Making HCM a Business Priority

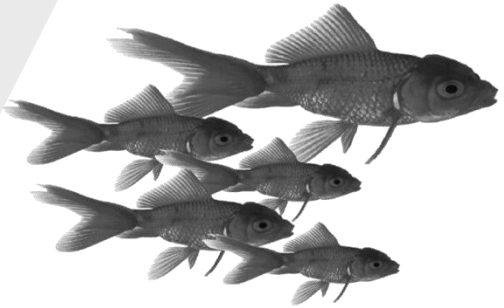
Möglichkeiten eines modernen HR-Controllings als onDemand-Service

Michael Serr, Stahl AG & Thomas Meis, ROC Deutschland GmbH

© 2013 ROC Deutschland GmbH und © R. STAHL AG

Häufige Ist- bzw Ausgangssituation im HR-Berichtswesen

- Kein standardisiertes Berichts- und Kennzahlenportfolio
- Insellösungen im Berichtswesen
- Erklärungsnot, da Berichte auf Zuruf generiert werden
- Kein Reportingmanual, kein Datadictionary
- Geringe Nutzung des Systems
- Kein Abbildung eines Managementreportings
- Ausschliessliche Nutzung durch Personal
- Aufwändige Datensammlung & -zusammenführung



© 2013 ROC Deutschland GmbH

Entwicklungspfad eines Personalinformationssystems

Datensammlung		Informationssystem		
Aggregierte Daten	Personen-scharfe Daten	Standard-berichtswesen	HR Cockpits & Dashboards	HR Planungs- & Simulations-modelle
Datenerhebung & -haltung		Auswertungen & Analysen		

Datenerhebung → **Daten werden zu Informationen**

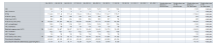
Zeit

© 2013 ROC Deutschland GmbH

Entwicklungspfad eines Personalinformationssystems

Datensammlung		Informationssystem		
Aggregierte Daten	Personen-scharfe Daten	Standard-berichtswesen	HR Cockpits & Dashboards	HR Planungs- & Simulations-
Datenerhebung & -haltung				

Standard-berichtswesen



Berichte für Führungskräfte

Strategie-dashboards

Simulation

Datenerhebung

Daten werden zu Informationen

Zeit

© 2013 ROC Deutschland GmbH

Entwicklungspfad eines Personalinformationssystems

Typische Anforderungen und Prämissen ...

- Datenharmonisierung/-zusammenführung
- Kennzahlen und Berichtsdefinition - Standardisierung
- Ansprechende Visualisierungen
- Breite Zielgruppenabdeckung
- Reduzierung des Berichts-erstellungsaufwands (Konzentration auf Analyse)
- Nachhaltigkeit von Inhalten (Kennzahlen und Berichte) und Strukturen
- Durchgängigkeit & Sprechen einer gemeinsamen Sprache
- Steigerung der Nutzung des Systems

... um Potenziale zu realisieren.

© 2013 ROC Deutschland GmbH

Erfolgreiches HCM Berichtswesen

Anforderungen:

- **Ansprechend**e Visualisierung (Cockpits & Dashboards)
- Eindeutigkeit der Kennzahlen und Berichte
- Dokumentation der Kennzahlen- und Berichtsinhalte
- Kennzahlen/Aussagen müssen erklärbar/reproduzierbar sein
- Klare **Struktur**ierung der Berichte & Kennzahlen (Berichtsfeldbezug)
- **Reduktion** auf das Wesentliche (Ziel- und Themenorientierung)
- **Integriert**es Berichtsportfolio (Vermeidung einer Insellösung)

© 2013 ROC Deutschland GmbH

Integriertes Berichtswesen

Datensammlung		Informationssystem		
Aggregierte Daten	Personen-scharfe Daten	Standard-berichtswesen	HR Cockpits & Dashboards	HR Planungs- & Simulations-modelle
Datenerhebung & -haltung		Auswertungen & Analysen		

