



Der Business Case für Innovation mit SAP SuccessFactors

Paul BREITENFELDER, SAP Österreich GmbH

*„... verknüpft das aus menschlicher Sicht
Wünschenswerte mit dem technisch Machbaren
und dem wirtschaftlich Rentablen.“*

Vikas Shah, Thought Economics



Trends

Wie ist die Meinung der Analysten?

Was/warum muss ich vorausplanen?



Benchmark und Best Practices

Was leisten die anderen/Vorreiter?...

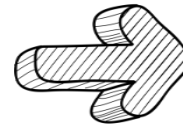
...im Vergleich/zu mir?

Gibt es Best Practices?



Vision und Strategie

Was will/muss ich ändern?
Geht es darum, Schwierigkeiten zu vermeiden oder Erfolg zu erzielen?



Roadmap

Wo will/muss ich hin?

Wie komme ich dorthin?



Argumente für eine Veränderung

Welchen Nutzen möchte ich (möchten andere) daraus ziehen?
Welche Risiken ergeben sich, wenn ich nichts unternehme?



Wo soll ich ansetzen?

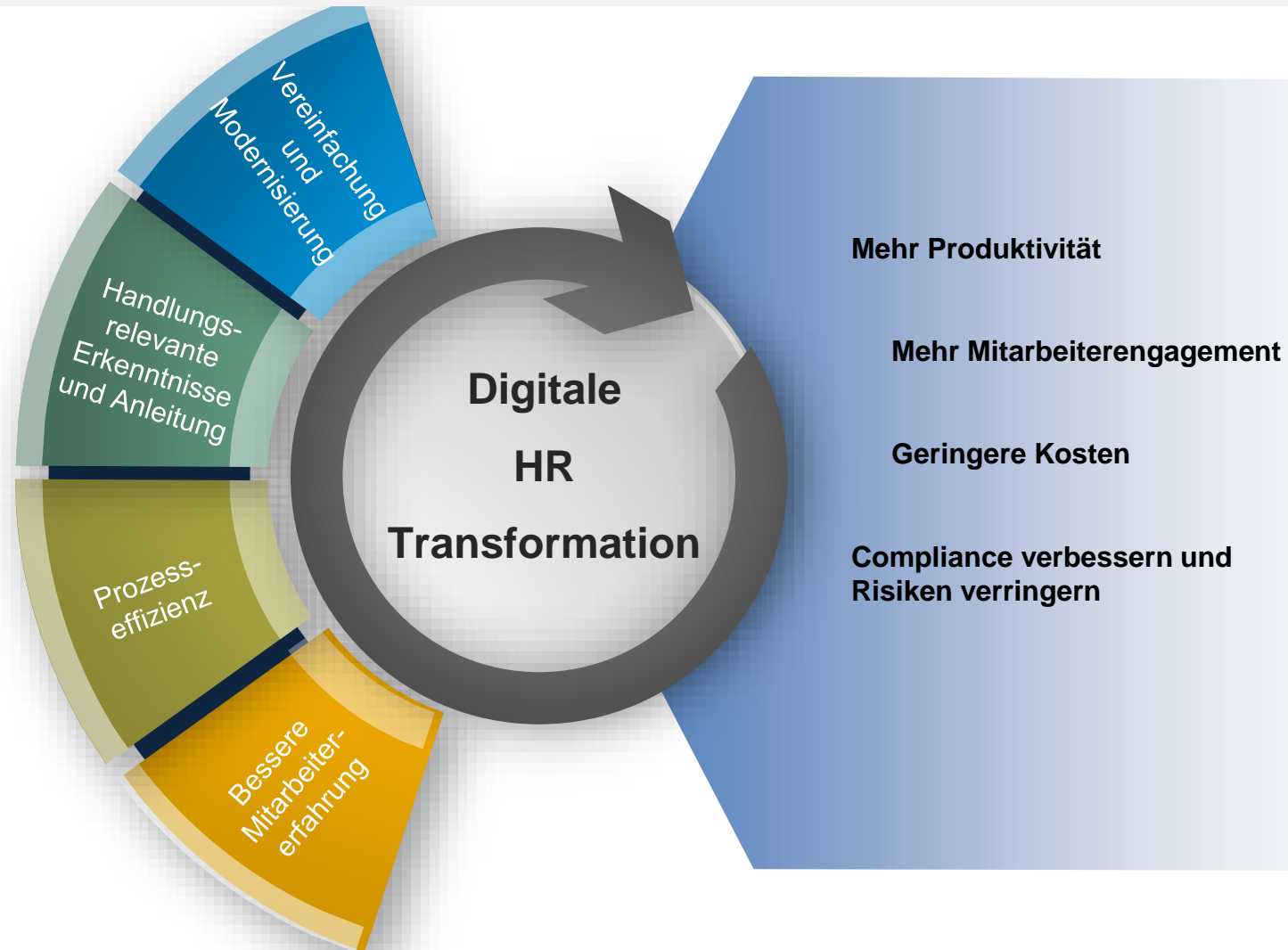


Worin bestehen meine Schwierigkeiten?

Welchen Kontext/welche Parameter habe ich?

Die digitale HR Transformation leistet einen signifikanten Wertbeitrag

Zum Aufbau Ihres Value Case analysieren und ermitteln Sie Ihre stärksten Hebel für die Wertsteigerung durch eine digital integrierte HR-Plattform. Hierbei definieren Sie Ihre obersten Prioritäten und Herausforderungen sowie anfallende Risiken. Stellen Sie sicher, dass Ihre digitale Transformation Ihre Mitarbeiter auch erreicht, und dadurch auch Ihre Unternehmensziele.



