

Die Transformations-Roadmap zu SAP HCM for SAP S/4HANA

08.07.2026 von 11:00 – 12:00 Uhr



Lars Möller und
Bernd Przybyla

Organisatorisches



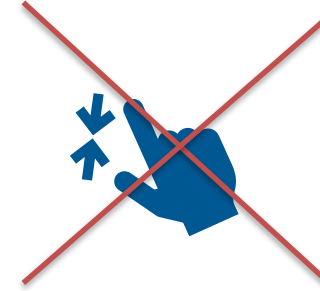
Unterlagen

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 Feedback. Die Umfrage startet automatisch, wenn Sie das Webinar beenden!

Bitte beurteilen Sie kurz das Webinar

1. Wurden Ihre Erwartungen erfüllt?

☐ 1

voll

☐ 2

☐ 3

teilweise

☐ 4

☐ 5

gar nicht

2. Wie zufrieden waren Sie mit dem Referenten?

☐ 1

sehr zufrieden

☐ 2

☐ 3

teilweise zufrieden

☐ 4

☐ 5

gar nicht zufrieden

3. Was möchten Sie uns noch mitteilen (Lob, Kritik, Anregungen)?

UMFRAGEVORSCHAU SCHLIESSEN

LÖSCHEN

SPEICHERN



AGENDA

- 01 Warum sollte man jetzt handeln?
- 02 Funktionsumfang von SAP HCM for SAP S4/HANA
- 03 Typische Projektvorgehensweise
- 04 Transformationsoptionen und Zusammenspiel mit SAP SuccessFactors
- 05 Inhalt einer Vorstudie



01

Warum sollte man jetzt handeln?

Migrations- und Transformationspfade (Fokus Payroll)

The diagram illustrates the migration and transformation paths for SAP Payroll, categorized by deployment type (On-Premise, Hybrid, Cloud) and time (November 2022 to December 2040).

On-Premise:

- SAP ERP HCM:** Maintenance ends in May 2026 (EHP 0-5 Wartungsende). General maintenance (Allgemeine Wartung) ends in December 2027, and extended maintenance (Erweiterte Wartung) ends in December 2030.

Hybrid:

- SAP HCM für SAP S/4HANA, On-Premise Edition:** Migration path from SAP ERP HCM (Technical Migration). Maintenance ends in December 2030.
- SAP HCM für SAP S/4HANA, Private Cloud Edition:** Migration path from SAP HCM für SAP S/4HANA, On-Premise Edition (Lift + Shift als Ablösung). Maintenance ends in December 2030.

Cloud:

- SAP SuccessFactors:** Migration path from SAP HCM für SAP S/4HANA, Private Cloud Edition (Lift + Shift als Ablösung). Includes SAP SuccessFactors Employee Central (incl. Time Off + Benefits), SAP SuccessFactors Employee Central Payroll, SAP SuccessFactors Time Tracking, SAP SuccessFactors Payroll, and SAP SuccessFactors Talent Management.

Key Milestones:

- November 2022: SAP S/4 HANA Kompatibilitäts-pack Nutzungsrechte enden.
- May 2026: EHP 0-5 Wartungsende (05/26).
- December 2027: Allgemeine Wartung ends.
- December 2030: Erweiterte Wartung ends.
- December 2040: SAP HCM für SAP S/4HANA, On-Premise Edition is currently not available for DE (Aktuell für DE nicht verfügbar).

Legend:

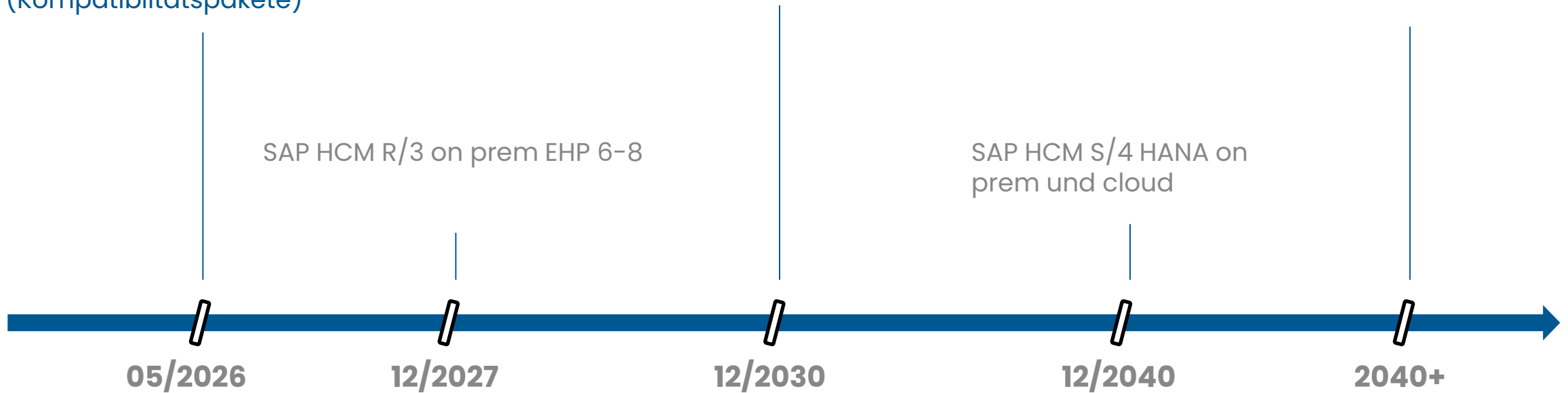
- (A) Lift + Shift als Ablösung
- (B) Technische Migration
- (C) Lift + Shift als Ablösung
- (D) Aktuell für DE nicht verfügbar

Die unterschiedlichen Wartungszusagen im Überblick

- SAP HCM R/3 on prem bis EHP 5
- SAP HCM R/3 on prem mit anderen Modulen auf einer Instanz die bereits auf S/4 HANA-Version betrieben werden (Kompatibilitätspakete)

