

SAP HXM Strategie & Wechsel auf SuccessFactors Employee Central

18.06.2021

LM CONSULTING

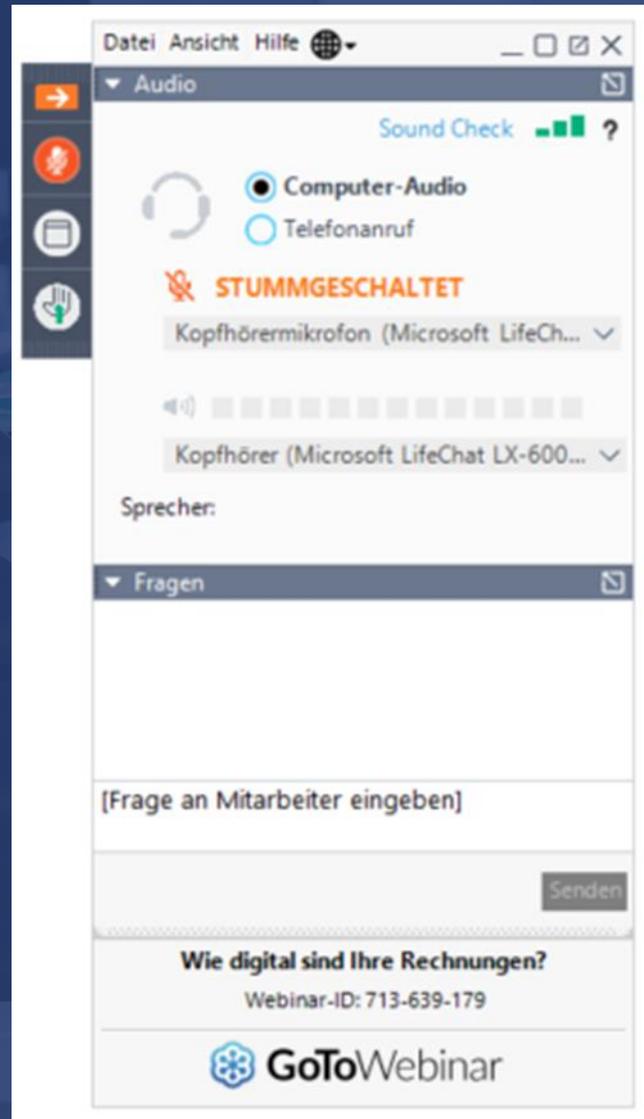
GoToWebinar

 Handzeichen geben

 Handzeichen zurückziehen

Ihre Mikrofone sind standardmäßig stumm geschaltet.

Sie können Ihre Fragen im Fragefenster eingeben.




Dieses Webinar wird aufgezeichnet!

