EPI-USE LABS
value through innovation

DAS SOLLTEN ALLE SAP HCM-KUNDEN WISSEN

AUTORIN: **DANIELLE LAROCCA**

Danielle Larocca, Senior Vice President HCM Solutions, arbeitet seit über 20 Jahren im Bereich SAP HCM. Sie ist SAP-Mentorin, Referentin auf zahlreichen Konferenzen, Autorin von vier SAP-Bestsellern, technische Redakteurin beim SAP Professional Journal und häufig Voice of the Expert für HR in der Serie „Ask the Expert“ von SAPInsider.

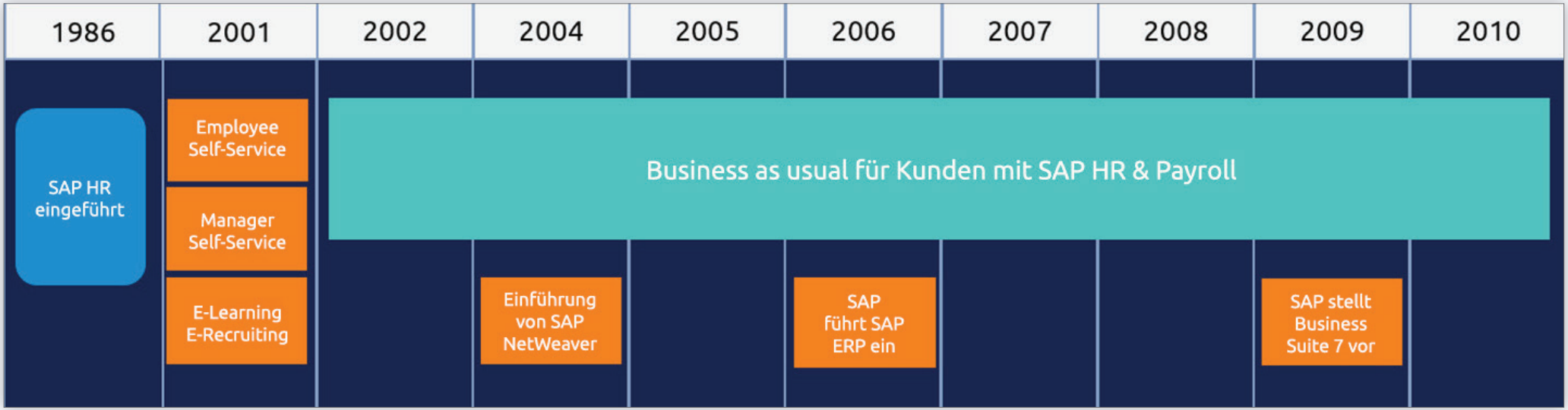
In diesem Leitfaden gibt Danielle Larocca einen Überblick über den Weg und die Optionen für Kunden, die von On-Premise SAP HCM und Payroll zu SAP SuccessFactors und in die Cloud migrieren. Sie gibt Informationen darüber, wie sich SAP HCM mit den aktuellen Technologien und Verbesserungen weiterentwickelt hat. Dabei konzentriert sie sich darauf, wie SAP, jetzt SAP SuccessFactors, seine Landschaftsmodelle und Produktangebote von On-Premise auf die Cloud angepasst hat, um Kunden auf ihrem Weg zu unterstützen.

SCHNELLER VORLAUF: LÖSUNGEN VON HEUTE | KOSTENLOSES HCM ASSESSMENT | EMPFOHLENE LÖSUNGEN

1986 bis 2010

Business as usual

Lange Zeit lief für SAP HCM Kunden alles wie gewohnt. Zwar kamen Neuerungen hinzu, aber die Kernfunktionalität für HR und Payroll blieb weitgehend unverändert, wie die folgende Abbildung zeigt.



2011

SAP übernimmt SuccessFactors

Ende 2011 hat SAP SuccessFactors übernommen. Zu diesem Zeitpunkt war SuccessFactors nach Salesforce.com die zweitgrößte cloud-basierte Softwarelösung mit mehr als 3.500 Kunden und über 32 Mio. Nutzern in 60 Industriezweigen in mehr als 165 Ländern in 35 Sprachen.

© EPI-USE Labs

2012

Der Weg von On-Premise SAP zu SuccessFactors in der Cloud

Im Jahr 2012 kündigte SAP seinen rund 13.000 On-Premise SAP HCM-Kunden an, dass ein Umstieg in die Cloud und die Einstellung der On-Premise HCM-Anwendungen (einschließlich Payroll) geplant war. Bei der ersten Ankündigung wurden die Kunden zum Umstieg auf die Cloud-Versionen der HCM-Lösungen von SAP SuccessFactors ermutigt. SAP gab bekannt, dass Kunden zwei Landschaftsoptionen zur Auswahl standen: On-Premise SAP oder Cloud, wie rechts in der Folie zum jährlichen Roadmap-Update dargestellt.

Update der SAP SuccessFactors Roadmap (2 Optionen)

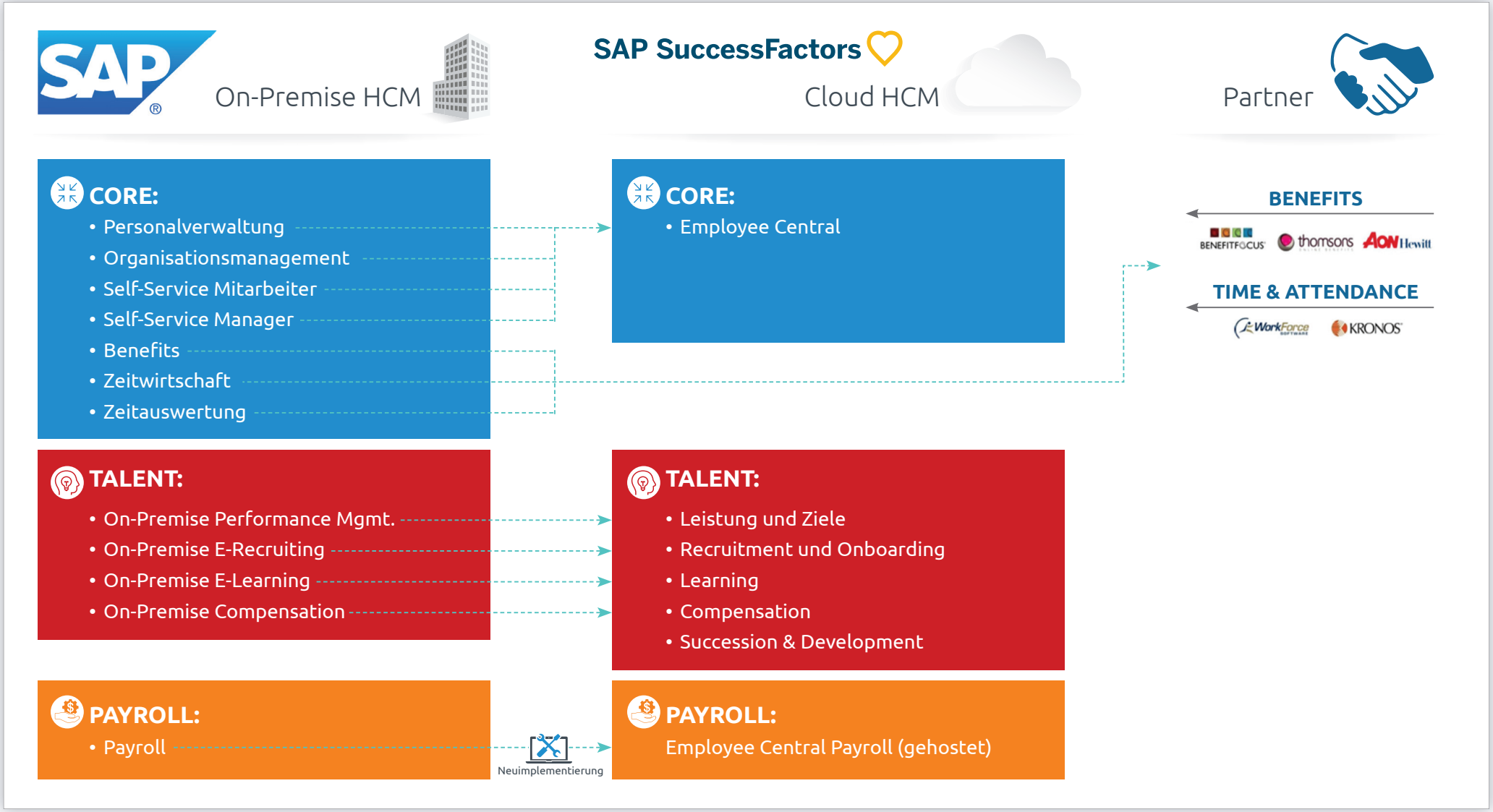
2013

Der Weg zu SAP SuccessFactors beginnt

Im Jahr 2013 wurden Kunden ermutigt, den Weg in die Cloud anzutreten und von SAP HCM On-Premise Lösungen auf ihre Cloud-Äquivalente umzusteigen, wie in der Abbildung unten dargestellt. Der Begriff „Äquivalente“ trifft nicht ganz zu, da die alten Module den neuen in SuccessFactors nicht 1:1 entsprachen. Mike Ettling, ehemaliger CEO von SAP SuccessFactors, wies Kunden darauf hin, dass der Umstieg von SAP zu SuccessFactors kein einfacher Wechsel ist: „ein Kunde, der den Umstieg von On-Premise auf SuccessFactors als einen einfachen 1:1-Austausch ansieht, wird wohl schwer enttäuscht sein. Die Lösungen sind für unterschiedliche Zwecke konzipiert.“

