



Wegweiser durch den SAP HR Dschungel

Die SAP Produktstrategie verunsichert viele SAP HCM Bestandskunden. Durch die Auswahl an unterschiedlichen Betriebsoptionen wächst für viele Unternehmen der Bedarf an einer nachhaltigen HR-IT Strategie. Dieser Artikel zeigt die verschiedenen Wahlmöglichkeiten, Abhängigkeiten und Erfolgsfaktoren auf.

HR Bestandskunden der SAP sehen sich aktuell mit der Situation konfrontiert, dass SAP im Rahmen der Cloud-First-Strategie die HCM On-Premise Anwendungen abgekündigt hat und Innovationen ausschliesslich in der Cloud Suite SAP SuccessFactors HXM vorantreiben wird.

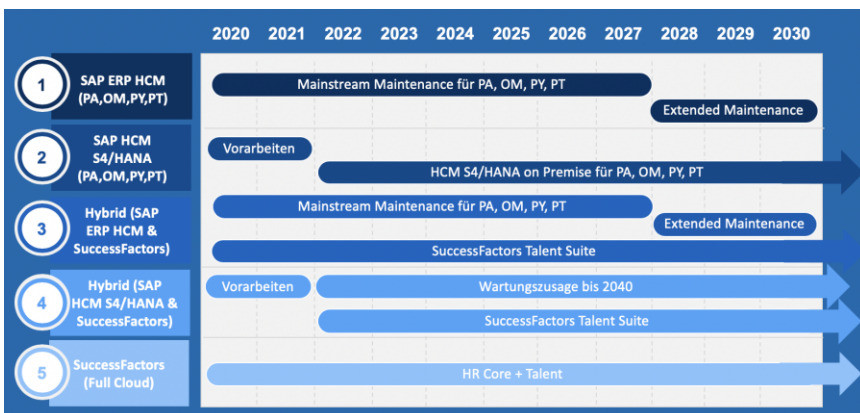
Viele Kunden, insbesondere auch aus dem öffentlichen Dienst, waren mit der SAP Produktstrategie nicht einverstanden und haben eine Verlängerung der bestehenden Mainstream Maintenance für SAP HCM gefordert.

Im Rahmen des DSAG-Jahreskongresses 2019 hat die Deutschsprachige SAP-Anwendergruppe e.V. (DSAG) und SAP bekanntgegeben, dass Kunden ab 2022 die Lösung für das Personalwesen SAP Human Capital Management auch integriert in S/4HANA betreiben können. Dies war insbesondere für Kunden ein Erfolg, welche noch nicht zu SAP SuccessFactors wechseln konnten oder wollten.

Das bedeutet, SAP HCM Bestandskunden können ihr SAP ERP HCM System bis 31.12.2027 mit der aktuellen Mainstream Maintenance betreiben. Durch diese neu angekündigte Wartungszusage verschiebt sich die Diskussion von einer reinen datumsgetriebenen Verfügbarkeitsfrage hin zu: Was bringt mir eine Migration zu SAP HCM S/4HANA bzw. zu SAP SuccessFactors überhaupt? D.h. der Nutzen der HR-IT Anwendung steht wieder im Vordergrund. Es geht wieder vermehrt um den Business Case.

Als HR bzw. HR-IT Verantwortlicher stehen Sie nun vor der Herausforderung, eine zukunftsfähige Lösung zur Befriedigung der Bedürfnisse Ihrer Personalabteilung, Ihrer Mitarbeiter sowie Ihrer Führungskräfte zu evaluieren.

Denn eines steht schon jetzt fest: Auch durch die Zusage des neuen Wartungsfensters per 31.12.2027 und den damit verbundenen 2 Jahren mehr Zeit, kommen einige Vorarbeiten und Überlegungen auf Sie zu.



Verschiedene SAP HR Betriebsoptionen auf der Zeitachse

Im Wesentlichen haben SAP HCM Bestandskunden nun die Möglichkeit, eine nachhaltige und zukunftsfähige HR-IT Strategie zu konzipieren und eine massgeschneiderte Lösung für Ihr Unternehmen zu implementieren.

