

PAGES

Human Resources

2021





Seite 4 – Im Gespräch



«Gutes HR ohne Software-Unterstützung wird es nicht mehr geben»

Matthias Mölloney, Leiter Center für Human Resources Management & Leadership an der HWZ Hochschule für Wirtschaft in Zürich

Seite 16 – Human Resources

Integrierte Lohn/HR-Software von Abacus bewährt sich bei Mercedes-Benz Schweiz

Die Software für effizientes Personalmanagement

Seite 8 – Im Gespräch



«HR-Mitarbeitende schätzen vor allem die nahtlose Integration unserer HR-Lösung in die Lohnsoftware»

Abacus Berater zum Nutzen von HR-Software

Seite 13 – Abacus Data Analyzer



HR-Daten auf den Punkt gebracht – Grafikwerkzeug schafft Mehrwert dank Visualisierung

Integriertes HR BI-Tool

Seite 20 – HR-Tools



HR-Tools erleichtern die Arbeit – das schätzen Anwenderinnen und Anwender

Kunden haben das Wort

Seite 24 – Prozessautomatisierung im HR



Die Zukunft hat begonnen – automatisches Spesenmanagement via YAPEAL-Konto und mit AbaClik

Spesen mit AbaClik verarbeiten

Seite 27 – Lohnbuchhaltung

Budgetierung der Lohnkosten mit Einbezug von Linien-vorgesetzten über das Mitarbeiter-Portal MyAbacus

Lohnkosten detailliert und transparent budgetieren



Geschätzte Leserin Geschätzter Leser

Die Digitalisierung verändert die Arbeitswelt im Grossen wie im Kleinen: Ein Wandel, der auch Einfluss darauf hat, wie Menschen zusammenarbeiten respektive wie Mitarbeitende für eine Firma gewonnen und aufgrund ihrer Stärken gefördert werden. Insofern stellt die Digitalisierung auch das HR vor grosse Herausforderungen, denn das Personalmanagement muss sich in vielem neu definieren – auch im eigenen Selbstverständnis.

In vielen Unternehmen lag der HR-Schwerpunkt bislang in der Verwaltung. Das bedeutet, dass ein Grossteil der Zeit für administrative Arbeiten aufgewendet wurde, und dies nicht selten mit uneinheitlichen Prozessen sowie fehleranfälligen Methoden. Dank technologischer Lösungen wird sich dies in Zukunft ändern, vor allem dort, wo Standard-Prozesse automatisiert werden können. Ein Wandel, der diverse Chancen bietet: Denn HR wird dadurch immer mehr vom Verwalter zum Gestalter. Im Pages-Interview mit dem HR-Experten Matthias Möllney wird diese Aussage genauer beleuchtet und dabei aufgezeigt, was sie im Konkreten bedeutet.

Wenn Technologie dazu dient, dass im Personalwesen mehr Zeit für den Kern der HR-Arbeit aufgewendet werden kann, nämlich die Interaktion zwischen und den Kontakt zu den Menschen, dann wird HR unweigerlich zu einem immer wichtigeren Erfolgsfaktor eines jeden Unternehmens werden. Denn am Schluss sind es stets die individuellen, menschlichen Leistungen, die zu einer Differenzierung führen.

Im Namen des Pages-Teams wünschen wir Ihnen viel Spass mit der Ausgabe 2021. Mögen Ihnen die folgenden Seiten die eine oder andere Inspiration sowie konkrete Anregung geben, um in Ihrem Unternehmen technische Lösungen mit von Menschen bewegter Individualität zu kombinieren.

Yvonne Seitz
Head Human Resources und Mitglied der
Geschäftsleitung Abacus Research AG





«Gutes HR ohne Software-Unterstützung wird es nicht mehr geben»

Matthias Möllene ist eine Instanz in Sachen HR.
Im Gespräch mit Pages erläutert er, warum trotz Digitalisierung
der Fokus auf den Menschen immer wichtiger wird und
warum das HR auch bei KMU künftig mehr sein soll
als nur operative Administration.

**Bevor wir uns dem Kernthema unse-
res Gesprächs, dem HR bei KMU,
widmen, erlauben Sie uns die Frage:
Wie haben Sie die bisherigen
Lockdown-Perioden überstanden?**

Matthias Möllene/MM: Ganz am Anfang hatte ich einen einwöchigen Kurs an meiner Fachhochschule zu geben. Damit war ich innert Kürze gezwungen, mich zu einem Experten in Sachen virtuelles Unterrichten zu entwickeln, bestes Learning by Doing sozusagen. Wenigstens erwies ich mich als lernfähig und habe meine Konzepte so weiterentwickelt, dass ich nun in der Lage bin, meine Inhalte online zu stellen und entsprechend zu vermitteln. Auch in Sachen Homeoffice bin ich mittlerweile ein Profi, da ich seit Jahren zwischen meinem Wohnort in Uster und einem Domizil in den Bündner Bergen pendle und dort arbeite, wo die Arbeit anfällt.

**Gehört solches bereits zur neuen
Arbeitswelt, bei der «hybride»
Arbeitsweisen in den Firmen
bereits integriert werden?**

MM: Ja, bestimmt. Dabei hilft die aktuelle Pandemie, alles schneller umzusetzen.

Was bedeutet das?

MM: Die Arbeit wird bezüglich Ort, Zeit, Organisationszugehörigkeit und Selbstverständnis zunehmend flexibel. Neben der Digitalisierung dürfte auch die Virtualisierung unsere Arbeitswelt beeinflussen und die Lebensmodelle der Leute nachhaltig verändern.

Können Sie das näher erläutern?

MM: Es werden uns neue Technologien wie etwa die künstliche Intelligenz und umfassende virtuelle Assistenz begleiten. Die dafür erforderlichen digitalen, persönlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen werden zu Schlüsselfaktoren.

**Wird es dank der Digitalisierung
und den Folgen des demografischen
Wandels ein Mix aus einem
Austausch vor Ort und einem
selbständigen Arbeiten von zu
Hause aus sein?**

MM: Ja, auf jeden Fall, denn auch die Autonomie, den Arbeitsort wählen zu können, ist für viele Mitarbeitende sehr wichtig.

**Was sind die Herausforderungen
dieser Veränderungen?**

MM: Es besteht die Gefahr, dass der Arbeitsmarkt gespalten wird. Es wird Firmen geben, die Mitarbeitenden die Möglichkeit bieten, zeitweise auch zu Hause zu arbeiten, und andere, die wie etwa Handwerksbetriebe und Produktionsstätten jobbedingt dies gar nicht offerieren können. Neue Formen der Arbeitsorganisation stellen auch für KMU eine Herausforderung dar, weil sie lernen müssen, wie man in dieser neuen Welt Mitarbeitende führen muss. Da stellt sich die Frage nach der Unternehmenskultur, ob sie vermehrte Autonomie, Selbstbestimmung und grösseres Vertrauen gegenüber den Mitarbeitenden fördern soll.

«Derzeit hat das HR in den
Unternehmen meistens
eine fast ausschliessliche
Dienstleistungsfunktion.»

Matthias Möllene



Damit sind wir beim HR. Was soll es heute können?

MM: Derzeit hat das HR in den Unternehmen meistens eine fast ausschliessliche Dienstleistungsfunktion. Es sorgt dafür, dass Prozesse für die effiziente Führung von Menschen implementiert und betrieben werden. In Zukunft dagegen muss es vermehrt Steuerungsfunktionen übernehmen.

Was heisst das?

MM: Das HR muss sich für den Faktor Mensch noch stärker einsetzen. Das heisst: Der Wert einer Firma sollte sich nicht mehr allein aus den in Bilanzen ersichtlichen Anlagen, Patenten und Lizenzen konstituieren. Es gilt vermehrt den Faktor Mensch zu berücksichtigen, denn er trägt mit seinen Skills und seinem Engagement wesentlich zum effektiven Wert eines Unternehmens bei.

Was hat das für Konsequenzen?

MM: Viele Unternehmen reden von Investitionen in ihre Mitarbeitenden, aber in der Praxis müssen Weiterbildungen als Kosten erfasst werden. Kosten schmälern den Gewinn. Sie sind deswegen schlecht für Unternehmen und genau das Gegenteil von Investitionen. Wir brauchen aber Investitionen für den mittel- und langfristigen Erfolg des Unternehmens und müssen dieses Dilemma intelligent auflösen.

Was braucht es, um dies zu realisieren?

MM: Die Aspekte des HR sollten eine höhere Relevanz bekommen. HR-Verantwortliche müssen deshalb die

«Das HR darf nicht einfach verwalten, sondern muss aktiv gestalten!»

Matthias Mölleney

Sprache der Betriebswirtschaftler lernen, damit sie den Wert des Faktors Mensch adäquat kommunizieren können. Zudem ist es an der Zeit, die Unternehmensleitung darauf zu sensibilisieren, welchen Impact Mitarbeitende mit ihrem Know-how und ihren Talenten auf den Wert eines Unternehmens haben.

Was kann ein gutes HR bewirken?

MM: Das HR darf nicht einfach verwalten, sondern muss aktiv gestalten! HR soll demnach mehr sein als reine Dienstleistungen. Gutes HR generiert Mehrwert für ein Unternehmen, indem es den Faktor Mensch entwickelt und Mitarbeitenden Entfaltungsmöglichkeiten eröffnet.

Was sind demzufolge die neuen Aufgaben des HR?

MM: Das HR muss sich als Moderator etablieren. Es vermittelt zwischen den verschiedenen Bereichen eines Unternehmens und sollte sich darauf konzentrieren, dass Menschen miteinander erfolgreich kooperieren. Denn nur aus der Zusammenarbeit respektive dem Kombinieren unterschiedlicher

Perspektiven können langfristiger Erfolg und nachhaltig Kreatives entstehen.

Und dazu braucht es auch HR-Software?

MM: Technische Lösungen braucht es primär, um repetitive Aufgaben zu erledigen respektive diese künftig zu automatisieren und Aufgaben raschmöglichst zu erledigen. Nur so kann Zeit optimal genutzt und können Kosten optimiert werden. HR-Software braucht es, um ab einer gewissen Unternehmensgrösse den Überblick über die Mitarbeitenden und ihre Talente und Fähigkeiten zu vereinfachen. Sie muss das Management unterstützen, Potenziale fördern und entwickeln.

Ab welcher Firmengrösse braucht es überhaupt ein HR?

MM: In KMU mit bis zu 50 Beschäftigten wird meistens zuerst an eine funktionierende Lohnabrechnung gedacht. Vermehrtes Auftreten von Fluktuation, verändertes Arbeiten oder wie angesichts des aktuellen Fachkräftemangels neue Mitarbeitende gefunden werden, sind erste Ansatzpunkte zu einem zukunftsorientierten HR.

In welchen Bereichen macht HR bei einem KMU denn überhaupt Sinn?

MM: Es gibt vier Hauptbereiche, die vom HR gestaltet werden sollten: Dazu gehören erstens die Moderation von unternehmerischen Prozessen wie etwa bei der Umsetzung von New-Work-Konzepten mit der Abklärung der Bedürfnisse der Mitarbeitenden, zweitens die Entwicklung der Mitarbeitenden inklusive Weiterbildung und Laufbahnberatung und -planung, drittens das Employer-Branding, für das Werte abgeklärt und in den Unternehmensalltag integriert werden müssen, und viertens die Administration, welche die Mitarbeiterverwaltung sicherstellt.

Durch die Digitalisierung verändern sich die Kompetenzenanforderungen an die HR-Abteilung. Wo sehen Sie Handlungsbedarf?

MM: Neben Detailkenntnissen wie Lohnabrechnung, Sozialversicherungs-, Steuer- und Arbeitsrecht, Datenschutzgesetzgebung und Skills bei der Moderation ist immer mehr

IT-Wissen gefragt. Schliesslich geht es darum, Prozesse mit Software umzusetzen, um aus Daten Informationen zu erzeugen, die Unternehmen einen Mehrwert verschaffen.

Hilft es, ein «evidenzbasiertes», faktenbasiertes Personalmanagement zu etablieren?