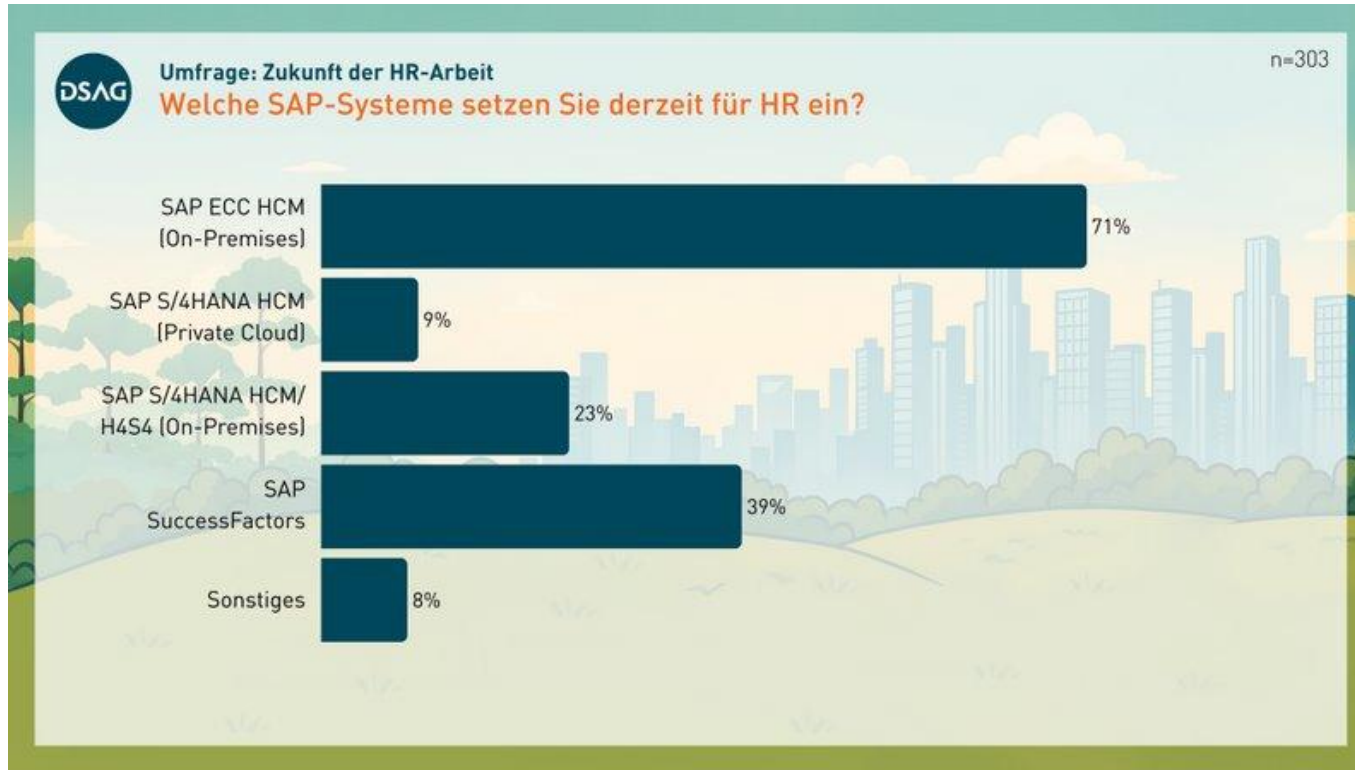
SAP HCM R/3 on prem EHP 6-8
(Erweiterte Wartung mit höheren Kosten möglich*)

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



*Diese ist bei der SAP zu beantragen

Wie viele Unternehmen im DACH-Raum nutzen noch SAP ECC HCM on-premise?

