

Software im Vergleich

David oder Goliath?

Vor allem mittelständische Unternehmen sehen sich oft vor der Entscheidung zwischen SAP HCM und kleineren Anbietern. Am Beispiel „HR Personalmanager+“ haben wir den Entscheidungsprozess beleuchtet und gezeigt, dass es nicht immer „entweder oder“ sein muss.



Einleitung

Die Entscheidung für eine neue Softwarelösung im Bereich HR stellt vor allem Unternehmen im Mittelstand vor einige, wichtige Fragen. Zum einen sollen die nicht unerheblichen Investitionen langfristig gesichert sein, zum anderen scheut man die vermeintlich hohen Kosten für Lizenzen, Implementierung und Wartung bei großen Anbietern wie SAP. Oft wird auch anlässlich eines Upgrade- oder Erweiterungsbedarfs argumentiert, aus Integrationsgesichtspunkten müsse die HR-Lösung auf der gleichen Plattform laufen wie die ERP Gesamtlösung. Tatsächlich aber helfen Gemeinplätze bei der Entscheidung nur wenig weiter und es gilt die konkrete Situation des Unternehmens zu analysieren.

Umfang der Lösung

Die SAP AG bietet mit ihrem ERP-System eine voll integrierte, unternehmensweite Komplettlösung an. Mit dem Modul HCM werden sämtliche Bereiche der Personalwirtschaft abgedeckt. Neben der Entgeltabrechnung, Zeitwirtschaft, Reisemanagement und Personaladministration werden auch Module zum Talent Management, Lernplattform, Personalbeschaffung, Performancemanagement, Personalbudgetplanung als auch Self-Services (Employee & Manager) in einer modernen Portalumgebung angeboten. Als Global Player bietet die SAP eine

international einsetzbare, multilinguale Lösung an. Auch im Bereich der Entgeltabrechnung werden den jeweiligen landesspezifischen Gesetzesvorgaben für über 40 Länder (weitere sind über Partnerlösungen verfügbar) Rechnung getragen.

Im Gegensatz dazu, hat sich der Softwareanbieter HR Management Software GmbH aus Düsseldorf mit dem Produkt HR Personalmanager+ ausschließlich auf den Bereich Human Resources im deutschsprachigen Raum spezialisiert. Durch Bereitstellung einer Vielzahl bereits vorhandener Schnittstellen (z.B. Finanzbuchhaltungssysteme, Kostenrechnung, Zeitwirtschaft, BDE etc.) ist eine Integration in die bereits vorhandene Infrastruktur in der Regel ohne großen Aufwand möglich. Die Lösung ist modular aufgebaut und verfügt zurzeit über die Module Payroll (ausschließlich Deutschland), Personalmanagement, Zeitwirtschaft, Reisekostenabrechnung, Personalkostenplanung, Personalentwicklung, Bewerbermanagement sowie einem Mitarbeiterportal.

Beide Unternehmen bieten ihren Kunden auch branchenspezifische Lösungen, wie z.B. den Public Sector oder der Bauwirtschaft. Hier werden spezielle Anforderungen zu Abrechnungs-, Auswertungs- als auch Meldetatbeständen abgebildet.

Technologievergleich

SAP verwendet eine drei-schichtige Client-Server-Architektur bestehend aus Datenbankserver, Applikationsserver sowie einer Präsentationsschicht auf dem Client. Bei der Datenbank handelt es sich um eine relationale SQL-Datenbank, wobei der Kunde hier die Möglichkeit hat, zwischen verschiedenen Produkten wie z.B. Microsoft SQL-Server, DB2, Informix, Oracle u.a. zu wählen. Auch bei den Betriebssystemen für den Datenbank- als auch für den Applikationsserver, stehen verschiedene Alternativen zur Auswahl (z.B. MS Windows, Unix, AS/400 u.a.). Als Benutzeroberfläche für Anwender in der Personalabteilung dient in den meisten Fällen der sog. SAP-GUI (Graphical User Interface) für Windows, wobei es sich um einen

