

## Intranetbasierte Personalarbeit

### Überblick

Der Einsatz von Internet und Intranet in der Personalabteilung wird zu einem Muss für jedes Unternehmen. Während schon viele Unternehmen auf ihrer Homepage im **Internet** z.B. offene Stellen anbieten, wird das **Intranet** noch selten von Personalabteilungen genutzt. Das Intranet bietet jedoch eine optimale Plattform für Information und Kommunikation im Personalbereich und im ganzen Unternehmen. Der Einsatz des Intranets entlastet Personalmitarbeiter von vielen Verwaltungstätigkeiten und ermöglicht ein besseres Informations- und Dienstleistungsangebot für die Mitarbeiter. Unter dem Begriff „Employee Self Service“ (ESS) entwickeln Softwareunternehmen bereits Lösungen, die den Mitarbeitern erlauben, eigenständig bestimmte personenbezogene Daten zu pflegen und Informationen abzurufen.

### Zielgruppen des Intranet-Auftritts

Das Informationsangebot im Intranet richtet sich üblicherweise an zwei Zielgruppen:

- a) Die Mitarbeiter des Personalbereichs in Zentrale und Niederlassungen werden mit aktuellen Arbeitsmaterialien, Regelungen, Richtlinien etc. und bereichsinternen Informationen versorgt.
- b) Mitarbeiter des Unternehmens – die „Kunden“ des Personalbereiches - finden allgemeine Informationen über den Personalbereich, Ansprechpartner, Strukturen, aktuelle Regelungen bis hin zu Formularen, z.B. zur eigenständigen Pflege ihrer Stammdaten.

### Auswirkungen auf die Personalarbeit

Die Einbindung moderner Informations- und Kommunikationstechnologien verändert die gesamte Personalarbeit. Mit der bloßen Einstellung einer Personal-Homepage ins Intranet ist es nicht getan, da sich auch Auswirkungen auf Strategie, Struktur, Prozesse und Kultur des Personalbereiches ergeben.

**Veränderungen in der Personalstrategie** betreffen z.B.

- die **Personalbeschaffung**: Bei der Rekrutierung der Mitarbeiter müssen andere Auswahlkriterien berücksichtigt werden, wie z.B. mehr Eigeninitiative, Bereitschaft zu lebenslangem Lernen. Neue Wege zur Personalbeschaffung stehen zur Verfügung (Stellenbörse im Internet/ Intranet) usw.
- die **Personalentwicklung**: Weiterbildungsziele, Ausbildungsinhalte, Lehrmedien müssen den neuen Technologien angepasst werden
- die **Information und Kommunikation**: Viele Informationen werden über das Intranet verbreitet; Inhalte, Layout und Aktualisierungszeiträume müssen dem neuen Medium angepasst werden.
- das **Produkt- und Dienstleistungsangebot**: Neue Personalinstrumente müssen entwickelt werden, z.B. Gehaltssysteme für Telearbeit, virtuelle Organisationsstrukturen.

### Veränderungen in Struktur und Prozessen

Mit Hilfe des Intranets wird die Zusammenarbeit in Teams, Projektgruppen und virtuellen Strukturen gefördert. Der Informationsaustausch erfolgt z.B. über Chatgroups, per e-mail oder im Rahmen von Workflow-Anwendungen. Flexibilität wird sowohl Wettbewerbschance als auch tägliche Herausforderung. Ganze Prozessketten sind zu optimieren – sowohl im Personalbereich als auch in der gesamten Organisation.

Die Organisationsstruktur im Personalbereich wird vor allem dadurch beeinflusst, dass Mitarbeiter von Personalverwaltungstätigkeiten entlastet und die Kapazitäten in den Bereich Personalservice verschoben werden können.

### Veränderungen in der Unternehmenskultur

Das Intranet sorgt für eine offenerere Kultur, da Informationen gleichzeitig und hierarchieübergreifend zur Verfügung stehen. Vertrauen untereinander wird gefördert, indem es Macht durch Informationsvorsprung zukünftig seltener geben wird. Mitarbeiter fühlen sich dadurch nicht nur informiert, sondern auch beteiligt und motiviert.

Der Zugang zu Informationen verlangt von den Mitarbeitern aber auch ein höheres Maß an Selbstständigkeit und Selbstverantwortung sowie die Bereitschaft zu lebenslangem Lernen. Künftig ist jeder selbst dafür verantwortlich, dass er die zu seiner Tätigkeit notwendigen Informationen verfügbar hat. Auch Führungskräfte müssen das Intranet aktiv nutzen. Weiterbildung findet zunehmend in Eigenverantwortung statt (siehe hierzu auch den Artikel zum Thema „Webbased Trainings“ – State of the Art, Dezember 2000).

