

CASE STUDY

Personalmanagement integrativ gelöst

Mit einer modernen HR-Komplettlösung stellen die Geschützten Werkstätten – Integrative Betriebe Salzburg (GWS) ihr Mitarbeiter-, Bildungs- und Bewerbermanagement auf eine neue Basis. Max Gersten sprach mit Markus Lametschwandtner, Leiter Personalwesen der GWS, über diese neue Lösung.



Markus Lametschwandtner

Was sind die Geschützten Werkstätten – Integrative Betriebe Salzburg (GWS)? Das ist das größte integrative Unternehmen Österreichs und der bedeutendste Arbeitgeber für Menschen mit Behinderungen im Bundesland Salzburg. Das 1977 als Verein gegründete Unternehmen beschäftigt heute rund 470 Personen, davon etwa 80 Prozent Menschen mit Beeinträchtigung. GWS ist in fünf Geschäftsfeldern tätig: Montagen, Reinraum, Souvenir und Werbeartikel sowie Service und Dienstleistungen – etwa Reinigung, Mailings, Gartenservice und Hausarbeit. Das Unternehmen betreut zirka 3000 Kunden im In- und Ausland, die Exportquote liegt bei 30 Prozent.

Wie hat Ihre bisherige HR-Management-Lösung ausgesehen?

Bisher organisierte die Personalabteilung von GWS ihre Aufgaben mit einer uneinheitlichen Lösung, etwa einem selbst entwickelten Programm für die Mitarbeiterverwaltung sowie Hilfsmitteln wie Excel-Listen zur Organisation von Bewerbungen. Auch in der Personalverrechnung liefen sämtliche Prozesse nicht nur relativ unübersichtlich und aufwändig ab, ein zentraler Zugriff auf sämtliche personalbezogene Daten war nicht möglich.

Was waren Ihre Anforderungen an ein neues System?

Eine Voraussetzung war, dass das Personalmanagementsystem Mitarbeiter mit Behinderung zielgruppengerecht verwalten können muss.

Der Großteil unserer Belegschaft ist beeinträchtigt, dabei jedoch zumindest zu 50 Prozent leistungsfähig. In der neuen Lösung war es nötig, auch die speziellen Gegebenheiten in der Verwaltung dieser Personen zu berücksichtigen, beispielsweise die Einbindung der Art der Behinderung, Bewährungskontrollberichte oder Aus-

gleich von Minderleistungen. Daher haben wir ein Programm gesucht, das nicht nur die Standardfunktionen bietet, sondern auch individuelle Anpassungen zulässt. Zudem müssen alle Prozesse nachvollziehbar sein.

GWS sondierte daher den Markt nach einer Lösung, die eine entsprechend flexible Struktur mit den grundlegenden Funktionen wie Jobportal, Lohnverrechnung und Personaldatenbank verbinden konnte. Daneben sollten auch einfache Bedienbarkeit und geringer Wartungsaufwand gewährleistet sein.

Welches Produkt haben Sie gefunden und wie haben Sie es integriert?

engage! von [Infoniqa](#) bietet einen modularen Aufbau und individuelle Gestaltungs- beziehungsweise Anbindungsmöglichkeiten an bestehende Fremdsysteme. Im ersten Schritt setzten wir die Module Mitarbeiter-, Bewerber- und Bildungsmanagement ein. Zu Beginn wurden sämtliche Personaldaten aus der vorhandenen Access-Datenbank nach engage! exportiert. Nach der Datenübernahme ist die neue Lösung das alleinige System zur Mitarbeiterdatenverwaltung; auch die Lohnabrechnung läuft nun über das Portal.

Gleichzeitig hat [Infoniqa](#) im Mitarbeitermodul die spezifischen Programmiererweiterungen für Mitarbeiter mit Handicap vorgenommen. Damit können in engage! nun sämtliche individuelle Informationen – wie Grad und Beschreibung der Behinderung, Adresse des Sachwalters oder das erforderliche Berichtswesen – abgebildet werden. Eingerichtet wurde aber auch eine Vor- und Dauerauftragsverwaltung für fixe Überweisungen.

