

Modernisierung der HR- und Personalprozesse im Handel: fünf Fallbeispiele

Das Potenzial von Mitarbeitererfahrung,
Talentoptimierung und integrierter Technologie



Inhaltsverzeichnis

Einleitung	3
ALDO optimiert Skalierbarkeit für ein erfolgreiches Wachstum	4
HR-Strategie bei Franprix im Einklang mit innovativem Retail-Modell der Lebensmittelkette	6
Schnellere Integrationen sorgen für satte Gewinne und Unternehmenswachstum	8
Puma optimiert globale HR-Prozesse mit einer intuitiven Lösung	11
So bringen Personaleinblicke in Echtzeit den positiven Wandel bei Vinted voran	13

Einleitung

In den letzten Jahren waren Veränderungen die einzige Konstante im Handel. Die Unternehmen mussten sich an zahlreiche Umbrüche und disruptive Ereignisse anpassen und waren gezwungen, jeden Aspekt des Betriebs, vor allem im Personalmanagement, auf den Prüfstand zu stellen. Für diejenigen, die darin eine Chance sahen und mit Innovationen reagierten, ging es weiter voran. Jene aber, die passiv blieben, stehen jetzt vor massiven Herausforderungen – sofern sie nicht bereits aufgegeben haben.

Für die fünf Handelsunternehmen, die in diesem E-Book vorgestellt werden, brachte einer neuer Ansatz bei ihren Finanz- und Personalprozessen mit Workday als Partner die Wende. Sie haben nicht nur einen Weg aus der Krise gefunden, sondern befinden sich trotz einer nach wie vor unsicheren Zukunft auf Erfolgskurs.

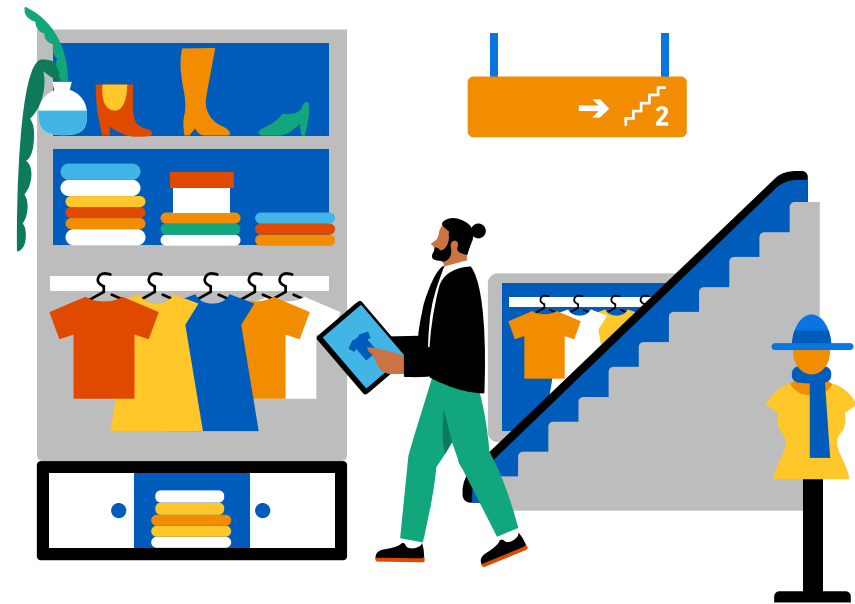
ALDO

franprix 🍎

Mondelēz
International

Vinted

PUMA®



ALDO

ALDO optimiert Skalierbarkeit für ein erfolgreiches Wachstum

Mit seinen unflexiblen Backoffice-Systemen konnte ALDO den geschäftlichen Anforderungen nicht mehr gerecht werden. Letztlich war die starre traditionelle Umgebung mit dem schnellen Wachstum des globalen Unternehmens überfordert. ALDO suchte nach einer globalen Lösung, die sich durch Skalierbarkeit, Talentmanagementfunktionen sowie umfassende Einblicke in Unternehmens- und Personaldaten auszeichnet. 2015 entschied sich das Unternehmen einstimmig für Workday. Ausschlaggebend dafür war die skalierbare Anwendungssuite, die das Wachstum unterstützen würde.

3

Einsparung von 3 FTE
durch effizientere
Entgeltabrechnung

27 %

27 % jährliche
Einsparung bei den
Mitarbeiterausgaben

1

Einsparung von 1 FTE
durch höhere Effizienz
bei Zusatzleistungen

IT-Konsolidierung

ALDO hat von einer traditionellen On-Premise-Lösung mit manuellen Touchpoints auf eine einheitliche cloudnative Lösung umgestellt. Die IS/IT-Rolle im HR-Bereich hat sich weiterentwickelt. So stehen anstelle von Systemwartung und Berichtserstellung strategische Projekte und Innovation im Vordergrund. ALDO profitiert jetzt von Benutzerfreundlichkeit, besserer Performance und Skalierbarkeit sowie einem geringeren Risiko für Ausfälle und die Nichteinhaltung von Vorschriften, etwa im Hinblick auf die DSGVO oder die geltende Steuergesetzgebung.