Für den Personalbereich entsteht eine neue Rollendefinition. Er profiliert sich durch den Einsatz neuer Technologien als modern und innovativ. Diese Technologien schaffen ausserdem zeitliche Freiräume für eine intensivere Betreuung der Mitarbeiter. Die bisher von Personalverwaltung geprägte Tätigkeit wird von einem dienstleistungsorientierten Auftritt abgelöst. Der Personalreferent ist Berater und Coach der Mitarbeiter, Personalentwicklung wird als Prozessbegleitung verstanden.

## Vorteile der intranetbasierten Personalarbeit

Die Einbindung des Intranets in die Personalarbeit bietet eine Reihe von Vorteilen:

- **Personalbeschaffung:** Das Intranet ist eine optimale Plattform für eine Jobbörse mit internen oder ggf. auch externen Angeboten. Freie Stellenangebote oder Stellengesuche von Mitarbeitern können schnell und kostengünstig eingestellt werden und bleiben solange im Netz, bis die Stelle besetzt werden konnte (und werden nicht wie die Tageszeitung in den Papierkorb geworfen).
- **Personalentwicklung:** Wird das Weiterbildungsprogramm online gestellt, sind aktuelle Ergänzungen oder Programmweiterungen sofort für alle Mitarbeiter abrufbar. Der erneute Druck von Programmheften wird überflüssig. Die Seminarverwaltung (Buchung durch die Mitarbeiter, Teilnahmebestätigung usw.) kann online durchgeführt werden und bietet eine erhebliche Arbeitserleichterung für Mitarbeiter und Personalabteilung. Eine Vielzahl von Weiterbildungsmöglichkeiten kann als Computer Based Training bzw. Webbased Training angeboten werden, wodurch die Mitarbeiter nicht an feste Trainingszeiten oder -orte gebunden sind.
- **Personalverwaltung:** Stammdatenpflege, Zeiterfassung, Reisekostenerfassung, Seminarbuchungen, Urlaubsanträge usw. können zukünftig von den Mitarbeitern selbst übernommen werden, wenn entsprechende Eingabemasken im Intranet verfügbar sind.

- **Information und Kommunikation:** Unterlagen des Personalbereiches (z.B. Personalhandbücher) können online zur Verfügung gestellt und schnell und ohne Aufwand aktualisiert werden. Für die Mitarbeiter entfällt damit die Archivierung entsprechender Rundschreiben, da der aktuelle Stand von Regelungen und Richtlinien sofort abrufbar ist. Auch im Ausland oder in anderen Niederlassungen tätige Mitarbeiter sind nicht mehr von Informationsflüssen abgekapselt, da ihnen alle Informationen zeitgleich zur Verfügung stehen.  
Personalreferenten können in einem passwortgeschützten Bereich aktuelle Arbeitsmaterialien abrufen (z. B. Vertragsmuster, Gehälter, Dokumente über Personalmanagement-Prozesse, professionelle Präsentationsfolien). Doppelarbeiten werden überflüssig und eine einheitliche Weitergabe von Informationen sichergestellt.

Das Intranet kann außerdem zur Kommunikation der Mitarbeiter untereinander genutzt werden. In Chatgroups tauschen sich Mitarbeitergruppen wie Personalreferenten oder Nachwuchsführungskräfte untereinander aus oder Vorstandsmitglieder stehen in einer Gesprächsrunde für Fragen der Mitarbeiter online zur Verfügung.

## Employee Self Service (ESS)

Für die eigenständige Pflege von personenbezogenen Daten und den Abruf von Informationen durch die Mitarbeiter hat sich auch im deutschen Sprachraum der Begriff des „Employee Self Service“ (ESS, übersetzt: „Mitarbeiter-Selbstbedienung“) etabliert.

ESS-Lösungen bauen auf Internet-/ Intranet-Technik auf und sollten sich durch einfache Bedienung und umfangreiche Hilfestellung durch das System auszeichnen. Die Integration mit einem Workflow-Management-System und Kopplung mit dem vorhandenen Personalabrechnungs- und Personalinformationssystemen ist unbedingte Voraussetzung, um die durchgängige Bearbeitung sicherzustellen.

## Links

[www.flexible-unternehmen.de/iv0905.htm](http://www.flexible-unternehmen.de/iv0905.htm) (Hinweis auf das Buch „Das flexible Unternehmen“ mit Leseprobe zum Thema ESS)

Einige Anbieter für ESS-Software:

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

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

[www.meta4.de](http://www.meta4.de)

[www.perbit.de](http://www.perbit.de)

## Literatur

„Das flexible Unternehmen. Arbeitszeit, Gruppenarbeit, Entgeltsysteme.“ (Loseblattwerk)  
Hrsg. von Conny H. Antoni, Eckhard Eyer, Jan Kutscher  
Gabler Verlag, Wiesbaden 1996 ff.

„Personalarbeit im Intranet“.  
Hrsg. von Wolfgang Jäger, Martina Jäger,  
Neuwied, 1999.