Business 4HR

Digitalisierung im Mittelstand
Ein Umsetzungsbericht aus der Praxis

Armin Banowski,
Teamleiter
Softwareanwendungen

Marita Lüben,
Inhaber
Business4HR

Besser. Anders. Farbe. Leben. SCHULZ

Agenda

1. **Ein Umsetzungsbericht aus der Praxis**
   Schulz Farben Lackfabrik - Armin Banowski/Marita Lüben

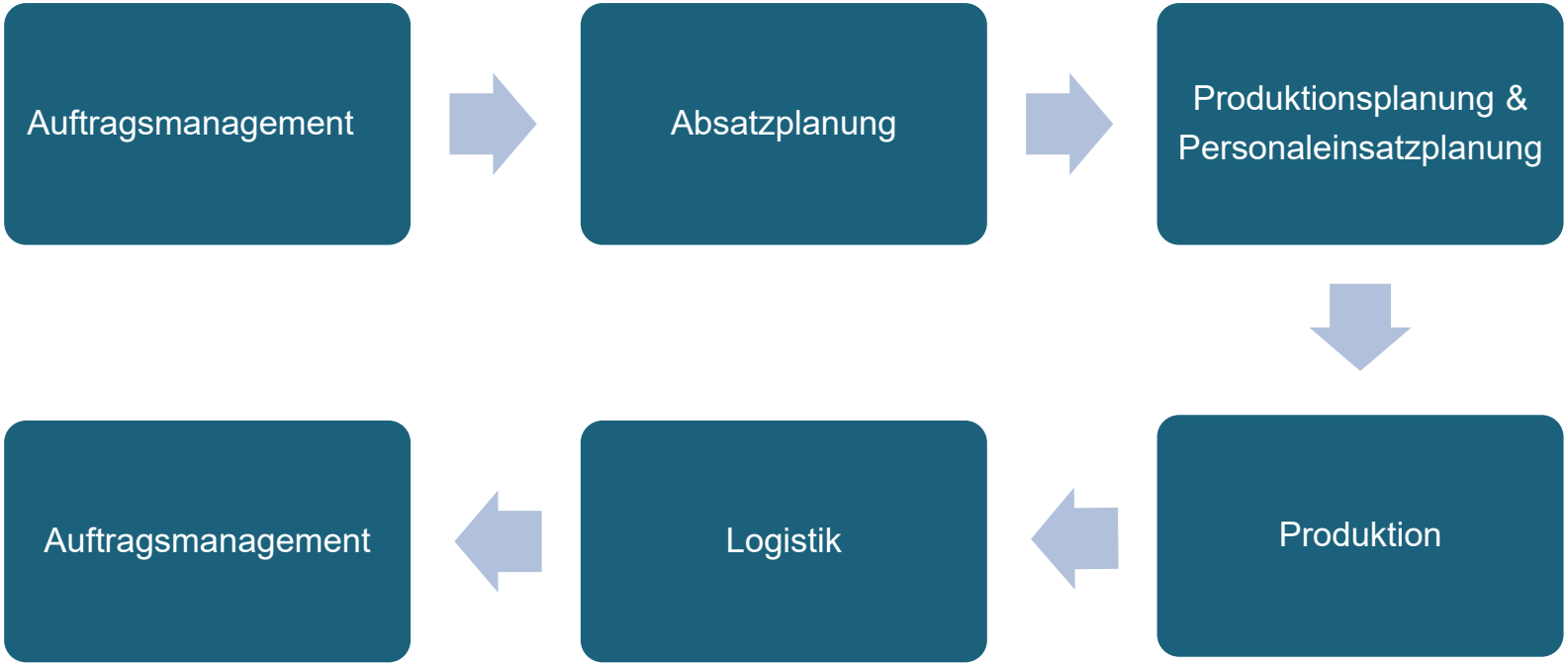
   a. Vorstellung Schulz Farben
   b. Ausgangssituation
   c. Lösungsansatz
   d. Zielbild
   e. Digitalisierung im HR Bereich

