

Kann SAP Personalentwicklung fördern?

Ort: Hamburg

Referentin: Katharina Just, TBS NRW e.V. / TBS-Netz

- **Hohe Fluktuation**
- **Unzufriedenheit mit der Leistung der Führungskräfte**
- **Weiterbildung nach dem Gießkannenprinzip**
- **Nachfolgediskussion „fällt vom Himmel“ wenn eine Mitarbeiterin ausscheidet**
- **Fachkräftemangel**
- **Aufwendige und teure Stellenbesetzungsverfahren**
- **„Innere Kündigung“**
- **Die „Guten“ gehen**
- **„Immer die Gleichen“ machen Karriere oder bekommen mehr Geld**

- Hohe Fluktuation
- Unzufriedenheit
- Weite Fluchtwege
- Nachfrager sind Mitarbeiter
- Fachkräftemangel
- Aufwendungsdruck
- „Innere Kündigung“
- Die „Gutgläubigen“
- „Immer die gleichen“ machen Karriere oder bekommen mehr Geld

Anders formuliert:

Die Beschäftigten fühlen sich nicht gut oder gerecht behandelt, nicht wertgeschätzt.

Sehen ihre Interessen nicht gewahrt.

Fühlen sich an ihren Arbeitgeber nicht gebunden und nicht am richtigen Arbeitsplatz eingesetzt.

Mögliche Ursachen der Situation



Defizite	Ursache 1	Ursache 2
Hohe Fluktuation	Schräge Finanzen	Unbekannte Optionen
Unzufriedenheit mit der Leistung der Führungskräfte	Geringe Führungsqualität	Zu wenig Überblick und Intransparenz
Weiterbildung nach dem Gießkannenprinzip	Jeder entscheidet für sich	Angebot unklar, dezentral
Nachfolgediskussion „fällt vom Himmel“ wenn eine Mitarbeiterin ausscheidet	Lokale Aufgabe & Verantwortliche sind „Verdränger“	Fehlende Nachfolge- / Personalplanung
Fachkräftemangel	Plötzlich ist Zukunft	Haben & Soll unklar
Aufwendige und teure Stellenbesetzungsverfahren	FK nutzen nur eig. Netzwerke, Wege	Aufwendige undurchlässige Prozesse
„Innere Kündigung“	Führung mit „Nasenfaktor“	Zu wenig Überblick und Intransparenz
Die „Guten“ gehen	s.o.	s.o.
„Immer die Gleichen“ machen Karriere oder bekommen mehr Geld	s.o.	Die Kompetenzen sind nicht bekannt

Mögliche Ursachen der Situation



Defizite	Management	Werkzeug
Hohe Fluktuation	Schräge Finanzen	Unbekannte Optionen
Unzufriedenheit mit der Leistung der Führungskräfte	Geringe Führungsqualität	Zu wenig Überblick und Intransparenz
Weiterbildung nach dem Gießkannenprinzip	Jeder entscheidet für sich	Angebot unklar, dezentral
Nachfolgediskussion „fällt vom Himmel“ wenn eine Mitarbeiterin ausscheidet	Lokale Aufgabe & Verantwortliche sind „Verdränger“	Fehlende Nachfolge- / Personalplanung
Fachkräftemangel	Plötzlich ist Zukunft	Haben & Soll unklar
Aufwendige und teure Stellenbesetzungsverfahren	FK nutzen nur eig. Netzwerke, Wege	Aufwendige undurchlässige Prozesse
„Innere Kündigung“	Führung mit „Nasenfaktor“	Zu wenig Überblick und Intransparenz
Die „Guten“ gehen	s.o.	s.o.
„Immer die Gleichen“ machen Karriere oder bekommen mehr Geld	s.o.	Die Kompetenzen sind nicht bekannt

Hilft da das Werkzeug der SAP ?

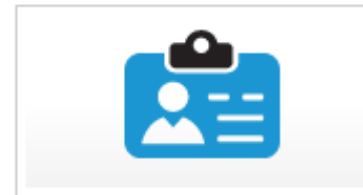


BizX Suite für große Unternehmen umfasst die folgenden Komponenten:

Compensation



Employee Central



Jam
(Zusammenarbeit)



Learning



Goal- und
Performance
Management

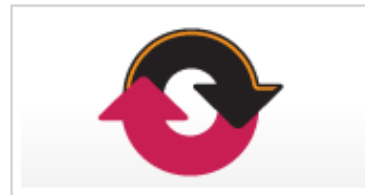


Recruiting



Das Unternehmen inkl. der Cloud-Technologie hat die SAP 2012 eingekauft.

