

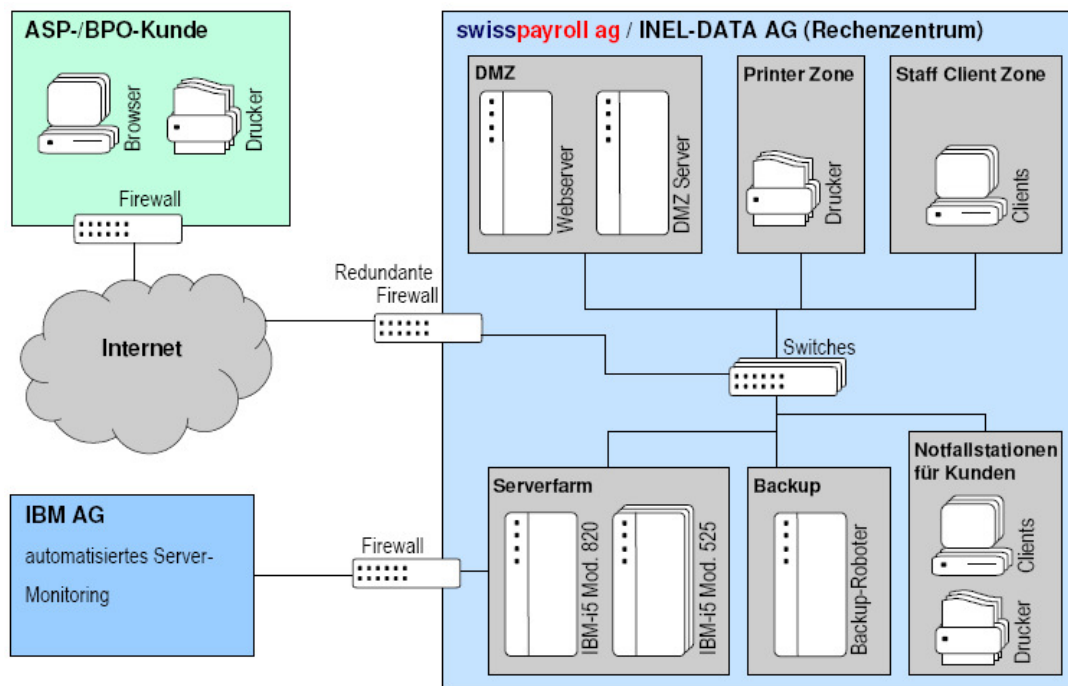
Outsourcing:

Damit Ihr Personal auch bekommt was es verdient!

Lösen Sie Stellvertretungsgewähr, interne Sicherheit sensibler Personaldaten, stetige Gesetzesanpassungen und fixe Verarbeitungstermine mit einem Schlag. Warten Sie nicht bis eine kostspielige Feuerwehrrückung Sie zu diesem Befreiungsschlag zwingt. Business Process Outsourcing (BPO) nennt sich die Verlagerung EDV-basierter Geschäftsprozesse nach aussen. Damit zum Beispiel ein Outsourcing der Lohnverarbeitung einem KMU echten Mehrwert bietet, sollte der Dienstleister aber nicht nur EDV-Spezialist, sondern auch „Fachmann in den Bereichen Lohn- und Personaladministration“ sein.