Prozessautomatisierung

Das Business Process Framework, das verbesserte Datenmodell und die erweiterten Selfservice-Funktionen in Workday haben einen echten Mehrwert für das Unternehmen geschaffen. Neben der Abschaffung von Papierformularen und mehr Effizienz bei Entgeltabrechnung, Zusatzleistungen und Audits gibt es eine Reihe weiterer Verbesserungen, z. B. schnelleres Onboarding für neue Mitarbeiter, einfachere interne Reorganisationen und ein fristgerechter Abschluss des Abrechnungszyklus zum Jahresende.



Reporting und Einblicke

Führungskräfte und Manager verfügen mit Workday über umfassende und handlungsorientierte Echtzeit-Einblicke in die Mitarbeiterdaten. Manager können zeitnah mehrdimensionale Berichte erstellen und so fundierte Entscheidungen über Personalbesetzung, Zielausrichtung und Vergütung unterstützen. Globale, mehrdimensionale Einblicke in Performance- und Vergütungsdaten sorgen intern für mehr Lohngerechtigkeit.

Anwendererfahrung

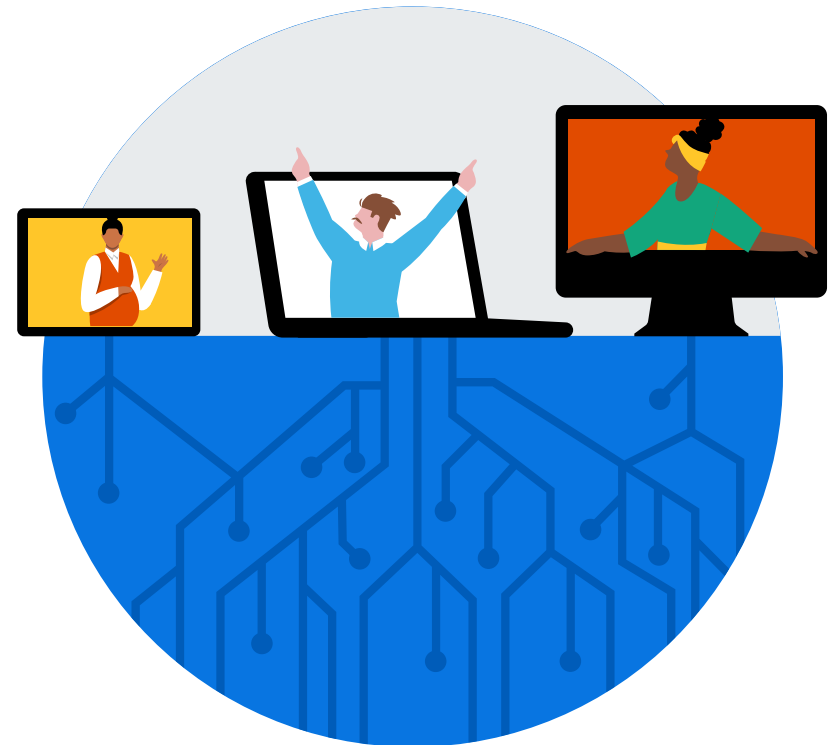
Mit Workday bietet ALDO jetzt eine intuitive Benutzeroberfläche. Neue Mitarbeiter nutzen die Lösung bereits vor dem Onboarding. Dies verkürzt den Onboarding-Zyklus und ermöglicht Kosteneinsparungen. Mit einem zentralen Selfservice-Tool können die Mitarbeiter HR-Aufgaben selbst initiieren und ausführen und damit die HR-Abteilung entlasten. Filialleiter steigern die Produktivität, indem sie auf Echtzeitdaten zu ihren Teams zugreifen und Transaktionen von unterwegs ausführen.

95 %

**95 % Akzeptanz bei
mobilen Funktionen
in Filialen**

30 %

**30 % Produktivitätssteigerung
bei Filialleitungen**





HR-Strategie bei Franprix im Einklang mit innovativem Retail-Modell der Lebensmittelkette

Mit den leistungsstarken, vielseitigen Funktionen und der hohen Anwenderakzeptanz von Workday hat die expandierende Handelskette Mitarbeiterkommunikation und -Engagement entscheidend verbessert.

Für Franprix waren die richtige HR-Strategie und flexible Prozesse entscheidend, um die kontinuierliche Expansion der Handelskette zu fördern. Die HR-Lösung sollte nicht nur zukunftsorientiert sein, sondern auch den gesamten Personalzyklus abdecken sowie umfassende Funktionen für die Mitarbeiterkommunikation, einen einfachen Informationszugang und nahtlose Interaktionen mit der Belegschaft bieten.

