

Digitale Personalakte: **Medium mit großem Mehrwert.**



In einem modernen Medienhaus schlägt der Puls der Zeit. Der Special-Interest-Zeitschriftenverlag Motor Presse Stuttgart ist ein lebendiges Beispiel dafür. Gegründet wurde er 1946, in der Aufbruchzeit des Wiederaufbaus. Bis heute ist die Dynamik nicht verloren gegangen, sondern eher noch mit dem Unternehmen gewachsen. Das spiegelt sich nicht zuletzt im Personalmanagement, das die Vorzüge der Digitalen Personalakte strategisch nutzt.

Auch das Personalwesen des Stuttgarter Medienspezialisten ist gefordert, die heterogene Struktur der Gruppe zu managen und zu gestalten. Und das über acht Standorte hinweg alleine in Deutschland. Da brachte die Digitale Personalakte deutliche Verbesserungen im Alltag: Zugriff von der ganzen Welt aus, dezentrale Prozesse sind abbildbar, Vorgesetzte können Akten ohne Bereitstellungsaufwand einsehen, im Falle von Prüfungen sind alle Daten auf Abruf verfügbar, erhöhte Sicherheit bei Löschfunktionen – in Papierakten kann schon mal ein Blatt „verloren gehen", leichte Findbarkeit durch einheitliche Dokumentenstruktur, mehr Zeit beim Personaler für qualifizierte Arbeiten.

EINE DIGITALE PERSONALAKTE, DIE ES IN SICH HAT.

Eine „elektronische Akte", in der Dokumente „sicher gelagert" werden und abrufbar sind, wäre Thomas Fischer und seinem Team zu wenig gewesen. Der Leiter Entgeltabrechnung und HR-IT-Systeme bei Motor Presse Stuttgart wollte eine Digitale Personalakte, die vollständig in den Personalmanagement-Workflow integriert ist. Seit 2008 waren die Persis Module Bewerbermanagement und Personalmanager erfolgreich im Einsatz. So entschied er sich für die Nutzung des von Persis angebotenen integrierten Modells der Digitalen Personalakte, in dem erzeugte Dokumente per Pfaddefinition direkt am richtigen Ort abgelegt werden. Denn nur diese „wahre" Form der Digitalen Personalakte ist Personaldatenbank und Dokumenten-Archiv in einem. Nur sie organisiert parallel Entstehung und Aufruf der Inhalte.

Zur Verwaltung der im System generierten Dokumente gesellt sich auch die der gescannten Fremdschriftstücke. Und das in einem unternehmensweit einheitlich definierten Register mit klarer Kategorisierung. Sogar Verträge und Policen müssen nicht mehr im Original aufbewahrt werden. Über rollenbasierte Berechtigungskonzepte kann nun weltweit schnell zugegriffen werden. Der administrative Aufwand ist minimiert, Anfragen werden effizient bearbeitet.

Aber auch die Archivierungsqualität konnte deutlich verbessert werden. Einerseits durch eine verbindliche Dokumentenklassifizierung, die Suchzeiten reduziert und Transparenz schafft, aber auch durch einen hohen Sicherheitsstandard. Er verschlüsselt Daten für die Übermittlung, verhindert durch das Vieraugenprinzip versehentliche oder fehlerhafte Löschungen und protokolliert alle Zugriffe und Änderungen.

MOTOR PRESSE STUTTGART

Wer kennt sie nicht, die Special-Interest-Zeitschriften des Verlags Motor Presse Stuttgart. Weltweit 1 400 Mitarbeiter, 800 davon in Deutschland, recherchieren, schreiben und produzieren Monat für Monat Medien mit Leidenschaft. Für Themen wie Auto, Oldtimer, Motorrad, Bike und Caravaning oder Lifestyle, Sport und Freizeit. So entstehen regelmäßig 120 Angebote in den Bereichen Print, Online, Events und Dienstleistungen. Das Unternehmen ist in der digitalen Zukunft angekommen – mit seinen Produkten und mit seiner Kultur.