MM: Die Digitalisierung verändert die Anforderungen. HR-Leute müssen IT «können». Sie müssen nicht selber in der Lage sein zu programmieren, aber sie sollten verstehen, wie eine Software funktioniert und wie sich Daten auswerten lassen. Heute werden bessere und schnellere Analysen und Entscheidungen verlangt. Da das HR vermehrt proaktiv agieren sollte, kann Software gute Unterstützung bei der Entscheidungsfindung bieten.

Wie weit soll ein Bewerbungsmanagement gehen, was umfasst es, was bringt es?

MM: Jedes Unternehmen muss sich fragen, wie sich geeignete Kandidatinnen und Kandidaten finden lassen. Die Ansprache schien bis vor Kurzem über Plattformen wie jobs.ch und jobscout24.ch am erfolversprechendsten. Derzeit stellt sich die Frage, ob das wirklich ausreicht, da nur etwa 20 Prozent aller Angestellten auf Stellensuche sind oder mit einem Stellenwechsel liebäugeln. Das heisst nichts anderes, als dass die Mehrheit aller Berufstätigen die ausgeschriebene Stelle gar nicht wahrnimmt.

Wie bringt man diese Mehrheit dazu, sich zu bewerben?

MM: Online-Publikationen sind zwar weiterhin ratsam, sollten aber ergänzt werden durch andere Massnahmen wie aktives Sourcing, bei dem potenziell interessante Personen gezielt angegangen werden. Erfolgreiche Unternehmen bewerben sich bei potenziellen Bewerbern und nicht mehr nur umgekehrt wie bisher.

Wie läuft so etwas ab?

MM: Junge Talente lassen sich beispielsweise am besten via spezielle Initiativen wie etwa über die Unterstützung von schulischen Aktivitäten wie Diplomarbeiten, durch das Anbieten von Praktikumsstellen und Übernahmen

von Kursen ansprechen, so dass man bereits frühzeitig mit aufstrebenden Kandidaten in Kontakt kommt und sich als attraktiver Arbeitgeber positioniert.

Was ist eine moderne Karriereplanung?

MM: Mit Karriereplanung wird impliziert, dass man auf der Hierarchieleiter kontinuierlich eine Stufe nach der anderen nach oben rücken kann. Das ist Schnee von gestern. Ich spreche lieber von Laufbahnplanung. Es kann viel bereichernder sein, wenn sich jemand für eine Entwicklung entscheidet, die den eigenen Stärken entspricht, als nur nach dem zu streben, was für eine nächsthöhere Stufe verlangt wird. Es ist mit einer Aufgabe des HR, dafür zu sorgen, dass sich Mitarbeitende mit ihren Talenten und Stärken optimal entfalten.

Ist es überhaupt möglich, die Leistung eines Mitarbeitenden zu messen, wenn er oder sie nicht gerade an einem Fließband steht?

MM: Eine Leistung ist objektiv oft schwierig bis unmöglich zu taxieren, weil sie interdependent und deshalb von verschiedenen Faktoren abhängig ist. Je mehr in Gruppen gearbeitet wird, umso schwieriger ist es, die Leistung des Einzelnen objektiv zu quantifizieren und zu beurteilen. Aber nur weil die Leistungsmessung schwierig ist, sollten sich Vorgesetzte nicht vor Feedbackgesprächen drücken.

Was halten Sie von Zeugnis-Generatoren?

MM: Zeugnisse sind nur in deutschsprachigen Ländern gebräuchlich. Anderswo gibt es Empfehlungsschreiben. Ich weiss aus eigener Erfahrung, dass mit einem gut und persönlich geschriebenen Zeugnis sehr viel Wertschätzung vermittelt werden kann.

Wo wird das HR in fünf, in zehn Jahren sein?

MM: Das HR wird an Bedeutung gewinnen und in der Geschäftsleitung etabliert sein. Dazu muss es sich aber zu einer Steuerungs- und Gestaltungsfunktion weiterent-

wickeln. Generell ist zu erwarten, dass Fragen rund um das Personal wichtiger werden. Denn sie geben dem Unternehmen die Möglichkeit, sich gegenüber Mitbewerbern zu differenzieren. Mitarbeitende werden vermehrt als Repräsentanten eines Unternehmens wahrgenommen und beurteilt.

Wird das HR vollständig automatisiert?

MM: Alles, was sich automatisieren lässt, wird auch automatisiert. Gutes HR ohne Software-Unterstützung wird es in Zukunft nicht mehr geben. Es braucht jedoch den Menschen, der das HR lebt, und passende Instrumente dazu – erst wenn beide miteinander funktionieren, ist gutes HR möglich. ●

Das Pages-Team bedankt sich bei Matthias Mölloney für das Interview.



Matthias Mölloney

Seine langjährige Erfahrung als Führungskraft bei Lufthansa, als Geschäftsleitungsmitglied der Swissair und in weiteren international tätigen Konzernen hat ihm immer wieder bestätigt, dass Führung, Personalmanagement und die Fähigkeiten im Umgang mit Veränderungen über Erfolg oder Misserfolg entscheiden. 2006 gründete er gemeinsam mit seiner Frau Regine die Firma peopleXpert. Das Unternehmen ist auf die Entwicklung von Personalstrategien, Leadership Training für Führungskräfte und Einzelcoaching spezialisiert. Daneben leitet er seit 2010 das Center for Human Resources Management & Leadership an der HWZ. Zudem ist er als vielgefragter Referent unterwegs und engagiert sich als Direktor am Future Work Forum in London.

«HR-Mitarbeitende schätzen vor allem die nahtlose Integration unserer HR-Lösung in die Lohnsoftware»

Ralf Räber ist als Digitalisierungsevangelist Teil des HR-Applikation-Teams von Abacus. Im Gespräch mit der Pages-Redaktion erläutert er seine Sicht auf das Personalwesen und die dafür nötigen Softwareinstrumente.

Das Programm Human Resources ermöglicht die vollständige Digitalisierung der Prozesse, entlastet dadurch die Personalabteilung und dient Vorgesetzten als zentrales Führungsinstrument.

Welche spezifischen Werkzeuge stellt Abacus für HR-Aufgaben zur Verfügung?

Ralf Räber/RR: Das Programm Human Resources bietet umfassende Lösungen für ein fortschrittliches und effizientes HR-Management. Es ermöglicht die vollständige Digitalisierung der entsprechenden Prozesse, entlastet dadurch die Personalabteilung und dient Vorgesetzten als zentrales Führungsinstrument. Sämtliche HR-Prozesse können damit elektronisch abgewickelt und Daten über frei definierbare Antrags- und Genehmigungsprozesse angepasst werden. Auch Arbeitszeiten, Spesen und Absenzen lassen sich erfassen und über individualisierbare Freigabeprozesse genehmigen und verbuchen.

Was ist speziell an der Abacus HR-Lösung?

RR: Der Fokus liegt auf der effizienten Zusammenarbeit verschiedener Anspruchsgruppen. So lassen sich im Bewerbermanagement Kandidatendossiers direkt mit den bei der

Entscheidung involvierten Personen austauschen, so dass die Kommunikation schnell und vor allem vertraulich abläuft. Digital geführte Mitarbeitergespräche gestatten es, dass Vorgesetzte ihre Mitarbeitenden mit Hilfe von Kriterien beurteilen, die zuvor anhand der Anforderungen und Kompetenzen ihrer Funktion festgelegt und im Dossier eingepflegt wurden. Auch Mitarbeitende lassen sich direkt in den Beurteilungs- und Zielvereinbarungsprozess involvieren. Arbeitszeugnisse können elektronisch durch Vorgesetzte und Mitarbeitende beantragt und unter Berücksichtigung der individuellen Leistungs- und Kompetenzbeurteilung sowie mit Hilfe vordefinierter Textbausteine in mehreren Sprachen automatisch und professionell formuliert werden.

Gibt es eine zentrale Plattform?

RR: Das ist das Mitarbeiter-Portal MyAbacus. Es ermöglicht Mitarbeitenden den Zugriff auf Personaldaten und Dokumente ihrer digitalen Dossiers wie etwa Lohnabrechnungen.

«Die Produkte der aktuellen Generation unterstützen interaktive Prozesse, bei denen der Datenstrom dynamisch ist und automatisiert abläuft.»

Ralf Räber



Gleichzeitig sind Vorgesetzte damit in der Lage, auf Informationen der Mitarbeitenden zuzugreifen. Zudem werden sie bei ihrer Führungsarbeit durch individualisierbare Reports und interaktive Fenster mit grafischen Auswertungen unterstützt.

Ist es korrekt, dass vor fünf Jahren bei Abacus gleichzeitig mit deinem Eintritt das Prozessdenken bei der Konzeption von HR-Lösungen Einzug gehalten hat?

RR: Das ist in der Tat so gewesen. Nicht zuletzt wegen meiner langjährigen Erfahrung bei der Implementierung von HR-Lösungen bin ich teilweise dafür mitverantwortlich.

Wie verhält es sich damit konkret?

RR: 2016 war der Startschuss für die moderne HR-Lösung von Abacus. Der Grund liegt in der demografischen Veränderung, was zum sogenannten «Krieg der Talente» geführt hat. Das heisst: In den nächsten Jahren werden viele der sogenannten Babyboomer-Generation pensioniert und gleichzeitig

kommen weitaus weniger Leute in den Arbeitsmarkt. Für Arbeitgeber ist es daher wichtig, sowohl aktuelle Mitarbeitende langfristig an sich zu binden als auch neue Mitarbeitende anzuziehen. Der Zeitpunkt, sich bei Abacus für ein modernes HR-Programm einzusetzen, war demnach optimal. Abacus war damals mit einem eigenen Lohnprogramm bereits gut aufgestellt, wogegen die Konkurrenz oft zuerst entweder ein eigenes Lohnprogramm entwickeln oder den Datenaustausch über Schnittstellen zwischen ihren HR-Programmen und der Lohnsoftware eines Drittherstellers realisieren musste. Ausserdem führte Abacus bereits seit 2014 ein Bewerbungsmodul ein. Da es nur ein einfaches Werkzeug zur Datenverwaltung war, hatte der Benutzer allerdings alles händisch einzupflegen.

Heute ist alles anderes: Die Produkte der aktuellen Generation unterstützen interaktive Prozesse, bei denen der Datenstrom dynamisch ist und automatisiert abläuft. Zudem können sich an der Datenverarbeitung mehrere

Personen interaktiv beteiligen wie etwa beim Bewerbermanagement und bei der Mitarbeiterqualifikation sowie bei Mitarbeitergesprächen.

Könntest du das näher erläutern?

RR: Die beiden Module sind ein Paradebeispiel dafür, wie wichtig es ist, die Prozesse ohne Reibungs- respektive Datenverluste abzuwickeln. Beim Bewerbermanagement sind Personen im Rekrutierungsprozess involviert, die in der Lage sind, Kandidaten zu beurteilen, und deshalb auch Einblick in deren Bewerbungsunterlagen bekommen. Beim Mitarbeitergespräch gibt es eine Interaktion zwischen Mitarbeitenden und Vorgesetzten. Dabei spielt die HR-Abteilung nur eine untergeordnete Rolle, hat jedoch jederzeit Einsicht in den Prozess.

Setzt das interaktive Einbinden von Mitarbeitenden entsprechende technische Entwicklungen voraus?

RR: Das Mitarbeiter-Portal MyAbacus entspricht dem aktuellen State of the Art. Es hat eine Schlüsselrolle in den



Mehr erfahren



Übersicht Personalbestand per aktuellem Tag.

HR-Prozessen als Drehscheibe für die Erfassung, den Austausch und die Abfrage von Informationen.

Ist das etwas Aussergewöhnliches?

RR: An sich ist die Nutzung von Portalen, in denen persönliche Daten angehängt und trotzdem geschützt sind, nichts Neues. Von Finanzinstituten werden sie über das Online-Banking bereits seit etlichen Jahren angeboten. Auch Versicherungen ermöglichen ihren Kunden solche Zugänge. In letzter Zeit haben sich auch vermehrt Hersteller von HR-Lösungen mit Mitarbeiterportalen beschäftigt – so auch Abacus.

Als eigentliche Spezialität oder USP gilt die vollständige Integration von MyAbacus ins Abacus ERP. Firmenmitarbeitenden ist es damit möglich, selbständig über den sogenannten Employee Self Service (ESS) auf persönliche Daten und ihren Vorgesetzten mit dem Management Self Service (MSS) auf mitarbeiterbezogene Informationen zuzugreifen. Dabei benutzen

«Ziel des Personalcontrollings ist die vorausschauende, dynamische und strategische Betrachtung der Mitarbeiterressourcen eines Unternehmens.»