Nach der Evaluierung verschiedener Softwareplattformen entschied sich Franprix für Workday. Ausschlaggebend für diese Wahl waren die Anwenderfreundlichkeit und Vielseitigkeit der Lösung. Workday wurde nach einem fundierten Planungsprozess in Phasen eingeführt und unterstützt nun die positive Mitarbeitererfahrung bei Franprix. Dabei passt das Unternehmen seine HR-Prozesse fortlaufend an, um die leistungsstarken Workday-Funktionen für Autonomie und Flexibilität optimal zu nutzen und die Interaktion mit der Belegschaft weiter auszubauen.



HR-Prozesse sind nun Teil der innovativen Unternehmenskultur

Die Transformation der HR-Prozesse durch den Einsatz fortschrittlicher Technologien war für Franprix besonders wichtig, da die HR-Systeme dem ausgezeichneten Ruf des Unternehmens als Innovationstreiber nicht gerecht wurden.

Mit Workday verfügen Jonathan Goldfarb und sein Team nun über ein vielseitiges digitales Gerüst, das die HR-Strategie des Handelsunternehmens unterstützt und eine effektivere und fortschrittlichere Interaktion mit der Belegschaft fördert.

„Vor allem basiert die neue Lösung auf einer konsequent cloudbasierten Architektur“, so Goldfarb. „Sie bietet nicht nur eine besonders ansprechende Anwenderoberfläche, sondern ist darüber hinaus auch für alle Mitarbeiter leicht zugänglich und einfach zu bedienen. Außerdem hat die daraus resultierende, deutlich engere Zusammenarbeit zwischen Information Services- und HR-Abteilung dazu beigetragen, das Risiko isolierter Arbeitspraktiken zu senken und eine umfassend vernetzte Lösung zu implementieren.“

”

Wir können jetzt mit unserer Belegschaft auf umfassende, strukturierte und einheitliche Weise kommunizieren. Ich bin begeistert, dass Workday als effektive Plattform eine solch große Akzeptanz im gesamten Unternehmen genießt.

Jonathan Goldfarb

Director of Recruitment Training and Digital Projects

Franprix

Stärkere Talentbindung

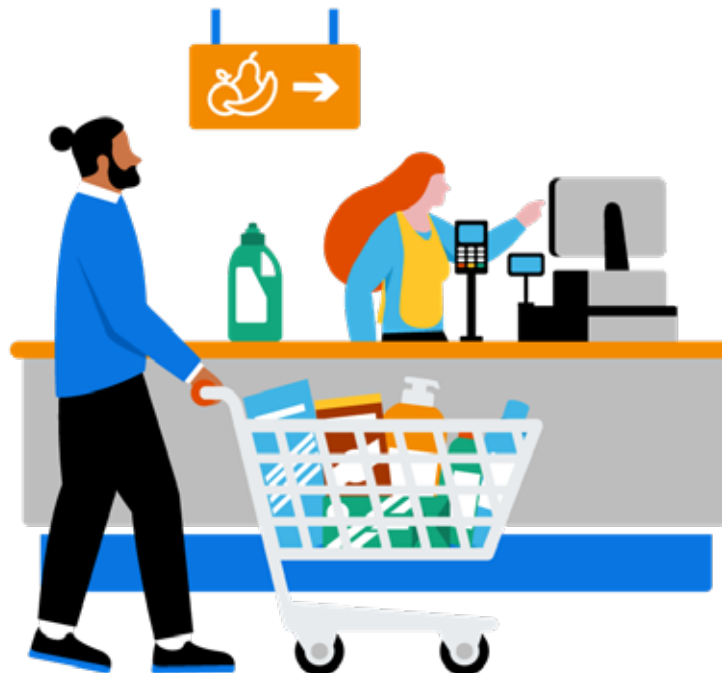
Dank Workday sind die Führungskräfte bei Franprix jetzt in der Lage, auf umfassende, strukturierte und einheitliche Weise mit der gesamten Belegschaft zu kommunizieren.

„Früher hatten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter keinen Zugang zu Tablets oder Smartphones und es gab nur einen einzigen PC pro Filiale“, erinnert sich Goldfarb. „Heute ist das anders. Der Zugriff auf Informationen könnte wirklich nicht einfacher sein und jeder kann jetzt alles per Smartphone erledigen – von der Vereinbarung jährlicher Beurteilungsgespräche bis hin zur Beantragung von Gehaltsvorschüssen und Einschreibungen für Trainingskurse. Aufgrund des einfachen Zugriffs ist die neue Lösung sehr beliebt und auch die Mitarbeiterbindung konnte deutlich verbessert werden.“

Herausforderungen im Handel sicher meistern

Alle Handelsunternehmen stehen vor der Herausforderung, mit den Veränderungen im E-Commerce-Bereich Schritt zu halten. Für Franprix ist es außerdem wichtig, dass die Filialen die Verpflichtungen der Gruppe auf lokaler Ebene erfüllen und sicherstellen können, dass jede Filiale von dynamischen und sich ständig weiterentwickelnden Kundensupport-Funktionen und -Services profitiert.