Mit dieser Lösung können wir nun auch sämtliche Berichte zentral erstellen. Diese beschreiben beispielsweise die erreichten Arbeitsziele und individuellen Arbeitsergebnisse der Mitarbeiter bei GWS und sind

für die Förderungsanträge bei Bund, Land und Gemeinden erforderlich.

Wie haben Sie das Programm im Bewerbermanagement eingesetzt?

Hier dient die Jobbörse als zentrale Plattform für die laufende Suche, Auswahl und Erfassung von Personal mit oder ohne Behinderung. Damit lassen sich Bewerbungen, die über die GWS-Homepage oder auch Inserate einlangen, wesentlich einfacher und rascher als bisher bearbeiten. Das System verwaltet die Bedarfsmeldungen, Stellenangebote sowie Ausschreibungen und stellt die Daten und Qualifikationen der Bewerber der Personalabteilung zur Verfügung. Auch Teile der Führungsebene und Produktionsleitung bei GWS haben Zugriff auf das Bewerberportal. Durch automatisierte Workflows vereinfacht engage! das Feedback (etwa Zu- und Absagen) sowie die Bewertung, Selektion, Historie, Evidenzen, Auswertungen und Dokumentenablage.

Die Software protokolliert ebenfalls sämtliche Korrespondenz inklusive der Bewerbungsgespräche. Früher haben wir die Bewerbungen in Excel-Listen verarbeitet.

Nun übernimmt das neue System die Verwaltung der eingegangenen Bewerbungen. Dabei können wir die Prozesse nach unseren spezifischen Anforderungen gestalten, beispielsweise die Reihung der Bewerbungen nach den von uns vorgegebenen Kriterien.

Wo sehen Sie die größten Vorteile?

Das sind sehr viele. Unter anderem ist die Lösung webbasiert, damit ersparen wir uns die Installation und Wartung vor Ort bei unseren rund 130 PC-Arbeitsplätzen, die auf drei Standorte verteilt sind. Das System ist auch weniger fehleranfällig als die bisherige manuelle Verwaltung. Die HR-Lösung unterstützt GWS auch mit der Erfassung und Historie von Mitarbeitergesprächen, Notizen und Erinnerungen zu einzelnen Personen, oder auch Organigrammen und Terminlisten, die auf Knopfdruck verfügbar sind.

Durch die transparenten Workflows sind sowohl die anfordernden Stellen und Personalverantwortlichen, aber auch die zugriffsberechtigten Führungskräfte stets über den Stand der Bewerbungen informiert. Mit dem rascheren Zugriff auf alle

Auflage n/a

Bewerbungen können wir auch schneller mit den Bewerbern Kontakt aufnehmen und dadurch zeitsparend arbeiten. Zusätzlich fällt auch einiges an Papier in der Verwaltung weg.

Welche weiteren Schritte haben Sie geplant?

Nach den bisherigen guten Erfahrungen mit dem engage! Mitarbeiter- und Bewerbermanagement wird nun das Bildungsmanagement bei GWS verstärkt ausgebaut. Als produktionslastiger Betrieb benötigen wir einen spezifischen Bildungs- und Kostenplan. Dazu gehören etwa die Bildungsmaßnahmen und die Verwaltung von Feedback und Qualifizierungen. Die neue Lösung bildet das bereits jetzt vollständig ab. Nicht zuletzt wird unser Erfolg von der Qualität, Motivation und Einsatzbereitschaft unserer Mitarbeiter getragen. Mit der neuen HR-Lösung können wir deren individuelles Potenzial noch besser nutzen.

Vielen Dank für das Interview.

Weitere Informationen:
www.gws.at/index.php/personal/
www.infoniqa.at