

# NESKA SCHIFFAHRTS- UND SPEDITIONSKONTOR GMBH

## PERSONALARBEIT AUF ABRUF



CASE STUDY

**Der Trend der 80er-Jahre in Richtung Dezentralisierung ist vorbei. Gerade im Personalwesen hat sich gezeigt, dass die Verteilung einzelner Prozesse die Steuerung des Gesamtunternehmens eher behindert als begünstigt. Auch bei der Neska Schiffsahrts- und Speditionskontor GmbH bündelt man heute die unternehmensinternen Kompetenzen durch die Verlagerung der Personalarbeit in ein Shared Service Center (SSC).**



Seit über 80 Jahren übernimmt die Neska auf internationaler und nationaler Ebene Umschlag, Lagerung und Transport unterschiedlicher Güter im Verkehrsverbund von Lkw, Bahn und Schiff. Kernkompetenz des Unternehmens ist die Entwicklung von kundenorientierten Lösungen für professionelles Lagermanagement unter Einsatz moderner IT-Strategien. Mit rund 600 Mitarbeitern ist die Neska-Gruppe eines von vier Unternehmen, die zur Holding Imperial Logistics International gehören.

Bis 2001 wurde die Personalarbeit der Neska zentral in der Holding durchgeführt. Zu den Aufgaben der dort ansässigen Personalabteilung gehörte u. a. die Lohn- und Gehaltsabrechnung von 1.800 Mitarbeitern. Sie wurde mit SAP durchgeführt. Mit der Zeit behinderte jedoch die mangelnde Flexibilität dieser Software mehr und mehr die Arbeitsabläufe der Personalsachbearbeiter. Folge: Der Zeitaufwand für die Erledigung der Lohn- und Gehaltsabrechnung wurde immer höher und ließ die Kosten pro Abrechnung in die Höhe steigen. Erschwerend kam hinzu, dass die Software nicht die Funktionen im Bereich Personalmanagement bieten konnte, die im Unternehmen gefordert wurden.

### **Kosten in Schach halten**

Für die Erreichung der gesteckten Ziele kam für die Verantwortlichen nur eine organisatorische Lösung infrage: die Bündelung der Kompetenzen in einem SSC. Denn nur so konnte man die nötige Transparenz der Kosten und den gewünschten Dienstleistungsgedanken umsetzen. So begann man im Jahr 2001 eine umfassende Marktanalyse, um eine professionelle Lohn- und Gehaltsabrechnungs-Software mit integriertem Personalmanagement-Modul zu finden, das den Anforderungen eines SSCs gerecht wird. Die Entscheidung für das System P&I LOGA von P&I fiel im Mai 2002.

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 300 Mitarbeitern an vielen Standorten in Europa vertreten.

Weitere Informationen zum Unternehmen und der Produktpalette finden Sie im Internet unter [www.pi-ag.com](http://www.pi-ag.com).

©2007 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.

Grund für die Entscheidung war die umfassende Modularität von P&I LOGA. Vorteil: Das System ist zu jeder Zeit problemlos um weitere Module aus dem Bereich Personalmanagement erweiterbar und kann so flexibel an die Bedürfnisse des Unternehmens angepasst werden. Ganz besonders wichtig war es den Verantwortlichen, dass Erweiterungen und Anpassungen eigenständig ohne Einschaltung fremder Berater durchgeführt werden können. Dies war mit der Vorgänger-Lösung nicht möglich und ließ somit immer wieder unvorhersehbare Kosten entstehen. Nach umfangreichen Tests und drei Parallelläufen startete Neska dann bereits am 1.1.2004 den ersten Abrechnungslauf.

### **Service auf Knopfdruck abrufbar**

Organisatorisch gesehen ist das neu entstandene Service-Center der Neska zugeordnet und agiert als Dienstleister für die Holding, die Tochterunternehmen der Holding sowie externe Kunden wie z. B. ein Reisebüro, ein Unternehmen der Textilindustrie und andere Unternehmen aus der Logistikbranche. Den Tochterunternehmen der Holding ist dabei vollkommen freigestellt, in welchem Umfang (Service-Level-Agreement) sie die Leistungen des SSCs abrufen wollen. Einige von ihnen haben die Umorganisation zum Anlass genommen, nun ihre Gehaltsabrechnung selbst durchzuführen; andere geben ihre gesamte Personalarbeit in Auftrag. Insgesamt bildet das SSC derzeit 18 Manteltarifverträge und 18 Lohn- und Gehaltstarifverträge für 24 Mandanten ab. Auch das in P&I LOGA integrierte Modul Zeitwirtschaft kann die gewünschte Vielfalt von Zeitmodellen darstellen. So ist das SSC in der Lage, Arbeitszeitkonten zu verwalten und kundenindividuelle Arbeitszeitmodelle abzubilden. Der Hauptvorteil des Systems ist dabei, dass die Parametrierungen und Einstellungen von den Mitarbeitern der Neska selbst-

ständig durchgeführt werden können, nachdem sie mithilfe von P&I-Beratern eingerichtet wurden. Damit ist die Aufnahme von weiteren Kunden jederzeit problemlos möglich. Darüber hinaus kann das SSC mit dem neuen Software-Paket seinen Kunden erheblich mehr Service anbieten. Denn durch die in P&I LOGA integrierten Zusatzmodule wie Kostenplanung und Auswertungsgenerator lassen sich Budgets einfach und verlässlich planen und kontrollieren sowie ein umfassendes Personalcontrolling durchführen. Derzeit arbeiten rund 14 Mitarbeiter im SSC mit P&I LOGA. Eine Aufstockung des Personals in naher Zukunft ist bei einer weiteren Zunahme der Anzahl der Kunden sicherlich erforderlich. Der Zugriff auf die Anwendung erfolgt über Citrix. Insgesamt werden mittlerweile ca. 1.900 Abrechnungen jeden Monat erstellt.

### **Betroffene werden zu Beteiligten**

Für eine erfolgreiche Durchführung eines derart großen Projektes gibt es laut Neska ein einfaches Erfolgsgeheimnis: Mache die Betroffenen zu Beteiligten. Das bedeutet, um eine möglichst große Akzeptanz der neuen Organisationsstruktur und des neuen Software-Systems zu bekommen, hat man bei Neska alle direkt betroffenen Mitarbeiter von Anfang an in den Prozess eingebunden. Geschult wurden später nur die Administratoren und die Kernmannschaft im Bereich Entgeltabrechnung. Dadurch, dass das System von P&I sehr bedienerfreundlich und selbsterklärend ist, war für alle anderen Mitarbeiter im zweiten Schritt nur noch eine Einführung in die wichtigsten Funktionen nötig. Für die Projektplanung und -durchführung rät Neska, mit großer Sorgfalt vorzugehen und die von P&I vorgegebene analytische Arbeitsweise einzuhalten.

Raimund Vollmer; Personalleiter der Neska Schifffahrts- und Speditionskontor GmbH