

## Alle Personalprozesse voll im Griff - digital & effizient

Der weltweit tätige Automatisierungsspezialist Pepperl+Fuchs hat mit Unterstützung von Infoniqa sein Personalmanagement in Deutschland auf eine digitale Basis gestellt.

Das Familienunternehmen Pepperl+Fuchs entwickelt, produziert und vertreibt mit knapp 6.000 Mitarbeitern an über 80 Standorten weltweit Produkte für industrielle Automation und Explosionsschutz. Das Wachstum des Unternehmens stellt auch den Personalbereich vor große Herausforderungen. „Alle wichtigen Prozesse wie Recruiting und Personalmanagement werden für Deutschland zentral in Mannheim, für die internationalen Standorte in der Regel dezentral in den Niederlassungen gesteuert. Für übergreifende Aufgaben wie z. B. die globale Personal- und Organisationsentwicklung sind wir in der Zentrale in Mannheim verantwortlich. Zur Unterstützung all dieser Aufgaben hatten wir bisher nur ein einfaches Tool im Bereich Bewerberverwaltung. Dieses wollten wir durch ein modernes, leistungsfähiges Komplettsystem ersetzen“, berichtet Mascha Rosenfeldt, Projektkoordinatorin bei Pepperl+Fuchs.

### Gesamtlösung gesucht

Bei der Suche nach einer umfassenden Komplettlösung war einerseits die Vernetzung der Daten wichtig. „Wir wollten ein System, das alle unterschiedlichen Bereiche wie Bewerbermanagement, Stellenausschreibungen, Personalmanagement, Stellen- und Personalplanung, Weiterbildungsmanagement, Personalentwicklung, digitale Personalakte, Reporting und auch Workflow-Management in einer zentralen Plattform abbildet. Zusätzlich sollte die neue Software auch international, also mehrsprachig, einsetzbar sein“, erklärt Rosenfeldt. Eine weitere Anforderung war eine hohe Benutzerfreundlichkeit und Stabilität, um die Lösung möglichst ohne Support betreiben zu können. „Außerdem wollten wir weg vom Papier, das mittlerweile einen enormen Aufwand verursachte“, erklärt Rosenfeldt.

### Infoniqa macht das Rennen

Für die Auswahl eines geeigneten Systems wurde zuerst ein einheitlicher Anforderungskatalog an die potenziellen Anbieter geschickt und gemeinsam mit einem Berater eine Marktrecherche durchgeführt. „Insgesamt haben wir uns sechs unterschiedliche Dienstleister angesehen.



## PEPPERL+FUCHS



**Mascha Rosenfeldt**  
(Projektleitung)

## AUF EINEN BLICK

### Ziele

Einführung eines umfassenden, benutzerfreundlichen HRM-Systems, um alle relevanten Prozesse in einer zentralen Lösung abzubilden.

### Anforderungen an das HR-System:

- + Modularer Aufbau
- + Flexibel an Kundenanforderungen anpassbar
- + Benutzerfreundliche Oberfläche
- + Integrierte Schnittstellen, autom. Workflows
- + Umfangreiche Funktionsvielfalt

Dann folgte ein intensives Screening. In die Endrunde schafften es noch drei Anbieter. Zusätzlich befragten wir Referenzkunden nach ihren Erfahrungen“, so Rosenfeldt. Die Entscheidung fiel schließlich auf das HRM-Portal von Infoniqa. „Ausschlaggebend war, dass das System alle geforderten Funktionen bot, aber auch die Möglichkeit, Workflows individuell anzupassen. Außerdem war das Preis-Leistungs-Verhältnis besser als das der Konkurrenz“, berichtet Rosenfeldt und merkt an, dass das Unternehmen bereits die Payroll von Infoniqa im Einsatz hatte und man daher eine einfache Integration mit dem HCM-System erwartete.

### **Straffer Zeitplan zur Umsetzung**

Zur Umsetzung des Projekts veranschlagte Infoniqa drei Monate je Modul. In den ersten Workshops diskutierte man, wie die bestehenden Personalprozesse im System umgesetzt werden können. Zuerst wurde das Bewerbermanagement in Angriff genommen. Dabei stellten sich unerwartete Aufwände in den Weg. „Das bestehende Karriereportal anzubinden war eine Herausforderung, die mehr Zeit als geplant brauchte. Im nächsten Schritt richtete Infoniqa das Stellengerüst und Organisationsmanagement ein und danach das elektronische Personal- und Bildungsmanagement. „Wir wollten fast alle Module des HCM-Tools einsetzen, damit sind wir gewissermaßen Pionier für Infoniqa. Auch wenn der Aufwand für die Umsetzung höher war als veranschlagt, waren wir mit der Betreuung durch Infoniqa sehr zufrieden. Der Berater kennt unser System sehr gut und hat uns in diesem komplexen Projekt hervorragend betreut“, so Rosenfeldt.

