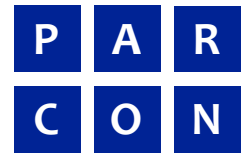


parcon*salary



PARCON - persönlich, professionell, profiliert

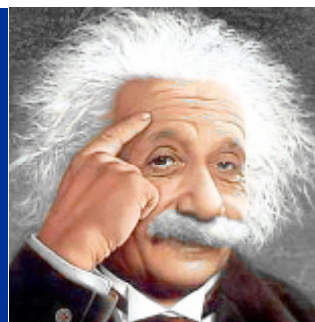


PARCON - HR Competence Pool

- Wo HR Outsourcing Sinn stiftet
- Aufgaben der Personaladministration
- Das PARCON Outsourcing Paket (Personaladministration & Lohnbuchhaltung)

Personalberatung
Personalkonzepte
Personalausbildung

«Mach die Dinge so einfach wie möglich -
aber nicht einfacher.» (Albert Einstein)



Mehrwert - HR Outsourcing

Vorteile des HR Outsourcing

Das HR Management beaufsichtigt die Gehaltsdaten der Mitarbeitenden und die Erstellung der Lohnausweise für die Steuererklärung wie auch andere Leistungen an die Arbeitnehmenden. Zudem sorgt es für die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften, pflegt Personal-dossiers und lenkt die Personalentwicklung.

Für viele Unternehmen sind die verschiedenen Aufgaben der Personalabteilung zu umfangreich und komplex, um sie im eigenen Haus zu halten. Unternehmen, die HR Funktionen auslagern, erhalten mehrere Vorteile, welche die Wertschöpfung unter dem Strich unterstützen!

Einsparmassnahmen

Outsourcing hilft die Kosten für nicht wertschöpfungsgenerierende Back-Office-Tätigkeiten zu reduzieren. Eine voll funktionale Personalabteilung erfordert ordentliche Büroflächen und gut ausgebildete und erfahrene HR Mitarbeitende. Viele KMU-Betriebe finden es kostengünstiger, Arbeiten auszulagern, anstatt sie auszuweiten und wertvolle, kostentreibende Infrastruktur damit zu belegen. Zudem sind Outsourcing-Kosten variabel und können reduziert werden, wenn das Unternehmen das auch will.

Nutzeffekt

Das Outsourcing von HR Funktionen schafft eine höhere Effizienz innerhalb der Personalsysteme. Die erweiterten Personalsysteme von Outsourcing-Anbietern helfen, Prozesse in den Bereichen Gehaltsabrechnungen und die Leistungsverwaltung zu rationalisieren. Outsourcing hilft Arbeitgebern und Führungskräften, weniger Zeit mit Papierkram zu verbringen und mehr Zeit zu gewinnen, um die Effizienz und Effektivität im Betrieb zu verbessern.



Mitarbeiterentwicklung

Die Leistung der Mitarbeitenden und deren Entwicklung zielgerichtet zu steuern ist ein weiterer Vorteil beim Outsourcing. Die Unternehmen können Leistungspläne implementieren und die Mitarbeitenden gemäss den Unternehmensvorhaben einsetzen. Das reduziert bei den Führungskräften die Administrationsbelastung, auf die sie sich sonst konzentrieren müssen.

Die Devise lautet: «Vereinfachen & Vereinheitlichen»

Die Aufgaben der Personaladministration haben sich in den letzten Jahren stark verändert. Der Schwerpunkt hat sich von der verwaltenden zur aktiven Personalarbeit verlagert. Das eigentliche Aufgabengebiet lässt sich wie folgt gliedern:

Personalverwaltungsaufgaben aus betrieblichen Gründen oder von Gesetzes wegen:

- Betriebsanlässe, Personalzeitung
- Arbeitszeitsysteme
- Sozialversicherungen
- Löhne, Statistiken
- Jubiläen
- Ein-/Austritte, Zeugnisse ...

Verwaltungsaufgaben für personalpolitische und planerisch-strategische Entscheidungen:

- Managementkennzahlen
- Salärvergleiche, Leistungsvergleiche
- Auswertung von Mitarbeiterbefragungen ...

Welche Ziele sollen erreicht werden?

- Aktuelle Personaldaten zur Verfügung stellen
- Effiziente administrative Arbeitsleistungen
- Abläufe vereinfachen (rationalisieren)

Aufgaben der Personaladministration?

