

HR-Prozesse komplett digital abgewickelt

Österreichische Bundesbahn optimiert Abläufe im Personalbereich mit nextPCM
– ohne Schnittstellen, direkt in SAP Records Management

„SAP ist die Schiene, nextevolution der Zug.“ Das Gleichnis von Josef Hohenberger, Leiter HR-Systeme bei der ÖBB-Dienstleistungs GmbH, beschreibt ziemlich exakt das Zusammenwirken zwischen SAP Records Management und den „Personnel File“ Modulen der nextPCM-Produkt Reihe.

Diese setzen die Österreichischen Bundesbahnen seit Ende 2007 ein. Die Verknüpfung von betriebswirtschaftlichen Prozessen aus SAP Records Management mit dem dazu gehörigen komplexen Content durch nextevolution-Technologie hat dort zu deutlich mehr Transparenz, kürzeren Durchlaufzeiten und sinkenden Kosten geführt.

Komplette SAP-Funktionsbreite

Knapp 43.000 Menschen arbeiten bei der Österreichischen Bundesbahn. Innerhalb des Gesamtkonzerns unterstützt die ÖBB-Dienstleistungs GmbH die einzelnen Konzern-Tochtergesellschaften in wichtigen Querschnittsfunktionen; dazu zählen die Bereiche Human Resources/Workforce Management, Human Resources Operations, Recht, Informations Services, Finanzen & Controlling, Konzerneinkauf sowie die Internen Dienste und Bereichsentwicklung. Die Bereiche Human Resources/

Workforce Management und Human Resources Operations sind hierbei zentrale Ansprechpartner für sämtliche Personalagenden im Konzern. Die Anteile der ÖBB-Dienstleistungs GmbH werden zu 100 Prozent von der strategischen Leitgesellschaft des ÖBB-Konzerns, der ÖBB-Holding AG, gehalten. Schon seit vielen Jahren ist die ÖBB einer der größten SAP-Anwender Österreichs. Die komplette Funktionsbreite wird dort genutzt, inklusive nahezu aller Human Resources-Module. Das SAP Records Management ermöglicht dem Unternehmen die integrierte Darstellung unterschiedlicher Informationsobjekte und Dokumente in der strukturierten Form einer Akte. Die Prozesse für Personaldeckung, finanzielle Besserstellung und Arbeitsplatzwechsel wurden in der Vergangenheit im herkömmlichen Postwege mittels Papierdokumenten zu den einzelnen am Prozess beteiligten Verantwortlichen zur Genehmigung vorgelegt. Deshalb waren sie bis Ende 2007 vor allem eins: zu zeitaufwändig. Und die umfassende Übersicht, wie weit welcher Vorgang fortgeschritten ist, fehlte auch.

Business Content ergänzt SAP RM

„Genau hier setzen die Lösungen der nextevolution an, für die wir uns im Oktober 2007 entschieden haben“, sagt Josef Hohenberger. Ziel war es, die Kernprozesse im Human Resources Bereich künftig komplett digital abzuwickeln. Business Content, also schwach strukturierte Daten in Form von Dokumenten und Texten, sollten in die prozessorientierte Geschäftslösung des SAP ERP integriert werden und das SAP Records Management auf diese Weise sinnvoll ergänzt werden. Werner Teufner, Bereich Human Resources/Workforce Management bei der ÖBB-Dienstleistungs GmbH:



Zukunft am Zug

UNTERNEHMEN

Die ÖBB-Dienstleistungs GmbH ist bereits seit Oktober 2004 operativ tätig. Entsprechend den gesetzlichen Vorgaben durch das Bundesbahnstrukturgesetz 2003 ist es Aufgabe der ÖBB-Dienstleistungs GmbH, den gesamten ÖBB-Konzern in zahlreichen Querschnittsfunktionen zu unterstützen.

