



REPORTING UND ANALYTICS FÜR SAP HCM UND SUCCESSFACTORS KUNDEN

von Danielle Larocca, Senior Vice-President HCM Solutions bei EPI-USE Labs

EIN LEITFADEN FÜR JEDES BETRIEBSMODELL: ON-PREMISE, HYBRID, CLOUD USW.



INHALT: Reporting und Analytics für SAP HCM und SuccessFactors Kunden

A: Reporting und Analytics Optionen in SAP HCM On-Premise	03
Abschnitt A1: Reporting und Analytics	03
Abschnitt A2: Reporting Optionen in SAP HCM On-Premise	09
a) Vor- und Nachteile der Reporting Optionen in SAP HCM On-Premise	13
b) Empfehlung für das Reporting in SAP HCM On-Premise	21
c) Warum Query Manager?	22
Abschnitt A3: Analytics Optionen in SAP HCM	25
a) BW Business Intelligence	27
b) Lösungen von Drittanbietern	29
c) Vor- und Nachteile der Analytics Optionen in SAP HCM	29
d) Empfehlung für SAP HCM Analytics	29
B: Reporting, Analytics und Planning: Möglichkeiten in SuccessFactors	31
Abschnitt B1: Reporting, Analytics und Planning	31
Abschnitt B2: Reporting Optionen in SuccessFactors	33
a) Vor- und Nachteile der Reporting Optionen in SuccessFactors	37
b) Report Center	41
c) Vor- und Nachteile des Report Centers	41
d) Wann endet der Support für die älteren Reporting Tools von SuccessFactors?	43
e) Empfehlung für das Reporting in SuccessFactors	43

Abschnitt B3: Analytics Optionen in SuccessFactors	45
a) Workforce Analytics	45
b) Vor- und Nachteile der SuccessFactors Analytics Lösungen	51
c) Empfehlung für die SuccessFactors Analytics Lösungen	51
Abschnitt B4: Planning Optionen in SuccessFactors	53
a) Workforce Planning	53
C: SAP SuccessFactors Intelligence	57
Abschnitt C1: SAP SuccessFactors People Analytics in SAP Analytics Cloud	63
a) Ab wann ist SAP SuccessFactors People Analytics in SAP Analytics Cloud verfügbar?	65
D: HCM Reporting	67
Abschnitt D1: Best Practices für das HCM Reporting	69
E: Hybrid Reporting (Kombination aus SAP HCM und SuccessFactors)	73
F: Hybrid Analytics	73
Abschnitt F1: Best Practices für Hybrid Reporting	75
Query Manager: Umfassendes HCM Reporting	76



A: Reporting und Analytics Optionen in SAP HCM On-Premise

Abschnitt A1: Reporting und Analytics

Reporting und Analytics sind zwei voneinander unabhängige Funktionen mit jeweils eigenem ROI für zwei unterschiedliche Geschäftsanforderungen. Auch wenn die beiden Begriffe mitunter synonym verwendet werden, sind sie doch hinsichtlich Zweck, Aufgaben, Output, Bereitstellung und Wert sehr unterschiedlich.



Definition von Reporting: Zusammenfassung von Daten in aussagekräftigen Übersichten und Berichten zur Beobachtung der Entwicklung verschiedener Geschäftsbereiche.



Definition von Analytics: Analyse von Daten und Berichten zur Gewinnung aufschlussreicher Erkenntnisse, die zum besseren Verständnis und zur Optimierung der Unternehmensleistung beitragen.

	Reporting	VS.	Analytics
Beispielfrage	<ul style="list-style-type: none"> Welche Mitarbeiter sind diese Woche ausgeschieden? 		<ul style="list-style-type: none"> Wie wirkt sich das Mitarbeiterengagement auf den Umsatz aus?
Aktualisierung	<ul style="list-style-type: none"> Echtzeit, fast in Echtzeit 		<ul style="list-style-type: none"> Täglich, wöchentlich, monatlich, jährlich
Datentyp	<ul style="list-style-type: none"> Bewegungs-, kundenspezifische Daten 		<ul style="list-style-type: none"> Aggregierte Daten, Quoten, Trends
Zielgruppe	<ul style="list-style-type: none"> Manager, Fachkräfte, Experten 		<ul style="list-style-type: none"> CxOs, Führungskräfte
Zweck	<ul style="list-style-type: none"> Compliance, Informationen 		<ul style="list-style-type: none"> Recherche, Erkenntnisse
Benchmarks	<ul style="list-style-type: none"> Gegebenenfalls 		<ul style="list-style-type: none"> Ja
Visuelle Darstellung	<ul style="list-style-type: none"> Listreports, Tabellen 		<ul style="list-style-type: none"> Charts, Diagramme, Analysen



Die beschriebenen Unterschiede zwischen Reporting und Analytics machen deutlich, weshalb verschiedene Lösungen erforderlich sind. Eine Reporting Lösung ist operativ und unterstützt das Tagesgeschäft, indem sie Zugang zu sämtlichen Bewegungsdaten in Echtzeit gewährt. Hier kann der Benutzer die benötigten Felder auswählen, relevante Zeiträume festlegen und Daten in Echtzeit bis ins Detail einsehen.

Mögliche Berichtsarten:

- Einstellungen, Kündigungen und Fluktuation
- Register und Abgleich der Lohn- und Gehaltsabrechnung
- Zeitwirtschaft, Arbeitszeitblatt (CATS) und Abwesenheiten
- Anmeldung für Arbeitgeberleistungen
- Mehrarbeit/Überstunden
- Vakante Planstellen und Organisationsmanagement
- Revisionsberichte und Audits zur Ermittlung fehlender Daten oder von NULL-Werten
- Maßnahmen- oder Berichterstattung

Die Analytics Lösung ist nicht dafür vorgesehen, Daten in der vollständigen Ausführung aufzuzeigen, sondern beinhalten Informationen, die oft aus verschiedenen Datenquellen zusammengetragen werden. Sie bezieht ihre Daten regelmäßig (z. B. monatlich oder vierteljährlich) aus einem Daten-Repository oder Data Warehouse. Die Analysedaten werden nicht unbedingt für das Tagesgeschäft genutzt, sondern dienen in der Regel als Planungsgrundlage für die Zukunft. Analytics bietet Unternehmen die Möglichkeit, Informationen aus verschiedenen Quellen zusammenzustellen und zu ermitteln, inwieweit die Mitarbeiter den Erfolg des Unternehmens beeinflussen.

Beispielanalysen erfordern Fragestellungen wie:



Wie hoch fällt der Gewinn pro Mitarbeiter aus? Wo steht Ihr Unternehmen im Vergleich zu Wettbewerbern? Welche Geschäftseinheiten oder -regionen schneiden am besten ab?



Wie hoch fällt der operative Gewinn aus, der durch Investitionen in Ausgleichszahlungen und Arbeitgeberleistungen erzielt wird?



Wie groß ist Ihr Personalbestand in jeder Produktionseinheit im Vergleich zu Ihren direkten Wettbewerbern?



Wie viel Prozent Ihrer betrieblichen Aufwendungen wurden in Ausgleichszahlungen und Arbeitgeberleistungen investiert?



REPORTING

VS.

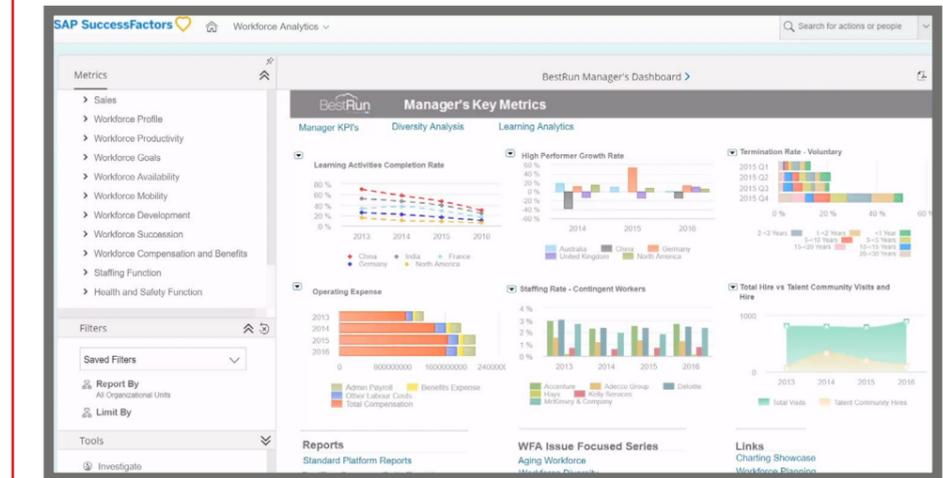
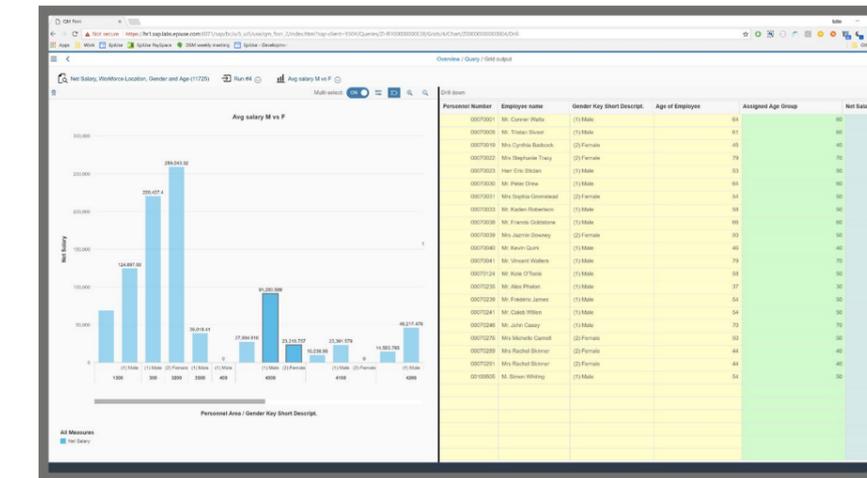
ANALYTICS

- Geschäftsrelevante Transaktionen in Echtzeit
- Tagesaktuelle Daten
- Transaktionale, operative, und individuelle Details
- Human Resources Information System (HRIS), HR-Manager, Fachabteilungen
- 97 % der aufgewendeten Zeit

„Ich brauche einen Bericht, aus dem hervorgeht, wie viele Mitarbeiter letzte Woche ausgeschieden sind, einschließlich ihrer Namen und der Kontaktdaten ihrer Vorgesetzten.“

- Aggregation historischer Daten aus Umfragen zum Mitarbeiterengagement, der Finanzbuchhaltung sowie LSO/Trainingsmanagement
- Planung für die Zukunft
- Aggregierte Daten, Quoten, Trends
- Geschäftsbereichsleiter, Manager
- Weniger als 1 % der aufgewendeten Zeit

„Ich muss meinem CEO aufzeigen, inwieweit sich das Mitarbeiterengagement in den vergangenen drei Jahren auf den Umsatz ausgewirkt hat, und die Motivationsfaktoren ermitteln.“





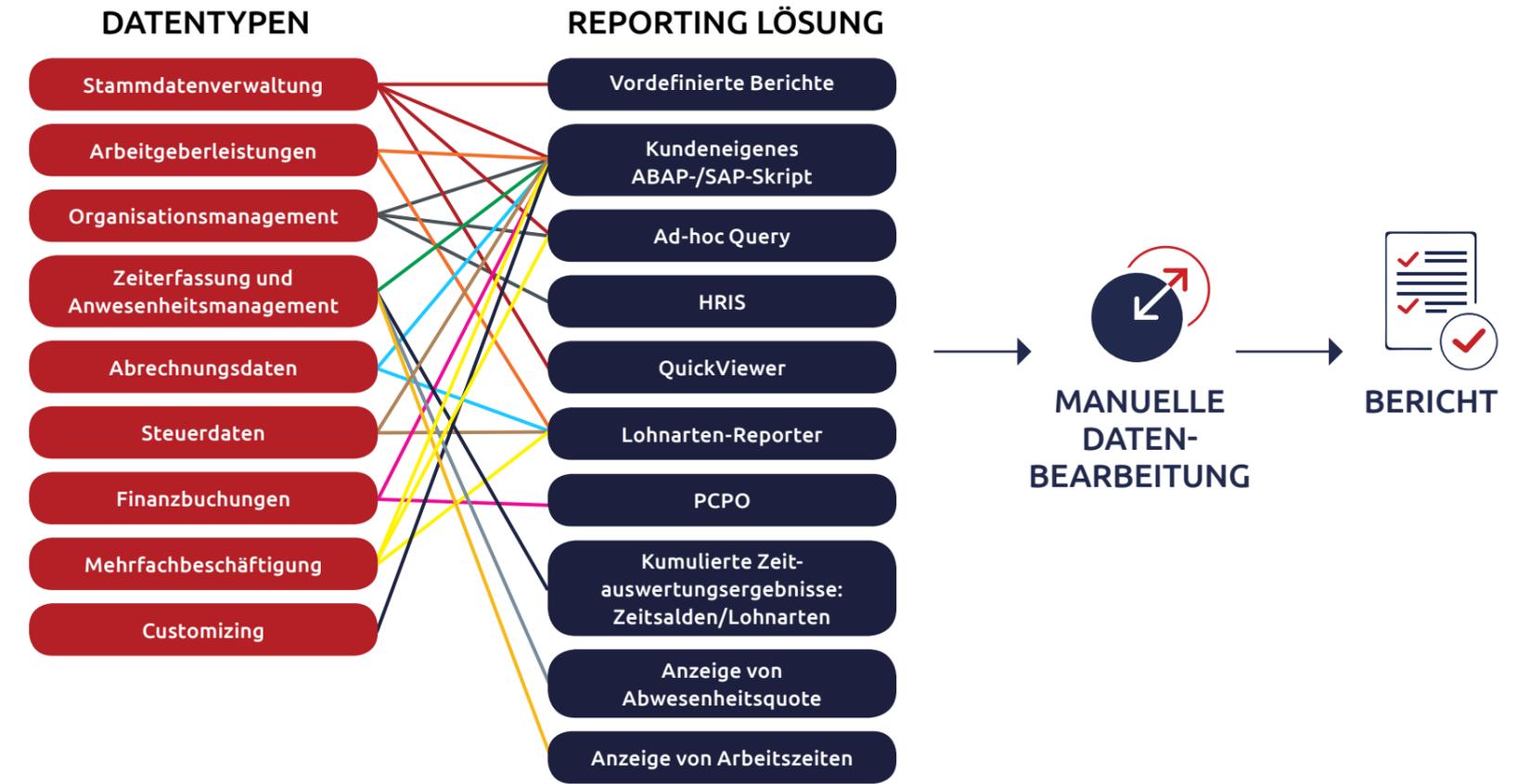
Abschnitt A2: Reporting Optionen in SAP HCM On-Premise



