

pentos

*We specialize in Cloud Solutions*





## **Optimierte Personalprozesse durch digitale Transformation**

Effiziente Digitalisierung von HR-Prozessen: SAP SuccessFactors optimiert Leistungsbeurteilungen und interne Schulungen bei Samson AG.

# Samson AG

## Unternehmensporträt

### Ein Innovator in der Ventilindustrie

Seit ihrer Gründung im Jahr 1907 durch Hermann Sandvoss hat sich die SAMSON AG zu einem führenden Unternehmen in der Ventilindustrie entwickelt. Mit einer globalen Präsenz in über 66 Ländern und etwa 60 Tochtergesellschaften beschäftigt SAMSON weltweit rund 4.500 Mitarbeiter. Der Stammsitz des Unternehmens befindet sich seit 1916 in Frankfurt am Main, wo auf einem beeindruckenden Firmengelände von 150.000 Quadratmetern etwa 2.000 Mitarbeiter tätig sind. Im Zuge des anstehenden Projekts „Main Change“, wird die SAMSON AG nach Offenbach umziehen.



# Samson AG

— Digitale Transformation —



## Tätigkeitsbereich

SAMSON agiert in Bereichen, in denen Flüssigkeiten, Gase, Dämpfe und chemische Substanzen eine Rolle spielen. Als Experte für Ventile ist das Unternehmen dort aktiv, wo die Dinge in Bewegung sind.

SAMSON operiert auf einem Zukunftsmarkt mit großem Innovationspotenzial und hat es sich zum Ziel gesetzt, die dezentrale Intelligenz der Ventile weiter auszubauen. Durch die Entwicklung neuer intelligenter Systeme revolutioniert das Unternehmen die Prozessautomatisierung, um seinen Kunden flexiblere, sicherere und zuverlässigere Abläufe zu bieten. Hierfür fördert SAMSON technische, betriebswirtschaftliche und organisatorische Innovationen innerhalb des Unternehmens.

Die Unternehmensphilosophie von SAMSON basiert auf dem Fokus auf stetiger Erneuerung und Weiterentwicklung, was bis heute die Ideale des Firmengründers Hermann Sandvoss widerspiegelt. Das Unternehmen setzt auf das Wissen und die Erfahrung seiner langjährigen Mitarbeiter und bietet ihnen vielfältige Möglichkeiten zur zukunftsorientierten Wissens- und Fachentwicklung in bestehenden und neuen Kompetenzfeldern.

## Unternehmensstrategie

Die Strategie von SAMSON besteht darin, eine Kultur der Veränderungsbereitschaft auf personeller, organisatorischer und technischer Ebene zu fördern. Dadurch ist das Unternehmen in der Lage, die aktuellen und zukünftigen Märkte nachhaltig mitzugestalten und langfristigen Erfolg zu gewährleisten. Mit ihrem kontinuierlichen Streben nach Exzellenz setzt SAMSON Maßstäbe in der Branche und bleibt dem Erbe ihres Gründers treu.



# Übersicht

Optimierte Personalprozesse  
durch digitale Transformation

## SEKTION 1

### Ausgangslage

*Personalprozesse stark papier- und excelbasiert*

Die Effektivität einiger Personalprozesse war verbesserungswürdig und der manuelle Aufwand bei der Verwaltung zu groß

## SEKTION 2

### Zielsetzung

*Minimierung der papierbasierten HR-Prozesse*

Schulungsorganisation und Abbildung der Mitarbeitergespräche sollten digitalisiert werden, um die Effektivität zu steigern

## SEKTION 3

### Lösung

*Die gewählten Module und der Ablauf des Projekts*

Das vorhandene Personalstammdatensystem SAP HCM sollte weiterhin genutzt und durch die SAP SuccessFactors Module ‚Performance & Goals‘ und ‚Learning‘ ergänzt werden

## SEKTION 4

### Ergebnis und Nutzen

*Projektabschluss und Nachwirkungen*

Schaffung einer zentralen Lernplattform, um Schulungs- und Lernangebote effizienter zu verwalten. Erreichung einer höheren Transparenz des Prozesses der Mitarbeitergespräche

# Ausgangslage

Optimierte Personalprozesse  
durch digitale Transformation

Die SAMSON AG, legt großen Wert auf die interne Personalentwicklung. Um die Personalentwicklung zu stärken, wurde die interne Trainingsakademie "Edith Sandvoss Academy" mit Schulungsangeboten im Bereich Soft- und Business Skills aufgebaut. Zudem wurden unternehmensweite Prozesse wie Mitarbeitergespräche und Leistungsbeurteilungen implementiert. Allerdings waren die Schulungsorganisation und die Abbildung der Mitarbeitergespräche noch stark excel- und papierbasiert. Die Mitarbeiter und Führungskräfte von Samson waren sich einig, dass der Zugriff auf Schulungsangebote und Prozesse digitalisiert werden musste, um das volle Potenzial der Neuerungen auszuschöpfen. Zusätzlich war die effektive Unterstützung durch IT-Tools Teil der HR-Digitalisierungsstrategie von SAMSON. In diesem Kontext entschloss sich Samson dazu Pentos als Implementierungspartner zu beauftragen, um sie bei der Erreichung Ihrer Ziele zu unterstützen.



