



energie & mobilität

digitale HR-transformation

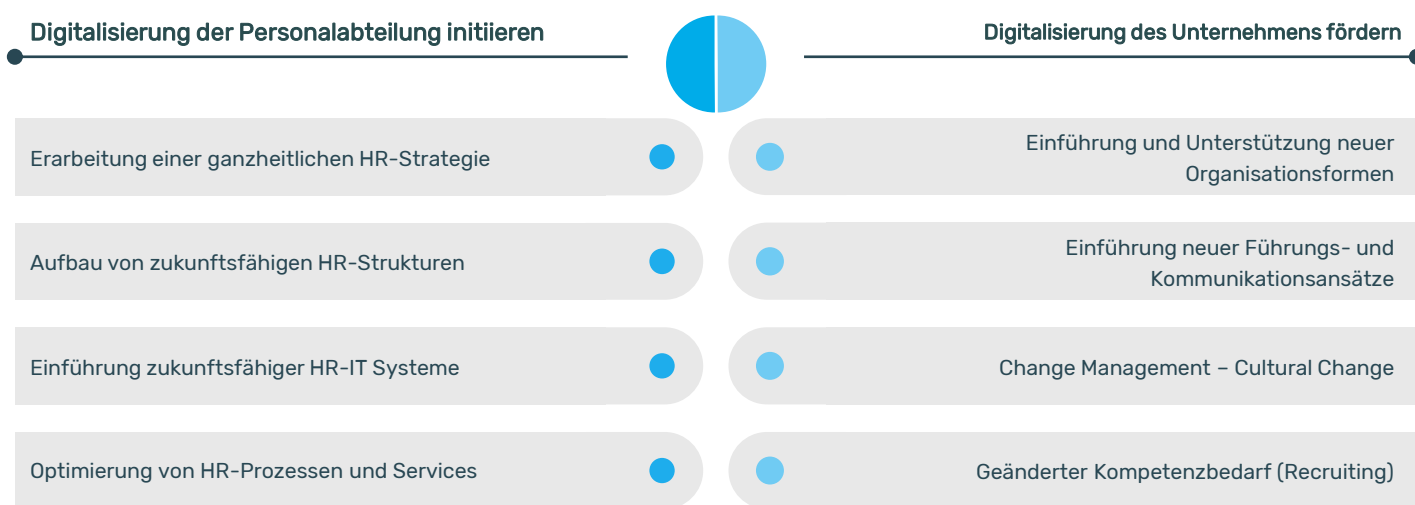
die transformation von HR kernprozessen
mit SAP SuccessFactors



digitalisierung wirkt – auch bei Ihnen?

Die digitale Transformation wirkt und hat nachweislich einen erheblichen Einfluss auf unser tägliches Leben. Ob wir uns auf dem Weg zur Arbeit befinden, einen Workshop planen oder unser Mitarbeitergespräch führen, die digitale Transformation eröffnet uns eine neue Welt voller Möglichkeiten, um veraltete Denkmuster und Strukturen aufzubrechen. In der Corona Krise haben betroffene Unternehmen eindrucksvoll beweisen können, wie schnell sie adaptieren können und welches Potential in diesen neuen Technologien steckt. Workshops, Teambesprechungen und Mitarbeitergespräche wurden von einem Tag auf den anderen digital geplant und durchgeführt. Jetzt ist es aber an der Zeit sich den Herausforderungen strategisch zu widmen und nachhaltige Konzepte für die zukünftige Zusammenarbeit zu entwickeln.

hr-abteilungen sind in doppelter form von der transformation betroffen!



Es ist wichtig zu verstehen, dass die Transformation von vorhandenen HR-Strukturen nicht nur Auswirkungen auf die HR-Abteilungen selbst hat, sondern das gesamte Unternehmen davon betroffen ist. Neben der strategischen Ausrichtung, sowie der Durchführung von organisatorischen und prozessualen Optimierungsmaßnahmen, sollte der Fokus der Transformation auf der Einbindung und Befähigung der Belegschaft liegen.

