

Auf einen Blick

1	Die SAP-SuccessFactors-Suite	31
2	Abstimmung der Strategie	43
3	Voraussetzungen für ein erfolgreiches SAP-SuccessFactors-Projekt	59
4	Start in die Implementierung	89
5	Stammdaten und Datenintegration	123
6	Die Plattform – Überblick und Erweiterbarkeit	143
7	Plattform in der Praxis	199
8	Rollenbasierte Berechtigungen in SAP SuccessFactors	243
9	Recruiting	275
10	Onboarding	333
11	Employee Central	347
12	Zielvereinbarung und Leistungsbeurteilung	387
13	Learning Management System	439
14	Vergütung	497
15	Talentmanagement – Nachfolge und Entwicklung	551
16	SAP Jam	597
17	Analyse der Daten	623
18	Integration	635
19	Produktive Nutzung, Support und Release-Management	645

Inhalt

Vorwort der Autoren	21
Einleitung	23

1 Die SAP-SuccessFactors-Suite 31

1.1 Unterstützung von HR-Kernprozessen	32
1.1.1 Kern-HR-Prozesse	33
1.1.2 Vorsorge- und Versicherungsleistungen	34
1.1.3 Entgeltabrechnung	34
1.1.4 Zeitmanagement und Abwesenheitsplanung	34
1.2 Talentmanagement	35
1.2.1 Recruiting und Onboarding	35
1.2.2 Leistungsbeurteilung und Zielvereinbarung	36
1.2.3 Lernen	37
1.2.4 Vergütung	38
1.2.5 Talentmanagement (mit Nachfolgeplanung und Entwicklung)	39
1.2.6 Zusammenarbeit/SAP Jam	39
1.3 Berichtswesen mit Kennzahlen, Einsichten, Benchmarks und Szenarien	39
1.3.1 SAP SuccessFactors People Analytics Embedded Edition	39
1.3.2 SAP SuccessFactors People Analytics Advanced Edition	40
1.3.3 SAP SuccessFactors People Analytics Planning Edition	40
1.4 SAP SuccessFactors im Einsatz	40

2 Abstimmung der Strategie 43

2.1 Kernaspekte einer HR-Strategie	45
2.2 Zusammenspiel von HR-Strategie und Lösung	47
r f i f u g o AP u E a	49
4 A h r z	0
4.1 D Ku lherH r z	50
W e r f HR P z	1

2.5	Best Practice: Verankerung des Globalen im Lokalen	54
2.6	Best Practice: Hinweise für einen Roll-out	56

3 Voraussetzungen für ein erfolgreiches SAP-SuccessFactors-Projekt 59

3.1	Entscheidungsfindung	60
3.1.1	Vorteile einer Cloud-Lösung	60
3.1.2	Herausforderungen	61
3.1.3	Prüfung der Prozesseignung	62
3.2	Triumvirat für ein erfolgreiches SAP-SuccessFactors-Projekt – Unternehmen, HR und IT	63
3.2.1	Ausgangssituation	64
3.2.2	Gründe für die Nutzung von SAP SuccessFactors	65
3.2.3	Projektziele	69
3.3	Aufgaben im Projekt	71
3.3.1	Tipps zur Einbindung von Business, HR und IT	71
3.3.2	Vorbereitung der HR-Organisation	73
3.3.3	Bekannte und neue Aufgaben für die HR-Abteilung	74
3.3.4	Vorbereitung der IT-Abteilung	75
3.3.5	Auswahl des Implementierungspartners	76
3.4	Best Practice: Spannungsfelder und der Weg hindurch	80
3.4.1	Projektrisiken und Projektchancen – Beispiele aus der Praxis	81
3.4.2	Datenintegration als Schlüsselfaktor	83
3.5	Aufgaben des Kunden im Rahmen der Nutzung von SAP SuccessFactors	85
3.6	Best Practice: Empfehlungen zur Auswahl der Module zum Start	87

4 Start in die Implementierung 89

4.1	Hinweise zum Implementierungsprojekt	89
4.1.1	Projektmerkmale	90
4.1.2	Vorbereitende Tätigkeiten	90
4.1.3	Den Projekterfolg messen	91
4.2	Rollen und ihre Aufgaben im Projekt	92
4.2.1	Implementierungsberater	92

