

ORACLE

# Oracle Playbook

HR  
Excellence

Optimierung der  
Personalinvestitionen mit Oracle  
Cloud



—

Unsere Strategie: ein unermüdlicher Fokus auf unsere Mitarbeiter, Prozesse und Systeme, damit wir mit weniger mehr erreichen können

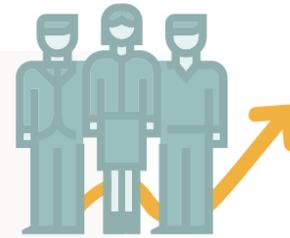
Anhaltende Inflation und verstärkter Kostendruck. Dynamische Geschäftsmodelle und Bedürfnisse von Kunden und Mitarbeitern. Veränderungen in Bezug auf den Ort und die Art und Weise, wie die Arbeit erledigt wird. Das sind nur einige der Faktoren, die in der heutigen Geschäftswelt den Bedarf an Schnelligkeit und einer verstärkten Konzentration auf Effizienz und Agilität vorantreiben. Unternehmen, die diesen Bedarf erkennen, sich auf die Neugestaltung ihrer Abläufe vorbereiten und eine Kultur der kontinuierlichen Innovation entwickeln, können sich einen Wettbewerbsvorteil verschaffen und dauerhaft erfolgreich sein.

Vor diesem Hintergrund ist die Rolle der Personalabteilung heute wichtiger denn je. Dabei ist vor allem die Zusammenarbeit mit Führungskräften wichtig, um die Entwicklung von Talenten und Geschäftsstrategien aufeinander abzustimmen, die Investitionen in Talente zu optimieren und die Produktivität und Leistung der Mitarbeiter zu steigern.

In den vergangenen 20 Jahren trug das HR-Team von Oracle maßgeblich zum Erfolg des Unternehmens bei, indem es Veränderungen bewältigte, den Umsatz steigerte und gleichzeitig eine branchenführende Non-GAAP-Betriebsmarge von über 40% erzielte. In dieser Zeit konnten wir unsere Belegschaft um mehr als 300% aufstocken, wobei etwa ein Drittel unserer derzeitigen Mitarbeiter aus den mehr als 150 Übernahmen stammt, die wir integriert haben. Außerdem konnten wir uns von einem produktorientierten zu einem serviceorientierten Unternehmen wandeln, den umfassendsten Cloud-Technologie-Stack entwickeln und Dutzende von Rechenzentren eröffnen – mehr als jeder andere Cloud-Anbieter.

