



 All for One

ROI von HR-Digitalisierung: Investitionen wirksam argumentieren

ONE DAY HR & Employee Experience

19.05.2026 | Filderstadt

Inhalte

1

Ausgangslage:
Treiber der HR-Digitalisierung

2

Begriffsklärung:
Welche KPIs für Geschäftsführung & Vorstand entscheidend sind

3

SAP Value Lifecycle Manager (VLM):
Wie Sie Zeitersparnis, Qualität und Risiko-Reduktion quantifizieren



1

Ausgangslage: Treiber der HR-Digitalisierung



Strategische Zielsetzungen in der HR-Digitalisierung



GOAL



Eine einheitliche und verlässliche Datenquelle – die „Single Source of Truth“ für Personalstammdaten sorgt unternehmensweit für **Transparenz, Konsistenz, Datensicherheit und Compliance.**

HR wird zum strategischen Businesspartner mit direktem Einfluss auf die Erreichung der Business-Ziele.



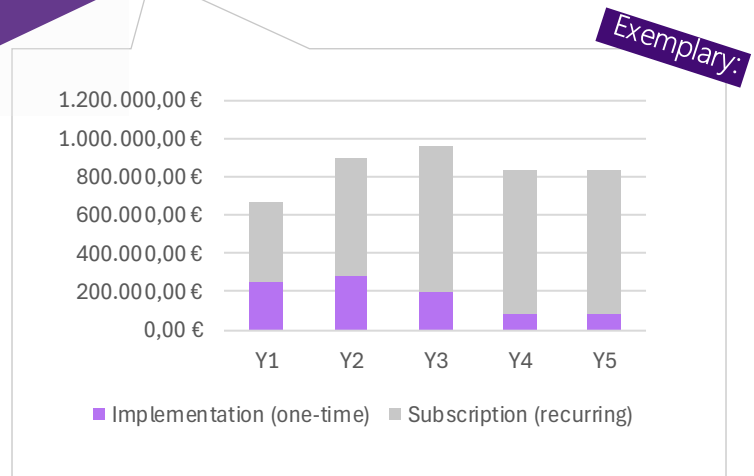
TODAY



Komplexe Landschaften isolierter, auf veraltete Technologien basierender Personal- und Gehaltsabrechnungssysteme, häufig resultierend aus regionalem Wachstum oder M&A – Aktivitäten.



Die HR-Funktion wird modernen, sich stetig wandelnden Businessanforderungen nicht gerecht.



1. *Erster Bestandteil der ROI-Betrachtung:*
INVESTMENTS



Value Driver in der HR-Digitalisierung

Vergleich nach Werttreibern, nicht nur nach Kosten

EFFIZIENZ & KOSTENEFFEKTE



- Reduktion manueller/ redundanter HR-Transaktionen
- Weniger Systembrüche/ Medienbrüche
- Reduktion von Payroll-/ Admin-Aufwänden
- Bessere Skalierbarkeit bei Wachstum/ Expansion

BUSINESS ENABLEMENT



- Schnellere Time-to-Hire/ bessere Besetzungsqualität
- Transparenz über Workforce, Performance, Skills
- Bessere Nachfolge- & Entwicklungsentscheidungen
- Basis für strategische Initiativen (Skills, AI etc.)

QUALITÄT, COMPLIANCE & RISIKO



- Höhere Datenqualität & weniger Nacharbeiten und Korrekturen
- Audit- & Compliance-Sicherheit (Payroll, DSGVO etc.)
- Geringeres Betriebs- und Key-Person-Risiko

EMPLOYEE & MANAGER EXPERIENCE



- Self-Services & Mobilität
- Reduzierter Manager-/ HR-Frust
- Höhere Akzeptanz der HR-Prozesse
- Employer Branding/ Retention-Beitrag

2. RETURN

Zweiter Bestandteil der ROI-Betrachtung:

Challenges:

Datensammlung-/ verfügbarkeit (As-is & Benchmark) + Messbarkeit (Effekte)

2

Begriffsklärung:
Welche KPIs für Geschäftsführung &
Vorstand entscheidend sind



Begriffsklärung: relevante KPI in der ROI-Berechnung



Kosten- & Effizienz-KPIs (Hard Facts)