Workday fördert und unterstützt dieses Retail-Modell, das jedem die Möglichkeit bietet, in der Mitarbeiter-Community aktiv zu werden. „Letztendlich entsteht hier eine neue HR-Kultur“, so Goldfarb. „Entscheidend ist, gut vernetzt zu sein und durch mehr Autonomie innovatives Denken zu fördern. Die Rückmeldungen aus der Belegschaft und die positiven Ergebnisse zeigen deutlich, dass sich diese Ziele mit Workday effektiv umsetzen lassen.“





Schnellere Integrationen sorgen für satte Gewinne und Unternehmenswachstum

Mondelēz hat HR-Daten und eine unternehmensweite Agilität zu zentralen Bestandteilen seiner globalen Aktivitäten gemacht.



- Vereinfachter Datenaustausch zwischen Systemen mit API-Integrationen
- Verkürzung der Integrationszeiten um bis zu 75 %
- Automatisierung sicherer, ereignisbasierter Datenströme
- Senkung der Fehlerquote bei Datentransfers durch vorkonfigurierte Konnektoren

Milka, Toblerone, Ritz und Cadbury. Diese Marken sind in über 150 Ländern in jedem Haushalt zu finden. Sie sind wesentlich bekannter als ihr Hersteller: Mondelēz International, ein *Fortune* 500-Unternehmen mit einem Umsatz von 29 Milliarden US-Dollar, war ursprünglich ein Unternehmenszweig von Kraft Foods.

Aaron Colley, Workday Technology Lead und HR Solution Architect bei Mondelēz International, leitet hinter den Kulissen ein fünfköpfiges Team, das für das HRIS-System des Unternehmens verantwortlich ist. Das Team verwaltet außerdem über 90 automatisierte, meist ausgehende Integrationen mit anderen Lösungen weltweit, darunter 25 für die Entgeltverarbeitung.

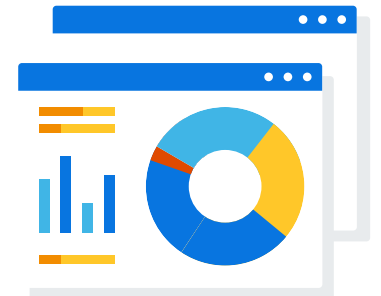
„Vor der Einführung von Workday vor einigen Jahren nutzten wir das intern gehostete HRIS eines namhaften ERP-Anbieters und verzichteten dabei auf Middleware, um die Integrationen so einfach wie möglich zu halten“, so Colley. „Viele dieser Anbindungen basierten auf konventionellen, verschlüsselten Flatfile-Transfers. Dieses Setup ahmten wir in Workday nach, um die Migration nicht abrechnungsbezogener Integrationen während des Deployments zu vereinfachen und das Risiko von Betriebsunterbrechungen beim Go-live zu reduzieren.“

Entgeltabrechnungssysteme – die anspruchsvollsten Integrationen

Die nicht abrechnungsbezogenen Integrationen des Unternehmens teilen sich Workday-Daten mit einer Vielzahl von Systemen für Identitätsmanagement, Reisemanagement (sowohl Buchungen als auch Spesen), Betriebszeiterfassung und Vertriebsmanagement für Nordamerika. „Wir übermitteln außerdem Daten an Recruiting-Systeme, ein Expat-Management-System, ein Aktien- und Equity Management-System und viele andere Lösungen“, erläutert Colley. „Aber die Migration unserer Integrationen für die Entgeltabrechnung war die größte Herausforderung. Früher hatten wir deutlich mehr Entgeltabrechnungssysteme als heute. Deshalb haben wir diese Aufgabe an Deloitte delegiert, unseren Workday Deployment-Partner, und das Team war fantastisch.“

Bei Deloitte gab es einen Experten für das Payroll Effective Change Interface (PECI) von Workday. Dabei handelt es sich um eine Full-Stack-Integration, die den Austausch von Entgeltabrechnungsdaten zwischen Workday und Drittsystemen transparenter macht. Insbesondere Statusänderungen während der Abrechnungsperioden sind damit besser sichtbar. „Alle Aufgaben rund um die Integrationen für die Entgeltabrechnung wurden von Deloitte erledigt. Doch wir verfolgten dabei jeden Schritt und waren bis zum Ende der Deployment-Projektphase in der Lage, die Integrationen selbst zu erstellen und zu verwalten“, so Colley. „So konnten fristgerechte Updates in den nachgelagerten Entgeltabrechnungssystemen sichergestellt und weltweit mehr geschäftliche und organisatorische Agilität erzielt werden.“