Ursachen und Ziele einer Veränderung aus Sicht des Top-Managements

Strategieplanung

CHRO/CEO

- Transformation des Unternehmens durch schnelle Reaktionen auf Markttrends und Anpassung der Personalstrategie
- Umsetzung globaler Strategien mit Effizienz und minimalen Risiken
- Verbindung der Mitarbeiter mit den Unternehmenszielen, um ihr volles Potenzial auszuschöpfen und strategischen Nutzen zu erzielen
- Optimiertes Personalmanagement für bessere Personalplanung, mehr Engagement und größtmögliche Produktivität

Risikomanagement

COO/CFO/CDO

- Einhaltung globaler und lokaler Vorschriften in Plattform integriert, Aktualisierung vierteljährlich
- Einblicke in zentrale Talentbereiche zur Ermittlung von Risiken der Mitarbeiterbindung in kritischen Bereichen und Entwicklung von Nachfolgestrategien
- Bessere Einblicke und mehr Konsistenz in der Berichterstattung (d. h. – Ethik, Sicherheit, OFCCP)
- Vorkonfigurierte Systeme für die Anforderungen der DSGVO und Lokalisierung, damit Ressourcen die Überwachung statt des Ausbaus übernehmen können
- Aktive Überwachung der Mitarbeiter für Disaster-Recovery-Programme



Operative Effizienz

CFO/CIO/CTO

- Mehr Synergien für die IT- und HR-Systemadministration
- Weniger Redundanzen und Abstimmung von organisatorischen Prozessen
- Enge Integration mit Finanzkontrollen und -berichten
- Bessere Datenintegrität/-genauigkeit und mehr Transparenz für globale Daten
- Einheitliche HR-Landschaft mit Prozessharmonisierung durch die „Integration von Personalabteilungen auf der ganzen Welt“
- Vollständigkeit von Informationen auch über die Grundlagen hinaus wie z. B. Mitarbeiterdaten, Lebensläufe, Kompetenzen, bisherige berufliche Laufbahn usw.

Einbindung von Mitarbeitern

Funktion HR/CHRO

- Bessere Benutzererfahrung/Tools für die Mitarbeiter
- Stärkere Mitarbeiterbindung
- Schnellere Benutzerakzeptanz durch intuitiv bedienbare, mobile und attraktive Lösungen
- Vorsprung im Wettbewerb um Spitzenkräfte durch Angebot eines modernen Arbeitsumfelds
- Leistungsstarke Unternehmenskultur durch hochmoderne, vereinfachte Personalprozesse für eine bessere Abstimmung, höheren Fokus und Verantwortlichkeit sowie höhere Produktivität

Die Transformation startet mit deren Grund und endet mit der Umsetzung Elemente der Unternehmens-Transformation



WARUM VERÄNDERUNG?

Trends

Wie ist die
Meinung der
Analysten?

Was/warum muss
ich vorausplanen?



WAS MACHEN DIE ANDEREN?

Benchmark und Best Practices

Was leisten
die anderen/
Vorreiter?

Im Vergleich
zu mir?

Gibt es Best
Practices?



WARUM GERADE JETZT?

Vision und Strategie

Was will/muss ich ändern?

Geht es darum, Schwierigkeiten
zu vermeiden oder Erfolg zu
haben?

Worin besteht der Kontext/
bestehen die Parameter?



WAS SIND DIE VORTEILE?

Argumente für eine Veränderung

Welchen Nutzen möchte
ich (möchten andere)
daraus ziehen?

Welche Risiken ergeben
sich, wenn ich nichts
unternehme?



WIE KÖNNTE UNS DAS GELINGEN?

Roadmap

Wo will oder muss ich hin?
Wie komme ich dorthin?

Ist-Zustand

Wo soll ich ansetzen?
Worin bestehen meine
Schwierigkeiten?

Benchmarking ist eine kostenlose Dienstleistung, mit der Sie **Ihre aktuelle Situation bewerten und in einem Kontext setzen können.**



**Festellen der
Verbesserung**

**Angehen von
Schwierigkeiten**

**Fundierte
Entscheidungen**

*„Das Benchmarking-Programm der SAP ist ein leistungsstarkes Tool, um die bereits erworbene **Technologie besser nutzen** und Erkenntnisse für **zukünftige Implementierungen gewinnen zu können.**“*

Geoff Scott, CEO der Americas' SAP Users' Group (ASUG), September 2014

Das Benchmarking-Programm der SAP zum Entdecken, Bewerten und Priorisieren von Chancen

Skalierung



Über 18.000

Teilnehmer

- Über 4.000 Unternehmen
- Global: 60 % der Teilnehmer außerhalb der USA

Inhalt



Über 50

Bewertungen von
Geschäftsprozessen

- 137 Business-Case-Vorlagen und 62 Befragungen im Umfragenkatalog verfügbar
- Über 1.800 Kennzahlen
- Über 2.500 Best Practices
- Über 300 Vergleichsgruppen

Plattform



Bedarfsgerechte
Analysen

- Mit flexiblen Vergleichsgruppen-Analysen
- Teilnahme an Befragungen im Online-Selfservice



Das Benchmarking überzeugte uns, Value Management zu nutzen. In nur wenigen Stunden gewannen wir rasch aussagekräftige Daten, aus denen wir erste Ergebnisse und das Nutzenpotenzial ableiten konnten.

Dirk Sanderschäfer, Leiter IT-Koordination und Org., Robert Bosch Car Multimedia

Was wird in der Benchmarking-Studie gemessen?

Wichtigste Kennzahlen

Beispiel:

Metric
Employees Trained (in %)
Avg. Annual Training Spend (per employee trained)
Classroom Training (in %)
On-line Training (in %)
User-generated Training (in %)
Cost of Classroom Training per Employee (per event)
Cost of On-line Training per Employee (per event)
Cost of User-generated Training per Employee (per event)

Umsetzung und Bedeutung von Best Practices

Beispiel:

22 Learning

The organization's learning system pushes training and development courses out based on requirements or gaps

The organization's learning system supports personalized learning (e.g., testing of course sections so employees do not need to review what they already know, incorporating of different learning styles, etc.)

