



Einführung in die Balanced Scorecard

Konzept, Methodik und Implementierung im Unternehmen

Inhalt

Balanced Scorecard	3
Ursprung und Kerngedanke der Balanced Scorecard	3
Perspektiven.....	5
Die Innovation bei der Balanced Scorecard	6
Die Balanced Scorecard im Unternehmen	7
Revision und Weiterentwicklung.....	9
Wegweiser zum „Lernenden Unternehmen“	10
Häufige Probleme bei der Einführung.....	11

Mehr Informationen:

hyperspace GmbH, Schortens, Tel. +49 (0) 4461 - 916 00 05

Besuchen Sie uns im Internet unter www.hyperspace.de

Balanced Scorecard

Balanced Scorecard (BSC) ist eine ganzheitlich orientierte, kennzahlenbasierte Managementmethode, welche sowohl die Vision und Strategie eines Unternehmens oder Unternehmensteils als auch relevante externe und interne Aspekte sowie deren Wechselwirkungen betrachtet. (*Wikipedia*)

Kennzahlssysteme werden in der Unternehmenspraxis seit langem verwendet, als Instrument der strategischen Unternehmensführung eignen sie sich jedoch nur bedingt:

Traditionelle Kennzahlssysteme berücksichtigen in der Regel nur bereits vorhandene Daten und Größen, ohne diese in einen strategischen Kontext zu stellen. Die Definition eigener Kennzahlen zur Unternehmensführung oder Zielverfolgung findet nicht statt. Zudem werden die Größen oft nur vergangenheitsbezogen betrachtet. In den letzten Jahren wurden deshalb neue Kennzahlssysteme entwickelt, um diesen Defiziten zu begegnen. Dabei hat sich das Balanced Scorecard System von Kaplan/Norton als besonders erfolgreich erwiesen.

Ursprung und Kerngedanke der Balanced Scorecard

Anfang der neunziger Jahre führten Robert S. Kaplan und David P. Norton ein Forschungsprojekt mit 12 US-amerikanischen Unternehmen durch. Ziel war es, die zu jener Zeit vorherrschende Praxis der einseitigen Finanz- und Vergangenheitsorientierung von Kennzahlssystemen zu überwinden.

Kaplan und Norton hatten erkannt: Heute gute Geschäftsergebnisse zu haben, heißt, dass vor zwei oder drei Jahren im Unternehmen das Richtige getan wurde. Es bedeutet jedoch nicht, dass die aktuellen Entscheidungen bezüglich Produkt-Marktstrategien, Prozessen, Führung und Ressourcenmanagement in zwei oder drei Jahren ebenfalls wieder zu guten Ergebnissen führen werden.

Ein Unternehmen nur mit finanziellen Zielen und Kennzahlen führen zu wollen ist so, als wolle man ein Autorennen fahren, indem man nur in den Rückspiegel blickt.

Die aus diesem Forschungsprojekt entstandene "Balanced Scorecard" erweitert die traditionellen finanziell orientierten Kennzahlen um zusätzliche Perspektiven für die Steuerung von Kundenbeziehungen, internen Prozessen sowie Lern- und Entwicklungsperspektiven der Mitarbeiter und die dazu nötige Infrastruktur.

Die Kernfrage dabei ist:

- **Was müssen wir tun, damit wir auch morgen (nächstes Jahr, in drei Jahren, ...) erfolgreich sind?**

Hinter dieser Kernfrage verbergen sich weitere Fragen, die jeden Bereich der unternehmerischen Tätigkeit betreffen:

- Was bedeutet für uns "Finanzieller Erfolg" und wie messen wir ihn?
- Was erwarten unsere Kunden von uns? Was müssen wir für unsere Kunden tun, um unsere finanziellen Ziele zu erreichen?
- Was sind die Kernprozesse, die wir benötigen, um die Bedürfnisse und Erwartungen unserer Kunden auch morgen noch zu erfüllen?
- Was für Mitarbeiter, Maschinen, Systeme, Anwendungen, etc. benötigen wir, um unsere Kernprozesse wirkungsvoll und zeitsparend durchzuführen und zu verbessern?
- Wie garantieren wir nachhaltig hohe Qualität und Leistung?