AGENDA

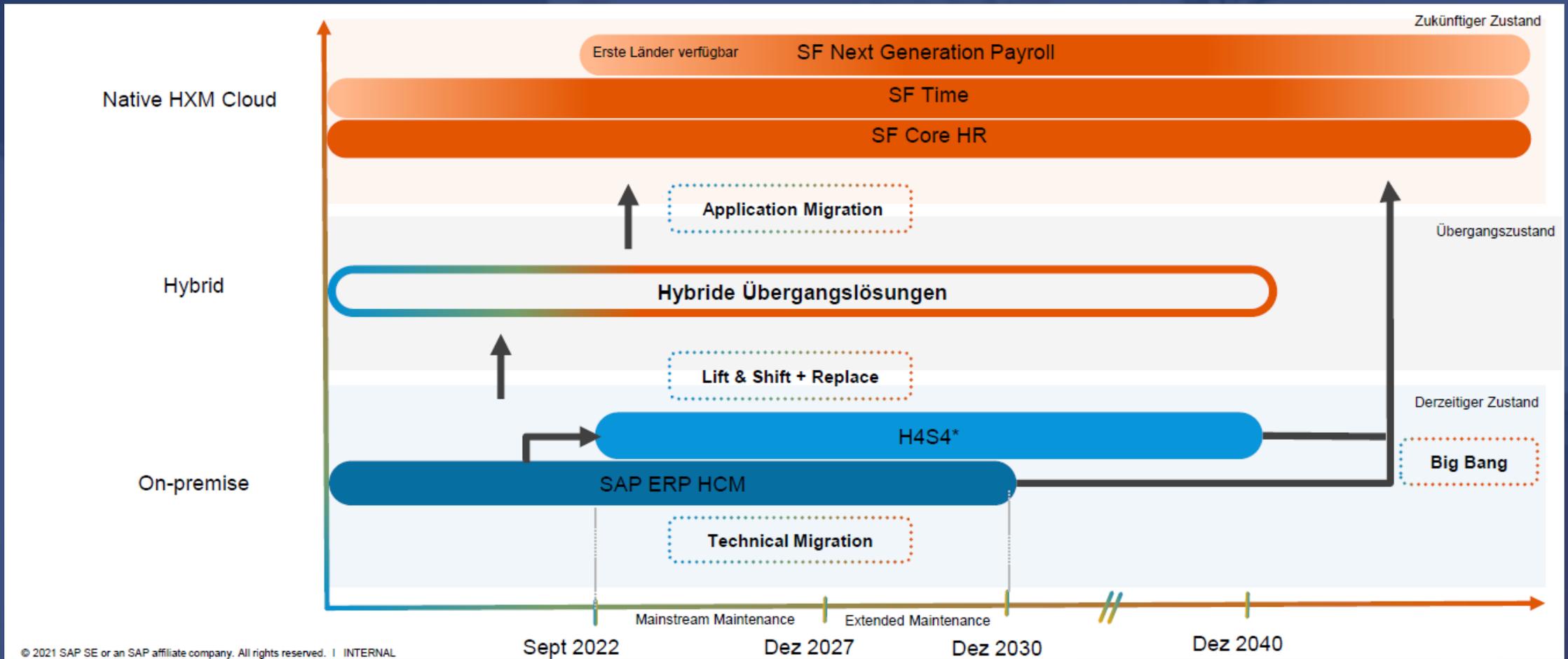
01 Aktuelle HXM Strategie

02 Zielbild SAP HXM 2030

**03 Umstieg auf SuccessFactors
Employee Central**

01 Aktuelle HXM Strategie

Roadmap SAP



02 Zielbild SAP HXM 2030

Aktuellen Möglichkeiten bis 2030

- EC Payroll
- ERP S4
 - Kompatibilitätspackage Ende der Wartung in 2025 / S4 for HXM ab 2022 – 2040
- ERP HXM
 - Warten auf Full Cloud inkl. PY (heute noch nicht für DE verfügbar)
- RISE with SAP

EC Payroll

- SuccessFactors System mit angeschlossenem SAP HCM System wird bei der SAP gehostet
- SAP kümmert sich um die Wartung des Systems, z.B. Ticket Erstellung für Support Packages
- Keine Modifikation, da bei Support Packages alles auf Standard gesetzt wird
- Payroll System wird durch Kunden oder Partner betreut
- Ausschließlich PY

SAP SuccessFactors 



SAP

SAP HCM Payroll

ERP S4

- Stand heute gibt es noch kein S/4 für SAP HCM – wird bis Ende 2022 entwickelt
- Keine neuen Funktionen nur Transfer der aktuellen SAP HCM Funktionen auf S/4 Basis
- Heute ist eine Migration nach S/4 mit SAP HCM mit Hilfe eines Compatibility-Packs möglich
- Bis 2025 muss auf die Version SAP HCM for S/4 migriert werden
- Wartungszusage bis 2040 für SAP HCM for S/4



ERP HXM

- Aktuell wird die erste Länderversion für UK entwickelt, die 2022 in die Testphase geht
- Danach werden weitere Länderversionen kommen, dazu gehört US und DE
- Realtime-Personalabrechnung (kontinuierliche Abrechnung)
 - Bei der Eingabe erfolgt eine sofortige Durchführung der Personalabrechnung
 - Es werden sofort Prüfungen durchgeführt, die kontinuierlich bearbeitet werden können
 - Dadurch entfällt der Zeitdruck zum Abschluss der Personalabrechnung
- Abrechnungsberechnungen werden in Module aufgeteilt
 - Module können konfiguriert oder entwickelt werden
- **Diese Informationen sind unverbindlich!**

RISE with SAP – was bedeutet das?