The organization's learning system has automated reports available that track and assess training effectiveness by enabling correlations between metrics such as training completion and learning to training results and organizational outcomes

Importance						Coverage					
NA	1	2	3	4	5	NA	1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

HR-
Kernfunktionen
und Personal-
abrechnung

Recruiting und
Onboarding

Leistung und
Zielvorgaben

Vergütung

Nachfolge-
planung

Weiterentwick-
lung und
Weiterbildung

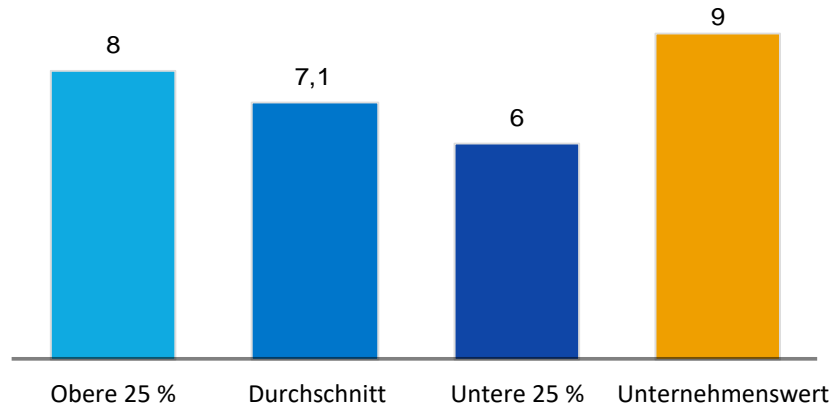
Soziale
Vernetzung

Personalplanung
und -analyse

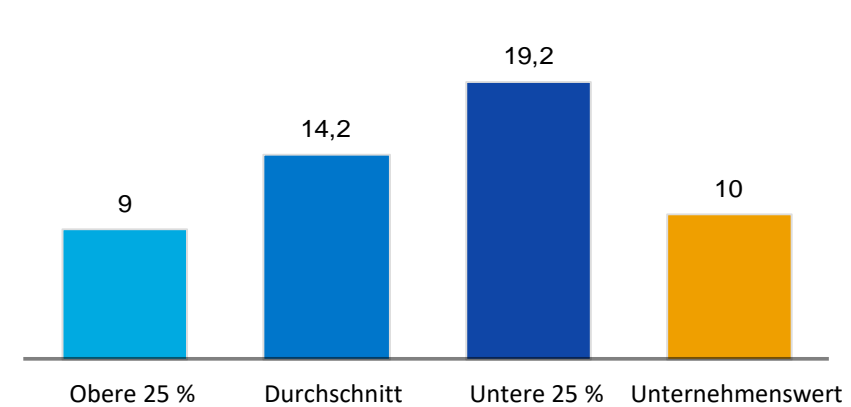
Benchmarking kann wertvolle Erkenntnisse über herausragende Leistungen liefern ...

Beispiel: HR

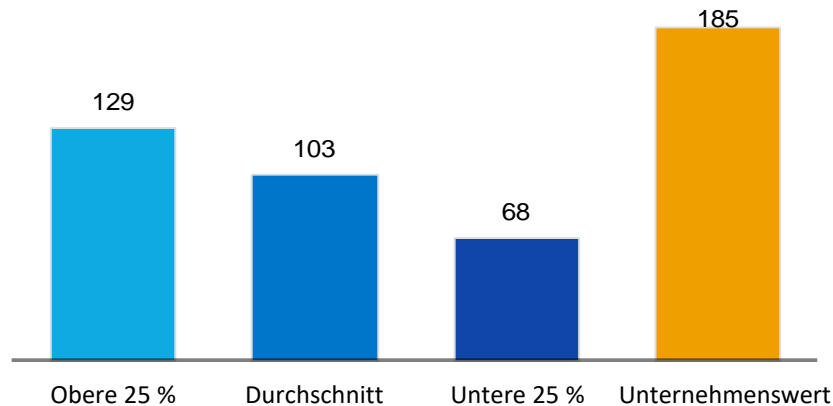
Mitarbeiterengagement (1: niedrig, 10: hoch)



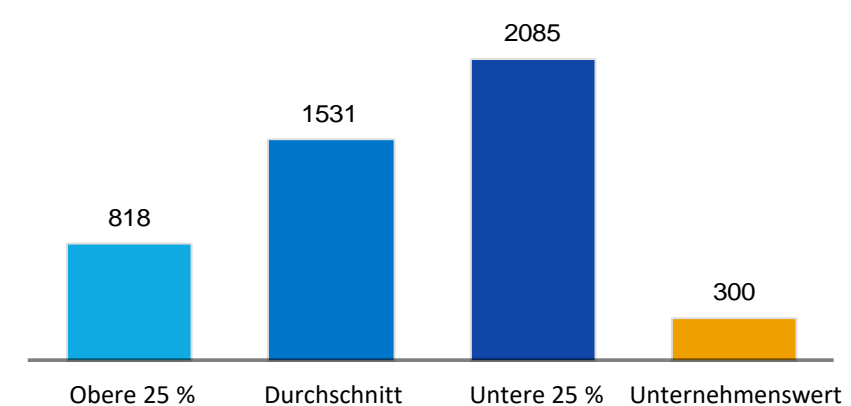
Mitarbeiterfluktuation (in %)