# 300%ige

Aufstockung unserer  
Belegschaft in den  
letzten 20 Jahren

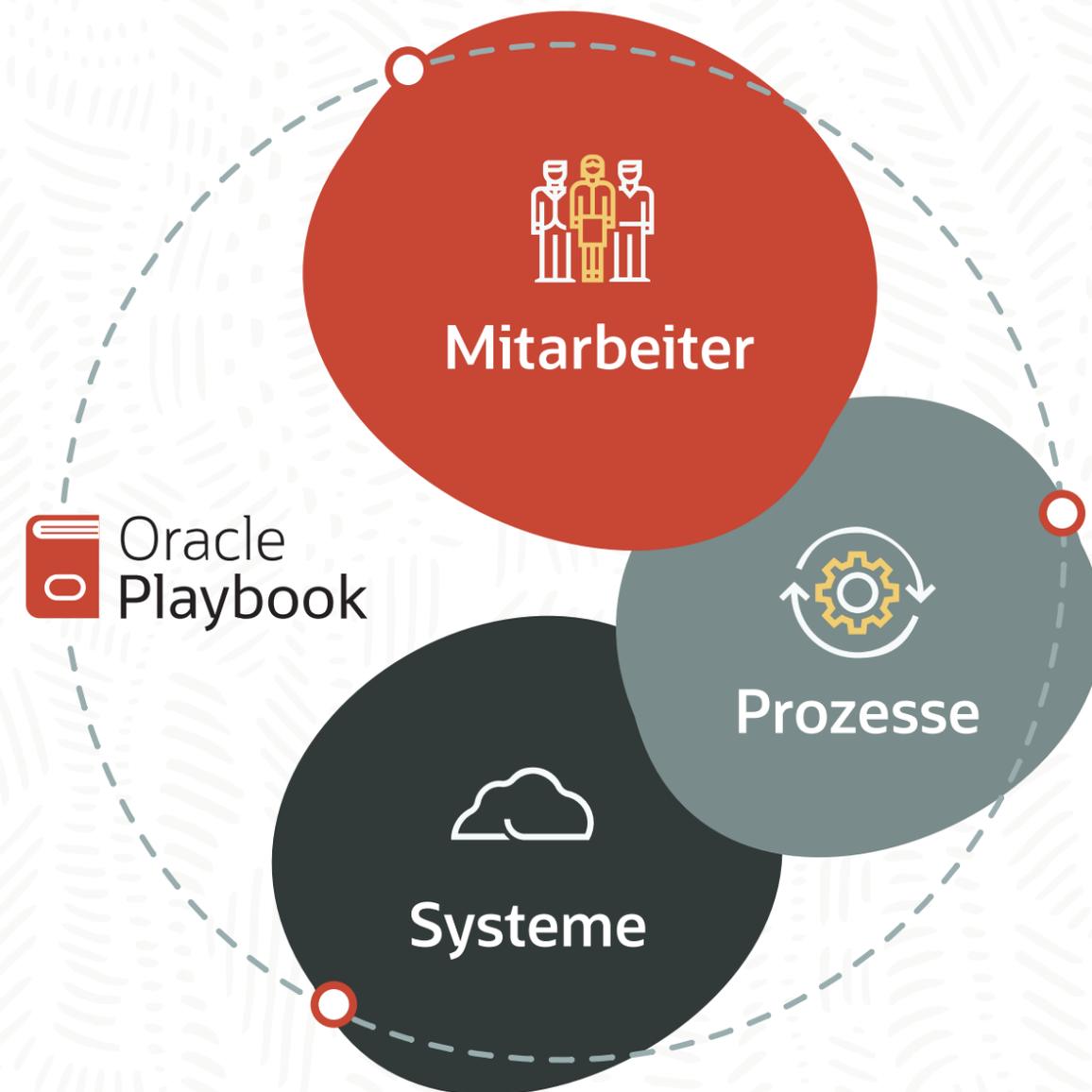


Das Oracle Playbook für HR Excellence verrät Ihnen, wie wir die richtigen Personalinvestitionen getätigt haben, um unsere Geschäftsziele zu erreichen und die Effizienz und Effektivität bei der Einstellung, Bindung und Optimierung unserer Talente zu maximieren. Das Buch ist speziell darauf ausgerichtet, Ihnen zu ähnlichen Ergebnissen zu verhelfen.



# Unsere Strategie zur Förderung von HR Excellence

Das Playbook beschreibt weit mehr als nur die Technologie. Es erklärt, wie wir mit weniger Aufwand mehr erreichen, indem wir uns unermüdlich auf Menschen, Prozesse und Systeme konzentrieren. Bevor wir auf konkrete Beispiele für HR Excellence eingehen, möchten wir Sie durch diese Strategie führen.



# Mitarbeiter

Unsere Mitarbeiter sind die treibende Kraft hinter unserem Erfolg. Deshalb beginnen wir immer damit, jeden Mitarbeiter auf unsere Strategie und unsere gemeinsamen Ziele auszurichten. Anschließend stellen wir uns für den Erfolg auf und schaffen eine Kultur der ständigen Innovation.

## Ziele

Hierzu müssen wir uns zunächst Klarheit über die Prioritäten verschaffen und die Arbeit aller Abteilungen und Mitarbeiter auf unsere Unternehmensziele ausrichten. Oracle Chairman Larry Ellison und CEO Safra Catz kommunizieren bei jeder Gelegenheit klar und deutlich, dass der Erfolg unserer Kunden unser wichtigster Maßstab ist. Anhand dieses Schwerpunkts bestimmt jedes Team, wie es unsere Kunden am besten unterstützen und gleichzeitig den finanziellen Erfolg von Oracle fördern kann. Dabei verfolgen wir nicht nur funktionale Leistungsindikatoren (KPIs), sondern unsere Teams verschaffen sich auch eine umfassendere Übersicht über die Auswirkungen auf die Customer Experience und unser wirtschaftliches Wohlergehen insgesamt.

Um diese wichtige Zielorientierung zu unterstützen, hat unser HR-Team in Zusammenarbeit mit den Geschäftsführern das Talentmanagement neu gestaltet. Dadurch soll jede Führungskraft von Oracle ihre Mitarbeiter ganzheitlich verstehen, ihre Teams optimal einsetzen und ihre Arbeit auf das Wesentliche ausrichten. Dank Oracle Fusion Cloud Human Capital Management (HCM) verfügen unser HR-Team und unsere Führungskräfte über einen umfassenden Überblick über unsere Mitarbeiter. Diese Informationen nutzen sie, um eine kontinuierliche Abstimmung zu gewährleisten und strategische Entscheidungen zu treffen, z. B. über die Fähigkeiten, die wir uns aneignen müssen, um unser Geschäftswachstum aufrechtzuerhalten.

## Unternehmen

Wir haben globale Prozess- und Lösungsverantwortliche innerhalb jedes funktionalen Geschäftsbereichs aufgestellt, was zu klaren Zuständigkeiten und Schwerpunkten führt. Global Process Owners (GPOs) sind dafür verantwortlich, den effizientesten Prozess für ihren Schwerpunkt zu bestimmen und laufende Verbesserungen zu identifizieren. Im Personalwesen hat uns der GPO für Recruiting beispielsweise dabei geholfen, Best Practices für die Personalbeschaffung zu standardisieren. Darüber hinaus überwacht und verbessert dieser den Prozess kontinuierlich. Dabei wird genau darauf geachtet, wie sich der Prozess auf die allgemeine Employee, Manager, Candidate und Customer Experience sowohl innerhalb als auch außerhalb von Oracle auswirkt.

Jeder GPO steht in engem Austausch mit einem Global Solution Owner (GSO), der sich auf denselben Bereich konzentriert und für die Automatisierung der Oracle Prozesse verantwortlich ist. Der GSO ist ein Experte für Oracle Technologie und hilft dem GPO zu verstehen, wie er Oracle Cloud Applications und Oracle Cloud Infrastructure (OCI) optimal nutzen kann. Dazu gehören auch die neuen Funktionen, die alle 90 Tage geliefert werden, um kontinuierliche Verbesserungen und Innovationen sicherzustellen. Die Partnerschaft trägt dazu bei, unsere Geschäfts- und IT-Abteilungen aufeinander abzustimmen und die Abläufe bei Oracle ständig zu vereinfachen und zu verbessern.

## Kultur

Nicht zuletzt bedeutet die erfolgreiche Förderung und Anpassung an den ständigen Wandel und die ständige Verbesserung im Hinblick auf die Mitarbeiter den Aufbau einer Kultur der Innovation.

Bei Oracle lernen wir ständig dazu und suchen nach Möglichkeiten, unsere Kunden besser zu bedienen und effizienter zu werden. Wir hinterfragen Annahmen unermüdlich und sind auch stets bereit, uns selbst zu hinterfragen. Darüber hinaus sorgt unsere Innovationskultur dafür, dass wir nicht nur auf Verbesserungsmöglichkeiten hinweisen, sondern jeder von uns ist ein Problemlöser und ein Teil der Lösung.