- Vordefinierte SAP Berichte
- Human Resources Information System (HRIS)
- Kundeneigene ABAP Reports
- Ad-hoc Query
- SAP Query
- QuickViewer
- Lohnarten-Reporter
- Transaktionscode PCP0 Buchungsläufe anzeigen
- Transaktionscode SE16 Allgemeine Tabellenanzeige
- Transaktionscode SE16N Allgemeine Tabellenanzeige Neu
- Lösungen von Drittanbietern



Reporting ist seit jeher eine Herausforderung für SAP HCM und SAP Payroll Kunden, da für die verschiedenen funktionalen Daten unterschiedliche Hilfsmittel zur Verfügung stehen. Beispielsweise lassen sich mit einer Ad-hoc Query Basisdaten aus einfachen Infotypen, mit dem Lohnarten-Reporter Abrechnungsergebnisse zu Mitarbeitern und mit Transaktionscode SE16 das Customizing abrufen. Es war gängige Praxis, die Daten mit solchen Hilfsmitteln zu extrahieren und in Anwendungen wie Microsoft Excel und Microsoft Access für die betreffenden Mitarbeiterdatensätze manuell aufzubereiten. Neben dem zusätzlichen Zeit- und Kostenaufwand birgt diese Praxis jedoch Risiken durch Benutzerfehler und für die Datensicherheit, da die Daten außerhalb des SAP Systems bearbeitet werden.





a) Vor- und Nachteile der Reporting Optionen in SAP HCM On-Premise

Nachstehende Tabelle enthält die Vor- und Nachteile sämtlicher Tools in SAP HCM On-Premise. Einige der besonders häufig verwendeten Lösungen wurden seit über 15 Jahren nicht aktualisiert und enthalten zahlreiche OSS-Hinweise. Für viele dieser On-Premise-Technologien zur Erstellung von HCM Berichten mit SAP SuccessFactors sind keine neuen Korrekturen oder Entwicklungen geplant.

Lösung/Hilfsmittel	Hauptfunktion	Aufruf über	Vorteile	Nachteile
Vordefinierte Berichte	Im Lieferumfang von SAP HCM stehen den Kunden Hunderte von Standardberichten zur Verfügung. Jeder Funktionsbereich in SAP ERP HCM ist nach Modul aufgeführt und umfasst alle verfügbaren Standardberichte.	Menü SAP Easy Access > Personal > Informationssystem > Berichte	Vordefinierte Berichte sparen Zeit und beschleunigen das Reporting. Die Berichte berücksichtigen landesspezifische staatliche und regulatorische Vorgaben.	Änderungen sind nicht möglich, es gelten die Standardkonfiguration und die Regeln für das Laden von Daten.
Human Resources Information System (HRIS)	Mit diesem visuellen, objektbasierten Tool können Kunden hierarchische Daten in ihrem SAP System anzeigen.	Menü SAP Easy Access > Personal > Informationssystem > Reporting-Tool > HIS	Grafische Darstellung von Daten in Drilldown-Ansicht.	Eingeschränkte Daten ohne Druck- oder Formatierungsoptionen.
Kundeneigene ABAP-Reports	Angepasste Berichte, für die ein erfahrener Entwickler Quelltext im SAP System ergänzen muss, um Daten zu sammeln, die Ausgabe zu konfigurieren und einen Bericht zu erstellen.	Transaktionscode SE38 oder ABAP Editor; erfordert Zugriffs- und Transport Know-how durch einen erfahrenen Entwickler (Dev->QA>PRD)	Extraktion von Daten aus jeder beliebigen Struktur innerhalb eines SAP Systems.	Erfordert Kenntnisse in Programmierung, Verschlüsselung, Datenabfrage, manuelle Aktualisierungen bei Systemänderungen sowie zusätzlichen Kosten- und Zeitaufwand zur Wartung. Fehleranfällig.



Lösung/Hilfsmittel	Hauptfunktion	Aufruf über	Vorteile	Nachteile
Ad-hoc Query	Ein einfaches Hilfsmittel für die Einmalsuche, das raschen Zugriff auf Basisdaten einschließlich Counts und einfacher Listen bietet.	Menü SAP Easy Access > Personal > Informationssystem > Reporting- Tool > Ad-hoc Query	Sehr benutzerfreundlich.	Eingeschränkter Funktionsumfang, Hunderte von SAP-Hinweisen, keine Updates vorgesehen, keine größeren Updates seit Version 4.6C, kein Standardzugriff auf Abrechnungs- oder Zeitergebniscluster. Bei falscher Konfiguration können SAP-Berechtigungsobjekte umgangen werden.
SAP Query	Ein einfaches Hilfsmittel zur Berichterstellung, das raschen Zugriff auf Basisdaten einschließlich Counts, Berechnungen und grundlegender Statistik- und Ranglisten bietet.	Menü SAP Easy Access > Personal > Informationssystem > Reporting- Tools > SAP Query	Sehr benutzerfreundlich.	Eingeschränkter Funktionsumfang, Hunderte von SAP-Hinweisen, keine Updates vorgesehen, keine größeren Updates seit Version 4.6C, kein Standardzugriff auf Abrechnungs- oder Zeitergebniscluster. Bei falscher Konfiguration können SAP-Berechtigungsobjekte umgangen werden.



Lösung/Hilfsmittel	Hauptfunktion	Aufruf über	Vorteile	Nachteile
QuickViewer	Ein einfaches Hilfsmittel für die Einmalsuche, das raschen Zugriff auf Basisdaten bietet.	Transaktionscode SQVI	Sehr benutzerfreundlich.	Eingeschränkter Funktionsumfang, Hunderte von SAP-Hinweisen, keine Updates vorgesehen, keine größeren Updates seit Version 4.6C, kein Standardzugriff auf Abrechnungs- oder Zeitergebniscluster. Bei falscher Konfiguration können SAP-Berechtigungsobjekte umgangen werden.
Lohnarten-Reporter	Ein Hilfsmittel, das Zugriff auf Gehaltsabrechnungsdaten aus den Clustern ermöglicht.	Transaktionscode PC00_M99_CLGA09	Auswertung von Lohnarten anhand der Abrechnungsergebnisse für einen ausgewählten Zeitraum. Diese Daten stammen aus den Tabellen RT (Ergebnistabelle) und WPBP (Arbeitsplatz/Basisbezüge) für die Abrechnungsergebnisse. Andere Tabellen und Daten aus Infotypen werden nicht ausgewertet.	Bietet keinen Zugriff auf Mitarbeiter- oder Systemdaten, sondern nur auf die Lohnartenergebnisse.

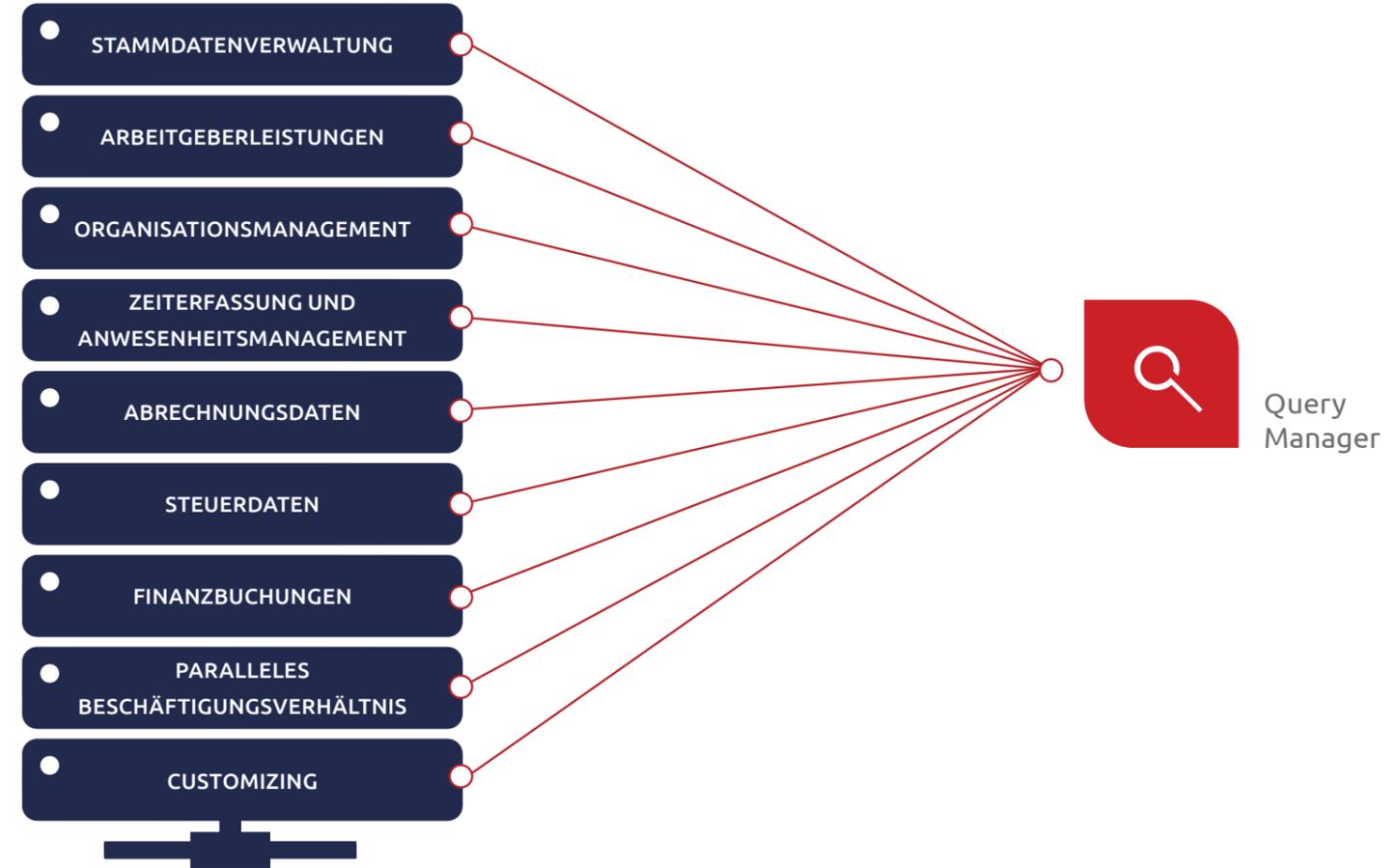


Lösung/Hilfsmittel	Hauptfunktion	Aufruf über	Vorteile	Nachteile
Transaktionscode PCP0 Buchungsläufe anzeigen	Übersicht über alle während des Buchungslaufs angelegten Dokumente.	Transaktionscode PCP0	Vordefinierte Berichte sparen Zeit und beschleunigen das Reporting. Die Berichte berücksichtigen landesspezifische staatliche und regulatorische Vorgaben.	Änderungen sind nicht möglich, es gelten die Standardsystemkonfiguration und die Regeln für das Laden von Daten.
Transaktionscode SE16 Allgemeine Tabellenanzeige	Allgemeines Hilfsmittel zur Abfrage von Datenbanktabellen.	Transaktionscode SE16	Bietet ungefilterten Zugriff auf jede beliebige Tabelle.	Bietet keine Standardsicherheit. Felder werden mit ihrem technischen Namen angezeigt. Kunden können Tabellen direkt aktualisieren, bearbeiten oder löschen.
Transaktionscode SE16N Allgemeine Tabellenanzeige neu	Mit SAP Enjoy eingeführtes allgemeines Hilfsmittel zur Abfrage von Datenbanktabellen. Die Oberfläche ist benutzerfreundlicher.	Transaktionscode SE16N	Bietet ungefilterten Zugriff auf jede beliebige Tabelle.	Bietet keine Standardsicherheit. Felder werden mit ihrem funktionalen Namen angezeigt. Kunden können Tabellen direkt aktualisieren, bearbeiten oder löschen.



b) Empfehlung für das Reporting in SAP HCM On-Premise

Auf die Frage, was Unternehmen bis zum Wechsel zu SuccessFactors beim Reporting in SAP HCM On-Premise tun sollten, antwortete der CEO von SAP SuccessFactors auf der SuccessConnect 2016: „Weitermachen wie bisher.“ Es seien keine neuen Lösungen für Kunden von SAP HCM On-Premise vorgesehen. Die Empfehlung besteht darin, anstelle von Lösungen wie Microsoft Excel oder Microsoft Access, die fehler- und risikofähig sind, eine SAP-zertifizierte Lösung von Drittanbietern zu verwenden, die Zugriff auf die verschiedenen Datenquellen bietet – aktuell, in Echtzeit und im SAP System. Die einzige SAP-zertifizierte Lösung für das Reporting in Echtzeit in SAP HCM ist Query Manager von EPI-USE Labs.





