben, die erstmals im Rahmen des Projektes anwenderbezogen zeigt, dass P&I in der Lage ist, Daten aus einer anderen Datenbank oder Fremdsystem per Knopfdruck in die Cloud des P&I LogaHR Datacenters hochzuladen. Wir haben der veralteten CSV-Technologie den Kampf angesagt und arbeiten ausschließlich mit automatisierten Tools, die unseren Kunden ein Qualitätsversprechen geben können. Unsere Maschinen sind dabei anpassungsfähig und lernen mit jeder Migration eines neuen Kunden dazu.“, erklärt uns Holger Scholz, Projektleiter seitens P&I über die Zusammenarbeit mit Lohndirekt GmbH.



95%

Aufgrund seiner strategischen Bedeutung wurde das Projekt seit Mai 2021 von hochrangigen Entwicklungsressourcen der P&I im Rahmen einer Task Force unter der Leitung von Payroll-Chef Pascal Drecker begleitet, die für die Automatisierung der Datenübernahme Verantwortung übernommen hat.

„Das initiale Mapping der Datenfelder und Lohnartenstrukturen zweier völlig unterschiedlicher Systeme war zunächst mit einem hohen manuellen Aufwand verbunden. Dank unserer Spezialisten und unserem Know-how konnten wir die Lohnarten des Fremdsystems jedoch schnell richtig interpretieren und in unser Expertenlohnartengerüst transformieren“, erinnert sich Pascal Drecker an die Anfänge des Projekts. Nach nur vier Monaten intensiver Task-Force-Arbeit gelang es seinem Kernteam von 10 Abrechnungsspezialisten dann, eine Abrechnungsgenauigkeit von 95% für insgesamt 1.865 Kunden und 41.029 Abrechnungsfälle zu erreichen.

„Lohndirekt ist seit über 20 Jahren in der Branche tätig und dieses Tool ist ein absolutes Novum. Hätte man mir noch vor einem Jahr von diesem Tool erzählt, wäre ich davon ausgegangen, dass seine Verwirklichung überhaupt nicht möglich wäre. Niemand wäre auf die Idee gekommen, ein Tool zur automatisierten Datenübernahme aus verschiedenen Fremdsystemen zu schreiben, da dies einen enormen Aufwand und eine exzessive Spezialisierung erfordern würde. Die P&I AG hat sich vor diesem Schritt jedoch nicht gescheut und mit dem Projekt mit der Lohndirekt eine klare Investition in die Zukunft gesetzt. Nachdem wir gemeinsam mit Lohndirekt das erste automatisierte Tool zur Datenübernahme aus SAGE erstellt haben, sind wir nun schon viel weiter und unterstützen derzeit folgende Fremdsysteme auf den drei Expertensystemen: AKDB, ALLY, KIDICAP, HS (Hamburger Softwarehaus), SAP R3, VARIAL. Derzeit arbeiten wir an den Fremdsystemen INFONQUA, VEDA und IFS und planen noch in diesem Jahr die Unterstützung der Fremdsysteme DATEV, PAISY und HANSALOG. Zum Jahreswechsel wurde dann der erste Mandant mit 120 Abrechnungsfällen auf der LogaHR Plattform live gebracht und die ersten digitalen Produkte wie die digitale Urlaubsbeantragung, die Bewerberverwaltung und auch die Zeiterfassung freigeschaltet.

Bastian Hahn
CEO Lohndirekt

Seit dem 01.06. nehmen wir Schritt für Schritt weitere Mandanten auf. Auf Knopfdruck laden wir hierbei unsere Datenbank in das P&I LogaHR Datacenter und erhalten eine detaillierte Abrechnungsanalyse, um die fehlenden Differenzen zu beseitigen und schnell eine 100%ige Abrechnungsgenauigkeit zu erzielen. Mittlerweile können wir den Datentransfer und auch die Live Schaltung der Mandanten völlig eigenständig durchführen und sind im Zuge der Datenmigration nicht auf Berater der P&I AG angewiesen. Das gibt uns eine enorme Flexibilität und Planungssicherheit für unsere Projekt. Ohne das Tool zur Automatisierung des Datentransfers wäre ein Projekt zur Migration der Daten von fast 2.000 Kunden, für die wir monatlich eine Gehaltsabrechnung erstellen müssen, gar nicht möglich gewesen. Es hat uns eine Skalierbarkeit gegeben, die wir sonst mit keinem anderen Partner geschafft hätten.“ Führt Bastian Hahn weiter aus, als wir ihn zu den Vorteilen der automatisierten Datenübernahme befragen.



