





02	A Text from our CEO	
04	Eine technologische Revolution	
08	Demokratisierung der HR-Arbeit	
12	Die IP in der Praxis	
17	HR-Reports	
22	User Conference Review	
26	Timeline	



Vasilios Triadis >

SMS-Nachricht
Heute, 10:49

a Text from our CEO¹

Eins ist klar, meine Damen und Herren, die Anforderungen an Ihr Unternehmen und Behörden werden sich weiter dynamisch verändern, genauso wie der Technologiemarkt, der durch KI-getriebene Innovationen vorangetrieben wird. HR-Plattformen wie P&I LogaHR, die den Alltag der Personalabteilung weiter erleichtern, sind ein grundlegender Bestandteil der HR der Zukunft. Denn die traditionellen on-Premise-Produkte mit den herkömmlichen Fähigkeiten als auch die on-Premise-Business-Modelle (Produkte bauen, verkaufen, implementieren, auszeichnen haben) werden keinen Mehrwert mehr schaffen. Native Cloud-HR-Services vollziehen eine Veränderung von einem bedarfsorientierten modularen Ansatz (Produkt) hin zu einem nachfrageorientierten Modell, bei dem die Cloud in der Lage ist, Angebote auf die Bedürfnisse und Probleme der Kunden anzubieten.

Die Digitalisierung der Personalabteilung ist ein Prozess und ein Haltungswechsel, um zu einer nachhaltigen Transformation zu kommen, und die ist nicht in einem Atemzug getan. Solch ein Change-Prozess gelingt am besten mit einem Partner auf Augenhöhe. Ein Technologie-Partner, der die Bedürfnisse Ihres Unternehmens versteht und die Thematik aus der Perspektive der HR und der Mitarbeiterbedürfnisse angeht. Bereits seit dem Rel 19.2 aus der Road Map Customer Releases arbeiten wir nach dem Leitsatz von HR für HR, um in der Lage zu sein, die Herausforderungen Ihrer Personalabteilung zu verinnerlichen, die Komplexität Ihrer jeweiligen Organisation zu verstehen und jeden einzelnen Implementierungsschritt mit entsprechendem Know-how und Experience zu begleiten. Die Digitalisierung der HR fördert nicht nur eine positive Employee Experience, sondern bietet messbare Vorteile. Dazu gehören deutliche Kosteneinsparungen, z. B. Papier-, IT- und Auditkosten sowie eine Reduzierung der HR-Arbeitslast bzw. der Bearbeitungsdauer von HR-Prozessen.

P&I LogaHR bedeutet, sich jetzt auf morgen und übermorgen vorzubereiten, um der HR-Bedeutung und Relevanz und dem gesamten Unternehmen oder der Verwaltung einen echten Mehrwert zu geben.



Vasilios Triadis >

SMS-Nachricht
Heute, 10:49

Vorbereiten ist in diesem Zusammenhang mehr als eine Erfindung von neuen Funktionen oder neuen Services, sondern die tiefe Auseinandersetzung mit den bestimmenden Faktoren von morgen (Sicherheit, Einfachheit, Demokratisierung der Personalarbeit und intelligente Automatisierung). Dazu gehören insbesondere das Loslassen und die Bereitschaft, die Personalarbeit unter den veränderten Rahmenbedingungen, die nach dem Umzug entstehen, neu zu denken.

Die Notwendigkeit eines Umzugs der Personalarbeit in die Cloud als auch Rethink HR haben kritische unternehmensübergreifende Priorität und sind dringliche Unternehmensaufgaben.

Dies kann aus dem Bereich Innovation des HR kommen, um durch die intelligente Automatisierung HR zu erneuern und die HR-Prozesse zu verbessern oder aber auch aus dem Identifizieren und Priorisieren unternehmensübergreifende Notwendigkeiten (Ziele) zu erkennen, welche mit der Nutzung von Cloud-HR-Services verbunden sind, etwa IT, Risikomanagement, Finanzen, Recht oder Security, um einige Beispiele zu nennen.

Mit freundlichen Grüßen

Vasilios Triadis
Vorstandsvorsitzender

Gelesen: 10:55

Vasilios Triadis
Vorstandsvorsitzender
P&I AG



RETHINK

HR



Eine technologische Revolution:
Die maschinelle Freigabe der
Monatsproduktion

Computergesteuerte Systeme haben bereits im Alltag Einzug gehalten


Es gibt wohl keinen Bereich, in dem die Digitalisierung noch nicht angekommen ist. Computer übernehmen zunehmend menschliche Aufgaben, und Roboter, Apps und vernetzte Geräte vereinfachen unseren Alltag massiv. Die Technik ist bereits so in unseren Alltag eingebettet, dass wir computergesteuerte Assistenzsysteme nicht mehr hinterfragen. Während man früher vor einer Fahrt die gesamte Motorhaube öffnen musste, um sicherzugehen, dass das Auto problemlos von A nach B kommt, steigen wir heute ohne zu zögern ein und vertrauen darauf, dass die eingebaute Technik uns über Warnleuchten mitteilt, wann der nächste Reifenwechsel fällig ist oder der Ölstand überprüft werden muss. Auch die Buchung einer Reise hat sich mittlerweile für uns erheblich vereinfacht. Durch intelligente Algorithmen können Suchmaschinen derweil unmittelbar verfügbare Flugstrecken analysieren, bewerten und dem Anwender oder der Anwenderin die günstigsten oder komfortabelsten Strecken zu den gewünschten Flugzeiten vorschlagen. Dabei leisten diese Suchmaschinen bessere Arbeit als die vielen Reisebüros, die seinerzeit mit der Ausarbeitung einer optimalen Reise beauftragt wurden.

Durch ihre Fähigkeit, mit Big Data zu arbeiten und gigantische Datenmengen sofort auszuwerten, arbeiten sie nämlich viel schneller als der Mensch, und dank der immer besser werdenden selbstlernenden Programme, also der KI, sind Roboter zunehmend in der Lage, die Aufgaben des Menschen zu übernehmen und ihn bei wichtigen Entscheidungsprozessen zu unterstützen.

Es ist daher nur eine Frage der Zeit, bis computergesteuerte Systeme auch in Personalabteilungen eingesetzt werden, um die Arbeit des Menschen zu übernehmen. Überall dort, wo immense Datenmengen anfallen, die auf der Basis definierter Algorithmen analysiert und ausgewertet werden müssen, ist der Einsatz der Maschine sogar weitaus besser geeignet als die Kapazitäten des Menschen. Und was könnte geeigneter sein als der Einsatz der Maschine in der Monatsproduktion der Abrechnung?

Geringe Wertschätzung bei großer Verantwortung

Jeden Monat werden bei den Abrechnungen tausende von Daten und Listen produziert, die durch den Personalabrechner oder die Personalabrechnerin überprüft und freigegeben werden müssen. Bis der Abrechnungsmonat tatsächlich hochgesetzt werden darf, sind unterschiedlichste Beteiligte eingebunden wie der Leiter oder die Leiterin Rechnungswesen zur Freigabe der Schnittstellendatei, der Personalleiter oder die Personalleiterin und der Geschäftsführer oder die Geschäftsführerin. Eine Prozesskette, die enorme Aufwände und Zeitverluste im Unternehmen darstellt.

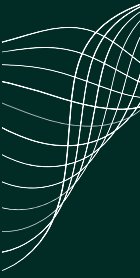


Neben quantitativen Parametern, wie z. B. der Lohn- und Gehaltsabrechnung für alle Mitarbeiter*innen, werden auch vertiefte qualitative Prüfmechanismen durchgeführt, etwa der Abgleich von Soll und Haben in der Buchungsliste. Ziel ist es, der Maschine beizubringen, die Ergebnisse der monatlichen Produktion so zu bewerten, wie es der Mensch hinter der Maschine tun würde. Je mehr Daten sie auf der Grundlage der monatlichen Produktion generiert, desto intelligenter wird die Maschine und kann die resultierenden Daten in Echtzeit dahingehend bewerten, ob die monatliche Produktion freigegeben werden kann. Durch den Einsatz von künstlicher Intelligenz ist die Maschine in der Lage, jeden Monat Neues zu lernen und mit weiteren Algorithmen zur Auswertung der Monatsproduktion ausgestattet zu werden.

Dadurch können manuelle Eingriffe des Personalsachbearbeiters oder der Personalsachbearbeiterin während der monatlichen Produktion auf ein Minimum reduziert werden. Voraussetzung ist allerdings eine saubere Verarbeitung der Fehlermeldungen, die auf Basis der täglichen Simulationen erzeugt werden. Durch Korrekturen können die Daten bei der nächsten Simulation auf ihre Richtigkeit geprüft werden. Wo früher Fehlkalkulationen oft erst nach dem Monatsabschluss erkannt wurden und oft nachträglich korrigiert werden mussten, ist eine fehlerfreie Datenlage schon vor der Monatsproduktion gewährleistet und damit wird sichergestellt, dass die Monatsproduktion von der Maschine freigegeben werden kann.

