

SaaS & Cloud Computing – und was ich darüber wissen muss

Wolkige Wundermittel gegen veraltetes HR?

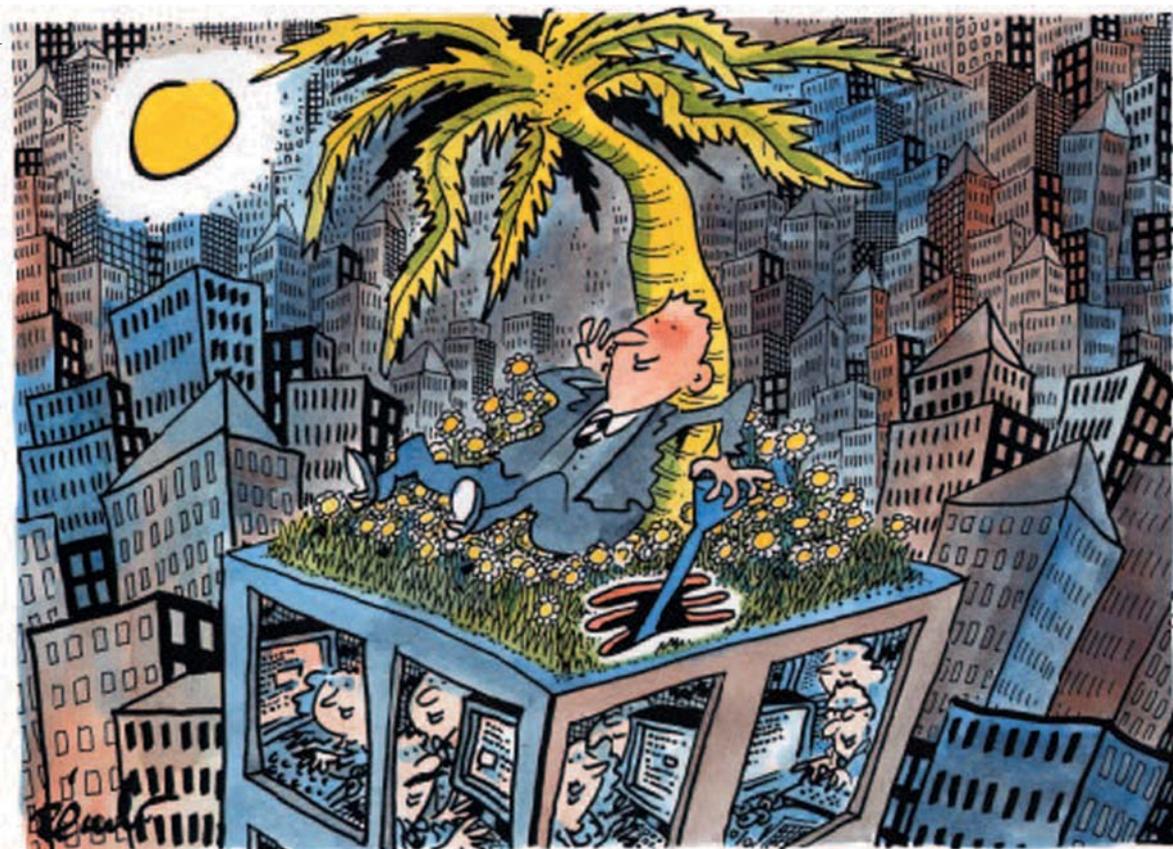
Software as a Service (SaaS), Application Service Providing (ASP), Cloud Computing, Computing on Demand – hinter all diesen Begriffen verstecken sich unterschiedlichste Konzepte und Technologien. Am Ende geht es jedoch immer um eins: Auslagerung, wobei diese vielgestaltig ist. Ein Unternehmen möchte nur die lästige Hardware «loswerden», aber dennoch gerne Besitzer der Software bleiben, andere suchen nach einfachen Mietlösungen, die binnen kürzester Zeit auf- und abgeschaltet werden können. Von Claudia Broghammer*

Früher, in der «guten alten Zeit» war alles einfacher! Wer sich IT-Ballast vom Hals schaffen wollte, sprang auf den Outsourcing-Zug auf. Jedem war klar, worum es dabei ging: die Auslagerung von Hardware zu einem externen Dienstleister. Plötzlich war jedoch Outsourcing «out» und ASP «in». Anstatt also nur die Hardware auszulagern war es plötzlich trendy, Software zu mieten und bestimmte Dienstleistungen gleich mit dazu, wie etwa die Salärabrechnung.

