LM CONSULTING

lmconsulting.de | 17.05.2024

HCM for S/4HANA & SAP HCM Strategie

14.11.2024 von 11:00 – 12:00 Uhr

NADINE SEITLER

LARS MÖLLER

Organisatorisches

Ablauf Webinar

Unterlagen

Die Unterlagen werden im Anschluss per Mail verschickt

Fragen

Stellen Sie Ihre Fragen bitte per Chatfunktion

Handzeichen

Werden während des Webinars nicht registriert

Organisatorisches

Bitte geben Sie uns ein Feedback. Die Umfrage startet automatisch, wenn Sie das Webinar beenden!

LM CONSULTING

AGENDA

01 Produktbezeichnungen und aktuelle Produktlinien

02 Funktionsumfang von SAP HCM for SAP S4/HANA

03 Typische Projektvorgehensweise

04 Zusammenspiel mit SAP SuccessFactors

05 Warum sollte man jetzt handeln?

06 Inhalt Vorstudie

01

Produktbezeichnungen und aktuelle Produktlinien

LICHT INS DUNKLE BRINGEN

SAP HCM for S/4HANA on Premise

S4H4

SAP SuccessFactors EC Time Tracking

SAP HCM for S/4HANA Private cloud Edition

SAP SuccessFactors

Migration

ECC

SAP ERP HCM

SAP R/3

SAP SuccessFactors Employee Central

Transformation

Upgrade

Rise with SAP

SAP HCM for S/4HANA Public Cloud Edition

SAP SuccessFactors Payroll

SAP SuccessFactors Time Off

SAP SuccessFactors Employee Central Payroll

Lift & Shift

Grow with SAP

Den Überblick über die SAP Produkte behalten

Ursprungsprodukt → Nachfolgeprodukt → Brückentechnologie → Innovationslösung

SAP ERP ODER AUCH SAP ECC ON PREMISE

- Verfügbar seit 1993
- Auch bekannt unter den Namen SAP R/3
- Versorgung des Systems mit Neuentwicklungen und Erweiterungen über sog. „Enhancement Packages“
- Neueste Erweiterungspaket ist EhP 8

SAP ERP

SAP S/4HANA

- S steht für „simple“ oder „suite“
- 4 steht für die vierte Produktgeneration
- HANA steht für die zugrunde liegende Datenbanktechnologie
- Ausgewählte Erweiterungen + Lokalisierungen für HR-Kern- + Gehaltsabrechnungsprozesse zur Unterstützung der Kontinuität.

SAP S/4 HANA

SAP HCM for S/4HANA ON PREMISE

- Einzug von Teilen der SAP ERP HCM-Suite in das SAP S/4HANA System
- Verfügbar seit Quartal 4 2022
- Benutzerfreundliches und modernes System auf der Basis von HANA DB und SAP Fiori Frontend

SAP S/4 HANA

SAP HCM for S/4HANA PRIVATE CLOUD EDITION

- Entwickelt, um Innovationen und Cloud-Mehrwert bereitzustellen und Kunden gleichzeitig zu ermöglichen, ihre Investitionen zu schützen, indem sie ihre vorhandenen Systeme konvertieren

SAP S/4 HANA

SAP SUCCESSFACTORS PUBLIC CLOUD

- Mitarbeiter und Führungskräfte werden in den Mittelpunkt von Personalprozessen gestellt
- **Umfangreiche** und **zukunftsorientierte Investitionen**, um den neuesten Trends im Personalwesen gerecht zu werden. **HR-Prozesse neu denken und gestalten**, **Innovationen** nutzen und HCM über halbjährliche Release-Zyklen kontinuierlich weiterentwickeln.

SAP SuccessFactors

On-Premise | Cloud

02

Funktionsumfang von SAP HCM for S4/HANA

SAP HCM für SAP S/4HANA, was bleibt / geht / ändert sich

Fiori-Oberflächen

\+ (neu)

zusätzlich zu SAP GUI-Oberflächen, z. B. Org-Chart, LSO

PCE und On-Premise
+ nur On-Premise

= (bleibt)

Core-Funktionalitäten, Entgeltabrechnung, Zeitwirtschaft
Talent- und Travelmanagement, Learning, Recruiting

Fachlich

\- (entfällt)

Veranstaltungsmanagement, Manager Desktop, alte PKP und noch weitere alte Module fallen weg. Anpassungen an Infotypen wie z. B. Urlaub und Mehrarbeit

Technisch

\- (entfällt)

ESS auf ITS mit Java, HR-Renewal, HCM mit Adobe Forms…

Hinweis 3091160 - was entfällt

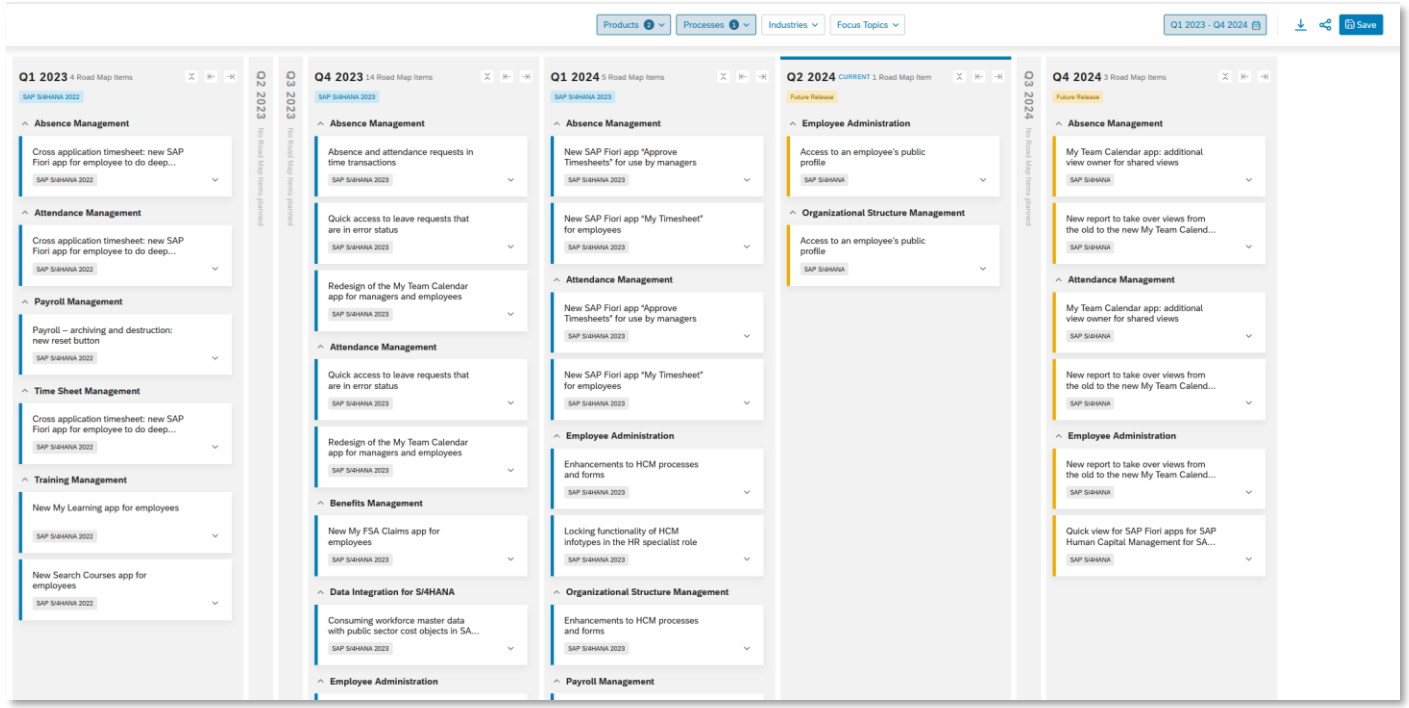
https://launchpad.support.sap.com/#/notes/3091160