Die Datenmigration ist nur der erste Schritt. Durch den Umzug auf eine vollintegrierte HR-Lösung, hat sich auch die zukünftige strategische Ausrichtung von Lohndirekt geändert, sodass die Services rund um die Lohn und Gehaltsabrechnung nun auch durch weitere Services für den Personalbereich ergänzt werden konnten. So wird die intelligente Produktion in Zukunft in der Lage sein, Kunden bei der vollständig KI-optimierten Überwachung von fast 2.000 Endkunden zu unterstützen und analytische künstliche Intelligenz einzusetzen, um Fehleranfälligkeit, Aufwand und Betriebsrisiko bei der Durchführung und Massenverarbeitung von Monatsabschlüssen zu optimieren. Durch täglich laufende Simulationen können Frühwarnsysteme Unstimmigkeiten erkennen, noch bevor die eigentliche Monatsproduktion gestartet wird. Dies hilft den Anwendern der Lohnabrechnung, Fehlerquellen im Vorfeld zu beseitigen und die Qualität der Abrechnung weiter zu verbessern und effizienter zu gestalten.

Um der strategischen Ausrichtung gerecht zu werden, hat Lohndirekt auch interne Strukturmaßnahmen umgesetzt und eine neue Beratungsabteilung aufgebaut, die für Digitalisierungsprojekte bei deren Endkunden zuständig sein wird. Zu diesem Zweck haben P&I und Lohndirekt in einem P&I-Trainingsprogramm Lohndirekt-Mitarbeiter im Rahmen von Fachschulungen von erfahrenen Experten ausgebildet. Im Rahmen eines intensiven dreiwöchigen Programms wurden diverse Schulungen für die digitalen Produkte innerhalb der HR-Plattform, aber auch Spezialthemen im Rahmen von Vertiefungsworkshops angeboten. Heute blickt der Kunde erfolgsversprechend in die Zukunft und die Partnerschaft mit P&I AG:

„Wir freuen uns auf eine langfristige und vor allem erfolgsversprechende Partnerschaft mit der P&I AG. Mit ca. 45.000 Abrechnungen pro Monat, Tendenz steigend, werden wir viel Input von unseren Endkunden erhalten. Mit der P&I AG haben wir das Gefühl, einen Partner zu haben, der diese aktuellen Trends und Probleme bei unseren Kunden widerspiegelt, aber auch die zukünftigen Trends kennt, sodass wir in der Lage sind unseren Kunden schnellstmöglich Lösungen anzubieten oder softwarespezifische Entscheidungen zu treffen, die den Bedarf unserer Kunden abbilden. Durch den enorm hohen Individualisierungsgrad der Software, sind wir in der Lage unsere Kundenbedarfe vollständig abzubilden und das alles von einem zentralen System mit nur einem Login: Der LogaHR-Plattform!“ erklärt uns Bastian Hahn zum Abschluss des gemeinsamen Gespräches.





TRAINEEPROGRAMM 2022

DAS TRAINEEPROGRAMM DER P&I AG DIENST SEIT JAHREN DAZU, NEUE NACHWUCHSKRÄFTE FÜR DAS UNTERNEHMEN ZU GEWINNEN UND SIE IM RAHMEN EINES EINJÄHRIGEN AUSBILDUNGSPROGRAMMS IN DIE P&I WELT ZU INTEGRIEREN. P&I LEGT IN DEM GESAMTEN PROGRAMM GROSSEN WERT AUF PRAXISNÄHE UND ERMUTIGT DIE NACHWUCHSKRÄFTE, IHR WISSEN VON ANFANG AN IN DIE P&I HR-LÖSUNGEN EINZUBRINGEN. AB DEM 01. OKTOBER WERDEN HIERFÜR WIEDER 8 TRAINEES IN DEUTSCHLAND UND 4 TRAINEES IN GRIECHENLAND EINGESTELLT, DIE EINEN SPANNENDEN, ERLEBNISREICHEN UND VOR ALLEM LEHRREICHEN WEG VOR SICH HABEN. WAS DIE TRAINEEPROGRAMME AUSZEICHNET, WELCHE JUNGEN TALENTE P&I SUCHT UND WELCHE CHANCEN SIE BEI DER P&I AG HABEN, VERRATEN WIR IHNEN IN DEM FOLGENDEN BEITRAG.



Die Zeit ist wiedergekommen und P&I freut sich, bekannt zu geben, dass auch im Jahr 2022 ein neues Traineeprogramm gestartet wird, um insgesamt 12 neue Talente für die P&I Familie zu finden. Das Traineeprogramm startet am 01.10.2022 und wird in zwei Phasen unterteilt, um den Trainees die bestmögliche Ausbildung zu bieten und eine schnelle Integration in die P&I Welt zu ermöglichen.

Wie ist das Traineeprogramm aufgebaut?

