MÜNCHENER VEREIN
VERSICHERUNGSGRUPPE

Versicherer Münchener Verein modernisiert das Personalwesen:

Fit für die Zukunft mit eigenständiger webbasierter HR-Komplettlösung

Die Versicherungsgruppe Münchener Verein (MV) traf im Jahr 2007 eine Grundsatzentscheidung und löste ihre angejahrte Softwarelandschaft zur Gehaltsabrechnung durch ein integriertes, webfähiges HR-Komplettsystem ab. Hintergrund war die Aufgabe, das Personalwesen in einen effizienten, wertschöpfenden Dienstleister umzuwandeln. Gegen den Strom entschied sich Werner Hirsch, Leiter des Personal-, Sozial- und Rechtswesens der MV-Gruppe, allerdings nicht für das HCM-Modul des übergreifenden ERP-Systems, sondern für die HRa Suite von HR Access. Nachdem das Payroll-Kernmodul, das automatisierte Bewerbermanagement und die elektronische Reisekostenabrechnung eingeführt wurden, kommt mit der neuesten Version 7.1. der HRa Suite auch das Talentmanagement hinzu. Werner Hirsch hält darüber hinaus die Einführung der digitalen Personalakte für eine logische Folge modernen Bewerber- und Dokumentenmanagements.

Der Münchener Verein hat seine Wurzeln im Handwerk, das auch immer noch die wichtigste Kundengruppe der Versicherungsgruppe ist. Sie besteht aus der Münchener Verein Krankenversicherung a.G., der Münchener Verein Lebensversicherung a.G. und der Münchener Verein Allgemeine Versicherungs-AG. Die Personalabteilung der Gruppe ist verantwortlich für die Gehaltsabrechnungen von ca. 1000 Beschäftigten, darunter die im Innen- wie Außendienst Beschäftigten sowie die Pensionäre.

Die generellen Trends der Globalisierung, Übernahmen, der demografische Wandel, neue Technologien und komplexe gesetzliche Vorschriften erhöhten über die Jahre auch im Münchener Verein den Druck im Personalwesen. Darüber hinaus erwartete die Unternehmensleitung auch eine Steigerung der Effizienz und den Wandel des Bereichs zum modernen internen Dienstleister, der messbar zur Wertschöpfung der Gruppe beiträgt.

Bis März 2008 arbeitete die Personalabteilung noch ausschließlich mit einem bereits 2000 eingeführten HRM-Abrechnungsmodul



Der Zentralsitz des Münchener Vereins an der Pettenkoferstraße in München.

von IBM, Vorgänger der heutigen HR Access-Lösungen. Allerdings mussten immer noch viele Tätigkeiten rund um die eigentliche Gehaltsabrechnung mit hohem Aufwand manuell abgewickelt werden. Noch dazu arbeitete jedes einzelne Fachgebiet innerhalb des Personalbereichs mit einer eigenen individuellen Softwarelösung. Das brachte ein kompliziertes Schnittstellengefüge und überflüssige Mehrfacheingaben von Personalstammdaten mit sich. So beschloss Werner Hirsch, Leiter Personal-, Sozial- und Rechtswesen der Münchener Verein Versicherungsgruppe, dass es Zeit für ein ganz neues System sei – und der Vorstand gab grünes Licht.

MÜNCHENER VEREIN
Krankenversicherung a.G.

Der Münchener Verein hat seine Wurzeln im Handwerk, das auch immer noch die wichtigste Kundengruppe der Versicherungsgruppe ist. Sie besteht aus der Münchener Verein Krankenversicherung a.G., der Münchener Verein Lebensversicherung a.G. und der Münchener Verein Allgemeine Versicherungs-AG. Die Personalabteilung der Gruppe ist verantwortlich für die Gehaltsabrechnungen von ca. 1000 Beschäftigten, darunter die im Innen- wie Außendienst Beschäftigten sowie die Pensionäre

Gegen den Strom entschied sich Werner Hirsch, Leiter des Personal-, Sozial- und Rechtswesens für die folgenden Module der HRa Suite von HR Access:
- Payroll-Kernmodul
- Bewerbermanagement
- Reisekostenabrechnung

ab Version 7.1. kommen hinzu:
- Talentmanagement
- digitale Personalakte hinzu.

Kontakt
MÜNCHENER VEREIN
Krankenversicherung a.G.