So treffen sich beispielsweise alle Teams, die Einfluss auf den Einstellungsprozess eines neuen Mitarbeiters haben (einschließlich Personalabteilung, Rechtsabteilung, IT und Unternehmenssysteme) regelmäßig, um Feedback und Kennzahlen zu besprechen. Unter der Leitung von CEO Safra Catz besteht kein Zweifel an der Dringlichkeit, den Recruiting-Prozess der von uns benötigten Talente kontinuierlich zu vereinfachen und die Entwicklung von Neueinstellungen zu produktiven Mitarbeitern zu beschleunigen. Woche für Woche, Monat für Monat überprüfen die Teams das Feedback von Bewerbern, Mitarbeitern und Führungskräften. Darüber hinaus analysieren sie relevante Daten und berücksichtigen die aktuellsten Innovationen von Oracle Cloud Applications und OCI, um die nächsten Schritte zur Verbesserung oder eventuell sogar zur kompletten Umgestaltung unserer Recruiting-Prozesse zu bestimmen. Infolgedessen betrachten wir unsere Arbeit nie als erledigt. Vielmehr verstehen wir jeden Tag als eine Gelegenheit, unsere Arbeitsweise zu überdenken.

Hier ein Beispiel dazu: Bei der Überprüfung des Prozesses von der Anwerbung bis zur Einstellung entdeckten wir einen langwierigen Genehmigungsprozess, der die Einstellung um Wochen und manchmal sogar Monate verzögerte. Zwar spielen die Genehmigungsberechtigten eine wichtige Rolle in diesem Prozess, doch wir erkannten, dass die verschiedenen Genehmigungsebenen keinen zusätzlichen Nutzen bringen würden. Im Gegenteil, wir brauchten weniger Personen, um unsere Investitionen zu bewerten. Um den Prozess zu beschleunigen, reduzierten wir also die Anzahl der beteiligten Genehmigungsberechtigten um 70%.

# 70%ige

**Verringerung der Zahl der  
Genehmigungsberechtigten  
beschleunigte den  
Einstellungsprozess**



# Prozesse

Wir überarbeiten laufend sämtliche Geschäftsprozesse, die den Erfahrungen unserer Kunden, Mitarbeiter und Partner zugrunde liegen.

Bei der laufenden Bewertung unserer internen Prozesse verwenden wir einen dreistufigen Ansatz.

## Rationalisieren

Unser erster Schritt besteht darin, die Abläufe für unsere Kunden, Mitarbeiter und Partner zu vereinfachen. Wir setzen hier an, weil Prozesse sehr komplex werden können, wenn Organisationen versuchen, alle möglichen Fälle zu lösen oder alle möglichen Team einzubeziehen. Wir haben also zunächst die Person, für die wir tätig sind, und die Ziele, die sie erreichen möchte, im Blick und entwerfen dann den einfachsten Prozess, mit dem diese Person diese Ziele erreichen kann.

## Unterstützen

Sobald wir herausgefunden haben, wie wir Prozesse rationalisieren können, besteht der zweite Schritt darin, Kunden, Mitarbeiter und Partner in die Lage zu versetzen, Aufgaben noch schneller zu erledigen – idealerweise ohne manuelle Eingriffe. Um die Effizienz zu maximieren, das bestmögliche Erlebnis zu bieten, die Abläufe zu beschleunigen, die Fehlerquote zu senken sowie Einheitlichkeit und Effektivität zu fördern, bemühen wir uns stets um die Automatisierung interner Prozesse.

## Begeistern

Nicht zuletzt suchen wir nach Möglichkeiten, unsere Kunden zu begeistern, damit sie nicht nur ihre Aufgaben erfolgreich und schnell erledigen können, sondern auch verstehen, was als Nächstes ansteht, sich darauf vorbereiten und Spaß dabei haben. Die Menschen wollen mehr als nur schnell vorankommen. Sie wollen auch außergewöhnliche Ergebnisse erzielen und die besten Entscheidungen treffen.

# Systeme



Die Art und Weise, wie wir Oracle Cloud Applications und Oracle Cloud Infrastructure einsetzen, ist entscheidend für unseren Erfolg. Hierbei spielen drei Grundsätze eine Rolle.

## Anwendungszentralisierung

Einer der Schlüssel zu unserem Erfolg war die Zentralisierung unserer Unternehmensanwendungen. Dadurch konnten wir Komplexität, Kosten und andere Hindernisse aus dem Weg räumen, die uns andernfalls in unserer Flexibilität und in unserer Fähigkeit eingeschränkt hätten, außergewöhnliche Customer, Employee und Partner Experiences zu schaffen.

## Kontinuierliche Innovation

Darüber hinaus bietet die Zentralisierung eine Single Source of Truth, wenn es um Daten geht, und einen ganzheitlichen Überblick über unsere Abläufe. Damit können wir schneller bessere Entscheidungen treffen. Aus diesen Gründen bemühen wir uns bei jeder Übernahme eines neuen Unternehmens um eine rasche Integration der übernommenen Geschäftsbereiche in unsere zentralisierten Systeme.

Außerdem nutzen wir die End-to-End-Automatisierung und die eingebettete KI von Oracle Cloud Applications und OCI, um außergewöhnliche Erlebnisse zu schaffen. Ferner profitieren wir von den Innovationen, die von Oracle Cloud

laufend veröffentlicht werden, um uns ständig zu verbessern, anstatt jahrelang auf neue Systeme und Funktionen zu warten.

