



# HR-Landschaften brauchen mehr Kundenorientierung

Joachim Volpert spricht im Interview über sein neues Beratungsunternehmen novamusHR01, Review und Redesign von HR-Prozessen und die späte Entscheidung, selbst zu Gründen.

**HRP:** Mit novamusHR01 haben Sie ein neues Unternehmen im HR-Markt platziert. Was wird die Zielsetzung dieser Beratung sein? Wer sind Ihre Partner?

**Joachim Volpert:** Wie unser Firmenname novamusHR01 schon zum Ausdruck bringt, beschäftigen wir uns mit der „Erneuerung der personalwirtschaftlichen IT“. Wir möchten gemeinsam mit unseren Kunden den Weg in die Digitalisierung der Personalprozesse gestalten.

Durch unsere langjährige Erfahrung am IT-Markt für personalwirtschaftliche Anwendungen haben wir einen sehr guten Marktüberblick und die handelnden Personen ein über mehrere Jahrzehnte gewachsenes Netzwerk in der Personalwelt sowie den dort tätigen Dienstleistern. Wir sind eng verbunden mit namhaften Lehrstühlen für die Personalwirtschaft und Informationstechnologie und mischen die vielfältigen Impulse aus der Wissenschaft sowie unsere Expertise gezielt mit

unseren Beratungsinhalten und der Beratungsmethodik ab.

**HRP:** Warum haben Sie sich für die Partnerschaft mit der ABS Team GmbH entschieden?

**Volpert:** Es ist mir wichtig, zu betonen, dass novamusHR01 grundsätzlich für herstellernerneutrale Software-Empfehlungen steht. Der Einsatz von SAP (sowohl On-Premise als auch Cloud) ist im Rahmen unserer strategischen Abwägung zunächst einer von mehreren Ansätzen.

Immer dann jedoch, wenn novamusHR01 im konzipierten IT-Bebauungsplan, nach objektiver Analyse der konkreten betrieblichen Situation, den Einsatz von SAP HCM- und/oder SAP SuccessFactors-Software empfehlen kann, möchten wir unseren Kunden auch einen direkten Weg zur erfolgreichen Umsetzung im HR-IT-Projekt eröffnen. Wenn unsere eigenen Kapazitäten hierfür nicht ausreichen, muss ich von der Kompetenz



Joachim Volpert,  
Geschäftsführer  
novamusHR01

meiner Partner hinsichtlich technischem Know-how und bezüglich der Servicequalität überzeugt sein.

ABS Team steht für ein sehr umfangreiches Angebot technischer Dienstleistungen im Rahmen von SAP-HCM- und SuccessFactors-Lösungen und ist langjähriger SAP-Partner mit Recognized-Expertise-Status für den Bereich Human Capital Management. Auch für sehr spezialisierte Teilprozesse bietet mein Partner kompetente Experten-Teams an. Ein Beispiel ist die höchst anspruchsvolle Personaleinsatzplanung in Kliniken.

Dazu kommt eine Unternehmenskultur, die auf Zuverlässigkeit, Teamarbeit und ständiger Weiterbildung in aktuellen SAP-Technologien aufbaut. Kultur und Leistungsspektrum von ABS Team passen damit exzellent zu novamusHR01.

**HRP: Was hat Sie persönlich gereizt, nach 20 Jahren Beratungs-, Dozenten und Management-Tätigkeit noch einmal in die Selbstständigkeit zu gehen?**

**Volpert:** Ich bin Unternehmer und Personaler aus Leidenschaft. Durch die persönliche Historie, in der ich meine Personalleiter- und Personalcontroller-Funktion in einem Großunternehmen stets mit Informationstechnologie verknüpft habe sowie in meiner anschließenden 20jährigen Tätigkeit als Geschäftsführer und Managementberater eines erfolgreichen Beratungshauses und SAP-Partners, ist mir das Thema HR-IT sehr ans Herz gewachsen. Ich möchte auch weiterhin meine umfangreichen Erfahrungen einer breiten Kundschaft zu Verfügung stellen und diese ziel führend in die Digitalisierung begleiten. Ich glaube, ich kann durch das ausgeprägte Know-how in den Personalprozessen einen ganzheitlichen

Blick gewährleisten, den es nicht so oft in dieser Konstellation gibt.

