

S@PPORT

Entscheidungsgrundlagen für Auswahl, Installation und Betrieb von SAP*-Lösungen

Sonderdruck aus Heft 9/2016 vom 09. September 2016 · www.sap-port.de

Der passende Weg für den Einsatz von SuccessFactors

Der optimale Weg in die HR-Cloud

Cloud oder nicht Cloud, das ist keineswegs die Frage, wenn es um den Einsatz von SuccessFactors geht. Oft ist die Kombination aus On-Premise und Cloud der erfolgreiche Mittelweg. Und hier gibt es verschiedene Möglichkeiten, SuccessFactors zusammen mit SAP ERP HCM zu nutzen. Daher lautet die Frage eher: Wie viel Cloud darf es denn sein?

Von Michael Scheffler*

Die Übernahme von SuccessFactors durch SAP demonstriert, wohin die Reise geht: Das Human Capital Management (HCM) findet zukünftig in der Cloud statt. Dadurch müssen sich Unternehmen, die bereits SAP ERP HCM einsetzen, darüber klar werden, wie sie diesen Weg mitgehen wollen. Die Frage ist aber nicht, wie das bestehende System komplett abgelöst werden kann. Unternehmen sollten die Cloud besser als Ergänzung verstehen, mit der sie ihr Personalmanagement sinnvoll unterstützen können.

SuccessFactors war zum Zeitpunkt der Übernahme durch SAP im Jahr 2011 nicht mehr als eine Cloud-basierte Talent-Management-Lösung, die darüber hinaus Funktionen in den Bereichen Analyse und Collaboration beinhaltete. In den letzten Jahren hat SAP SuccessFactors stetig in Richtung einer vollwertigen HCM-Lösung weiterentwickelt. Inzwischen verfügt sie beispielsweise über Anwendungen



SuccessFactors lässt sich auf verschiedenen Wegen mit SAP ERP HCM zusammen betreiben – von denen die meisten die Cloud ins Spiel bringen.

für das On-Boarding von Mitarbeitern oder zur Cloud-basierten Entgeltabrechnung.

Der individuelle Weg in die Cloud-Zukunft

Doch Cloud ist nicht gleich Cloud, denn Unternehmen nutzen die SAP-Software

sehr unterschiedlich. Zudem starten nicht alle SAP-Anwender bei Null: Einige haben bereits erste HCM-Prozesse in die Cloud verlagert, während andere vollständig On-Premise arbeiten. Das weiß auch SAP, weshalb das Unternehmen seine Kunden mit standardisierten Migrations-Tools und Integrations szenarien auf den Weg in die Cloud unterstützt. Doch die Frage, welche personalwirtschaftlichen Prozesse besser in

*Michael Scheffler ist Geschäftsführer der projekt0708 GmbH

der Cloud oder in einem On-Premise-Umfeld aufgehoben sind, kann auch SAP seinen Kunden nicht beantworten. Hierfür müssen die Unternehmen ihre HR-Prozesse detailliert analysieren. Nur auf diese Weise lässt sich das Optimierungspotenzial herausarbeiten und nur so ergibt sich der individuell perfekte Weg in die (mehr oder weniger) Cloud-basierte Zukunft.

Integrationszenarien: von On-Premise bis Full Cloud

Die Entscheidung fällt also zwischen On-Premise, Cloud oder einem hybriden Ansatz aus beiden. Dazu bietet SAP fünf Bereitstellungsszenarien, die sich im Wesentlichen unterscheiden durch die Aufteilung zwischen den Funktionen, die On-Premise beziehungsweise in der Datenwolke liegen. Das erste Szenario, das sogenannte Talent Hybrid, zollt der Herkunft von SuccessFactors Tribut, denn hier verbleiben die personalwirtschaftlichen Kernkomponenten wie zum Beispiel die Administration, das Organisationsmanagement, die Abrechnung oder die Zeitwirtschaft im On-Premise-Umfeld, während lediglich das Talent Management, mit dem SuccessFactors begonnen hat, in die Cloud ausgelagert wird.

Zum Talent Management wird zum Beispiel das E-Recruiting gezählt, ein im Vergleich zu anderen HR-Komponenten sehr dynamischer Bereich, der vor allem vielen technischen Innovationen unterliegt, die stetig berücksichtigt werden müssen. So gilt es etwa, soziale Netzwerke wie beispielsweise Xing oder LinkedIn im Rahmen von Stellenausschreibungen ins Talent Management zu integrieren. Der Vorteil, diesen Prozess in die Cloud zu legen: Cloud-Dienstleister sind das hohe Innovationstempo gewohnt und reagieren daher schneller auf technische Veränderungen als so manche IT-Abteilung in Unternehmen. Hier fehlt es häufig an der Manpower oder schlichtweg am Know-how. Die Kehrseite der Medaille: Im Talent Hybrid müssen zwei technisch unterschiedliche Welten in Einklang gebracht werden. Die Unterschiede offenbaren sich insbesondere in den Benutzeroberflächen und den Navigationskonzepten der jeweiligen Lösung. Daher kann es zu Medienbrüchen kommen, die sich jedoch mit Hilfe der Core-Renovation-Initiative von SAP und der durch HR Renewal modernisierten Benutzeroberfläche vermeiden lassen. Auf diese Weise wird dem Anwender eine systemübergreifende,

einheitliche Oberfläche für eine konsistente Bedienbarkeit geboten.

