

Grundlagen zur HR-IT-Strategie der Schweizerischen Post

Studiengang: MAS-IT Business Analyst

Die Schweizerische Post AG verfügt über eine Vielzahl an IT-Systemen und -Applikationen für den Bereich Personal. Eine explizite Strategie zur Ausrichtung dieser Bereichs-IT gibt es hingegen bislang nicht. Die Masterthesis soll einen Beitrag leisten, um diese Lücke zu füllen.

Ziel und Methode

Es ist das Ziel dieser Masterthesis, eine umfassende Grundlage für die HR-IT-Strategie der Schweizerischen Post AG zu erarbeiten. Methodisch ist das gewählte Vorgehen an den Schritten zur Entwicklung einer IT-Strategie nach Volker Johannig orientiert.

Vorgehen

Zunächst wurden die Basis-Dokumente analysiert, auf welche sich die HR-IT-Strategie abstützen wird. Dies sind die Raison d'Être und die Vision, die Konzern-, die IT- und die HR-Strategie sowie der Leistungskatalog von HR. Aus diesen Dokumenten konnten Hinweise für die HR-IT Strategie abgeleitet werden. Konkrete Vorgaben waren jedoch keine vorhanden. Eindeutig herauslesen liess sich, dass die HR-IT einen Beitrag zur Erreichung der Konzern- und Bereichsziele zu leisten hat. Dabei steht der Kunde stets an oberster Stelle und generell wird eine stärkere Ausrichtung auf die digitale Zukunft gefordert. Dass dabei die Kostenoptimierung von entscheidender Bedeutung ist, konnte ebenso abgeleitet werden.

Der Kern der Ist-Analyse basierte überwiegend auf zehn strukturierten Interviews mit Key-Stakeholdern aus Business, IT und HR sowie auf zwei Workshops mit internen Experten. Daraus wurden 18 Top-Level-Anforderungen ausgearbeitet, wobei auch hier an erster Stelle gefordert wurde, dass die HR-IT auf Kundenbedürfnisse ausgerichtet sein muss und im Zentrum ein user-freundliches Frontend stehen soll. Dabei muss ein Kompromiss zwischen Modularität und Flexibilität aus Kundenperspektive sowie Standardisierung aus Kostenperspektive gefunden werden. Besonders die unterschiedliche Integration der Konzerngesellschaften ist dabei ein wesentliches Anliegen. Generell hat die zukünftige Ausrichtung möglichst cloud-basiert und kosteneffizient zu sein. Ausserdem steht die bevorstehende Ablösung und Neubeschaffung des Kernsystems «Persy» im Fokus. Nicht zuletzt wurden in der Arbeit umfangreiche Eck-

punkte zur Applikations- und zur Sourcing-Strategie erarbeitet sowie die Auswirkungen auf die IT-Organisation beleuchtet.

Szenarien als Empfehlung

Aus den Recherchen und erarbeiteten Inhalten wurde ein Hauptszenario abgeleitet, welches die folgenden sechs strategischen Stossrichtungen umfasst.

- Die Einführung eines zentralen Frontends, welches massgeblich zum Kundenfokus beiträgt.
- Die Optimierung der HR-Prozesse als Voraussetzung für Digitalisierung und Standardisierung.
- Das Projekt «Future Persy», mit Fokus auf «Cloud first», sowie Best-of-Suite vor Best-of-Breed.
- Den Weg zu einer data-driven HR mit entsprechender BI-Infrastruktur und einer in der Organisation verankerten Datenkultur.
- Die Investitionen in die Zukunft, insbesondere für die geplanten Grossprojekte, welche in Folge zu Kosteneffizienz führen, bei welcher Kosten und Nutzen in einem ausgeglichenen Verhältnis stehen.
- Die Intensivierung der Zusammenarbeit zwischen der IT-Organisation und den HR-Domänen, wobei mit einem BizDevOps-Ansatz die Umsetzungsgeschwindigkeit erhöht wird.

Auf dem Weg in die Zukunft, muss damit gerechnet werden, dass äussere Einflüsse auf das Hauptszenario wirken. Deshalb wurden in dieser Arbeit zusätzlich je drei positive und negative Alternativszenarien erarbeitet. Diese helfen, mögliche Abweichungen vom Hauptszenario zu antizipieren.

Fazit

Das gesteckte Ziel dieser Masterthesis wurde erreicht. Die Grundlagen tragen dazu bei, die HR-IT-Strategie der Post durch das HR-Leitungsteam zu finalisieren. Dadurch wird der Weg aufgezeigt in eine Zukunft voller Herausforderungen, jedoch mit der Möglichkeit, die Weichen der HR-IT der Post neu zu stellen.



Herbert Burri