KPI	Bedeutung
Total Cost of Ownership (TCO, 5 Jahre)	Gesamtkosten über einen definierten Zeitraum, inklusive Einmal-, laufender Betriebs-, Support- und Folgekosten
Recurring Run Costs p.a.	Alle jährlich wiederkehrenden Kosten für den Betrieb einer Lösung, einschließlich Lizenzen, Support, Wartung, Infrastruktur und administrativem Aufwand.
HR-FTE für transaktionale Tätigkeiten	Anzahl von HR-Vollzeitäquivalenten mit überwiegend wiederkehrenden operativen Aufgaben
Kosten je HR-Transaktion	Durchschnittliche Kosten für die Bearbeitung einer einzelnen standardisierten HR-Transaktion
IT-/ Systemkosten pro MA	Durchschnittliche jährlichen Kosten für (HR-)IT-Systeme und deren Betrieb pro Mitarbeitendem

Finanzielle ROI-Kennzahlen

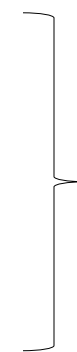
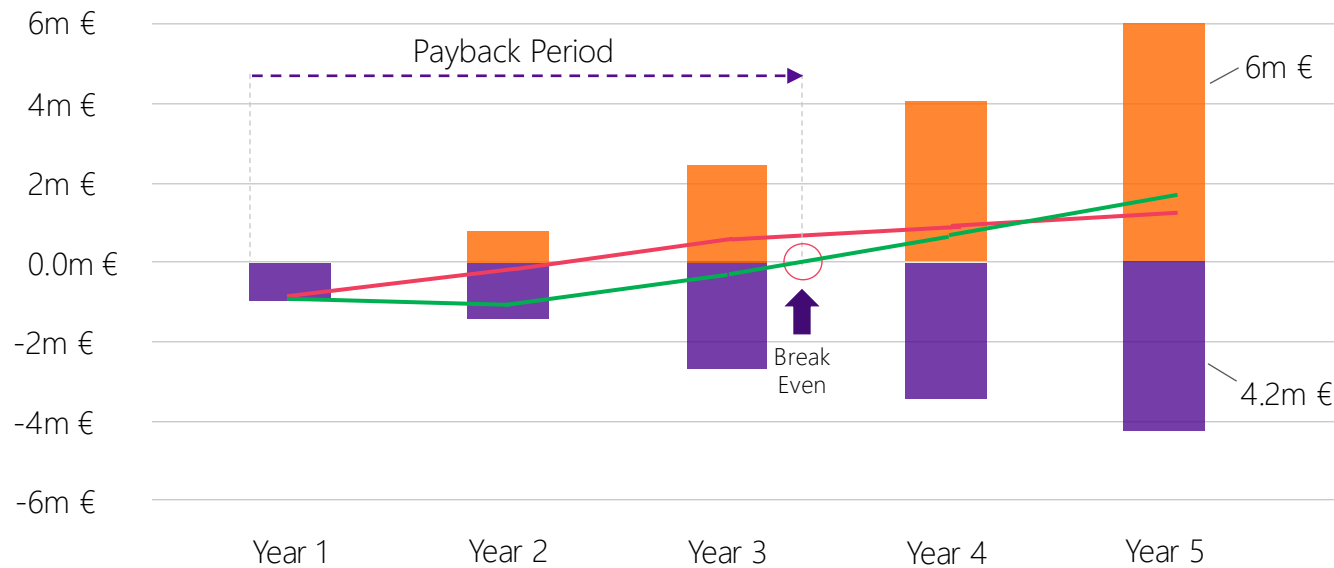
KPI	Bedeutung
ROI	Verhältnis Kosten/ Nutzen über einen definierten Zeitraum in Prozent
Payback Period	Zeitraum, nach dem der kumulierte wirtschaftlichen Nutzen bzw. Einsparungen die Investitionskosten vollständig ausgeglichen haben
Net Present Value (NPV)	Auf den heutigen Zeitpunkt abgezinste Gesamtwert aller zukünftigen Ein- und Auszahlungen eines Investments abzüglich der anfänglichen Investitionskosten
Cash-Flow Profil (jährlich)	Zeigt die Entwicklung der tatsächlichen Ein- und Auszahlungen eines Investments pro Jahr
Profit & Loss (P&L) Impact p.a.	Jährliche Budget- & Ergebniswirkung
CapEx vs. OpEx-Quote	Verhältnis zwischen aktivierungsfähigen Investitionsausgaben (CapEx) und laufenden operativen Aufwänden (OpEx)