Ralf Räber

alle den gleichen Datenstamm wie die Anwender des Abacus ERP.

Welche Funktionen von MyAbacus sind speziell?

RR: Geschätzt wird, dass Firmenmitarbeitende sich dank der ESS-Funktionen in den administrativen Prozess einbinden lassen und die Kontrolle über ihre Daten behalten. HR-Spezialisten finden es positiv und für Schweizer Verhältnisse speziell, dass die verschiedenen Prozesse in einem einzigen System integral verarbeitet werden. Es ist eine Erfolgsgeschichte:

Bis heute wurden Abonnements von über 3'000 Firmen und Institutionen für 320'000 Mitarbeitende zur Nutzung von MyAbacus abgeschlossen.

Was hebt die Abacus Lösung von der Konkurrenz ab?

RR: Von uns erhält ein Unternehmen alles aus einer Hand. Viele Mitbewerber bieten zwar Lösungen mit einzelnen HR-Prozessen an. Doch im Gegensatz zur vollständig integrierten Abacus Software sind diese im Zusammenspiel mit den Lohn- und Zeiterfassungsmodulen auf Schnittstellen angewiesen. Das beeinträchtigt den Datenaustausch. Ausserdem ist die Abacus Software eine Standardlösung. Trotzdem lässt sich bei Anpassungsbedarf mit Hilfe der Customizing-Funktionen ein hoher Grad an Individualität umsetzen, ohne dass die Releasefähigkeit der Software durch Spezialprogrammierung beeinträchtigt würde.

Wie entwickelt sich das Angebot?

RR: Die Prozesse Onboarding, Personaladministration, Entwicklung der

Mitarbeitenden und Offboarding werden laufend weiterentwickelt. Klar ist dabei: Bei allen Ansätzen gilt das Augenmerk der Effizienzsteigerung, wofür die Digitalisierung das optimale Instrument ist.

Ab wann lohnt es sich, die Abacus HR-Lösung einzusetzen?

RR: Für jede Firmengrösse gibt es Prozesse, die sich mit einer Abacus HR-Lösung optimieren lassen. Der Komplettausbau für alle Prozesse macht ab rund 50 Mitarbeitenden Sinn.

Wie soll ein KMU vorgehen, das sein HR-Management möglichst schnell mit einer effektiven Digitalisierung optimieren will?

RR: Ein Unternehmen kann sich direkt mit uns oder einem unserer Vertriebspartner in Verbindung setzen, um sich präsentieren zu lassen, was Abacus als out of the box offeriert. Anhand eines Anstellungszyklus eines Mitarbeitenden etwa liesse sich leicht aufzeigen, wo ein System ansetzt und wie es bei seinem Firmeneintritt, bei der Administration, seiner Entwicklung inklusive Beurteilungen und Zieldefinitionen sowie seinem Austritt Unterstützung bietet.

Wie wichtig ist der persönliche Kontakt zwischen Anwender und Abacus Berater?

RR: Sehr wichtig. Als Ansprechpartner eignen sich am ehesten erfahrene Vertriebspartner von HR-Lösungen. Sie bringen eine konstruktiv-kritische Sicht von aussen mit und sind beispielsweise in der Lage, umgehend eine Digitalisierung suboptimaler Prozesse mit einer HR-Software zu unterbinden, da sie die wichtigsten Prozesse vor der Implementierung einer Lösung analysieren und kritisch hinterfragen.

Bevorzugen Unternehmen Cloud-Lösungen oder lokale Installationen?

RR: Da nicht alle die persönlichen Daten ihrer Mitarbeitenden in der virtuellen Wolke ablegen wollen, ist es von Vorteil, dass Abacus Anwender zwischen den beiden Betriebsmodellen frei wählen können.

Welchen Nutzen darf ein Management von einer modernen HR-Lösung erwarten?

RR: Daten über Mitarbeitende in einer HR-Software zu verwalten, ist als Basis zwar gut und recht. Für Firmenleitungen aber ist es erst dann interessant, wenn sich solche Informationen analysieren, visualisieren und somit daraus neue Erkenntnisse ziehen lassen. Erst mit solchen Daten ist das Programm in der Lage, einen relevanten Beitrag für die moderne Mitarbeiterführung zu leisten. Ziel des Personalcontrollings ist die vorausschauende, dynamische und strategische Betrachtung der Mitarbeiterressourcen eines Unternehmens. Die Leistungsindikatoren helfen, Trends und Problemfelder der Belegschaft zu erkennen. Wichtig für ein Management ist auch, dass es mit diesen Werkzeugen den Führungskräften Instrumente in die Hände gibt, die sie etwa bei Mitarbeitergesprächen vom ganzen Papierkram befreien.

Hat sich Covid-19 auf die Unternehmen und den Arbeitsmarkt ausgewirkt und falls ja, in welchen Bereichen?

RR: Es wird sich erst noch zeigen, was wir von der Pandemie mitnehmen. Bestimmt findet derzeit ein Umdenken bei den Unternehmen statt – unter anderem bezüglich zeit- und ortsunabhängigem Arbeiten. So haben die letzten anderthalb Jahre bewiesen, dass ein Betrieb auch dank Homeoffice ohne grosse Einschränkungen aufrechterhalten werden kann und eingespielte Prozesse funktionieren. Auch hoffe ich, dass sich der Fachkräftemangel etwas entschärfen lässt, da sich dank immer besserer digitaler Möglichkeiten der geografische Radius für Arbeitgeber und Arbeitnehmende weiter vergrössert. Ich für meinen Teil etwa pendle ein bis zwei Mal pro Woche von Bern nach Wittenbach, den Rest der Arbeit erledige ich von zu Hause aus. Mit diesem Präsenzmodell bin sowohl ich als auch Abacus sehr zufrieden.

Wie würdest du die heutige HR-Situation bei Abacus beschreiben?

RR: Wir digitalisieren mit den besten

Produkten die Businessprozesse von morgen – immer einen Schritt voraus.

Was erwartest du in fünf Jahren?

RR: In der IT bedeutet das eine Ewigkeit. Aber ich wage, die Prognose zu stellen, dass bis dahin alle ERP-Anwender sämtliche HR-Module benutzen werden. ●

Das Pages-Team bedankt sich bei Ralf Räber für das Interview.



Ralf Räber

Der verheiratete Vater einer Tochter ist im Kanton Bern wohnhaft und pendelt ein- bis zweimal pro Woche in die Ostschweiz. Er ist seit fünf Jahren bei Abacus als «Senior Consultant digitales HR» im Business Development HR für die Beratung von Vertriebspartnern, Kunden und Interessenten zuständig. Anfänglich arbeitete der gelernte Kaufmann, Betriebswirt, Personalfachmann und Datenanalytiker im Bereich Maschinenbau. Den Weg zur IT fand er vor 25 Jahren über einen Berner Vertriebspartner von Navision. Danach war er während 17 Jahren beim Mitbewerber Soreco tätig, bis dieser von einer deutschen Firma übernommen wurde. Anfänglich hatte er die Lohnsoftware im Fokus, danach die Weiterentwicklung der HR-Programme.

HR, Lohn- und Zeitsoftware aus einer Hand

Abacus Human Resources – die Software für effizientes Personalmanagement



Abacus Human Resources bietet umfassende Lösungen in den Bereichen Onboarding, Personaladministration, Personalentwicklung und Offboarding.

Abacus Human Resources im Überblick



Onboarding

- Stellenausschreibung
- Jobportale
- Bewerbermanagement
- Beurteilungen
- Eintrittsprozess



Personal-Administration

- Lohnbuchhaltung
- Digitales Personaldossier
- Mitarbeiter-Portal
- ESS/MSS-Services
- Organigramme



Personal-Entwicklung

- Mitarbeitergespräche
- Zielvereinbarungen
- Personalbeurteilung
- Knowledge-Management
- Talent-Management



Offboarding

- Austrittsprozess
- Zeugniserstellung
- Checkliste
- Analysen/Fluktuation



Interessiert? Nehmen Sie mit uns Kontakt auf:
abacus.ch/hr



HR-Daten auf den Punkt gebracht – Grafikwerkzeug schafft Mehrwert dank Visualisierung

Mit Hilfe des Abacus Programms Data Analyzer lassen sich grafische Auswertungen erzeugen, die Informationen zum gesamten Personalbereich liefern.

Von der erhöhten Transparenz und der verbesserten Visibilität profitieren nicht nur Personalverantwortliche, sondern auch Abteilungsleiter, Geschäftsleitungsmitglieder und Externe wie etwa Verwaltungsräte.

Bei einer Firmengrösse von knapp 500 Mitarbeitenden ist die Personalverantwortliche Barbara M. nicht mehr in der Lage, alle Mitarbeitenden ihres Unternehmens persönlich zu kennen. Ihre Arbeit als Chief Human Resources Officer (CHRO) hat sich in den letzten Jahren verändert, so dass sie nicht mehr allein ihren Kenntnissen, ihrem Gefühl und dem gesunden Menschenverstand vertrauen kann. Unterstützt wird sie nun durch Datenanalysen, die ihr das Abacus Programm Data Analyzer liefert und grafisch aufbereitet. Denn überall, wo sich Prozesse digitalisieren lassen, entstehen auch Daten.

Ausgangspunkt für ihre Recherchen ist fast immer der Personalstamm. Dieser gibt ihr in Form eines Dashboards eine erste grafische Übersicht über die wichtigsten Kenngrössen zu den Mitarbeitenden im Unternehmen wie etwa Name, Lohn und Stellung. Gemeinsam mit den Spezialisten ihres Abacus Vertriebspartners hat Barbara dieses Informations-

portal, das Abacus standardmässig mit dem Demomandanten ausliefert, auf ihrem Mandanten eingebunden.

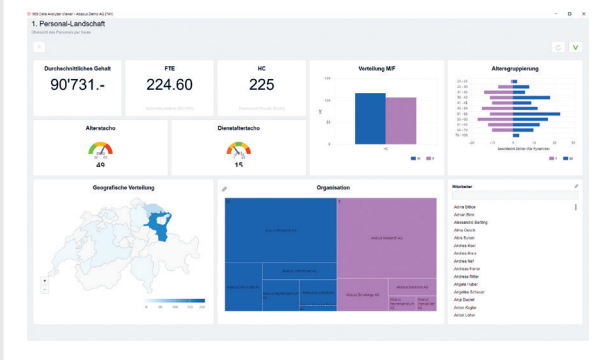
Da dieses Cockpit auf den Stammdaten der Abacus Lohnsoftware basiert, lässt es sich von Barbara M. umgehend in Betrieb nehmen, ohne dass vorher ein aufwendiges Business-Intelligence-Projekt durchgeführt werden müsste.¹

Wenn sie sich für die Lohnentwicklung ihrer Mitarbeitenden in den letzten Jahren interessiert, kommt ihr zugute, dass sie die Organisation des Unternehmens bereits vorgängig für andere HR-Prozesse im Programm abgebildet und implementiert hat. Um schnell zum Ziel zu kommen, genügt ein Doppelklick auf die Organisationsstruktur. Mit einem weiteren Doppelklick erfolgt anschliessend eine Verlinkung auf ein weiteres Dashboard. Dieses zeigt schliesslich den anvisierten Verlauf aller Löhne in der betreffenden Organisationseinheit auf.²



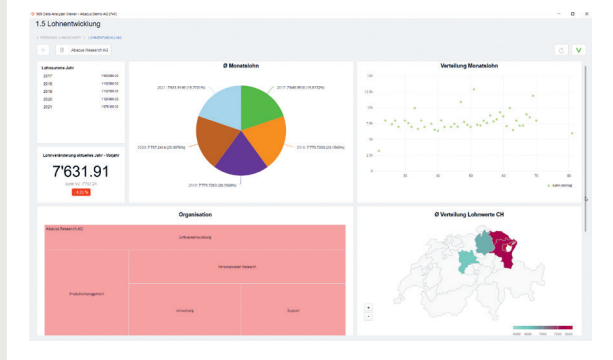
Vom Abacus Data Analyzer als Grafikwerkzeug profitiert nicht nur die Personalabteilung eines Unternehmens, sondern auch die Mitglieder der Geschäftsleitung.

