

Erfolgreicher Cutover eines HR-Systems

WAS WAR DIE AUFGABE?

Unser Kunde stand vor der Aufgabe, sein bestehendes HR-System auf eine moderne, leistungsfähigere Lösung umzustellen. Das bisherige System erfüllte die aktuellen technologischen und funktionalen Anforderungen nicht mehr, was zu ineffizienten Prozessen, eingeschränkter Flexibilität und einem hohen manuellen Aufwand führte. Ziel war es, eine reibungslose Migration zu realisieren, ohne den laufenden Betrieb zu beeinträchtigen, zugleich die Datenqualität zu verbessern und Automatisierungspotenziale zu nutzen. Von zentraler Bedeutung war dabei, eine hohe Akzeptanz bei den Mitarbeitenden sicherzustellen.

WAS HABEN WIR GEMACHT?

Berater der dgtl.company entwickelten eine maßgeschneiderte Cutover-Strategie, die auf einer detaillierten Analyse aller relevanten Geschäftsprozesse basierte. Gemeinsam mit dem Kunden definierten wir kritische Erfolgsfaktoren, stellten eine lückenlose Datenmigration sicher und führten umfangreiche Tests durch, um eine reibungslose Inbetriebnahme zu gewährleisten. Ein zentraler Erfolgsfaktor war die frühzeitige Einbindung der Fachabteilungen sowie gezielte Workshops zur Erfassung aller relevanten Aktivitäten, um die Akzeptanz des Cutover zu maximieren. Durch enge Zusammenarbeit mit dem Kunden konnten potenzielle Risiken frühzeitig identifiziert und entschärft werden. Dank eines strukturierten Cutover-Wochenendes mit klar definierten Meilensteinen erfolgte die Umstellung planmäßig, ohne Unterbrechung des operativen Geschäfts.

WAS BRINGT DAS DEM KUNDEN?

Mit dem neuen HR-System profitiert der Kunde von effizienteren Prozessen, einer höheren Datenqualität und einer deutlichen Reduktion manueller Aufwände. Mitarbeiter profitieren von einer modernen Benutzeroberfläche und verbesserten Self-Service-Funktionen, die den administrativen Aufwand minimieren. Zudem ermöglichen moderne Reporting- und Analysefunktionen eine bessere Entscheidungsgrundlage für das Management. Durch die erfolgreiche Implementierung ist das Unternehmen nun optimal auf zukünftige digitale Entwicklungen vorbereitet und kann seine HR-Prozesse flexibel an neue Anforderungen anpassen.

Das sagt der Kunde

„Big Bang. Null Drama. Wir sind mit dem neuen Personalsystem der Deutschen Bahn auf einen Schlag live gegangen. Die Cut-Over-Anforderungen waren extrem: über 200.000 Mitarbeitende, 25 Jahre Datenhistorie, ein neues HR-Datenmodell, tausende Datenfelder und Attribute sowie über 100 Schnittstellen zu KRITIS-Systemen, Gehaltsabrechnung und kritischen Dispositionssystemen. Den Cut-Over-Prozess hat dgtl im Lead entwickelt, getestet und gesteuert – der Go-Live lief geräuschlos und war damit ein zentraler Erfolgsfaktor für SMART HR.“

Stephan Lambrecht,
Gesamtprogrammleiter
SMART HR, Deutsche
Bahn AG