



Service Center Personal

PeopleSoft HCM bei der Deutschen Bahn AG

Ein Erfahrungsbericht

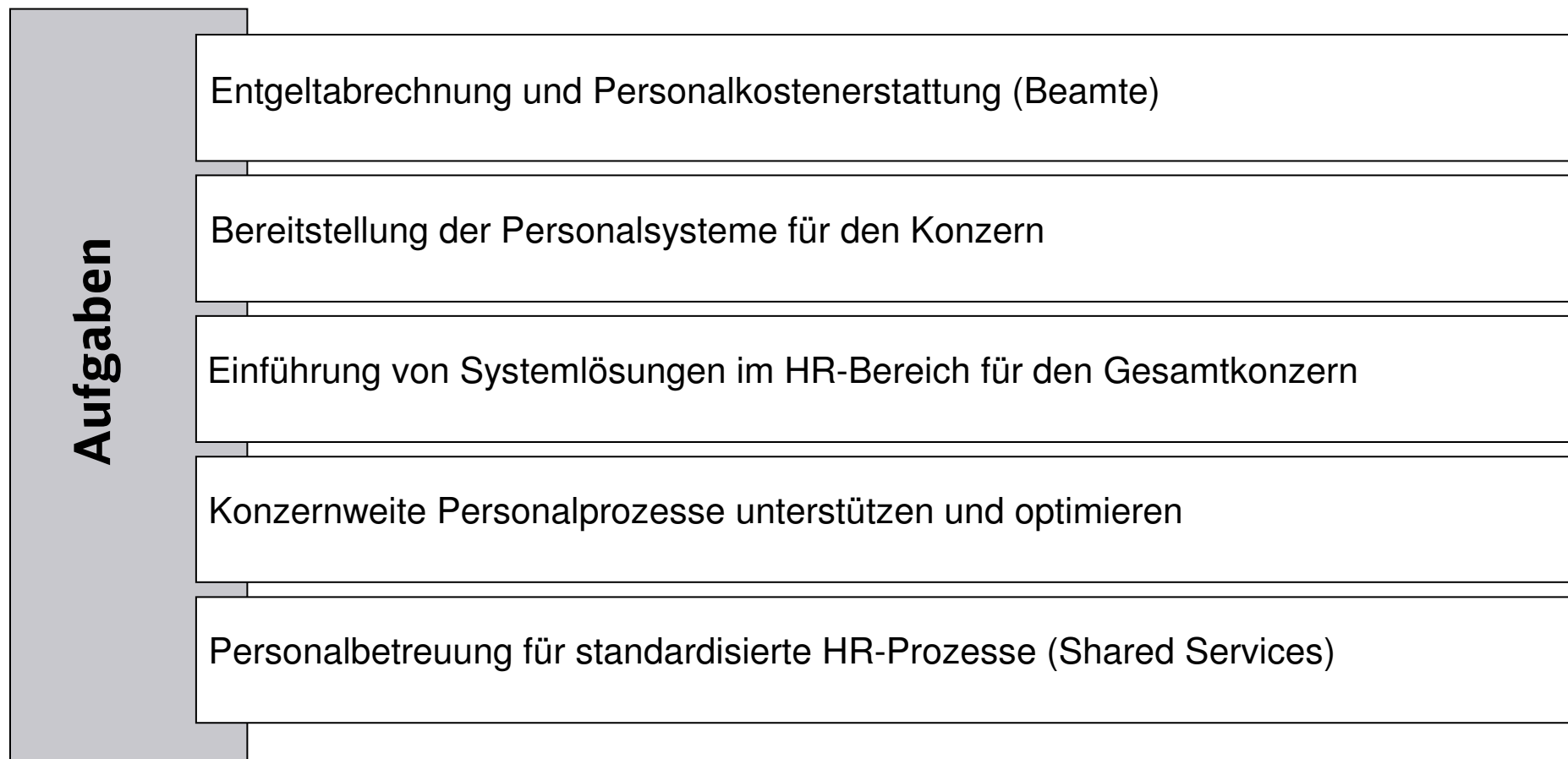
DB Mobility Logistics AG

Service Center Personal

Oliver Fix, PeopleSoft National

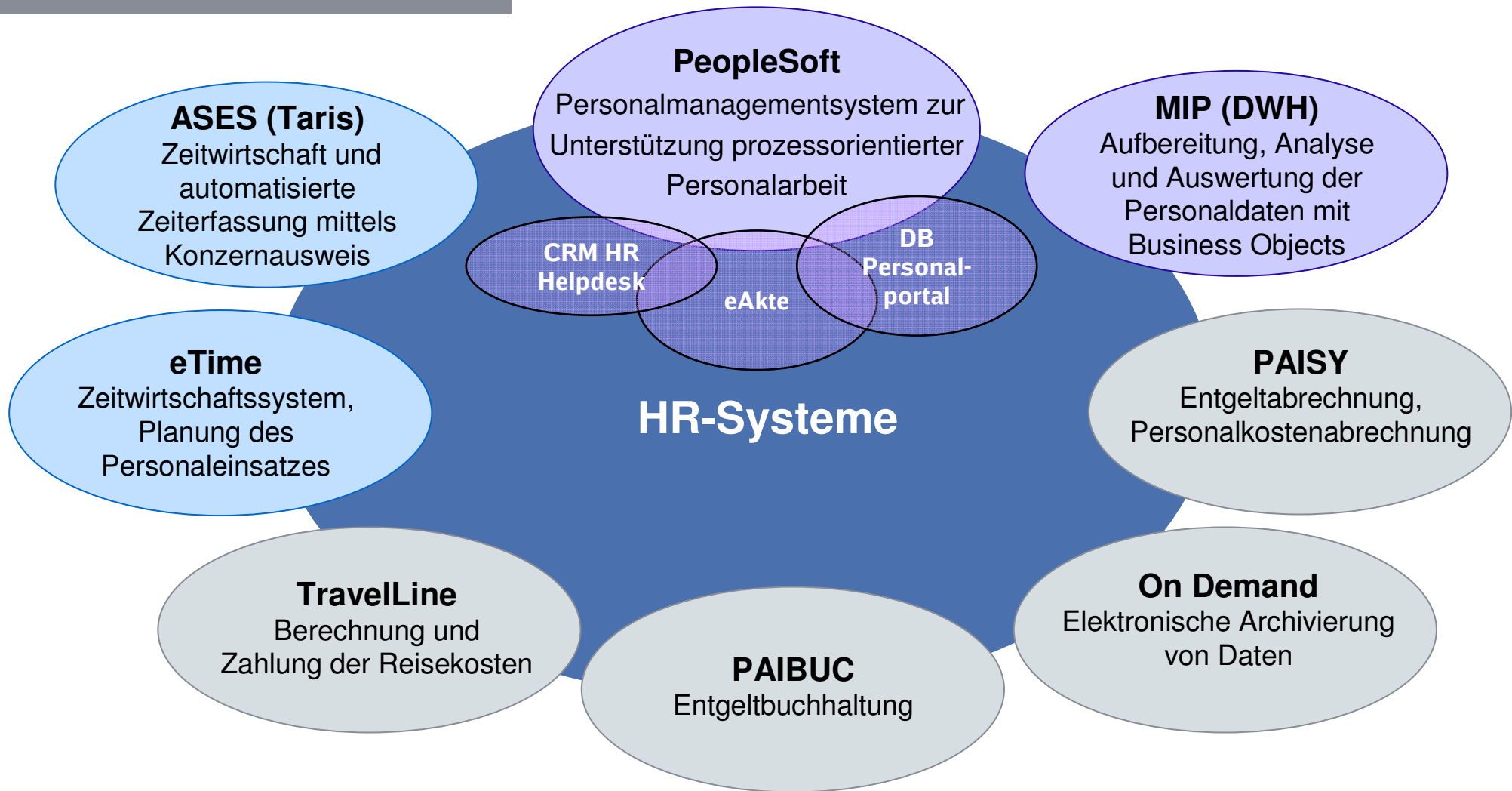
Service Center Personal bei der DB AG

HR-Dienstleistungen aus einer Hand



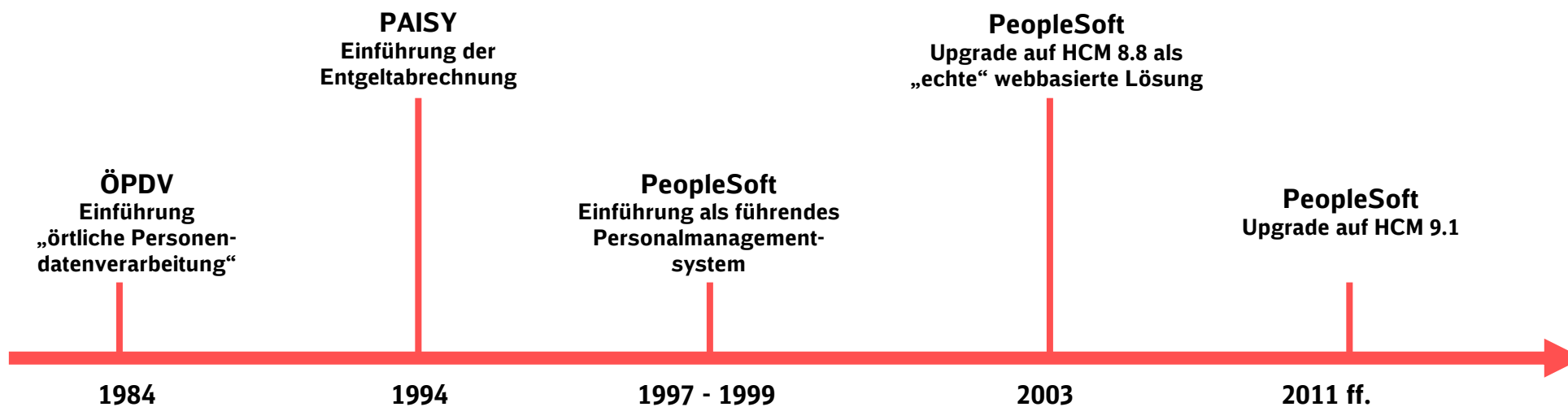
Service Center Personal bei der DB AG

Portfolio der zentralen Personalsysteme



