



Grundlegende Informationen zum Unternehmen

Cloud-Erfolg: Der Wechsel von Celestica zur HCM-Cloud hat die Unternehmensleistung transformiert

Die geschäftlichen Herausforderungen hinter dem Umstieg

Mit dieser Transformation will Celestica sicherstellen, dass die Bedürfnisse unserer Kunden erfüllt werden und immer Priorität haben. Als wir prüften, wie gut unsere vorhandene Technologie dieses Ziel unterstützt, wurde deutlich, dass unser Prozess an drei wesentlichen Stellen Mängel aufwies.

Erstens beim Recruitment und der Einarbeitung – Wie können wir schnell Ressourcen hochfahren und neue Talente einsatzbereit machen? Zweitens beim Ballast der manuellen, papierbasierten HR-Formulare. Drittens mussten wir für die Umstrukturierung gerüstet sein, die wir intern durchführten.

Festlegung des Ziels – Fortschrittlichere Selbstbedienung

Wir waren entschlossen, unsere Selbstbedienungsfunktionen für Mitarbeiter und Führungskräfte zu verbessern. Uns war bewusst, dass dies der erste Schritt auf dem langen Weg zu einer für alle einheitlichen Erfahrung war. Celestica wird schnell grenzenlos – unseren Führungskräften sind Mitarbeiter auf der ganzen Welt unterstellt. Für uns ist eine standardisierte Erfahrung wichtig, damit Führungskräfte auf HR-Prozesse zurückgreifen und ihre Talente in einer Echtzeitumgebung betreuen können.

Außerdem wollten wir mit einer Cloud-Lösung mehr Selbstbedienung ermöglichen. Wir wussten, dass wir bereit waren. Und wir wussten im Hinblick auf die Technologieplattform, dass ADP für uns bereit war.



Penny Cavener
Senior Director

Unternehmen	Celestica
Firmensitz	Toronto, Kanada
Branche	Supply-Chain-Lösungen
Mitarbeiter	27.000 in 13 Ländern

Weitere Informationen über Celestica unter www.celestica.com/home

Das in 13 Ländern tätige kanadische Unternehmen Celestica liefert mit seinen 27.000 Mitarbeitern Supply Chain-Lösungen für Firmen in einer Vielzahl von Märkten – u. a. Luft- und Raumfahrt, Verteidigung, Kommunikation und Unternehmen. Penny Cavener ist Senior Director von Celestica Global HR Solutions im Bereich Global Business Services. Sie berichtet, wie das Unternehmen auf eine Cloud-basierte Human Capital Management (HCM)-Lösung umgestiegen ist und damit großartige Ergebnisse für das Unternehmen erzielt hat.



ADP und das ADP-Logo sind eingetragene Marken von ADP, Inc. Alle anderen Marken sind Eigentum der jeweiligen Inhaber. Copyright © 2021 ADP, Inc.

WF689553 | OMG155925 | 03/2021

Celestica ist weltweit präsent. Die meisten unserer Mitarbeiter sind in Asien tätig. Außerdem mussten wir die in 14 Jahren angefallenen Daten von der alten Lösung in die neue übertragen. Das zentrale Projektteam hat diese Datenkonvertierung daher in drei Schichten, Land für Land, dem Lauf der Sonne folgend, innerhalb von vier Wochen durchgeführt. Es war aufregend, als die letzten Länder drankamen und wir Licht am Ende des Tunnels sahen. Es waren aber vier intensive Wochen!

