

HR-Prozesse verschlanken und effektiv gestalten

Dietmar Knöss, Global Director Human Resources & Central Services bei PUMA SE erzählt, wieso Workday für ihn die beste HR-Lösung ist.



Dietmar Knöss,
Global Director Human
Resources & Central
Services bei PUMA SE
(Foto: PUMA)

HRP: Können Sie uns kurz Ihre Personalstrategie beschreiben?

Dietmar Knöss: Wir möchten ein Arbeitsumfeld kreieren, in dem unsere Kolleginnen und Kollegen ihr volles Potenzial entfalten können. Wir arbeiten mit ihnen an ihrer persönlichen Weiterentwicklung, sodass sie auf dem Arbeitsmarkt ihre Attraktivität steigern können, bieten aber gleichzeitig ein Arbeitsumfeld, das so einmalig ist, dass sie bei PUMA bleiben möchten. Das erreichen wir dadurch, dass wir (Arbeits-)Räume schaffen, die Innovation und Kreativität fördern und uns als Arbeitgeber hinsichtlich individueller Arbeitsorganisation so flexibel wie möglich zeigen.

HRP: Warum haben Sie sich für Workday als HR-Lösung entschieden?

Knöss: Workday bot uns die Möglichkeit, unsere bereits schlanken HR-Prozess noch effizienter zu machen – und somit sehr effektiv zu gestalten. An der Softwarearchitektur gefiel uns, dass Workday den Mitarbeiter und die Führungskraft in den Mittelpunkt stellt und sich dabei nicht als HR-Administrations-Tool versteht. Darüber hinaus ist der „One solution for all“-Ansatz, also die Zusammenfassung aller Funktionen in einem Tool, der richtige Schritt, die Komplexität für die Hauptnutzer (Mitarbeiter und Führungskräfte) auf ein Minimum zu reduzieren. Daher nutzen wir eine große Palette von Workday-Funktionen (HCM, Talent & Performance, Absence Management, Time Tracking, Recruiting, Learning, Advanced Compensation, Payroll US/CAN).

Im Rahmen der Personalstrategie benutzen wir darüber hinaus die mobile Workday-Lösung. Eine in Workday integrierte digitale Signaturlösung ist gerade in der Vorbereitung, wie auch eine Personalkostenplanung.

HRP: Wie sah oder sieht die digitale HR-Landschaft aus, die Sie ablösen wollen?

Knöss: Wir hatten bisher ein Sammelsurium von verschiedenen Lösungen, die wir nun mit Workday weltweit abgelöst haben oder in Kürze abgelöst werden.

HRP: Was erwarten Sie von einer kompletten Cloud-Lösung?

Knöss: Bei Cloud-Lösungen denkt jeder sofort an Datensicherheit, -verfügbarkeit und an die neue Datenschutz-Grundverordnung. Darüber hinaus stellt sich ebenfalls die Frage, ob man sich in die volle „Abhängigkeit“ von einem Lösungsanbieter begeben möchte. Wir haben die Risiken evaluiert und für uns entschieden, dass diese recht überschaubar sind und die Vorteile klar überwiegen.

HRP: Wie sieht Ihr Umsetzungs- und Implementierungskonzept aus?

Knöss: Wie bereits oben beschrieben sieht das Umsetzungskonzept vor, dass wir eine große Bandbreite von Funktionsbereichen weltweit nutzen werden. Es ist uns gelungen, in etwas mehr als sieben Monaten nach Projekt-Kickoff mit einer großen Anzahl von Funktionsbereichen in 44 Ländern gleichzeitig live zu gehen. Um diese kurze Implementierungszeit zu erreichen, haben uns ein agiler Ansatz beim Projektmanagement und ein relativ kleines Kernprojekt-Team geholfen.

HRP: Wie haben Sie den Betriebsrat in das Projekt eingebunden?

Knöss: Wir hatten den Betriebsrat von der ersten Minute eingebunden und auch am Workday-Fundamentals-Training teilnehmen lassen, um von Anfang an mit offenen Karten zu spielen. Natürlich gab es seitens des Betriebsrats zunächst Bedenken, insbesondere hinsichtlich der Cloud-Lösung und des mobilen Zugangs zu Personaldaten. Wir waren aber in der Lage, in einem offenen Dialog die Bedenken anzusprechen und einen Großteil der Befürchtungen aus dem Weg zu räumen.

HRP: Welche Rolle spielt die Personalabteilung bei der Umsetzung?

Knöss: HR war Initiator, Hauptprojektsponsor und projektverantwortlicher Bereich. Die Realisierung des Projektes wäre aber ohne die tatkräftige Unterstützung insbesondere der Kolleginnen und Kollegen aus dem IT-Bereich nicht möglich gewesen.

IHR PARTNER FÜR WORKFORCE MANAGEMENT

Smarter aufgestellt mit
Zeiterfassung, Bedarfsermittlung
und Personaleinsatzplanung.

ZUKUNFT
PERSONAL
EUROPE 

11. - 13.09.

Halle 3.2
Stand C.16



PUMA Headquarter in Herzogenaurach (Foto: Conné/PUMA)

HRP: Wie wird sich die Personalarbeit durch Workday verändern?

Knöss: Ich war von der ersten Minute von Workday überzeugt und kündigte meiner globalen HR-Community an: „Workday will fundamentally change the way we do HR.“ Im Laufe des Projektes habe ich diesen Satz gefühlt tausendmal wiederholt. Und ich habe recht behalten. Wichtig ist, dass man bereit ist, los zu lassen und seine Prozesse kritisch zu hinterfragen. Dann macht die Verschlinkung der Prozesse auch Spaß, weil die Vorteile für die Gesamtorganisation sichtbar werden.

HRP: Was bringt die neue Lösung für die Mitarbeiter im Unternehmen?

Knöss: Die neue Lösung bringt Transparenz, welche Daten über sie gespeichert sind und Kontrolle darüber, welche Daten sie neben den Stammdaten mit dem Unternehmen teilen möchten. Darüber hinaus reduziert es die Komplexität („one solution for all“) für den Nutzer und erhöht die Geschwindigkeit, in der Dinge erledigt werden können. Durch die mobile Nutzungsmöglichkeit bieten wir auch mehr Flexibilität, HR-Angelegenheiten von dem Ort ihrer Wahl aus erledigen zu können.

HRP: Wie würden Sie Ihre HR-Vision beschreiben?

Knöss: Die HR-Vision folgt den ehrgeizigen Unternehmenszielen. Wichtig ist, dass wir nah am Kerngeschäft sind, unseren Wertbeitrag zum Unternehmenserfolg leisten und uns auch daran messen lassen. Als „People Manager“ stellen wir unsere Kolleginnen und Kollegen in den Mittelpunkt unseres Handelns. Darüber hinaus antizipieren wir gemeinsam mit den Führungskräften die Zukunft, um PUMA organisatorisch zukunftsfähig aufzustellen.

HRP: Herr Knöss, vielen Dank für das Gespräch.

