



## Siemens Mobile Communications (SMC)

### Siemens Italien: Talentsuche mit SAS®

Siemens ist einer der größten Elektrotechnik-, Elektronik- und Telekommunikationskonzerne der Welt. Allein in Italien beschäftigt das multinationale Unternehmen mehr als 10.000 Mitarbeiter in acht Fertigungsbetrieben sowie sieben Forschungs- und Entwicklungszentren. Im Geschäftsjahr 2002 belief sich der Gesamtumsatz der italienischen Siemens-Töchter auf 3,1 Milliarden Euro. Eine so starke Marktposition kann ein Unternehmen nur halten, wenn es über hoch qualifiziertes Personal verfügt, sich straff organisiert und seine Personalwirtschaft konsequent an der Konzernstrategie ausrichtet.

Siemens war auf der Suche nach einer modernen, flexiblen, pflegeleichten Anwendung zum Betrieb eines Personalinformationssystems, an das zunächst nur Siemens Italien mit 2.500 Mitarbeitern sowie die italienische Siemens Mobile Communications (SMC) mit 4.000 Beschäftigten angeschlossen werden sollten. Projektziel war, das auf einer Großrechenanlage laufende Altsystem durch eine HR-Online-Lösung zu ersetzen, die ihre Daten in erster Linie aus SAP R/3 bezog.

#### Schnelle Implementierung, umgehender Nutzen

„Ab Januar 2003 sahen wir uns nach einer passenden Lösung um“, erinnert sich Francesco Gorni, Chefinformatiker, Logistik- und Organisationsleiter bei Siemens Italien. „Wir hatten uns vorgenommen, bei Siemens spätestens Ende April, bei SMC Ende Juni mit der Einführung zu beginnen. Dazu bildeten wir eine Arbeitsgruppe aus Mitar-

beitern der Personalabteilungen beider Firmen sowie IT-Spezialisten von Siemens Business Services. Es war das erste Mal, dass wir bei einem solchen Projekt auf konzernweite Ressourcen zurückgegriffen haben. Das Team wird von SAS Beratern unterstützt, die sich mit Datenextraktion, Automatisierung und der Personalisierung der Benutzeroberfläche ebenso auskennen wie mit den Produkten ihres Unternehmens.“

Dr. Sandro Guidorizzi, IT-Leiter bei Siemens Mobile Communications, fügt hinzu: „Wir haben auf SAP R/3 eine SAS Schicht aufgesetzt, weil wir Wert auf eine schnelle Implementierung und eine einfach zu handhabende Lösung legten. Da wir sehr auf die Kosten achten, wollten wir kein System, das die Anwender erst nach teuren Schulungen benutzen können. Bedienungs-freundlichkeit hat bei uns höchste Priorität.“

Im Bewusstsein, dass ein Unternehmen wie Siemens zum Erhalt seiner Wettbewerbsfähigkeit auf kreative Mitarbeiter angewiesen ist, überlegten Guidorizzi und Gorni, wie sie dieses Erfordernis systemtechnisch unterstützen konnten. „Wir brauchen Menschen mit neuen Ideen, müssen Wissen jederzeit und überall verfügbar halten“, so Guidorizzi. „Gemeinsam sind wir innovativ, gemeinsam schaffen wir Mehrwert für unsere Kunden. Die Personalabteilung sorgt dafür, dass diese Ideale im Unternehmen gelebt werden. Talent ist immer gefragt – im ganzen Konzern. Humankapital gilt bei Siemens nicht als Kostenfaktor, sondern als Vermögenswert.“

<b>Branche</b>	Fertigung, Telekommunikation
<b>Aufgabe</b>	Personalwirtschaft an Konzernstrategie anpassen
<b>Lösung</b>	SAS® Human Capital Management inklusive Adapter zu SAP R/3
<b>Nutzen</b>	Exakte Innenansicht der Organisation, stärkere Mitarbeiterbindung

*„Der R/3-Adapter gab den Ausschlag dafür, dass wir uns zur tiefer gehenden Analyse*

*der SAP-Daten für SAS entschieden haben.“*

Dr. Sandro Guidorizzi, IT-Leiter bei Siemens Mobile Communications in Italien

### **Adapter beschleunigt Amortisation**

Das Personalwirtschaftssystem SAS Human Capital Management ist eine Komplettlösung, die in Zusammenarbeit mit HR-Experten entwickelt wurde. Im Funktionsumfang enthalten sind zahlreiche vorkonfigurierte Berichte, die sich unmittelbar auf kundeneigene Daten anwenden lassen. Ergänzend liefert SAS einen Adapter zu SAP R/3-Systemen, der eine Doppelverarbeitung der betreffenden Daten überflüssig macht. Diese werden automatisch aus den SAP-Systemen extrahiert, transformiert und in SAS geladen, wo sie anschließend für Prognoserechnungen, „What-if“-Szenarien und Simulationen mit variierenden Parametern zur Verfügung stehen.

Die Implementierung von SAS Human Capital Management samt R/3-Adapter verlief zügig und glatt. Wie erwartet, konnte Siemens umgehend einen bezifferbaren Nutzen verbuchen. „Bei SAP R/3 lag der Fall etwas anders“, verrät Guidorizzi mit einem Augenzwinkern. „Der R/3-Adapter gab den

Ausschlag dafür, dass wir uns zur tiefer gehenden Analyse der SAP-Daten für SAS entschieden haben.“ Der Adapter liefert sofort verwendbare R/3-Vorlagen. Da er sich zudem leicht an die Gegebenheiten beim Kunden anpassen lässt, von einem Assistentenprogramm bei der Navigation im R/3-Datenverzeichnis unterstützt wird und am R/3-Organisationsmodell ausgerichtet ist, fielen bei Siemens kaum Beratungskosten an.

