



HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

Die Swiss Life-Gruppe ist einer der führenden europäischen Anbieter von Vorsorgeleistungen und Lebensversicherungen. Im Heimmarkt Schweiz, in dem das Unternehmen Marktführer ist, und in ausgewählten europäischen Märkten bietet die Swiss Life-Gruppe über eigene Agenten, Broker und Banken ihren Privat- und Firmenkunden eine umfassende Beratung verbunden mit einer breiten Produktpalette. Multinationale Konzerne werden in einem Netzwerk von Partnern in über 40 Ländern nach Mass betreut.

Innerhalb des grössten Schweizer Lebensversicherers Swiss Life hat sich die Stellung der Human Resources-Abteilung in den letzten Jahren grundlegend verändert. Heute hat sie eine stark strategische Bedeutung und ist auch organisatorisch nahe an der Konzernleitung angesiedelt. Ziel von Swiss Life ist es, das „stark serviceorientierte Personalwesen“ kontinuierlich zum integrierten HR-Management weiterzuentwickeln. Mit dem neuen HR Business Model wird angestrebt, administrative Teilprozesse an Mitarbeitende (Employee self-

service) und Vorgesetzte (Manager Desktop) auszulagern, um so bei gleichzeitiger Reduktion des administrativen Aufwandes die Servicequalität zu verbessern. Parallel zu diesem Paradigmenwechsel haben sich auch die Anforderungen an die IT-Infrastruktur deutlich verlagert und sind kontinuierlich gewachsen. Obwohl Swiss Life in verschiedenen europäischen Ländern tätig ist, wurde Mitte 2003 der strategische Entscheid gefällt, bezüglich der Human Resources IT-Lösung auf die Einführung einer gruppenweiten Anwendung zu verzichten und einen pragmatischen, auf die Schweiz zugeschnittenen Weg einzuschlagen. Hintergrund war gemäss Swiss Life Gesamt-Projektleiter Gustav Lee die Erkenntnis, dass administrative HR-Daten nur für spezifische Personengruppen (Management, Expatriates) über Landesgrenzen hinweg ausgetauscht werden müssen, und somit die enormen Anwendungen für eine europaweit integrierte Lösung kaum zu rechtfertigen wären. Obwohl diese Thematik vor Projektbeginn rege diskutiert worden war, ist der damals gefällte Entscheid heute unumstritten und wird auch von den ausländischen Gesellschaften mit-

getragen. So besteht keinerlei Druck zu einer stärkeren Integration der verschiedenen Ländersysteme. Der Entscheid mit Xpert.HRM auf ein für den Schweizer Markt entwickeltes Produkt zu setzen und auf teure für den internationalen Einsatz konzipierte Funktionalitäten zu verzichten, hat sich als richtig, effizient und wirtschaftlich erwiesen.

Aufgrund der visionären Architektur (Ebene Client/Server und Ebene Web Access) und der umfassenden Funktionalität entschied Swiss Life in der zweiten Hälfte 2003, nach einem genauen und differenziert durchgeführten Evaluationsverfahren, die bis dahin eingesetzte HR-Lösung, PERSONAL/400 durch deren Nachfolgelösung Xpert.HRM zu ersetzen. Ebenfalls wurde in diesem Entscheidungsprozess festgehalten, dass die langjährige und erfolgreiche Zusammenarbeit mit der LEHMANN+PARTNER Informatik AG als Implementations- und Projektpartner verlängert werden sollte. Ausschlaggebend für diesen Entscheid war, dass alle bisherigen Projekte mit LEHMANN+PARTNER Informatik AG sowohl bezüglich Qualität zu überzeugen vermochten als auch im vorgegebenen Zeit- und

Budgetrahmen durchgeführt werden konnten. Auch verfügte die LEHMANN+PARTNER Informatik AG über Leistungsausweise in vergleichbaren Projektgrössenordnungen. So erfolgte im Januar 2004 nach einer beispielhaften Evaluationsphase durch Swiss Life der Startschuss zum Projekt HRIT.

Swiss Life Projektleiter Gustav Lee fasst die zentralen Ziele von HRIT wie folgt zusammen:

- Optimierung der HR-Prozesse und deren Unterstützung durch ein IT-System
- Zusammenführen der zahlreichen Software-Insellösungen
- IT-Unterstützung neuer Konzepte wie z.B. Human Capital Portfolio Management, Employee self-service, Manager Desktop usw.



Gustav Lee
Gesamt-Projektleiter HRIT Swiss Life

Das bisherige Projekt HRIT ist aus unserer Sicht ein grosser Erfolg und die Zusammenarbeit sowohl mit der LEHMANN+PARTNER Informatik AG als auch mit der SORECO AG optimal. Unsere ehrgeizigen Ziele konnten wir alle erreichen. Auch unsere hohen Erwartungen an Xpert.HRM wurden vollumfänglich erfüllt.

