

Evolution des Vendor Management Systems (VMS)

Von der Lieferantendatenbank zur interaktiven Netzwerkplattform

Whitepaper

*Eine moderne Arbeitswelt braucht
individuelle und rechtssichere Lösungen
für das Management externer Flexibilität.*

Inhaltsverzeichnis

1	Zusammenfassung	1
2	Flexibilität als Ziel und Ausgangspunkt des modernen Arbeitens.....	1
3	Externe Flexibilität rechtssicher, digital und einfach managen.....	2
3.1	One-to-One: Gar kein VMS ist und bleibt keine Lösung.....	4
3.2	One-to-Many: das klassische VMS-Setup zur Bündelung mehrerer Dienstleister oder Unternehmen	5
3.3	One-to-One-to-Many: VMS als Verbindung zwischen einem Serviceprovider, Unternehmen und Dienstleistern.....	6
3.4	Many-to-One-to-Many: der Serviceprovider als VMS-Betreiber und Schnittstelle zwischen mehreren Unternehmen und mehreren Dienstleistern.....	7
3.5	Many-to-Many: TALOS VMS als interaktive Netzwerkplattform für die flexible Arbeitswelt.....	9
4	Über TALOS & Kontakt	11

1 ZUSAMMENFASSUNG

In Zeiten von New Work wird der Ruf nach Flexibilisierung, Digitalisierung und Souveränität immer lauter: Menschen wollen flexibel und selbstbestimmt arbeiten. Und auch die Unternehmen sind dazu aufgefordert, in volatilen Märkten flexibel und schnell mit neuen Situationen, Personalengpässen und Auftragsschwankungen umzugehen. Die unternehmerische Flexibilität kann dabei durch den Einsatz externer Fachkräfte (Zeitarbeit, Freelance, Dienst-/Werkvertrag) realisiert werden. Um den administrativen Aufwand einer **rechtskonformen Umsetzung externer Flexibilität** zu reduzieren, bietet sich ein **Vendor Management System (VMS)** an. Dabei handelt es sich um eine **webbasierte Softwarelösung** für das rechtssichere, digitale und transparente Management aller Prozesse rund um die Beschaffung, Verwaltung und Abrechnung von externen Personalressourcen.

Im Folgenden werden die verschiedenen **Einsatzmöglichkeiten** und die dadurch eröffneten **Chancen** eines Vendor Management Systems (VMS) kurz vorgestellt. Den Einstieg bildet die sogenannte **Prä-VMS-Ära**, die sich dadurch auszeichnet, dass Unternehmen und Personaldienstleister ohne Einsatz eines Vendor Management Systems zusammenarbeiten. Anschließend folgt ein Überblick des **klassischen VMS-Settings**, bei dem entweder ein Unternehmen seine Dienstleister über ein VMS verwaltet oder ein Dienstleister die Zusammenarbeit mit seinen Kundenunternehmen darüber organisiert. In diesem Setup haben sich ausgereifere **Service-Modelle etabliert** bei denen ein Serviceprovider – ein neutraler **Managed Service Provider (MSP)** oder ein zentraler **Master Vendor (MV)** – als verbindendes Glied zwischen einem oder mehreren Kundenunternehmen (Entleiher) und mehreren Personaldienstleistern und (Co-)Lieferanten (Verleiher) agiert. In diesem Setup nutzt der Serviceprovider oftmals unterschiedliche VMS im Auftrag seiner Kunden. Demgegenüber können bei der „Schmetterlingslösung“, bei der ein VMS zentraler Bestandteil der Serviceleistungen eines MSP oder Master Vendor ist, mehrere Kunden und (Co-) Lieferanten simultan über ein zentrales System betreut werden. Die Weiterentwicklung dieses Setups hin zur **interaktiven Netzwerkplattform** bildet den Abschluss dieses Whitepaper.

2 FLEXIBILITÄT ALS ZIEL UND AUSGANGSPUNKT DES MODERNEN ARBEITENS

Die moderne Arbeitswelt erfordert ein branchenübergreifendes und gesamtgesellschaftliches Umdenken. Denn mit dem Wandel von der Industrie- zur Wissensgesellschaft verändern sich auch Unternehmensstrukturen und Arbeitsräume: Service-, Informations- und Kreativarbeiter rücken ins Zentrum des Wirtschaftslebens. Und auch der Ruf nach Flexibilisierung und Souveränität wird in Zeiten von New Work immer lauter. Der individuelle Wunsch nach flexiblem und selbstbestimmtem Arbeiten trifft auf die unternehmerische Herausforderung, in volatilen Märkten flexibel, schnell und entschlossen mit neuen Situationen umzugehen. Insofern wird Arbeit in Zukunft nicht mehr in den Zeitschienen der industriellen Fertigung verlaufen, die auf garantierten Absatzbedingungen und standardisierten Produkte basierte, sondern vielmehr in der Zeitachse „schwingen“. Sowohl in der eigenen Arbeitsbiografie als auch in der Arbeitsorganisation selbst. Flexible Beschäftigungsformen wie Zeitarbeit, Projektarbeit, Freelancing, Jobsharing oder Teilzeit werden auf kurz oder lang

selbstverständlich sein. Diesbezüglich prophezeit die Zukunfts- und Trendforschung, dass der Anteil an Selbstständigen innerhalb der nächsten 5 Jahre auf 25% ansteigen wird, während rund ein Drittel der Arbeitnehmer:innen als sogenannte „Job-Hopper“ ihre individuelle Reise durch das Arbeitsleben bestreiten werden. Die restlichen 40% werden als Kernbelegschaften in traditionellen Arbeitsverträgen tätig sein.