Wo der eine oder andere bei der Abgrenzung der Begrifflichkeiten bislang schon seine Mühe hatte, ist nun mit SaaS und Cloud Computing ein veritables Begriffe-Babylon eingezogen. Software as a Service (SaaS) basiert im Gegensatz zum ASP technologisch auf einer komplett webbasierten Architektur, verwendet Web-2.0-Funktionalitäten und erfordert in der Regel nur wenig kundenspezifische Anpassung. So kann ein Service in kürzester Zeit aufgeschaltet

Für Mitarbeitende der Generation Y gehört die Informatik schlichtweg zum Alltag, es muss einfach sein wie Google und Facebook und insbesondere schnell gehen. Langatmige IT-Projekte passen nicht in ihr Denkmuster.

Illustration: Pecube – HR-Campus



und benutzt werden, ohne dass ein Implementierungsprojekt notwendig wird.

Mit Cloud Computing wird das Begriffswirrwarr nun vollends perfekt. Wo liegt der Unterschied zu SaaS? Es gibt ihn nicht, zumindest nicht aus der Sicht des Endanwenders. Dennoch verbirgt sich eine kleine Revolution hinter dem «Cloud-Modell», da sich dahinter verblüffend neue Möglichkeiten von hochskalierbaren, webbasierten Diensten verbergen. Eine neue Art der Virtualisierung der Rechnerleistung ermöglicht es bei Cloud Computing, mit wenig Kosten und Aufwand, eine nahezu unbegrenzte Zahl von Kunden zu bedienen. Also eine Art unendlicher Kuchen, von dem, egal wie viele Stücke man abschneidet, immer noch etwas übrig bleibt. Ein Vorteil für den Endkunden ist, dass sich dies positiv auf die Preise auswirkt sowie neue Arten von On-Demand-Services für Hard- und Softwaresysteme ermöglicht, die stunden- oder tageweise gemietet werden können. Im wahren Sinne des Wortes «On Demand».

Aber auch wenn sich die Technologie ändert, die Motive sind gleich geblieben. Aus operativer Sicht sollen Kosten gesenkt und transparenter gemacht werden; aus strategischer Sicht streben Unternehmen nach einer stärkeren Konzentration auf ihr Kerngeschäft. Manch einer spricht also auch heute noch von Outsourcing. Und liegt damit natürlich auch nicht falsch.

Was macht Sinn in der HR-Praxis?

SaaS und Cloud Computing sind für HR-

Abteilungen häufig noch unvertrautes Terrain. Studien zeigen, dass SaaS in HR-Abteilungen noch eher selten realisiert wird. Warum ist das so?

Der kluge HR-Manager ist gut beraten, zunächst einen intensiven Blick auf das Spielfeld seiner HR-Prozesse und der bisher eingesetzten Systeme zu lenken. Durch die starke Vernetzung der HR-Prozesse ist es nicht unbedingt sinnvoll, einzelne davon aus einem bisher integrierten Gefüge herauszureissen und als on-Demand-Service zu beziehen. Ein Sammelsurium aus bunt zusammengewürfelten Services, in verschiedenen Clouds versteckt, ist kein strategischer Ansatz, sondern ein Flickwerk.

Dennoch: Nachdem jahrelang unter vielen Mühen und grossen Budgets luxuriöse ERP-Lösungen eingeführt wurden, die nebst den typischen Unternehmensprozessen wie Finanzen und Logistik auch die HR-Kernprozesse optimieren sollten, stehen viele Unternehmen nun an einem Wendepunkt. Wie geht es weiter? Baut man das bestehende System weiter aus, indem man zusätzliche Prozesse wie E-Recruiting, Performance Management, Aus- und Weiterbildung einfach oben drauf packt? Oder gibt es elegantere Lösungen?

