

# Zielgruppenspezifische Informationen und Services

Mitarbeiterportale verknüpfen Anwender, Informationen und Prozesse über Bereichsgrenzen hinweg und optimieren die Abläufe im Unternehmen.

Ruth Huber

Das Mitarbeiterportal bietet autorisierten Nutzern den sicheren und globalen Zugriff auf alle wichtigen Informationen, Dokumente und Anwendungen – unabhängig von Ort und Zeit. Mit Hilfe solcher Integrations- und Applikationsplattformen können unternehmensrelevante Informationen, die als Entscheidungsgrundlage dienen, rasch gefunden werden. Auch ermöglichen Portallösungen die fachübergreifende Nutzung von Informationen und verbessert damit die unternehmensweite Zusammenarbeit. Wie in anderen Unternehmensbereichen auch, haben sich in den letzten Jahren die Aufgaben und Herausforderungen für das Personalmanagement geändert und damit das „Werkzeug“, welches ein effizientes Human Resource Management (HR-Management) ermöglicht. „Die Anforderungen an das Personalwesen sind in den letzten Jahren vor dem Hintergrund anhaltend steigenden Wettbewerbsdrucks, sich ständig wandelnder Märkte und der demographischen Entwicklung permanent gestiegen. Alle Personaldaten müssen unternehmensweit in Echtzeit vorliegen, damit Personal-Maßnahmen in kurzer Zeit abgeleitet werden können“, sagt Helmut Eichert, Managing Director Oracle Austria: „Die Anforderungen an ein modernes HR-Management wie es Oracle HCM (Human Capital Management) bietet beginnen bei einem ausgeklügelten Selfservice-Portal und automatisiertem Schulungsmanagement und gehen bis hin zu verkürzten Bewerbungsprozessen und hochwertigen Reports.“

## Einbindung in Unternehmensprozesse

Mitarbeiter- oder Selfserviceportale eignen sich sehr gut zur Abbildung von

Prozessen wie Reisekostenmanagement, Bewerberverwaltung, Personalentwicklung (Mitarbeiter-Beurteilungen und Seminarverwaltung) sowie Personalplanung und Personalkostenplanung. „Der zentrale Gedanke eines Portals ist es, die Führungskräfte und Mitarbeiter möglichst effizient in personalwirtschaftliche Prozesse einzubinden. Allen Beteiligten werden dabei entsprechend ihrer Rolle im Unternehmen oder in der Behörde alle für sie relevanten Informationen und Services – das heißt, die Möglichkeit des Anstoßens von Personalverwaltungsprozessen – unabhängig von Ort und Zeit zur Verfügung gestellt, die sie für ihre tägliche Arbeit benötigen und die ihnen den Arbeitsalltag erleichtern“ umreißt Manfred Nagl, Geschäftsführer P&I Österreich, die Aufgaben, die Mitarbeiterportale erfüllen. „Inhalte und Services moderner Mitarbeiterportale sollten in öffentlichen und geschützten Bereichen zur Verfügung gestellt, und der Zugriff durch einen rollenbasierten Berechtigungsschutz mittels moderner Datenschutztechnologien geregelt werden. Hierbei stellt das Single-Sign-On-Verfahren eine einfache Benutzerführung sowie die komfortable Rechte- und Benutzerverwaltung sicher“, so Nagl, der sich auch für die Nutzung offener konzipierter Systeme ausspricht: „Es sollen mehrere Anwendungen in der webbasierten Oberfläche integriert werden können. Die offene Internetarchitektur unterstützt die unterschiedlichsten Anwendungsserver-Plattformen und Datenbanken.“

Ähnlich definiert Peter Hawle, Geschäftsführer HR Force EDV-Beratung die Funktion eines Mitarbeiterportals im Unternehmen: „Moderne Mitarbeiterportale ermöglichen, dass Mitarbeitern zielgruppenspezifische Informationen und Services sowie Arbeitsprozesse und

-inhalte zur Verfügung gestellt werden können. Self-Service-Funktionen wie Urlaubsantrag, Lohn- und Gehaltsnachweis, Zeitkorrektur, Reiseanträge, Kurskataloge und ähnliches sind fixe Bestandteile eines modernen Human Capital Managements. Mailfunktionen, Online-Hilfen, Beschreibungen von Arbeitsprozessen, Telefonbuch und Ansprechpersonen machen Mitarbeiterportale zu unverzichtbaren Werkzeugen bei der täglichen Arbeit.“

