Interview

Fachkräfte begeistern

[15.04.2021] Warum die Digitalisierung des Personalwesens mit dem Onlinezugangsgesetz (OZG) an Relevanz gewinnt und welches Vorgehen sich dabei empfiehlt, erklärt Andreas Meya, Bereichsleiter Produktmanagement bei der Haufe Group, im Kommune21-Interview.

Herr Meya, die Digitalisierung ist durch das Onlinezugangsgesetz (OZG) in den Behörden faktisch zum Muss geworden – inwiefern muss nun auch das Personalwesen neu strukturiert werden?

Das Onlinezugangsgesetz verpflichtet Bund, Länder und Gemeinden, bis Ende des Jahres 2022 ihre Verwaltungsleistungen auch elektronisch über Verwaltungsportale anzubieten. In diesem Zusammenhang sollten Behörden darüber nachdenken, interne Vorgänge wie die Personalverwaltung ebenfalls zu digitalisieren, auch wenn das nicht unmittelbar im OZG geregelt ist. Denn wie wollen wir das sonst den Beschäftigten vermitteln? Die Digitalisierung der Verwaltungsleistungen wird jetzt verbindlich, aber die Prozesse für Mitarbeiter sollen hinterherhinken? Wir wollen schließlich die Fachkräfte für die öffentliche Verwaltung begeistern und vorhandene Experten binden. Erforderlich ist dafür eine Infrastruktur, die eine sichere, zuverlässige und effiziente Bereitstellung interner Leistungen ermöglicht. Nicht zuletzt stehen Behörden seit Beginn der Coronakrise unter höherem Druck, digitale Lösungen anzubieten, um neben höherer Effizienz auch Ausfallsicherheit und Ortsunabhängigkeit sicherzustellen.

Welche Komponenten beinhaltet das Digital HR?

Bei der Digitalisierung der operativen HR-Arbeit empfiehlt sich ein strukturiertes Vorgehen. Die Kernbereiche von Digital HR sehe ich in der digitalen Personalakte und elektronischer Dokumentengenerierung. Danach folgen die Bereiche HR-Prozessautomatisierung, HR-Task Management und ein digitaler HR Self-Service. Für den Erfolg der Digitalisierung und das OZG sind die Menschen aber mindestens genauso wichtig. Daher braucht es für eine Digital HR auch Ansätze, um die richtigen Mitarbeiter zu finden sowie für das bestehende Personal neue Kompetenzen zu entwickeln und Angebote zur Weiterbildung zu schaffen.

Wie können digitale Prozesse die Effizienz von HR Services verbessern?

Mit der geeigneten Software erhalten Personaler in wenigen Klicks direkt Einsicht in die gewünschte Personalakte und Transparenz über laufende Prozesse. Administrative HR-Prozesse, etwa Anträge für Sonderurlaub oder Zuschüsse werden automatisiert angestoßen und gesteuert, während wiederkehrende Mitarbeiteranfragen mittels HR Self-Service schnell und effizient bearbeitet werden. Personalabteilungen erhöhen so die Effizienz und Geschwindigkeit ihrer Arbeit, machen ihre internen Kunden – die Mitarbeiter – zufriedener und sparen dadurch Zeit und Kosten. Ein nicht zu unterschätzender Effekt ist, dass das alles revisions- und datensicher abläuft. Der Wechsel zur elektronischen Personalakte ist zudem der erste Schritt in Richtung eines papierlosen Büros. Alle Informationen rund um die Mitarbeiter werden zentral verwaltet und können von den berechtigten Personen jederzeit dezentral abgerufen werden. Zeitaufwendiges Ablegen und Suchen in Aktenbergen gehört der Vergangenheit an. Eine intelligente Suche ermöglicht den sofortigen Zugriff auf Personalakten. Ein sicherer und rollenbasierter Zugriff garantiert außerdem die Vorgaben von Datenschutz und Compliance. Der ortsunabhängige Zugriff liefert die Flexibilität und sorgt jederzeit für Handlungsfähigkeit, auch in Zeiten des Homeoffice. Effizient wird es

aber erst, wenn es auch hinter den Kulissen digital weitergeht. Deshalb ist es mit der reinen Dokumentendigitalisierung noch lange nicht getan. Angestrebte Lösung muss vielmehr eine digitale HR-Plattform im Hintergrund sein.

„Der Wechsel zur elektronischen Personalakte ist der erste?Schritt in Richtung eines papierlosen Büros.“ Wie weit sind die Kommunen Ihrer Einschätzung nach bei der Digitalisierung ihrer Personalprozesse?

Einige Kommunen arbeiten schon sehr engagiert an der Digitalisierung ihrer internen HR-Arbeit. Insgesamt aber liegt die Bundesrepublik beim Digital-Index der EU (DESI) gerade noch so im hinteren Mittelfeld – ein Indiz für den aktuell eher niedrigen Digitalisierungsstand. Das ist fatal, wenn man weiß, dass bis zum Jahr 2030 im öffentlichen Sektor in Deutschland 730.000 Mitarbeiter fehlen werden, wie aus einer Studie von McKinsey hervorgeht. Mit einer zielgerichteten Umsetzung von Digital HR kann die Attraktivität des öffentlichen Dienstes enorm gesteigert werden. Für Personalabteilungen, die noch ganz am Anfang stehen, hat sich die Einführung der digitalen Personalakte als Herzstück der HR-Digitalisierung bewährt. Nach Schaffung dieser wichtigen Grundlage kann man dann den schrittweisen Ausbau angehen, je nach Zielsetzung und Reife der Organisation.

Wie kann Haufe – auch in Kooperation mit dem Personal-Management-Dienstleister PeopleDoc – die öffentlichen Organisationen auf dieser Reise unterstützen?

Wir begleiten Personalabteilungen seit 50 Jahren dabei, ihr tägliches Geschäft effizient und rechtssicher zu meistern und bieten dabei digitale HR-Lösungen sowie HR-Software, Fachwissen und Weiterbildung aus einer Hand – sinnvoll kombinierbar und jeweils auf die Organisation oder Behörde abgestimmt. Dank unserer jahrzehntelangen Erfahrung, unserem umfassenden Experten-Netzwerk und dem permanenten Austausch mit unseren Kunden verstehen wir ganz genau die rechtlichen, inhaltlichen und praktischen Rahmenbedingungen der HR-Arbeit im Allgemeinen und des öffentlichen Dienstes im Speziellen. Dieses bringen wir in der Partnerschaft mit der weltweit bewährten HR-Service-Lösung von PeopleDoc und den Haufe Digitallösungen zusammen. So stellen wir öffentlichen Organisationen eine zuverlässige, praxisnahe und sehr gut nutzbare HR-Plattform zur Verfügung.

()

Dieser Beitrag ist im Titel der Ausgabe April 2021 von Kommune21 erschienen. Hier können Sie ein Exemplar bestellen oder die Zeitschrift abonnieren.

Stichwörter: Personalwesen, OZG, Haufe Group