Personalsysteme bei der DB AG

Historie



PeopleSoft bei der DB AG

Mengengerüste

über 300 Change Requests pro Jahr

750 concurrent User

über 5.400 User

150 Rollen

3.000 Änderungen im Personalstamm pro Tag

195.000 Mitarbeiterstammsätze

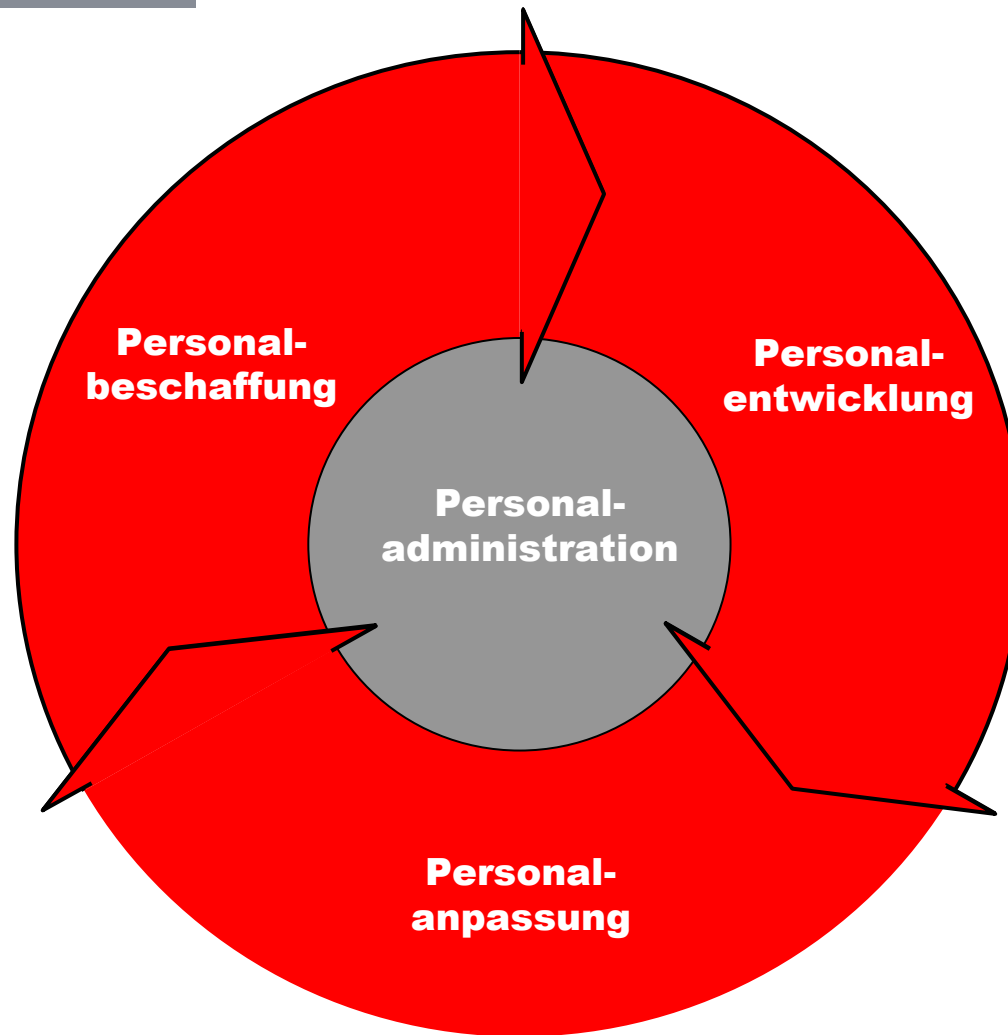
täglich 600 Reports

2.500 Tätigkeitsschlüssel

784 Komponenten

1147 Pages

1.000 eigene Tabellen



Personaladministration in PeopleSoft

Die Basis des Personalmanagement in PeopleSoft HCM

Personaladministration

➔ Personalverwaltung (Stammdatenerfassung und -pflege)

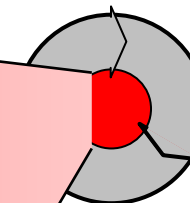
- Einstellung
- Mitarbeitertransfer
- Sozialplan
- Vertragsdaten, Betriebliche Altersversorgung und Direktversicherung
- Beamtendaten vom BEV
- Schwerbehinderungsdaten
- Firmeneigentum
- Jahresabschlussvergütung/-leistung und Einkommensentwicklung
- Altersteilzeit/Vorruhestand
- Rückstellungen

➔ Kartenmanagement

- Bestellung, Bearbeitung und Erstellung von Ausweisen und Karten
- Erstellung von unpersonalisierten Zutrittskarten
- Bilddatenbank für alle Mitarbeiter mit Konzernausweisen
- Erfassung von Zutritts- und Zeiterfassungsdaten

➔ Fahrvergünstigungen

- Erfassung und Bearbeitung von Fahrvergünstigungen
- Berechtigungsausweis, Gutscheine für pers. Freifahrten, Auslandsfreifahrten