Gespräche, die eine sinnvolle Zustimmung ermöglichen

Um die Zustimmung des regionalen Führungsteams zu erhalten, hatten wir unsere Gespräche auf die einzelnen Führungskräfte zugeschnitten und uns darauf konzentriert, was diese als ihre größten Herausforderungen sahen und wie diese Art von Technologie ihnen dabei helfen könnte. Solche Gespräche brauchen Zeit, sind aber von unschätzbarem Wert, wenn es später darum geht, den Abteilungsleitern die Vorteile zu vermitteln. Und es mangelt ja nicht an Vorteilen! Wir haben unseren Führungskräften gesagt: „Sie werden Informationen in Echtzeit erhalten, mit denen Sie Ihre Talente besser verwalten, die ganzen Papierformulare vergessen, Ihre neuen Mitarbeiter einarbeiten und ab am ersten Tag einsatzbereit machen können.“ Unsere Veranstaltungen zur Förderung des Konzepts dieser Technologie haben wir intern noch eine ganze Weile fortgesetzt.

Eine ehrliche Zusammenarbeit

Zusammen mit ADP hatten wir eine umfassende Due-Diligence-Prüfung durchgeführt, bevor wir einen Vertrag unterzeichnet haben. Das hat die gemeinsame Budgetverwaltung erleichtert. Wir konnten sicherstellen, dass wir auch dann unsere ursprünglichen Ziele einhalten, wenn wir über den ursprünglich vereinbarten Betrag hinausgehen müssen. Außerdem konnten wir uns auf die eigentliche Implementierung konzentrieren, statt uns Gedanken über mögliche Budgetüberschreitungen zu machen. ADP besitzt ein wirklich gutes Kostenmodell und war aufgrund unserer gemeinsamen Vorgeschichte offen für kreative Ansätze. Einmal standen wir vor einer Herausforderung, weil der Arbeitsumfang über das hinausging, was wir für vereinbart hielten. ADP kam uns dabei jedoch sehr entgegen und räumte ein, dass dies im Playbook fehlte und hinzugefügt werden musste. Das war ein klarer Beweis dafür, dass sie zuhören und verstehen, indem sie eingeräumt haben, dass es sich um ein Problem handelt, an dessen Lösung sie mit uns zusammenarbeiten werden.

Ein neuer Ansatz für die Implementierung

Wir wählten einen interessanten und kreativen Implementierungsansatz, der sich als ausgesprochen erfolgreich erwiesen hat. Wir waren der Meinung, dass es bei der neuen Technologie eher um eine Verbesserung und einen Austausch ging, als um eine völlig neue Implementierung. ADP teilte diese Meinung. Um die Module, die wir zuvor auf einer anderen Plattform eingesetzt hatten, kümmerten wir uns selbst. Und bei allem, was vollkommen neu war, konnten wir dank des Fachwissens von ADP fokussierter vorgehen. Dies hat für beide gut funktioniert, weil es die Implementierung beschleunigt hat und wir aufgrund unserer vorhandenen Erfahrung die Beratung durch ADP verstärkt für die komplexeren Module nutzen konnten.

Mit dem Lern- und Leistungsmanagementmodul erzielten wir einen schnellen Erfolg. Da es sich bereits in einer von uns eingesetzten alternativen Lösung befand, war es einfach, auf die neue ADP-Plattform umzusteigen und uns mit der Technologie vertraut zu machen. Anschließend haben wir uns mit den größeren Modulen befasst. Die Implementierung der Module für Recruitment und Einarbeitung hat am längsten gedauert, weil jeder einzelne Mitarbeiter im gesamten Unternehmen betroffen war. Die Vergütung bildet die nächste große Veränderung. Sie bietet uns eine Gelegenheit, Hunderte, wenn nicht gar Tausende von Excel®-basierten Tabellen für Vergütungsprogramme loszuwerden, die weltweit zu verschiedenen Zeiten des Jahres erstellt werden.