© EPI-USE Labs

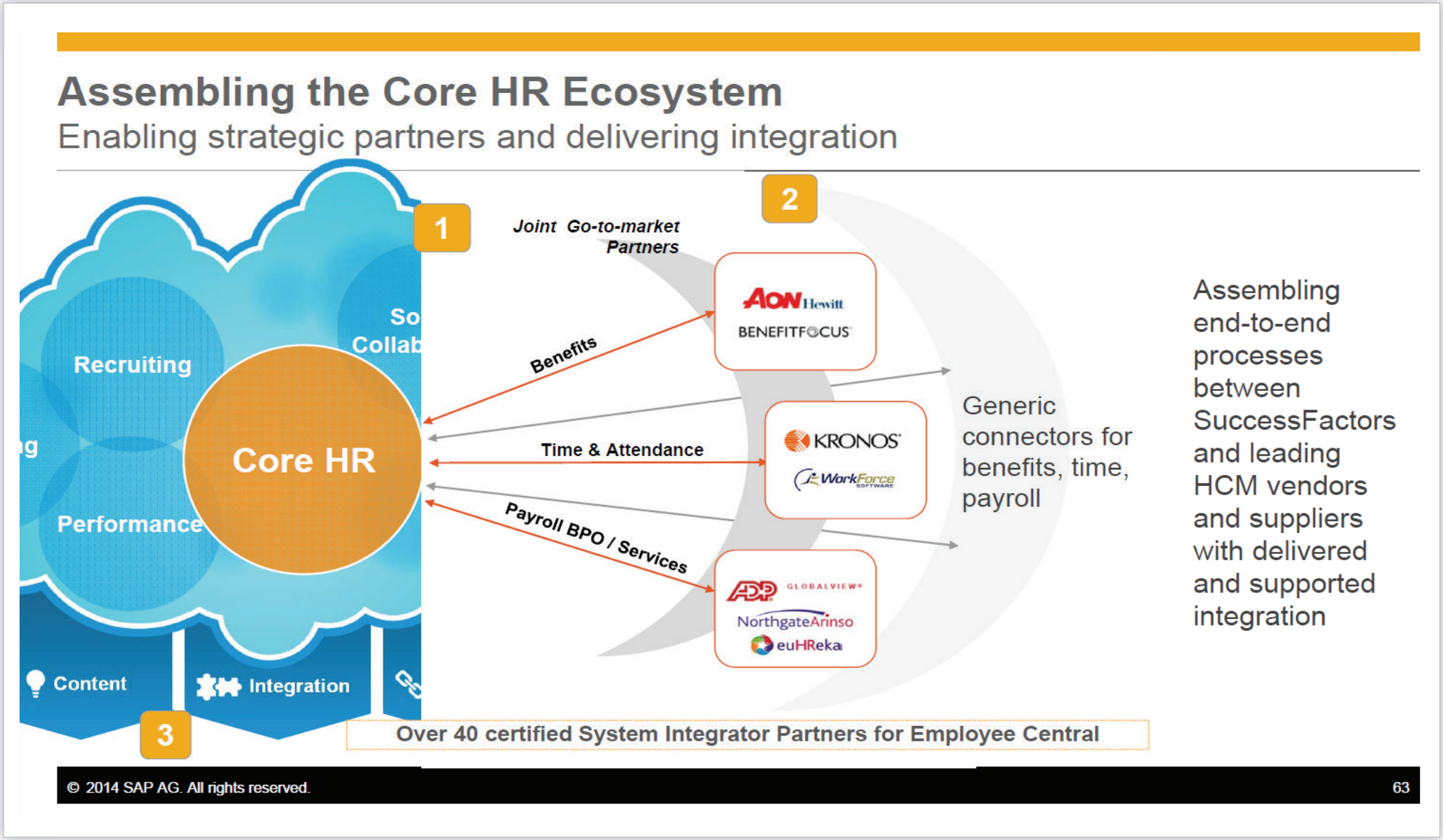
Es ist kein einfacher Austausch von Modulen, sondern vielmehr ein Übergang von einem kundenspezifischen System zu einem System, das unter Nutzung von Standardisierung und Best Practices entwickelt wurde. In den ersten Tagen nach der Übernahme wurde angekündigt, dass Partner für alle Funktionen, die derzeit nicht in der SuccessFactors Lösung verfügbar sind, genutzt werden sollten, wie unten dargestellt ist.



SAP SuccessFactors Landschaft 2013

© EPI-USE Labs

Zur Erklärung, wie diese fehlende Funktionalität bereitgestellt werden soll, hat SAP die Folie unten herausgegeben. Sie zeigt, dass wichtige Funktionalitäten, die in SuccessFactors (wie Leistungsabrechnung und Zeitwirtschaft) nicht verfügbar sind, durch Integration mit Partnern realisiert werden können.



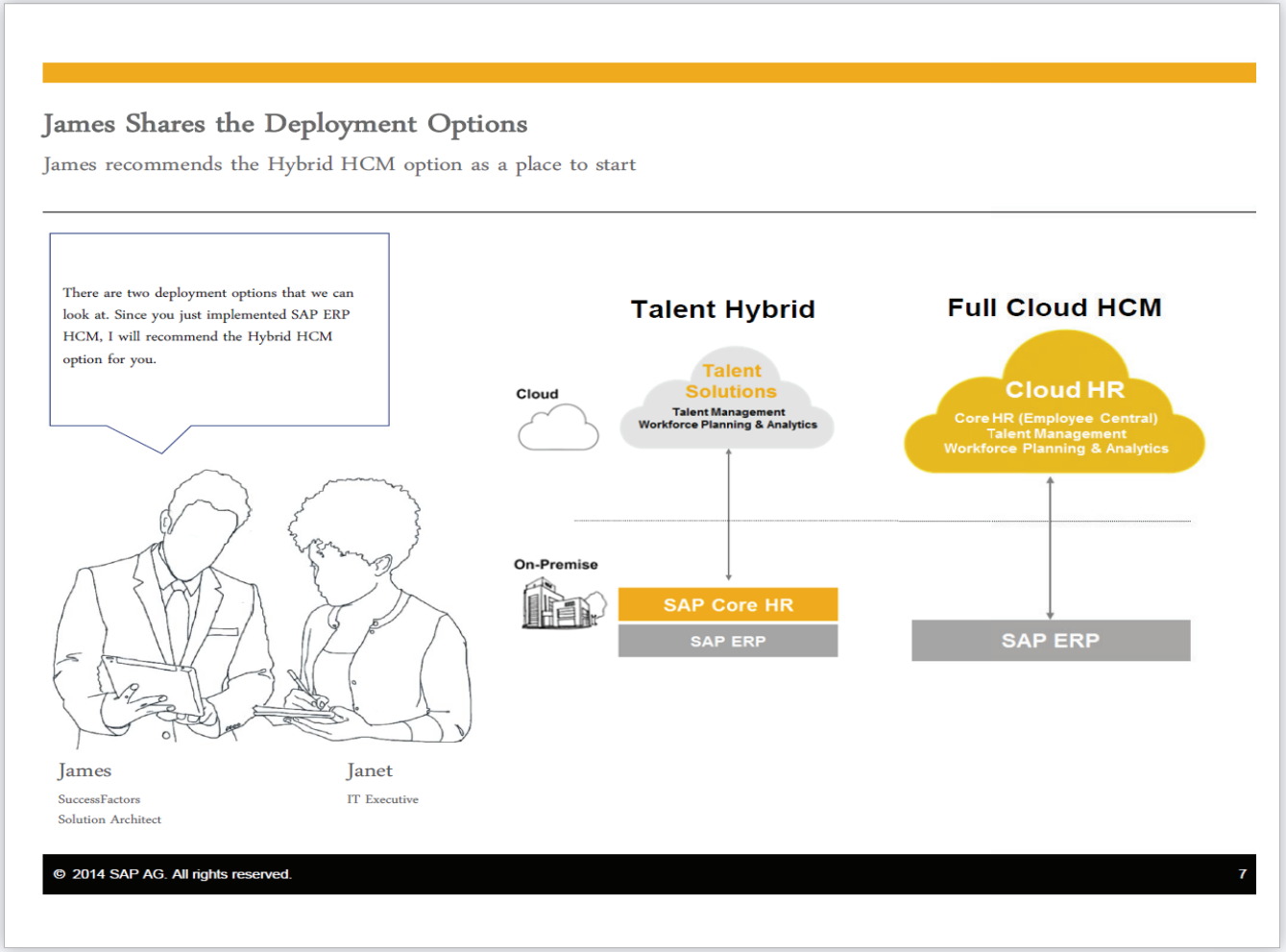
Update der SAP SuccessFactors Roadmap (Partnerintegration)

3 Optionen für SAP SuccessFactors Kunden

Die ersten Kunden, die den Umstieg von SAP zu SuccessFactors vollzogen haben, konzentrierten sich oft auf die Talent-Module (z. B. Recruitment und Learning), da diese mit Blick auf Leistung, Benutzererfahrung und Erfolg einen besseren Ruf hatten als ihre SAP On-Premise Pendants und oft auf Best-of-Breed-Lösungen beruhten. SAP ermutigte Kunden auch, an einem bestehenden wunden Punkt in ihrer Organisation anzusetzen. Oft waren das diese Talent-Bereiche.

Wegen dieser Migration zu den Talent-Modulen hat SAP ein neues Landschaftsmodell mit dem Namen „Talent Hybrid" ins Leben gerufen, um diese Kunden als Teil seines Cloud-Umsatzes einstufen zu können. SAP hatte dann drei Optionen: Kunden wurden als On-Premise SAP, Full Cloud oder Talent-Hybrid-Modell eingestuft, wie das Roadmap-Update rechts zeigt.

Dieses Talent-Hybrid-Szenario berücksichtigte Kunden, die SAP On-Premise weiterhin für Core-HR nutzen, aber mindestens ein Talent-Modul in die Cloud verlagert haben. Die Annahme der Cloud-Technologie schien nach der Ankündigung im Jahr 2012 langsamer als erwartet zu verlaufen. Das garantierte Support-Datum (Ende 2015) wurde zunächst auf 2020 und dann erneut auf 2025 verlängert.

