



Digitalisierung von HR-Prozessen

HR-Portal und Mitarbeiterportal passen zusammen

HR-Prozesse vereinfachen und sich auf das Wichtige konzentrieren

Viele HR-Prozesse werden durch die Informationstechnologie verschlankt und vereinfacht. Der Druck auf die Personalabteilungen gegenüber dem Wettbewerb zu automatisieren wächst weiter. Eine Vielzahl von HR-Lösungen bedienen eine Vielzahl der Anforderungen. Unternehmensportale sind wie Baukastensysteme aufgebaut. Mit ihnen gelingt es, standardisierte HR-Prozesse zu automatisieren und die Personalabteilung in den Themen: z. B. On- und Offboarding, internes Recruiting, digitaler Urlaubsantrag, digitale Reisekostenabrechnung, Performance Management oder Workflows zu unterstützen. Gleichzeitig erfüllen sie die Anforderungen an ein Mitarbeiterportal.



Persönliche Daten pflegen



Mitarbeiter erhalten Zugriff zur Verwaltung ihrer persönlichen Daten wie Bankverbindung, Foto und Wohnadresse. Dabei werden die Änderungen, die ein Mitarbeiter vornimmt, erst dann für alle Berechtigten sichtbar, sobald der zuständige Personalmanager diese auch freigegeben hat.

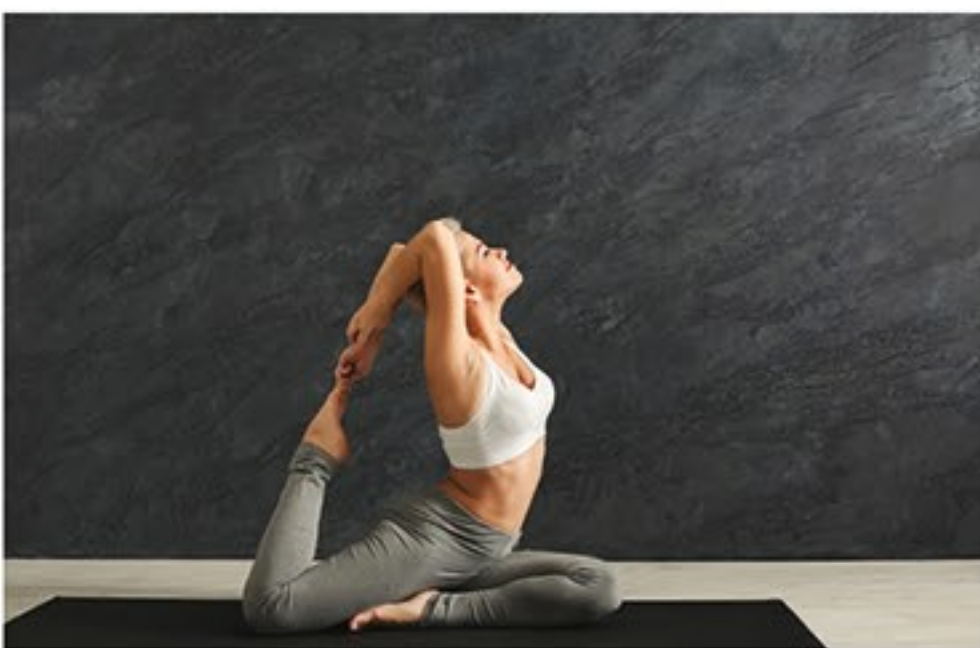
Bis dahin sind die Informationen nur für den Mitarbeiter einsehbar. Dies machen filigrane Rechte- und Rollenkonzepte von Portalsystemen möglich.

Mitarbeiter- und Expertenprofile verwalten und finden



Zusätzlich werden in einem HR-Portal die Profile der Mitarbeiter verwaltet. Dort finden Sie Schulabschlüsse, Akademischer Grad, Hard- und Soft- Skills, Projekterfahrungen und weitere Qualifikationen. Die Personalabteilung und Vorgesetzte haben so einen aktuellen Einblick über die Talente ihrer Mitarbeiter. Sie erkennen, in welchen Bereichen diese gewinnbringend eingesetzt werden können. Der Bedarf an Weiterentwicklung wird sichtbar. Eine Suche im HR-Portal in den Profilen und Expertisen der Mitarbeiter unterstützt die interne Stellenbesetzung und die Teambildung für geplante Aufgaben.