Fazit

Computer sind zunehmend in der Lage, komplexe Sachverhalte zu analysieren und zu bewerten. Ihre Fähigkeit, Big Data zu betreiben, also gigantische Datenmengen zu verarbeiten, bedeutet, dass Datenmengen in einer Geschwindigkeit ausgewertet werden, zu der kein Mensch in der Lage ist. Revolutionär ist nun der Einsatz der Technologie in der monatlichen Produktion. Eine der obligatorischen Aufgaben, die die Personalabteilung jeden Monat auf Vollständigkeit und Richtigkeit überprüfen muss. Dabei ist gerade der letzte Schritt der monatlichen Produktion der heikelste und birgt ein hohes Maß an Verantwortung. Denn wenn die Zahlungsdateien erst einmal freigegeben sind und der Abrechnungsstand hochgesetzt wurde, gibt es kein Zurück mehr. Die Abrechnungen sind erfolgt und Korrekturen können nur noch im nächsten Monat vorgenommen werden. Dies macht die Monatsproduktion zu einer mühsamen und routinemäßigen Aufgabe, die keine strategischen Wettbewerbsvorteile bringt. Genau diese standardisierten und routinierten Aufgaben kann die Maschine wesentlich effizienter abarbeiten, so dass sich der Personaler oder die Personalerin von den lästigen Aufgaben befreien und sich dadurch wesentlich strategischen und kreativen Aufgaben zur Mitarbeitergewinnung, -bindung und -entwicklung widmen kann.



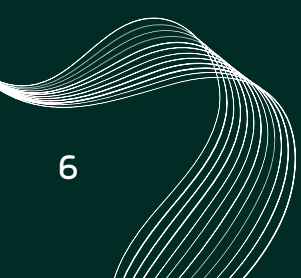
Die Personalabrechner*innen verwenden viel Zeit und Energie darauf, Buchungslisten zu prüfen, Fehlerlisten zu analysieren und Zahlungsdateien freizugeben, und müssen meist zur Einhaltung der gesetzlichen Meldepflichten Überstunden schieben. Aufwand, der in Unternehmen als selbstverständlich wahrgenommen wird, denn die Bedeutung, die die Personalabrechnung für einen Arbeitgeber oder eine Arbeitgeberin hat, fällt erst dann auf, wenn die Abrechnung nicht funktioniert.

Gleichzeitig wird die erfolgreiche Durchführung der Lohn- und Gehaltsabrechnung für Arbeitgeber*innen immer komplizierter. Aufgrund neuer Gesetzgebungen müssen sich die Personalverantwortlichen ständig auf dem Laufenden halten und sicherstellen, dass die steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Änderungen mit den aktuellen Anforderungen übereinstimmen. Rechnet ein Unternehmen falsch ab, führt dies zu falsch abgeführter Lohnsteuer oder zu falschen Abführungen an die Krankenkasse. Dies verursacht schnell Haftungsfragen, wobei nach § 42d des Einkommensteuergesetzes (EStG) immer der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin für die korrekte Berechnung und Einbehaltung sowie für die Abführung der Lohnsteuer an das zuständige Finanzamt haftet, was dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin teuer zu stehen kommen kann. Kritisch wird es dann, wenn das Expertenwissen in den einzelnen Fachabteilungen in Rente geht. Die Besetzung und Einarbeitung neuer Mitarbeiter*innen im Bereich der Lohn- und Gehaltsabrechnung ist aufgrund der oftmals fehlenden Wertschätzung schwierig und vor allem bei der jungen Generation mit einer hohen Fluktuationsquote verbunden.

Automatisierung des Monatsabschlusses durch das Produkt „Freigabe der Monatsproduktion“

P&I hat mit der intelligenten Produktion bereits bewiesen, dass eine Automatisierung der Gehaltsabrechnung möglich ist und hat damit den nächsten Schritt in der Digitalisierung des Personalmanagements eingeleitet. Mit den eingebauten intelligenten Produkten ist die Maschine in der Lage, täglich lange vor dem Echtlauf die Abrechnungsdaten auf eventuelle Fehler zu prüfen, so dass die Verarbeitungsqualität lange vor dem Monatsabschluss korrigiert werden kann. Fehler werden in den Data-Mining-Tabellen des IP ausgeführt und die Sachbearbeiter*innen können die professionelle Korrektur durchführen, noch bevor der eigentliche Abrechnungstermin erreicht ist. Zusätzlich zu den Simulationen führt das System vor jedem Lauf, unabhängig davon, ob es sich um einen Test- oder den Echtlauf handelt, eine weitere Überprüfung durch, bei der die hardwareseitigen Anforderungen untersucht werden.

Mit dem neuen Produkt „Freigabe der Monatsproduktion“ geht P&I aber noch einen Schritt weiter. Intelligente Parameter können im Rahmen der intelligenten Produktion bewerten, ob eine Abrechnung freigegeben werden kann oder nicht. Hierzu führt die Maschine im Hintergrund auf Basis von fest definierten Algorithmen Plausibilitätsprüfungen durch, die die täglichen Simulationsläufe, aber auch die Echtläufe bewerten und in einem finalen PDF-Dokument übersichtlich darstellen, welche Parameter erfüllt wurden, welche Dateien erzeugt wurden und ob alle Prozesse durchgelaufen sind.



		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19

Demokratisierung der HR-Arbeit durch mobile HR-Arbeitsplätze



Die Welt wird immer digitaler und damit auch die Bedeutung von Daten, die in Unternehmen inzwischen als eine Art Kapital für digitale Waren und Dienstleistungen angesehen werden. Ein gutes Datenmanagement wird daher in Zukunft zu einem strategischen Wettbewerbsvorteil für Unternehmen. Auch die Personalabteilungen stehen vor der Herausforderung, wichtige Daten effizient und ungehindert mit Verantwortlichen anderer Abteilungen zu teilen und gerade beim Umgang mit hochsensiblen personenbezogenen Daten datenschutzkonform zu handeln. Mit den neuen HR-Services, die in den mobilen HR-Arbeitsplätzen ausgeliefert werden, revolutioniert P&I den Weg, wie die Daten in das System eingegeben werden. Eine hoch performante, eventgetriebene Architektur ermöglicht es jedem Mitarbeiter und jeder Mitarbeiterin im Unternehmen, die für ihn oder sie relevanten HR-Services sofort über sein mobiles Endgerät auf seinem personalisierten Dashboard zu erhalten.

Informationen müssen dadurch nicht mehr über Umwege an die Personalabteilung weitergeleitet werden, sondern können direkt durch den Anwender oder die Anwenderin in die Datenbank eingepflegt werden. Stellen Sie sich einen einfachen Geschäftsprozess zur Einarbeitung eines neuen Mitarbeiters oder einer neuen Mitarbeiterin vor, bei dem mehrere Personen aus verschiedenen Abteilungen beteiligt sind. Der oder die HR-Verantwortliche kann durch die mobilen Services die Felder und Masken freigeben, die durch andere Kollegen und Kolleginnen, wie z. B. der Mitarbeiter*innen in der Materialausgabe, befüllt werden müssen. In dem Moment realisiert P&I mit dieser Technologie ein einfaches Motto: „Daten werden dort erfasst, wo sie entstehen.“ Und obwohl eine Lösung dazu so einfach klingt, kämpfen Unternehmen schon viel zu lange mit dem Problem der Datenerfassung und der Bereitstellung von abteilungsübergreifenden Informationen, vor allem im Zuge der Digitalisierung und der immer größer werdenden Datenmengen.

Minimierung der Risiken bei abteilungsübergreifenden Datenerhebungen

Es gibt zahlreiche abteilungsübergreifende HR-Prozesse, die vom Unternehmen jeden Tag aufs Neue bewältigt werden müssen. Da die Systeme das nicht hergeben, werden viele Dinge von den beteiligten Personen manuell in Excel-Listen erfasst und separat an die Personalabteilung weitergeleitet. Oder schlimmer noch, Informationen werden auf Papier erfasst und dann an die Personalabteilung weitergegeben. Das Risiko, dass personenbezogene Daten in die falschen Hände geraten, ist hoch, und die gestiegenen Anforderungen an die Informationssicherheit im Unternehmen führen dazu, dass diese Prozesse immer kritischer hinterfragt werden. Die HR-Services können solche Prozesse durchgehend digital abbilden. Um diese besser zu erklären, macht es durchaus Sinn, sich diesen durch einen bestehenden Geschäftsprozess im Unternehmen näher zu verdeutlichen.