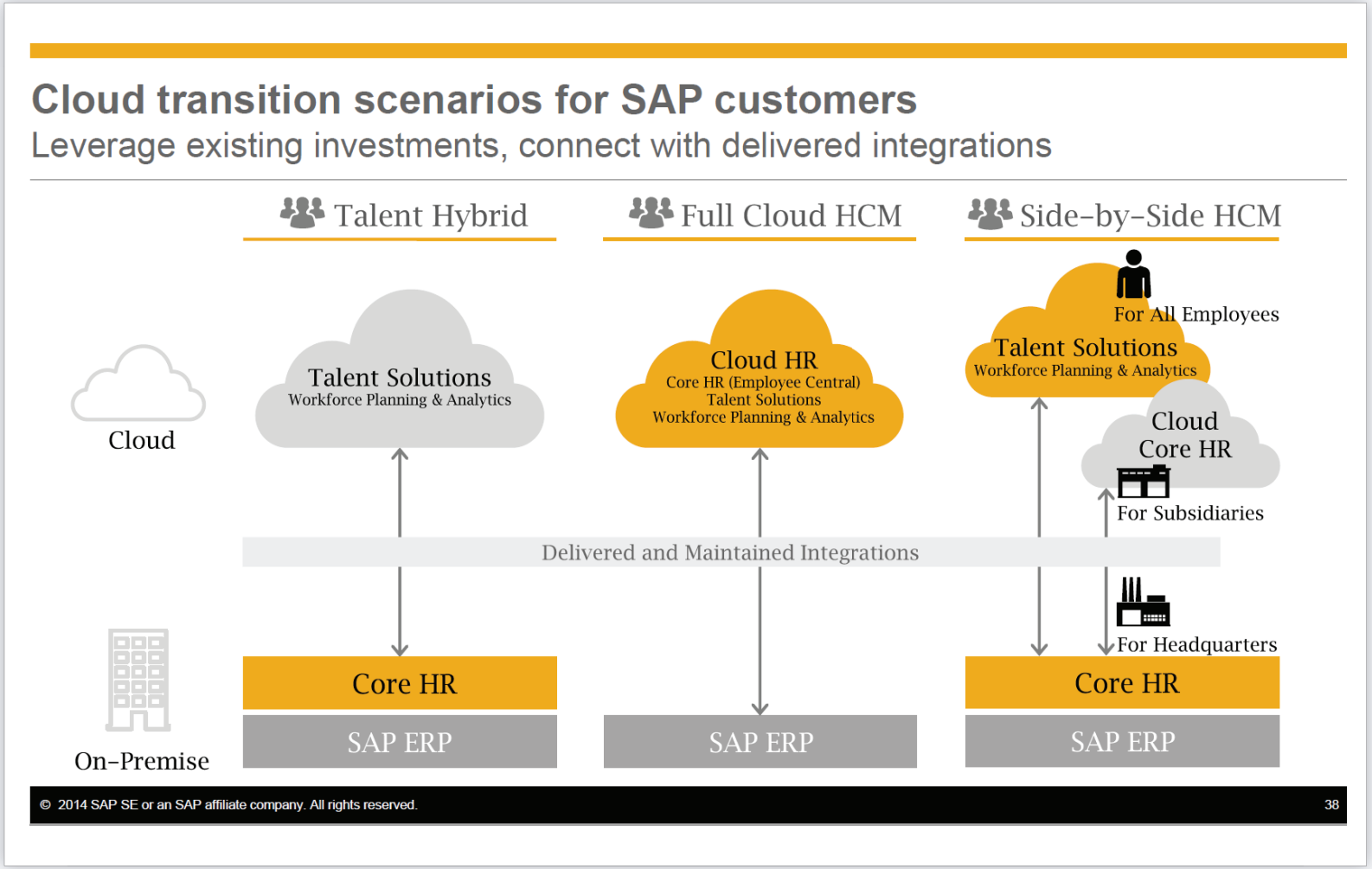


Update der SAP SuccessFactors Roadmap (Partnerintegration)

2014
4 Optionen für SAP SuccessFactors Kunden

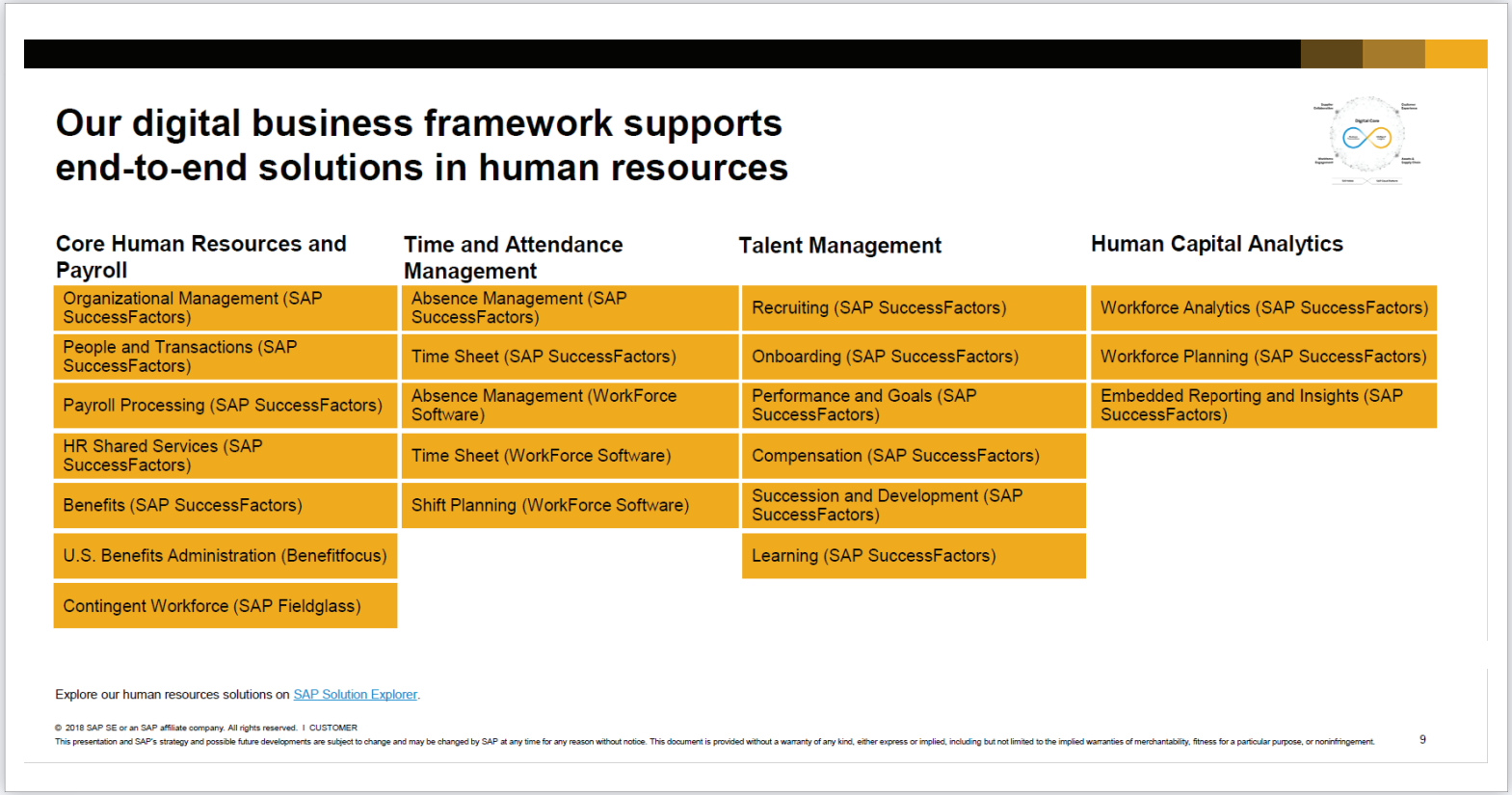
2014 kam ein viertes Modell hinzu, für Kunden die auf SAP HCM On-Premise geblieben sind, aber für mindestens eine Abteilung, eine Region oder ein Land in ihrem Unternehmen auch SAP SuccessFactors Employee Central nutzen. Dieses neue Landschaftsmodell wurde als „Side-by-Side" (ursprünglich „two-tier") bezeichnet, wie in SAPs Roadmap-Update Ende 2014 zu sehen ist (siehe rechts).

In diesem Modell konnten Unternehmen ihre geliebte SAP On-Premise Lösung behalten und zugleich SuccessFactors Employee Central für neue Implementierungen kleinerer Regionen oder Abteilungen nutzen. So hatten sie die Möglichkeit, die volle Leistungsfähigkeit der Lösung SuccessFactors Employee Central zu erfahren. Ende 2014 gab es für Kunden vier Möglichkeiten: On-Premise, Talent Hybrid, Side-by-Side und Full Cloud.



Update der SAP SuccessFactors Roadmap (Partnerintegration)

Die Migration bestehender HCM-Kunden von SAP verlief jedoch weiter langsam. Ich vermute, ein großer Teil davon hatte mit anscheinenden Einbußen an Funktionalität beim Umstieg auf Employee Central oder Employee Central Payroll zu tun. Denn einige der Kernmodule in SAP waren noch nicht in SuccessFactors verfügbar, und Kunden mussten für fehlende Funktionen (wie Zeitwirtschaft und Leistungsabrechnung) auf Partner zurückgreifen. SAP SuccessFactors hat hier Fortschritte gemacht, u. a. mit der Vorstellung von Employee Central Time. Seit 2019 gibt SAP außerdem im Detail an, welche Funktionalität in SAP SuccessFactors verfügbar ist und welche über eine Partnerintegration bereitgestellt wird, wie die folgende Folie zeigt.



Our digital business framework supports end-to-end solutions in human resources

Core Human Resources and Payroll	Time and Attendance Management	Talent Management	Human Capital Analytics
Organizational Management (SAP SuccessFactors)	Absence Management (SAP SuccessFactors)	Recruiting (SAP SuccessFactors)	Workforce Analytics (SAP SuccessFactors)
People and Transactions (SAP SuccessFactors)	Time Sheet (SAP SuccessFactors)	Onboarding (SAP SuccessFactors)	Workforce Planning (SAP SuccessFactors)
Payroll Processing (SAP SuccessFactors)	Absence Management (WorkForce Software)	Performance and Goals (SAP SuccessFactors)	Embedded Reporting and Insights (SAP SuccessFactors)
HR Shared Services (SAP SuccessFactors)	Time Sheet (WorkForce Software)	Compensation (SAP SuccessFactors)	
Benefits (SAP SuccessFactors)	Shift Planning (WorkForce Software)	Succession and Development (SAP SuccessFactors)	
U.S. Benefits Administration (Benefitfocus)		Learning (SAP SuccessFactors)	
Contingent Workforce (SAP Fieldglass)			

Explore our human resources solutions on SAP Solution Explorer.

© 2018 SAP SE or an SAP affiliate company. All rights reserved. I CUSTOMER
This presentation and SAP's strategy and possible future developments are subject to change and may be changed by SAP at any time for any reason without notice. This document is provided without a warranty of any kind, either express or implied, including but not limited to the implied warranties of merchantability, fitness for a particular purpose, or noninfringement.