- S4 Hana Private Cloud -> eine ERP Private Cloud soll die Ausnahme sein
- Lizenzmodell ist „Miete“
- Eine bestehende SAP HXM Installation kann übernommen werden
- Lift & Shift Ansatz
 - 80% der deutschen Kunden sind stand alone Installationen
- Systembetrieb liegt bei der SAP
- Application Management obliegt dem Kunden, einem Beratungspartner oder einer Mischung
- SF Connector ist enthalten (HCI)
 - SF kann integriert werden wie bei einer OnPrem Installation

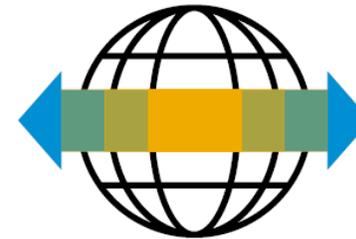
RISE with SAP – was bedeutet das

- Kein E Recruiting / Keine LSO
- Kein Travel, wenn nicht die PCE ERP Variante genutzt wird
- ESS / MSS ist in der Mietlizenz enthalten
- Das Preismodell orientiert sich ausschließlich an der Anzahl der verwalteten Mitarbeiter
- Es muss im Einzelfall geprüft werden, ob die Lizenzvereinbarung mit der SAP verbessert werden kann oder nicht

RISE with SAP - Zusammenfassung

What is in scope of the SAP HCM private cloud edition? Solution Scope for Core HR, Time and Payroll

- Running on hyper-scaler infrastructure and provides full S/4HANA or ERP functionality
- Offering highest flexibility and extensibility options (customize, modify, extend)
- 101 payroll country versions (56 by SAP, 45 provided by partners) in 39 languages



▪ Core HR (incl. ESS/MSS)

- Employee Administration
- Global Assignment Management
- Organizational Structure Management ¹⁾
- Position Management
- Benefits Management
- Work Schedule Management
- Absence Management

▪ Time Tracking (incl. ESS/MSS)

- Work Schedule Management
- Absence Management
- Employee Time Tracking
- Time Calculation
- Rostering and Shift Optimization

▪ Payroll processing (incl. ESS)

- BSI solution NOT available at the moment (planned for mid 2021)

Einschränkungen:

- **SAP E-Recruiting, Learning Solution** sind nicht Bestandteil von PCE!
- **SAP Travel Management** gibt es nur in der Variante **SAP ERP, private cloud edition**. Die Variante **RISE with SAP S/4HANA, private cloud edition** enthält kein SAP Travel Management

¹⁾ Part SAP ERP or SAP S/4HANA for enterprise management, private cloud edition

Fazit Systemstrategie

Ausgangssituation ist wichtig

viele
Komponenten
(PKP, etc.)