1



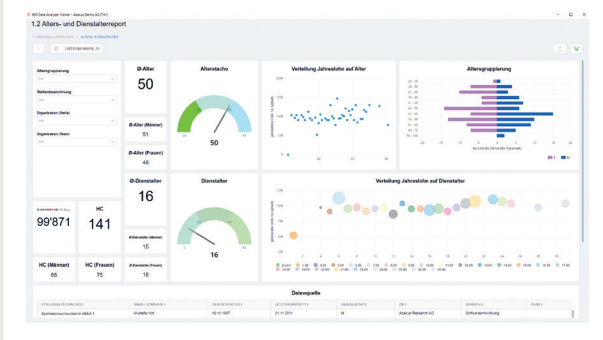
Start für Datenanalysen über das Personal eines Unternehmens ist das Cockpit «Personal-Landschaft».

2



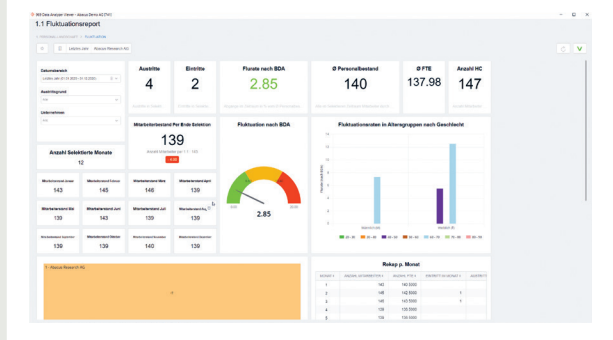
Für jede Organisationseinheit eines Unternehmens lässt sich die Lohnentwicklung grafisch darstellen.

3



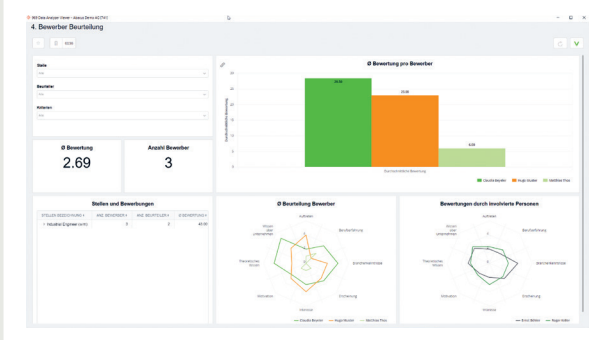
Die strategische Personalplanung wird mit grafischen Darstellungen wirksam unterstützt.

4



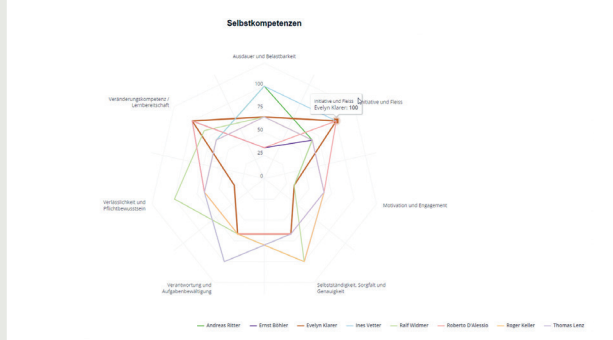
Die Analyse der Fluktuationsrate ist ein Hilfsmittel für eine vorausschauende Personalpolitik.

5



Die grafische Darstellung der Beurteilung von Bewerbungen verbessert die Transparenz im Personalrekrutierungsprozess.

6



Selbst- und Fremdeinschätzungen von Kompetenzen werden mit Spiderdiagrammen anschaulich dargestellt.



Dashboard

Als Dashboard wird im Informationsmanagement eine grafische Benutzeroberfläche bezeichnet, die zur Visualisierung von Daten dient. Der Name stammt vom englischen Begriff für das Armaturenbrett im Auto und bezieht sich darauf, dass Informationen auf einen Blick erkenntlich sind und bedarfsgerecht aus unterschiedlichen Quellen zusammengezogen werden.

Personal-Landschaft

Dieses Dashboard basiert auf den klassischen Lohndaten der Abacus Software. Es ist ein Beispiel dafür, wie existierende Unternehmensinformationen, die über Jahre hinweg gepflegt wurden, visuell in aktualisierter Form aufbereitbar werden.

Danach kann Barbara M. mit einem erneuten Klick auf die einzelnen Widgets einfach und schnell herausfinden, wie sich beispielsweise in der gleichen Periode die Löhne in verschiedenen Kantonen unterschiedlich entwickelt haben.

Sind für Barbara M. die Erhebung und die Darstellung des Durchschnittsalters aller Mitarbeitenden und deren durchschnittliches Dienstalter für ihre Personalplanung relevanter als deren Löhne, bietet ihr der Data Analyzer auch dabei Unterstützung. Dazu hat sie gemeinsam mit ihrem Vertriebspartner ein Musterdashboard dahingehend angepasst, dass beide Zahlenbestände zusammengefasst grafisch aufbereitet und somit auf einen Blick einsehbar sind.³

Fluktuationen im Unternehmen gehören ebenfalls zu denjenigen Themen, die

Personalverantwortliche wie Barbara M. regelmässig beschäftigen. Um rechtzeitig und proaktiv geeignete Massnahmen zu ergreifen, verfügt sie etwa über ein spezielles Überwachungsinstrument, das sie darauf aufmerksam macht, wenn es beispielsweise plötzlich ungewöhnlich viele Abgänge in einzelnen Abteilungen gibt. Obwohl das dafür benötigte Dashboard nicht zum Standard-Lieferumfang der Lösung gehört, erfordert es nur einen minimalen Aufwand für den Abacus Vertriebspartner, das fehlende Element mit Hilfe von Customizing-Funktionen selber zu erstellen und zu integrieren. Mit denselben Funktionen lassen sich schnell und einfach auch weitere Informationscockpits zu spezifischen Themen zusammenstellen.⁴

Barbara M. nutzt seit Kurzem auch die HR-Prozesse, die ihr die Abacus Software zur Verfügung stellt. Damit ist sie nun in der Lage, eine Personalrekrutierung von A bis Z selbst, und zwar digital, abzuwickeln. Bei den Vorstellungsgesprächen steht ihr zur Ermittlung der besten Kandidatinnen und Kandidaten ein entsprechendes Dashboard zur Seite, das die Bewertung der Antworten der einzelnen Beurteilenden übernimmt, so dass sie am Schluss auf einen Blick die favorisierten Bewerberinnen und Bewerber erkennt.⁵

Nicht nur Mitarbeitergespräche lassen sich direkt in der Abacus HR-Software auf digitale Weise führen. Auch die Verteilung des internen Know-hows kann lokalisiert und dargestellt werden, wofür Barbara M. im dafür vorgesehenen Dashboard die Detailansicht eines Spiderdiagramms verwendet.⁶

Diese Einsichten über die Personal-Landschaft ihres Unternehmens helfen ihr, die Übersicht über die im Unternehmen vorhandenen Kenntnisse im Blick zu behalten. Ausserdem unterstützen sie diese Erkenntnisse bei ihren strategischen Entscheiden.

Mit den unterschiedlichen Dashboards des Data Analyzers ist Barbara M. gut vorbereitet, um auf alles Wichtige im HR-Bereich schnell und zielgerichtet zu reagieren. So ist sie jetzt in der Lage, auf Anhieb verschiedenste Situationen im Personalbereich wie Ungleichheiten bei

Mit Hilfe der Kollaborations-Plattform DeepV lassen sich die Daten auch mit Personen ausserhalb des Unternehmens teilen.



der Lohnverteilung, gehäufte Abgänge in bestimmten Organisationseinheiten oder drohender Know-how-Verlust aufgrund von Altersstrukturentwicklungen bei den Mitarbeitenden frühzeitig zu erkennen.

Dashboards für Führungskräfte und externe Anspruchsgruppen

Vom Abacus Data Analyzer als Grafikwerkzeug profitiert nicht nur die Personalabteilung eines Unternehmens, sondern auch die Mitglieder der Geschäftsleitung. Denn prinzipiell können alle leitenden Firmenmitarbeitenden solche Informationen über MyAbacus abrufen. Ohne dass sie sich durch lange Listen durchkämpfen müssen, informiert sie das einfach bedienbare Instrument über Drilldown-Funktionen und Verlinkungen auf weitere Elemente mit verständlichen grafischen Darstellungen der Datenlage. Auf diese Weise können sie sich stets die aktuellsten HR-Daten beschaffen.

Mit Hilfe der Kollaborations-Plattform DeepV lassen sich dieselben Daten auch mit Personen ausserhalb des Unternehmens teilen, so dass beispielsweise Barbara M. alle Mitglieder ihres Verwaltungsrats ohne zusätzlichen Aufwand mit denselben Informationen versorgen kann. Um eine bestimmte Datensicht auch anderen zugänglich zu machen, genügt es, diese zu selektieren und auf die cloudbasierte Sharing- und Publishing-Plattform zu stellen. ●

Integrierte Lohn/HR-Software von Abacus bewährt sich bei Mercedes-Benz Schweiz

Mit der Abacus Software für die Lohnbuchhaltung und dem Human Resources-Modul bewältigt Mercedes-Benz Schweiz die Lohnabrechnungen und das Personalmanagement für rund 500 Mitarbeitende in drei verschiedenen Gesellschaften.

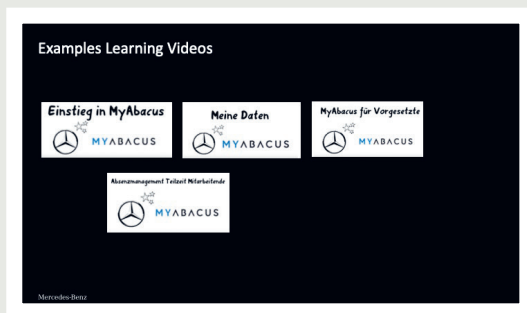
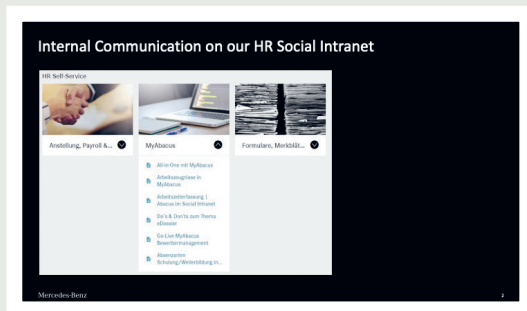
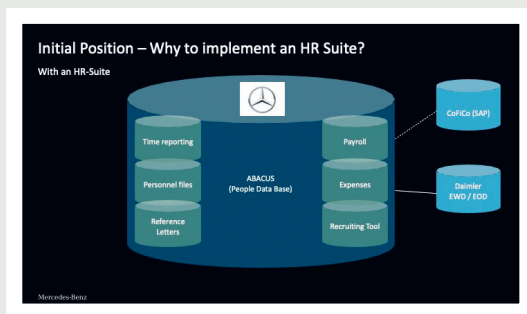
Die Angestellten profitieren von aktuellen HR-Tools wie Employee-Self-Service-Funktionen und einem cleveren Mitarbeiter-Portal.



Mercedes-Benz ist in der Schweiz mit insgesamt drei Gesellschaften aktiv, die den Vertrieb von Personenwagen, Vans und Trucks, aber auch von Finanzdienstleistungen sicherstellen. Als Teil des weltweiten Daimler-

Konzerns nutzen die Firmen lange Jahre die konzerneigene HR-Software. Alle lokalen HR-Prozesse wurden dabei mit einer sehr heterogenen Softwareumgebung bewältigt. Als Susanne Egger 2018 ihre Stelle als Head of

Human Resources bei der Mercedes-Benz Schweiz AG antrat, war ihr Ziel klar: Eine All-in-one-Software-Lösung sollte effiziente und möglichst digitale Prozesse ermöglichen und neue Funktionalitäten bieten, wie



«Die nahtlose Integration der Lohnsoftware in unser Human Resources-Programm sowie deren Einbettung in die Konzernumgebung von Daimler mittels automatisierter Schnittstellenprozesse macht uns das Leben in der HR-Abteilung spürbar leichter.»

