

Und was hat es gebracht? Ein Résumé.

Digitalisierung, HR-Management, Digitale Personalakte, Dokumentenmanagement, Bestandsakten

www.iqdoq.de

Frank Rüttger, Geschäftsführer der **IQDoQ GmbH**. Das Tochterunternehmen der Materna-Gruppe ist IT-Spezialist für Prozesse und Dokumente und hat sich auf Software für effizientes Dokumentenmanagement spezialisiert. Seit über 25 Jahren realisiert IQDoQ digitale Aktenlösungen. Heute stehen die Produktmarken HyperDoc und IQAkte für ein zukunfts-sicheres Dokumentenmanagement, das sich in rund 1.000 Projekten bewährt hat.



Bis vor wenigen Jahren noch war die Einführung von Dokumentenmanagement-Lösungen zwingend mit erheblichem Projektaufwand verbunden. Aufgrund der hohen Investitionen war ihr Einsatzgebiet daher in der Regel auf Großkunden beschränkt. Die Erfahrung aus solchen Projekten findet sich in den heute verfügbaren kostengünstigen Standardlösungen wieder, beispielsweise für die digitale Personalakte. Aber hält die Software auch, was sich die Anwender von der Einführung versprochen haben?

Wer eine digitale Personalakte einführen will, hat mittlerweile die Qual der Wahl unter einer guten Handvoll professioneller Standardlösungen am Markt. Um zu verstehen, wie der Auswahlprozess abläuft, hat IQDoQ im Frühjahr 2015 ganz gezielt 31 Bestandskunden zu einer Befragung eingeladen, die schon länger als ein Jahr mit der Software arbeiten. Die Teilnahmequote von 48 Prozent lässt keine repräsentativen Aussagen für den gesamten Markt zu, ergibt aber einen typischen Querschnitt durch den Anwenderkreis der digitalen Personalakte: Mit unter 250 bis über 5.000 Mitarbeitern reicht die Unternehmensgröße dabei vom unteren Mittelstand bis zum Großbetrieb, im Mittel liegt sie bei 1.500 Mitarbeitern.

Nutzung reicht über die Personalabteilung hinaus

Das besondere Augenmerk der Dokumentenmanagement-Spezialisten lag auf der Frage, welche Verbesserungen die Unternehmen durch die Softwareeinführung tatsächlich erzielt haben und wie diese mit den ursprünglichen Auswahlkriterien übereinstimmen. Deshalb ging es zunächst einmal darum, wessen Projekt die Einführung einer digitalen Personalakte eigentlich ist. Das Ergebnis überrascht nicht: Fast überall, bei 93 Prozent der Befragten, ist die digitale Personalakte ein Fachprojekt der

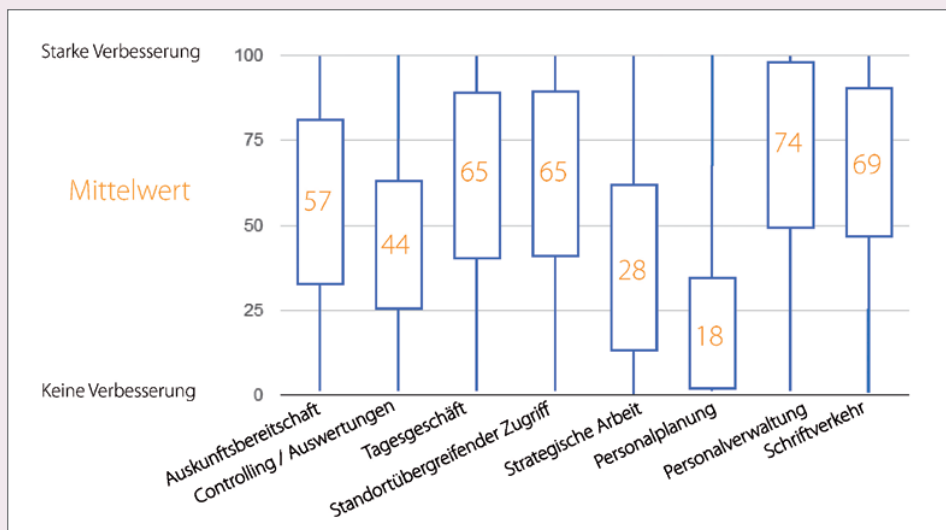


Bild 1: Welche Prozesse werden durch die digitale Personalakte verbessert?