Personalentwicklung

Überblick über die Instrumente

Personalentwicklung

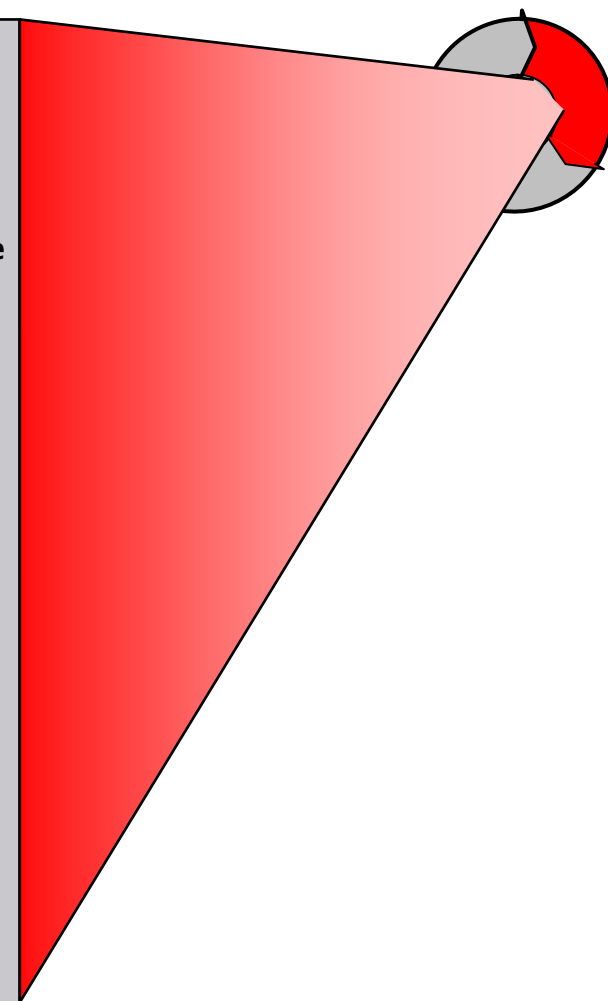
➔ Kompetenzmanagement

- ➊ Planung, Auslastungsoptimierung und Monitoring von sicherheitsrelevanten Pflichtschulungen (→ FIT)
- ➋ Erfassung von Qualifikationsdaten, Zuordnung zu Qualifikationsprofilen sowie Soll/Ist-Abgleiche (Tauglichkeiten, Prüfungen, Kurse, Einsätze) (→ NAQ)
- ➌ Qualifikationen und Nachweisen (Schule, Studium, Ausbildungen, Sprachen, Prüfungen, Tests, Kurse)
- ➍ Entwicklungsplanung dokumentiert die Personal- und Führungskräfteentwicklung im Rahmen der gültigen Konzernbetriebsvereinbarung
- ➎ Kompetenzgespräche
- ➏ Maßnahmenplanung

➔ Mitarbeiter-Führungsgespräche

➔ Bildungsbudgetplanung

➔ Nachfolgeplanung



Projekterfahrungsbericht

Einführung HRMS 7.5 - 1998

<p>Produktbeurteilung</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Sehr gute und integrierte Kernprozesse in der Personaladministration, Time & Labour ➤ Hohe Flexibilität bei der Anpassung vorhandener Funktionalitäten sowie der ➤ Einfache Programmierung von Eigenentwicklungen ➤ Fehlende lokale gesetzliche Anforderungen im System ➤ Mangelhafte Übersetzungen in der Anwendung ➤ Prozesse sehr am US-Markt ausgerichtet
<p>Etablierungsgrad</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Geringe Marktdurchdringung aufgrund starker inländischer Konkurrenz ➤ Keine deutschen Referenzen in dieser Größenordnung
<p>Produktsupport</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Verfügbarkeit deutschsprachiger Berater ➤ Deutschsprachiger Hersteller-Support noch nicht etabliert ➤ Lokale gesetzliche Erfordernisse wurden nicht zeitnah geliefert
<p>Reengineering v. Prozessen</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Projekttrieb Systemkonsolidierung und -harmonisierung ➤ Imitation von alter Systematik ➤ Strikter Change Control-Prozess ➤ Selbstdisziplin beim Customizing

Projekterfahrungsbericht

Einführung HRMS 8.8 - 2003

Produktbeurteilung

- ➔ Neue Möglichkeiten mit neuer technischer Basis (PeopleTools)
- ➔ Sinnvolle Ergänzung von HR mit der Einführung des Enterprise Portals
- ➔ Neue Prozesse insb. im Bereich Personalentwicklung
- ➔ Verstärkter Einsatz von ESS und MSS