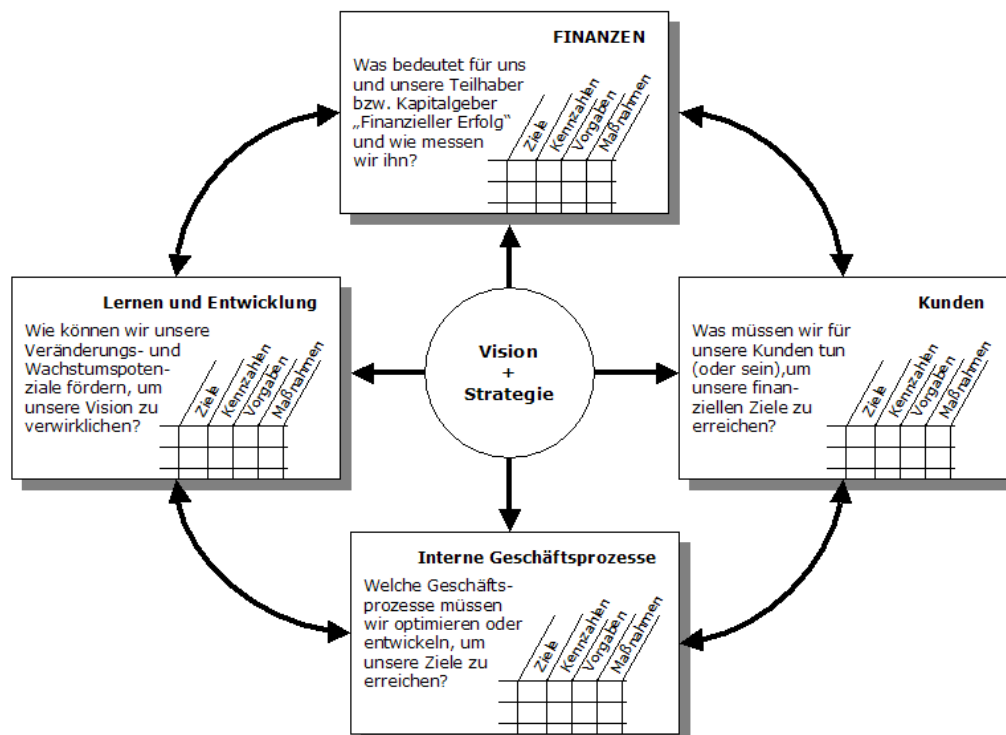
Aus diesen Kernfragen muss jeder Bereich des Unternehmens für sich selbst konkrete strategische Ziele ableiten und miteinander in einen Ursache-Wirkungs-Zusammenhang stellen. An die Stelle von vergangenheitsorientierten Ergebniskennzahlen treten auf diese Weise zukunftsorientierte Indikatoren und Leistungstreiber, mit denen die zukünftige Entwicklung des Unternehmens besser gesteuert werden kann.

Ein wesentlicher Erfolg der Balanced Scorecard Methode besteht denn auch in der durchgängigen und einheitlichen Umsetzung der Unternehmensstrategie und der strategischen Ziele in allen Bereichen des Unternehmens:

In Unternehmen, die nicht konsequent auf einheitliche strategische Ziele ausgerichtet sind, kommt es zwangsläufig zu Zielkonflikten und Reibungsverlusten, die unnötige Kosten verursachen. Zudem wird ein nicht geringer Teil der Budgets in Projekte investiert, die strategisch nicht relevant sind. Durch die Einführung der Balanced Scorecard und die damit verbundenen straffere Ausrichtung auf eine einheitliche Strategie werden solche Reibungsverluste reduziert und die zur Verfügung stehenden Ressourcen effektiver eingesetzt.

Perspektiven

Der erste Schritt zur Konkretisierung der Strategie besteht darin, die verschiedenen Ziele und Überlegungen in so genannte „Perspektiven“ zu untergliedern. Eine Perspektive entspricht dabei einem Themenbereich der strategischen Aktivitäten oder einem Blickwinkel, unter dem die Strategie betrachtet wird:



Zielperspektive: Finanzen

Die finanzielle Perspektive zeigt, ob die Verfolgung einer Strategie zur Verbesserung des Unternehmensergebnisses beiträgt. Typische Ziele sind hier z.B. Wachstum, Stabilität. Typische Kennzahlen sind hier z.B. die Eigenkapitalrendite, Unternehmenswert. Finanzielle Kennzahlen definieren dabei zum einen die finanzielle Leistung, die von einer Strategie erwartet wird. Darüber hinaus dienen sie auch als Endziele der anderen Perspektiven der Balanced Scorecard. Die anderen Perspektiven sind also der finanziellen Perspektive untergeordnet, die entsprechenden Ziele müssen durch Ursache-Wirkungs-Beziehungen mit den finanziellen Zielen verbunden sein.

Zielperspektive: Kunden

Die Kundenperspektive bildet die strategischen Ziele des Unternehmens im Bezug auf Kunden- und Marktsegmente ab. Für jedes Kunden- oder Marktsegment, auf dem das Unternehmen seine Konkurrenzfähigkeit ausbauen will, müssen Ziele, Kennzahlen, Zielvorgaben und Maßnahmen entwickelt werden.

Zielperspektive: Interne Geschäftsprozesse und Organisation

Hier werden die Prozesse abgebildet bzw. entwickelt, die benötigt werden, um die Ziele der finanziellen Perspektive und der Kundenperspektive zu erreichen.