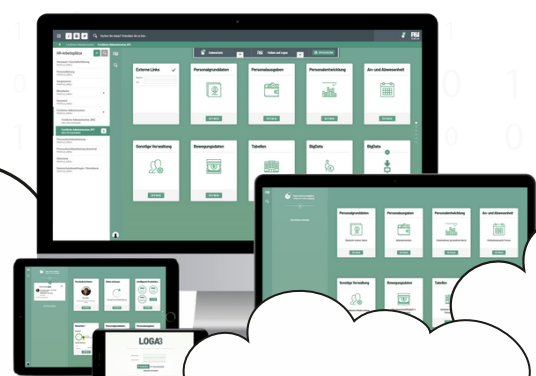
HR-Services anhand eines praktischen Beispiels erklärt

Vergleichbar mit der Gripeschutzimpfung, können Arbeitnehmer*innen am effizientesten geschützt werden, wenn sie die Möglichkeit erhalten, sich direkt am Arbeitsplatz über einen Betriebsarzt oder eine Betriebsärztin gegen SARS-CoV-2-Viren impfen zu lassen. Bei der Planung von Impfangeboten der Mitarbeiter*innen im Betrieb stellen sich jedoch nicht nur eine Vielzahl praktischer, organisatorischer und rechtlicher Fragen, die der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin frühzeitig prüfen sollte, sondern gleichzeitig müssen die ernannten Betriebsärzte und Betriebsärztinnen in die Lage versetzt werden, die notwendigen Daten zu den Mitarbeiter*innen zu dokumentieren und diese der Personalabteilung mitteilen.

Nicht nur für die Organisation, sondern auch für die Durchführung und Abrechnung der Impfungen und der damit im Zusammenhang stehenden Behördenkommunikation ist dabei eine Erhebung von personenbezogenen Daten erforderlich, wofür die datenschutzrechtlichen Vorgaben beachtet werden müssen.

Mit den HR-Services im neuen mobilen HR-Arbeitsplatz kann der oder die Personalverantwortliche in seinem oder ihrem definierten Geschäftsprozess „Arbeitsmedizin“ die Masken und Felder an einen oder mehrere Betriebsärzte und Betriebsärztinnen freigeben, die zur Erfassung im System benötigt werden. Der Datenschutz der oder des Prozessverantwortlichen, in diesem Fall des Personalers, wird dabei vererbt. Sind stärkere Einschränkungen gewünscht, ist es auch möglich, den Betriebsärzte und Betriebsärztinnen nur ausgewählte Mitarbeiter*innen zur Bearbeitung zuzuweisen. Einzelne Felder können in den mobilen Services angezeigt oder versteckt werden, sodass die Beteiligten nur die Felder erhalten, die für ihre Arbeit tatsächlich relevant sind.

Der Betriebsarzt oder die Betriebsärztin kann über seinen/ihren mobilen HR-Arbeitsplatz bequem mit seinem/ihrer iPad die mobilen Services aufrufen und nun die mit ihm/ihr freigegebenen Felder und Masken ausfüllen. Enthält die Maske zusätzliche Pflichtfelder, die für die Speicherung ausgefüllt werden müssen, kommt es bei der Speicherung zu keinem Fehler. Stattdessen erhält der Personaler oder die Personalerin im digitalen Assistenten die Information, dass die Daten zwar vom Betriebsarzt oder der Betriebsärztin erfasst wurden, aber wichtige Informationen für die Speicherung fehlen. Diese Informationen können nun nachgetragen werden und alle Daten werden einheitlich in der Datenbank gespeichert. Die abteilungsübergreifende Zusammenarbeit im Umgang mit personenbezogenen Daten war dabei noch nie so einfach und gleichzeitig so effizient. Und das ist nur eines von vielen Beispielen, mit denen Unternehmen in Zukunft ihre Prozesse optimieren können.



Die mobilen HR-Arbeitsplätze – das neue Look & Feel für die Mitarbeiter*innen

Die neuen mobilen HR-Arbeitsplätze zeichnen sich aber nicht nur durch die neuen mobilen Services aus, die optimal auf den Arbeitsplatz des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin zugeschnitten sind. Gleichzeitig bieten sie dank der neuen Benutzeroberfläche, die nur über mobile Endgeräte zugänglich ist, ein völlig neues Look & Feel-Erlebnis.

Die eventgetriebene Architektur vermeidet Ladezeiten im Dashboard gänzlich. Die Daten aus verschiedenen Tabellen werden einmalig initialisiert und als Event in einer neuen Tabelle gespeichert. Dabei werden alle Daten in Textform umgewandelt, so dass Änderungen einfach und gezielt über eine Elastic-Search-Funktion für die einzelnen Personalfälle abgefragt werden können. Die Daten in den Widgets werden so in Echtzeit aktualisiert und die Anwender*innen können sich darauf verlassen, dass ihr System alle Informationen zu jedem Zeitpunkt aktuell hält.

Wichtige KPIs vereinfachen die Administration für Systemverantwortliche

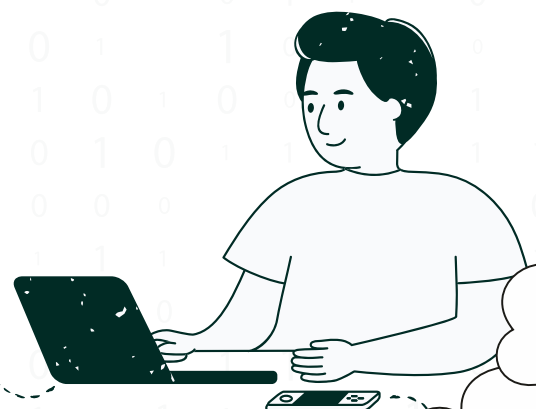
Die neue mobile Ansicht des HR-Arbeitsplatzes bietet dem Fachadministrator oder der Fachadministratorin darüber hinaus weitere wichtige Einblicke, die ihm/ihr helfen, einen kontinuierlichen Status des Systems zu erhalten. Neben der allgemeinen Sicht auf die Systemverfügbarkeit ist es möglich, direkt zu sehen, wie viele Mitarbeiter*innen aktuell im System angemeldet sind und in welchen Modulen sich die Nutzer*innen bewegen.

Um die Kommunikation mit P&I zu verbessern und den Kunden in den Mittelpunkt zu stellen, wurde eine direkte Anbindung an die P&I Success Teams geschaffen, die es den Systemmanager*innen ermöglicht, Termine direkt über das System zu buchen.

Über das Kalendersymbol neben dem Ansprechpartner oder der Ansprechpartnerin kann der Fachadministrator oder die Fachadministratorin direkt in den Kalender des zuständigen Mitarbeiters oder der zuständigen Mitarbeiterin springen und einen freien Termin unmittelbar über das System buchen. Mit dieser Funktion stellt P&I sicher, dass Supportleistungen schneller angefordert und geplant werden können und der Kunde jederzeit Transparenz über die Verfügbarkeit der ihm zugeordneten Berater*innen hat.

Fazit

Nicht der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin muss sich an das System adaptieren, sondern das System muss genau die Funktionen darstellen können, die der oder die Mitarbeiter*in für seine/ihre Arbeit am Arbeitsplatz benötigt, egal ob in der Produktion, im Warenhaus oder direkt in der Filiale. Mit einer hundertprozentigen mobilen Systemverfügbarkeit können die mobilen HR-Arbeitsplätze der P&I LogaHR-Plattform die Personalarbeit in allen Bereichen demokratisieren und Prozesse optimieren. Gleichzeitig können Unternehmen sicher sein, dass alle personenbezogenen Daten datenschutzkonform gehandhabt werden.



Die IP in der Praxis: „Wie die Maschine die Aufgaben der Monatsproduktion übernehmen kann.“

Die Betreuung der Lohn- und Gehaltsabrechnung gehört zu den definierten Aufgaben des HRaaS-Teams, das neben der kompletten P&I Monatsproduktion auch für andere vollständige Business Process Outsourcings, wie z. B. definierte Geschäftsvorfälle, zuständig ist und damit einen Großteil der Dateneingabe für den Kunden übernimmt. Im Bereich der Monatsproduktion setzt P&I bereits heute die intelligente Produktion in den HRaaS-Teams für ihre P&I Loga HR-Kunden ein, um manuelle Schritte zu automatisieren und Daten mit analytischer und künstlicher Intelligenz zu nutzen, um die Fehleranfälligkeit, den Aufwand und das operative Risiko bei der Durchführung von Massenverarbeitung und Monatsabschlüssen zu reduzieren. Dabei werden die mit den Kunden vereinbarten Produkte täglich als Simulation ausgeführt und liefern im Vorfeld bereits Informationen über den Bearbeitungsstand des jeweiligen Monats. Der Monatsabschluss der Lohn- und Gehaltsabrechnung wird von HRaaS-Teams zu den gewünschten Echtterminen durchgeführt und im Anschluss noch manuell kontrolliert. Wir sprechen mit Herrn Diefenbach, Customer Success Manager des Bereichs, über die möglichen Potenziale des neuen Produktes „Freigabe der Monatsproduktion“ im Rahmen der IP und welche Potenziale dieses Produkt für ihn und seine Teamkollegen und Teamkolleginnen in Zukunft bergen kann.