9

Update der SAP SuccessFactors Roadmap (Partnerintegration)

Neue Kunden, die derzeit nicht auf der SAP HCM-Plattform sind, haben mit der Implementierung von SAP SuccessFactors Employee Central angefangen. Die überwiegende Mehrheit der bestehenden Kunden von SAP On-Premise hat sich jedoch nicht von ihrem On-Premise Core HR System wegbewegt. Der Grund ist vermutlich, dass sie mit ihren Leistungs- und Zeitwirtschaftssystemen nicht zu neuen Integrationspartnern wechseln wollten. Außerdem war Kunden mit On-Premise Payroll von SAP unklar, was der Wechsel zu SuccessFactors Employee Central Payroll mit sich bringt. Kommen wir kurz zum Thema Employee Central Payroll

Payroll-Optionen in SAP und SAP SuccessFactors

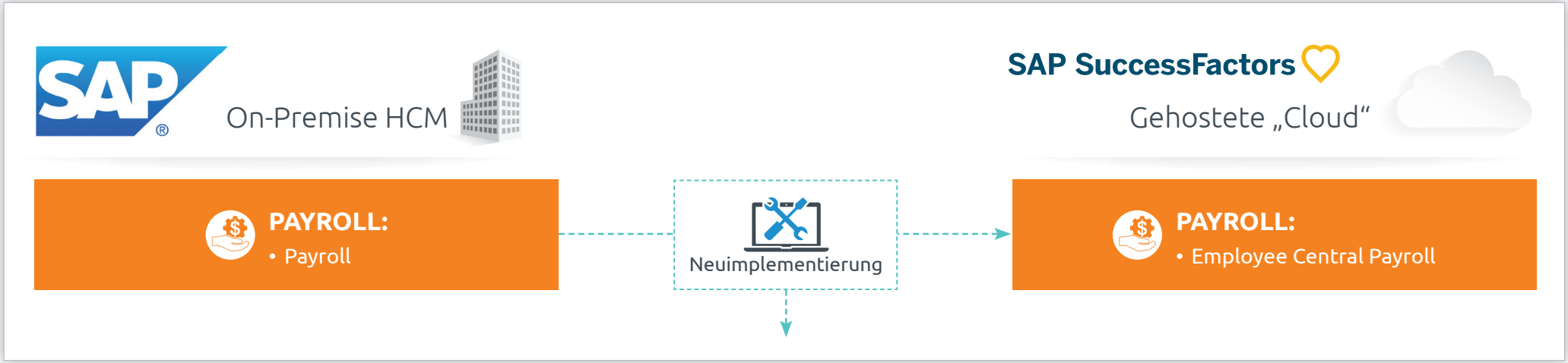
Es zeigte sich, dass die meisten der ca. 9.000 SAP-Kunden mit On-Premise Payroll zögerten, auf die SuccessFactors-Version von Payroll umzusteigen. Vermutlich gibt es dafür viele Erklärungen, wie unter anderem: die erheblichen Investitionen in vielen Unternehmen zur Anpassung der On-Premise Payroll; die hohe Komplexität der Integration mit anderen Systemen für Leistungs- und Zeitabrechnung sowie Bedenken über die allgemeine Reife des Cloud-Pendants mit dem Namen SAP SuccessFactors Employee Central Payroll.

Zum Teil ist die Verwirrung dem Umstand geschuldet, dass SAP SuccessFactors Employee Central Payroll keine neue Lösung für die Entgeltabrechnung ist. Vielmehr hat SAP die bestehende und weltweit bewährte Lösung SAP On-Premise Payroll in eine „gehostete Cloud"-Umgebung überführt. Die Core Engine von Employee Central Payroll ist identisch mit der SAP On-Premise Payroll-Engine. Aus der Perspektive Entwicklung, Support und Lizenzierung wird sie jedoch als separates Produkt bezeichnet.

„No Customization"-Methodik?

Wer SAP, einschließlich SAP Payroll, kennt, weiß: SAP ist ein vollständig anpassbares System. Jeder Kunde hat das System (mit der Konfiguration von Zeitwirtschaft und Leistungsabrechnung) sorgfältig so ausgestaltet, dass es seinen individuellen Prozessen und Bedürfnissen entspricht. Das bringt oft viele Anpassungen, User-Exits, benutzerdefinierte Infotypen, Workflows, Objekte etc. mit sich. Im Gegensatz dazu beruht SuccessFactors jedoch im Einklang mit der allgemeinen Software-as-a-Service-(SaaS)-Mentalität auf einer Best-Practice Methodologie, die nicht unbedingt für individuelle Anpassungen ausgelegt ist. Das bedeutete: Bestehende SAP On-Premise Payroll-Kunden, die auf SAP SuccessFactors Employee Central Payroll umsteigen wollten, mussten nicht nur eine Partnertechnologie wie Workforce für Zeitdaten und Benefitfocus für Leistungen implementieren, sondern auch ihre SAP Payroll neu implementieren und rationalisieren, um einen höheren Grad an Standardisierung im Vergleich zur On-Premise Payroll Lösung zu erreichen. So hatten zum Beispiel Kunden, die auf Employee Central Payroll umsteigen, nicht die Möglichkeit, grundlegende Modifikationen oder Änderungen an Erweiterungen vorzunehmen. Ende 2018 hat sich das Marketing inzwischen dahingehend verlagert, dass die idealen Kunden für Employee Central Payroll oft Unternehmen mit mehr als 5.000 Mitarbeitern sind, die keine komplexe Zeitwirtschaft oder Leistungsabrechnung haben.

Bestehende Kunden mit SAP On-Premise Payroll, die auf SAP SuccessFactors Employee Central Payroll umsteigen



Der Umstieg von SAP On-Premise Payroll zu SuccessFactors Employee Central Payroll erfordert eine Neuimplementierung

© EPI-USE Labs

Bestehende Kunden mit SAP On-Premise Payroll, die auf SAP SuccessFactors Employee Central Payroll umsteigen möchten, müssen die folgenden fünf Schritte ausführen.

1. Aus zwei Optionen für die Bereitstellung wählen: Customer Managed oder Partner Managed

2. Eine SuccessFactors Employee Central Lizenz kaufen

3. Eine Lizenz für SuccessFactors Employee Central Payroll erwerben

4. Die bestehende SAP Payroll neu implementieren und vereinfachen (Anpassungen entfernen)

5. Integrationen (nach Bedarf) mit Partnern für Zeitwirtschaft und/oder Leistungsabrechnung aufbauen

Warum auf SAP SuccessFactors Employee Central Payroll umsteigen?

Ein Hauptmotiv zum Umstieg in die Cloud ist, dass ein Unternehmen seine Hard- und Software nicht mehr selbst warten und keine lokalen Installationen von Technologie auf Client Server Basis verwalten muss. Kunden, die sich zum Umstieg auf SAP SuccessFactors Employee Central Payroll entscheiden, nutzen im Wesentlichen diesen Vorteil der Cloud. Dazu erlauben sie SAP, ihre SAP-Datenbank auf einem Server zu hosten, auf den sie über das Internet zugreifen. Ein weiterer Vorteil des SuccessFactors Gedankens ist die Annahme von Best Practices in der Gestaltung aller Aspekte des Human Capital Managements, was oft ein gewisses Maß an Standardisierung der Prozesse erfordert. Standardisierung ist wohl kaum ein Begriff, der einem oft in den Sinn kommt, wenn man an SAP Payroll denkt, denn oft ist es eines der Module mit den meisten Anpassungen in der SAP-Landschaft.

Die meisten Lösungen für On-Premise SAP Core HCM sind in einem erheblichen Maß angepasst, um den individuellen Anforderungen jedes Unternehmens Rechnung zu tragen. SuccessFactors, insbesondere seine Kernkomponente Employee Central, folgt dieser Philosophie nicht. Stattdessen beruht es auf Best Practice. Als diese „Best Practice"-Methodik 2014 zum ersten Mal ausführlich erklärt wurde und Mike Ettling sagte, dass „...Anpassung ein schmutziges Wort ist...", traten viele Unternehmen einfach auf die Bremse und weigerten sich, ihre erheblichen Investitionen in On-Premise SAP Payroll aufzugeben. Diese Verwirrung auf dem Markt über Employee Central Payroll wurde durch schlechte Presse aus dem SAP-Umfeld noch verschlimmert. Das bewegte Payroll-Kunden dazu, nichts zu tun und stillzuhalten. (Mehr zum Thema Payroll weiter unten).

© EPI-USE Labs

2015

5 Optionen: Für Kunden von SAP SuccessFactors

Dann hat SAP SuccessFactors eine neue Option ins Spiel gebracht, die speziell auf Payroll zielte.

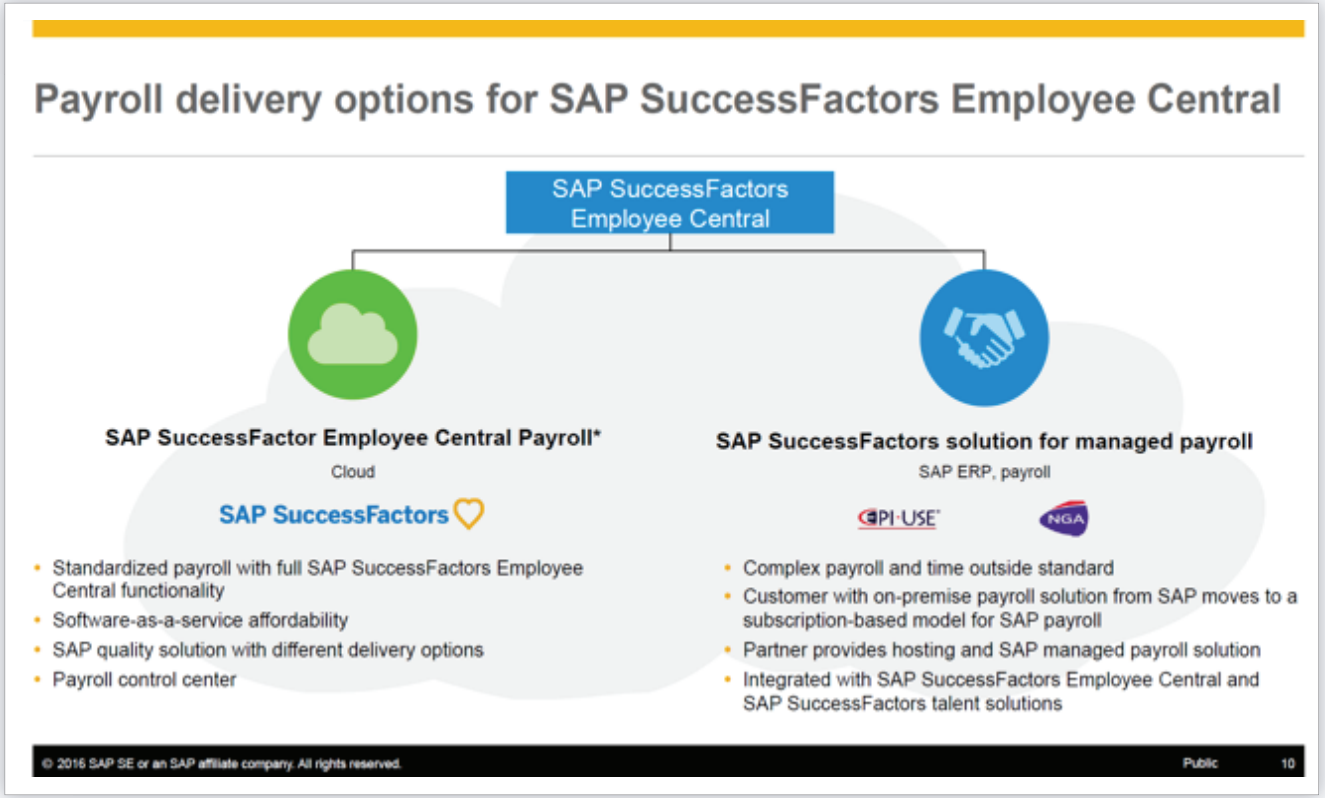
SAP SuccessFactors stellt ein neues Angebot vor: Managed Payroll

Das 2015 hinzugekommene Angebot SAP SuccessFactors Managed Payroll sollte den Bedürfnissen von Kunden gerecht werden, die stark in SAP Payroll investiert haben und den Umstieg in die Cloud beginnen möchten, aber keine Änderungen an ihrem SAP On-Premise Payroll vornehmen wollen.

