

1) Einordnung und Umfeld der Arbeit

Mit der steigenden Globalisierung und den daraus resultierenden interkulturellen Kontakten zwischen den weltweit operierenden Unternehmen steigt vor allem der Bedarf an Kommunikations- und Fremdsprachenkenntnissen. Aber auch Maßnahmen und Fortbildungsmöglichkeiten anderer Bereiche (z.B. EDV, Führungstechniken, Qualitätssicherung etc.) haben sich als unabdingbare Voraussetzung in den Berufsalltag manifestiert und müssen von den international agierenden Unternehmen für ihre Mitarbeiter angeboten werden. Vor allem aber fordert der Automobilstandard ISO/TS 16949 nach VDA 6.1 und QS9001:2000 (Qualitätsmanagementsysteme Anforderungen) ¹ die Durchführung und den Nachweis von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für alle Zulieferer in der Automobilindustrie. *„Die technische Spezifikation ISO/TS16949 der internationalen Automobilindustrie beschreibt ein prozessorientiertes QM-System, das eine messbare, ständige Verbesserung vorsieht unter Betonung von Fehlervermeidung sowie Verringerung von Streuung und Verschwendung in der gesamten Lieferkette.“*²

Das stetig wachsende Angebot an Fortbildungsmaßnahmen führt wiederum zu einem immer größer werdenden Arbeitsaufkommen und Kapazitätsspitzen in den verschiedenen Personalbereichen dieser Unternehmen, in welchen diese Events geplant und organisiert werden müssen. Dabei kommen oft selbst erstellte Datenbanklösungen bzw. „Insellösungen“ von diversen Herstellern zum Einsatz. Dies führt infolge von heterogenen Systemen und mangels geeigneter Schnittstellen zu Mehrfacherfassungen von Daten, Medienbrüchen, Schwierigkeiten bei der Zusammenführung von Daten und der Erstellung entsprechender Personalstatistiken. Hier scheint es enorme Einsparpotentiale durch Automatisierung (z.B. statusbezogene Korrespondenzenerstellung und -verteilung) unter Zuhilfenahme der IT zu geben.

Das Ziel dieser Diplomarbeit ist eine Umsetzung eines IT-gestützten Veranstaltungsmanagements (VM) in der ZF Trading GmbH in Schweinfurt. Dieses soll standortübergreifend eingesetzt werden und die vorhandenen Kapazitäten der Personalentwicklung (PE) im Rahmen des Veranstaltungsmanagements optimieren. Außerdem soll ein effektives Personalentwicklungscontrolling ermöglicht und das VM in die vorhandene Systemlandschaft integriert werden.

¹ vgl. Anhang „QS9000 Qualitätsmanagementsystem - Grundlagen und Begriffe“, S. 22

² vgl. Anhang „ZF Qualitätsmanagement nach ISO/TS16949“, S. 1

Diese Diplomarbeit wurde im Rahmen der Einführung des SAP Veranstaltungsmanagements im Personalbereich der ZF Trading GmbH in Schweinfurt verfasst.

Ablauf der Arbeit - Methodik

Unter Veranstaltungen versteht man alle Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für die Mitarbeiter, die in der Personalentwicklung (PE) eines Unternehmens angeboten werden. Zu Beginn dieser Arbeit gab es ein eigens entwickeltes Veranstaltungsmanagementsystem auf der Basis einer MS-Access Datenbank. Aufgrund organisatorischer Veränderungen musste folgende Entscheidung getroffen werden:

- Weiterentwicklung des bereits vorhanden individuellen Veranstaltungsmanagements (MS-Access-DB) oder
- die Einführung des Standard-Veranstaltungsmanagements von SAP als Teil des HR-Moduls (Personalwesen).

Da die IT Strategie eine schlanke und einheitliche EDV-Systemlandschaft forciert, kam für die Umsetzung durch Standardsoftware nur ein Modul der schon eingeführten ERP-Software (Enterprise Resource Planning) der Firma SAP in Frage. *„ERP bezeichnet im allgemeinen Softwarelösungen, die den betriebswirtschaftlichen Ablauf in allen Bereichen eines Unternehmens wie Verkauf, Produktionsplanung, Finanzbuchhaltung, Logistik usw., steuern.“*³ Im Einsatz befindet sich SAP R/3 mit dem Release 4.7.

Die Entscheidungsfindung über diese beiden Alternativen im Rahmen einer Analysephase ist nicht Bestandteil dieser Diplomarbeit. Dies wurde schon vor Beginn dieser Arbeit getroffen und war Voraussetzung für diese.

