

CASE STUDY

TURCK



Personio

01 Die Ausgangslage
Über Turck

04 Wie Personio Turck unterstützt
Prozesse definieren

02 Herausforderungen
Wachstum strukturieren

05 Wie Turck zu Personio kam
Alles in einem Tool



03 Anforderungen
Effiziente Steuerung



01

DIE AUSGANGSLAGE

Turck zählt zu den global führenden Unternehmensgruppen auf dem Sektor der Industrieautomation. Mit mehr als 4.500 Mitarbeitern in über 30 Landesgesellschaften und Vertriebspartnern in weiteren 60 Staaten ist das Familienunternehmen weltweit immer in der Nähe seiner Kunden. Als Spezialist für Sensor-, Feldbus-, Anschluss- und Interfacetechnik sowie RFID (Radio Frequency Identification) bietet Turck effiziente Lösungen für die Fabrik- und Prozessautomation. Mit seinen Daten- und Kommunikationslösungen gehört das Unternehmen zu den Wegbereitern der Industrie 4.0. Modernste Produktionsstätten in Deutschland, der Schweiz, den USA, Mexiko und China versetzen Turck jederzeit in die Lage, schnell und flexibel die Anforderungen lokaler Märkte zu erfüllen.

Personio wurde für die Hans Turck GmbH & Co. KG eingeführt, die weltweite Vertriebs- und Marketing-Zentrale der global agierenden Unternehmensgruppe Turck. Um die 350 Mitarbeiter und Führungskräfte arbeiten dort mit Personio.

HERAUSFORDERUNGEN

Die über 50-jährige Entwicklung der Turck-Gruppe zum Global Player ist geprägt von kontinuierlichem Wachstum. Das bringt an allen Standorten des Familienunternehmens sowohl strategische als auch operative Herausforderungen für die Personalabteilungen mit sich. In der Vertriebs- und Marketingzentrale in Mülheim an der Ruhr sollte Personio in beiderlei Hinsicht unterstützen.

Transaktionale Tätigkeiten, die wiederholend und nicht direkt wertschöpfend sind, sollten reduziert bzw. effizienter gestaltet werden, damit mehr Zeit bleibt für wertschöpfende, strategische Themen. Zudem sollte Personio die Qualität der Prozesse heben. Denn „wenn Sie einen Scheißprozess digitalisieren, dann haben sie einen scheiß digitalen Prozess“, so zitiert Daniela Leppler, Leiterin Personal bei der Hans Turck GmbH & Co. KG, den ehemaligen Vorstand der Telefónica Deutschland.



- **Gewachsene Organisation**
- **Prozessqualität verbessern**
- **Führungskräfte schulen**

Bei einer wachsenden Organisation wird es zunehmend wichtiger, gute HR-Prozesse zu etablieren. Denn wenn Mitarbeiter oder Führungskräfte mehr Arbeit als Entlastung haben, werden sie die Technologie ablehnen oder ignorieren - für HR der Gau und schwer wiedergutzumachen. Eine umfassende Information und Schulung der Geschäftsführung, der Führungskräfte sowie die ständige Einbindung des Betriebsrates sollten frühzeitig die Basis legen.

ANFORDERUNGEN

Um den ständig wachsenden Anforderungen gerecht zu werden, ist es der Anspruch von HR, strategische Personalarbeit zu machen. Das heißt zum einen, effiziente Prozesse zu haben und diese Prozesse zu digitalisieren und zu automatisieren. Zum anderen heißt es, auch in der Lage zu sein, Daten-basierte Planungen zu machen und daraus Entscheidungen abzuleiten, natürlich ohne dabei den Blick für individuelle Belange in der Belegschaft zu verlieren.

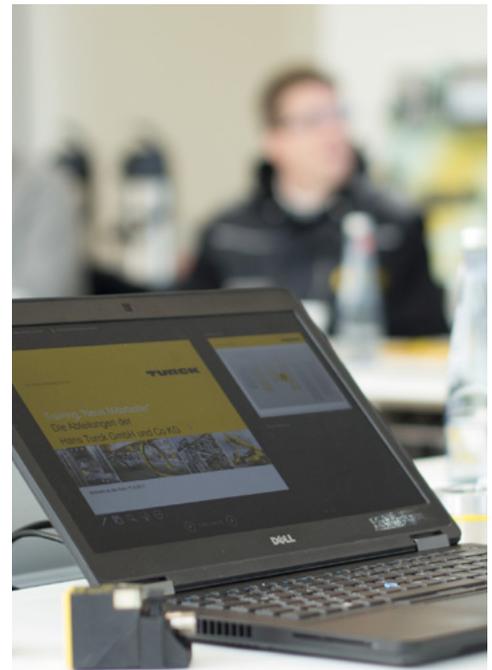
Workforce Analytics ist das Stichwort. Mit Personio sollen Entwicklungen in der Belegschaft, wie etwa Fluktuation oder demografische Entwicklungen, schneller nachvollziehbar werden - die Reports machen's möglich -, sodass HR zukünftig ausgewählte Kennzahlen berichten und entsprechende Maßnahmen ableiten kann.

