

CeBIT 2008 –

BestPersAward für optimierte Computerunterstützung der Personalarbeit mittelständischer Unternehmen verliehen



Saarbrücken, 05.03.2008

Optimierte Computerunterstützung der Personalarbeit im Mittelstand – Unter dieser Leitidee prämiert der traditionsreiche BestPersAward der Universität des Saarlandes unter Leitung von Univ.-Prof. Dr. Christian Scholz alljährlich den gelungenen Einsatz von Computerprogrammen in mittelständischen Unternehmen. Univ.-Prof. Dr. Volker Stein, Geschäftsführer des Instituts für Managementkompetenz (*imk*), verlieh am 4. März 2008 auf der CeBIT mehreren Mittelständlern die begehrte Personalmanagement-Auszeichnung:

Klarer Sieger war in diesem Jahr – wie bereits im Vorjahr – die DDS Dresdner Direktservice GmbH, gefolgt von Tele Atlas Deutschland GmbH. Eng wurde der Kampf um Platz drei. Dem nicht messbaren Abstand zwischen den Unternehmen Volksbank Wilferdingen-Keltern e.G., T-Systems Multimedia Solutions GmbH und Fujitsu Microelectronics Europe GmbH wurde die Jury gerecht und vergab in diesem Jahr an alle drei Unternehmen den dritten Platz. Das BestPersAward-Team gratuliert den Siegern!

Hintergrund

Der BestPersAward zeichnet jedes Jahr Unternehmen für die beste Personalarbeit im Mittelstand aus. Der Wettbewerb, ausgerichtet vom renommierten Institut für Managementkompetenz (*imk*) der Universität des Saarlandes, bewertet die vorbildliche und zukunftsweisende Personalarbeit anhand von zehn Kategorien. Die Sieger in der Kategorie „Computerisierung“ werden jeweils im Rahmen der CeBIT in Hannover auf dem CeBIT Forum HR verliehen.

Der Mittelstand hat seine eigenen Regeln!

Anlässlich der Preisverleihung auf dem CeBIT Forum HR stellte Univ.-Prof. Dr. Volker Stein, Geschäftsführer des Instituts für Managementkompetenz (*imk*) der Universität des Saarlandes, nicht nur die Ergebnisse der BPA-Bewertungssparte „Computerisierung“ vor, sondern ging auch auf einige Trends der Computerunterstützung mittelständischer Personalarbeit ein:



Im e-Recruiting und computerbasierten Talent Management gibt es tatsächlich immer effizientere Personalsoftware zur integrierten Unterstützung strategischer Personalmanagement-Funktionen. Auch Web 2.0 breitet sich aus, so in Form von Empfehlungen in sozialen Netzwerken (wie Facebook und Xing), die zunehmend (die kleineren) Jobbörsen ersetzen, und in Form multimedialer Anwendungen wie Instant Messaging, Personensuchmaschinen (z.B. zoominfo), Chef-Blogs, Videos und Podcasts zum Transport weicher Informationen. Doch mehrfach Vorsicht: Erstens muss zunächst das Web 1.0 den Standards entsprechen – denn wer heute noch immer nicht funktionierende Links auf der Homepage hat und weder seine Arbeitgebermarken transportiert noch emotional anspricht, erhöht nicht gerade seine Arbeitgeberattraktivität. Zweitens muss gelten: Wenn Multimedia, dann professionell – denn wer beispielsweise Videos aufspielt, muss in ihnen auch die gewollten Signale aussenden und nicht vor lauter Technikbegeisterung eine Platitüde nach der anderen abspielen! Und drittens muss im Zusammenhang mit dem Web 2.0 klar sein, dass es nicht nur mehr Informationen über Bewerber gibt, sondern umgekehrt das Unternehmen für Außenstehende auch viel transparenter wird.