Colley und sein Team machen zunehmend von den API-basierten Integrationen Gebrauch, die durch das Workday Integration Cloud-Toolkit ermöglicht werden. Colley bevorzugt dieses Integrationsmodell gegenüber der Übertragung von Batch-Dateien für Datenexporte und -importe. API-Integrationen bieten seiner Ansicht nach eine völlig andere Anwendererfahrung. „Bei der herkömmlichen Dateiübertragung liegt die Hauptarbeit bei uns: Wir müssen die Daten generieren, transformieren und dann an den jeweiligen Konsumenten senden“, erklärt er. „Bei API-Integrationen öffnen wir auf völlig sichere, privilegierte Weise die Türen zu unseren Workday-Daten zu und übergeben den Anwendern einen Schlüssel für bestimmte Datenelemente. Sie rufen die Daten ab, ändern sie und laden sie dann auf ihrem bevorzugten Weg wieder ins System.“



Integrierte Sicherheit gewährleistet Datenschutz

Colley betont, dass die Workday API-Integrationen ein dynamischeres Selfservice-Abonnementmodell für vernetzte Systeme bieten, sein Team jedoch jederzeit die volle Kontrolle über die Daten behält. Diese Tatsache führt er auf das Sicherheitsmodell zurück – das Herzstück von Workday, dem Stammdatensystem des Unternehmens. „Wir arbeiten mit sensiblen Personaldaten, die vertraulich und personenbezogen sind. Daher müssen wir regulieren, was andere sehen können“, erklärt er. „Workday hilft uns dabei. Dank der Automatisierung wird außerdem gewährleistet, dass Updates und Reporting aus einer zentralen Quelle kommen und nicht aus mehreren Systemen mit unterschiedlichen Sicherheitsstufen und potenziellen Sicherheitslücken.“

Laut Colley bieten API-basierte Integrationen vielerlei Vorteile. „Erstens bieten sie ein einfacheres und schnelleres Deployment. Flatfile-Integrationen können bis zu acht Wochen dauern. Unsere API-Integrationen sind hingegen innerhalb von gerade einmal zwei Wochen einsatzbereit. Das bedeutet also eine große Effizienzsteigerung für uns als Team“, sagt er. „Zweitens wird der Datenstrom massiv beschleunigt und kann ereignisbasiert sein, sodass die Daten vernetzter Systeme schneller verarbeitet werden können. Auch die entsprechenden Geschäftsprozesse werden dadurch schneller initiiert.“

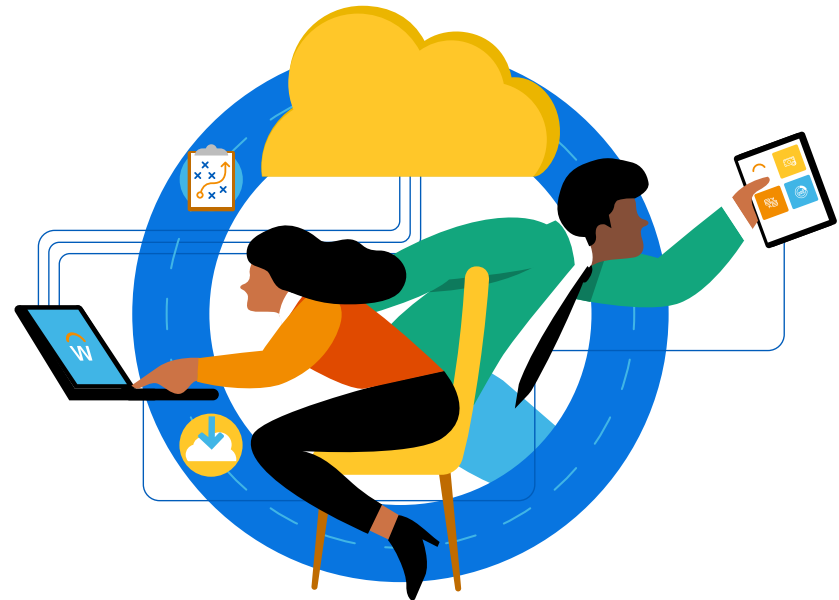
”

Eine zentrale Datenquelle ist für das Unternehmen von Vorteil, da sie die Integrität und Konsistenz aller Reporting-Prozesse gewährleistet, anstatt Berichte aus verschiedenen Datenquellen zusammenzustückeln.

Aaron Colley

Workday Technology Lead und HR Solution Architect

Mondelēz International



Als Beispiel nennt Colley das Identitätsmanagement-System, das derzeit auf einem täglichen Dateitransfer-Feed aus Workday basiert. „Das bedeutet, dass ein Manager frühestens innerhalb von 24 bis 48 Stunden die nötigen Identitätsangaben zu einer Neueinstellung vorliegen hat“, sagt er. „Es wäre großartig, wenn wir diesen Prozess rascher initiieren und sofort eine Antwort erhalten könnten, sodass die Mitarbeiter schneller startklar sind. Viele unserer Legacy-Flatfile-Integrationen könnten von einem Upgrade zu einem API-Modell profitieren. Unsere Prozesse könnten deutlich schneller und dynamischer ausgeführt werden, was letztendlich die betriebliche Agilität verbessern kann.“