Susanne Egger
Head of Human Resources
Mercedes-Benz Schweiz AG

etwa einen Employee- oder Manager-Self-Service.

Die Geschäftsleitung unterstützte diese Ambition und entschied, in die Digitalisierung im HR zu investieren und die bestehende Systemlandschaft im Bereich Payroll und Human Resources auf ein neues Level zu bringen. Um die Anbindung an die schweizerischen Sozialversicherungen zu vereinfachen, kam für Egger nur eine Schweizer Lösung in Frage.

Schnell kristallisierte sich die Abacus Software als Favorit des Projektteams heraus. Dieses beschränkte sich bei der

Evaluation des Abacus Integrators auf Gold-Logopartner. Die Ausschreibung konnte schliesslich Bewida für sich entscheiden, für die ihre vertieften Projektkennnisse und die Erfahrungen bei der Einführung von Abacus Lohn- und HR-Lösungen sprachen. Punkten konnte die Abacus Partnerin auch mit ihrem Know-how bei der Erstellung von Konzernschnittstellen und einer gut durchgetakteten Projektorganisation.

In einem Vorprojekt wurden in mehreren Workshops die Möglichkeiten in und mit Abacus grob analysiert. In einer zweiten Phase wurde der Fokus

auf die Konzeption gelegt. Der Plan war, per 1. Januar 2020 die Lohnsoftware und die HR-Tools einzuführen. Zusätzlich kam im November 2019 die Idee auf, eine Zeiterfassung einzuführen, was über das Mitarbeiterportal MyAbacus gelöst werden konnte.

Integration in die Konzernumgebung

Die Abacus Applikationen Lohnbuchhaltung, Human Resources, Zeiterfassung, Electronic Banking und E-Business hat Mercedes-Benz Schweiz auf eigenen Servern installiert. Vorgelagert ist diesen ein Web-Server, der einen Zugriff von allen Arbeitsplätzen aus



«Obwohl Abacus eine Standardsoftware ist, sind wir in der Lage, die vielfältigen Anforderungen des Daimler-Konzerns bezüglich Reporting und Datenaustausch vollumfänglich zu erfüllen. Gute Dienste leisten uns der flexible Report Writer und die Business Process Engine wie auch die Unterstützung durch Bewida.»

Lorenz Bühler
Head of Cross Functions
Mercedes-Benz Schweiz AG

auf die Abacus Applikationen und MyAbacus erlaubt. Heute arbeiten bei Mercedes-Benz Schweiz über 500 Mitarbeitende mit der Abacus Software. Die Mehrheit hat Zugang zum Employee-Self-Service für die Zeiterfassung via MyAbacus und auf typische ESS-Funktionen wie Stammdatenmutationen und Saldoabfragen.

Durch die Einbettung der Abacus Software in die Konzernumgebung von Daimler wurde es notwendig, die Software punktuell an die Bedürfnisse von Mercedes-Benz Schweiz anzupassen. Dabei erwies es sich als praktisch, dass sich die Abacus Datenbanktabellen flexibel um zusätzliche Felder erweitern lassen, wie etwa um die vom Konzern verlangte eindeutige KIM-Nummer, die jedem Mitarbeitenden weltweit zugeordnet wird. «Die Ermittlung dieser KIM-ID erfolgt nun beim Neueintritt von Mitarbei-



tenden über eine ausgeklügelte Formel-Logik direkt in der Abacus Software. Diese wurde von Bewida in Zusammenarbeit mit der eigenen IT-Abteilung im Mitarbeiter-Erfassungsprozess implementiert», erläutert Lorenz Bühler, Head of Cross Functions bei Mercedes-Benz Schweiz.

Eine weitere Herausforderung war die Implementierung der Schnittstellen durch Bewida, die für das gute Zusammenspiel mit den Konzernlösungen benötigt wurden, wie etwa für die tagesaktuelle Übermittlung der Personalstammdaten an die Stuttgarter Zentrale. Dabei kommen die Abacus Tools AbaReport und Prozess-Designer zum Einsatz. Daten gehen auch monatlich an die Pensionskasse und von dort nach erfolgter Ermittlung der aktuellen monatlichen Abzüge zurück in die Abacus Lohnsoftware. Für die Verbuchung der Lohndaten in die SAP-Finanzsoftware mussten die Datensätze, die in der Abacus Lohnsoftware erstellt werden, in eine Soll- und eine

Haben-Buchung gesplittet werden. Nützliche Dienste leistete dabei ebenfalls der Abacus Report Writer.

Mehr Effizienz im HR

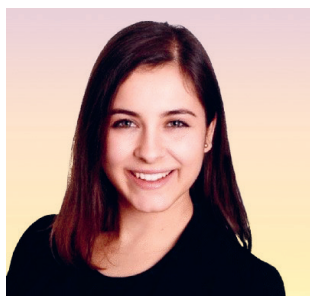
Die Lohnverarbeitung und die Aufbereitung der Daten für die Sozialversicherungen werden neuerdings von einem externen Dienstleister auf dem System von Mercedes-Benz Schweiz durchgeführt. «Das hat sich sehr bewährt», sagt Susanne Egger. «Dabei ist die HR-Abteilung für die gesamte Vorbereitung zuständig, welche die Erfassung von Ein- und Austritten, Mutationen und die Vorerfassung von lohnrelevanten Daten beinhaltet. Auch die automatische Übernahme der im Mitarbeiterportal MyAbacus erfassten Arbeitszeiten und der Kommen-/Gehen-Zeiten aus dem Zutrittssystem Dorma/KABA des eigenen Logistikzentrums funktioniert reibungslos», erklärt Egger.

«MyAbacus wird geschätzt, weil die Mitarbeitenden nun komfortable

Employee-Self-Service-Funktionen zur Verfügung haben», sagt die HR-Leiterin. Diese bieten Informationen zu erfassten Arbeitszeiten, Gleitzeitsaldi oder Ferientagen. Personalstammdaten aktualisieren heute die Mitarbeitenden selber und erfassen ihre Abwesenheiten oder Ferientage auf die gleiche einfache Art. Über das Mitarbeiterportal MyAbacus lässt sich zudem ein Zwischenzeugnis bestellen.

Als Teil von MyAbacus werden die elektronischen Personaldossiers digital verwaltet. Dadurch sind sie jederzeit und ortsunabhängig für autorisierte Personen zugänglich. Aus dem Vorgängersystem wurden dazu sämtliche bereits digital vorhandenen Dokumente als PDF in die Abacus Mitarbeiterdossiers migriert. Im Weiteren sind die Lohnabrechnung sowie auch der Lohnausweis über MyAbacus abrufbar.

Mit der Applikation Bewerbermanagement lassen sich offene Stellen unkompliziert auf Job-Portalen publizieren. Die Human Resources Business Partnerin Sarah Baumann ist zufrieden, dass



«Der Bewerberprozess mit der automatischen Publikation von vakanten Stellen auf verschiedenen Job-Portalen und dem digitalen Beurteilungsprozess der Bewerbungen erleichtert uns und den Linienvorgesetzten die erfolgreiche Besetzung von offenen Stellen.»

Sarah Baumann
HR Mercedes-Benz Schweiz AG

sich damit ihr Arbeitsaufwand reduzieren liess und sie jederzeit vollständige Einsicht hat, wer welche Aufgaben im Bewerbungsprozess noch zu erledigen hat. «Dank der nahtlosen Integration des Bewerbermanagements in die Lohn/HR-Software wird die Dateneingabe reduziert. Bei bis zu 300 Bewerbungen auf eine offene Stelle ist das eine willkommene Erleichterung», sagt sie.

Fazit

Für Susanne Egger und ihre HR-Abteilung ist der Hauptvorteil der neuen Lösung, dass eine einzige, zentrale Datenbank verwendet wird. «Damit ist die Qualität der Daten noch besser geworden», erklärt sie. Zufrieden resümiert die HR-Leiterin, dass mit der Einführung der Abacus Lohn/HR-Software der Aufwand für die Lohnverarbeitung gesenkt werden konnte. Die HR-Prozesse liessen sich allesamt effizient gestalten und der Komfort für die Mitarbeitenden sei gestiegen. «Alles in allem war die Einführung von Abacus ein sehr erfolgreiches Projekt»,

beurteilt Egger. «Alle Vorgaben sind erfüllt worden und die Einbettung der Lösung in die Konzernumgebung hat trotz der grossen Komplexität gut geklappt. Auch wenn es die einen oder anderen Stolpersteine auf dem Weg gegeben habe, so wurden diese pragmatisch und mit viel Einsatz von Bewida bearbeitet», schliesst Egger zufrieden. ●



Mercedes-Benz

Softwareanwender:
www.mercedes-benz.ch
info@mercedes-benz.ch

Implementationspartner:
www.bewida.ch
roger.fuchs@bewida.ch

Abacus Software bei Mercedes-Benz Schweiz

14

Programmbenutzer

500

MyAbacus Benutzer für Zeiterfassung, ESS/MSS

Lohnbuchhaltung/Human Resources, Electronic Banking, AbaReport, Business Process Engine

HR-Tools erleichtern die Arbeit – das schätzen Anwenderinnen und Anwender

Von den Vereinfachungen und den Effizienzsteigerungen durch die Prozessdigitalisierung mit Hilfe der Abacus HR-Lösung profitieren nicht nur die Personalabteilungen von Unternehmen, sondern auch die Firmenmitarbeitenden selber.



Mit der HR-Lösung lässt sich der gesamte Personalprozess von der Personalrekrutierung bis zur -verabschiedung medienbruchfrei elektronisch abwickeln.

Die HR-Abläufe werden für alle Mitarbeitenden vereinheitlicht, wiederkehrende Aufgaben automatisiert, die Transparenz insgesamt erhöht und die Einhaltung von Qualitätsstandards sichergestellt.

Bewerbermanagement



Wyss Samen und Pflanzen AG

Stephanie Burri
Personalleiterin
www.wyssgarten.ch



«Zwei Mitarbeitende im Personalwesen sind für rund 230 Angestellte zuständig, die an verschiedenen Standorten tätig sind. Die Digitalisierung der Geschäftsprozesse – von der Rekrutierung über die Administration bis hin zur Entwicklung im Bereich Human Resources – ist deshalb für unser Unternehmen von zentraler Bedeutung. Auf der Basis der aktuellen Abacus Lohnbuchhaltungslösung hat die Wyss Samen und Pflanzen AG ihre derzeitige HR-Strategie entwickelt und umgesetzt. In einem ersten Schritt wurde der Bewerberprozess für die Anwerbung neuer Arbeitskräfte in der Abacus Software abgebildet. Der Produktivstart der Lösung ist im Juli 2021 erfolgt. Seitdem wickelt das Personalwesen in enger Zusammenarbeit mit den Linienverantwortlichen die Rekrutierungen über MyAbacus elektronisch ab. Die ersten Erfahrungen sind sehr positiv ausgefallen. Das hat uns dazu bewogen, in Zukunft weitere HR-Prozesse zu digitalisieren.»

Mitarbeiterdossiers in MyAbacus



ibw
Höhere Fachschule Südostschweiz

Niklaus Frey
Vizedirektor und Schulleiter
www.ibw.ch



Höhere Fachschule
Südostschweiz

«Unsere rund 100 festangestellten Mitarbeitenden schätzen es, dass sie mit dem Employee-Self-Service sowohl über ihre Notebook-Rechner als auch via Smartphone ortsunabhängig auf ihre elektronischen Personal-dossiers zugreifen und ihre Arbeitszeiten, Leistungen, Absenzen und Spesen erfassen können. Auch die Vorgesetzten sind im MyAbacus in der Lage, die Personaldossiers der Mitarbeitenden und der rund 500 Dozierenden im Nebenamt, Prüfungsexperten etc. einzusehen. Sie werden zudem bei ihrer Führungsarbeit durch individualisierbare Reports unterstützt, so dass sie die erfassten Arbeitszeiten, Spesen und Absenzen ihrer Mitarbeitenden elektronisch genehmigen können. Das Bewerbermanagement im MyAbacus ermöglicht es uns zudem, Kandidatendossiers direkt mit den eingebundenen Vorgesetzten und Mitarbeitenden auszutauschen und den gesamten Prozess für die Personalauswahl schnell und vertraulich abzuwickeln. Unser strategischer Entscheid, Abacus Software nicht nur im Bereich Finanzen, sondern auch im HR als umfassendes Leadsystem zu implementieren, hat sich sehr bewährt. Dies nicht zuletzt auch deshalb, weil viele komplexe Systemschnittstellen entfallen.»