In der computergestützten Personalentwicklung diffundieren mittlerweile „Serious Games“ in das betriebliche e-Learning hinein: online-Computerspiele mit ernsthaften Lerninhalten plus Überraschung, Interaktion, Spaß am Wettbewerb. Sie bieten eine reizvolle Möglichkeit zur Aneignung von Fähigkeiten, die im Berufsleben benötigt werden: Selbstorganisation, Teamarbeit und Risikomanagement sind mittlerweile für den computerspielgewöhnten Nachwuchs ernsthafte Alternativen mit hohem Lernpotenzial.

Im computergestützten Wissensmanagement werden für den Mittelstand zunehmend neue Instrumentarien interessant, beispielsweise Wikis als betriebsinterne Wissensspeicher im Intranet. In ihnen kann und soll jeder Mitarbeiter zum Beispiel Projektabläufe, Projektpartner, Beurteilungen der Zulieferer, typische Fehler und vieles mehr einpflegen, auch wenn dies noch kein „abgeschlossenes“ Wissen ist. Hauptvorteile sind hier die gegenüber Intranet-Lösungen intensivierete Einbindung der Mitarbeiter, die steigende Akzeptanz und die besseren Nutzungsraten.

Drei wichtige Erkenntnisse lassen sich aus dem BestPersAward für den Mittelstand ableiten:

1. Unternehmen, die sich intensiv mit ihrer Kommunikation auseinandersetzen, machten sich auch mehr Gedanken über sinnhafte IT-Lösungen! Die Beschäftigung mit dem Arbeitgeberimage ist offensichtlich gleichzeitig einer der Haupttreiber für das Überdenken der IT.
2. Es ist sinnvoller, anstatt „suboptimale Prozesse mit viel IT auszurüsten“, gut funktionierende Prozesse mit IT noch effektiver und effizienter zu machen!
3. Neben „Super-Systemen“ funktionieren ebenso Partiallösungen! Mittelständler brauchen keine IT nach dem Motto „je mehr, desto besser“, sondern es zählen primär die Inhalte, die es mit der „IT als Hilfsmittel“ umzusetzen gilt. Erfolgskritisch ist es, die einzelnen Softwareprogramme auf die Personalstrategie abzustimmen.

Über den BestPersAward

Mit der Teilnahme am BestPersAward erhalten mittelständische Unternehmen die Chance, Antworten auf zentrale personalwirtschaftliche Fragen zu bekommen. Neben der Standortbestimmung der eigenen Personalarbeit samt ihren Stärken und Schwächen erfolgt auch ein Vergleich mit der Personalarbeit von Wettbewerbern. Der Ausrichter, das Institut für Managementkompetenz (*imk*) an der Universität des Saarlandes (Univ.-Prof. Dr. Christian Scholz), steht für fundierte wissenschaftliche Grundlagen bei der Erhebung und Konzipierung praxistauglicher Zukunftsstrategien. Auch zahlreiche Vertreter deutscher Wirtschaftsverbände (z.B. die Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände, der Bundesverband Druck und Medien, der Hauptverband des deutschen Einzelhandels etc.) unterstützen den BestPersAward im Rahmen einer Mitgliedschaft im Fachbeirat. Dank diverser Partner sind die Teilnahme an der Befragung und die damit verbundene Siegereveranstaltung kostenlos.



Der nächste Wettbewerb mit Preisverleihung findet 2009 statt. Herzliche Einladung auch zum Ein-Tages-Workshop „Beste Personalarbeit im Mittelstand“ am 16.10.2008 in Saarbrücken! Informationen wie immer unter www.BestPersAward.de!