Zielsetzung

Im Rahmen dieses Artikels möchten wir die bekannte HCM-Lösung aus der Walldorfer Software-schmiede mit einem typischen Vertreter aus dem Mittelstands-Segment, dem HR Personalmanager+ aus dem Hause HR Management Software GmbH miteinander vergleichen. Es sollen Stärken und Schwächen aufgezeigt, die Leistungsfähigkeit verglichen und alternative Einsatzszenarien beschrieben werden.

sog. Fat-Client handelt. Dabei wurde ein Großteil der Funktionalitäten zur Darstellung und Benutzerführung integriert, sodass der Datentransfer zwischen Client und Server auf ein Minimum reduziert wurde und selbst mit geringen Bandbreiten (z.B. ISDN oder Analogverbindung) noch dezentral mit dem System gearbeitet werden kann. Auch hier hat der Benutzer die Möglichkeit, die Daten zur weiteren Verarbeitung an MS Office zu übergeben. Alternativ kann auch über das SAP-Portal auf spezielle Services (z.B. ESS, MSS) via Web-Browser zugegriffen werden. Hier ist natürlich das Kommunikationsvolumen wesentlich höher. Für die meisten dezentral angesiedelten Prozesse wird ein modernes browser-basiertes User-Interface zur Verfügung gestellt (z.B. Zielvereinbarung & Beurteilung, Bewerberplattform, ...).

Bei der Suite aus dem Hause HR Management Software GmbH handelt es sich um eine klassische Client/Server Lösung. Als Frontend dient hier eine aktuelle MS Access-Runtime Version, im Backend verrichtet der MS SQL-Server 2005 seine Dienste. Da der Datenverkehr u.U. recht hoch sein kann, bietet sich für die Anbindung verschiedener Standorte eine Terminalserverlösung an. Da voll auf die Basistechnologie von Microsoft gesetzt wurde, ist die Integration in die Microsoft Office Welt sehr hoch (direkte Ausgabe von Auswertungen nach MS Excel, MS Word oder Outlook). Die Bedienoberfläche präsentiert sich im bekannten Office Look-and-Feel, sodass eine schnelle Einarbeitung gewährleistet ist. Die vorgenannten Vorteile dieser Microsoft Verbundenheit gehen allerdings zu Lasten der Kompatibilität mit anderen Betriebssystemen.

Implementierung und Wartung

Aufgrund der Komplexität und Flexibilität der Lösung aus Walldorf, kann das System bereits im Standard stark an die unternehmenseigenen Anforderungen angepasst werden. Dieses erfolgt mittels Parametrisierung, dem sog. „Customizing“. Durch diese Änderungen ist es z.B. möglich, das System in die unternehmensspezifischen Prozesse zu integrieren. Auch kundeneigene Programmierung ist in vielen Fällen möglich und sinnvoll und kann erfolgen, ohne Änderungen am ursprünglichen Quellcode (sog. Modifikationen) vornehmen zu müssen. Dieses ermöglicht es zum Beispiel, kundeneigene Bildschirmmasken oder zusätzliche Tabellen zu integrieren, ohne die Update-Fähigkeit zu gefährden. Auch im Bereich der Entgeltabrechnung/Zeitwirtschaft können, durch Änderungen der sog. Rechenregeln, nahezu alle erdenklichen Anforderungen realisiert werden. Aufgrund der

Vielzahl der Einstellungsmöglichkeiten, welche in einer großen Anzahl von Tabellen vorgenommen werden können, ist hier jedoch tiefgreifendes Spezialwissen erforderlich. Dies muss entweder extern eingekauft oder aber intern durch Weiterbildung erworben werden. Auch die Wartung des Systems (das Einspielen von Updates & Support Packages, Anlage neuer Lohnarten etc.) kann, aufgrund der Komplexität, in der Regel nicht durch den Anwender oder Key-User geleistet werden. Hier ist entweder ein entsprechend ausgebildeter Systembetreuer oder das Hinzuziehen eines externen Dienstleisters erforderlich.

