

Wenn ein Unternehmen wächst und sich dabei in unterschiedliche Standorte aufgliedert, werden die Kommunikationswege innerhalb der Firma schwieriger. Im Normalfall nehmen Führungskräfte dann den Telefonhörer zur Hand oder schreiben eine E-Mail. Was aber ist, wenn man die Akte eines internen oder externen Bewerbers sichten will? Oder die zentrale Personalabteilung in den Filialen Gespräche mit Mitarbeitern führen muss? Hier jedes Mal die dicke Personalakte kommen zu lassen oder mitzunehmen ist nicht nur umständlich, sondern oftmals auch sehr zeitaufwendig.

Vor diesem Problem stand auch die Logistics Group International (LGI) in Böblingen. »Wir sind seit 1995 von damals 145 Mitarbeitern auf heute 1.600 Mitarbeiter gewachsen«, sagt Personalleiterin Regina Krumm. Auch die Anzahl der Standorte stieg rapide. »Am Anfang war es der eine hier in Böblingen, jetzt sind es über 30«, berichtet sie. Darunter seien auch Niederlassungen in Spanien und Schweden.

»Unsere teilweise weit auseinander liegenden Betriebe waren der Hauptgrund dafür, dass wir uns 2003 mit der Einführung einer digitalen Personalakte beschäftigt haben«, erinnert sich Krumm. Bei LGI hatte man damals schon seit einigen Jahren Erfahrung mit dem Personalmanagement per Computer. »Wir arbeiten schon lange mit der Softwarelösung Persis SQL der Firma Projekt Computersysteme«, sagt Krumm. Diese Software besitzt unter anderem Module für das Mitarbeiter- und Bewerbermanagement, die LGI schon seit 1998 benutzt. Seit 2001 benutzt LGI das Intranet-Modul I-Persis. Seit 2002 werden auch Mitarbeitergespräche über das Programm abgewickelt.

Aktenschrank ade

Personalsoftware: Logistikfirmen mit mehreren Standorten sparen sich durch eine digitale Personalakte Zeit, Geld und Platz. Das zeigt das Beispiel der Willi-Betz-Tochter LGI aus Böblingen.



Auslaufmodell: Lange Regale mit Personalakten sind nach der Digitalisierung Vergangenheit.

So war es nur logisch für LGI, auch die Personalakte per Persis SQL zu digitalisieren. »Wir waren sehr zufrieden mit dem System, weil es einfach zu bedienen ist. Es bestand deshalb kein Grund, bei einem anderen Anbieter einzukaufen«, sagt die Personalleiterin.

Wie die digitale Personalakte hilft, erläutert Krumm an einem Beispiel: »Die Personalabteilung muss zu Gesprächen mit Mitarbeitern oder über sie oft zu den einzelnen Standorten fahren. Da muss man sich vorher klar werden mit wem man über was und wen spricht. Früher musste

dazu immer ein Stoß Personalakten mitgenommen werden«, schildert Krumm. Trotzdem kamen immer wieder auch andere Themen oder Personen zur Sprache. »Auf diese Überraschungen konnten wir früher nicht reagieren, weil wir die passende Akte nicht dabei hatten«, sagt die Personalleiterin. Heute sei das anders: »Wir können jederzeit von überall auf alle Akten zugreifen. Das vereinfacht die Prozesse ungemein«, sagt Krumm.