Unterkomponente (ERP-Funktion in SAP S/4HANA nicht verfügbar)	Kompatibilitätsumfangs-Matrixelement-ID	Status	Alternative	Zugehörige Informationen
Beurteilungssysteme (PA-PD-AP)	418	Alternative vorhanden	Zielvereinbarungen und Beurteilungen (PA-PD-PM) oder SAP-SuccessFactors-Performance & -Ziele Zielvereinbarungen und Beurteilungen (PA-PD-PM) **ist nicht Teil von SAP S/4HANA Cloud, Private Edition (siehe Tabelle 2)**	SAP-Hinweis 3224316
Laufbahn- und Nachfolgeplanung (PA-PD-SP)	422	Alternative vorhanden	Talentmanagement und -entwicklung (PA-TM) oder SAP-SuccessFactors-Nachfolge und -Talententwicklung Talentmanagement und -entwicklung (PA-TM) **ist nicht Teil von SAP S/4HANA Cloud, Private Edition (siehe Tabelle 2)**	SAP-Hinweis 3224316
Vergütungsmanagement (PA-CM)	416	Alternative vorhanden	Unternehmensvergütungsmanagement (PA-EC) oder SAP-SuccessFactors-Vergütung Enterprise Compensation Management (PA-EC)**ist nicht Teil von SAP S/4HANA Cloud, Private Edition (siehe Tabelle 2)**	SAP-Hinweis 3224317
Kostenplanung (PA-CM-CP)	132; 137	Alternative vorhanden	Kostenplanung und -simulation (PA-CP)	SAP-Hinweis 3224288
Entwicklungspläne (PA-PD-DP)	423	Alternative vorhanden	Talentmanagement und -entwicklung (PA-TM) oder SAP-SuccessFactors-Nachfolge und -Talententwicklung Talentmanagement und -entwicklung (PA-TM) **ist nicht Teil von SAP S/4HANA Cloud, Private Edition (siehe Tabelle 2)**	SAP-Hinweis 3224316 3257544
Employee Interaction Center (PA-EIC)	-	Alternative vorhanden	Interaction-Center-/Help-Desk-Anwendungen, angeboten von SAP S/4HANA (CRM-S4-IC); SAP CRM (CRM-CIC); SAP Service Cloud; SAP SuccessFactors Employee Central Service Center	SAP-Hinweis 3224334
Enterprise Services - Personaladministration (PA-PA-SOA) und Personalzeitwirtschaft SOA (PT-SOA)	419	Keine Alternative geplant		SAP-Hinweis 3224335
ESS/MSS: ESS auf ITS ESS/MSS auf WD Java MSS basierend auf HTMLB MSS-Listenreports basierend auf ODP ESS/MSS UI5 (aus HR Renewal)	417; 420	Alternative vorhanden	Employee Self-Service (ESS); Manager Self-Service (MSS) basierend auf SAP Fiori und WDA; SAP SuccessFactors Employee Central und SAP-SuccessFactors-Zeiterfassung	SAP-Hinweis 2383879
Expert Finder (PA-XF)		Keine Alternative		SAP-Hinweis 3224305

Neues in SAP HCM für SAP S/4HANA

Die Produkt-Roadmap von SAP® S/4HANA beschreibt, wie sich die Produktfunktionen im Laufe der Zeit weiterentwickeln sollen. Die Roadmap bietet Informationen zu den jüngsten sowie zu geplanten Innovationen und eine Zusammenfassung der zukünftigen Ausrichtung des Produkts.

[SAP Roadmap Explorer for S/4HANA]



Wichtige Änderungen im SAP HCM für SAP S/4HANA

- Der Infotyp 0005 und der Infotyp 0083 können nicht mehr für die Urlaubsverwaltung und –abtragung genutzt werden
  https://launchpad.support.sap.com/#/notes/3138281
  - Lösung: Vorherige Umstellung auf die Infotypen 2006 / 0416

- Der Infotyp 2005 Mehrarbeit
  - Lösung: Nutzung anderer Infotypen der Zeitwirtschaft (z B 2002 / 2011 i V m 2007)

- Das Veranstaltungsmanagement ist nicht Bestandteil des SAP HCM für SAP S/4HANA
  https://launchpad.support.sap.com/#/notes/3224320
  - Lösung: Umstellung auf LSO / SuccessFactors

Wichtige Änderungen im SAP HCM für SAP S/4HANA

- Die „alte“ Personalkostenplanung basierend auf u a IT1015 ist nicht Bestandteil des SAP HCM für SAP S/4HANA
  - Lösung: Umstellung auf die PA-CP

- Managers Desktop (PA-MA)
  - Lösung: MSS FIORI

- Personalbeschaffung (PA-RC), die alten „PB“ Infotypen
  - Lösung: E-Recruiting oder SuccessFactors Recruiting

Wichtige Änderungen im SAP HCM für SAP S/4HANA

- Buchung der L&G Abrechnung mit den Reports RPCIPE00_OLD & RPCIPE00_OLD_CE
  - Lösung: RPCIPE00/01 oder RPCIPE01_CE

- KK1 Schnittstelle zu Terminals
  - Lösung: HR-PDC Schnittstelle

- …

Prüfung des Releasewechsel auf SAP HCM für SAP S/4HANA

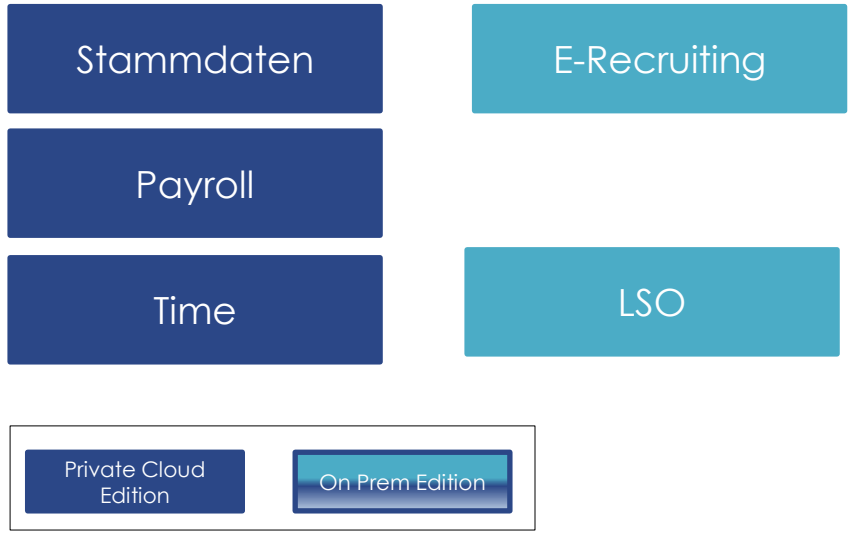
Releasewechsel auf SAP® HCM for S/4HANA On-Premise Edition oder Private Cloud Edition

- Seit Q4/2022 gibt es die HCM-Komponenten auch unter S/4HANA
- Wenig neue Funktionen - nur Transfer der aktuellen SAP® HCM Funktionen auf S/4 Basis
- Wartungszusage bis 2040 für SAP® HCM for S/4HANA
- Das Preismodell orientiert sich ausschließlich an der Anzahl der verwalteten Mitarbeiter

WIE WERDEN MITARBEITER BEI DER LIZENZIERUNG GEZÄHLT?