Mitarbeiter je Vollzeitstelle im Personalbereich

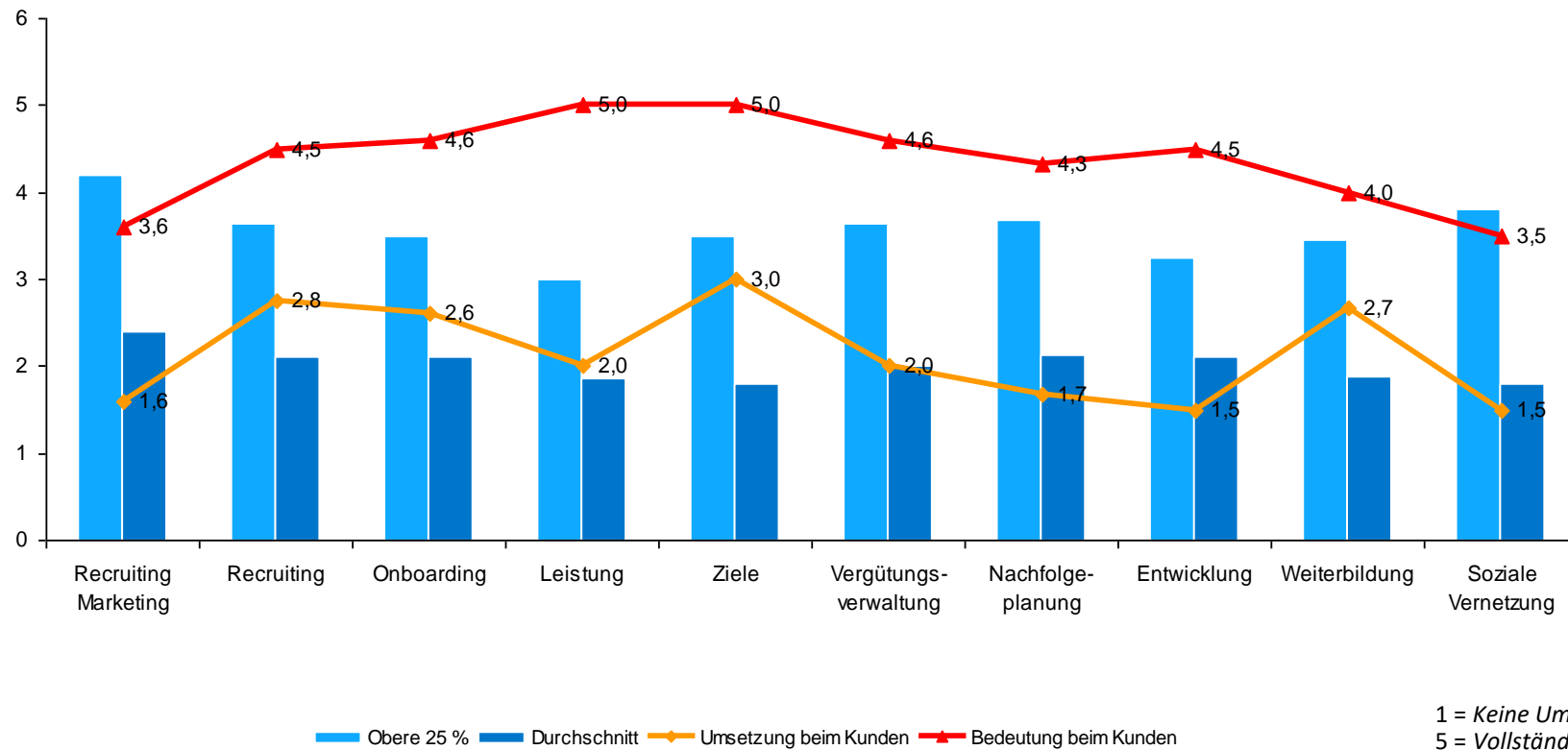


Personalkosten pro Mitarbeiter



... und qualitativ über SAP Best Practices

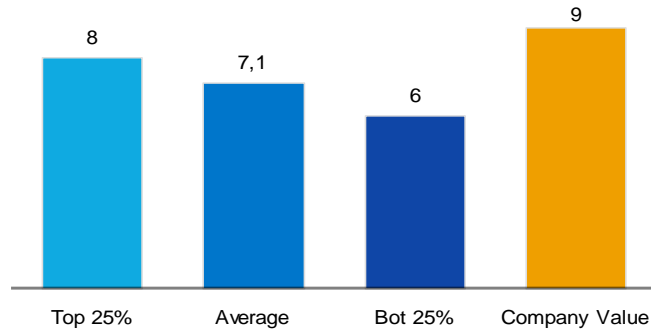
Bedeutung von Best Practices im Unternehmen im Vergleich zur Umsetzung verglichen mit Antworten der Vergleichsgruppe



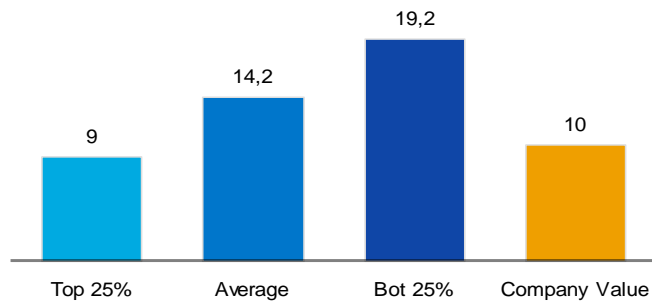
Benchmarking kann über eine eindeutige quantitative und qualitative Analyse gegenüber einer Vergleichsgruppe wertvolle Erkenntnisse über herausragende Leistungen liefern.