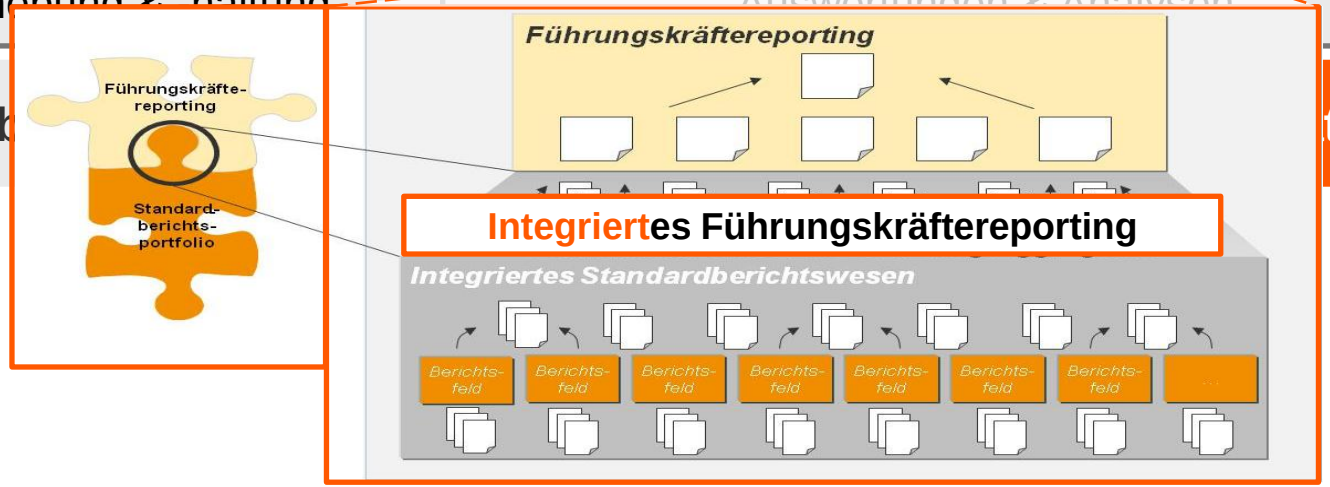
Datenerhebung → **Daten werden zu Informationen**

© 2013 ROC Deutschland GmbH

Integriertes Berichtswesen

Datensammlung		Informationssystem		
Aggregierte Daten	Personen-scharfe Daten	Standard-berichtswesen	HR Cockpits & Dashboards	HR Planungs- & Simulations-modelle
Datenerhebung & -haltung		Auswertungen & Analysen		