Meiner Meinung nach wurde diese neue Bereitstellungs- und Lizenzoption geschaffen, weil die Bewegung in die Cloud insgesamt langsamer als erwartet verlief. Diese Zurückhaltung wurde weitgehend von den ca. 9.000 Payroll-Kunden bestimmt, die ihre bestehende Entgeltabrechnung nicht neu implementieren und/oder vereinfachen wollten, während sie bei Bedarf auch Integrationen für Partner für fehlende Funktionen (wie Zeit- oder Leistungsabrechnung) aufbauen wollten.

Diese neue Option SAP SuccessFactors Managed Payroll trägt dem Bedarf von Kunden Rechnung, die erhebliche Investitionen in ihr On-Premise SAP Payroll getätigt haben und dies nicht ändern wollen, aber ihren Weg in die Cloud antreten möchten.

Dieses Modell erlaubte es Kunden, keine Änderungen an ihrem bestehenden SAP-Payroll System oder seiner Verarbeitung vorzunehmen. Sie gestatteten einfach einem von zwei zertifizierten Partnern, es auf ihrem Server zu hosten. Da es auf ihrem Server gehostet wird, gilt es als „Hosted Cloud“, genau wie die Option SAP „Hosted Cloud“ für Employee Central Payroll. Der wesentliche Unterschied in diesem Szenario ist, dass Kunden keine Änderungen an ihren Anpassungen oder an der Nutzung ihrer bestehenden Time- oder Benefits-Module vornehmen mussten. Vor allem war keine Neuimplementierung notwendig.



Update der SAP SuccessFactors Roadmap (Managed Payroll)

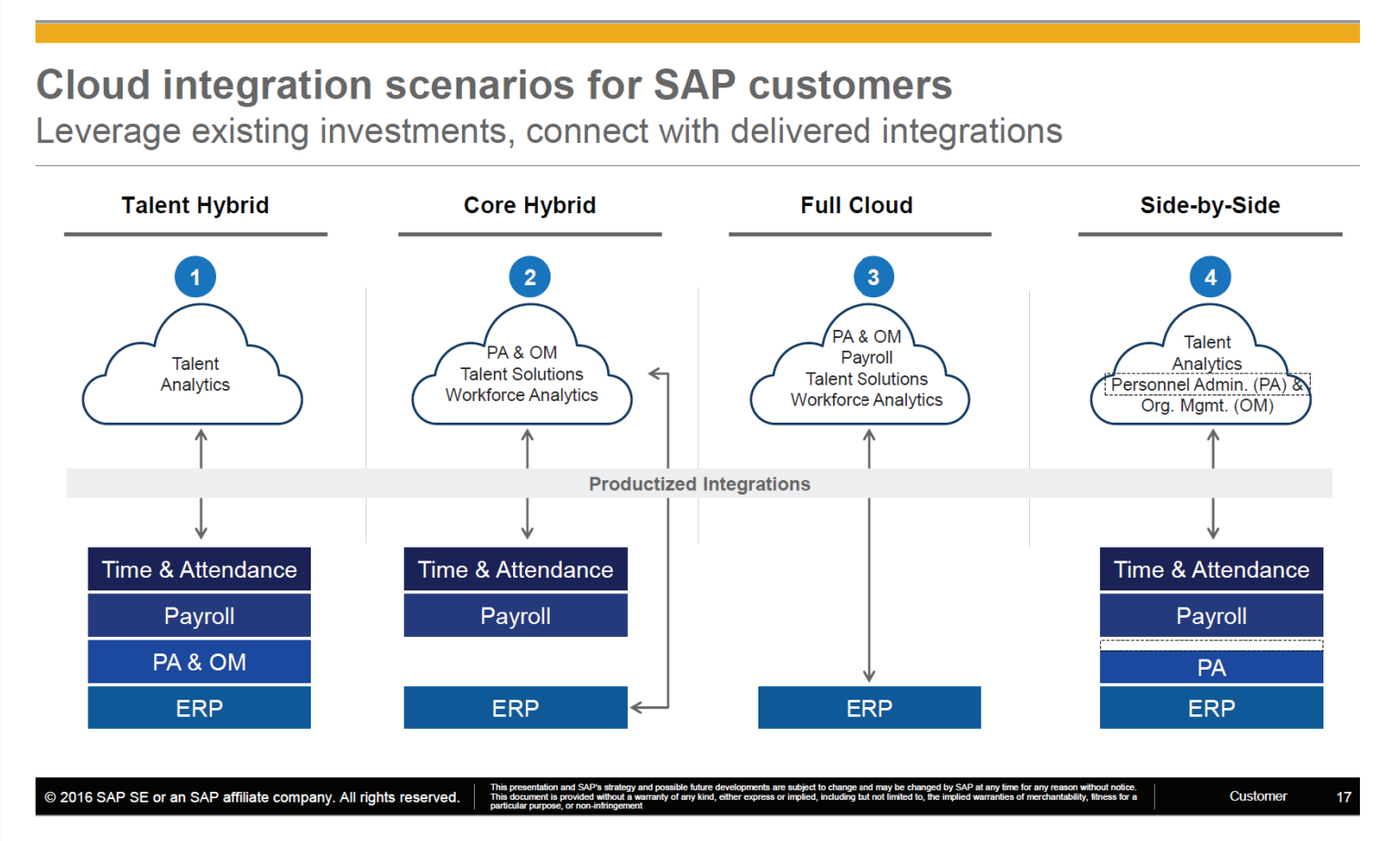
© EPI-USE Labs

Handverlesene SAP Partner

SAP hat zwei Anbieter unter den SAP HCM Partnern ausgewählt, die die SAP SuccessFactors Managed Payroll-Option exklusiv anbieten dürfen. EPI-USE Labs ist einer der ausgewählten Partner aufgrund unserer umfangreichen Expertise auf diesem Gebiet, einschließlich unserer Fähigkeiten in den Bereichen SAP HCM, Automatisierung und Landschaftstransformation. Bestehende Kunden mit SAP On-Premise Payroll, die auf SAP SuccessFactors Employee Central Payroll umsteigen möchten, müssen die folgenden drei Schritte ausführen.

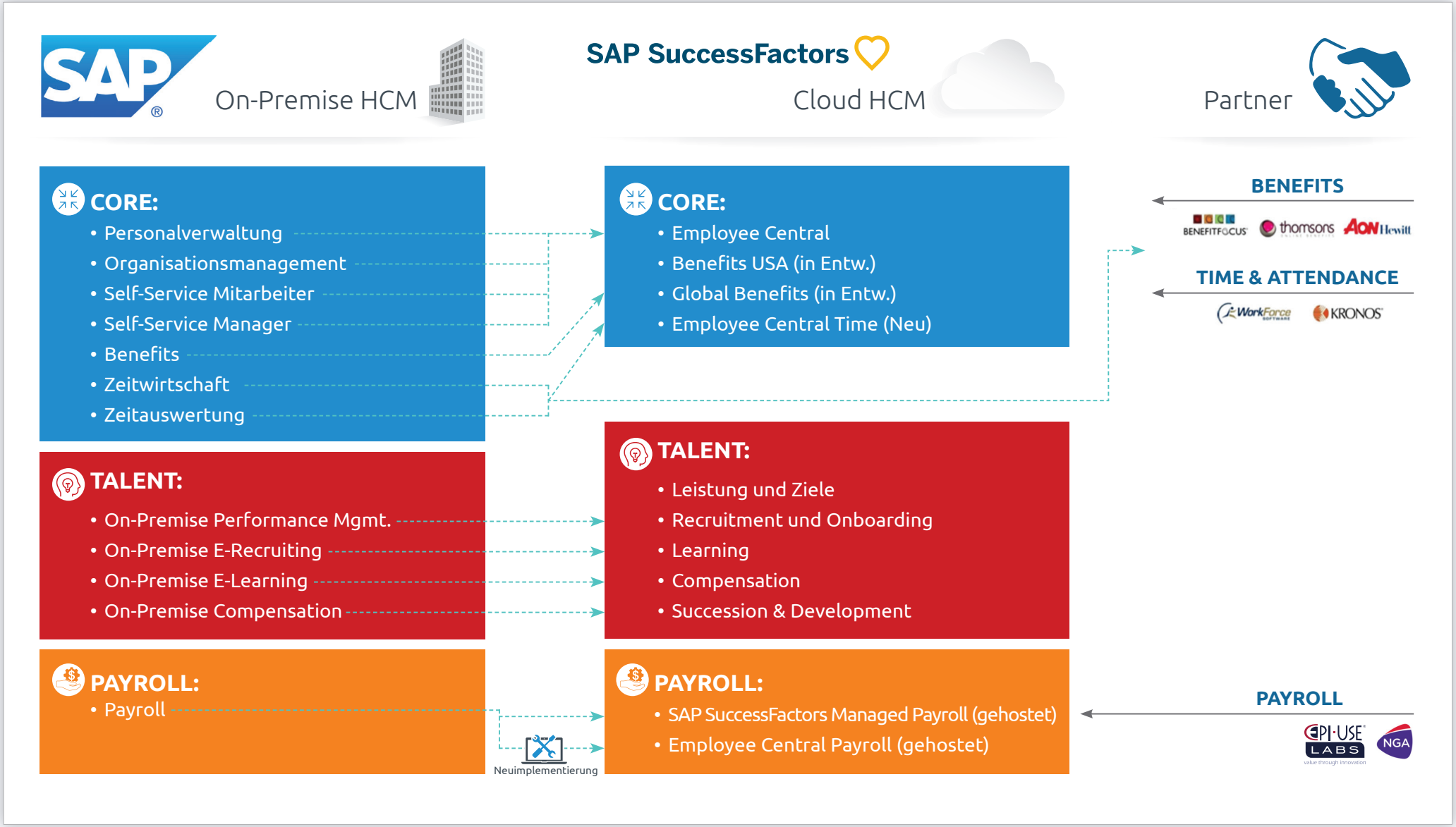
1. Eine Lizenz für SAP SuccessFactors Employee Central Payroll erwerben
2. Einen der beiden von SAP vorgegebenen Anbieter wählen
3. Dieser Anbieter übernimmt das Payroll-System so, wie es ist, in die „Hosted Cloud".

