



ONE DAY Business AI

SAP und Microsoft Hand in Hand - Mehrwert durch die Verbindung von Wissen

Daniel Zientek // 22.09.2026

Der Beitrag von HR zum Unternehmenserfolg



Eine HR-Kernfrage: Verfügt das Unternehmen auch morgen über die Fähigkeiten für Wertschöpfung, Veränderung und Wettbewerb?

1

Erkennen

Geschäftskritische
Fähigkeiten identifizieren,
bevor sie zum Engpass
werden

2

Übersetzen

Vorhandenes Wissen
schneller in Wertschöpfung
überführen

3

Mobilisieren

Interne Potenziale heben,
bevor extern gesucht wird

4

Sichern

Erfahrung bewahren, bevor
sie das Unternehmen
verlässt

Der entscheidende Wert von HR liegt nicht in verwalteten Personaldaten, sondern in der Fähigkeit, das Unternehmen mit den richtigen Kompetenzen handlungsfähig zu halten.

Eine konkrete Herausforderung



Emma wechselt die Abteilung. Welche Informationen sind relevant für ihre Nachbesetzung?

HR-System	Kollegen	Digitaler Arbeitsplatz	Markt
kennt Rolle und Organisation	kennen die Fähigkeiten	kennt Teile ihrer Arbeit	kennt aktuelle und künftige Anforderungen

**Relevante
Informationen für die
Nachfolge-
besetzung**

Seit vielen Jahren Kundenbetreuerin

Kennt die Produkte, weiß, wie die Fertigung funktioniert

Weiß, wen man anrufen muss, wenn es beim Kunden brennt

Ein wesentlicher Grund für die hohe Bindung von Schlüsselkunden

EMMA IST BESCHIEDEN.

- Arbeitet hochselbständig
- Vieles ist für sie selbstverständlich

WECHSEL AUF EIGENEN WUNSCH

in die Qualitätssicherung aufgrund gesundheitlicher Probleme.

NACHBESETZUNG MUSS SCHNELL ERFOLGEN.

Sie ist ein wesentlicher Grund für die hohe Bindung von Schlüsselkunden.

Kunden

- A - TOP ✓
- B - TOP ✓
- C - ✓

LÖSUNGEN SCHAFFEN VERTRAUEN

TEAMWORK HILFT!

Jede Perspektive für sich ist unvollständig. Erst zusammengeführt entsteht eine belastbare Grundlage.

Organisation einer Nachfolgeregelung

Einblicke in SuccessFactors, Joule, Copilot und Fachlösungen



Microsoft Copilot

(2) Chat | SAP Joule | Microsoft

Digital Expert - Recruiting - SAP

Cobraner.png (1536x1024)

Startseite - SAP SuccessFactors

Einführung in SAP SuccessFacto

Neuer Inkognitotab

teams.cloud.microsoft

Suchen oder Copilot fragen (Ctrl+Alt+E)

Chat

Ungelesen

Chats

Schnellansichten

User Adoption

Demo Megan (showcase) (Sie)

Chats

SAP Joule

Demo David (showcase)

Admin Christof Meyer (Cloud Only)

Termin mit Demo David

Besprechung mit Demo Megan (showc...

Abstimmung Workshop Ziele und Wor...

Besprechung mit Demo Megan (showc...

Group chat

Neues Ereignis

Demo David (showcase)

Demo David (showcase)

Demo David (showcase)

SAP Joule

Chat

Info

Überblick über die Entwicklung von Emma Dorn

Emma Dorn hat in den letzten Jahren kontinuierlich an ihrer beruflichen Entwicklung gearbeitet. Ihre Leistungsziele und Entwicklungsziele zeigen einen klaren Fokus auf Prozessverbesserung und Teamführung. Es gibt jedoch keine verfügbaren Daten zu Feedback und spezifischen Erfolgen.

Leistungsziele

- Prozessverbesserung:** Emma hat sich darauf konzentriert, aktuelle Richtlinien und Verfahren zu überprüfen und bei Bedarf Änderungen zu implementieren, um Prozesse zu verbessern und zu rationalisieren. Der Fortschritt liegt bei 70% [1].
- Markenentwicklung:** Ein weiteres Ziel ist die Entwicklung und Implementierung eines Plans zur Abstimmung der Unternehmens- und Produktmarke bis Ende des Jahres, ebenfalls mit einem Fortschritt von 70% [2].
- Verkaufssteigerung:** Emma hat das Ziel, die Verkaufszahlen signifikant zu erhöhen, um die Geschäftsergebnisse zu verbessern, jedoch wurde dieses Ziel noch nicht begonnen [3].