Digitales Performance Management Workflow gesteuert



Für das Performance Management werden Personalabteilungen in HR-Portallösungen digital unterstützt. Der Bewertungsprozess begleitet die Gespräche der Mitarbeiter mit ihren Vorgesetzten zu Zielvereinbarungen, Freigabeprozesse der Ziele, Beobachtung des Zielerreichungsgrades, Bewertung der Ergebnisse und Endgespräche. Für den Prozess werden die verschiedene HR-Systeme integriert. Im HR-Portal werden für die Mitarbeiter Entwicklungspfade, Weiterbildungs- und Bewertungsziele dargestellt. Der Prozess wird mit allen Beteiligten abgebildet.

Der Mitarbeiter wird direkt eingebunden und hat Zugriff auf die ihn betreffenden Gesprächsprotokolle, Entwicklungs- und Lernstände. Aus dieser Perspektive kann er seine Ziele betrachten und daran arbeiten. Alle Stakeholder des Performanceprozesses erhalten Rollen und Rechte. Damit wird gesichert, dass nur berechtigte Personen sie betrachten können und direkten Zugriff auf die Mitarbeiterdaten haben. Über einen Workflow wird der Lern- oder Bewertungsprozess gesteuert. Außerdem werden, die Mitarbeiter per E-Mail auf offene Tätigkeiten hingewiesen.

Willkommen an Bord oder Onboarding Prozess optimieren



„Guten Tag, sind Sie der Neue? Ich glaube da hinten ist ihr Büro und ihr Arbeitsplatz. Guten Start wünsche ich“. Damit ist die strukturierte Einarbeitung von Kollegen erst einmal beendet. Doch was soll jetzt folgen? Wer macht weiter und welche Themen sind wichtig? Wo sind die Informationen für den Onboarding-Prozess für die einzelnen Abteilungen? Was nun folgt, ist nicht immer ein schon standardisierter Prozess.

Abhilfe von diesem Desaster schaffen Onboarding-Regeln für den ersten Arbeitstag und die erste Arbeitswoche, die im Mitarbeiterportal veröffentlicht sind. Checklisten bietet HR-Managern und Führungskräften eine Orientierung, um die ersten kritischen Tage souverän zu meistern und nichts Wichtiges zu vergessen. Hinterlegte Workflows erleichtern, den Umsetzungsstatus zu verfolgen.

Den Urlaub schnell und unkompliziert genehmigen lassen



Reisekostenabrechnungen und Urlaubsanträge stehen an erster Stelle, wenn die Personalabteilung ihre Prozesse digitalisiert. Ein Freigabeprozess für die Anträge ist im Mitarbeiterportal oder im HR-System zu hinterlegen. Standard ist das vier-Augen-Prinzip. In der Regel läuft die Verwaltung der Urlaubsdaten und die Abrechnungslogik für die Reisekostenabrechnung im HR-System. Den Mitarbeitern werden Antragsformulare im Mitarbeiterportal bereitgestellt und die Daten werden zwischen den Systemen ausgetauscht und synchronisiert.

Einfach praktisch - Ressourcenkalender im Intranet



Einen Ressourcenkalender für die Verwaltung von z. B. Schulungsräumen, technischen Ausstattungen oder KFZ-Pools in einem Mitarbeiterportal aufzurufen, ist eine erhebliche Vereinfachung der Ressourcen-Reservierungen. Jeder Mitarbeiter hat standortunabhängig Blick auf buchbares Equipment. Zusätzlich werden Termine aus dem persönlichen Outlook-Kalender angezeigt und synchronisiert.

eLearning - Lernen an jedem Ort und zu jeder Zeit



Mitarbeiterportale, die auf Portalsystemen wie Liferay basieren, haben eine offene Infrastruktur, die es ermöglicht, mit eLearning-Systemen wie Valamis zu „sprechen“. eLearning-Anwendungen bieten eine geschlossene Schulungsumgebung mit Online-Lektionen für Übungs- und Schulungsleiter. Ob sich das Lernziel auf Fachliches oder Softskills konzentriert, eLearning Systeme verfolgen und speichern alle Lernerfahrungen der Mitarbeiter. Selbständiges und zeit- bzw. ortunabhängiges Lernen wird unterstützt. Beliebt für den schnellen Wissenstransfer sind animierte Lernvideos, die im HR-Portal eingebunden sind.