Mitarbeiter sind Personen:

- die für ein Unternehmen oder eine juristische Einheit tätig sind,
- die Nutzungsrechte für die Funktionen des Packages erwerben,
- die für deren verbundene Unternehmen tätig sind, unabhängig vom Beschäftigungsstatus (z. B. Teilzeit, Vollzeit, Abwesenheit, Externe usw.)



LM CONSULTING

03

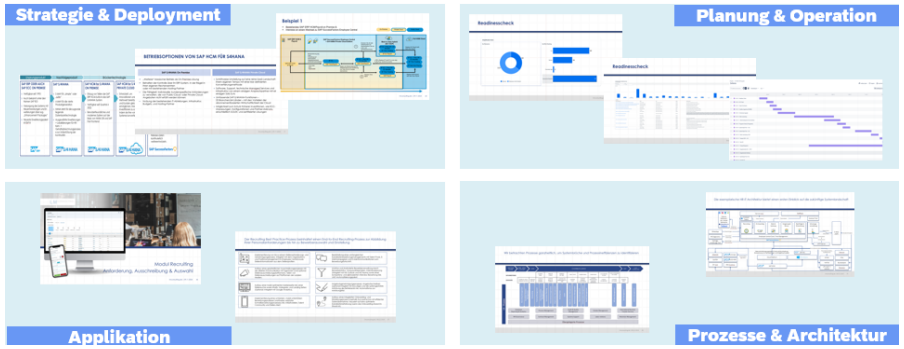
Projektvorgehensweise

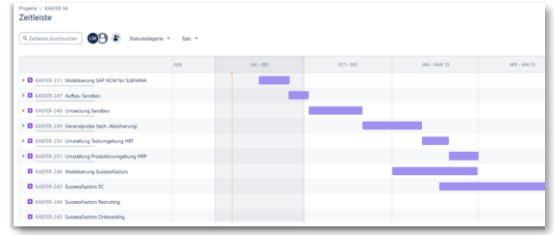
Vorgehen beim S/4Hana Upgrade

VORBEREITUNG UND PLANUNG DER MIGRATION

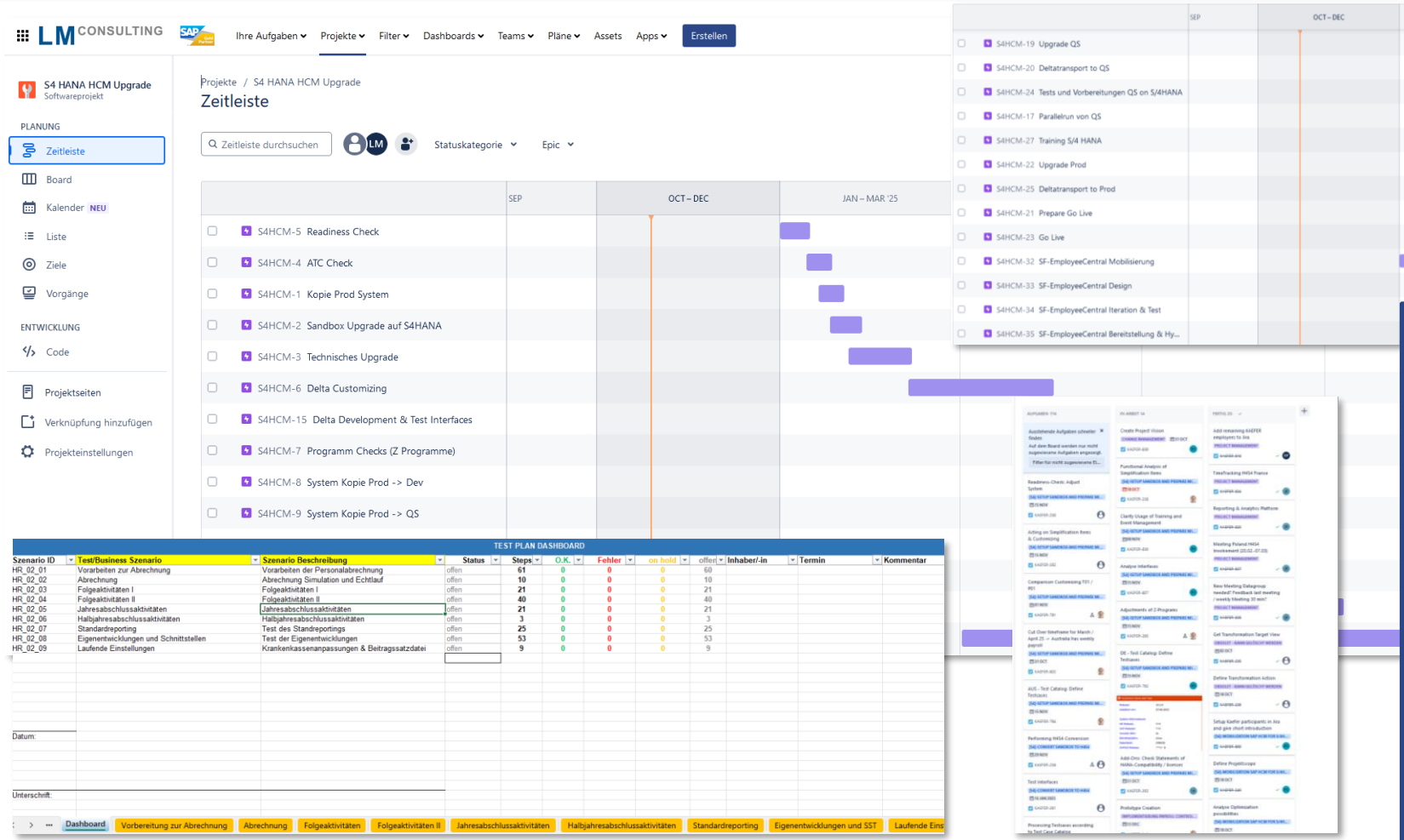
1 Systembereinigung mit ILM (Option)	2 Projektvorbereitung (Readiness Checks & ATC Check …)	3 Projektplanung

