

SAP-HR-Prozesse on-premise und in der Cloud

Das Beste aus zwei Welten

Cloud Computing wird auch im HR-Bereich zunehmend zu einer Alternative zur klassischen On-premise-Welt. E-3 wollte von Rainer Brand, Geschäftsführer des Full-Service-Beratungshauses Treorbis, wissen, welche Prozesse am besten in der Cloud aufgehoben sind und wo on-premise weiterhin Sinn macht.

Auf dem DSAG-Kongress 2015 in Bremen meldete sich ein österreichischer SAP-Bestandskunde, der in Sorge über den Bestand der individuellen Ausprägungen der länderspezifischen SAP-HR-Lösungen ist, denn die SAP-Cloud-Lösungen würden sehr stark vereinheitlichen. Stimmt das?

Rainer Brand: Einerseits verstehen wir die Sorge der SAP-HCM-Bestandskunden. Andererseits bietet der Einsatz von HR-Cloud-Lösungen die Chance, Prozesse zu standardisieren und zu vereinfachen. Hierbei muss bei SAP-Kunden noch viel Aufklärungsarbeit geleistet werden, denn oft fehlt es am Wissen um die Vorteile einer hybriden HCM-Landschaft und die richtige Einordnung der einzelnen Module. An dieser Stelle gehen wir mit dem Kunden zunächst in die Ist-Analyse seiner HR-Prozesse. Auf dieser Grundlage wird gemeinsam ein Soll-Modell erarbeitet, das aufzeigt, welche HR-Prozesse und -Daten künftig in die Cloud verlagert werden und welche wie bisher in der „alten“ On-premise-Welt bleiben. Die Zielsetzung ist, das Beste aus beiden Welten zu kombinieren und HR-Prozesse so noch effizienter zu machen.

Wo liegt die Zukunft von SAP-HR/HCM-Lösungen? On-premise oder in der Cloud?

Brand: Diese Frage ist nicht so einfach zu beantworten. Aus unserer Sicht haben beide Welten in den nächsten Jahren ihre Daseinsberechtigung. Klassische HR-Prozesse wie die Personalabrechnung oder die Zeitwirtschaft werden noch lange Zeit in der On-premise-Landschaft durchgeführt. Das gilt speziell für Unternehmen in Deutschland, wo das Verhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber sehr stark durch die Mitbestimmung geprägt ist. Die Prozesse bei der Abrechnung und der Zeitwirtschaft sind von Firma zu Firma unterschiedlich. In die Cloud sollten vor allem strategische HR-Funktionen verlagert werden. Personalreferenten wollen heute Aufgaben wie das Personalgespräch mit dynamischen, optisch ansprechenden und einfach zu bedienenden Tools durchführen, die auch mobil auf dem Smartphone



Rainer Brand ist Geschäftsführer von Treorbis.

oder Tablet verfügbar sein müssen. Wir gehen davon aus, dass die meisten Unternehmen innerhalb der nächsten fünf bis zehn Jahre eine hybride HR-Landschaft nutzen werden.

Personalverwaltung und -abrechnung haben oft länderspezifische Eigenheiten. Eine Cloud rechnet sich für den Anbieter aber nur, wenn es globale Standards gibt. Kann somit HCM mit SuccessFactors ein Erfolgsmodell sein?

Brand: Die Antwort auf diese Frage ist ein klares Ja. Wir haben bereits in der Vergangenheit durch die Standardisierung von HR-Administrationsprozessen globale Strukturen unserer Kunden vereinheitlicht. Zum Beispiel haben wir für einen Kunden on-premise ein globales HR-System auf der Basis von SAP HCM realisiert. In diesem Fall böte eine Cloud-Lösung wie SAP SuccessFactors Employee Central echten Mehrwert, denn sie enthält bereits viele Funktionalitäten, die bisher mühsam selbst entwickelt werden mussten. Die Cloud-Software bietet auch einen einfachen technischen Zugang. Das spielt eine wichtige Rolle, denn es muss kein SAP GUI mehr ausgerollt werden. Aktuell stellen wir die ersten Kunden auf SAP SuccessFactors Employee Central um – mit großem Erfolg.