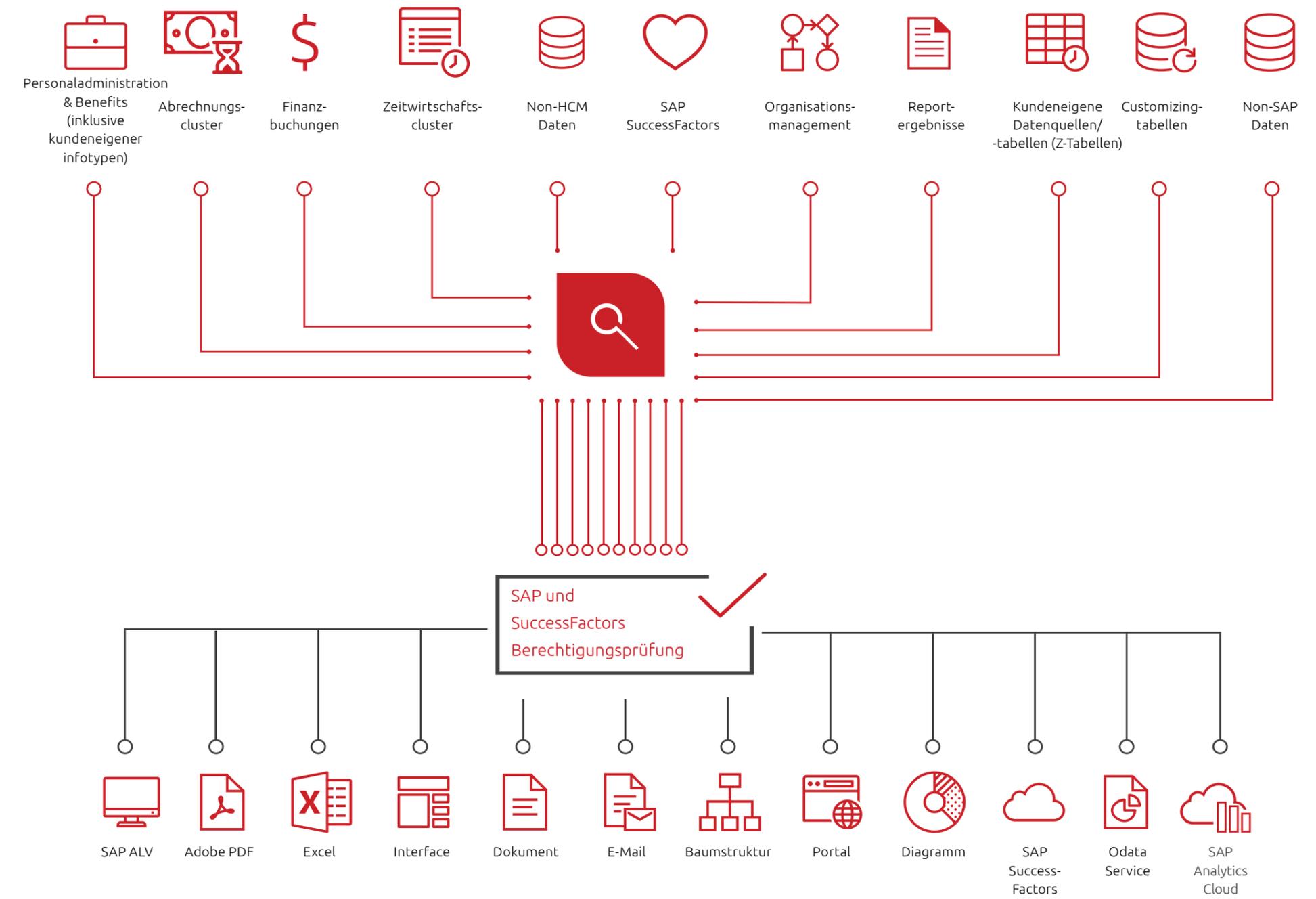
A | Abschnitt A2: Reporting Optionen in SAP HCM On-Premise



c) Warum Query Manager?

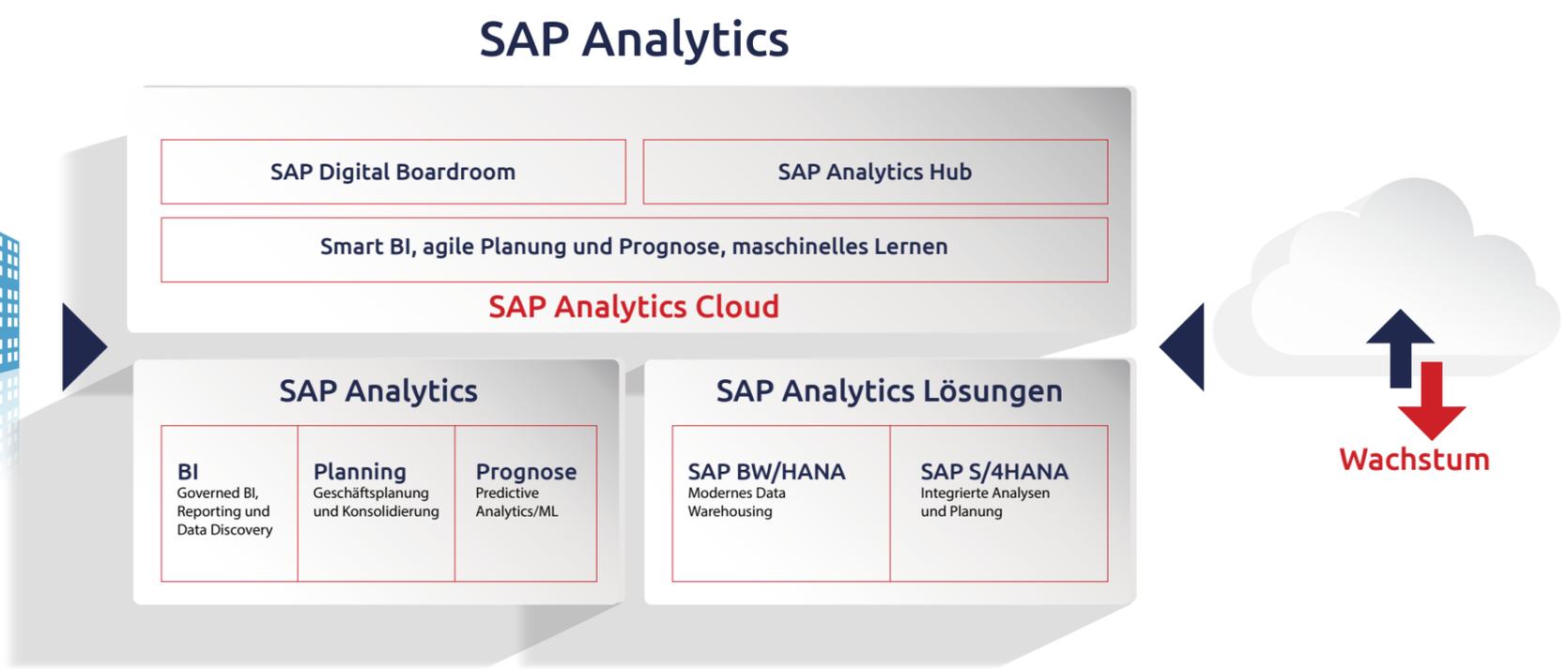
In Query Manager sind über 250 vordefinierte Berichte aus allen Anwendungsbereichen enthalten, sodass Sie über sämtliche Bereiche Ihrer HCM-Daten berichten können. Zudem können Sie über die Online-Community Client Central Berichte anderer Benutzer und Kunden herunterladen. Erstellen Sie eigene Berichte (mit oder ohne Vorlage) mit beliebigen Feldern, Bewertungskriterien usw. Sie haben sogar die Möglichkeit, Ihre operativen Daten detailgenau zu erstellen. Beispielsweise können Sie in Query Manager einen Bericht erstellen, der für jeden einzelnen Mitarbeiter angibt, wie viel Mehrarbeit jeweils in welcher Abteilung und zu welchem Verdienst in den letzten fünf Jahren geleistet wurde.

Die nachstehende Abbildung zeigt beispielhaft, welche Datenquellen in Query Manager zur Verfügung stehen.





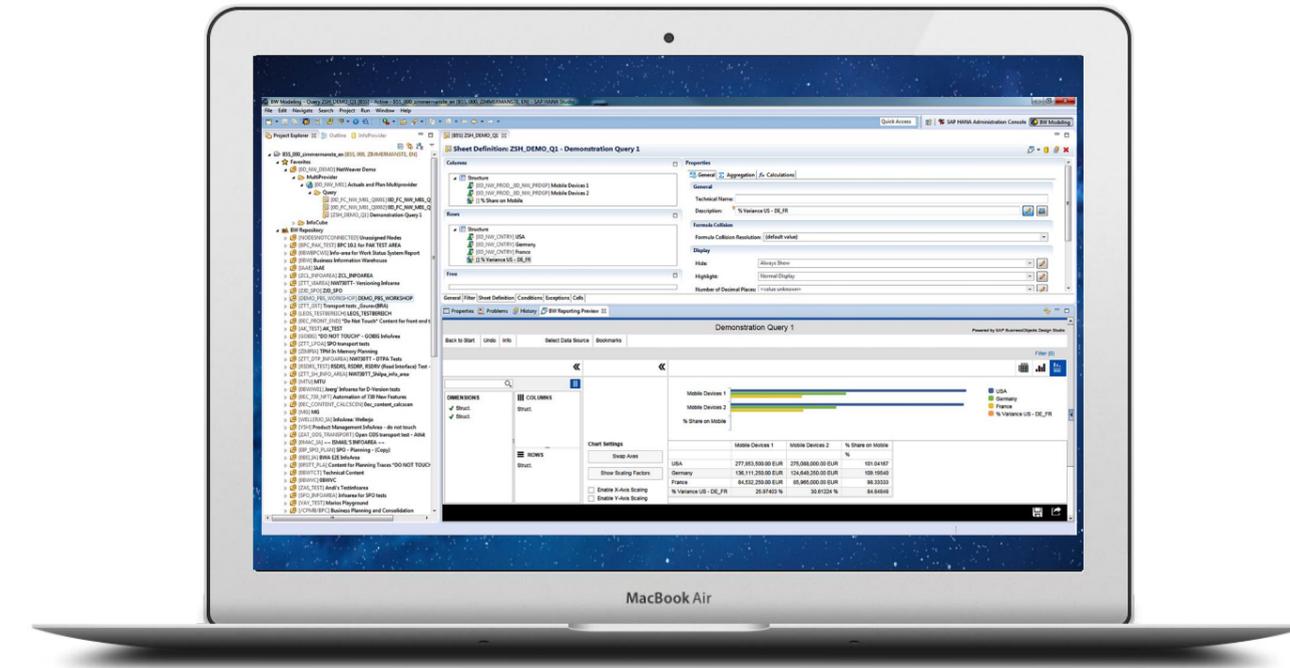
Abschnitt A3: Analytics Optionen in SAP HCM





a) BW Business Intelligence

Der Einstieg in Analytics gelang SAP mit SAP Business Information Warehouse, oft als BI (Business Intelligence) oder BW (Business Warehouse) bezeichnet. SAP BW läuft als Offline-Datenbank auf branchenüblichen RDBMS und dem In-Memory DBMS von SAP HANA. In der Regel wird SAP BW für das strategische Management Reporting in verschiedenen Modulen eingesetzt, nicht nur für HCM und die Personalabrechnung. BW extrahiert Daten aus unterschiedlichen SAP Systemen und importiert sie zu Berichtszwecken in InfoCubes. In SAP BW werden regelmäßig (monatlich, vierteljährlich usw.) Daten für nachträgliche Analysen eingelesen. Die Lösung eignet sich optimal zur Analyse nicht-operativer Daten, die auch aus anderen Datenquellen stammen können. SAP BW wird vor allem für andere Module als HCM verwendet, allerdings gibt es auch InfoCubes für HCM. Kunden bemängeln oft, dass nur ein einziger InfoCube Abrechnungsdaten enthält, der sich zudem auf Unternehmen mit monatlicher Personalabrechnung beschränkt. Angesichts der Verlagerung von SAP SuccessFactors in die Cloud werden HCM-Daten, die in einer Offline-Datenbank wie BW abgelegt sind, zur strategischen Analyse in der künftigen Landschaft voraussichtlich in SAP Analytics Cloud übertragen.



© SAP





b) Lösungen von Drittanbietern

Aufgrund der Komplexität des Reportings und der Vielzahl von Tools übertragen viele Kunden ihre vertraulichen HCM Daten in Lösungen von Drittanbietern, um dort Berichte und Analysen offline zu erstellen. Am häufigsten werden Microsoft Excel und Microsoft Access zur Analyse und Auswertung verwendet.