Personalabteilung. Immerhin in 21 Prozent der Fälle ist bei der Einführung (auch) das Management federführend beteiligt. Weitere Abteilungen wie die IT spielen als Treiber hingegen keine Rolle.

Im Gegensatz dazu reicht die Nutzung der Personalakte weit über die Personalabteilung hinaus. Auch hier spielt das Management mit 36 Prozent eine wichtige Rolle, die nur von den Mitarbeitern selbst mit 45 Prozent übertroffen wird. Neben der direkten Nutzung und in Management- oder Mitarbeiterportalen kommt in 9 Prozent der Fälle auch die Anbindung externer Partner wie etwa Dienstleister für die Entgeltabrechnung zum Zug. Diese breit gefächerte Nutzung von Informationen aus der Personalabteilung hilft dabei, sich als HR Business Partner zu etablieren.

Optimierung der HR-Arbeit mit positiven Nebeneffekten

So breit das abgedeckte Spektrum der HR-Arbeit und der begleitenden Management-Fragestellungen ist, so vielfältig sind auch die Motive für die Einführung einer digitalen Personalakte. Mit 86 Prozent steht die Optimierung der Personalverwaltung ganz oben, direkt gefolgt von besserer Auskunftsbereitschaft gegenüber Mitarbeitern und Geschäftsleitung (71 Prozent) und Automatisierung von Tagesgeschäft und administrativen Auf-

gaben (64 Prozent). Ebenfalls noch mehr als die Hälfte der Befragten, nämlich 57 Prozent, hatten den standortübergreifenden Zugriff auf Ihrer Anforderungsliste, während mehr Zeit für strategische Personalarbeit (35 Prozent) und Optimierung von Personalcontrolling (21 Prozent) eher als wünschenswerte Nebeneffekte gesehen werden. Die Optimierung von Personalplanung und -entwicklung wird als Motivationsgrund gar nicht genannt.

Die tatsächlich erzielten Verbesserungen korrelieren gut mit den genannten Motiven (Bild 1): Nach der Einführung liegen die größten Pluspunkte in den Bereichen Personalverwaltung, Tagesgeschäft, standortübergreifender Zugriff und Schriftverkehr. Allerdings werden auch im Personalcontrolling und bei der Personalplanung teilweise deutliche Verbesserungen genannt, obwohl diese Faktoren als Einführungsmotive uninteressant waren. 19 Prozent der Befragten haben darüber hinausgehend positive Seiteneffekte zu bemerken, mit denen sie im Vorfeld nicht gerechnet haben – etwa die Kostenersparnis beim Porto durch Self-Service-Portale oder die Reorganisation der Bestandsakten.

Fragt man die Anwender, welche Funktionen ihnen an der digitalen Personalakte am wichtigsten sind, steht klar der intuitive, schnelle Zugriff auf Informationen im Vordergrund (Bild 2). Nahezu als ebenso wichtig wird die einfache Korrespondenz-Erzeugung und -Verwaltung genannt, die sich meist nicht auf den Anforderungslisten findet. ▶

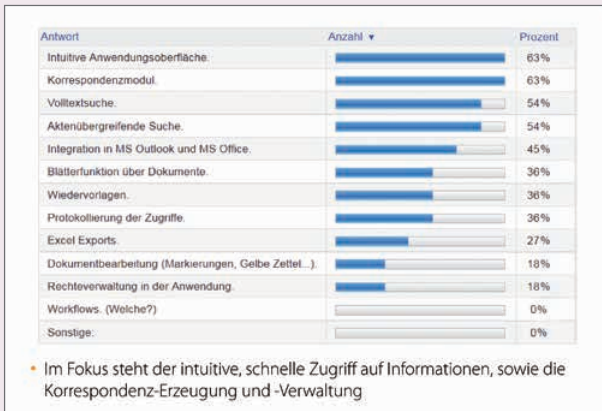


Bild 2: Welche Funktionen sind Ihnen in der digitalen Personalakte am wichtigsten?

