



Personalsysteme

Personal operativ planen und Personalprozesse effizient leben

Themenbereich: Standardisierung/Automation

Messe-Stand: ST04

Fragen beantwortet
Ihnen Ihre zuständige
Kundenberatung

Die Sparkassen stehen durch neue Entwicklungen auf der Marktseite vor neuen Herausforderungen: In den nächsten Jahren werden weniger Mitarbeiter für die Beratung der Privatkunden im Segment der weniger ertragreichen Kundengruppen benötigt. Stattdessen werden mehr Intensität und Qualität bei der Betreuung der ertragreichen Kundengruppen erforderlich. Zudem werden sich aufgrund der Digitalisierung die internen Arbeitsstrukturen deutlich verändern. Ausgehend von diesen Entwicklungen wird eine IT-Unterstützung für den quantitativen und qualitativen Personalumbau benötigt.

Operative Personalplanung (OPP)

Die Operative Personalplanung unterstützt die Personalabteilungen bei der kurz- und mittelfristigen Planung des Personalbestands. Die Planungsübersicht bietet jederzeit einen Überblick über die MAK-/Köpfe- und Kostenauswirkungen zum gewählten Stichtag. Dabei orientiert sich die Planungsübersicht an dem bekannten OE- und Stellenplan aus PIO und stellt die vereinbarten Personalmaßnahmen aus PARISplus und die geplanten Maßnahmen übersichtlich dar. Daneben bietet die Planungsübersicht die Möglichkeit zur Erfassung und Anzeige von Zielwerten. Die Kostendarstellung nutzt die Berechnungsfunktionen der bekannten Personalkostenplanung in PARISplus. Dadurch wird eine hohe Planungsgenauigkeit auch auf der Kostenseite gewährleistet.

Die OPP als Ausgangspunkt für Personalprozesse

In der Operativen Personalplanung werden Mitarbeiterveränderungen und Vakanzen an einer zentralen Stelle sichtbar. Damit ist die OPP der Ausgangspunkt für alle nachfolgenden Prozessschritte von Personalveränderungsprozessen: Die Stellenausschreibung für eine Nachbesetzung oder die Rückkehr aus Elternzeit – in der operativen Personalplanung werden die anzustoßenden Prozessschritte frühzeitig sichtbar.

Folgerichtig setzt die Finanz Informatik zunächst den organisatorischen Wechsel als ersten Personalprozess um. Zum einen handelt es sich um einen häufig auftretenden

Bitte umdrehen >>



Seite 02

Prozess, der ein großes Potenzial zur Reduzierung des manuellen Aufwands birgt. Zum anderen kann dieser für weitere Prozesse wie »Eintritt Mitarbeiter« und »Austritt Mitarbeiter« als Vorlage dienen.

E2E-Prozessunterstützung für Personalprozesse

Die Personalprozesse werden beginnend mit dem »Organisatorischen Wechsel« im OSPlus-Portal umgesetzt. Dabei werden nicht nur die Prozessschritte in der Personalabteilung berücksichtigt, sondern auch die erforderlichen Folgeaktivitäten.

Ausgehend von der operativen Personalplanung wird für die Stellenausschreibung und -besetzung ein Recruiting-Tool zur Prozessunterstützung eingebunden und die Folgeprozesse von der Vergabe der IT-Rechte bis hin zum Gespräch mit der neuen Führungskraft werden angestoßen. Die konkrete Ausgestaltung wird derzeit mit den Projektparkassen konzipiert. Flexible Konfigurationsmöglichkeiten stellen die bedarfsgerechte Umsetzung sicher.

Passend zur Umsetzung in den Personalprozessen wird auch im IT-Berechtigungsmanagement der PPS-Prozess »User-Umsetzung bearbeiten« bereitgestellt und über den E2E-Prozess angestoßen.

Die Unterstützung des Prozesses »Organisatorischer Wechsel« wurde aus zwei Gründen als erster umzusetzender Prozess gewählt: Zum einen handelt es sich um einen häufig auftretenden Prozess, der ein großes Potenzial zur Reduzierung des manuellen Aufwands birgt. Zum anderen kann dieser für weitere Prozesse wie »Eintritt Mitarbeiter« und »Austritt Mitarbeiter« dienen.

Darüber hinaus werden zum OSPlus-Release 19.1 weitere Personalprozesse umgesetzt, wie beispielsweise Höhergruppierungen und Anzeige und Genehmigung von Nebentätigkeiten. In einem allgemein administrierbaren Serviceprozess lassen sich dann auch weitere Personalprozesse, z. B. der Zukauf von Urlaub, im OSPlus-Portal administrieren.

Fragen beantwortet
Ihnen Ihre zuständige
Kundenberatung.