Eines ist sicher. Immer weniger Kunden suchen nach der besten Lösung für jeden spezifischen Business-Anwendungsfall, denn eines haben fast alle inzwischen gelernt: Ein Wirrwarr an hochspezialisierten Lösungen, jede für sich vielleicht Marktführer in ihrem Bereich, kann niemand mehr

handhaben und die isolierten Systeme versuchsweise zu vernetzen, scheitert in der Regel an der Komplexität des Ganzen. Die Anhänger des «best-of-Suite-Ansatzes» gibt es nach wie vor. Sie ziehen ihre bereits in Schwung gebrachte ERP-Lokomotive weiter, auch wenn diese etwas schwerfällig geworden ist. Aber mit einer guten Portion Hartnäckigkeit und ausreichendem IT-Budget verwandelt es sich dann doch in ein hinreichend modernes Tool für die wertschöpfenden Prozesse des HR-Managements.

Symbiose von Systemen

Es zeichnet sich aber auch ein ganz neuer Trend ab. Hybride Systeme oder auch 2-Plattform-Strategien verbreiten sich immer mehr. Kunden setzen einerseits auf Bewährtes, nämlich auf ihre bestehende HR-Software, und koppeln diese mit neuen federleichteren SaaS-Lösungen für moderne Prozesse wie etwa ein webbasiertes Talentmanagement. Dieses Konzept ist erfolgversprechend. Bestehende Investitionen sind geschützt und beide Plattformen sind erstklassig in ihrer jeweiligen Kernkompetenz, einerseits bei den operativen Prozessen und andererseits bei den wertschöpfenden HR-Prozessen. Damit wird sehr hohe Sicherheit und Perfektion bezüglich Anwendungen wie der Zeitwirtschaft und der Salärabrechnung gewährleistet, gleichzeitig wird die Bedienerfreundlichkeit gefördert und Handlungsspielraum für weitere Anwendungen und HR-Prozesse ermöglicht. Die



ABACUS ^{vi}
version internet

E+S ASW

ABACUS Lohnsoftware

Der Massstab für einwandfreie Lohnabrechnung – jeden Monat 800'000-mal!

- > Rückrechnung > Integration amtlicher Formulare > Workflow
- > Einheitliches Lohnmeldeverfahren gemäss Swissdec > Automatische Berechnung der BVG-Beiträge und der Quellensteuer > Personalstamm frei gestaltbar > Automatisierte Abwicklung sämtlicher kantonaler Spezialfälle bei den Kinderzulagen, und vieles mehr

www.abacus.ch

 **ABACUS**
business software

Personal
Swiss 
Halle 5, Stand B.04

perfekte Symbiose: Das eine System wird inhouse bewirtschaftet, das andere via SaaS gemietet.

Für Klein und Gross

SaaS ist nicht nur für KMU-Betriebe eine ideale Option. Auch internationale Grosskonzerne wenden sich diesem Geschäftsmodell zu, um auf einfache Weise eine globale und konsistente HR-Software anzubieten, was insbesondere für globale HR-Prozesse rund ums Talentmanagement sinnvoll ist. Natürlich würde ein globales, inhouse-betriebenes HR-System diesen Zweck ebenfalls erfüllen; aber rechnen sich die Kosten? Hardware, Wartung, Softwarelizenzen, Implementierungskosten, Schulung und vieles mehr ist an die massgeschneiderte Inhouse-Lösung gekoppelt, hinzu kommt die Langfristigkeit des einmal eingeschlagenen Weges. Die hohen einmaligen Investitionskosten haben zur Konsequenz, das System sukzessive weiter auszubauen und zusätzliche Funktionalitäten in Betrieb zu nehmen, auch um die vielzitierten Total Cost of Ownership klein zu trimmen. Die Gretchenfrage ist, ob dieser Denkansatz der heutigen Dynamik in Geschäftswelt und technischer Entwicklung noch entspricht. Mit SaaS begibt man sich mit kleinem Handgepäck auf die Reise und bei Bedarf wird schnell und flexibel ausgetauscht oder hinzugekauft.

Und die Sicherheit?

