

ÜBER 7-ELEVEN AUSTRALIA

7-ELEVEN AUSTRALIA

- Landesweit führende Kette von Convenience Stores mit hohem Franchising-Anteil
- Mehr als 700 Filialen in Victoria, NSW, ACT, Queensland und Western Australia
- Sitz in Melbourne, mehr als 9.000 Beschäftigte in Australien



HERAUSFORDERUNGEN

Seit seiner Gründung vor 43 Jahren arbeitete 7-Eleven mit denselben Personalsystemen und -prozessen. Sämtliche Vorgänge fanden manuell und auf Papierbasis statt. Die einzelnen Systeme waren fragmentiert und nicht miteinander verknüpft. Es gab keine zentrale Quelle für Mitarbeiterdaten als Basis für fundierte geschäftliche Entscheidungen. Die Daten waren oft unvollständig und die Reportingfunktionen eingeschränkt und zeitraubend.

„Wir hatten keinen richtigen Überblick über unsere Belegschaft“, beschreibt Christine Davall, Head of HR Performance bei 7-Eleven Australia, die Ausgangslage.

„Die Anzahl der festangestellten, befristeten, über eine Agentur beschäftigten oder externen Mitarbeiter ließ sich nicht kurzfristig abrufen. Ich hatte keine Informationen darüber, wo diese Beschäftigten arbeiteten, seit wann sie bei uns waren, welches Geschlecht, welche Fähigkeiten und Qualifikationen sie hatten, welche Diversitätsmerkmale sie erfüllten, welche berufliche Zielsetzungen sie hatten oder welche Berufserfahrung sie aufwiesen. Wenn jemand in unserem Filialnetzwerk an einen anderen Ort wechselte oder die Arbeitsstunden änderte, mussten zahlreiche Papierformulare ausgefüllt werden. Viele Aufgaben wurden dabei doppelt ausgeführt.“

Um weiterhin führend im Convenience-Bereich zu bleiben und das für 2030 gesteckte Ziel von einer Milliarde Kundentransaktionen zu erreichen, benötigte 7-Eleven eine bessere Lösung für Personalmanagement und Mitarbeitereinbindung.

7-Eleven wollte sich aufschlussreiche Erkenntnisse über das Unternehmen verschaffen und den Mitarbeitern ermöglichen, eigenständig zu handeln. Dazu musste nicht nur die HR-Abteilung transformiert werden. Das Ziel bestand darin, das gesamte Unternehmen unter der Federführung von HR zu transformieren. 7-Eleven wollte die Produktivität steigern, fundiertere Entscheidungen treffen und eine einzigartige Mitarbeitererfahrung schaffen.

WARUM WORKDAY?

Das Unternehmen war auf der Suche nach einer bewährten, nahtlosen, cloudbasierten End-to-End-Lösung mit sicherer Integration in das eigene Entgeltabrechnungssystem und der Fähigkeit zur Integration in die vorhandene Middleware von Mulesoft. Es benötigte eine Lösung mit einer außergewöhnlichen, intuitiven Anwendererfahrung und Unterstützung von Echtzeit-Daten sowie Funktionen für den mobilen Einsatz.

„Wir waren auf der Suche nach einem Partner, der kontinuierlich an der Verbesserung seiner Lösung arbeitet und so für Verbesserungen in unserem Unternehmen sorgt – mit Funktionen für Datensicherheit, erweiterten Analysen und einer Skalierbarkeit, die unseren geschäftlichen Anforderungen gerecht wird“, erläutert Christine Davall.

„Wir entschieden uns letztlich vor allem deswegen für Workday, weil sich das Team bei der Ausschreibung intensiv über unser Geschäft informierte. Es ging Workday nicht nur darum, ein Produkt zu verkaufen. Die Mitarbeiter zeigten sich bescheiden, kenntnisreich und kundenorientiert. Außerdem hatte Workday ein hervorragendes, umfassendes Produkt, das bereits vielfach erfolgreich in andere Systeme integriert wurde und von dem wir wussten, dass es uns beim Erreichen unserer strategischen Ziele unterstützen und unser Unternehmen voranbringen würde.“

VORTEILE

Nach der ersten Phase der Workday-Implementierung profitiert 7-Eleven bereits von folgenden Vorteilen:

- Eine zentrale Ansicht der Mitarbeiterdaten
- Schnelle, einfache Compliance-Funktionen zur Unterstützung der Mitarbeiter bei Visa-Angelegenheiten
- Eine optimierte, digitalisierte, benutzerfreundliche Mitarbeitererfahrung
- Selfservice-Funktionen für Manager und Abteilungsleiter
- Transparente Daten mit leistungsstarken, erweiterten Analyse- und Reportingfunktionen
- Bessere Entscheidungsprozesse im Bereich Talententwicklung und -performance

Workday steht mit unseren Unternehmenswerten in Einklang. Das Team ist ambitioniert, kundenorientiert und innovativ. Außerdem waren wir überzeugt, dass wir mit Workday kontinuierlich Verbesserungen erzielen würden.

—Christine Davall, Head of HR Performance,
People and Communications, 7-Eleven Australia

WORKDAY-ANWENDUNGEN



Human Capital Management



Recruiting



Learning

ERGEBNISSE

BESSERE MITARBEITERERFAHRUNG

Nur vier Monate nach der Umstellung wird das neue System bereits sehr gut von den 7-Eleven-Mitarbeitern angenommen – dank einer verbesserten Benutzererfahrung insbesondere auf Mobilgeräten. Recruiting, Onboarding, Performance-/Zielfestlegung und ESS-Geschäftsprozesse werden häufig genutzt.

