



## dhmp GmbH & Co. KG

### Freiräume für neue Themen

Der Personalbereich sollte zentralisiert und professionalisiert werden. Im Zuge dessen führte die Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft dhmp die HR-Software perbit.insight ein. Heute können Personaler, Führungskräfte und Mitarbeiter standortübergreifend auf die für sie relevanten Daten zugreifen.

Als unabhängige Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft begleitet die dhmp GmbH & Co. KG mittelständische Unternehmen in allen Fragen rund um Lohnbuchhaltung, Finanzbuchhaltung, Jahresabschlüsse, Steuern bis hin zur Wirtschaftsprüfung. An fünf Standorten in Baden-Württemberg sind insgesamt rund 160 Mitarbeiter tätig. Deren fachliche Qualifikation ist das Herzstück des Unternehmens. Alle Mitarbeiter – auch die erfahrenen Führungskräfte – nehmen an regelmäßigen Fort- und Weiterbildungen teil.

„Da es in der Steuerberatung und Wirtschaftsprüfung nahezu täglich Än-

derungen gibt, sind wir schon aufgrund berufsständischer Grundsätze zu Aus- und Weiterbildungen verpflichtet. Dazu kommen überfachliche Themen wie „Führung und Zeitmanagement“, erläutert Sven Andretzki, Partner, Steuerberater und Personalleiter bei dhmp. Je nach Bereich und Tätigkeit nehmen die dhmp-Mitarbeiter durchschnittlich an fünf bis sechs Seminartagen pro Jahr teil. Da ist es für die Personalabteilung aber auch für die Vorgesetzten wichtig, den Überblick über die Seminartermine zu behalten.

Dieses ermöglicht die Human-Resources-Management-Software perbit.insight: Über die Kalenderfunktion hat

der Teamleiter jederzeit im Blick, wann seine Mitarbeiter auf Seminaren sind. Die Mitarbeiter sehen die Seminartermine ebenfalls in ihrem persönlichen Kalender und können nachvollziehen, wie viele Fortbildungen sie im Vorjahr absolviert haben. Für die Personaler eröffnet die Software erweiterte Auswertungsmöglichkeiten.

#### Freiräume durch Self-Services

Der rollenbasierte Einblick in Seminartermine ist nur ein Beispiel für die Self-Services von perbit.insight. Seit Mitte 2014 haben die Führungskräfte und Mitarbeiter von dhmp Zugriff auf die Software. Die Führungskräfte kön-

„Uns ging es darum, standardisierbare Themen durch die Software so effizient wie möglich abzubilden. Durch die Self-Services erhielten wir einen gewissen Freiraum.“

Sven Andretzki,  
Partner, Steuerberater, Personalleiter,  
dhmp GmbH & Co. KG



„Wir müssen nicht von Anfang an mit einer riesigen Lösung arbeiten, sondern können die Nutzung nach und nach erweitern.“

Elke Sayer,  
Assistentin der Personalleitung,  
dhmp GmbH & Co. KG

nen alle Daten, die ihr Team betreffen, einsehen – zum Beispiel Gehaltsdaten, Gehaltsentwicklung und Beurteilungsbögen. Die Mitarbeiter können beispielsweise Adressänderungen selbst eingeben. Für die Personaler bedeutet das, dass sie nicht mehr wegen jeder neuen Kontonummer eine E-Mail bekommen und im System eine Änderung vornehmen müssen. „Uns ging es darum, standardisierbare Themen durch die Software so effizient wie möglich abzubilden, damit wir unsere Arbeitszeit für andere Themen nutzen können“, sagt Sven Andretzki.

#### Standortübergreifende Nutzung

Ein weiteres großes Anliegen für ihn und sein HR-Team war die standortübergreifende Nutzung der HR-Software – das stellte bereits bei der Softwareauswahl ein ausschlagendes Kriterium dar. Den Anstoß für die Einführung einer professionellen HR-Software hatte die geplante Zentralisierung und Professionalisierung der Personalarbeit gegeben. Damals kam auch Sven Andretzki in seiner Funktion als Personalleiter ins Spiel. Eines der ersten Projekte des neuen Personalleiters war die Suche nach einer passenden Softwarelösung. Hierfür fand er eine pfiffige Lösung: Er schrieb an der FH Pforzheim eine Bachelorarbeit aus, deren Inhalte unter anderem die Beschreibung von Ist- und Soll-Zustand sowie die Erstellung eines Lastenhefts waren. Ausgewählt wurden 15 HR-Systeme, von denen sechs in die engere Wahl kamen und drei im Partner-Kreis vorgestellt wurden. Die Entscheidung fiel auf perbit.insight. Seit 2013 ist die HR-Software im Einsatz. Deren Plus-

punkte sind individualisierte Listen und Auswertungsmöglichkeiten, sei es zur Altersentwicklung, zur Gehaltsentwicklung und zu anderen Benchmark-Themen. Diese werden schon rege genutzt, sollen aber demnächst noch weiter ausgebaut werden.