Beim Export streng vertraulicher Personal- und Abrechnungsdaten aus dem geschützten SAP System besteht potenziell die Gefahr, dass diese Daten in einer ungesicherten lokalen oder Netzwerkdatei gespeichert werden. Neben den üblichen Sicherheitsbestimmungen sind die Vorschriften der DSGVO einzuhalten. Daher hätte ein solcher Export bei einer Standardsicherheitsprüfung keinen Bestand. Bei der Übertragung der Daten von einem System in ein anderes können sich außerdem Fehler einschleichen, die durch Formatierung oder manuelle Bearbeitung bedingt sind.

c) Vor- und Nachteile der Analytics Optionen in SAP HCM

Lösung/Hilfsmittel	Hauptfunktion	Aufruf über	Vorteile	Nachteile
SAP Business Warehouse (BW) Business Intelligence (BI)	Der Einstieg von SAP in Analytics. Läuft als Offline-Datenbank auf branchenüblichen RDBMS und dem In-Memory DBMS von SAP HANA.	Start über Desktop Verknüpfung	Analyse von Daten aus verschiedenen Funktionsbereichen und Datenquellen, einschließlich Finanzwesen und CRM, neben Kennzahlen aus HCM.	<ul style="list-style-type: none"> Zusätzlicher Investitionsaufwand. Offline, keine Echtzeit, beschränkter Datenumfang. Kosten, Leistung, Relevanz und Komplexität sind oft ein Nutzungshindernis.
Lösungen von Drittanbietern	Eine Offline-Datenbank.	Start über Desktop Verknüpfung	Die Daten, die in die Lösung eines Drittanbieters geladen werden sollen, können ausgewählt werden.	<ul style="list-style-type: none"> Zusatzinvestition nötig. Offline-Daten außerhalb des SAP Systems. Kein Schutz der Daten durch SAP Security.

d) Empfehlung für SAP HCM Analytics

Wenn Sie ein Data Warehouse zu Analysezwecken einsetzen, prüfen Sie, ob es sich in SAP Analytics Cloud integrieren lässt.



B: Reporting, Analytics und Planning: Möglichkeiten in SuccessFactors

Abschnitt B1: Reporting, Analytics und Planning

Mit SuccessFactors wurden die Reporting und Analytics Optionen um eine neue Kategorie ergänzt: Planning. Beim Reporting liegt der Fokus auf kontextabhängigen Erkenntnissen. Ziel ist es, Maßnahmen und Entscheidungen durch Vorschläge und Empfehlungen präventiv zu beeinflussen und Endbenutzern mittels Suchfunktionen spezifische Fragen zu beantworten. Für Analysen müssen häufig historische Daten untersucht werden, um mögliche Trends abzulesen, die Auswirkungen bestimmter Entscheidungen oder Ereignisse zu ermitteln und die Leistungen von Lösungen, Methoden oder Szenarien zu bewerten. Das Ziel von Analytics besteht darin, Erkenntnisse zu gewinnen, um geschäftliche Verbesserungen oder Veränderungen herbeizuführen.

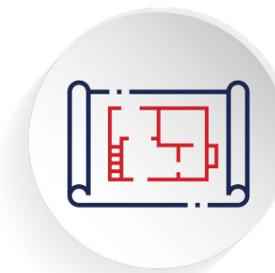
Durch die Kombination von Reporting, Analytics und Planning macht sich SAP SuccessFactors eine allgemeine Intelligence-Methodik zu eigen. Sie ermöglicht es den Kunden, auf sämtliche Daten zuzugreifen und die Analysefunktion direkt in ihre Geschäftsprozesse zu integrieren. Damit können sie Erkenntnisse umgehend in die Tat umsetzen.



Reporting



Analytics



Planning



Abschnitt B2: Reporting Optionen in SuccessFactors

SAP SuccessFactors



- List Views & Spotlight Views
- Klassisches Reporting, Tabellenkalkulation
- Dashboards
- Tiles & Dashboards
- Modulspezifische Berichte
- Ad-hoc Reporting
- Online Report Designer ORD/BIRT
- Kennzahlen und Benchmarks



Ursprünglich setzte SuccessFactors ähnliche Reporting-Schwerpunkte wie SAP. Beide verwendeten für den Zugriff auf funktionale Daten verschiedene Tools wie Online Report Designer, Listviews und Spotlight, klassisches Reporting, Tabellenkalkulationen sowie Tiles & Dashboards.

2017 stellte SAP SuccessFactors die neue Lösung Report Center vor, ein konsolidiertes Frontend für die verschiedenen Reporting Tools.

SAP SuccessFactors

Reporting

List Views & Spotlight Views

Klassisches Reporting, Tabellenkalkulation

Dashboards

Tiles & Dashboards

Modulspezifische Berichte

Ad-hoc Reporting

Online Report Designer ORD/BIRT

Kennzahlen und Vergleichswerte



SAP SuccessFactors

Reporting

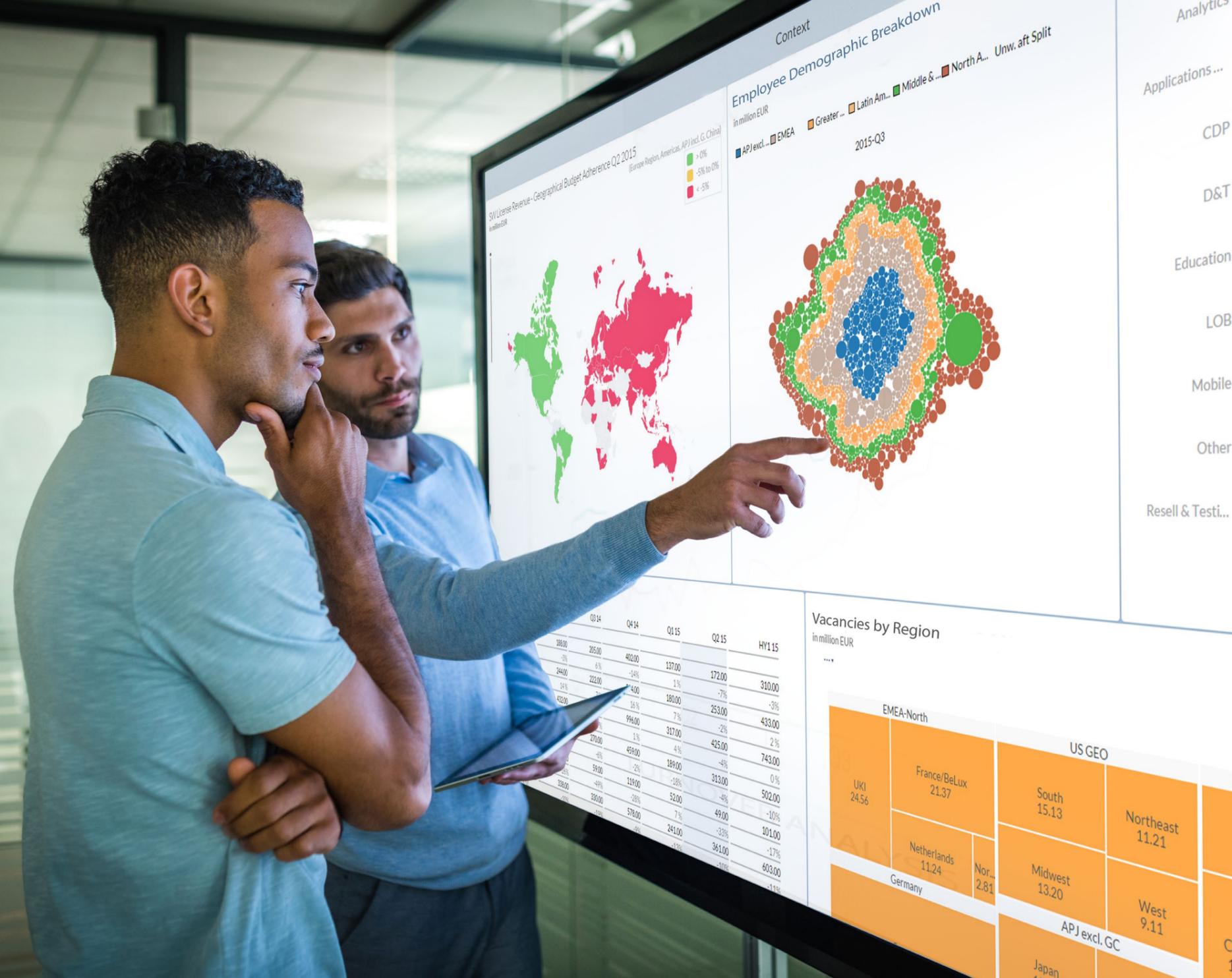
The Report Center

Im nachfolgenden Abschnitt werden die Vor- und Nachteile der SuccessFactors Reporting Lösungen beschrieben. Beachten Sie, dass diese Lösungen zwar im Frontend über das Report Center aufgerufen werden, im Hintergrund jedoch noch die eigentlichen Tools ausgeführt werden. Im Rahmen eines Unified Reporting Projekts wird SAP SuccessFactors sämtliche Tools im Hintergrund mittels SAP HANA in einer einheitlichen Benutzungsoberfläche konsolidieren.



a) Vor- und Nachteile der Reporting Optionen in SuccessFactors

Tools	Funktionen	Einschränkungen	Kenntnisstand/Benutzer
Ad hoc	<ul style="list-style-type: none"> Vordefinierte Standardinhalte Listen Einfache Datenextraktion Excel, CSV, PDF und PPT Echtzeitreporting Verfügbar für fast alle SuccessFactor-Module (siehe Einschränkungen) Modulübergreifendes Reporting Geeignet für Diagramme und Verknüpfungen 	<ul style="list-style-type: none"> Ausgeschlossene Module: <ul style="list-style-type: none"> Employee Central Recruitment Marketing Onboarding Learning Kein echtes datumsabhängiges Reporting Eignet sich nicht zur Extraktion großer Datenmengen 	<ul style="list-style-type: none"> Einfach Erstellung und Verwendung: alle
Dashboards	<ul style="list-style-type: none"> Startseite, interaktive Diagramm-Kacheln Online, interaktive Dashboards Verfolgung wesentlicher Prozesse Drilldown vom Diagramm zum Detail Bereitstellung auf mobilen Endgeräten Filter zur Laufzeit verfügbar Verfügbar für fast alle Module der Suite (siehe Einschränkungen) 	<ul style="list-style-type: none"> Ausgeschlossene Module: <ul style="list-style-type: none"> Recruitment Marketing Onboarding Learning Keine bereichsübergreifende Funktionalität Nur Browserausgabe Keine PDF- oder PPT-Ausgabe 	<ul style="list-style-type: none"> Einfach Design und Erstellung: HR-Analysten/HR IT Verwendung: HR/Manager/Führungskräfte



Tools	Funktionen	Einschränkungen	Kenntnisstand/Benutzer
<p>Online Report Designer (ORD)</p>	<ul style="list-style-type: none"> Vordefinierter Standardinhalt (> 75 Berichte und Dashboards) Mehrere Seiten/präsentationsreif Listreports, Grafiken und Diagramme Bilder Excel, CSV, PDF, PPT, DOC und E-Mail Erweiterte Funktionen: Spalten mit Berechnungsformeln, Datenaggregation, Pivot-Tabellen, Grafiken und Diagramme, Verknüpfungen Datenquellen Daten in Echtzeit aus den Talentmodulen von SAP SuccessFactors Kopiert Daten aus Employee Central in SAP HANA Workforce Analytics Datumsabhängiges Reporting und Tabellen Verknüpfungsmanagement in Employee Central 	<ul style="list-style-type: none"> Ausgeschlossene Module: <ul style="list-style-type: none"> Recruitment Marketing Onboarding/Offboarding Learning Eignet sich nicht zur Extraktion großer Datenmengen 	<ul style="list-style-type: none"> Mittel Design und Erstellung: HR-Analysten/HR IT Verwendung: HR/Manager/ Führungskräfte



b) Report Center

Das Report Center ist eine zentrale Lösung zur Ausführung und Verwaltung von Berichten und konsolidiert sämtliche Tools zur Berichterstellung (Tiles, Dashboards, Reporting-Tabellen und alle Canvas-Report) in einer neuen mit UI5 erstellten SAP Fiori Oberfläche. In SuccessFactors wurden daher sämtliche berichtsrelevanten Inhalte aus der Registerkarte für Workforce Analytics in das Report Center verschoben. Es gibt keine gesonderten untergeordneten Registerkarten für Reporting und Dashboards mehr, und die beiden Registerkarten für Workforce Planning und Headcount Planning sind in einer einzigen Registerkarte für Workforce Planning zusammengeführt. Kunden können das Report Center verwenden, nachdem es vom Upgrade Center aktiviert und mit den nötigen Zugriffsrechten versehen wurde.

Als nächsten Schritt sieht die Roadmap die Zusammenführung der Backend-Prozesse für das Report Center vor, wobei zunächst mittels SAP HANA die Datenebene vereinheitlicht wird. Künftig sollen Benutzer über eine einheitliche Benutzungsoberfläche Zugriff auf sämtliche Daten erhalten, sodass Daten aus praktisch allen SuccessFactors-Modulen, einschließlich Learning, in eine einzige Query einfließen können. Dieses Modell wird als Unified Reporting bezeichnet. Unterstützt wird die Unified Reporting Lösung von SAP Analytics Cloud. Die Kunden werden ihre Berichte weiterhin über das Report Center aufrufen und verwalten, allerdings wird dieses von der Unified Reporting Lösung gesteuert.

Es ist vorgesehen, dass sich die mit den bisherigen SuccessFactors Tools erstellten Berichte über das Report Center abrufen lassen. Zum Herbst 2018 hatten rund 2.000 Kunden das SuccessFactors Report Center aktiviert, das weiterhin als Frontend für SAP Analytics Cloud for HCM dienen wird.

c) Vor- und Nachteile des Report Centers

Lösung	Hauptfunktion	Aufruf über	Vorteile	Nachteile
Report Center	SuccessFactors Frontend für das Reporting.	SuccessFactors > Reporting <i>* Hinweis: ReportCenter wurde nicht aktiviert</i>	Ein einfacher, assistenten-gestützter Frontend Prozess zur Berichterstellung der im Hintergrund die bestehenden Lösungen nutzt. Sofort verfügbar, für Basis-funktionen wird keine zusätzliche Lizenz benötigt.	Bislang wurde nur das Frontend-Design vereinheitlicht. Im Hintergrund werden die Daten noch durch verschiedene Tools bereitgestellt.



d) Wann endet der Support für die älteren Reporting Tools von SuccessFactors?