Entwicklungsziele

- Teamzusammenarbeit:** Emma plant, die Zusammenarbeit im Team durch aktive Kommunikation und gemeinsame Zielsetzungen bis Ende 2026 zu stärken. Dieses Ziel wurde noch nicht gestartet [4].
- Projektführung:** Ein weiteres Entwicklungsziel ist die effektivere Führung des Projektteams durch verbesserte Kommunikation und Aufgabenverteilung, ebenfalls noch nicht gestartet [5].

Aktivitäten

- Aktuelle Aktivität:** Emma arbeitet derzeit an der Vorbereitung eines Performance-Meetings [6].

Leistungsbewertungsformulare

- Ziele:** Emma hat sich für 2026 vorgenommen, 100 Einheiten der Produktlinie Excellence zu verkaufen und einen neuen Vertriebskanal aufzubauen. Beide Ziele sind noch nicht gestartet [7].
- Kernkompetenzen:** Emma zeigt entschlossenes Handeln, effektive Kommunikation und kritisches Denken [7].
- Rollenspezifische Kompetenzen:** Sie legt Wert auf hohe Qualität, Zeitmanagement und Prioritätensetzung [7].

1:1-Meeting-Notizen

- Letztes Meeting:** Das letzte abgeschlossene Meeting fand am 14. Juli 2025 statt. Seitdem wurden 2 Aktivitäten abgeschlossen und 3 neue Aktivitäten erstellt [8].

Prompts anzeigen

Nachrichte eingeben

Informationen aus SuccessFactors zur Entwicklung der Jobrolle von Emma sind in Teams über die Joule Copilot Integration verfügbar.

Copilot

Work IQ Auto

Chat Cwork

Neuer Chat

Suchen

Bibliothek

Agents

Notizbücher

Angeheftet

Recherche-Agent

Analyst

Arbeitsunfähigkeit

Reiserichtlinien

Chats

Recruiting-Profil in SAP SuccessFactors

Approve or reject time-off request

Wann habe ich Urlaub?

Termine Diese Woche Übersicht

E-Mails von Demo David verschicken

Vorbereitung Copilot-Termin mit Demo David

Termin mit Demo David am 20.08.2024

Erstelle mir ein Dokument zum Thema "Wärmstes Land weltweit"

Termin mit Demo David am 20.08.2024

Zusammenfassung Dokument

DM Arbeit Demo M365 Copilot (Premium)

Emma kann auf Basis ihrer Arbeitsinformationen in M365 mit Copilot ein Job-Profil für HR und die Führungskraft erstellen.

Erstelle einen Profil für meinen Job im Stil eines Recruiting Profils in SAP Success Factors auf Basis meiner Arbeitsdaten.

Auf Basis der gefundenen Arbeitsartefakte und Aktivitäten kann ich ein **SAP SuccessFactors Recruiting-Profil** erstellen. Ich verwende dabei ausschließlich Informationen, die in Ihren Arbeitsdaten explizit vorhanden sind.

Kandidatenprofil

Persönliche Informationen

Name: Demo Megan (showcase)

E-Mail: megan.showcase@msall41s.onmicrosoft.com

Aktuelle Rolle

Senior Consultant / M365 & Copilot Adoption Lead (vorgeschlagen)

Kurzprofil

Erfahrene Fachkraft mit Schwerpunkt auf Microsoft 365, Copilot-Einführung, Workshop-Konzeption, Projektsteuerung und Zusammenarbeit mit Fachleuten. Verantwortlich für die Planung und Durchführung von Schulungen, die Definition von Projektzielen sowie die Steuerung von

+ Nachricht an Copilot senden

Chat | Microsoft Copilot

(2) Chat | SAP Joule | Microsoft

Digital Expert - Recruiting - SA

Cobrainr.png (1536x1024)

Startseite - SAP SuccessFactors

Einführung in SAP SuccessFact

Neuer Inkognitotab

https://salesdemo.successfactors.eu/xi/ui/rcmjjobreq/pages/jobReqProfile.xhtml?&jobReqId=3012&_s_crb=jC18A%2fuAkFHpVwMRT%2f6Sr8hgXR16HWsRTSsanbS4ujrt%3d

All for One

Recruiting

Nach Aktionen oder Personen suchen

45

Stellenanforderungen

Voreinstellungen

Kandidaten

Zentrale für Bewerbungsgespräche

Gesprächsplanung

Marketing

Fortgeschrittene Analytik

Nachrichtencenter

Rolle: Digital Expert

Job Description

In this role the key responsibilities are:

- Strong background as a Project Manager with a proven ability to background to hit the ground running
- Experience delivering web based projects - of reasonable size
- Demonstrable end to end project delivery expertise
- Understanding of Agile and Waterfall methodologies
- Ability to adapt approach to suit the business needs
- Regulated retail industry background (Finance, Energy, Telecoms etc.)