Doch auch Führungskräfte hilft die Personalakte. »Sie können jetzt Infos über Mitarbeiter per Intranet abrufen«, berichtet

Krumm. Das sei besonders bei Bewerbungsprozessen von Vorteil. »Der Aktenumlauf hat sich dadurch deutlich verkürzt.«

Die Einführung der digitalen Personalakte hat laut Krumm drei Monate gedauert. Begonnen habe der Prozess mit viel Vorarbeit. »Die Personalabteilung musste sich auf eine einheitliche Struktur, mit der jeder Personalmitarbeiter klarkommt, einigen.« Die Mitarbeiter sammeln durchaus unterschiedliche Dinge und legen sie auch anders ab«, erklärt die Personalchefin. Bei der digitalen Akte müsse jedoch eine feste Struktur auf-

gebaut und auch eingehalten werden. Danach mussten die damals fünf festen Mitarbeiter der Personalabteilung die Papierakten nach den neuen Rubriken aufarbeiten und entscheiden, was digital gespeichert wird und was nicht. »Das war der zeitaufwendigste Schritt«, erinnert sich Krumm. Schließlich wurden die ausgewählten Dokumente eingescannt und »beschriftet«, das heißt mit einem Dokumentennamen versehen. Das Scannen wurde von zwei Studenten in vier Wochen erledigt. Der Schulungsaufwand für das neue Modul war sehr gering. »Die Mitarbeiter der Personalabteilung kannten die Funktionsweise der Software ja schon, aber auch bei den 60 Führungskräften reichte eine kurze Schulung aus«, sagt Krumm.

Nur wenige Dokumente müssen überhaupt noch im Original aufbewahrt werden. »Dazu gehören Arbeitsverträge, Abmahnungen und Kündigungen«, sagt Krumm. Der Grund: Nicht alle Arbeitsgerichte erkennen digitale Dokumente an. Trotzdem habe sich bei LGI der Platzbedarf für Personalakten drastisch verringert: »Früher hatten wir 20 Meter Aktenschränke, heute sind es nur noch vier«, schildert Krumm. Auch den Weg in den Keller bei Akten ausgeschiedener Mitarbeiter spare man sich nun.

Ich werde Berufskraftfahrer, weil ...



Sebastian Köster, 18
1. Lehrjahr
Schenker Deutschland
Hannover

... mein Vater und mein Onkel Lkw-Fahrer sind und mich schon von frühester Kindheit an mitgenommen haben. Seitdem fasziniert mich die Kraft, die in den Lkw steckt. Seit August 2007 mache ich jetzt meine Ausbildung bei Schenker Deutschland und es macht viel Spaß. Für die Zukunft freue ich mich darauf, noch möglichst viele Jahre auf dem Bock zu sitzen.

Die größte Bedeutung wird bei LGI jedoch dem qualitativen und strategischen Nutzen der Investition beigemessen. »Wir haben damit wichtige Weichen für die künftige Entwicklung der Personalabteilung gestellt«, resümiert Krumm. gw

DIE RECHNUNG GEHT AUF

Bei LGI sollte sich die digitale Personalakte in 18 Monaten amortisieren. Die Investitionen, von denen zwei Drittel auf die Software und ein Drittel auf Installation, Schulung und Umsetzung entfielen, lagen 2003 deutlich unter 20.000 Euro. Die Digitalisierung von 900 Akten à 60 Seiten dauerte 700 Arbeitsstunden. Eigene Projekterfahrung und langjährige Erfahrung mit Persis SQL hielten die externen Projektkosten niedrig. 80 Prozent der Einsparungen sind Zeitersparnisse bei der Personalabteilung und den Führungskräften. 20 Prozent verteilen sich auf Fahrtkosten, den nicht mehr benötigten neuen Aktenschrank sowie Material- und Faxkosten. Die Amortisationsdauer blieb mit rund einem Jahr deutlich innerhalb des vorgegeben Rahmens.

Gewinn für alle Seiten

Fuhrpark: Das Unternehmen Papstar hat unter anderem durch ökonomisches Fahren und ein neues Telematiksystem die Kosten seiner Lkw-Flotte deutlich gedrückt.

Geld sparen durch ökonomische Fahrweise – viele Firmen zweifeln daran, dass dies im Alltag möglich ist. Fritz Großart, Fuhrparkleiter von Papstar aus Kall in der Eifel weiß anderes zu berichten. Ihm gelang es bei seinen 25 Lkw, die Kosten signifikant zu drücken.