Gehaltsabrechnung in den persönlichen Posteingangskorb



Höchst brisant sind die Daten in einer Gehaltsabrechnung. Sicher verschlüsselt und zum Beispiel in einem PDF-Format verpackt, wandert sie aus dem HR-System (Payroll) in den persönlichen Posteingangskorb der Mitarbeiter im Portal. Der analoge Papierweg ist damit überflüssig.

Internes Recruiting senkt die Kosten



Manuelle Pflege von internen Job-Anzeigen in verschiedenen Systemen und Job-Portalen ist nicht mehr zeitgemäß. Für eine interne Jobsuche werden aus ihrem HR-System im Mitarbeiterportal Daten zu einer Stellenanzeige angezeigt. Darüber hinaus wird die Online Bewerbung von der Personalabteilung gesteuert, in dem die benötigten Daten über Formulare abgefragt und eine Upload-Funktionalität angeboten werden.

Für zufriedene Mitarbeiter „Single Point of Entry“



Ein Single Sign-on spart Zeit und steigert die Mitarbeiterzufriedenheit. Über seinen Browser hat der Nutzer einen zentralen Zugang zu allen für ihn wichtigen Anwendungen. Denn im Portal sind die geschäftsrelevanten Anwendungen, zum Beispiel HR, ERP, CRM, BI etc. integriert. Schnittstellen und Web-Services ermöglichen eine sichere Synchronisation von Daten zwischen Portalwelt und Anwendungen. Über Prozesse werden die einzelnen Elemente orchestriert.

Ping Pong Partner - Liferay

Liferay Portal, ein Open Source Portalsystem, eignet sich in Unternehmen als HR-Portal und prozessorientiertes Enterprise Portal. Die lizenzkostenfreie Open Source Software beeindruckt durch ihre Vielzahl an Funktionen und ihre hervorragende Software-Architektur. Liferay ist eine Software, mit der Unternehmen aller Größenordnungen für ihr Intranet bzw. Mitarbeiterportal ein durchgängiges digitales Erlebnis gestalten können. Es ist der ideale Ping Pong Partner, um Daten mit den HR-Systemen auszutauschen, zu synchronisieren und anzuzeigen. Definierte Freigabeprozesse und das Rollen- und Rechtekonzept geben den HR-Anforderungen den Spin zum Erfolg.

Mehrstufige Workflows

Für zweistufige Prozesse bringt Liferay eine Workflow-Engine mit. Für mehrstufige Workflows integrieren wir für Sie die Camunda Workflow Engine. Camunda BPM stellt sicher, dass definierte Geschäftsprozesse, die auch mehrere Stufen und Personen umfassen, erstellt, überwacht und verwaltet werden können.

Die Workflow-Engine bietet eine überzeugende Alternative zu selbst entwickelter Software: Sie ist leicht und entwicklerfreundlich, hoch integrierbar und hochgradig anpassbar. Camunda BPM besteht aus mehreren Komponenten und Applikationen, mit denen auch technisch nicht versierte Anwender definierte Businessprozesse modellieren und ausführen können.



comundus hat sich seit seiner Gründung 2001 als Experte für Unternehmensportale erfolgreich etabliert. Mittelständische Unternehmen und öffentliche Einrichtungen vertrauen auf die langfristige IT-Erfahrung in der Realisierung ihrer digitalen Arbeitsplätze. Der Fokus von comundus liegt auf Unternehmensportalen.

Diese werden auf die Bedürfnisse unserer Kunden maßgeschneidert. Ergänzend beraten wir unsere Kunden auf dem Weg zum Mobile Business. Internet Portale runden das Leistungsangebot ab.

Aus unserer Referenzliste

Autoneum	Mediengruppe Thüringen
eCareum	Mercedes Benz Museum
Klingel Gruppe	PME Familienservice
Integrata Stiftung	Rhenus Gruppe
Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e.V.	TMD Friction
Kassenärztliche Vereinigung Saarland (KVS)	Lions Club

Wenn alles passt - comundus.

Experten für Unternehmensportale.

comundus GmbH

Heerstr. 111

71332 Waiblingen

Tel. +49 7151 96528-0

info@comundus.com

www.comundus.com