



Abacus Success Stories

«Wir sind wieder näher an den Mitarbeitenden und ihren Anliegen.»

Nina Schmid, Stv. Leiterin Personalwesen bei HRS

Die HRS Real Estate AG begleitet Bauprojekte mit hoher regionaler Präsenz in der ganzen Schweiz. Welche Herausforderungen ergeben sich dadurch im HR?

Wir haben 15 Standorte in allen Sprachregionen der Schweiz sowie in Liechtenstein. Jeder Standort hat einen anderen Fokus und andere Bedürfnisse. Trotzdem ist es uns im HR wichtig, eine faire, übergreifende Linie zu fahren. Lösungen zu finden, die für alle tragbar sind, ist die grösste Herausforderung.

2019 haben Sie Ihre Stelle angetreten mit dem Auftrag, die HR-Digitalisierung voranzutreiben. Wie war die Ausgangslage damals?

Viele HR-Prozesse basierten noch auf Papier. Die Lohnbuchhaltung füllte um Monat und Monat einen dicken Ordner. Wir haben viele Daten manuell erfasst und ausgewertet, beispielsweise mit Excel. Auch die Personaldossiers waren alle noch in Papierform.

Wie sind Sie das umfangreiche Projekt angegangen?

Die Abacus Lohnbuchhaltung hatten wir schon seit längerer Zeit im Einsatz. Darauf basierend haben wir zuerst die Dossiers digitalisiert. Das hat schon viel Papier gespart. Es standen diverse Tools im Einsatz, die keine Schnittstellen zueinander

boten. So mussten wir Daten nach wie vor manuell erfassen. Aus diesem Grund sind wir laufend auf die Module der Abacus Software umgestiegen. Vor rund drei Jahren konnten wir das letzte Tool ablösen. Mit Abacus haben wir eine integrierte Komplettlösung, die wir stetig weiterentwickeln. Unsere vielen Büromöbel sind mittlerweile alle leer (*lacht*).

Wieso haben Sie sich für Abacus entschieden?

Wir waren auf der Suche nach einer integrierten Lösung, um manuelle Erfassungen zu eliminieren. Ein Beispiel: beim vorherigen Zeugnis-Tool musste ich das Geburtsdatum der Mitarbeitenden nachtragen, weil diese Daten woanders geführt wurden. Im Zeugnismodul von Abacus werden diese Stammdaten automatisch ergänzt. Dank der Integration bei der Abacus Software sparen wir viel Zeit und können Schnittstellen vermeiden. Die Gesamtlösung von Abacus ist ein grosser Vorteil.

Wie viele Personen nutzen das Mitarbeiterportal MyAbacus?

Alle 500 Mitarbeitenden erfassen ihre Spesen und Arbeitszeiten im Mitarbeiterportal MyAbacus. Rund 40 Vorgesetzte nutzen zusätzlich das Bewerbermanagement und nehmen Mitarbeiterbeurteilungen im Portal vor.

Wie haben sich die Bewerbungsprozesse verändert, seit Abacus eingeführt wurde?

Die Bewerbungen kamen früher via Mail oder Post rein. Die Mail Inbox war überfüllt, uns fehlte die Übersicht. Im MyAbacus Portal können wir die Bewerbungen nun nach Standorten filtern. So haben die zuständigen HR-Mitarbeitenden ihre Bewerbungen und deren Status im Griff. Heute verarbeiten wir sämtliche Bewerbungen rein digital und um einiges schneller.

Wie fallen die Rückmeldungen der Vorgesetzten und der Mitarbeitenden zur Abacus Software aus?

Das MyAbacus Portal ist für Anwenderinnen und Anwender sehr einfach und logisch aufgebaut, insbesondere im Vergleich zu anderen Systemen. Der Grossteil der Vorgesetzten hat die Einführung positiv angenommen. Sie schätzen die verbesserte Übersicht und Auswertungsmöglichkeiten. Auch die Mitarbeitenden finden das MyAbacus viel ansprechender als das alte Tool. Es ist ein grosser Vorteil, dass sie von überall her auf ihre Daten zugreifen können.

