



_Spezialisten sind gefragt. Die Digitalisierung fordert Agilität. Deshalb stehen in vielen Fertigungsunternehmen klassische ERP-Systeme unter Druck – auf dem Shopfloor wie auf dem Topfloor.

In der Vergangenheit waren ein unternehmensweites Ressourcenmanagement und die Steuerungssysteme in den Fabriken mit unterschiedlichen Geschwindigkeiten unterwegs. Der Bedarf an Detaildaten und Flexibilität war höchst unterschiedlich. Das ändert sich gerade. Durch Digitalisierung und Sensorisierung werden speziell im Produktionsumfeld gigantische Datenmengen gesammelt. Hersteller und Zulieferer, aber auch Maschinen- und Anlagenbauer brauchen leistungsstarke Konnektoren und Datendreh scheiben, um aus einzelnen Bits Informationen zu generieren, die Mehrwert bieten. Wollen dedizierte ERP-Systeme im Rennen bleiben, müssen sie näher an die Maschinenwelt rücken. Die vernetzte Unternehmenswelt ist auf einen ständigen Datenfluss angewiesen, die Rädchen zwischen MES und Backbone müssen eng ineinandergreifen.

Am besten wäre natürlich, zentralen Bereichen wie Entwicklung, Logistik und Produktion mit neuen digitalen Lösungen eine Generalüberholung zu spendieren, Datensilos aufzubrechen und den Informationsfluss auf einer harmonisierten Plattform abzubilden, womöglich in der Cloud. Dafür aber fehlt es CIOs oft an Durchsetzungskraft und Budget gleichermaßen. Sie bewegen sich schrittweise in Richtung der Ziellinie vor. „Eine ERP-Software, mit der Unternehmen ihre Kernprozesse steuern, wird es auch in Zukunft geben“, sagt Wilfried Gschneidinger von IFS, einem Anbieter, der sich mit seiner Businesssoftware auf die Fertigungsbranche fokussiert. „Sie wird aber anders aussehen als heute und mehr bieten als in den letzten zehn, zwanzig Jahren.“ Gschneidinger prognostiziert, dass nur wenige der bekannten Architektur- und Funktionsbausteine erhalten bleiben. Als Entwicklungsschwerpunkte neu hinzu kommen User Experience, Mensch-Maschine-Interaktion, künstliche Intelligenz und selbstlernende Systeme. „Wir werden alle technischen Möglichkeiten nutzen und in unsere Software einbinden, um zielgerichtet neue Funktionen anzubieten. Wir wollen Anwendern ermöglichen, immer digitaler, flexibler und intuitiver zu arbeiten.“ Die Rechnung von IFS scheint aufzugehen. Kendrion zum Beispiel, Zulieferer von elektromagnetischen Aktuatoren und mechatronischen Systemen für die Automobilindustrie, ist von der Lösung überzeugt. „Speziell in der Produktion und beim Supply Chain Management bietet IFS Applications nach unserer Einschätzung bessere Funktionalität und mehr Flexibilität als zum Beispiel andere ERP-Lösungen“, sagt Michael Berlinghof, Director Corporate IT. „Mit IFS haben wir in unserer Unternehmensgruppe die Durchlaufzeiten in der kundenauftragsbezogenen Fertigung optimiert, die Produktionsqualität gesteigert und wichtige Kernprozesse in Logistik, Einkauf und Vertrieb standardisiert.“

Ein weiteres Beispiel für moderne Ansätze im ERP-Bereich ist Workday. Das Unternehmen wurde 2005 im Silicon Valley gegründet und hat sich auf Personalverwaltung (HR) spezialisiert – inklusive Gehaltsabrechnung und Finanzmanagement. Gerade mit seinen HR-Lösungen gewinnt Workday immer mehr Kunden, die sich mit klassischen Mega-ERP-Systemen schwertun. Ein Beispiel ist der Nissan-Konzern: Schon vor Jah-

ren entschlossen sich die Japaner dazu, ihre global verteilten unterschiedlichen HR-Systeme zu harmonisieren. „Unser Ziel war es, die weltweiten Systeme durch ein einziges globales System zu ersetzen. Wir benötigten eine Single Source of Truth für 130 000 Mitarbeiter in über 50 Ländern“, erinnert sich Alfonso Díez David von Nissan, dem dieses Projekt als Alliance General Manager im Bereich Global Digital Human Resources zugewiesen war. In der Schlussphase des Auswahlprozesses standen drei Anbieter auf der Shortlist: ERP-Veteran Oracle, die SAP-Tochter SuccessFactors und Workday. Das Rennen machte am Ende die cloudbasierte SaaS-Lösung von Workday, die auch viele Analysten loben. „Ich sehe Workday als eine hervorragende Lösung für die Finanz- und Personalverwaltung“, bestätigt unter anderem Gartner-Analyst Mike Guay. Alfonso Díez David hatte tatsächlich viele Gründe, sich für den Spezialanbieter zu entscheiden. Einer davon war der Kostenaspekt, insbesondere bei Nutzung der Lösung als Software as a Service: Opex statt Capex lautete die Devise. „Capex gibt es bei uns nur für das Kerngeschäft, also Autos entwickeln, herstellen und verkaufen“, erklärt David. Funktionsseitig sprachen die Portabilität und die weltweit einheitlichen Dashboards für die Cloud-Lösung. Sicherheitsbedenken hat Nissan diskutiert, am Ende stellten sie kein Hindernis dar. „Wir sind ganz rational an die Sache herangegangen. Unsere Datenschutzexperten haben die Workday-Lösung auf eventuelle Risiken abgeklopft. Ihr Urteil war positiv“, berichtet Alfonso Díez David über die hausinterne Vorgehensweise. Auch das häufig ins Feld geführte Argument einer potenziellen Gefahr durch das Speichern von Personendaten in der Cloud lieferte kein K.-o.-Kriterium. „Wir haben alle regionalen HR-Chefs befragt, ob es Bedenken gegen eine Speicherung von Personaldaten in der Cloud gibt. Nach einer anfänglichen Phase der Überraschung und Zurückhaltung gab es letztlich keine Einwände.“

Was die weitere Softwareentwicklung angeht, hat Nissan mit dem Wechsel von teilweise selbst entwickelten Programmen zu einer Cloudstandardlösung viel Eigenständigkeit aufgegeben. Wurde früher viel selbst gemacht, schwingt das Pendel jetzt genau in die andere Richtung um. „Wir versuchen, individuelle Anpassungen weitestgehend zu vermeiden. Wir arbeiten sehr eng mit Workday zusammen, damit neue Funktionalitäten, die wir uns wünschen, als Teil der Suite implementiert werden“, beschreibt David die neue Strategie. Inhaltlich geht es dabei vor allem um die Erprobung und Einbindung neuer HR-Technologien, Stichwort: Smart HR. Dahinter verbirgt sich die Nutzung von künstlicher Intelligenz, um das Verhalten von Mitarbeitern analysieren zu können. Gefragt sind beispielsweise Wahrscheinlichkeitsberechnungen, ob es Eigenkündigungen geben wird oder nicht. Bei Workday scheint man dem Aufbau eines entsprechenden KI-Portfolios große Bedeutung beizumessen. Ein Indikator dafür sind die jüngsten Akquisitionen von SkipFlag und Adaptive Insights – beides Anbieter spezieller KI-basierter Lösungsbausteine.

Autoren: Ralf Bretting, Harald Weiss