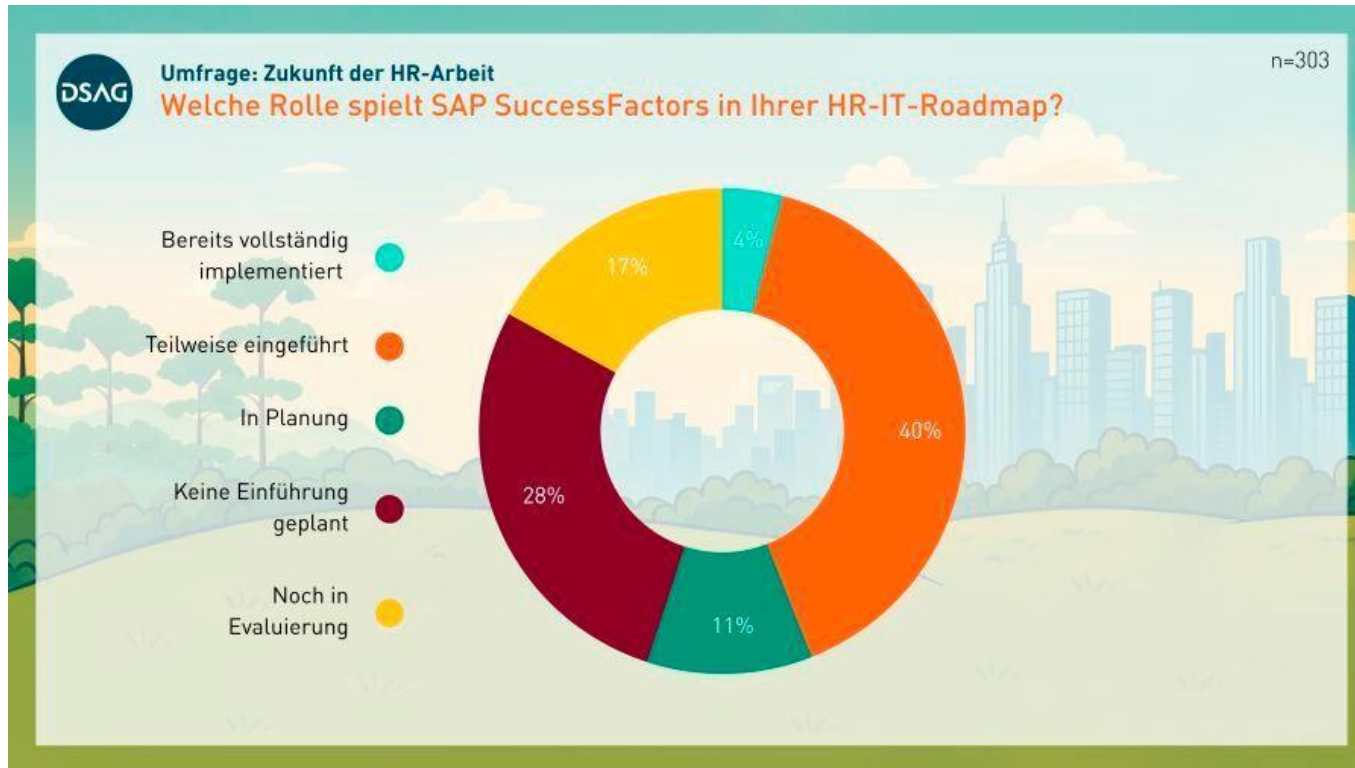


Auf die Frage, welche SAP-Systeme sie derzeit im HR einsetzen, gaben **71 Prozent** der Befragten an, noch mit **SAP ECC HCM** (On-Premises) zu arbeiten. **39 Prozent** nutzen SAP SuccessFactors, **23 Prozent SAP S/4HANA HCM (H4S4) On-Premises** und **9 Prozent SAP S/4HANA HCM in der Private Cloud**.

Bei dieser Frage waren Mehrfachnennungen möglich. „An den Antworten wird deutlich, wie heterogen die digitale Transformation in HR und IT ausfällt – und dass sie derzeit in vollem Gange ist“

<https://dsag.de/presse/dsag-personaltage-hr-transformation-mit-h4s4-successfactors/>

Wie viele Unternehmen im DACH-Raum haben SuccessFactors implementiert?



Ca. die **Hälfte** aller Unternehmen haben **SuccessFactors** mindestens **zum Teil implementiert**. Wobei der weitaus größte Teil nur eine teilweise Implementierung vorgenommen hat.

Mehr als **ein Viertel** der Unternehmen planen **keine Einführung**.

Das verbleibende **Viertel plant und evaluiert** noch.

<https://www.cloudcomputing-insider.de/dsag-hr-transformation-2026-a-a6615aad3d761ca125b1f8e6b30b477d/>

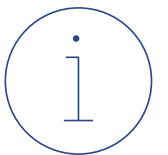
Aus dem bisher erwähnten ergeben sich diverse Fragestellungen?

- 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/4HANA 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 die kundeneigenen Entwicklungen mit SAP HCM for S/4HANA, wenn nicht, was kann getan werden?
- Was ist beim Thema Integration beachten?
- Welche Kosten kommen in Zukunft auf uns zu?
-

„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.



Zeitwirtschaft im EC Payroll Kontext

ZEITWIRTSCHAFT IST HÄUFIG DER KNACKPUNKT HINSICHTLICH DER EC P DEPLOYMENT VARIANTE

Die **Nutzung des RPTIME00** ist auch bei diesem Modell **zulässig**

Verarbeitung von Zeitdaten aus den Infotypen 2002 (Zeiterfassung), 2001 (Abwesenheiten) etc.

Befüllung der **Zeitkonten** (Cluster B2) als Grundlage für die Entgeltabrechnung

Weiterhin nicht „nutzbar“ sind die folgenden Funktionalitäten im EC Payroll Deployment Modell:

- Es ist nicht möglich, das API Employee Central CompoundEmployee zum Replizieren von Mitarbeiterzeitdaten zu verwenden. Sie können keine MDF-Objekte für Bewegungsdaten registrieren
- Kein ESS/MSS
- Keine Workflows und Genehmigungen in Employee Central Payroll
- Kein Organisationsmanagement in Employee Central Payroll
- Der Zugriff und die Pflege aller Abrechnungs- oder Zeitinfotypen erfolgt in Employee Central Payroll und nur von berechtigten Sachbearbeitern. Die Resultate der EC Prozesse werden ins EC Payroll repliziert und in den dafür vorgesehenen „Time“ Infotypen gespeichert.

Ursprünglich war die Nutzung des RPTIME00 nicht für EC Payroll Umgebungen vorgesehen. Dies ist nun anders. Die Details entnehmen Sie bitte der folgenden SAP Dokumentation: <https://help.sap.com/docs/successfactors-employee-central-payroll/employee-central-payroll-product-description/time-management?version=2511&locale=de-DE>

Siehe auch BLOG Beitrag: <https://lmconsulting.de/zeitwirtschaft-im-ec-payroll-kontext/>

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. Bestimmte Infotypen wie z. B. Urlaub (0005) und
Mehrarbeit (2005)

Technisch



(entfällt)

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

Hinweis 3091160 - was entfällt

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 3224318
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 3224318
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 3224318 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 geplant		SAP-Hinweis 3224305

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

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

The screenshot displays the SAP Roadmap Explorer for S/4HANA interface. At the top, there are filters for Products, Processes, Industries, and Focus Topics. A date range selector shows 'Q1 2023 - Q4 2024'. The main content area is divided into columns representing different quarters: Q1 2023, Q2 2023, Q3 2023, Q4 2023, Q1 2024, Q2 2024, Q3 2024, and Q4 2024. Each column contains a list of roadmap items, each with a category (e.g., Absence Management, Attendance Management, Payroll Management, Time Sheet Management, Training Management, Benefits Management, Data Integration for S/4HANA, Employee Administration, Organizational Structure Management) and a brief description of the new feature or improvement. The interface also includes a 'Save' button in the top right corner.