- Sinnvolle Verfahren/Systeme entwickeln
- Systeme/Verfahren einführen und betreuen
- Daten erfassen, nachführen, verarbeiten

Vom Cost zum Investment Center

Wir bieten Ihnen die Möglichkeit, Ihre HR Prozesse zu vereinfachen und zu beschleunigen. Dabei bleibt die Führungsverantwortung in Ihrer Hand, aber die Ausführungsverantwortung übernehmen unsere langjährig erfahrenen und bestens ausgebildeten HR Fachspezialisten für Personaladministration und Lohnbuchhaltung. Durch die Zusammenarbeit mit unserem HR Competence Pool erwachsen Ihnen ansehnliche **Kostenreduzierungs- und Effizienzpotenziale bei gleichzeitiger Effizienz- und Effektivitätssteigerung** in der Personalwirtschaft!



PARCON - HR Competence Pool

Mit den HR Outsourcing Dienstleistungen aus unserem HR Competence Pool liefert Ihnen PARCON **passgenaue Bausteine**, die individuell auf Ihre Personalpolitik getrimmt werden. Sie bestimmen Art und Umfang der HR Administrationsaufgaben, die Sie delegieren wollen. Wir entlasten Sie z.B. in folgenden Themen:

Eintrittsadministration

- Arbeitsverträge erstellen
- Bestätigungen, Vereinbarungen schreiben
- Einführungsprogramme entwerfen
- Anmeldung bei Versicherungen vornehmen
- Verwalten und Bereinigen der Personal dossiers
- (Arbeits-)Bewilligungen einholen

Lohnadministration

- Pflege der Lohndaten
- Ein- und Austrittsabrechnungen
- Erstellen der Lohnabrechnungen
- Sozialabzüge abrechnen
- Berechnung Arbeitgeberkosten (AHV, IV, EO, ...)
- (Arbeits-)Bewilligungen verlängern
- Monatliche Salärauszahlungen
- Verbuchung und Übermittlung der Lohndaten an die Finanzbuchhaltung
- Quellensteuerabrechnungen
- Jahresendabrechnung mit Sozialversicherungen

Austrittsadministration

- Arbeitszeugnisse, -bestätigungen verfassen
- Abmeldung bei Versicherungen
- Erstellen von Austrittsvereinbarungen
- Allgemeine Korrespondenz
- Durchführen von Austrittsgesprächen

Ist das HR Management gerüstet?

Eine neue Talentgeneration kommt in die Unternehmen - gut ausgebildet, gut informiert, social-media-affin und mit ausgeprägtem Selbstbewusstsein. Die Werte der «Generation Y/Z» und auch deren Erwartungen an den Arbeitgeber scheinen sich erheblich von den Werten früherer Generationen abzuheben.

Ist das Personalmanagement dafür gerüstet? Wissen Personalmanager, was diese Zielgruppe tatsächlich ausmacht, wo sie diesen Talenten begegnen, wie sie sie integrieren, entwickeln und ihre Leistung fördern können?

Zwei Gruppen von Mitarbeitenden erfahren derzeit besondere Aufmerksamkeit. Zum einen geht es im Zuge der Verlängerung der Lebensarbeitszeit um die bessere Nutzung des Wissens und der Erfahrung älterer MitarbeiterInnen. Zum anderen rücken junge Berufseinsteiger nach, die frisches Wissen und andere Vorstellungen vom Arbeitsleben und ihrer beruflichen Entwicklung mitbringen. In den meisten Unternehmen ist das Bewusstsein vorhanden, dass sich mit dem Eintritt der Generation Y/Z (Jg. 1980 ff) die Aktionsfelder der Personalarbeit verändern. Die Umsetzung konkreter Massnahmen steht jedoch bei vielen Firmen noch aus.

Die Arbeitswelt der Gegenwart und Zukunft ist von komplexen und dynamischen Veränderungen in Wirtschaft und Gesellschaft geprägt. Die technologische Entwicklung, die globale Erreichbarkeit von Menschen und der internationale Wettbewerb fordern einen neuen Umgang mit Zeit und Raum. Organisationsstrukturen werden flacher und zugleich vernetzter, Projektarbeit ersetzt klar umrissene Tätigkeit, Teams arbeiten rund um den Globus und um die Uhr an neuen Lösungen für Produkte und Dienstleistungen. Flexibilisierung, Spezialisierung und lebenslanges Lernen sind die Gebote der Stunde und die Grundlage für die wachsenden Anforderungen der neuen digitalen Arbeitswelt.