Beim HR Personalmanager+ handelt es sich um eine Standardlösung, welche sich ebenfalls durch eine Zahl von Parametern in gewissem Umfang an die betrieblichen Bedürfnisse anpassen lässt. Diese lassen sich in der Regel, durch die an Office angelehnte Menüstruktur erreichen. Eine Anpassung der Oberfläche bzw. Erweiterung der bereits vorhandenen Bildschirmmasken ist nicht vorgesehen. Jedoch bietet die Lösung die Möglichkeit, zu verschiedenen Themengebieten wie z.B. zum Mitarbeiter, Bewerber, Weiterbildungsmaßnahmen etc. je fünf Bildschirmmasken frei zu definieren, um zusätzliche Daten zu hinterlegen und auszuwerten. Auch hier lassen sich mittels Lohnartenformeln relativ komplexe Abrechnungsanforderungen abbilden. Die Umsetzung erfolgt mittels eines Formelgenerators, welcher dem Sprachschatz von Microsoft Excel sehr ähnelt. Die Parametrisierung des Systems als auch die Wartung des Systems kann nach erfolgter Einarbeitung in der Regel auch von einem Key-User bewerkstelligt werden, so dass sich die Folgekosten für Beratungsleistungen im Rahmen halten. Im Hinblick auf Prozessketten wurden auch hier einige, typische Anforderungen wie z.B. Urlaubsantragsverfahren, Reisekostenantrag und -abrechnung umgesetzt. Dies geschieht im Self-Service-Modul via Intranet und deckt die üblichen Anforderungen ab. Bei weitergehenden Wünschen wie z.B. einem mehrstufigen Genehmigungsverfahren, stößt das System jedoch an seine Grenzen.

Wichtige Aspekte für eine Migration

Durch die zunehmende Globalisierung der Märkte und den damit verbundenen, steigenden Wettbewerb, geraten auch mittelständische Betriebe immer mehr unter Druck, sich international auszurichten. Ob es gilt die Lohnkosten durch Verlagerung von Produktionsteilen in andere Länder zu verringern oder neue Märkte durch regionale Vertriebsstandorte zu erschließen – die Ursachen können vielfältig sein.

Hoher Preis für Flexibilität bei SAP

Die extreme Flexibilität erhöht nicht nur die Komplexität sondern erschwert auch das Projektmanagement. Der Projektleiter kann selten argumentieren, dass eine bestimmte Anforderung nicht umsetzbar ist, sondern muss den einmaligen Aufwand und die Auswirkungen auf die künftige Wartung gegen den Nutzen abwägen. Fehlt ein starkes Change Management, führt dies oft dazu, dass alte Zöpfe teuer erhalten werden, um kurzfristig die Fachabteilung ins Boot zu bekommen.

SAP-HCM

- Internationale Entgeltabrechnung einer großen Anzahl von Mitarbeitern
- Mehrsprachig
- Abbildung individueller, unternehmensspezifischer Prozesse/Workflows notwendig
- Einbindung einer großen Anzahl dezentraler Anwender (ESS, MSS) in die Prozesse erforderlich
- Komplexe Anforderungen in der Entgeltabrechnung (z.B. spezielle Altersteilzeit-szenarien mit mehreren Fiktivläufen) müssen umgesetzt werden
- Kompatibilität zu verschiedenen Betriebssystemen ist erforderlich
- SAP ERP wird für Anwendungen außerhalb HR bereits genutzt
- SAP Basis/HCM-Systembetreuer im Haus
- Ggf. geringe Lizenzkosten sofern SAP bereits im Einsatz

HR Personalmanager+

- Ausschließlich deutsche Entgeltabrechnung – Systemsprache Deutsch/Englisch
- Prozesse können standardisiert abgebildet werden
- Tendenziell kurze Projektlaufzeiten und geringe Lizenzkosten
- Betriebssystem/ Datenbankserver Microsoft
- Office Look-and-Feel/-Integration gewünscht

Ist die Entscheidung für ein Engagement im Ausland gefallen, ergeben sich auch für die Personalabteilungen schnell neue Herausforderungen. Die Abrechnung der im Ausland beschäftigten Mitarbeiter muss ebenso gewährleistet werden, wie die Konsolidierung der Daten für das unternehmensweite Reporting oder Planungsaufgaben.

