



Stefan Endrejat | Udo Walsch

Schnelleinstieg SAP[®] SuccessFactors

Employee Central mit Recruiting und Learning

- ▶ Tipps für den Umgang mit den Modulen in SuccessFactors
- ▶ Einblick in die Administration von Employee Central
- ▶ Möglichkeiten und Stolpersteine im Modul Recruiting
- ▶ Objekte, Rollen und Konfiguration von SF Learning

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	9
1 Einleitung	13
2 Mögliche Architekturen	15
2.1 SuccessFactors-Module	15
2.2 SuccessFactors allein (nur Cloud)	15
2.3 SuccessFactors und SAP HCM (Hybrid)	16
2.4 SuccessFactors und andere Systeme	17
3 Herangehensweise an ein Projekt mit SuccessFactors	19
3.1 Benötige ich einen Implementierungspartner?	19
3.2 Changemanagement oder »Wie nehme ich meine Mitarbeiter bei einer Veränderung mit?«	20
3.3 Best Practices vs. eingespielte Prozesse	20
3.4 Anbindung von Non-SAP-Systemen	22
4 Arbeiten mit Employee Central	25
4.1 Das Proxy-Konzept	27
4.2 Rollen und Berechtigungen in Employee Central	30
4.3 Login-Verwaltung	39
4.4 Mitarbeiter- und Organisationsdaten pflegen	49
4.5 Zusammenfassung	59
5 Anpassungen in Employee Central	61
5.1 Anpassungen von SuccessFactors an das Corporate Design des Unternehmens	61
5.2 Anpassungen in Employee Central	65
5.3 Zusammenfassung	108

6	SuccessFactors Recruiting	109
6.1	Stellenangebote-Site-Builder verwalten	109
6.2	Recruiting Posting verwalten	110
6.3	Agenturzugriff einrichten	111
6.4	Kopf- und Fußzeile für Stellenausschreibung verwalten	112
6.5	Vorlagen verwalten	114
6.6	Recruiting-Seiten verwalten	121
6.7	Einstellungen für die interne und externe Karrieresuche	123
6.8	Bewerber-Statuskonfiguration bearbeiten	125
6.9	Outlook-Integration für die Gesprächsplanung einrichten	127
6.10	Vorlagen für Angebotsschreiben verwalten	129
6.11	Talent Pools	130
6.12	Fragebibliotheken	131
6.13	E-Mail-Vorlagen für Recruiting verwalten	132
6.14	Auslöser für Recruiting-E-Mail	133
6.15	Externe Kennwortrichtlinie verwalten	136
6.16	Recruiting-Gruppen verwalten	137
6.17	Recruiting-Einstellungen verwalten	139
6.18	Weiterleitungslisten verwalten	140
6.19	Recruiting-Sprachen verwalten	142
6.20	Recruiting aus Sicht der Anwender	142
7	SuccessFactors Learning	145
7.1	Die wichtigsten Objekte im Modul »Schulungsadministration«	146
7.2	Trainings einplanen und bearbeiten	155
7.3	Systemkonfiguration	160
7.4	Das LMS aus der Sicht der Mitarbeiter und Vorgesetzten	173
7.5	Kursleiter	182
7.6	Auswertungen	186

7.7	Berechtigungen	189
7.8	Integration und Datenmigration	193
7.9	Ausblick	197
8	Gesamtfazit	199
A	Die Autoren	202
B	Index	204
C	Disclaimer	207

3 Herangehensweise an ein Projekt mit SuccessFactors

In diesem Kapitel möchten wir Ihnen einige Voraussetzungen für die erfolgreiche Umsetzung von SuccessFactors-Projekten nennen. Die beschriebenen Vorgehensweisen erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit, und auch andere Wege können durchaus zum Erfolg führen. Die Darstellung basiert rein auf den Erfahrungen der Autoren.

3.1 Benötige ich einen Implementierungspartner?

Diese Frage ist in jedem Fall mit »Ja« zu beantworten. Es gibt in SuccessFactors nach wie vor Einstellungen, die ausschließlich im sogenannten *Provisioning* vorgenommen werden können. Dieses wird seitens der SAP nur für zertifizierte Partner freigeschaltet. Die SAP arbeitet zwar mit Hochdruck daran, dass nach und nach alle Einstellungen kundenseitig bearbeitbar sein werden, das wird jedoch noch einige Zeit in Anspruch nehmen. Da aber auch die derzeit auf Kundenseite bereits verfügbaren *Customizing*-Optionen sehr umfangreich sind, ist es für den Anfang unbedingt geboten, sich auch an dieser Stelle unterstützen zu lassen.