## Out-of-the-box-Bereitstellung

Im Allgemeinen haben wir die Anpassung von Anwendungen abgeschafft, was zu einer Verringerung der Gemeinkosten und des IT-Supports geführt hat. Zudem sind wir ohne Anpassungen nun in der Lage, die neuen Funktionen, die alle 90 Tage über Oracle Cloud Applications veröffentlicht werden, in kürzester Zeit zu übernehmen. Auf diese Weise konnten wir unsere Prozesse und Abläufe zukunftssicher gestalten.

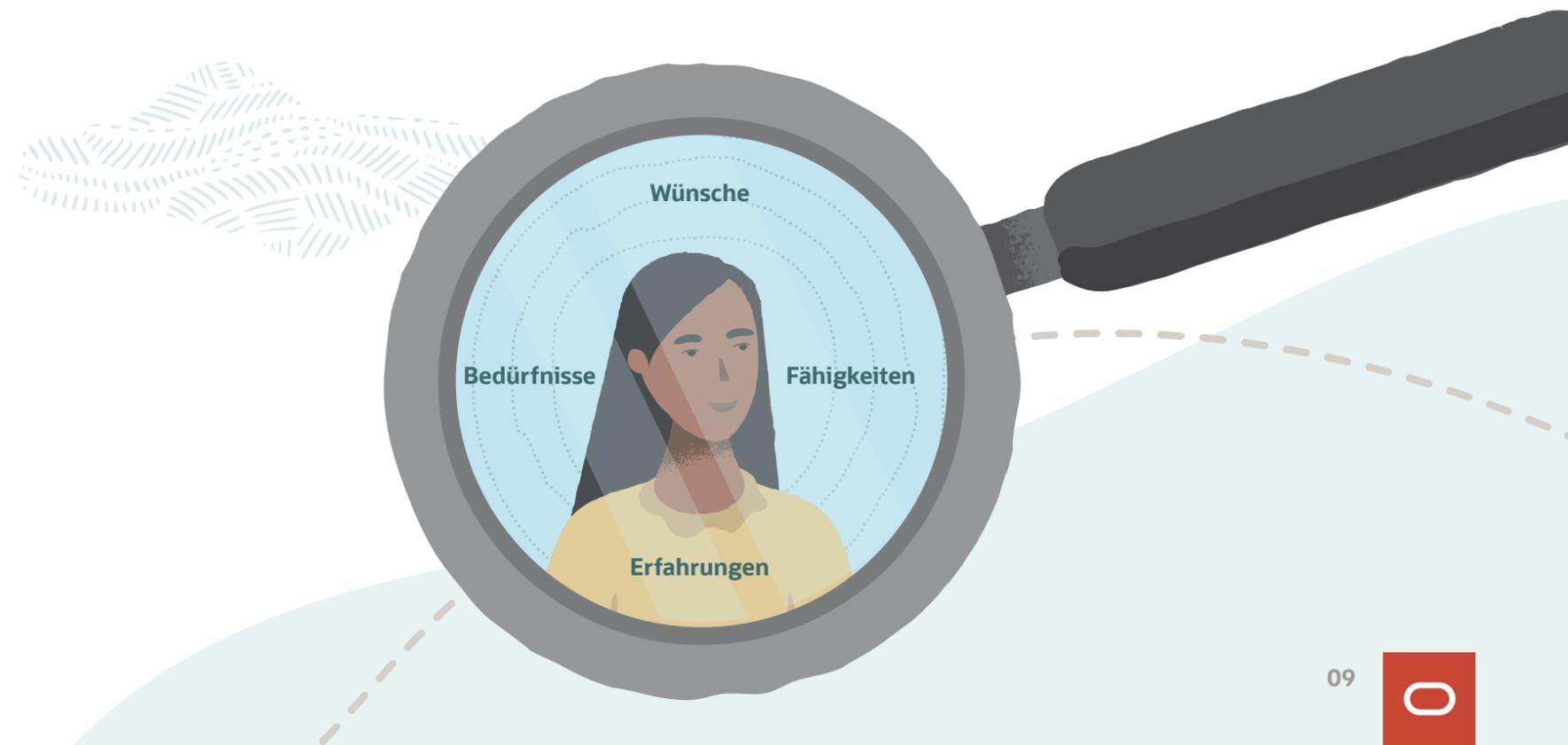
Nicht zuletzt überprüfen wir bei jedem Test einer neuen Funktion oder einer Prozessverbesserung nicht nur die Abläufe von Anfang bis Ende gemeinsam mit unseren Benutzern, sondern beobachten auch, wie sich die Benutzer im neuen Prozess zurechtfinden. Oft stellen wir fest, dass der vermeintlich bessere Prozess in Wirklichkeit eine neue Herausforderung darstellt oder gar nicht so intuitiv ist, wie wir angenommen hatten. Aus diesem Grund nutzen wir „Watch Parties“, um sicherzustellen, dass die von uns betreuten Kunden die neuen Prozesse genauso effizient, hilfreich und erfreulich finden, wie wir sie uns vorgestellt hatten.

## So stimmen wir unsere Talent- und Geschäftsstrategien kontinuierlich aufeinander ab

Die Personalstrategie von Oracle zielt darauf ab, eine vielfältige Belegschaft anzuwerben, einzustellen und zu entwickeln. Zudem geht es uns darum, die Bemühungen unserer Mitarbeiter mit unseren Geschäftszielen in Einklang zu bringen und jeden Einzelnen zu fördern, damit jeder sein Potenzial bei Oracle voll ausschöpfen kann.