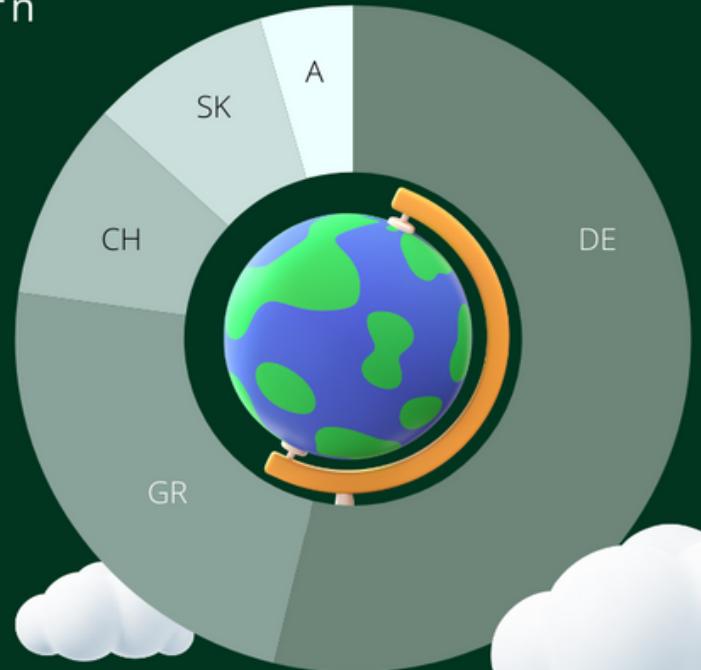
Ziel ist es, die Trainees im Rahmen der Einarbeitungsphase bestmöglich auf ihren Einsatz beim Kunden vorzubereiten. In intensiven Workshops und Trainingsplänen lernen sie die P&I HR Plattform und ihre digitalen Produkte kennen, um Kunden optimal auf die zukünftigen Digitalisierungsprozesse vorzubereiten. Unsere Trainees erwarten spannende Vorträge und Produktvorstellungen, damit sie die strategische Ausrichtung der P&I verstehen und die Unternehmensstrukturen und -ideen nachvollziehen können. Es folgt die Learning-on-the-Job-Phase, in der die Trainees einem unserer „Customer Success Teams“ zugeordnet werden und mit langjährigen Projektleitern erste Erfahrungen vor Ort bei Kunden sammeln. Die Trainees haben die Möglichkeit, eigene Ideen einzubringen und werden von den verantwortlichen Teams frühzeitig mit der eigenständigen Umsetzung von Themen bei ihren Kunden betraut.

Was ist das Besondere an den Traineeprogrammen der P&I AG?

Das Besondere am Traineeprogramm ist vor allem die schnelle Einarbeitungszeit mit hohem Praxisbezug. Junge Talente haben die Möglichkeit, ihr Können frühzeitig unter Beweis zu stellen und haben dank der besonders flachen Hierarchien schnelle Aufstiegschancen. Viele ehemalige Trainees haben daher bereits eine beeindruckende Karriere hingelegt und sind dank ihres Engagements und ihrer Kompetenz in Führungspositionen innerhalb der P&I Organisation aufgestiegen. P&I fordert und fördert daher junge Talente, um seine langfristige Zukunftsfähigkeit durch die operative Exzellenz seiner Mitarbeiter zu sichern. Darüber hinaus erwartet die Auszubildenden bei P&I ein kollegiales und vor allem internationales Umfeld, denn P&I beschäftigt derzeit mehr als 545 Mitarbeiter in der Schweiz, Österreich, der Slowakei und Griechenland. Die enge Zusammenarbeit zwischen allen Bereichen erfordert eine ständige Abstimmung über Ländergrenzen hinweg, was die Arbeit bei P&I besonders spannend und herausfordernd macht.



Anzahl der Mitarbeiter nach Ländern



Nach welchen Mitarbeitern sucht P&I AG?

Unter dem Motto „Rethink HR“ gestaltet die P&I AG die zukünftige Personalarbeit durch Innovation und Technologie maßgeblich mit. In unserem Traineeprogramm suchen wir daher technologieaffine Mitarbeiter, die künstliche Intelligenz und Automatisierung als Chance ergreifen, um veraltete Prozesse im HR-Bereich abzulösen und Kunden durch kundenorientierte Beratung von den Vorteilen des Wandels zu überzeugen. Wir suchen Kollegen, die über den Tellerrand hinausschauen und unsere strategische Ausrichtung als wichtigster Anbieter einer voll integrierten HR-Plattform erfolgreich am Markt vertreten. Wir freuen uns daher über jede Bewerbung, die Teil dieser faszinierenden Reise bei der P&I AG wird. Auf unsere Auszubildenden warten mit Sicherheit viele spannende und prägende Momente, die nicht nur für eine unvergessliche Berufserfahrung sorgen, sondern unsere Trainees auch zu einem echten P&I Mitarbeiter formen.