Nachfolge/Weiterbildung



Workforce Analytics



Workforce Planning



Lösung: Werkzeug



Defizit	Werkzeug	SuccessFactors (Bsp.)
Fluktuation	Unbekannte Optionen	Diverses
Unzufriedenheit	Zu wenig Überblick und Intransparenz	Employee Central, Jam, Goal-Performance-Mgmt
Weiterbildung	Angebot unklar, dezentral	Learning, Nachfolgeplanung
Nachfolge	Fehlende Nachfolge- / Personalplanung	Workforce Planning, Workforce Analytics
Fachkräftemangel	Haben & Soll unklar	Workforce Planning, Profile
Stellenbesetzungsverfahren	Aufwendige undurchlässige Prozesse	Recruiting (intern/extern), Stellenprofile
„Innere Kündigung“	Zu wenig Überblick und Intransparenz	Workforce Planning, Goal-Performance-Mgmt.
Die „Guten“ gehen	s.o.	diverses
„Immer die Gleichen“	Die Kompetenzen sind nicht bekannt	Compensation, Profile, Goal-Performance-Mgmt.,



500 Kunden von SuccessFactors beschrieben ihre Vorteile in Zahlen:

- **Strategisch optimal ausrichten:** Wenn Sie Ihre Prozesse präzise an der Unternehmensstrategie orientieren, nutzen Ihre Mitarbeiter 5,5 Prozent mehr Zeit für die wirklich wichtigen Aufgaben.
- **Effizienz und Produktivität steigern:** Kann jeder Mitarbeiter seine Talente voll ausspielen, wird Ihre Belegschaft um bis zu 14 Prozent produktiver. Die Effektivität steigt um mehr als 5 Prozent und die Leistungsfähigkeit um 4,9 Prozent.
- **Gewinn steigern:** Kunden von SuccessFactors können im Schnitt zusätzlich 1 Prozent ihres Umsatzes in Gewinn umwandeln.