KPI-Erläuterung entlang exemplarischer ROI-Berechnung



Full Suite Implementierung im Core-Hybrid:

Implementation Scope	Jahr	Implementation (one-time)	Subscription (recurring)	Total Costs (Investment)	Benefits (Return)
EC Core Hybrid + SmartRecruiters + ONB	Y1	250.000,00 €	420.000,00 €	670.000,00 €	0,00 €
PMGM + CTD + LMS + COMP	Y2	280.000,00 €	620.000,00 €	900.000,00 €	800.000,00 €
EC Time + EC Payroll	Y3	200.000,00 €	760.000,00 €	960.000,00 €	1.500.000,00 €
größere Changes/Optimierungen als „Project Spend“	Y4	80.000,00 €	760.000,00 €	840.000,00 €	1.700.000,00 €
größere Changes/Optimierungen als „Project Spend“	Y5	80.000,00 €	760.000,00 €	840.000,00 €	2.000.000,00 €
Sum				4.210.000,00 €	6.000.000,00 €



ROI-Berechnung (5y):

$$(6,0 - 4,2) / 4,2 \times 100 = 42,86 \%$$



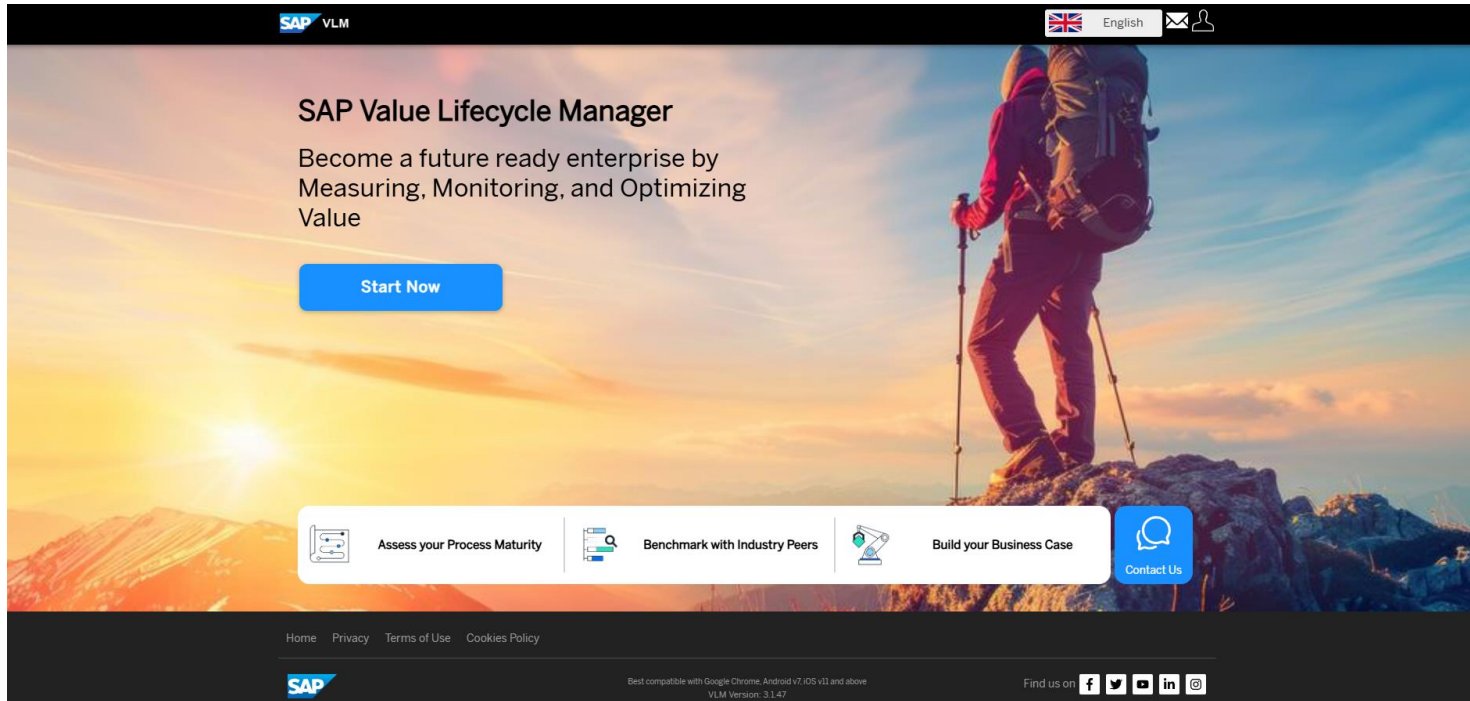
Bedeutet: Für jeden investierten Euro werden im Betrachtungszeitraum ~0,43 € zusätzlicher Wert geschaffen.

