

SuccessFactors und SAP Analytics Cloud

# Verbindung mit Hindernissen

Personalwesen und IT – das muss Hand in Hand gehen. Da sind sich die Experten **Michael Nippel**, Senior Manager HR-PMO & -Controlling, und **Christian Falk**, Director Central IT für den Bereich Agile Finance & HR, von der Viega GmbH & Co. KG einig. Doch die technologischen Herausforderungen sind vielfältig, vor denen die IT des international tätigen Unternehmens aus dem Bereich Sanitär- und Heizungstechnik bezogen auf den Personalsektor steht. So soll z. B. die SAP Analytics Cloud (SAC) als zentrale Instanz für alle Planungs- und Unternehmensdaten fungieren. Doch um die Daten aus SuccessFactors in die SAC zu bekommen, musste das Unternehmen einen technischen Umweg in Kauf nehmen.

Julia Theis, blaupause-Redaktion



„**E**ine Aufgabe des Personalwesens liegt darin, die große Unternehmensstrategie zu unterstützen. Ein wesentlicher Beitrag liegt hier im Change-Management. Dort kann man weniger mit IT machen. Sobald wir allerdings in Richtung Leadership-Entwicklung gehen, sieht das anders aus“, sagt Michael Nippel. Ein Stichwort in diesem Zusammenhang ist Learning Solutions. Aber auch das Thema Recruiting treibt die Experten bei Viega IT-seitig um. „Heutzutage ist im Wettbewerb um die besten Talente ein guter Recruiting-Prozess unabdingbar. Früher war es nett, wenn das Recruiting automatisiert unterstützt wurde. Heute wird hier Automatisierung erwartet“, weiß der Senior Manager HR-PMO & -Controlling. Und genau diese automatischen Prozesse müssen reibungslos funktionieren.

## SAP Analytics Cloud zur zentralen Darstellung

Gleichzeitig ist Viega ein international agierendes Unternehmen. Dementsprechend muss auch das HR-Management international betrieben werden. Die Folge aus IT-Sicht: Zahlreiche Prozesse müssen integriert werden. „Unsere HR-Strategie fußt deshalb auf den großen Säulen Standardisierung und Automatisierung“, so Michael Nippel. Innerhalb dieser Säulen setzt Viega auf eine neue HR-Plattform, deren Basis SAP SuccessFactors bildet. „Als global agierendes und stark wachsendes Unternehmen müssen wir kennzahlen-

gesteuert agieren können und nicht einfach aus dem Bauch heraus.“ Und Christian Falk ergänzt: „Für uns in der IT bedeutet das, dass wir unsere Kennzahlen aufbereiten und darstellen müssen, sodass einerseits nicht Äpfel mit Birnen verglichen werden und andererseits auch alle wissen, wovon wir reden. Dabei ist HR nur ein Bereich. Die IT muss die Kennzahlen aus allen Bereichen zusammenbringen und aussagekräftig darstellen.“ Ein Baustein ist die SAP Analytics Cloud, um eine Datenbasis für die gesamte Viega-Gruppe zu schaffen – inklusive historischer Daten.

„Seit ein paar Jahren arbeiten wir daran, dass z. B. die Darstellung von Finance- & HR-Kennzahlen im Controlling das gleiche ‚Look & Feel‘ haben. Dafür haben wir eine entsprechende Reporting-Governance geschaffen“, so Michael Nippel. Zwar gäbe es partiell noch Excel-Listen, doch insgesamt ist das Unternehmen auf einem guten Weg, auch alle Tochterfirmen in das Reporting zu integrieren, und zwar möglichst automatisiert. Doch die Herausforderungen allein im HR-Bereich des Unternehmens sind groß. So kommt das Unternehmen



*Viega ist in der Sanitär- und Heizungstechnik tätig. Die Artikel des Unternehmens werden in der Gebäudetechnik, in der Versorgungswirtschaft und im industriellen Schiffs- und Anlagenbau eingesetzt.*

## Viega Gruppe

Im Jahr 1899 wurde Viega im nordrhein-westfälischen Attendorn gegründet. Heute sind für das internationale **Familienunternehmen**, das im Bereich Sanitär- und Heizungstechnik angesiedelt ist, über **4.800 Mitarbeitende** weltweit tätig. Neben Rohrleitungssystemen gehören Vorwand- und Entwässerungstechnik zum Produktprogramm. Das Sortiment umfasst rund **17.000 Artikel**, die in der Gebäudetechnik ebenso wie in der Versorgungswirtschaft oder im industriellen Anlagen- und Schiffbau zum Einsatz kommen. Nach eigenen Angaben ist das Unternehmen **Weltmarktführer** in der Pressverbindungstechnik für metallene Rohrleitungssysteme.

 [viega.de](https://www.viega.de)

aus einer R/3-HCM-On-Premise-Welt mit verschiedenen Source-Layern, wie SAP SuccessFactors und mehreren externen Abrechnungssystemen in verschiedenen Ländern (z. B. ADP). „SuccessFactors etwa basiert immer noch auf einem sehr amerikanischen Denkansatz, der für uns als Produktionsunternehmen nicht so ohne Weiteres übertragbar ist“, erläutert Michael Nippel. Mitarbeitende in der Produktion auf mehreren Positionen, leistungsbezogene Entlohnung, einen Tarifvertrag mit entsprechendem Entgelt-Rahmenabkommen in der Metallindustrie abzubilden, sind einige der Herausforderungen, die es zu meistern und angemessen umzusetzen gilt.