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



A photograph of two women in a professional setting. One woman is standing and pointing at a document on a table, while the other is seated and looking at the document. The image is overlaid with a blue tint.

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 Releasewechsels 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.)

Stammdaten

E-Recruiting

Payroll

Time

LSO

Private Cloud
Edition

On Prem Edition

03

Projektvorgehensweise

Vorgehen beim S/4Hana Upgrade

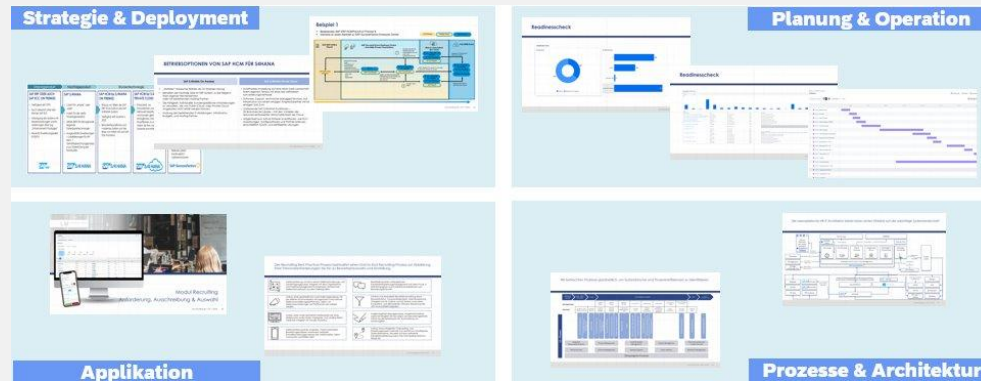
VORBEREITUNG UND PLANUNG DER MIGRATION

1 Systembereinigung mit ILM (Option)

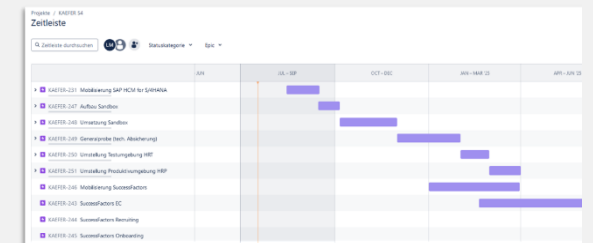


EU DSGVO konformes
Löschkonzept als
ideales Nebenprodukt

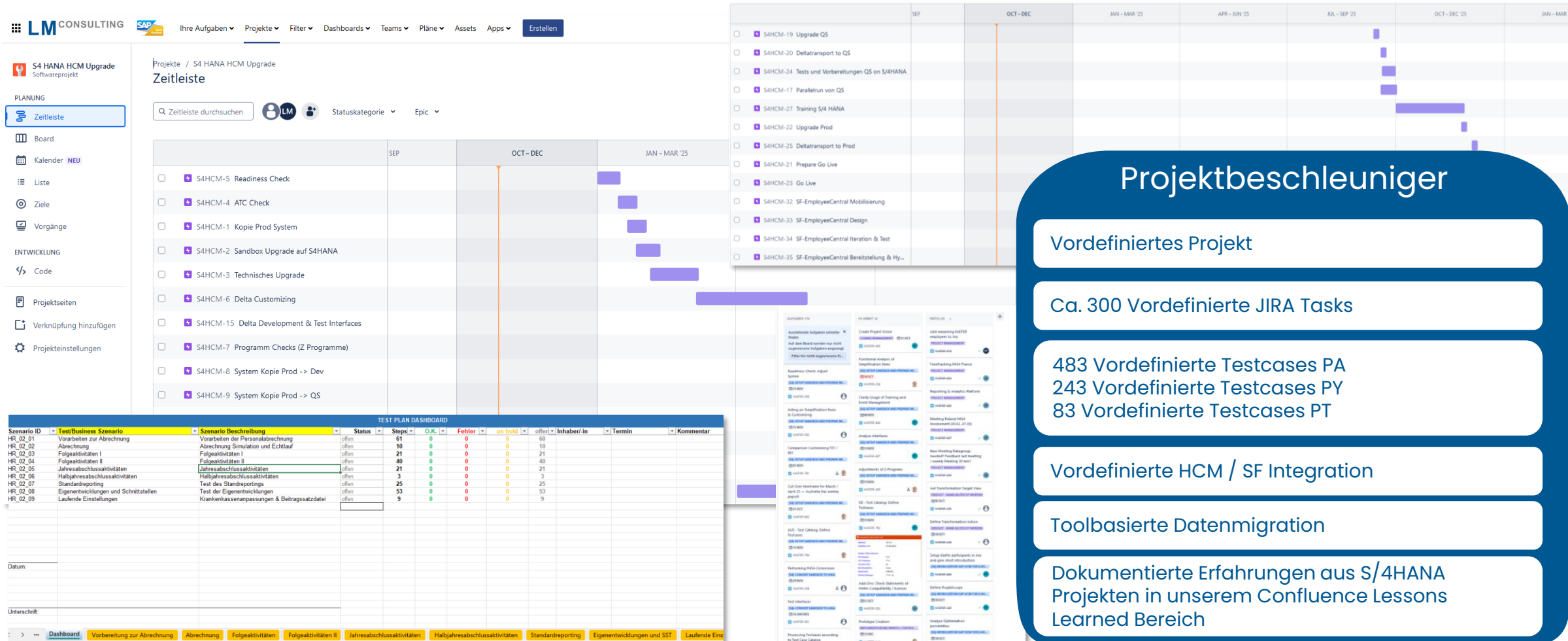
2 Projektvorbereitung (Readiness Checks & ATC Check ...)