Etablierungsgrad

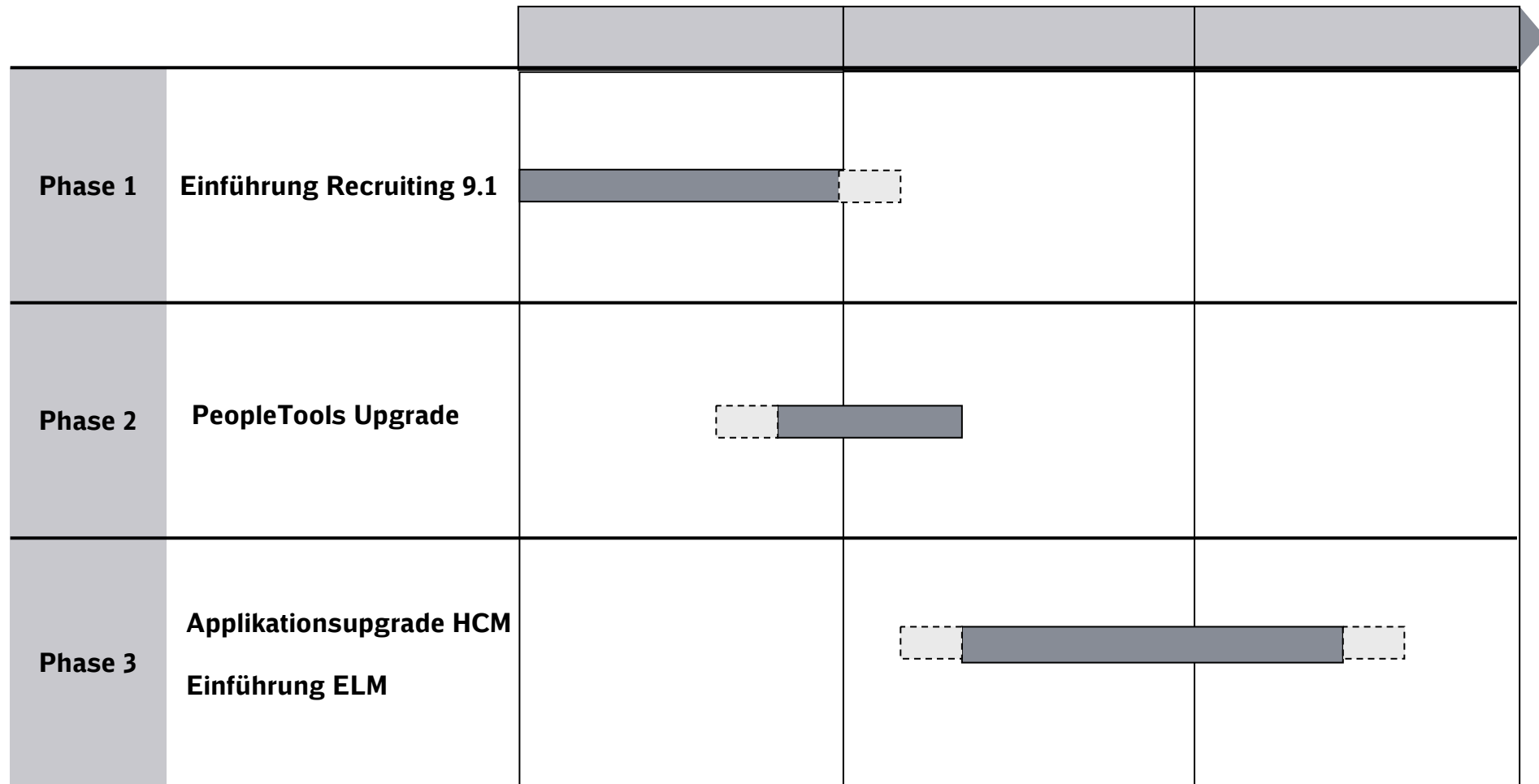
- ➔ Größerer Bekanntheitsgrad
- ➔ Zahlreiche Referenzen von großen bzw. global operierenden Unternehmen
- ➔ User Communities (RUG)

Lessons Learned

- ➔ Kein standardisiertes Upgrade-Vorgehen aufgrund Vielzahl von Customizations
- ➔ Neue Webtechnologien bedeuten gleichzeitig auch neue Risiken
- ➔ Höhere Komplexität der Anwendung erfordert stringente Prozesse in der QS
- ➔ Umsetzung von CI-Vorgaben zwar wünschenswert aber nicht praktikabel