EU DSGVO konformes Löschkonzept als ideales Nebenprodukt





S/4 HANA & SuccessFactors EC Musterprojekt



PROJEKTBESCHLEUNIGER

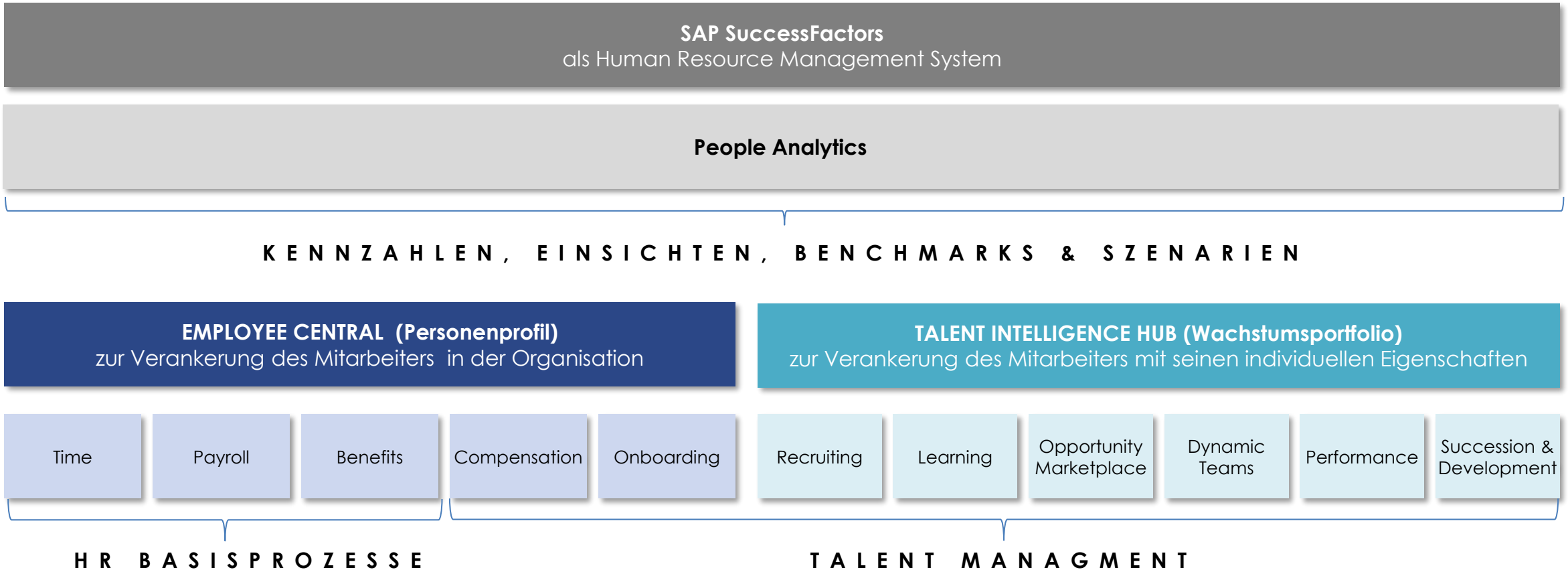
- Vordefiniertes Projekt
- > 300 Vordefinierte JIRA Tasks
- 483 Vordefinierte Testcases PA
  243 Vordefinierte Testcases PY
  83 Vordefinierte Testcases PT
- Vordefinierte HCM / SF Integration
- Toolbasierte Datenmigration