Pettenkoferstraße 19
80336 München

Telefon: 089 / 51 52 - 1000
Telefax: 089 / 51 52 - 1501
E-Mail:
info@muenchener-verein.de

MÜNCHENER VEREIN
VERSICHERUNGSGRUPPE



Werner Hirsch, Leiter Personal-, Sozial- und Rechtswesen der Münchener Verein Versicherungsgruppe

Eigenständige HR-Management-Lösung bevorzugt

Der Auswahlprozess dauerte ein gutes Jahr. „Sinnvoll erschien uns eine integrierte Lösung, die neben der Lohn- und Gehaltsabrechnung auch die anderen Geschäftsprozesse der Personalabteilung, wie etwa Personalinformation und -verwaltung sowie Personalcontrolling, unterstützt und ein strategisches Personalmanagement ermöglicht“, erläutert Werner Hirsch. Am Ende wurde allerdings nicht das HRM-Modul des übergreifenden ERP-Systems gewählt, sondern die webbasierte HRa Suite 5.2. von HR Access. Werner Hirsch, der sich dafür entschied, eine eigenständige HRM-Lösung umzusetzen, versprach sich davon vor allem eine vergleichsweise zügige, wenig aufwendige und kostengünstige Migration.

„Die enge Zusammenarbeit mit HR Access funktionierte sehr gut, und das Projektteam wurde durch ein kompetentes Backoffice in Wilhelmshaven unterstützt“
Werner Hirsch

Weitere Faktoren waren die technologische Modernität und Flexibilität der Software und die umfassende Funktionalität. Insbesondere die Option auf Self-Service-Funktionalität kam gut an, ebenso die vielen Erweiterungsmöglichkeiten. Darüber konnte der Münchener Verein als Pilotkunde das System in der Endphase seiner Entwicklung aktiv mitgestalten: „Zusammen mit HR Access entwickelten wir die Vision eines optimal auf die Bedürfnisse der Versicherungsgruppe zugeschnittenen Systems, das vor allem uns Personalreferenten entlasten sollte“, erklärt Personalreferent Robert Oesterlein, der als Experte für Controlling und Software das Projekt leitete.

Strenge neue Plausibilitätskontrollen bewirkten Verzögerungen

Die Set-up-Phase für das neue System lief in fünf Schritten ab: Installation der Software, Aufbau der Struktur- und Steuerungsdaten, anschließend die Migration der Personaldaten von der alten in die neue Software. Ganz glatt ging die Migration nicht vonstatten: „Ferienzeiten, die Übernahme der Steuerungsdaten aus dem Altsystem oder die Migration der Personaldaten sorgten für unvorhersehbare Verzögerungen“, berichtet Robert Oesterlein. „Weil die HRa Suite wesentlich strengere Plausibilitätskontrollen als unser Altsystem hatte, mussten zuerst Daten bereinigt und einige Beschäftigungshistorien nachgebildet werden, die seinerzeit bei der Implementierung des alten HRM-Systems nicht mit migriert worden waren. Doch die enge Zusammenarbeit mit HR Access funktionierte sehr gut, und das Projektteam wurde durch ein kompetentes Backoffice in Wilhelmshaven unterstützt.“ Nach der technischen Umstellung wurden die Mitarbeiter von HR-Access-Experten umfassend geschult, bevor die Anpassung abgeschlossen werden konnte.

Bedingung: Abrechnungsfehlerquote unter einem Prozent

Als Maßstab für einen Projekterfolg verlangte der Münchener Verein, dass auch alle bisher eingesetzten Funktionalitäten verfügbar sein und die System-Performance nicht unterhalb der früheren Leistungsparameter liegen sollte. Die Abrechnungsergebnisse sollten ab dem Zeitpunkt des ersten produktiven Gehaltslaufs das gleiche Qualitätsniveau wie im bisherigen System aufweisen. Eine Fehlerquote von unter einem Prozent, bezogen auf die Gesamtzahl der erstellten Verdienstnachweise, war das entscheidende Kriterium. Es wurde erfüllt: Als das System 2008 seine Feuertaufe bestand, mussten von 1163 Verdienstnachweisen nur drei nachträglich korrigiert werden. Der gesamte Durchlauf dauerte außerdem nur 15 Minuten statt der bisher üblichen rund 3 Stunden.

Fehler bei Reisekostenabrechnungen deutlich reduziert

Im Folgenden wurde die Software weiter auf die betriebsspezifischen Bedürfnisse

zugeschnitten. Bisher unzureichend genutzte Funktionalitäten, z.B. bei Pfändungen, Mutterschaftsgeld, Krankengeldzuschuss und Sonderzahlungen, wurden darin vollständig abgebildet und automatisiert. Neu implementiert wurde das Reisekostenmodul, vor allem um manuelle Tätigkeiten zu sparen. Die durchgängige, systembasierte Verarbeitung der Reisedaten - von der Erfassung durch den Reisenden über die Genehmigung durch den Vorgesetzten bis hin zur Auszahlung der Spesen im Rahmen der Gehaltsabrechnung - senkte seither deutlich die Fehlerquote, z.B. durch die automatische Ermittlung der Spesensätze. Parallel wurde die Reisekostenordnung überarbeitet und der neuen Situation angepasst. Ein weiterer Schritt war die Einführung des ePaySlip-Verfahrens, um im Rahmen der Gehaltsabrechnung elektronische Verdienstnachweise zu erstellen und zu kontrollieren.