Die zuvor genannten Maßnahmen haben einen tiefgreifenden Einfluss auf die Mitarbeiter und die generelle Zusammenarbeit im Unternehmen. Wenn neue Systeme eingeführt, neue Prozesse entwickelt und Arbeitsweisen etabliert werden sollen, ist es wichtig, die Belegschaft an diesem Veränderungsprozess teilhaben zu lassen. Die Belegschaft muss verstehen, warum eine neue Strategie benötigt wird und wieso neue Fach- und Führungskräfte rekrutiert werden. Nur dann, wenn Mitarbeiter die Dringlichkeit und Notwendigkeit der durchzuführenden Maßnahmen verstehen, werden sie sich auf den Wandel einlassen und die Maßnahmen Wirkungen zeigen. Es sollte uns allen eigentlich klar sein, dass sich diese Transformation nur mit motivierten und involvierten Mitarbeitern meistern lässt.

bleiben sie ihren alten strukturen treu oder wollen sie die zukunft gestalten?

In der aktuellen Zeit ist es wichtiger den je sich über die zukünftige Ausrichtung Gedanken zu machen und die Initiative zu ergreifen. Zuletzt hat die Covid-19 Pandemie gezeigt wie wichtig digitale Strukturen sind, damit Mitarbeiter auch aus dem Home-Office arbeiten und Führungskräfte ihrer Führungsfunktion auch ohne den direkten Kontakt nachgehen können.

Doch wo fängt man an? Was ist der erste Schritt und in welche Richtung soll es gehen?

Bei der Beantwortung dieser (und vieler weiterer) Fragen wollen und können wir Sie als plenum mit unserem Partnernetzwerk optimal unterstützen und geben Ihnen mit diesem Flyer einen ersten Eindruck über eine mögliche Lösung – Die Digitalisierung von HR-Prozessen in SAP SuccessFactors



digitalisierte und optimierte prozesse mit SAP SuccessFactors

Für SAP SuccessFactors Anwender (aber auch für Interessierte Neukunden) bieten wir als plenum mit unserem Partnernetzwerk den Mitarbeiterdialog an, ein Konzept zur digitalen Mitarbeiterführung- und Steuerung. Durch die gezielte Verknüpfung verschiedener SuccessFactors Module können wir mit diesem Konzept Ihre HR-Services optimieren, administrative Arbeiten reduzieren und die Mitarbeiterzufriedenheit erhöhen. Im Rahmen des Mitarbeiterdialoges verknüpfen wir sämtliche mit dem Mitarbeitergespräch verbundene Kernprozesse und bilden sie in SuccessFactors ab. Wir ermöglichen es Ihr Vergütungsmanagement mit der Zieldefinition und der Karriereplanung interaktiv zu Verknüpfen. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit den gesamten Mitarbeiterlebenszyklus im System abzubilden – Vom Recruiting bis zum Austritt des Mitarbeiters!

hr mit zukunftsfähiger, effizienter und effektiver hr-lösung unterstützen

SAP SuccessFactors bietet eine Vielzahl an Modulen, mit denen der gesamte Mitarbeiterlebenszyklus abgebildet werden kann. Mit Hilfe der Module Recruiting und Onboarding finden neue Mitarbeiter den Weg ins Unternehmen, bevor sie im nächsten Schritt im Modul Succession ihre Karriereplanung beginnen. Im Modul Performance & Goals definieren und bewerten Mitarbeiter sowie Führungskräfte die Zielerreichung, bevor im Modul Compensation die Auszahlung des Gehaltes und möglicher Sonderzahlung ausgelöst wird.

Das besondere an SuccessFactors: Für die Durchführung des Prozesses müssen die relevanten Daten nicht mehr (wie bisher) manuell in jedes einzelne Template eingetragen werden. Durch die Implementierung der Prozesse in SuccessFactors schaffen wir es sämtliche Templates vollautomatisiert miteinander zu verknüpfen. Werden z.B. die Ziele des Mitarbeiters bewertet, so wird das Ergebnis direkt in das Compensation Modul für die Abrechnung transferiert.