„Fakt ist, dass die Wertschöpfung unserer Arbeitswelt zusehends durch das Zusammenwirken vieler spezialisierter Wissensträger definiert wird und all diese immer schneller und passgenauer aggregiert werden müssen.“

Dr. Tobias Weigl, Geschäftsführer der TALOS Workforce Solutions GmbH

Dieser Trend ist in Deutschland bereits seit den frühen 2000er-Jahren zu beobachten – konjunkturelle Schwankungen inbegriffen. Dabei stehen vor allem diejenigen Unternehmen, die ihren Personalbedarf mithilfe von Fremdpersonal temporär oder projektbezogen abdecken, und diejenigen Dienstleister, die das Personal bereitstellen, oftmals zu Unrecht in der Kritik. Verschwiegen wird in der öffentlich geführten Diskussion nämlich, dass mit dem Einsatz von externem Personal auch eine gewollte und ganz bewusste Flexibilisierung der Arbeitswelt einhergeht. Dass Unternehmen hierdurch die passend qualifizierten Fachkräfte zum richtigen Zeitpunkt für das entsprechende Projekt gewinnen und dadurch (saisonale) Auftragsschwankungen abfangen können. Dass Fachkräfte ihr Arbeitsleben individueller gestalten können – gar wollen. Und nicht zuletzt, dass flexible Beschäftigungsformen vielen Arbeitslosen den Weg zurück in den Arbeitsmarkt ebnen. Kurz: dass flexible, temporäre Beschäftigungen als wichtiger Teil der modernen Arbeitswelt zu betrachten sind – natürlich unter Einhaltung sozialer Wertmaßstäbe und geltender Rechtslage. Denn klar ist, dass (externe) Flexibilität nicht zu Lasten einzelner Personen gehen darf oder gar mit weniger Verantwortung für die Person verbunden sein darf. Flexibilität sollte gerade auf der absoluten Einhaltung aller Vorgaben, auf Wertschätzung und Respekt sowie dem gekonnten, professionellen Umgang mit Vorschriften und Regelungen basieren.

3 EXTERNE FLEXIBILITÄT RECHTSSICHER, DIGITAL UND EINFACH MANAGEN

Die Zunahme bürokratischer und prozessualer Rahmenbedingungen für die rechtskonforme Umsetzung externer Flexibilität führt zu einem **erhöhten Administrationsaufwand** – sowohl seitens der **Unternehmen (Entleiher)**, die mit mehreren Personaldienstleistern zusammenarbeiten, als auch seitens der **Personaldienstleister (Verleiher)**, die wiederum für verschiedene Unternehmen tätig sind. Service-Modelle, wie das **Master Vendor Modell (MV)**, **Managed Service Provider Modell (MSP)** oder **On-Site Management (OSM)**, bündeln die mit der Arbeitnehmerüberlassung verbundenen Koordinations- und Steuerungsaufgaben zwischen den Unternehmen und Personaldienstleistern an einer zentralen, externen Vermittlungsstelle, bei der alle Austauschprozesse zusammenlaufen. Hierdurch werden die

unternehmensinternen Abteilungen (HR, Einkauf und Fachabteilungen) administrativ entlastet. Denn modernes Zeitarbeitsmanagement basiert auf vielfältigen Geschäftsbeziehungen in einem komplexen Markt, die mit unterschiedlichen Prozessvarianten einhergehen. Genau hier setzt ein **Vendor Management System (VMS)** an. Dabei handelt es sich um eine Softwarelösung für das **rechtssichere, effiziente, transparente und digitale Management externer Flexibilität**. Trotz der Bedeutung von VMS-Lösungen für die Flexibilisierung, Digitalisierung und Effizienzsteigerung ist der Bekanntheitsgrad und die Marktdurchdringung in Deutschland – im Gegensatz zur Vorreiterrolle der USA – noch sehr gering. So werden VMS-Lösungen in Deutschland bislang größtenteils über einzelne Zusatzfunktionen klassischer Zeitarbeitssoftware abgebildet, ohne dabei die gesamte End-to-End-Prozesskette samt der vielfältigen Austauschprozesse durchgehend und vollständig zu integrieren. Ein zukunftsgerichtetes VMS sollte jedoch auch hinsichtlich des Systemaufbaus darauf ausgelegt sein, verschiedene Unternehmen – Entleiher, Verleiher und Serviceprovider (MSP, MV) – in verschiedenen Rollen zusammenzubringen sowie Informationen und Leistungen untereinander auszutauschen und zwar auf Basis definierter Prozesse und festgelegter Vertragsbeziehungen.