Job Summary

End to end management of a various number of digital projects.

Competencies

Delivering High Quality Work

Demonstrating Initiative

Inspiring and Motivating Others

Setting a Strategic Vision

Skills

Education

Masters in Business oder Computer Science

Emmas Vorgesetzter plant die Stellenausschreibung in SuccessFactors. Ihm fällt auf: die Skills dort entsprechen nicht aktuellen Anforderungen an die Rolle.



Advanced Manufacturing Job Architecture

20 Job Families 139 Job Clusters 841 0 0 0

Processing Architecture

English



Q Search



Job Families 20



Executive Leadership

10

Manufacturing & Production

44

Process & Manufacturing Engineering

37

Research & Product Development

44

Automation & Robotics Engineering

45

Maintenance & Asset Management

41

Quality Management

73

Job Clusters 8



Precision Machining & CNC Operations

6

Additive Manufacturing

6

Automated

6

Production

7

Shift O

6

Lean &

6

Tooling & Fixture Management

1

Job Roles

CNC Ma

6

Multi-Axi

6

CNC Pro

6

Precision

6

CNC Set

6

Machin

6

Machin

6

Mit einer zusätzlichen Erweiterung könnte das Unternehmen von Emma auf Basis öffentlicher und interner Informationen Skillprofile in SuccessFactors automatisiert aktuell halten.



English



Options

Manufacturing & Production > Precision Machining & CNC Operations > Job Role

Assign a colleague to review this Job Role

Add Reviewer

CNC Machine Operator

Version 1

+ New Version



Job Overview

Description

The primary purpose of the CNC Machine Operator is to produce high-tolerance machined components meeting automotive, aerospace, and industrial equipment specifications. The role operates CNC turning, milling, and multi-axis centers with precise setup, tooling management, and in-process inspection.

Tasks

- Sets up CNC turning and milling centers per digital work instructions and GD&T drawings.

Required Skills

Precision Manufacturing and Assembly

▲ Milling (machining)



▲ Geometric dimensioning and tolerancing



▲ CNC machining



▲ Gauge systems



▲ Multiaxis machining



Ende der Demo

Einblicke in SuccessFactors, Joule, Copilot und Fachlösungen



Das organisatorische Wissen ist verteilt



Es liegt an unterschiedlichen Orten und bei unterschiedlichen Personen.



Wenn KI verteiltes Wissen auffindbar, bewertbar und handlungsrelevant macht, ist das ihr größter Wirkungshebel in HR. Das gilt auch für Vertrieb, Service, Projektgeschäft, etc.

Lösungsstrategien für die Verbindung von Wissen



Integriert, spezialisiert oder individuell.

Embedded (Copilot/Joule)

Vorhandenes nutzen

- Plattformen und Daten ohne zusätzliche Systemlandschaft nutzen
- HR-Arbeit mit überschaubarem Aufwand unterstützen

Für etablierte Arbeitsweisen

Third Party (Cobrainer)

Reife einkaufen

- Erprobte Funktionen für Skills, Rollen, Matching und Talentmobilität
- Fachlogik, Marktmodelle und vorbereitete Integrationen nutzen

Für ausgereifte Spezialprobleme

Custom (Copilot Studio)

Differenzierung schaffen

- Eigene Geschäftsfragen beantworten, die kein Standardprodukt kennt
- HR-Daten mit Arbeitskontext und Geschäftsprozessen verbinden
- Klein starten, erfolgreiche Muster wiederverwenden

Für unternehmensspezifische Differenzierung

Nicht die modernste Lösung ist die beste, sondern der kleinste Ansatz, der einen relevanten Engpass wirksam löst.

Erfahrungen aus Umsetzungsprojekten



1

Menschen

Multiplikatoreffekt, geringste technische Hürde

Mit der Nutzung von Copilot, Joule und Copilot Studio, einer klaren Zielsetzung und der Gewährung von Freiräumen erzeugen Mitarbeiter Innovation.

2

Integrationsbasis

Basis für individuelle Lösungen

Berechtigungen, Datenqualität, Schnittstellen, Governance und Verantwortlichkeiten sind das Skalierungsfundament für Individualisierung.

3

Third Party

Hohe Fachlichkeit, tiefe Integration

Sinnvolle Ergänzung wenn Individualentwicklung und Wissensaufbau keine Option sind.

Erfolgreiche KI-Initiativen verknüpfen Organisationsentwicklung, IT-Architektur, Umsetzungskompetenz und Business Case Betrachtung bereits in frühen Planungsphasen. Lösungen auf Basis einer isolierten Betrachtungsweise skalieren technisch, aber nicht organisatorisch.