Spesenmanagement



Familie Wiesner Gastronomie AG

Manuel Wiesner
Co-Geschäftsführer
www.fwg.ch



«Obwohl wir sehr technikaffin sind, haben sich bei uns immer sehr viele Spesenbelege angesammelt. Es hat uns lange Zeit gestört, dass wir sie nicht zeitgemäss verarbeiten konnten. Erst nach intensivem Suchen haben wir schliesslich mit der Smartphone-App AbaClik von Abacus die passende Lösung gefunden, um den aufwendigen Spesenprozess zu digitalisieren und somit zu automatisieren. Jetzt genügt ein Scan eines Belegs, damit dessen relevante Positionen wie Betrag, Mehrwertsteuer und Spesenkategorie erfasst und in der Buchhaltungssoftware entsprechend verbucht werden. Die wichtigsten Vorteile der automatischen Verarbeitung der Spesen für uns sind: Unsere Mitarbeitenden bekommen einerseits ihre Auslagen sehr schnell via ihr YAPEAL-Konto zurückvergütet. Zum anderen sind in der Finanzbuchhaltung die Prozesse im Backoffice schlanker geworden und gleichzeitig ist die Fehlerquote gesunken.»

Mitarbeitereinsatzplanung und Zeiterfassung



Data Quest AG – DQ Solutions

Felix Kündig
Director of Internal Services
Member of the Executive Board
www.dq-solutions.ch



«Für unsere rund 300 Mitarbeitenden verwenden wir seit Anfang November 2020 die Abacus Personaleinsatzplanung AbaPlan und die Zeiterfassung. Für die Erfassung der Kommen-/Gehen-Zeiten stehen ihnen AbaClik und MyAbacus zur Verfügung. Darüber hinaus können sie ihre Arbeitszeiten in den Retail Stores mit Token an AbaClock-Stationen registrieren lassen. Unsere System Engineers und unsere Mitarbeitenden des Service Desks vom Bereich Customer Operations benutzen dafür die Projektverwaltungssoftware. AbaPlan verwenden die Filialeiter unserer 13 Apple Retail Stores, um wöchentlich die Arbeitseinsätze des Verkaufspersonals zusammen mit den internen Aufgaben wie Telefondienst, Kasse und Reinigung einzuplanen. Damit das Arbeitszeitreglement mit den neuen Prozessen übereinstimmt, musste es zunächst überarbeitet werden. Die Umstellung auf die Abacus Standardsoftware von den zuvor händisch geführten Excel-Tabellen für die Negativ-Zeiterfassung und einer selbst entwickelten Intranetlösung war gross. Trotzdem wurden bei der Umsetzung sowohl die veranschlagten Projektkosten als auch die vorgesehene Implementierungszeit eingehalten. Bei der Schulung kam pro Bereich je ein Key-User zum Zug, zudem wurden Video-Anleitungen zur Verfügung gestellt. Den grössten Nutzen aus diesen Abacus Lösungen zieht unsere Firma ebenso wie die Vorgesetzten und Mitarbeitenden aus den standardisierten Prozessen, so dass jederzeit Online-Statusabfragen der Saldi wie Überstunden, Überzeiten, Ferien und erfasste Leistungen möglich sind.»

Zeiterfassung



swiss smile Schweiz AG

Sabrina Flück

HR Leiterin

www.swiss-smile.com



«Gleichzeitig mit der Einführung der Abacus Software haben wir im Januar 2019 auch 20 AbaClock-Erfassungstablets für die Zeiterfassung installiert. Unser dezentral organisiertes Unternehmen mit rund 350 Mitarbeitenden benötigte eine adäquate Lösung, die einfach, klar und transparent sein sollte. Mit MyAbacus bekamen wir eine Plattform, mit der sich unsere jüngere Generation digital abgeholt fühlt und sich die älteren Semester einfach zurechtfinden. Die Mitarbeitenden schätzen die Transparenz durch die Möglichkeit, jederzeit und von überall auf ihre Daten zuzugreifen.

Eine grosse Erleichterung für unser Führungsteam brachten digitale Workflows, die es den Mitarbeitenden erlauben, Absenzen und Stammdatenanpassungen selber vorzunehmen. Was früher mühsam auf Papier über verschiedene Stellen herumgereicht werden musste, ist nun im Nu mit wenigen Klicks erledigt, synchronisiert und jederzeit nachvollziehbar.

Die komplexen Strukturen und die individuellen Bedürfnisse hinsichtlich der Arbeitszeitmodelle der einzelnen Praxen lassen sich in der AbaClock-Software «sauber» abbilden, wodurch das HR-Team stark entlastet wird. Mehr Transparenz, weniger Papier und der digitale Informationsfluss schaffen für unsere Mitarbeitenden, unsere Führungskräfte und unser Unternehmen einen echten Mehrwert.»

Mitarbeitergespräche/Zielvereinbarungen, Arbeitszeugnis



Gemeinde Risch-Rotkreuz

Peter Stöckli

Leiter Personal

www.rischrotkreuz.ch

Gemeinde Risch



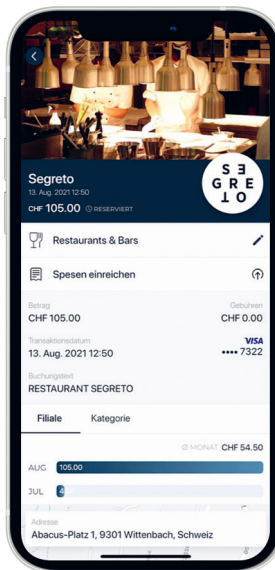
«Unsere Gemeinde verfolgt seit etlichen Jahren eine zukunftsorientierte Strategie, die sich nicht nur in den attraktiven Angeboten für unsere 11'200 Einwohnerinnen und Einwohner manifestiert, sondern auch in einer auf Effizienz optimierten Verwaltung. Mit Abacus HR verfolgen wir den Ansatz eines integrierten Personalsystems. So setzen wir neben der Payroll auch auf diverse Optionen aus der HR Suite. Bei 280 festangestellten Mitarbeitenden ist es für uns eine grosse Erleichterung, dass wir die Mitarbeitergespräche nun mit Hilfe der Abacus HR-Software führen können. Dabei haben sowohl die Mitarbeitenden selber wie auch ihre Vorgesetzten jederzeit Einsicht in die erfassten Daten und Informationen und sind damit immer bestens über den aktuellen Stand und den Ablauf informiert.

Eine grosse Entlastung ist sowohl für den Personaldienst wie auch für die Linienverantwortlichen bei der HR-Arbeit auch das neue Zeugnis-tool. Die Standardformulierungen lassen sich flexibel mit stellenspezifischen Texten individualisieren. Damit sind unsere Leute sehr effizient und auch schnell bei der Erstellung von Zeugnissen.»

Die Zukunft hat begonnen – automatisches Spesenmanagement via YAPEAL-Konto und mit AbaClik

Anfang 2021 ist Abacus Research eine strategische Partnerschaft mit dem Fintech-Unternehmen YAPEAL eingegangen. Die beiden automatisieren die Bereiche Buchhaltung, Banking und Zahlungen, was das Spesenmanagement revolutioniert. Das erste gemeinsame Resultat lässt sich bereits aktiv nutzen.

In der YAPEAL-App erscheint nach der Zahlung der Konsumation sofort die entsprechende Buchung und diese kann mit nur einem Klick an AbaClik für die Weiterverarbeitung übermittelt werden.



Mit AbaClik wird der Spesenbeleg gescannt. Die App extrahiert die buchhaltungsrelevanten Informationen, erstellt die entsprechende Fibu-Buchung und übermittelt sie in die Abacus Finanzsoftware.



Aus der Zusammenarbeit von Abacus Research und YAPEAL resultiert die vollständige Automatisierung der Spesenerfassung und -verarbeitung. Das vereinfacht das Spesenmanagement von Firmen radikal. Dieses umfasst die Erfassung von Belegen, die Rückzahlung der Auslagen an die Firmenmitarbeitenden und deren Verbuchung.

Werden Spesenbelege über YAPEAL bezahlt und mit der Smartphone-App AbaClik eingelesen, erübrigen sich weitere Tätigkeiten durch die Benutzer, da alles Weitere automatisch erledigt wird. Dazu zählen auch die Rückzahlungen der Auslagen. Während diese bisher den Firmenmitarbeitenden zu einem späteren Zeitpunkt überwiesen

wurden – in der Regel zusammen mit der nächsten Lohnabrechnung – lassen sie sich nun dank YAPEAL und Abacus sofort und ohne Zeitverlust auslösen und gutschreiben.

Die Voraussetzungen dafür sind ein kostenloses YAPEAL-Konto und die Smartphone-App AbaClik. Das Konto

Manuel Wiesner, Co-Geschäftsführer Familie Wiesner Gastronomie, zur automatischen Spesenverarbeitung mit AbaClik und YAPEAL

Wer als Gast eines der 35 Restaurants der Familie Wiesner Gastronomie (FWG) betritt, der taucht optisch und kulinarisch ein in die Welt einer umfassenden Erlebnisgastronomie. Diese gründet auf Konzepten, die kulinarisch zu zwei Dritteln auf asiatischer Fusionsküche basieren und atmosphärisch durch entsprechend durchgestylte Interieurs verstärkt werden. Beispiel dafür ist das Restaurant Miss Miu, das sich im angesagten Quartier Europaallee neben dem Hauptbahnhof Zürich und den Google-Büros befindet und die Atmosphäre einer koreanischen Underground-Burlesque-Bar vermittelt. Die Betriebe der Gastrokette befinden sich in den Deutschschweizer Städten Basel, Bern, Luzern, Uster, Winterthur, Zug und Zürich und beschäftigen über 880 Mitarbeitende. Seit 15 Jahren nutzt das Unternehmen die Abacus Finanz- und Lohnsoftware. Operativ geführt wird der Familienbetrieb seit zwei Jahren von den beiden Brüdern Daniel und Manuel Wiesner. Letzterer verantwortet das Backoffice, HR und Finanzen und erklärt Pages im Gespräch, weshalb FWG die Abacus Smartphone-App AbaClik für das Spesenmanagement benutzt und wie das Unternehmen und die Mitarbeitenden daraus ihre Vorteile ziehen.

Weshalb haben Sie AbaClik auf die aktuellste Version aufgerüstet?

Manuel Wiesner/MW: Wir beurteilen die Integration der Lösungen des Fintech-Unternehmens YAPEAL in AbaClik als zukunftssträchtig und versprechen uns davon eine markante Vereinfachung des Spesenprozesses.

Könnten Sie das näher erläutern?

MW: Davon profitieren einerseits alle unsere Betriebsverantwortlichen, andererseits auch die FWG. Indem die Angestellten ihre Spesenauslagen mit einer Debi-Karte von YAPEAL begleichen, erfolgt die Rückerstattung nach dem Visum durch die Buchhaltung innert Tagesfrist. Zuvor mussten sie sich für die Überweisung auf ihr Konto in der Regel bis zum nächsten Monat gedulden, da der Prozess händisch bewältigt werden musste. Ausserdem gehen keine Spesen mehr vergessen.

Welche Vorteile ergeben sich für Ihr Unternehmen?

MW: Dank der Prozessautomatisation lassen sich rund 95 Prozent der Spesenbelege «durchwinken». Jetzt lassen sich die Fibu-Kontierungen meistens als Vorschläge telquel übernehmen. Was vorher zwei Stunden beanspruchte, ist nun in fünf Minuten erledigt. Ausserdem liegt die Fehlerquote bei AbaClik praktisch bei null, weil die Mehrwertsteuer immer korrekt verbucht wird.

Um welche Belegmengen handelt es sich?

MW: Wir verarbeiten jährlich rund 8'500 Spesenbelege. Mit



AbaClik werden diese Fibu-Buchungen automatisch erzeugt und verarbeitet, wobei jede den digitalen Originalbeleg im Anhang enthält und dieser leicht wiederauffindbar ist.