4.2.2	Projektleiter	94
4.2.3	Process Owner	94
4.2.4	HR-Experte	95
4.2.5	IT-Experte	95
4.2.6	Systemadministrator	95
4.2.7	Testkoordinator	96
4.2.8	Schulungsverantwortlicher	97
4.2.9	Change Manager	98
4.2.10	Projektsponsor	99
4.3	Best Practice: Ablauf eines SAP-SuccessFactors-Projekts in der Praxis	99
4.3.1	Phase 1: Entdecken	99
4.3.2	Phase 2: Realisierung und Implementierung	100
4.3.3	Individuelles Vorgehen	101
4.4	Mit User Stories und Anwendungsfällen arbeiten	102
4.4.1	User Stories	103
4.4.2	Bestandteile eines Anwendungsfalls	104
4.4.3	Unterstützung der iterativen Projektarbeit durch Nutzung von Anwendungsfällen und User Stories	105
4.5	Mit Best Practices arbeiten	108
4.5.1	Best Practices nutzen	109
4.5.2	Best-Practice-Projekt und lokale Anforderungen	110
4.6	Schulungsunterstützung	111
4.6.1	Möglichkeiten für Wissensvermittlung und Übung	112
4.6.2	Zielgruppenspezifische Inhalte: Softwarenutzung und Prozesswissen	113
4.6.3	Best Practice: Wissensvermittlung und Schulungsbegleitung für das Projektteam in einem Implementierungsprojekt	115
4.6.4	Wissensweitergabe und Schulung in der produktiven Nutzung	116
4.6.5	Tipps für die Projektarbeit	117
4.6.6	Gründe für das Scheitern von SAP-SuccessFactors-Projekten	118
5	Stammdaten und Datenintegration	123
5.1	Mitarbeiterstammdaten in SAP SuccessFactors verfügbar machen	124
5.2	Mit Daten und heterogenen Datenquellen umgehen	125
5.2.1	Herausforderungen heterogener Datenquellen	125
5.2.2	Konkrete Anforderungen an das Stammdatenmanagement	127

5.3	Der ETL-Prozess	128
5.3.1	Extraktion	129
5.3.2	Transformation	130
5.3.3	Laden	131
5.4	Einsatz einer Middleware zur Konsolidierung von Stammdaten	131
5.5	Best Practice: Anwendungsfälle für einen Middleware-Einsatz	133
5.5.1	Best Practice: Eine globale ID und Dublettenprüfung mithilfe einer Middleware generieren	133
5.5.2	Best Practice: Datenkonsolidierung mithilfe von Middleware	136
5.5.3	Best Practice: Datenvalidierung mithilfe von Middleware	139
6	Die Plattform – Überblick und Erweiterbarkeit	143
<hr/>		
6.1	Technische Architektur	145
6.2	Sicherheit	146
6.2.1	Authentifizierung von Benutzern	146
6.2.2	Sicherheit auf jeder Schicht	147
6.2.3	Sicherheit durch rollenbasierte Berechtigungen	148
6.3	Admin-Center inklusive Upgrade Center	148
6.4	Benutzerdatendatei (UDF)	151
6.4.1	UDF verwalten	153
6.4.2	Mitarbeiter importieren	156
6.4.3	UDF mit HRIS Sync in SAP SuccessFactors Employee Central automatisch synchronisieren	158
6.4.4	Weitere Importoptionen von Benutzerdaten	159
6.5	Systemeinstellungen verwalten	160
6.5.1	Talentkarte	160
6.5.2	Kompetenzen und Fertigkeiten	161
6.5.3	Auswahllisten	162
6.5.4	Textersetzungen	162
6.5.5	E-Mail-Konfigurationen	163
6.6	SAP SuccessFactors erweitern	165
6.6.1	Metadata Framework (MDF)	165
6.6.2	OData-API	175
6.6.3	Integrations-Center	175
6.6.4	Erweiterung der Plattform mit kundenindividuellen Funktionen oder Partnerprodukten	176