Betrieb SAP ERP HCM bis 2027

Durch die Wartungszusage der SAP bis 31.12.2027 kann Ihr SAP ERP HCM System weiterhin betrieben werden. Mit einer entgeltlichen Extended Maintenance sogar über 2027 hinaus - bis 31.12.2030. Jedoch können wir keine Innovationen mehr in SAP ERP HCM erwarten, sodass sich die Funktionalitäten bei dieser Variante hauptsächlich auf die Sicherstellung der Funktionen der Personaladministration, Organisationsmanagement, Personalabrechnung und der Zeitwirtschaft beläuft. Das SAP E-Recruiting und die E-Learning Komponente der LSO sind von der Wartungsverlängerung ausgenommen. Hier setzt die SAP weiterhin klar auf SAP SuccessFactors.

SAP HCM S/4HANA

Bei einem Wechsel auf SAP HCM S/4HANA steht der Investitionsschutz im Fokus. Kunden, welche ihre Gehaltsabrechnung und/oder Zeitwirtschaft noch nicht in SuccessFactors überführen wollen, können durch die Migration auf SAP HCM S/4HANA ihre bestehenden HCM Funktionalitäten bis theoretisch 2040 weiterhin on-Premise betreiben. Grössere Innovationen sind aber auch hier nicht zu erwarten.

Auf dem Weg von einem bestehenden SAP ERP HCM System hin zu einer S/4HANA HCM Conversion sind bestimmte Schritte obligatorisch. Einige der Schritte bieten bereits vor der Umstellung auf S/4HANA Vorteile.

Zudem gilt: Je besser die Vorbereitung, desto einfacher die Durchführung.

Gerne stellen wir Ihnen eine Übersicht über die obligatorischen Vorarbeiten vor. Diese Vorarbeiten sollten in einem vorgelagerten Vorprojekt stattfinden.

- ☐ Stellen Sie in einem groben Zeit- und Tätigkeitsplan eine Roadmap für den Weg von Ihrer Ist-Situation bis zur S/4 HANA Einführung auf.
- ☐ Analysieren Sie Kundenentwicklungen und Add-Ons, um Kompatibilitätsprobleme mit der HANA Datenbank vorzubeugen.
- ☐ Für die SAP HCM S/4HANA Einführung ist ein Unicode-System Voraussetzung. Führen Sie die Umstellung im Vorfeld aus.
- ☐ Für das Outputmanagement von Formularen wird die Nachrichtensteuerung unter S/4HANA abgelöst. Analysieren Sie bestehende Formulare.
- ☐ Mit einer hohen Stammdatenqualität, z.B. bei Geschäftspartnern, vermeiden Sie Fehler bei Stammdaten-Prüfungen unter S/4HANA.
- ☐ Unter S/4HANA wird statt Debitor und Kreditor nur noch das zentrale Objekt „Geschäftspartner“ verwendet. Diese Umstellung ist bereits im ERP möglich.
- ☐ Führen Sie ein Upgrade des bestehenden Solution Managers oder eine Einführung des SAP Solution Managers 7.2 für das Management des SAP ERP durch.
- ☐ Ein S/4HANA System setzt einen SAP Netweaver 7.5 und damit EHP 8 voraus. Führen Sie das Upgrade auf EHP 8 durch, um S/4HANA-ready zu sein.

- ☐ Nicht mehr genutzte Eigenentwicklungen erhöhen die Last bei der Umstellung unnötig. Analysieren Sie Ihre Kundencode-Nutzung.

- ☐ Migrieren Sie schon jetzt auf eine HANA Datenbank und bringen Sie Ihr System auf «SAP ERP powered by SAP HANA».

Wir unterstützen Sie gerne bei der Planung und Durchführung Ihrer SAP HCM S/4HANA Conversion. Umso gewissenhafter die Vorarbeiten, umso effizienter die Umstellung.

SAP SuccessFactors HXM

Die SAP Produktstrategie für HR Anwendungen geht klar in Richtung Cloud. Alle Innovationen werden ausschliesslich im SuccessFactors Umfeld erwartet. Die Suite ist ein weiterentwickeltes, cloudbasiertes Personalmanagementsystem, das den Schwerpunkt auf das Engagement und Mitarbeiterlebnis der Mitarbeiter legt.

Dabei deckt SAP SuccessFactors mit den entsprechenden Teilmodulen den gesamten Mitarbeiterlebenszyklus ab. Von der Personalbeschaffung, über die Einstellung, Weiterentwicklung & Leistungsbeurteilung bis hin zur Verwaltung von HR Stammdaten und der Personalabrechnung mit EC Payroll.

