

Fokus auf Talent

ohne bürokratischen Aufwand oder Risiken der Nichteinhaltung von Compliance - Ist das möglich?

Wäre es nicht schön, wenn Sie sich als Personalverantwortlicher mehr auf die Anwerbung (das Personalmarketing), Bindung und Entwicklung von Talenten in Ihrem Unternehmen konzentrieren könnten? Auf zufriedene Mitarbeiter und Führungskräfte hinarbeiten könnten und eine gesunde Organisation schaffen?

Leider besteht ein Großteil der Personalarbeit immer noch aus Verwaltungsaufgaben, die wenig oder gar keinen Mehrwert bringen, aber dennoch erledigt werden müssen. Sie sind oft unvermeidlich.

Ein Anbieter von HR-Technologien würde lügen, wenn er behaupten würde, er könne diese Aufgaben vollständig eliminieren. Was Sie tun kön-

nen, ist es viel einfacher zu machen. Damit Ihr HR-Team in die Lage versetzt wird, sein Fachwissen zu entwickeln.

Nétive VMS möchte Unternehmen, die externe Mitarbeiter einstellen, erheblich erleichtern. Wir tun dies, indem wir vorhersehbare Prozesse bei der Einstellung von Personal automatisieren. Alle Personen, die am Einstellungsprozess beteiligt sind, können sich durch den Einsatz von Nétive VMS stärker auf Themen konzentrieren, bei denen sie den größten Mehrwert haben. In der Zwischenzeit läuft der Einstellungsprozess weiter und gewährleistet ein Maximum an Rekrutierungskraft, Compliance und Verwaltungseffizienz.

Showcase:

Royal BAM Group,
ein börsennotiertes Bauunternehmen

- 13.000 Mitarbeiter
- € 350 Millionen Umsatz
- Activ in mehr als 30 Ländern

“Angesichts der vielen neuen Vorschriften für die Einstellung von Mitarbeitern mussten wir anfangen, über „Tooling“ nachzudenken.”

Thomas Hopman, BAM

BAM beschloss vor einigen Jahren, ein zentrales Personalbüro einzurichten. Für alle Abteilungen und operativen Gesellschaften der Gruppe wird die Einstellung von externem Personal von diesem Personalbüro koordiniert. Anfänglich geschah dies noch ohne wirkliche Automatisierung. Da insbesondere der regulatorische Aufwand zunahm, beschloss die BAM, Nétive VMS zu beauftragen. Bei der anfänglichen Implementierung lag der Schwerpunkt auf der Sicherstellung der Compliance. Danach wuchs der Umfang des Personaldienstes allmählich und VMS ging mit ihm mit. Von Anfragen und Kandidaten bis hin zu Stunden und Rechnungen etc.

Was ist ein Vendor Management System (VMS)?

Ein VMS ist ein System, mit dem Sie alle Prozesse rund um die Einstellung von externem Personal automatisieren können. Es ermöglicht Managern aus verschiedenen Abteilungen, ihren Personalbedarf an ihre Personalabteilung weiterzugeben, die dann die Anfrage an die Personal Lieferanten weiterleiten kann. Die Bewertung von Bewerbern, Vertragsabschlüssen, Arbeitsstunden, Rechnungen und Berichten werden ebenfalls unterstützt.



Ein VMS ist ein sehr umfassendes System. In den folgenden Funktionsblöcken erläutern wir einige Funktionen, die Ihnen bei einer konkreten Einstellungs herausforderung helfen können.

Gewinnung externer Talente

Die Gewinnung externer Talente ist ein Geschäft für sich. Vielleicht hat Ihr Unternehmen einen einzigen oder mehrere "bevorzugte" Lieferanten und einen Pool von Freiberuflern.

1. Tiered Sourcing:

Wie auch immer Ihre "Lieferantenlandschaft" aussieht, Sie können sie mit Nétive VMS verwalten. Die Hierarchie zwischen Ihren Lieferanten kann definiert werden, ebenso wie Vereinbarungen darüber, wie Anfragen verteilt werden sollen.

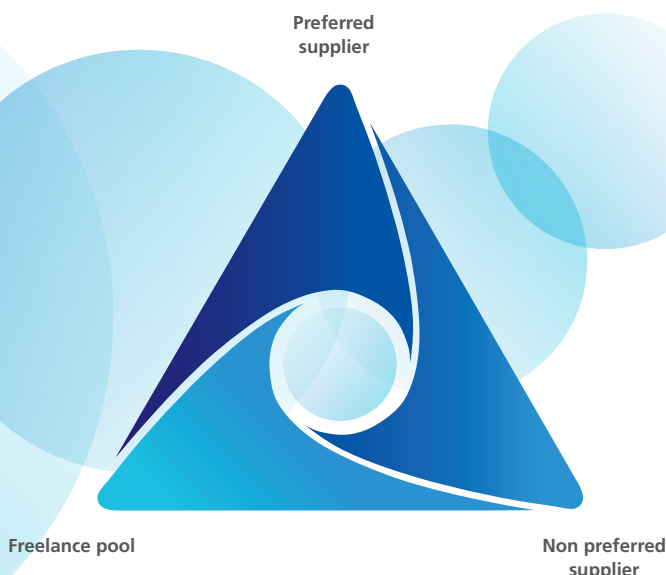
2. Marktplatz:

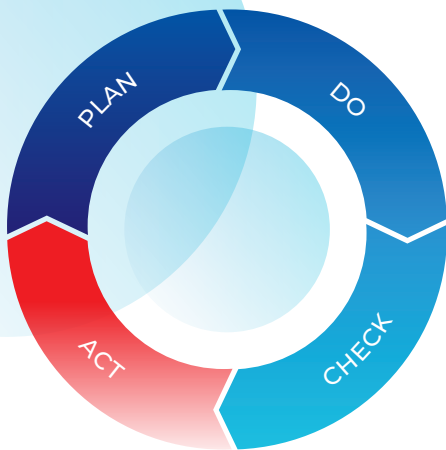
Normalerweise wollen Sie als Unternehmen nicht auf weitere Lieferanten zugreifen, weil sie alle in einen Compliance-Prozess einbezogen werden müssen. Aber manchmal machen es die Arbeitsmarktbedingungen notwendig, das Tor ein wenig weiter zu öffnen. Die Marktplatz Funktion von Nétive VMS macht es neuen Lie-

feranten leicht, sich automatisch für Ihr Einstellungsprogramm anzumelden. Das System führt Sie dann durch den Compliance-Prozess, und Ihr Einstellungsteam muss nur noch die Dokumente im System prüfen und gegebenenfalls genehmigen. Sie können selbst entscheiden, wie offen Sie sind. Können Sie Ihre Bewerbungen sofort nach der Registrierung sehen? Oder muss der Anbieter erst von der Einstellungsabteilung geprüft werden?

3. Benchmark-Tarife

Alle Arbeitsverträge, die Ihr Unternehmen abschließt, werden im VMS erfasst. Auch deren Details, wie zum Beispiel der vereinbarte Tarif. So können Sie schon bald in einem Bericht sehen, was Sie im Durchschnitt für eine bestimmte Stelle zahlen. Diesen Betrag können Sie dann als Benchmark-Satz verwenden. Natürlich ist dies auch ein nützliches Instrument zur Kostenkontrolle, aber wenn die Erfüllung wichtig ist, könnte es ratsam sein, einen Antrag oberhalb dieses Richtsatzes zu stellen.





Konforme, aber auch effiziente Einstellung

Sie müssen sich an verschiedenen Stellen des Einstellungsprozesses mit Compliance-Anforderungen auseinandersetzen. Vereinbarungen mit Gewerkschaften, vertragliche Vereinbarungen mit Lieferanten, nationale und regionale Gesetze und Vorschriften sowie interne Grundsatzvereinbarungen. In einem durchschnittlichen Unternehmen werden alle diese Compliance-Anforderungen in verschiedenen Systemen (Beschaffungssystem, HR-System oder ERP) gesichert, aber meistens ist es Excel. Excel ist zu mühsam, um die Einhaltung der Vorschriften wirklich zu gewährleisten und die Aufspaltung Ihrer Compliance macht sie unübersichtlich und riskant.

Die Vereinfachung dieser Compliance-Prozesse ist der Schlüssel zu einer deutlichen Reduzierung der Verwaltungsmaßnahmen. Die Anwendung des Plan-Do-Check-Act-Zyklus stellt sicher, dass Sie Ihren Prozess ständig evaluieren und schärfen und so, nachhaltig, regelkonform und effizient bleiben.

Plan

In Zusammenarbeit mit Ihrer Organisation entwerfen wir Ihren Einstellungsprozess. Darin definieren wir die Prozess- und Genehmigungsschritte, die Compliance-Anforderungen pro Schritt und die dafür erforderlichen Dokumente. Während wir dies besprechen, implementieren wir es mit unserem Process Builder direkt in Ihr VMS.

Do

Jetzt, wo Ihr Prozess implementiert ist, können Sie mit der Nutzung des VMS beginnen. Das System generiert automatisch die für jeden Prozessschritt erforderlichen Dokumente und der Status dieser Dokumente (versandt oder genehmigt) wird im Compliance-Management-System verfolgt. Dadurch wird die Einhaltung der Verträge von Lieferanten, Bewerbern und eingestellten Bewerbern überwacht.

Check

Wenn laut Compliance-Management-System noch nicht alle Ampeln für den Einsatz eines Mitarbeiters auf grün stehen, kann die Restriktionsfunktionalität den Start, die Stundenerfassung oder die Rechnungsstellung verhindern.

Außerdem können Sie den Einstellungsprozess mit Berichts- und Dashboard-Modulen überprüfen. Dies kann auf strategischer, taktischer und operativer Ebene geschehen. Sie beantworten zum Beispiel die Frage: Wird der Prozess für alle eingestellten Mitarbeiter ordnungsgemäß eingehalten? Inwieweit ist der Einstellungsprozess konform? Wo läuft die Erfüllungszeit ab?

Act

Nachdem Sie nun Ihren Prozess bewertet haben, können Sie Ihren Einstellungsprozess, je nach den ermittelten Engpässen, straffen. Sollten Sie z. B. mehr oder weniger Kontrollen in einem Teil des Prozesses durchführen?

Was ist Ihre Herausforderung bei der Einstellung?

Viele Einstellungs Herausforderungen ähneln sich kaum. Deshalb sind wir neugierig, wie Ihre aussehen. Wir laden Sie ein, mit uns darüber zu sprechen. Bestimmt haben wir Ideen oder Erfahrungen, die Ihr Einstellungsprogramm einen Schritt voranbringen kann. Sie können uns an unserem Stand treffen oder unseren Kollegen Ronald Kreugel kontaktieren. Natürlich können Sie auch einen Blick auf unsere Website werfen.

Standnummer L.02

HR Tech Innovation & Software Expo 2023
23. & 24. Mai im XPOST Köln

Ronald Kreugel

Country Manager DACH
ronald.kreugel@netivevms.de
www.netivevms.eu