„Für unsere Kunden haben wir im digitalen Bereich bereits viele Innovationen eingeführt. Jetzt können wir diese Erfahrung auch unseren Mitarbeitern bieten. Wir möchten nicht, dass unsere Mitarbeiter Papierformulare oder Tabellen ausfüllen müssen. Stattdessen sollen sie bei allen Tools, die sie nutzen, vom Onboarding über Schulungen bis hin zur Weiterentwicklung, vom digitalen Wandel profitieren. Wir sind davon überzeugt, dass wir unsere Beschäftigten mit einer guten Mitarbeitererfahrung länger an das Unternehmen binden können“, betont Davall.

Für uns ist Workday ein Partner für innovative Personaltechnologielösungen. Mit seinem agilen Mindset steht Workday für kontinuierliche Verbesserung und ergänzt unsere Personalstrategie, bei der die Endanwender im Mittelpunkt stehen.

—Christine Davall, Head of HR Performance,
People and Communications, 7-Eleven Australia

BESSERE PERFORMANCE

Die Lösung von Workday ermöglicht den Managern und Abteilungsleitern von 7-Eleven den Zugriff auf ein neues Modul für Reporting, Analysen, Learning, Performance und Talentmanagement. Die nun verfügbaren und in einem zentralen System vorhandenen Daten helfen 7-Eleven dabei, die eigenen Fähigkeiten zu erweitern. So erhalten Teammitglieder Zugriff auf Entwicklungschancen und können sich auf klare Performanceziele konzentrieren. Vordenker nutzen das Performance-Modul intensiv dazu, Teammitgliedern die Ziele zu verdeutlichen, die erreicht werden sollen.

Aus Sicht der Filialleitung vereinfacht Workday das Teammanagement und macht viele administrative Aufgaben überflüssig. „Filialleiter können sich stärker auf eine ansprechende Erfahrung für ihre Mitarbeiter und insbesondere auf das Performance- und Talentmanagement konzentrieren“, erläutert Davall.

ECHTER MEHRWERT

„Viele Personalverantwortliche scheuen die Kosten einer Lizenz. Dabei müssen sie die Kosten über den gesamten Produktlebenszyklus betrachten“, so Davall. „Bei einigen Anbietern ist der Einstieg kostengünstig, aber später explodieren die Kosten

für Zusatzzmodule. Es geht nicht nur um die Lizenzgebühren, sondern auch darum, wie viele Mitarbeiter nach dem Deployment für den internen Support der Lösung benötigt werden. Wie viel Support muss kontinuierlich bereitgestellt werden? Wie leicht lassen sich Prozesse neu konfigurieren und erweitern, wenn sich die geschäftlichen Anforderungen ändern? Wie hoch sind die Kosten für zusätzliche Patches bei anderen IT-Systemen? Welche Herausforderungen ergeben sich bei Regressionstests? Zahlt sich die Investition auf lange Sicht aus? Lässt sich das Produkt auch in Zukunft mit anderen wichtigen Systemen wie Personalplanungs- oder Finanzlösungen verwenden? Man möchte nach dem Kauf eines Autos auch nicht erfahren, dass die Radkappen extra berechnet werden.“

ENTSCHEIDUNGEN MIT MEHRWERT

Einer der wichtigsten Vorteile besteht für 7-Eleven darin, fundierte, datengestützte Entscheidungen treffen zu können.

„Wir stellen bereits reale Cashflow-Vorteile fest, beispielsweise beim Management von Urlaubskonten und beim Umgang mit Unterbesetzungen. Über die Weihnachtsfeiertage hatten wir schnell einen Überblick über die genehmigten Urlaubsanträge. Mit unseren alten Systemen war eine solche schnelle und zuverlässige Momentaufnahme nicht möglich“, berichtet Davall.

„Vor der Einführung von Workday wäre mein Team wochenlang damit beschäftigt gewesen, unsere Abwesenheitszahlen und die Mitarbeiterverteilung nach Bundesstaat anzuzeigen. Jetzt habe ich direkten Zugriff auf die Daten und kann innerhalb weniger Minuten genaue Berichte für die Unternehmensleitung erstellen.“

„Früher folgte unsere Personalbesetzung einem reaktiven Modell, bei dem es einzige und allein darum ging, Filialen bzw. Schichten zu besetzen. Jetzt ist unsere Strategie viel proaktiver. Uns beschäftigen jetzt Fragen wie: Haben wir Personal mit geeigneten Qualifikationen, die in dieser bestimmten Filiale benötigt werden? Sind unsere Mitarbeiter motiviert? Sind wir langfristig an unseren Mitarbeitern interessiert oder gehen wir davon aus, dass sie nur kurze Zeit bei uns bleiben und sich dann beruflich neu orientieren?“, fragt Christine Davall.

Mit Workday als idealem Partner sind der Zukunft unseres Unternehmens keine Grenzen gesetzt. Ich bin überzeugt, dass diese Partnerschaft unser Geschäft transformieren und uns helfen wird, australischer Marktführer im Bereich Convenience Stores zu bleiben.

—Christine Davall, Head of HR Performance,
People and Communications, 7-Eleven Australia



Workday | Telefon: +49 (0) 89 21093215 | workday.de