Samson, ein tarifgebundenes Unternehmen in der Metall- und Elektroindustrie, stand vor der Herausforderung, den papierbasierten Mitarbeitergesprächsprozess zu digitalisieren. Dieser Prozess musste den Vorgaben aus dem Tarifvertrag und der Betriebsvereinbarung entsprechen. Die Einführung des Moduls Performance & Goals der SAP SuccessFactors Plattform sollte diese Anforderungen erfüllen. Doch der Prozess ließ sich über das Tool nicht abbilden und konnte auch nicht an den vorliegenden Standard angepasst werden. Des Weiteren sind die Schritte der Leistungsbeurteilung an feste Zeiträume geknüpft, welches einen fixen Go-Live Termin voraussetzte.



01

02

03

04



# Zielsetzung

Optimierte Personalprozesse  
durch digitale Transformation

Das Hauptziel bestand darin, die papierbasierten HR-Prozesse zu minimieren. Insbesondere der Leistungsbeurteilungsprozess wurde als größter Pain Point identifiziert. Die jährlichen Mitarbeitergespräche wurden bisher auf ausgedruckten Papierdokumenten durchgeführt, und die Bewertungen mussten manuell in das HR-Stammdatentool eingetragen werden. Dies führte zu hohem manuellem Aufwand und Fehlern. Die Einführung von SAP SuccessFactors mit den Modulen Performance & Goals und Learning sollte diese Herausforderungen lösen.

Ein weiterer wichtiger Use Case war die Buchung von Seminaren der internen Mitarbeiterakademie, die bis zu diesem Zeitpunkt manuell per E-Mail und Excel-Liste erfolgte. Um Medienbrüche zu reduzieren, war es das Ziel, diese beiden Use Cases idealerweise in einem zentralen System abzubilden. Aus diesem Grund hat sich die Samson AG für die Einführung von SAP SuccessFactors mit den Modulen P&G (Performance and Goals) und Learning entschieden. Diese Entscheidung wurde getroffen, um den hohen Anforderungen gerecht zu werden und eine effiziente Digitalisierung der HR-Prozesse zu gewährleisten.

Die Deadline war aufgrund der bevorstehenden Jahresendgespräche vorgegeben.

Aufgrund der festen Deadline für die Einführung der neuen Lösung war es wichtig, den Implementierungsprozess zeitnah abzuschließen und die Systeme rechtzeitig bereitzustellen.

Die Ankündigung der Umstellung wurde umgehend an die Belegschaft kommuniziert. Die Ankündigung wurde durchweg positiv aufgenommen und stieß auf keinen Widerstand. Viele Samson Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sahen den digitalen Zugriff auf die Schulungs- und Lernangebote unserer Edith Sandvoss Academy sowie die digitale Abwicklung und Dokumentation der Mitarbeitergespräche als den logischen nächsten Schritt an.

Darüber hinaus wurde eine Lösung gefunden, die es auch Mitarbeiter/innen ohne E-Mail-Adresse und eigenen PC-Zugang, erlaubt die Plattform zu nutzen. Diese Maßnahme gewährleistet die Inklusion aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und ermöglicht eine reibungslose Nutzung der digitalen HR-Plattform.



# Lösung

Optimierte Personalprozesse  
durch digitale Transformation

## Technische Lösung

Als technische Lösung wurde SAP SuccessFactors gewählt. Das vorhandene Personalstammdatensystem SAP HCM sollte weiterhin genutzt und über die Middleware "SAP Process Integration" (PI) an das neue System angebunden werden. Die Standardintegration und Skalierbarkeit von SAP SuccessFactors waren entscheidende Faktoren bei der Auswahl der Lösung.

## Projektvorbereitung

In der Vorbereitungsphase des Projekts bildeten die Projektleitungen von Samson und Pentos gemeinsam interne Teams, die für die verschiedenen Themengebiete im Projekt verantwortlich waren. Seitens Samson waren Mitarbeiter aus den Bereichen Personalwesen und IT involviert. Insbesondere für die Samson IT war der Wissenstransfer von großer Bedeutung, da sie später für die Administration des Systems zuständig sein sollte.