Raphael Diefenbach >

SMS-Nachricht
Heute, 12:03

Hallo, Herr Diefenbach, vielen Dank, dass Sie sich heute Zeit für das Gespräch genommen haben. Was genau ist Ihr Verantwortungsbereich bei der P&I und wie lange führen Sie diesen schon aus?

Ich bin seit November 2021 Customer Success Manager eines HRaaS-Teams. Wir betreuen Kunden, die Bereiche ihrer Abrechnung durch P&I durchführen lassen. Durch Outsourcing abrechnungsrelevanter Bereiche, verbunden mit einer leistungsstarken Software in einer modernen HR-Plattform, bieten wir dem Kunden Servicebausteine, die auf seine Bedürfnisse zugeschnitten sind.

Dann wissen Sie mit Sicherheit auch, was derzeit für die Endkunden im HRaaS bei der Durchführung der Monatsproduktion besonders wichtig ist. Können Sie mir Ihre Erfahrung im Umgang mit den Kunden näher erläutern?

Natürlich. Wir betreuen aktuell unterschiedlichste Kunden aus diversen Branchen. Diese variieren von Kunden aus der Gesundheitsbranche wie die Sana-Kliniken hin zu Partnern in der Dienstleistungsbranche wie SDWorx. Jeder Kunde hat dabei andere Spezifika und Prozessschritte, die bei der Durchführung der Monatsabrechnung zu berücksichtigen sind. Gerade durch den Einsatz der intelligenten Produktion sind wir in der Lage, diese Schritte durch intelligente Produkte nach den individuellen Anforderungen unserer Kunden zu automatisieren. Für die Nutzung der intelligenten Produktion stellen wir mehr als 24 intelligente Produkte zur Verfügung, unter anderem zur Berechnung der Entgelte, der Durchführung des Meldewesens, der Erstellung von Schnittstellen, der Erzeugung von Auswertungen und Listen oder der Aufbereitung von Druckdateien. Durch die tägliche Simulation der Abrechnung in unserem Rechenzentrum können wir daher eine bessere Sicherheit der Prüfungsergebnisse garantieren. Fehlerlisten werden somit täglich automatisch aktualisiert und dadurch reduziert sich der Druck, in der Echtabrechnung die Auszahlung der Mitarbeiter*innen pünktlich durchzuführen. Unsere Kunden verlangen im Grunde nichts anderes als eine vollständige und richtige Abrechnung. Die intelligente Produktion unterstützt uns im Team dabei, genau diesen Wünschen vom Kunden besser Rechnung zu tragen, da die Maschine dank der bestückten Parameter fehlerfrei arbeitet.



Raphael Diefenbach >

SMS-Nachricht
Heute, 12:05

Welche Schritte erfordern Ihrer Meinung nach immer noch den größten manuellen Aufwand und ist dieser für Sie durch die Maschine ersetzbar?

Gerade in Bezug auf das Meldewesen haben wir noch ein paar manuelle Schritte zu erledigen, die in Zukunft automatisiert werden können. Nehmen wir das Beispiel der Datüv ZVE. Zur Erzeugung der Dateien müssen wir für die einzelnen Zusatzversorgungskassen die Datenträgererstellung nach Empfänger manuell erstellen. Vor allem bei Großkunden wie den Sana Kliniken bedeutet das, dass wir nur für diesen Prozessschritt mehr als drei Stunden verlieren, indem wir die entsprechenden ZVKs auswählen und nach den Anforderungen unserer Kunden sortiert ablegen müssen. Wenn wir diesen Schritt über die intelligente Produktion maschinell abbildbar machen, bin ich mir sicher, dass wir nicht nur bei uns, sondern auch direkt bei Kunden oder Partnern für große Mehrwerte bei der Monatsproduktion sorgen. Darüber hinaus bin ich mir ebenfalls sicher, dass das Produkt „Freigabe der monatlichen Produktion“ einen erheblichen Mehrwert bieten wird.

Inwiefern kann die automatisierte Freigabe der Monatsproduktion Ihre tägliche Arbeit vereinfachen?

Trotz IP führen wir derzeit noch sehr viele manuelle Kontrollen durch. Diese Prüfungen basieren immer auf standardisierten Parametern. So muss beispielsweise die Buchungsliste daraufhin überprüft werden, ob Soll und Haben nicht voneinander abweichen. Oder wenn die Abweichungen im Zahlungsverkehr größer als 10 % im Vergleich zum Vormonat sind, müssen hier detailliertere Prüfungen durchgeführt werden. Das neue Produkt erlaubt uns, nur noch auftretende Fehler zu behandeln, und wir ersparen uns den Aufwand, alle maschinell geprüften Fälle nochmal neu anzufassen. Wenn all diese Parameter in dem Produkt zur Freigabe der monatlichen Produktion berücksichtigt werden, sind wir in der Lage, mit einem einzigen PDF-Dokument einen Überblick über den Durchlauf der Monatsproduktion zu schaffen, der von Personalleiter*in, Rechnungswesenleiter*in und Geschäftsführer*in zur endgültigen Freigabe genutzt werden kann. In diesem Dokument ist schließlich auf einen Blick ersichtlich, ob die notwendigen Parameter zur Freigabe erfüllt wurden. Vielleicht erübrigen sich damit in Zukunft die Freigaben durch den Menschen, da wir mit der Zeit lernen, der Maschine zu vertrauen.



Raphael Diefenbach >

SMS-Nachricht
Heute, 12:06

Und wie verändert sich Ihrer Meinung nach Ihr derzeitiger Tätigkeitsbereich, wenn die Maschine die Monatsproduktion automatisiert übernehmen kann?

Wir werden enorme Zeitersparnis und viel weniger Aufwand im Team haben, um die monatliche Produktion durchzuführen, da nur noch gezielte Fehler korrigiert werden müssen. Auf der Basis von Prüfmechanismen und künstlicher Intelligenz kann die Maschine die generierten Abrechnungsdatensätze mit immenser Geschwindigkeit analysieren und auswerten. Durch die verbesserte Kommunikation mit dem Meldesystem und die Automatisierung beim Versenden und Abholen der Meldedateien können viele manuelle Schritte, die derzeit noch von uns durchgeführt werden müssen, in Zukunft entfallen.

Unsere Aufgaben werden sich daher in absehbarer Zeit mehr auf die qualitative Prüfung als auf die quantitative Prüfung konzentrieren. Überall dort, wo Einzelfälle zu bearbeiten sind, die außerhalb der Norm liegen, müssen wir mit unserem Fachwissen prüfen, warum eine Fehlermeldung erzeugt wurde, und entsprechend eingreifen. Wenn die Maschine dann noch in der Lage ist, durch künstliche Intelligenz von den Einzelfällen zu lernen, wird unsere Aufgabe primär darin liegen, die Maschine mit all den vorhandenen Einzelfällen bei der P&I besser zu machen und mit den notwendigen Parametern zu erweitern.

Das klingt tatsächlich nach einer erheblichen Arbeitsminimierung. Und dennoch kann ich mir vorstellen, dass viele Lohn- und Gehaltsabrechner*innen dem Thema noch skeptisch gegenüberstehen. Warum sollten wir der Maschine bei der Durchführung der Monatsproduktion vertrauen?

Heutzutage hat die Maschine bereits in vielen unserer Lebensbereiche Einzug gehalten, von denen wir früher nie gedacht hätten, dass diese Aufgaben vom Menschen ausgelagert werden könnten. So werden zum Beispiel bereits Fahrzeuge entwickelt, die völlig autonom auf den Straßen fahren und in Zukunft die Arbeit von Speditions- oder/und Busfahrer*innen vollständig ersetzen können. In Paris gibt es bereits bestimmte U-Bahn-Linien, die ohne Fahrer oder Fahrerin fahren, und die Menschen vertrauen darauf, dass sie sicher von A nach B kommen.



Raphael Diefenbach >

SMS-Nachricht
Heute, 12:07

So sehe ich es auch bei der monatlichen Abrechnung. Die Maschine prüft Parameter, bei denen es keinen Spielraum für Interpretationen gibt. Gleichzeitig ist sie keinen anderen Einflussfaktoren unterworfen, wie es der Mensch ist. Der Mensch selbst kann aufgrund von Einflussfaktoren wie Krankheit oder anderen psychologischen Aspekten Fehler machen, die gravierend sein können. Die Maschine schützt uns davor, solche Fehler zu machen. Intelligente Warnsysteme, die den Anwender oder die Anwenderin dann frühzeitig informieren, wenn bei bestimmten Fehlern Handlungsbedarf besteht, runden schließlich ein sicheres und absolut zuverlässiges System zur Durchführung der monatlichen Abrechnung ab.