Zielperspektive: Lernen und Entwicklung

Die Ziele dieser Perspektive beschreiben die Lern- und Entwicklungsprozesse, die benötigt werden, um die Ziele der anderen drei Perspektiven zu erreichen. Kaplan / Norton betonen dabei besonders die Notwendigkeit von Investitionen in die Zukunft, insbesondere bei der Qualifizierung von Mitarbeitern, Erhöhung der Leistungsfähigkeit des innerbetrieblichen Informationssystems sowie Steigerung der Motivation und Zielausrichtung der Mitarbeiter.

Die Innovation bei der Balanced Scorecard

Die Berücksichtigung nicht-finanzieller Faktoren in einem Kennzahlssystem ist an und für sich nicht neu. Die eigentliche Innovation bei Balanced Scorecard liegt auch eher in der strukturierten Darstellung von 20 bis 25 strategisch wichtigen Faktoren in den Zielperspektiven. Dies ermöglicht eine sehr übersichtliche Darstellung und hohe Anschaulichkeit des Konzeptes und damit auch eine hohe Akzeptanz bei der Unternehmensführung und den Mitarbeitern.

Durch die Beschränkung auf wenige **wesentliche** Kennzahlen und die sie verbindenden Ursache-Wirkungsbeziehungen erzwingen Kaplan/Norton eine Abbildung der wesentlichen Faktoren der betrieblichen Wertschöpfungskette in den Zielperspektiven der Balanced Scorecard - und damit gleichzeitig eine **Fokussierung** der Unternehmensstrategie unter Einbeziehung aller Ressourcen!

Die Balanced Scorecard dient dabei als Bindeglied zwischen der Entwicklung der Unternehmensstrategie und ihrer Realisierung bzw. definiert den Handlungsrahmen für die Umsetzung der Strategie:

- ➔ Die Entwicklung der Balanced Scorecard soll bei der Unternehmensführung zur Klärung und zum Konsens bezüglich der strategischen Ziele führen. Dabei sollen alle Organisationsbereiche des Unternehmens in der einen oder anderen Form an der Formulierung der Strategie und Zielfindung beteiligt werden.
- ➔ Die Balanced Scorecard soll die Ziele der Handlungsträger im Unternehmen einheitlich ausrichten. Dies geschieht zum Einen durch die Kommunikation der Ziele selbst, die Verknüpfung der Kennzahlen mit konkreten Zielen für einzelne Personen und Teams und damit verbundene Anreizsysteme, zum Andern durch konkrete Kommunikations- und Weiterbildungsprogramme. Selbst die gemeinsame Erarbeitung der konkreten Ziele auf Teamebene erweist sich bereits als kommunikationsfördernd.

Auch finanzielle und materielle Ressourcen müssen auf die Strategie des Unternehmens hin ausgerichtet werden.

Dies geschieht in vier Schritten:

- die Formulierung hochgesteckter, aber realistischer Ziele;

- Auswahl bzw. Entwicklung strategischer Maßnahmen zum Erreichen dieser Ziele;
- Auswahl der kritischen unternehmensweiten Maßnahmen und Projekte;
- Festlegen der Verantwortlichen, Zuweisen der Ressourcen und Budgetierung für diese Maßnahmen und Projekte.