Werden zunächst die technischen Aspekte isoliert als Entscheidungskriterien für eine neue Softwarelösung betrachtet, scheint lediglich SAP HCM alle Anforderungen abzudecken. Doch nicht in jedem Fall ist die Investition in eine „große“ Lösung das erste Mittel der Wahl. Zwar bieten die Mittelstandslösungen wie der HR Personalmanager+ nicht die Möglichkeiten einer internationalen Abrechnung, reichen aber in Hinblick auf Personalmanagement, Personalentwicklung, Stellenbewirtschaftung, Personalbeschaffung usw. bezüglich der Funktionalitäten für kleine Vertriebsstandorte häufig vollkommen aus. Personalwirtschaftliche Prozesse sind hier bereits vormodelliert und können ohne großen Anpassungsaufwand direkt im Unternehmen eingesetzt werden und sparen somit einen nicht unerheblichen Teil der Lizenz- und Implementierungskosten.

In diesem Zusammenhang sollte zunächst auch geprüft werden, ob die Abrechnung der im Ausland beschäftigten Mitarbeiter im eigenen Unternehmen sinnvoll ist. Neben den technischen Anforderungen darf hier das notwendige, fachliche Know-how z.B. der jeweiligen, nationalen Abrechnungsmodalitäten nicht unterschätzt werden. Ein weiterer, wichtiger Indikator ist die Anzahl und Verteilung der Mitarbeiter auf die internationalen Standorte. Handelt es sich z.B. um kleinere Vertriebsniederlassungen in verschiedenen Ländern, ist es häufig günstiger, einen oder mehrere externen Dienstleister mit der Entgeltabrechnung zu betrauen. Um auch bei dieser Konstellation eine einheitliche Datenbasis für Auswertungen und Personalmanagement zu erhalten, sollten bereits bei Vertragsabschluss entsprechende, monatliche Datenlieferungen in elektronischer Form vereinbart und schriftlich fixiert werden. Lösungen wie ADP Streamline bieten z.B. eine fertige Lösung für die Abrechnung kleinerer und mittlerer Standorte in einer Vielzahl von Ländern einschließlich eines einheitlichen Reportings. Die Integration dieses Reportings mit dem der Muttergesellschaft bleibt aber auch hier ein offener Punkt.

In den Prozessen der Personalplanung, -beschaffung und -entwicklung vermuten viele zunächst keine landesspezifischen Anforderungen. Dennoch sind auch dort einige Punkte zu

beachten wie z.B. das EEO-Reporting (Equal Employment Opportunities) in den USA oder das Punktesystem für die positive Diskriminierung in Südafrika. Hier bieten die SAP und ihre Partner in der Regel eher vorgefertigte Lösungen an. Ob diese in der Summe einen Systemwechsel rechtfertigen, ist aber genau zu prüfen.

Zu optimistisch sind Entscheider aus der Unternehmenszentrale in der Regel, wenn es um die Sprache geht. Gern wird darauf gepocht, dass die Unternehmenssprache Englisch ist. Dies wirklich durchzusetzen wird aber spätestens dann zu einem Problem, wenn Mitarbeiter und Führungskräfte in großer Zahl direkt mit dem HR-System kommunizieren. Hier bietet die SAP mit der Mehrsprachigkeit eine gute Lösung, wobei der Aufwand für die Einrichtung und Wartung eines mehrsprachigen Systems nicht vernachlässigt werden darf.

Entscheidungskriterien

Im Folgenden wollen wir für beide Produkte einige Indikatoren, die tendenziell für oder gegen den Einsatz sprechen aufführen (siehe Kästen links). In der Regel werden sich auf jeder Seite positive und negative Indikatoren finden, so dass letztlich auf Basis der unternehmensspezifischen Prioritäten abgewogen werden muss.