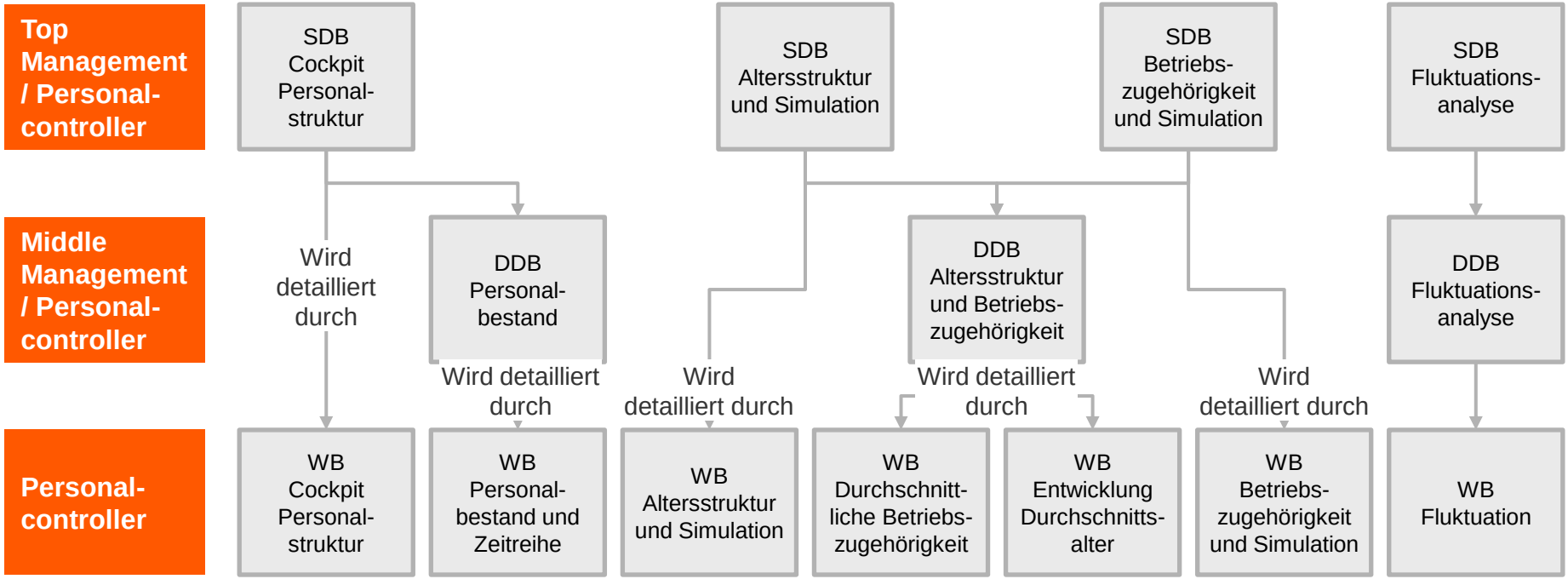
Datenerheb… …tionen



© 2013 ROC Deutschland GmbH

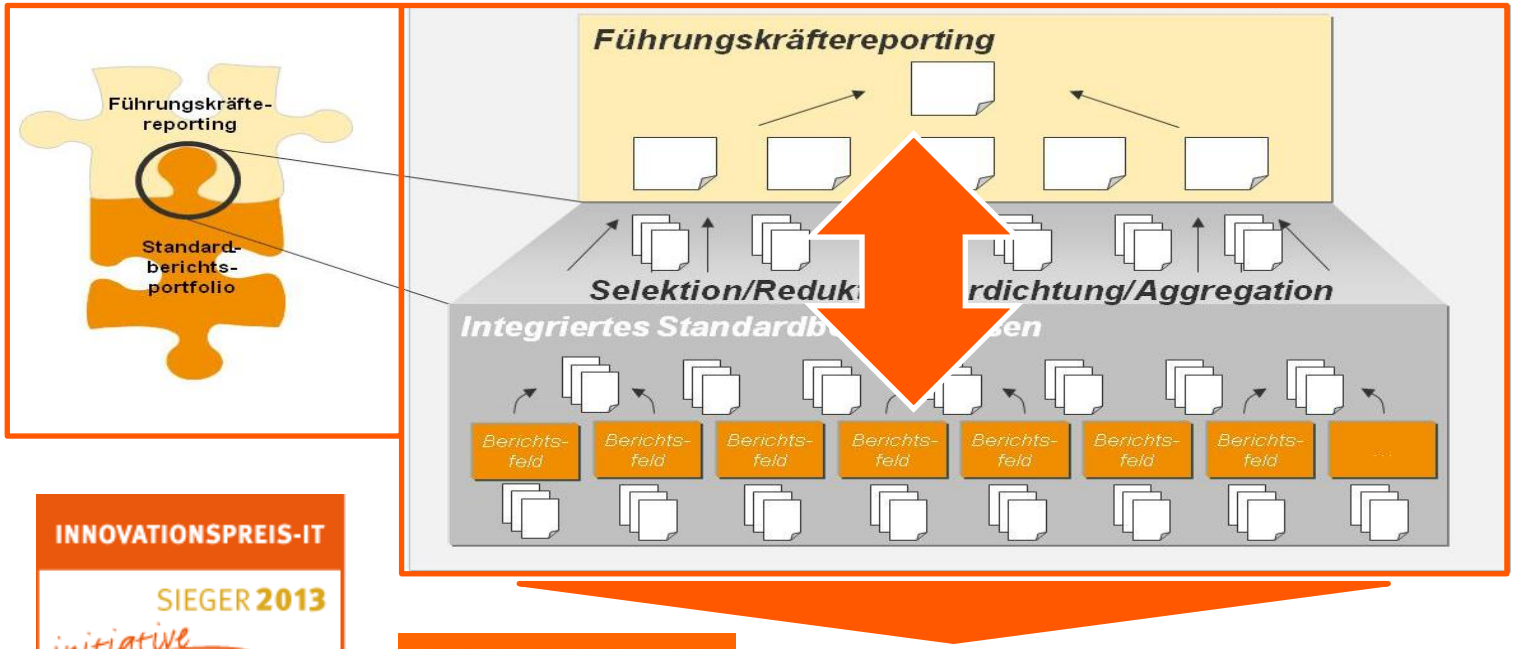
Integriertes Berichtsportfolio –Beispiel-