Das Traineeprogramm 2021 empfand ich als sehr abwechslungsreich, spannend und fördernd. Schon in den ersten Wochen, hatte ich die Möglichkeit erste Erfahrungen im Kundenkontakt bei der P&I zu sammeln. Im Anschluss an die theoretische Phase des Traineeprogramms, konnte ich mein frisch erlerntes Wissen in einem Großprojekt anwenden und vertiefen. Durch diese Art der Einarbeitung wurde ich in die Projektarbeit eingeführt und konnte von Anfang an den Arbeitsalltag eines P&I Consultants kennen- und schätzen lernen. Dazu gehörten auch mehrere Termine beim Kunden vor Ort, was mir zusätzlich verdeutlichte, in welchem Maße ein Trainee bei der P&I geschätzt und frühzeitig miteingebunden wird. Auch wenn bereits über die Hälfte der Zeit als Trainee bei der P&I zu Ende ist, blicke ich gerne auf diese intensive Zeit zurück. Trotzdem und gerade deshalb bin ich auch gespannt, welche Herausforderungen und Veränderungen bei der P&I in den nächsten Jahren auf mich zukommen werden und freue mich, ein Teil dieses agilen, fortschrittlichen und zukunftsorientierten Unternehmens zu sein.



MORITZ NUBERT

Das Traineeprogramm der P&I AG 2021 hatte einen noch stärkeren Praxisbezug, als die Traineeprogramme der vergangenen Jahre. Praktisch bedeutet dies, dass wir von Anfang an am Tagesgeschäft des Consultings beteiligt waren. Unsere erste Aufgabe war es, eine Zufriedenheitsumfrage bei unseren Kunden durchzuführen, wodurch wir schon sehr früh die vielfältige Kundenlandschaft der P&I AG kennenlernen durften. Im direkten Anschluss konnte ich mein Wissen im Rahmen eines Großprojektes mit zwei weiteren Traineekollegen vertiefen. Zu dieser Phase gehörten auch mehrere Termine bei dem Kunden vor Ort. Dadurch konnten wir bereits in den ersten Wochen des Traineeprogramms die Arbeitsweise und den Arbeitsalltag eines P&I Consultants erleben. Abgesehen von der Vielseitigkeit des P&I Produktportfolios, hat mich vom ersten Tag an die Hilfsbereitschaft und Kompetenz meiner Kolleginnen und Kollegen begeistert. Der Zusammenhalt durch den Team-of-Teams- Gedanken ist einmalig und motiviert mich jeden Tag aufs Neue ein erfolgreicher Teil des Consultings der P&I AG zu sein.



SELIM NEZIH SÜER

Das Traineeprogramm 2021 hat mir einen optimalen Einstieg in die Welt des Consultings ermöglicht. Nach einer anfänglichen theoretischen Phase, in der mir die grundlegende Arbeitsweise der P&I AG nahegebracht wurde, begann schon direkt der praktische Teil, wodurch ich bereits nach wenigen Wochen einen Teil unserer vielschichtigen Kunden kennenlernen konnte. Hier wurde uns Trainees die Chance geboten, das Erlernte direkt anwenden zu können. Das Traineeprogramm bei P&I ist einzigartig, da von Anfang an eine enge Verbindung zwischen den Trainees und den Kunden herrscht. Die Vorgesetzten vertrauen einem früh wichtige Aufgaben an und sind dazu stets erreichbar und offen für Fragen jeglicher Art. Ich freue mich auf die kommenden Jahre und bin gespannt, welche neuen, interessanten und herausfordernden Aufgaben mich in diesem kunden- und zukunftsorientierten Unternehmen erwarten werden.



ERDOĞAN ENGIN



JOHANNES MÜLLER

Nun sind bereits über sechs Monate seit Beginn des Traineeships vergangen. Als erster Trainee-Jahrgang, nach zwei Jahren der Covid-Pandemie, glich die Zeit anfänglich einem Abenteuer, in dem uns jedoch viel Hilfsbereitschaft und Akzeptanz unserer KollegInnen entgegenkam. Früh durften wir an der Seite von erfahrenen Experten in Kontakt mit unseren Kunden treten und hierbei erste Eindrücke über den Alltag bei der P&I AG sammeln, sowie unsere ersten fachlichen Kenntnisse gewinnen. Auch nach Abschluss der ersten großen Projekte standen und stehen uns die KollegInnen mit Rat und Tat zur Seite. Der Zusammenhalt und die Hilfsbereitschaft in der P&I AG motiviert mich seit meinem ersten Tag und hilft mir dabei, immer größere Ziele zu erreichen. Ein besonderes Highlight der bisherigen Zeit stellt für mich das Annual Consulting Meeting in Athen dar: Neben den interessanten Vorträgen gab mir dies die Möglichkeit viele meiner griechischen KollegInnen kennenzulernen und Kontakte zu knüpfen, die man aufgrund der veränderten Lage noch nicht knüpfen konnte. Nach all den bisherigen Erfahrungen freue ich mich auf eine erfolgreiche Zukunft zusammen mit meinen KollegInnen bei der P&I AG.