6.7	Mobile Nutzung von SAP SuccessFactors	176
6.8	Die Benutzeroberfläche von SAP SuccessFactors	178
6.8.1	Navigationsmenü und Kacheln	178
6.8.2	Benutzermenü und Optionen	179
6.8.3	Personen- und Aktionensuche	180
6.8.4	Design	181
6.8.5	Sprachen	182
6.9	Startseite	182
6.9.1	Kacheln verwalten	184
6.9.2	Benutzerdefinierte Kacheln hinzufügen	184
6.10	Informationen zur Firma	186
6.10.1	Organigramm	186
6.10.2	Planstellenorganigramm	188
6.10.3	Verzeichnis	189
6.11	Personenprofil	189
6.11.1	Nicht-öffentliche Inhalte des Personenprofils	191
6.11.2	Öffentliche Inhalte im Personenprofil	194
6.11.3	Mitarbeiterdateien konfigurieren	195
6.12	Präsentationen	197
7	Plattform in der Praxis	199
<hr/>		
7.1	Stellenprofile	199
7.1.1	Vorbereitung des Systems	200
7.1.2	Stellenprofilvorlage	200
7.1.3	Inhalte des Stellenprofils verwalten	206
7.1.4	Stellenprofile verwalten	218
7.1.5	Weiterleitungslisten (Workflows) für die Verwaltung von Stellenprofilen nutzen	221
7.1.6	Best Practice: Drei Szenarien zur Arbeit mit Qualifikationen (mit und ohne Stellenprofil)	223
7.2	Planstellen	227
7.2.1	Anwendungsfälle für die Nutzung der Planstelle in SAP SuccessFactors	227
7.2.2	Planstellenmanagement mit und ohne SAP SuccessFactors Employee Central	228
7.2.3	Planstellen anlegen und zuordnen	229
7.2.4	Schnittstellen zu anderen Prozessen	232

7.3	Kompetenzen	233
7.3.1	Mit Kompetenzen arbeiten	234
7.3.2	Integration mit weiteren Modulen und Schnittstellen	236
7.3.3	Auswertung von Kompetenzen mit Berichten und Dashboards	240
7.3.4	Best Practices: Arbeiten mit Kompetenzen	241

8 Rollenbasierte Berechtigungen in SAP SuccessFactors 243

8.1	Einführung in rollenbasierte Berechtigungen	244
8.1.1	Bestandteile des rollenbasierten Berechtigungswesens	244
8.1.2	Best Practice: Schritte zur Konzeption rollenbasierter Berechtigungen	249
8.2	Berechtigungsgruppen verwalten	250
8.2.1	Standardgruppen	251
8.2.2	Eigene Berechtigungsgruppen anlegen	252
8.2.3	Mit statischen Gruppen arbeiten	254
8.3	Berechtigungsrollen verwalten	255
8.3.1	Eine neue Berechtigungsrolle anlegen	256
8.3.2	Berechtigungseinstellungen festlegen	257
8.3.3	Berechtigungsrollen zuweisen und pflegen	258
8.3.4	Berechtigungsrollen eines Benutzers prüfen	264
8.4	Berechtigungspflege für MDF-Objekte	266
8.5	Berichte im Berechtigungswesen	269
8.6	Best Practice: Einfachheit, Klarheit und Skalierbarkeit mit Technischen Nutzern	270

9 Recruiting 275

9.1	Recruiting Marketing	276
9.1.1	Externes Karriereportal	277
9.1.2	Internes Karriereportal	278
9.1.3	Mit dem Career Site Builder arbeiten	279
9.1.4	Social Media und Berichtswesen im Recruiting Marketing	289
9.2	Recruiting Management	291
9.2.1	Rollen und Rechte	292

9.2.2	Stellenanforderungen	293
9.2.3	Stellenanforderung über das Planstellenorganigramm erstellen	294
9.2.4	Direkte Erstellung einer Stellenanforderung im Recruiting Management	297
9.2.5	Einer Stellenanforderung veröffentlichen	304
9.2.6	Bewerbungsprozess	306
9.2.7	Kandidatenpipeline	311
9.2.8	Mit Kandidaten in Kontakt bleiben	312
9.2.9	Gesprächsplanung	313
9.2.10	Zentrale für Bewerbungsgespräche	316
9.2.11	Angebotsprozess	318
9.3	E-Mail-Kommunikation einrichten	322
9.3.1	E-Mail-Vorlagen für das Recruiting Management	322
9.3.2	Automatisierte Kommunikation einrichten	324
9.3.3	Auslöser-basierte Kommunikation	325
9.3.4	Individuelle Kommunikation	326
9.4	Best Practice: Erfolgsfaktoren für Rekrutierung	328
9.4.1	Talentmanagement vor externer Rekrutierung	329
9.4.2	Passende Werte und Fertigkeiten	330
9.4.3	Vom Bewerber zum Mitarbeiter im Onboarding	330
9.4.4	Best Practices erweitern	331
9.5	Schnittstellen zwischen Recruiting und weiteren HR-Prozessen	332

