



Success Story

# Döhler wechselt im Personalwesen zu **SAP SuccessFactors HXM**

Cloudbasiertes HR-Management

Die Produkte von Döhler sind buchstäblich in aller Munde: Das Familienunternehmen aus Darmstadt ist ein weltweit führender Hersteller von Lebensmittelzusatzstoffen. Mehr als 9.500 Mitarbeitende sorgen täglich für gesündere und nachhaltigere Nahrungsmittel, Millionen von Menschen auf der ganzen Welt genießen die hergestellten Produkte. Entsprechend komplex war die Aufgabe, das Personalwesen von der bisherigen On-Premise-Lösung auf SAP SuccessFactors umzustellen, eine cloudbasierte Software für Human Experience Management. Im Interview erzählen Mira Dietrich, Teamlead HR IT, Paul Wittig, Head of Group Center of Excellence HR Operations & Services Döhler Group und Chiranjeevi Kata, Lead Business Consultant bei msg, wie sie zusammengearbeitet haben, um eine reibungslose Transformation sicherzustellen und das volle Potenzial des Systems auszuschöpfen.

## Die Gesichter hinter dem Wandel



**Mira Dietrich**

Teamlead HR IT  
Döhler Group



**Paul Wittig**

Head of Group Center of Excellence HR  
Operations & Services Döhler Group



**Chiranjeevi Kata**

Lead Business Consultant  
msg systems ag

# Der Kunde: Döhler

Die Unternehmensgeschichte von Döhler beginnt mit einer Gewürzmühle, die 1838 von Lorenz Döhler in Erfurt gegründet wurde. Dank innovativer Ideen und kontinuierlicher Expansion ist aus dem Kleinbetrieb ein globaler Hersteller, Vermarkter und Anbieter von Lebensmittelzusatzstoffen geworden. **Döhler beschäftigt an mehr als 45 Produktionsstandorten sowie in 75 Vertriebsbüros und Entwicklungszentren weltweit über 9.500 Mitarbeitende**, von denen rund 1.000 im Bereich Forschung, Entwicklung und Technologie tätig sind.

## Innovation ist von großer Bedeutung für Döhler, auch in der IT-Abteilung. Wie kommt das?

**Paul Wittig:** Döhler verfolgt eine Digital-First-Strategie. Die dazugehörige Agenda wird durch unseren CEO persönlich getrieben. Bei der Entscheidung für die Transformation der HR IT spielten aber auch Anforderungen im internationalen Umfeld eine Rolle.

## Als die Zusammenarbeit mit msg begann, hatte die HR IT mit der kompakten Implementierung des Moduls SAP SuccessFactors Employee Central bereits einen sehr ehrgeizigen Schritt hinter sich. Was hat Sie überzeugt, den nächsten Schritt gemeinsam mit msg zu machen?

**Mira Dietrich:** Es kamen mehrere Faktoren zusammen: Zum einen hatten wir einen akuten Personalengpass und brauchten Unterstützung bei der Optimierung nach dem Go-live. Es war für uns wichtig, jemanden zu haben, den man fragen konnte, wie das System tickt und was man mit dem System machen kann. An dieser Stelle hat Chiranjeevi absolut wertvolle Dienste geleistet und das System in der Praxis zum Laufen gebracht, verbessert und weiterentwickelt. Zum anderen ging es darum, noch einmal zu reflektieren, wo wir stehen, welche Anforderungen aus der Businessperspektive bestehen und was noch zu tun ist. Und auch dabei hat uns Chiranjeevi, respektive msg, sehr gut unterstützt.

## Warum haben Sie sich im HR-Bereich für SAP SuccessFactors entschieden?

**Paul Wittig:** Döhler hat eine sehr enge Partnerschaft mit SAP und setzt auf eine „SAP All-in-Strategie“. Das bedeutet, dass wir teilweise in Co-Innovation-Partnerships integriert sind und häufig als „First Mover“ bei der Implementierung neuer Module agieren. Der HR-Bereich war jedoch eine Ausnahme. Zuvor arbeiteten wir mit HCM und hatten ein eher wenig digitales Umfeld, das stark von lokalen Strukturen geprägt war. Ein neues Mastersystem einzuführen, war also nicht trivial – wir hatten durchaus Respekt vor diesem Schritt. Trotzdem war die Einführung von Employee Central ein Kernstück unserer Strategie, um das volle Digitalisierungspotenzial mithilfe von SuccessFactors zu realisieren. Auf dieser Basis entwickeln wir unsere Roadmap zum Recruit-to-retain-Prozess kontinuierlich weiter und sind mittlerweile bei vielen Innovations und First-Mover-Themen dabei. Sei es eine integrierte globale Personalplanung auf SAC unter Nutzung der EC-Daten, die Einführung der neuen SAP Service Cloud V2 oder die Operationalisierung von Joule, dem SAP AI-Assistenten.