Technik im Wandel



Jeden Monat kommen neue Features dazu. Warum jetzt trotzdem der richtige Zeitpunkt zum Einstieg ist.

Sofort starten · Vorhandenes nutzen

- **Joule** - SAP-nahe Orientierung und Aktionen
- **Microsoft Copilot** - Arbeitskontext und Produktivität
- **Integration** - Zusätzliche Convenience im Alltag
- **Copilot Studio** - Einfache Prozess- und Dialoglogik

Parallel aufbauen · Integrationsbasis

- **Berechtigungen**
- **Datenqualität**
- **Schnittstellen**
- **Governance & Verantwortlichkeiten**

Die Technik hat mittlerweile eine stabile Basis, auch wenn immer wieder neue Funktionen dazukommen. Die Basis für die Anwendung aufzubauen benötigt Zeit. Lernen sie von kleineren Anwendungsfällen und schaffen Sie parallel die Basis für Skalierung.

Einblicke in konkrete Projekte



Drei Wege, drei Ergebnisse. Bewerten Sie diese für sich.

Governance nachgezogen

User erstellen 800 Agenten in 6 Monaten

Copilot Studio bereitgestellt ohne nennenswerte Governance außer Kostenkontrolle und DLPs. Erst nach einem halben Jahr ziehen wir nun die Governance weiter nach.

Innovation oder Albtraum?

Prozess unangetastet

1/3 einer Vollzeitstelle eingespart

Qualitätssicherungsprozess in Excel mit Azure AI optimiert, 20 PT Aufwand. Am Prozess selbst wurde nichts geändert. Prozess und Daten blieben schlecht.

Shit in, shit out. Gilt das immer?

Discovery mit 8 Abteilungen

3 Use Cases von 50 gingen in Umsetzung

20 PT Aufwand für Discovery. ROI der 3 Finalisten mit SAP-Integration im ersten Jahr. Begrenzte Copilot-Einführung für Selbsthilfe. Probleme in Prozessen wurden sichtbar.

Verschwendung oder guter 1. Schritt?

Jeder findet seinen eigenen Weg. Starten Sie Ihren.

Unser Angebot an Sie: drei mögliche nächste Schritte



1

SUCCESSFACTORS UND HR AI

Vereinbaren Sie einen Termin, um mehr über KI in SAP SuccessFactors zu erfahren. Von Joule/Copilot bis zu ergänzenden Fachlösungen. Was ist schon da und kann genutzt werden. Wo machen Ergänzungen Sinn?



2

COPILOT STUDIO UND SAP INTEGRATION

Vereinbaren Sie einen Termin für eine Beratung zu ihrem konkreten AI- und Prozessdigitalisierungsvorhaben und profitieren Sie von unserer Business-orientierten Vorgehensweise und unserer Systemintegrationsexpertise.



3

COPILOT READINESS WORKSHOP

Buchen Sie diesen Workshop als Grundlage für eine erfolgreiche Einführung / Weiterentwicklung von Copilot. Gemeinsam bewerten wir Ihre Voraussetzungen, identifizieren Handlungsfelder und entwickeln eine konkrete Roadmap.





Q&A

Haben Sie Fragen?



thinking
outside
the box



All for One

Vielen Dank!

Daniel Zientek

Architect
All for One Group SE

T +49 62213169176

M +49 15165511046

Daniel.Zientek@all-for-one.com

Disclaimer



Die Informationen in diesen Unterlagen sind vertraulich und dürfen nicht ohne vorherige schriftliche Genehmigung durch All for One Group SE bekannt gegeben werden. Alle Texte, Bilder und Grafiken unterliegen dem Urheberrecht und anderen Gesetzen zum Schutz des geistigen Eigentums. Alle Rechte an diesen Unterlagen sind der All for One Group SE vorbehalten.

All for One Group SE stellt diese Unterlagen ohne jegliche Verpflichtung, Gewährleistung oder Garantie, weder ausdrücklich noch stillschweigend, zur Verfügung. All for One Group SE übernimmt keine Verantwortung für Fehler oder Irrtümer in diesem Dokument, es sei denn, derartige Schäden beruhen auf Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit. Der Inhalt dieser Unterlagen kann von All for One Group SE jederzeit geändert werden. Diese Unterlagen dienen ausschließlich informativen Zwecken und dürfen in keinen Vertrag aufgenommen, für Handelszwecke weiterverwendet oder an Dritte weitergegeben werden, soweit sie nicht für eine solche Verwendung gekennzeichnet sind oder eine vorherige schriftliche Genehmigung von All for One Group SE vorliegt.