Die Balanced Scorecard im Unternehmen

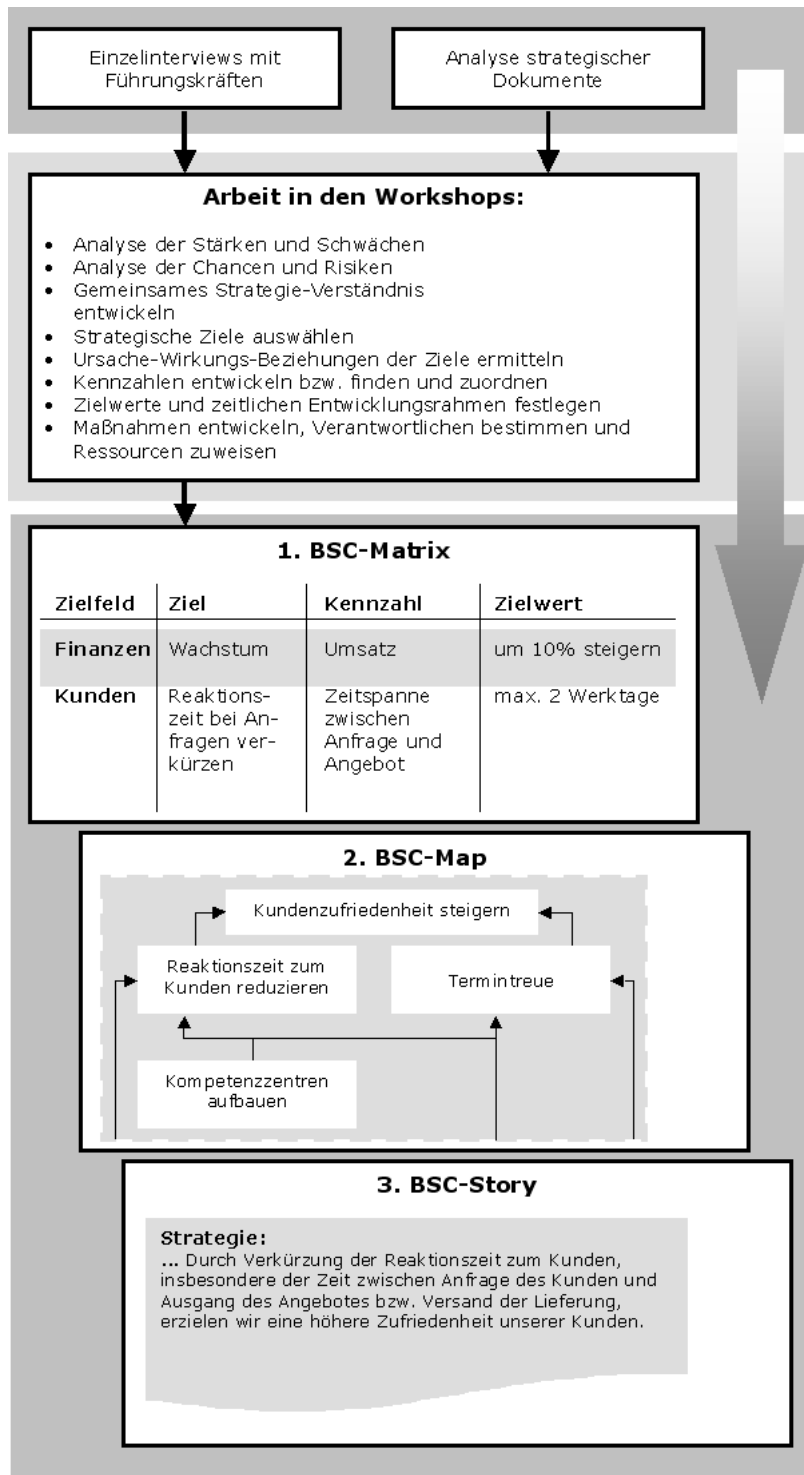
- ➔ Voraussetzung für die Nutzung der Balanced Scorecard als strategisches Steuerungsinstrument ist eine einheitliche Unternehmensstrategie und klare Vision für die Entwicklungsziele des Unternehmens. Falls es keine ausformulierte Unternehmensstrategie gibt, muss eine solche – zum Beispiel im Rahmen eines Strategie-Audits- erarbeitet und klar formuliert werden. Falls über die Strategie in der Unternehmensführung kein Konsens besteht, muss dieser unbedingt geschaffen werden.
- ➔ Einzelinterviews mit Führungskräften und die Analyse strategischer Dokumente (Firmenleitbild, Marketingkonzept, etc) bilden danach die Grundlage für die BSC-Workshops in den Pilotbereichen.
- ➔ In mehreren, in der Regel halbtägigen Workshops werden aus den strategischen Zielen des Unternehmens konkrete strategische Ziele für den Pilotbereich abgeleitet, operative Ziele und Kennzahlen ermittelt, der Ursprung der Daten geklärt und die Sollwerte festgelegt. Um langwierige Diskussionen und zähe Entscheidungsprozesse zu vermeiden, sollte ein Workshop aus maximal 8 Personen bestehen: Idealerweise aus dem Bereichsleiter, maximal fünf Führungskräften der gleichen Hierarchiestufe, darunter eine Person aus dem Controlling-Bereich, sowie gegebenenfalls einem Vollzeitprojektleiter und einem Betriebsratsmitglied. Während der Workshops müssen alle Mitglieder durchgehend anwesend sein. Um dies zu erreichen, sollte das Top-Management phasenweise an den Workshops teilnehmen und sich regelmäßig über den Fortschritt berichten lassen.

Die Ergebnisse der Workshoparbeit werden parallel in vier Dokumenten dargestellt:

1. BSC-Matrix, einer großen Tabelle, in der alle Perspektiven, Ziele, Vorgaben und Kennzahlen aufgelistet und zugeordnet werden;
2. BSC-Map oder Strategie-Map, in der die Ursache-Wirkungs-Zusammenhänge ähnlich wie in einer Mind-Map grafisch abgebildet werden;
3. Die BSC-Story, in der die Ziele, Kausalzusammenhänge und Maßnahmen in Form einer Entwicklungsgeschichte dargestellt und erläutert werden;
4. Detail-Tabellen für Perspektiven, Ziele und Kennzahlen, in denen die ausführlichen Beschreibungstexte und Detailinformationen festgehalten werden.