Wie haben Ihre Mitarbeitenden die neue Version von AbaClik aufgenommen?

MW: Sehr gut: Da sie bereits seit über zwei Jahren mit der Vorgängerversion für die Spesenerfassung gearbeitet haben, war es technisch nur ein kleiner Schritt. Sie schätzen es sehr. Bei der Rekrutierung neuer, meistens junger Mitarbeitender ist dies etwas, das immer gut ankommt. Damit unterstreichen wir, dass wir von A bis Z auf angesagte Lösungen setzen. Schliesslich ist es bei einer hohen Branchenfluktuation entscheidend, dass wir als innovativ und somit attraktiv wahrgenommen werden.

FAMILIE
WIESNER
GASTRONOMIE

muss vom Nutzer über sein Smartphone eröffnet werden. Das Onboarding beansprucht nur wenige Minuten.

YAPEAL und AbaClik harmonisieren

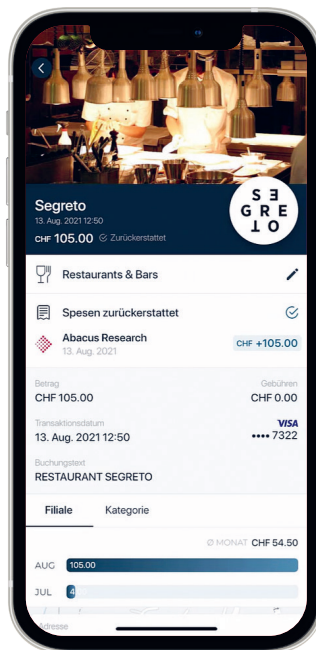
In der Banking-App von YAPEAL lässt sich eine Zahlung als Spesenbetrag deklarieren. Danach startet die Smartphone-App AbaClik automatisch, um einen Beleg zu scannen. Dessen relevante Informationen wie Spesenart, Datum, Betrag und Vorsteuer werden mit Hilfe künstlicher Intelligenz erfasst und digitalisiert, so dass kein manueller Eingriff mehr nötig ist. Die Daten werden zusammen mit dem fotografierten, signierten Originalbeleg und der Kontonummer des Mitarbeitenden für die Rückzahlung der Auslagen und die Buchung in die Abacus Business Software des Arbeitgebers weitergeleitet und abgeleitet.

Nach der optionalen Freigabe der Spesen durch einen Vorgesetzten werden die Beträge in der Abacus Business Software automatisch verbucht und innert kürzester Zeit mit einem Klick auf das YAPEAL-Konto der Mitarbeitenden überwiesen. Dabei spielt es keine Rolle, bei welcher Bank ein Unternehmen die Firmenkonten führt.

Die Auslagen für Spesen werden in Echtzeit auf das YAPEAL-Konto der Mitarbeitenden gutgeschrieben.

Voll integriert und ohne Schnittstelle direkt in die Abacus Business Software

Ausgangspunkt für die Revolution des Spesenprozesses war jahrelange Entwicklungsarbeit von Abacus. Mussten vorher Papierbelege händisch verarbeitet und im Archiv abgelegt werden, wird nun mit der Abacus Business Software alles vollautomatisch abgewickelt. Die Vorteile dieser neuartigen Lösung liegen auf der Hand: Die Software befreit vom Suchen nach fehlenden Belegen, hilft beim Entschlüsseln schlecht lesbarer Quittungen und macht die manuelle Einreichung und Erfassung von Spesenbelegen am Ende des Monats überflüssig. Zudem werden Falscherfassungen von Daten wie



Die automatische Rückerstattung der Auslagen sehen die Mitarbeitenden in der YAPEAL-App.



Mehr erfahren

Belegbetrag und Mehrwertsteuer vermieden. Weiter entfällt auch das bisher aufwendige Verwalten der Informationen der geschäftlichen Firmenkreditkarten durch die HR- oder die Finanzabteilung.

Mitarbeitende und Buchhaltung profitieren

Die Auslagen für Spesen werden in Echtzeit auf das YAPEAL-Konto der Mitarbeitenden gutgeschrieben. Somit müssen sie sich für eine Rückzahlung nicht mehr bis zum nächsten Lohnlauf gedulden. Bei Belegen in Fremdwährung wird derjenige Betrag überwiesen, der zum Zeitpunkt der Belegerfassung angerechnet wurde.

Sämtliche Buchungen lassen sich zur gleichen Zeit wie die entsprechenden Transaktionen automatisch buchhalterisch erfassen und abschliessen. Das bringt last, but not least eine spürbare Entlastung auch für die Mitarbeitenden in der Buchhaltungsabteilung. ●

Verfügbarkeit und Abo-Kosten ab 2022

AbaClik ist im Apple App Store und im Google Play Store zum kostenlosen Download verfügbar.

Die monatliche Abo-Gebühr für AbaClik in Verbindung mit der Abacus Business Software oder AbaNinja beträgt zwischen CHF 1.00 und 5.00 pro Benutzer/Monat und ist von der Nutzung der verschiedenen Funktionen wie Spesenmanagement, Arbeitszeiten, Absenzen und Leistungen erfassen sowie Zugriff auf die Personalstammdaten abhängig.

Weitere Informationen zum Abacus Spesenmanagement unter www.spesen.ch

Über YAPEAL AG

YAPEAL ist das erste von der Finma lizenzierte Fintech-Startup der Schweiz. Das Finanzunternehmen zeichnet sich durch innovative Digitalisierung ihrer Dienstleistungen aus. Auf der Basis einer eigenen Technologie entwickelt es mit rund 50 Mitarbeitenden in der Schweiz entsprechende Lösungen für Private und Unternehmen. Seit Kurzem ist das «Spesen-Konto» im Angebot, auf dem sich eine Firmen-IBAN wie etwa «CHxx xxxx TreuhandWolf» erstellen oder auch Spesenprozesse vollständig digitalisieren lassen, wobei Letzteres zusammen mit Abacus Research entwickelt wurde. Es kann von Instant-Zahlungen rund um die Uhr von und zum «Spesen-Konto» sowie zu und von einem anderen YAPEAL-Kunden profitiert werden und es können dabei bis zu 2,5 Prozent Gebühren gespart werden. Auch wird ein Cashback-Programm angeboten. Darüber hinaus bietet sich die Möglichkeit, Teil der Community der «Yapsters» respektive der aktiven YAPEAL-Anwender zu werden, um beispielsweise direkten Input zum weiteren Ausbau des «Spesen-Kontos» zu geben.

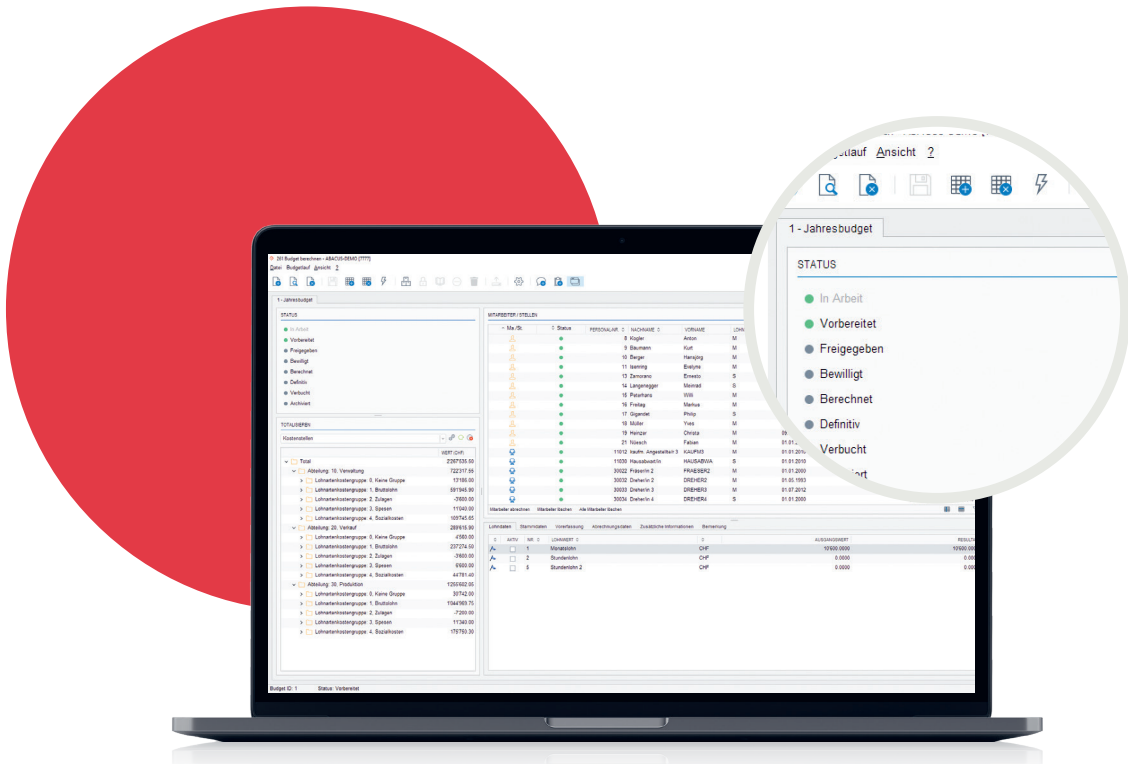
YAPEAL

www.yapeal.ch

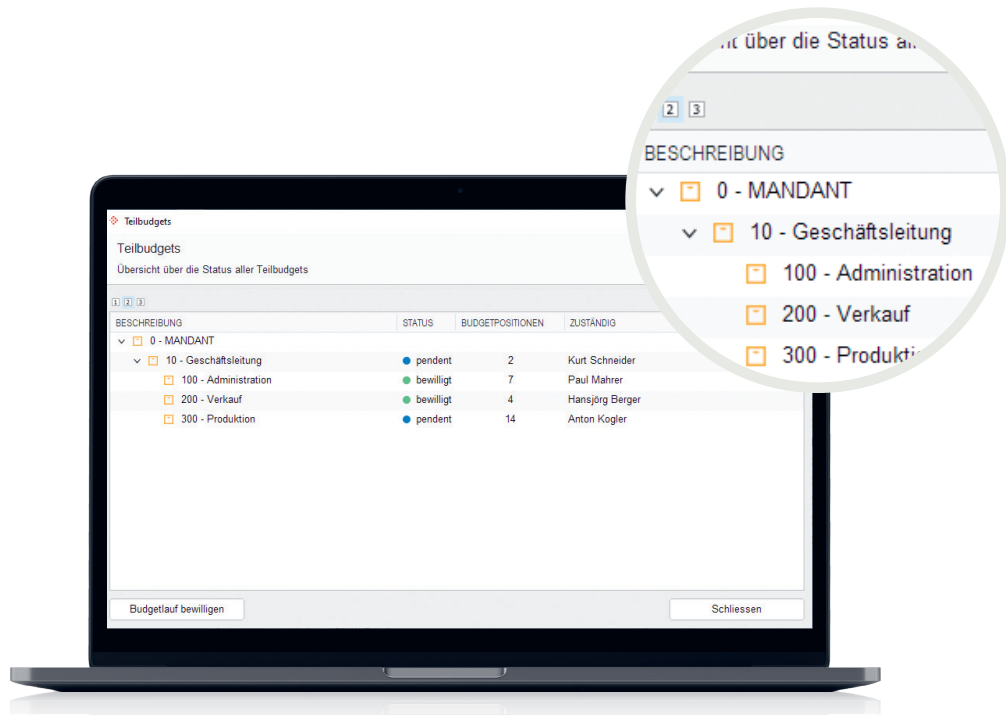
Lohnkosten detailliert und transparent budgetieren

Budgetierung der Lohnkosten mit Einbezug von Linienvorgesetzten über das Mitarbeiter-Portal MyAbacus

Die Lohnkosten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bilden einen Grossteil der Kosten eines Unternehmens, die detailliert und transparent budgetiert werden müssen. Die Abacus Version 2021 ermöglicht dies, indem sich Linienvorgesetzte in den Budgetierungsprozess einbinden lassen.



Über das Budget-Cockpit verschafft sich die budgetverantwortliche Person den Gesamtüberblick über die Lohnsituation des gesamten Unternehmens.