ERP Stand
Alone

Komplexität der
SAP HXM
Landschaft

E-Reruiting /
Learning
Solution im
Einsatz

Zufriedenheit
der User /
Fachbereiche

SF Hybrid
integriert

ERP integriert
mit anderen
Modulen

Travel
„on prem“ im
Einsatz

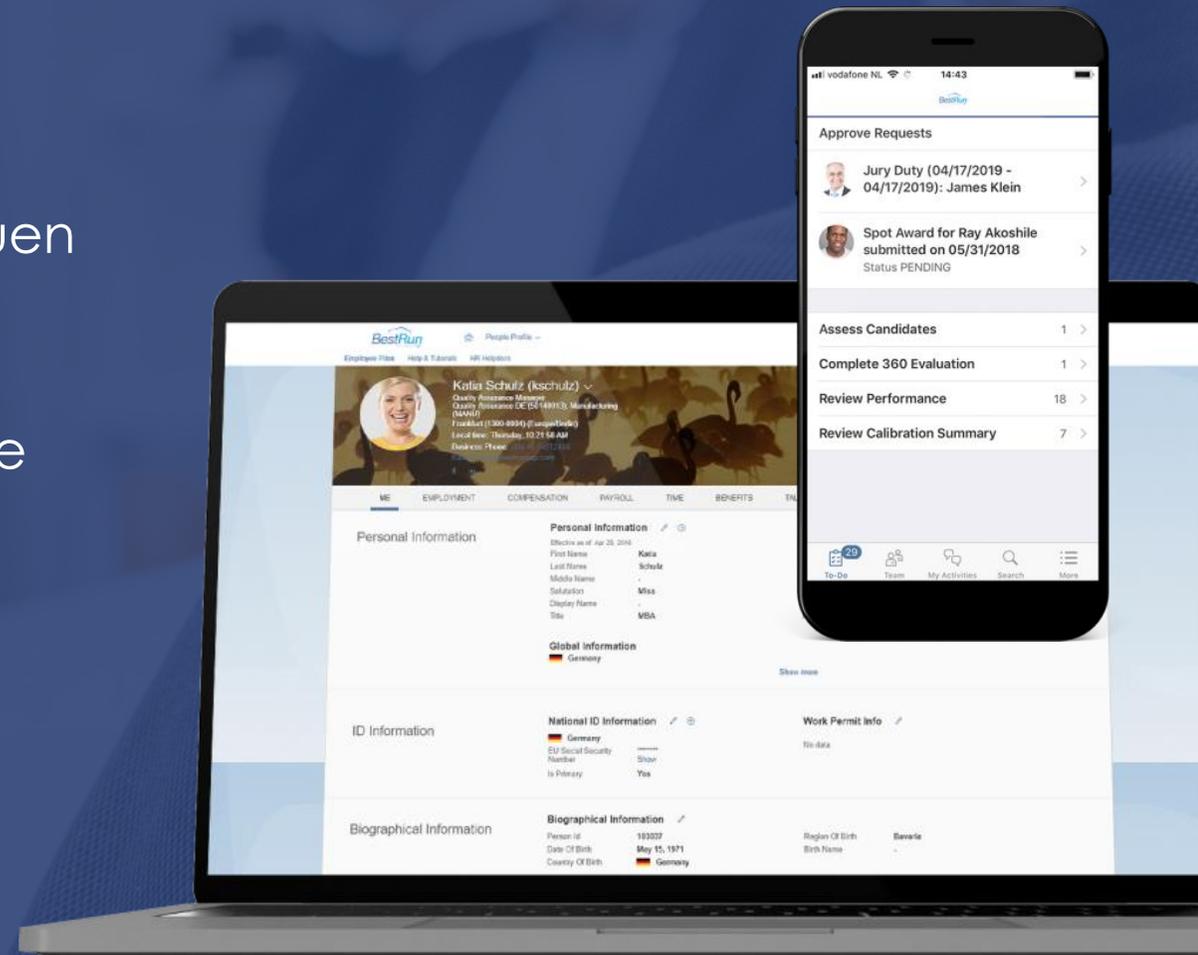
Viele Länder
in PY

03

Umstieg auf SuccessFactors Employee Central

Wann lohnt sich nun eine EC Einführung?

