



Management Self Service: Personalmanagement zur Selbstbedienung

INFONIQA

Burgerketten demonstrieren seit Jahrzehnten, wie gut Selbstbedienung funktioniert. Wenn der Kunde mit anpackt, geht alles ein bisschen schneller und Unternehmen sparen Kosten und Zeit ein. Das Prinzip funktioniert auch im HR-Management – konkret: bei HR-Software-Anwendungen, die Führungskräfte in Eigenregie ausführen.



Was bedeutet „Self Service“ und was umfasst es?

Das Prinzip von digitalen Self Service Anwendungen ist denkbar einfach: Nicht mehr der Personalmanager allein verwaltet alle HR-Vorgänge, sondern der Mitarbeiter oder eben die Führungskraft packen mit an. **Mitarbeiter können zum Beispiel einen Login für das verwendete HR-System erhalten und ihre Stammdaten selbst pflegen:**

- Ihre persönlichen Daten
- Ihre Qualifikationen
- Ihre Ausbildungen
- Ihre betriebliche Rolle und bisherigen Funktionen

Es gibt aber noch weitere Bereiche, in denen Mitarbeiter per Self Service eigenständig Aufgaben steuern können, die früher allein HR oblagen. Zum Beispiel können sie Urlaub beantragen, sich krankmelden, ihre Reisekostenab-

rechnung einreichen und, und, und. Das entlastet HR massiv, da zahlreiche Anfragen, die reine Fleißarbeit wären, gar nicht erst bei der Personalabteilung ankommen. Schließlich können die Mitarbeiter mit wenigen Klicks grundlegende Informationen einsehen und ggf. ändern, zum Beispiel die Adresse nach einem Umzug.

Was ist der Unterschied zwischen ESS und MSS?

Managen Mitarbeiter Prozesse per Self Service, ist die Rede von ESS – Employee Self Service. Es gibt aber noch eine zweite Variante: MSS oder Manager Self Services. Über MSS erhalten Führungskräfte Zugang zu den für sie relevanten HR-Prozessen. So haben sie nach dem Login in das HR-System ihres Unternehmens alle wesentlichen Daten und Fakten vor Augen, die sie für eine optimale Führung ihrer Mitarbeiter brauchen: Arbeitszeiten, Krankheitsausfälle oder auch die Gehaltsentwicklung. Sie müssen also nicht erst den Weg über HR gehen, sondern können sich innerhalb von Sekunden an dem zentralen und mit strikten Freigabelogiken abgesicherten Informationspool bedienen.

Im Bereich des Kompetenz- und Talentmanagements können Manager ihr Personal per MSS sehr einfach und sehr passgenau zu deren Kompetenzen einsetzen. In diesem Zusammenhang profitieren sie von zeitsparenden Profilvergleichen und identifizieren Potenziale auf Knopfdruck. Hierbei zeigt sich deutlich, wie sich die Rolle von HR wandelt. Waren Personaler vor wenigen Jahren noch Dienstleister innerhalb des Unternehmens, die HR-Bedarfe bedient und administriert haben, werden sie nun verstärkt zu Beratern.

Beispiel: Kann sich eine Führungskraft mit wenigen Mausklicks einen Überblick über die Qualifikationen in einer bestimmten Abteilung verschaffen, kann sie schneller Vorauswahlen treffen und HR zurate ziehen, wenn es um die finale Entscheidung im Sinne der HR-Strategie geht.

MSS im Bewerbermanagement

Genauso praktisch ist die Führungskräfte-Selbstbedienung im Recruiting: Auch hier leisten Management Self Services wertvolle Dienste. In einem Bewerbermanagement-System sind alle Recruiting-Prozesse abbildbar und steuerbar. Manager erhalten Zugriff und haben jederzeit den perfekten Überblick über jeden Bewerberstatus. Durch Erinnerungsfunktionen gerät der Entscheidungsprozess nicht ins Stocken und durch einfache grafische Hilfen wie z. B. Sternbewertungen bei Bewerbern brauchen Entscheidungen deutlich weniger Zeit. So partizipieren Führungskräfte deutlich stärker am Bewerberprozess und helfen, an Geschwindigkeit zu gewinnen. Früher langwierige Freigabeprozesse sind dank MSS nur noch eine Frage von Sekunden. Und das ist unbezahlbar zu Zeiten von „Sofortness“ auf einem vom zunehmenden Fachkräftemangel geprägten Arbeitsmarkt.