„Ausgereifte VMS-Lösungen bilden die gesamte End-to-End-Prozesskette – angefangen von der Lieferanten- und Unternehmensverwaltung über das Stellen- und Bewerbungsmanagement bis hin zur Zeitwirtschaft und der (Sammel-)Abrechnung – des Zeitarbeitsmanagements ab. Hierdurch füllt ein VMS den ‚leeren‘ Raum zwischen Unternehmen und Personaldienstleister und schafft genau dort transparenten und effizienten Informationsaustausch, wo sonst mit E-Mails, Listen und Mailverteilern gearbeitet wird.“

Dr. Tobias Weigl, Geschäftsführer der TALOS Workforce Solutions GmbH

Damit sichert ein vollumfängliches VMS die Effizienz von Prozessen, die Qualität der ausgetauschten Daten und bildet damit die Grundlage für Wachstum, Skalierung und Rechtssicherheit. Denn durch die spezielle Regulierung der Arbeitnehmerüberlassung in Deutschland infolge des 2017 novellierten Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) und die im Vergleich zu anderen Ländern sehr komplexe Rechts-, Tarif- und Abrechnungslandschaft, die für einen korrekten, effizienten und vor allem rechtssicheren Einsatz von Zeitarbeit abgebildet werden muss, sollte die automatisierte Berücksichtigung von Vorüberlassungszeiten und tariflicher Regelungen ein elementarer Bestandteil eines VMS sein. Insofern schließt ein flexibles, workfloworientiertes VMS nicht nur die (Digitalisierungs-)Lücke zwischen Unternehmen und Dienstleistern, sondern setzt genau bei den Austauschprozessen an, die in all ihren Varianten rechtssicher und variabel abgebildet werden. So gesehen handelt es sich bei einem ausgereiften VMS um einen eigenständigen Softwaretyp, der bestehende Zeitarbeitssoftware ergänzt.

3.1 One-to-One: Gar kein VMS ist und bleibt keine Lösung

Kennzeichnend für einen Teil der Geschäftsbeziehungen zwischen Unternehmen und Personaldienstleistern in Deutschland ist die bilateral ausgerichtete ‚Zusammenarbeit auf Zuruf‘, die eher an ein Provisorium als ein ausgereiftes System erinnert: auf der einen Seite stehen die Unternehmen (U), die einen heterogenen Personalbedarf haben. Auf der anderen Seite agiert ein Pool an Personaldienstleistern (PDL), die entweder einzelfallbezogen oder auf Basis eines Rahmenvertrags einen Arbeitnehmerüberlassungsvertrag mit dem entsprechenden Unternehmen abschließen. Die Kommunikation zwischen den einzelnen Geschäftspartnern läuft immer nur in eine Richtung: Unternehmen A übermittelt seinen Bedarf per E-Mail, Telefon, Fax oder geteilten Tabellen und Listen zu Personaldienstleister A, Personaldienstleister B und Personaldienstleister C (siehe Abb.1).

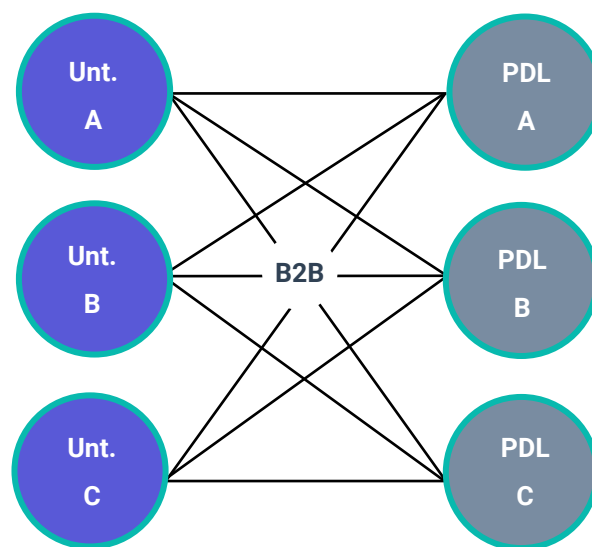


Abbildung 1: Bilateraler Daten- und Informationsaustausch zwischen Unternehmen (Unt.) und Personaldienstleistern (PDL).
Quelle: Eigene Darstellung

Mit einer einzelnen Bedarfsmeldung sind in diesem Fall redundante, manuelle Arbeitsschritte mit mehreren internen und externen Beteiligten notwendig. Die Dienstleister führen ebenfalls mit mehreren Unternehmen eine Geschäftsbeziehung, das heißt sie arbeiten nicht nur mit Unternehmen A auf bilateraler Ebene zusammen, sondern auch mit Unternehmen B und Unternehmen C. Von jedem einzelnen Auftraggeber erhalten sie gesonderte Bedarfsmeldungen, die sie individuell bearbeiten. **Sowohl auf Unternehmensseite als auch auf Seiten der Personaldienstleister entsteht durch dieses bilaterale Geflecht ein erhöhter Kommunikations- und Managementaufwand,** der sich durch ineffiziente und nicht skalierbare Prozesse auszeichnet. Weitere Nachteile sind eine reduzierte Datenqualität, Datenverfügbarkeit sowie Risiken hinsichtlich des Datenschutzes und Compliance-Richtlinien. Wachstum seitens der Dienstleister ist in dieser Konstellation nur schwer möglich.

3.2 One-to-Many: das klassische VMS-Setup zur Bündelung mehrerer Dienstleister oder Unternehmen

Ein weiteres, klassisches Setup der Zusammenarbeit zwischen Unternehmen (Entleiher) und Personaldienstleistern (Verleiher) ist die **Bündelung der einzelnen Geschäftsbeziehungen** durch ein zentral eingesetztes **Vendor Management System (VMS)**. Dies kann entweder so gestaltet sein, dass ein Dienstleister mehrere Kundenunternehmen darüber betreut (siehe Abb. 2) oder ein Unternehmen die Zusammenarbeit mit seinem Dienstleisterpool hausintern über das VMS organisiert (siehe Abb. 3).