## Strategisches HR-Management

Mitarbeiterportale bieten Mitarbeitern, HR-Verantwortlichen und Führungskräften eine Reihe von Lösungen, die zur Effizienzsteigerung der Arbeitsprozesse und höherer Zufriedenheit beitragen. „Durch das Einbinden der Mitarbeiter in administrative Personalprozesse wie bei der Beantragung von Urlauben oder der Anmeldungen zu Kursen wird die HR-Abteilung entlastet und kann sich so dem eigentlichen Aufgabengebiet, dem strategischen HR-Management, also der Personalentwicklung, dem Talent- und Personal-Management widmen“, erklärt dpw H.R. Software-Geschäftsführerin Benigna Prochaska, „Führungskräfte können auf Knopfdruck Standard-Informationen und Reports aus dem Portal abrufen und Workflows wie Reisekostengenehmigungen erledigen.“ Effiziente Mitarbei-





terportale optimieren die Nutzung der Personaldaten und ermöglichen eine hohe Performance im Personalmanagement, die notwendig ist, um Wettbewerbsvorteile zu generieren und zu halten. „Ein modernes Portal ist webbasiert und einfach sowie übersichtlich in der Anwendung, ein wesentlicher Faktor für die Anwender-Akzeptanz. Weiterführende Tools wie Bewerbungsmanagement und Aus- und Weiterbildung unterstützen den qualitativen Ausbau der wichtigsten Unternehmensressource – die Mitarbeiter. Das Schlagwort Human Capital Development wird damit vom Schlagwort zur gelebten Wirklichkeit“, ist Prochaska überzeugt.

Portale ermöglichen also einen einheitlichen, personalisierten und rollenbasierten Zugriff auf alle Informationen, Dienste und Anwendungen, die Mitarbeiter zur Erledigung ihrer Aufgaben benötigen. „Es können damit ausgewählte personalwirtschaftliche Pro-

zesse mittels Self-Service-Lösungen wie beispielsweise von SAP an die Arbeitsplätze der Mitarbeiter verlagert werden. Damit stellt man gleichzeitig die Weichen für schlankere und damit effektivere personalwirtschaftliche Prozesse, entlastet die Personalabteilung von Routineaufgaben und schafft damit Freiräume für wesentliche strategischere Aufgaben“, erläutert Robert Zöchling, HR-Experte bei SAP Österreich. „Auch erhalten Führungskräfte über das Mitarbeiterportal wesentliche Informationen wie Mitarbeiterdaten, Gehaltshistorien, innerbetriebliche Versetzungen sowie Kosten- und Budgetinformationen. Ergänzend zum Lösungsangebot von mySAP HCM und mySAP ERP Financials können somit den Mitarbeitern über diese Unternehmensportal-Plattform leistungsstarke Werkzeuge für das Knowledge Management angeboten, individuelle Informationsquellen erschlossen und andere wichtige Informationen und Dienste zugänglich gemacht werden. Auf diese Weise lassen sich auch kostspielige, papierbasierte Prozesse automatisieren“, sagt Zöchling.

### Praxis hinkt Theorie hinterher

Doch nicht immer stimmen die so verführerisch klingenden theoretischen Szenarien mit der Realität in den Unternehmen überein. „Mitarbeiterportale sind seit längerem Thema bei mittleren und größeren Unternehmen. Die

Umsetzung steckt aber nach unserer Erfahrung oft noch in den Kinderschuhen“, schildert Patrick Hennies, Produktmanager bei Atoss seine Erfahrungen, „mittlerweile recht weit verbreitet ist die Nutzung einfacher Portaldienste, beispielsweise die Abbildung der Reisekostenabrechnung oder einfacher Zeitwirtschaftsaufgaben. Atoss geht einen Schritt weiter und bietet heute bereits zahlreiche Funktionen eines Prozessportals, der zweiten, umfassenderen Generation von Mitarbeiterportalen. Sie integrieren oft Subportale von Spezialanwendungen, erlauben interaktives Arbeiten und werden immer stärker Teil der Basisstruktur eines Unternehmens.“

*Atoss*

[www.atoss.at](http://www.atoss.at)

*dpw H.R. Software*

[www.dpw.at](http://www.dpw.at)

*HR Force EDV-Beratung*

[www.hrforce.at](http://www.hrforce.at)

*Oracle Austria*

[www.oracle.com](http://www.oracle.com)

*P&I Österreich*

[www.pi-ag.com](http://www.pi-ag.com)

*SAP Österreich*

[www.sap.at](http://www.sap.at)