Die Lizenzierung für diese Option erfolgte ausschließlich auf SAP-Papier; die Migrationsarbeiten werden jedoch direkt mit dem ausgewählten Anbieter abgewickelt. Das bietet Kunden den Vorteil, dass er seine On-Premise Investition und alle seine Anpassungen nutzen kann, zugleich kommt er in den Genuss der Vorteile des Hostings und des Managements in der Cloud. EPI-USE Labs hat weltweit viele HCM Carve-Outs durchgeführt. Diese Option bietet, wie On-Premise SAP, garantierten Support bis zum Ende des Kalenderjahres 2025 bzw. 2030 für Kunden auf HANA. Mit Blick auf dieses Modell hat SAP SuccessFactors ein fünftes Modell mit dem Namen Core Hybrid zusätzlich zu den bestehenden vier Landschaftsmodellen angeboten: On-Premise, Talent Hybrid, Side-by-Side und Full Cloud.



Update der SAP SuccessFactors Roadmap (Managed Payroll)

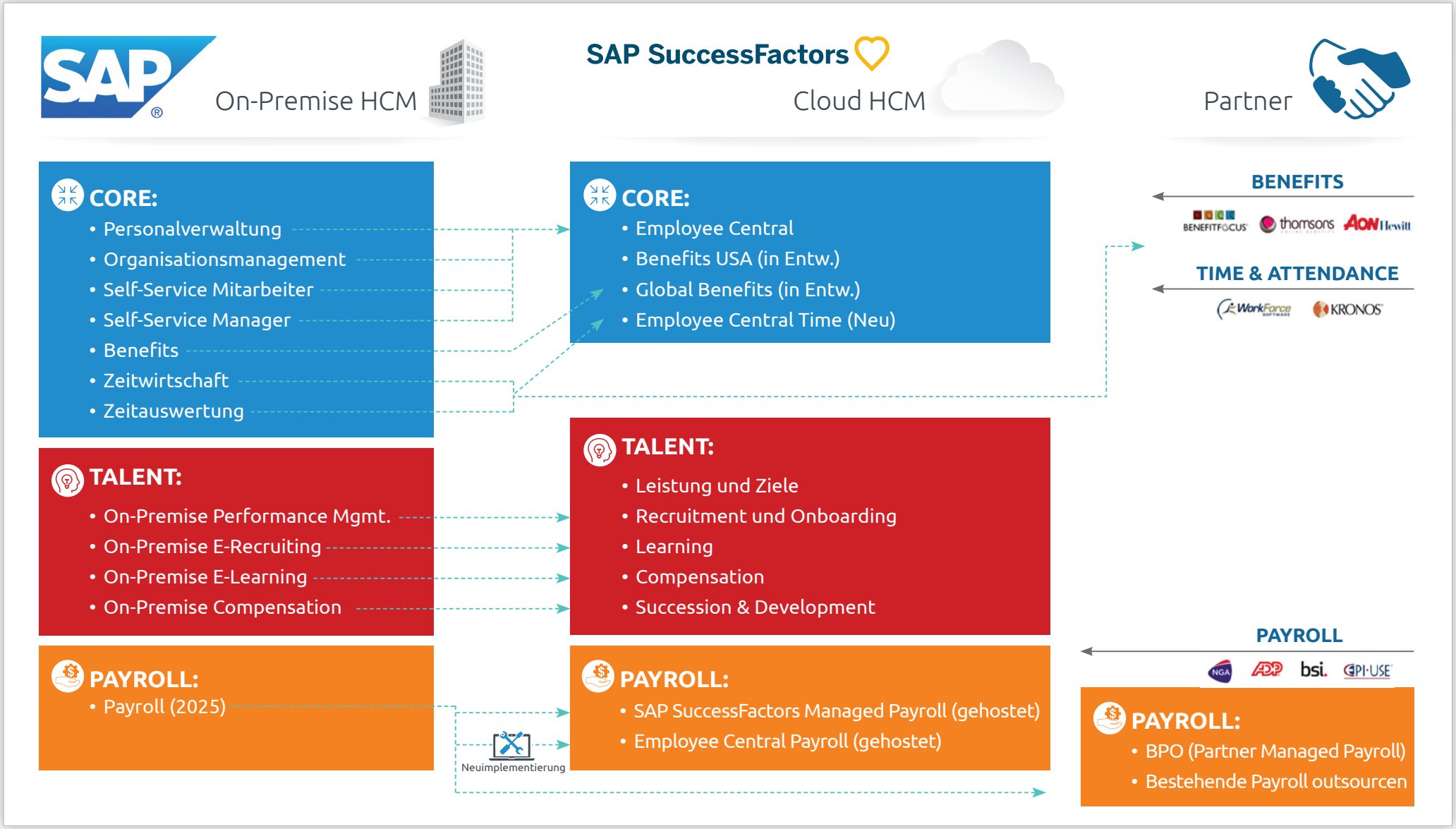
Kunden hatten dann mindestens drei Optionen für ihre SAP Payroll, wie die Abbildung unten zeigt.



SAP SuccessFactors Landschaft 2015

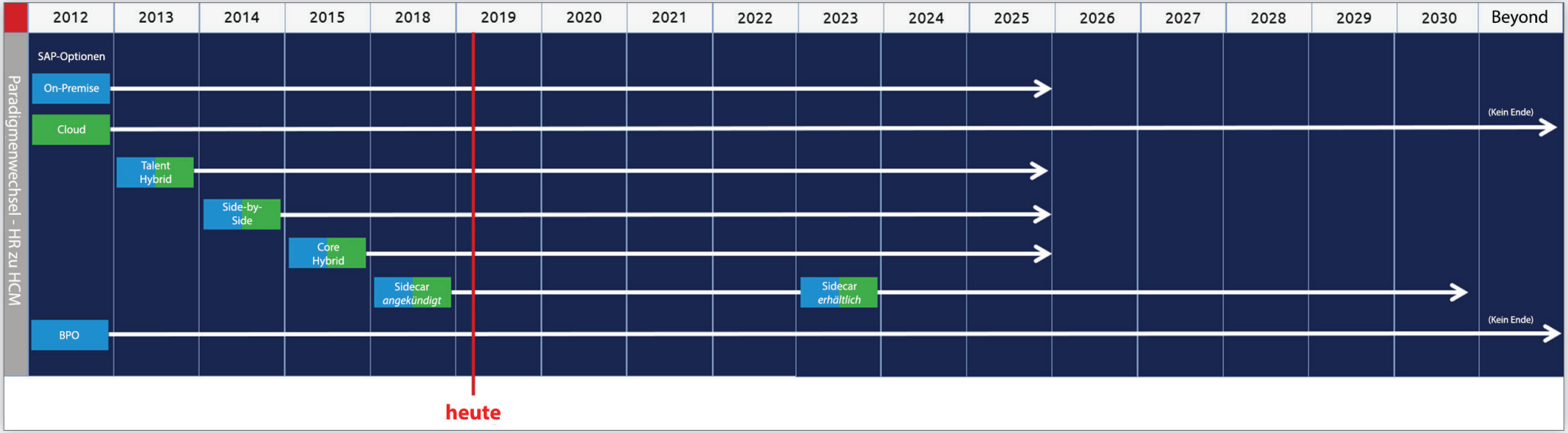
© EPI-USE Labs

Mit fünf Landschaftsoptionen, die sich über einen Zeitraum von vier Jahren entwickelt haben, und drei Payroll-Optionen lässt sich zu Recht sagen, dass auf dem Markt einige Verwirrung herrschte. Zu dieser Verwirrung trug auch bei, dass Kunden weitere Payroll-Optionen zur Verfügung standen, wie etwa die Zusammenarbeit mit einem Partner – oft als Business Process Outsourcing (BPO) bezeichnet – oder sogar ein komplettes Outsourcing von Payroll, entweder an einen Partner oder einen anderen Anbieter, wie die Abbildung unten zeigt.



© EPI-USE Labs

Als Kunden, die ihren Weg in die Cloud begannen, fragten viele immer noch nach dem garantierten Ende des Supports im Jahr 2025 für die verschiedenen Optionen, wie unten dargestellt.



2016 bis 2017

Als Kunden entweder mit eigenen Untersuchungen anfingen oder tatsächlich mit dem Umstieg in die Cloud begannen, gab es 2016 oder 2017 keine großen Bekanntgaben in Bezug auf Landschaften.

2018

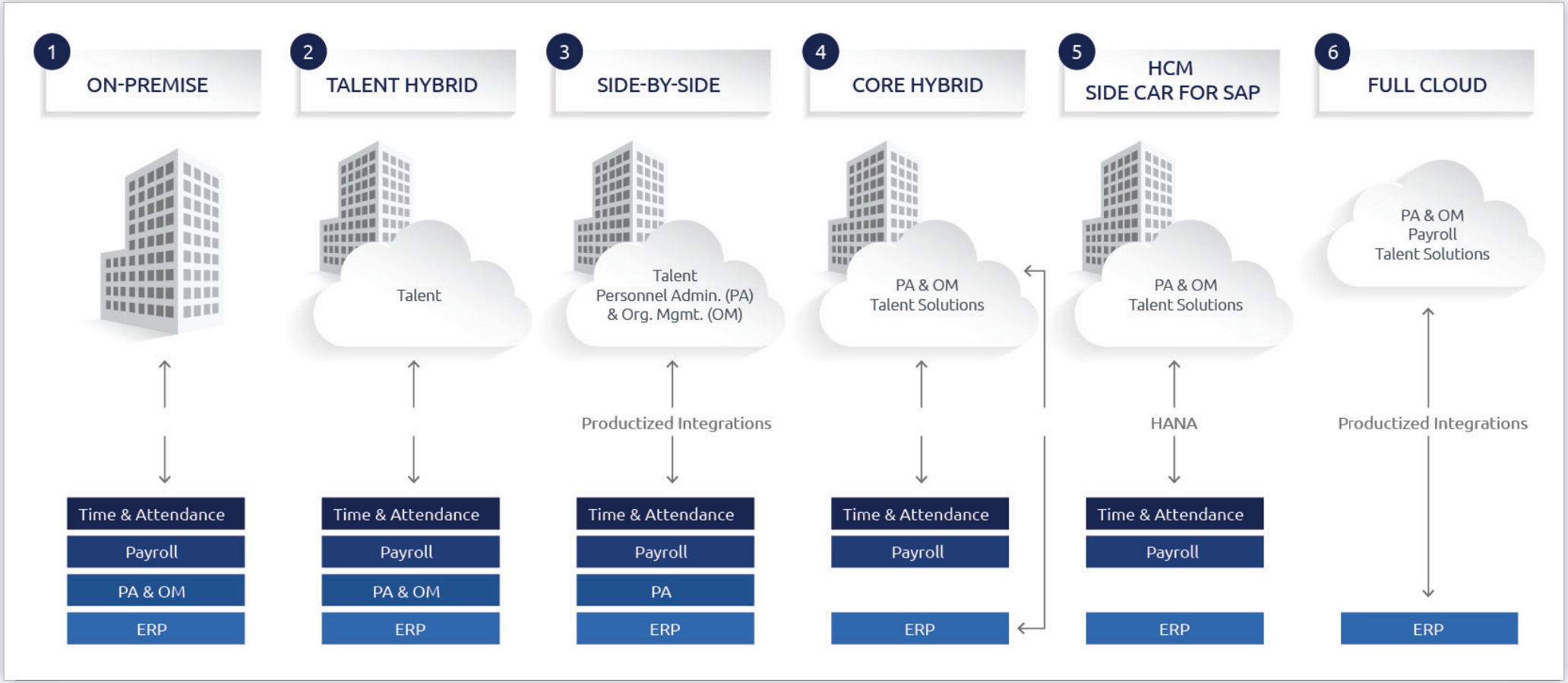
6 Optionen für SAP SuccessFactors Kunden

Das garantierte Supportdatum für On-Premise HCM wurde mehrmals verlängert, um Kunden genug Zeit für die Migration in die Cloud zu geben. Wie bereits erwähnt, vermute ich, dass der größte Widerstand von den rund 9.000 Payroll Kunden ausging, die SAP SuccessFactors häufig darum baten, das garantierte Supportdatum über 2025 hinaus zu verlängern.

