

INFRASERV HÖCHST MODERNISIERT HR-MANAGEMENT

RUNDERNEUERTES SAP HCM SORGT FÜR EFFIZIENTE PERSONALPROZESSE, STANDARDISIERUNG UND KOSTENEINSPARUNG



«Ob technische, fachliche oder personelle Herausforderungen: Wir konnten uns auf die Expertise und Flexibilität der SPS-Mitarbeiter verlassen und in den gemeinsamen Gremien – auch mit Betriebsrat oder Geschäftsleitung – bei offenen Punkten immer Konsens erzielen.»

– Holger Kaltwasser, Leiter Payroll HR Systeme / IT, Infracerv GmbH & Co. Höchst KG

Kommt ein Standardsystem, das stets alle Anforderungen der Unternehmensechter einer Firmengruppe erfüllen muss, in die Jahre, hat das mit „Standard“ nur mehr wenig zu tun. Hohe Komplexität, aufwendige Weiterentwicklung und Wartung sind die Folge. Das traf auch auf die SAP HCM-basierte Personallösung bei Infracerv Höchst zu. Hier bestand Handlungsbedarf, der dank SPS in einem zukunftsfähigen HR-System bei gleichzeitigem Investitionsschutz gipfelte.

Bereits seit Inbetriebnahme von SAP HCM vor 15 Jahren verantworten SPS-Mitarbeiter den Betrieb des HR-Systems. Sie kennen die Personalprozesse mit allen Besonderheiten der chemischen Industrie ebenso gut wie die Stärken und Schwächen der bisherigen technischen Realisierung. Als eine Systemerneuerung anstand, um eine höhere Standardnähe, übergreifende Prozesskonsolidierung sowie bessere Transparenz und Wartbarkeit zu erreichen, präsentierte man

dem Management einen Vorschlag, der ein Höchstmaß an Effizienz gewährleistete.

„Brown Field Approach“ – Redesign „auf dem Acker“

Statt eines Neudesigns „auf der grünen Wiese“ empfahl man einen Hybrid-Ansatz, bei dem nur jene Bereiche neu aufgesetzt werden, die im Widerspruch zu den angestrebten Zielen standen.



≥ 50 %

Kosteneinsparungen
dank Redesign

Sinnvolle und erfolgreich etablierte Prozesse sollten weiterverwendet, andere überarbeitet und ggf. in den SAP Standard rückgeführt,



Über Infracerv Höchst

Die Infracerv Höchst-Gruppe mit den Tochtergesellschaften Infracerv Logistics, Infracite Griesheim, Infracite Monheim, Contargo, Provadis – Partner für Bildung und Beratung, Provadis Professionals, Provadis School of International Management sowie Infracerv Höchst Prozesstechnik beschäftigt rund 2.700 Mitarbeiter und 193 Auszubildende. Im Jahr 2017 erzielte die Gruppe einen Umsatz von rund 1,1 Milliarden Euro. Zuverlässige Energieversorgung, garantierte Entsorgungssicherheit oder die jederzeit effiziente und abgestimmte Organisation von Infrastruktur, Logistik, Prozessen und Anlagen gehören zum Leistungsspektrum der Gruppe.

Erfahren Sie
mehr über
unsere Lösungen:



SPS 
Swiss Post Solutions

wiederum andere komplett neu aufgesetzt werden – je nach Bedarf und Qualität der bisherigen Umsetzung. Systemparameter wie Lohnarten oder Arbeitszeitpläne sollten im Zuge des Redesigns bereinigt, bestehende Interfaces und Reports jedoch weitestgehend beibehalten werden.

Die absehbaren Vorteile lagen auf der Hand. Die Anwender werden nur in geringem Maße belastet, da bestehende Arbeitsprozesse bei gleichzeitigem Schutz der bisherigen Investitionen erhalten bleiben. Die Risiken und Aufwände eines Redesigns fallen im Vergleich zu einer Neuentwicklung deutlich niedriger aus.