Die eigentliche Implementierung der Balanced Scorecard mit hyScore erfolgt nach all diesen Vorarbeiten schließlich vergleichsweise unkompliziert und schnell innerhalb weniger Tage, in der Regel im Rahmen der Anwenderschulung und Ersteinrichtung. Aber auch später können alle Änderungen der Strategie, bei Kennzahlen oder Maßnahmen sehr einfach, sicher und schnell in das System eingepflegt werden. Auch die Workshop-Dokumente (BSC-Matrix, BSC-Map und BSCStory)

können mit wenig Aufwand laufend aktualisiert werden. Das Balanced Scorecard Konzept in Verbindung mit den EDV-System hyScore stellt somit ein leistungsfähiges Werkzeug dar, um Änderungen in der Strategie schnell zu implementieren und zügig umzusetzen. Das Schaubild stellt den Entwicklungsprozeß der Balanced Scorecard anschaulich dar:



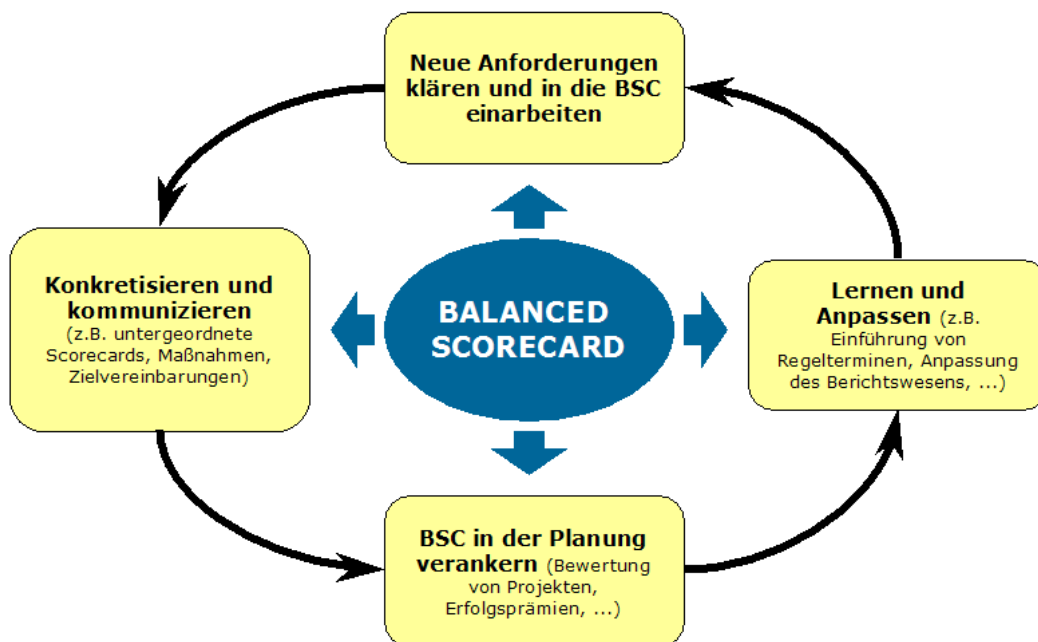
Revision und Weiterentwicklung

Die Balanced Scorecard ist ein lebendiges Führungs- und Steuerungsinstrument, kein statisches Kennzahlensystem. Die BSC muss regelmäßig überdacht und an neue Entwicklungen angepasst werden (mindestens 1 Mal im Jahr).

Die personelle und formelle Infrastruktur dazu haben Sie bereits: In den Mitgliedern der BSC-Workshops und den anderen Akteuren der BSC-Implementierung in Ihrem Unternehmen, in den regelmäßigen BSC-Meetings und strategischen Projekt-Besprechungen.

Bei der Entwicklung der Balanced Scorecard schaffen Sie in Ihrem Unternehmen eine Infrastruktur, mit der Sie die Strategie Ihres Unternehmens kommunizieren, in das Tagesgeschäft einfließen lassen und weiter entwickeln können.

Dadurch erreichen Sie eine hohe Flexibilität und einen echten Geschwindigkeitsvorteil, wenn es darum geht, eine neue Strategie umzusetzen oder schnell auf geänderte Marktbedingungen zu reagieren.



Wegweiser zum „Lernenden Unternehmen“

Bei der Strategieformulierung und -implementierung ermöglicht die Balanced Scorecard innerhalb jeder Organisationseinheit eine direkte Rückkopplung zwischen Maßnahmen, Ergebnissen und der Unternehmensstrategie.

Die Einführung der Balanced Scorecard hilft deshalb dabei, Mitarbeiter mit mehr Verantwortung auszustatten, damit diese ihre Arbeitsprozesse selbst steuern und ständig nach Verbesserungen streben können. Diese systematisch in den Arbeitsprozess integrierte Suche nach Verbesserungen fördert den Entwicklungsprozeß von Mitarbeitern und Teams: Aus dem Streben nach kontinuierlicher Verbesserung entspringt das Wollen, Fehler aufzuspüren, zum Thema zu machen und zu beseitigen.