Vielen Dank, Herr Diefenbach, für Ihre Einschätzung zu dem Thema.





HR-Reports

„Die richtige Information zur richtigen Zeit am richtigen Ort“



Unter dem Schlagwort Industrie 4.0 werden Mensch und Maschine so miteinander vernetzt, dass nahezu ein Echtzeit-Austausch von Daten und Informationen ermöglicht wird. Durch die stetig wachsenden Datenmengen wird es für Unternehmen immer wichtiger, den Anwendern und Anwenderinnen relevante Informationen zum richtigen Zeitpunkt und in der passenden Form zur Verfügung zu stellen. Dies gilt insbesondere für die Personalabteilungen, die für die personenbezogenen Daten im System verantwortlich sind und sicherstellen müssen, dass die Informationen datenschutzkonform in die operativen Bereiche gelangen, um eine effiziente Abwicklung im Unternehmen zu gewährleisten. Dabei wollen die Anwender*innen keine Komplexität, sondern lediglich mit einem Klick im System auf die gewünschten Ergebnisse der Auswertungen Zugriff erhalten.

Die Verwaltung und breite Nutzung von Informationen nehmen daher eine immer stärkere Bedeutung ein und dienen als Grundlage für strategische und operationelle Entscheidungen.



„Der nächste Schritt zur intelligenten Informationsbereitstellung“

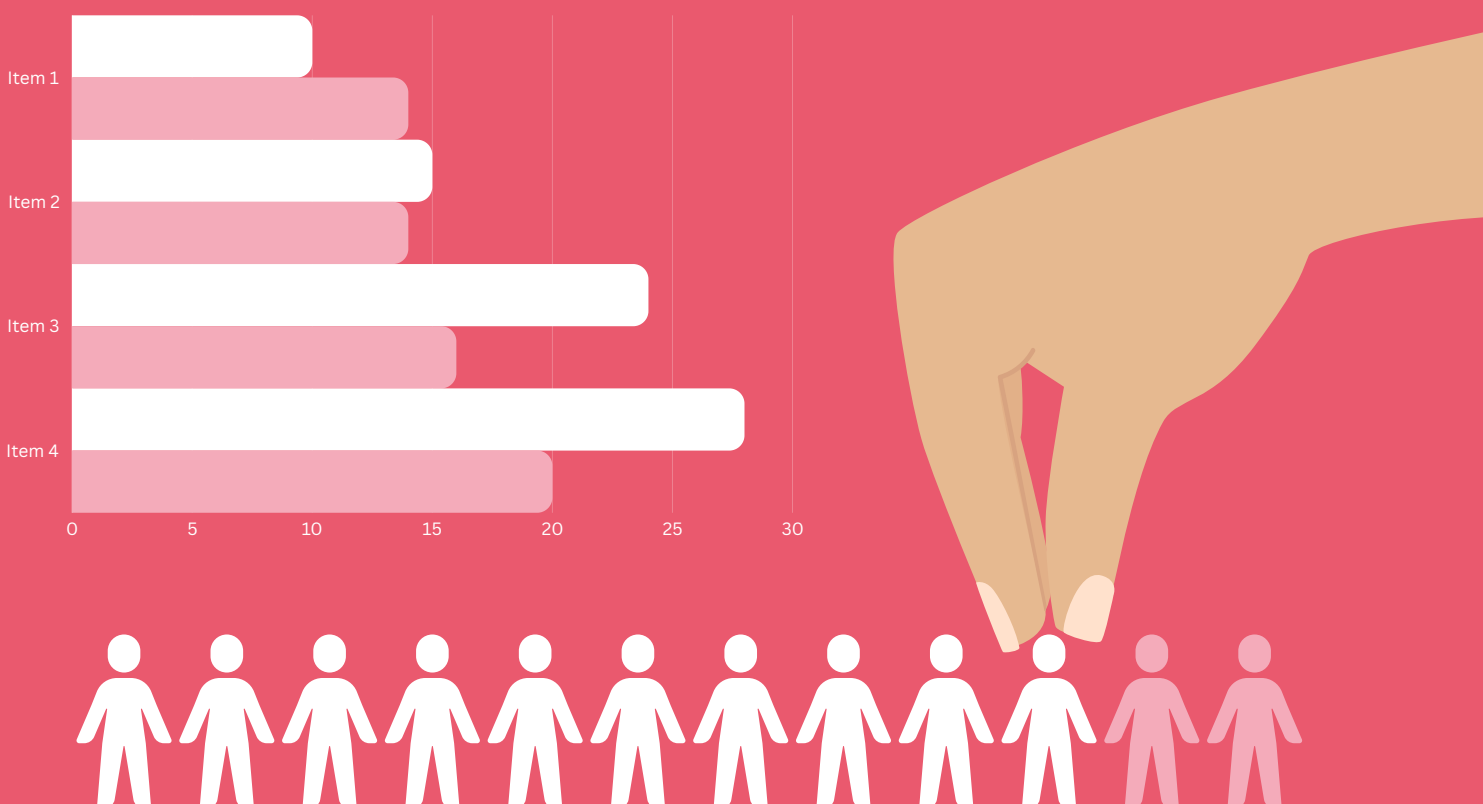
Um die Personalarbeit in Zukunft schlanker und effizienter zu gestalten, realisiert P&I die vollständige Demokratisierung der Personalarbeit durch den Einsatz mobiler HR-Arbeitsplätze. Mit der Bereitstellung von „HR-Reports“ werden entscheidungsrelevante Informationen zu jeder Zeit an die richtigen Personen im Unternehmen zur Verfügung gestellt. Mit wenigen Klicks können sie Daten auf ihren mobilen Endgeräten abfragen und erhalten in augenblicklich Informationen, die für sie von strategischer Bedeutung sein können.

„In der Vergangenheit haben die Personalabteilungen mit Hilfe von Scout-Auswertungen komplexe Abfragen in der Datenbank durchgeführt und die Informationen manuell an die Fachbereiche weitergeleitet. Das Risiko war groß, dass die Dateien entweder unzureichend verschlüsselt waren oder dass Personalfälle weitergeleitet wurden, auf die die entsprechenden Bereichsleiter*innen eigentlich keinen Zugriff haben durften. Auswertungen, die im Personalbereich erstellt wurden und mit Bereichsleitern und Bereichsleiterinnen aus dem operativen Geschäft geteilt werden mussten, konnten mit der Scout-Technologie einfach nicht abgebildet werden“, erklärt Richard Hennessy, der seit mehr als 35 Jahren als Datenbankexperte für P&I tätig ist. „Mit unseren P&I HR-Reports liefern wir eine neue Technologie, die auf dem Prinzip der Einfachheit und Verfügbarkeit basiert. Bei einer Analyse in unserem Expertensystem, das mehr als tausend reale Auswertungen von unseren Kunden enthält, haben wir festgestellt, dass immer dieselben Auswertungen regelmäßig genutzt wurden. Dies hat uns veranlasst, die große Masse der einmal erstellten Scout-Bewertungen zu konsolidieren, so dass wir die für den Kunden ausschließlich relevanten Auswertungen in 8–10 verschiedenen Rubriken zur Verfügung stellen können. Diese Auswertungen werden als fester Bestandteil der P&I LogaHR-Suite ausgeliefert, sind nicht individualisierbar und können somit bei erfolgreicher Aktivierung im Datenschutz auf Knopfdruck ausgeführt und innerhalb des Unternehmens verteilt werden.“

„Die Expertise stirbt aus“

P&I Kunden haben mit oder ohne P&I Berater*innen im Laufe der Zeit Tausende von Scout-Auswertungen erstellt. Einige dieser Auswertungen sind heute oft so komplex, dass ihre Wartung nur von wenigen Mitarbeiter*innen durchgeführt werden kann. Die damit verbundene Abhängigkeit von Einzelpersonen stellt ein großes betriebliches Risiko für Unternehmen dar. Um die funktionalen Möglichkeiten von Scout voll ausschöpfen zu können, sind oft tiefgreifende technische Kenntnisse erforderlich, da die Berichte mit Hilfe von Datenbankformeln und -funktionen erstellt werden müssen. Die Einarbeitung neuer Mitarbeiter*innen in diesem Bereich ist daher sehr kosten- und zeitintensiv und nicht immer von Erfolg gekrönt, da die Mitarbeiterfluktuation in Unternehmen immer stärker präsent ist. Die Datenbankanalyse der P&I Expertensysteme zeigt jedoch, dass es sich trotz der hohen Komplexität fast immer um dieselben Informationen handelt, die die Personalabteilungen der Unternehmen entweder für ihre eigenen Zwecke oder zur Bereitstellung an die Fachabteilungen benötigen. Warum werden dann Tausende von Kunden immer wieder mit den gleichen Problemen bei der Erstellung von Scout-Abfragen in ihrem Unternehmen konfrontiert?