ZAHLEN & FAKTEN

- Gründungsjahr: 2004
- Mitarbeiter/innen: 43.000
- Personalakten: 5 Mio. Seiten
- Verkürzung der Geschäftsprozesse um mehr als 50 %
- 200 SAP@-Arbeitsplätze mit digitaler Personalakte
- 1.500 parallel laufende Personalakten-Prozesse

HERAUSFORDERUNG

Dokumente und Unterlagen unterschiedlichster Natur, Prozesse, welche Informationen aus verschiedensten Quellen benötigen und die darüber hinaus in vielfältigen Formaten wie SAP@ HR, Papier, Fax, E-Mail vorliegen – all dies kennzeichnet Personalarbeit heute. Bei langjährigen Mitarbeitern entstehen im Zeitverlauf so umfangreiche, mit vielen Querverweisen versehene Personalakten, die darüber hinaus mit äußerst komplexen Regelwerken (Tarifverträge, Vermögensbildung, Versicherungen, steuerliche Gesetzgebung und Verordnungen, Arbeits-



„Wir haben auch geprüft, ob dies mit den bord-eigenen Mitteln des vorhandenen SAP Records Management funktionieren könnte. Aber hier bietet nextevolution mit dem Produkt nextPCM Personnel File als Add-on des SAP Records Management doch weitaus größere Möglichkeiten und mehr Flexibilität.“

nextPCM mit der größten Substanz

Die Entscheidung: „Bitte möglichst schnell umsetzen!“ Im Sommer 2007 begannen Josef Hohenberger und sein Team in Referenzbesuchen mit der Sichtung und Begutachtung digitaler Personalakten-Lösungen verschiedener Hersteller. Die Vorgabe von der Geschäftsführung: Entscheidung bitte möglichst schnell umsetzen! „Bei nextevolution war einfach am meisten Speck dahinter“, erklärt Josef Hohenberger, „hier hatten wir das Gefühl, dass hinter den viel gehörten Marketingworten auch Taten stecken.“ Das größte Plus war, dass die nextPCM Personnel File Module der nextPCM-Produktreihe direkt im SAP-Standard umgesetzt werden und sich nicht mittels Schnittstellen nur dranhängen.

Stimmiges Gesamtkonzept

So kann mit der digitalen Personalakte ohne Schnittstelle in gewohnter SAP-Umgebung gearbeitet werden. Durch die tiefe SAP-Integration kann man vor allem kommenden Release-Wechseln unbesorgt entgegen sehen. Schließlich stimmte auch das Preis-Leistungs-Verhältnis. Im September 2007 fand ein erster

Workshop statt. Hier wurden die Prozesse definiert, welche die Personalakte abbilden sollte, denn die Akte sollte zunächst nur die Geschäftsfälle widerspiegeln und erst im zweiten Schritt dann auch die kompletten Altdaten der Papierakten aufnehmen. Für diese Zwecke hat nextevolution den nextPCM Process Builder entwickelt, der den SAP Business Workflow im Bereich komplexer, sich häufiger ändernder Prozesse unterstützt und ergänzt.

Dabei werden zunächst die einzelnen Schritte eines Workflows bestimmt und diesen anschließend eine oder mehrere Aktivitäten zugewiesen, an denen wiederum verschiedene Stati und die weiteren Bearbeitungsschritte hängen. Auf der Grundlage des nextPCM Process Builders entwickelten die Experten von nextevolution ein Fachkonzept; einen Monat später folgte der Auftrag, im November wurde installiert und noch vor Weihnachten der erste Prozess live geschaltet. In kurzer Zeit ein stimmiges Gesamtkonzept „Das klingt so simpel“, erklärt Ing. Michael Hertel, Abteilung Information Services der ÖBB-Dienstleistungs GmbH, „aber es war nur möglich, weil nextevolution sich sehr kompetent und flexibel darin zeigte, die bei uns eingeführten und komplexen Prozesse schnell in ihrer Aktenlösung abzubilden.“

*Das größte Plus bei nextevolution:
Die Produkte werden direkt im
SAP-Standard umgesetzt und genutzt.*

Josef Hohenberger,
Leiter HR-Systeme, ÖBB-Dienstleistungs GmbH



Zukunft am Zug

schutz ...) in enger Beziehung stehen. Effizienz- und Produktivitätssteigerungen sind auf dieser Basis mit hochentwickelten HR-Prozessen nur in geringem Maße erzielbar.