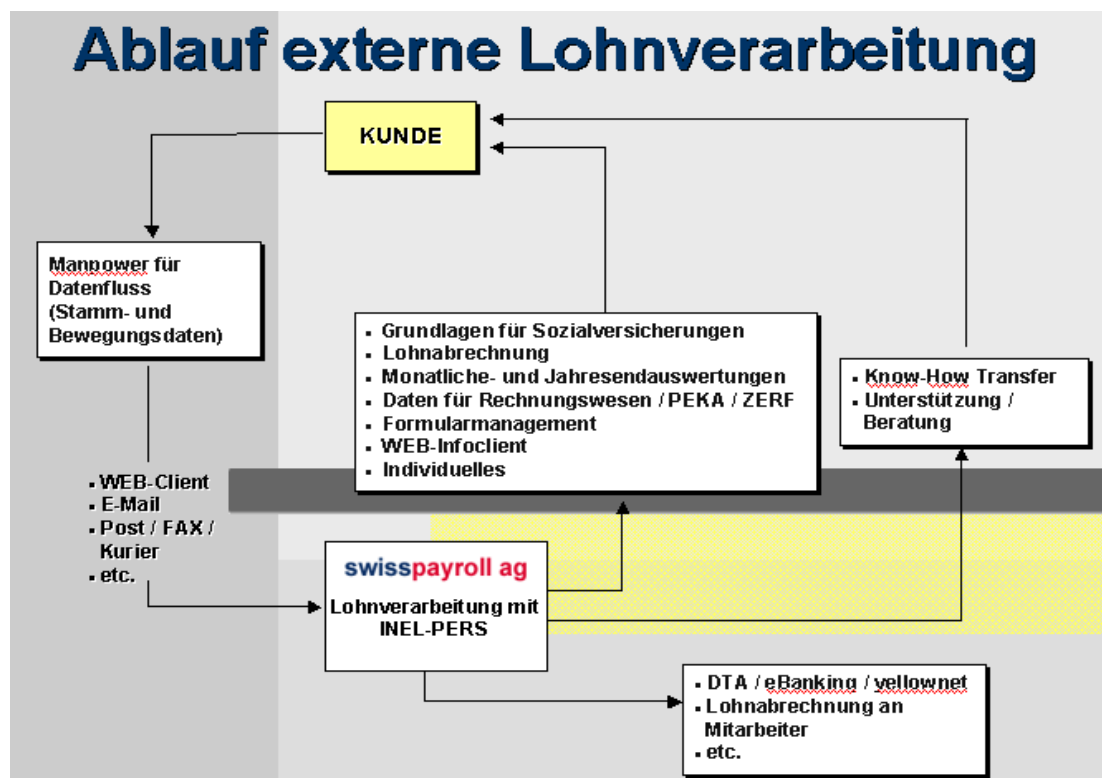
Unternehmen überlassen ganze Geschäftsprozesse, die nicht zu ihren Kernkompetenzen gehören, einem Spezialisten. Das neue an Business Process Outsourcing ist die Tatsache, dass der Dienstleister Aufgaben übernimmt und diese EDV-gestützt umsetzt. Ein typisches Beispiel für BPO ist die Lohnverarbeitung. Dabei wickelt ein IT-Dienstleister mit Hilfe einer Personalmanagement-Lösung alle Vorgänge in seinem Rechenzentrum ab: er erledigt die zugehörige Mitarbeiterverwaltung, erstellt die Abrechnungen, weist die Auszahlungen an, übernimmt die gesetzliche Jahresendverarbeitung mit den Sozialversicherungen und die Erstellung des Lohnausweises oder erzeugt Statistiken für Verbände und das BfS (Bundesamt für Statistik).

Zusätzlich liefert er auf Wunsch weitere, individuelle Leistungen (Vertrags- und Meldewesen, File-Extrakte, HR-Beratung, etc). Ebenso steht dem Unternehmen jederzeit ein geschütztes WEB-Portal für Personalinformationen, Formulardruck und Datentransfer zur Verfügung. Somit ist man stets auf dem neusten Stand und deckt so die Auskunftspflicht gegenüber Personal und amtlichen Stellen ab. Genau hier entsteht ein wesentlicher Mehrwert der BPO- gegenüber einer einfachen Treuhand-Lösung.