LM CONSULTING

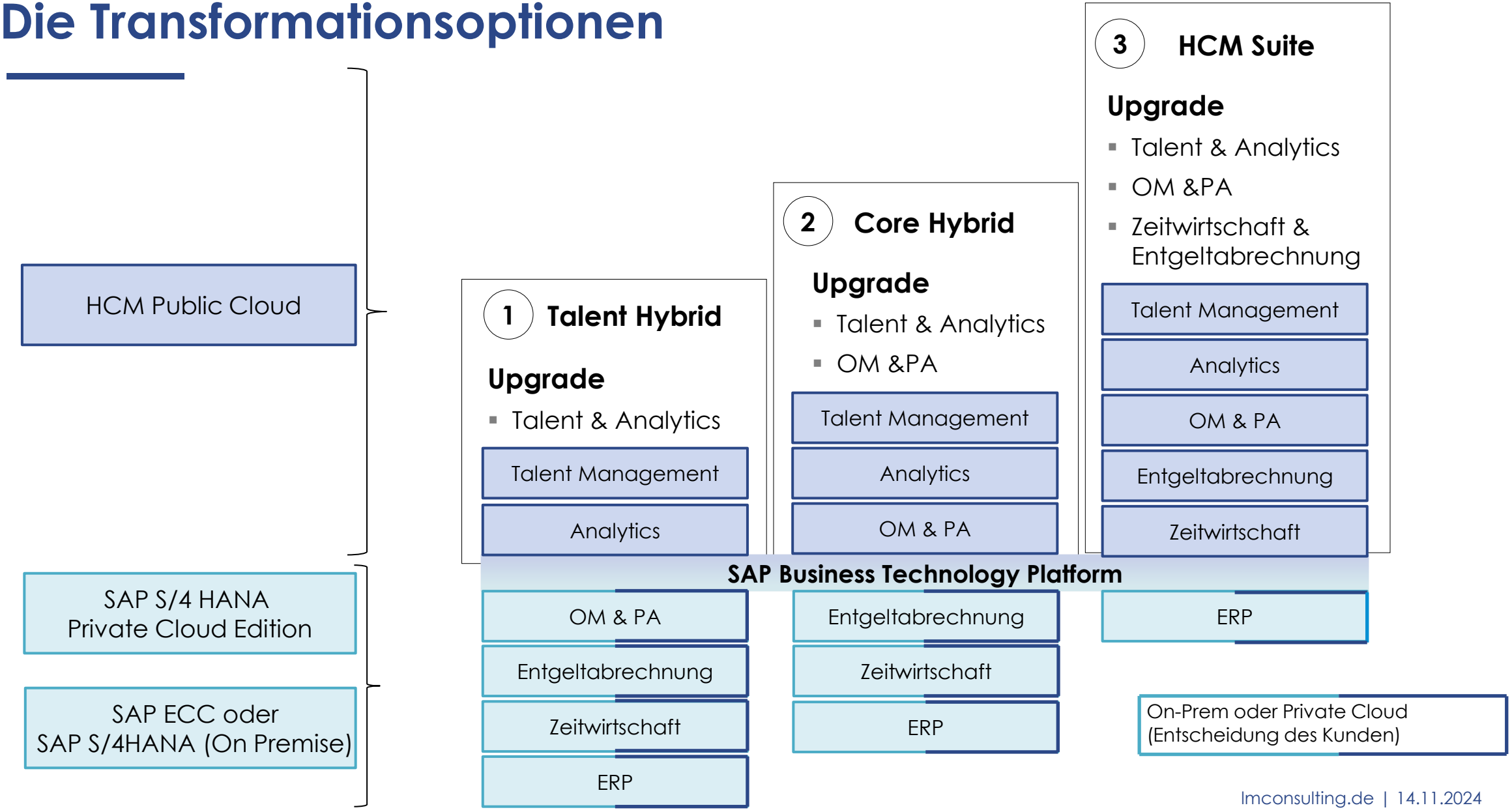
04

Zusammenspiel mit SAP SuccessFactors

Leistungsportfolio SAP SuccessFactors



Die Transformationsoptionen



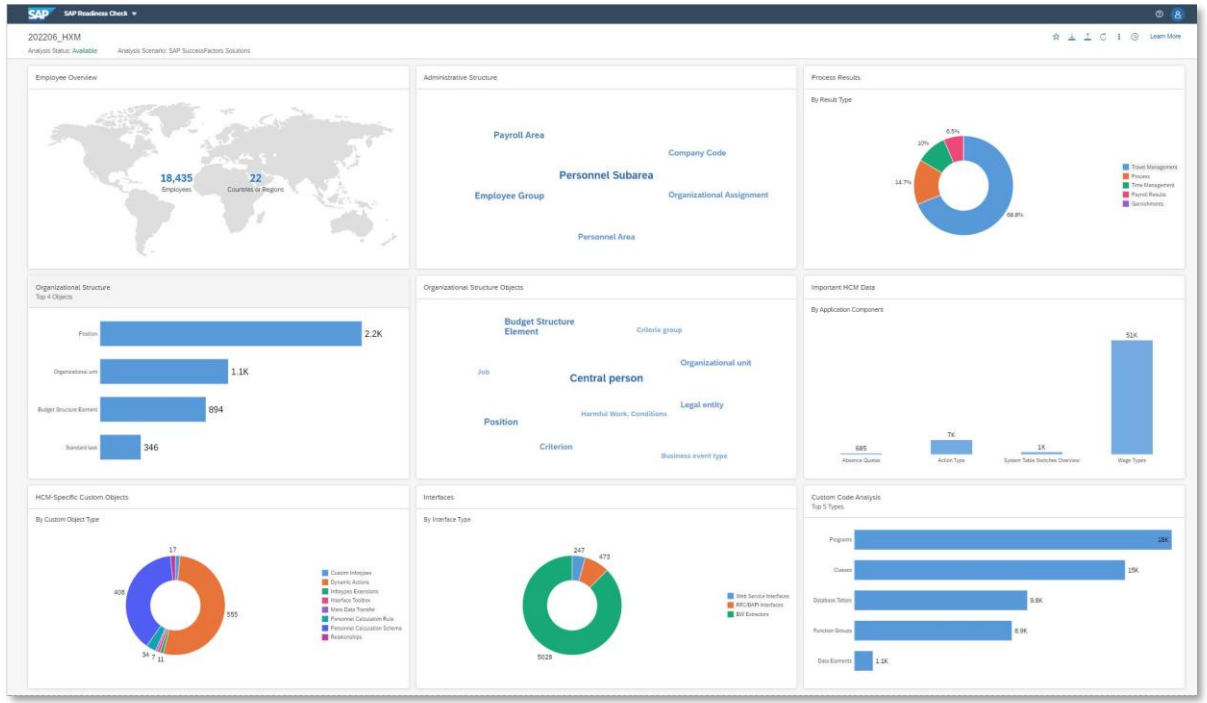
Readiness Check für SAP SuccessFactors

Der SAP Readiness Check für SAP SuccessFactors-Lösungen ist ein Tool, mit dem die bestehende SAP ERP HCM-Implementierung als Vorbereitung für einen Übergang zu SAP SuccessFactors analysiert werden kann.

- Einblicke in die Mitarbeiterstruktur
- Analyse der Organisationsstruktur
- Wichtige HCM Daten
- Analyse des kundenspezifischen Codings

HILFESTELLUNG ZUR BEANTWORTUNG DER FOLGENDEN FRAGESTELLUNGEN:

- Welche Funktionen werden in SAP ERP HCM verwendet?
- Wie groß ist das Datenvolumen, das mit einer bestimmten Funktion verbunden ist?
- Wie viele Daten müssten in etwa auf neue Ziellösungen migriert werden?
- Wie können die Transaktions- und Stammdaten in einem produktiven SAP ERP HCM-System leicht identifiziert, gemessen und kategorisiert werden?
- Wie viele Erweiterungen hat das SAP ERP HCM-System derzeit?



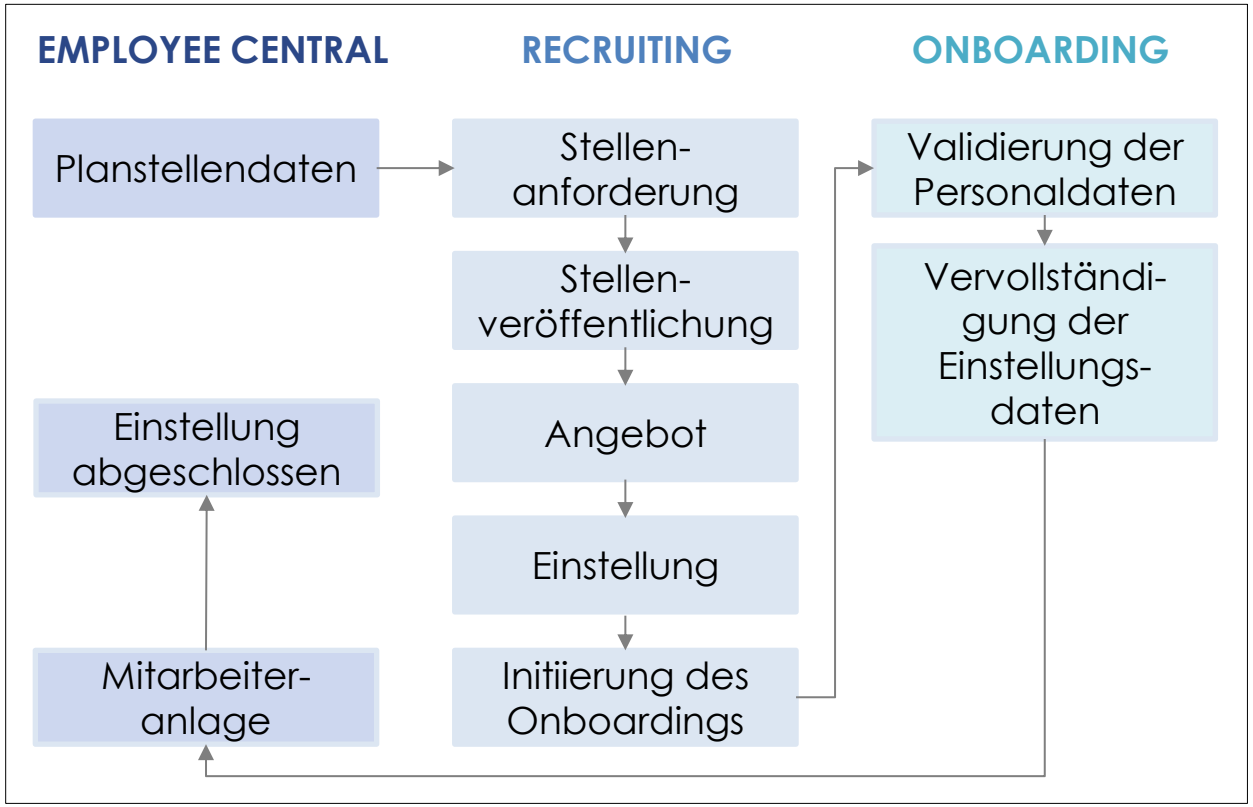
SAP SuccessFactors als Innovationslösung

SAP SuccessFactors ist eine vollständig “neues” rein cloud basiertes SAP Produkt für HR-Prozesse.