10 Onboarding 333

10.1	Organisatorische Aufnahme des Mitarbeiters	334
10.1.1	Initiierung aus dem Recruiting Management	334
10.1.2	Organisatorische Einbindung des Mitarbeiters	335
10.1.3	Daten des neuen Mitarbeiters eingeben	336
10.1.4	Daten des neuen Mitarbeiters verifizieren	338
10.1.5	Arbeiten mit Onboarding-Aktivitäten	338
10.2	Einen neuen Mitarbeiter einstellen	343
10.2.1	Neueinstellungen exportieren	344
10.2.2	Kandidatenkonversion	344
10.2.3	Einstellungen in SAP SuccessFactors Employee Central verwalten	345
10.3	Crossboarding	345
10.4	Offboarding	345

11 Employee Central	347
11.1 Typische Fragestellungen zu Employee Central	348
11.1.1 Was ist SAP SuccessFactors Employee Central, und worin liegt der Unterschied zum Personenprofil?	348
11.1.2 Kann man SAP SuccessFactors ohne Employee Central einführen und es später hinzuschalten?	349
11.1.3 Kann ich gleichzeitig Employee Central für einen Teil der Mitarbeiter einführen, das Personenprofil für einen anderen?	349
11.1.4 Wie soll man Employee Central einführen, und was ist im Hinblick auf Erweiterungen zu beachten?	350
11.1.5 Ist Employee Central für junge, kleine, stark wachsende Unternehmen geeignet?	351
11.1.6 Wie führt man Employee Central ein, wenn man etablierte lokale On-Premise-Systeme hat?	351
11.1.7 Wie kann die Integration von Employee Central mit der Lohn- und Gehaltsabrechnung funktionieren?	352
11.2 Employee Central im praktischen Einsatz	355
11.2.1 Einen Mitarbeiter neu einstellen	355
11.2.2 Einen Mitarbeiter auf eine andere Stelle versetzen	365
11.2.3 Ein Arbeitsverhältnis beenden	368
11.2.4 Mit Workflows arbeiten	369
11.2.5 Die negative Zeitwirtschaft nutzen	372
11.2.6 Die positive Zeitwirtschaft nutzen	376
11.2.7 Ergänzungen für die Zeitwirtschaft	379
11.2.8 Dokumente erstellen	379
11.3 Best Practices für die Nutzung von Employee Central	383
12 Zielvereinbarung und Leistungsbeurteilung	387
12.1 Mit Zielen arbeiten	388
12.1.1 Gestaltungselemente von Zielen	389
12.1.2 Administrationsaufgaben im Zielmodul	398
12.1.3 Berichte und Dashboards	400
12.2 Leistung beurteilen	402
12.2.1 Mit Formularen und Weiterleitungslisten arbeiten	402
12.2.2 Team Ranker	405

13.4 Best Practice: Onlineschulungen	468
13.4.1 Vorteile von Onlineschulungen	468
13.4.2 Onlineinhalte	469
13.4.3 Standardablauf einer Onlineschulung	470
13.4.4 Onlineschulung anlegen und administrieren	472
13.5 Best Practice: Programme für die Weiterbildung	481
13.5.1 Zeiträume und Fortschrittseinschränkung	482
13.5.2 Standardablauf eines Programms	483
13.5.3 Programme anlegen und administrieren	483
13.6 Integration mit anderen SAP-SuccessFactors-Modulen und weiteren Lösungen	489
13.6.1 Die Integration von Lernmanagement	489
13.6.2 Mit Apps arbeiten	493
13.7 Berichtswesen	495