Die Projektherangehensweise über *Iterationen* sorgt dafür, dass sich die Administratoren auf Kundenseite immer besser auskennen und immer mehr im Laufe des Projekts übernehmen können.

Projekt durch Iterationen



Die Vorgehensweise basiert auf sich wiederholenden Projektphasen. Dabei wird das System mit jeder Iteration genauer und feiner an die zugrundeliegenden Prozesse angepasst. D. h., in der ersten Iteration konzentriert man sich auf die Umsetzung von 80 Prozent

der unternehmensspezifischen Standardprozesse oder setzt einen bestimmten Schwerpunkt, um dann in den weiteren Iterationen auch die »Sonderfälle« einzubeziehen oder andere Schwerpunkte zu setzen.

3.2 Changemanagement oder »Wie nehme ich meine Mitarbeiter bei einer Veränderung mit?«

Es zeigt sich immer wieder, dass die größte Herausforderung bei Systemumstellungen ist, allen betroffenen Mitarbeitern die damit einhergehenden Veränderungen zu vermitteln. Binden Sie sie daher rechtzeitig – d. h. während des Umstellungs- oder Einführungsprojekts – ein. Gerade wenn Sie bereits ein Personaladministrationssystem im Einsatz haben, wird sich dieses vermutlich grundlegend von SuccessFactors unterscheiden. Mitarbeiter, die später mit dem System arbeiten sollen, müssen schon während der Umstellung darauf vorbereitet werden.

Nehmen Sie sich dafür lieber etwas mehr Zeit, etwa für Einzelgespräche und Workshops, und gehen Sie behutsam vor. In unseren Projekten hat das sehr viel Widerstand abgebaut und aus anfänglichen Skeptikern überzeugte Anwender gemacht.

Ein Sachbearbeiter, der sich nicht mitgenommen fühlt, wird sich mit dem neuen System schwertun, insbesondere solange das »alte« für bestimmte Prozesse noch beibehalten werden muss (z. B. die Personalabrechnung oder die »Positivzeitwirtschaft« in SAP HCM; beide Beispiele werden auf absehbare Zeit noch nicht in SuccessFactors abbildbar sein).

3.3 Best Practices vs. eingespielte Prozesse

Vonseiten der Implementierungspartner und Ihrem SAP-Ansprechpartner für SuccessFactors werden Sie sicher immer wieder etwas von *Best Practices* hören. Dies sind vordefinierte Prozesse, die im System

abgebildet sind. Je nach Szenario und Modul handelt es sich um mal mehr, mal weniger, aber in jedem Fall erprobte und durchdachte Prozesse, die es sich anzusehen lohnt. Denn meist sind diese gar nicht so weit von den Prozessen im eigenen Unternehmen entfernt.

Ein Festhalten an den Prozessen aus Ihrem Altsystem kann sich erschwerend auf deren Umsetzung in SuccessFactors auswirken. Überlegen Sie sich vor Abweichungen von den Best Practices gut, ob Sie nicht doch Ihren gewohnten Prozess dem Vorbild entsprechend abändern und somit effizienter gestalten können. Wie bei jeder Software gilt gerade für ein Cloud-Produkt: Halten Sie sich an den Standard, dann bleibt der laufende Wartungsaufwand gering. Denken Sie daran, dass sich SuccessFactors rasant weiterentwickelt. Zweimal im Jahr wird ein neues Release seitens der SAP eingespielt. Die Änderungen durch das Update gilt es zu prüfen und zu testen. Je näher Sie sich am Standard bewegen, umso wahrscheinlicher ist es, dass potenzielle Fehler durch Sie oder andere Kunden gefunden werden. Sind Sie jedoch die Einzigen, die den Prozess komplett anders abbilden, müssen Sie auch mögliche Fehler allein finden.

Gerade eine Neuimplementierung der Personalsoftware bietet die einmalige Chance, bestehende Prozesse auf den Prüfstand zu stellen und anzupassen.

