

DEEP IMPACT FÜR DIE IT-LANDSCHAFT

Auch mit SAP S/4HANA ist die digitale Transformation kein Selbstläufer

Von Hans-Georg Scheibe, Vorstand, ROI Management Consulting AG

B

Besonders viele Lacher und Aufmerksamkeit konnte sich beim „March for Science“ im April ein Teilnehmer sichern, der als Tyrannosaurus Rex kostümiert demonstrierte – er hielt in den Dino-Ärmchen ein Schild mit der Aufschrift „An den Klimawandel habe ich auch nicht geglaubt“. Auch für Unternehmen kann das eine gelungene Metapher für die Herausforderung sein, sich beizeiten von dem komfortablen Prinzip „never change a running system“ zu verabschieden.

Spannend wird es, sobald externe Einflüsse für ein „Adapt or Die“-Szenario sorgen, das einen Kurswechsel programmatisch vorschreibt. Einen solchen Einschnitt müssen aktuell rund um den

Globus Millionen SAP-Nutzer meistern: SAP führt die Echtzeit-ERP-Suite SAP S/4HANA als Nachfolger des bisherigen Kernprodukts SAP Business Suite ein. Hierbei handelt es sich allerdings nicht um ein Upgrade, sondern die Migration auf eine komplett neue Produktlinie – mit den entsprechenden Auswirkungen auf die gesamte IT-Landschaft im Unternehmen.

„Alternativlos“ für Unternehmen ist diese Umstellung insofern, als das System nur auf HANA läuft und Anwender älterer SAP-Systeme wechseln müssen. SAP profitiert davon vor allem in zweierlei Hinsicht: Der Hauptwettbewerber Oracle wird mit einem technologisch ausgereiftem Konkurrenzprodukt stark unter Druck gesetzt. Kunden älterer Systeme „motiviert“ SAP zudem mit um mehr als 30 Prozent steigenden Wartungsgebühren zum Umstieg. Die letzte verbleibende Alternative wäre der Wechsel des gesamten ERP-Systems – was in Summe noch teurer ist und potenziell gravierende Prozessrisiken birgt.

Business-Migration notwendig

Wenn man die Kosten nicht vermeiden kann, sollte man die Vorteile best-

eine hervorragende Basis, um die digitale Transformation erfolgreich zu managen.

Allerdings ist dieser Wandel kein Selbstläufer. Denn auch S/4HANA erschließt Potenziale nicht per Tastendruck. Entscheidend für den erfolgreichen Wechsel auf S/4HANA ist deshalb, sich nicht nur auf die technische Migration zu fokussieren. Vielmehr sollte man sich an einem dreistufigen Business-Migration-Ansatz orientieren.

Den Ausgangspunkt bildet dabei die Installation eines lokalen oder Cloud-basierten SAP-S/4HANA-Systems mit industriespezifischen Best-Practices-Prozessen – etwa zu konkreten Anwendungsfällen wie einer Simulation von Lieferalternativen, die die Reaktionsfähigkeit im Supply Chain Management verbessert. Parallel erfolgt eine Potenzialanalyse mit der Bestandsaufnahme der Ist-Prozesse und einer Fit-Gap-Analyse zum industriespezifischen S/4HANA-Template. Deren Ergebnisse sind klar definierte Verbesserungsansätze und ein erster S/4HANA-Prototyp, der die künftige Arbeitsweise aufzeigt. Zudem werden Kosten/Nutzen, Zeitplan und Risiken ermittelt und in einer Entscheidungsvorlage zusammengestellt.

Als dritter Schritt folgt schließlich der Start des S/4HANA-Einführungsprojektes. Hier sollte das Know-how der Mitarbeiter eine zentrale Rolle spielen, was wiederum einen vorab initiierten Change-Prozess voraussetzt, der alle Anwender mit einbezieht. Denn die technologischen Vorteile wie intuitiv bedienbare Dashboards oder der Abruf von Informationen in Echtzeit identifizieren keine Fehlerquellen und senken keine Durchlaufzeiten – dafür sind auch in Zukunft die Menschen zuständig, die neue technologische Tools nutzen, um Prozesse auf kreative Art weiterzuentwickeln. Aber ob die Dinosaurier mit einer Systemmigration überlebt hätten? Lassen Sie uns das bei nächster Gelegenheit mit der SAP AG diskutieren.

„Entscheidend für den erfolgreichen Wechsel auf S/4HANA ist, sich nicht nur auf die technische Migration zu fokussieren.“

möglich nutzen. Die gute Nachricht ist: Diese gibt es in Fülle. Wie diese DIALOG-Ausgabe zeigt, ebnet die Migration auf S/4HANA einen beeindruckenden Weg, um Strategie, Operations Management, IT- und Businessprozesse so eng wie nie zuvor zu integrieren. Damit entstehen einerseits ganz neue Möglichkeiten zur Performanceverbesserung und andererseits



Hans-Georg Scheibe,
Vorstand,
ROI Management
Consulting AG