Im Idealfall entsteht daraus ein unternehmensweiter Lernprozess, ein erster Schritt hin zum "Lernenden Unternehmen".

Häufige Probleme bei der Einführung

Das Konzept der Balanced Scorecard hat sich bereits in zahlreichen Unternehmen als wertvolles Hilfsmittel für die Umsetzung der Unternehmensstrategie bewährt.

Es gibt jedoch einige wichtige Voraussetzungen für den erfolgreichen Einsatz der BSC, die unbedingt erfüllt werden müssen, wenn das Projekt nicht scheitern soll.

Grundvoraussetzung für die erfolgreiche BSC-Einführung:

Die Einführung der Balanced Scorecard muss von der obersten Führungskraft im Unternehmen deutlich und konsequent unterstützt werden. Das Top-Management des Unternehmens muss die BSC aktiv propagieren und die anderen Führungskräfte motivieren.

Im Folgenden zeigen wir die häufigsten Probleme und bieten Lösungsvorschläge an:

Probleme bei der Erstellung der BSC

Fehlende Strategie, keine ausformulierte Strategie, kein Strategie-Konsens

Unternehmensvision, Leitbild, Strategien und Ziele im Konsens erarbeiten und klar formulieren, Strategie-Audit durchführen

Aufwand für die Erstellung wird unterschätzt, es stehen keine Ressourcen für die sorgfältige Erarbeitung der BSC zur Verfügung

Genügend Ressourcen für die sorgfältige Erstellung einplanen, insbesondere für die Workshops der Pilotbereiche

Falsche Erwartungen bei Management und Mitarbeitern; Fehlende Motivation der Führungskräfte; Fehlende Motivation der Mitarbeiter; „Beratungsmüdigkeit“

Top-Führungskraft aus der Unternehmensleitung muss Sachkenntnis über BSC erwerben und als Initiator / Motor wirken. Diese Führungskraft kann falschen Erwartungen entgegenreten und die Führungskräfte der Pilotbereiche in Einzelgesprächen motivieren.

Mitarbeitern ein professionelles Moderatorenteam zur Seite stellen. Mitarbeiter können sich bei BSC selbst einbringen, zudem liegt mit der BSC ein Konzept zur Leistungsmessung vor, das den Grad der Umsetzung dokumentiert und somit Anreize schafft.

Zu hohe Erwartungen und Hang zu Perfektionismus

Es liegt in der Natur des Entwicklungsprozesses, dass zunächst mit unvollständigen Daten begonnen wird und Annahmen im Laufe der Zeit revidiert werden. Klar machen, was die BSC leisten kann - und was nicht.

Ziele sind zu weit gefasst oder zu spezifisch formuliert

Ziele zur besseren Definierbarkeit als Vorsprungsziele (Wo sind wir besser und wie können wir diesen Vorsprung sichern?) und Aufholziele definieren (Was müssen wir tun, um wettbewerbsfähig zu werden?). Immer den Bezug zur Unternehmensstrategie herstellen. Die Erarbeitung der konkreten Ziele erfordert viel Disziplin und einen erfahrenen Moderator mit Durchsetzungsvermögen.

Ziele und Maßnahmen erscheinen isoliert und ergeben kein schlüssiges Gesamtbild, oder die BSC erscheint kompliziert und wenig nachvollziehbar

Ursache-Wirkungs-Diagramme erstellen und ausformulieren, siehe dazu den Abschnitt: Entwicklung der Balanced Scorecard.

Probleme beim Betrieb der BSC

Begeisterung für die BSC lässt nach oder BSC wird boykottiert

Top-Management muss langfristig hinter der Balanced Scorecard stehen und Führungsmitarbeiter immer wieder motivieren. Dabei die Vorteile herausstellen, die sich durch den Einsatz ergeben. Ängste (z.B. „Gläserne Abteilung“, „gläserner Mitarbeiter“) aufgreifen und klären.

Wichtig dabei: Mitbeteiligung der Betroffenen von Anfang an: BSC kann nicht von oben verordnet werden! Außerdem muss der Betriebsrat von vornherein mit ins Boot genommen werden.

BSC wird eingestellt, sobald die finanzielle Lage schlechter wird

Problem der obersten Unternehmensführung, diese muss hier die nötige Ausdauer besitzen! Andernfalls sind die bisherigen Investitionen in die BSC verloren.