Analysestruktur am Beispiel RaaS



© 2013 ROC Deutschland GmbH

Integriertes Berichtsportfolio



INNOVATIONSPREIS-IT
SIEGER 2013
initiative mittelstand
ON DEMAND

raas™
Reporting as a Servi
Livedemo

www.raas-hcm.com

© 2013 ROC Deutschland GmbH

Ausgangssituation
Zielsetzung

Ausgangssituation

- **Umfassende** Datenbasis
- **Gute** Daten**qualität**
- Dediziertes **HR-Berichtswesen** im Einsatz
  - hoher Aufwand in der Erstellung von Hochrechnungen/Simulation (insbesondere für die Analyse demographischer Auswirkungen auf das Unternehmen)
  - hoher Aufwand in der graphischen Aufbereitung entscheidungsrelevanter Informationen

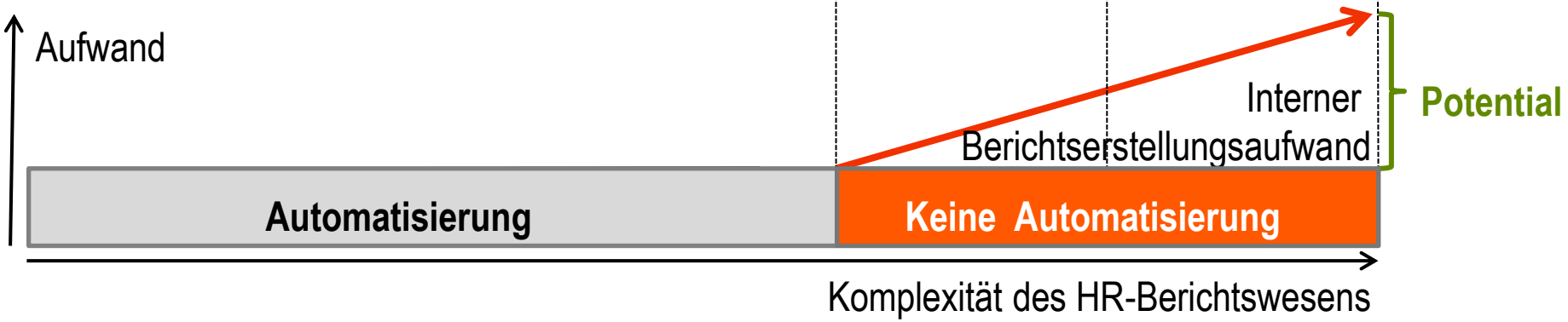
→ **Kein System zur Visualisierung und Simulation** der HR-Daten im Einsatz

Zielsetzung

- **Automatisierung** der graphischen Aufbereitung der Informationen
- Realisierung von **Optimierungspotentialen**