Es gilt der folgende vorläufige Zeitplan zur Einstellung des Supports für die älteren SuccessFactors Lösungen:

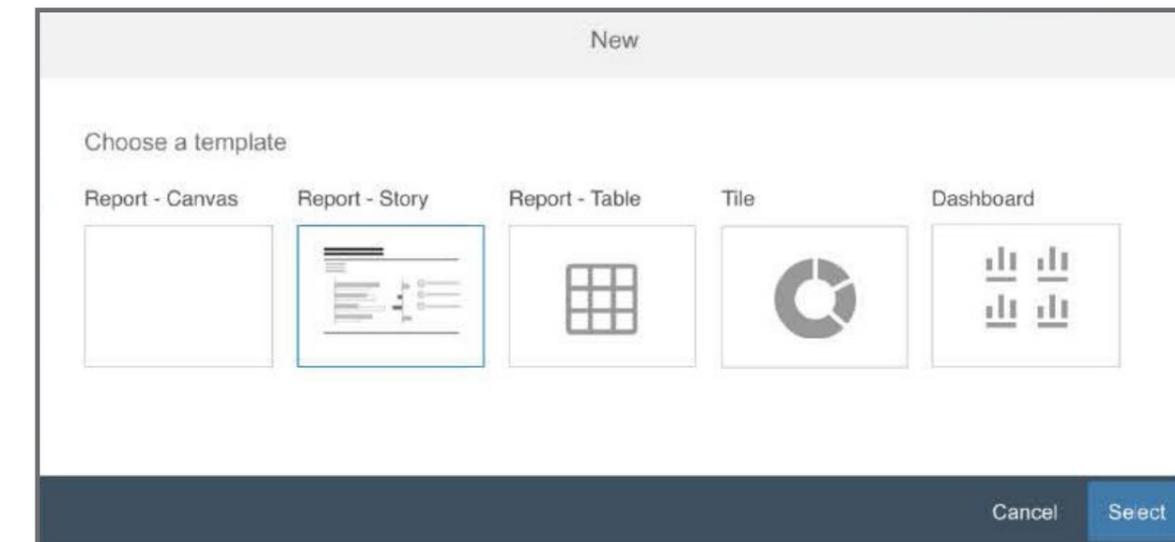
- Im 2. Halbjahr 2019 können, neben der allgemeinen Verfügbarkeit neuer Funktionen, mit den alten Tools erstellte Berichte noch bearbeitet werden. Neue Berichte sind nicht mehr möglich.
- Nach 12 Monaten können mit den alten Tools erstellte Berichte noch ausgeführt, jedoch nicht mehr bearbeitet werden. Neue Berichte sind nicht mehr möglich.
- Nach 24 Monaten soll der Support für die alten Tools vollständig eingestellt werden.

e) Empfehlung für das Reporting in SuccessFactors

Obwohl sich das Report Center noch in der Entwicklung befindet, sollten Kunden es sofort aktivieren und verwenden. Das Report Center ist sofort verfügbar, ohne dass für Basisfunktionen eine zusätzliche Lizenz benötigt wird. Ein einheitliches Frontend zur Berichterstellung nutzt im Hintergrund die bestehenden Lösungen.

Die Arbeiten konzentrieren sich zurzeit darauf, das Datenmodell zu vereinheitlichen und das Backend in die Lösung SAP Analytics Cloud zu integrieren. Diese ständige Weiterentwicklung entspricht sowohl den modernen Technologielösungen mit S/4HANA als auch den Best Practices zur Schaffung eines intelligenten Unternehmens.

Wenn Sie Fragen zum Reporting in SuccessFactors Employee Central Payroll haben, lesen Sie bitte den Abschnitt „HCM Reporting“ auf Seite 67.





Abschnitt B3: Analytics Optionen in SuccessFactors

SAP SuccessFactors

Analytics

Workforce Analytice (WFA)

a) Workforce Analytics

Workforce Analytics (WFA) ist eine speziell für das Personalwesen entwickelte Analyseanwendung. Sie verbindet Business Intelligence Funktionen mit vordefinierten Inhalten. Workforce Analytics (ursprünglich Infohrm) wurde vom australischen Workforce Analytics und Softwareanbieter Inform Business Impact entwickelt, einem 1982 gegründeten und 2010 von SuccessFactors erworbenen Unternehmen.

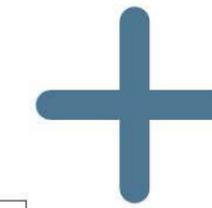
Der wesentliche Unterschied besteht darin, dass Workforce Analytics kein Reporting Tool ist, sondern ein Modul wie Learning oder Employee Central und daher implementiert und konfiguriert werden muss. Zudem müssen die entsprechenden Daten importiert werden. Im Kern umfasst WFA Kennzahlenpakete, die Kennzahlengruppen für verschiedene Funktionsbereiche aus HR und dem Talentmanagement umfassen, u. a. Employee Central, Recruiting, Learning und Vergütung.

Diese Kennzahlen werden auf den Kundenstamm von SAP SuccessFactors Workforce Analytics angewendet, sodass ein Vergleich unter ähnlichen Unternehmen (Gebiet, Standort oder Branche) möglich ist.

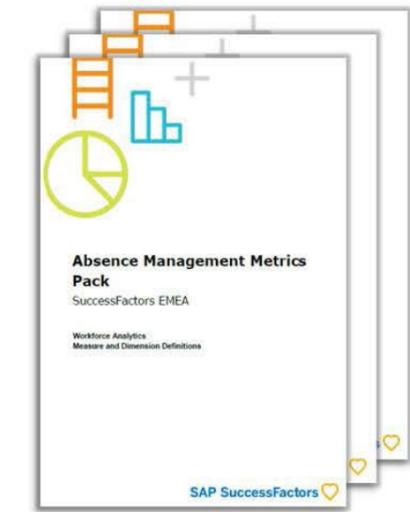
SAP SuccessFactors Workforce Analytics sammelt die Personaldaten aus den unterschiedlichsten Quellen (SAP, SuccessFactors und Systeme von Drittanbietern). Der Prozess von SAP SuccessFactors Workforce Analytics umfasst spezielle Extract-Transform-Load-Aufgaben (ETL-Aufgaben) und stellt somit sicher, dass alle Daten verknüpft werden und aussagekräftige Analysen ermöglichen.



Foundational Metric Packs
- Core Workforce and Mobility

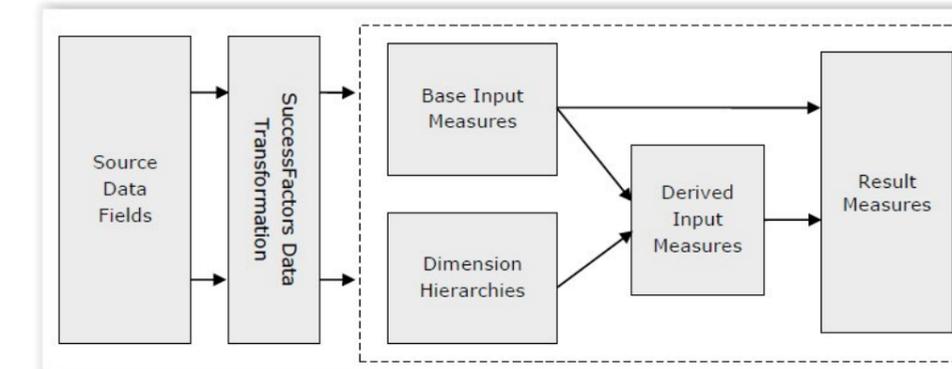


- Additional Metric Packs:**
- Absence Management
 - Career & Development Planning
 - Compensation Planning
 - Financial Management
 - Goals Management
 - Learning Management
 - Leave Accrual
 - Health and Safety (OH&S)
 - Performance Management
 - Recruitment / Staffing / RM
 - Payroll and Benefits
 - Succession Management
 - Survey
 - Fieldglass
 - ADP





In SAP SuccessFactors Workforce Analytics können Sie Felder oder Daten aus einem vorgegebenen Modell auswählen und analysieren (siehe nachfolgendes Beispiel). Die meiste Arbeit wird jedoch nicht auf Tabellen- oder Feldebene vorgenommen. Der Prozess wird weniger technisch, da die technischen Namen (HR) der Kennzahlen verwendet werden und das Filtern und Aufgliedern ("Slice & Dice Verfahren") der Daten nach Merkmal (oder Dimension) erfolgt.



© SAP

Für jeden Funktionsbereich in SAP SuccessFactors (oder einem beliebigen HR- oder Talentmanagement System von Drittanbietern) wählt dieses ausgefeilte Modell vorgegebene Quelldatenfelder aus einem System aus und wandelt sie unter Berücksichtigung von grundlegenden Eingabegrößen, Dimensionshierarchien und abgeleiteten Eingabewerten in aussagekräftige Ergebnisgrößen (Output) um. In der Regel handelt es sich dabei nicht um Bewegungsdaten. Vielmehr werden aggregierte oder zusammengefasste Daten in Kombination mit anderen Schlüsselvariablen dargestellt (siehe vorstehende Grafik von SAP). Beispielsweise könnten die Daten zu einer bestimmten Altersgruppe für jede Abteilung angezeigt und bei Bedarf bis auf Mitarbeiterebene heruntergebrochen werden.

Mit SAP SuccessFactors Workforce Analytics könnte anhand einer Trendkorrelationsanalyse festgestellt werden, ob ein Zusammenhang zwischen einem Segment von Mitarbeitern, die Überstunden leisten, und Mitarbeiterbindung besteht. In Workforce Analytics werden keine einzelnen Mitarbeiter, sondern immer Segmente analysiert. Allerdings können Mitarbeiterdetails angezeigt werden. Dabei geht es darum, systemische Probleme in einem Unternehmen zu ermitteln und erst dann auf die Detailebene zu gehen.

Im Juni 2018 wurde angekündigt, dass SAP SuccessFactors Workforce Analytics in die neue Unified Reporting Lösung integriert werden soll, die künftig von SAP Analytics Cloud unterstützt wird. Seit Q3 2017 enthält Workforce Analytics das Tool Investigate. Investigate eignet sich zum Durchsuchen von Daten, sodass sich Daten schnell und einfach analysieren lassen. Möglich wird dies durch eine stabile Suchfunktion sowie die Verwendung empfohlener Kennzahlen und Virtualisierungen aus der umfangreichen Kennzahlensammlung von SAP SuccessFactors Workforce Analytics. Aufgrund des Wechsels zu SAP Analytics Cloud sollen Daten aus Workforce Analytics künftig in der SAP Analytics Cloud-Landschaft verfügbar sein.



b) Vor- und Nachteile der SuccessFactors Analytics Lösungen

	Workforce Analytics
Voraussetzungen	<ul style="list-style-type: none"> Für die Plattform SAP SuccessFactors Workforce Analytics on HANA: EC und SAP SuccessFactors Talentmanagement
Implementation	<ul style="list-style-type: none"> Technischer-/Fachberater (Tech Service in SAP SuccessFactors oder partnergestützt)
Connector	<ul style="list-style-type: none"> SAP Analytics Cloud
Kennzahlen	<ul style="list-style-type: none"> Abhängig vom Kennzahlenpaket Anpassung in einem System möglich
Verfügbare Dimensionen	<ul style="list-style-type: none"> Gesteuert durch Kennzahlenpakete Datenbeschaffung je nach System anpassbar Administratorberechtigung zur Verwaltung der Dimensionsstruktur im Dimension Editor (abhängig von der Plattform SAP SuccessFactor Workforce Analytics)
Verfügbare Funktionen	<ul style="list-style-type: none"> Dashboard & Tiles Insights-Panel Investigate Kennzahlenseite Online Report Designer Workforce Planner

c) Empfehlung für die SuccessFactors Analytics Lösungen

Nutzen Sie alle Berichte, die Sie bereits erfolgreich über Workforce Analytics eingesetzt haben, und arbeiten Sie an Ihrem Ziel, sie als Teil Ihrer intelligenten Unternehmensstrategie in die SAP Analytics Cloud zu integrieren.