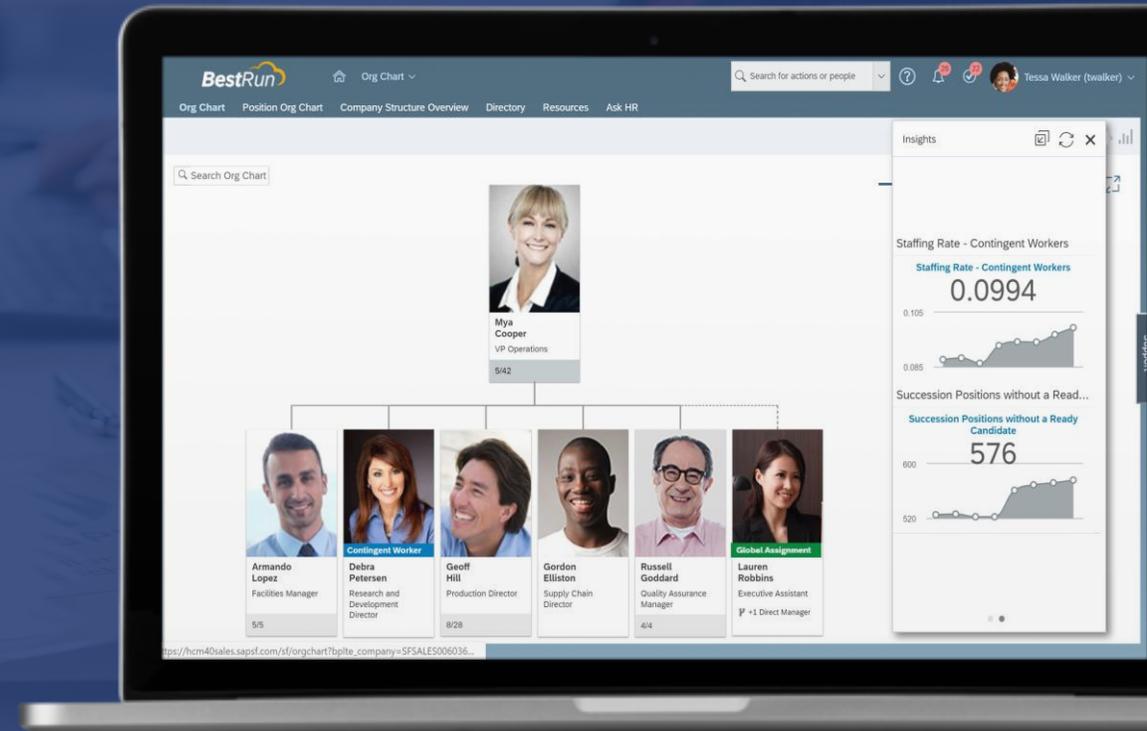
- Kulturwandel
- ESS / MSS out of the box
- Employee Experience verbessern und ausbauen mit zusätzlichen Modulen
- Erweiterung durch Partner-Apps
- Zentrales und homogenes Personalwesen (alle Personalstämme verwalten)
- Implementierungsaufwände verteilen



Wann lohnt sich nun eine EC Einführung?

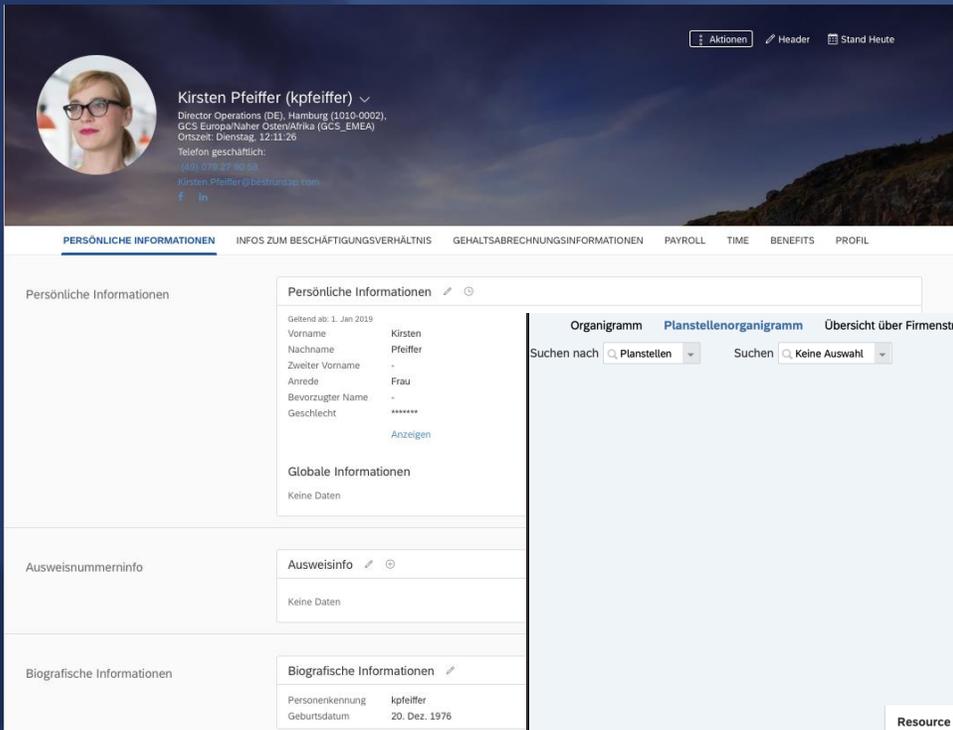
Für wen lohnt sich es sich am meisten?