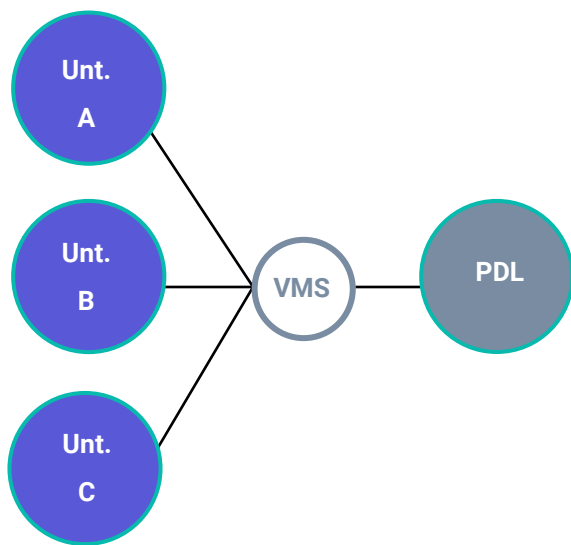


Abbildung 2: klassisches VMS-Setup mit einem Personaldienstleister (PDL) und mehreren Unternehmen (Unt.).
Quelle: Eigene Darstellung

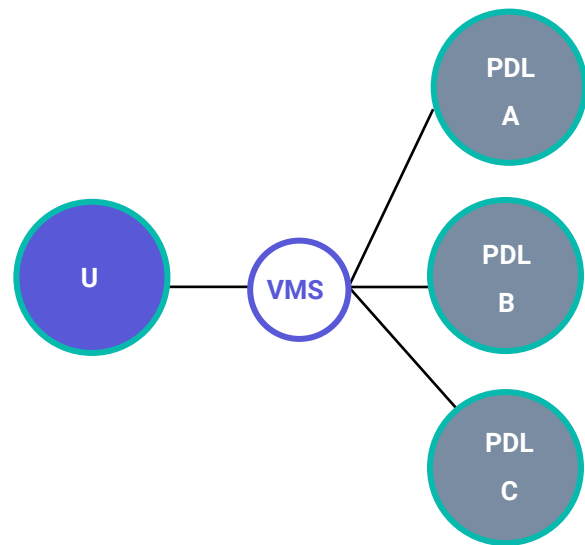


Abbildung 3: klassisches VMS-Setup mit einem Unternehmen (U) und mehreren Personaldienstleistern (PDL).
Quelle: Eigene Darstellung

Das **VMS** bildet in diesem Setting das **verbindende Glied** zwischen **Verleiher** und **Entleiher** und **vereinfacht** die **Kommunikation** wie auch den **Datenaustausch** untereinander. Außerdem sorgt der Einsatz eines VMS in dieser Konstellation für **mehr Transparenz** in Form von Status-Updates und KPI-Reports. Ein weiterer Vorteil liegt in der **Effizienzsteigerung**, indem beispielsweise die Bedarfsmeldung eines Unternehmens über das gemeinsam mit dem Dienstleisterpool genutzte VMS erfolgt, dort direkt von den entsprechenden Dienstleistern bearbeitet wird und die Kandidatenvorschläge ebenfalls über das System zurück an das Unternehmen gespielt werden. Die in dem VMS integrierte Prozesskette endet in einem ausgereiften System nicht bei den Kandidatenvorschlägen. Auch die Terminvereinbarung von Vorstellungsgesprächen, die Überlassungsvorbereitung und -verwaltung sowie die Preisbildung und (Sammel-)Abrechnung können in einem End-to-End ausgerichteten VMS zentral organisiert werden. Hierdurch lässt sich der **Administrationsaufwand** um bis zu **30 % reduzieren**.

Denkbar ist in diesem Setting auch, dass nur einer der beiden Parteien – also nur das Unternehmen zur internen Organisation seiner Personaldienstleister oder nur der Personaldienstleister zur internen Steuerung seiner Niederlassungen und Kundenunternehmen – aktiv mit dem VMS arbeitet. Die Datenübermittlung, -eingabe und

-pflege erfolgt dann allerdings wieder einseitig und manuell, was die Effizienz und Transparenz mindert. Die Integration von Kunden und Partnern wird in der Praxis unterschiedlich gehandhabt, wobei der einseitige Einsatz eines VMS die Ausnahme bildet, schließlich schöpft diese Variante das Potenzial eines End-to-End ausgerichteten VMS nicht aus.

3.3 One-to-One-to-Many: VMS als Verbindung zwischen einem Serviceprovider, Unternehmen und Dienstleistern

Ergänzend zur reinen Arbeitnehmerüberlassung haben sich in Deutschland drei Service-Modelle etabliert, die auf die administrative Entlastung der Unternehmen abzielen:

- **Managed Service Provider** Modell
- **Master Vendor** Modell
- **On-Site Management** Modell

Steuert ein Personaldienstleister, der eine Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis (AÜ-Erlaubnis) hat und selbst Personal überlässt, als zentraler Ansprech- und Vertragspartner eines Unternehmens (Entleiher) alle anderen, lieferberechtigten Personaldienstleister (Verleiher), handelt es sich um das **Master Vendor Modell**. Kennzeichnend hierfür ist, dass der Master Vendor als „Hauptlieferant“ auftritt, aber auch andere Personaldienstleister als Co-Lieferanten hinzuziehen kann und die Zusammenarbeit mit ihnen koordiniert. Oftmals ist der Master Vendor als **On-Site-Manager** mit einer Büroniederlassung direkt beim Entleiher vor Ort tätig, um den Personalbedarf und alle entsprechenden Prozesse zeitnah und im Sinne des Unternehmens steuern zu können und als Ansprechpartner für alle Beteiligten präsent zu sein.