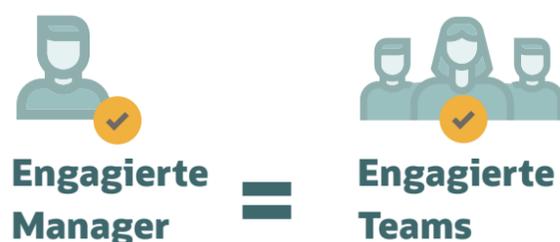
Bevor wir uns auf die Einstellung neuer Mitarbeiter konzentrieren, versuchen wir in der Regel, unsere derzeitigen Investitionen in Talente im Kontext unserer Geschäftsstrategie zu verstehen. Mithilfe von Oracle Cloud HCM nutzen wir unsere ganzheitliche Sicht auf die Mitarbeiter von Oracle, um sie nicht nur kennenzulernen, sondern auch die entscheidenden Erkenntnisse zu gewinnen, die wir benötigen, um die Mitarbeiter in unserem Team zu motivieren, aufeinander abzustimmen und zu fördern.

Zu Beginn unserer HR-Transformation implementierten wir die Oracle Talent Review-Lösung, um unseren Führungskräften und ihren HR-Partnern ein umfassendes Verständnis der Fähigkeiten, Erfahrungen, Bedürfnisse und Wünsche unserer Mitarbeiter zu ermöglichen. Darüber hinaus automatisierten wir unsere HR-Prozesse von Anfang bis Ende. Dadurch konnten wir nicht nur unsere Effizienz und Geschwindigkeit steigern, sondern auch Daten zu allen wichtigen Berührungspunkten im Lebenszyklus eines Mitarbeiters sammeln, z. B. bei der Einstellung und dem Onboarding, der Zielsetzung, dem Feedback und dem Leistungsmanagement, den Schulungen und der Karriereentwicklung sowie den Austritten.



Darüber hinaus nutzen wir die gesamte Oracle Cloud Applications Suite und Oracle Analytics Cloud, um Finanz-, Vertriebs- und andere Geschäftsdaten mit Informationen aus unseren Talentmanagementprozessen zu verknüpfen und so fortschrittliche Erkenntnisse zu gewinnen, die uns helfen, bessere Personal- und Geschäftsentscheidungen zu treffen.

Wir stellten beispielsweise fest, dass hoch engagierte Manager mit einer fast 40% höheren Wahrscheinlichkeit ein engagiertes Team haben als Manager, die nicht engagiert sind. In ähnlicher Weise fanden wir einen direkten Zusammenhang zwischen dem Engagement der Führungskräfte und der Fluktuation der Mitarbeiter. All diese Daten helfen uns, unsere Strategie für die Förderung von Managern voranzutreiben und sie in die Lage zu versetzen, ihre eigenen Teams zu motivieren und für den Erfolg zu rüsten.



Durch die ganzheitliche Sicht auf unsere Mitarbeiter, die uns Oracle Cloud Applications bieten, sind wir imstande, unsere Personalstrategie im Einklang mit unseren Geschäftszielen zu entwickeln und kontinuierlich zu verbessern. So können wir sicherstellen, dass wir unsere besten Talente für strategische Initiativen einsetzen, Personalrisiken frühzeitig erkennen, die besten Entwicklungs- und Nachfolgepläne erstellen, interne Talente einsetzen, wo immer dies möglich ist, und vieles mehr.



So schaffen wir es, jährlich mehr als 20.000 neue Mitarbeiter bereits innerhalb von 24 Stunden nach ihrem Arbeitsbeginn zu integrieren

Im Durchschnitt stellt Oracle jährlich mehr als 20.000 Mitarbeiter ein. Da Neueinstellungen eine so große Investition darstellen und wir uns darüber im Klaren sind, dass die Recruit-to-Onboard Experience der erste Eindruck unserer Mitarbeiter von Oracle ist, konzentrieren wir uns ständig darauf, diese Erfahrung zu verbessern und zu erneuern. Unser Ziel ist es, die besten Talente so schnell und nahtlos wie möglich für offene Stellen zu gewinnen und einzusetzen.

Wie bereits erwähnt, liegt der Schwerpunkt unserer Strategie zur kontinuierlichen Transformation auf Mitarbeitern, Prozessen und Systemen. Unsere GPOs optimieren ständig unsere Abläufe, eliminieren manuelle Eingriffe und Übergaben und automatisieren unsere Prozesse mit Oracle Cloud HCM.

Hier ein Beispiel dafür, wie unser Recruiting-GPO uns geholfen hat, die Recruiting Experience zu vereinfachen und die Leistungsfähigkeit der Oracle Technologie zu nutzen. Im Rahmen unserer Vorbereitungen auf die Einführung von Oracle Fusion Cloud Recruiting, einem Teil von Oracle Cloud HCM, schafften wir die Anforderung ab, dass Bewerber vor der Bewerbung ein Konto erstellen müssen. Wir begannen außerdem, den Kandidaten mithilfe der in die Anwendung eingebetteten KI Stellen zu empfehlen, sodass sie leichter Stellen finden konnten, die ihrem Profil entsprachen.

**Das Ergebnis:** Durch diese Änderungen konnten wir die Einstellungsdauer verkürzen und die Zahl der Bewerber für jedes offene Stellenangebot mehr als verdoppeln.



Wir haben aber nicht nur die Candidate Experience verbessert, sondern auch die Manager Experience, indem wir den Prozess von der Anwerbung bis zur Integration beschleunigten. So konnten wir beispielsweise den Prozess der Stellenausschreibung vereinfachen und fast 75% der Schritte eliminieren, die zuvor von den Personalverantwortlichen verlangt wurden, um insgesamt 20.000 Stunden pro Jahr einzusparen. Manager sind jetzt in der Lage, in vier einfachen Schritten einen Personalbedarf für neue Mitarbeiter zu melden und in weniger als 10 Minuten ein Angebot zur Genehmigung einzureichen. Die KI-Funktionen in Oracle Cloud HCM optimieren den Prozess zusätzlich, indem sie mithilfe von Prognosemodellen Engpässe identifizieren und die Zeit vorhersagen, die für die Besetzung einer neuen Stelle benötigt wird. Auf diese Weise können Manager und Personalverantwortliche die Erwartungen für den Einstellungszeitraum planen und festlegen.