3

SAP Value Lifecycle Manager (VLM):
Wie Sie Zeitersparnis, Qualität und
Risiko-Reduktion quantifizieren



Intro: SAP Value Lifecycle Manager (VLM)



Verfügbarkeit: VLM steht SAP-Kunden zur Verfügung, um sie auf ihrem Weg der digitalen Transformation zu unterstützen – durch **Analyse geschäftlicher Verbesserungen und Berechnung potenzieller Vorteile** (z.B. ROI, Payback Period).

Funktionalität: Das Tool kann genutzt werden, um **Benchmarking-Analysen*** durchzuführen, zentrale Kennzahlen mit den Spitzenreitern der Branche abzugleichen und **Business Cases** für SAP-Initiativen zu erstellen.

Zugangsvoraussetzungen: SAP VLM ist ein **kostenfreier SAP-Cloud-Service**. Es fallen keine Lizenz- oder Nutzungsgebühren für das Tool selbst an.

*Benchmark-Quellen:

1. Strukturierte Benchmark-Surveys im VLM,
2. Aggregierte Nutzung- und Prozessdaten,
3. SAP Value Engineering & Value Management Daten aus realisierten Kundenprojekten,
4. externe Markt- und Branchenbenchmarks (z. B. Kapitalmarkt- oder industriebezogene Kennzahlen)



VLM SAP



Vorstellung Musterfirma



Steckbrief Musterfirma



	Industrie: Zweig:	Industrial Machinery and Components Electrical Equipment, Appliance and Components
	Unternehmensgröße: Gesamt: Deutschland: Workforce Mix: Anzahl Länder: Verteilung Länder:	5500 MA 2000 MA 60% blue-collar / 40% white-collar 6 2 Südwesteuropa, 2 Osteuropa + USA
	HR-Prozesse & -Organisationsmodell: HR-Organisationsmodell: Komplexitätsgrad HR-Prozesse: Harmonisierungsgrad der HR-Prozesse: Lokale vs. globale HR Governance:	weitestgehend dezentral; erste CoE Ansätze in Talent eher hoch, u.a. durch Anforderungen aus Zeitwirtschaft (z.B. Mehrschichtmodelle) erste Harmonisierungsansätze in Talentprozessen, ansonsten heterogen anfängliche globale Governance (global Process Owner) in Talentprozessen
	Übergeordnete Strategische Ziele: Strategische HR-Zielsetzung:	Organisches Wachstum, Digitale Transformation, Profitabilität erhöhen (u.a. durch Prozessautomatisierung & KI-Einsatz) <u>Kurzfristig:</u> Innovation, administrative Effizienz + Qualitäts- & Transparenzgewinne, Steigerung der Employee Experience <u>Mittelfristig:</u> Skill- & Workforce-Driven Company (u.a. strategisches Talent Development, Minimierung People Risk)

VLM „Move the Needle“ – Sneak Preview



Schnelle Verortung der Musterfirma unter Peers unter Verwendung einschlägiger Geschäftskennzahlen:



Key Performance Indicator	Lagging Peer	Company Performance		Leading Peer	Value Measure	Potential Value
Revenue growth (in %)	Peer 1 SE	-13.1	4 ▼	5.6	Peer 3 AG	● 1PP 0.8M in OI
Cash Conversion Ratio (CCR)	Peer 1 SE	2347.92	-	172.73	Musterfirma	●
Operating margin (in %)	Peer 1 SE	-13.5	5.5 ▼	19.5	Peer 2 GmbH	● 1PP 15.0M in OI
Revenue per employee (in '000s)	Peer 1 SE	41.45	-	272.73	Musterfirma	● 1*10K 3.0M in OI
Days sales outstanding	Peer 1 SE	62.3	48 ▼	4	Peer 2 GmbH	● 1day(s) 4.0M in FCF
Days payable outstanding	Peer 2 GmbH	4	-	74	Musterfirma	● 1day(s) 2.0M in FCF