Ein dritter wesentlicher Vorteil API-basierter Integrationen ist Colley zufolge eine geringere Fehlerquote. Auch vorkonfigurierte Workday-Konnektoren betrachtet er als nützlich. „Wenn Fehler auftreten, müssen wir die Ursache ermitteln und beheben und dann die richtigen Daten erneut senden“, erklärt er. „Mit unseren API-basierten Integrationen lässt sich die Fehlerquote jedoch minimieren, was uns Zeit spart. Auch ist es beim Modell der vorkonfigurierten Konnektoren vorgesehen, dass die Eigentümer miteinander vernetzter Systeme gewünschte Verbesserungen selbst vornehmen, was ebenfalls eine Zeitersparnis für uns bedeutet.“

Übernahmen statt Technologiebarrieren

Angesichts der Zeiteinsparungen und Effizienzsteigerungen, die Workday API-Integrationen seinem Team beschert haben, freut sich Colley auf die weitere Entwicklung und Migration von Legacy-Integrationen auf API-basierte Modelle. „Indem wir Workday-Daten sicher, dynamisch und in Echtzeit mit vernetzten Systemen austauschen, beseitigen wir Technologiebarrieren“, erklärt er. „Dadurch wird auch unsere geschäftliche Agilität steigen.“

Darüber hinaus betrachtet Colley die API-basierten Integrationen von Workday als Möglichkeit, künftige Fusionen und Übernahmen zu erleichtern. Derzeit arbeitet sein Team an einem Projekt, das aus der Übernahme einer europäischen Großbäckerei entstanden ist. Dessen Aufgabe ist überaus wichtig: das Onboarding von mehr als 5.800 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus über 30 Ländern und Gewährleistung der richtigen Organisationsstruktur und der entsprechenden Genehmigungshierarchie. „Dies manuell zu erledigen wäre ein Albtraum und würde viele Monate dauern, aber mit Workday API-Integrationen und der daraus resultierenden Automatisierung können wir die benötigte Zeit auf wenige Wochen reduzieren“, so Colley abschließend. „Wir werden bei dieser Übernahme vielleicht nicht die höchste Effizienz erreichen, weil sich unser Modell noch im Aufbau befindet, aber in Zukunft wird das möglich sein.“

”

Bei künftigen Übernahmen können wir neuen Mitarbeitern dank Workday automatisch die entsprechenden Organisationen und Berichtsstrukturen zuweisen. Der Wochen dauernde manuelle Prozess gehört damit der Vergangenheit an.

Aaron Colley

Workday Technology Lead und HR Solution Architect

Mondelēz International





Puma optimiert globale HR-Prozesse mit einer intuitiven Lösung

Puma ist in einem wettbewerbsintensiven Umfeld aktiv, in dem es auf Schnelligkeit bei der Innovation, Weiterentwicklung und Markteinführung von Produkten ankommt. Daher ist es entscheidend, dass die richtigen Personen und die richtige Technologie für das Wachstum vor Ort zur Verfügung stehen. Das Unternehmen wollte seine Prozesse optimieren und das vorhandene HRIS durch eine intuitive Lösung mit geringeren Betriebskosten ersetzen. Daher fiel die Wahl auf Workday.

Der Weg in die Zukunft

Den Ausschlag für Workday gab bei Puma vor allem die Anwendererfahrung. Denn die Lösung entspricht den Erwartungen der Mitarbeiter, die gut konzipierte Anwendungen am Desktop und auf allen mobilen Geräten nutzen möchten. Workday bietet Puma eine verlässliche globale Lösung, die auch regionalen Unterschieden gerecht wird, etwa der Datenschutz-Grundverordnung der Europäischen Union. Auf dieser Grundlage konnte Puma den Mitarbeiter-Lebenszyklus – vom Onboarding bis zur Karriereentwicklung – standardisieren und anhand aktueller Daten die Performance der Mitarbeiter nachverfolgen.

Für Puma war Workday innovativer als die Lösungen der Konkurrenz. Dietmar Knoess, Global Director of HR and Central Services bei Puma, erklärt: „Workday war in der Lage, sich immer weiter zu transformieren. Für uns war der starke Kundenfokus spürbar. Workday analysiert das Feedback seiner Kunden und passt seine Technologie an die sich ändernden Anforderungen der Unternehmen an.“

Erkenntnisse in Echtzeit – überall und jederzeit verfügbar

Für Puma sind Mitarbeiterfluktuation und Fehlzeiten wichtige KPIs. Dank Workday müssen Filialleitungen nicht mehr bis zum Monatsende auf diese Informationen warten. Sie können stattdessen jederzeit aktuelle Berichte erstellen, wenn sie die Daten abrufen wollen. Anschließend lassen sich Fluktuation, Abwesenheitsquoten und Recruiting-Prozesse in Echtzeit auswerten.

Die Berichtsdaten werden in anwenderfreundlichen Dashboards angezeigt. So können die Filialleitungen die Zahlen im Handumdrehen und ohne zeitraubende Evaluierungen analysieren. Außerdem sehen sie, wer die Ziele erreicht oder wer noch Training benötigt, um die Performance zu steigern oder die eigene Karriere voranzubringen.