SPITAL ZOLLIKERBERG

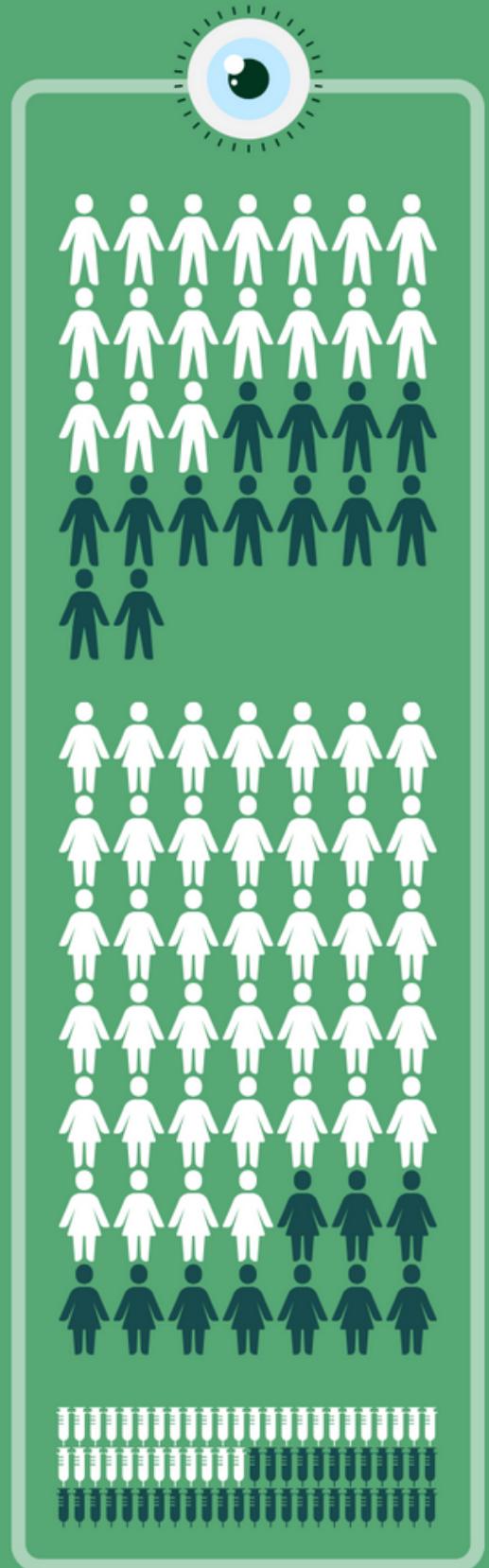
Als Krankenhaus mit öffentlichem Leistungsauftrag trägt das Spital Zollikerberg mit seinen fast 2.500 Mitarbeitern zu einer hervorragenden medizinischen Versorgung in Zürich bei und ist mit 2.400 Neugeborenen pro Jahr eine der beliebtesten Geburtskliniken der Schweiz. Jährlich behandelt das Spital mehr als 10.000 Menschen stationär und führt rund 7.000 Operationen durch. Das Dialyse-Zentrum gehört mit 23 Plätzen zu den bedeutendsten Zentren im Kanton Zürich. Als eines der größten Spitäler der Schweiz ist es daher unerlässlich, den Sprung zu neuen technologischen Standards in der medizinischen Versorgung nicht zu verpassen, um administrative und interne Abläufe zu vereinfachen und damit die Patientensicherheit und die Behandlungsqualität zu verbessern.

So steht auch die Personalabteilung vor einem grundlegenden Strukturwandel, um den zunehmenden Digitalisierungsanforderungen der gesamten Branche bestmöglich gerecht zu werden. Im Rahmen der Strategiediskussion über die zukünftige Ausrichtung der Personalabteilung wurden Problematiken identifiziert, die die Organisation heute weniger agil und wettbewerbsfähig machen. Einer der wichtigsten Diskussionspunkte ist die Gewährleistung der IT-Sicherheit und die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben für die Datenerfassung und -Speicherung. Die technischen und regulatorischen Anforderungen an die Krankenhaus-IT werden mit der fortschreitenden Digitalisierung immer komplexer. Allein der Betrieb von Rechenzentren erfordert spezielles Know-how. Doch IT-Spezialisten sind auf dem Markt Mangelware und stehen oft nicht im Zentrum des Rentabilitätsdenkens der Spitäler. Die Auslagerung des Rechenzentrums in die Cloud war daher eine der wichtigsten Strategien, um die Sicherheitsanforderungen in Zukunft zu erfüllen und den Mitarbeitern ein uneingeschränkt verfügbares, sicheres und flexibles System zu bieten.



