

HR-Revolution durch die Cloud

Case Study: Vallourec



 **CorporateLeaders**
BUSINESS TRANSFORMATION NETWORK



IN PARTNERSHIP WITH



IHREM ERFOLG VERPFLICHTET®

Der Weg in die Cloud

Vallourec, ein führender Anbieter von Rohren und Rohrprodukten für die Öl- und Gasindustrie, ist ein multinationales Unternehmen mit Standorten in 20 Ländern und 22.535 Mitarbeitern weltweit. Obwohl das Unternehmen seinen Kunden globale Lösungen für die heutigen Herausforderungen im Energiebereich bietet, verfügte es lange Zeit nicht über die nötigen HR-Tools, um HR-Strategien, -Prozesse und -Initiativen weltweit einheitlich umzusetzen.

„Wir lebten noch mit unseren lokalen Systemen, die an die jeweiligen Anforderungen vor Ort angepasst waren“, sagt Philippe Ferrie, Employee Relations Director bei Vallourec, rückblickend: „So besaßen wir verschiedene, auf Länderebene eingerichtete SAP-Systeme und andere Werkzeuge, es gab jedoch keine unternehmensweiten HR-Tools.“

Vor ca. sechs Jahren begannen Ferrie und sein Team zu analysieren, welche HR-Informationssysteme in den einzelnen Landesgesellschaften genau eingesetzt wurden. Gleichzeitig führten sie ein externes Benchmarking durch, um die besten von anderen global tätigen Großunternehmen eingesetzten HR-Lösungen zu identifizieren.

Von der großen ERP-Lösung zur Cloud

Damals hatten Cloud-basierte HR-Systeme noch nicht den heutigen Entwicklungsstand erreicht, erinnert sich Ferrie. Im Trend lagen große, integrierte ERP-Systeme, die entweder von externen Anbietern bereitgestellt oder gelegentlich auch von den Unternehmen selbst intern entwickelt wurden. Doch die Auswahl und Einführung eines neuen ERP-Systems, das die speziellen Anforderungen jedes einzelnen Landes erfüllt, wäre ein langer, komplizierter und kostspieliger Prozess gewesen. Eine interne Eigenentwicklung wäre noch schwieriger gewesen. Keine dieser Lösungen war für Vallourec attraktiv.

„Doch die Auswahl und Einführung eines neuen ERP-Systems, das die speziellen Anforderungen jedes einzelnen Landes erfüllt, wäre ein langer, komplizierter und kostspieliger Prozess gewesen.“

Unternehmenswachstum unterstützen

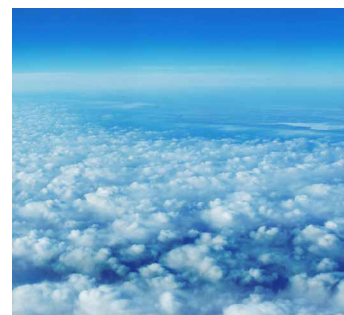
Das Unternehmen entschied sich für ein durchgängiges, Cloud-basiertes HR-Informationssystem, das eine ganze Reihe von HR-Prozessen unterstützt, darunter das Talentmanagement, Leistungsbeurteilungen und die Nachfolgeplanung. Das System deckt aktuell bereits mehr als 10.000 Mitarbeiter ab. Ein separates Cloud-basiertes Learning Management System steht sämtlichen Mitarbeitern zur Verfügung.

Gemeinsame Sprache, Kultur und Werkzeuge

Laut Ferrie verfügt Vallourec heute über eine „gemeinsame Sprache, gemeinsame Kultur und gemeinsame Werkzeuge“. Dadurch konnten die Personalpolitik und HR-Prozesse des Unternehmens weltweit harmonisiert werden. Die Cloud hilft dem Unternehmen außerdem in der Kommunikation seiner Wachstumsstrategie an die Mitarbeiter. Die von der Gesamtstrategie abgeleiteten persönlichen Zielvorgaben werden über die Cloud verteilt.

Finanzoptimierung

Die HR-Cloud-Technologie wirkte sich auch auf die Finanzen des Unternehmens aus. Nach Schätzung von Ferrie kostet die Einrichtung eines ERP-Systems vermutlich mindestens fünf Mal so viel wie eine Cloud-Lösung: „Hätten wir anstelle der Cloud-Lösung ein großes, weltweites ERP-System für das Management von Talenten, Schulungen und Berichten eingeführt, wären unsere Kosten mehr als gewaltig“, so Ferrie. Zudem seien Cloud-basierte Lösungen durch die geringeren Softwarelizenzgebühren und insbesondere durch die geringeren Implementierungs- und Wartungskosten preisgünstiger als alle anderen Lösungen.





Einsparungen und Entwicklung

Ferrie betont jedoch auch, dass sich Vallourec nicht allein wegen der Kosteneinsparungen im HR-Bereich für die Cloud-Lösung entschieden habe. Noch wichtiger für das Unternehmen war es, eine Lösung zu finden, die sein globales HR-Konzept unterstützt und dafür sorgt, dass die HR-Abteilung als echter Geschäftspartner fungieren kann.