## Business Warehouse als Datenbrücke

In der SAP Analytics Cloud läuft bei Viega alles zusammen, was in Richtung Unternehmensentscheidungen benötigt wird, wie die entsprechenden Planwerte und Kennzahlen. Seit längerem gibt es ein Integrated-Planning-Projekt. Das heißt, die Vertriebs-, Innovations-, Personal- und Kostenstellenplanung laufen heute integriert in der Analytics Cloud.

Wenn man schaut, welche Kennzahlen es braucht, um ein Unternehmen erfolgreich zu machen, dann sind eine Menge davon HR-

Kennzahlen. „Diese einfach mal aus dem SuccessFactors heraus direkt in die Analytics Cloud zu überspielen, macht keinen Spaß“, weiß Michael Nippel zu berichten. Denn vernünftig historische Daten abzubilden oder mit größeren Datenmodellen zu arbeiten, schafft mitunter Probleme. Daher ist es für Christian Falk und sein Team sinnvoll, dass aus der Historie heraus das SAP Business Warehouse dazwischen gepackt wurde.

„Aber ein SAP Business Warehouse ist nicht unbedingt gut, wenn man Systeme in der Cloud hat“, weiß der Experte. Daher wurden noch ein externes Business-Intelligence-System in der Cloud installiert und dort alle Cloud-Systeme angebunden. Aber auch dann ist der Weg von hier nach da nicht ohne weitere Zwischenlösungen zu beschreiten. Die werden benötigt, um die entsprechenden Daten auslesen zu können. Dieses komplizierte Vorgehen im Hinterkopf, ist der Traum von Christian Falk sehr gut nachvollziehbar: „Dass wir über alle SAP-Anwendungen hinweg ein integriertes Berechtigungswesen stützen könnten, wäre eine wichtige Anforderung an SAP, denn der Bedarf ist zweifelsohne vorhanden. Wenn die Zahl der Systeme zunimmt, die auf verschiedenste Art auf die Daten zugreifen, muss das vernünftig gesteuert werden, damit nicht alles komplett aus dem Ruder läuft.“ →



## Standard-Konnektoren wünschenswert

Einen Kern des Problems sehen die beiden Viega-Vertreter darin, dass SuccessFactors nicht eben nur eine Lösung ist. Die Learning Solution z. B. fußt auf einer anderen technologischen Basis. Das macht den Zugriff hier und da etwas „sperrig“. Zudem passt ein HCM-Organisationsmodell nicht mit einem SuccessFactors-Organisationsmodell zusammen. „Es ist klar, dass wahrscheinlich niemand den Standard eins zu eins nutzt, auf eine Taste drückt und alles läuft. So funktioniert die Welt nicht“, meint Christian Falk und ergänzt: „Aber Standard-Konnektoren zu haben, die nur modifiziert werden müssten, würde für uns vieles einfacher machen.“ Früher hat es SAP ausgezeichnet, dass die Lösungen zusammengepasst haben. Das fehlt jetzt und zwingt ihn und sein Team, viel händisch zu erledigen und viele Mitarbeitende einzusetzen, um die Daten von A nach B zu bekommen. Diese Spezialist:innen müssen aber erst einmal gefunden werden, was mitunter bedeutet, dass auf externe Mitarbeitende zurückgegriffen werden muss. Diese sind aber meist nur mit Teilbereichen vertraut, was alles weiter erschwert.



Michael Nippel, Senior Manager HR-PMO & -Controlling, und Christian Falk, Director Central IT für den Bereich Agile Finance & HR, beide Viega GmbH & Co. KG

Trotz dieser technologischen Herausforderungen geht Viega den eingeschlagenen Weg in Richtung Globalisierung konsequent weiter. „Wir positionieren uns als attraktiver Arbeitgeber und denken demzufolge sehr innovativ nach vorn. Das bedeutet, wir müssen z. B. im Recruiting, im Onboarding und in den Social-Media-Bereichen eine sehr gute Visitenkarte abgeben“, erläutert Michael Nippel. Aber auch nach innen sind moderne und attraktive Services gefragt. Das gilt für die Mitarbeitenden an den PCs genauso wie für die Fachkräfte

in der Produktion. Alle müssen über die entsprechenden Informationen und Leistungen verfügen können, was mobile Lösungen mit einschließt. Christian Falk fasst zusammen: „Es ist wichtig, dass die Beschäftigten Lösungen haben, mit denen es Spaß macht zu arbeiten. Das fördern wir aktuell z. B. für den Bereich SuccessFactors, aber irgendwann werden auch die Abrechnung und die Zeitwirtschaft dazukommen und auf modernen Tools und Lösungen einsetzbar sein“. Und zwar global – bedingungslos und ohne Kompromisse. ■

Seit mehr als 120 Jahren hat es sich Viega auf die Fahnen geschrieben, die Installationstechnik zu revolutionieren. Dazu zählt auch, dass das Unternehmen Werkzeuge am Puls der Zeit entwickelt, wie dieses zur fachgerechten und wirtschaftlichen Installation von Rohrleitungen unerlässliche Presswerkzeug.