On-Premise und Cloud Seite an Seite

Derartige Medienbrüche umgeht das Side-by-Side-Szenario, indem der Zugang zu den HR-Anwendungen ausnahmslos über SuccessFactors erfolgt. Dieses Szenario kommt speziell für Unternehmen in Frage, die mehrere Tochtergesellschaften haben oder durch Zukäufe gewachsen sind und deshalb nicht sämtliche Personalstammdaten in einem zentralen HCM-System managen.

Personal- und Organisationsdaten werden von SAP ERP HCM in die Datenwolke repliziert und in der Cloud mit den Daten der Tochter- beziehungsweise zugekauften Unternehmen ergänzt. Dies vereinfacht das konzernweite Reporting, denn alle wichtigen HR-Daten liegen zentral in der Datenwolke (Single source of truth), auf die ortsunabhängig zugegriffen wird. Der Nachteil des Side-by-Side-Szenarios deutet der Name bereits an: Die Daten müssen zum einen via Schnittstelle aus SAP ERP HCM in SuccessFactors übertragen werden und liegen schlussendlich redundant in der Cloud vor. Das dritte Integrationszenario erhöht die in die Cloud ausgelagerten personalwirtschaftlichen Prozesse noch weiter. Beim Core Hybrid liegen bis auf die Entgeltabrechnung und die Zeitwirtschaft sämtliche HR-Informationen in der Datenwolke. Somit ist die Cloud im Core Hybrid das führende System. Auch dieses Szenario zollt der Vergangenheit von SuccessFactors als reine Talent Management Suite Tribut. Die Entgeltabrechnung und die Zeitwirtschaft verbleiben deshalb in SAP ERP HCM, weil die HR-Anwendungen von SuccessFactors in beiden Bereichen noch nicht den vollen Funktionsumfang bieten. SAP ist jedoch bemüht, diesen Umstand schnellstmöglich zu beheben. Das belegen Kooperationen wie zum Beispiel mit WorkForce Software, wodurch SuccessFactors um eine Cloud-basierte Lösung für die Zeitwirtschaft erweitert wird.

Kosten für die eigene IT-Infrastruktur reduzieren

Im Full-Cloud-Szenario befinden sich dann sämtliche HR-Prozesse in der Cloud. Sicherlich ist das für viele Unternehmen derzeit noch reine Zukunftsmusik, aber die Vorteile sind nicht von der Hand zu weisen: Es muss keine eigene IT-Infrastruktur aufgebaut oder gewartet und da-

für entsprechendes Personal vorgehalten werden. Allerdings kommt auch Full Cloud nicht ganz ohne lokale Systeme aus, das heißt ohne Anbindung an SAP ERP. Denn HR fremde Funktionen wie zum Beispiel das Rechnungswesen oder die Logistik müssen weiterhin auf HR-Daten zugreifen können. Das Pendant zu Full Cloud heißt Full On-Premise. Es sei an dieser Stelle nur der Vollständigkeit halber erwähnt, denn in Anbetracht der SAP-Strategie in Richtung Datenwolke, ist dieses Szenario, bei dem sämtliche HR-Anwendungen, inklusive Talent Management, im SAP ERP HCM verbleiben, nicht zukunftsfähig. Daher wird es auch von SAP nicht mehr empfohlen.

HR-IT-Roadmap ebnet den Weg in die Zukunft

Natürlich stellen diese Szenarien nur abstrakte Systemarchitekturen dar und sind als Orientierung zu verstehen. Um den individuellen Weg in die Datenwolke zu finden, benötigen Unternehmen eine HR-IT-Roadmap. Sie sollte auf der Grundlage einer Analyse und Bewertung der bestehenden Systemarchitektur die HR-Funktionalitäten aufteilen: in solche, die entweder besser im On-Premise-Umfeld oder der Cloud aufgehoben sind. Darüber hinaus beschreibt die HR-IT-Roadmap die Transformation zur zukünftigen Systemlandschaft.

Eines müssen sich Unternehmen beim Weg in die Cloud von vornherein verdeutlichen: Aus einem mangelhaften wird kein reibungsloser Prozess, nur weil er jetzt in der Cloud angesiedelt ist. Es geht also nicht darum, bloße Funktionalitäten vom On-Premise-Umfeld in die Datenwolke zu verschieben. Deshalb muss genau analysiert werden, wo welcher HR-Prozess besser aufgehoben ist.

Darüber hinaus müssen Unternehmen beachten, dass die Einführung von Cloud-Lösungen immer mit organisatorischen Veränderungen in der IT einhergeht. Einige Mitarbeiter werden beispielsweise einzelne Arbeitsbereiche abgeben müssen oder sie bekommen neue hinzu, für die aber erst das notwendige Know-how aufgebaut werden muss. Eventuell müssen weitere IT-Mitarbeiter eingestellt oder vorhandenes Personal gar entlassen werden. Wer all diese Auswirkungen berücksichtigt, findet seinen goldenen Weg in die Zukunft – mit genau der richtigen Menge an Cloud.