- **Individualisierbare Prozesse**
- **Nutzerfreundlichkeit**
- **Datenschutz**

Auch hier ist wichtig, sich vorher Gedanken über den Prozess zu machen. Denn nur wer weiß, welche KPIs Sinn machen und in welchen zeitlichen Intervallen sie Erkenntnisse liefern können, wird mithilfe der Reports besser planen können.

Neben dem Teilbereich Reporting war wichtig, dass viele Prozesse im Tool gebündelt sind: Bewerber-Management, On- und Offboarding, Stammdatenverwaltung, Zielvereinbarungen etc. Diese können individuell angepasst werden, was ebenso ein entscheidender Faktor war. So justiert Turck beispielsweise seinen On- und Offboarding-Prozess laufend nach: mal werden Schritte ergänzt, mal werden Schritte entfernt.

Flexibel ist das eine, leicht zu bedienen das andere. Nicht nur HR soll entlastet werden, sondern auch die Führungskräfte und Mitarbeiter. Daher sollte das Tool einfach zu handhaben sein. Der Geschäftsführung und dem Betriebsrat war wichtig, dass es datenschutzkonform ist, dass die Daten also auf deutschen Servern gespeichert werden.



**»Wir haben
den Anspruch,
strategische
Personalarbeit
zu machen.
Personio
hilft dabei.«**

WIE PERSONIO TURCK UNTERSTÜTZT

Es reicht nicht, Prozesse digital abzubilden. Die Einführung von Personio stellt den Personalbereich auch laufend vor die Frage: Machen wir das Richtige? Haben wir den richtigen Prozess? Ein Beispiel aus dem Bewerbermanagement: Einerseits sollten Absagen nicht mehr manuell, sondern automatisiert rausgehen - mit Personio möglich. Andererseits sollte auch die Prozessqualität erhöht werden. Heißt: Wann ein Bewerber welches Feedback erhält, sollte a) klar geregelt und b) für alle nachvollziehbar sein. Personio macht transparent, in welcher Phase sich welcher Bewerber befindet und löst damit manuelles Tracking ab. Vorher wurden Korrespondenzen in Outlook oder Excel nachgetragen.

Auch die Führungskräfte sind dankbar, dass Prozesse und Verantwortlichkeiten transparenter gestaltet werden und dass sie Dinge jederzeit einsehen, je nach Zugriffsrechten sogar bearbeiten können. Sie müssen, genauso wie die HR-Mitarbeiter, weniger E-Mails dazu versenden oder beantworten.

Die Vertriebsleiter haben zum Beispiel sehr große Bereiche unter sich, da verliert man schnell mal den Überblick über die Entwicklungen der Mitarbeiter. Dank Personio können sie sich die gewünschten Informationen - von der Betriebszugehörigkeit bis zur Zielerreichung - rausziehen und ggf. bearbeiten. Auch HR kann per Klick einsehen, wie der Stand bei einzelnen Prozessen oder Mitarbeitern ist.



**»Es gibt keinen
Tag, an dem
ich nichts in
Personio
nachschaue.«**

WIE TURCK ZU PERSONIO KAM

Als vor anderthalb Jahre eine neue HR-Leitung übernommen hatte, sollte dringend ein Tool eingeführt werden. Während bislang eine Lösung für Recruiting im Fokus stand, wollte die aktuelle Leiterin HR ein Tool, das auch die Stammdaten-Verwaltung und viele weitere Unterbereiche in digitale Prozesse überführt. Da Personio all das in sich vereint und dabei individualisierbar sowie leicht zu bedienen ist, fiel die Entscheidung nicht schwer.

Nur wenn die Führungskräfte und Mitarbeiter das Tool verstehen und damit arbeiten wollen, profitiert HR und die gesamte Organisation. Daher hat sich HR im Vorfeld gut überlegt - und kommuniziert, wer welche Schulungen erhalten soll und was die Belegschaft erwartet: Diese Daten sollen die Kollegen eintragen, jene Daten pflegt HR ein; diese Zugriffsrechte wird es geben; jene Reminder werden sie erhalten usw. Die System Einführung lief gut und das Feedback war bislang sehr positiv.

**»Die Qualität
einiger
Personalprozesse
hat schon jetzt
einen
Quantensprung
gemacht.«**

Daniela Leppler
Leiterin Personal
bei der Hans Turck GmbH & Co. KG

**Wenn auch Sie Ihre Prozesse automatisieren wollen,
lernen Sie Personio näher kennen.**



Personio

Das HR-Betriebssystem

personio.de