Quelle: http://www.successfactors.com/de_de/why-successfactors/benefits.html

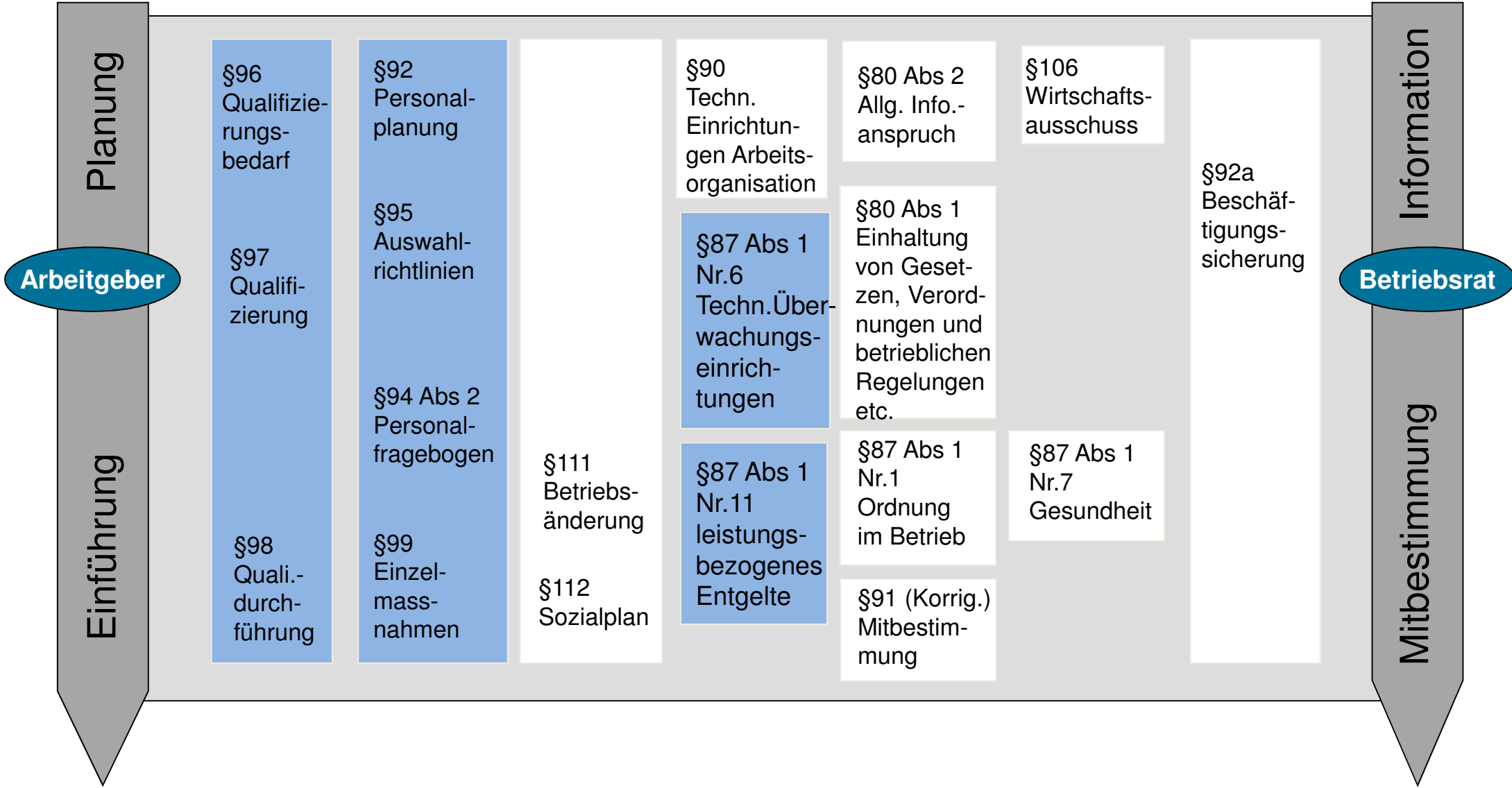


500 Kunden von SuccessFactors
in Zahlen

- **St...** **Anders formuliert:**
Die Ressource „Mitarbeiterin“ besser
für das Unternehmen nutzbar
machen. Sowie die Arbeitsschritte der
- **Effi...**
dazu notwendigen Prozesse, analog
der Betriebsdatenerfassung in der
Produktion, datentechnisch erfassen
und einem standardisierten
Qualitätsmanagement unterziehen.
- **Gewi...**
Schni... in Gewinn
umwan...

Quelle: http://www.successfactors.com/de_de/why-successfactors/benefits.html

BetrVG: Mitbestimmung EDV



Vorlauf

- **Vorbereitung**
 - Mitarbeiterin und Führungskraft bereiten sich individuell vor. Je nach Prozess anhand der Dokumentation der vorherigen Gespräche und Absprachen.

Tun

- **Jährliches Mitarbeitergespräch**
 - Ergebnisse / zukünftige Ziele / Qualifizierungsmaßnahmen / persönliche Perspektive