## Die Umstellung auf eine neue Software sorgt oft für Unruhe. Wie haben Sie es geschafft, den Wechsel so reibungslos wie möglich zu gestalten?

**Paul Wittig:** Wir sind bei der Umstellung etappenweise vorgegangen. Zunächst haben wir unser bisheriges HCM Mastersystem im Kern beibehalten und nur das erste Modul des neuen Systems eingeführt, SAP SuccessFactors Recruiting. Danach sind wir sukzessive auf weitere Module umgestiegen. So hatten die Mitarbeitenden die Gelegenheit, sich mit dem neuen System vertraut zu machen, bevor wir das HCM Mastersystem durch SAP SuccessFactors Employee Central ersetzt haben.

## Zahlen & Fakten zu Döhler



Mehr als

**45**

Produktionsstandorte



über

**9.500**

Mitarbeitende, davon rund 1.000 in Forschung, Entwicklung und Technologie



Weltweit

**75**

Vertriebsbüros und Entwicklungszentren



Das war ein Projekt, bei dem die Menschen sehr gut zueinander gepasst haben und man sich im Sinne des Gesamtprojektes auch gegenseitig Impulse gegeben hat. Es ging hier zwar um ein IT-Projekt, aber am Ende hing der Erfolg von den Personen ab, die das Projekt und damit das Business gestaltet haben.



**Paul Wittig, Head of Group Center of Excellence HR Operations & Services Döhler Group**

#### **Der Faktor Mensch ist für den Erfolg einer solchen Transformation mindestens genauso wichtig wie die Technik ...**

**Paul Wittig:** Ja, das war auch ein wichtiger Punkt in der Zusammenarbeit. Chiranjeevi war der zentrale Ansprechpartner fürs Business, ein vielseitiger Consultant, der sich nicht nur um die Bugs kümmerte, sondern auch Ideen entwickelte und im Team umsetzte. Er half bei der internen und externen Ressourcenkoordination und war der zentrale Ansprechpartner auf Seiten HR IT. Zudem brachte er immer wieder Verbindungen, Kontakte und Wissen aus dem msg-Netzwerk mit ein. So half er uns, mit dem neuen System vertraut zu werden und inspirierte uns, wie wir gewisse Dinge besser machen können.

**Chiranjeevi Kata:** Ich habe mich sehr gefreut, mich mit den Kolleginnen und Kollegen von Döhler auszutauschen, mein Wissen weiterzugeben, das Projekt voranzubringen und gemeinsam neue Ideen zu entwickeln. Ich fühlte mich als Teil des internen Teams und so wurde ich auch wertgeschätzt. Insgesamt hat die Zusammenarbeit zwischen dem HR-Bereich, der HR IT und msg hervorragend funktioniert.

#### **Um welche konkreten Aufgaben ging es dabei?**

**Mira Dietrich:** Obwohl Chiranjeevi ein externer Berater ist, hat er uns wie ein Inhouse Consultant zur Seite gestanden – unter anderem bei den folgenden Themen:

- Optimierung und Anpassung beim Post-Go-live

- Optimierung der zentralen Elemente von SAP SuccessFactors, zum Beispiel der Foundation Objects, sodass weitere Systeme angeschlossen werden können
- Beratung zum Thema Time-Management in SAP SuccessFactors (Time-Sheet, Time-Tracking)
- Unterstützung beim Projekt „Global Recruiting“

#### **Zusammenfassend:**

##### **Welche Relevanz hatte oder hat das Projekt für Döhler?**

**Paul Wittig:** Das Spannende ist, dass die Transformation von vielen internen Stakeholdern am Anfang gar nicht so sehr als Impact-Projekt für die Organisation betrachtet wurde, sondern eher als etwas, was primär HR-intern stattfindet. Im vergangenen Jahr hatten wir jedoch fast wöchentlich Meetings mit dem CEO zum Thema HR und HR-Digitalisierung, wodurch sich die Transformationsdynamik massiv beschleunigt hat und sich viele neue Fragestellungen und Ideen ergeben haben. Insofern ist die SuccessFactors Suite also Touchpoint für alle Mitarbeitenden und insbesondere EmployeeCentral als Kern mit unseren Masterdaten, ein Katalysator für ein völlig neues Arbeiten auf HR-Themen. Die fortlaufende Optimierung der digitalen Basis und der dazugehörigen globalen Prozesse ist weiter ein wichtiger Bestandteil unserer Arbeit. Daneben sind jetzt die Themen User-Experience und AI-basierte Automatisierung und Insights Kernaspekte unserer Vision, die HR-Arbeit der Zukunft optimal zu gestalten.

Welche Herausforderungen haben Sie für uns? Sprechen Sie uns an:



**Thomas Klehn**

Senior Sales Executive

+49 176 30066351

thomas.klehn@msg.group

#### **msg systems ag**

Robert-Bürkle-Str. 1 | 85737 Ismaning/München

Telefon: +49 89 96101-0 | [www.msg.group](http://www.msg.group) | [info@msg.group](mailto:info@msg.group)