2. **Digitalisierungstrends im Bereich HR**
   Business4HR - Marita Lüben

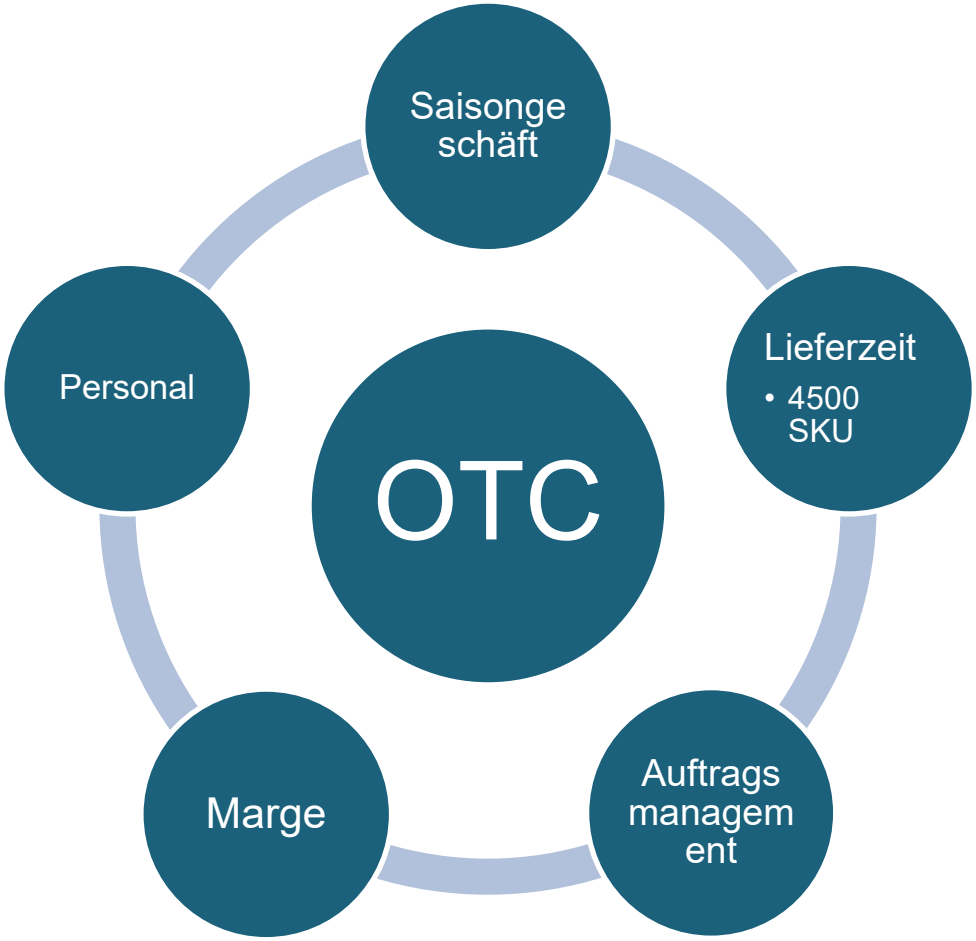
Vorstellung Schulz Farben

- Familienunternehmen in der zweiten Generation
- Entwicklung, Herstellung, Vertrieb, Vermarktung und Führung von Handelsmarken in den Farbenwelten der Baumärkte unserer Kunden
- 270 MA inkl. 15 Auszubildenden in Langenlonsheim in RLP
- Umsatz 110 Mio. EUR / 50.000 Tonnen Farbe p.a.
- Kunden in Europa und China

Ausgangssituation OTC-Prozess



Ausgangssituation - Einflussfaktoren auf den OTC-Prozess



- <u>Auftragsmanagement</u>
  - 750 Aufträge/w
  - 1900 Paletten/w
  - 58 LKW/w
  - 480 Pakete/w
- <u>Personal</u>
  - 45 Jahre
  - Hoher Arbeitgeberwettbewerb mit ALQ 5,8 im Rhein-Main-Gebiet
  - Personalengpässe
  - Hohe Fluktuation