Das HR Management ist stark gefordert, komplexe konzeptionelle Arbeit zu leisten und neue Voraussetzungen für wertschöpfende Arbeit zu schaffen. Das ist Führungsarbeit pur! Dem Outsourcen von Ausführungstätigkeiten (= Administration) darf und kann somit nichts mehr im Wege stehen. **Wir sind bereit!**



Personalarbeit in der digitalen Welt

Eine der wichtigsten Veränderungskräfte der nächsten Jahre, wenn nicht Jahrzehnte, ist die Digitalisierung. Im wirtschaftlichen Kontext bedeutet Digitalisierung, dass die Produkte, Prozesse und Ressourcen unserer Unternehmen zunehmend immateriell werden. Produkte nehmen den Charakter von Software, Dateien oder Dienstleistungen an. Immaterielle Prozesse umfassen den Transport von digitalen Produkten sowie die internetbasierte Übermittlung von Informationen.

Der Megatrend der **Digitalisierung ist so wichtig**, dass von einem **Metatrend** gesprochen wird, der alle anderen ökonomischen, gesellschaftlichen, politischen und ökologischen Veränderungen überlagert. Ihm können die Megatrends Vernetzung, Wissensgesellschaft, Mobilität und Stress zugeordnet werden. Diese Veränderungskräfte zeigen, wie die Wirtschaft in Zukunft funktionieren wird: als Netzwerk, in dem Wissen getauscht wird, wobei **Mitarbeitende nicht vor Ort** sein müssen. Konsequenz ist eine Veränderung der Arbeitswelten, der Unternehmenskulturen sowie der dazugehörigen Führungsverständnisse.

Teamarbeit wird über das Internet vereinfacht - sie kann zielgerichtet eingesetzt werden, um unterschiedliche Fähigkeiten an den unterschiedlichsten Orten zu koordinieren.

Die gestaltenden Aufgaben von HRM wachsen mit der fortschreitenden Digitalisierung.



Es gibt deshalb **zwei Möglichkeiten für das künftige Verhältnis von Personalabteilung und HRM**. Entweder die Personalabteilung löst sich auf, wobei die bisherigen Aufgaben an die Mitarbeitenden, die Linie oder externe Personaldienstleister delegiert werden. Oder die Personalabteilung verleiht sich Funktionen aus dem Marketing, der Marktforschung, der Organisationsentwicklung und dem Controlling ein und wird tatsächlich zu einer Managerin des Humankapitals, die dieses markt- und markenorientiert weiterentwickelt.

Diese Lösung verlangt eine Relativierung des heutigen Denkens in Unternehmensfunktionen. Damit wird auch klar, dass Administrativprozesse nicht mehr zwingend im Unternehmen bearbeitet werden sollen. Alle Tätigkeiten, die nicht kultur- und wertschöpfungsrelevant sind, sollen externen Spezialisten übergeben werden, die mit modernen Software- / Internet-Werkzeugen eine verlässliche HR Administration erbringen - so, als ob sie noch «inhouse» erstellt würde.

«Einfach outsourcen» à la Albert Einstein

PARCON ist eine führende Personaldienstleisterin, die seit 1992 umfassende HR Arbeit erbringt. Sprechen Sie mit unseren HR Business Consultants über Ihre Entlastung. Sie benötigen Ihre Kraft und Zeit künftig an anderen Orten, als in der Personaladministration und Lohnbuchhaltung.

Wir freuen uns auf das Gespräch mit Ihnen. Im Dienste der **HR Excellence für Ihr Unternehmen!**

Ihr PARCON Team

Redaktion: Geschäftsleitung; management@parcon.ch; 9435 Heerbrugg
Ausgabe: 11/2016 Auflage: 1000 Ex. - © PARCON™

PARCON
PERSONALTREUHAND AG
Auer Strasse 6a
CH-9435 Heerbrugg
Telefon +41 (0)71 727 11 11
parcon@parcon.ch



PARCON ST. GALLEN
PERSONALTREUHAND AG
Zwinglistrasse 10
CH-9000 St. Gallen
Telefon +41 (0)71 228 00 00
parcon.sg@parcon.ch



PARCON
MANAGEMENT AG
Auer Strasse 6a
CH-9435 Heerbrugg
Telefon +41 (0)71 727 11 11
management@parcon.ch

www.parcon.ch