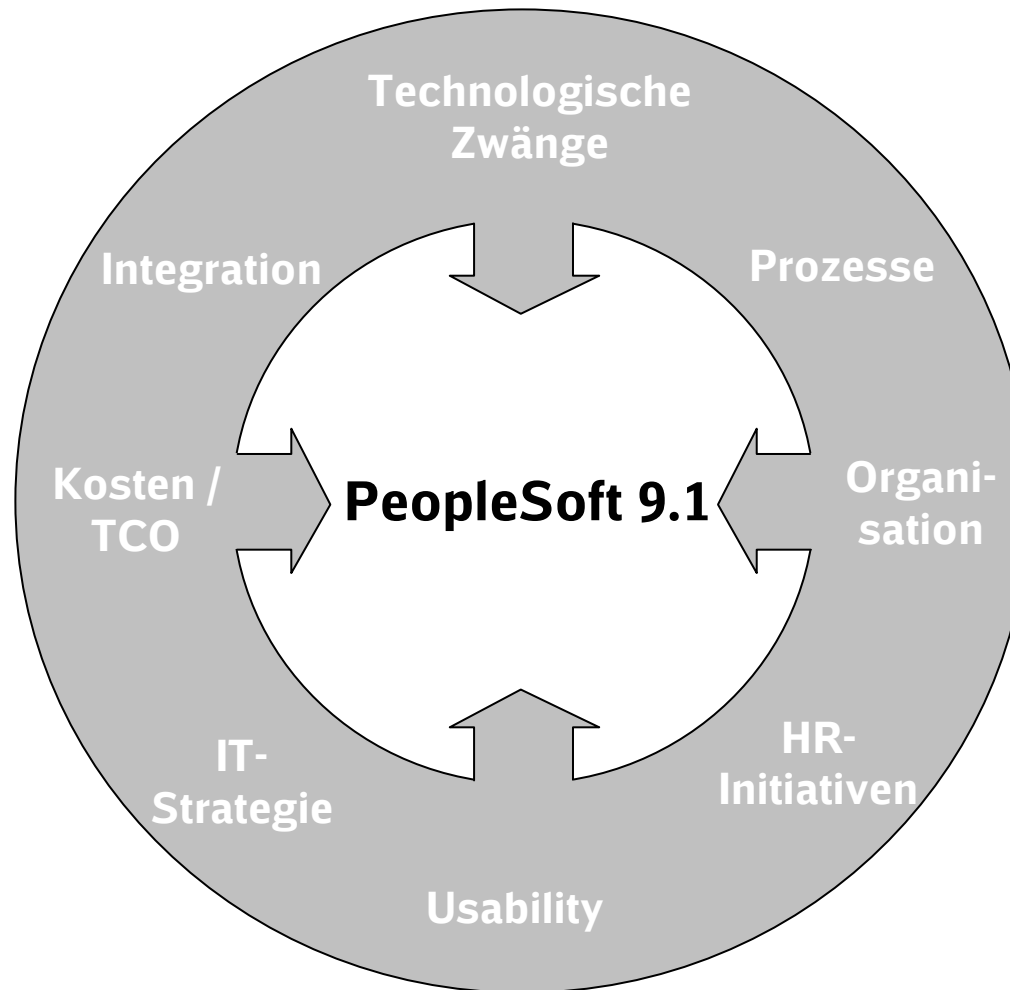
PeopleSoft HCM bei der Deutschen Bahn

Ausblick



Projekttreiber

Beweggründe für das Upgrade



Projekterfahrungsbericht

Upgrade HRMS 9.1

Produktbeurteilung

- ➔ Deutliche Verbesserung in der „Usability“
- ➔ Erweiterung von Portalfunktionalitäten in der HR-Anwendung
- ➔ Neue Prozesse im Bereich Personalentwicklung
- ➔ Auslieferung von projektunterstützenden Tools
- ➔ Hohe Konfigurierbarkeit
- ➔ Integrierte Dokumenterzeugung im Recruiting
- ➔ Teilweise dürftige oder falsche Übersetzungen
- ➔ Fehlendes Transportwesen

Herausforderungen

- ➔ Verlagerung der Aufgaben des Systemintegrators
- ➔ Verlust der Robustheit der Anwendung
- ➔ Integrationen zu anderen PeopleSoft-Produkten/Systemen
- ➔ Standardisierung von hochgradig modifizierten Systemen

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit