

Global HCM Rollout bei der Hellmann Worldwide Logistics GmbH & Co KG A Single Source of Truth for Global HR Reporting in 45 Countries

Ruud Kienhuis und Martina Reinken

Hellmann Worldwide Logistics GmbH & Co KG
Elbestraße 1
49090 Osnabrück

Schlüsselworte

HCM, Human Capital Management, Human Resources, Global Implementation, globale Implementierung, globaler Rollout, Core HR, Employee/Manager Self-Service, iRecruitment, iExpenses, Reporting, APEX

Hellmann Worldwide Logistics GmbH & Co KG

Hellmann Worldwide Logistics hat sich seit der Gründung 1871 zu einem der großen internationalen Logistik-Anbieter entwickelt. Das inhabergeführte Unternehmen beschäftigt 11.684 Mitarbeiter in 56 Ländern. Mehr als 250 Mitarbeiter arbeiten in der IT.

Die Dienstleistungspalette umfasst die klassischen Speditionsleistungen per LKW, Schiene, Luft- und Seefracht, ein umfangreiches Angebot für KEP-Dienste, Supply Chain Management, Branchen- und IT-Lösungen sowie Lösungen im Bereich Recycling, Schulungen und Versicherungen. Hellmann Worldwide Logistics transportiert Güter, Daten und vor allem Know-how. Bereichsübergreifendes Consulting stellt heute eine Ergänzung zu den klassischen Kerngeschäften dar.

Die Oracle E-Business Suite bei Hellmann Worldwide Logistics

HELIOS (**HEL**mann**IN**formation**OR**ganization**S**ystem) steht für ein integriertes IT-System, mit dem Ziel der Harmonisierung der Prozesse über Produkte und Länder hinweg, einfacherer Kommunikation zwischen allen Regionen durch global transparente Informationen sowie die verbesserte Ausrichtung zwischen dem Business und der IS. Die folgende Grafik gibt einen Überblick über die Module der E-Business Suite, die bei Hellmann Worldwide Logistics im Einsatz sind.

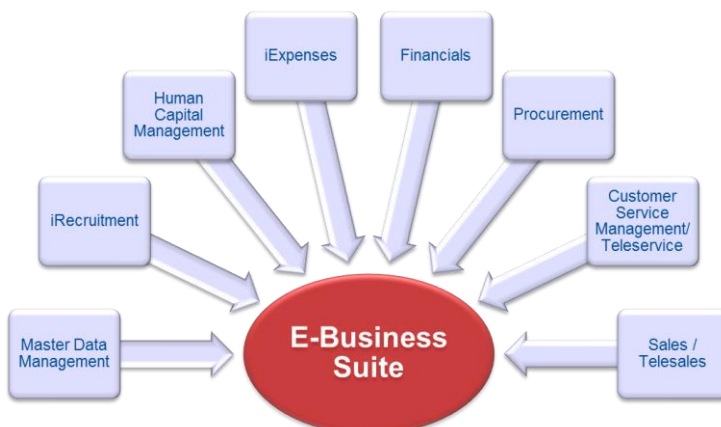


Abbildung 1: Übersicht Module der E-Business Suite bei Hellmann Worldwide Logistics

Die E-Business Suite ist bei Hellmann Worldwide Logistics mit weiteren IT Systemen/Programmen verbunden. Insgesamt wurden bisher mehr als 30 Schnittstellen programmiert und regelmäßig kommen weitere hinzu. Einige Beispiele hierfür sind Schnittstellen zum Lohn- und Gehaltsabrechnungsprogramm Loga, zur Online Stellenbörse StepStone, zur Dispositionssoftware Hellas und Hellogic, zur Controllingsoftware Mercur u.v.m.

Rollout des Human Capital Management Moduls (HELIOS HR) bei Hellmann Worldwide Logistics

Vorgehensweise bis 2013

Der Rollout beinhaltet eine globale HR Lösung mit folgenden Bereichen:



Abbildung 2: Bereiche HELIOS HR bei Hellmann Worldwide Logistics

Die definierten Bereiche erforderten eine Analyse und Implementierung pro Land. Vor allem im Bereich des Absence Managements sind länderspezifische Anpassungen erforderlich gewesen. Auch das *Approval Management* (Genehmigungsregeln) wurde entsprechend den Anforderungen des jeweiligen Landes angepasst. Weiterhin wurden zusätzliche länderspezifische Anforderungen umgesetzt.

In Deutschland wurden zusätzlich iRecruitment als Bewerbermanagementtool und iExpenses für die Reisekostenabrechnung implementiert.

Die beschriebene Vorgehensweise führte dazu, dass es sich als sehr zeitaufwendig darstellte, HELIOS HR in den einzelnen Ländern zu implementieren. Mehrere Jahre nachdem Projektstart standen noch nicht alle relevanten Mitarbeiterinformationen in der E-Business Suite für ein globales Reporting zur Verfügung.

Vorgehensweise ab 2014

Ziel war es nun, möglichst schnell die E-Business Suite als zentrale Quelle für globale Personalstammdaten zu etablieren.



Abbildung 3: Zielsetzungen des globalen HELIOS HR Rollouts bei Hellmann Worldwide Logistics

Das bedeutet, dass in allen Ländern ein globales Organisationsdesign verwendet, eine hohe Datenqualität sichergestellt, globales HR Reporting ermöglicht werden soll und die Informationen einfach an andere Abteilungen wie beispielsweise das Controlling weitergegeben werden können.

Diese geänderte Vorgehensweise hat u.a. zu folgenden Herausforderungen geführt:

- Definition und Entwicklung eines Designs für alle Länder, das die globalen Anforderungen erfüllt
- Sammlung der Personaldaten
 - Wer ist verantwortlich für die Eingabe der Daten?
 - Wo und wie sollen die Daten eingegeben werden?
- Migration der Daten (Wie wird mit bereits angelegten Mitarbeitern/ Usern umgegangen?)
- Umgang mit länderspezifischen Feldern in der E-Business Suite
- Definition und Unterstützung eines Prozesses zur Sicherstellung der Datenqualität auch nach der Einführung

Um diese Herausforderungen zu lösen, haben sich Anforderungen und Aufgaben an die Organisation ergeben. So wurden alle Länder frühzeitig gebeten, verantwortliche Personen zu nominieren, die im Vorfeld die bisherigen Daten überprüfen, die aktuellen Daten für die Migration vorbereiten und zukünftig für die Pflege der Personalstammdaten in der E-Business Suite zuständig sind. Des Weiteren ist mit der Einführung der globalen Lösung für die Mitarbeiterstammdaten eine Person für die Sicherstellung der Datenqualität beauftragt worden. Zur Unterstützung bei dieser Aufgabe sind Genehmigungsregeln und Reports definiert und implementiert worden.

Aus technischer Sicht sind in Bezug auf die Konfiguration der E-Business Suite verschiedene Anpassungen vorgenommen worden. Beispiele hierfür sind die Zuordnung von *Business Groups* und *Localizations* für jedes Land (*Foundation Setup*). Mit Hilfe von Flexfeldern (*Descriptive Flexfields*) sind die Organisationen so angelegt worden, dass ein Reporting auf Organisationsebene möglich ist. Anstelle von *Forms* werden html-basierte Seiten für die Eingabe und Pflege der Personalstammdaten verwendet. Standardmenüs und Funktionen wurden dupliziert und mit unternehmensstandardisierten Namenskonventionen versehen. Die vorgenommenen Personalisierungen haben hauptsächlich auf Funktionsebene stattgefunden und wurden in einem Patch zusammengefasst. Dieser Patch wurde auf unterschiedliche Instanzen eingespielt, sodass die Personalisierungen nicht manuell auf den unterschiedlichen Testinstanzen vorgenommen werden mussten. Die ursprünglichen *Workflow* Prozesse wurden kopiert und mit entsprechenden AME Regeln angepasst.

Als Reporting Tool für alle Reports, die mit dem globalen Rollout implementiert wurden, wird APEX verwendet. In Bezug auf die Datensicherheit wurden die Reports so implementiert, dass jedes Land ausschließlich die Mitarbeiterstammdaten dieses Landes sehen kann. Zusätzlich besteht die Möglichkeit, für einen spezifischen Personenkreis auf globaler oder regionaler Ebene Auswertungen durchzuführen.

Fazit

Am 01. April 2014 sind 32 Länder bei Hellmann Worldwide Logistics mit einer vereinfachten HR Lösung live gegangen, die es der lokalen Personalabteilung ermöglicht, ihre Personalstammdaten selbst in der E-Business Suite einzugeben und zu pflegen. Die Bereiche *Absence Management* und *Performance Management* wurden in diesen Ländern zunächst nicht implementiert.

Für die erfolgreiche Implementierung von HELIOS HR in den verschiedenen Ländern bei Hellmann Worldwide Logistics sind folgende Punkte von zentraler Bedeutung gewesen:

- das Commitment
 - zwischen dem globalen HR Verantwortlichen und dem verantwortlichen Projektteam der IT
 - innerhalb des Projektteams der IT
 - zwischen den globalen und lokalen HR Verantwortlichen
- klare Anforderungsdefinitionen

- Strukturen, die einen globalen Rollout ermöglichen
- globales Organisationsdesign
- verständliche und eindeutige Kommunikation mit allen Beteiligten

Die Implementierung dieser Lösung wurde ohne zusätzliche externe Beratung durchgeführt.

Mit der Einführung dieser globalen Lösung ist es möglich, dass die Länder, die vorher mit einer erweiterten Lösung ausgerollt wurden, diese auch weiter nutzen können. Durch die Implementierung einer Lösung, die für alle neuen Länder im Wesentlichen identisch ist und lediglich einen geringen Pflegeaufwand erfordert, entfielen intensive länderspezifischen Schulungen, wodurch eine rasche Ausrollung möglich gewesen ist.

Diese Lösung ermöglicht es, jederzeit aktuelle und exakte weltweite Mitarbeiterzahlen aufrufen zu können. Die eingeführten globalen und lokalen Reports liefern eine schnelle Übersicht über die Mitarbeiterdaten und lassen verschiedene Auswertungen zu, wie beispielsweise die Auswertung und den Vergleich der Terminierungsgründe in unterschiedlichen Ländern.

Die implementierte Lösung ermöglicht eine einfache Eingabe und Pflege der Personalstammdaten, wobei die Eingabe in den einzelnen Ländern selbst erfolgt aber global überprüft wird.

Des Weiteren können die erforderlichen Daten zu *Headcounts* und *FTEs* auf Kostenstellenbasis sehr einfach und regelmäßig an das Controlling übergeben werden.

Außerdem ist es nun einfacher und schneller möglich, mehreren Ländern gleichzeitig zusätzliche Funktionen anzubieten.

Kontaktadresse:

Ruud Kienhuis
 Hellmann Worldwide Logistics GmbH & Co. KG
 Elbestraße 1
 49090 Osnabrück

Telefon: +49 151 2034 0069
 E-Mail ruud.kienhuis@de.hellmann.net
 Internet: <http://www.hellmann.de>