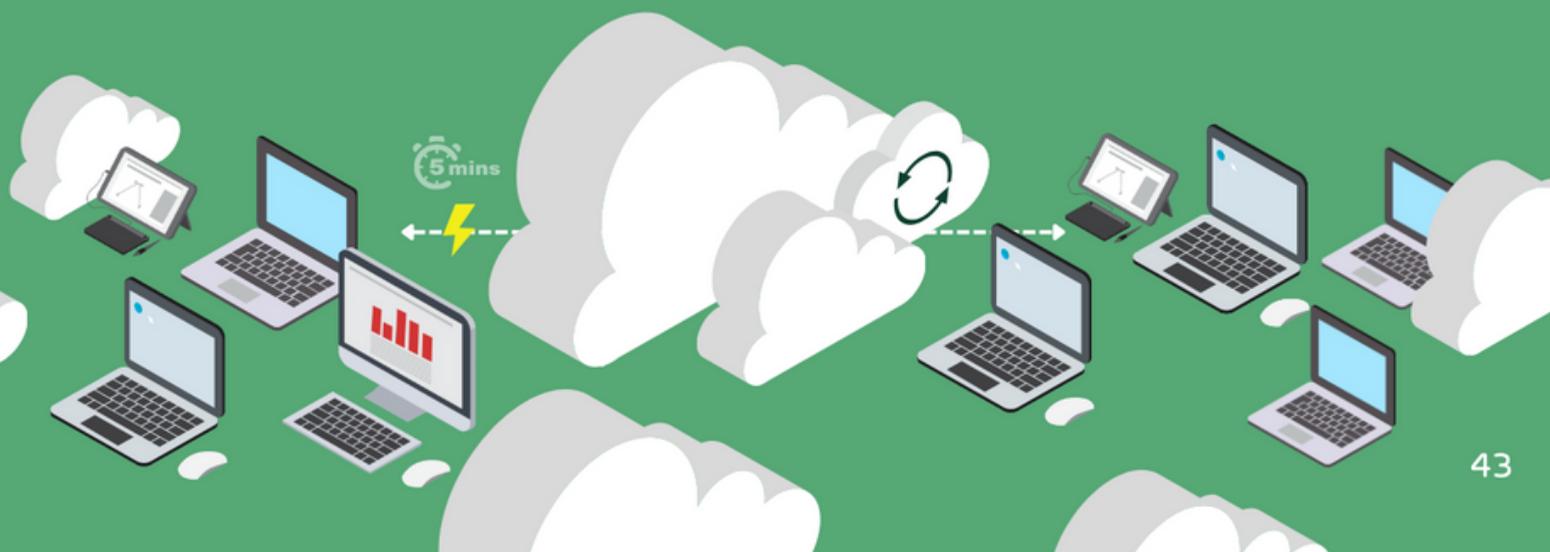
Darüber hinaus nutzen viele Spitäler immer noch veraltete Softwarelösungen für den Personalbetrieb oder verbinden verschiedene Lösungen mit unterschiedlichsten Schnittstellen, was die eigenen Prozesse im Betrieb unglaublich verkompliziert, da Anpassungen und Änderungen in der eingesetzten Anwendung kaum durchführbar sind. Dies führt zu einer eingeschränkten Handlungsfähigkeit im technischen, aber auch im operativen Geschäft. So musste das Spital Zollikerberg bisher viele betriebswichtige Kennzahlen manuell über Excel-Listen auswerten und an die einzelnen Führungskräfte versenden. Hier bestand ein großes Innovations-, Zeit- und Wertschöpfungspotenzial, das mit dem Einsatz einer homogenen Softwarelandschaft in einem gemeinsamen Datenpool für den HR-Bereich verbunden ist. Dies ermöglicht es, die Daten unter Einhaltung der regulatorischen Sicherheitsstandards des Landes sicher zu verwalten, aber auch in intelligenten KI-optimierten Algorithmen auszuwerten und den Nutzern direkt über die Anwendung zur Verfügung zu stellen.

Gerade für die Rekrutierung und Weiterbildung von medizinischem Personal, um dem immer grösser werdenden Fachkräftemangel entgegen zu wirken, ist eine solche Software, die intelligente HR-Prozesse unter Einbezug der Mitarbeitenden unterstützt, unerlässlich. Im Rahmen der Ausschreibung suchte das Spital Zollikerberg deshalb ein Tool, das den Verantwortlichen Kennzahlen zur Verfügung stellt und Algorithmen anbietet, welche die entscheidungsrelevanten Einstellungs- und Weiterbildungsprozesse in den Abteilungen vereinfachen. Mit der bisher eingesetzten Lösung hatte das Spital Zollikerberg über die Jahre enorm viele Probleme mit Schnittstellen und Wartungsanforderungen in der Software, die insbesondere den technologischen Wandel im HR nicht unterstützen konnte.



„In den Verkaufsgesprächen mit P&I haben wir erörtert, dass die All-in-One-Cloud-Lösung P&I LogaHR genau diese Anforderungen erfüllt und wir mit P&I einen Partner gefunden haben, der die notwendigen Innovationen im Rahmen unserer HR-Digitalisierungsstrategie als Daueraufgabe in den nächsten Jahren begleiten und nutzen wird. Mit P&I LogaHR haben wir eine Gesamtplattform aus einem Guss, schnittstellenfrei und im eigenen Rechenzentrum gefunden, die sich nicht nur durch eine attraktive und innovative Oberfläche, sondern sich auch durch den hohen Automatisierungsgrad mit höchsten Sicherheitsstandards auszeichnet.“, erzählt Bernhard Stefania, Personalleiterin des Spital Zollikerbergs. Auf Basis der User Conference 2021, auf der die strategische Ausrichtung des revolutionären Wandels mit der Personalarbeit in die Cloud vorgestellt wurde, hat der Kunde dann die Entscheidung getroffen, in die Zukunft zu investieren und den Schritt zu gehen, seine gesamte Personalarbeit in die P&I HR Cloud zu verlagern, wo die Daten im P&I LogaHR Datacenter in Wiesbaden gehostet werden, um von den Vorteilen einer voll integrierten HR- Lösung zu profitieren. So wurde in der ersten Phase des Projekts eine klassische Datenkonsolidierung der unterschiedlichsten Datenquellen des Kunden durchgeführt. Neben der Ablösung des Altsystems SAP R3 kamen verschiedene Excel-Tabellen zusammen, die das Projektteam komprimierte und in die neue LOGA-Struktur integrierte.

*„Wir haben das Projekt mit einer schöpferischen Gewalt umgesetzt und es vollständig in die neue Welt transformiert, um Automatisierung und Wartung zu ermöglichen. Nach der Projektumsetzung bin ich wirklich stolz darauf, dass unser Kunde uns die Rückmeldung gab, dass dieses Projekt das erste IT-Projekt ist, das in-time und in-budget durchgeführt werden konnte. Vieles davon konnte nur durch die vorhandene Intelligenz in der Software erreicht werden, die durch ein vorkonfiguriertes Expertensystem bestehende Lösungen für das Gesundheitswesen bereitstellt. Schon bei unserer ersten Testabrechnung konnte der Kunde eine massive Leistungssteigerung feststellen. Statt der klassischen 6 Stunden waren alle 2.500 Mitarbeiter in nur **5 Minuten** vollständig abgerechnet.“, erklärt Peggy Gatani über die Projektumsetzung und den Go-Live des Kunden am 01.01.2022. „Voll motiviert gehen wir nun gemeinsam in die zweite Phase des Projekts, in der wir die Digitalisierungsthemen vorantreiben und die bestehenden HR-Module voll ausschöpfen wollen. Dabei schaffen wir eine Plattform für Vorgesetzte, Führungskräfte und Mitarbeiter, die sie in die bestehenden HR- Prozesse einbinden und einen effizienteren Workflow ermöglichen. Wir planen auch die Automatisierung von HR-Prozessen durch den Aufbau intelligenter Geschäftsprozesse. Stellen Sie sich vor, dass eine Adressänderung automatisch eine Mutation der Lohnabrechnung auslöst und auf dieser Basis den richtigen Tarif für die Mitarbeiter bestimmt. Unsere intelligente Produktion, welche ebenfalls Bestandteil der LogaHR Plattform ist, macht die Mitarbeiter der Lohnbuchhaltung jederzeit auf eine Änderung in der Lohnabrechnung aufmerksam. Durch solche intelligenten Prozesse hat die Personalabteilung viel mehr Möglichkeiten, sich auf andere essentielle strategische Themen zu konzentrieren.“*



Eines dieser strategischen Themen wird der Ausbau von Talentmanagement- und Rekrutierungsmaßnahmen sein, denn die Problematik des Fachkräftemangels ist beim Kunden bereits heute massiv spürbar. Bisherige Software-Engpässe haben den Kunden im Wettbewerb mit anderen Unternehmen geschwächt. Im Wettbewerb um die besten Absolventen kann P&I LogaHR mit dem Plattformgedanken die notwendigen Algorithmen für das Management über die Appliance bereitstellen und dank mobiler Anwendungen jederzeit verfügbar machen. Gemeinsam mit dem Kunden wird auch strategisches Feedback für die Weiterentwicklung der Softwarelandschaft etabliert, das dem Kunden, aber auch vielen anderen Spitälern im Gesundheitswesen, die Möglichkeit bietet sich darauf anzupassen, worauf es in Zukunft ankommen wird, um somit durchgängig Transparenz darüber zu schaffen, welche Talente bereits im Unternehmen sind, welche weiterentwickelt werden müssen und welche neuen Talente auf dem Markt gefunden werden müssen.

„Unser Ziel ist es, gemeinsam mit dem Kunden die HR-Prozesse zunehmend zu automatisieren und intelligente Algorithmen in unserem KPI-Dashboard für das Gesundheitswesen bereitzustellen, von denen auch viele andere Kunden profitieren werden. Als HR-Experten haben wir alles in unserer Plattform, was es für eine zukunftsweisende und digitale HR-Strategie braucht und helfen unseren Kunden, ihre eigenen Prozesse zu verbessern. Das Spital Zollikerberg wird immer eines unserer Pionierprojekte der Gesundheitsbranche in der Schweiz sein, um zu zeigen, welches Potenzial HR mit unserer P&I LogaHR Plattform ausgeschöpft werden kann.“, schließt Peggy Gatani unser Interview zum Neukunden und HR-Transformer Spital Zollikerberg ab.