- Mitarbeiter und Führungskräfte werden in den Mittelpunkt von Personalprozessen gestellt inkl. Self-Services
- Auslieferung von Innovationen z.B. KI
- Ablösung von Prozesssilos und Umsetzung von Prozessen, welche direkt ineinandergreifen
- Verbesserung der Datenqualität und Reduktion der redundanten Dateneingabe (geringerer Administrationsaufwand)
- Reduktion der Betriebskosten

Nutzen von Innovationen | Ein Modernes Personalwesen | HR & HR-Prozesse Neudenken | Kontinuierliche Weiterentwicklung über halbjährliche Release-Zyklen

Beispielhafter Datenfluss über die Planstellendaten



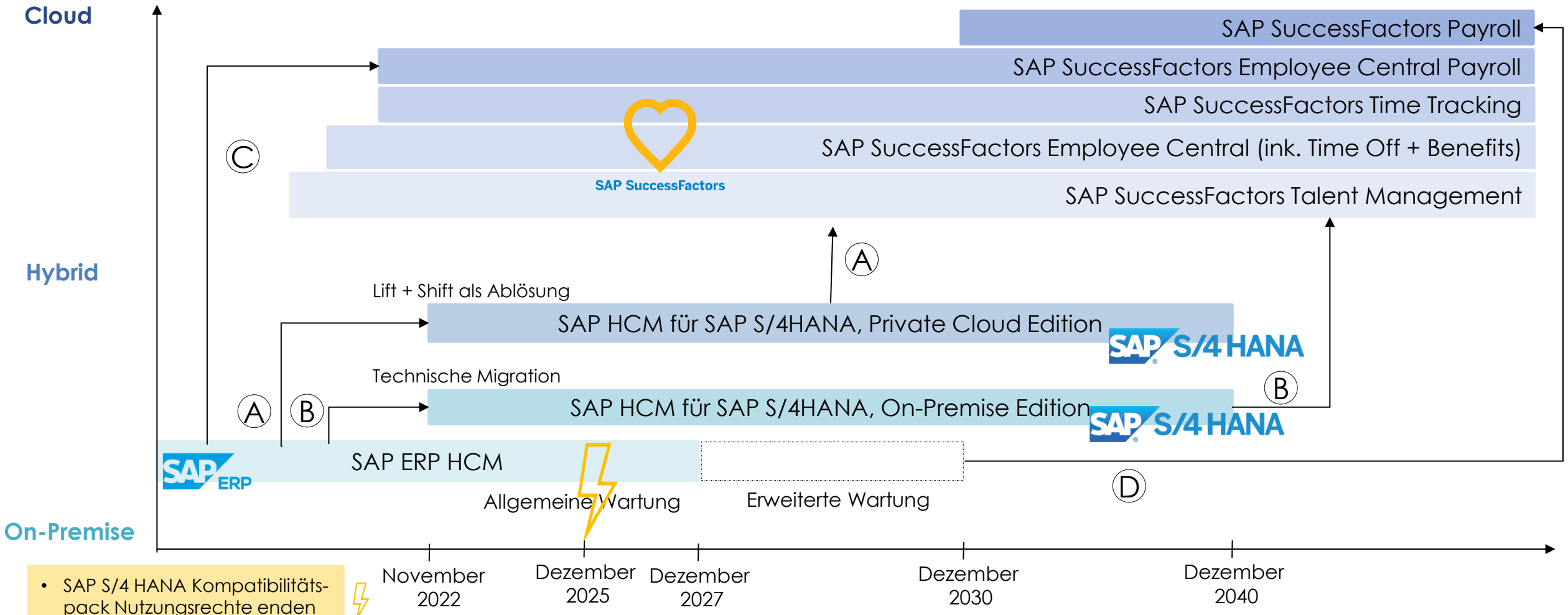
05

Warum sollte man jetzt handeln?

Aus dem bisher erwähnten ergeben sich diverse Fragestellungen?

- Was steckt hinter SuccessFactors und wie funktioniert das System?
- Wie verändern S/4HANA und SuccessFactors meine generelle SAP-Systemlandschaft?
- Welche Strategie verfolgt SAP mit SAP HCM for S/4HANA?
- Wird SAP HCM for S/HANA weiterentwickelt und wie lange wird das System gewartet?
- Was passiert mit den „klassischen Modulen“ wie Entgeltabrechnung, Zeitwirtschaft, OM etc. in der Cloud?
- Welche Lösungen kann mir heute SuccessFactors schon bieten?
- Werden alle fachlichen und technischen Prozesse auch weiterhin durch SAP unterstützt?
- Welche Kapazitäten werden in Zukunft für die Projekte benötigt (IT und/oder HR)?
- Sind meine Add-ons mit S/4HANA und/oder SuccessFactors kompatibel?
- Funktionieren meine kundeneigenen Entwicklungen mit SAP HCM for S/4HANA, und wenn nicht, was mache ich?
- Was muss ich beim Thema Integration beachten?
- Welche Kosten kommen in Zukunft auf uns zu?
- ….

Migrations- und Transformationspfade (Fokus Payroll)



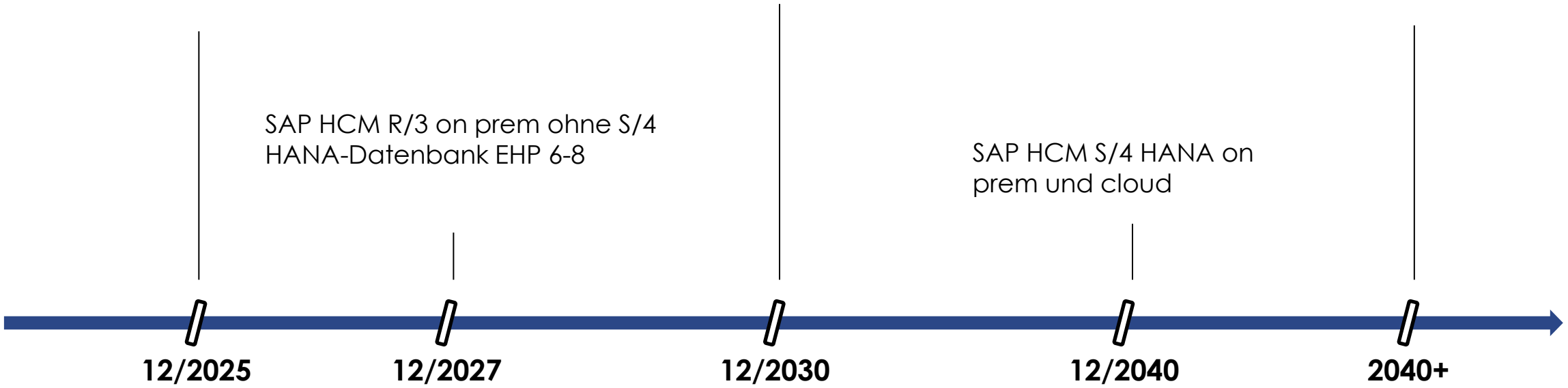
- SAP S/4 HANA Kompatibilitäts-pack Nutzungsrechte enden
- EHP 0-5 Wartungsende

Die unterschiedlichen Wartungszusagen im Überblick

- SAP HCM R/3 on prem ohne S/4 HANA-Datenbank bis EHP 5
- SAP HCM R/3 on prem mit S/4 HANA-Datenbank bis EHP 8 (Kompatiblitätspakete)

SAP HCM R/3 on prem ohne S/4 HANA-Datenbank EHP 6-8
(Erweiterte Wartung mit höheren Kosten möglich)*

- SAP SuccessFactors Employee Central Payroll
- SAP SuccessFactors Payroll *(aktuell noch nicht für DE)*



**Diese ist bei der SAP zu beantragen*

„Lizenzzusammenfassung“ Stammdaten S4 und SF EC

Lizenz	Preis pro Mitarbeiter:in einmalig (zzgl. 22 % Wartung p.a.)
~~SAP Core Human Capital Management for SAP S/4HANA (PA/OM)~~	~~120 €~~
SAP Time Tracking (PT) for SAP S/4HANA	60 €
SAP Payroll Processing (PY) for SAP S/4HANA	30 €
SAP E-Recruiting for SAP S/4HANA	30 €
SAP Learning Solution for SAP S/4HANA	60 €
PA, OM, PT & PY = 210 € pro Mitarbeiter + 22 % Wartung p.a.	

