



Fujitsu Microelectronics Europe (FME) führte kürzlich die Performance Management Suite von SuccessFactors in mehreren europäischen Länderorganisationen ein. Jetzt ist das Unternehmen in der Lage, individuelle Mitarbeiterkompetenzen exakt mit strategischen Unternehmenszielen abzugleichen.

Qualität und Zeit gewinnen

Um europaweit sowohl die Entwicklung als auch den Vertrieb ihrer Halbleiter erfolgreich abwickeln zu können beschäftigt Fujitsu Microelectronics Europe (FME) hoch qualifizierte Ingenieure, deren Kompetenzen und Talente mittels mehrstufiger Mitarbeiter-Kompetenzprofile im Rahmen der Personalentwicklung gezielt bewertet und individuell gefördert werden. Bis zur Einführung der elektronischen Performance Management Suite nutzte FME ein papierbasiertes Mitarbeiterbewertungssystem. Doch die neu definierten mehrstufigen und alle Stellen im Unternehmen abdeckenden Kompetenzprofile wären mit diesem Bewertungssystem nur noch mit einem unverhältnismäßig hohen ad-

ministrativen und zeitlichen Aufwand messbar gewesen. Auch die Fehleranfälligkeit des alten Bewertungssystems war zu hoch.

Da der IT-Dienstleister sehr gut ausgebildete Ingenieure beschäftigt, ist es für das Unternehmen wichtig, dass spezifische Kompetenzen, die zuvor aus der langfristigen Strategie als relevant für das Unternehmen identifiziert und abgeleitet wurden, einzelnen Mitarbeitern individuell zugeordnet werden können. Darum muss ein Talentmanagement-System hochflexibel und in der Lage sein, diese Kompetenzen exakt abbilden zu können. Auch war es eine Anforderung ein lebendes System zu schaffen, sprich die Kompetenzprofile einfach anpassen zu können, um somit einer Änderung in der Strategie Rechnung tragen zu können.

Nachdem man bei FME eine Reihe von Lösungen evaluiert hatte, erhielt SuccessFactors den Zuschlag, weil es sowohl die geforderte Flexibilität und Anpassungsfähigkeit als auch die Einhaltung der zeitlich knappen Vorgaben sicherstellen konnte. Denn das System musste zum 1. April, zu Beginn des neuen Geschäftsjahres, in Betrieb genommen werden, damit die stets zu diesem Zeitpunkt durchgeführten jährlichen Mitarbeiterbewertungen bereits im neuen System abgespeichert werden konnten. Sonst hätte das Unternehmen ein ganzes Jahr verloren.

Innerhalb von drei Monaten nach Projektbeginn im Januar konnte die webbasierte Performance Management Lösung mit den Modulen Performance

Management, Goal Review, 360-Grad-Feedback und Succession Management im On-Demand Betrieb online geschaltet werden. Die sehr differenzierten Vorgaben von FME – insgesamt waren elf strategisch wichtige Kompetenzen in sechs unterschiedlichen Ausprägungsformen im System abzubilden –, wurden 1:1 umgesetzt. Auch die Anbindung an das bestehende SAP-HCM-System wurde problemlos realisiert.

Seither haben die Mitarbeiter in Deutschland, Großbritannien, Frankreich und Italien nicht nur jederzeit Einsicht in ihre eigenen Daten. Sie erhalten im Rahmen ihrer jährlichen Bewertung individualisierte Rückmeldungen ihrer Vorgesetzten, auf deren Basis sie ihre eigene Leistungsfähigkeit weiter optimieren und genau ihren Wertbeitrag für das Unternehmen erkennen können. Umfangreiche Auswertungsmöglichkeiten für das Management erlauben darüber hinaus differenzierte Analysen über den Beitrag jedes Mitarbeiters zum Unternehmenserfolg.

Heute verzichtet FME vollständig auf den vormals auf Papier basierenden Bewertungsprozess. Die Akzeptanz der SuccessFactors-Lösung bei den Mitarbeitern ist sehr hoch und deren Resonanz durchgehend positiv. Ihre Bewertungen erfolgen seither erheblich schneller, sie sind qualitativ hochwertiger und vor allem zielgerichteter. Und: Nach vorläufigen Schätzungen konnte gegenüber den früheren Mitarbeiterbewertungen ein Zeitgewinn von etwa 50 Prozent erzielt werden.



*Axel Tripkewitz,
Senior Director
Human Resources
Europe, Fujitsu
Microelectronics
Europe
Kontakt: axel.
tripkewitz@fme.
fujitsu.com*



*Hans Peter Fülle,
Geschäftsführer
SuccessFactors
Deutschland
Kontakt: hfuelle@
successfactors.
com*