„Wir werden mit dem System Organigramme, Personallisten, Abteilungsgrößen, Geschäftsreisen einschließlich Spensätzen, Aufwandspauschalen und Kilometergeld, Vergütung, Fluktuation sowie interne Mobilität und Abwesenheit analysieren und unter strategischen Gesichtspunkten visualisieren“, fährt Guidorizzi fort. „Künftig erhalten alle unsere Beschäftigten Einblick in ihre Personaldaten. Führungskräfte aller Ebenen können dann die Daten der ihnen unterstellten Mitarbeiter auswerten und beispielsweise mit Angaben zum Gehalt, zu Spesen oder Fehlzeiten vergleichen.“

Gorni über die Schlussphase des Projekts: „Wir gehen davon aus, dass die Anwender sich schnell in das System einarbeiten werden. Seine Oberfläche ist sehr einfach gehalten und intuitiv bedienbar. Analyseresultate werden in Tabellenform und als Diagramm angezeigt. Die visuelle Aufbereitung lässt sich je nach Auswertungszweck und Art der untersuchten Informationen variieren. Die Anwendung vieler anspruchsvoller Funktionen wird dem Nutzer leicht gemacht, weil er nur auf Symbole zu klicken oder diese per Drag-and-drop zu verschieben braucht.“

### **Bestnoten für Funktionalität und Sicherheit**

SAS Human Capital Management sammelt statistische Informationen aus ERP-Systemen und hält sie zu Analyse-zwecken in relationaler und mehrdimensionaler Datenstruktur vor. Die HR-Lösung von SAS ermöglicht Vergleiche mit branchenspezifischen Benchmarks und deckt Kausalzusammenhänge zwischen den Leistungs-

*„Unsere Wahl fiel auf SAS Human Capital Management,*

*weil uns dieses Produkt die größte Sicherheit bietet.“*

Francesco Gorni, Chefinformatiker, Logistik- und Organisationsleiter bei Siemens Italien

indikatoren der Personalwirtschaft auf. Unterstützt werden Analysen anhand von sowohl vordefinierten als auch benutzerdefinierten Kriterien, von Prognosemodellen und Simulationen. So erhält das Unternehmen eine umfassende Wissensgrundlage zur konzernweiten Wertsteigerung durch das Personalwesen.

„SAS Human Capital Management verfügt über ausgezeichnete Sicherheitsmechanismen. Diese greifen auf mehreren Ebenen und eignen sich daher bestens für komplexe Systemlandschaften wie die unsere“, erklärt Gorni. „Überdies haben wir mit SAS die Möglichkeit, Daten über unser Intranet zu verteilen, was die Nutzung des Systems vereinfacht und dessen Einführung beschleunigt. Schon zu Beginn der Konzeptionsphase gelang es uns, die Hauptanwender mit einem Demonstrationslauf von der Lösung zu überzeugen. Heute können unsere Führungskräfte mit dem neuen System Daten zu ihrem Mitarbeiterstab extrahieren, kontrollieren und nach den verschiedensten Kriterien analysieren.“

### **Zwei Systeme, besseres Ergebnis**

Gornis Resümee: „Unsere Wahl fiel auf SAS Human Capital Management, weil uns dieses Produkt die größte Sicherheit bietet. Sein Funktionsumfang ist konkurrenzlos, vor allem bei der statistischen Analyse von Gehältern, Dienstalterm und Personalfuktuation.“ „Siemens setzt auf Technik – auf die eigene und auf die unserer Partner“, ergänzt Guidorizzi. „Und weil für uns das Beste gerade gut genug ist, haben wir uns für SAP und SAS entschieden. Durch die Kombination der Systeme beider Hersteller zahlen sich unsere Investitionen schneller aus, sinken Fehlerisiko und Beratungskosten und werden Mitarbeiter, Prozesse und Systeme optimal aufeinander abgestimmt.“

Dank SAS kann Siemens den alten Großrechner, den heute nur noch die Personalabteilung nutzt, bald ausmustern. Nach und nach sollen auch die übrigen italienischen Siemens-Töchter an die SAS Lösung angeschlossen werden.

### **SAS**

SAS ist Marktführer in der Entwicklung einer neuen Generation betriebswirtschaftlicher Informationssysteme und Services, die aus Geschäftsdaten verwertbares Wissen machen. 90 % der 500 größten amerikanischen Unternehmen aus der Rangliste der Zeitschrift Fortune sind Kunden von SAS. An mehr als 40.000 Standorten setzen Firmen Lösungen von SAS ein, um die Zusammenarbeit mit ihren Kunden und Lieferanten rentabler zu gestalten, fundiertere Entscheidungen zu treffen und ihren Geschäftserfolg zu verbessern. Als einziger Anbieter integriert SAS Data Warehouse-, Analyse- und Business Intelligence-Anwendungen in Komplettlösungen, die Massendaten zu gesichertem Wissen aufbereiten. Seit über 25 Jahren verleiht SAS Unternehmen aus der ganzen Welt „the power to know“.



SAS Institute GmbH  
In der Neckarhelle 162  
D-69118 Heidelberg  
Tel: 06221/415-0  
Fax: 06221/415-101

[www.sas.de](http://www.sas.de)

SAS World Headquarters  
SAS Campus Drive  
Cary, NC 27513 USA  
Tel: (919) 677 8000  
Fax: (919) 677 4444  
Web: [www.sas.com](http://www.sas.com)