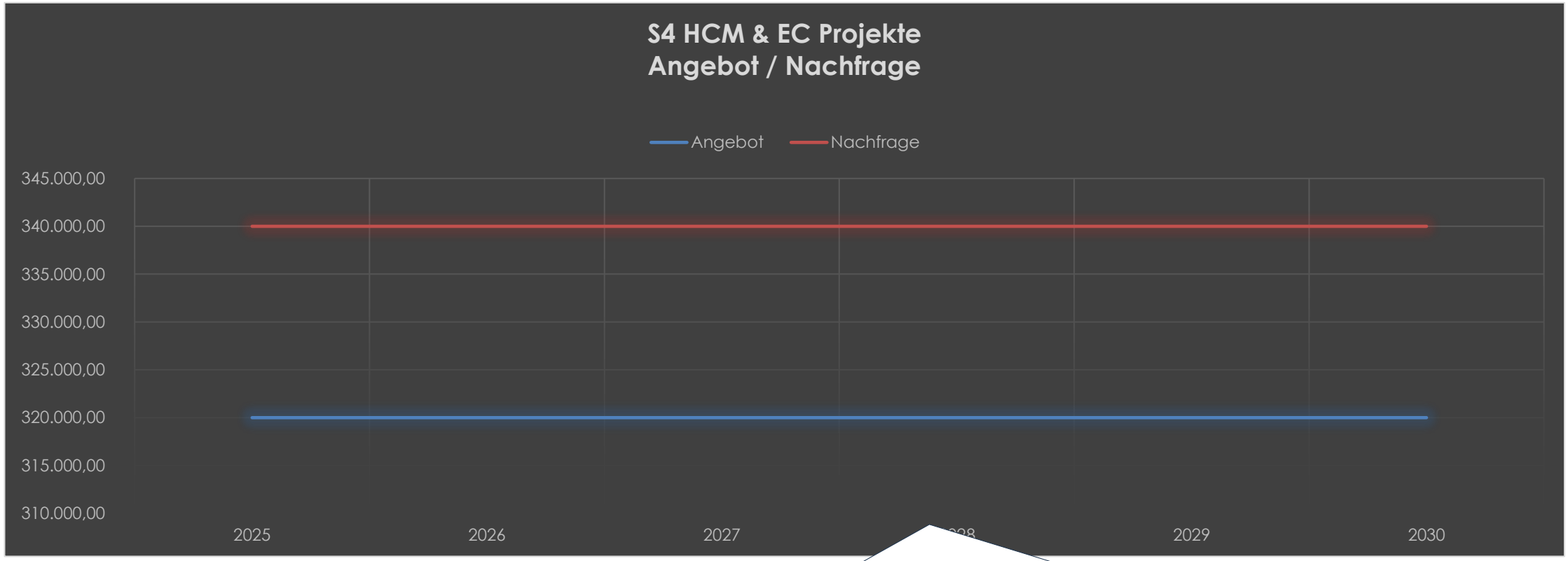
Wenn Sie gleichzeitig SuccessFactors EC einführen & SuccessFactors EC das führende System ist, ist die „SAP Core Human Capital Management for SAP S/4HANA (PA/OM)” Lizenz **nicht** zu entrichten.
Sie sparen 120 Euro.

Bis zum Jahr 2027 ist ja noch Zeit …?

… lassen sie folgendes Gedankenspiel auf sich wirken

- ~ **1700 Kunden** „sitzen“ in DE noch auf SAP ECC (PA/OM/PT/PY/…)
- Es sind ca. **2000 Berater:innen** verfügbar (freiberuflich/ angestellt bei Beratungsunternhemen)
- Diese Berater:innen haben noch **20% stille Reserven**
- Ein Conversion **Projekt SAP HCM for SAP S/4HANA kostet im Schnitt ca. 80 PT**
- Eine **SuccessFactors EC Einführung umfasst im Schnitt ca. 100 PT** und **70% der Kunden fragen neben S/4 auch SuccessFactors EC** nach

Annahme die Projekte und Berater Kapazitäten verteilen sich über 6 Jahre gleich



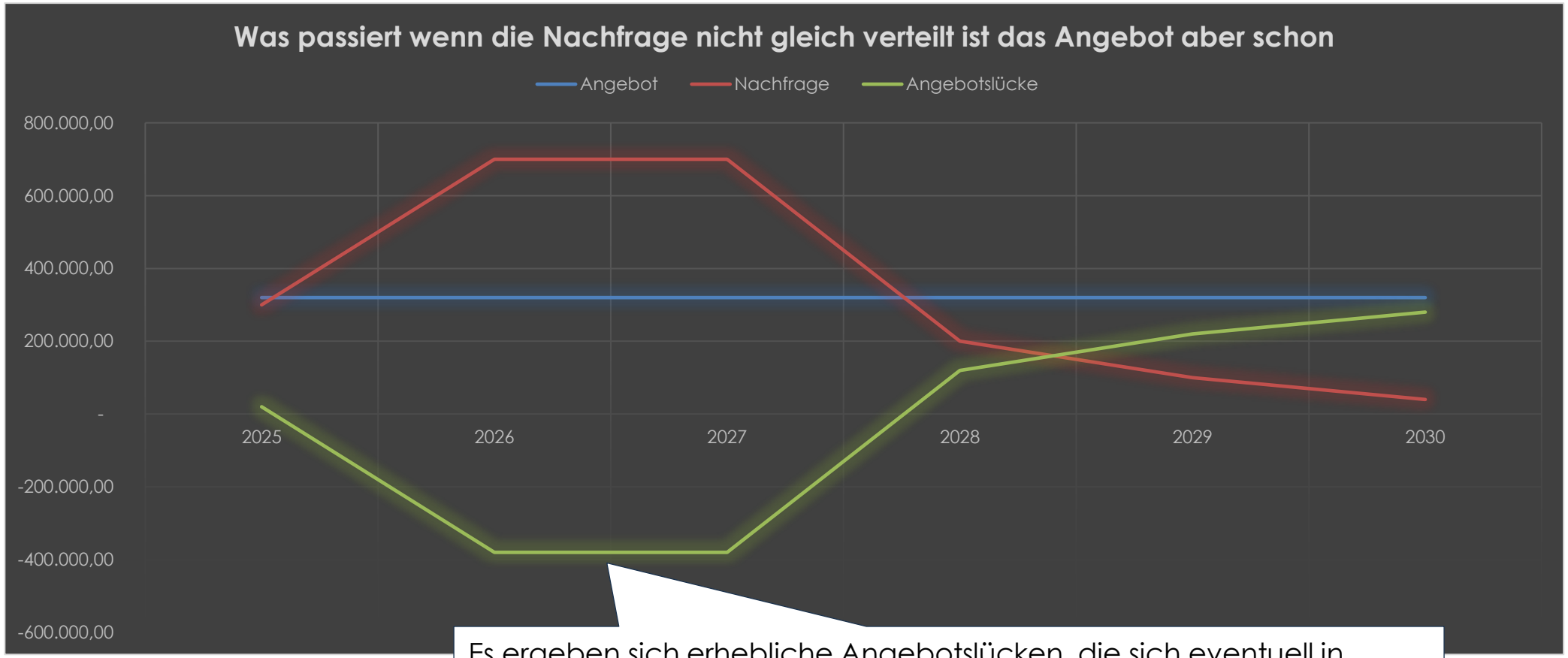
Es ergibt sich eine Angebotslücke von 20000h / Jahr, es ist also von steigenden Preisen auszugehen.