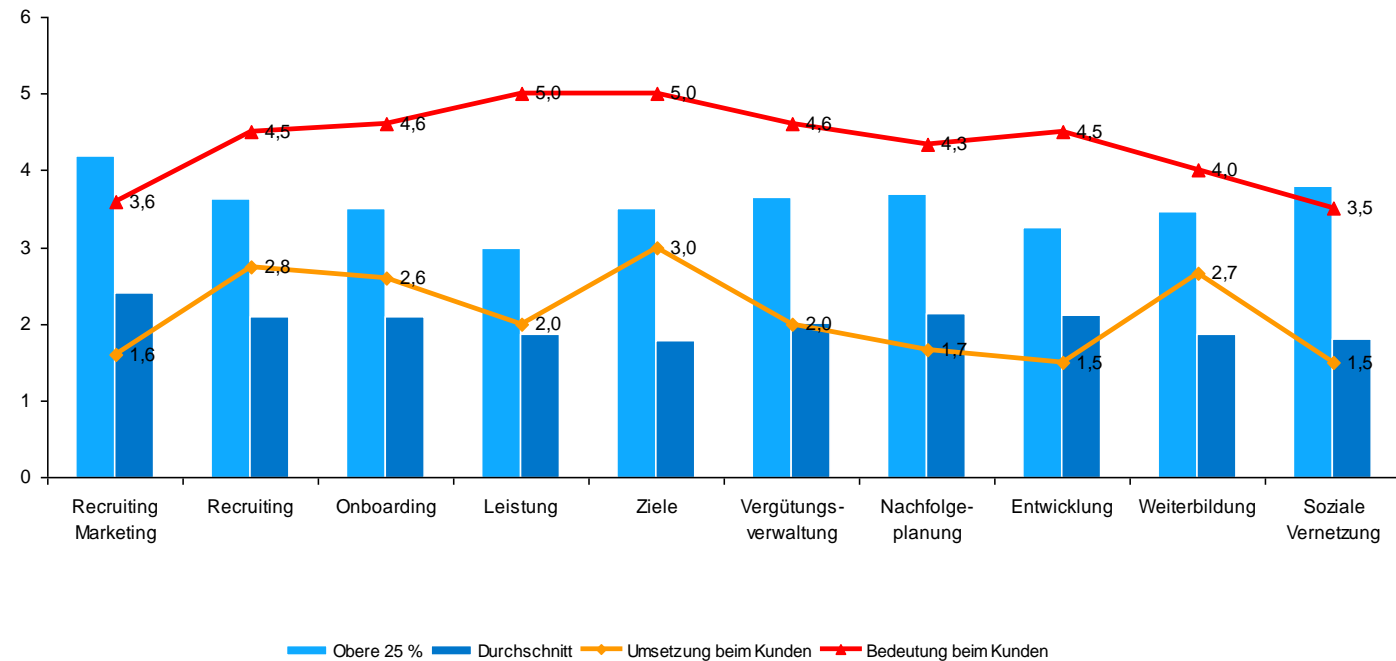
Mitarbeiterengagement (1: niedrig, 10: hoch)



Mitarbeiterfluktuation (in %)



Best Practices des Unternehmens im Vergleich zur den Antworten der definierten Vergleichsgruppe



... über eine quantitative Analyse gegenüber einer Vergleichsgruppe


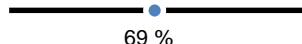
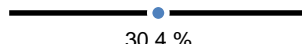




Beispiel: HR

Kennzahl	Unternehmenswert	Vergleichsgruppe	
		Durchschnitt	Obere 25 %
Freiwillige Fluktuation (in %)	13,0	8,5	6,1
Freiwillige Fluktuation Führungskräfte (in %)	12,0	7,5	4,5
Mitarbeiterbindung (in Jahren)	6,0	11,1	15
Nicht besetzte kritische Stellen (in %)	23,0	10	7
Empfehlungsrate der Mitarbeiter (% der externen Neueinstellungen)	17,0	14,3	20
Neueinstellungen durch Social Sourcing (% der Neueinstellungen)	23,0	3,5	6
Einstellung ungeeigneter Bewerber (in %)	23,0	5,8	2
Dauer des Einstellungsverfahrens (in Tagen)	2	41	25
Kosten pro Einstellung	8.570	3.315	1.148
Dauer des Vorstellungsgesprächs pro Einstellung (in Stunden)	8,0	9,3	7,2
Konversionsrate Karriereseitenbesucher in Bewerber	75,0	6	12
Arbeitsstunden Personalsachbearbeiter für Bearbeitung von Neueinstellungen (jährlich pro Neueinstellung)	5,0	6,2	4,8
Arbeitsstunden Personalsachbearbeiter für Wiedereingabe und Korrektur von Daten (jährlich pro Neueinstellung)	5,0	6,4	4,4
Zeit bis zur vollen Produktivität neuer Mitarbeiter (in Tagen)	5,0	56,6	30

Einstufung: ■ Unterdurchschnittlich ■ Zwischen Durchschnitt und erstem Quartil ■ Erstes Quartil ■ Ausreißer

Benchmarking-Daten zeigen Chancen zur Beeinflussung der Kennzahlen*



Personalstrategie	Kennzahl	Nachzügler	Durchschnitt	Branchenbeste
Strategieplanung	Genauigkeit der Personaldaten (in %)	80 %	 87,7 %	95 %
	Mitarbeiterengagement (in %)	60 %	 69 %	80 %
Einbindung von Mitarbeitern	Transaktionen über Selfservice	10 %	 30,4 %	50 %
	Mitarbeiter- und Manager-Selfservices über Mobilgeräte (in %)	5 %	 14,3 %	20 %
Optimierung der Organisation	Kosten für HR-Funktionen (% des Umsatzes)	62 %	 44 %	17 %
	Jährliche Zeit für die Personalverwaltung je MA für Mitarbeiterdaten und Statusänderungen (Abwesenheit/Einstellung/Laufzeit) (in Std.)	~ 0,5 Std.	 ~ 0,01 Std.	~ 0,01 Std.
Compliance- und Risikomanagement	HR-Compliance-Kosten in % der Gesamtpersonalkosten	~ 4 %	 ~ 0,2 %	~ 0,2 %