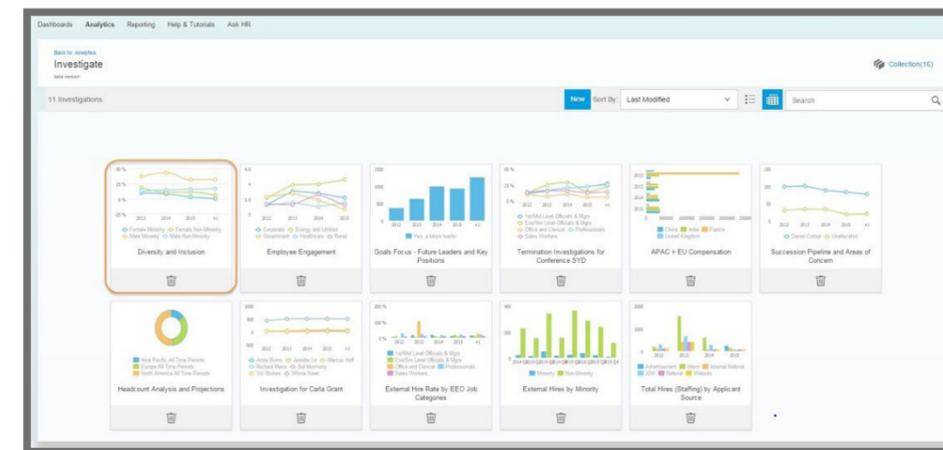
Abschnitt B4: Planning Optionen in SuccessFactors

SAP SuccessFactors Workforce Planning

Beim Reporting geht es um die Darstellung der aktuellen Unternehmenssituation. Durch Analysen bereitet sich ein Unternehmen auf Entwicklungen in der nahen Zukunft vor. Die Planung dagegen legt den Schwerpunkt auf die langfristige Wettbewerbsfähigkeit. Bei der Planung verwenden Sie die Daten und Analysen aus Workforce Analytics, um künftige Szenarien vorherzusagen und zu modellieren.

a) Workforce Planning

Planning oder Workforce (in SuccessFactors als Workforce Planning bezeichnet) ist ein systematischer Prozess, der die geschäftlichen und personellen Anforderungen von Unternehmen berücksichtigt, damit die richtigen Mitarbeiter mit den richtigen Fähigkeiten zum richtigen Zeitpunkt bei vertretbaren Kosten die anfallenden Aufgaben effizient und erfolgreich ausführen. Workforce Planning gliedert sich in die beiden Hauptkomponenten strategische und operative Personaleinsatzplanung. Die strategische Planung ist langfristig ausgelegt und ermittelt vorausschauend wichtige Rollen, die das Unternehmen künftig benötigen wird. Die operative Planung konzentriert sich auf den kurzfristigen Personalbedarf des Unternehmens, vergleicht diesen mit dem aktuellen Talentangebot und bestimmt den zusätzlichen Ressourcenbedarf.

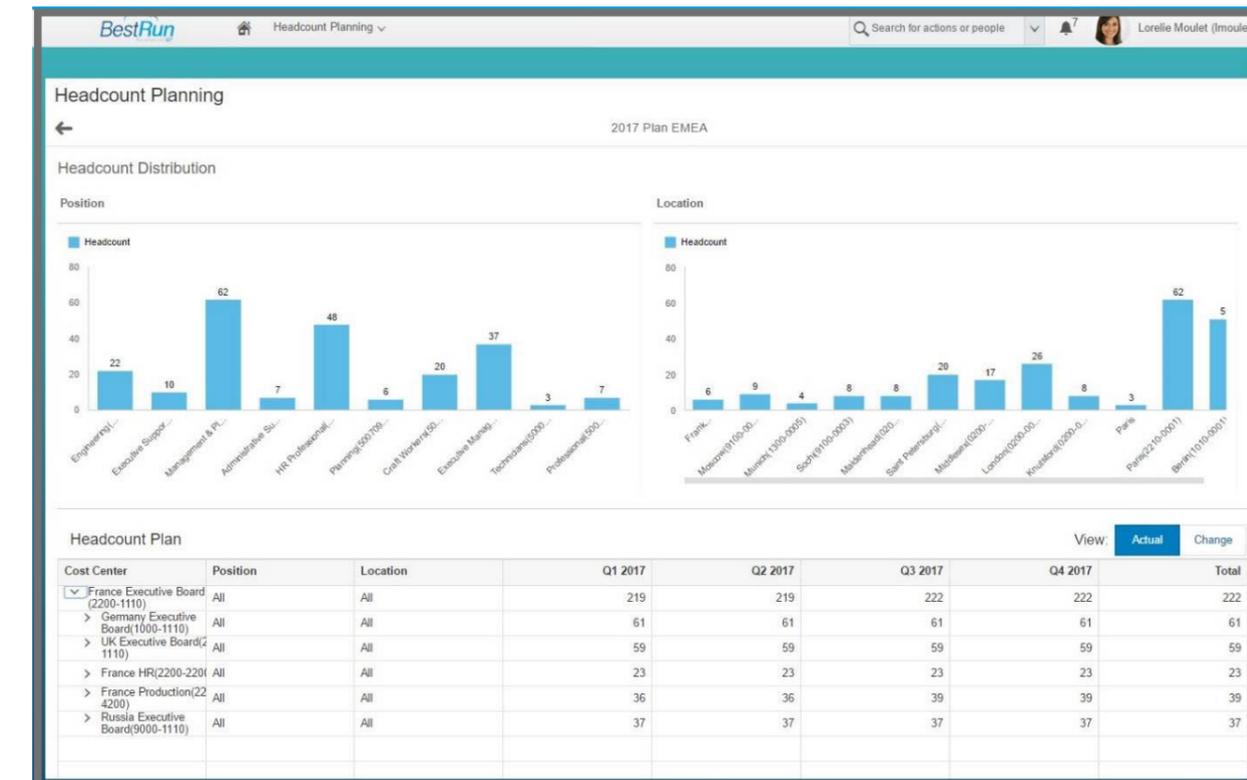


© SAP



Strategisches Workforce Planning und operatives Headcount Planning

Durch strategische Planung können Sie Strategien entwickeln, die sicherstellen, dass Sie über Jahre hinweg die richtigen Talente einstellen und an das Unternehmen binden. Mit dem operativen Headcount Planning können Sie Ihren Personalbedarf bei veränderten Anforderungen planen – nicht mehr wie bisher einmal jährlich, sondern laufend. Wenn Sie Workforce Planning bereits einsetzen, sollten Sie die Daten künftig in SAP Analytics Cloud integrieren. Da nur noch wenige Kunden mit den Planning Tools arbeiten, wird an dieser Stelle nicht auf die Vor- und Nachteile eingegangen und nur eine offensichtliche Best-Practice Empfehlung ausgesprochen: Sie müssen Ihr Unternehmen heute führen, für morgen planen und – ganz wichtig – auf übermorgen vorbereitet sein. Zu diesem Zweck sind Lösungen für das Planning unverzichtbar.

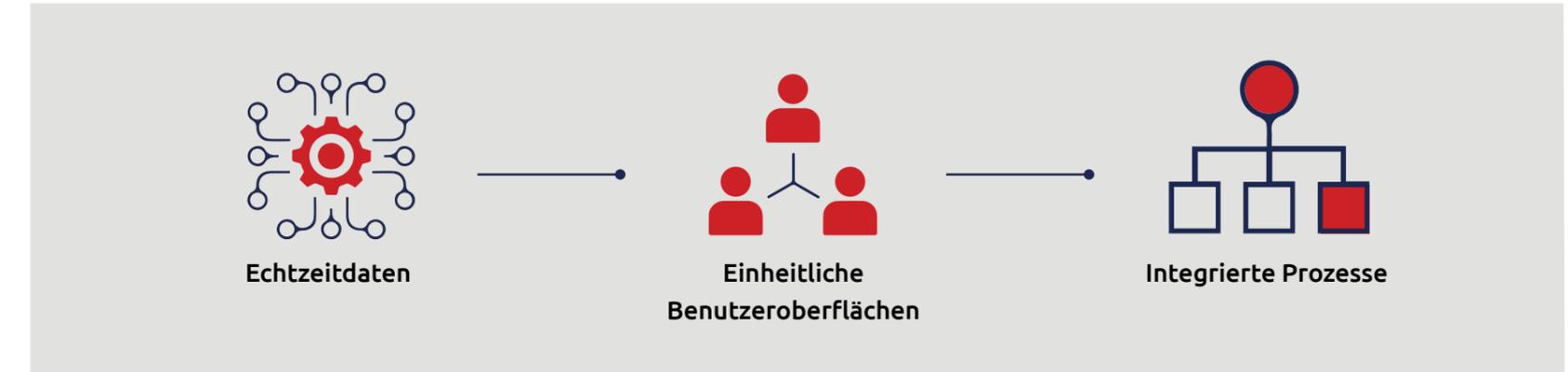




C: SAP SuccessFactors Intelligence

Im Sommer 2018 verkündete SAP SuccessFactors, das Unternehmen arbeite daran, in seiner künftigen Landschaft eine reibungslose Ausführung von Reporting und Analytics zu ermöglichen. Das neueste SAP-Thema lautet INTELLIGENCE (intelligentes Unternehmen, intelligentes HCM, intelligente Suite usw.).

Die intelligente Suite basiert auf SAP HANA und unterstützt drei wesentliche Aspekte:



Ziel ist es, fehlende Verbindungen zwischen unterschiedlichen Modulen oder zwischen Systemen zu eliminieren. Das neue Modell beruht auf einem einzigen System mit einer Reporting und Analytics Ebene, das eine von SAP Analytics Cloud unterstützte Unified Reporting Lösung nutzt, wie auf Seite 61 ausgeführt.

Angaben von SAP zufolge bietet SAP Analytics Cloud eine einheitliche Benutzeroberfläche für die Entscheidungsfindung, auf der Sie Informationen zentral suchen, visualisieren, planen und vorhersagen können. Damit erhalten sowohl Mitarbeiter mit Kundenkontakt als auch Führungskräfte neue Erkenntnisse und können entsprechend handeln.

Das Ergebnis:

- 1) Eine einheitliche Reporting Lösung
- 2) Kennzahlen aus Workforce Analytics in Kombination mit Unternehmensdaten
- 3) Integrierte Unternehmenseinblicke und Vorhersagen



Traditionelle Reporting und Analytics Lösungen unterscheiden sich von Intelligence vor allem dadurch, dass in intelligenten Lösungen nicht einfach Berichte ausgeführt und im Dashboard angezeigt werden, damit der Benutzer sie analysieren und seine eigenen Schlüsse ziehen kann.

Im Intelligence-Modell sind Berichte keine Ausgabeart mehr, die auf abgerufenen Daten beruht. Der Zweck von Berichten besteht vielmehr darin, statt bloßer Daten und Ausgaben wichtige Einblicke und Erkenntnisse zu liefern. Diese ständige Weiterentwicklung entspricht sowohl den modernen Technologielösungen mit S/4HANA als auch den Best Practices zur Schaffung eines intelligenten Unternehmens.



Vor Intelligence:

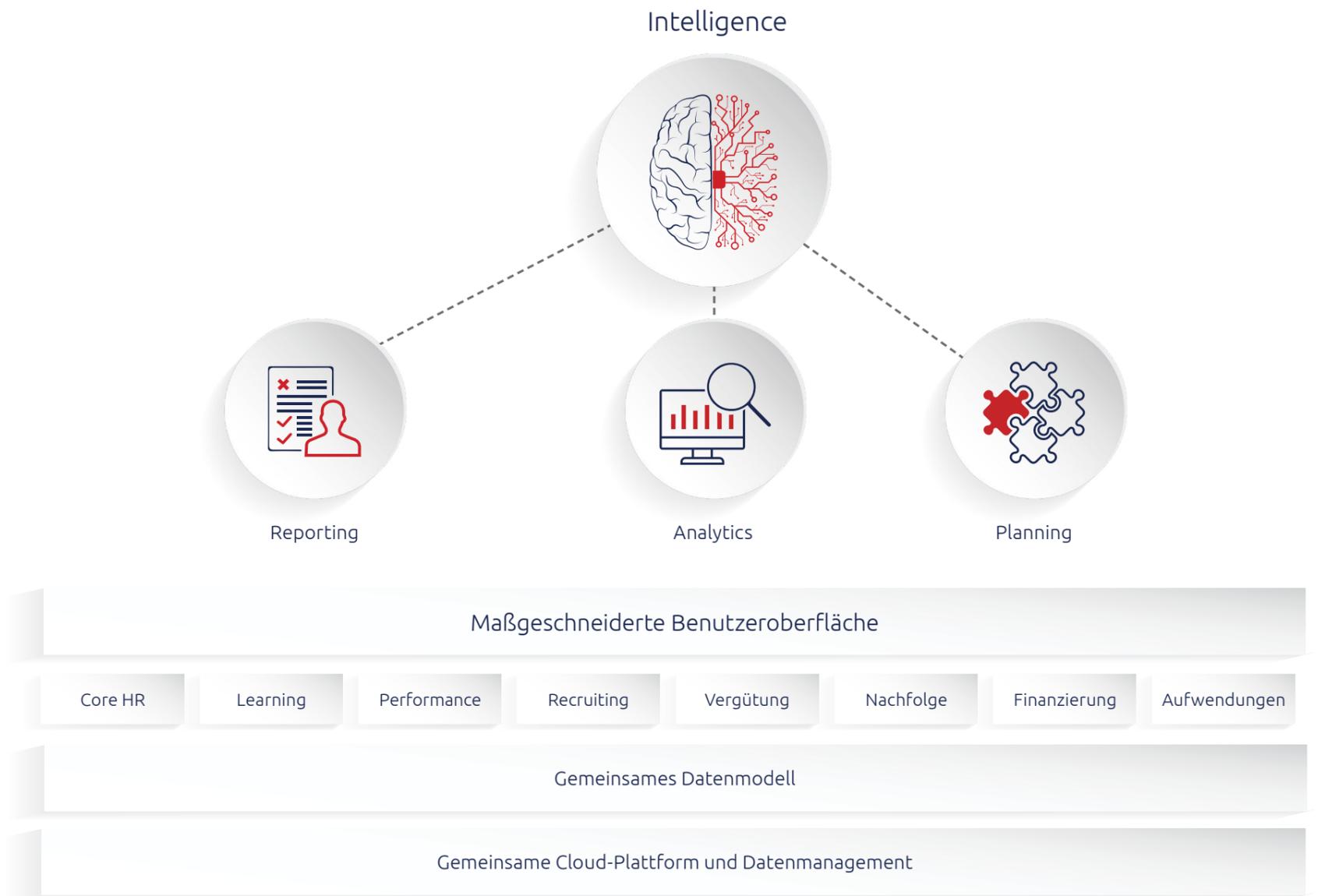
Im Dashboard wurde ein Chart zum Personalbestand angezeigt, und der Benutzer konnte Detaildaten anzeigen, um z. B. Muster zu erkennen oder Ausreißer zu ermitteln.



