



IHREM ERFOLG VERPFLICHTET®

Ein Interview mit Dierk Russell, EMEA HRIS Director, Covidien



- Unternehmen: Covidien
- Gründungsjahr: 2007
- Wir über uns: Ein globaler Anbieter von Medizinprodukten und Hersteller von Medizintechnik und Verbrauchsmaterialien
- Mitarbeiter: 38.000

ADP: Wie viele Mitarbeiter beschäftigen Sie in welchen Ländern?

DR: Covidien hat 38.000 Mitarbeiter weltweit und wir sind in vier Regionen tätig: USA, EMEA, LATAM und APAC. Die Region, für die ich verantwortlich bin, ist EMEA. Wir beschäftigen hier 7.000 Mitarbeiter, die sich auf 45 verschiedene Standorte verteilen.

ADP: Können Sie beschreiben, wie sich Ihr Unternehmen in den letzten Jahren entwickelt hat?

DR: Covidien ist ein relativ junges Unternehmen. Es firmiert erst seit sieben Jahren unter diesem Namen. Davor waren wir als Tyco Healthcare bekannt. Als Folge des rückläufigen Wachstums in den bekannten Märkten hatten wir kein größeres organisches Wachstum in Bezug auf die Mitarbeiterzahl, aber wir streben ein Wachstum durch strategische Akquisitionen und weiteres Wachstum in den Schwellenländern an.

“Kern dieser Beziehung ist die Möglichkeit, einen Partner zu haben, der immer innovativ sein möchte.”

ADP: Was waren bei Ihrer Expansion die größten operativen Herausforderungen im Bereich HR?

DR: Die Art, wie wir uns entwickelt haben, hat dazu geführt, dass jede Region Teil der globalen HR-Gesamtstrategie ist. Aber die Personalabrechnung ist traditionell etwas flexibler. In der EMEA-Region haben wir eine ziemlich einheitliche Vorgehensweise, aber in Lateinamerika, wo wir eine Reihe von verschiedenen Produktionsstätten haben, ist es sehr schwer, Einheitlichkeit zu erreichen, denn es gibt so viele unterschiedliche Punkte, die integriert werden müssen. Hier ist eine Standardisierung der Systeme und der damit verbundenen Prozesse wirtschaftlich nicht immer sinnvoll. In der EMEA-Region ist dies viel einfacher – nicht zuletzt weil die Mitarbeiter dort monatlich bezahlt werden, was

den Planungsprozess stark vereinfacht. Dennoch hat auch unsere Region ihre operativen Herausforderungen im Bereich HR. Da EMEA ein sehr hoch entwickelter Markt ist, spielen die Kosten bei jeder strategischen Entscheidung eine wichtige Rolle. Obwohl wir versuchen, beim Aufbau neuer Unternehmen an neuen Standorten eine standardisierte Vorgehensweise zu verwenden, ist es nicht immer einfach, vorhandene Prozesse zu wiederholen.

ADP: Verwenden Sie jetzt einen standardisierteren Ansatz für HR und einen integrierten internationalen Prozess für die Personalabrechnung?

DR: Ja. Wenn wir in neue Länder expandieren, spiegeln wir den Standardansatz. Ich muss mich nur an unseren Service-Provider wenden, um in Erfahrung zu bringen, ob er in dem von uns geplanten neuen Markt schon präsent ist. Einige der jüngsten Gebiete, in denen wir operieren (Märkte mit schwacher Infrastruktur), stellen auch für unseren Service-Provider eine Herausforderung dar. Es gibt allerdings nur sehr wenige Länder, in die wir expandieren möchten, in denen unser Anbieter nicht vertreten ist.

ADP: Welche Auswirkungen hat das auf die Kontrolle und die Kalkulierbarkeit der Kosten?

DR: Einer der Vorteile, wenn man ein durchgängiges internationales Personalabrechnungssystem einsetzt, besteht darin, dass das Service-Angebot bereits einen gewissen Grad an Compliance aufweist. Unser Anbieter bietet uns die Möglichkeit, schnell auf Compliance-Änderungen zu reagieren. Wir sind der Meinung, dass dies zu einer tollen symbiotischen Beziehung beiträgt. Dadurch können wir uns auf unser eigentliches Geschäft konzentrieren. Vor dem Einsatz des integrierten internationalen Personalabrechnungssystems war unsere Payroll-Landschaft stark fragmentiert. Jetzt sind wir nicht nur in der Lage, Kosten zu prognostizieren, sondern wir können auch Kostentrends erkennen. Damit hat sich unsere Arbeit wesentlich vereinfacht.