Optimierungspotential realisieren

Datensammlung		Informationssystem		
Aggregierte Daten	Personen-scharfe Daten	Standard-berichtswesen	HR Cockpits & Dashboards	HR Planungs- & Simulations-modelle
Datenerhebung & -haltung		Auswertungen & Analysen		



Entscheidungsprozeß

Festlegung der Kriterien

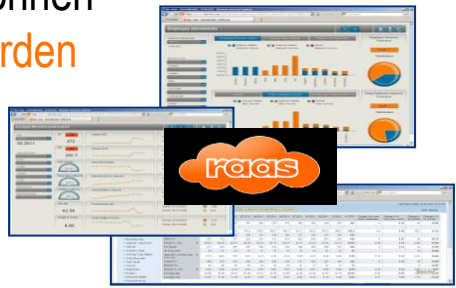
- Inhaltlicher und konzeptioneller Aufbau der Lösung
- Möglichkeit die Lösung zukünftig auch auf internen Systemen betreiben zu können
- Daten verbleiben in Deutschland & können jederzeit gelöscht werden
- Einführungsaufwand/Kosten
- Einführungsdauer

Entscheidungsprozeß

Prüfung der Anbieter

Kriterien Ermittlung → Anbieter Prüfung → Auswahl Einführung

- Inhaltlicher und konzeptioneller Aufbau der Lösung
  - Umfangreiches Berichtsportfolio: HR-Cockpits, Simulationen und Detailberichte vorhanden
  - Anwendung wird ausgebaut/Partizipieren von anderen möglich
- Möglichkeit die Lösung zukünftig auch auf internen Systemen betreiben zu können
  - Angebot kann als Template in eine onPremise Lösung umgewandelt werden
  - Basis der Lösung ist SAP BI und kann ins eigene BI überführt werden



Entscheidungsprozeß

Prüfung der Anbieter

Kriterien Ermittlung → Anbieter Prüfung → Auswahl Einführung

- Daten verbleiben in Deutschland & können jederzeit gelöscht werden
  - Zertifiziertes Rechenzentrum in Deutschland
  - Daten können komplett und selektiv gelöscht werden
  - Sicherheitsprüfung durch externes Unternehmen wurde durchgeführt

- Einführungsaufwand/Kosten
  - Sehr gering, da geringe User Zahl

Entscheidungsprozeß

Einführung der Lösung

Kriterien Ermittlung → Anbieter Prüfung → Auswahl Einführung

- Festlegung der User und der Zugriffsberechtigungen
- Implementierung des Extraktionstools und Download der Daten aus eigenem System
- Upload der Daten und Aufbau der Historie
- Prüfung der Daten/Kennzahlen
- Nutzung der Anwendung

- Schließen der Betriebsvereinbarung
  - ! Rechtzeitige Einbindung des Betriebsrates in den kompletten Entscheidungsprozess !
  - Als Anlage zur Betriebsvereinbarung wurde die Anwendung aufgenommen

Einführungsdauer: kleiner 6 Wochen

Anwendung
des Services intern

Datenbereitstellung (durch zentralen RaaS Uploaduser)

- Regelmäßiger Datenupload & Datenqualitätssicherung

Analyse (RaaS Reportinguser)

- HR Abteilung/Personalcontrolling
  - Beantwortung spezifischer Fragestellungen
  - Aktive Analyse der Berichte

Unterstützt durch RaaS™;

Datenaufbereitung

- HR Abteilung/Personalcontrolling
  - Erstellung spezifischer Views auf Dashboards/Berichte
  - Interne Verteilung/Versendung von Berichten als pdf/xls

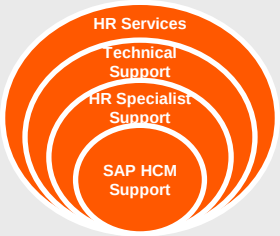
Unterstützt durch RaaS™;