© EPI-USE Labs

SAP SuccessFactors stellt ein neues Angebot vor: SAP HCM Side Car for S/4HANA

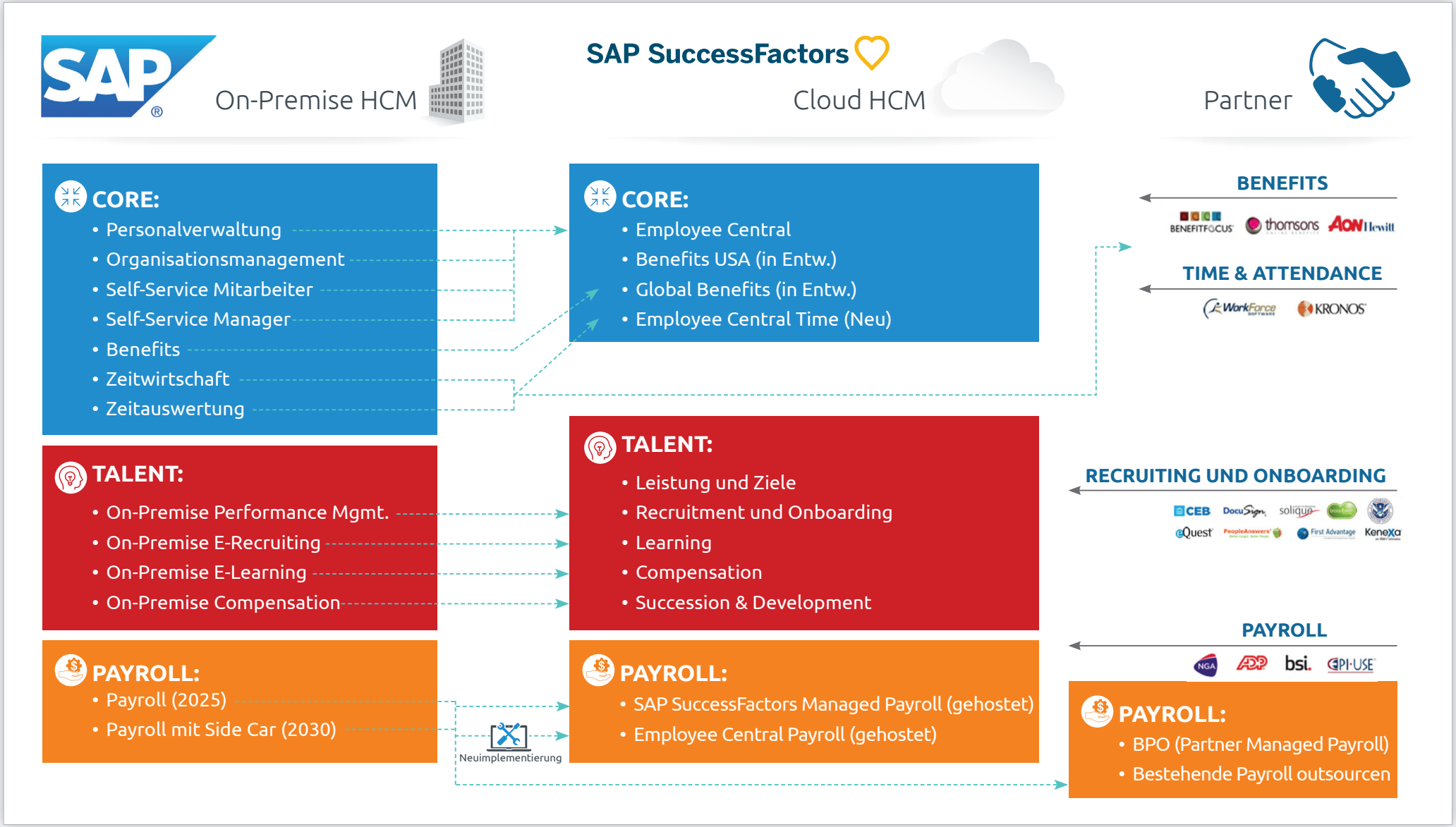
Im Januar 2018 hat SAP SuccessFactors ein neues Modell angeboten, bei dem der Support für alle bestehenden Kunden mit On-Premise SAP HCM bis zum Ende des Kalenderjahres 2030 verlängert wurde, wenn sie eine bestehende Business Suite-Lizenz auf SAP S/4HANA On-Premise aktualisierten. Damit erhöht sich die Zahl der möglichen Landschaften auf sechs, wie im Bild unten zu sehen ist. Die neue Landschaftsoption wurde als SAP HCM Side Car for S/4HANA (kurz: Side Car) bezeichnet.



Update der SAP SuccessFactors Roadmap (Managed Payroll)

© EPI-USE Labs

Um dieses neue Angebot einzubeziehen, habe ich meine Übersicht über die Landschaftsmodelle so aktualisiert, dass sie alle sechs unten beschriebenen Payroll-Optionen berücksichtigt. Ich habe auch neue Partner und Module hinzugefügt, die im Laufe der Jahre aktualisiert wurden, um ein vollständiges Bild der Landschaft für Kunden, wie sie im Jahr 2018 ausgesehen hat, zu geben.



SAP SuccessFactors Landschaft 2018

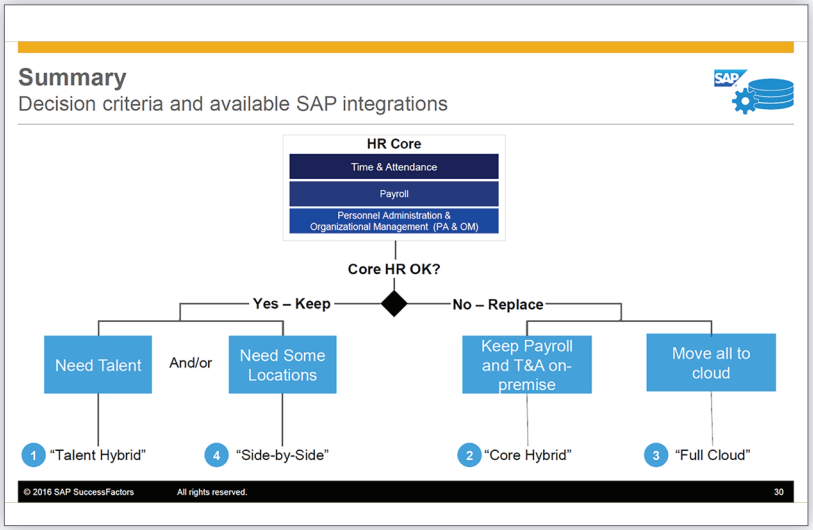
© EPI-USE Labs

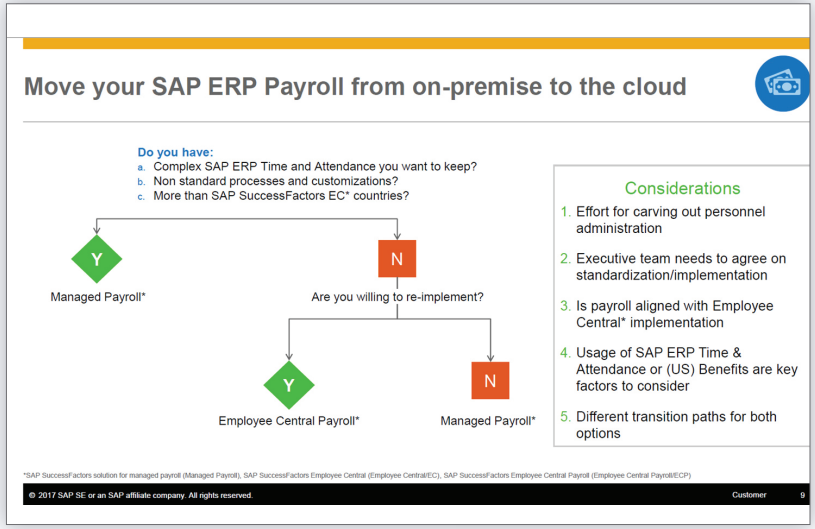
2019

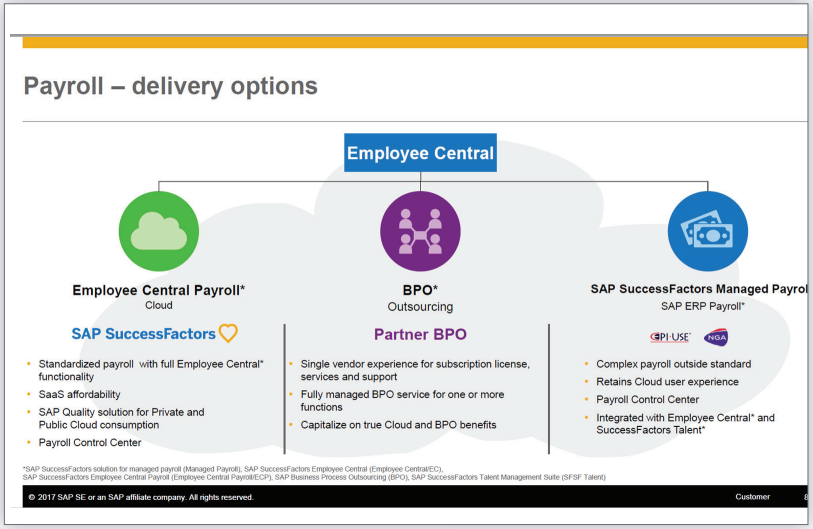
Payroll-Optionen für Kunden von SAP SuccessFactors

Es gab mehrere Versuche, sogenannte Entscheidungsbäume auszuarbeiten, um Kunden bei der richtigen Entscheidung Ihrer Payroll zu unterstützen, darunter die unten abgebildeten Beispiele von ASUG und SAP SuccessFactors.