SAP bietet als Global Player eine flexible, voll integrierte, international einsetzbare Softwarelösung an. An dieser Stelle sollte aber nicht verschwiegen werden, dass diese Vorteile auch ihren Preis haben. Zum einen sind die Lizenzkosten nicht unerheblich, zum anderen ist sowohl die Einführung als auch die Wartung der Lösung in der Regel beratungs-, zeit- und damit kostenintensiv, da hier ein hohes Maß an Spezialwissen erforderlich ist. Im Gegensatz dazu bietet der HR Personalmanager+ eine umfassende Standardlösung, welche im Bereich Entgeltabrechnung lediglich den deutschen Markt bedient, in allen anderen Disziplinen jedoch ein leistungsfähiges Instrument für die Personalwirtschaft bereitstellt

Hybridlösung

Soll im Zuge einer Fusion, Akquisition oder eines internationalen Rollouts eine neue Softwarelösung eingeführt werden, wird auf Basis der o.g. und weiterer, unternehmensspezifischer Kriterien das Ergebnis in den meisten Fällen eine Entscheidung für eine einheitliche Plattform sein – ggf. unter Einbindung externer Dienstleister oder lokaler Systemanbieter für die Abrechnung kleinerer Auslandsstandorte.

Sind aber bereits in ihren Einsatzbereichen zufriedenstellende Lösungen im Haus, bieten

sich aus Gründen der Kontinuität ggf. auch verschiedene Hybridlösungen an.

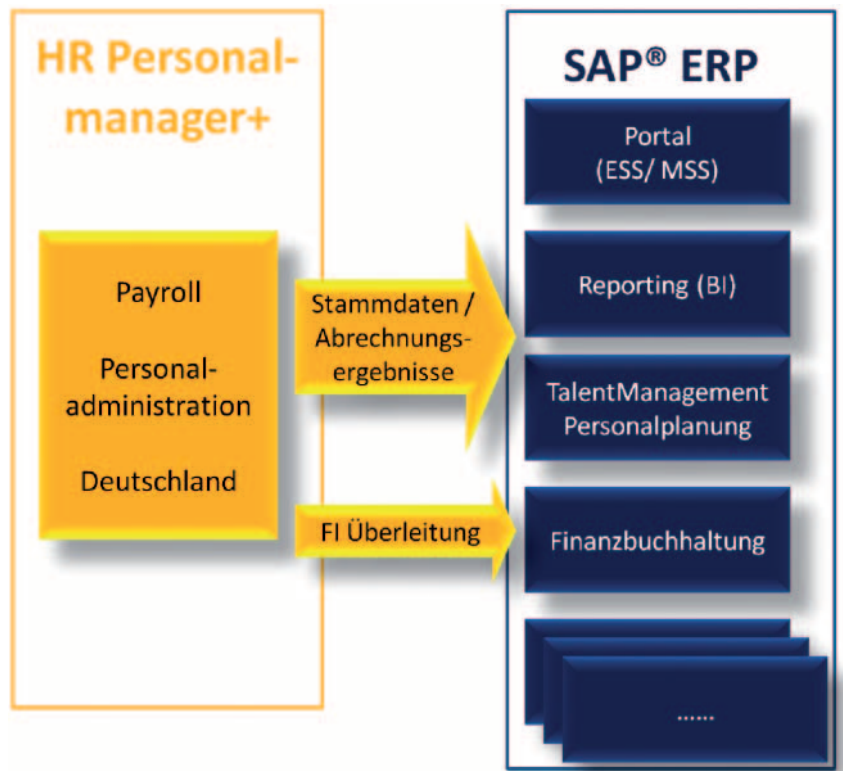
Im Folgenden möchten wir einige, denkbare Szenarien darstellen.

Szenario 1

Ist-Zustand: Der HR Personalmanager+ wird bereits zur Entgeltabrechnung im Unternehmen eingesetzt.

