Personalwesen

Digital nah dran

[10.09.2020] Gute Personalarbeit ist auch aus dem Homeoffice möglich. Bislang tut sich das kommunale Personalwesen mit der digitalen Arbeit allerdings schwer. Die Corona-Pandemie bietet nun die Chance für Veränderungen.

Der tägliche Weg zur Arbeit, der Plausch in der Kaffeeküche oder einfach das Gewusel auf den Gängen während der Sprechzeiten auf den Ämtern – all das prägte bis vor Kurzem den beruflichen Alltag in der kommunalen Verwaltung. Mit der Corona-Pandemie hat sich dieses Bild binnen kürzester Zeit gravierend verändert. Die Auswirkungen sind in allen Lebensbereichen spürbar und werden unser Denken und Handeln wahrscheinlich nachhaltig beeinflussen. Es findet ein Kulturwandel statt, der bestehende Trends beschleunigt.
Während sich einige Branchen rasch auf die neue Situation einstellen konnten, hatten Kommunen oft Herausforderungen zu bewältigen, die ihre Arbeitsfähigkeit in der Krise deutlich einschränkten. Das begann mit der technischen Ausstattung, die längst nicht überall auf die Arbeit im Homeoffice ausgelegt war. Allein die technischen Restriktionen, die einen sicheren Zugriff auf Fachverfahren verhinderten, bereiteten vielen Mitarbeitern aus den IT-Abteilungen schlaflose Nächte. Wo Abstandsregeln nicht eingehalten werden konnten, stellten manche Verwaltungen auf Schichtbetrieb um. Schutzmaßnahmen für Hochrisikogruppen führten dazu, dass die gleiche Arbeit mit noch weniger Personal zu bewältigen war.

Fast übermenschlicher Kraftakt

Ähnlich sieht die Realität in den Personalabteilungen der Kommunen aus. Personal-Manager berichten von einem fast übermenschlichen Kraftakt, um ihre Personalakten ins häusliche Arbeitszimmer zu schaffen – natürlich zugriffsgeschützt. Auch während des Lockdowns mussten jede Woche die wichtigsten Dinge im Amt erledigt werden. Neue Akten waren zusammenzusuchen, Arbeitsverträge gegenzuzeichnen oder Bescheinigungen zu erstellen und zu versenden. Die Kollegen aus der Personalabrechnung konnten ebenfalls nicht ohne Weiteres ins häusliche Büro ausweichen – ohne mobilen Zugriff auf das Abrechnungsverfahren, mussten sie die monatliche Abrechnung vor Ort durchführen.
Der Personalbereich tut sich auch deshalb mit digitaler Arbeit schwer, weil hier mit sensiblen, personenbezogenen Daten gearbeitet wird, die abrechnungsrelevant sind oder den Gesundheitszustand von Personen betreffen. Die Frage nach der Digitalisierung von Personalakten wird zudem häufig kritisch beantwortet: „Im Zweifel benötigen wir immer die Originalunterschrift auf dem Dokument.“ Trotz revisionssicherer Scans und zertifizierter Signaturen ist diese Haltung nachvollziehbar. Papier gibt uns Sicherheit.
Offen gesprochen: Es schadet nicht, ein paar relevante Dokumente im Original sicher aufzubewahren – nur wie effizient agieren wir tatsächlich, wenn Informationen zu einem Personalfall erst mühsam aus mehreren Quellen zusammengesucht werden müssen? Ein bisschen Papierakte hier, eine Excel-Tabelle dort und eine Kollegin hatte doch mal eine gute (Urlaubs-)Übersicht erstellt… In Anbetracht der aktuellen Ereignisse benötigt jeder ein gewisses Maß an Sicherheit und dennoch genügend Flexibilität, um auch in der turbulenten Zeit wirksam agieren zu können.

Medienbrüche vermeiden

Was muss also der Anspruch an die Personalarbeit sein? Es braucht eine saubere und konsistente Datenbasis. Um Fehler und Doppeleingaben zu verhindern, sollten Medienbrüche vermieden werden. Außerdem sollte ein soweit wie möglich integriertes System die Historie der Mitarbeiter nachvollziehbar darstellen. Denn eine Software, die nur eine Wahrheit kennt, liefert bessere Ergebnisse für Planungs- und Controlling-Aufgaben, wie beispielsweise die Personalbedarfsermittlung oder Kostenplanung und -prognosen.
Mit automatischen und individuellen Wiedervorlagen strukturieren Personaler ihre Aufgaben, workflowgestützte Prozesse erleichtern die Arbeit, wenn wesentliche Richtlinien und Vorgänge klar und transparent dargestellt sind. Genehmigungs- oder Mitzeichnungsverfahren werden elektronisch gestützt schneller und verfahrenssicher abgebildet. Informationen liegen leicht auffindbar vor.
Gute Personalarbeit braucht außerdem Personal-Manager, die nah dran sind an den Kollegen, Mitarbeitern und Bewerbern. Auch das ist aus dem Homeoffice möglich. Denn was bedeutet überhaupt nah? Ist damit zwingend die räumliche Nähe gemeint? Oder bedeutet es nicht viel mehr, nah an den Veränderungen, den Menschen mit ihren Bedürfnissen und dem Puls der Zeit zu sein? Ist es immer notwendig, in Meetings oder Bewerbungsgesprächen gemeinsam in einem Raum zu sitzen? Oder kann man auch nah an den Mitarbeitern und Bewerbern sein, wenn man sie fachlich und persönlich durch verschiedene Prozesse begleitet, sie dort abholt, wo sie aktuell stehen – beruflich und persönlich?

Attraktive Oberfläche

Self Services tragen zu dieser Nähe bei und ermöglichen einen direkten, digitalen Draht in die Personalabteilung. Unter Self Services sind mobile Anwendungen auf einer attraktiven Oberfläche zu verstehen, die auch Gelegenheitsnutzern einen selbsterklärenden Zugang zu Anwendungen des ERP-Systems verschaffen. Schnell und bequem die neue Kontoverbindung online mitteilen, den Urlaub direkt vom Sofa aus beantragen und die Arbeitszeit komfortabel erfassen: Diese alltäglichen administrativen Vorgänge werden mittels Self Services wesentlich vereinfacht und optimiert – immer verbunden mit dem Anspruch einer einheitlichen Datenbasis. So gewinnt das kommunale Personalwesen wieder Zeit für das Wesentliche: gute Personalarbeit.
Stadt- und Kreisverwaltungen wurde mit der Corona-Pandemie schmerzlich vor Augen geführt, wie abhängig die administrative Arbeit noch immer von physischer Präsenz ist. Das Onlinezugangsgesetz (OZG) ist zwar in aller Munde, in der Praxis der Kommunen leider aber oft noch nicht spürbar angekommen. Gesetze allein werden die Verwaltungen ohnehin nicht verändern. Das können nur Menschen, die diese Veränderungen persönlich voranbringen. Es gilt in diesen Tagen deshalb mehr denn je, Neuem positiv zu begegnen, im Umbruch die Chancen zu erkennen und bewährte oder lieb gewonnene Abläufe, die uns bislang Sicherheit gaben, kritisch zu hinterfragen.

()

Dieser Beitrag ist in der Ausgabe September 2020 von Kommune21 im Schwerpunkt Personalwesen erschienen. Hier können Sie ein Exemplar bestellen oder abonnieren.

Stichwörter: Personalwesen, MACH, Corona, Homeoffice