*Quelle: SAP Customer Value Lifecycle Benchmarking Database, SAP-Schätzungen

- ✓ Eine Spur im Sand – ziehen Sie die **Grundlinie** Ihrer aktuellen Leistung
- ✓ **Benchmarking** hilft beim Vergleich Ihrer aktuellen Leistung mit Wettbewerbern
- ✓ **Fundament** für einen umfassenden Business Case



Nutzenbereiche und Werttreiber für Ihre Transformation



Strategieplanung

Auswirkungen auf das
Geschäftsergebnis

Verbessertes Reporting und Analytics Möglichkeiten

Höheres Engagement

Weniger Kosten für Organisations- und Personaldatenmanagement

Höhere Produktivität durch Echtzeitverarbeitung



Einbindung von Mitarbeitern

Höheres Mitarbeiterengagement

Erweiterter Mitarbeiter-Selfservice

Erweiterter Manager-Selfservice

Weniger Fluktuation



Optimierung der Organisation

Weniger Kosten für die Bereitstellung
von HR-Services

Höhere Effizienz des HR-Administrators durch intelligente Services

Reduzierter manueller Aufwand für Transaktionen

Reduzierte Kosten für Payroll Management

Reduzierte Kosten für Überstunden



Compliance- und Risikomanagement

Verbesserte Compliance, weniger
daraus resultierende Risiken
und Kosten

Reduzierte Kosten für Compliance Prozesse

Reduziertes Risiko der Nichteinhaltung von Vorschriften

Reduzierte (einmalige und wiederkehrende) Lokalisierungskosten

Reduzierte Kosten für Sicherheit und Datenschutz (DSGVO)

Reduzierte Kosten für Fehlerbehebung/-suche



Geringere Gesamtbetriebskosten oder Kostenvermeidung

Verbesserte Gesamtkosten,
Kostenvermeidung

Reduzierte Infrastrukturkosten

Reduzierte Zeit/Kosten für Systemnutzung durch "Model-Company"

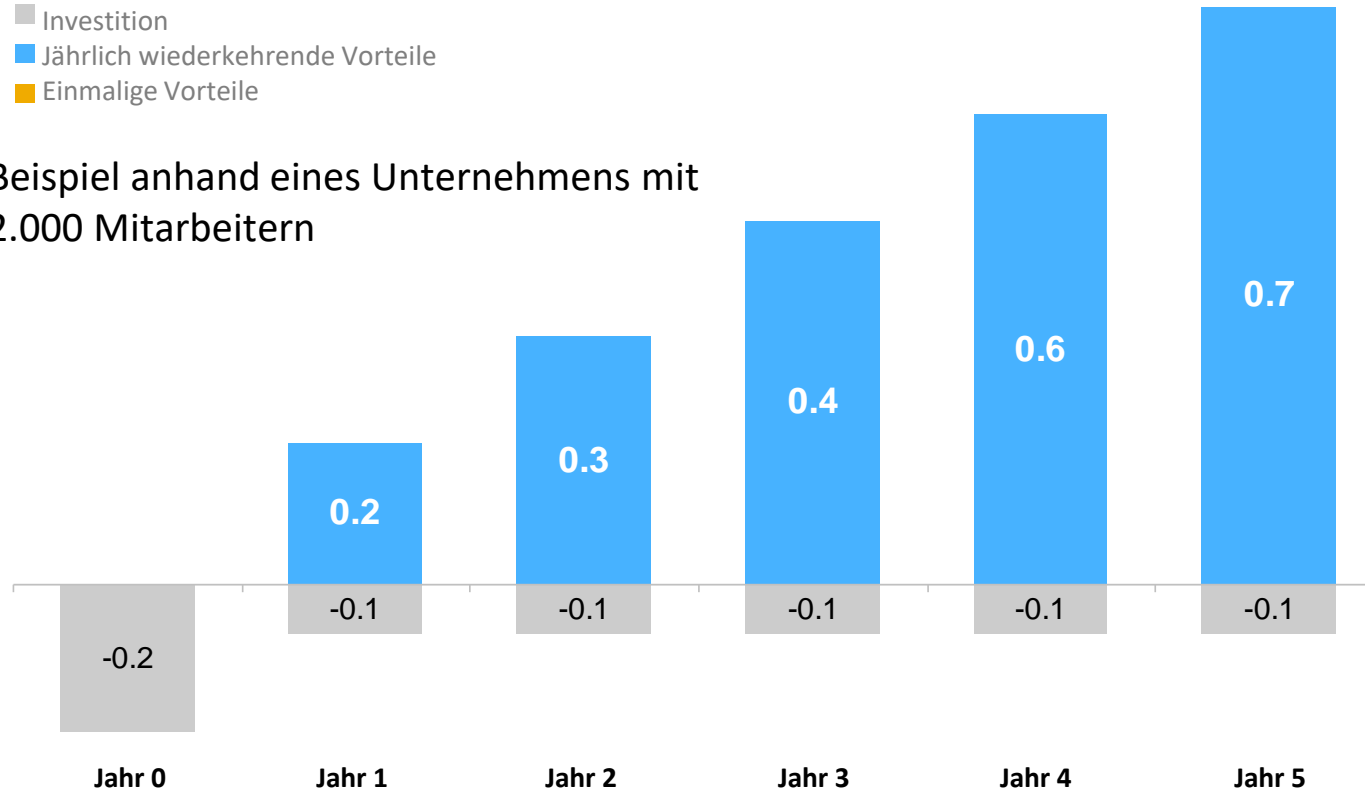
Reduzierte Zeit/Kosten für die Datenmigration über Migrationsfabrik

Wirtschaftlichkeitsbetrachtung eines Projektes...