- OTC = Order to Cash

Zielbild

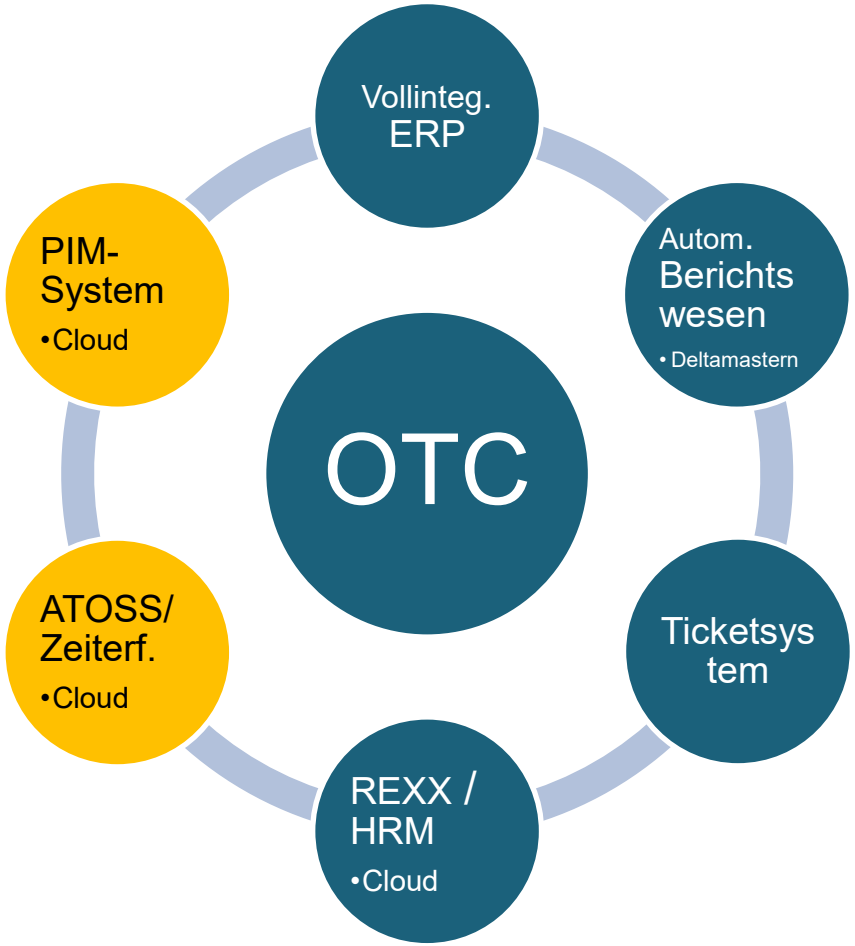
Digitalisierungsmaßnahme **Auftragsmanagement**

Grund: Kurze Lieferzeiten

Maßnahme: autom. Auftragsanpassung (keine Restmengenausbuchung, keine Nachlieferungen), digitaler Rechnungsversand per EDI

