

Unternehmen scheuen oft die Einführung einer elektronischen Personalakte, weil sie den Aufwand für die Digitalisierung ihrer Bestandsakten fürchten. Diese Argumente unterstützen Personalabteilungen bei der internen Überzeugungsarbeit, z.B. gegenüber dem Management, dem Betriebsrat oder der IT-Abteilung.

Professionelle Digitalisierung durch einen Dienstleister bietet Vorteile.

1. **Monetärer Nutzen:** Die Digitalisierung einer Personalakte kostet je nach Variante zwischen 8 und 15 Euro bei einer durchschnittlichen Blattanzahl von ca. 100 Blatt. Dies ist ein Richtwert, der für die Budgetplanung angesetzt werden kann. Bei einer Gegenüberstellung zu den jetzigen Kosten ist zu berücksichtigen, welchen Aufwand es bedeutet, die physische Akte aus dem Archiv zu nehmen, Dokumente abzulegen und die Akte zu pflegen. Auch der Suchaufwand ist sehr hoch, vor allem wenn Dokumente falsch abgelegt sind oder gar in einer anderen Personalakte abgeheftet wurden. Diese Dokumente sind so gut wie nicht mehr zu finden. Für die Digitalisierung der meist großen Papierbestände ist keine Hard- /Softwarebeschaffung seitens des Kunden erforderlich. Ebenso entfällt die kostenintensive Bereitstellung von Personal für die Aufgabenerfüllung.
2. **Zeitlicher Nutzen:** Ein Dienstleister kann ca. 500 bis 1.000 Personalakten innerhalb einer Woche komplett verarbeiten. Wenn ein Unternehmen dies selbst tun würde, weil ein Scanner bereits im Hause ist, dauert es erheblich länger, da die Scanner nicht den Hochleistungsscannern eines Dienstleisters gleichgestellt sind. Des Weiteren ist zu berücksichtigen, dass die Zuordnung der Dokumentenklassen durch Mitarbeiter des Unternehmens erfolgt. Dies ist meist nicht gewünscht bzw. ganz auszuschließen, da die Mitarbeiter dann auf alle personenbezogenen Informationen der Personalabteilung Zugriff haben. Professionelle Dienstleister verfügen über geschultes Personal und hochwertige Scanner- und Softwareumgebungen; sie sind daher in der Lage, größte Aktenbestände innerhalb kurzer Zeit qualitativ anspruchsvoll nach den Vorgaben des Kunden zu verarbeiten und so den Einführungsaufwand für die digitale Personalakte zu minimieren.
3. **Qualitativer Nutzen:** Ein Dienstleister, der schon sehr viele Personalaktenprojekte realisiert hat, verfügt über entsprechendes Fachpersonal für die Klassifizierung. Des Weiteren erfolgen in allen Prozessschritten Qualitätskontrollen bis hin zu Sichtkontrollen von 100%. Dabei wird das eingescannte Image 1:1 mit dem Original verglichen. Bei diesem Prozessschritt kommen Doppelblatteinzüge, die Scanner nicht erkennen, zum Vorschein. Auch schlecht lesbare Images können einem Rescan zugeführt werden. Professionelle Dienstleister verfügen über große Erfahrung bei der Umsetzung von Digitalisierungsprojekten; sie können daher anspruchsvolle Indizierungsanforderungen, z.B. durch automatisierte Klassifizierungsmethoden und/oder die Zurverfügungstellung des „Intelligent Content Finder“ (ICF) erfüllen. Das Personal des Dienstleisters ist „neutral“ gegenüber den Akteninhalten und hat keinen Bezug zu dem Mitarbeiter, dessen Akte verarbeitet wird.

Die elektronische Personalakte rechnet sich.

- 1. Monetärer Nutzen:** Der Return on Investment der elektronischen Personalakte liegt vor allem in einer qualitativen Verbesserung der Personalarbeit durch ein optimiertes und effizienteres Prozessmanagement. Doch auch finanziell rechnet sich die digitale Personalakte für Unternehmen. Sie bietet das größte Einsparpotenzial, wenn Unternehmen ihre Entgeltabrechnung von Papierbelegen und Postversand auf elektronische Belege und Abruf per Self-Service umstellen. Für die Erstellung und Ablage jedes Entgeltnachweises lassen sich so rund 2 Euro pro Monat einsparen. Ein Unternehmen mit 1.000 Mitarbeitern realisiert damit eine Ersparnis von 24.000 Euro im Jahr. Wurde bisher ein Lagerraum als Archiv für Alt- und Bestandsakten angemietet, fallen zusätzlich nicht unerhebliche Mietkosten weg. Auch die Papier-, Druck- und Kopierkosten der Personalabteilung reduzieren sich durch elektronische Archivierung erheblich. Die zu tätige Investition lässt sich zu diesen Einsparungen einfach in Relation setzen und der Break-Even-Point ermitteln – vor allem wenn sich Unternehmen bei der Produktauswahl für eine flexible Standardlösung zum Festpreis entscheiden. Dagegen bergen Entwicklungsprojekte meist ein höheres Investitionsrisiko, weil der nötige Dienstleistungsaufwand oft nicht punktgenau beziffert werden kann.
- 2. Zeitlicher Nutzen:** Gegenüber Entwicklungsprojekten hat eine flexible Standardlösung auch den Vorteil, dass sie innerhalb kürzester Zeit einsatzbereit eingeführt ist. Unternehmen profitieren so schnellstmöglich von dem Nutzen der elektronischen Personalakte. Der zeitliche Nutzen lässt sich dabei genauso wie der finanzielle Nutzen anhand einiger Erfahrungswerte nahezu allgemeingültig bewerten: In Unternehmen mit traditionellem Papierarchiv sind Personalsachbearbeiter im Schnitt mehr als einen Tag pro Woche damit beschäftigt, Dokumente abzulegen und danach zu suchen. Demgegenüber lassen sich Dokumente in einer digitalen Personalakte ungefähr vier Mal schneller ablegen und zehn Mal schneller finden. Zusätzlich gewinnen die Personalreferenten Zeit durch den standortübergreifenden Zugriff auf die Mitarbeiterakten sowie die Self-Service-Funktionen für Führungskräfte und Mitarbeiter. Jedem einzelnen steht damit wöchentlich etwa ein frei gewordener Arbeitstag für andere wichtige Aufgaben – z.B. die Personalentwicklung – zur Verfügung. Darüber hinaus verbessern sich die Responsezeiten bei Anfragen durch die betreuten Mitarbeiter oder das Management.
- 3. Qualitativer Nutzen:** Mit der elektronischen Personalakte sind Personalreferenten auf Knopfdruck jederzeit informiert. Außerdem ist ihre Aktenführung einheitlich und vollständig. Direkt aus Mitarbeiterakten heraus ermöglichen Korrespondenz- und Formularvorlagen im Unternehmensdesign eine schnelle und einheitliche Kommunikation. Darüber hinaus gewährleiten geführte Prozesse und Wiedervorlagen Prozessqualität und Termintreue. Mit dem elektronischen Skillmanagement und einem in die digitale Personalakte integrierten Auswertungsmodul lassen sich die Personalentwicklung und das Controlling deutlich verbessern.

Fazit: Personalabteilungen, die das Optimierungspotenzial ihrer HR-Prozesse mit dem Multitalent „elektronische Personalakte“ voll ausschöpfen, arbeiten nicht nur effizient, sondern auch mit höchst möglicher Servicequalität. Dadurch steigt ihr Ansehen innerhalb des Unternehmens enorm.