Schneller und effizienter

Durch die globale HR-Harmonisierung gibt es weniger Überschneidungen zwischen den Lösungen der HR und anderen Lösungen. So gewinnt Puma schnellere Erkenntnisse über die Mitarbeiter-Performance. Das Unternehmen konnte durch die Standardisierung mit Workday auch die Kosten senken, weil statt mehreren Lösungen jetzt nur noch eine benötigt wird. Die HR-Teams müssen weniger manuelle Aufgaben erledigen und sind daher produktiver. So können sie eine größere Mitarbeiteranzahl ohne zusätzliches Personal managen. Dietmar Knoess ist begeistert: „Workday erleichtert ein einheitliches Vorgehen und hat die Art und Weise, wie wir arbeiten, grundlegend verändert. Workday macht das Leben unserer Beschäftigten und Führungskräfte leichter.“



Eine einheitliche HR-Lösung für alle

Alle Personalinformationen sind jetzt in einer einzigen Lösung enthalten – so erhält Puma eine zentrale Datenquelle. Belegschaft und Management können problemlos auf die Lösung zugreifen und Informationen zu ihrer Rolle abrufen. Das Selfservice-Konzept von Workday ermöglicht es Mitarbeitern, Urlaubszeiten einzutragen. Manager wiederum können Performance-Berichte und Personalpläne abrufen.

Die Mitarbeiter haben Workday schnell akzeptiert. Die gesuchten Informationen lassen sich bei Bedarf problemlos abrufen – so entsteht mehr Transparenz. Außerdem gestaltet sich der Datenabruf deutlich schneller, weil es weniger Kontaktpunkte gibt.

Die moderne Belegschaft legt großen Wert auf mobile Funktionen

Puma ist als eine der weltweit führenden Sportartikelmarken ein begehrter Arbeitgeber bei jungen Menschen. Zahlreiche Beschäftigte bei Puma sind mit digitalen Technologien aufgewachsen. Sie wollen jederzeit und überall arbeiten – und Workday macht das möglich. Die Mitarbeiter schätzen es sehr, dass sie über ein Mobilgerät Urlaubsanträge stellen, ihre Arbeitszeit managen und sich unternehmensintern auf freie Stellen bewerben können.





So bringen Personaleinblicke in Echtzeit den positiven Wandel bei Vinted voran

Als Josefine Botha, Senior Director, People Experience, Ende 2020 zu Vinted kam, stellte sie erfreut fest, dass das Unternehmen bereits regelmäßige Befragungen der gesamten Belegschaft durchführte. Weniger angetan war Botha allerdings davon, dass es „monatelang“ dauerte, bis ihr Team die Befragungsdaten gesichtet und die Ergebnisse analysiert hatte.

Schnelle Echtzeit-Einblicke

„Ich erkannte also, dass sich etwas ändern musste“, so Botha. „Die Analyse der Daten durfte nicht an uns scheitern. Nach meiner Vorstellung sollte das Management in Echtzeit sehen können, was im Unternehmen passiert. Wir erlebten zu dieser Zeit einen großen Wachstumsschub, von 500 auf mehr als 1.000 Beschäftigte innerhalb eines Jahres. Deshalb waren die Erfahrungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bezüglich ihrer Arbeit bei Vinted für uns sehr wichtig, insbesondere was das Onboarding angeht.“

Botha hatte bereits in einem früheren Unternehmen mit Workday Peakon Employee Voice gearbeitet, aber aus Gründen der Transparenz sorgte Botha dafür, dass auch Lösungen von Mitbewerbern in den Auswahlprozess einbezogen wurden. „Was mir an Workday Peakon Employee Voice besonders gut gefallen hat, sind die Echtzeit-Daten. Dadurch können wir etwa alle zwei Wochen eine Befragung mit 15 oder 16 Fragen durchführen und daraus sehr schnell neue Erkenntnisse generieren. Auch dieses Mal fiel die Entscheidung für die Lösung leicht.“



Nach meiner Vorstellung sollte das Management in Echtzeit sehen können, was im Unternehmen passiert – und genau das bietet Workday Peakon Employee Voice.