3 Projektplanung & Durchführung



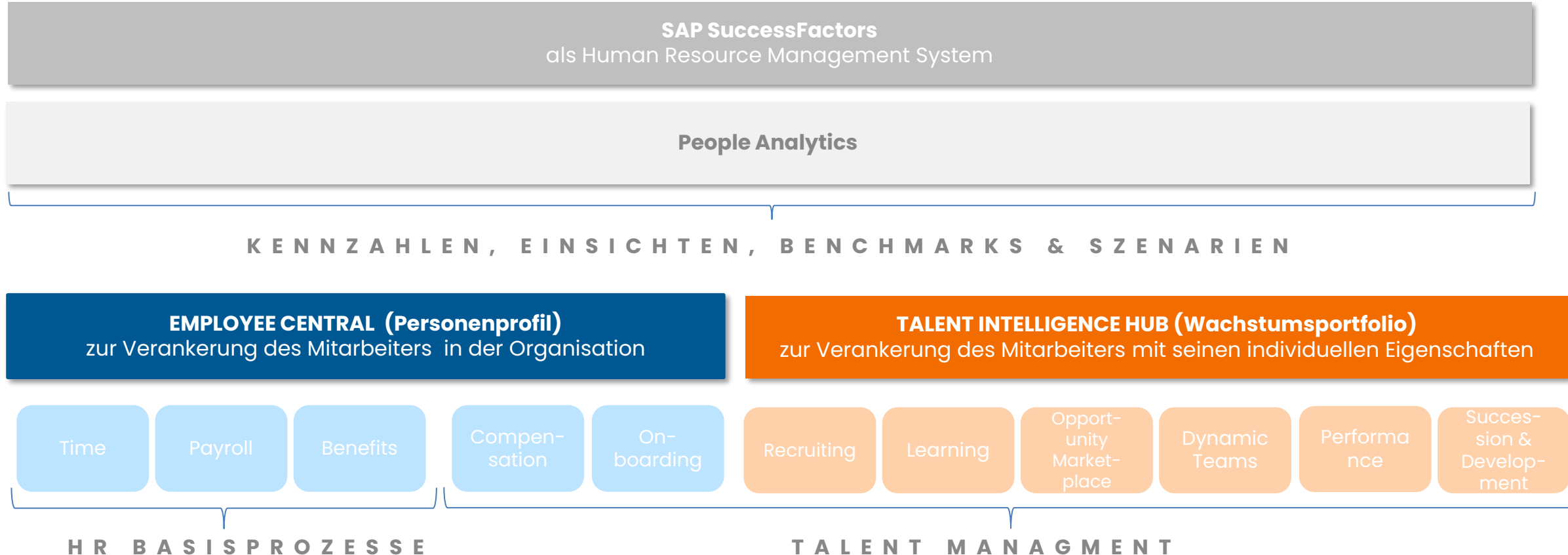
S/4 HANA & SuccessFactors EC Musterprojekt