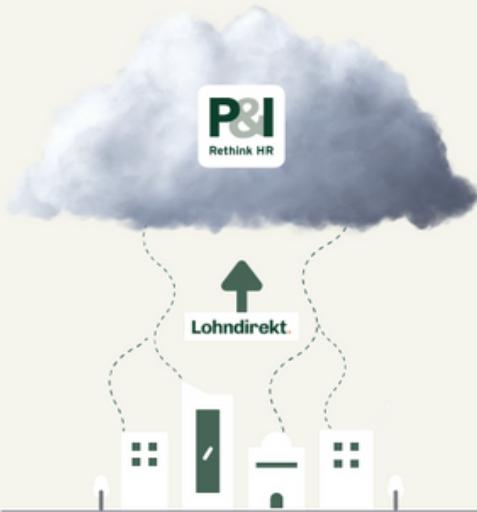


Peggy **Gatani**
P&I Sales

P&I

Rethink HR

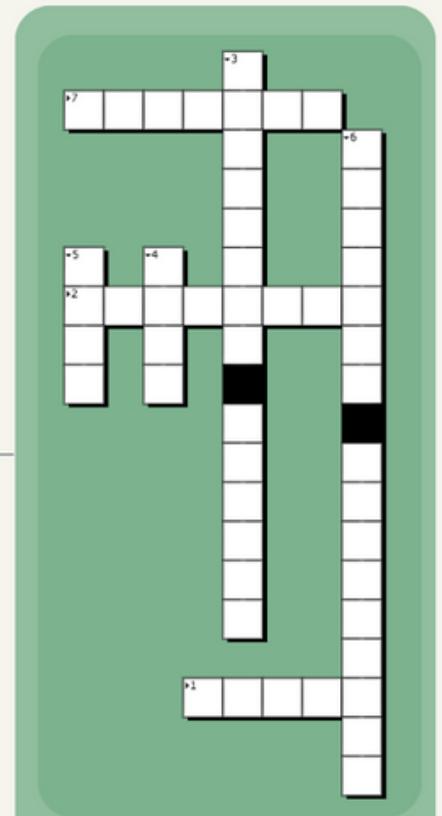




Nach nur vier Monaten intensiver Task-Force-Arbeit gelang es seinem Kernteam von 10 Abrechnungsspezialisten, eine **Abrechnungsgenauigkeit von 95%** für insgesamt **1.865** Kunden und **41.029** Abrechnungsfälle zu erreichen.

“ ... sehr guten Sicherheitsniveau befindet, das vergleichbar mit dem einer mobilen App im Bankenumfeld ist. Besonders die Authentifizierung der mobilen App gegenüber der Webanwendung bedient sich etablierter und sicherer Techniken”

Externer IT Sicherheitsprüfer



Kreuzworträtsel

1. Umzug in die _____
2. Was ist der südlichste Standort der P&I?
3. Wie wird die tech. Gegend in Nord Kalifornien genannt?
4. Mit welcher anderen Branche wird das Sicherheitsniveau der P&I verglichen?
5. Wie viele Trainees hatte die P&I in 2021?
6. In welchem historischen Gebäude findet die User Conference statt?
7. Was ist das neue Motto der P&I? _____ HR

P&I HR-BIGDATA

Kundensystem

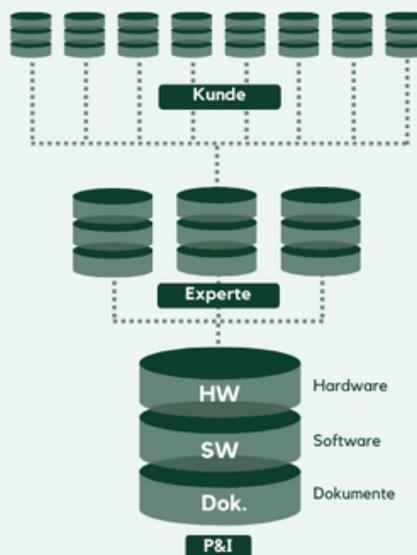
- Private Cloud
- Vergleiche mich
- Parallel
- Individualisierung

Expertensystem

- Privatwirtschaft
- Kommunal
- Gesundheit Soziales

Infrastruktur

- Registrierung
 - Kunden
 - Instrumente
- Feeds
- Inhalte
- Computerisierung



Ioannina, Griechenland

Inzwischen arbeiten in dieser Einheit 140 Mitarbeitende und die **Region Ioannina entwickelt sich zu einem griechischen Silicon-Valley**, da auch andere internationale IT-Unternehmen sich inzwischen dort niedergelassen haben.



P&I LogaHR

Das vollständige Cloud-basierte HR-Management der Zukunft





Herausgeber:

P&I Personal & Informatik AG



Gestaltung:

Stanislav Sambozhuk



Text:

Anastasia Topp



Druck:

Druckerei Luise Pollinger



Copyright:

2022 by P&I AG, Wiesbaden
Nachdruck nur mit Genehmigung
Alle Rechte vorbehalten



Kontakt:

info@pi-ag.com