Dabei ist auch eine Kombination von SAP SuccessFactors und SAP ERP HCM bzw. SAP HCM S/4HANA möglich. Wir unterscheiden hier im Wesentlichen zwischen drei verschiedenen Deployment Modellen:

Mit der **Full-Cloud** Variante verlagern Sie all Ihre Personalprozesse in die Cloud, einschliesslich der Zeitwirtschaft und Personalabrechnung.

Gerade diese zwei Teilmodule werden von unseren Schweizer Kunden nur sehr zaghaft in Erwägung gezogen. Grund hierfür ist häufig, dass die Funktionalitäten der SAP HCM Personalabrechnung bzw. Zeitwirtschaft noch nicht zufriedenstellend in die Cloud ausgelagert werden können.

Daher entscheiden sich unsere Kunden häufig für ein **Core-Hybrid** bzw. **Talent-Hybrid** Deployment Modell. Bei ersterem bleibt die Personalabrechnung und Zeitwirtschaft im SAP ERP HCM bzw. SAP HCM S/4HANA bestehen. Jegliche Talentmodule sowie Module zur Personal- sowie Organisationsverwaltung werden in SAP SuccessFactors überführt. Bei der zweiten Variante bleiben die HR Core-Module im on-Premise bestehen, lediglich die Talentmodule wie z.B. Recruiting Management, Performance & Goals oder Learning Management werden innerhalb von SAP SuccessFactors abgebildet.

Egal, ob Sie sich für das Core-Hybrid oder das Talent-Hybrid Deployment Modell entscheiden, die Anforderungen an die Integration und Migration sollten nicht unterschätzt werden. Die Wahl der richtigen Integrationsarchitektur ist ein wesentlicher Erfolgsfaktor für die Einführung von SAP SuccessFactors im Systemverbund mit SAP ERP HCM bzw. SAP HCM S/4HANA.

Die Migration von HR-Stammdaten aus einem on-Premise System in SAP SuccessFactors kann bis zu 40% der technischen Implementierungsaufwände von Employee Central betragen. Die Wahl des richtigen Migrationsvorgehens sowie die Wahl der richtigen Migrationstechnologie kann Ihnen viel Zeit und Budget im Zuge der Einführung ersparen.

		HR Plattform		
		SAP ERP HCM	SAP HCM S/4HANA	SAP SuccessFactors
HR Prozesse	Personaladministration	●	●	●
	Organisationsmanagement	●	●	●
	Personalabrechnung	●	●	●
	Zeitwirtschaft	●	●	●
	Personalbeschaffung	●	X	●
	Zielvereinbarung und Leistungsbeurteilung	●	●	●
	Nachfolgeplanung und Personalentwicklung	●	●	●
	Learning Management	●	●	●

Indikation der funktionalen Abdeckung der einzelnen SAP HR Plattformen

Die richtige HR-IT Strategie – Der Schlüssel zum Erfolg

Sehr häufig haben Kunden in einem Bereich akuten Handlungsbedarf (z.B. HR-Stammdaten oder Recruiting) und suchen nur kurzfristig eine Lösung für ein einzelnes Problem. Dies führt dann notgedrungen erneut zu einer weiteren „Inselösung“ und keiner gesamtheitlichen HR-Lösung.

Die Ausgangslage sollte hier für Ihr Unternehmen immer die eigene HR Strategie sein und ein klares Bild, wo die strategischen Herausforderungen im HR liegen. Darauf basierend sollte dann auch eine HR-IT Strategie erarbeitet werden, in der man die zukünftige HR-IT Landschaft definieren kann, die dann auch wunderbar zum Soll-Ist-Abgleich genutzt werden kann.

Häufig zeigt sich hierbei, dass eine sehr heterogene Systemlandschaft im HR vorliegt, bei der ein Mix aus Eigenentwicklungen oder Inselösungen mit SAP und non-SAP Anwendungen vorherrscht, die wenig bis keine Integration der Systeme bietet und ein HR-Stammdatensystem, welches die Daten für die Personalabrechnung vorhält.

Ihr Unternehmen hat heute eine Vielzahl an Wahlmöglichkeiten und Angeboten, die „richtige“ SAP HR Lösung zu finden. Egal, ob On-Premise oder Cloud, das Angebot ist vielfältig – von einer Ablösung Ihres SAP ERP HCM Systems mit SAP HCM S/4HANA oder der ganz- oder teilweisen Ablösung durch SAP SuccessFactors.

Gerne besprechen wir mit Ihnen zusammen das Vorgehen für die Erarbeitung Ihrer zukünftigen HR-IT Strategie. Kontaktieren Sie uns unverbindlich.