

Workday und Sanofi

Viele Perspektiven - eine Lösung

Für das führende Gesundheitsunternehmen Sanofi ist keine Herausforderung zu groß. Das global tätige Unternehmen ist auf die Bedürfnisse von Patienten ausgerichtet und widmet sich der Forschung, Entwicklung, Herstellung und Vermarktung von Gesundheitsprodukten. Es bietet ein breit diversifiziertes Sortiment an Arzneimitteln, Gesundheitsprodukten, Generika, Impfstoffen sowie tiermedizinischen Produkten.

Roberto Pucci, Executive Vice President Human Resources, betont den hohen Anspruch, der mit der Unternehmenskultur von Sanofi verbunden ist: „Gemeinsam mit unseren Partnern arbeiten wir daran, Gesundheit zu schützen, Lebensqualität zu verbessern, Hoffnung zu geben und auf die Gesundheitsbedürfnisse von 7 Milliarden Menschen auf der ganzen Welt einzugehen.“ Auch wenn die Mitarbeiter über verschiedene Wege in das Unternehmen gekommen sind, erkennt Pucci gleich mehrere Eigenschaften, die ihnen allen gemeinsam sind:

„Unsere Mitarbeiter sind sehr zuvorkommend und offen.“ Sie alle kennzeichnet ein besonderer Fokus auf ihre Arbeit. Eine Arbeit, die Millionen von Menschen zugutekommt, weil sie ihnen einen besseren Zugang zu Arzneimitteln und gesundheitlicher Versorgung ermöglichen kann. „Unser Unternehmen ist seit Jahren dafür bekannt, dass es keine halbherzigen Sachen macht. Bei allem, was wir tun, legen wir größten Wert auf eine einwandfreie Ausführung“, fügt Pucci hinzu. Die Mitarbeiter von Sanofi zeichnen sich durch ein hohes Maß an Leidenschaft und Engagement aus. „Wir sind ein Unternehmen, dem sich die Mitarbeiter sehr verbunden fühlen. Sie möchten wirklich etwas bewegen, weil sie wissen, dass ihre gute Arbeit letztlich einen positiven Einfluss auf die Gesundheit der Menschen haben wird.“

Die optimale Nutzung der vorhandenen Kompetenzen stellte Pucci jedoch vor eine Herausforderung. Seit 1973 ist Sanofi durch unzählige Übernahmen und Zusammenschlüsse ständig gewachsen. Die Folgen sind fragmentierte IT-Systeme, zunehmende Komplexität, wenn man auf präzise Personaldaten zugreifen möchte, sowie mangelnder Einblick in den unternehmensweiten Talentpool.

Mehr Möglichkeiten für Mitarbeiter weltweit

Als Pucci vor vier Jahren zu Sanofi kam, fand er nicht nur eine, sondern gleich mehrere Personalabteilungen vor. „Also begann ich damit, im Zuge einer Umstrukturierung eine zentrale HR-Funktion innerhalb des Unternehmens aufzubauen“, erklärt er.

Warum war das so wichtig? „Ich wollte den Menschen in diesem Unternehmen die Möglichkeit geben, geschäftsbereichs- und länderübergreifend zu arbeiten.“ Pucci ist der Überzeugung, dass die fachliche und persönliche Weiterentwicklung der Mitarbeiter nicht davon abhängig sein sollte, welchem Geschäftsbereich sie angehören. „Wir brauchen einen gemeinsamen Nenner, eine Funktion, die die Fähigkeiten und Motivation der Mitarbeiter fördert

SANOFI

Auf einen Blick

- Über 110.000 Mitarbeiter
- In mehr als 100 Ländern ansässig
- 33,77 Mrd. € Nettoumsatz (2014)
- Hauptsitz in Paris, Frankreich
- Drei Haupttätigkeitsbereiche: Arzneimittel, Humanimpfstoffe und Tiermedizin
- Führendes Biopharmaunternehmen
- Drittgrößter Pharmakonzern der Welt und zweitgrößter in Europa (Quelle: IMS sales 2013)
- Erstes Gesundheitsunternehmen in Wachstumsmärkten (Quelle: IMS MIDAS MAT 03/2013)

Workday-Anwendungen

Workday Human Capital Management

- Absence Management
- Compensation Management
- Core HR
- Performance Management
- Talent Management

Vorteile für das Unternehmen

- Ein einheitliches System für eine zentrale HR-Funktion
- Ein einheitliches Stammdatensystem für die weltweiten Mitarbeiter
- Verbesserte Möglichkeiten zur Nutzung der im Unternehmen vorhandenen Talente
- Besser informierte und motivierte Mitarbeiter
- Analysefunktionen für eine bessere Planung und Entscheidungsfindung
- Möglichkeit zur Nutzung unternehmensweiter Daten für die strategische Planung
- Einfacher Zugriff auf Informationen von jedem mobilen Endgerät aus
- Rationalisierte und vereinfachte HR-Systemlandschaft
- Geringerer Verwaltungsaufwand für die Personalabteilung
- Abschaffung vieler veralteter IT-Systeme

und die uns gleichzeitig die Möglichkeit gibt, die jeweils besten Ressourcen einzusetzen, die uns intern zur Verfügung stehen.“

Die Umstrukturierung der HR-Funktion wurde allerdings durch die eingeschränkte Transparenz über die im Unternehmen vorhandenen Talente erschwert. Aufgrund zahlreicher Zusammenschlüsse und Übernahmen gibt es im Unternehmen eine große Zahl von traditionellen IT-Systemen sowie mehrere Personalabteilungen. „Es ist ein absoluter Albtraum, Informationen abzurufen“, bestätigt Pucci.

Hier kommt Workday ins Spiel. „Mit Workday können wir sämtliche HR-relevanten Daten in einer einzigen Datenbank zusammenführen“, erklärt er. „So stehen uns alle Möglichkeiten offen, die Daten genau so zu extrahieren, wie wir sie brauchen.“

Auch die Analysemöglichkeiten der Workday-Lösung haben es Pucci angetan. Als ersten Schritt in Richtung eines flächendeckenden Einsatzes wird Sanofi die Workday-Lösung in Nordamerika, Deutschland, der Schweiz und Österreich für rund 28.000 Mitarbeiter bereitstellen. Parallel dazu wird Sanofi ein unternehmensweit konsistentes Performance Management und Talentmanagement etablieren – schließlich will man Mitarbeitern und Managern in diesen beiden wichtigen Bereichen umgehend mehr Eigenständigkeit bieten.

Kontrolle, Verantwortung und Transparenz

Denis Sacré, Vice President HR Services und verantwortlich für das Workday-Projekt, erkannte außerdem, wie viel ungenutztes Mitarbeiterpotenzial sich mithilfe von Workday erschließen ließe.

„Wir möchten die Eigenständigkeit von Mitarbeitern und Managern besser fördern, als dies in der Vergangenheit möglich war“, erläutert er. „Uns ist es wichtig, dass sie die vollständige Kontrolle über ihre persönlichen Daten haben. Außerdem möchten wir ihnen deutlich mehr Eigenverantwortung für ihre Karriereplanung übertragen. Gleichzeitig sollen sie einen besseren Einblick in ihre Entwicklungsmöglichkeiten und potenzielle neue Aufgabenbereiche erhalten.“

Zunächst zog das Sanofi-Team in Erwägung, das bestehende HR-System weiter auszubauen. Dabei hegte man die Hoffnung, es einfacher und globaler gestalten zu können. „Aber nach einigen Analysen kamen wir zu dem Schluss, dass dies ein sehr kostspieliges, zeitaufwendiges und arbeitsintensives Unterfangen sein würde“, erklärt Sacré. „Also begaben wir uns auf die Suche nach einer

Alternative.“ Und so kam es, dass Sanofi auf die Cloud-Lösung von Workday aufmerksam wurde.

„Wir beschlossen, dass dies der richtige Zeitpunkt war, um auf eine SaaS-Lösung (Software-as-a-Service) umzusteigen“, so Sacré weiter.

„Die Cloud ist kein Neuland für Sanofi“, ergänzt Stéphane Pistono, Director HR Solution Centre. „Uns war sehr bald klar, dass für unsere ERP-Strategie nur ein SaaS-Ansatz infrage kam. Und Workday ist der perfekte Partner, um von mehreren standortgebundenen Systemen auf eine globale SaaS-Plattform umzustellen.“ Ein Software-as-a-Service-Modell erfordert weniger Vorabinvestitionen, ist mit geringeren Gesamtkosten verbunden und stellt jederzeit die neueste Technologie bereit.

Warum Workday?

Welche Faktoren haben Sanofi letztlich davon überzeugt, dass Workday die richtige Lösung für sie war? „Workday ist praktisch auf einem weißen Blatt Papier entstanden“, erklärt Sacré. „Das Unternehmen ist gemeinsam mit der Cloud gewachsen. So ist eine Lösung entstanden, in die in funktionaler und technischer Hinsicht das Beste aus zwei Welten eingeflossen ist. Dieser Aspekt war uns sehr wichtig, denn den meisten anderen Tools fehlt dieses ungestörte Benutzererlebnis und diese intuitive Navigation.“

Außerdem war das Team beeindruckt von den Analysefunktionen der Workday-Lösung – insbesondere, weil kein separates BI-System (Business Intelligence) angeschafft werden muss. „Die gesamte BI-Funktionalität steht Mitarbeitern und Managern im Self-Service-Modus zur Verfügung“, betont Sacré.