Cashflows (Mio. €)

- Investition
- Jährlich wiederkehrende Vorteile
- Einmalige Vorteile

Beispiel anhand eines Unternehmens mit 2.000 Mitarbeitern



Hinweis: Die Zahlen auf dieser Folie gelten für ein konservatives Szenario.

Wirtschaftlichkeit des Projekts über 5 Jahre

Barwert	0,82 Mio.
Interne Verzinsung (IRR)	91,78 %
Amortisation (in Jahren)	1,49
Verzögerungskosten 3 Monate	0,02 Mio.

¹Analyse auf Basis der jährlichen wiederkehrenden Mindesteinsparungen

820'000 €

Barwert der Projektvorteile über fünf Jahre

...anhand quantifizierter Kosten und Vorteile im Rahmen einer digitalen Transformation des Personalwesens

Ausgewählte Kundenergebnisse* im Kontext des eigenen Projektes

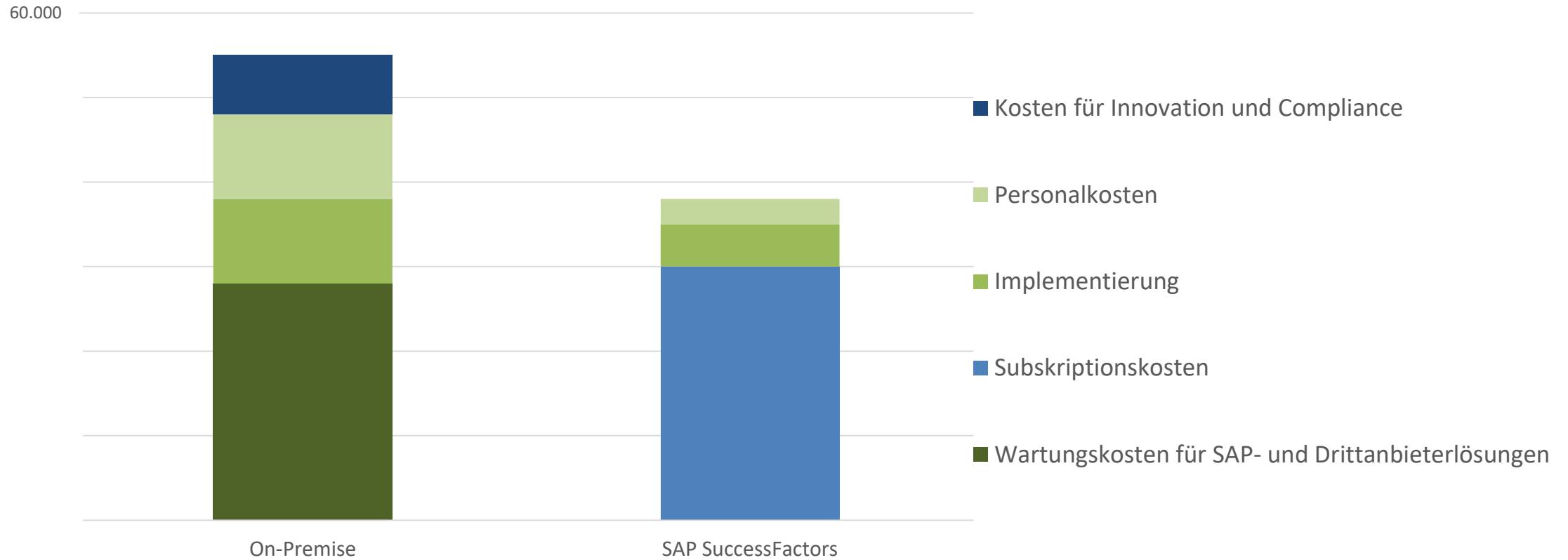
Personalstrategie	Zusätzliche Werttreiber	Nachzügler	Durchschnitt	Branchenbeste
Strategieplanung	Mitarbeiterleistung: Steigerung in % bei Mitarbeiterproduktivität, Kundenservice oder Umsatz	5%	12.5%	25%
	Mitarbeiterengagement: Relativer Anstieg der Werte für das Engagement nach Einsatz von HCM-Lösungen	12%	34%	58%
Einbindung von Mitarbeitern	Benutzererfahrung: % der Mitarbeiter, die die Bearbeitung der HCM-Prozesse als einfach einstufen	81%	85%	90%
	Mitarbeiterfluktuation: Relativer Rückgang der das Unternehmen verlassenden Mitarbeiter pro Jahr in %	12%	30.75%	50%
	Benutzerakzeptanz: % der Führungskräfte und Mitarbeiter, die neu eingesetzte HCM-Prozesse aktiv nutzen	55%	90.5%	100%
Optimierung der Organisation	Zeitersparnis im Personalwesen: Zeitersparnis in % für die Verwaltung von HCM-Prozessen	30%	59.9%	90%
	Prozesseffizienz Führungskräfte: % Zeitersparnis durch Linienvorgesetzte bei Personalprozessen	10%	37%	50%
	Prozessgeschwindigkeit: % Zeitersparnis für den Abschluss von HCM-Prozessen	30%	47%	87.5%
Risiko-/Compliance-Management	Datenqualität: % Verbesserung bei Vollständigkeit und Genauigkeit von HCM-Daten	20%	61.3%	95%
Reduktion/Vermeidung Kosten	Implementierungsgeschwindigkeit: Anzahl der Monate für die Implementierung der HCM-Lösung vom Projekt-Kickoff bis zum Produktivstart	20 Monate	6,46 Monate	2 Monate

*Quelle: Kundenreferenzanalyse von Kundenberichten von Customer Research, Dr. Steve Hunt, April 2018

Vergleich der Gesamtkosten On-Premise und Cloud

On-Premise - Kostenelemente

SuccessFactors - Kostenelemente



Der Nutzen aus einer Investition in die SAP-SuccessFactors-Cloudlösung



SAP SuccessFactors bietet unschlagbaren Nutzen, denn wir setzen auf laufende Innovationen und den Ansatz eines holistischen Personal-Managements. Je nach Ihren Unternehmenszielen verfügt SAP SuccessFactors über einzigartige Voraussetzungen, um Sie bei der Transformation Ihres Personalwesens auf dem Weg in die Cloud zu unterstützen.