LÖSUNG

Diesen Herausforderungen erfolgreich zu begegnen stellt nextevolution mit dem Produkt

nextPCM Personnel File eine vollständige, hoch integrierte und funktional flexible Vertrags- und Dokumentenmanagement Lösung auf der Basis von SAP® Standardobjekten und Werkzeugen zur Verfügung. Sie verknüpft Personalwesenprozesse und sämtliche relevante Dokumente und Informationen zu einer Personalakte, die transparent für den Bear-

beiter in seinem gewohnten SAP® HR Umfeld nutzbar ist. Hiermit wird die klassische Personalakte digital zur Verfügung gestellt. Mit nextPCM Personnel File gehört zeitraubende Sichtung von papierbasierten Akten der Vergangenheit an. Umfangreiche Steuerungs- und Auswertungsmöglichkeiten sowie Vorlage-, Verknüpfungs- und Verteilerfunktionen

Und wir haben schon mit vielen externen Dienstleistern zusammengearbeitet...“ Auch die vor- und nachgelagerten Prozesse – Scanlandschaft, OpenText-Archiv, NetApp-File – hatte nextevolution dabei im Blick und achtete auf die nahtlose Integration in die eigenen Personalakten-Lösung. So entstand innerhalb kurzer Zeit ein stimmiges Gesamtkonzept.

„Personalialia“-Prozess als erstes realisiert

Seit Anfang 2008 produktiv ist der „Personalialia“-Workflowprozess, der das Verfahren zur finanziellen Besserstellung von Angestellten abwickelt. „Wir haben hier traditionell zunächst einen Vorlauf, während dessen ein Personalialia-Formblatt aus SAP erzeugt wird, das von verschiedenen Stellen im Unternehmen begutachtet werden muss“, erklärt Ing. Michael Hertel. Bisher durchlief das Formular mit dem Vorschlag zur Beförderung innerhalb der Konzerngesellschaft und der Dienstleistungs GmbH auf dem Postweg zu den einzelnen Verantwortlichen, bis es schließlich zur Genehmigung und zur Vertragsunterzeichnung kam. Ein wenig transparenter Vorgang, der sehr zeitaufwändig war. Für die beantragende Stelle war es bisher sehr aufwändig (Telefonate, Absprachen...) nachzuvollziehen, wo der Beförderungsakt in Bearbeitung stand.

Heute läuft der komplette Vorgang elektronisch. Vor Ort wird der Antrag für die einzelnen Mitarbeiter im System eingegeben und somit der Personalialia-Prozess gestartet. Stammdaten und sonstige relevante Informationen werden in das SAP-Formblatt eingetragen und dieses dann über den SAP Business Workflow an alle involvierten Stellen geroutet, die auch über die einzelnen Prozessschritte verständigt werden. Wenn der Antrag in der Administration der ÖBB-Dienstleistungs GmbH ankommt, wo der neue Arbeitsvertrag letztlich erstellt wird, ist im Vergleich zur früheren Vorgehensweise kaum die Hälfte der Zeit vergangen. Und Zeit ist auch bei der ÖBB Geld.

Mehr Fairness in der Personalarbeit

„Vor allem haben die digitalen Personalprozesse für mehr Fairness im Unternehmen gesorgt“, ist sich Leiter HR-Systeme Hohenberger sicher, „und diesen Zugewinn kann man kaum in Zahlen messen. Ungewissheit über das „Beförderungsverfahren“, die gibt es nicht mehr mit einer digitalen Personalakte.“ Denn diese kann jeder Prozessbeteiligte – entsprechend seiner strukturellen Berechtigung im SAP-System – einsehen, um sich über den Stand der Beantragung zu informieren. Die digitale Personalakte ist dafür an insgesamt 200 Arbeitsplätzen in den Personalabteilungen aller Konzernmöchter sowie der Holding einsehbar – überall dort, wo Personalprozesse angestoßen und die dazugehörigen Dokumente im System abgelegt werden. So sorgt nextevolution indirekt auch für



Mit dem Produkt nextPCM Personnel File ergänzt nextevolution das SAP Records Management in idealer Weise.

Werner Teufner, Abteilung Human Resources, ÖBB-Dienstleistungs GmbH



Zukunft am Zug

entlasten Sie von administrativen Tätigkeiten und ermöglichen erst eine weitergehende Entwicklung Ihres Verantwortungsbereiches bei nachweisbaren Kostensenkungen. „nextPCM“ ist eine Geschäftslösung für Prozessintegriertes Content Management. Es basiert auf Standard-SAP® und ist in die SAP®-Prozessumgebung vollständig integriert. Es

besteht aus mehreren Modulen, die über eine erweiterungsfähige Gesamtarchitektur integriert sind.

nextPCM – Personnel File

Stellt unterschiedliche Aktentypen (Bewerber, Mitarbeiter, ehemalige Mitarbeiter) zur Verfügung und integriert die für das

Personalwesen relevanten Dokumente mit SAP HR-Prozessen.