Auch die geräteübergreifend einheitliche Bedienung überzeugte das Team. „Egal, ob Sie einen Laptop, ein iPad, ein iPhone oder ein Android-Gerät verwenden – die Benutzeroberfläche ist immer die gleiche. Außerdem haben unsere Mitarbeiter und Manager die Möglichkeit, Workday jederzeit und an jedem beliebigen Ort zu nutzen. So können sie ihre Arbeit so flexibel und effizient wie möglich organisieren.“

Als multinationaler Konzern suchte Sanofi eine globale Lösung. Workday mit seinen Wurzeln im Silicon Valley hatte ihnen sofort zugesagt, doch war ihnen die rasche Expansion des Unternehmens rund um den Globus ebenfalls nicht entgangen. „Ein wichtiger Entscheidungspunkt für uns war, dass Workday weltweit eingesetzt werden kann“, so Sacré. „Wir können Workday praktisch überall dort nutzen, wo wir arbeiten.“

Das Team kam schließlich zu der Überzeugung, dass Workday nicht nur heute, sondern auch in Zukunft die Nase vorn haben würde. Beispielsweise sind die Innovationen, die kontinuierlich in die Workday-Lösungen einfließen, zum Teil auf Anregungen von Kunden zurückzuführen. „Es gibt diese großartige Online-Community, in der die Nutzer aufgefordert sind, ihre Vorschläge und Ideen einzubringen“, erklärt er. „Deshalb waren wir uns nicht nur sicher, mit der Auswahl des besten Tools einen hervorragenden ersten Schritt gemacht zu haben. Wir waren auch davon überzeugt, dass dieses Tool der Konkurrenz eine ganze Zeit lang um einiges voraus sein würde.“

Dem stimmt Pucci zu. „Mit Workday können wir einen Blick in die Zukunft werfen“, fügt er hinzu. „Was den Ausbau und die Ausschöpfung unseres Talentpotenzials angeht, müssen wir wesentlich schneller und effektiver agieren.“

Mehr als nur Personalmanagement

Pucci betrachtet Workday gern aus zwei Perspektiven: aus der als HR-Verantwortlicher und aus Managementsicht. „Mit Workday können wir die Effizienz im Personalwesen deutlich steigern“, erklärt er. „Unsere Personalabteilung arbeitet effizienter, weil ihr verlässlichere Daten zur Verfügung stehen und sie einen besseren Zugriff auf das System hat.“

Noch wichtiger jedoch sind die Vorteile von Workday aus der Managementperspektive. „Workday ermöglicht unseren Managern und Führungskräften rund um die Uhr, an 7 Tagen in der Woche Zugriff auf aussagekräftige Daten über die Mitarbeiter unseres Unternehmens“, so Pucci. Wenn ein Manager nach Mitarbeitern mit bestimmten Qualifikationen sucht, braucht er sich nicht erst an die Personalabteilung zu wenden, sondern kann selbst tätig werden. „Der Manager kann auf seinem iPad eine schnelle Suche durchführen: Innerhalb weniger Sekunden weiß er, wie viele Mitarbeiter im Unternehmen für die konkrete Aufgabe geeignet sind.“

Sacré ergänzt: „Mit Workday verfügen wir über ein einzigartiges HR-Tool, das es uns ermöglicht, Manager und Mitarbeiter auf eine für sie sehr effektive Weise einzubeziehen. Und das ist für uns wirklich von großer Bedeutung.“

Die Benutzerführung ist genauso intuitiv und leicht verständlich, wie sie es von LinkedIn, Online-Banking-Aktivitäten oder der Flugbuchung im Internet gewohnt sind. Nur dass es hier um grundlegende Aspekte ihrer Karriere- und Berufsplanung geht.“

Und er fährt fort: „In Zukunft haben wir ein einziges System, bei dem wir die Kontrolle über die Daten behalten und die Datenqualität in den Händen der Mitarbeiter und Manager liegt. Wir sind zuversichtlich, dass wir so den herrschenden Verwaltungsaufwand in der Personalabteilung verringern können. So können sich die Mitarbeiter dort auf wichtigere Aufgaben konzentrieren – sei es, dass sie die Manager beim Talentmanagement unterstützen oder die betrieblichen Abläufe weiter verbessern.“

Und es gibt noch einen weiteren Pluspunkt, den Sacré besonders hervorhebt: Mit Workday spart Sanofi bares Geld. „Die Gesamtbetriebskosten werden deutlich niedriger sein, als sie es heute sind“, konstatiert er erfreut.

„Es findet gerade ein radikales Umdenken statt, das die Unternehmenskultur wesentlich verändern wird“, so Pistono. „Workday trägt zu einer Vereinfachung der Arbeitsabläufe im Personalbereich bei. Die Art und Weise, wie Mitarbeiter und Manager bei Personalangelegenheiten miteinander interagieren, wird durch Workday deutlich verbessert. Wir stehen zwar erst am Anfang unserer Reise, aber wir sind fest davon überzeugt, dass wir auf dem richtigen Weg sind.“

„Workday versetzt unsere Führungskräfte in die Lage, ihre Aufgaben rund um die Personalverwaltung deutlich effektiver zu erledigen – egal ob sie eine offene Position neu besetzen müssen, Informationen zur Vergütung suchen oder einen Personalentwicklungsplan ausarbeiten“, so Pucci.

„Workday wird das Leben unserer Führungskräfte grundlegend verändern.“



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