

## **„Reduced to the max“: Die Software an das Unternehmen anpassen, nicht umgekehrt**

**Die Lehmann Personalmanagement GmbH setzt auf eine Software für Personaldienstleister, die sich flexibel an die eigenen Bedarfe anpassen lässt. Ein Gespräch mit Geschäftsführer Karsten Tietz über notwendige Anstrengungen und rollenbasierte Konzepte.**

*Lehmann Personalmanagement GmbH ist ein Personaldienstleister mit Filialen in München, Rosenheim und Wolfratshausen. Der Schwerpunkt liegt auf Fachpersonal bzw. Facharbeitern in den Bereichen Gastronomie, Handel, Handwerk, Industrie, Logistik und Office. Das Leistungsspektrum umfasst die Dienstleistungen Zeitarbeit, Try & Hire, Direktvermittlung, Master-Vendor und OnSite Management. Das mittelständische Familienunternehmen besteht seit 2005 und ist Mitglied im iGZ-DGB-Tarifverband. Seit 2014 arbeitet der Personaldienstleister mit der BSS Süd – Lederer Systemhaus GmbH zusammen.*



Geschäftsführer Karsten Tietz

© Lehmann GmbH

**Herr Tietz, welche Anforderungen sollte eine Software oder ein ERP-System im Personalmanagement aus Ihrer Sicht erfüllen?**

In der Arbeitnehmerüberlassung gibt es natürlich besondere Erfordernisse, die eine Branchensoftware zuverlässig umsetzen muss. Auch Tools wie Finanzbuchhaltung und Lohnabrechnung gehören zum

Standard. Wir waren aber an einer Software interessiert, die kein starres Gerüst oder Menüs vorgibt, an die wir unsere Prozesse anpassen müssen. Wir haben eine Software gesucht, die wir an unsere Prozesse anpassen können.

**Was sind Sie zuerst angegangen?**

Wir haben in den vergangenen Jahren viel angepasst und das Tool schrittweise eingeführt, angefangen mit der Finanzbuchhaltung. Im Bewerbermanagement zum Beispiel arbeiten wir eng mit der BSS Süd – Lederer Systemhaus GmbH zusammen, um Prozesse abbilden zu können. So entstand ein Statusmodell für Bewerber, über das wir die verschiedenen Entscheidungsprozesse monitoren können. Die Entscheidungen wie Einladungen oder Absagen treffen natürlich unsere Disponenten. Der Versand an die Bewerber findet dann aber voll automatisiert statt.

**Gibt es weitere Punkte, die Sie anpassen ließen?**

Jedes Unternehmen der Branche hat eigene Prozessabläufe. Es war für uns schon ein wichtiger Schritt, den Bewerberprozess gemeinsam mit der BSS Süd abbilden zu können. Darüber hinaus haben wir uns ein angepasstes Matching erstellen lassen, das Bewerber aufgrund ihrer jeweiligen Qualifikationen leichter auffindbar macht - die Lösungen sind

DSGVO-konform und bis zur firstgerechten Löschung der Bewerberdaten voll automatisiert. Das können andere Lösungen nur sehr eingeschränkt bieten. Zusätzlich gibt es Schnittstellen zu unserer Website, zur Jobbörse der Agentur für Arbeit oder Indeed, um Stellen zu schalten oder Bewerbungen zu importieren.

All das haben wir in einem integriertem Tool so auf dem Markt nicht gefunden. Verbunden ist es außerdem mit einem Dokumentenmanagementsystem. So konnten wir eine integrierte DSGVO-konforme digitale Personalakte realisieren.

#### **Das klingt nach erheblichem Aufwand?**

Es ist sehr zeitaufwändig. Wir sehen in der BSS Süd und ihrem Geschäftsführer Josef Lederer einen kompetenten Ansprechpartner, der sich in unsere Prozesse reindenken kann und auch unsere Denkweise kennt. Es ist gutes Teamwork. Wir müssen uns aber nicht darüber unterhalten, dass es ein sehr detaillierter und aufwändiger Prozess ist.

Wir sehen in all dem aber zwei wesentliche Vorteile: Erstens lässt sich vieles, das wir zuvor manuell umgesetzt haben nun in einem Bruchteil der Zeit automatisiert abarbeiten. Und zum zweiten hat sich unser Schulungsaufwand deutlich reduziert. Im Recruiting benötigten wir früher vier bis sechs Wochen Einarbeitungszeit. Das ist jetzt in weniger als einer Woche zu leisten.

#### **Was verkürzt die Schulungsphase so deutlich?**

Wir schulen jeden Mitarbeiter sehr intensiv. Mit MS Dynamics NAV lassen sich sehr gut rollenbasiert Konzepte umsetzen. Wir haben zum für das Recruiting eine eigene Rolle in MS Dynamics NAV kreiert. Das heißt, wer in dem Tool arbeitet, sieht in der Recruitingrolle nur die Aspekte, die für das Recruiting wichtig sind, alles andere ist ausgeblendet. So entstehen sehr übersichtliche Menus. Standardlösungen sind oft überfrachtet. Unsere Devise lautet: reduced to the max. Sie finden keinen überflüssigen Button. Das erleichtert auch die Einarbeitung massiv. Darin liegt ein großer Vorteil von MS Dynamics NAV, das ist aber wie gesagt erst Mal aufwändig.

#### **Was ist Ihnen in Digitalisierungsfragen künftig wichtig?**

Wir arbeiten seit 2014 mit der BSS Süd zusammen und bauen die Prozesse schrittweise auf. Inzwischen nutzen In 25 Mitarbeiter die Tools. Wichtig ist uns dabei, dass alle Daten in einer Datenbank verbunden sind und nicht verschiedene Programme über mehrere Schnittstellen verbunden werden müssen. Das erleichtert uns auch die Implementierung einer Business Intelligence, über die ich KPI abfragen oder Prozesse monitoren kann.

Es kommt für uns nun eigentlich nicht mehr in Frage, eine Software anzuschaffen, die auf einer anderen Plattform läuft, denn es ist immer aufwändig die Schnittstellen zu unterhalten. Wir nutzen derzeit zwei Lösungen: MS Dynamics NAV und ein Dokumentenmanagementsystem. Weitere Plattformen sind nicht geplant.