Die zentralen Erfolgsfaktoren des Projektes waren, das etappenweise Vorgehen, das klare Commitment des Swiss Life Managements und die Wahl der richtigen strategischen Partner.

Die Reaktionen der Benutzer, vor allem bezüglich der modernen, intuitiven Benutzeroberfläche, sind bis jetzt durchwegs positiv, und die Begeisterung für die neuen Applikationen ist deutlich spürbar.

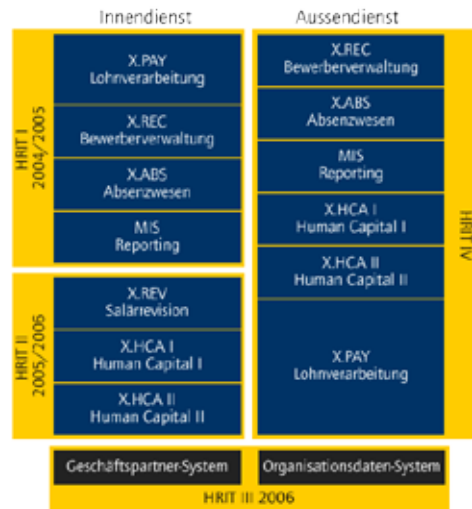


Martin Lehmann
Geschäftsführer
Lehmann + Partner

Bei Projekten in der Dimension des Projektes HRIT ist es wichtig, dass schon beim Projektdesign eine sinnvolle Etappierung geplant wird. Hier hat Gesamt-Projektleiter Gustav Lee bewiesen, dass durch professionelle Planung, vorausschauendes Handeln und faire, konsequente Führung ein Projekt von Anfang an und immer wieder auf einen erfolgreichen Weg geleitet und begleitet werden muss. Gemeinsame Erfolgsergebnisse sind für Projektfortschritte enorm wichtig, und erst die Akzeptanz des Benutzers gegenüber einem neuen Produkt bringt einem Unternehmen den Mehrwert den es benötigt, um sich in einer rasant verändernden Umwelt stark zu positionieren.

Die LEHMANN+PARTNER Informatik AG mit Sitz in Luzern ist eine der langjährigsten Implementationspartnerinnen der SORECOgroup. Sie ist auf die Bereiche Personalwesen und IT unterstütztes Prozessmanagement spezialisiert und berät in diesen Themen seit zehn Jahren verschiedene Schweizer Grossunternehmen aus den Branchen Banken, Versicherungen, Immobilienverwaltung und Industrie.

PROJEKT-ETAPPEN



- Für den Innendienst, (rund 2200 Mitarbeitende) wurden bis Mitte 2005 die Module Lohnverarbeitung, Bewerberverwaltung, Absenzwesen und Reporting eingeführt. Die gemeinsame Datenbasis war geschaffen für die Einführung des

Manager Desktop. Somit war die erste Etappe von HRIT erfolgreich abgeschlossen.

- In der Etappe zwei, die sich zurzeit in der Realisierungsphase befindet, werden die Salärrevision und ein erweitertes Modul zur Bewirtschaftung des Human Capital, sowohl auf administrativer als auch auf strategischer Ebene, eingeführt.
- In der dritten Etappe sollen zusätzliche bestehende Systeme zur Bewirtschaftung von Geschäftspartner und Organisationsdaten in die HR-Lösung eingebunden werden. Bei dieser Integration soll stets Xpert.HRM die leitende Rolle für Mitarbeiter- und Organisationsdaten übernehmen.
- In der vierten und vorerst letzten Etappe ist die Ausdehnung von Xpert.HRM auf den Bereich Aussendienst (rund 700 Mitarbeitende) geplant. Als zusätzliche Herausforderung sollen zwischen Xpert.HRM und den Aussendienst-Systemen (Provisionierung) automatisierte Schnittstellen realisiert werden.

SCHWEIZ

Soreco AG
Ringstrasse 7
CH-8603 Schwerzenbach
Tel. +41 44 806 25 25
www.soreco.ch

TI Informatique Codi
Techno-Pôle Sierre 1
CH-3960 Sierre
Tél : +41 27 452 20 20
www.ti-informatique.com

DEUTSCHLAND

Soreco International Ltd.
Heidenkampsweg 45
D-20097 Hamburg
Tel. +49 40 80 90 45 493

ÖSTERREICH

Soreco International Ltd.
Schottenring 16
A-1010 Wien
Tel. +43 1 537 12 4831

FRANKREICH

Azur Technology
Tour de l'Horloge
4, Place Louis Armand
F-75012 Paris
Tél : +33 4 72 52 30 09
www.azurtechnology.com