Analog zum Master Vendor bildet der **Managed Service Provider (MSP)** die zentrale Schnittstelle zwischen einem Unternehmen (Entleiher) und mehreren Personaldienstleistern (Verleiher), allerdings mit dem Unterschied, dass der MSP über keine AÜ-Erlaubnis verfügt und daher kein eigenes Personal überlässt, sondern ausschließlich als **neutraler** Servicepartner agiert. Als solcher übernimmt der MSP alle mit der Arbeitnehmerüberlassung verbundenen Administrations- und Steuerungsaufgaben auf neutraler Basis. Das heißt, er vermittelt zwischen dem Unternehmen und den Personaldienstleistern, die mit dem Unternehmen zusammenarbeiten, und organisiert im Sinne und Auftrag des Unternehmens den gesamten Beschaffungsprozess der externen Arbeitskräfte – angefangen von der Bedarfsmeldung über die Vorauswahl und die Betreuung bis hin zur Abrechnung.

In dem Service-Modell-Setting ist der Einsatz eines VMS in Deutschland sehr geläufig. **Der Serviceprovider (Master Vendor oder Managed Service Provider) führt alle Einkaufs- bzw. Personalprozesse zwischen dem Unternehmen (Entleiher) und den Personaldienstleistern (Verleiher) über das Vendor Management System (VMS) und im Auftrag des Unternehmens durch** (siehe Abb. 4 + 5).

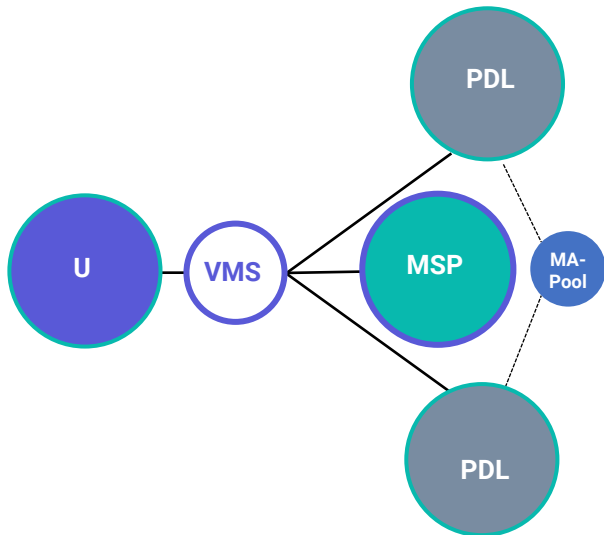


Abbildung 4: Managed Service Provider (MSP) als zentrale Schnittstelle zwischen Unternehmen (U) und Personaldienstleistern (PDL).
Quelle: Eigene Darstellung

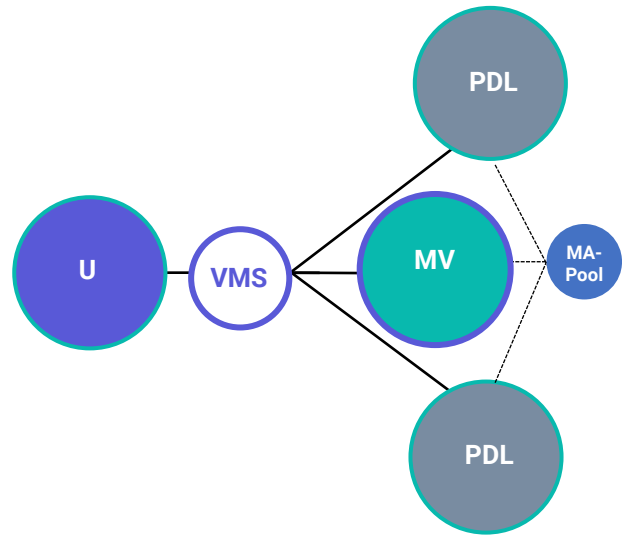


Abbildung 5: Master Vendor (MV) als Hauptlieferant und Schnittstelle zwischen Unternehmen (U) und Co-Lieferanten (PDL).
Quelle: Eigene Darstellung

Neben der rechtssicheren Umsetzung der Arbeitnehmerüberlassung zielt das Servicemodell auf eine größtmögliche Entlastung des Unternehmens ab. **Dabei unterstützt ein ausgereiftes VMS die Serviceprovider bei der Bewältigung aller anfallenden Administrations- und Steuerungsaufgaben und erleichtert die Anbindung des Unternehmens und der Lieferanten in die Prozessabläufe.** Hierdurch gewinnen die Servicepartner mehr Zeit für das Beziehungsmanagement zu ihren Kunden – und im Falle des Master Vendor Modells für echte Personalarbeit im Sinne der Förderung und Entwicklung ihrer Fachkräfte. Sie können also ihre Expertise in Management und Führung zielgerichtet einsetzen und müssen sich nicht mehr mit manuellen Verwaltungstätigkeiten aufhalten. Die Basis für Wachstum und Kundenbindung ist gelegt.