**20.000**

**eingesparte  
Arbeitsstunden  
für Manager im  
Einstellungsprozess**



Sobald ein Mitarbeiter eingestellt ist, stellen wir mit Oracle Journeys in Oracle Cloud HCM einen automatisierten Prozess bereit, um neue Mitarbeiter mit Oracle vertraut zu machen und sie durch ihre Onboarding-Aufgaben zu leiten (z. B. Ausfüllen von Unterlagen, Bestellung eines Ausweises und Auswahl eines Laptops). Dieser Prozess trägt entscheidend dazu bei, dass unsere neuen Mitarbeiter innerhalb von 24 Stunden nach ihrem Eintritt in das Oracle Team bereits einen ersten Beitrag leisten können. Er verkürzt nicht nur die Einarbeitungszeit um Wochen, sondern verringert auch den Zeitaufwand von Managern und der Personalabteilung für die Betreuung neuer Mitarbeiter nach deren Eintritt in das Team. Konkret bedeutet das, dass neue Mitarbeiter, Manager und HR-Mitarbeiter nun produktiver sind.

Aber das war noch nicht alles. Das HR-Team von Oracle nutzt die in Oracle Cloud HCM eingebettete KI, um effizienter und effektiver zu arbeiten. Oracle Recruiter verwenden beispielsweise die Funktion „Suggested Candidate“, um Kandidaten zu finden, einzustufen und zu empfehlen, und „Similar Candidate“, um Kandidaten zu identifizieren, die ähnliche Erfahrungen, Fähigkeiten und Ausbildungen für eine Stelle aufweisen. In Zukunft wollen wir zudem generative KI-Funktionen einbauen, die Recruitern, Personalverantwortlichen und Bewerbern noch mehr Zeit ersparen und eine noch bessere Experience bieten sollen.



So steigern wir die Leistung unserer Mitarbeiter um bis zu 20% und senken die Fluktuation um bis zu 40%

Nach der Einstellung und dem Onboarding der Mitarbeiter ist es unser Ziel, ihre Produktivität und Leistung zu maximieren. Um dieses Ziel zu erreichen, nutzen wir die Oracle Fusion Cloud Applications-Suite und die damit verbundene ganzheitliche Sicht auf unsere Mitarbeiter. Auf diese Weise können wir Chancen mit großem Wirkungspotenzial identifizieren.



### Festlegen und Verfolgen von Leistungszielen in Oracle Cloud HCM

Wir wissen, dass Mitarbeiter, die Oracle Cloud HCM für ihre Jahresgespräche und die Zielverfolgung nutzen, 10% zufriedener mit Karrieregesprächen sind und mehr als doppelt so häufig daran glauben, dass sie ihre Karriereziele bei Oracle erreichen können. Dieser Anstieg ist bedeutsam, denn Mitarbeiter, die an die Umsetzbarkeit ihrer Karriereziele glauben, verlassen Oracle mit 60% geringerer Wahrscheinlichkeit.

Wir wissen außerdem, dass die Mitglieder von Vertriebsteams, die in Oracle Cloud HCM Leistungsziele festlegen und verfolgen, eine um 20% höhere Zielerreichungsquote haben als diejenigen, die das nicht tun. Haben Mitarbeiter Leistungsziele, die sie in Oracle Cloud HCM regelmäßig verfolgen und verwalten können, ist zudem nicht nur ihre Fluktuationsrate um 40% niedriger, sondern sie empfehlen Oracle auch häufiger als einen guten Arbeitsplatz weiter.

Ein weiteres Beispiel: Bei der Untersuchung von Vertriebsteams, die bei Oracle überdurchschnittlich gut abschneiden, stellten wir fest, dass ihre Manager einige Maßnahmen ergriffen hatten, die zum Erfolg ihrer Teams beitrugen. Dazu gehören wöchentliche Einzelgespräche mit den Mitarbeitern, die Unterstützung der Vertriebsmitarbeiter bei der Vorbereitung ihrer anstehenden Sales Calls und die Teilnahme an Sales Calls mit anschließendem Feedback. Solche Aktivitäten mögen vielleicht banal klingen, aber oft kann die grundlegende Beziehung zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern angesichts anderer Prioritäten schwinden. Wir nutzen solche Erkenntnisse, um unsere Manager an die Tools in Oracle Cloud HCM zu erinnern, die ihren Erfolg und den Erfolg ihrer Teams fördern (z. B. Check-Ins und Anytime Feedback).

Ein weiterer wichtiger Bereich, in dem wir die Oracle Cloud zur Gewinnung von Erkenntnissen und zur Erarbeitung von Empfehlungen einsetzen, ist Diversität und Inklusion. Mit den Daten zur Diversität, die uns zur Verfügung stehen, erkennen Personaler und Führungskräfte von Oracle üblicherweise ganz einfach, wo und wie sie mehr tun können, um die Diversität in unseren Teams und Initiativen zu fördern.

**Bei der Betrachtung der verschiedenen Hebel zur Optimierung unserer Talente berücksichtigt das HR-Team von Oracle ebenfalls, wie wir unsere Talente durch Weiterbildung, Karriereentwicklung und Vergütung kultivieren können.**

### ✓ Schulungen

Wie bereits erwähnt, bereiten wir unsere Mitarbeiter auf ständige Innovationen und Veränderungen vor, und zu dieser Vorbereitung gehört auch Schulungen. Unser GPO hat die Funktionen von Oracle Fusion Cloud Learning genutzt, um Mitarbeitern und Managern von Oracle personalisierte Lerninhalte zu vermitteln. Wir arbeiten mit automatisierten Lernzuweisungen, die auf organisatorischen und mitarbeiterbezogenen Kriterien basieren, um die Einhaltung von Lernvorschriften und die Durchführung von Lerninitiativen zu vereinfachen. Außerdem geben wir proaktiv Schulungsempfehlungen, die sich an die jeweilige Rolle, die Interessen und die Wünsche des Einzelnen anpassen bzw. sich weiterentwickeln.

