



Halten Sie Schritt mit den Neuerungen im Workforce Management

Immer mehr freie und externe Mitarbeiter, zunehmende Regulierungen: Das Personalwesen durchlebt drastische Veränderungen. **Die Folge: Herkömmliche Methoden der Mitarbeiterbindung und Produktivitätsmaximierung greifen nicht mehr.** Um das ganze Mitarbeiterpotenzial zur Geltung zu bringen, braucht man ein neues Konzept im Personalwesen: Es genügt nicht, Transaktionen zu verarbeiten, sondern es muss strategischer Wert erbracht werden.

Hier erhalten Sie fünf Ratschläge, wie Sie angesichts des dramatischen Wandels im Workforce Management wettbewerbsfähig bleiben.

1

Umgang mit zunehmender Regulierung

Behördliche und institutionelle Bestimmungen zur Personalwirtschaft sind umfangreicher denn je. **Die Anmeldung der Arbeitnehmer beim Finanzamt, bei der Sozialversicherung und ggf. beim Gesundheitsamt und die Abwicklung der entsprechenden Abgaben erfordern einen hohen Verwaltungsaufwand und erweisen sich mitunter als komplex.** Für geringfügig Beschäftigte („Minijobber“) gelten wieder andere Regelungen. Neben der exakten Aufzeichnung von Vertragsdauer und Arbeitszeiten sind fallweise spezifische Beitragsnachweise zu erbringen. Sie müssen dafür sorgen, dass Ihre verschiedenen Systeme ineinandergreifen: Lohnabrechnungen, Zusatz- und Sozialleistungen sowie die Dienstplanerstellung basieren auf denselben Daten. Es braucht zudem intelligente Business-Regeln, damit bei

Regelverstößen und Fehlern rechtzeitig Warnmeldungen ausgegeben werden.

2

Vorkehrungen für freie und externe Mitarbeiter

Unternehmen arbeiten immer häufiger mit freien Mitarbeitern oder Personal von außerhalb – allen voran in den Liefer- und Distributionsketten. All diese Arbeitskräfte mit ihrem jeweiligen Status müssen ebenso verwaltet werden wie Mitarbeiter, die im Rahmen eines Joint-Ventures zum Einsatz kommen. Um diese Vielfalt an Möglichkeiten zu bewältigen, sind Sie auf HR-Systeme angewiesen, die in der Cloud arbeiten und dennoch integriert sind. Diese Systeme müssen über hierarchische Berechtigungsstrukturen verfügen, damit Selbstständige und Beschäftigte eine unterschiedliche, an die Position angepasste Sicht derselben Daten erhalten, während Manager einen Berichtszugriff auf sämtliche Informationen benötigen.

3

Vorkehrungen für den demografischen Wandel in der Belegschaft

Die Alterszusammensetzung der Belegschaft verschiebt sich. Heute legen mehr Arbeitskräfte Wert auf flexible Vereinbarungen oder haben Interesse an Gelegenheits- und Teilzeitarbeit. Der Umgang mit unregelmäßigen Erwerbsmustern in herkömmlichen Personalverwaltungs lösungen lässt leider zu wünschen übrig. Eine Optimierung der Unternehmensprozesse im Hinblick auf unterschiedliche Erwerbspräferenzen stärkt nicht nur die Loyalität und das Engagement, sondern steigert auch die Effizienz. Achten Sie darauf, dass die Software für die Einsatzplanung die nötige Flexibilität mitbringt, um neue Lebensstile zu berücksichtigen. Das bedeutet nicht zuletzt, dass sie Mobil-Unterstützung bieten muss. **Seit 2015 stellen die „Millennials“ zum Beispiel in den USA den größten Teil der erwerbstätigen Bevölkerung.**



Nicht nur sie erwarten heute, dass sie auf die Technologien, die zu ihrem Alltag gehören, auch mit Handheld-Geräten zugreifen können.

4

Streben Sie nach Innovation in der Kommunikation

Die Arbeitsplätze sind heute räumlich verteilt, das Personal nicht immer vollzeitbeschäftigt. Da kann es vorkommen, dass sich manche von ihrer Arbeit abgekoppelt fühlen. Die möglichen Konsequenzen sind schwaches Engagement, schlechte Interaktion und hohe Fluktuation. Bieten Sie Multi-Channel-Möglichkeiten für die Kommunikation und ermöglichen Sie Mitarbeitern den Selbstbedienungszugang zu Systemen wie der Dienstplanerstellung. Doch mit der Bereitstellung von Daten ist es nicht getan. Bauen Sie auch Social-Collaboration-Tools ein, damit Arbeitskräfte mit Vorgesetzten und untereinander Verbindung halten können.

5

Vorhersagen und Planungen optimieren

Dieses neuartige Arbeitsumfeld ist komplexer und weniger leicht vorhersehbar, als es je zuvor der Fall war. Die Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit ist das Um und Auf für die finanzielle Gesundheit Ihres Unternehmens. Bedenken Sie: **Bei der aktuellen Fluktuationsrate werden 75 % der heutigen S&P 500-Unternehmen bis 2027 ihren Platz verlieren.** Um sich im Wettbewerb auch morgen zu behaupten, brauchen Sie ausgereifte Planungs- und Vorhersagewerkzeuge, mit deren Hilfe die Personalabteilung Nachfragespitzen und -senken ebenso bewältigen kann wie Personalengpässe. Routineaufgaben der Personalverwaltung können in integrierten Systemen automatisiert werden, und HR-Verantwortliche haben unabhängig vom verwendeten Gerät alle benötigten Daten zur Verfügung.

Lesen Sie mehr dazu, wie Sie Ihr Workforce Management auf die nächste Stufe bringen >

Teilen:   



Copyright© 2017 Infor. Alle Rechte vorbehalten. Die hier aufgelisteten Wort- und Designmarken (Name, Logo) sind Markenzeichen und/oder geschützte Marken der Infor und/oder deren Tochtergesellschaften und sonstiger verbundener Unternehmen. Alle anderen hier genannten Markenzeichen sind das Eigentum der betreffenden Unternehmen. www.infor.com

Infor (Deutschland) GmbH, Hollerithstraße 7, 81829 München, www.infor.de

INF-1466476-de-DE-0417-1