



Stephan Flörke (BRZ), Kerstin Witt (BRZ), Jörg Hagedorn (Tisoware), Dr. Wolfgang Kraemer (imc), Rainer Füess (Tisoware), Armin Rautenhaus (BRZ), Christian Vaske (pro facts), Dirk Linn (p-manent), Marcus Reinhard (HumanConcepts), Robert Schatto (HumanConcepts), v.l.n.r

bob HR circle bietet viele Vorteile für HR-Systemkunden

Am 8. Juni 2010 haben sich die acht Partner des „bob HR circle“ im Bremer Rechenzentrum getroffen, um ihre Kooperation in einem gemeinsamen Papier zu besiegeln. Im Mittelpunkt der zukünftigen Aktivitäten wird die partnerschaftliche Zusammenarbeit in HR-Projekten stehen. Die neue Kooperation versteht sich als Gegenpol zu monolithischen Anbietern, die zwar eine große Modul-Breite aufweisen können, aber oft Schwächen in der operativen Abwicklung zeigen.

„Im bob HR circle haben sich führende Anbieter aus Spezialdisziplinen zusammengetan, die Kundenanforderungen stringent und effizient in die Realität umsetzen“, verdeutlicht Dirk Linn, Geschäftsführer des Düsseldorfer HR-Beratungshauses p-manent. Er erlebt es immer wieder bei Kunden, dass Projekte ins Stocken geraten, weil der Fachbereich die Lösung nicht annimmt. Ursächlich sind meist Probleme, die im Bereich der Bedienung, der Beratung und des Projektmanagements liegen. Hier kann auch die IT in vielen Fällen nicht mehr unterstützen, obwohl durch deren Zutun oft erst eine integrierte Lösung angeschafft wurde. Gerät der Prozess in der Nutzung unter die Räder, so hilft die beste IT-Basis nicht weiter. „Gerade Schnittstellen sind heute aber gut handhabbar“, erklärt Jörg Hagedorn, Niederlassungsleiter Dortmund des Reutlinger Anbieters tisoware Gesellschaft für Zeitwirtschaft mbH. Oftmals argumentiere die IT, dass eine Software aus einem Guss sein müsse, weil dadurch die Komplexität der Schnittstellen reduziert würde. „Das ist eine rein technische Sicht der Dinge, die in der Praxis oftmals keinen fachlichen Vorteil in der Personalarbeit bringt“, urteilt Rainer K. Füess, Leiter Partnervertrieb und Marketing bei tisoware. Dass die eigene IT oft außerstande ist, eine interne Leistung in den Projekten zu erbringen, stellt auch Marcus Reinhard, Direktor EMEA des Visualisierungsspezialisten HumanConcepts Ltd., immer wieder fest. Konsequenterweise wird die Software des weltweiten Marktführers im Bereich Organigramme immer mehr als SaaS (Software as a Service) Lösung angefragt. Reinhard ist der festen Überzeugung, dass die Prozesse zunehmend von außen bereitgestellt werden.

Da Windows Installationen, gerade im Bereich der Bereitstellung für Mitarbeiter und Führungskräfte, mittelfristig verschwinden werden, stellen alle Partner des bob HR circles ihre Produkte browser-basiert bereit. Auf diese Weise können die Partnerprodukte auch über ein Rechenzentrum angeboten werden. Das Outsourcing von PE-Prozessen ist im vollen Gange, die Gehaltsabrechnung hat dies schon vor langer Zeit geschafft. So erwartet das Bremer Rechenzentrum durch die bob HR Partnerschaften eine deutliche Erweiterung des Portfolios, aus dem die Kunden wählen können. „Mit Persis und HumanConcepts haben wir bereits im Vorfeld der Partnerschaft gut zusammengearbeitet“, so Kerstin Witt, Vertriebsleiterin und Prokuristin des Bremer Rechenzentrums (BRZ). So würdigt auch BRZ-Geschäftsführer, Armin Rautenhaus, die strategische Ausrichtung der Kooperation: „Mit Persis beispielsweise können wir vor die Abrechnung eines der besten Bewerbungssysteme schalten. Unsere eigene Entwicklung könnte diesen Vorsprung nur sehr schwer einholen, da dort einfach eine ganz andere Technologie notwendig ist. Gute Partnerschaften sind für uns daher äußerst sinnvoll und letztlich profitieren unsere Kunden davon, die ja auch immer nur das Beste möchten“. Damit auch alles bezahlbar bleibt, soll der Kunde die Lösungen modular aufbauen können. „Es müssen auch nicht ausschließlich Produkte der Kooperationspartner beim Kunden betrieben werden, eine Flexibilität hinsichtlich Wettbewerbsprodukten ist ausdrücklich erlaubt“, erklärt Stephan Flörke, der im Vertrieb des Bremer Abrechnungsspezialisten arbeitet.