Wie positioniert sich Treorbis an der Grenze zwischen globaler Standardisierung mit SuccessFactors und Fieldglass sowie customized On-premise-HCM-Lösungen?

Brand: Wie verstehen uns in erster Linie als Integrationsspezialist. Durch unsere 15-jährige Erfahrung im HR-Bereich können wir genau beurteilen, welche Prozesse am besten in der Cloud aufgehoben sind und bei welchen es Sinn macht, sie weiterhin on-premise zu betreiben.

Was raten Sie einem HR-R/3-Anwender in Bezug auf einen Releasewechsel und das Cloud Computing?

Brand: Wir raten allen Kunden, auf das aktuellste SAP Release zu wechseln. Darüber hinaus sprechen wir mit den Kunden über die Einführung einer modernen User-Interface-Technologie wie SAPUI5 beziehungsweise Fiori. Bei der Personalabrechnung oder der Personalzeitwirtschaft verfolgen wir in unserer Beratungsstrategie eher den konservativen Ansatz. Der Kunde sollte die Abrechnung auf dem eigenen System oder in unserem Dienstleistungsrechenzentrum hosten. Aus unserer Sicht kann mit einer Cloud-Lösung die komplexe Personalabrechnung so, wie wir sie heute kennen, nicht angemessen abgebildet werden. Es gibt kaum eine Möglichkeit, in die Standardprozesse einzugreifen und

sie individuell anzupassen. Wir fokussieren uns bei der HR-Beratung auf ein hybrides Lösungsmodell.

Wenn man nicht die komplette Personalverwaltung und -entwicklung outsourcen kann, was sind für Neukunden die Optionen?

Brand: Ein komplettes SAP-HR-Outsourcing kommt für die meisten unserer Kunden nicht infrage. Vielmehr ist die Erkenntnis gereift, dass wir uns als HR-Dienstleister zum Business-Partner der Unternehmensleitung entwickeln müssen. In Zukunft gehören Routineaufgaben wie die Eingabe von Urlaubs- und Krankenscheinen in SAP HCM nicht zu den Kernaufgaben eines HR-Sachbearbeiters. Aus diesem Grund bieten wir das Outsourcing von HR-Prozessen in Zusammenarbeit mit den Experten aus unserem Business-Process-Outsourcing-Netzwerk (BPO) genau bis zur Schnittkante zwischen HR-Business-Partner und der klassischen Personalabteilung an. Das Outsourcing der Personalentwicklung ist für mich aus Sicht eines Unternehmens nicht zielführend. Die damit verbundenen Aufgaben werden künftig zu den Schlüsselfunktionen zwischen einem Unternehmen und seinen Mitarbeitern gehören.

Was sind die HCM-Trendthemen 2016? Können Sie einen kurzen Vorgeschmack auf die E-3-Coverstory Mai geben?

Brand: Aus meiner Sicht ist die Koexistenz der Bereiche on-premise und on-demand (Cloud) sowie ihre optimale Ausrichtung auf die Bedürfnisse der Kunden ein besonders wichtiger Aspekt. Aus unserer Sicht schließt das eine das andere nicht aus. Auf diese Weise wird eine leistungsfähige und flexible HR-Plattform geschaffen, mit der man den personalwirtschaftlichen Anforderungen der Zukunft gewachsen ist. Da auf die Personalwirtschaft ständig neue Herausforderungen zukommen, muss auch ständig hinterfragt werden, ob die geplante HR-Strategie noch die richtige ist oder neu justiert werden muss. Daher sollten die Schnittstellen zwischen den einzelnen SAP-HR-Applikationen generisch ausgebildet werden, sodass einzelne Softwarebausteine mit vertretbarem Aufwand ausgetauscht werden können.