»Im Jahr 2000 mussten wir handeln«, berichtete er auf dem Thementag »Einkauf von Nutzfahrzeugen« des Bundesverbands Materialwirtschaft, Einkauf und Logistik in Hockenheim. »Unsere Dieselskosten waren um 25 Prozent zu hoch, die Reparaturkosten lagen sechs Prozent über dem Soll und bei den Reifen wollten wir 3,5 Prozent einsparen«, sagte Großart.

Gezielte Maßnahmen sollte diese Situation verbessern. Zunächst wurde die Höchstgeschwindigkeit unternehmensintern auf 80 bis 83 Stundenkilometer festgelegt. »Wir stellten fest, dass uns das keine Zeit kostete, aber die Kosten sanken.« Drei Liter Diesel pro hundert

Kilometer sparte das Unternehmen durch diesen Schritt ein. Gleichzeitig fanden Gespräche mit Disposition, Kunden und Lieferanten statt, um die Touren zu optimieren. Das Ergebnis war eine höhere Kundenzufrieden-

zwei Liter Diesel pro hundert Kilometer einzusparen. Auch Reifen-, Reparatur und Unfallkosten gingen zurück. »Und damit auch die Versicherungsprämien«, ergänzte Großart. Zusätzlich führte Papstar das Telematiksystem Fleetboard ein. Die Folge: Kommunikationskosten wurden reduziert, Leerfahrten und Umwege wurden weniger, und Verbrauch sowie Verschleiß wurden nochmals reduziert. »Mittels bestimmter Telematikdaten konnten wir zudem eine Einsatzanalyse als Basis für ein Fahrerprämiensystem entwickeln«, sagte Großart. Durch die von nun an mögliche Zahlung von Erfolgsprämien und die verbesserte Fahrzeugausstattung stieg laut Großart die Motivation und Zufriedenheit der Trucker. »Ergebnis war ein gesunkener Krankenstand und eine geringere Fluktuation.« Das Bonussystem brachte den Fahrern die Möglichkeit bis zu 300 Euro mehr pro Monat zu verdienen. Das Unternehmen spart allein durch die Reduzierung des Kraftstoffverbrauchs etwa 6.000 Euro pro Fahrzeug und Jahr (siehe Kasten).

Insgesamt sei es Papstar gelungen die Kosten pro Fahrzeug um 7.000 Euro zu reduzieren. Das sei immens, da ein durchschnittlicher Speditions-Lkw vor Steuern 10 Cent pro Kilometer erwirtschaftet, erklärte Großart. »Wir müssten 70.000 Kilometer pro Jahr und Fahrzeug mehr fahren, um diese Summe zu erzielen. Das ist in der Praxis nicht möglich.« gw

www.krone-trailer.com

heit, weil die Lieferzeitpunkte besser eingehalten wurden. Durch Fahrerschulungen schaffte es Papstar, noch mal

EINSPARPOTENZIAL

	Durchschnitts-Lkw	Papstar-Lkw
Fahrleistung in km pro Jahr	135.000	135.000
Verbrauch in Liter pro 100 km	33	28
Jahresverbrauch in Liter	44.550	37.800
Dieselskosten pro Liter in Euro*	0,90	0,90
Kraftstoffkosten in Euro pro Jahr	40.095	34.020
Einsparung in Euro pro Jahr		6.075

*Vergleichswert

GANZ EINFACHE RECHNUNG: DIE UTA CARD

Tank- und Serviceleistungen bequem abrechnen

UTA ist daheim!

deutschlands kundenorientierteste dienstleister 2007

Mit der UTA Card ist einfach alles einfacher: die Büroabrechnung und das Fuhrparkcontrolling zum Beispiel. Gut versorgt – Gut gespart
Mehr Infos: Kostenlose UTA Hotline 0 800-88 22 27 3 und www.UTA.de

ALLES KLAR!