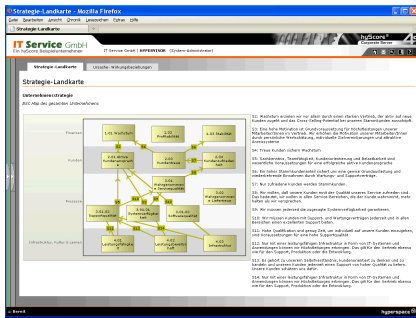
Controlling sieht BSC als Konkurrenz

Führungskräfte im Controlling frühzeitig mit einbeziehen, um Vorurteile abzubauen: BSC ergänzt das laufende Berichtswesen und ermöglicht eine detailgetreuere Abbildung der Zielerreichung in den einzelnen Einsatzbereichen. Die klassischen Controlling- Aufgaben und das Berichtswesen werden dadurch keinesfalls ersetzt oder verdrängt!



Balanced Scorecard mit hyScore®

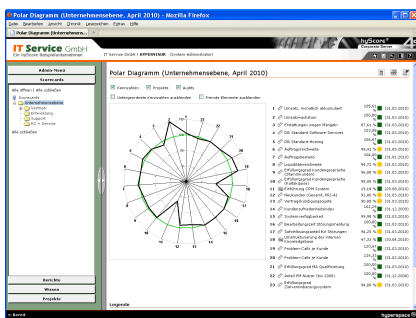
Die bewährte webbasierte Lösung für den Betrieb der Balanced Scorecard via Internet



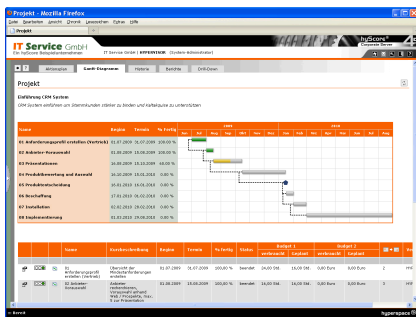
Strategie kommunizieren



Überblick behalten



Handlungsbedarf erkennen



Projekte überwachen

Die effektive und zügige Umsetzung der Unternehmensstrategie ist eine der größten Herausforderungen für jedes moderne Unternehmen, das sich in immer schneller ändernden Märkten behaupten will.

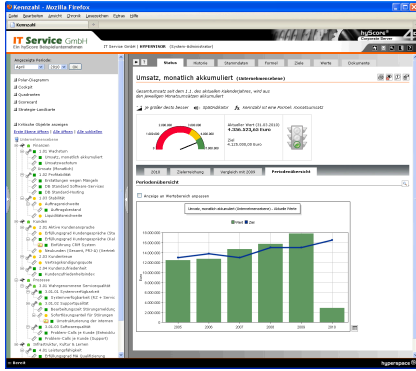
hyScore® gibt Ihnen dazu das nötige Rüstzeug in die Hand: Mit hyScore® kommunizieren, koordinieren und überwachen Sie nicht nur alle strategisch relevanten Ziele, Kennzahlen und Aktivitäten des Unternehmens, sondern sorgen gleichzeitig für eine schnelle Umsetzung innerhalb der gesamten Unternehmensstruktur.

Die Balanced Scorecard im Intranet

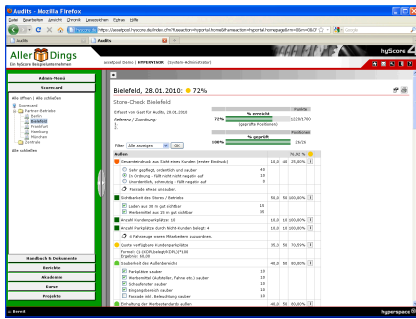
hyScore basiert auf dem bewährten Balanced Scorecard Konzept nach Kaplan/Norton und erfüllt bzw. übertrifft alle Anforderungen der Balanced Scorecard Collaborative, Inc. an eine entsprechende Softwarelösung. Durch die konzeptgetreue Abbildung der Balanced Scorecard Methode und zahlreiche unterstützende Funktionen bildet hyScore® in allen Phasen des Implementierungsprozesses die ideale Infrastruktur für die schnelle Einführung und den effektiven Betrieb der Balanced Scorecard in Ihrem Unternehmen.