Auch organisatorisch erweist sich die Vorgehensweise als attraktiv: Eine Neuverhandlung von Betriebsvereinbarungen – unvermeidbar bei den restriktiveren Möglichkeiten eines komplett standardisierten Systems – erübrigt sich.

Da auch ein kontinuierlicher Zugriff auf alle Stamm-, Abrechnungs- und Archivdaten machbar war, ein Systembruch vermieden werden konnte, die historischen Daten wie bisher komplett verfügbar blieben und auch die Rückrechnungsfähigkeit uneingeschränkt bestehen blieb, fiel Infracore Höchst die Entscheidung nicht schwer.

Erfolgreiche Umsetzung mit „Two-in-the-Box“-Ansatz

Das bestehende System wurde in ein unabhängiges Entwicklungssystem mit eigenem Mandanten überführt. Auf Basis einer Leistungsbeschreibung und eines darauf aufbauenden Lösungskonzepts wurde in neun Arbeitsgruppen definiert, welche Systembereiche wie zu bearbeiten sind.

Die Arbeitsgruppen waren mit je einem Experten seitens Infracore Höchst und SPS besetzt und deckten die Themenfelder im Personalmanagement vollständig ab. Angefangen bei der Entgeltabrechnung über das Organisationsmanagement bis hin zur Rückstellungsberechnung: In jedem Themenfeld

entwickelte man in Zusammenarbeit mit Fachkollegen, Betriebsrat und Geschäftsleitung sowie in intensiver Abstimmung mit den anderen Teams den jeweils effizientesten Lösungsansatz für die Prozesssituation.

Dabei stellten auch organisatorische Lösungen immer eine Option dar. Betraf eine Standardabweichung lediglich eine sehr kleine Personengruppe, erschien es sinnvoller, dafür einmalige Lösungen zu finden, statt die Besonderheit aus der Vergangenheit in die Zukunft des Systems zu transferieren. Die Steuer-, Sozial- und Arbeitsrecht-Expertise der SPS sowie die guten Kontakte zu den Tarifpartnern und Pensionskassen kamen der Infracore Höchst auch sehr zugute. Beispielsweise lieferte SPS das notwendige Zahlenmaterial zur Vereinheitlichung von Ausgleichszahlungen, so dass sich der Betriebsrat schnell ein umfassendes Bild über die konkreten monetären Auswirkungen für die betroffenen Mitarbeiter verschaffen und innerhalb kurzer Zeit eine Entscheidung gefällt werden konnte.

Eine der technischen Herausforderungen bestand darin, das alte System rückrechnungsfähig zu halten und parallel das neue zu implementieren und in Betrieb zu nehmen, um eine Datenmigration zu vermeiden. Im Zuge eines kontinuierlichen Prozesses wurde daher die alte in die neue Welt überführt. Nachträgliche Gehaltserhöhungen oder andere Änderungen, die eine Rückrechnung erforderlich machen, können problemlos für Zeiträume durchgeführt werden, die lange vor der Inbetriebnahme im Mai 2018 liegen.

Der extrem kurze Zeitraum, der zur Beseitigung der letzten Fehler nach Inbetriebsetzung nötig war, bestätigt die Richtigkeit der Entscheidung für den hybriden Ansatz ebenso wie die geringe Bindung von Personalkapazitäten von Infracore Höchst im Rahmen des Projektes. Alle wesentlichen Geschäftsprozesse im Bereich Personal sind durch die neue Umsetzung mit SAP HCM abgedeckt und da viele Arbeitsprozesse beibehalten wurden, ließen sich die Aufwände seitens der HR Mitarbeiter geringhalten.



15 %
reduzierte
Betriebspreise
pro Stammsatz

Das positive Kosten-Nutzen-Verhältnis der Umsetzung wirkt auch nachhaltig. Nicht zuletzt wegen der höheren Systemqualität sowie der vereinfachten Wartbarkeit dank Konsolidierung und Standardisierung sanken die Betriebspreise pro Stammsatz um 15%.



0 Aufwand
für Datenmigration bei Rückrechnung