Der Kunde kann allerdings immer sicher sein, dass die Produkte der Partner einwandfrei miteinander

kommunizieren. „Vorteile, sowohl bei den Kosten als auch bei den Schnittstellen, wird es für den Kunden also vor allem dort geben, wo mehrere Produkte von bob HR Partner eingesetzt werden“, verdeutlicht Dirk Linn. Der Kunde soll fachlichen Input geben, um die Technik der Lösungen und deren Kommunikation untereinander kümmern sich die Partner im bob HR circle. „Damit entkräften wir viele Argumente des Wettbewerbs“, so Dr. Wolfgang Kraemer, Vorstandsvorsitzender der IMC AG aus Saarbrücken. „Man kann sich die Partner der Kooperation als Betreiber einer modernen Shopping-Mall mit vielen selbständigen Spezialgeschäften vorstellen, die das gesamte Spektrum an Leistungen abdecken, dabei aber das klassische Warenhaus, das als Generalist von allem ein bisschen anbietet, an Flexibilität und Know-How übertreffen, so Kraemer weiter. Er steuert mit seinem Unternehmen den Spezialbereich „Learning Solutions“ bei. Gerade Web-based Training sowie Blended Learning-Ansätze spielen bei der Aus- und Weiterbildung eine große Rolle. Dabei muss der Gesamtprozess in eine gemeinsame HR-Plattform integriert werden. „Die Partnerschaft hat den großen Vorteil, dass wir die Weiterbildung noch besser in die PE-Prozesse einbringen können. Gerade Stammdaten von Mitarbeiter werden immer benötigt. Bei den Partnerprodukten haben wir einen definierten Zugriff darauf, was die Einführungskosten senken kann“, schaut Kraemer voraus. Auch im Auswahlverfahren kann die IMC AG helfen. So reagierte das Unternehmen schnell auf den Erfolg des iPhones und bietet Apps zur Vorbereitung auf Bewerbergespräche und Assessments an. Ein Stab, der an den Kooperationspartner pro facts assessment & training weitergereicht wird. Mit modernsten Methoden über Internet oder im Rahmen von Präsenzveranstaltungen bietet der bei Aachen ansässige Spezialist unter fachlicher Führung von Dr. Stefan Etzel psychometrische Verfahren an, die sich nahtlos in die Partnerprodukte integrieren lassen. „Gerade mit Persis

haben wir bei der Wolfsburger Autovison GmbH, einer 100%-igen VW Tochter, den kompletten Bewerberprozess mit allen Stufen des Auswahlverfahrens nahtlos in einem Portal umgesetzt“, schwärmt Christian Vaske. So werden die operativen Vorteile von Persis mit den diagnostischen Methoden von pro facts verbunden. Hier ist das Ergebnis mehr als die Summe der Teile, da der Prozess durchgängig ist. Bei mehreren 10.000 Bewerbungen pro Jahr ergibt sich hier neben den hohen Einsparungen auch eine ganz andere Dimension in der Personalauswahl.

Neben der Vertragsunterzeichnung wurden in Bremen schon konkrete Vertriebs- und Marketing-Maßnahmen vereinbart. Dazu gehören spezielle Vergünstigungen für Kunden, die Partnerprodukte im Verbund einkaufen, sowie gemeinsame Aktionen auf Fachmessen wie der „Zukunft Personal“. Ihren jeweiligen Messeauftritt planen die Partner aber weiterhin eigenständig. Außerdem werden derzeit Gespräche mit den Fachhochschulen Niederrhein, Köln und Westfalen über eine Zusammenarbeit geführt.

Mittelfristig wird der Kreis von bob HR weiter ausgebaut werden. Dabei sind im Rahmen des Kooperationsvertrags aber keine direkten Wettbewerber zugelassen. Das dient vor allem den Schutz der Partner und deren Produktinnovationen. Eine gute Kooperation kann nur funktionieren, wenn auch technische Details bekannt sind und die Techniker das andere Produkt gut kennen. „Bei direkten Wettbewerbern ist das schwer möglich und würde wiederum den Kundenvorteil der Kooperation schmälern. Das wollen wir nicht riskieren“, stellt Linn klar.

Weitere Infos über den bob HR circle gibt es auch im Internet unter folgenden Links. Bei Fragen sprechen Sie uns gerne an, z.B. Frau Kramm von p-manent unter 0211-5800-4560.

Besuchen Sie uns im Internet:



-
- www.bob-hr.de
 - www.p-manent.de
 - www.persis.de
 - www.brz.ag
 - www.orgplus.de
 - www.profacts.de
 - www.im-c.de
 - www.tisoware.com