### **Auf alle Informationen zentral zugreifen**

Pepperl+Fuchs nutzt die Personalsoftware mittlerweile als zentrales System für das Recruiting, Bildungs-, Personal- und Organisationsmanagement sowie die Stellenplanung. Die vielen tausend Bewerbungen pro Jahr, die über das Online-Karriereportal eintreffen, werden nun automatisch in das HR-System übertragen. „Anhänge wie PDFs können wir mit dem CVlizer Parser-Tool automatisch einlesen, das beschleunigt den Prozess zusätzlich und spart Aufwand“, freut sich Rosenfeldt. Sämtliche Korrespondenzen sind nun über Workflows angelegt, zum Beispiel die automatische Eingangsbestätigung, die jeder Bewerber sofort per E-Mail erhält. Wesentlich einfacher läuft nun auch die Prüfung der Bewerbungen durch die Führungskräfte ab. „Jetzt können Freigaben oder Feedback direkt in das HCM-Programm gegeben werden. Außerdem ist der Status sofort ersichtlich und man wird automatisch erinnert, wenn Aktivitäten erforderlich sind“, erläutert Rosenfeldt.

### **Praktische Tools erleichtern den Arbeitsalltag**

Die Personalabteilung nutzt die Infoniqa-Software zudem für Stellenausschreibungen, die sich einfach mit ein paar Klicks auf dem Jobportal freischalten lassen. Das Unternehmen verwaltet nun auch sein gesamtes Bildungsmanagement in engage!, vom Kursbuch über die Bildungshistorie und Qualifikationen jedes Mitarbeiters bis zur Anmeldung zu Kursen und Seminaren, welche die Mitarbeiter im Portal selbst durchführen können. Sogar die Genehmigungen von Bildungsmaßnahmen durch Führungskräfte oder das auto-

matische Versenden von Feedback-Bögen nach Veranstaltungen sind im System abgebildet. „Mitarbeiter und Führungskräfte können auch ihre eigene Bildungshistorie einsehen. Das erhöht die Transparenz und schafft neue Möglichkeiten. Wir bieten neben Produkt- und Sicherheitsschulungen auch Sprach- und Soft-Skills-Kurse sowie Führungskräfte trainings an“, so Rosenfeldt. Praktisch ist auch das integrierte Organisationsmanagement. „Die Funktionssicht auf unsere Organisation vereinfacht personelle Wechsel und erlaubt eine exakte Zuteilung der Sicht- und Genehmigungsrechte. Das erleichtert die Personalplanung wesentlich“, meint Rosenfeldt.

### **Aufwand und Papier einsparen**

Neben der Personalabteilung nutzen rund 230 Führungskräfte und auch die Mitarbeiter das HR-Portal. „Das System wird gut angenommen, weil es benutzerfreundlich ist und Transparenz schafft. Den größten Nutzen sehen wir im Bewerbermanagement in der Ersparnis an Administrationsaufwand und Papier, der bei rund 70 Prozent liegt“, meint Rosenfeldt. So lassen sich Bewerber nun viel schneller anlegen als bisher. Genehmigungen, die früher per Papierformular erteilt wurden, laufen jetzt elektronisch im System ab. „Die gewonnene Zeit können wir nun für andere Aufgaben nutzen“, so Rosenfeldt. Mit den Workflows wie Anmeldungen, Freigaben oder Erinnerungen gibt es zudem weniger Aufwand in der Bildungsverwaltung. „Alle Abläufe sind klar dokumentiert, das hilft uns bei Audits. Zudem können wir im System jederzeit Kennzahlen ziehen und Reports erstellen. Das hilft, die Prozesse effizienter zu steuern und unterstützt strategische Entscheidungen, etwa welche Recruitingkanäle künftig genutzt werden sollen“, merkt Rosenfeldt an. „Durch die Digitalisierung der Prozesse und den zentralen Zugriff auf alle relevanten Informationen können wir rasch reagieren. Das ist wichtig, um im Recruiting erfolgreich zu sein“, meint Rosenfeldt.

## **SIE HABEN FRAGEN?**

**Wir sind gerne für Sie da!**

[kontakt@infoniqa.com](mailto:kontakt@infoniqa.com)

Deutschland: +49 7031 41 07 - 100

Österreich: +43 7242 9396 - 3300

Schweiz: +41 41 768 40 40

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