Kontakt

Dipl.-Kffr. Stefanie Müller
Tel.: 0681-302 4726
Email: stefanie.mueller@orga.uni-sb.de

Die Platzierungen

Platz 1: DDS Dresdner Direktservice GmbH

Die DDS Dresdner Direktservice GmbH verfolgt den Grundsatz „Der Einsatz von Computerprogrammen ist Erfüllungsgehilfe und kein Selbstzweck“. Der Call-Center-Dienstleister punktete mit seinem integrierten Einsatz von IT-Programmen, die alle auf die Personalstrategie abgestimmt sind. Die Jury überzeugte insbesondere die Individualisierung der Computeranwendungen – so etwa, dass für jeden einzelnen Mitarbeiter die individuellen Vorgaben für die Beurteilungs- und Mitarbeitergespräche dynamisch über das Intranet erzeugt werden. Dies wird verzahnt mit einem zeitgemäßen Coaching-Instrument, das IT-basiert Telefonate zur Beurteilung und Optimierung aufbereitet. Hierdurch wird dem qualitätsorientierten Serviceanspruch der Kunden der Muttergesellschaft Dresdner Bank entsprochen.

Platz 2: Tele Atlas Deutschland GmbH

Tele Atlas Deutschland GmbH bildet alle Prozesse des Personalmanagements und der Mitarbeiterkommunikation sowie der Dokumentenkontrolle in hauseigenen IT-Instrumenten ab: Mitarbeitergespräche, Gehaltserhöhungen, Bonus- und Gehaltsausschüttungen erfolgen elektronisch. Alle Systeme werden online und somit standort- und zeitunabhängig bedient. Die Jury honoriert insbesondere die hohe Transparenz dieser Personalarbeit, die in Form eines digitalen Lexikons allen Mitarbeitern zur Verfügung steht, sowie den Einbau einer IT-basierter Prozessunterstützung, die eine rechtzeitige Durchführung der Personalaufgaben sicherstellt.

Platz 3: T-Systems Multimedia Solutions GmbH

Für die T-Systems Multimedia Solutions GmbH zählt die enge Verzahnung von Employer Branding und E-Recruiting mit Web-2.0-Technologien. Honoriert wurden durch die Jury um Professor Scholz vor allem die als Eigenlösungen konzipierten IT-Systeme eines Bewerbermarktplatzes, des Stellenmanagement, Bewerbermanagement, das Matching von Bewerbern und Stellen sowie Prozess-Workflows unterstützt, eines elektronischen Personalakte-Systems, einer wiki-basierten Wissensdatenbank sowie einer Verwaltungssoftware für die Teamarbeitssteuerung.

Platz 3: Fujitsu Microelectronics Europe GmbH

Fujitsu Microelectronics Europe GmbH stellt mit Hilfe seiner unternehmensspezifischen IT-Lösungen über nutzerfreundliche und transparente HR- und Leadership-Prozesse den Wertbeitrag des Personalmanagements zur Realisierung seiner Unternehmensstrategie heraus. Die Jury war überzeugt vom „Performance & Potential Assessment“ – einem jährlichen Mitarbeitergespräch auf der Basis von stellenspezifischen und aus der Unternehmensstrategie abgeleiteten Kompetenzprofilen, bei denen die differenzierte Potenzialeinstufung in der IT abgebildet ist.

Platz 3: Volksbank Wilferdingen Keltern e.G.

Ausgezeichnet wurde die Volksbank Wilferdingen-Keltern e.G. vor allem für ihr einheitliches Kommunikationssystem, das unter anderem Work-Flows für viele Spezialaufgaben des Personalmanagements konzipiert und integriert hat. Ein Beispiel ist die Personalveränderung (Eintritte/Austritte/Elternzeit etc.), deren Tätigkeiten den zuständigen Mitarbeitern angezeigt und nach Abarbeitung entsprechend dokumentiert wird. Eingebettet wird hier jedoch nicht nur die Personalarbeit, sondern auch alle anderen im Unternehmen betroffenen Bereiche wie Marketing, EDV, Organisation und die Fachbereiche sind berücksichtigt. Durch diese Navigationshilfe wird nicht nur die Reihenfolge der Kommunikationswege festgelegt, sondern auch deren Inhalt und termingerechte Abarbeitung sichergestellt. Damit verbessert sich die Zusammenarbeit an der sensiblen Nahtstellen Mitarbeitereintritt und –austritt.