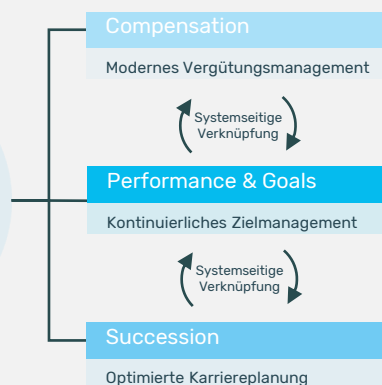
Durch die Nutzung von SAP SuccessFactors erhalten wir:

- Eine Erhöhung der Mitarbeiterbindung- und Zufriedenheit durch Prozesstransparenz
- Analysen und Dashboards in Echtzeit
- Budget und Compliance Kontrolle
- Eine effizientere und sichere Datenverwaltung
- Zugriff zu jeder Zeit und von jedem Ort
- Eine Vereinfachung/Optimierung von HR-Prozessen



HR kann durch die Implementierung der Prozesse innerhalb von SuccessFactors:

- Beurteilungsergebnisse mit der Vergütungsplanung kombinieren
- Gehaltsanpassungen vornehmen
- Variable Vergütungen und Bonuszahlungen managen
- Entwicklungsziele mit Schulungsmaßnahmen verknüpfen
- Entwicklungs- und Karrierepläne definieren
- Unternehmens- und Teamziele kaskadieren





transformation von hr-Prozessen mit SAP SuccessFactors

In Kooperation mit unserem Partnernetzwerk bieten wir Ihnen als plenum ein Gesamtpaket für die Überführung und Optimierung von HR-Prozessen in SAP SuccessFactors an. Von der Prozessaufnahme bis hin zum Go-Live, in allen Phasen können wir auf ein umfangreiches HR und IT Knowhow zurückgreifen, von dem Sie profitieren können. Wir sind der passende Ansprechpartner an der Schnittstelle zwischen Business und IT.

Im Rahmen der Einführung von SAP SuccessFactors gehen wir in fünf Schritten vor. Zu Beginn werden wir in Zusammenarbeit mit dem HR-Fachbereich die relevanten Prozesse analysieren und unter Einbezug weiterer Stakeholder ein Grobkonzept der zukünftigen Prozesslandschaft entwickeln. Darauf aufbauend werden wir eng mit dem IT-Fachbereich das Feinkonzept ausarbeiten, damit die genauen Anforderungen an die IT adressiert werden. Im Rahmen der Implementierung und des Go-Lives werden wir die Belegschaft mit gezielten Kommunikations- und Change-Maßnahmen in den Prozess einbinden.

Weitere Details und mögliche Arbeitspakete finden Sie in der nachfolgenden Abbildung skizziert:



erfolgsfaktoren der implementierung – lessons learned

Aus vergangenen Projekten wissen wir um die Komplexität und Schwierigkeit der Einführung einer neuen HR-IT Landschaft. Nur durch eine frühzeitige Einbindung der relevanten Stakeholder kann ein solches Projekt erfolgreich durchgeführt werden.

Wir als plenum legen daher einen besonderen Wert auf:

1. Die Unterstützung des Top-Managements und dem Aufbau eines Change-Managements
Veränderungsprojekte sind kaum in einem allumfassenden Konsens zu realisieren. Das Top-Management hat hierbei die Aufgabe Sinn und Orientierung zu vermitteln sowie Krisen und Widerstände zu bewältigen.
2. Kontinuierliche Kommunikation an die Belegschaft
Sämtliche Mitarbeiter müssen in den Prozess eingebunden sein. Es muss das Gefühl vermittelt werden, dass der Mitarbeiter ein Teil der Lösung ist und kontinuierlich über die Entwicklungen informiert wird.
3. Frühzeitiges Enablement der Belegschaft
Es reicht einem Mitarbeiter nicht zu wissen, dass sich was ändert. Er muss wissen, wie sich etwas verändert. Deshalb legen wir Wert auf umfassende Schulungs- und Trainingsmaßnahmen.