Global Denken – lokal Handeln



Versuchen Sie von Anfang an, einen globalen Ansatz im System zu verfolgen. Lassen Sie sich von allen Standorten die Prozesse beschreiben und übernehmen Sie den Prozess als Standard, der bereits von der Mehrheit der Standorte/Mitarbeiter eingesetzt wird. Abweichungen von diesem Prozess sollten nur in Ausnahmefällen zugelassen werden, z.B. wenn gesetzliche Anforderungen dagegensprechen oder sehr gute und nachvollziehbare Gründe vorliegen. Lassen Sie Aussagen wie »Das brauchen wir eben.« nicht gelten, und bestehen Sie darauf, dass Ihnen die jeweilige Begründung für das Abweichen vom Standard schriftlich vorgelegt wird.

3.4 Anbindung von Non-SAP-Systemen

Für die Anbindung von anderen Systemen steht Ihnen die *HANA Cloud Plattform Integration (HCI)* zur Verfügung. Über sie erfolgt der Austausch der Daten, d. h., SuccessFactors holt die Daten von der HCI ab bzw. liefert sie dorthin. Das Ganze geschieht über einen sogenannten *Connector*, der durch Verschlüsselungszertifikate gesichert ist. Wie so etwas aussehen kann, zeigt Abbildung 3.1.

Das Gleiche gilt für die andere Seite, also das System, das über die HCI an SuccessFactors angebunden werden soll. Hierzu benötigen Sie in jedem Fall Spezialisten, die wissen, wie eine gesicherte Verbindung vom anzubindenden System zur HCI einzurichten ist. Die Verbindung von SuccessFactors zur HCI kann dagegen auch vom Implementierungspartner hergestellt werden, da es sich hierbei um eine Standardverbindung für die Kommunikation mit anderen Systemen handelt.

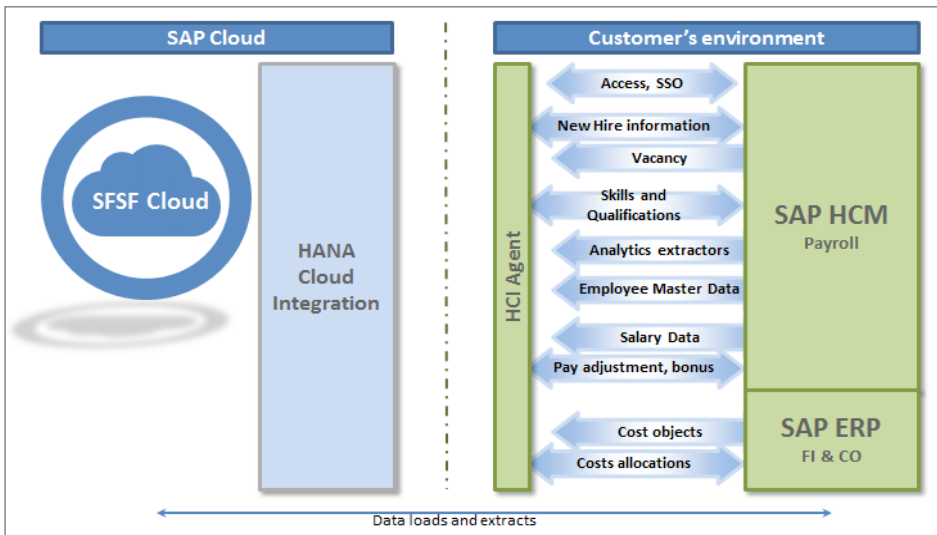


Abbildung 3.1: Verknüpfung der Systeme mittels HCI

Wenn die technischen Voraussetzungen erfüllt sind, müssen ggf. noch die Daten gemappt werden, damit sie im Zielsystem verarbeitet werden können.

An welcher Stelle das *Mapping* erfolgt, ist davon abhängig, inwieweit das anzubindende System auf SuccessFactors vorbereitet ist, d. h., ob in dem System (z. B. in SAP HCM) standardmäßig Schnittstellen zu SuccessFactors vorgesehen sind.

Mapping



Unter Mapping versteht man das Gegenüberstellen der Schlüsselwerte des ersten Systems mit den Schlüsselwerten des zweiten Systems.