Ergebnisse von Celestica durch Automatisierung und Integration

- **Einsparung von 99.000 Stunden pro Jahr durch die Umstellung von Papierformularen auf papierlose Prozesse**
- **Implementierung des neuen SuccessFactors™ Employee Central-Portals in 24 Ländern innerhalb von 14 Monaten mit dedizierter Bereitstellung und Unterstützung durch ADP**
- **Verbesserte Selbstbedienungsfunktionen für Führungskräfte und Mitarbeiter**
- **Verbesserung von Standardisierung und Effizienz**
- **HR-Teams arbeiten nicht mehr transaktionsbezogen, sondern als strategische Unterstützung**



ADP und das ADP-Logo sind eingetragene Marken von ADP, Inc. Alle anderen Marken sind Eigentum der jeweiligen Inhaber. Copyright © 2021 ADP, Inc.

WF689553 | OMG155925 | 03/2021

Abschließen werden wir mit Workforce Analytics, das aus all diesen Informationen aussagekräftige Analysen erstellt, die unsere Führungskräfte nutzen können. Wir möchten eine prädiktivere Modellierung und tiefgreifendere, ausgefeiltere Analysen erhalten, mit denen wir Daten außerhalb der Personalabteilung zusammenzuführen können, die dem Unternehmen ein klareres Bild vermitteln.

Von papierbasiert zu papierlos: Konsistenz, Komfort und Kosteneinsparungen

Die Art und Weise, wie wir unsere HR-Prozesse zuvor mit Papierformularen durchgeführt haben, war weder effizient noch im Einklang mit den zentralen Werten von Celestica. Als Unternehmen, das auf Nachhaltigkeit ausgerichtet ist, war uns klar, dass wir eine papierlose Umgebung wollen. Wir haben unsere gesamten Papierformulare in die neue ADP GlobalView® HR Central verlagert, wo sie online und workflowfähig sind. Diese kombiniert den Service, das Fachwissen von ADP und die Integration der Bezahlung mit SAP SuccessFactors™, Employee Central und dem Portal der Talent-Suite. Damit erleben Führungskräfte und Mitarbeiter unabhängig von ihrem weltweiten Standort jeweils die gleiche Benutzererfahrung. Manager müssen nicht mehr Tausende von Stunden damit verbringen, herauszufinden, welches Formular sie ausfüllen und wohin sie es senden müssen. Die Personalabteilung spart Stunden, weil sie die Formulare nicht mehr suchen, ausfüllen oder an den passenden Bereich senden muss.

Ähnlich verhielt es sich mit der Einarbeitung. Vorher haben wir neuen Mitarbeitern die Angebotspakete mit den auszufüllenden Formularen per Post zugeschickt. Jetzt schicken wir den Bewerbern einen Link, damit sie ihre Daten online eingeben. Danach erhalten sie ihre Mitarbeiternummer und sind ab dem ersten Tag einsatzbereit. Die Integration der Module HR und ADP® Global Payroll sorgt dafür, dass die Daten der neuen Mitarbeiter automatisch für die Entgeltabrechnung verfügbar sind. Und natürlich verbessert sich die Datenintegrität, wenn Daten durch weniger Hände gehen.

Wir haben festgestellt, dass wir allein aus der Perspektive der Manager jährlich 99.000 Stunden einsparen, indem wir papierlos arbeiten. Mit Hilfe von ADP haben wir Effizienzgewinne erzielt. Da wir uns weiterhin stabilisieren, verbessern und optimieren, werden wir durch diese Effizienzgewinne wachsen und expandieren.



Wir fühlen uns sehr sicher und geschützt, da es eine der Kompetenzen von ADP ist, uns dabei zu unterstützen, dass diese Technologie-Plattformen gesetzeskonform sind. ADP vermittelt uns ein enormes Gefühl von Komfort und Sicherheit, weil wir die Gewissheit haben, dass sie diesbezüglich die Verantwortung für alle unsere Entgeltabrechnungssysteme tragen.

Penny Cavener
Senior Director



ADP und das ADP-Logo sind eingetragene Marken von ADP, Inc. Alle anderen Marken sind Eigentum der jeweiligen Inhaber. Copyright © 2021 ADP, Inc.