Einordnung der Kennzahlen und Ableitungen – „how to move the needle“:

Musterfirma Currency: Euro Edit Mode

Strengths

- Analysis
- Revenue per employee (in '000s)

Company Performance: 272.73

Peer Analysis: Company is the best performer among the peers

Trend Analysis: Company's performance has decreased with a CAGR of % over the last 4 years

- Marketing cost (% of revenue)
- Cash Conversion Ratio (CCR)
- Days payable outstanding

Next Steps

Reimagine your business processes and models to stay ahead of peers on these KPIs.

Our proposal: Design Thinking workshop to identify the possible use cases.

Opportunities

- Analysis
- Cash Conversion Cycle (CCC)
- Operating margin (in %)
- Revenue growth (in %)

Company Performance: 4

Peer Analysis: Company's rank is 2 in the peer group and its gap with the best performer

Trend Analysis: Company's performance has decreased with a CAGR of % over the last 4 years

- Days sales outstanding
- SG&A expense (% of revenue)

Next Steps

Prioritize these metrics to get a competitive advantage over your industry peers by adopting intelligent enterprise solutions.

Our proposal: Benchmark the following to understand your current process maturity and identify improvement initiatives

Sales

Concerns

- Analysis
- Next Steps

Build a transformation roadmap with a phased solution approach to substantially improve the performance of these KPIs.

Our proposal: Benchmark the following to understand your current process maturity and identify improvement initiatives