Zielsetzung: Neben einer web-basierten Lösung für die Personalentwicklung (2.000 Mitarbeiter) und das Recruiting wird ein prozessübergreifendes Reporting gewünscht. Aus diesem Grund wird eine Migration zu SAP erwogen. Die bereits getätigten Investitionen in den HR Personalmanager+ sollen erhalten werden.

Lösungsansatz: Der HR Personalmanager+ wird weiterhin für die Entgeltabrechnung eingesetzt und dient zum einen als Datenlieferant für das SAP HCM TalentManagement (Stammdaten), zum anderen versorgt er SAP BI (Business Intelligence) mit allen relevanten Daten für das Reporting.



Szenario 2

Ist-Zustand: SAP ERP ist im Non-HR Bereich bereits im Einsatz. Der HR Personalmanager+ wird zur Entgeltabrechnung in Deutsch-

land eingesetzt. Das Unternehmen war bisher nur national tätig, wird sich zukünftig jedoch auch international engagieren.

Zielsetzung: Für neue, größere Standorte im Ausland soll die Entgeltabrechnung, das Reporting sowie eine portalbasierte Lösung für die Personalentwicklung realisiert werden.

optimizing human capital

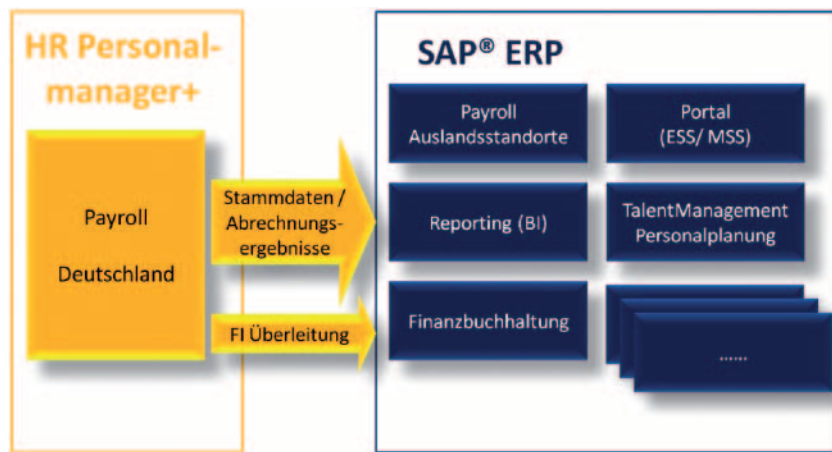


Personal strategisch managen!

Die HR Software hat sich in gut 20 Jahren zu einem der führenden Anbieter intelligenter Lösungen für die Personalwirtschaft entwickelt. Nutzen auch Sie unsere hoch spezialisierten Systeme, die wir für den optimalen Einsatz von Human Capital zur Verfügung stellen:

- HR Manager Suite:** Intelligente Lösungen für alle Bereiche der Personalwirtschaft von Unternehmen im deutschsprachigen Raum
- HR Public Sector Suite:** Die branchenspezifische Personalmanagement-Lösung für die öffentliche Verwaltung und das Gesundheitswesen.
- Cezanne Connect Suite:** Talent Management für Großunternehmen, über Länder- und Sprachgrenzen hinweg – funktional, multilingual, international.
- HR PersonalManager+:** Die branchenneutrale Personalmanagement-Lösung für den deutschen Markt inkl. PayRoll, Reisekostenabrechnung und funktionalen Add-ons.

Interessiert? Dann sollten wir ins Gespräch kommen!