ANWENDUNGSGBIET:

nextPCM Personnel File ist für mittlere und große Unternehmen aller Branchen. Mit nextPCM Personnel File erreicht der Kunde folgende Verbesserungen:

ein besseres Betriebsklima im gesamten ÖBB-Konzern. Bis Ende Juli 2008 sind rund 1.500 Personalia-Prozesse abgewickelt worden.

Alle Kernprozesse abgebildet

Der nächste Kernprozess auf Basis der digitalen Personalakte ist bereits eingerichtet und wird ab August 2008 genutzt: die Personalbedarfsplanung und Personaldeckung. Ähnlich dem Personalia-Prozess geht es dabei um die digitale Abwicklung der Genehmigungsverfahren für neue Beschäftigte der ÖBB-Gesellschaften. nextPCM Personnel File ist, wie alle Produkte der nextPCM-Produktreihe, in der Lage, direkt mit den Unternehmen eingesetzten SAP-Modulen zu interagieren. In diesem Fall lässt sich der Personalbedarf im Workflow jederzeit mit dem Bewerbermanagement in der SAP-Jobbörse verknüpfen und so den aktuellen Bedarfsstand decken. „Dadurch, dass dies alles digital stattfindet, können wir Einstellungen heute viel effizienter administrieren und unseren Personaldeckungsprozess damit optimieren“, sagt Werner Teufner. Ein weiterer Prozess, der Wechsel von einer zur anderen ÖBB-Gesellschaft, soll ebenfalls in Kürze eingeführt werden. Damit sind die wichtigsten drei Kernprozesse in der digitalen Personalakte von nextevolution abgebildet. Die Prozessbeteiligten haben dann die Möglichkeit,

von jedem Standard-SAP-Arbeitsplatz (zukünftig auch auf WEB Basis) alle zu einem Kernprozess gehörigen Daten und Dokumente in der digitalen Personalakte einzusehen.

Im Bereich Human Resources stellt die Digitale Personalakte für die ÖBB zugleich ein Dokumenten Management-, Archiv- und Workflowsystem dar. Denn alle Versionierungen der in Bearbeitung befindlichen Formulare sind über die Software nachvollziehbar und aus der Akte heraus findet auch der Zugriff auf das angeschlossene OpenText-Archiv statt. All dies geschieht am Standard SAP Arbeitsplatz. „Personalmanagement mit nextevolution“, so Josef Hohenberger, „das bedeutet für uns: schneller entscheiden und vollständige Transparenz in den Prozessen. Noch in 2008 werden wir mit der Übernahme von 86.000 Bestandsakten mit fünf Millionen Seiten in die Akte beginnen. Damit ist in der Personalakte der „Werdegang“ aller Beschäftigten im ÖBB-Konzern dokumentiert.“

Wie kompetent und flexibel sich nextevolution in der Zusammenarbeit zeigte, hat uns wirklich beeindruckt.

Ing. Michael Hertel,
Abteilung Information Services, ÖBB Dienstleistungs GmbH



© 02.2009 nextevolution AG • Hanseatic Trade Center • Am Sandtorkai 74 • D-20457 Hamburg
 Fon: +49 40 822232 0 • Fax: +49 40 822232 499 • Mail: info@nextevolution.de • Web: www.nextevolution.de



Zukunft am Zug

PERSONAL/ ZEITAUFWAND

• In der Personalabteilung entfallen zeitaufwendige manuelle Tätigkeiten mit der Folge, dass mit weniger Personal die gleiche Anzahl Mitarbeiter betreut werden kann.

FEHLERANFÄLLIGKEIT

• Kosten, die z.B. aus dem Verpassen von

Fristen, dem Verstoß gegen Tarif- und Mitbestimmungsrechte oder gesetzliche Auflagen entstehen können, werden weitgehend eliminiert

TRANSPARENZ

• Durch jederzeit gegebene Transparenz der Informationen reduziert sich der Aufwand

beim Mitarbeiter. Für das Management des Unternehmens verbessert es die Beurteilungsmöglichkeiten von Entscheidungsalternativen (Überstunden, Einsatz von Leiharbeitern, Kurzarbeit...) Die größere Prozesstransparenz sorgt für jederzeit gegebene Managementkontrolle und unterstützt die Compliance in diesem sensiblen Bereich.