WF689553 | OMG155925 | 03/2021

Die dauerhafte Wirkung verlässlicher Daten

Eine einheitliche Plattform für HR-Prozesse und -Daten ist von entscheidender Bedeutung. Wir können auf die Integrität unserer Daten vertrauen. Und wir haben festgestellt, dass andere Funktionen innerhalb des Unternehmens unserer Informationen als solide Quelle für ihre eigenen Zwecke nutzen. Es verändert auch den Dialog zwischen den Führungskräften und den HR-Geschäftspartnern, die diese – unterstützen. Die Personalabteilung leistet nicht mehr nur transaktionsbezogene Unterstützung für diese Geschäftspartner, sondern fordert ihren Platz als gleichberechtigter Partner am Tisch ein. Dies positioniert die richtigen Mitarbeiter dort, wo sie gebraucht werden, um das Wachstum des Unternehmens zu unterstützen.

Lokale Kulturen gepaart mit globaler Compliance

Wie Sie sich vorstellen können, war für Celestica, das in 13 Ländern tätig ist, eine mehrsprachige Plattform eine der wichtigsten Voraussetzungen. Wir hatten Zweifel, ob die HCM-Technologie dies bewältigen könnte oder ob vielleicht einige der kleineren Länder, deren Sprachen nicht so verbreitet sind, zum Problem werden. ADP hat gezeigt, dass sie dies problemlos bewältigen können. Darüber hinaus müssen die lokalen gesetzlichen Anforderungen genau berücksichtigt werden, um die Vorschriften einzuhalten. Wir fühlen uns sehr sicher, weil ADP für uns dafür sorgt, dass diese Technologieplattformen konform sind. ADP gibt uns ein enormes Gefühl von Komfort und Sicherheit, da wir wissen, dass ADP die Verantwortung für unsere gesamten Gehaltsabrechnungssysteme übernimmt.

Die Vorteile verdeutlichen

Es gibt bei Celestica drei Gruppen von Mitarbeitern, die den Vorteil dieser Technologie gespürt haben. Erstens haben alle Mitarbeitenden jetzt jederzeit Zugang zu ihrer Gehaltsabrechnung, sei es über ihr Telefon oder das Selbstbedienungsportal, und können ihre eigenen Daten in Echtzeit verwalten. Ausgestattet mit der jederzeit nutzbaren Technologie hat sich unser HR-Team von den administrativen Aufgaben vermehrt auf einen strategischeren Blickwinkel für die Führungskräfte verlagert, die es unterstützt. Die dritte Gruppe bilden unsere HR Operations, die bei uns Global Business Services heißen. Aus zeitlicher Perspektive hat sich deren Rolle von banalen Stammdatentransaktionen hin zu einer viel analytischeren Sichtweise auf die Gehaltsabrechnung verlagert. Diese Global Business Services-Gruppen sorgen jetzt dafür, dass die Arbeitsabläufe und Daten korrekt und bereit sind für die Gehaltsabrechnung.

Gelebte Partnerschaft

ADP ist schon sehr lange unser Partner, weshalb wir uns bereits gegenseitig Vertrauen und Respekt entgegen brachten. Diese bereits vorhandene Glaubwürdigkeit ist einer der wesentlichen Gründe dafür, dass es uns gelungen ist, die Zustimmung und Unterstützung unseres Führungsteams für die HCM-Migration zu erhalten.

Die Verwaltung eines Projekts dieser Größenordnung ist nicht einfach. Intern brauchten wir talentierte Mitarbeiter, die bereit waren, viele Stunden zu arbeiten, in dem Wissen, dass die Belohnung gleich um die Ecke liegt, auch wenn sich diese Ecke noch weit weg anfühlt. Dazu kamen Führungskräfte, die die Vision unterstützt und ermöglicht haben, indem sie Hindernisse beseitigt und dafür gesorgt haben, dass wir alles hatten, was wir für den Erfolg brauchten. Darüber hinaus haben wir mit ADP einen Partner gefunden, der uns kennt und unsere Mitarbeiter, unsere Prozesse,



Die Bereitschaft von ADP, ihre Arbeitszeiten in der eigenen Zeitzone an unsere anzupassen, belegt unsere Partnerschaft und das Engagement füreinander. Letztendlich ist ADP überall dort, wo wir sind und wo wir sein müssen. Für uns ist das entscheidend.