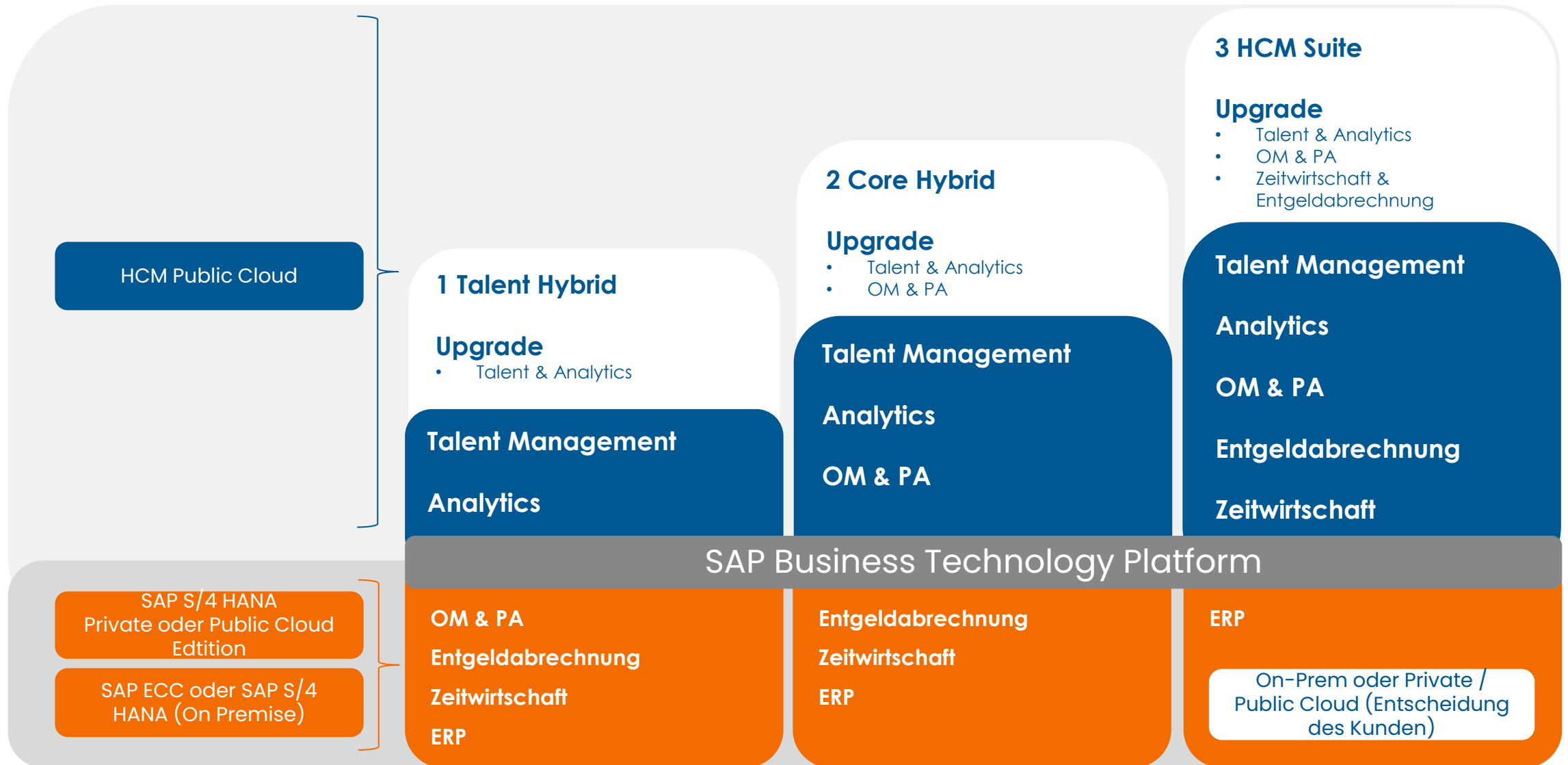
04

Transformationsoptionen und Zusammenspiel mit SAP SuccessFactors

Leistungsportfolio SAP SuccessFactors



Die Transformationsoptionen



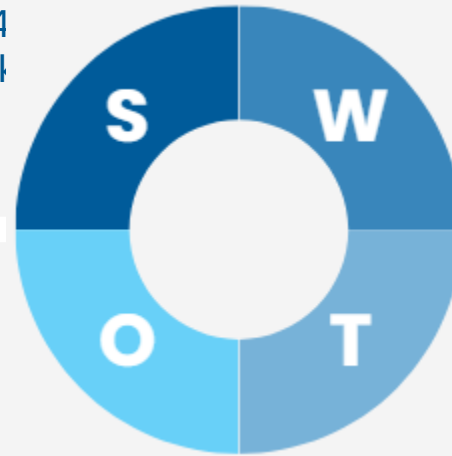
H4S4 Architektur ohne SF-Talent

Stärken

- Kein Implementierungsaufwand für ein Payroll- und SF-Projekt
- Geringer Migrationsaufwand auf SAP HCM for SAP S/4HANA
- Enthalten der ESS/MSS-Lizenzen in on-Prem-Lizenz
- Investitionssicherheit und Zeitgewinn bis 204
- Freie Anbieterauswahl bei HCM Cloud Produk

Schwächen

- Nahezu keine Innovationen seitens SAP HCM for SAP S/4HANA
- Veraltetes Stammdaten-Management mit veralteter User Experience; geringere Mitarbeiterakzeptanz bei Self-Services
 - Kosten für evtl. FIORI-Projekte
 - Heterogene HRIS-Landschaft mit Integrationsaufwänden und komplexer Schnittstellenarchitektur



Chancen

- Mögliche Verfügbarkeit der SF-Payroll bis zum Ende der Wartungszusage
- Erfolgreiche Orchestration von „Best of Breed“ Anbietern

Risiken

- Fachkräftemangel: Junge Talente bevorzugen moderne Cloud-Ui
- SAP-Roadmap priorisiert Cloud
- Aufwändige Integration und Betrieb der unterschiedlichen Lösungen

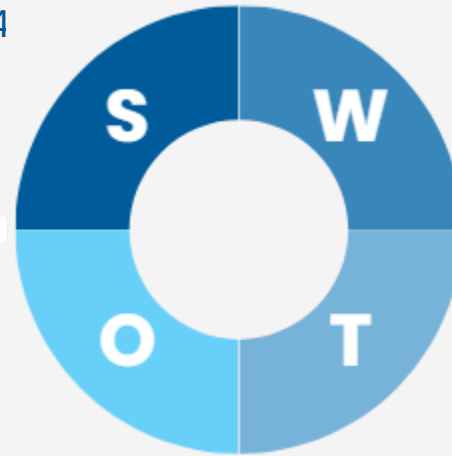
Talent Hybrid Architektur i.V.m. SAP HCM for S/4HANA

Stärken

- Kein Implementierungsaufwand für ein Payroll und SF Time Projekt
- Geringer Migrationsaufwand auf SAP HCM for SAP S/4HANA
- Enthalten der ESS/MSS-Lizenzen in on-Prem-Lizenz
- Investitionssicherheit und Zeitgewinn bis 204
- Schaffung moderner Talentprozesse

Schwächen

- SAP HCM for SAP S/4HANA mit sehr geringem Mehrwert und begrenzte Cloud-Vorteile, da Kern-HR nicht profitiert
- Höhere Kosten der SAP HCM for SAP S/4HANA Lizenzmigration und keine Lizenzsubventionierung
 - Einrichtung und Wartung von Schnittstellen
 - FIORI Investitionen
 - Nahezu keine Innovationen seitens SAP in HCM for SAP S/4HANAmehr



Chancen

- Ganzheitliche Abbildung der Talentprozesse in SAP SuccessFactors
- Nutzung moderner Cloud-Innovation im Talentbereich
- Geringerer Einstiegsaufwand und eine sukzessive HR-Transformation

Risiken

- Fehlende Nachfolgeintegration für SAP HCM for SAP S/4HANA zu SF ohne EC
- Erforderlichkeit eines Payroll-Projekts bis 2040
- Vendor-Lock-in: SAP zwingt langfristig zu EC-führender Cloud-Strategie.