#### Modernes Bewerbermanagement

Ein weiteres Thema, das bei dhmp Priorität hat, ist die Personalgewinnung. Mit der Einführung des Bewerbermanagements und des Online-Stellenmarkts von perbit.insight funktionieren die meisten Prozessschritte digital und weitgehend automatisiert: Bereits heute kommen die meisten Bewerbungen über das Online-Bewerbungsformular ins Haus, künftig soll ganz auf Print-Bewerbungen verzichtet werden. Die Führungskräfte können die für ihren Bereich eingegangenen Bewerbungen über das HR Solution Center von perbit.insight abrufen und über die Formular-Funktion Feedback an die Personalabteilung geben.

Bei der Ausgestaltung des eigenen Online-Stellenmarkts zeigt sich dhmp als fortschrittlicher Arbeitgeber: Auch Initiativbewerbungen sind dort möglich – keine Selbstverständlichkeit selbst bei großen Unternehmen. Wer ein Online-Formular ausfüllt, muss nur wenige Daten angeben und kann zum Beispiel auf das langwierige Eintippen von Adressdaten verzichten. „Wir wollen nicht, dass sich ein Bewerber eine halbe Stunde mit einer Online-Bewerbung aufhalten muss“, nennt Elke Sayer, Assistentin der Personalleitung, den Grund. „Deshalb haben wir uns auf ein recht schlankes Formular verständigt, das die wichtigsten Angaben enthält.“

#### Das Unternehmen

**dhmp**

An den fünf Standorten Baden-Baden, Karlsruhe, Mannheim, Pforzheim und Philippsburg ist die dhmp GmbH & Co. KG vertreten. Seit über 25 Jahren beraten dhmp-Mitarbeiter Mandanten in Angelegenheiten rund um die Themen

Steuern, Wirtschaft, Vermögen und Bilanzierung. Mit jährlichen Mitarbeitergesprächen und einem großen Angebot an Aus-, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen stellt das Unternehmen sicher, dass die Mitarbeiter ihr Wissen laufend auf dem aktuellen Stand halten, um individuell auf die Kunden zugeschnittene Lösungen anbieten zu können.

#### Die Fakten

- Seit 2013 setzt dhmp perbit.insight für das Mitarbeiter- und das Bewerbermanagement ein. Seit 2014 nutzt das Unternehmen den Online-Stellenmarkt.
- Rollenbasierte Zugriffsrechte für Führungskräfte und Mitarbeiter ermöglichen reibungslose Abläufe bei der Bearbeitung von Bewerbungen oder bei der Änderung von persönlichen Daten.
- Individuelle Auswertungsmöglichkeiten und der webbasierte, standortübergreifende Zugriff spielten für die Softwareentscheidung eine zentrale Rolle.
- Der Personalbereich zählt dreieinhalb Personen, zwei Personaler nutzen die Software als Power-User.
- Eine Schnittstelle zum derzeitigen Lohn- und Gehaltssystem Addison ermöglicht den monatlichen Import von Stamm- und Gehaltsdaten.

#### Einfache Handhabung

Auch die Mitarbeitergespräche werden seit 2014 über die HR-Software gesteuert – mit positiver Resonanz von den Führungskräften. Die Erfahrungen der Personaler mit der Softwarelösung sind ebenfalls gut. Für Sven Andretzki stellt vor allem der ortsunabhängige Zugriff auf Daten eine wichtige Arbeitserleichterung dar. Zudem schätzt er die leichte Handhabung für alle Prozessbeteiligten: „Das Handling ist einfach und die Mitarbeiter benötigen keine großen Schulungen, sondern finden sich sehr schnell zurecht“. Elke Sayer schätzt die Auswertungsmöglichkeiten durch die professionelle Software: „Früher mussten wir teilweise mit drei verschiedenen Programmen arbeiten, manche Daten hatten wir gar nicht digital vorliegen. Das ist heute deutlich einfacher und wir können weitere Datenanlagen und Auswertungen peu à peu angehen.“ Auch für das Abwesenheits- und das Seminarmanagement können sich die Personaler den Einsatz weiterer Softwarefunktionen vorstellen. Für Elke Sayer stellt das einen Vorteil des modularen Aufbaus von perbit.insight dar: „Wir müssen nicht von Anfang an mit einer riesigen Lösung arbeiten, sondern können die Nutzung nach und nach erweitern.“