Natürlich ist es dabei für mich weiterhin möglich, meinen Verpflichtungen an den Hochschulen München und Augsburg nachzukommen, wo ich das Thema „Digitalisierung im HR“ im Masterstudiengang Personal und im Schwerpunkt Personal des Bachelorstudiengangs unterrichten darf.

**HRP: Mit Ihrem neuen Beratungsangebot signalisieren Sie dem HR-Markt, wir bieten Leistungen, die es in dieser Form noch nicht gibt?**

**Volpert:** Es gibt sicherlich viel Beratungsangebot rund um HR-Digitalisierung, allerdings oft extrem einseitig auf die Technologie ausgerichtet und oft nicht herstellerneutral.

Wir verknüpfen eine Systemunabhängigkeit mit pragmatischer Vorgehensweise und Methodik. Dabei kommen selbstentwickelte, praxisbewährte Tool-Kits zum Einsatz.

Durch die ganzheitliche Herangehensweise, gepaart mit Wissen um die technischen Möglichkeiten und die personalwirtschaftlichen Prozessketten, haben unsere Berater sowohl einen Blick auf die IT, die HR-Prozesse und die Menschen.

**HRP: Sie sprechen von Review und Redesign der HR-Prozesse und -Landschaften. Wie sehen die neuen und zukünftigen HR-Landschaften aus?**

**Volpert:** Das ist generell sehr unternehmensindividuell zu beantworten, da dies zum einen funktionsspezifisch, aber natürlich auch abhängig vom sich immer schneller entwickelnden IT-Markt zu beantworten ist. Allerdings gilt es aus meiner Sicht als sicher, die digitalen Strategien der Zukunft werden hinsichtlich der Prozesse und HR-Landschaften deutlich mehr Kunden- bzw. Mitarbeiterorientierung/-zentrierung, mehr Individualisierung und starke Effizienzorientierung (Automatisierung) beinhalten. Darüber hinaus werden Gesichtspunkte wie Einfachheit, Agilität, Evidenzbasierung und Skalierbarkeit (vor allem in stark wachsenden und internationalen Unternehmen) die Leitplanken der Konzeptionierung sein.

**HRP: Welche Rolle spielen Sie dann in den HR-Welten der Unternehmen? Verstehen Sie sich als Berater, Coach, Dienstleister, Change Agent oder Partner?**

**Volpert:** Wir verstehen uns als Vermittler und Übersetzer zwischen HR, HR-Kunden und IT. Außerdem als unabhängiger Coach und als Begleiter im Change Management. Wenn wir in technische Umsetzungsprojekte eingebunden sind, dann natürlich auch als fachlich versierter IT-Berater.



**HRP: Als SAP HCM Insider erwarten die SAP HR-Anwender von Ihnen Antworten auf die Fragen, On Premise oder Cloud, SAP HCM und oder SAP SuccessFactors.**

**Volpert:** Diese Erwartungshaltung ist auch vollkommen legitim. Ich selbst habe im SAP-HCM-Bereich nun bereits über 30 Jahre Erfahrung als Anwender und Dienstleister. Ich bin absoluter Verfechter einer intensiveren Nutzung der Cloud-Technologie, weil diese einfach mehr Flexibilität mit sich bringt und das Prozessdesign durch Best Practices vereinfacht – kurzum einen möglichen Weg zu smarten, schnell umsetzbaren HR-Prozessen unterstützt. Klar ist aber auch, dass – zumindest für den deutschen Markt – z.B. die Themen Abrechnung und Zeitwirtschaft wichtige Säulen darstellen und mittlerweile deutliche Signale hinsichtlich der Wartungszusagen seitens SAP für die On-Premise-Welt gemacht wurden. Es gilt aber genau hier über alternative Betreibermodelle (ServiceCenter/Outsourcing etc.) oder die Reduzierung der Komplexität (Thema Zeitwirtschaft) ernsthaft nachzudenken.

