

SAP Customer Success Story

„Workforce Performance Management mit mySAP ERP stärkt das Vertrauen der Mitarbeiter und der Manager in SAP. Wir beziehen uns alle auf den gleichen Prozess, benutzen einheitlich ein Instrument und stellen so weltweit hochwertige, standardisierte Prozesse in der Personalentwicklung sicher.“

Stefan Ries, Leiter Global HR Business Partners, SAP



AUF EINEN BLICK

Unternehmen

SAP AG
www.sap.com

Branche

High Tech

Ziele

- Standardisierung von Mitarbeitergesprächen und Personalentwicklung
- Integration von Team- und Individualzielen mit Unternehmenszielen und -strategien

Lösung und Services

Workforce Performance Management mit mySAP™ ERP

Highlights der Implementierung

- 6.800 Anwender im Pilotprojekt
- 30.000 Anwender bei der endgültigen Einführung (2005)

Ergebnisse

- Einheitliche Mitarbeitergespräche
- Integration von Funktionen und Prozessen aus Human Capital Management mit mySAP ERP
- Verknüpfung der Mitarbeiter- und Unternehmensziele

Hardware

HP/UNIX-Workstations

Betriebssystem

Microsoft Windows

SAP AG

UNTERSTÜTZT DURCH WORKFORCE PERFORMANCE MANAGEMENT MIT mySAP™ ERP GESTALTET SAP® SEINE PROZESSE ZUR PERSONALENTWICKLUNG EINHEITLICH

Die SAP AG, mit Hauptsitz in Walldorf, ist der weltweit führende Anbieter von Unternehmenssoftware. Auf Basis der Technologieplattform SAP NetWeaver™ umfasst das Angebot der SAP® die Geschäftsanwendungen der mySAP Business Suite, mySAP™ ERP sowie Standardsoftware für den Mittelstand. Mehr als 13 Millionen Anwender in 22.600 Unternehmen setzen SAP-Lösungen in mehr als 120 Ländern ein. SAP wurde 1972 gegründet und ist heute der weltweit drittgrößte unabhängige Softwareanbieter mit Niederlassungen in über 50 Ländern. Derzeit beschäftigt SAP über 30.100 Mitarbeiter, davon mehr als 13.000 in Deutschland.

Für über 30.000 Mitarbeiter steht jährlich die Durchführung von Performance Feedback Gesprächen an. Bis 2003 nutzten die verschiedenen Geschäftsbereiche und Abteilungen der SAP AG für den Performance Management Prozess eine Vielzahl von unterschiedlichen Beurteilungssystemen – angefangen bei der handschriftlichen Dokumentation bis hin zur Abwicklung mit intern entwickelten Tools.

Um alle Prozesse und Aktivitäten der Personalentwicklung bei SAP weitgehend zentral zu steuern, wurde 2003 die globale SAP University als Teil des Global HR gegründet.

Die Einführung von Workforce Performance Management mit mySAP ERP eröffnet nun neue Möglichkeiten. Im Februar 2004 wurde das Pilotprojekt erfolgreich abgeschlossen, das weltweit 6.800 Anwender umfasste. Seit Januar 2005 setzt SAP die Anwendung unternehmensweit ein.

ZEIT FÜR EINEN EINHEITLICHEN PROZESS

„Wie auch in anderen Unternehmen ist uns die Wertschätzung und das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter ein wichtiges Anliegen.“, so Vivien Schmitt, Projektleiterin bei SAP University.

Besonders wichtig war es dabei, die Prozesse zur Mitarbeiterbeurteilung konsistenter zu gestalten. Die Manager verwendeten unterschiedliche Bewertungssysteme und -prozesse bei der Beurteilung ihrer Mitarbeiter.

„Da unsere Manager ihre Mitarbeiter nach unterschiedlichen Beurteilungssystemen bewerteten, wurde die Vergleichbarkeit der Bewertung über Bereichsgrenzen hinweg erschwert. Dies führte zu einer Einschränkung der unternehmensweiten Personalentwicklung“, erklärt Schmitt.

ZIELE AUF EINANDER ABSTIMMEN

Workforce Performance Management mit mySAP ERP wurde zuerst in den SAP Labs in Indien, bei SAP America und bei SAP IT eingeführt.