Nächste Schritte durchführen

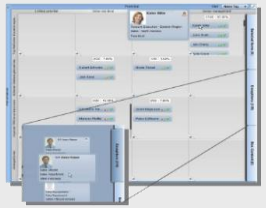
	Datensammlung		Informationssystem		
	Aggregierte Daten	Personen-scharfe Daten	Standard-berichtswesen	HR Cockpits & Dashboards	HR Planungs- & Simulations-modelle
	Datenerhebung & -haltung		Auswertungen & Analysen		
Heute	**Interne Lösung**		**onDemand Service**		
Schritte	- Erweiterung der onDemand Nutzung um weitere Module um **Möglichkeiten und Bedarfe effizient** zu **ermitteln** - **Aufbau der internen Lösung** entlang der ermittelten zusätzlichen Bedarfe - Umwandeln der onDemand Lösung in eine onPremise Lösung (**Template**)				
Zukunft	**Vollständige zielgruppenorientierte interne Lösung**				

RaaS - www.raas-hcm.com
Die Basis der heutigen Präsentation

RaaS™ – Reporting as a Service

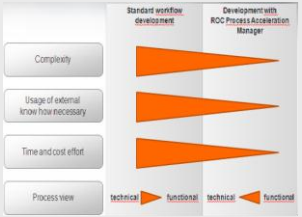


Application Service

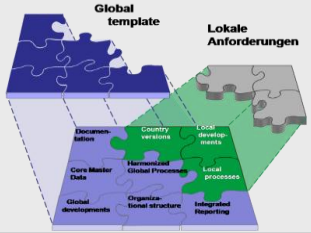


Talent - Visualisierung

Process Acceleration Manager



Global Templates



tHRive

thrive
Global Solutions On Demand

© 2013 ROC Deutschland GmbH

ROC Beratungsportfolio

HCM Classic	Lohn- und Gehaltsabrechnung, Personalverwaltung, Zeitwirtschaft und Reisemanagement …
Technical Consulting	Technische Beratung und Individuallösungen mit Technologie- und HCM-Experten
Talent Management	Integrierte Talent Management Lösungen, Nachfolgeplanung, eLearning, Performance Management, E-Recruiting ...
HR Analytics & Business Intelligence	Business Intelligence, Cockpits und Dashboards auf Grundlage neuester Technologien, Cloud Lösungen, …
Sicherheit und Compliance	Datenschutz & Datensicherheit, Pre-Audit Checks, Analyse, Design und Realisierung von Berechtigungen, Security Policies & Standards, …

© 2013 ROC Deutschland GmbH

Was Sie vielleicht noch über uns wissen möchten: ROC Deutschland GmbH

Gründung Oktober 2007

Firmensitz Otto-Hahn Straße 1c; Walldorf

Weitere Standorte Dresden

Mitarbeiter 40 Mitarbeiter

Expertise

Fokussierung auf SAP HCM

Durchschnittliche Erfahrung eines ROC DE Beraters liegt bei über 11 Jahren

Über 200 erfolgreich durchgeführte Projekte

Management Geschäftsführer

Oliver Stegmann

Oliver Back

© 2013 ROC Deutschland GmbH

Unterstützung durch ROC

Warum gerade wir – als Team ...

- Weitreichende **Projekterfahrung** in globalen und lokalen Projekten
- **Know-How Vorreiter** in diversen SAP HCM Themen
- Produkt- und Dienstleistungsportfolio auf **HCM** ausgerichtet
- Erfahrungen mit den **Best Practices** aus vielen Branchen
- Bewährte, **praxiserprobte** Methoden und Werkzeuge

- **Doppelte Kompetenz:** in HR und SAP HCM
- **Vierfache Qualifikation:**
  - Projektmanager
  - Consultants
  - Anwendungsspezialisten
  - IT-Architekten

... und als Einzelpersonen.

© 2013 ROC Deutschland GmbH

Time to ROC.

www.roc-group.de