**HRP: Was bedeutet Value Engineering und wie gehen Sie beim Thema IT-Bebauungspläne für das Personalwesen vor?**

**Volpert:** Oft scheitern Investitionsvorhaben (und sind Sie inhaltlich noch so gut konzeptioniert) an einer untermauerten Kosten-/Nutzenbetrachtung. Innerhalb unserer HR-/IT-Bebauungspläne bieten wir auf Basis unserer Erfahrung, einer jahrelangen Datensammlung aus unterschiedlichen Quellen und Publikationen und den Informationen des jeweiligen Kunden auf dessen Wunsch genau dieses Value-Engineering an. Dabei werden umfangreiche Benchmarks verarbeitet. Somit wird eine aussagefähige Grundlage für das Management für die Investitionsentscheidung geschaffen.

**HRP: Wie sehen Sie Ihre Rolle bei der Konzeption von HR-Analytics- und Talent Management-Lösungen?**

**Volpert:** Wir können hier durch viel Praxiserfahrung, auch auf der Anwenderseite punkten. Im Thema HR-Analytics haben wir auch Data-Warehouse-Konzepte, eine Methodik für die Ermittlung strategischer Kennzahlen definiert und für die strategische Personalplanung ein praxiserprobtes Modell umgesetzt. Im Bereich der Personalkostenplanung sind wir Spezialisten, die auch entsprechende Publikationen veröffentlicht haben.

Im Talentmanagement ist der Bogen der Themengebiete sehr weit gefasst, wir begleiten die Unternehmen in der Umsetzung Ihrer Zielstellung im Bereich E-Recruiting, Leistungsbeurteilung,

## novamusHR01: Erneuerung der Informationstechnologie im HR

Die novamusHR01 bietet Unternehmen ein umfassendes Portfolio IT-bezogener Beratungsdienstleistungen für die Digitalisierung in der Personalwirtschaft:

- Managementberatung
- HR-Prozessberatung
- Begleitung von IT-Auswahlprozessen
- Change Management
- Talentmanagement-Konzepte
- HR-Analytics
- HR-IT-Projektmanagement
- Umsetzung digitaler Konzepte für die Personalwirtschaft, z.B. mit SAP ERP HCM und SuccessFactors.

Geschäftsführer und Vorstände, HR-Entscheider, HR-IT-Projektleiter und Change-Management-Profis werden durch Joachim Volpert (Geschäftsführender Gesellschafter novamusHR01) und sein Team bei der Vorbereitung und Umsetzung innovativer IT-Entscheidungen unterstützt. Ein umfangreiches Netzwerk kompetenter Partner rundet das Leistungsangebot ab.

[www.novamushr01.com](http://www.novamushr01.com), [info@novamushr01.com](mailto:info@novamushr01.com)

MbO-Prozesse oder einem transparenten Skill-/Kompetenzmanagement.

Ausschlaggebend ist dabei, dass wir hier nicht nur die technische Realisierung als Richtschnur haben, sondern den Prozess durchdringen und auf Validität prüfen.

**HRP: Wie sieht Ihre HR-Vision 2025 aus?**

**Volpert:** Die HR-Vision lässt sich definitiv nicht nur an einem mehr oder weniger hohen bzw. erreichten Digitalisierungsgrad festmachen, sondern eher mit dem sich damit veränderten Führungsverhalten im digitalen Zeitalter. Der Trend zu Cloud-Anwendungen und höherer Automatisierung bringt veränderte Arbeitsweisen und Arbeitswelten für das Management und die Mitarbeiter mit sich.

Damit werden lieb gewonnene Prozesse der Vergangenheit angehören. Entscheidend für die Akzeptanz der „Kunden“ des HR-Bereichs werden die Punkte Haptik, Schnelligkeit und „Usererlebnis“ sein. Wenn ich mir die Zukunft ausmale, habe ich da viele Einfälle. Wenn ich in die aktuelle Praxis der Unternehmen schaue, sollten wir allerdings oft erst mal in der Gegenwart ankommen.

**HRP: Vielen Dank für das Gespräch, Herr Volpert.**