*„Die erforderlichen Systemeinstellungen wurden größtenteils im Coaching-Ansatz umgesetzt, um sicherzustellen, dass die Samson IT in der Lage ist, das System eigenständig zu bedienen, zu verwalten und zu betreiben. Hierbei konnte Samson auf die Fachkompetenz von Pentos vertrauen.“*

## Zusammenarbeit

*„Die Zusammenarbeit mit der Pentos AG verlief durchweg positiv. Die Teilprojektleiter beider Seiten konnten sich in einer professionellen Atmosphäre offen austauschen und alle Herausforderungen während des Projekts und der Adaptionsphase erfolgreich bewältigen. Durch regelmäßige wöchentliche Meetings mit den Teilprojektleitern und der Projektleitung wurde eine gute Kommunikation und Abstimmung gewährleistet. Zudem wurden gezielte Termine für den Wissenstransfer vereinbart, bei denen Einstellungen gemeinsam umgesetzt wurden.“*



**Lars Heinze**

Head of Talent Management  
Fachlicher Lead Einführung SAP  
SuccessFactors



**Christian Backes**

SAP Inhouse Consultant  
Projektleiter Einführung SAP  
SuccessFactors





# Lösung

Optimierte Personalprozesse  
durch digitale Transformation

## Herausforderungen

Eine der größeren Herausforderungen bestand in der Integration über die Schnittstelle "PI". Da viele SAP-Kunden mittlerweile die Nachfolgetechnologie "CPI" nutzen, traten gegen Mitte der Implementierung Schwierigkeiten auf. Die "CPI"-Experten von Pentos konnten die meisten Einstellungen in der PI problemlos vornehmen. Allerdings gab es spezifische Einstellungen in der „PI“, die für eine reibungslose Interaktion der beiden Systeme erforderlich waren und intern nicht umgesetzt werden konnten.

Als die Projektleiter mit dieser Hürde konfrontiert wurden, beauftragte Pentos umgehend einen externen Experten, der auf „PI“ spezialisiert war und dem Team zeitnah die erforderliche Unterstützung bieten konnte.

Eine weitere Herausforderung bestand in der Einführung des Moduls "Learning" und dem Onboarding des Fachbereichs. Mitarbeiter von Samson sollten innerhalb kurzer Zeit das Schulungsangebot der SAMSON AG in SuccessFactors übertragen. Allerdings hatten die Mitarbeiter des Fachbereichs zuvor keine Berührungspunkte mit einem Learning Management System (LMS). Pentos organisierte kurzfristig zusätzliche Schulungen und befähigte die Kollegen/innen im Coaching-Ansatz, diese Herausforderung eigenständig zu meistern.

*„Dank des Einsatzes von Pentos musste die Samson AG keine zusätzlichen Aufträge vergeben und konnte trotzdem innerhalb des vereinbarten Budgets für die Implementierung bleiben.“*



**Christian Backes**  
SAP Inhouse Consultant  
Projektleiter Einführung  
SAP SuccessFactors



# Ergebnis und Nutzen

Optimierte Personalprozesse  
durch digitale Transformation

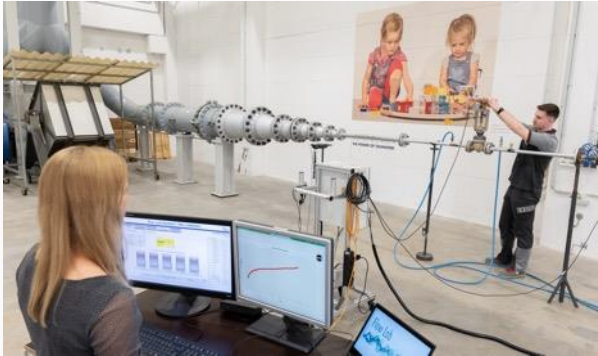
Seit der Implementierung wurde die Verwaltung des Systems schrittweise an die Samson IT übertragen. Die Pentos AG bleibt weiterhin der Partner, um aufkommende Probleme zu lösen oder mögliche neue Projektphasen zu besprechen. Es gibt eine kontinuierliche Zunahme der Nutzung des Systems durch die Belegschaft, und neue Anforderungen konnten stets direkt von der Samson AG umgesetzt werden.

Die Einführung der SAP SuccessFactors Learning- und SAP Performance & Goals-Module hat den gewünschten Effekt erzielt. Es wurde eine zentrale Lernplattform bei SAMSON geschaffen, um Schulungs- und Lernangebote effizienter zu verwalten. Darüber hinaus konnte das Tracking von Schulungsangeboten erleichtert werden. Die Ermöglichung von zielgruppenspezifischen Lernangeboten durch interne Lernadministratoren hat zu einer zusätzlichen Effizienzsteigerung geführt.



# Ergebnis und Nutzen

Optimierte Personalprozesse  
durch digitale Transformation



Grundsätzlich wird das neue System von den Mitarbeitern und Führungskräften positiv empfunden. Insbesondere die papierlose Dokumentation und Verwaltung der Mitarbeitergespräche stößt auf Zustimmung. Es gibt auch einen kontinuierlichen Strom von Verbesserungsvorschlägen seitens der Mitarbeiter und Führungskräfte für das System, was darauf hinweist, dass alle Beteiligten sich intensiv mit dem System auseinandersetzen und es aktiv nutzen.

Des Weiteren wurden alle Mitarbeitergespräche von der Samson IT im System dokumentiert. Dadurch können Durchführung, Leistungsbeurteilung und Zielerreichung transparent für Mitarbeiter, Führungskräfte und die zuständigen HR Business Partner nachverfolgt werden. Die SAP-interne Schnittstelle zum SAP HCM erleichtert zudem den Betrieb für die Samson IT.