Manuelle Kontrolle noch beim Geldeingang

Zielbild: Digitaler Rahmen für den OTC Prozess



Nächste Schritte

- DMS für QM
- Arbeitsschutzsoftware
- Informationssicherheit DIN27001 NIS2

Laufend

- Widerstandsfähigkeit der IT-Systeme erhöhen

Digitalisierung im HR Bereich

SCHULZ

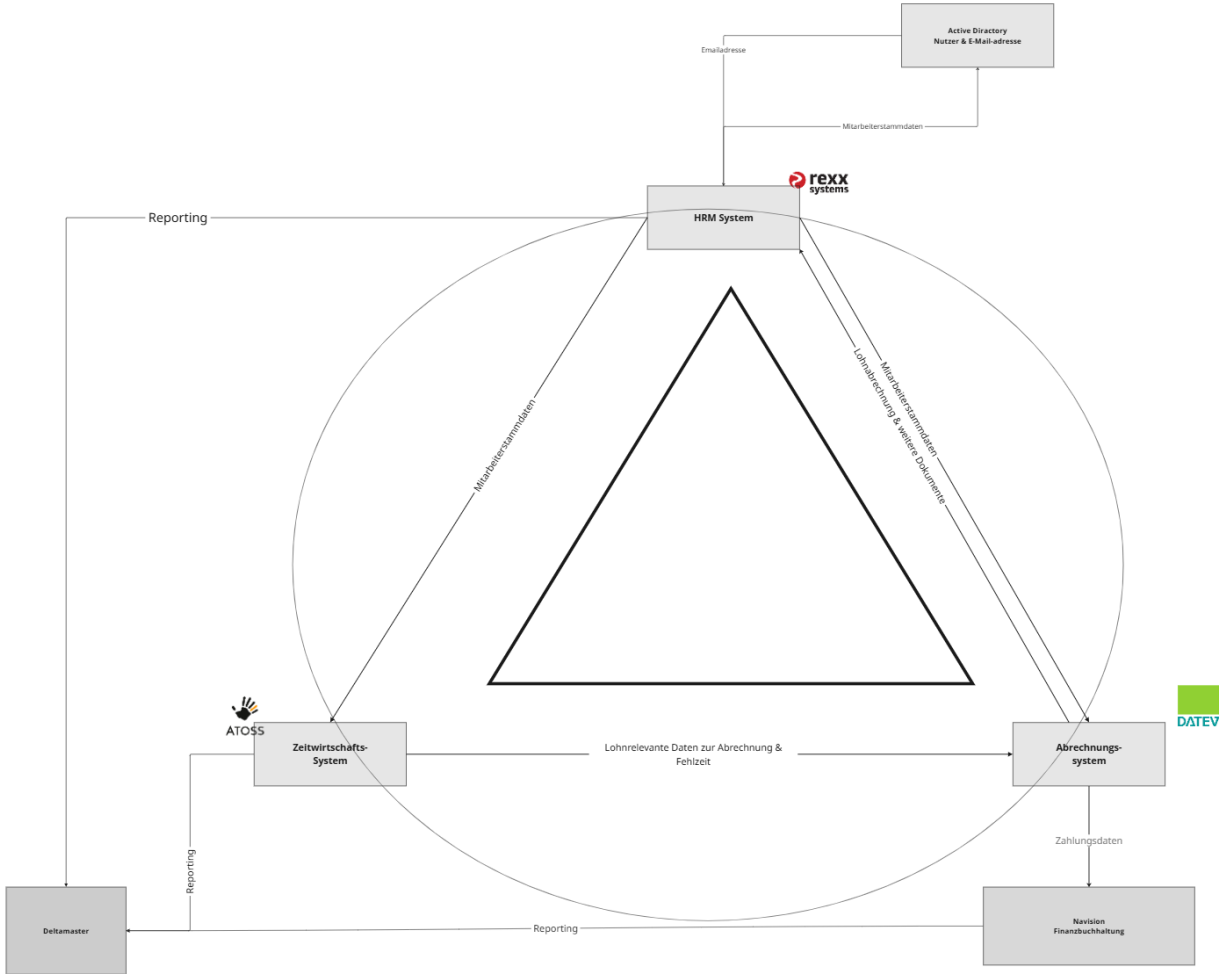
Rahmenbedingungen der Gesamtstrategie von Schulz Farben

