

WÜBA

LOHNENDER WECHSEL
- P&I LOGA SENKT
VERWALTUNGSaufWAND



CASE STUDY

Das Versicherungsunternehmen
WÜBA wechselte seine
Personal-Software, weil sie zu
aufwendig zu pflegen und
Anpassungen an neue
Anforderungen teuer waren.
Diesen Schritt hat die
Personalabteilung nicht bereut.
Mit P&I LOGA ist der
Verwaltungsaufwand um etwa
20 Prozent gesunken.



Die WÜBA wurde 1837 als Transportversicherer gegründet und hat sich bis heute zu einem Allrounder in der Schadenversicherung entwickelt. Den wichtigsten Schritt vollzog die WÜBA 1983, als der Vertriebsweg auf den unabhängigen Versicherungsvermittler ausgerichtet wurde. Heute betreuen 320 Mitarbeiter, davon 220 in der Zentrale in Heilbronn, die ca. 1.700 freien Makler und Vermittler, für die unter anderem ein Extranet eingerichtet wurde. Das Personalmanagement ist bei der WÜBA zentral organisiert. Lohn- und Gehaltsabrechnung, Reisekosten, Gesundheitsvorsorge, Verwaltung, Personalentwicklung, Betreuung, Beratung für Führungskräfte werden von Heilbronn aus geleistet. Neben der Personalleiterin betreuen drei Personalreferenten bzw. -referentinnen jeweils die ihnen zugeordneten Bereiche.

Problem: Intransparente HR-Lösung

Seit 1995 hatte die Personalabteilung von WÜBA eine Lösung im Einsatz, die sich im laufenden Betrieb als teuer erwies. „Da die Lösung an Industrieunternehmen ausgerichtet war, konnten wir beispielsweise einige Tarife nicht ohne zusätzliche Anpassung abbilden“, erläutert Ruth Strutz, Personalleiterin bei der WÜBA das Problem. „Für jede Änderung oder Erweiterung mussten wir Berater konsultieren, denn die Lösung war für uns Anwender wenig transparent.“

Im Jahr 2002 entschied sich das Unternehmen, nach einer neuen Personal-Software zu suchen. Den Ausschlag für P&I gaben folgende Vorteile: P&I LOGA verfügte als einzige Lösung über sämtliche gewünschte Funktionen, das Mitarbeiterportal war dabei ein ausschlaggebender Punkt. Weiter wichtig war der WÜBA das schlüssige Datenschutzkonzept in P&I LOGA, bei dem sich Berechtigungen bis auf Feldebene differenzie-

Your partner for integrated HR solutions



Die P&I AG gehört zu den führenden Software-Unternehmen für Personalmanagement (Human Resources), Entgeltabrechnung (Payroll), Zeitwirtschaft und Mitarbeiterportale (Employee Relationship Management) in Europa.

Mit mehr als 35 Jahren Erfahrung und über 3.700 Kunden ist P&I der Marktführer in Deutschland für den Mittelstand. Die P&I AG ist mit mehr als 280 Mitarbeitern an vielen Standorten in Europa vertreten.

Weitere Informationen zum Unternehmen und der Produktpalette finden Sie im Internet unter www.pi-ag.com.

©2006 P&I AG. Alle Rechte vorbehalten. P&I, P&I LOGA, P&I HCM, P&I PLUS und weitere im Text erwähnte P&I-Produkte und -Dienstleistungen sowie die entsprechenden Logos sind Marken oder eingetragene Marken der P&I AG in Deutschland und anderen Ländern weltweit. Alle anderen Namen von Produkten und Dienstleistungen sind Marken der jeweiligen Firmen.

ren lassen. P&I machte außerdem einen sehr kompetenten Eindruck. Die Erfahrung des Herstellers von mehreren Jahrzehnten im Markt war WÜBA wichtig. „Außerdem passte die Software gut in unsere bestehende IT-Landschaft auf der Basis von Linux und Unix“, betont Melanie Litschauer, Personalreferentin und P&I LOGA-Administratorin bei der WÜBA. „Das System kann darüber hinaus intern direkt von uns verwaltet und weiterentwickelt werden.“

Die Entscheidung für P&I LOGA fiel im Juni 2003, kurz darauf begann das Projekt. Die einzelnen Module wurden schrittweise implementiert. Das neue System sollte aus der Lohn- und Gehaltsabrechnung, der Reisekostenabrechnung, Auswertungen, der Stellenplanung, der Internet-Krankenkassen-Kommunikation sowie der Archivierung bestehen. Im Jahr 2004 führte WÜBA noch die Personalkostenplanung ein und 2005 das Mitarbeiterportal.

Das Projekt begann mit der Lohn- und Gehaltsabrechnung, dem Kernstück der Lösung. Es enthält nicht nur die branchenüblichen Tarife, sondern alle Personalstammdaten und ist somit die Basis für andere Module, z.B. für viele Auswertungen, die Kostenplanung und Stellenplanung. Nach einer Testphase von drei Monaten ging P&I LOGA ab Januar 2004 in „Produktion“ mit der Lohn- und Gehaltsabrechnung, der Reisekostenabrechnung, dem Stellenplan, der Internet-Krankenkassenkommunikation und der Archivierung. Die Schulung der Personalabteilung erfolgte praktisch nebenbei während der Software-Einführung. Darüber hinaus wurde der Umgang mit der neuen Lösung per Learning by doing erlernt, denn die Module sind weitgehend selbsterklärend. Seminare besuchen die Personalmanager lediglich bei speziellen Themen.

Verwaltungsaufwand um 20 % gesenkt

Die Personalabteilung profitiert heute auf vielfältige Weise von der neuen Lösung. Die Verwaltungsarbeit ist von vorher 60 bis 70 Prozent auf 40 Prozent der Arbeitszeit zurückgegangen. Darüber hinaus sind die Release-Wechsel viel unkomplizierter geworden. Den Personalreferenten und -referentinnen, die in ihren Bereichen alle Personalmanagement-Aufgaben übernehmen, bleibt deshalb mehr Zeit für die Bewerberauswahl, den Einstellungsprozess und die Betreuung der Mitarbeiter. Das Auswertungsmodul wurde 2004 bis 2005 zum Instrument für das interne Personalcontrolling ausgebaut. Viele Auswertungen sind bereits mit der Selektionsfunktion in der Stammdatenverwaltung möglich. Im Anschluss lassen sich die Daten einfach in Excel exportieren. Diese Auswertungen sind schließlich auch die Grundlage für die Kostenplanung. Mit P&I LOGA ist sie aufgrund der differenzierten Darstellung zukünftiger Kosten sehr zuverlässig. Die Planabweichung bewegt sich unter einem Prozent. Im bislang letzten Ausbauschnitt hat WÜBA 2005 das Mitarbeiterportal P&I HCM eingeführt.

Am Ziel angekommen

Nach drei Jahren mit P&I LOGA verfügt die WÜBA heute über eine ausgereifte, maßgeschneiderte HR-Komplettlösung. Sowohl die Verwaltungs- als auch die qualitative Personalarbeit werden mit der neuen Lösung besser unterstützt als mit dem Vorgänger-System. Die Betriebskosten betragen ein Viertel der Kosten der alten Lösung. Nachdem die etwa dreijährige Aufbauarbeit geschafft ist, werden vorerst keine weiteren Module eingeführt. Neue Anforderungen lassen sich auf Basis des Bestehenden realisieren. Die Arbeit des Wechsels hat sich gelohnt, nun können die Früchte in Form einer qualitativ besseren Personalarbeit geerntet werden.