Bitte beachten Sie auch den Community-Info-Eintrag ab Seite 99

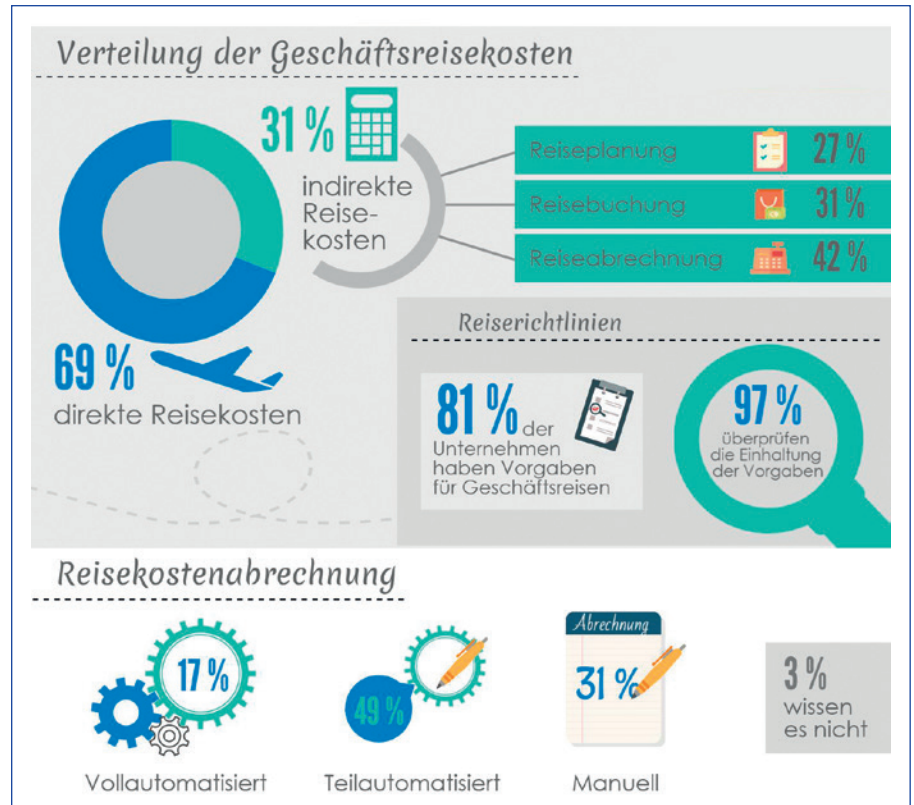
treorbis



Geschäftsreiseprozesse

Schnelle Rückerstattung der Reisekosten

Mit der aktuellen Studie „Geschäftsreiseprozesse 2015“ wirft Techconsult einen detaillierten Blick auf Reisemanagementprozesse.



Fast ein Drittel der Reisekosten nehmen Ausgaben für Planung, Buchung und Verwaltung ein.

Die Studienergebnisse zeigen, dass automatisierte Prozesse fehlerhafte Abrechnungen deutlich reduzieren und die Reisekostenrückerstattung beschleunigen. Da Mitarbeiter häufig in Vorleistung gehen, was die Reisekosten betrifft, haben sie ein großes Interesse, ihre Auslagen zügig erstattet zu bekommen. Erfolgt die Abrechnung automatisiert, beträgt die Durchlaufzeit einer Reisekostenabrechnung im Schnitt ungefähr eine Woche. Erfolgt die Abrechnung manuell, müssen die Mitarbeiter ungefähr eine halbe Woche länger warten. Nicht selten kann es auch zwei bis drei Wochen dauern, vor allem dann, wenn die Abrechnungen fehlerhaft sind. Die Studienergebnisse zeigen: Je höher der Automatisierungsgrad der Reisekostenabrechnung ist, desto schneller bekommt der Geschäftsreisende seine Auslagen zurück. Ein wesentlicher Einflussfaktor

für die Durchlaufzeit ist die Qualität der Reisekostenabrechnungen. Fehlerhafte Reiseabrechnungen verlängern den Prozess. Je höher die Fehlerquote, umso länger dauert die Rückerstattung. Ist im Unternehmen eine Reise-Software vorhanden, erfasst diese die Daten schon vor Beginn der Reise und weist auf Probleme hin. Während der Abrechnung müssen die Buchungen nur mit den Rechnungen vervollständigt und abgeglichen werden. Laut Studienergebnis werden in Unternehmen mit automatisierten Prozessen nur sieben Prozent der Abrechnungen beanstandet, während in Unternehmen mit manuellen Prozessen elf Prozent fehlerhaft zurückgehen und nach Korrektur das Prozedere erneut durchlaufen.

www.geschaeftsreise-benchmark.de
www.techconsult.de
www.concur.de