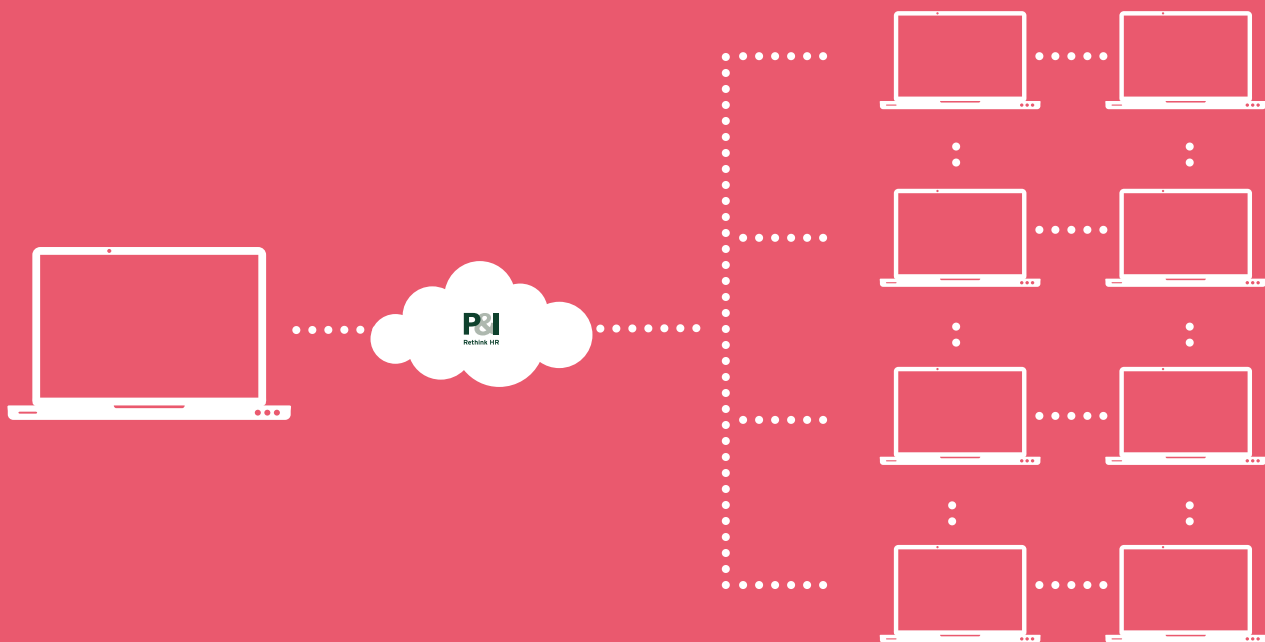
Die mühsame Administration, Wartung und Bereitstellung von Datenbankabfragen durch einen Fachadministrator oder einer Fachadministratorin widerspricht der Ausrichtung der modernen Personalarbeit, die sich zunehmend mit strategischen Fragestellungen auseinandersetzen wird. Um diese Rolle in Zukunft besser ausfüllen zu können, muss das eingesetzte HR-System in der Lage sein, eine intuitive Oberfläche zu liefern, bei der qualitative Daten sofort erzeugt und an die richtigen Personen im Unternehmen verteilt werden. Ohne den Einsatz eines zusätzlichen Systemexperten oder einer Systemexpertin, sondern lediglich von demjenigen, der die Daten benötigt. Zukunftsorientierte HR-Systeme müssen daher die Fähigkeit haben, den administrativen Aufwand für die Systempflege auf ein Minimum zu reduzieren.



Funktionsweise der HR-Reports

Mit P&I HR-Reports schafft P&I einen intuitiven Weg, die durch gesammelte Expertise erstellten und tatsächlich genutzten Auswertungen jedem P&I LogaHR-Kunden als Standard zur Verfügung zu stellen. Dabei können die entsprechenden Reports per Knopfdruck ausgeführt werden, ganz ohne zusätzlichen Konfigurationsbedarf. Dazu muss der Anwender oder die Anwenderin lediglich einmalig festlegen, welche Reports über die HR-Arbeitsplätze in der P&I BIGDATA freigegeben werden sollen. Die Reports liegen für eine strukturierte Klassifizierung in 8–10 verschiedenen Kategorien vor, wie z. B. Gehaltsabrechnung, Reisekosten oder Personalkosten. Nach der Aktivierung im jeweiligen HR-Arbeitsplatz erhalten die Personalverantwortlichen vordefinierte und sofort einsetzbare Reports, die über die HR-Report-Kachel aufgerufen werden können. Nach erfolgreicher Aktivierung müssen keine weiteren Anpassungen innerhalb des Reports vorgenommen werden.

Mit einem Klick auf die Reports öffnet sich das Datamining und die abgefragten Datensätze werden sofort im Dashboard verfügbar gemacht. Die Anwender*innen können hier die klassischen Funktionen des Dataminings nutzen.



Über das smarte Ding „Verteilen“ kann der oder die HR-Report-Verantwortliche die Auswertung mit seinen oder ihren Ergebnissen an andere Mitarbeiter*innen des Unternehmens weitergeben. Der Datenschutz wird vererbt, so dass auf dieselben Datensätze zugegriffen werden kann. So können Informationen gezielt an die notwendigen Ansprechpartner*innen im Unternehmen weitergeleitet werden und der zusätzliche Versand von Excel-Listen, der für Unternehmen oft ein Datenschutzrisiko darstellen kann, entfällt.

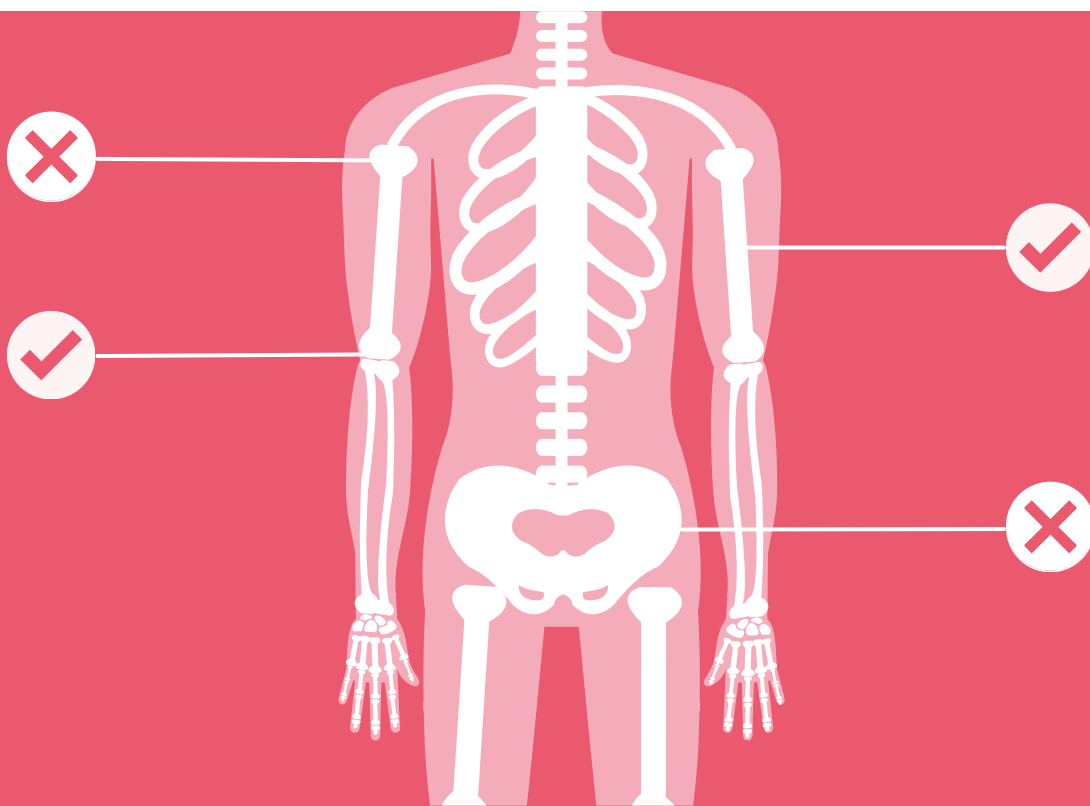
Die Ansicht der HR-Reports an den mobilen HR-Arbeitsplätzen

Durch die Verteilung des HR-Reports über die Verantwortlichen können die Mitarbeiter*innen nun von unterwegs über ihren mobilen HR-Arbeitsplatz auf die ihnen zugewiesenen HR-Auswertungen zugreifen, egal von wo sie ihre Tätigkeiten durchführen. Es ist kein zusätzlicher Systemadministrator oder keine Systemadministratorin erforderlich, um dem Anwender oder der Anwenderin den Zugriff auf die Auswertung über Datenschutzpakete zu ermöglichen. Dabei erhalten die Mitarbeiter*innen eine zusätzliche Ansicht in ihrem Dashboard, in dem alle freigegebenen Reports sichtbar sind und per Knopfdruck gestartet werden können. Um die Übersicht zu vereinfachen, können relevante Berichte zu „Mein Bereich“ hinzugefügt werden, so dass die Nutzer*innen schnell und intuitiv auf die am häufigsten verwendeten Reports zugreifen können.