Nach Intelligence:

Im Dashboard werden Erkenntnisse zu geschäftlichen Überlegungen angezeigt. Der Benutzer kann sofort reagieren.

Intelligence beeinflusst das gesamte Unternehmen und setzt auf unterschiedlichsten Systemen oder Technologien auf. Aus allen Funktionsbereichen fließen Informationen zusammen, die das Unternehmen „intelligent“ machen. Sämtliche Daten kommen unabhängig von ihrem Schwerpunkt (Reporting, Analytics oder Planning) im übergeordneten Intelligence-Modell zur Anwendung. People Analytics wird nicht nur zur Komplettlösung für Business Intelligence und Organisationsplanung, sondern zudem durch die leistungsstarke Predictive Analytics und Machine Learning Technologie aus SAP Analytics Cloud ergänzt.





Abschnitt C1: SAP SuccessFactors People Analytics in SAP Analytics Cloud

Aus dem SAP News Center vom 31. Oktober 2018: „Seit die Berichterstellung, Analyse und Planung im Personalwesen automatisiert erfolgt, sind HR-Abteilungen gezwungen, mehrere Systeme für die benötigten Funktionen anzuschaffen und zu implementieren: ein Reporting Tool für Bewegungsdaten, eine eigenständige Analyseanwendung für beschreibende Kennzahlen und ein Business Intelligence Paket für moderne Analysen mit maschinellem Lernen. Dies kann jedoch zu einer unübersichtlichen Mischung komplexer Tools führen, die keine aussagekräftigen oder vertrauenswürdigen Daten oder Analysen liefern. SAP SuccessFactors verfolgt einen anderen Ansatz.“

SAP SuccessFactors People Analytics bietet Business Intelligence-, Planungs- und Prognosefunktionen in einem Produkt. Dazu gehören „Smart Discovery“ zur Erkennung verborgener Muster durch maschinelles Lernen, die Kombination von Daten aus mehreren Quellen, Möglichkeiten zur Zusammenarbeit und zur Besprechung von Planungsfragen im Team, anschauliche Visualisierungen und die Möglichkeit, durch interaktive Spracherkennung Fragen zu den Daten zu stellen.

SAP SuccessFactors möchte Sie sowie Manager und Führungskräfte dabei unterstützen, fundiertere Personal- und Unternehmensentscheidungen zu treffen. Damit Sie Analysedaten schnell und einfach auswerten und austauschen können, haben wir leistungsstarke neue Funktionen entwickelt, die von SAP Analytics Cloud unterstützt werden und in unsere HCM-Suite integriert sind. Zudem stellen wir erweiterte Optionen für Analyse- und Planungsfunktionen zur Verfügung, die mit den wahrgenommenen Einschränkungen traditioneller Systeme brechen.“





© SAP

Die Dashboard-Ansicht für People Analytics in SAP Analytics Cloud zeigt und listet nicht einfach eine Reihe von Berichten auf, sondern präsentiert dem Benutzer ausgewertete Analysedaten. Eine Option für Einstellungen am rechten Bildrand bietet dem Analysierenden die Möglichkeit, die Anzeige mittels einfachem Auswahlfilter im Hauptbild anzupassen. Beispielsweise kann er die anzuzeigenden Diagramme auswählen, eine Pivot-Tabelle in ein Kreisdiagramm umwandeln, die Skalierung ändern, in einem Diagramm z. B. nur die fünf wichtigsten Werte wiedergeben lassen usw. Das Erscheinungsbild erinnert an herkömmliche Dashboards oder gar an Report Center Berichte, der Unterschied liegt jedoch beim Fokus auf Intelligence.

a) Ab wann ist SAP SuccessFactors People Analytics in SAP Analytics Cloud verfügbar?

Seit Herbst 2018 wird SAP Analytics Cloud (Beta Version) von einigen Kunden mit einem begrenzten Testdaten- und Funktionsumfang getestet. SAP kündigte an, im ersten Halbjahr 2019 einem größeren Beta-Kundenkreis (manuelle Anmeldung) diese zur Verfügung stellen zu wollen. Den genauen Zeitplan entnehmen Sie bitte den SAP SuccessFactors Roadmaps, die zum Download auf deren Webseite bereitstehen. Die allgemeine Verfügbarkeit von SAP Analytics Cloud mit uneingeschränktem Datenumfang ist laut Plan für das zweite Halbjahr 2019 vorgesehen (einschließlich SuccessFactors Learning, Freigabe von Pixel Perfect und mobilen Funktionen). Ein Produkt für alle Benutzer und alle Analysen. Eine Lösung für jeden Benutzer und jede Frage zu jeder Zeit.



D: HCM Reporting

Mit der Einführung von SAP Analytics Cloud haben die HCM Kunden endlich eine zentrale Anlaufstelle für das Reporting. Trotz aller bisher genannten Lösungen für Reporting, Analytics, Planning und Intelligence gestaltet sich der Kundenzugriff auf Abrechnungsdaten aus SAP Payroll, SAP SuccessFactors Employee Central Payroll oder SAP SuccessFactors Managed Payroll nach wie vor oft schwierig.

Die Erstellung detaillierter Berichte über das operative Geschäft zu Abrechnungs- und Zeitdaten ist für SAP HCM Kunden seit langem ein wunder Punkt. Anders als andere HCM Systemdaten werden die Abrechnungs- und Zeitdaten in komplexen Strukturen (Clustern) gespeichert, die sich nicht so einfach auswerten lassen wie Daten aus grundlegenden Tabellen. Für den Zugriff auf diese Daten sind spezielle Kenntnisse und Hilfsmittel erforderlich.

Einerseits ist allgemein bekannt, dass das Reporting keine einfache Aufgabe ist. Zudem kann es mühsam sein, in SAP mit Hilfsmitteln wie dem Lohnarten-Reporter Bewegungsdaten aufzurufen. Andererseits bietet Workforce Analytics nach der Implementierung in begrenztem Maße zusammengefasste Daten zu Abrechnungsanalysen, indem Daten aus Abrechnungsergebnissen herangezogen werden. Im Bereich der Abrechnungs- und Zeitauswertung ist daher eine Lösung von Drittanbietern – wie Query Manager – die Zugriff auf sämtliche SAP HCM Daten ermöglicht, die beste Wahl. Beispielsweise kann Query Manager aus den folgenden Quellen Abrechnungsdaten abrufen:

▪ Pfändungen

▪ Abrechnungsergebnisse

▪ Abrechnungsergebnisse (Declustered)

▪ Abrechnungsbuchungen ins FI

▪ Abwesenheiten

▪ Abgrenzung zum Monatsende

▪ Zahlungsrückstände/Verzug

▪ Steuerdaten

▪ Kostenverteilung

▪ Nicht getätigte Abzüge

▪ Kostenverteilung

▪ Kundenspezifische Änderungen

▪ Rückrechnungsergebnisse

▪ Customizing

▪ Arbeitszeitblätter (CATS)

▪ Abwesenheitsanträge und Kontingentdaten

▪ Finanzbuchungsdaten

▪ Zeiterfassungsdaten im externen System



Abschnitt D1: Best Practices für das HCM Reporting

Query Manager von EPI-USE Labs ist die einzige SAP-zertifizierte Lösung für HCM Auswertungen, die in Echtzeit im SAP System ausgeführt wird. Mit Query Manager steht Ihnen eine einfache und leistungsstarke Lösung für den Zugriff auf sämtliche Daten aus SAP, SuccessFactors oder einem externen System zur Verfügung. Dank SAP Fiori ist Query Manager internetfähig und für mobile Endgeräte und Tablets geeignet. Query Manager ist mit Microsoft Excel kompatibel und kann außerdem zur Extraktion von SAP-Daten und zum Import dieser Daten in externe Systeme wie SAP Analytics Cloud verwendet werden.

Personnel Number	Employee name	Name of EE subgroup	Personnel Area Text	Manager name (QM)	Gross Amount
00000075	Mr Brad Singleton	U3 - Standard salary	US03 - US Product B	Ms Keith Lucasagne	3250.00 USD
00000076	Ms Kelly Murphy	U3 - Standard salary	US01 - United States Headquarter	Ms Jessica Steurer	1636.36 USD
00000077	Ms Jessica Steurer	U4 - Salaried employees	US01 - United States Headquarter	Mr Amy Nünemacher	3977.27 USD
00000078	Mr Jimmy Vasser	U1 - Hourly rate/wage	US01 - United States Headquarter	Mr Clint Harper	730.50 USD
00000079	Mr Takuma Sato	U1 - Hourly rate/wage	US01 - United States Headquarter	Mr Clint Harper	691.88 USD
00000080	Miss Oriana Tampira	U3 - Standard salary	US01 - United States Headquarter	Mr Tom Diehl	1742.43 USD
00000081	Ms Crystal Harlu	U3 - Standard salary	US01 - United States Headquarter	Mr Bruce Barron	1780.30 USD
00000082	Mr Scott Dixon	U1 - Hourly rate/wage	US01 - United States Headquarter	Mr Clint Harper	730.50 USD
00000083	Mr Greg Schmidt	U4 - Salaried employees	US01 - United States Headquarter	Mr Amy Nünemacher	3522.73 USD
00000084	Ms Tiffany Ranvier	U3 - Standard salary	US01 - United States Headquarter	Ms Ashley Bellard	1496.21 USD
00000085	Miss Melissa Conroy	U3 - Standard salary	US02 - US Product A	Ms Heather Traxler	2159.09 USD
00000086	Mr Jamie Terry	U3 - Standard salary	US03 - United States Headquarter	Miss Andra Ponson	2234.85 USD
00000087	Miss Lisa Nemeroff	U3 - Standard salary	US03 - US Product B	Ms Heather Traxler	2402.12 USD
00000088	Ms Nicole Bourgeois	U3 - Standard salary	US01 - United States Headquarter	Mr Clint Harper	1856.06 USD
00000089	Mr Zack Schurich	U3 - Standard salary	US01 - United States Headquarter	Mr Tom Diehl	3333.34 USD
00000090	Mr Jeff Schumacher	U2 - Hourly rate/wage	US01 - United States Headquarter	Mr Zack Schurich	1593.75 USD
00000091	Ms Brooke Graspege	U3 - Standard salary	US01 - United States Headquarter	Miss Andra Ponson	1742.43 USD
00000092	Miss Joanna Walker	U3 - Standard salary	US01 - United States Headquarter	Mr Zack Schurich	1306.82 USD
00000093	Mr Tom Diehl	U4 - Salaried employees	US01 - United States Headquarter	Mr Amy Nünemacher	4166.66 USD
00000094	Miss Shaantel Meche	U3 - Standard salary	US02 - US Product A	Ms Heather Traxler	2348.48 USD
00000095	Ms Tiffany Yalonski	U3 - Standard salary	US02 - US Product A	Miss Andra Ponson	1742.43 USD
00000096	Ms Laura Lee Poirier	U2 - Hourly rate/wage	US01 - United States Headquarter	Mr Zack Schurich	1317.58 USD
00000097	Miss Kristin Selle	U3 - Standard salary	US03 - US Product B	Ms Heather Traxler	2083.34 USD
00000098	Mr Brock Yates	U2 - Hourly rate/wage	US01 - United States Headquarter	Mr Zack Schurich	1330.87 USD
00000099	Miss Jessica Holliday	U3 - Standard salary	US01 - United States Headquarter	Miss Andra Ponson	1780.30 USD
00000100	Ms Rebecca Houck	U2 - Hourly rate/wage	US01 - United States Headquarter	Mr Zack Schurich	4825.00 USD
00000101	Miss Aimee Plaisance	U3 - Standard salary	US03 - US Product B	Miss Andra Ponson	1837.12 USD

In Query Manager verfügbare Beispielberichte sind auf der nächsten Seite aufgeführt. Ganz gleich, wo die Daten gespeichert sind (On-Premise, SuccessFactors Employee Central, S/4HANA Sidecar oder SAP SuccessFactors Managed Payroll), für den Zugriff darauf benötigen Sie eine Reporting Lösung. Query Manager wird als SAP-zertifizierte Lösung (Powered by SAP NetWeaver) weltweit von Hunderten von Kunden für das SAP HCM On Premise und Payroll Reporting eingesetzt.



E: Hybrid Reporting (Kombination aus SAP HCM und SuccessFactors)

Auch beim Wechsel in die Cloud möchten Kunden für ihre Berichte sowohl Daten aus ihrer SAP SuccessFactors Lösung als auch Daten aus ihrem On-Premise SAP System abrufen. Mit Query Manager ist dies möglich. In den kommenden Jahren wird für die rund 13.000 SAP HCM Kunden das hybride Modell besonders attraktiv sein.

Bei einem Hybrid Reporting-Modell können beide Systeme – ein On-Premise SAP System und SAP SuccessFactors – verwendet werden. Beispielsweise könnten Sie Ihre Personal- und Abrechnungsdaten in SAP HCM On-Premise und Ihre Bewerberdaten in SuccessFactors verwalten. Oder Sie könnten im Modul Recruiting einen Bericht erstellen, der Daten zu Mitarbeitern, ihre Gehalts- oder Zeitdaten sowie alle Planstellen, auf die sie sich beworben haben, enthält.