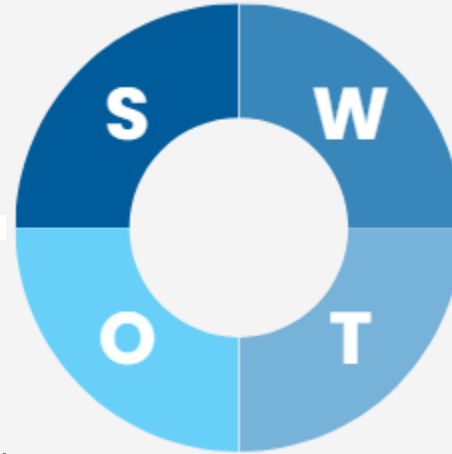
Core Hybrid Architektur i.V.m. SAP HCM for S/4HANA

Stärken

- Kein Implementierungsaufwand für ein Payroll und SF Time Projekt
- Employee Central als globales Core-HR mit moderner UI, People Analytics und Self-Services
- Lizenzsubventionierung der SAP
- Standardisierte Kernprozesse mit Cloud-Innovationen, ohne Payroll-Komplexität sofort zu lösen
- Integration via SAP HCM Integration Add-on zu EC ist stabil und produktiv.

Schwächen

- Erhöhte Integrationsaufwände und Schnittstellenfehler-Risiken bei zwei Systeme für HR-Core
- Erforderlichkeit von Customizing und Wartung bei der Payroll-Replikation aus EC nach HCM bis 2040
- Change-Management: Mitarbeiter wechseln zwischen Cloud-UI und on-Premise Payroll-Transaktionen.
 - Nahezu keine Innovationen seitens SAP in H4S4 mehr



Chancen

- Perfekte Brücke von Talent Hybrid zu Full Cloud: EC als Basis für alle Module (Learning, Recruiting).
- Cloud-Vorteile (Analytics, Mobile) bei bewährter Payroll-Lokalität; Budget über Jahre verteilt.
- Vorbereitung auf SAP GROW-Szenario
- SAP SF Time Tracking kann genutzt, somit Zeitwirtschaft On-Prem abgelöst werden

Risiken

- Erforderlichkeit eines Payroll Projekts bis 2040

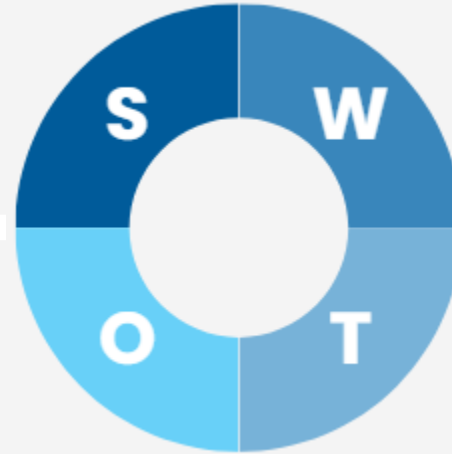
Full Cloud Architektur mit EC Payroll

Stärken

- Einheitliche Cloud-Plattform mit globaler Payroll, People Analytics und KI-Funktionen
- Stark vereinfachte Schnittstelle EC zu ECP
- Kontinuierliche Innovation (halbjährliche Releases), moderne Mobile UI und hohe User Adoption.
- Zukunftssicher bis 2040+
- Keine SAP HCM für SAP S/4HANA Lizenzmigration

Schwächen

- Initialaufwand im Lift- und Shift-Projekt
- Geringe Vendor-Diversität und vollständige Abhängigkeit von der SAP
- Zwang der Implementierung von SAP SF Time Tracking



Chancen

- Globale HR-Standardisierung und Analytics über alle Module hinweg
- Perfekte Basis für KI-gestützte HR (z.B. Skills Intelligence)
- Vereinheitlichung und Beschleunigung aller HR-Prozesse in der Cloud

Risiken

- Vendor Lock-in: Schwieriger Wechsel zu anderen HCM-Anbietern später
- Funktionsdefizite in SAP SF Time Tracking gegenüber On-Prem

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
Mitarbeitendenstruktur

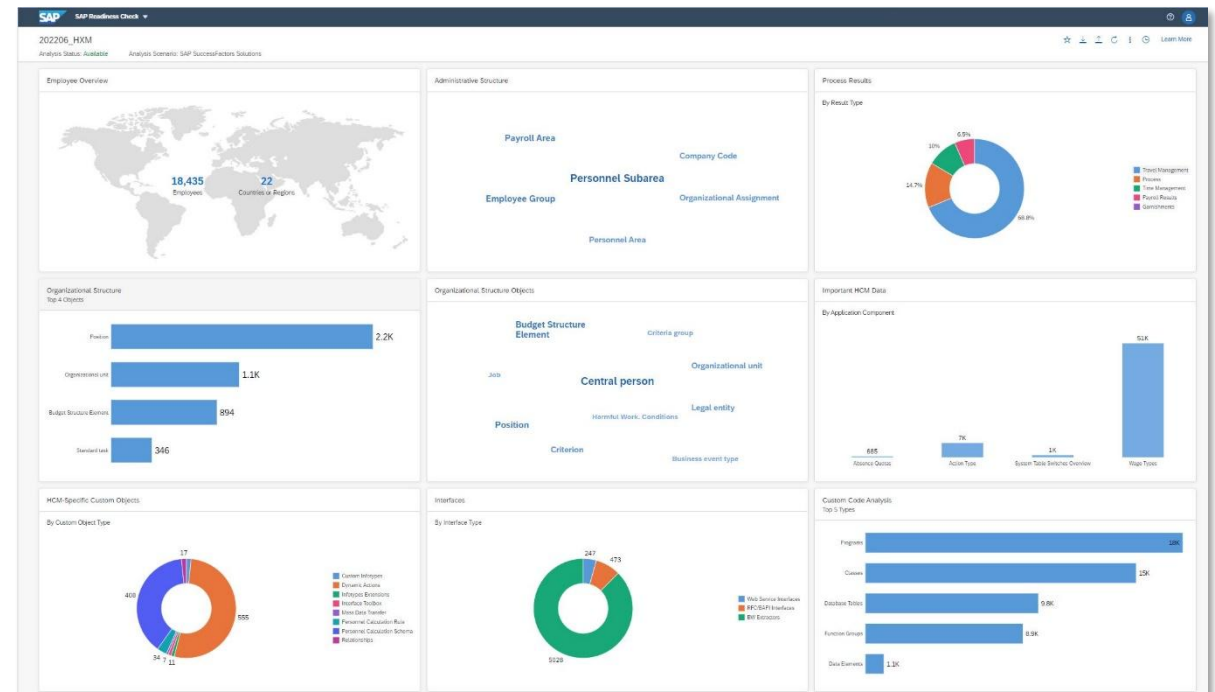
Analyse der
Organisationsstruktur

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?