Noch nie war die Verteilung personenbezogener Daten im System so einfach und gleichzeitig so sicher, denn die Freigabe einer Auswertung inklusive der erzeugten Datensätze liegt immer bei demjenigen, der für den HR-Report verantwortlich ist.

Fazit

Mit den neuen HR-Reports hat P&I einen weiteren Schritt in Richtung Demokratisierung der Personalarbeit geleistet. Qualitative Daten und Informationen können nun ohne den zusätzlichen Aufwand eines Systemadministrators oder einer Systemadministratorin dort bereitgestellt werden, wo sie tatsächlich benötigt werden. Durch die gesammelte Expertise und den Tausenden vorhandenen Scout-Abfragen auf dem Expertensystem ist P&I in der Lage, genau den Auswertungsbedarf festzulegen, der beim Kunden tatsächlich benötigt wird, so dass eine zusätzliche Konfiguration durch Systemexperten und Systemexpertinnen nicht mehr notwendig sein wird. Mit der P&I LogaHR-Plattform ermöglicht P&I somit einen zeitnahen Daten- und Informationsaustausch und unterstützt die Personalabteilungen zunehmend dabei, ihre strategische Rolle im Unternehmen effizient zu erfüllen.

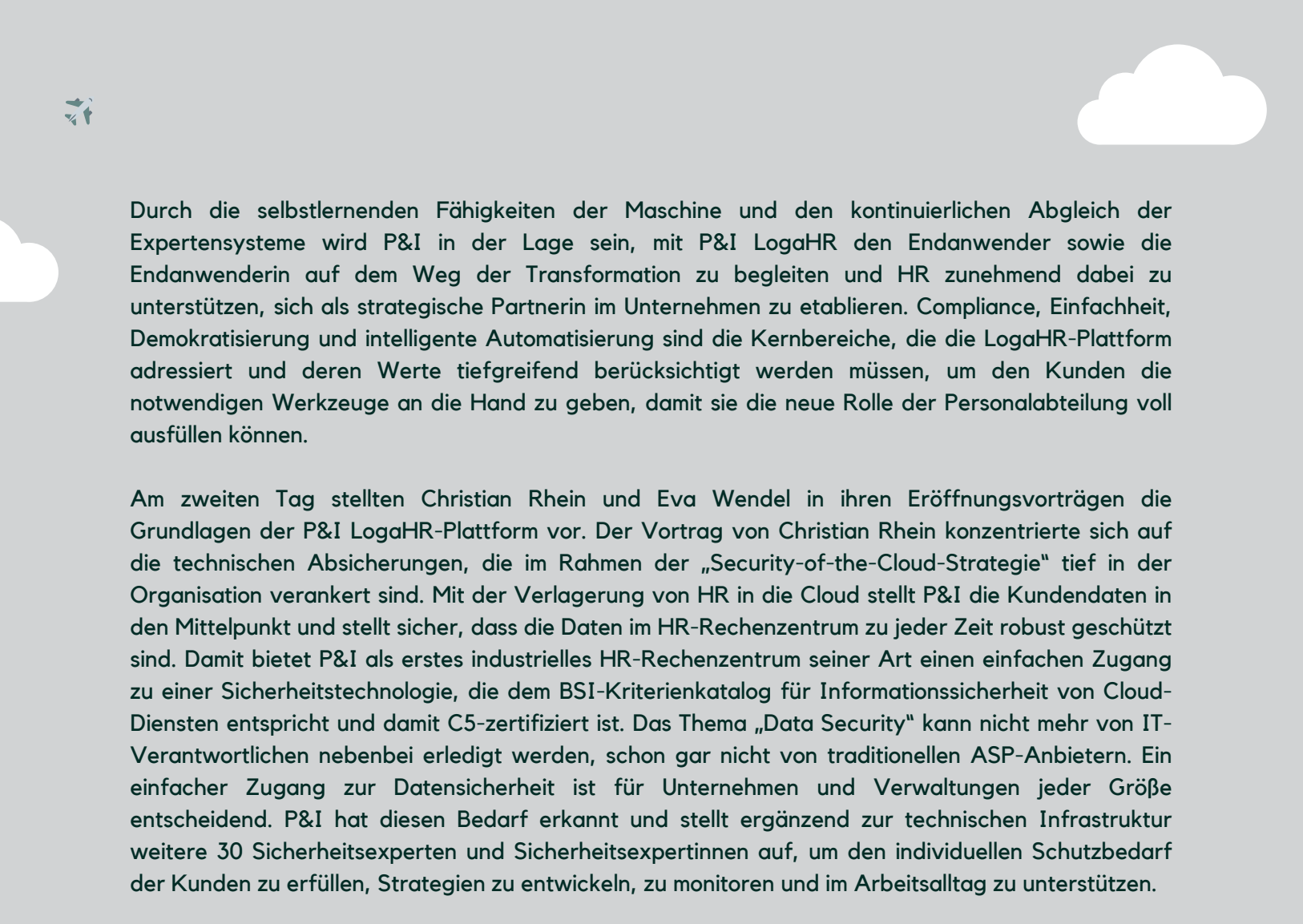




User Conference Review 2022

Zum ersten Mal seit der Corona-Pandemie und den damit verbundenen Kapazitätseinschränkungen konnte P&I mit der User Conference 2022 ein Rekordergebnis erzielen. Mehr als 750 Teilnehmer*innen kamen vom 13. bis 14. September zusammen, um sich an zwei Tagen darüber zu informieren, wie man mit der Cloud-Komplettlösung P&I LogaHR wertorientiertes und zukunftsicheres Personalmanagement gestalten kann.

Im Mittelpunkt der beiden Tage stand die P&I LogaHR-Plattform. Am ersten Tag der User Conference betonte Herr Triadis in seiner Keynote, wie wichtig es für HR-Abteilungen ist, sich auf die Trends von morgen einzustellen, um keine strategischen Wettbewerbsvorteile zu verpassen. P&I LogaHR stellt dabei nicht nur eine Erfindung neuer Funktionen oder Dienstleistungen dar, sondern ist die zukunftsweisende Komplettlösung für Personalabteilungen, die die Personalarbeit von morgen gestalten und gleichzeitig aber auch traditionelle Strukturen aufbrechen wird. Für P&I war es das erste Jahr als fokussiertes Technologieunternehmen. Ein Unternehmen, dem es gelungen ist, die Kluft zwischen realer und digitaler Welt zu überbrücken, und das durch die perfekte Verschmelzung von Hard- und Software die zukünftige Personalarbeit wesentlich mitbestimmen wird. Der entscheidende Vorteil der neuen Rethink-HR-Strategie ist, dass P&I die komplette Infrastruktur wie das HR Datacenter und die Systemkomponenten besitzt und somit die Kontrolle über das Resultat und die Services hat, die P&I seinen Kunden verspricht. P&I bewegt sich damit weg von einem einfachen HR-Softwareanbieter, hin zu einem lösungsorientierten Unternehmen, bei dem die Bedürfnisse des Kunden im Mittelpunkt stehen und P&I als Partner die Verantwortung für die Qualität der HR-Arbeit und das Endergebnis für den Kunden übernimmt.



Durch die selbstlernenden Fähigkeiten der Maschine und den kontinuierlichen Abgleich der Expertensysteme wird P&I in der Lage sein, mit P&I LogaHR den Endanwender sowie die Endanwenderin auf dem Weg der Transformation zu begleiten und HR zunehmend dabei zu unterstützen, sich als strategische Partnerin im Unternehmen zu etablieren. Compliance, Einfachheit, Demokratisierung und intelligente Automatisierung sind die Kernbereiche, die die LogaHR-Plattform adressiert und deren Werte tiefgreifend berücksichtigt werden müssen, um den Kunden die notwendigen Werkzeuge an die Hand zu geben, damit sie die neue Rolle der Personalabteilung voll ausfüllen können.