Praxisbeispiel: Notfall trotz Riskmanagement

Auslöser für ein Outsourcing-Projekt in einem Dienstleistungs-Unternehmen mit gut 100 MitarbeiterInnen war eine unerfreuliche Nachricht: Ein Mitglied der Geschäftsleitung, unter anderem zuständig für die Personaladministration, musste sich kurzfristig einer Operation unterziehen. Anschliessend fiel er für längere Zeit aus. Da er allein für die Lohnbuchhaltung zuständig war, ging das entsprechende Know-how mit ihm in den Krankenstand. Obwohl in der Risikoanalyse festgehalten, hatte man bislang die Stellvertretung im Bereich Lohn nicht geregelt. Deshalb beschloss man, per sofort die Lohnabrechnung an einen BPO-Dienstleister auszulagern. Schnell wurde erkannt, dass eine fristgerechte Umsetzung nur mit einem HR-Fachspezialisten als BPO-Anbieter möglich war. Mit der swisspayroll ag wurde ein Partner gefunden der praxiserfahrene HR-Projektleiter, IT-Spezialisten und im Rechenzentrum der Muttergesellschaft INEL-DATA AG eine Personalmanagementlösung mit zertifizierter Lohnbuchhaltung vereint. Das Ergebnis: Eine professionelle Umsetzung unter Berücksichtigung diverser Individualitäten des Unternehmens konnte realisiert werden. Die Kosten für das Unternehmen sind durch feste monatliche Pauschalen überschaubar und transparent. Datenunterhalt, Verarbeitung und Stellvertretung deckt heute der Dienstleister ab und bei Bedarf kann auf qualifizierten HR-Support zurückgegriffen werden.



Wichtige Elemente eines erfolgreichen BPO-Projekts

Guter Wille und Fachkompetenz allein genügen nicht, um ein BPO-Projekt zum Erfolg zu führen. Wie bei jeder Evaluation sollte als erstes ein Pflichtenheft erstellt werden, dies zwingt die HR-Fachabteilung die einzelnen Prozesse hinsichtlich eines Outsourcings zu überprüfen. Kapazität und Know-how der bestehenden Fachabteilung sind entscheidend für welche Teilprozesse ein BPO sinnvoll ist. BPO-Projekte entstehen oft aus rein finanziellen Überlegungen, es ist aber oft kurzfristig gesehen auf den ersten Blick nicht zwingend die günstigste Lösung. Betrachtet man jedoch die Risikooptimierung und

wegfallenden Folgekosten hinsichtlich Manpower, interne Security, Softwarelizenzen und –Wartung, sowie den Mehrfachnutzen eines modernen HR-Werkzeugs sieht die Sache ganz anders aus.

Ist nun ein vertrauensvoller BPO-Partner gefunden, muss gemeinsam unter den Vertragspartnern ein detaillierter aber flexibler Service Level Agreement (SLA) ausgearbeitet werden.

Hauptbestandteile SLA:

- Dienstleistungsumfang Anbieter
- Dienstleistungsumfang Kunde
- BPO-Ablaufbeschreibung
- Kommunikation zwischen den Vertragspartner
- technische Lösung/Anbindung
- Backup- und Save-Konzept
- Sicherheitsgewährleistung Anbieter
- Eigentumsverhältnis IT-Infrastruktur, Software und Daten
- Kosten
- Notfall-Szenarien
- Vertragslaufzeiten und -beendigung

Die Umsetzung einer BPO-Lösung ist eine langfristige Kooperation abseits des klassischen Denkmusters "Kunde – Lieferant", damit für beide Seiten eine WIN-Situation entstehen kann, muss eine offene und faire Partnerschaft gelebt werden.

Zusatznutzen einer BPO-Lösung

Wichtige Punkte, die ein BPO im Lohn- und Personalbereich für KMU attraktiv machen, sind einerseits die Gewissheit, sowohl softwaretechnisch wie auch seitens der gesetzlichen Vorgaben immer auf dem neusten Stand zu sein und andererseits der erhöhte Datenschutz - handelt es sich doch um äusserst sensible Personaldaten und Unternehmensinformationen. Der IT-Dienstleister verfügt hier in der Regel über technische Ausstattung und Know-how, das ein Mittelständler meist nicht hat. Die Daten sind im Rechenzentrum vor Attacks von aussen geschützt, der Austausch der Daten mit den beteiligten Parteien – Kunden, Banken, Versicherungsträgern oder Verbänden – erfolgt ausschliesslich über gesicherte Wege. Und nicht zuletzt, lässt das zusätzliche Controlling durch den externen Fachspezialisten, den verantwortungsvollen Unternehmer besser schlafen.

Kontakt:

Urs Leimgruber, Geschäftsführer
swisspayroll ag
Lenzbüelstrasse 2 / Gloten
CH-8370 Simach
Tel.: +41 (0)71-969 30 50
Fax: +41 (0)71-969 30 40
uleimgruber@ineldata.ch
www.ineldata.ch