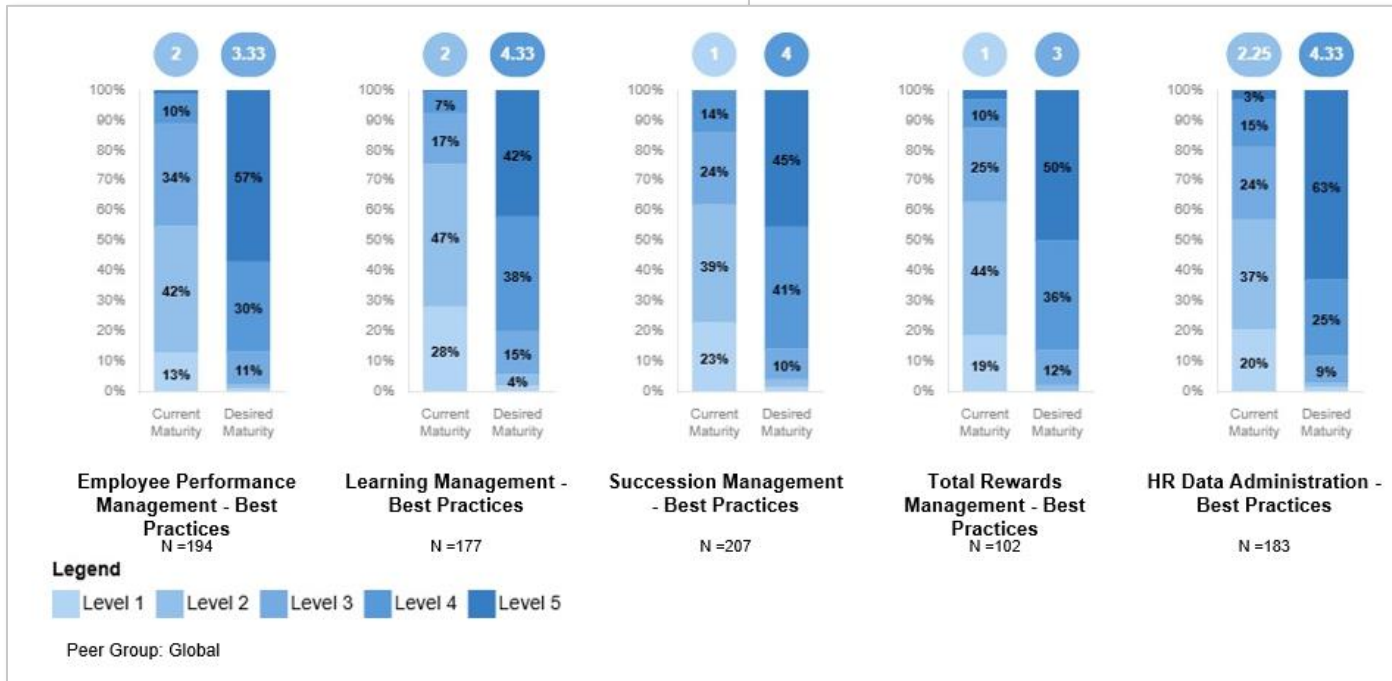
VLM Benchmark – Sneak Preview



1.

INPUT:

Angaben zum IST- und SOLL-Zustand verschiedener HR-Disziplinen



Average voluntary turnover rate (%)



Cluster: Discrete, Industry: Industrial Machinery and Components, N = 22

Revenue per employee (in '000s)



Cluster: Discrete, Industry: Industrial Machinery and Components, SubIndustry: Electrical Equipment, Appliance and Components, N = 22

Total HR cost (% of revenue)



Cluster: Discrete, Industry: Industrial Machinery and Components, N = 10

2.

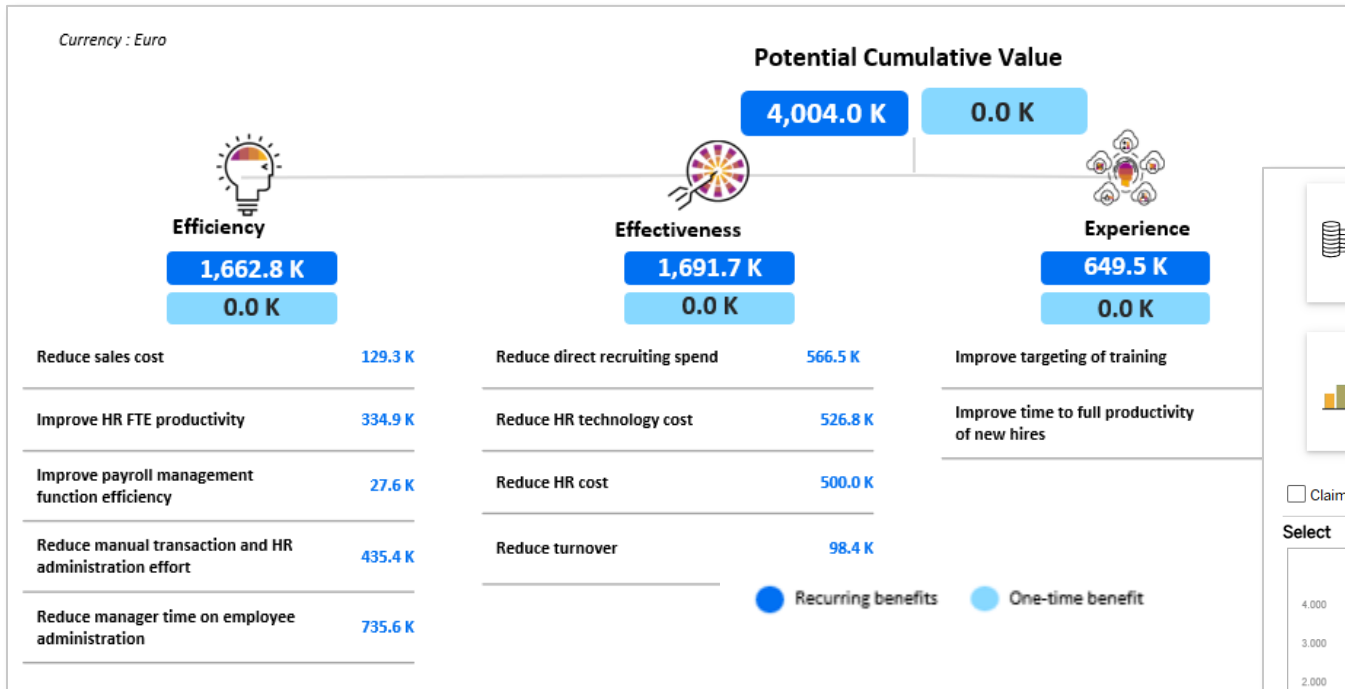
Output:

Benchmark gegen SAP-Referenzwerte für IST- und avisierten SOLL-Zustand

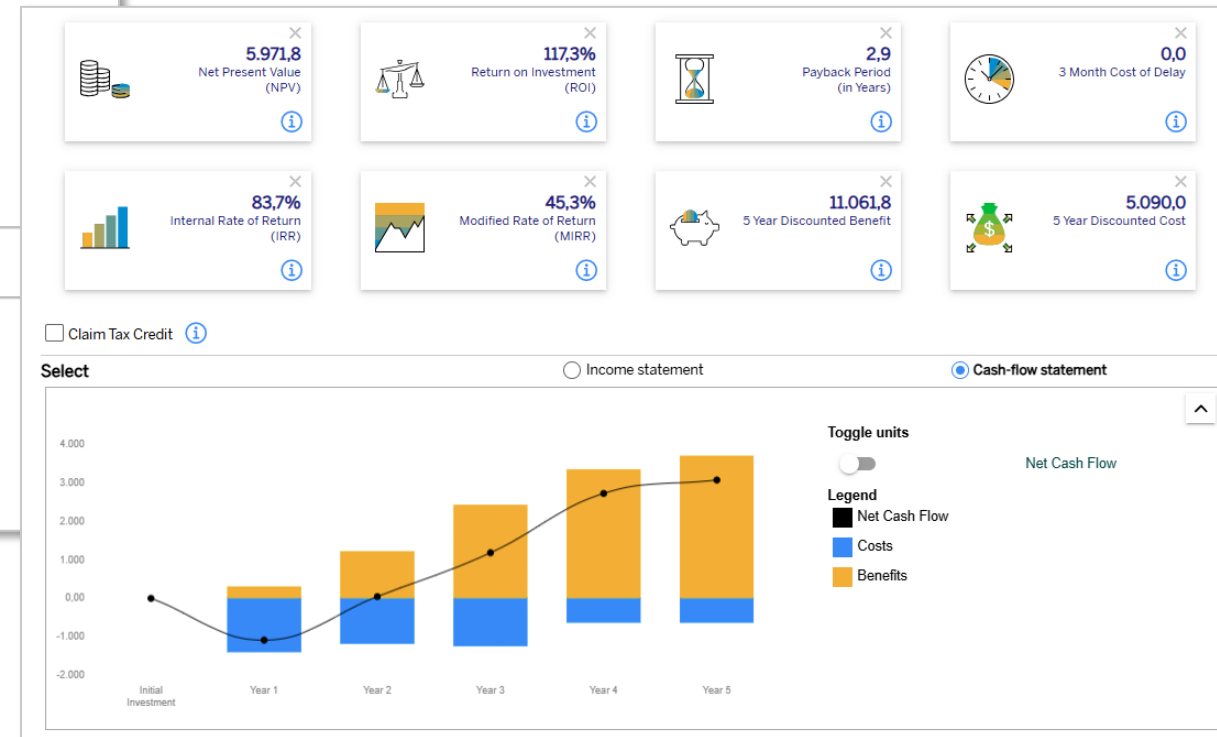
VLM Business Case – Sneak Preview



Darstellung von möglichen Benefits/ Einsparpotentialen je Value Driver:



Kosten-Benefit-Entwicklung für ausgewählten Zeitraum unter Verwendung einschlägiger KPI:



Empfehlungen



Datensammlung:

Für einen maximalen Mehrwert von Benchmark und Business Case, **sammeln Sie so viele relevante Kennzahlen wie möglich, so genau wie möglich** – den Ist-Zustand (z.B. fully-loaded HR Costs), wie auch den Soll-Zustand (z.B. Implementierungs- und Lizenzkosten) betreffend.



Kennzahlen/ KPI – Verständnis:

Die Aussagekraft und Verlässlichkeit von Benchmark und Business Case steht und fällt mit dem **korrekten Verständnis der entsprechen Kennzahlen/ KPI** – sowohl in der Datensammlung als auch in der Auswertung – und der **korrekten Interpretation der Ergebnisse**. Stellen Sie dieses Verständnis sicher- ggf. mit externem Support.



one idea ahead