



Herausforderung Kommunikation

Immer mehr Meldungen für Sozialversicherungen und andere Institutionen stellen die HR-Abteilung vor einen immensen Arbeitsaufwand. Haftungsrisiken und Fehlerquote steigen. Konzentration auf Wertschöpfung wird notwendig.

3,5 Millionen Arbeitgeber, 300 Millionen Meldungen pro Jahr, davon 230 Millionen Sozialversicherungsmeldungen für 40 Millionen Beschäftigte, ergeben 200.000 Kommunikationsteilnehmer.

Kennen Sie diese Zahlen? Kaum vorstellbare Größen, die die durch das Bundeskabinett beauftragte aktuelle Machbarkeitsstudie zum Thema „Optimiertes Meldeverfahren in der sozialen Sicherung“ (OMS) offenlegt.

Neue Verfahren stehen bereits direkt vor der Tür:

- **BEA – „Bescheinigungen elektronisch annehmen“**
- **DLS – „digitale Lohnschnittstelle“**
- **euBP – „elektronisch unterstützte Betriebsprüfung“**

Seit der Einführung des ELStAM-Verfahrens ist es spürbarer denn je. Die eigentlichen Abrechnungsverfahren von der Brutto- zur Nettoabrechnung sind zur Selbstverständlichkeit geworden. Meldeverfahren mit Behörden aller Kategorien sind absolut in den Vordergrund gerückt.

Die Komplexität dieser neuen Verfahren führt in Personalabteilungen zu hohen Aufwänden, insbesondere hinsichtlich der externen Kommunikation mit Dritten und stellt zusätzliche Anforderungen an Personal und Technologie. Auch bei internen Schnittstellen u. a. zu Finanzbuchhaltungs- und Zeitswirtschaftssystemen erhöht sich die Frequenz und Komplexität der Anpassungen deutlich, da Unternehmen ihren Fokus immer stärker auf die Kennzahlenermittlung legen.

Diese Entwicklung führt in der Konsequenz zu einer Zusammenfassung (Modularisierung) von Spezialthemen in der Personalwirtschaft und deren System- und Servicewelt.

Gehen Sie mit uns den Schritt in die richtige Richtung und sichern Sie als Personalabteilung damit Ihre Kernprozesse – jetzt und in Zukunft.

Epizentrum für die Mitarbeiterkommunikation

Die Personalabteilung braucht einen neuen Zuschnitt

Wenn wir die Personalabteilung am Reißbrett konstruieren müssten, haben wir natürlich sofort die vielstufige Palette zwischen Entgeltabrechnung und Employer Branding im Kopf. Aber etwas ganz Naheliegendes nicht: die Mitarbeiterkommunikation. Hier werden Entwicklungen noch von der Tradition ausgebremst. Längst aber haben die digitalen Medien die Weichen neu gestellt: Die althergebrachten Kanäle, wie z. B. die Werkszeitung oder das Mitarbeiterhandbuch, sind immer weniger als Kommunikationsmittel geeignet. Ein Kollege sucht Information, Bestätigung, Diskussion und damit letztlich die Kommunikationsgemeinschaft auf anderen Foren – und findet sie auch dort.

Die „Wirkung“ der Kommunikation, nämlich Mitarbeiter zu gewinnen, zu motivieren und zu halten, entspinnt sich zunehmend in einem Geschehen, das der zentralen Steuerung entzogen ist. Daher bleibt dem Unternehmen nichts anderes übrig, als die Trümpfe auszuspielen, die ihm verblieben sind: der direkte Zugang und die Möglichkeit, die Kommunikation zu individualisieren.

Und dies ist nicht nur ein Muss, sondern eine Chance – für die Kommunikation selbst und für die Personalabteilung. Die

Kommunikation wird wirksamer und reichhaltiger, sie rückt näher an den Mitarbeiter und sein Bedürfnis nach Information und Orientierung heran. Und die Personalabteilung gewinnt ebenfalls. Sie hat die Informationen über Werdegang, Ambition und den persönlichen Hintergrund des Mitarbeiters, kennt das Innenleben und die Stimmungen von Gruppierungen. Sie ist das „geborene“ Kompetenzzentrum für die interne Kommunikation.