Am zweiten Tag stellten Christian Rhein und Eva Wendel in ihren Eröffnungsvorträgen die Grundlagen der P&I LogaHR-Plattform vor. Der Vortrag von Christian Rhein konzentrierte sich auf die technischen Absicherungen, die im Rahmen der „Security-of-the-Cloud-Strategie“ tief in der Organisation verankert sind. Mit der Verlagerung von HR in die Cloud stellt P&I die Kundendaten in den Mittelpunkt und stellt sicher, dass die Daten im HR-Rechenzentrum zu jeder Zeit robust geschützt sind. Damit bietet P&I als erstes industrielles HR-Rechenzentrum seiner Art einen einfachen Zugang zu einer Sicherheitstechnologie, die dem BSI-Kriterienkatalog für Informationssicherheit von Cloud-Diensten entspricht und damit C5-zertifiziert ist. Das Thema „Data Security“ kann nicht mehr von IT-Verantwortlichen nebenbei erledigt werden, schon gar nicht von traditionellen ASP-Anbietern. Ein einfacher Zugang zur Datensicherheit ist für Unternehmen und Verwaltungen jeder Größe entscheidend. P&I hat diesen Bedarf erkannt und stellt ergänzend zur technischen Infrastruktur weitere 30 Sicherheitsexperten und Sicherheitsexpertinnen auf, um den individuellen Schutzbedarf der Kunden zu erfüllen, Strategien zu entwickeln, zu monitoren und im Arbeitsalltag zu unterstützen.



P&I
Rethink HR

Frau Wendel erläuterte, wie unter dem Motto „Rethink HR“ die Daten in den Mittelpunkt gestellt werden. Durch die Etablierung einer strategischen Datenarchitektur und den Aufbau eines effizienten Datenmanagements stellt P&I LogaHR sicher, dass Daten allen Fachbereichen robust, qualitativ hochwertig und nachvollziehbar zur Verfügung gestellt werden können. Eva Wendel ging auch auf die Expertensysteme, das Center of Excellence, ein und stellte vor, wie die Maschine durch Benchmark-Konfigurationen in die Lage versetzt wird, Kundensysteme ständig zu vergleichen und so auf Basis intelligenter Algorithmen Optimierungspotenziale zu identifizieren und dem Anwender oder der Anwenderin selbstständig vorzuschlagen.

Ein weiteres absolutes Highlight der diesjährigen User Conference waren die Customer-Experience-Videos, in denen langjährige Kunden über ihre Zusammenarbeit mit P&I berichteten. In zwölf spannenden Videos beschrieben unsere Kunden, wie Mobilität, IT-Sicherheit und optimal abgestimmte Arbeitsmittel immer wichtiger werden. Mit dem Ziel, den Verwaltungsaufwand zu reduzieren und Papier loszuwerden, sehen sie in P&I einen starken Partner, der die Anforderungen an Informationssicherheit, Data Security und gleichzeitig technologische Innovation auf breiter Ebene abdecken kann. Der Schritt, ihre Personalarbeit in die P&I HR-Cloud auszulagern, ist für die Kunden daher die logische Konsequenz, um ihre Personalarbeit an modernen Anforderungen auszurichten und dabei ein hohes Maß an Sicherheit zu gewährleisten.



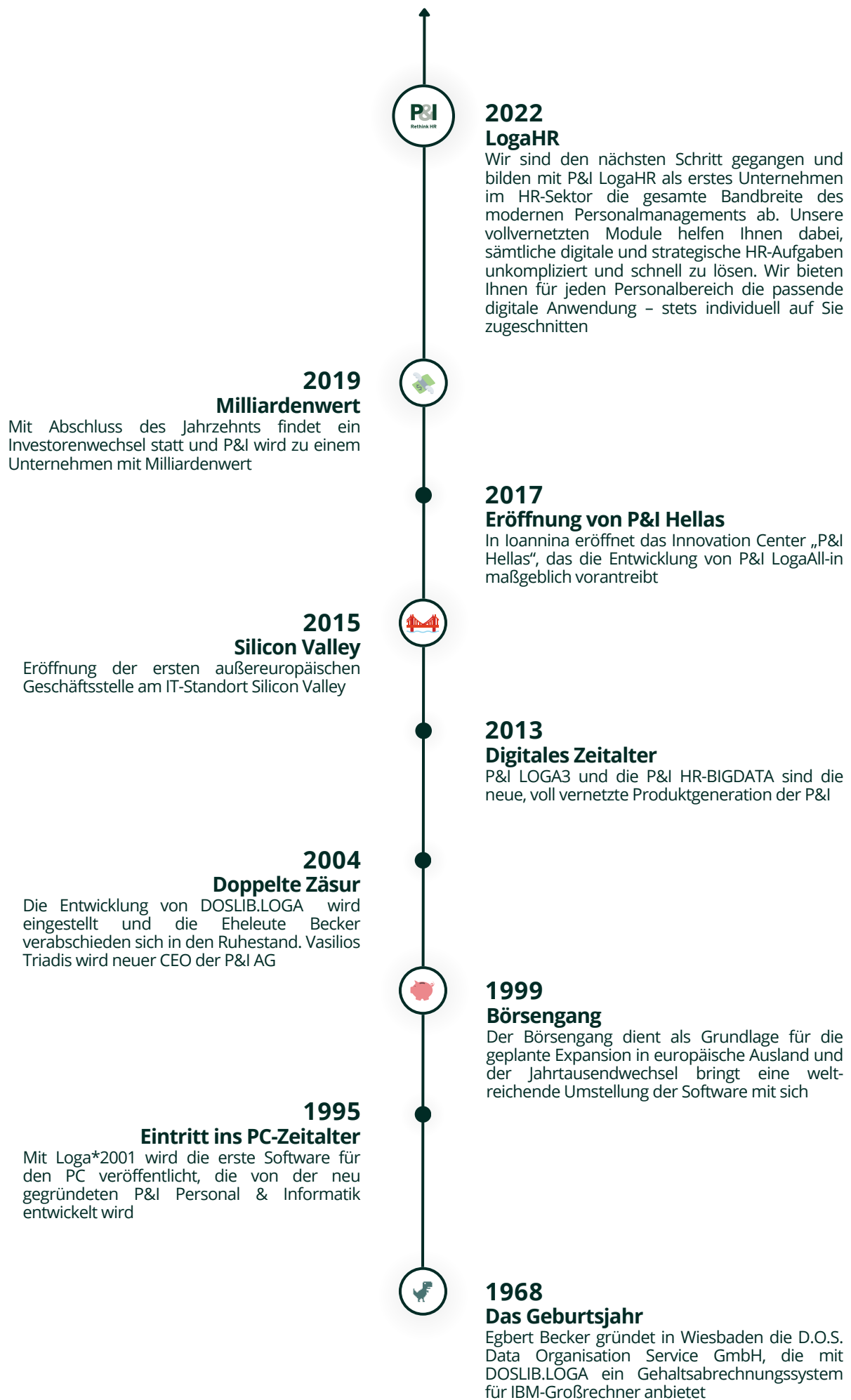
Im Anschluss wurden die neuen mobilen HR-Arbeitsplätze vorgestellt, die jeder Mitarbeiter und jede Mitarbeiterin unabhängig vom Standort das maßgeschneiderte Arbeitswerkzeug für ihre oder seine tägliche Arbeit zur Verfügung stellen. Damit zeigt P&I den Weg zur Transformation und wie Personalabteilungen erfolgreich mit den immer größer werdenden Datenmengen in Unternehmen umgehen können. In der Vergangenheit befanden sich die Personalabteilungen aufgrund der Datenhoheit oft in der Rolle des Vermittlers und mussten viele administrative Aufgaben bei der Erfassung und Weitergabe von Personaldaten übernehmen. Dank der neuen Technologie innerhalb der mobilen HR-Arbeitsplätze, wie z. B. den mobilen Services oder auch den HR-Reports, liegen die Daten bei demjenigen, der sie erfasst bzw. benötigt.

Diese Demokratisierung der Personalarbeit zeigte sich auch bei der neuen Funktion P&I Pay, die es den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen ermöglicht, vor dem Auszahlungstag eine Abschlagszahlung in Höhe eines vordefinierten Höchstbetrags einzugeben. Durch die intelligente Produktion, die die nächtlichen Abrechnungsläufe verarbeitet, werden automatisch Zahlungsdateien erstellt, die an die Bank weitergeleitet werden können. Bei der nächsten Gehaltsabrechnung wird die Abschlagszahlung automatisch verrechnet und der Prozess kann ohne Eingriffe des Personals vollständig abgewickelt werden.

Mit einem erfolgreichen Abschluss durch unseren CSO Remco van Dijk und Prokurist Bernd Manke wurde anhand Fakten verdeutlicht, warum es sich für die Kunden noch heute lohnt, in die Plattform P&I LogaHR zu investieren und welche Kosten sie durch diese Investition einsparen.

Die diesjährige User Conference war wieder einmal ein voller Erfolg mit einer hohen Teilnehmerzahl und interessanten Beiträgen für unsere Kunden. Wir möchten uns daher an dieser Stelle bei allen Teilnehmer*innen bedanken, die an diesen zwei Tagen mitgewirkt und diese Veranstaltung zu etwas Besonderem gemacht haben. Wir freuen uns darauf, Sie nächstes Jahr bei der P&I User Conference 2023 wieder begrüßen zu dürfen.





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