Unterschiedliches Vorgehen beim Digitalisieren der Bestandsakten

Neben der eigentlichen Softwareeinführung steht und fällt die digitale Personalakte mit der Erfassung der Bestandsakten. So überrascht es nicht, dass alle befragten Kunden sich für eine Digitalisierung entschieden haben (Bild 3). 36 Prozent der Befragten wollten ihre Mitarbeiter zusätzlich zur Einarbeitung in die neue Software nicht auch noch mit dem Einscannen von Aktenbergen belasten und haben deshalb einen externen Scan-Dienstleister beauftragt. Der größere Teil der Kunden scheint das Scannen in Eigenregie jedoch als Chance zu begreifen, um den Dokumentenbestand zu sichten.

Unterschiedlich gehandhabt wird auch die Frage nach der Aufteilung der gescannten Akten: Während 9 Prozent angeben, die gesamte Bestandsakte in ein einziges Dokument gesamt zu haben, berichten jeweils 45 Prozent von einer Auftrennung nach Registern oder gleich nach einzelnen Dokumenten.

Wie zufrieden sind die Unternehmen anschließend mit der durchgeführten Bestandsaktendigitalisierung? Das hängt vom eingesetzten Verfahren ab: Nach der Tätigkeit eines Scan-Dienstleisters liegt die Zufriedenheit mit 84 Prozent erheblich höher als nach dem Scannen in Eigenregie (72 Prozent). Ähnlich liegt sie bei Registertrennung nur bei 63 Prozent, während sie bei Dokumententrennung auf 78 Prozent steigt. Am zufriedensten sind also Kunden, die mit einem Scan-Dienst-

leister und Dokumententrennung digitalisiert haben – hier scheint sich die höhere Investition auszuzahlen. So sehen es auch die Kunden: Alle Unternehmen mit mehr als 1.000 Mitarbeitern würden, im Nachhinein betrachtet, ihre Digitalisierung von einem Scan-Dienstleister durchführen lassen.

Fazit

Abschließend ging es noch um die Frage, aus welchen Gründen sich Unternehmen für ein bestimmtes Produkt entscheiden. Wichtigste Faktoren für die Wahl der IQAkte Personal waren hier beispielsweise eine überzeugende Produktpräsentation (71 Prozent), die Übereinstimmung des Produktstandards mit den Anforderungen“ (57 Prozent) und ein plausibles Einführungskonzept (57 Prozent). Für genau die Hälfte der Befragten galt außerdem, dass das Anwendungsdesign als ansprechend empfunden wurde und zudem das Preis-Leistungsverhältnis stimmte.

Neben der Funktionalität einer Lösung spielen also Design und Einführungskonzept eine durchaus wichtige Rolle bei der Produktauswahl. Und während das Preis-Leistungsverhältnis und das Anwendungsdesign eher für kleinere Betriebe den Ausschlag gab, erwies sich das schnelle Einführungskonzept als wichtig für große Unternehmen. Doch so unterschiedlich die Entscheidungsgründe der Kunden auch sein mögen: Langfristig zählt, dass Unternehmen den gewünschten Nutzen auch tatsächlich erzielen.

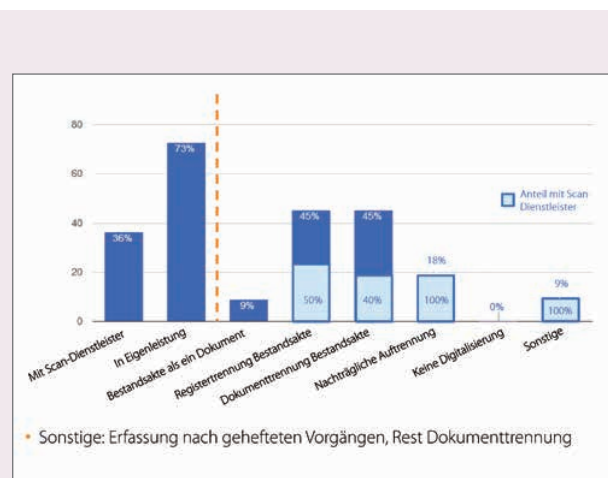


Bild 3: Wie haben Sie Ihre Bestandsakten erfasst?