3.4 Many-to-One-to-Many: der Serviceprovider als VMS-Betreiber und Schnittstelle zwischen mehreren Unternehmen und mehreren Dienstleistern

Im Gegensatz zu dem soeben beschriebenen Setup, in dem der Serviceprovider (MSP oder Master Vendor) ein VMS im Auftrag seiner Kundenunternehmen betreibt – also mitunter mehrere Systeme parallel bedienen muss, je nachdem, welches VMS von den Unternehmen vorgegeben ist – bieten **plattformgestützte VMS-Lösungen** den Serviceprovidern die Möglichkeit, **mehrere Kunden und Personaldienstleister simultan** über ein System zu betreuen. Dabei verbindet ein VMS die einzelnen Vertrags- und Geschäftspartner in einem **geschlossenen (Öko-)System**, sodass eine in sich geschlossene Welt entsteht, in der alle beteiligten Unternehmen und alle User jeweils mit ihren Stammdaten angelegt und gepflegt werden müssen (siehe Abb. 6). Sofern ein Unternehmen oder ein User in einem zweiten Ökosystem aktiv ist, ist ein zweiter entsprechender Datensatz und für den User ein weiterer Login notwendig. Für einen MSP, MV oder PDL, der in mehreren Kundenprojekten mit mehreren Ökosystemen zu tun hat, heißt das konkret, dass Stammdaten mehrfach gepflegt werden müssen, User mehrere Passwörter bzw. Logins verwalten müssen und Kandidatenprofile mehrfach in die Hand genommen werden müssen. Gerade für Lieferanten, die mit mehreren

Kunden über verschiedene MSP/MV-Settings arbeiten, bedeutet das einen enormen manuellen Mehraufwand.

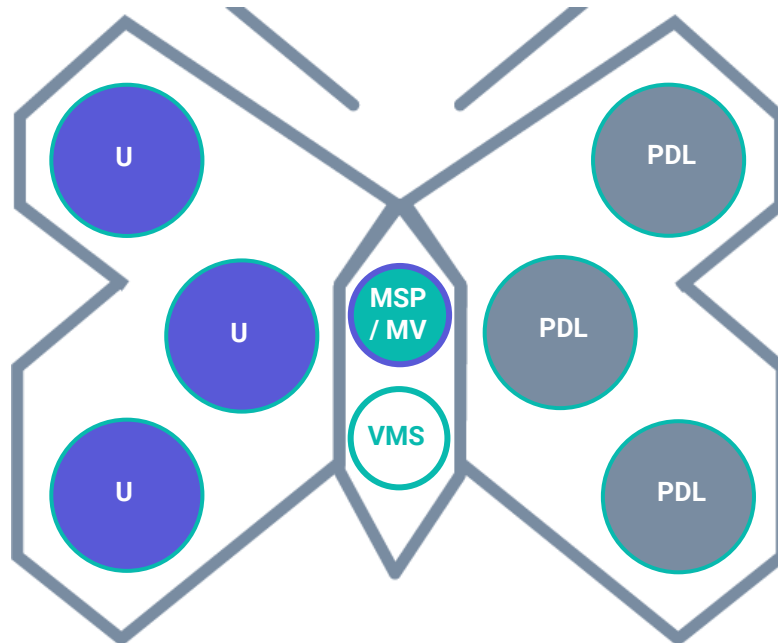


Abbildung 6: Der Serviceprovider (Master Vendor oder MSP) als Plattformbetreiber („Schmetterlingslösung“) und zentrale Schnittstelle zwischen mehreren Unternehmen (U) und mehreren Personaldienstleistern (PDL).
Quelle: Eigene Darstellung

Der Serviceprovider betreibt zwar auch bei der „Schmetterlingslösung“ das System, allerdings nicht im Auftrag seiner Kunden, sondern als eigenständige Serviceleistung, die den Ausbau der Marktposition unterstützen kann. Denn die Unternehmen erwarten von ihren externen Dienstleistern (Serviceprovider und PDL) zunehmend automatisierte Prozesse, digitale, DSGVO-konforme Kommunikationswege und eine höhere Flexibilität. **Insofern kann ein vollumfängliches VMS als Teil des Portfolios eines Serviceproviders ein elementarer Wettbewerbsvorteil sein.**

Zugleich steigert ein in diesem Setup eingesetztes VMS die Effizienz der (Geschäfts-) Prozesse und zwar sowohl kundenseitig als auch seitens der Serviceprovider. Da jedes Unternehmen – gerade die Kundenunternehmen – eigene Prozessvarianten und Formularvorlagen hat, ist es besonders wichtig, dass das eingesetzte VMS verschiedene Prozess- und Dokumentenvarianten als einfache und übersichtliche Workflows abbilden kann. Ist dies nicht der Fall, wird schon bald eine Listen-Parallelwelt entstehen, um die nicht mit dem System kompatiblen Varianten zu berücksichtigen. Clevere VMS-Lösungen zeichnen sich gerade dadurch aus, dass verschiedene Prozessvarianten einfach und schnell im System konfiguriert werden können. Hierdurch ist der Servicepartner jederzeit in der Lage, flexibel und individuell auf die Anforderungen der Kundenunternehmen und Personaldienstleister einzugehen und diese ohne manuellen Mehraufwand zu berücksichtigen. Rechtssicherheit, Effizienzsteigerung und Transparenz sind dann die stetigen Begleiter mutig-innovativ agierender Master Vendors und Managed Service Providern.