«Das **MyAbacus Portal** ist für Anwenderinnen und Anwender sehr **einfach und logisch** aufgebaut.»

Welche Verbesserungen beobachten Sie im HR seit der Einführung von Abacus?

Die Zusammenarbeit im HR-Team wurde sehr erleichtert. Die manuellen Aufgaben beschränken sich heute auf ein Minimum. Bei unseren Freigabeprozessen gilt das Vier-Augen-Prinzip, dadurch sind unsere Prozesse weniger fehleranfällig.

Wie hat sich dadurch die Arbeit des HR-Teams verändert?

Es ist einfacher geworden, von den verschiedenen Standorten aus zu arbeiten, weil wir von überall her Zugriff auf unsere Unterlagen haben. So können wir viel öfter vor Ort in den verschiedenen Niederlassungen arbeiten und sind wieder näher an den Mitarbeitenden und ihren Anliegen. Im HR macht es nämlich einen grossen Unterschied, ob ich eine Mitarbeiterin einfach anrufe oder die Person regelmässig persönlich antreffe. Auch die Suche nach Informationen in den Unterlagen ist viel einfacher und schneller.

Welche Ziele verfolgen Sie bei der HR-Digitalisierung?

Aus meiner Sicht sollte auch in Zukunft der administrative Teil im HR immer kleiner werden, sodass man mehr Zeit und Fokus für andere Themen zur Verfügung hat. Wir sind dank dem Einsatz des gesamten HR-Teams schon sehr weit gekommen.



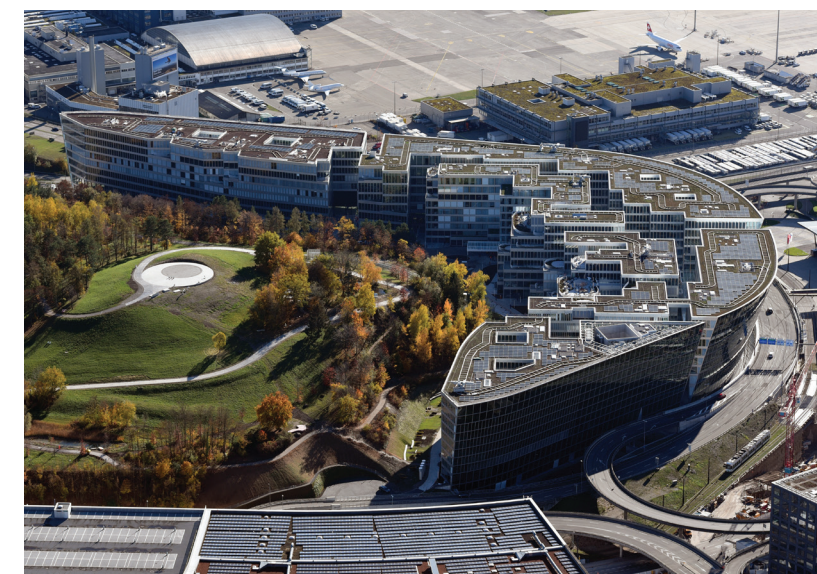
Über die HRS Real Estate AG

Die HRS Real Estate AG ist eine inhabergeführte Schweizer Immobiliendienstleisterin mit Sitz in Frauenfeld und weiteren vierzehn Standorten in allen Landesteilen und im Fürstentum Liechtenstein. Mit innovativen Konzepten schafft HRS auf Industriebrachen, Arealen und kleineren Grundstücken neue Lebens- und Arbeitsräume. Das 1962 gegründete Unternehmen beschäftigt rund 500 ausgewiesene Fachleute.



Über Nina Schmid

Nina Schmid ist als stellvertretende Leiterin Personalwesen bei HRS tätig. Zusammen mit einem fünfköpfigen Team kümmert sie sich um sämtliche personellen Fragen, von der Rekrutierung bis zum Offboarding. Im HR schätzt sie den engen Austausch mit Menschen sowie die strategische Arbeit in einem vielseitigen Aufgabenfeld.



The Circle am Flughafen Zürich, realisiert durch HRS Real Estate AG