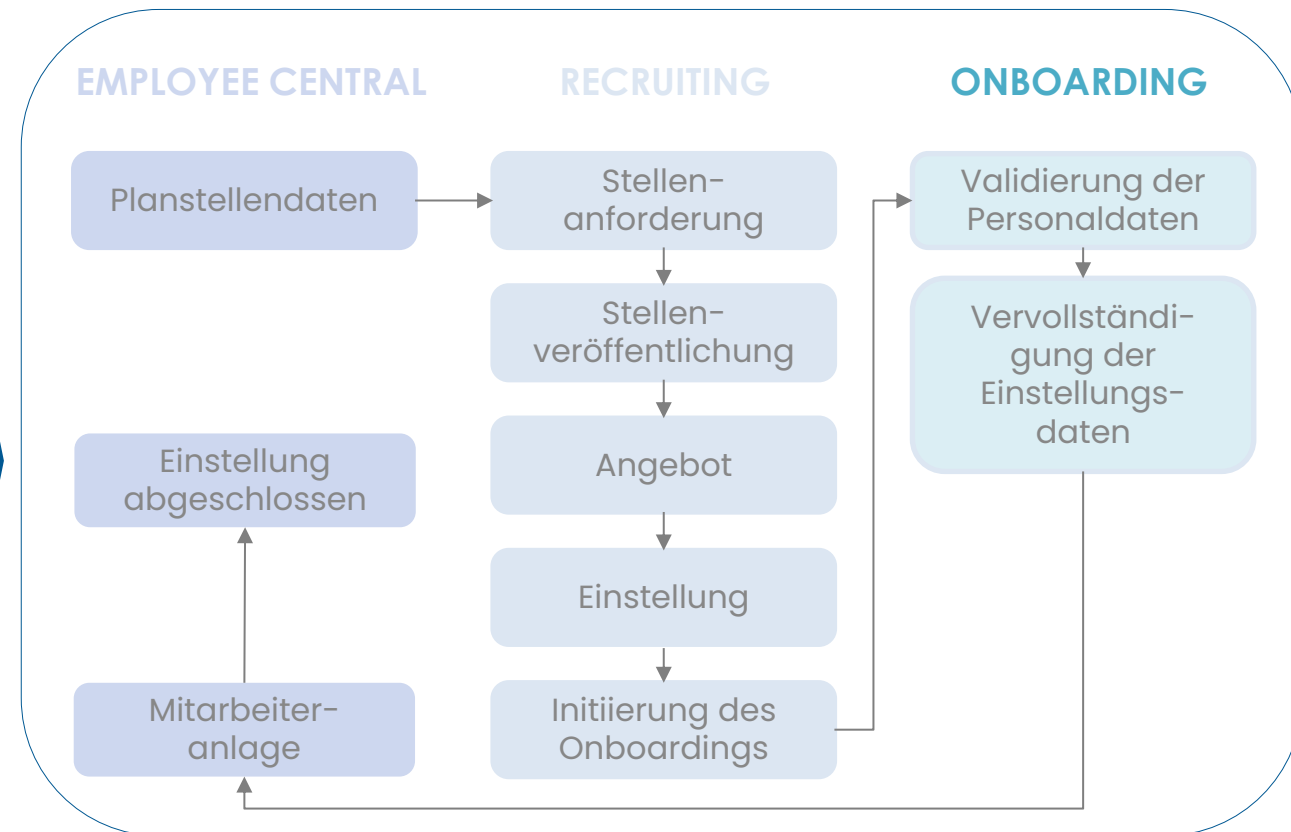
SAP SuccessFactors als Innovationslösung

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

Inhalt einer Vorstudie

Unsere Phasen zur Durchführung der Vorstudie



Unsere Vorstudie kann auf Basis Ihrer individuellen Ausgangssituation modular zusammengestellt werden

01 BEWERTUNGEN

02 READINESS CHECK

03 ZIELARCHITEKTUR

04 PROJEKTSCOPE

Unsere Empfehlung,
um Ihre HR-IT-
Strategie und
Roadmap zu
entwickeln



01.1 Migrationsoptionen für
SAP HCM for S/4HANA

01.2
Transformationsoptionen
für SAP SuccessFactors

02.1 SAP HCM for
S/4HANAREadiness Check

02.2 SAP SuccessFactors
Cloud Readiness Check

03.1 Definition der
Zielarchitektur

04.1 Grobe
Aufwandseinschätzung

Unsere Empfehlung,
um Ihre
Transformation
und Migration
vorzubereiten



01.3 Roll-out Szenarien für
SAP SuccessFactors

01.4 Identifizierung von
Quick Wins &
Optimierungspotenzialen

03.2 Schnittstellen- &
Integrationskonzept

03.3 Betrachtung der
betroffenen Umfeldsystem

03.4 Fit Gap Analyse

04.2 Definierter
Implementierungsscope
inkl. Zielszenario

04.3 Zeitliche- & fachliche
Planung (Projektplan)

04.4 Identifizierte
Teilprojekte

04.5 Change-Management -
Identifizierte Prozesse
betroffen vom Wandel