

	 <p><b>Bernhard Münster</b> Senior Product Manager Haufe-umantis AG</p>	 <p><b>Simon Hammer</b> Head of Line of Business Cloud SAP (Schweiz) AG</p>	 <p><b>Christoph Kull</b> Regional Vice President DACH Workday</p>	 <p><b>Udo Heinecke</b> Regional Sales Manager Schweiz Cornerstone On Demand</p>
<p><b>1. Eckdaten und Referenzkunden</b></p>	<p>Haufe ist neben der Haufe Akademie und Lexware eine Marke der Haufe Gruppe. Das Unternehmen mit Hauptsitz in Freiburg wurde 1951 gegründet und beschäftigt rund 1500 Mitarbeiter im In- und Ausland. Das St. Galler Unternehmen Haufe-umantis AG gehört seit 2012 zu Haufe. Die Unternehmensgruppe erzielte 2015 einen Umsatz von über 292 Millionen Euro.</p>	<p>SAP wurde am 1. April 1972 gegründet und setzte im Jahr 2015 <b>20,8 Milliarden Euro</b> um. Rund 310 000 Kunden setzen auf SAP-Anwendungen und -Dienstleistungen. Bei SAP Schweiz sind 674 Mitarbeitende in vier Niederlassungen beschäftigt, die 2015 einen Umsatz von 803,6 Millionen Franken erwirtschafteten. <b>Referenzkunden:</b> Sonova, Heineken, Swiss Re, Alcatel-Lucent, British American Tobacco</p>	<p>Workday wurde 2005 von den People-Soft-Experten Dave Duffield und Aneel Bhusri gegründet. Mehr als 1100 Unternehmen haben sich bereits für Workday entschieden. Weltweit zählt Workday mehr als 5400 Mitarbeiter. Am 31.01.2016 verzeichnete das Unternehmen einen Gesamtumsatz von <b>1,16 Milliarden Dollar</b>. <b>Referenzkunden:</b> Baumann Group, Lonza, Kuoni, Sanofi</p>	<p>Cornerstone On Demand wurde 1999 von CEO Adam Miller gegründet. Die Cornerstone-Lösung ist bei knapp 2700 Kunden im Einsatz und wird von 25 Millionen Anwendern in 191 Ländern genutzt. 1680 Mitarbeiter erwirtschafteten 2015 einen Gesamtumsatz von <b>339,7 Millionen Dollar</b> – mit einem Gewinnwachstum von 29 Prozent im Vergleich zum Vorjahr. <b>Referenzkunden:</b> Fering, Bobst, Lindt&amp;Sprüngli</p>
<p><b>2. Wie definieren Sie Ihr Kerngeschäft?</b></p>	<p>Die Haufe Gruppe steht für ein Management, das Mitarbeiter ins Zentrum unternehmerischen Denkens und Handelns stellt. Alle Leistungen und Lösungen haben das Ziel, den Mitarbeitern zu ermöglichen, mit ihrem Wissen und ihren Fähigkeiten zum Unternehmenserfolg beizutragen. Die Lösungen der Unternehmensgruppe sind <b>in rund 100 000 Organisationen</b> aller Branchen und Grössen erfolgreich im Einsatz.</p>	<p>SAP ist im Bereich Unternehmensanwendungen weltweit der <b>umsatzstärkste Anbieter von Software und Services</b>. Wir unterstützen Firmen jeder Grösse vom Backoffice bis zur Vorstandsetage, vom Desktop bis zum mobilen Endgerät. Mit den SAP-Success-Factors-HCM-Lösungen helfen wir Unternehmen, ihre Personalprozesse zu vereinfachen, ihre Talente zu fördern und die Mitarbeitermotivation zu maximieren.</p>	<p>Unser Kerngeschäft sind <b>Cloud-basierte Unternehmensanwendungen für das Personal- und Finanzwesen</b>. Die HCM-Suite von Workday ist auf die Arbeitsweise moderner Unternehmen zugeschnitten und ermöglicht fundierte Einblicke in Personalprozesse, sodass Firmen optimal und zügig auf Änderungen reagieren können. Dies kann gerade in komplexen, globalen Umgebungen erfolgsentscheidend sein.</p>	<p>Wir haben uns in den letzten 17 Jahren vom <b>Nischenanbieter für Online-Learning</b> zu einem der <b>weltweit führenden Anbieter für Cloud-basierte Talentmanagement-Software</b> entwickelt. Unsere Lösung bildet den kompletten Mitarbeiterlebenszyklus ab – von Recruiting, Onboarding, Training und Kollaboration bis hin zu Performance Management, Vergütung, Nachfolgeplanung und Analytik.</p>