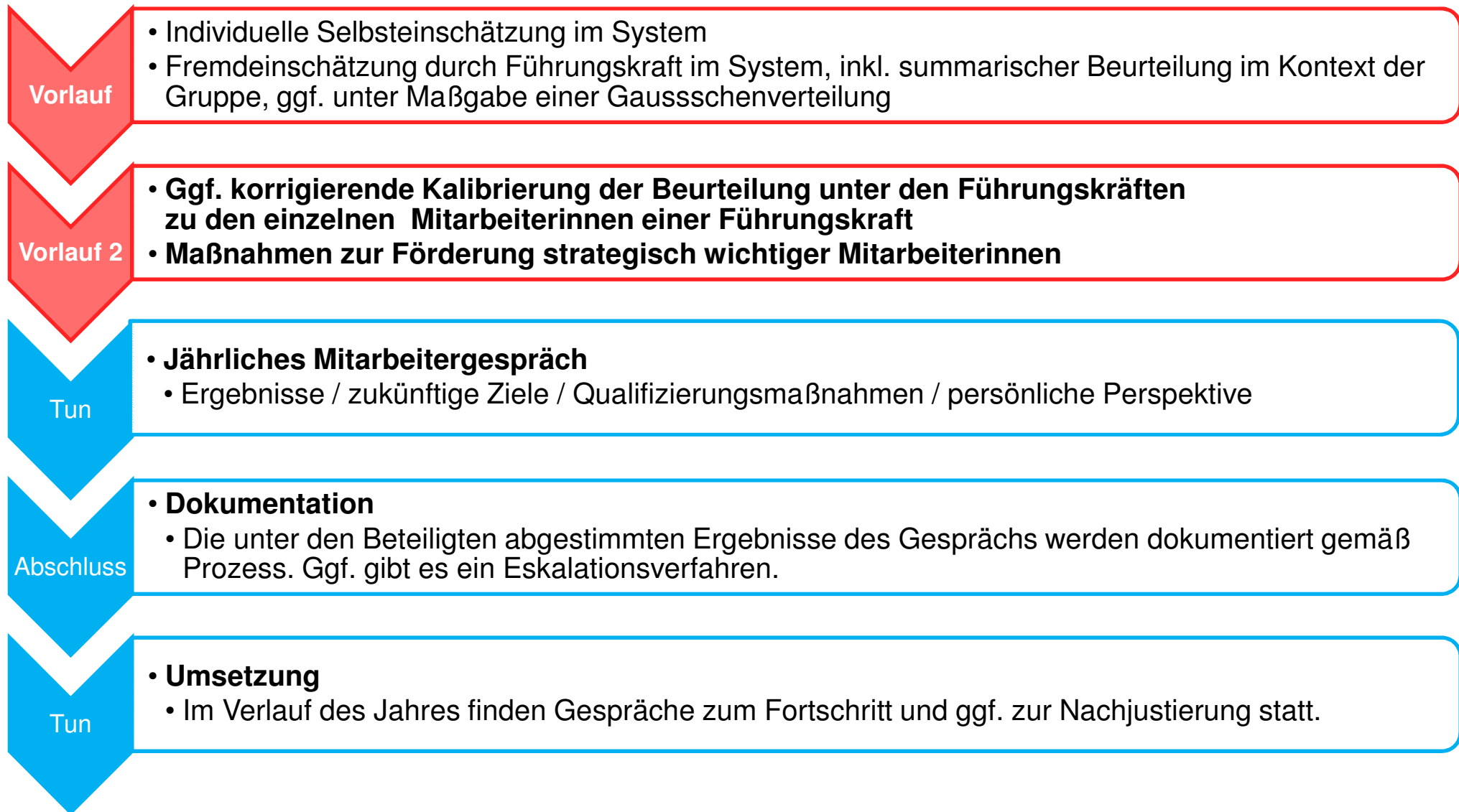
Abschluss

- **Dokumentation**
 - Die unter den Beteiligten abgestimmten Ergebnisse des Gesprächs werden dokumentiert gemäß Prozess. Ggf. gibt es ein Eskalationsverfahren.