Die Annahme der Gleichverteilung ist recht unwahrscheinlich, weil …

- …die Unternehmen vermutlich **schnell** wechseln möchten.
- ...die **Berater Kapazität** aber nicht beliebig erhöht werden kann, da diese nicht bzw. nur langsam skalierbar ist.
- …**andere Module Druck** machen bzgl. eines S/4 HANA Projekts (geteilte Instanz).
- …die Unternehmen **keine erhöhten Wartungskosten** zahlen möchten.
- …die Unternehmen schnell zu **innovativen HR-Technologien** wechseln möchten.
- …die **Lizenzzusammenfassung** aus dem Sommer 2024 den Wechsel noch attraktiver macht.

Die Nachfrage wird womöglich schneller steigen als erwartet und der zeitliche Handlungs-druck sich dement-sprechend erhöht.

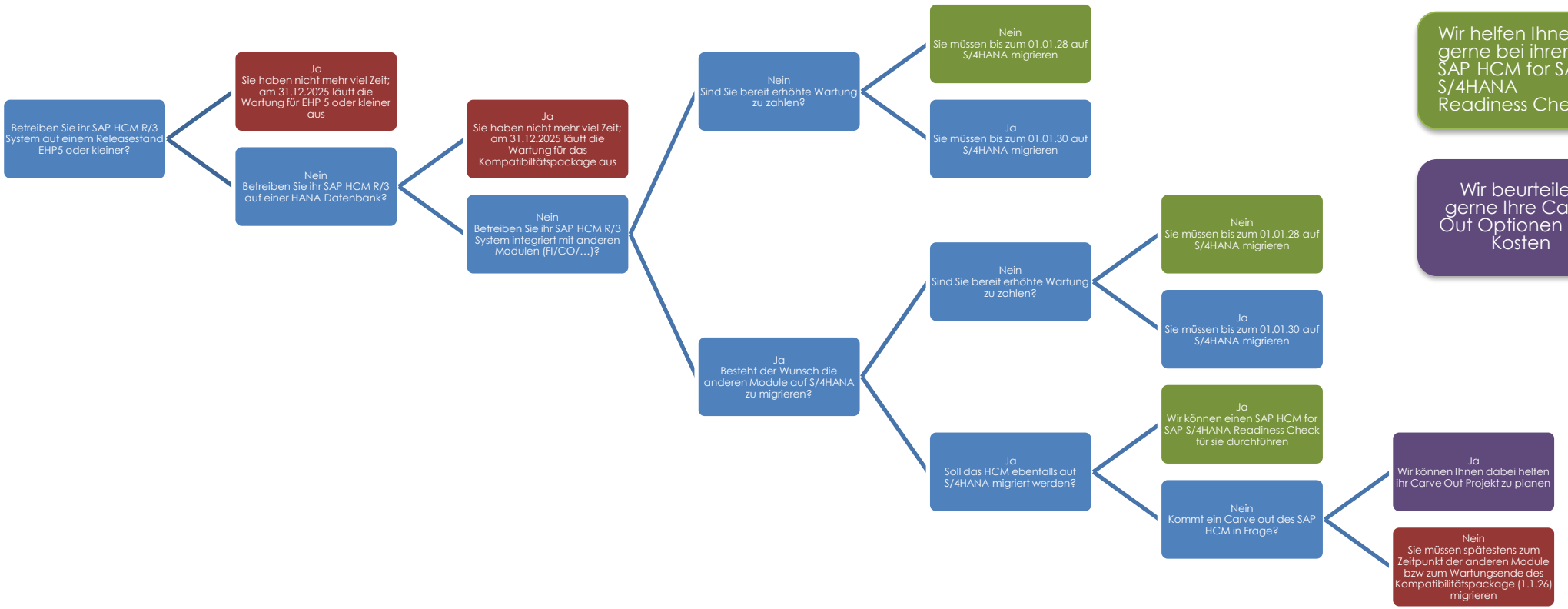
… wenn die Annahme der Gleichverteilung nicht zutreffend ist und stattdessen eine kurzfristig hohe Nachfrage entsteht



Es ergeben sich erhebliche Angebotslücken, die sich eventuell in erheblich höheren Preisen niederschlagen

SAP HCM for SAP S/4HANA

Wartungsende ermitteln



LM CONSULTING

06

Inhalt Vorstudie

Unsere Phasen zur Durchführung der Vorstudie

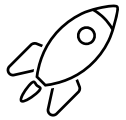
FÜLLEN SIE UNSEREN FRAGEBOGEN ZUR WORKSHOP-VORBEREITUNG AUS

DURCHFÜHRUNG DER WORKSHOPS

ANALYSE DER WORKSHOP ERGEBNISSE

ERGEBNIS-PRÄSENTATION

Unsere Vorstudie kann auf Basis Ihrer individuellen Ausgangssituation modular zusammengestellt werden

	01 BEWERTUNG	02 READINESS CHECK	03 ZIELARCHITEKTUR	04 PROJEKTSCOPE
Unsere Empfehlung, um Ihre HR-IT-Strategie und Roadmap zu entwickeln 			**STARTERPAKET HR-IT-STRATEGIE**	
	01.1 Migrationsoptionen für SAP HCM for S/4HANA	02.1 SAP HCM for S/4HANA Readiness Check	03.1 Definition der Zielarchitektur	04.1 Grobe Aufwandseinschätzung
	01.2 Transformationsoptionen für SAP SuccessFactors	02.2 SAP SuccessFactors Cloud Readiness Check		
Unsere Empfehlung, um Ihre Transformation und Migration vorzubereiten			**WEITERE MODULARE BAUSTEINE**	
	01.3 Roll-out Szenarien für SAP SuccessFactors			04.2 Definierter Implementierungsscope inkl. Zielszenario
	01.4 Identifizierung von Quick Wins & Optimierungs-potenzialen		03.2 Schnittstellen- & Integrationskonzept	04.3 Zeitliche- & fachliche Planung (Projektplan)
			03.3 Betrachtung der betroffenen Umfeldsystem	04.4 Identifizierte Teilprojekte
				04.5 Change-Management - Identifizierte Prozesse betroffen vom Wandel