Im Internet:
www.motorpresse.de

persis

High-Level
Human Resource Software

„Es hat sich gelohnt: Kein Aktentourismus mehr, höhere Sicherheit und mehr Zeit fürs Wesentliche."

Thomas Fischer, Motor Presse Stuttgart





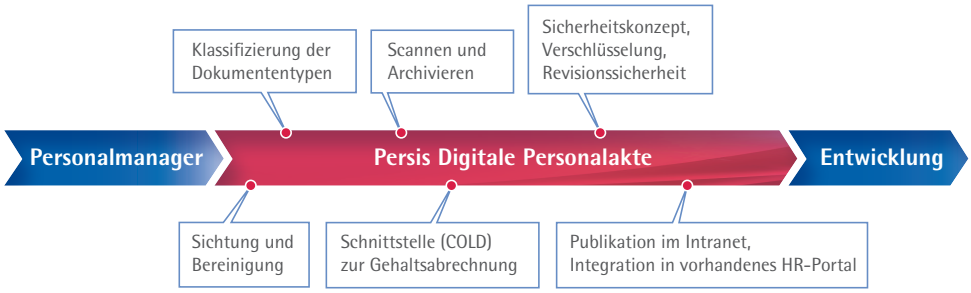
SO STRUKTURIERT WIE DIE AKTE WAR AUCH IHRE EINFÜHRUNG.

In Medienunternehmen geht es kreativ zu. Ja, aber mit Chaos hat das nichts zu tun. „Die Digitale Personalakte war eine Entscheidung für strategisch ausgerichtete Arbeit im HRM. Und genauso strategisch haben wir das Einführungsprojekt aufgesetzt.", beschreibt Thomas Fischer seinen Ansatz. Bisher lagerten die Personalakten an vielen Standorten. Die Folge war Aktentourismus, unterschiedliche Aktenstrukturen und damit schlechte Auffindbarkeit. So waren wesentliche Ziele der Verbesserung schnell formuliert.

Der Betriebsrat hatte schon früh seine Zustimmung signalisiert. Das Vertrauen in die eigene HR-Arbeit und in den Anbieter Persis war gegeben, nachdem die abgeschlossene Einführung der Module Bewerbermanagement und Personalmanager zur Zufriedenheit verlaufen war. Gestartet wurde die Implementierung der Digitalen Personalakte mit einem Workshop des Projektteams, bestehend aus HR, interner IT, externem Scandienstleister und Persis. Dabei engagierte sich nicht nur der Persis Consultant Jürgen Sporer. Auch Roland Braun brachte sich weit über seine Rolle als „Vertriebler" ein, begleitete das Projekt mit seiner Erfahrung und wertvollen Best Practice Beispielen. Thomas Fischer resümiert begeistert: „Persis ist nah am Kunden. Roland Braun gab wichtigen Input und war viel mehr als nur der freundliche Verkäufer."

Das zeigte sich ganz besonders in der Definition des Sollzustands der künftigen Akte. Festgelegt wurden Aktenregister, selbstsprechende Dateinamen und welche bestehenden Dokumente zu scannen sind. Nach Test und Vorbereitung der Altakten wurde per Dokumentation der Scandienstleister gebrieft, was dazu führte, dass die digitalisierten Unterlagen dann „elegant reingelaufen" sind. Kein einziges Blatt ging verloren. Mit geringem Schulungsaufwand konnte losgelegt werden, die Akzeptanz der neuen Arbeitsweise wuchs mit dem sichtbaren Nutzen.

Der workfloworientierte Aufbau der Digitalen Personalakte mit Persis.



persis

High-Level
Human Resource Software

Persis GmbH · D-89518 Heidenheim · Tel. +49 7321 9884-0 · Fax +49 7321 9884-98 · info@persis.de · www.persis.de