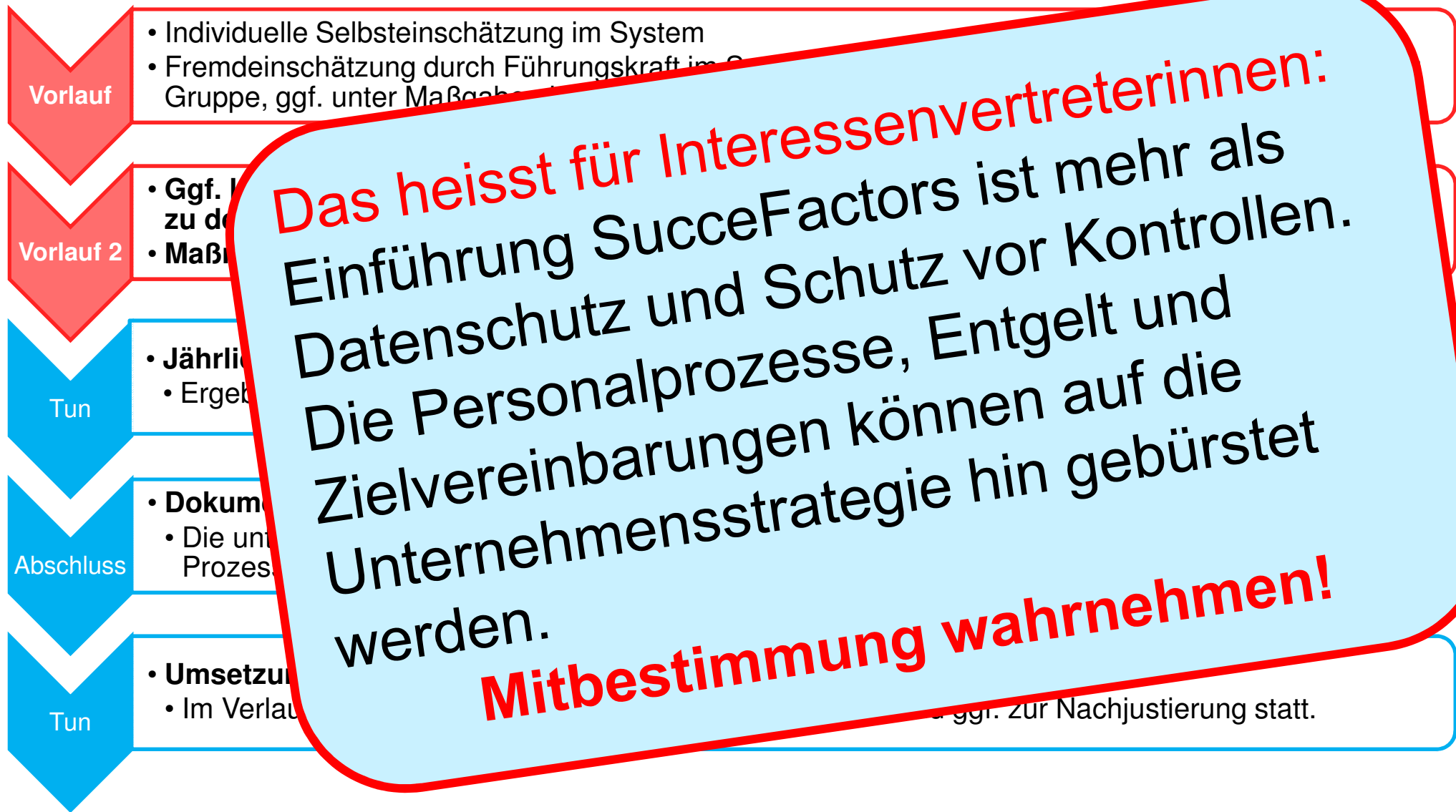
Tun

- **Umsetzung**
 - Im Verlauf des Jahres finden Gespräche zum Fortschritt und ggf. zur Nachjustierung statt.

Mögliches Vorgehen MAG mit SAP



Mögliches Vorgehen MAG mit SAP



HCM PE Projekte scheitern oft weil:

- die Stellenbeschreibungen schon sehr alt, längst überholt und der Aufwand für die Aktualisierung und fortwährende Pflege unterschätzt wurde
- sich im Verlauf des Einführungsprojekts Abteilungen reorganisieren mussten, dadurch entstand viel Zusatzaufwand
- die Kompetenzprofile der Beschäftigten lediglich Informationen zur Berufsausbildung umfassen, damit funktioniert Nachfolgeplanung jedoch nicht
- eRecruiting für Interne und Externe hohe Sicherheitsanforderungen stellt, die die Kosten einer Einführung enorm steigen lassen können
- die aktuell extra erhobenen Daten von Führungskräften, Beschäftigten, Training und HR-Abteilung im Verlaufe des Projekts bis zum GoLive sich überholten
- die Anwendung keine Akzeptanz fand
- die Führungskräfte mit den Prozessen und Beurteilungsgrundsätzen nicht ausreichend vertraut waren
- die PE-Prozesse überstrukturiert und die Technik zu aufwendig, nicht benutzerfreundlich wurde

Warum scheitert eine Einführung ?



HCM PE Projekte scheitern oft weil:

– die Stellen

er Aufwand für

Anders formuliert:

Gute Personalentwicklung, Nachfolgeplanung und Arbeitszufriedenheit sind nicht durch Technik zu leisten. Technik kann vereinzelt Objektivität und Informationsfluss sichern, für mehr

mussten,

– Gerechtigkeit und Gleichbehandlung.
– Wenn Führungskräfte nicht
– ausreichend qualifiziert sind wird sich
– für die Beschäftigten wenig ändern.

– doch nicht

– stellt, die

– n, Training
– holten

– nicht

– die ... und die Technik zu aufwendig, nicht
– benutzt ... wurde

Die Einführung von SuccessFactors kann gelingen

- wenn die Interessenvertretungen eingebunden werden in die Ausgestaltung der strategischen wie auch operativen Personalplanung.
- wenn die strategische Bildungsplanung zukunftsorientiert, bedarfsgerecht und konkret unter Beteiligung aller Akteure, inkl. Betriebsrat, stattfindet.
- Wenn die operative Bildungsplanung einen aktuellen Blick auf die Kompetenzprofile der Beschäftigten und Anforderungsprofile der Bedarfsplanung hat.
- Wenn operative und strategische Ebenen zusammenwirken



Gewusst wie!
Wenn die Segel getrimmt sind,
kann der Wind ruhig
schärfer werden.

**Vielen Dank für die
Aufmerksamkeit!**