Im Budget-Cockpit des Abacus ERP bietet sich der Überblick über den Bearbeitungsstatus und die Zuständigkeit für die einzelnen Teilbudgets.

Mit der Abacus Lohnbuchhaltung ist es möglich, die Lohnkosten im Mitarbeiter-Portal MyAbacus zu budgetieren. Bei der Berechnung können sowohl die Mitarbeitenden als auch die vakanten Stellen budgetiert werden. Der Zeitraum des Budgets lässt sich flexibel definieren, wobei es üblich ist, zwölf Monate für das Folgejahr zu budgetieren. Bei der Berechnung werden bereits erfasste Änderungen wie etwa Lohn erhöhungen sowie Ein- und Austritte von Mitarbeitenden berücksichtigt. Bei Bedarf lassen sich zudem individuelle Parameter in der Berechnung des Budgets mitberücksichtigen. So kann zum Beispiel ein Teuerungsausgleich oder eine Gratifikation auf einfache Weise mit eingerechnet werden. Um unterschiedliche Varianten des gleichen Budgets zu berechnen und diese miteinander zu vergleichen, wie zum Beispiel bei der Anwendung unterschiedlicher Prozentsätze zur Teuerung, lässt sich auf Grundlage

Ab der Abacus Version 2021 bietet sich die Möglichkeit, Linienvorgesetzte gemäss Firmenorganigramm in den Budgetierungsprozess einzubinden.

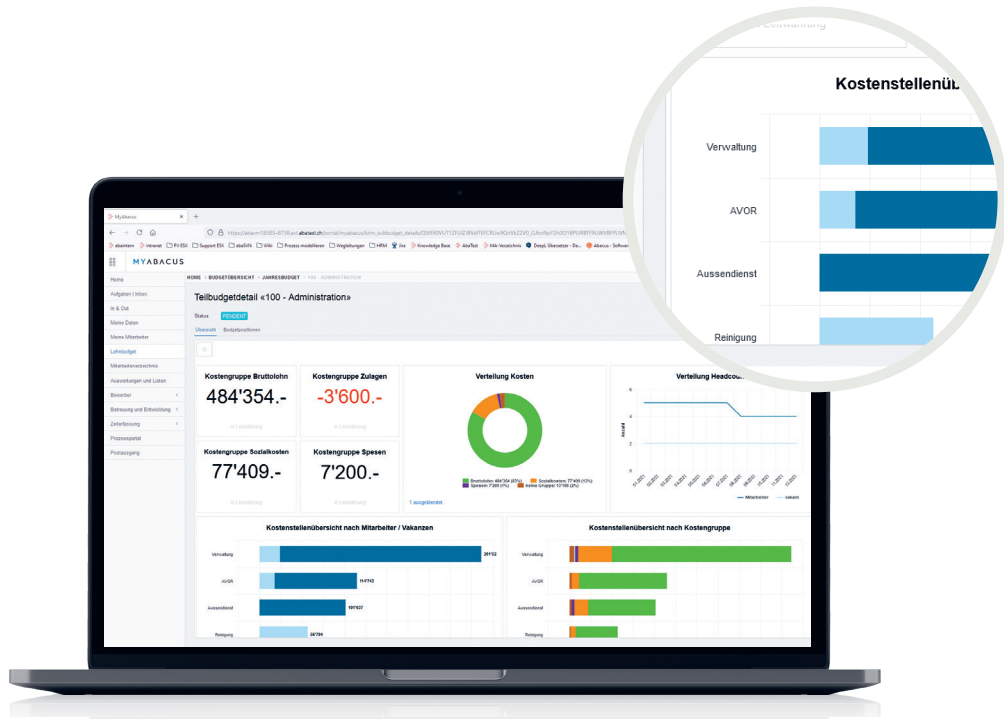
eines bestehenden Budgets ein neues mit veränderten Parametern erstellen und berechnen.

Ist ein Lohnbudget erstellt, kann man es in die Planzahlen oder ins Detailbudget der Abacus Finanzbuchhaltung verbuchen. Zudem gibt es die Möglichkeit, die Verbuchung zu exportieren, damit sie in ein Fremdsystem importiert werden kann.

Einbindung von Vorgesetzten in Budgetierungsprozess

Ab der Abacus Version 2021 bietet sich die Möglichkeit, Linienvorgesetzte gemäss Firmenorganigramm in den Budgetierungsprozess einzubinden. Dies hat zur Folge, dass nicht mehr allein Lohnbuchhalter verantwortlich für den Budgetierungsprozess sind. Ist ein Budget in der Abacus Lohnbuchhaltung berechnet, lässt es sich für die Vorgesetzten freigeben. Anschliessend können sie die Daten für ihren Zuständigkeitsbereich kontrollieren und nach Bedarf anpassen.

Für jede Organisationseinheit kann eine verantwortliche Person definiert werden, die für die Bewilligung des entsprechenden Teilbudgets zuständig ist. Als Standard schlägt das System die Vorgesetzten der Organisationseinheiten vor, die bereits in der Organisationsverwaltung erfasst sind. Über Rollendefinitionen können auch



In der Übersicht eines Teilbudgets erhalten Vorgesetzte die wichtigsten Informationen auf einen Blick.

abweichende Zuständigkeiten definiert werden. Auch ist es möglich, noch vor der Freigabe die Zuständigkeiten zu verändern.

Auch nach der Freigabe des Budgets an die Vorgesetzten bietet sich jederzeit der Überblick über den Verarbeitungsstatus der einzelnen Teilbudgets. Über den «Übersichts-Dialog» im Budget-Cockpit werden sämtliche relevanten Informationen angezeigt.

Neue Möglichkeiten für Vorgesetzte im Mitarbeiter-Portal MyAbacus

Sobald ein Budget für die Vorgesetzten zur Bearbeitung freigegeben wird, erhalten sie eine entsprechende Benachrichtigung im Mitarbeiter-Portal MyAbacus, um ein ihnen zugewiesenes Teilbudget zu bearbeiten, wobei ein Link auf die Übersicht des entsprechenden Teilbudgets verweist.

Vorgesetzte haben im Portal die Möglichkeit, Daten zu kontrollieren, Änderungen zu erfassen und anschliessend das ihnen zugewiesene Teilbudget zu bewilligen. Ein Teilbudget kann auch an einen anderen Vorgesetzten oder sogar an mehrere Instanzen zur Bewilligung weitergeleitet werden.

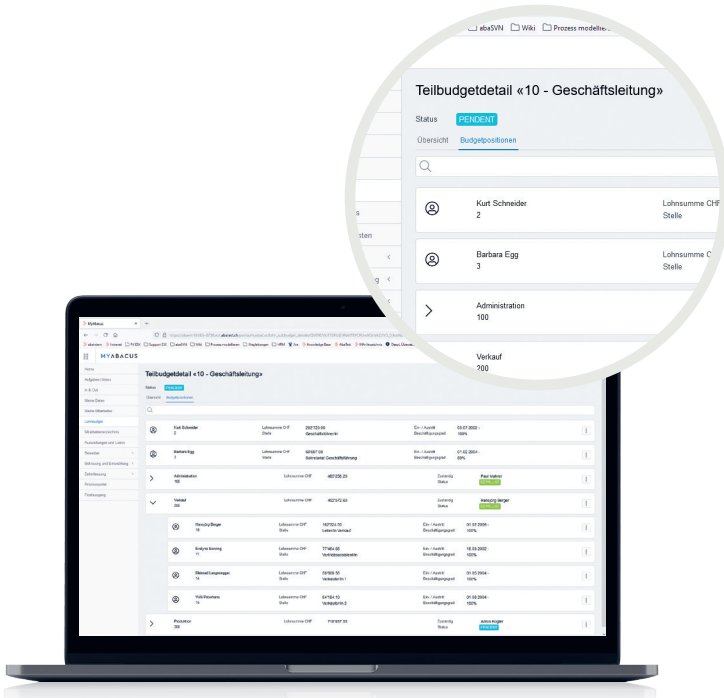
Die Ansicht im Portal ist unterteilt in zwei Bereiche. In der Lasche «Übersicht» werden die wichtigsten Informationen in einem Dashboard angezeigt. Werden Details dazu benötigt, stehen die Budgetdaten als PDF oder Excel-Datei zur Verfügung.

In der Lasche «Budgetpositionen» werden sämtliche Mitarbeitenden und Stellen angezeigt, die einem entsprechenden Teilbudget zugewiesen sind. Werden sie in der Übersicht ausgewählt, lassen sich verschiedene Anpassungen vornehmen. So können etwa die Lohndaten oder Stammdaten wie

Die Vorgesetzten haben die Möglichkeit, sich ins Mitarbeiter-Portal MyAbacus einzuloggen und die Budgetdaten einzusehen.

beispielsweise Ein-/Austrittsdaten oder Beschäftigungsgrad angepasst werden.

Angezeigt werden auch untergeordnete Teilbudgets, damit die vorgesetzte Person sofort sieht, wer für ein solches zuständig ist und ob dieses bereits bewilligt wurde. Mit einer Suchfunktion lässt sich auch problemlos nach Mitarbeitenden oder Stellen suchen, die man anpassen will. Ist ein Teilbudget bewilligt, lassen sich keine Änderungen mehr vornehmen.



In der Detailansicht lassen sich untergeordnete Teilbudgets anzeigen und Daten von Mitarbeitenden und Stellen bearbeiten.

Vorgesetztenbewilligung im Portal

Sind sämtliche Teilbudgets freigegeben, können die Budgetdaten vom Portal ins Budget-Cockpit des Abacus ERP übernommen werden. Dabei hat die Lohnabteilung erneut die Möglichkeit, die von Vorgesetzten im Portal gemachten Änderungen zu kontrollieren und bei Bedarf zu ändern. Erst im Anschluss daran erhält das Budget den Status «definitiv» und kann in die Finanzbuchhaltung verbucht werden.

Die Vorgesetzten haben weiterhin die Möglichkeit, sich ins Mitarbeiter-Portal MyAbacus einzuloggen und die Budgetdaten einzusehen. Erst wenn in der Lohnbuchhaltung der Budgetlauf archiviert wird, lassen sich die Budgetdaten im Portal nicht mehr einsehen. So kann jeder Anwender selbst entscheiden, wie lange die Budgetdaten im Portal ersichtlich bleiben. ●

Mehr erfahren



Verfügbarkeit

Die neue Budgetierung der Lohnkosten mit Einbezug von Linienvorgesetzten über das Mitarbeiter-Portal MyAbacus ist ab der Abacus Version 2021, Servicepack 1 vom Mai 2021, verfügbar.

Kosten für Budgetierung in Abacus Lohnbuchhaltung

- Lohn-Option Budget CHF 1'500.00 Single-User

Kosten für Budgetierung mit Anbindung Mitarbeiter-Portal

- Firmenabo CHF 2.00 pro Mitarbeiter/Monat
- Portal-Option Budget CHF 0.50 pro Mitarbeiter/Monat

Highlights der neuen Budgetierung

- Einbezug von Vorgesetzten in den Budgetierungsprozess der Lohnkosten
- Integriertes Dashboard für Budgetdaten im Portal
- Responsive Design im Portal (PC, Tablet, Smartphone)
- Neue Schnittstelle zur Fibu-Detailbudgetierung
- Lohnbuchhaltung sieht Änderungen der Vorgesetzten und kann diese bearbeiten

Spesen: Einfach. Genial. Gelöst.

Mehr als 100'000 Mal im Einsatz

Die revolutionäre Lösung
für Spesenmanagement
mit künstlicher Intelligenz.

Jetzt mehr
erfahren!



spesen.ch

 ABACUS

Abacus Human Resources in Zahlen

3,6 Mio.

elektronisch gemeldete
Personen

werden pro Jahr an die
Verwaltungen übermittelt



400'000

ESS/MSS-Abos

werden für die Zeiterfassung und die Pflege
persönlicher Daten genutzt



100'000

Mal

steht das Abacus Spesenmanagement
im Einsatz



100'000

elektronische Meldungen

werden pro Jahr an die
Verwaltungen übermittelt



5 Mio.

Zeit-Stempelungen

werden über die Abacus Zeiterfassung
verarbeitet



80'000

Bewerbungen

werden jährlich mit dem Abacus HR
digital verarbeitet