„DPA logische Folge von Dokumentenmanagement“

Neue Wege wurden auch bei der Bewerberauswahl beschritten, mit dem Ziel, sowohl manuelle Verwaltungstätigkeiten als auch eine papiergebundene Bearbeitung weitestgehend zu reduzieren. Über ein gemeinsam konzipiertes MV-Portal mit eigener Schnittstelle können heute Stellenausschreibungen direkt aus dem Bewerbersystem heraus im Internet und im Intranet veröffentlicht werden. Umgekehrt werden die Daten von Online-Bewerbern automatisch inkl. Bewerbungsunterlagen an das System übergeben und dort elektronisch weiterverarbeitet.

Für Werner Hirsch ist es eine logische Konsequenz, dass in Zukunft auch die Digitale Personalakte von HR Access eingeführt wird: „Als Versicherer haben wir ohnehin ein Dokumentenmanagementsystem im Haus. Alles, was aus der Linie kommt, wird gescannt, und die Leistungspost kommt direkt auf den Bildschirm. Wir sind also schon erfahren mit digitalen Dokumenten. Im Rahmen des Recruitingprozesses werden auch Bewerbungsunterlagen elektronisch an die verschiedenen Häuser geschickt. Digitale Personalakten sind darum für mich eine logische Folge, die auch viele praktische Vorteile



bietet. Beispielsweise könnten wir damit die Unterlagen eines frisch eingestellten Bewerbers direkt in die Gehaltsabrechnung einfließen lassen.“ Eine kleine Rolle spiele auch der Raumbedarf des Münchener Verein: „Wenn wir die vorhandenen ca. 1000 Personalakten digitalisieren, wird immerhin das Archiv frei.“

Auf gutem Weg zum modernen internen Personaldienstleister

Die Wartung und Weiterentwicklung sowie die Skalierbarkeit des neuen Personalmanagementsystems wurde mit der HRa Suite langfristig gesichert. Während der Fernwartung werden die von HR Access elektronisch per Patch zur Verfügung gestellten gesetzlichen Änderungen – zum Beispiel zu Lohnarten, Jahres- und Monatsgrößen zur Sozialversicherung und Größen zur Steuerberechnung - automatisch in das System eingespielt. Flankierend bieten die Fachleute des HR Access Services Unterstützung vor Ort.

Im Jahr 2010 steht der Wechsel auf die neueste, hoch moderne Version 7.1. der HRa Suite an. „Nach der bisherigen Übergangszeit sind wir dann endgültig auf der Höhe der Zeit und werden immer mehr von den neuen Abläufen und Möglichkeiten profitieren“, ist sich Werner Hirsch sicher. Geplant ist dann auch die Einführung des integrierten Talentmanagement-Moduls. Der Münchener Verein will seine Fach- und Führungskräften damit über eine gezielte Förderung und Karriereplanung systematisch weiter qualifizieren und an sich binden.

Der Blick der MV-Mitarbeiter auf ihre Personalabteilung hat sich seit der Einführung des neuen Systems ohnehin schon gewandelt. Projektleiter Robert Oesterlein sieht den Bereich auf gutem Weg: „Früher wurden wir hauptsächlich im Zusammenhang mit Gehaltsabrechnung und Personalverwaltung gesehen. Heute bringt die Belegschaft uns auch mit Themen wie Gesundheitsmanagement und Work-Life-Balance, Controlling, Coaching und selbstverständlich auch Personalentwicklung und Recruiting in Verbindung.“

www.hraccess.de

HR Access Solutions GmbH, Valoisplatz 2 - 26382 Wilhelmshaven
Tel: +49 (0) 44 21 77 33 – 0 , Fax: +49 (0) 44 21 77 33 – 13 00

HR Access Solutions GmbH, Regus Center Frankfurter Welle, An der Welle 4 - 60322 Frankfurt
Tel: +49 (0) 44 21 77 33 – 0 , Fax: +49 (0) 44 21 77 33 – 13 00

HR Access ist ein eingetragenes Warenzeichen. HR Access Solutions ist ein Unternehmen der Fidelity Gruppe.

© 2010 HR Access Solutions. Alle Rechte vorbehalten.
April 2010

HR Access
The smart way to HR success