Der Prozess ist relativ einfach. Wenn zum Jahresende das jährliche Mitarbeitergespräch ansteht, wird der Manager gebeten, die Ziele des Teams bzw. der Abteilung zu formulieren und an sein Team zu kommunizieren. Als nächstes erhält der Mitarbeiter eine automatische E-Mail, in der er aufgefordert wird, im Rahmen dieser Teamziele Vorschläge zu seinen persönlichen Leistungs-

„Bei einer Unternehmensgröße von 30.000 Mitarbeitern war uns klar, dass eine Vereinheitlichung des Performance Management weltweit die ideale Lösung für alle unsere Mitarbeiter und für das Unternehmen darstellt.“

Vivien Schmitt, Projektleiterin bei SAP University

zielen zu machen. Die Vorschläge leitet er dann an seinen Manager weiter, der seine Erwartungen einbringt und ein Gespräch mit dem Mitarbeiter vereinbart. „Es ist wichtig zu betonen, dass das Gespräch selbst nicht ersetzt wird“, erklärt Schmitt. „Aber das System bietet eine einheitliche Grundlage und stellt eine Art Leitfaden dar.“

ERWEITERTE FUNKTIONEN FÜR DIE PERSONALENTWICKLUNG

mySAP ERP verfügt über weitere Funktionen, die im Bewertungsprozess eingesetzt werden können und so die Kommunikation und langfristige Planung verbessern. Ein Beispiel ist das so genannte „Additional Appraiser Feedback“, bei dem ein Manager zusätzliche Beurteilungen von Projektmanagern, Kollegen oder auch anderen Vorgesetzten des Mitarbeiters erbitten kann. Dies ist besonders in Matrixorganisationen oder bei regelmäßiger Neubildung von Projektteams von Vorteil, da der Manager so einen Eindruck davon bekommt, wie die Leistung des Mitarbeiters von anderen bewertet wird. Ein weiteres Beispiel ist das Instrument für die Nachfolgeplanung, mit dessen Hilfe ein Manager geeignete Kandidaten für seine Nachfolge festhalten kann. Für diese Kandidaten können im Performance Management entsprechende Entwicklungspläne definiert werden.

„Mit solchen Funktionen können Beziehungen innerhalb des gesamten Unternehmens aufgebaut werden“, erklärt Schmitt. „Und zusätzliche Möglichkeiten, wie z.B. das Customizing und die Integration mit anderen Anwendungen von mySAP ERP bieten uns genügend Flexibilität für weiteres Unternehmenswachstum oder für andere zukünftige Anforderungen.“

ZEIT GESPART – ÜBERBLICK GEWONNEN

Workforce Performance Management mit mySAP ERP spart Mitarbeitern wie Managern Zeit und optimiert den Personalentwicklungsprozess, indem Performance-Management-Gespräche im Hinblick auf die Fokusthemen klar strukturiert werden.

„Workforce Performance Management mit mySAP ERP beschleunigt den gesamten Prozess und stellt sicher, dass wir unsere Zeit optimal nutzen und uns auf unsere Kernaufgaben konzentrieren können“, so Schmitt.

Stefan Ries, Leiter von Global HR Business Partners bei SAP, schätzt besonders die Transparenz und die Konsistenz, die das Tool in den Performance-Management-Prozess bringt. Solche Vorteile sind für ein Unternehmen mit über 30.000 Mitarbeitern von unschätzbarem Wert.

„Auf der einen Seite wird der gesamte Prozess beschleunigt und unsere Zeit optimal genutzt“, erklärt er. „Auf der anderen Seite stärkt das Workforce Performance Management das Vertrauen der Mitarbeiter und Manager in SAP. Wir beziehen uns alle auf den gleichen Prozess, benutzen einheitlich ein Instrument und stellen so weltweit hochwertige, standardisierte Prozesse in der Personalentwicklung sicher.“

THE BEST-RUN BUSINESSES RUN SAP™



**SAP Deutschland
AG & Co. KG**

Neurottstraße 15a

69190 Walldorf

T 08 00/5 34 34 24 *

F 08 00/5 34 34 20 *

* gebührenfrei in Deutschland

T +49/18 05/34 34 24 **

F +49/18 05/34 34 20 **

** gebührenpflichtig

E info.germany@sap.com

www.sap.de/hcm

Kostenloser Online Newsletter

www.sap.de/sapimfokus