Häufig werden in HR-Abteilungen die Sicherheitsaspekte als Argument gegen SaaS verwendet. Das entspricht einer historischen Denkweise, gepaart mit Gottvertrauen in die vorhandenen internen Sicherheitsvorkehrungen. Macht man sich einmal mit

den Sicherheitsstandards der SaaS-Anbieter vertraut, ist man schnell davon überzeugt, dass die Sicherheit und Vertraulichkeit der Daten einer inhouse-betriebenen Lösung um nichts zurücksteht. Beginnend bei der physischen Datensicherheit bis hin zur Sicherheit auf Anwendungsebene kommt eine grosse Bandbreite von Sicherheitsfunktionen und Kontrollmechanismen zum Einsatz, die maximale Sicherheit garantiert. So sorgen unter anderem eine redundante Internet-Konnektivität, die permanente Sicherheitslückenanalyse, eine Rund-um-die-Uhr-Live-Überwachung, ausgeklügelte Berechtigungsmechanismen sowie eine durchdachte Datensicherung und Notfallplanung dafür, dass man sich als SaaS-Anwender auf der sicheren Seite befindet.

Setzt der SaaS-Anbieter technologisch auf Cloud-Computing, bleibt die spannende Frage der Datenaufbewahrung noch unbeantwortet. Wo liegen denn nun meine sensiblen HR-Daten, fragt sich der besorgte HR-Manager? Irgendwo in der Cloud! Genügt diese Aussage? Je nach Geschäftsprozess und Sensibilität der Daten leider nicht. Auch legale Aspekte sind hier mit zu berücksichtigen und so manches Schweizer Unternehmen verlangt zu Recht, dass ihre HR-Daten in der Schweiz bleiben, an einem namentlich bekannten Ort.

Und was kommt morgen?

Es ist keine Revolution, sondern eine kontinuierliche Evolution, die bereits seit einigen Jahren im Gange ist. Neue web-basierte, aber erprobte on-Demand-Services gibt es schon seit einigen Jahren. Dass die Verbreitung dieser schlanken Informatik-Lösungen im Business-Bereich erst seit Kur-



Claudia Broghammer ist Management Consultant bei HR Campus in Dübendorf.

Claudia.broghammer@hr-campus.ch

zum so richtig in Fahrt kommt, liegt an der abwartenden Haltung der Anwender. Entscheidungsträger in Unternehmen stammten aus Generationen, die IT-Unterstützung mit Assoziationen wie Hochsicherheitstrakt, Computer, Informatik und Komplexität gleichsetzten. Heute nun drängt die Generation Y auf den Arbeitsmarkt. Für diese Mitarbeitenden gehört die Informatik schlichtweg zu ihrem Alltag, es muss einfach sein wie Google und Facebook und insbesondere schnell gehen. Langatmige IT-Projekte passen nicht in ihre Denkmuster und überhaupt wollen sie selbst im Driver-Seat ihrer HR-Anwendungen sitzen und sich nicht von der IT-Abteilung dominieren lassen. Bestimmte HR-Prozesse mit hohem Standardisierungspotenzial, wie z.B. die Salärabrechnung, werden zukünftig von wenigen ausgewählten Spezialisten erledigt werden. Es wird für eine einzelne HR-Abteilung langfristig zu teuer sein, diese Leistung selbst zu produzieren. Vielleicht werden wir in 20 Jahren von der Lohnabrechnung als einem Commodityprodukt sprechen, das jedes Unternehmen dort beziehen wird, wo es zum günstigsten Preis angeboten wird.

Führen Sie Ihre Mitarbeitenden zum Erfolg!

Unternehmenserfolg hängt mehr denn je von Kompetenz und Leistungsbereitschaft der Führungskräfte und Mitarbeitenden ab.

Dr. Ulrich Zwygart, Managing Director, Deutsche Bank, London

Ausbildung und Coaching

In den wichtigsten unternehmerischen Disziplinen bieten wir Praxistrainings und Coaching an.

Unsere Konzepte werden exakt auf die Bedürfnisse der Zielgruppe ausgerichtet und begünstigen dadurch den Transfer in den Verantwortungsbereich der Teilnehmenden.

Schwerpunkte bilden die

- Optimierung der Führungskompetenz
- Verbesserung der Verkaufskompetenz
- Implementierung der Kunden-, Leistungs- und Ergebnisorientierung
- Coaching
- Out- und Newplacement

Kontaktieren Sie uns!

Tel. 041 417 10 10
www.gibmanagement.ch

GIB MANAGEMENT

Strategie · Unternehmensentwicklung · Ausbildung