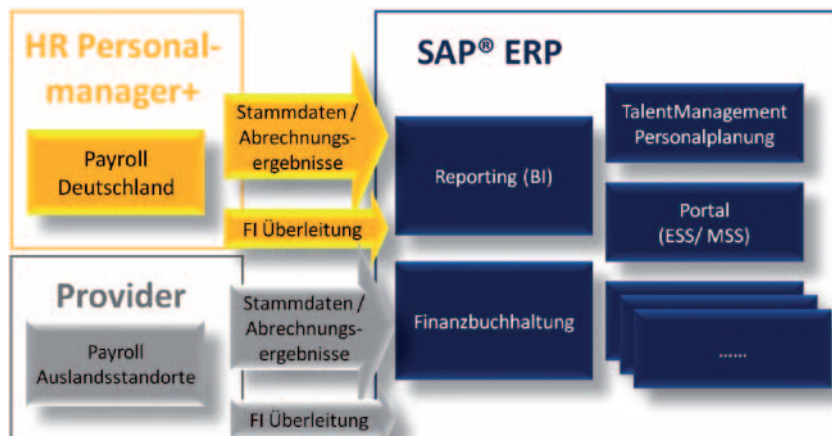


Lösungsansatz: Der HR Personalmanager+ wird weiterhin für die Entgeltabrechnung in Deutschland eingesetzt. Mittels einer Schnittstelle an die Finanzbuchhaltung sowie an BI wird SAP mit allen relevanten Informationen versorgt. Die Abrechnung der Mitarbeiter in den Auslandsstandorten erfolgt in SAP.

Szenario 3

Ist-Zustand: SAP ERP ist im Non-HR Bereich bereits im Einsatz. Der HR Personalmanager+ wird zur Entgeltabrechnung in Deutschland eingesetzt. Die Abrechnung verschiedener, kleinerer Auslandsstandorte wird über externe Provider durchgeführt.

Zielsetzung: Es soll ein einheitliches, internationales Reporting, unter Berücksichtigung von Abrech-



nungsdaten geschaffen werden.

Lösungsansatz: Der HR Personalmanager+ wird weiterhin für die Entgeltabrechnung in Deutschland eingesetzt. Die Abrechnung der Auslandsstandorte verbleibt bei den externen Providern. Es wird eine einheitliche Schnittstelle sowohl vom HR Personalmanager+ als auch von den ausländischen Providern geschaffen. Diese liefern eine einheitliche Datenbasis an SAP BI, wodurch ein internationales Reporting ermöglicht wird.

Szenario 4

Ist-Zustand: An einem deutschen Standort eines international tätigen Unternehmens, wird der HR Personalmanager+ zur Entgeltabrechnung und Personalentwicklung eingesetzt.

Zielsetzung: Alle Standorte sollen in einem globalen SAP System zusammengeführt werden. Ziel soll ein einheitliches Reporting und eine web-basierte Lösung für die Personalentwicklung sein.

Lösungsansatz: Während die Entgeltabrechnung für Deutschland im HR Personalmanager+ verbleibt, wird die Personalentwicklung zukünftig über SAP abgebildet. Neben den Daten der Entgeltabrechnung (FI und BI), liefert der HR Personalmanager+ alle relevanten Stammdaten zur weiteren Verarbeitung an die Personalentwicklung von SAP. Dieser Lösungsansatz in diesem Beispiel stellt sich analog zu Szenario 2 dar. Der Unterschied besteht darin, dass in diesem Szenario die Prozesse der Personalentwicklung nicht neu aufgesetzt, sondern auf SAP HCM migriert werden, um einen internationalen Rollout zu ermöglichen.

Fazit

Sowohl SAP ERP als auch der HR Personalmanager+ bieten eine Vielzahl an Funktionalitäten rund um das Thema Human Resources. Es

gilt, die Entgeltabrechnung unter Berücksichtigung einer Vielzahl von Gesetzen, Vorschriften und Tarifverträgen korrekt umzusetzen. Hier hat das Unternehmen wenig Spielraum, Tatbestände zu vereinfachen. In den anderen Bereichen der Personalwirtschaft steckt diesbezüglich wesentlich mehr Potenzial. Hier sind Anwender häufig dankbar, wenn die Software ihnen Möglichkeiten und Wege aufzeigt, wie ihre Prozesse sinnvoll abgebildet werden können. Kleinere Softwarehersteller bieten zwar nicht die Flexibilität der großen Hersteller, häufig verführen aber gerade deren Möglichkeiten die Unternehmen zu sehr individuellen Lösungsansätzen. Dieser Umstand führt häufig zu langen Realisierungszeiträumen und hohen Kosten, wobei der gewünschte Effekt eines schlanken Prozesses jedoch verfehlt wird.