<p><b>3. Wer ist Ihr Zielpublikum und ab welcher Organisationsgrösse lohnt sich die Investition?</b></p>	<p>Gartner schreibt unserer Software umantis Talent Management eine besondere Eignung für <b>KMU ab 250 Mitarbeitern</b> sowie für global agierende Konzerne und DAX-Unternehmen zu. Unserer Vision «Menschen, die das Richtige tun» vertrauen bereits mehr als 1000 Unternehmen aller Grössen, darunter Carl Zeiss, Haniel, Infineon, Migros, OMV, Ricola und die Universitätsmedizin Mannheim.</p>	<p>Vom <b>Kleinunternehmen bis zum Weltkonzern</b>: Die HR-Lösungen von SAP Success Factors decken alle Bereiche des modernen Personalwesens ab. Vom Recruiting über das Datamanagement bis zur Nachfolgeplanung, inklusive Management von Teilzeitarbeitskräften und Spesen. Die Lösungen sind einfach zu bedienen, skalierbar, mobil verfügbar, bieten schnelle Analysen und binden wenig Ressourcen.</p>	<p>Prinzipiell lohnt sich der Einsatz von Workday vor allem für <b>global tätige Unternehmen</b> ab <b>KMU-Grösse beziehungsweise ab mindestens 1000 Mitarbeitern</b>. Natürlich kann die Lösung auch bei kleineren, weniger internationalen Unternehmen eingesetzt werden. Hier kommen die Vorteile der globalen Workday-Lösung sowie der Cloud- und Skaleneffekte jedoch weniger stark zum Tragen.</p>	<p>Im Prinzip ist unsere Lösung für alle Unternehmen interessant, die ein systematisches und strategisches Talentmanagement betreiben möchten. Unser <b>kleinster Kunde in der Schweiz hat 200 Mitarbeiter, der grösste 350 000</b>. Nur wer weiss, welche Fähigkeiten für den Unternehmenserfolg verantwortlich sind, kann die Mitarbeiter gezielt einstellen und entwickeln. Dieser Prozess ist sehr komplex.</p>
<p><b>4. Welche Grundvoraussetzungen muss HR leisten, damit Ihre Produkte hinsichtlich der «Organizational Readiness» in der Enduser-Adaption Wirkung entfalten?</b></p>	<p>HR hat die herausfordernde Aufgabe, den Weg für Neuerungen in der Organisation zu ebnen und «Organizational Readiness» zu schaffen. Dafür muss sich HR jedoch erst einmal für <b>agile Methoden und neue Organisations-Designs</b> öffnen und sich auch das entsprechende technologische Verständnis dazu aneignen. Erst dann kann eine für den Enduser konzipierte Software ihre volle Wirkung entfalten.</p>	<p>SAP bietet ihren Kunden ein <b>integriertes Hybrid-Modell</b> mit Cloud-basierten und On-Premise-Lösungen für alle möglichen Szenarien an. Viele Unternehmen überdenken mit der neuen Einführung eines Systems auch gleich ihre Prozesse. In diesem Fall unterstützt SAP mit einem ausgewiesenen <b>Best-Practice-Ansatz</b> und kann aktiv aus dem Wissen ihrer über 6000 Kunden weltweit schöpfen.</p>	<p>Zwei Aspekte sind entscheidend: die Bedienbarkeit und die dafür benötigten Kenntnisse. Eine <b>intuitive Nutzeroberfläche</b> führt nachweislich zu höherer Nutzungsfrequenz. Der Zugriff sollte jederzeit von jedem Gerät mit der stets gleichen Funktionalität und <b>ohne IT- oder Fachkenntnisse nutzbar</b> sein. Wenn eine Big-Data-Analyse für jeden durchführbar ist, vergrössert sich der Nutzerstamm massgeblich.</p>	<p>Im Mittelpunkt steht ein <b>Best-Practice-Modell</b>, das auf folgenden Kriterien basiert: zugewiesene Ressourcen, klar definierte Erwartungen und Erfolgsmetriken, Ergebnisse, die kontinuierlich gemessen und kontrolliert werden, sowie ein <b>proaktiver Fokus auf Benutzerakzeptanz</b> und Optimierung der Lösung. HR kommt bei der <b>Definition der Kriterien</b> und der <b>Prozesskontrolle</b> eine wichtige Rolle zu.</p>
<p><b>5. Der HCM-Softwaremarkt ist heiss umkämpft, was hebt Ihr Produkt von der Konkurrenz ab?</b></p>	<p>Die webbasierte Software umantis Talent Management bildet alle Prozesse rund um den Lebenszyklus eines Mitarbeiters ab. Die Lösung wurde aus der Anwendersicht entwickelt, ist ohne Schulung bedienbar und ermöglicht so eine produktive Nutzung auf allen Ebenen. Mit diesem <b>Bottom-up-Ansatz</b> steigert Haufe die Effizienz von Organisationen und fördert dabei neue agile Unternehmensstrukturen.</p>	<p>1. Lokalisations-Sets für 75 Länder und in 41 Sprachen. 2. Upgrade Center mit Möglichkeit, system- oder länderspezifische Details direkt zu aktualisieren. 3. Komplette integrierter Prozess von «hire» zu «retire». 4. Innovatives und einfaches User Interface. 5. Inbegriffene Best Practices und vorgefertigter Inhalt. 6. Höchste IT-Security- und Data-Privacy-Umgebung. 7. Integration in SAP- und andere Systeme.