3.5 Many-to-Many: TALOS VMS als interaktive Netzwerkplattform für die flexible Arbeitswelt

Während es sich bei den bisher beschriebenen Setups eines Vendor Management Systems stets um hart abgegrenzte „Ökosysteme“ einzelner Geschäfts- bzw. Vertragspartnerschaften handelt, wodurch vor allem auf Seiten der Dienstleister und Serviceprovider mitunter mehrere Systeme parallel betreut werden müssen, setzt eine **zukunftsgerichtete Netzwerklösung** wie die **TALOS VMS-Plattform** grundsätzlich auf eine flexiblere Abgrenzung durch ein ausgefeiltes Rechtemanagement. Statt einer harten Abgrenzung können die einzelnen Ökosysteme damit so überlagert werden, dass Unternehmen und User, die in mehreren Ökosystemen aktiv sind, nur einmal angelegt werden müssen und auch nur einen einzigen Account benötigen. So ist zum einen sichergestellt, dass alle vertraglichen Beziehungen korrekt und sicher abgebildet werden und jeder User nur genau das sieht, was er auch darf. Zum anderen bleibt die Struktur so flexibel, einfach und skalierbar, dass man sogar den **gesamten Zeitarbeitsmarkt** und **alle darin stattfindenden Austauschprozesse** zwischen Unternehmen, Service Providern und Personaldienstleistern **End-to-End** abbilden kann. (siehe Abb. 7).

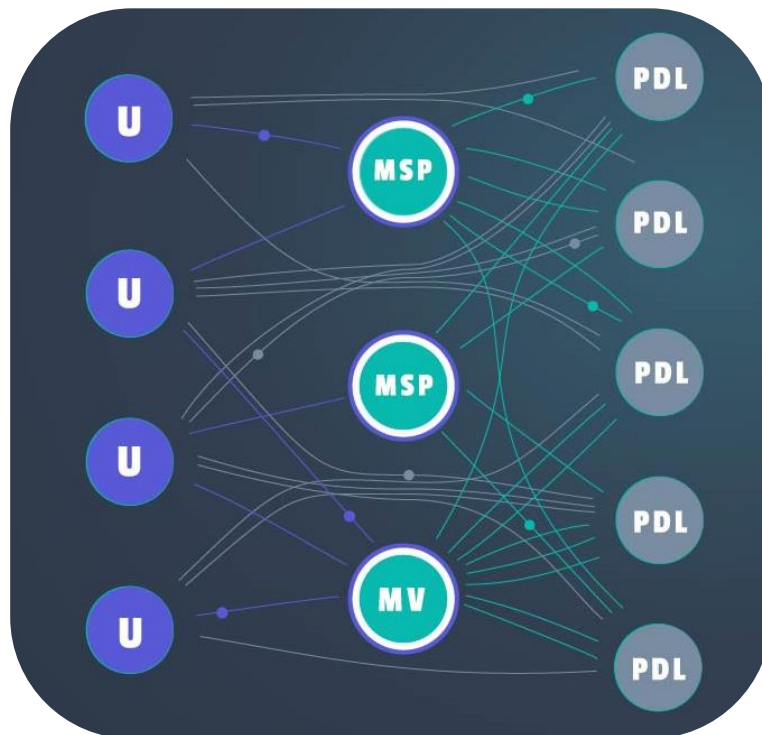


Abbildung 7: TALOS VMS als zentrale Netzwerkplattform für das digitale Management der komplexen Geschäftsbeziehungen in der flexiblen Arbeitswelt, die Unternehmen (U), Serviceprovider (MV, MSP) und Personaldienstleister (PDL) in einem System vereint.
Quelle: Eigene Darstellung

Als zentrale Netzwerkplattform für das digitale Management externen Flexibilität können auf der TALOS-VMS Plattform alle bestehenden wie auch neuen Vertragspartner unkompliziert angebunden werden. Der Clou daran ist die flexible Systemarchitektur, die sich an die individuelle Situation und an die Bedürfnisse, Prozesse, Workflows und Ziele der Unternehmen und Dienstleister anpasst. Dank des modularen und schnittstellen-orientierten Aufbaus bietet die TALOS VMS-Plattform die Möglichkeit, die gesamte End-to-End Prozesskette – **angefangen von der Personalbedarfsanforderung über Tarif- und Equal Pay Preiskalkulationen bis hin zur (Sammel-)Abrechnung und zum Reporting** – abzubilden oder

eben nur einzelne Bausteine. Als Software-as-a-Service eignet sich die TALOS VMS-Lösung für verschiedene Nutzergruppen:

- Für entleihende Unternehmen, um seine Lieferanten rechtssicher anzubinden und die Zusammenarbeit zentral zu steuern.
- Für Personaldienstleister, um als Master Vendor (Hauptlieferant) die Koordination aller Personaldienstleister zu optimieren.
- Für Managed Service Provider, um als Neutral Vendor mehrere Geschäfts- und Vertragspartner simultan über ein System zu betreuen.