Kostendruck

Kurze Lieferzeiten

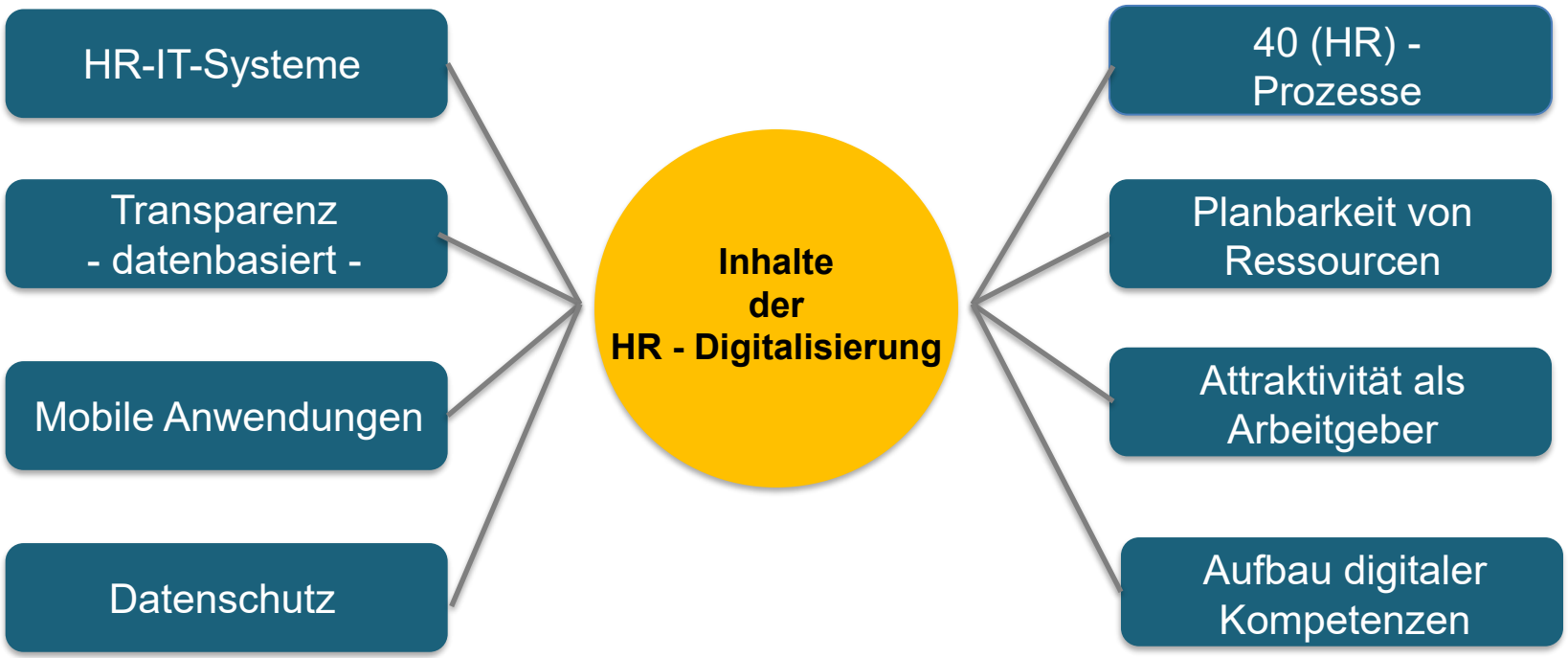
Personalengpass

(HR) – Systemlandschaft



Zielbild der Digitalisierung im HR-Bereich

SCHULZ



Umsetzungsschritte: (HR) Technologische Basis

SCHULZ

	rexx systems HRM System	ATOSS Zeitwirtschaftssystem
Prozesse	Recruiting Personalmangement	Schichtplanung Zeitmanagement SchnittstelleZutrittsmanagement
Planbarkeit von Ressourcen	Ein- und Austritte	An- und Abwesenheiten
Attraktivität als Arbeitgeber	Standardisiertes Bewerbermanagement Karriereseite Zugriff auf Dokumente und Daten als MA	Zugriff auf Einsatzplanung Übersicht von An- und Abwesenheiten Automatisierte Genehmigungsworkflows
Mobile Anwendungen	*Mobile App (möglich)*	Mobile App
Datenschutz	Auftragsdatenverarbeitungsvertrag	Auftragsdatenverarbeitungsvertrag
Digitale Kompetenzen	Schulungsunterlagen für den Umgang mit dem System als (Endnutzer) und/oder Admin	Train the Trainer Konzept für den Umgang mit dem System als (Endnutzer) und/oder Admin

Ausblick und mögliche nächste Schritte

Ausbau Datenanalyse und Reporting

Strategische Personalplanung auf Basis von Echtzeitdaten

Einführung weiterer HR-Module, z.B. Personalentwicklung

Herausforderungen im Gesamtprojekt

Akzeptanz im Unternehmen:
Mitarbeitende müssen in den Wandel mit genommen werden.

Komplexe Anforderungen:
Hohe Individualität in den Unternehmensbereichen

Schnittstellen & Integration:
Systemlandschaft muss harmoniert werden.

Ressourcenmangel:
Fachliches und technisches Know-how intern begrenzt

Erfolgsfaktoren im Gesamtprojekt

SCHULZ

- Verankerung in der Gesamtstrategie
- Schrittweises Vorgehen mit klarer Priorisierung
- Einbindung relevanter Kollegen
- Change Management und Schulungen
- Monitoring & KPI's zur Erfolgsmessung

SCHULZ

Besser. Anders. Farbe. Leben.

Gibt es Fragen?