Ebenfalls denkbar wäre ein "Side-by-Side-Szenario", in dem Sie ein SAP System und SAP SuccessFactors für unterschiedliche Mitarbeitergruppen parallel ausführen. In einem solchen Szenario müssen zur Erstellung von Unternehmensberichten, Berichte zum Personalbestand usw. Daten aus beiden Systemen abgerufen werden.



F: Hybrid Analytics

Im Kontext von SAP SuccessFactors bezeichnet „Hybrid“ außerdem die Kombination von SAP Analytics Cloud und SAP BusinessObjects Enterprise zu einer einzigen Lösung, welche die Vorteile beider Plattformen vereint und eine schnelle Umsetzung innovativer Cloud-Entwicklungen ermöglicht.

Die Produktstrategie von SAP Analytics umfasst SAP Analytics Hub, das für SAP Analytics Cloud entwickelt wurde und einen Online-Katalog mit dem gesamten Analysebestand bereitstellt. Damit können Sie sämtliche Analysedaten aus allen On-Premise und Cloud-Systemen (SAP- und Fremdsysteme) zusammenführen.



Abschnitt F1: Best Practices für Hybrid Reporting

Bis SAP Analytics Cloud auf dem Markt eingeführt wird und den Zugriff auf On-Premise und SuccessFactors Daten ermöglicht, können Sie diese Geschäftsanforderung mit Query Manager von EPI-USE Labs meistern.

Mit Query Manager von EPI-USE Labs können Sie Daten aus einem On-Premise SAP System und Daten aus SAP SuccessFactors in einem einzigen Bericht zusammenführen. Query Manager gewährt Zugriff auf unzählige Datenquellen, sodass Sie unabhängig von Ihrer Systemlandschaft aussagekräftige Berichte erstellen können. Query Manager ist mit SAP SuccessFactors für On-Premise und mit SAP SuccessFactors Hybrid Reporting kompatibel.

Darüber hinaus können Sie eigene Datenquellen aus SAP/Non-SAP Systemen hinzufügen, anhand der Daten Berechnungen vornehmen, mit SAP Fiori Diagramme und mit Document Builder visuell ansprechenden Dokumente erstellen sowie Berichte automatisch einplanen und verteilen.

Report Title: Comparison of SF EC data and On-Premise
Run Date: 12/20/2018
Number of Records: 50

no mismatches
 one mismatch
 more than one mismatch

Mismatches	Personnel Number	Last Name (SAP)	Last Name (SF)	First Name (SAP)	First Name (SF)	DOB (SAP)	DOB (SF)	Address (SAP)	Address (SF)	City (SAP)	City (SF)	State/Region (SAP)	State (SF)	Zip (SAP)	Zip (SF)	User ID (SAP)	Employee Id
●	00000001	Bates		Mark		06/23/1967		123 Peachtree Street		Atlanta		Georgia		30336			MBATES
●	00000002	Husky		William		05/25/1968		576 East 6th Street		Atlanta		Georgia		30336			WHUSKY
●	00000003	Adamson		Trinka		04/15/1958		456 Peachtree Blvd		Atlanta		Georgia		30336			TADAMSON
●	00000004	Rattray		Tamara		12/01/1970		1547 Piedmont Ave		Atlanta		Georgia		30336			TRATTRAY
●	00000005	Newfield		Michelle		08/31/1969		7896A Peachtree Ave		Atlanta		Georgia		30336			MNEWFIELD
●	00000008	Nunemacher		Amy		06/23/1967		1245 Rockcrest Way		Atlanta		Georgia		30336			LSMALL
●	00000019	Bellard	Lau	Ashley	Ann	02/25/1963	12/18/1977	1548 Colebrook Road	30 Lancaster Place	Atlanta	Wilmington	Georgia	Delaware	30336	19709	82092	82092
●	00000050	Johnson	Johnson	Sam	Sam	05/25/1963	05/23/1963	2345 Carlisle Road	2345 Carlisle Road	Atlanta	Atlanta	Georgia		30336	30336	110000	810000
●	00000089	Scheurich		Zack		05/05/1975		3245 Kenilworth Ave		Atlanta		Georgia		30336			AVOLSCHENK
●	0000100	Houck		Rebecca		09/06/1970		951 Undercliff Road		Atlanta		Georgia		30336			TESTAP2
●	00000200	Rogers		Aaron		05/25/1968		576 East 6th Street		Atlanta		Georgia		30336			TESTTK1
●	00000201	Brown		Henry		05/25/1968		576 East 6th Street		Atlanta		Georgia		30336			TESTTK1
●	00000205	Husky		William		05/25/1968		576 East 6th Street		Atlanta		Georgia		30336			TESTTK1
●	00000206	Payton		Walter		02/19/1976		576 East 6th Street		Atlanta		Georgia		30336			TESTTK1
■	00009000	Kincaid	Kincaid	Jack	Jack	07/06/1953	07/06/1953	4125 North Front Street	4125 North Front Street	Harrisburg	Harrisburg	Pennsylvania	Pennsylvania	17110	17110	100083	100083
▲	00009001	Holliston	Holliston	Kay	Kay	02/13/1954	02/13/1954	120 Castle Drive	120 Castle Drive	Pittsburg	North Wales	Pennsylvania	Pennsylvania	19454	19454	100095	100095
■	00009002	Pawlucky	Pawlucky	Joanne	Joanne	04/03/1956	04/03/1956	384 W. Lancaster Ave.	384 W. Lancaster Ave.	Wayne	Wayne	Pennsylvania	Pennsylvania	19087	19087	100152	100152
●	00009003	Dixons	Dixons	Carl	Carl	01/30/1991	01/30/1991		131-A Second Street		Sacramento	California		95819		80300	80300
▲	00009004	Muller	Muller	William	William	03/15/1989	03/15/1989	124 Edmunds Street	124 Edmunds Street	Havertown	Havertown	Pennsylvania	Pennsylvania	19073	19083	82096	82096
■	00009005	Shervin	Shervin	Ben	Ben	11/16/1978	11/16/1978	3366 Waterview	3366 Waterview	Buffalo	Buffalo	New York	New York	14205	14205	802983	802983
■	00009006	Hall	Hall	Alex	Alex	05/10/1965	05/10/1965	114 Angel St	114 Angel St	New Brunswick	New Brunswick	New Jersey	New Jersey	08906	08906	108739	108739
▲	00009007	Drake	Drake	Audrey	Audrey	08/11/1955	08/11/1955	97 Main Street	55 Brown Street	North Sydney	North Sydney	New South Wales	New South Wales	2055	2055	106001	106001
▲	00009008	Catarino	Catarino	Andre	Andre	07/28/1961	07/28/1961	Rua Monte Serrat	Rua Monte Serrat	São Paulo	São Paulo	São Paulo	São Paulo	047940000	033312-000	104034	104034
■	00009009	Ruiz	Ruiz	Amelia	Amelia	01/07/1970	01/07/1970	1121 Coventry Avenue	1121 Coventry Avenue	Cheltenham	Cheltenham	Pennsylvania	Pennsylvania	19012	19012	108713	108713
■	00009010	Neil	Neil	Brett	Brett	01/07/1970	01/07/1970	1121 Coventry Avenue	1121 Coventry Avenue	Cheltenham	Cheltenham	Pennsylvania	Pennsylvania	19012	19012	108722	108722



QUERY MANAGER: UMFASSENDES HCM REPORTING

Sie stehen täglich vor der Herausforderung, exakte und aussagekräftige Informationen in Echtzeit aus allen Ihren SAP HCM- und Abrechnungsdaten zu generieren?

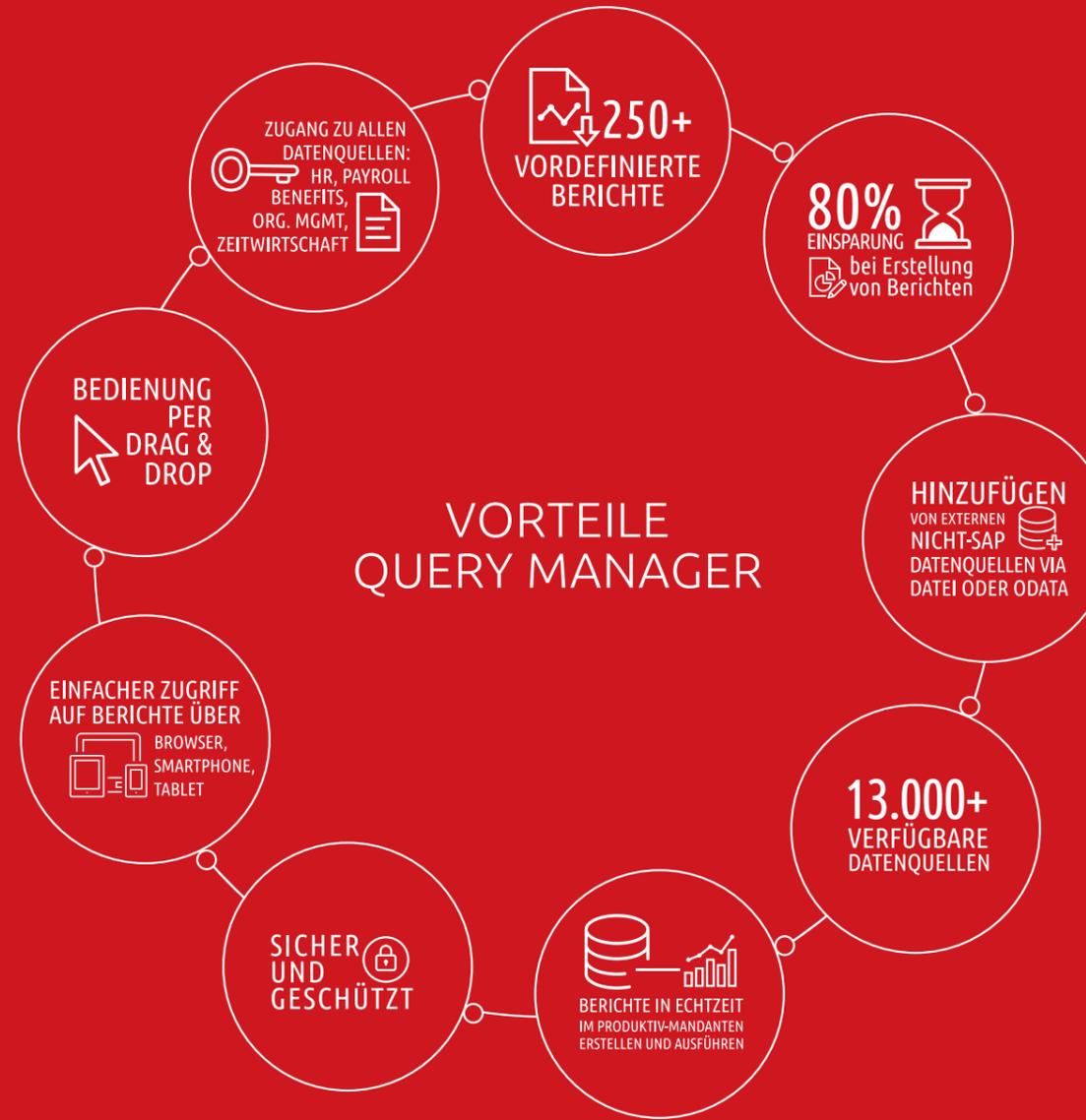
Query Manager ist eine leistungsstarke, flexible und einfache Reporting Lösung, die Ihre Anforderungen erfüllt.

Mit Query Manager können Sie:

- auf alle Ihre Daten aus einer einzigen Lösung in SAP zugreifen
- Ihre eigenen, professionellen Berichte und Dokumente erstellen, ohne auf technische Ressourcen angewiesen zu sein
- Ihr HCM Reporting und Ihre Geschäftsprozesse optimieren



VORTEILE QUERY MANAGER



Kundenstimmen

„Modulübergreifende Auswertungen lassen sich ohne IT-Unterstützung umsetzen und ermöglichen per Knopfdruck schnelle und aussagekräftige Berichte.“

Simon Wied, Head of HR Systems & Dig. Transformation, Drees & Sommer

„Ich schätze sehr die schnelle, professionelle und unkomplizierte Hilfe durch die EPI-USE Labs Berater. Egal welche Anforderung wir haben, Query Manager hat immer eine Lösung parat.“

Johannes Zink, HR-Service Center, MVV Energie AG

„Query Manager bietet uns, im Gegensatz zum SAP Standard, ein Vielfaches an flexiblen Reporting-möglichkeiten.“

Sebastian Fahrenbruch, SAP HCM-Support, Corporate Center, JENOPTIK AG

„Mit Query Manager haben wir die perfekte, vollständig integrierte Lösung für unser SAP HCM Reporting, die uns eine direkte Verknüpfung von verteilten Daten innerhalb des HCM Systems ermöglicht.“

Fritz Trischak, Head of Organization & Workforce Mgmt, RHI Magnesita

„Der Query Manager sollte meiner Meinung nach ganz grundsätzlich zur Standard-Ausrüstung des SAP HR gehören.“

Anton Mayr, Leiter Payroll, Flughafen Zürich AG



EPI-USE Labs GmbH | Altrottstr. 31 | 69190 Walldorf | Germany
vertrieb@epiuselabs.com | www.epiuselabs.com | T +49 6227 6 98 98 0

Der Inhalt dieser Broschüre gilt ab dem Veröffentlichungsdatum (Juli 2019), allerdings ist zu beachten, dass SAP SuccessFactors täglich weiterentwickelt wird.

Unter <https://www.sap.com/germany/products/intelligent-enterprise.html> können Sie sich über aktuelle Entwicklungen informieren.