B Index

A

Abschlusszertifikat 178
Agendavorlage 153
Agentur 111
Aktion 92
Angebotsdetail 114, 120
Architektur 15
Austauschverzeichnis 193, 197
Auswahlliste 76f., 80
 anpassen 78
 Listenwert 78
 Picklist 69

B

Benachrichtigung 44, 168, 177
 Systemmail 44
Benutzer 27, 33, 35f., 38, 40,
 48, 91, 146, 155, 164, 166,
 168, 173, 187, 190, 193
 Zielbenutzer 27
 zurücksetzen 43
benutzerdefinierte Felder 148,
 164
Benutzergruppe 90
Benutzername 39
Berechtigung 26, 30f., 35, 38,
 156, 160, 165, 180ff., 187,
 189
Berechtigungsgruppe 35f., 90f.
Berechtigungsinhalt 37
Berechtigungsrolle 35, 37, 90
Bericht 162, 182, 186
Best Practices 20

Bewerberseite 121
 extern 122
 intern 122
Bewerber-Status 125
Bibliothek 153, 155, 190, 192

C

Connector 22, 146, 193
Corporate Design 61, 110
 Unternehmensdesign 65
Curricula 155
Customizing 19

D

Datei
 importieren 105
Daten
 exportieren 106
 importieren 104, 106

E

E-Learning 153
Element 148, 150f., 156, 163f.,
 172, 178, 184, 189, 193
E-Mail-Kampagne 130
E-Mail-Vorlage 46
Employee Central (EC) 13, 25,
 30, 33
 Startseite 25f.
Entgeltabrechnung 16
 Personalabrechnung 20

F

Firmenlogo 61
Firmenstruktur 52, 57
 Abteilung 57
 Geschäftsbereich 57
 Sparte 57

G

Genehmigungsprozess 152,
 166, 182
Geschäftsregel 70, 72, 76
Globale Anwendungsein-
 stellungen 166

H

HANA Cloud Plattform Integration
 (HCI) 22

I

Implementierungspartner 19
Instanzensynchronisierung 100
Integration 165, 188, 193

J

Jobbörse 110

K

Kachel 25, 87, 90
Kacheltyp 88
Kandidatenprofil 114, 119
Karriereseite 109
Kategorie 153, 163
Kennwort 39f.
 zurücksetzen 41
Kennwortrichtlinie 42, 136

Knowledge Based Article 168
Kopfbereich 66
Kopplung
 andere Systeme 17, 22
 Hybrid 16
Kurseinheit 150, 154, 156, 164,
 173, 184f.
Kursleiter 157, 164, 173, 182,
 187

L

Learning 13, 33f.
Lernhistorie 178, 182
Lernmethode 163
Lernplan 155, 169, 173, 175,
 181

M

Mapping 23
Mitarbeiterdaten 102

O

Organigramm 52
Organisationsstruktur 52

P

Partner
 zertifizierte 19
Planstelle 34, 52f., 55f.
Planstellenorganigramm 52f.
Plateau Report Designer 179,
 187
Programm 155
Projekt 19f.
 Changemanagement 20
 Iteration 19

Projektherangehensweise 19
Projektphasen 19
Provisioning 19, 47, 165
Proxy 27
Proxy-Rechte 28

R

Recruiting 13, 33f., 81, 109
Registrierung 158, 177
Release 94
Rolle 30

S

Schnittstellen 23
Sektion 50, 65, 70, 87, 90
 anpassen 68
 ausblenden 67
Sicherheitsdomäne 149, 183,
 189
Single Sign-On 39
Stammdaten 25, 49, 55
 Änderungsverlauf 51
Standardbezeichnung 61
Standort 157
Startseite 86
Stellenanforderung 114, 118
Stellenangebot 109f.
Stellenausschreibung 112, 114,
 116, 123, 130
Stellenbewerbung 114, 118
SuccessFactors 13
Suchkriterium 38
Support-Zugriff 48
Synchronisierung 96, 98
Systemrolle 90

T

Talent Pools 130

U

Überarbeitungen 150, 152
Übersetzung 61

V

Vertreter 27, 29
Vertretung 28, 30
Verweise 160
Vorgesetzte 168, 177, 181, 187
Vorstellungsgespräch 128
 Raum 128

Z

Zeitwirtschaft 16, 20
Zielpopulation 37
Zuweisungsprofil 148, 155, 162,
 164, 178