Während jeder Geschäftszweig bei Oracle spezifische Fähigkeiten und Schulungen erfordert, haben wir jetzt nur noch eine einzige Stelle (im Gegensatz zu den mehr als einem halben Dutzend, die wir früher hatten), um interne und externe Kurse zu finden und zu absolvieren. Diese zentrale Stelle erleichtert es unseren Mitarbeitern, die Kompetenzen zu entwickeln, die sie für ihren Erfolg benötigen. Die Mitarbeiter können selbst in Telearbeit und hybriden Arbeits-Settings in Kontakt bleiben und einander helfen, indem sie die von ihnen belegten Kurse miteinander teilen und sich in Lerncommunitys engagieren.

**Kurz gesagt:** Dieser geführte Lernansatz hilft uns sicherzustellen, dass jeder bei Oracle – ob neuer oder erfahrener Mitarbeiter/Manager – die Ausbildung erhält, die er braucht, um seinen Beitrag und seinen Erfolg bei Oracle zu maximieren.

Darüber hinaus hat Oracle Learning die Anforderungen an den IT-Support reduziert. So konnten wir beispielsweise die Anzahl der Support-Tickets für Vertriebsschulungen seit der Umstellung auf die Plattform im Vergleich zum Vorjahr um mehr als 40% senken. Unser nächster Schritt wird darin bestehen, die eingebettete KI zu nutzen, um jedem Mitarbeiter zum richtigen Zeitpunkt die relevantesten, personalisierten Lerninhalte zu vermitteln. Auf diese Weise möchten wir besser darin werden, unsere Mitarbeiter weiterzubilden und ihre berufliche Entwicklung zu unterstützen.

**>40%**

**weniger Supporttickets  
für Vertriebsschulungen  
mit Oracle Learning**



## ✓ **Karriereentwicklung**

Neben der Ausstattung unserer Mitarbeiter und Führungskräfte mit der für ihren Erfolg erforderlichen Schulungen ermutigen und befähigen wir unsere Mitarbeiter, ihren Einfluss zu vergrößern und ihre Karriereziele zu erreichen. Mit der Karriereentwicklungslösung von Oracle können Mitarbeiter herausfinden, wie ihre Kompetenzen mit ihrem gewünschten Karriereweg übereinstimmen. Über einen Entwicklungsplan mit umsetzbaren Zielen sind sie so in der Lage, proaktiv Schritte zu unternehmen, um Lücken zu schließen.

Eine kürzlich durchgeführte interne Studie hat gezeigt, dass Oracle Mitarbeiter mit in Oracle Cloud HCM schriftlich festgehaltenen Karriereübersichten und -präferenzen eine um 30% höhere Beförderungsquote und eine um fast 60% höhere Rate interner Arbeitsplatzwechsel. Des Weiteren werden mehr als 30% der offenen Stellen bei Oracle von Mitarbeitern besetzt, die nach Positionen Ausschau halten, in denen sie ihren Einfluss erhöhen und neue Fähigkeiten erwerben können.

**>30%**

**der offenen Stellen bei Oracle  
werden von Mitarbeitern  
besetzt, die nach Stellen  
Ausschau halten**



Wir untersuchen außerdem, wie die KI-gestützte Lösung Dynamic Skills in Oracle Cloud HCM Mitarbeitern helfen kann, die Fähigkeiten zu entdecken, die ihnen helfen, sich zu weiterzuentwickeln und ihre Karriere voranzutreiben. Ferner untersuchen wir den Einsatz des Opportunity Marketplace in Oracle Talent Management als neuen Ansatz zur Förderung der beruflichen Mobilität, der sich von der traditionellen Beförderungsleiter unterscheidet. Der Opportunity Marketplace ermöglicht es Managern und anderen Personen, Stellenausschreibungen und kurzfristige Gigs an einem zentralen Ort zu teilen. Die Mitarbeiter können sich dann über eine Vielzahl von Teams, Rollen und Projekten innerhalb des Unternehmens informieren. Des Weiteren können sie ihr Netzwerk erweitern, neue Fähigkeiten erlernen und Erfahrung in der Zusammenarbeit mit verschiedenen Teams sammeln, während sie gleichzeitig Managern und anderen Personen helfen, den kurzfristigen Talentbedarf zu decken.

### ✓ Vergütung

Nicht zuletzt kann unser HR-Team mit den Vergütungsfunktionen von Oracle Cloud HCM Managern helfen, fundierte Entscheidungen effizienter zu treffen. Bei der Abgabe von Empfehlungen für Verdienst-, Beförderungs-, Bonus- und Aktienzuteilungen haben die Manager Zugang zu umfangreichen Daten (z.B. Gesamtvergütungshistorie und -prognosen, Talentbewertungen, Equity-Walk-Away-Werte und andere relevante Informationen). Benutzerdefinierte Warnungen können eingerichtet werden, um die Aufmerksamkeit auf bestimmte Situationen zu lenken, die Manager angehen möchten, sodass sie in der Hitze des Gefechts innerhalb der Anwendung die besten Entscheidungen für jeden einzelnen Mitarbeiter sowie für ihr gesamtes Team treffen können.



# Die weiteren Vorteile, die wir mit Oracle Cloud erzielt haben

Wie Sie sehen können, bieten Oracle Cloud Applications enorme Vorteile für unser HR-Team. Die Vorteile eines Wechsels zu Oracle Cloud gehen jedoch weit über die Personalabteilung hinaus.