Josefine Botha

Senior Director People Experience

Vinted

KI-gestützte Einblicke zur Identifizierung wichtiger Aktionspunkte

Mit dem fortgesetzten Wachstum des Unternehmens wird der Einsatz von Workday Peakon Employee Voice für das Management des Unternehmens immer wichtiger. Botha dazu: „Wir verwenden viele Messgrößen, aber die Daten aus Workday Peakon Employee Voice zählen stets zu den wichtigsten Faktoren, die wir unseren Entscheidungen zugrunde legen.“

„Momentan beispielsweise“, so Botha, „sind wir angesichts unseres anhaltend schnellen Wachstums sehr darauf bedacht, dass unsere Beschäftigten in Amsterdam oder Berlin genauso zufrieden sind wie die in unserer Zentrale in Vilnius. So tragen wir dazu bei, dass das Arbeitsumfeld – die Leistungspakete, die Unterstützung und Anwendererfahrung sowie das Mitarbeiter-Engagement – genauso gut ist wie in der Zentrale.“

„Folglich“, so Botha weiter, „können wir mit Workday Peakon Employee Voice erkennen, wenn die Performance einer bestimmten Funktion in einem bestimmten Land nicht dem entspricht, was andere Funktionen leisten. Dann können wir die Unterschiede analysieren und entsprechende Maßnahmen veranlassen.“

„Ein Schwerpunktbereich“, betont Botha, „ist Diversität, Gleichberechtigung und Inklusion (DE&I). Dieser Bereich ist sehr wichtig für unser Geschäft. Wenn wir sehen, dass unsere Scores zu den Faktoren in diesem Bereich nicht unseren Zielen entsprechen, priorisieren wir sie für das kommende Jahr und beobachten fast täglich, ob sie steigen oder fallen. So können wir entsprechend schnell reagieren.“

Ein vollständig integriertes Personalkonzept

Seit der Erstimplementierung von Workday Peakon Employee Voice hat Vinted auch andere Workday-Produkte unternehmensweit zum Einsatz gebracht. Jetzt, da die Lösungen fest integriert sind, können Botha und ihr Team die Vorteile des unmittelbaren Zugriffs auf vollständig aktualisierte Personaldaten über eine zentrale Plattform umfassend ausschöpfen.

„Bevor die Lösungen miteinander vernetzt waren, mussten wir manuelle Updates vornehmen“, so Botha. „Der Aufwand war konstant hoch, da das Personal zwischen den Teams wechselt, ständig neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hinzukommen und das Management manchmal nicht alle Beschäftigten im System anzeigen kann. Wenn neue Mitarbeiter in Workday HCM erfasst werden, sind sie auch in Workday Peakon Employee Voice sichtbar. Und bei einem Wechsel zwischen den Teams wird dies sofort in der Lösung berücksichtigt. Das funktioniert reibungslos.“

Eine Kultur des Handelns und des Wandels vorleben

Botha und ihr Team haben außerdem festgestellt, dass Workday Peakon Employee Voice den Mitarbeitern auf entscheidende Weise demonstriert, dass sich das Unternehmen auf die für beide Seiten wichtigen Bereiche konzentriert.

Botha erklärt dazu: „Wir haben vor Kurzem ein zweites unternehmensweites Programm zur Vergütungsevaluierung umgesetzt, bei dem wir die Philosophie und den Prozess hinter der Festlegung der Mitarbeiter-Vergütungspakete sehr transparent dargelegt haben. Hintergrund war unsere mit Workday Peakon Employee Voice gewonnene Erkenntnis, dass die Beschäftigten nicht etwa unzufrieden mit ihrer tatsächlichen Entlohnung waren, sondern der damit verbundene Prozess für Unsicherheit sorgte.“

„Jetzt“, fährt Botha fort, „können wir bestätigen, dass wir das Feedback – beispielsweise die Frage: ‚Wie berechnet ihr meine Vergütung?‘ – berücksichtigt haben. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sehen also, dass wir ihre Fragen ernst nehmen und darauf eingehen, was sich positiv auf das Engagement auswirkt.“

”

Mit Workday Peakon wird nicht alle sechs Monate eine umfangreiche Befragung gestartet. Sie erfolgt vielmehr alle zwei Wochen, ist superschnell, und wir erhalten alle neuen Erkenntnisse, die wir benötigen.

Josefine Botha

Senior Director People Experience

Vinted

Einsatz für eine motivierte und produktive Belegschaft

Vinted gehört zu den fünf Prozent der Technologieunternehmen mit dem besten Mitarbeiter-Engagement – ein Status, den Botha und ihre Kollegen unbedingt halten wollen.

Jedoch gibt Botha zu bedenken: „Das wird immer schwieriger, je etablierter unser Unternehmen und je länger die durchschnittliche Beschäftigungsdauer unserer Mitarbeiter ist. Wir müssen weiterhin Feedback einholen und bei wichtigen Themen aktiv werden. Die vollständig vernetzte Sicht auf die gesamte Belegschaft und die Möglichkeit, über Workday Peakon Employee Voice sofort auf die neuesten Stimmungsdaten sowie über Workday auf die damit verknüpften Bedingungen zugreifen zu können, bedeutet für uns einen großen Vorteil.“



Weitere Informationen dazu, wie Workday Handelsunternehmen dabei unterstützt, sich an den Wandel anzupassen und erfolgreich zu sein, finden Sie unter workday.com/de.



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

© 2023. Workday, Inc. Alle Rechte vorbehalten. Workday und das Workday-Logo sind eingetragene Marken von Workday, Inc. Alle anderen Marken- und Produktnamen sind Marken oder eingetragene Marken ihrer jeweiligen Inhaber.