Die bisherige realisierte MS-Access-Lösung war über Jahre hinweg gewachsen und weiterentwickelt worden. Der Umfang dieser "Self-Made-Lösung" war somit sehr komplex und für die betrieblichen Belange individuell zugeschnitten. Eine Dokumentation lag nicht vor und die Weiterentwicklung dieser Softwarelösung lag in den Händen nur eines Mitarbeiters. Dieser würde aber zukünftig einem anderen Unternehmensteil angehören, was auch das endgültige Entscheidungskriterium für eine Standardlösung (SAP) war. Man war sich einig, dass die Einarbeitung eines

³ vgl. <http://www.datango.de/de/glossary/index.php>

eigenen Mitarbeiters in die etablierte Lösung die Problematik der Pflege und Wartung nur temporär aufschieben und nicht beseitigen würde.

In der Analyse- und Konzeptphase diente der Funktionalitätsumfang der vorhandenen Datenbank als Vorlage für den Mindestanforderungskatalog, der durch zusätzliche Vorgaben ergänzt wurde. Während des Projektes erfolgte eine Unterstützung durch SAP im Coaching Ansatz entlang der Value SAP Einführungsstrategie durch SAP-Mitarbeiter, die das Projekt begleitet haben. Dies fand in der Form von festgelegten Projektsitzungen statt, in denen die SAP für Beratungen im Hause der ZF Trading GmbH war.

Das Projektteam setzte sich aus Mitarbeitern der ZF Trading, einem Diplomanden und einer SAP Beraterin zusammen. Unter den ZF Trading Mitarbeitern befanden sich als zukünftige Anwender Verantwortliche der Personalentwicklung, Mitarbeiter aus dem Controlling und dem Personalwesen. Für gesonderte Aufgaben wurden Spezialisten der jeweiligen Fachabteilungen (z.B. ABAP-Programmierung, Integrationen zu anderen SAP-Modulen, ALE-Schnittstellen für das Controlling) hinzugezogen. Das Vorgehensmodell während der Umsetzung des Veranstaltungsmanagements lässt sich wie folgt beschreiben und spiegelt sich so auch im Aufbau dieser Arbeit wieder:

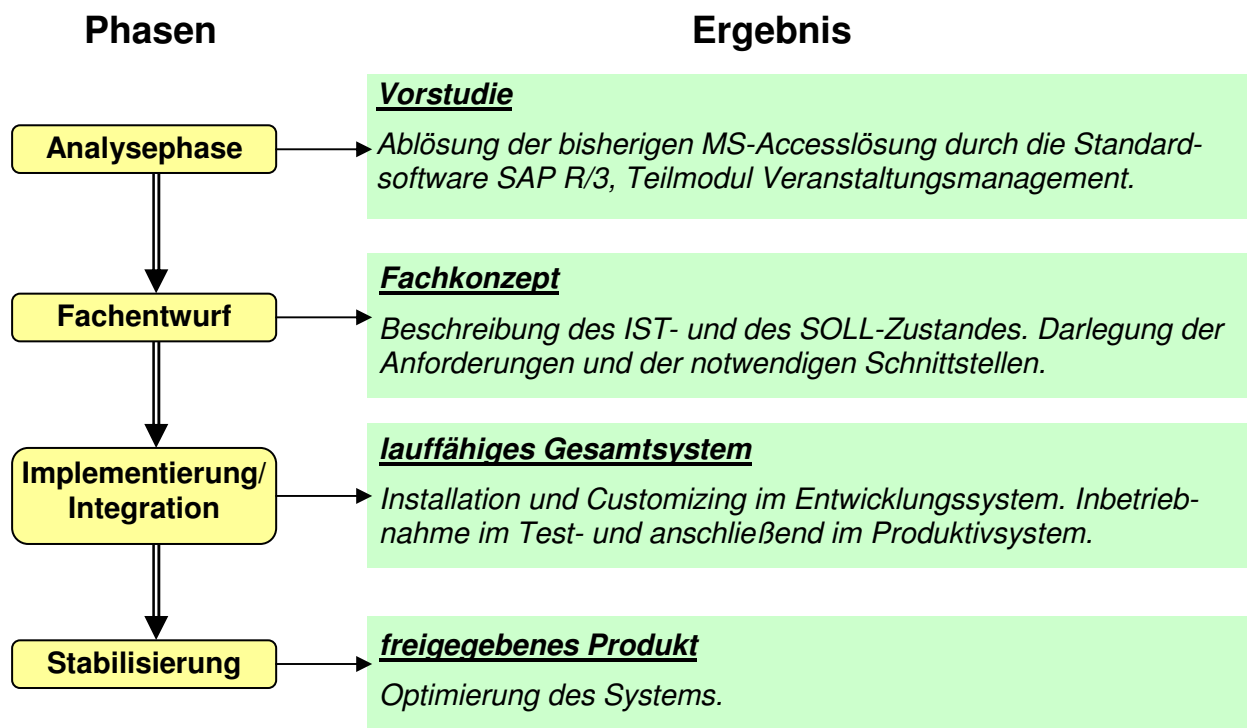


Abbildung 1: Projektphasen und Ergebnisse