

ÜBER CLUB MED

Club Med

- 69 Resorts weltweit
- 1,561 Milliarden € Umsatz im Jahr 2018
- Rund 25.000 Mitarbeiter



HERAUSFORDERUNGEN

Um im wettbewerbsintensiven Tourismus- und Gastgewerbe auch in Zukunft an der Spitze zu bleiben, treibt Club Med seine dynamische Entwicklung weiter voran und eröffnet jährlich drei bis fünf neue Resorts weltweit.

Diese Expansion darf jedoch nicht zulasten des Serviceniveaus gehen. „Der menschliche Aspekt ist ein wichtiger Teil der Strategie von Club Med“, meint Chief Human Resources Officer Sylvie Brisson. Daher muss Club Med gezielte Anstrengungen unternehmen, um das Engagement der Mitarbeiter im Zuge der geschäftlichen Weiterentwicklung aufrechtzuerhalten.

Die vorherige HR-Lösung war für die „Happy Digital“-Strategie von Club Med ungeeignet und trug nicht dazu bei, wertvolle Mitarbeiter zu halten oder die 8.000 neuen Mitarbeiter anzuwerben, die jedes Jahr benötigt werden.

„ Unser Hauptziel ist es, unsere Gäste zu begeistern. Und dasselbe möchten wir auch bei unseren Mitarbeitern erreichen.

—David Gacon, Director of Transformation and Digital HR, Club Med

WARUM WORKDAY?

TRANSFORMATIV, WEGWEISEND, MODERN, UMFASSEND

Club Med hat erkannt, dass eine richtungsweisende Lösung wie Workday die HR-Abläufe transformieren und die Umsetzung der Unternehmensstrategie vorantreiben kann. David Gacon, Director of Digital Transformation and Digital HR bei Club Med, erklärt: „Bei Happy Digital geht es darum, unsere Mitarbeiter durch digitale Technologie besser zu unterstützen. Mit Workday sind wir in der Lage, unsere Ziele zu erreichen.“ Mithilfe von Workday kann Club Med seinen Mitarbeitern den gleichen hochwertigen Service bieten wie die Mitarbeiter den Kunden. „Wir sind überzeugt, dass wir mit Workday unsere Pläne für den digitalen Wandel umsetzen können“, so David Gacon.

Durch den Einsatz von Workday kann Club Med HR-Prozesse unter anderem für Recruiting, Learning und Mitarbeiterbewertungen stärken. Sylvie Brisson betont: „Für uns war es wichtig, mit einem hochmodernen Produkt zu arbeiten. Letztlich von Workday überzeugt hat uns die Tatsache, dass es sich um eine Komplettlösung handelt.“

VORTEILE

Mit Workday vertieft Club Med die Beziehung zu seinen Mitarbeitern. So können sich neue Mitarbeiter bereits vor ihrem ersten Arbeitstag einarbeiten und mit den Kollegen und Prozessen im Unternehmen vertraut machen. Die Manager von Club Med können mit Workday wichtige Personalziele hervorheben, das Fluktuationsrisiko deutlich verringern und dafür sorgen, dass wertvolle Mitarbeiter dem Unternehmen erhalten bleiben. Weitere wesentliche Vorteile:

- Vertiefte Beziehung zu Mitarbeitern
- Längerfristige Bindung wertvoller Mitarbeiter
- Unterstützung der Karriereentwicklung
- Zeit- und ortsunabhängiger Zugriff

WORKDAY-ANWENDUNGEN



Human Capital Management



Expenses



Recruiting



Time Tracking



Learning



Absences

WELTWEITE DIGITALISIERUNG VON HR-PROZESSEN

Workday ist die erste digitale Lösung, die für alle 25.000 Mitarbeiter eingeführt wurde. Es ist die bedeutendste HR-Investition, die Club Med bisher im Bereich der digitalen Technologie getätigt hat, um die „Happy Digital“-Strategie des Unternehmens umzusetzen. So hat der Einsatz von Workday die gesamte Organisation vom transformativen Potenzial der Technologie überzeugt. Mit Workday verfügt Club Med auf Jahre hinaus über eine Lösung, die dem neuesten Stand der Technik entspricht, da die Software zweimal jährlich aktualisiert wird.

” In einer Zeit ständiger technologischer Veränderungen hilft uns Workday, unseren Mitarbeitern weltweit die passende Technologie bereitzustellen.

—David Gacon, Director of Transformation and Digital HR, Club Med

BESSERE TALENTBINDUNG

Club Med stellt sich dem harten Wettbewerb, der angesichts der hohen saisonalen Fluktuation von Arbeitskräften im Tourismus- und Gastgewerbe herrscht. Sylvie Brisson erklärt: „Wir haben saisonbedingt viele befristete Verträge. Als neuer Mitarbeiter in einem Club-Med-Resort ist es mitunter schwierig, sich zu orientieren und zu verstehen, welche Aufgaben man hat und zu welchem Team man gehört. Dank Workday lässt sich jedoch schnell erkennen, mit welchen Kollegen man zusammenarbeitet und wer die Vorgesetzten sind.“

Bereits vor Ende einer Saison kann Club Med feststellen, welche Saisonkräfte für das Unternehmen besonders wertvoll sind. Früher war es schwierig, rechtzeitig an die benötigten Informationen zu kommen. Dazu Sylvie Brisson: „Wertvolle Saisonkräfte erhalten während der laufenden Saison mindestens zweimal ein Vertragsangebot.“

PERSÖNLICHE WEITERENTWICKLUNG ALS MOTIVATION

Die Mitarbeiter nutzen die Learning-Funktionen in Workday, um ihr Fachwissen weiterzugeben und sich von Kollegen über aktuelle Weiterbildungsanforderungen informieren zu lassen. So können sie ihre Karriere planen und voranbringen.

AUFBAU EINER DIGITALEN COMMUNITY

Da Workday die „Happy Digital“-Strategie von Club Med unterstützt, verbreitet das Unternehmen Informationen über mehrere digitale Plattformen. Auf diese Weise wird ein qualitativ hochwertiges digitales Mitarbeitererlebnis geschaffen. David Gacon erklärt: „Veränderungen schreiten immer schneller voran und für den Erfolg des Unternehmens ist es wichtig, dass Daten jederzeit und überall verfügbar sind. Workday bietet unseren Mitarbeitern weltweit genau die passende Technologie.“

” Dank Workday können wir mit der technologischen Revolution Schritt halten. Workday macht die Vorteile der Digitalisierung für alle sichtbar.

—Sylvie Brisson, Chief Human Resources Officer, Club Med