- Verstreute und komplexe HR Landschaft
- Wenig bis gar kein ESS und MSS
- Globales Reporting ist aufwändig
- Key-HR-Anwendungen bieten Standard-Integrationen zu SuccessFactors an
- Wenig bis gar kein Talent Management
- Talent Management bereits in SuccessFactors



Wann lohnt sich nun eine EC Einführung?

Ausblick EC-Funktionalitäten



Kirsten Pfeiffer (kpfeiffer)
Director Operations (DE), Hamburg (1010-0002), GCS Europa/Naher Ostern/Afrika (GCS_EMEA)
Onsite: Dienstag, 12.11.20
telefon geschäftlich.
@kpfeiffer@lmcs.com
kirsten.pfeiffer@bosonssau.com

Persönliche Informationen

Geltend ab: 1. Jan 2019

Vorname	Kirsten
Nachname	Pfeiffer
Zweiter Vorname	-
Anrede	Frau
Bevorzugter Name	-
Geschlecht	*****

Globale Informationen

Keine Daten

Ausweisnummerninfo

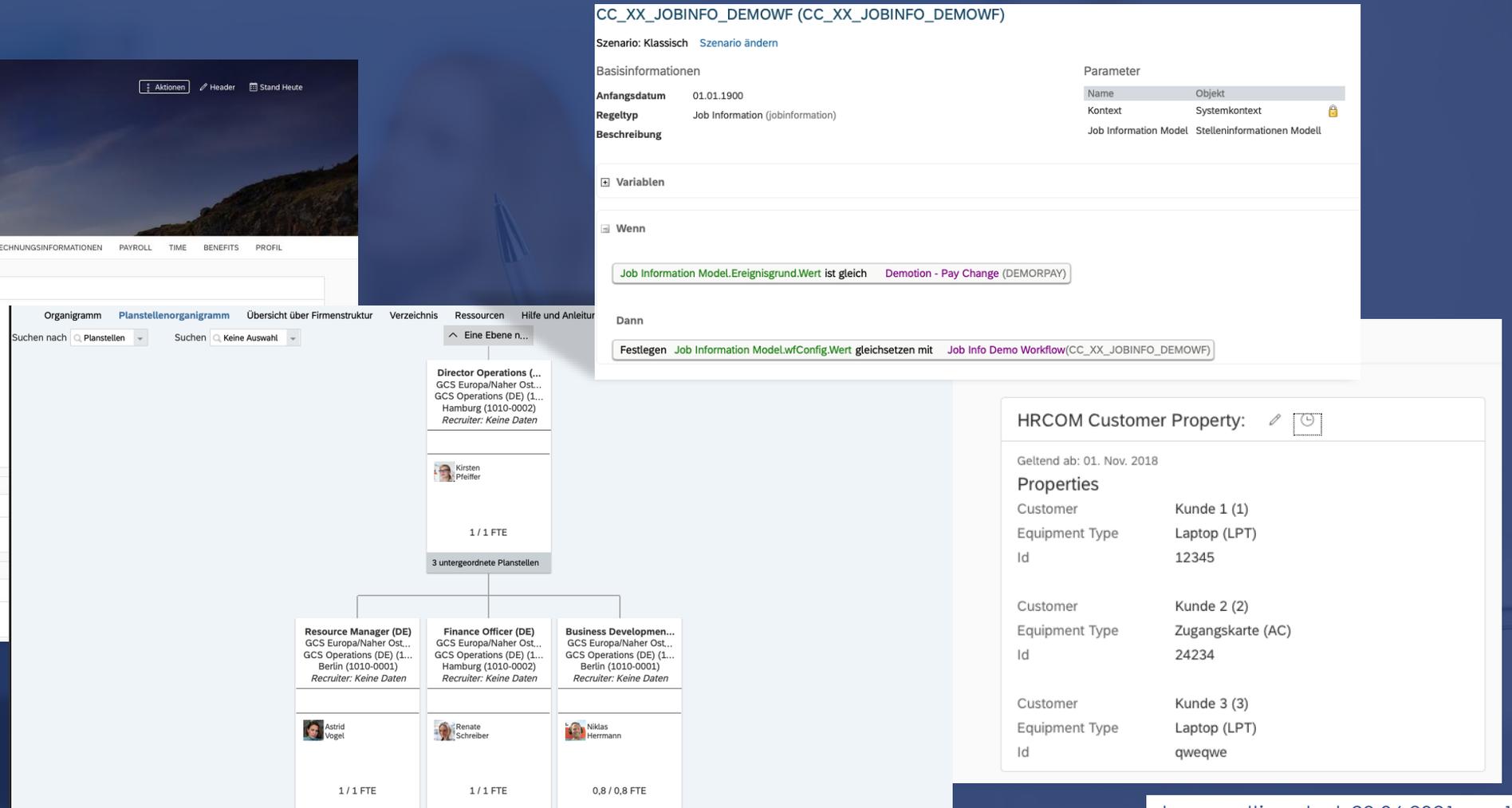
Ausweisinfo

Keine Daten

Biografische Informationen

Biografische Informationen

Personenkennung	kpfeiffer
Geburtsdatum	20. Dez. 1976



CC_XX_JOBINFO_DEMOWF (CC_XX_JOBINFO_DEMOWF)

Szenario: Klassisch Szenario ändern

Basisinformationen

Anfangsdatum	01.01.1900
Regeltyp	Job Information (jobinformation)

Beschreibung

Variablen

Wenn

Job Information Model.Ereignisgrund.Wert ist gleich Demotion - Pay Change (DEMORPAY)