Ausrichtung des Talentmanagements auf die Unternehmensstrategie

Das Cloud-basierte HR-Informationssystem hat eine völlige Umgestaltung der HR-Funktion des Unternehmens vorangetrieben. Diese nutzt jetzt nicht nur weltweit gemeinsame Talentmanagementprozesse, sondern stimmt diese Prozesse auch genau auf die Unternehmensstrategie ab: „Die Tools bieten uns die Möglichkeit, auf Business-Unit-, Regional- und Landesebene unsere sogenannten People Reviews durchzuführen“, erläutert Ferrie.

„Heute haben wir die HR-Funktion so organisiert, dass die HR-Manager der einzelnen Business Units für das Performance- und Talentmanagement in ihren jeweiligen BUs zuständig sind und die Vorgänge über die Cloud überwachen und verfolgen können.“

Informationen unterstützen Strategie

Der Zugriff auf Informationen für ihre jeweiligen eigenen Business Units bietet den HR-Managern die Möglichkeit, Nachfolgepläne und Personalanforderungen untereinander auszutauschen. Außerdem unterstützt er sie bei der Mobilitätsplanung für einzelne Mitarbeiter über unterschiedliche Teile des Unternehmens hinweg.

Wettbewerbsvorteile

HR- und Business-Manager können per Smartphone schnell auf Daten zu sämtlichen Beschäftigten des Unternehmens zugreifen. Dies bedeutet, dass das Unternehmen schnell auf sich ändernde Anforderungen reagieren kann und dadurch einen Vorsprung vor Wettbewerbern erhält: „Wenn ich heute Informationen z. B. über einen chinesischen Kollegen benötige, kann ich in weniger als einer Minute auf sein Profil zugreifen. In der Vergangenheit hätte ich dafür zwischen einem Tag und einer Woche benötigt“, so Ferrie.

Höhere Mitarbeiterzufriedenheit

Da es die Mitarbeiter eines Unternehmens sind, die Wettbewerbsvorteile erzeugen, ist es ebenso wichtig, dass neue Tools auch die Zufriedenheit der Mitarbeiter verbessern. Eine Befragung aus dem Jahr 2013 ergab, dass in den Ländern, in denen die Cloud-Lösung implementiert worden war, die Zufriedenheit mit dem Talentmanagement und anderen HR-Prozessen bei über 60 % lag. Wo dies nicht der Fall war, lag sie bei unter 50 %.

Das ganze Potenzial der Cloud

Philippe Ferrie ist überzeugt davon, dass der Schlüssel für jede erfolgreiche Einführung einer Cloud-basierten HR-Lösung darin liegt, dass sie sich an den Bedürfnissen der Führungsebene orientiert: „Sie muss für den einzelnen Vorgesetzten einfach zu bedienen sein – es darf kein Tool sein, das nur den HR-Mitarbeitern das Leben erleichtert.“

Vallourec: Unternehmensprofil

Tätigkeit: Fertigung von Stahlrohren und anderen Rohrprodukten, hauptsächlich für die Öl- und Gasindustrie, aber auch andere Branchen.

Gründungsjahr: 1957

Sitz: Boulogne-Billancourt, Paris, Frankreich

Internationale Präsenz: Produktionsstandorte in 20 Ländern, darunter Frankreich, Deutschland, Brasilien, China und die USA. Forschungs- und Entwicklungsabteilungen in allen wichtigen Regionen.

Mitarbeiter (2014): 22.535

Website: www.vallourec.com

Über



IHREM ERFOLG VERPFLICHTET®

Arbeitgeber weltweit vertrauen auf die Cloud-basierten Lösungen und Dienstleistungen von ADP®, um ihr wichtigstes Kapital zu managen: ihre Mitarbeiter. Von der Personalverwaltung über die Lohn- und Gehaltsabrechnung bis hin zum Talentmanagement und der Verwaltung von Arbeitgeberleistungen unterstützt ADP seine Kunden mit beispielloser Erfahrung und Expertise bei der optimalen Entwicklung ihres Personals. ADP ist an der NASDAQ notiert und gehört mit heute mehr als 610.000 Kunden in 100 Ländern zu den Pionieren im Human Capital Management (HCM) und in der Auslagerung von Geschäftsprozessen (BPO - Business Process Outsourcing).

www.adp.com



BUSINESS TRANSFORMATION NETWORK

CorporateLeaders ist ein exklusives und unabhängiges Netzwerk, das Führungskräften einen Rahmen bietet, um neue Kontakte aufzubauen oder bestehende Kontakte zu vertiefen, ihr Wissen zu teilen und das Unternehmen in einem sich ständig ändernden Umfeld voranzubringen. CorporateLeaders bietet Beratung, Qualitätsbeurteilung und Qualitätssicherung von Projekten, Networking, Events, Forschung, Neuigkeiten und interessante Einblicke in die Entwicklung von Unternehmensumgestaltung (Business Transformation) in den Bereichen Geschäftsstrategie, Corporate Responsibility, Finanzen und Personalwesen.

www.corporate-leaders.com

CorporateLeaders

Email: info@corporate-leaders.com - Tel: +32 472 434 731

Fax: +32 2 791 9694 - Web: www.corporate-leaders.com