</p>	<p>Unser Grundsatz «born in the cloud»: Sämtliche personalrelevanten Informationen sind immer aktuell über eine einheitliche technologische Plattform verfügbar. Eine solche <b>einheitliche Anwendungssuite</b> sorgt für Konsistenz und steigert die Transparenz signifikant. Alle unsere Kunden sind auf der gleichen Version und können sich in der Workday Community austauschen und Vorschläge für Updates machen.</p>	<p>Cornerstone bietet die einzige Talentmanagement-Lösung am Markt, die <b>vollständig organisch (im eigenen Haus) entwickelt</b> wurde und sich als Servicemodell bewährt hat. Wir setzen damit von Anfang an auf eine <b>einheitliche Architektur</b> und Datenbasis. Auf diese Weise werden Inselfösungen im gesamten HR-Prozess, aber auch bei der Datenanalyse vermieden. Zudem legen wir den Fokus auf den Mitarbeiter.</p>
<p><b>6. Mit welchen Minimal-Investitionen muss man rechnen, wenn man sich als Neukunde für Ihr Produkt entscheidet?</b></p>	<p>umantis Talent Management bildet alle Prozesse rund um den Lebenszyklus eines Mitarbeiters ab – vom Recruiting über Leistungsmanagement und Personalentwicklung bis hin zu Nachfolgeplanung und Onboarding. Die Investition ist deshalb <b>abhängig von der Unternehmensgrösse und von den gewünschten Funktionen</b> beziehungsweise Modulen.</p>	<p>Die Investitionen sind sehr einfach und übersichtlich. Wir unterscheiden zwischen einer <b>jährlichen Gebühr</b>, die sich flexibel nach den Anforderungen richtet, und einer <b>einmaligen Implementationsgebühr</b>, die aufgrund von Best Practices kostengünstig durchgeführt werden kann. Mit jedem Kunden wird vor Angebotserstellung ein Workshop gemacht. Pauschal eine Zahl zu nennen, ist nicht möglich.</p>	<p>Dazu lässt sich nur schwer eine pauschale Aussage machen, da dies von den Anforderungen auf Kundenseite abhängt: Wir arbeiten eng mit dem Kunden zusammen, um eine auf ihn zugeschnittene Lösung zu bieten. Unsere <b>Preislogik ist auf die unterschiedlichen Kundensegmente und Funktionsumfänge ausgelegt</b>, damit wir für KMU und für Grossunternehmen attraktiv anbieten können.</p>	<p>Das lässt sich nicht so pauschal sagen, sondern hängt von den individuellen Anforderungen des Unternehmens sowie der Anzahl der Module und Nutzer ab.</p>
<p><b>7. Können Sie anhand eines konkreten Kundenprojekts ein Beispiel für den Return on Investment geben?</b></p>	<p>Die Universitätsmedizin Mannheim mit rund 5000 Mitarbeitern konnte die <b>Time-to-Hire</b>, also die Zeit von der Ausschreibung bis zur Einstellung, <b>von 121 auf durchschnittlich 17 Tage senken</b>. Aufgrund dieser erfolgreichen Investition hat sich die Universitätsmedizin – eine der grössten Gesundheitseinrichtungen in Deutschland – für die Einführung weiterer Module unserer Software entschieden.</p>	<p>Ein internationales Unternehmen mit Schweizer Hauptsitz und 20 000 Mitarbeitern hat sich 2013 strategisch für SAP entschieden. So konnten über 20 Systeme auf einer Single Platform zusammengeführt werden. Am 1.1.2014 ist der Kunde live gegangen. Nach nur einem Jahr ist belegt, dass dadurch gegenüber der alten Lösung über <b>5 Millionen Franken pro Jahr eingespart</b> werden können.</p>	<p><b>Sanofi</b> wollte eine fragmentierte IT mit mehreren Personalabteilungen konsolidieren, deren Intransparenz die Weiterbildung von Mitarbeitern erschwerte. Mit Workday gibt es nun eine einheitliche HR-Funktion, die alle HR-relevanten Daten der 110 000 Mitarbeiter in einer Datenbank zusammenführt. Self-Service- und Analysefunktionen machen ein <b>separates Business-Intelligence-System überflüssig</b>.</p>	<p>Das internationale <b>Rote Kreuz (IKRK)</b> ist ein gutes Beispiel, denn es steht mit 16 Millionen Freiwilligen vor erheblichen Herausforderungen beim Talentmanagement. Mit Cornerstone Learning konnte das IKRK nicht nur die <b>Abschlussquote bei Schulungen auf 60 Prozent steigern</b>, sondern auch die <b>Trainingskosten um satte 90 Prozent senken</b> und Hilfsaktionen effizienter mit dem richtigen Personal ausstatten.</p>