Ihr Nutzen durch hyScore

- ➔ **Verantwortliches Handeln fördern**
hyScore macht die strategischen Ziele und Erfolgsfaktoren für alle Mitarbeiter transparent und beschreibt durch konkrete, gemeinsam erarbeitete Zielvorgaben den strategischen Handlungsrahmen für die tägliche Arbeit. Die Mitarbeiter erhalten jederzeit ein konkretes Feedback über Ihren persönlichen Beitrag zum Unternehmenserfolg.
- ➔ **Ganzheitlich unternehmensweit steuern**
Neben den klassischen bilanz- und rechnungswesenorientierten Steuerungsgrößen können in hyScore auch nichtfinanzielle Einflussfaktoren wie Prozesseffizienz, Einhaltung von Richtlinien und Standards, Know-how, Flexibilität, Qualität sowie Mitarbeiter- und Kundenzufriedenheit zu einem unternehmensweiten Steuerungssystem integriert werden.
- ➔ **Jederzeit Überblick**
Behalten Sie jederzeit den Überblick über die aktuelle Lage: Verschiedene Leistungsstände und Cockpit-Ansichten zeigen Ihnen jederzeit genau, wo Sie stehen und wo Handlungsbedarf besteht. Umfangreiche Grafikmöglichkeiten unterstützen Sie in der schnellen Analyse Ihrer wichtigen Unternehmensdaten.
- ➔ **Bessere Zusammenarbeit im Netzwerk**
Die funktionsbezogene Kommunikation in hyScore verpflichtet und führt Mitarbeiter zu ihren Zielen. Maßnahmen können gesetzt und Pläne verfolgt werden. Das automatische Benachrichtigungssystem informiert Sie rechtzeitig über Abweichungen, nötige Aktionen und Ereignisse.
- ➔ **Projekt- und Massnahmen-Management**
Mit dem integrierten, einfach zu bedienenden Projekt-Management-System in hyScore steuern Sie aktiv die Entwicklung Ihrer Organisationseinheiten und Teams. Übersichtliche Gantt-Diagramme und Grafiken zeigen Aufbau und Status der Projekte und Massnahmen an, das integrierte Berichtswesen erlaubt ein effektives Projektcontrolling.



Entwicklungen visualisieren



Qualität sichern

Befragungen durchführen



hyperspace GmbH
 Plaggestr. 24
 D - 26419 Schortens

Fon: +49 (0)44 61 - 9 16 00 05
 Web: www.hyperspace.de
 E-Mail: info@hyperspace.de

- ➔ Vollständig webbasierte Portal-Lösung für optimale Kommunikation und Zusammenarbeit via Internet
- ➔ Erfüllt alle Anforderungen an ein Balanced Scorecard System nach Kaplan/Norton
- ➔ Mandantenfähig und vollständig internationalisiert mit mehrsprachiger Benutzeroberfläche, parallele Verwaltung mehrsprachiger Inhalte
- ➔ Unbegrenzte Zahl von Zielperspektiven, Zielen, Maßnahmen und Kennzahlen
- ➔ Umfassendes Maßnahmen- und Projektmanagement mit Teilaufgaben-Verwaltung, Gantt-Diagrammen und Verknüpfung zu strategischen Zielen
- ➔ Mitteilungssystem, Foren, Abonnements sowie Kommentar- und Erinnerungsfunktionen erleichtern die Zusammenarbeit im Team
- ➔ Transparente Verknüpfung von strategischen Zielen und Erfolgsfaktoren mit Steuerungsgrößen, Kennzahlen und Maßnahmen
- ➔ Anschauliche Visualisierung durch interaktive Statusanzeigen und Diagramme
- ➔ Kennzahltypen: Je größer desto besser, je kleiner desto besser, je genauer desto besser
- ➔ Kaskadierende Formelberechnungen über beliebige Hierarchiestufen und in beliebiger Komplexität
- ➔ Integriertes Berichtswesen, Ablage und Organisation in virtueller Ordnerstruktur
- ➔ Verknüpfung der strategischen Ziele durch Ursache-Wirkungsbeziehungen und daraus abgeleitete automatische Erstellung von Strategie-Landkarten und Struktur-Diagrammen
- ➔ Integriertes Dokumenten- und Contentmanagementsystem mit Versionskontrolle, Änderungsdienst und umfassenden Ablage- und Recherchefunktionen
- ➔ Durchgängiger Drill-Down bis hin zu den einzelnen Werten
- ➔ Vielfältige Kombinationen von Berichtsperioden und Erfassungsintervallen (Tag, Woche, Monat, Quartal, Trimester, Semester, Jahr, Geschäftsjahr, Akademisches Jahr, ...)
- ➔ Leicht zu administrierendes, differenziertes Berechtigungssystem mit Rollen, Benutzergruppen und AD-Integration
- ➔ Automatisches Benachrichtigungssystem für kritische Änderungen
- ➔ Komfortable manuelle Erfassung
- ➔ Automatischer Import von Daten aus Vorsystemen; Imports können mit wenigen Mausklicks ohne Programmierkenntnisse definiert werden
- ➔ Audits: Zusatzmodul für die regelmäßige Überprüfung der Erfüllung von Anforderungen und Richtlinien-Konformität mit Integration zur Scorecard.
- ➔ Befragung: Zusatzmodul für die Durchführung und Auswertung von Online-Umfragen

Einfache Integration vorhandener Daten

Vorhandene Daten können sehr einfach und schnell über zahlreiche Schnittstellen in hyScore übernommen werden. Neben Text-Import ist auch ein direkter Zugriff auf alle wichtigen Datenbanksysteme möglich. SAP-Schnittstellen stehen ebenfalls zur Verfügung.

Unterstützte Systeme

Betriebssysteme: MS Windows Server, Linux
 Datenbanken: MS SQL Server, MySQL, Oracle, DB2
 Applikationsserver: Adobe ColdFusion