Im Bildungsmanagement behalten Manager derweil die Entwicklung ihrer Teams im Blick. Integriert in eine gute HR-Software sind außerdem meist Controlling-Tools, mit denen Manager erfolgskritische Zahlen, Daten und Fakten auf Knopfdruck in Eigenregie auswerten können. So ersparen sie sich den Gang in die HR-Abteilung und müssen nicht mehr warten, bis der zuständige Kollege Zeit hat, die Daten zusammenzutragen.

Vorteile von Management Self Services

Auch die Datenqualität steigt. Schließlich werden alle Daten mittels MSS sofort im richtigen System erfasst – durch den Manager selbst. Er leitet diese nicht mehr wie bisher an den seinen HR-Ansprechpartner weiter, der diese dann manuell aus einer Excel-Liste in das HR-System überträgt. Stattdessen ist alles direkt am richtigen Ort und an der richtigen Stelle. So passieren keine Copy-&Paste-Fehler mehr, alle Daten sind immer auf dem neuesten Stand und alle Beteiligten greifen stets auf die gleichen Informationen zu.

Mit MSS-Anwendungen sparen Führungskräfte wertvolle Stunden und vermeiden diese nicht mehr mit Zeitfressern wie Mails und Meetings. Durchschnittlich sitzen Top-Manager 72 Prozent ihrer wöchentlichen Arbeitszeit in Meetings. 24 Prozent werden mit digitaler Kommunikation verbracht. Das sind die Ergebnisse von "The Leader's Calendar", einer Langzeitbeobachtung der Harvard Business School. Zahlreiche der Meetings dürften mit MSS obsolet werden, weil so mancher Abstimmungsprozess einfach entfällt.

Auf welche HR-Trends und Anforderungen ist MSS „die Antwort“?



Hier effizienter zu werden ist auch bitter nötig. Denn Manager können die gewonnene Zeit optimal in anderweitige Aufgaben investieren. Zum Beispiel ist das Thema Führung mehr denn je im Wandel. Immer seltener gehen Top-Down-Prozesse auf, stattdessen werden Mitarbeiter stärker in Entscheidungsfindungsprozesse integriert.

Der heutige Innovationsdruck in allen Märkten bedingt, dass Ideen schneller zur Marktreife gebracht werden müssen. Dafür muss im Unternehmen jeder seine grauen Zellen anzapfen, nicht mehr nur das Management. Zumal alles andere auch eine Vergeudung wertvollen Wissens wäre. Nie waren Mitarbeiter schließlich besser ausgebildet als heute.

Neue Führungsstrukturen etablieren

Am Ende des Tages wird es beim Führen von Teams künftig verstärkt darum gehen, dass ein moderierender Führungs- oder Coachingstil Kreativität, Innovationen und Prozessverbesserungen initiiert, um die Wettbewerbsfähigkeit zu sichern und Mitarbeitern den Spaß an der Arbeit und Mitgestaltung zu garantieren.

Wie reformbedürftig das klassische Modell der hierarchischen Führung ist, zeigt die Studie „Führungskultur im Wandel“ von der Initiative „Neue Qualität der Arbeit“. Für diese wurden Führungskräfte verschiedener Ebenen befragt. Sie favorisierten mehrheitlich die Selbstorganisation von Teams und erteilten dem hierarchisch steuernden Management eine Absage. Doch das verlangt in vielen Organisationen den Totalumbau von Führungsstrukturen. Auf Manager kommt also jede Menge Arbeit zu und jedes Tool, das sie zeitlich von anderen Aufgaben entlastet, ebnet den Weg in eine erfolgreiche Zukunft.



Das leistet ein Management Self Service:

- ✓ Manager können jederzeit verschiedene Mitarbeiterinformationen einsehen und steuern.
- ✓ Personalmanagement-Prozesse laufen erheblich reibungsloser ab.
- ✓ Im Ergebnis haben sie ihren Bereich besser im Blick.
- ✓ Manager können mit wenigen Klicks Entscheidungen treffen und Freigaben erteilen.
- ✓ Es entstehen keine veralteten Dokumente, sondern alle arbeiten mit dem gleichen Status Quo.
- ✓ Die Personalabteilung wird signifikant entlastet.

Fragen? Wir sind gerne für Sie da!

Ihr Infoniqa Team

Weitere Informationen rund um die
digitalen Lösungen von Infoniqa finden
Sie unter:

www.infoniqa.com