Dabei gibt es auf der TALOS VMS-Plattform jedes Kundenunternehmen, jeden Serviceprovider und jeden Personaldienstleister nur einmal. Konkret bedeutet das: die Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und externen Dienstleistern (MSP, MV, PDL) wird auf Basis eines zentralen Datenbestands der einzelnen Akteure zentral über die VMS-Plattform abgewickelt. Erweitert ein Serviceprovider oder Dienstleister seinen Kundenstamm oder ein Unternehmen seinen Lieferantenpool um einen Geschäftspartner, der bereits auf der TALOS VMS-Plattform angelegt ist, kann der neue Vertragspartner einfach mit dem entsprechenden Account verknüpft werden. Sollte der neue Vertragspartner noch nicht auf der Plattform angelegt sein, kann dieser schnell und unkompliziert angelegt werden. **Ein cleveres Rollen- und Berechtigungswesen stellt dabei sicher, dass Informationen und Daten nur innerhalb bestehender Vertragsbeziehungen untereinander ausgetauscht werden können - es genügt ein einziger Account für das simultane Management mehrerer Projekte. Entscheidend dabei ist, dass die Berechtigungen in der Plattform nur auf Basis einer gültigen Vertragsbeziehung zwischen den Geschäftspartnern vergeben werden und nicht etwa durch die Plattform. Mit anderen Worten: Die Unternehmen und Dienstleister bleiben in ihrem Ökosystem immer auf dem Fahrersitz.**

Als Single-Point-of-Contact eignet sich die TALOS VMS-Plattform besonders für Unternehmen, Serviceprovider und Personaldienstleister, die mit mehreren unterschiedlichen Vertragspartnern zusammenarbeiten und hierdurch mit vielfältigen Prozessvarianten konfrontiert sind. Denn die flexible Systemarchitektur passt sich an die individuellen Prozessvorgaben und -abläufe an, sodass die Aufnahme neuer Geschäftspartner oder die Integration neuer Prozesse ohne technische Hürden umgesetzt werden kann. Dank der einfachen Bedienoberfläche und der Abbildung individueller Workflows steigert der Einsatz der TALOS VMS-Lösung nicht nur die Effizienz und Transparenz, sondern reduziert auch mögliche Fehlerquellen dank automatischer Fristenüberwachung für die Höchstüberlassung oder das Erreichen von Equal Pay. Features wie die **qualifizierte elektronische Signatur (QES)** und modernste **CV-Parsing**-Technologie bringen zudem signifikante Arbeitserleichterungen im „Daily Business“. Gerade durch die maschinelle Verarbeitung von Lebenslaufdaten über die TALOS VMS-Plattform können die Personaldienstleister neue Fachkräfte besonders einfach und schnell in ihren eigenen, zentralen Talentpool auf der Plattform aufnehmen und von dort für verschiedene Kundenprojekte vorsehen.

Eine flexible Netzwerkarchitektur ist nicht auf einen bestimmten Typ an Workforce begrenzt. Mittelfristig soll TALOS VMS auch weitere Formen flexibler Beschäftigung, wie z.B. Freelance, Werk-/Dienstvertrag oder Consulting, rechtssicher und End-to-End abbilden: das ist unsere Vision des TALOS Worknet.

4 ÜBER TALOS & KONTAKT

Als Tech-Startup haben wir von der TALOS Workforce Solutions GmbH uns auf die Entwicklung einer zukunftsweisenden VMS-Netzwerkplattform für HR, Einkauf, Personaldienstleister, Master Vendoren (MV) und Managed Service Providern (MSP) spezialisiert.

Denn wir sind davon überzeugt, dass gerade die flexible Beschäftigungsform der Arbeitnehmerüberlassung mit ihrer einzigartigen Verbindung aus klaren gesetzlichen wie auch tariflichen Regelungen und einem schnellen Effekt für alle Beteiligten eine führende Rolle bei der Flexibilisierung der Arbeitswelt einnimmt.

Statt die Zeitarbeit pauschal in eine Grauzone zu verbannen, erkennen wir ihr Potential an und sehen sie als aktiven Part der modernen Arbeitswelt – vorausgesetzt sie wird rechtskonform umgesetzt und die sozialen Wertmaßstäbe werden eingehalten. Denn Zeitarbeit bedeutet aus unserer Sicht auch, die persönlichen Flexibilitätswünsche realisieren zu können und zugleich einen kurzfristigen Personalbedarf souverän planen, steuern und organisieren zu können.

Basierend auf unserer langjährigen Erfahrung im MSP-Bereich und unserer Expertise in softwaregestützter Prozessdienstleistung für Mittelstand und Großkunden bieten wir Ihnen als Unternehmen und Serviceprovider eine vollumfängliche VMS-Netzwerkplattform, auf der Sie Ihre komplexen Geschäftsbeziehungen und Prozesse souverän, rechtssicher und einfach managen.

Damit eröffnet TALOS Ihnen den Weg, die moderne Arbeitswelt aktiv zu gestalten, indem Sie Flexibilität ermöglichen und gleichzeitig von der Flexibilität eines End-to-End VMS profitieren.

Sie haben Fragen oder möchten mehr über die TALOS VMS-Plattform erfahren und ganz unverbindlich einen Blick ins System werfen?

Nehmen Sie gerne Kontakt mit Valentin Kolb auf und buchen Sie Ihre persönliche Online Live Demo.

TALOS Workforce Solutions GmbH

Burgwaldring 17
86697 Oberhausen-Kreut

Valentin Kolb

Senior Consultant

08431 43 12 09 6

valentin.kolb@talos-wfs.de

www.talosworks.de

Copyright

Die Inhalte dieses Whitepapers sind urheberrechtlich geschützt. Das Kopieren oder der Download von Texten, Textpassagen oder Bildern ist nicht gestattet.