Personalstrategie	Zentrale cloudbasierte Faktoren für Mehrwert
Strategieplanung	Weniger Zeit- und Ressourcenaufwand für die Anpassung der Organisation; weniger Zeit- und Ressourcenaufwand für die Generierung von Daten für die Entscheidungsfindung sowie für die Überwachung und Anpassung, um die angestrebten Ergebnisse zu erreichen.
Einbinden von Mitarbeitern	Bessere Benutzererfahrung für Mitarbeiter; einfacher Zugang zu Services, vermehrter Fokus des Personalwesens auf hilfreiche Personalservices; weniger Zeitaufwand für Mitarbeiter und Vorgesetzte für Transaktionen.
Optimierung der Organisation	Weniger Kosten für die Servicebereitstellung, Vereinfachung und Integration von Prozessen, Standardisierung von Daten, Optimierung von Prozessen.
Compliance- und Risikomanagement	Weniger Kosten für die Einhaltung von Vorschriften; weniger Kosten für die Prognose von und Reaktion auf potenzielle Risikobereiche.
Reduktion der Gesamtbetriebskosten oder Kostenvermeidung	Senkung/Verschiebung von Ressourcen-/Systemmanagementkosten, Nutzung der Konfigurierbarkeit, Beschleuniger und Innovationstools zur Senkung der Gesamtbetriebskosten.
Gesamter Nutzen:	Mehr Effektivität, Agilität, Effizienz, bessere Benutzererfahrung und optimierte Kosten für bessere Geschäftsergebnisse.

Fazit: Die Transformation hin zur SAP SuccessFactors sichert den Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit in einer schnelllebigen Welt.



On-Premise

Weniger Flexibilität:

- Infrastrukturintensiv
- Personalintensiv
- Lernintensiv
- Mehr Zeit/Kosten für Innovation und Rollout
- Kostenintensive Upgrades, die die Geschäftsabläufe unterbrechen
- Mobile Anwendungen als Herausforderung

- Strategieplanung -
-Flexibel: schnelle Reaktionen, mehr Einfluss.

- Einbindung von Mitarbeitern -
-Engagiert: bessere Benutzererfahrung für Mitarbeiter durch einfache, zugängliche und zielgerichtete Bearbeitung.

- Optimierung der Organisation -
-Effizient: bessere Servicebereitstellung durch Vereinfachung, Integration, Automatisierung.

- Compliance- und Risikomanagement -
-Proaktiv: Nutzung der Cloud-Grundlage, Schwerpunkt auf Prognose und Vermeidung von Risiken.

- Geringere Gesamtbetriebskosten und Kostenvermeidung -
-Verringert: weniger Ressourcen-/Systemmanagement, Nutzung von Konfigurierbarkeit, Beschleunigern und Innovationstools.



Cloud

Mehr Flexibilität:

- Schneller Einsatz
- Flexibilität für schnelle Reaktionen auf Veränderungen
- Leichte Skalierbarkeit
- Modern und mobil
- Einfach, intuitiv zu lernen
- Einfache Optimierung von Prozessen
- Verbraucherorientierte Innovation
- Kompetenzen für HR und IT – Power-User-Kompetenzen/technische Kompetenzen



Das sagen unsere Kunden



2 Sekunden

statt drei Wochen für die Erstellung von Personalberichten

100 %

digitale Personalprozesse und Datenqualität ab dem ersten Tag

90 %

der Personalprozesse automatisiert

100 %

der globalen Belegschaft können die mobile App für SAP SuccessFactors Employee Central nutzen

100 %

Governance für Personalprozesse

80 %

aller Personaldaten in einem System erfasst

30 %

erwartete Kosteneinsparungen im Personalwesen

95 %

aller globalen Personalprozesse harmonisiert

1

HRIT-Plattform, die 60 Einzelsysteme ersetzt

60 %

der Papierformulare abgeschafft

87 %

Zeitersparnis für das Reporting der Beschäftigten im Unternehmen

9 von 10

Mitarbeitern finden das System einfach zu nutzen

1

Globales System für HR-Kernfunktionen in 80 Ländern, das 60 Einzelsysteme ersetzt

6 Monate

für den globalen Rollout der SAP-SuccessFactors-Lösungen für alle 50 Länder, in denen wir tätig sind

Vereinfachte

Globale Personalprozesse

Schnellere

Aktualisierungen von Personaldaten damit Hilfe von Selfservice

Flexibel

Höhere Flexibilität durch Personalplanung für zukünftigen Talentbedarf

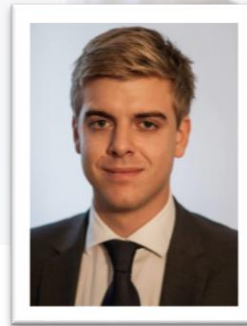
Umsatz

Höhere Produktivität durch höheres Mitarbeiterengagement

Strategisch

Konzentration auf strategische statt auf administrative Aufgaben

Vielen Dank!



Paul Breitenfelder

Sales Executive HCM

paul.breitenfelder@sap.com

+43 664 8289 531