14 Vergütung 497

14.1 Vergütungsplanung vorbereiten	500
14.1.1 Elemente der Vergütungsplanungsvorlage	501
14.1.2 Globale vs. lokale Vergütungsplanungsvorlage	509
14.1.3 Vergütungsplanung vorbereiten	510
14.1.4 Vergütungsplanung durchführen	515
14.1.5 Auswertung und Kommunikation der Vergütungsplanung	521
14.2 Mit der Vergütungsplanung im Admin-Center arbeiten	524
14.2.1 Erhöhungsrichtlinien	525
14.2.2 Budgets	527
14.2.3 Spalteneditor	527
14.2.4 Gehaltsbänder	528
14.2.5 Teilnahmebedingungen	529
14.2.6 Leistungsbeurteilungsquelle	529
14.2.7 Vergütungserklärung	530
14.3 Variable Bezahlung	531
14.3.1 Elemente der Bonusberechnung	532
14.3.2 Bonuszahlungen vorbereiten und durchführen	539
14.3.3 Kommunikation der Bonuszahlung	541

14.4 Best Practice: Zielvereinbarung, Leistungsbeurteilung, Vergütung und variable Bezahlung	542
14.4.1 Unterschiede zwischen individuellen Zielen und Finanzziele	543
14.4.2 Leistungsbeurteilung für die Vergütungsplanung	545
14.4.3 Designvorschlag für den Einsatz von Zielkategorien	546
14.4.4 Vor- und Nachteile des Designvorschlags	548
14.5 Gesamtvergütungssicht	549
15 Talentmanagement – Nachfolge und Entwicklung	551
<hr/>	
15.1 Talentmanagement in der Praxis	551
15.2 Nachfolgeplanung	554
15.2.1 Talentpools	554
15.2.2 Talentsuche	560
15.2.3 Planstellenkachel	566
15.2.4 Kalibrierung und klassische 9-Box-Ansichten	567
15.2.5 Nachfolge-Organigramm	569
15.2.6 Herkunftsdiagramm	574
15.3 Personalentwicklung	575
15.3.1 Entwicklungsplan	576
15.3.2 Karriere-Arbeitsblatt	583
15.3.3 Best Practices: Entwicklung	584
15.4 Best Practice: Rollenbasierte Kompetenzbeobachtung und -entwicklung als Mittel des Talentmanagements	585
15.4.1 Formularbasierte Kompetenzbeobachtung	586
15.4.2 Arbeiten mit Entwicklungszielen und Schulungsmaßnahmen	588
15.4.3 Mit dem Karriere-Arbeitsblatt Rollen einsehen	591
15.4.4 Führungsaufgabe: Steuerung von Entwicklungsplanung und Nachfolgeplanung	591

16	SAP Jam	597
<hr/>		
16.1	Mit SAP Jam arbeiten	598
16.1.1	SAP Jam einrichten	598
16.1.2	Profil	598
16.1.3	Gruppen	604
16.2	Gestaltungsmittel für die Kommunikation in SAP Jam	617
16.2.1	Inhalte	617
16.2.2	Foren	618
16.2.3	Feeds	618
16.2.4	Wikis	619
16.3	Integration mit weiteren Modulen und Schnittstellen	620
17	Analyse der Daten	623
<hr/>		
17.1	Operatives Reporting – SAP SuccessFactors People Analytics Embedded Edition	624
17.1.1	Operative Berichte	624
17.1.2	Das Berichtcenter	625
17.1.3	SAP Analytics Cloud Story	628
17.1.4	Weiterführende Berichte	630
17.2	Strategische Analyse – SAP SuccessFactors People Analytics Advanced Edition	631
17.3	Strategische Planung – SAP SuccessFactors People Analytics Planning Edition	632
18	Integration	635
<hr/>		
18.1	Integrations-Center	637
18.2	Mitarbeiteränderungen exportieren	639
18.3	Standardintegrationen für SAP SuccessFactors mit anderen IT-Systemen	641

19 Produktive Nutzung, Support und Release-Management	645
19.1 Hinweise zum Support	645
19.2 Support-Beteiligte und Support-Organisation	648
19.2.1 Interner Support	648
19.2.2 Partner	651
19.2.3 SAP	653
19.3 Release-Management	654
Das Autorenteam	661
Index	663