Wir haben unser Unternehmen durchgängig vernetzt, viele betriebliche Abläufe automatisiert, die Produktivität unserer Mitarbeiter erhöht und durch integrierte Analysen und interaktive Dashboards einen Echtzeit-Überblick über unser Geschäft gewonnen. Dadurch sind wir nun in der Lage, schneller zu planen, auf Veränderungen zu reagieren sowie eine bessere Customer, Employee und Partner Experience zu bieten.

Mit Oracle Autonomous Database konnte unser IT-Team beispielsweise administrative Aufgaben wie die Datenbankverwaltung um 80% beschleunigen. Darüber hinaus konnten wir durch die Verlagerung der Oracle Fusion Cloud Applications auf die Oracle Cloud Infrastructure die Leistung von Fusion Applications um 30% verbessern, was einen noch schnelleren Zugriff auf Daten, Erkenntnisse und Empfehlungen bedeutet.

## Oracle Autonomous Database

# 80%ige

Verringerung des Zeitaufwands der IT-Abteilung für Verwaltungstätigkeiten, z. B. für die Datenbankverwaltung



Aber das waren noch nicht alle Vorteile. Die Verbesserungen der Systemleistung schlugen sich in Vorteilen für unsere Kunden nieder, da wir die Verfügbarkeit von 99,7% auf branchenführende 99,9% steigern konnten. Das bedeutet weniger Ausfallzeiten pro Jahr und führt in einer Organisation mit mehr als 160.000 Mitarbeitern zu einem Produktivitätsgewinn von fast 1,5 Millionen Stunden.

Ein weiteres Beispiel für Produktivitäts- und Leistungsverbesserungen ist, dass wir jetzt in weniger als 10 Arbeitstagen unsere Bücher abschließen und unsere Ergebnisse veröffentlichen – fast 60% schneller als der Durchschnitt und schneller als jedes andere Unternehmen im S&P 500.

#### Oracle Fusion Cloud ERP und EPM

**<10**  
Arbeitstage

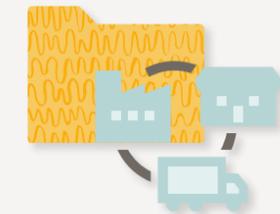
**für den Abschluss unserer Bücher und die Veröffentlichung der Quartalszahlen – schneller als jedes andere Unternehmen im S&P 500**



Im Bereich Supply Chain Operations haben wir die Planungszyklen in der Versorgungskette bisher um 70% verkürzt. Diese Verbesserung beschleunigt nicht nur die kompletten Planungszyklen, sondern ermöglicht auch schrittweise Änderungen innerhalb weniger Stunden. Als beispielsweise COVID-19 ausbrach, waren wir in der Lage, unsere Bedarfspläne schnell und häufig anzupassen, um auf globale Lockdowns, Nachfrageschwankungen und Budgetänderungen zu reagieren. Wir sind den Veränderungen also auch in Zeiten der Ungewissheit voraus.

#### Oracle Fusion Cloud SCM

**70%** kürzere Planungszyklen  
in der Lieferkette



In den Bereichen Vertrieb und Customer Experience sind wir dabei, die Transaktionen zu automatisieren, die wir mit unseren Kunden abschließen, damit sie sofort loslegen und einen Mehrwert erzielen können. Derzeit sind bereits mehr als 75% der Kundentransaktionen vollständig automatisiert.

Wir sind unglaublich stolz auf diese Ergebnisse, vor allem wenn man sich die Größe und Komplexität unseres Unternehmens vor Augen führt: Unsere mehr als 160.000 Mitarbeiter bedienen mehr als 400.000 Kunden in 175 Ländern.

Dank unserer Konzentration auf Mitarbeiter, Prozesse und Systeme und unserer Nutzung von Oracle Cloud Applications und OCI schaffen wir Dinge, die manche für unmöglich halten.

# Mit jedem Tag, der vergeht, sehen wir mehr und mehr Vorteile durch die Innovationen, die unsere Technologie hervorbringt

Wir haben auf diesem Weg viel gelernt – und natürlich auch Fehler gemacht. Wenn Sie mehr über die Hindernisse erfahren möchten, mit denen wir konfrontiert waren, und darüber, wie wir sie überwunden haben, oder über die Vorteile, die wir erzielt haben, und die Entscheidungen, die wir bei jedem Schritt getroffen haben, zögern Sie nicht, uns zu kontaktieren. Wir teilen unsere Geheimnisse gerne mit anderen, damit sie die gleichen Ergebnisse erzielen können wie wir – und hoffentlich einige der Fallstricke umgehen, denen wir begegnet sind.

[Kontakt](#)

Copyright © 2024, Oracle und/oder verbundene Unternehmen. Dieses Dokument wird ausschließlich zu Informationszwecken bereitgestellt. Die hier enthaltenen Inhalte können jederzeit und ohne Ankündigung geändert werden. Es besteht keine Garantie, dass dieses Dokument fehlerfrei ist, und es werden keine weiteren Garantien oder Bedingungen gewährt, weder ausdrücklich noch stillschweigend, einschließlich der stillschweigenden Garantien und Bedingungen der Marktgängigkeit oder Eignung für einen bestimmten Zweck. Wir lehnen jegliche Haftung für dieses Dokument ausdrücklich ab, und es entstehen weder direkt noch indirekt vertragliche Verpflichtungen aus diesem Dokument. Dieses Dokument darf ohne vorherige schriftliche Genehmigung weder elektronisch noch mechanisch für irgendeinen Zweck vervielfältigt oder übermittelt werden.

Oracle®, Java, MySQL und NetSuite sind eingetragene Marken von Oracle und/oder verbundenen Unternehmen. Andere Namen und Bezeichnungen können Marken ihrer jeweiligen Inhaber sein.