Dann

Festlegen Job Information Model.wfConfig.Wert gleichsetzen mit Job Info Demo Workflow(CC_XX_JOBINFO_DEMOWF)

HRCOM Customer Property:

Geltend ab: 01. Nov. 2018

Properties

Customer	Kunde 1 (1)
Equipment Type	Laptop (LPT)
Id	12345
Customer	Kunde 2 (2)
Equipment Type	Zugangskarte (AC)
Id	24234
Customer	Kunde 3 (3)
Equipment Type	Laptop (LPT)
Id	qwewqe

Organigramm **Planstellenorganigramm** Übersicht über Firmenstruktur Verzeichnis Ressourcen Hilfe und Anleitungen

Suchen nach Planstellen Suchen Keine Auswahl

Eine Ebene n...

Director Operations (...)
GCS Europa/Naher Ost...
GCS Operations (DE) (1...
Hamburg (1010-0002)
Recruiter: Keine Daten

Kirsten Pfeiffer

1 / 1 FTE

3 untergeordnete Planstellen

Resource Manager (DE)
GCS Europa/Naher Ost...
GCS Operations (DE) (1...
Berlin (1010-0001)
Recruiter: Keine Daten

Astrid Vogel

1 / 1 FTE

Finance Officer (DE)
GCS Europa/Naher Ost...
GCS Operations (DE) (1...
Hamburg (1010-0002)
Recruiter: Keine Daten

Renate Schreiber

1 / 1 FTE

Business Developmen...
GCS Europa/Naher Ost...
GCS Operations (DE) (1...
Berlin (1010-0001)
Recruiter: Keine Daten

Niklas Herrmann

0,8 / 0,8 FTE

Vielen Dank!

[Imconsulting.de](https://www.imconsulting.de)

www.admanus.de