

Neue Organisationskonzepte in SAP

Fit wie eine HR-Datenbank

Die Aufgaben der HR-Abteilungen von weltweit agierenden Unternehmen sind umfangreich: Neben der Erstellung und Pflege von Stellenbeschreibungen und Organigrammen gilt es, die Abteilungen zu strukturieren und eindeutige Zuständigkeiten zu definieren. Eine der am häufigsten genutzten Lösungen ist das SAP-ERP-HCM-Organisationsmanagement.

Von Annemarie Cornus

Gerade in größeren Unternehmen mit Standorten im In- wie im Ausland stehen die Human-Resources-Abteilungen vor der Herausforderung, den Überblick über die besetzten und offenen Stellen zu behalten und die unterschiedlichen Aufgabenbereiche sinnvoll zu strukturieren. Personalarbeit ist längst keine rein administrative Aufgabe mehr. Personaler treiben aktiv moderne Organisationskonzepte und Internationalisierungsstrategien voran. Planungstools für ein einheitliches und transparentes Organisationsmanagement erweisen sich in solchen Fällen als hilfreich, indem sie den personellen Aufbau eines Unternehmens abbilden, disziplinarische Verantwortlichkeiten regeln oder besondere Organisationsformen wie Matrix- oder Dotted-Line-Beziehungen umsetzen. Für eine vereinfachte Abwicklung des Tagesgeschäfts vertrauen

die HR-Abteilungen meist auf Unternehmenssoftware, die dabei helfen kann, für eine einheitliche Kommunikation zwischen den weltweit involvierten HR-Mitarbeitern zu sorgen.

Eine gemeinsame Sprache sprechen

Der Elektronikkonzern Rohde & Schwarz hat bereits seit zwölf Jahren ein SAP-Organisationsmanagement im Einsatz, das zu Beginn vor dem Hintergrund der Entgeltabrechnung eingesetzt wurde. Angesichts stetig wachsender Mitarbeiterzahlen im Zuge nachhaltigen Wachstums und der Internationalisierung wurden ein Redesign der bestehenden Lösung und – im zweiten Schritt – eine Internationalisierung der Strukturen notwendig. Dabei galt es, die mehr als 2000 Jobtitel zu restrukturieren, damit unter anderem ein inhaltlich korrektes Reporting garantiert werden konnte. Für Redesign und Internationalisierung des SAP-Organisationsmanagements nahm der Konzern die Hilfe des auf SAP HCM spezialisierten Beratungsunternehmens Projekto708 in Anspruch. Gemeinsam gingen die beiden Partner zunächst eine Analyse des Ist-Zustands an. „Dabei hatten wir stets unsere Ziele im Kopf: Unsere Datenbank fit zu machen für eine weltweite Nutzung des Organisationsmanagements, workflow-basierte HR-Prozesse sowie für ein kennzahlenbasiertes HR-Controlling – und das weltweit“, erinnert sich Helga Forneck, Leiterin der Fachgruppe Comp & Ben und HR-Services bei Rohde & Schwarz. Projekto708 unterstütz-



» Wir haben es geschafft, das unübersichtlich gewordene System transparent abzubilden. «

Cornelia Breuss, Projektleiterin bei Rohde & Schwarz.



Digitales Oszilloskop RTE von Rohde & Schwarz.

te den Münchner Konzern zudem dabei, eine für die mehr als 80 Standorte einheitliche Terminologie zu definieren. Dabei galt es, einen Kompromiss zwischen betrieblichen Definitionen und dem im SAP-Standard gegebenen Wortgebrauch zu finden. Folgende Punkte sollten dabei berücksichtigt werden:

1. Klare Richtlinien zum Umgang mit der Software
2. Eine stringente Namenskonvention bei den Bezeichnungen aller Objekte im SAP-Organisationsmanagement
3. Einheitliche Prozesse beim Anlegen und Verändern von Organisationseinheiten im gesamten Unternehmen
4. Eindeutige Verantwortlichkeiten für die Datenpflege durch fest definierte Key-User

Unter Berücksichtigung der zuvor genannten Punkte kann sich das Unternehmen mit Abschluss der Projektphase auf zahlreiche Neuerungen und Verbesserungen im laufenden Betrieb freuen.

Mehr Struktur im Arbeitsalltag

Unternehmen, die auf SAP-Organisationsmanagement setzen, machen den ersten Schritt in Richtung moderner Organisationskonzepte. Die Hierarchieebenen, die unterschiedlichen Aufgabenbereiche sowie die Jobbezeichnungen lassen sich mit der Lösung abbilden und auf diese Weise unter anderem ein vereinfachtes und sauberes Reporting durchführen, besetzte, vakante sowie neu zu schaffende Planstellen für eine zuverlässige Personalplanung auswerten sowie Reorganisationen beziehungsweise neue Abteilungsstrukturen planen.

Vorgenommene Anpassungen

Strukturierung der weltweiten Jobs: Durch das Anlegen von Jobfamilien konnten die mehr als 2000 Jobbezeichnungen dreizehn Hauptfunktionen zugeordnet werden, die wiederum auf 140 Spezialisierungsgrade aufgeteilt wurden.

Einführung einer gemeinsamen Sprache: Sämtliche Planstellen werden künftig auf Englisch gepflegt, damit sich selbst über Ländergrenzen hinweg alle Beteiligten einen Überblick über beispielsweise die aktuellen Headcounts und vakanten Positionen verschaffen können.

Benutzerfreundliche Ansicht: Für die betriebsinterne Darstellung von Organigrammen ist das 3rd-Party-Produkt Org.Manager im Einsatz, das eine ansprechendere Visualisierung der Inhalte



Annemarie Cornus ist Medienwissenschaftlerin und arbeitet als freie IT-Journalistin in Hamburg.

zulässt. Die Stakeholder wurden durch die frühzeitige Einbeziehung in das Projekt für die Bedeutung von Strukturen in den Personaldatenbanken sensibilisiert. Beschäftigte, die nicht der IT- oder HR-Abteilung angehören, können auf eine gemeinsame Basis und eine saubere Datenbank vertrauen. Eine genaue Zuständigkeitsverteilung lässt eine einheitliche Pflege der Daten zu und garantiert eine hohe Datengüte. Für das Organisationsmanagement bleibt weiterhin SAP ERP HCM im Einsatz – Rohde & Schwarz vertraut aber auf eine neue und effektivere Struktur des Systems. „Mit dem Redesign der Lösung, welche im März 2014 für alle Standorte in Deutschland vollständig abgeschlossen wurde, hat Rohde & Schwarz es geschafft, das unübersichtlich gewordene System zu standardisieren und transparent abzubilden“, sagt Projektleiterin Cornelia Breuss. In naher Zukunft wird es möglich sein, eine einheitliche Jobarchitektur an allen Standorten konsistent zum Einsatz zu bringen, der dann die Positionen zugeordnet werden können. Waren die einzelnen Standorte in Bezug auf ihre Terminologie bisher allein gelassen, sorgen nun fest definierte Regelungen zum Umgang mit dem System für eine klare Standardisierung. Im Zusammenspiel mit dem org.manager lassen sich Organigramme im Intranet publizieren und allen Beschäftigten zur Verfügung stellen. Das internationale Rollout der überarbeiteten Lösung für sämtliche Standorte im Ausland ist für 2014 geplant – dann können die Mitarbeiter der Personalabteilungen die einzelnen Funktionen ihrer Kollegen weltweit abrufen.

www.projekt0708.de
www.rohde-schwarz.com