Jeder weiß, dass gute Kommunikation nicht nur Information zur Verfügung stellt, sondern auch Hinwendung, Aufmerksamkeit und Sensibilität signalisiert – Grundlagen für Vertrauen, Loyalität und Leistung. Die digitalen Instrumente sind vorhanden, für die jüngere Generation sind sie selbstverständlich. Es ist also längst an der Zeit, dass das Personalmanagement diese Möglichkeiten auch nutzt und sich als Epizentrum für Information und Austausch mit dem Mitarbeiter versteht.

*Prof. Andreas Kiefer,
Vorsitzender der Geschäftsführung
der ADP Deutschland*



Planbar, transparent, wirtschaftlich:

der ADP Kommunikationsmanager

Die zunehmenden rechtlichen Anforderungen und das Ziel, anwenderfreundliche Lösungen zu schaffen, führen für ADP zu sehr hohen Entwicklungsaufwänden für jedes einzelne dieser Verfahren.

Dies hat in der Vergangenheit dazu geführt, dass ADP Ihnen die neuen Verfahren als Zusatzkomponenten angeboten hat. Oft waren das daher für Sie ungeplante Zusatzkosten.

Ab sofort bietet Ihnen der ADP Kommunikationsmanager ein klar planbares Angebotsmodell inklusive vorhandener und zusätzlicher Serviceleistungen an:

- alle heutigen und künftigen Meldekomponenten sind enthalten
- höchste Verfahrenssicherheit bei internen und externen Schnittstellen, das bedeutet für Sie, wir kümmern uns heute und in Zukunft um
 - alle externen Meldeverfahren und
 - alle internen Schnittstellen Ihres Unternehmens
- exklusive Serviceline zum Meldewesen und zu Ihren internen Schnittstellen von 07:00 Uhr bis 19:00 Uhr
 - mit garantierter Reaktionszeit (SLA)
 - inklusive einer Notfallnummer
- bedarfsgerechte Anpassung Ihrer Unternehmensschnittstellen ohne zusätzliche Aufwandsberechnung
- keine Einrichtungskosten
- Preisfestschreibung für 36 Monate auf alle von ADP bezogenen Leistungen
- Kostentransparenz für einen langen Planungszeitraum
- absolute Kostensicherheit und -planbarkeit
- hohe Investitionssicherheit durch Anrechnung bisheriger Module

Der ADP Kommunikationsmanager garantiert Ihnen neben Kostentransparenz und besserer Budgetplanbarkeit einen leichten und effizienten Umgang mit Ihrer Datenkommunikation. Damit gewinnen Sie ab sofort mehr Zeit für Ihre Kernprozesse.



Die Vorteile liegen auf der Hand

Drei Gründe, die für den ADP Kommunikationsmanager sprechen:

1. Mit dem ADP-Kommunikationsmanager können Sie alle wichtigen Kommunikationsmaßnahmen einfach zusammenfassen.
2. Langfristige Pflege und Updates ohne zusätzliche Kosten sind sichergestellt. Das bedeutet Planbarkeit, höchste Kosteneffizienz und Investitionssicherheit sind für Sie gegeben, da bisherige Module und Komponenten angerechnet werden.
3. Die Kommunikationssicherheit und die schnelle Kommunikationsfähigkeit – intern wie extern – sind auch unter dem Gesichtspunkt von Datenschutz und Datensicherheit gewährleistet.

Udo Petrawitz, ADP Division Vice President Vertrieb Deutschland

Weitere Informationen unter:
ADP Employer Services GmbH
Team Inside Sales
Frankfurter Str. 227
63263 Neu-Isenburg
ADPSalesGermanyinside@adp.com
Tel: +49 (0)69 5804-915