Natürlich gelten ähnliche Szenarien auch für Produkte anderer Hersteller wie z.B. Oracle oder Peoplesoft. Tendenziell werden hier jedoch eher deutsche Lösungen für die Entgeltabrechnung eingesetzt, wenn die globale Lösung nicht SAP heißt.

Da die Anforderungen an eine Softwarelösung von Unternehmen zu Unternehmen stark variieren, kann dieser Artikel sicher nur Anhaltspunkte für eine Entscheidung geben. Ne-

ben der Leistungsfähigkeit der Software ist insbesondere auch das Vertrauen in das für die Realisierung zuständige Beratungsunternehmen ein wesentlicher Erfolgsfaktor. Nutzen Sie die vorhandenen Erfahrungen und das Wissen aus der Praxis frühzeitig und im Vorfeld einer Entscheidung.

Autoren:

Sven-Olaf Möller ist SAP HCM Consultant bei der iProCon GmbH (www.iprocon.de) und betreut verschiedene mittelständische Kunden in Deutschland. Zuvor war er sechs Jahre lang für die HR Management Software GmbH als Kundenberater tätig. Die iProCon GmbH berät ihre Kunden im Umfeld von SAP HCM und in der Gestaltung des Personalmanagements.

Sven Ringling, Geschäftsführer der iProCon GmbH und Senior Partner der iProCon HCM Ltd. (www.iproconhcm.co.uk). Außerdem ist er Mitautor mehrerer Bücher von SAP PRESS® und Mitglied des Advisory Boards für das US-Magazin HR-Expert. Er berät seit 1996 Kunden zu SAP HR und Fragen des Personalmanagements.

Sie können beide Autoren über kontakt@iprocon.de erreichen.

9. Jahresforum

Mitarbeiterportale 2008

Effektive Generierung und Distribution von unternehmensweiten Informationen und Wissensbeständen, Bereitstellung von prozessoptimierenden Anwendungen sowie effiziente Integration des Web 2.0 für eine zukunftsweisende Weiterentwicklung von Mitarbeiterportalen

Hilton  **Berlin**

Hilton Berlin, 16. & 17. September 2008

Profitieren Sie u.a. von folgenden Themenschwerpunkten:

- Intelligente und bedarfsgerechte Strukturierung von Portalinhalten sowie redaktionelle Prozessoptimierung für eine unternehmensweit abgestimmte B2E-Kommunikation
- Konstruktive Strukturierung von Mitarbeiterportalen weltweit operierender Unternehmen vor dem Hintergrund länderspezifischer Anforderungen und globaler Standardisierung zur Realisierung einer durchgängigen Corporate Identity
- Konsolidierung von B2E-Portalen innerhalb komplexer Konzernstrukturen für eine konzernweit effiziente Portalstrategie

Mit freundlicher Unterstützung von:

FirstSpirit™


marcusevans conferences

Referieren werden u.a.

Frank Martin Hein
Director of Communications
Bombardier Transportation

Susanne Marell
Vice President Corporate Communications
Cognis GmbH

Christof Hafkemeyer
Leiter Technik und Medienentwicklung
Deutsche Telekom AG

Jürgen Schulze-Ferebee
Head of Corporate Communications
KUKA Roboter GmbH

Helmut Lehner
Senior Manager Corporate Media
Siemens AG

Hans-Georg Schnauffer
Senior Manager Corporate Strategy & Organization
ThyssenKrupp AG

Media Partner



Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an:
Kelly Harrison, E-mail: anzeigen@marcusevans.de
Tel.: +49 (0)30 890 61 240, Fax: +49 (0)30 890 61 434
www.marcusevans.de/mitarbeiterportale_2008