Penny Cavener
Senior Director



ADP und das ADP-Logo sind eingetragene Marken von ADP, Inc.
Alle anderen Marken sind Eigentum der jeweiligen Inhaber.
Copyright © 2021 ADP, Inc.

WF689553 | OMG155925 | 03/2021

unsere aktuelle Technologie und unsere Komplexität versteht. Ein engagiertes Team mit einem Servicemodell von ADP erledigt das für Sie. Einige dieser Leute im Servicebereich sind sogar seit dem ersten Tag dabei. Wenn ein Problem auftritt, haben wir direkten Zugang zu diesen Experten, die das Problem sofort verstehen.

War immer nur eitel Sonnenschein? Nein. Wir haben rund um die Uhr gearbeitet und einen Großteil der Implementierung direkt in Asien durchgeführt. Die Bereitschaft von ADP, ihre Arbeitszeiten in der eigenen Zeitzone an unsere anzupassen, belegt unsere Partnerschaft und das Engagement füreinander. Letztendlich ist ADP überall dort, wo wir sind und wo wir sein müssen. Für uns ist das entscheidend.

Empfehlungen für Unternehmen, die eine Cloud-Migration in Erwägung ziehen

Als Unternehmen, das seine HCM-Systeme in die Cloud migrieren möchte, müssen Sie Ihre Kunden kennen und verstehen, wo diese der Schuh drückt. Sie brauchen standardisierte Prozesse. Und Sie brauchen unbedingt saubere Daten. Ohne diese Daten werden Sie scheitern. Mit diesen Daten ist die Implementierung so viel einfacher.

Auch das Veränderungsmanagement ist für den Gesamterfolg des Projekts entscheidend. Ich bin SAP HR Consultant. Ich habe mich zunächst gegen die Idee gesträubt, unsere Stammdaten von der lokalen Lösung in die neue Cloud-Lösung zu verlagern. Ich konnte mir nicht vorstellen, dass Technologie in einer Echtzeitumgebung nahtlos und präzise arbeiten kann. Die ADP-Experten haben mir bewiesen, dass dies keine Probleme macht. So haben sie mich an Bord gekriegt.

Insgesamt haben wir 14 Monate gebraucht, um in 24 Ländern die Daten aus 14 Jahren in ADP GlobalView HR Central zu migrieren. Während des gesamten Prozesses haben wir festgestellt, dass man nie zu viel kommunizieren kann. Die von der Veränderung betroffenen Gruppen waren zunächst misstrauisch, da dies eine Änderung ihrer Arbeitsweise bedeutete und sie unsicher waren, was dies auf längere Sicht heißen würde. Im Verlauf erkannten sie jedoch, was die ADP-Technologie leisten konnte, und das veränderte alles. Sie erkannten, dass sie damit ihre eigenen Fähigkeiten verbessern und mehr Einblick in Echtzeitdaten und -transaktionen erhalten konnten, um ihre Führungskräfte zu unterstützen.

Und schließlich brauchen Sie einen Partner, der Ihre zentralen Werte versteht und sich an Ihren Zielen ausrichtet, um diesen Weg mit Ihnen zu bewältigen. Und von dem Sie wissen, dass er Sie bei einem Sturm nicht im Regen stehen lässt. Wir haben diesen Partner mit ADP gefunden.



ADP und das ADP-Logo sind eingetragene Marken von ADP, Inc.
Alle anderen Marken sind Eigentum der jeweiligen Inhaber.
Copyright © 2021 ADP, Inc.

WF689553 | OMG155925 | 03/2021