ADP: Bietet Ihnen ein standardisiertes und integriertes Personalabrechnungssystem genug Flexibilität und Reaktionsfähigkeit?

DR: Wir sind davon überzeugt, dass unser Modell extrem flexibel ist. Unser Service-Provider hat immer ein offenes Ohr für uns und ist in der Lage,

schnell auf unsere Anforderungen zu reagieren. Kern dieser Beziehung ist die Möglichkeit, einen Partner zu haben, der immer innovativ sein möchte. Es ist oft sehr einfach einen Partner als "Dritten" zu behandeln - aber wir verwenden hier bewusst den Begriff "Partner", denn bei Partnerschaft geht es um Vertrauen und einen offenen Dialog.

ADP: Was würde geschehen, wenn Sie Ihre geografische Präsenz ausweiten wollten: Wie ließe sich das mit Ihrem derzeitigen System umsetzen?

DR: Das ist mit unserem System möglich. Im einfachsten Fall geben wir nur die Parameter des neuen Landes in das System ein. Beim Einrichten der übrigen HR-Services ist natürlich noch eine gewisse Vorlaufzeit erforderlich, aber ja, die Plug&Play-Methode ist vielfach erprobt.

ADP: Wie können Sie sicherstellen, dass im gesamten Unternehmen weltweit dieselben KPIs verwendet werden?

DR: Konsistenz wird dadurch erreicht, dass wir jeden Monat die Personalabrechnung in allen Ländern einem Review unterziehen. Außer den Kosten-KPIs messen wir weitere Kennzahlen, z. B. in Bezug auf Compliance (um sicherzustellen, dass die Zahlungen an das Personal pünktlich und korrekt sind) sowie in Bezug auf Fehler. Zum Glück sind Fehler bei den Entgeltabrechnungen extrem selten, aber wenn es Abweichungen von der Norm gibt, dann gehen wir ihnen nach. Das Nachverfolgen von Problemen ist genauso wichtig, wie sie aufzudecken. Denn nur dadurch kann man herausbekommen, ob Fehler auf unserer Seite dazu geführt haben oder ob sie auf Provider-Seite entstanden sind. Unter dem Strich geht es bei all unseren KPIs um Service. Wir sind fest davon überzeugt, dass unsere Partner für die Personalabrechnung agieren, als wären sie ein Teil unseres Unternehmens, wenn wir sie einbeziehen.

“Jetzt sind wir nicht nur in der Lage, Kosten zu prognostizieren, sondern wir können auch Kostentrends erkennen. Damit hat sich unsere Arbeit wesentlich vereinfacht.”

ADP IHREM ERFOLG VERPFLICHTET

Mit einem Umsatz von mehr als 12 Milliarden US-Dollar und mehr als 65 Jahren Erfahrung arbeitet ADP® (NASDAQ: ADP) für rund 637.000 Kunden in über 125 Ländern. Als einer der weltweit größten Anbieter von Lösungen in den Bereichen Business Outsourcing und Human Capital Management bietet ADP ein breites Spektrum an Lösungen für das Personal-, Payroll- und Talentmanagement sowie für die Steuerverwaltung und die Verwaltung von Arbeitgeberleistungen aus einer Hand und unterstützt Kunden dabei, regulatorische und gesetzliche Änderungen einzuhalten, wie bspw. den Affordable Care Act (ACA). Die benutzerfreundlichen Lösungen von ADP bieten einen überragenden Mehrwert für Unternehmen jeder Art und Größe. ADP ist außerdem ein weltweit führender Anbieter von integrierten Computing-Lösungen für PKW-, LKW-, Motorrad-, Boots-, Wohnmobil- und Schwermaschinenhändler auf der ganzen Welt.

Das ADP Firmenzeichen, ADP und ADP IHREM ERFOLG VERPFLICHTET sind eingetragene Markenzeichen der ADP, LLC. Alle anderen Waren- und Dienstleistungszeichen sind Eigentum der jeweiligen Inhaber. Copyright © 2014 ADP, LLC.

Für mehr Informationen über ADP oder um eine lokale Vertriebsstelle zu kontaktieren, wählen Sie 0800.2373733 oder besuchen Sie unsere Website <http://www.de-adp.com>.