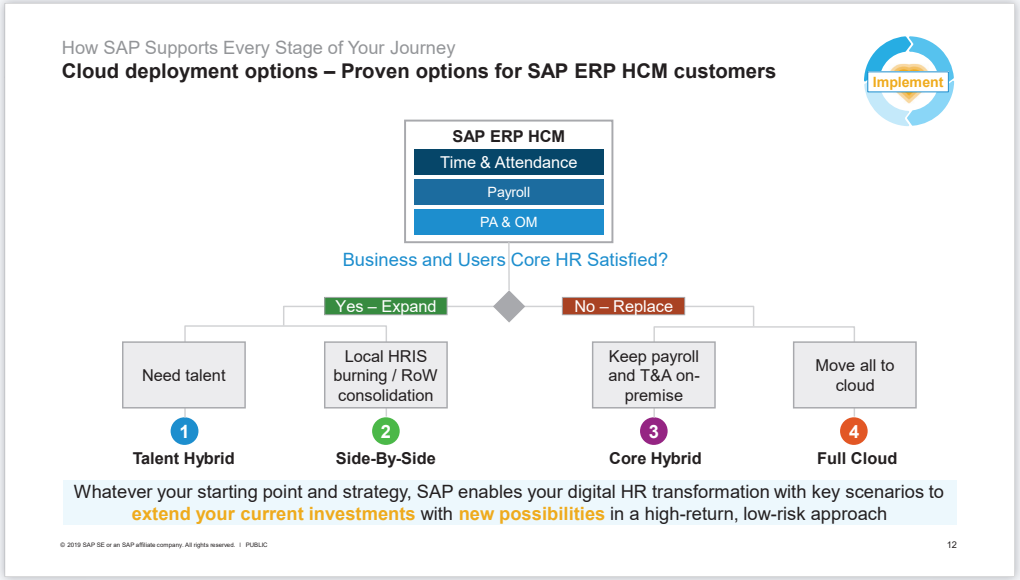
Aktuelle Umgebung	Payroll	Core HR	TALENT	Finanzen	Lifespan
OP ECC6	SAP ERP OP HCM	SAP ERP OP HCM	SAP ERP OP HCM	SAP ERP	2025
Talent Hybrid	SAP ERP OP HCM	SAP ERP OP HCM	SuccessFactors	SAP ERP	2025 - außer für SuccessFactors
Core Hybrid	SAP ERP OP HCM	SuccessFactors Employee Central	SuccessFactors	SAP ERP	2025 - außer für SuccessFactors
Cloud HCM	SuccessFactors EC Payroll	SuccessFactors Employee Central	SuccessFactors	SAP ERP	2025 - außer für SuccessFactors
Managed Payroll	SAP Managed Payroll (1)	SuccessFactors Employee Central	SuccessFactors	SAP ERP	2025 - außer für SuccessFactors
S/4 HANA mit OP HCM	SAP ERP OP HCM	SAP ERP OP HCM	SAP ERP OP HCM	S/4 HANA OP (2)	2025 - außer für S/4 HANA
S/4 HANA mit Cloud HCM	SAP Managed Payroll (1)	SuccessFactors Employee Central	SuccessFactors	S/4 HANA OP	2025 - außer für SF & S/4 HANA
S/4 HANA mit „Sidecar“ HCM	SAP Sidecar HCM (3)	SAP Sidecar HCM (3)	SuccessFactors + Sidecar (3)	S/4 HANA OP	2030 für „Sidecar“
S/4 HANA + SuccessFactors	SuccessFactors EC Payroll	SuccessFactors Employee Central	SuccessFactors	S/4 HANA OP	Kein definiertes Ende der Wartung
Full Cloud	SuccessFactors EC Payroll	SuccessFactors Employee Central	SuccessFactors	S/4 HANA Cloud	Kein definiertes Ende der Wartung

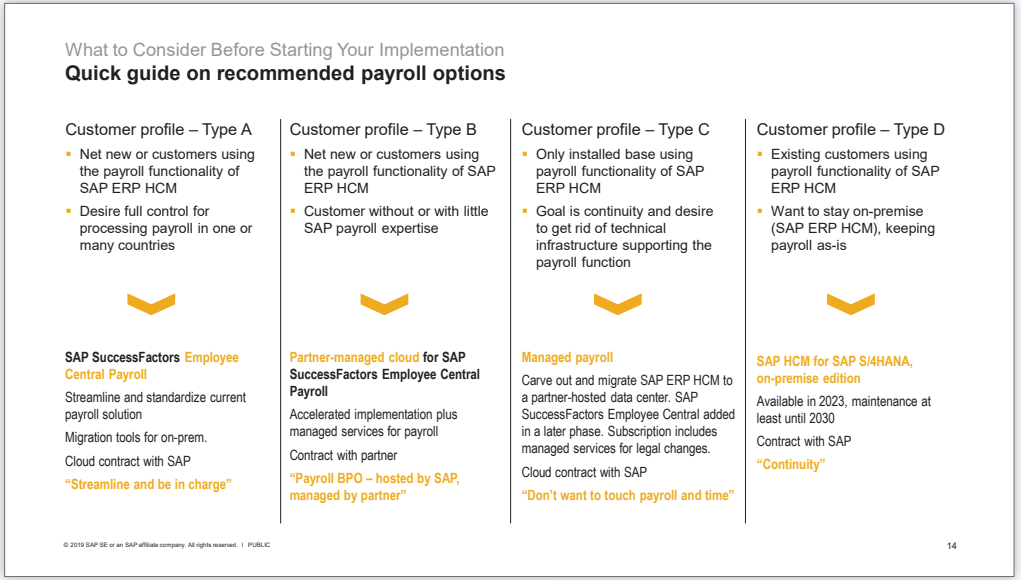






Die neueste Version von SAP (Februar 2019) ist unten abgebildet.





Die Versuche, Kunden Entscheidungsbäume zur Verfügung zu stellen, haben sich weiterentwickelt, wie auf den oben stehenden Folien einsehbar. Eine Aussage ist von Anfang an einheitlich geblieben, nämlich dass folgende Kunden keine Dringlichkeit zum Umstieg auf SAP SuccessFactors Employee Central Payroll verspüren sollen:

- die eine große Investition in Payroll getätigt haben
- die eine komplexe oder stark angepasste Personalabrechnung haben
- die eine komplexe Zeitwirtschaft und Leistungsabrechnung haben

Eine Zeit lang dachten diese Kunden, dass ihre einzige Möglichkeit der Wechsel zur Option Side Car ist, wenn sie 2023 mit einem garantierten Support-Enddatum bis Ende des Kalenderjahres 2030 verfügbar wird.

© EPI-USE Labs

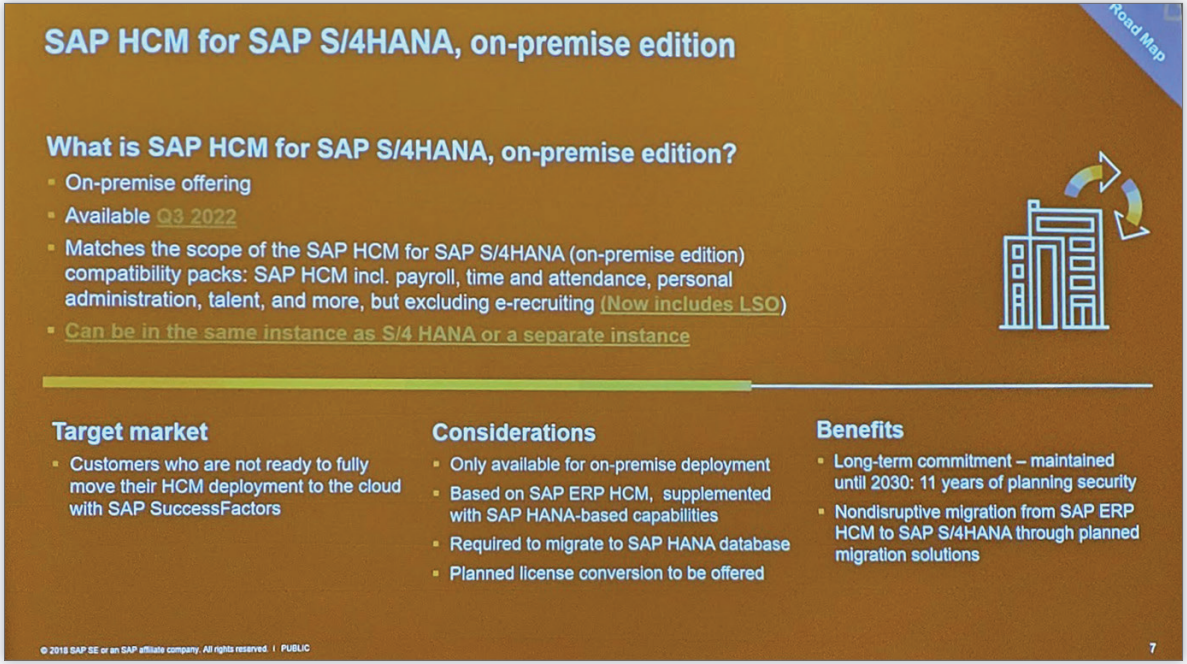
SAP nimmt im September 2019 größere Änderungen an seinen Payroll-Angeboten vor.

Auf der jährlichen SuccessConnect Konferenz in Las Vegas hat SAP Änderungen angekündigt, die Folgen für bestehende Payroll-Kunden haben, wie in diesem Blog beschrieben. Zwei dieser Änderungen sind im Folgenden aufgeführt.

1. Elf weitere Jahre On-Premise-Support für SAP Payroll mit *SAP Human Capital Management for SAP S/4HANA, On-Premise-Edition (kein Sidecar erforderlich)*

In der Mitteilung wurde erklärt, dass die Option Sidecar nicht mehr erforderlich ist. Kunden mussten für den Umstieg auf S/4HANA ihre bestehenden HCM-Systeme nicht ausgliedern, wenn diese in andere SAP-Anwendungen eingebettet waren oder auf derselben Instanz liefen.

Stattdessen konnten Kunden eine Option mit dem Namen SAP Human Capital Management for SAP S/4HANA, On-Premise Edition nutzen. Das ist keine neue Option, sondern die nächste Entwicklungsstufe einer Lösung, die Kunden mehr Zeit für die Migration zu SuccessFactors und Employee Central Payroll geben soll. In der jüngsten Ankündigung lag der Schwerpunkt auf ein paar Änderungen gegenüber der ursprünglichen Ankündigung aus dem Jahr 2018: die Möglichkeit, die Lösung als einzelne Instanz zu betreiben, und einer früheren Verfügbarkeit.



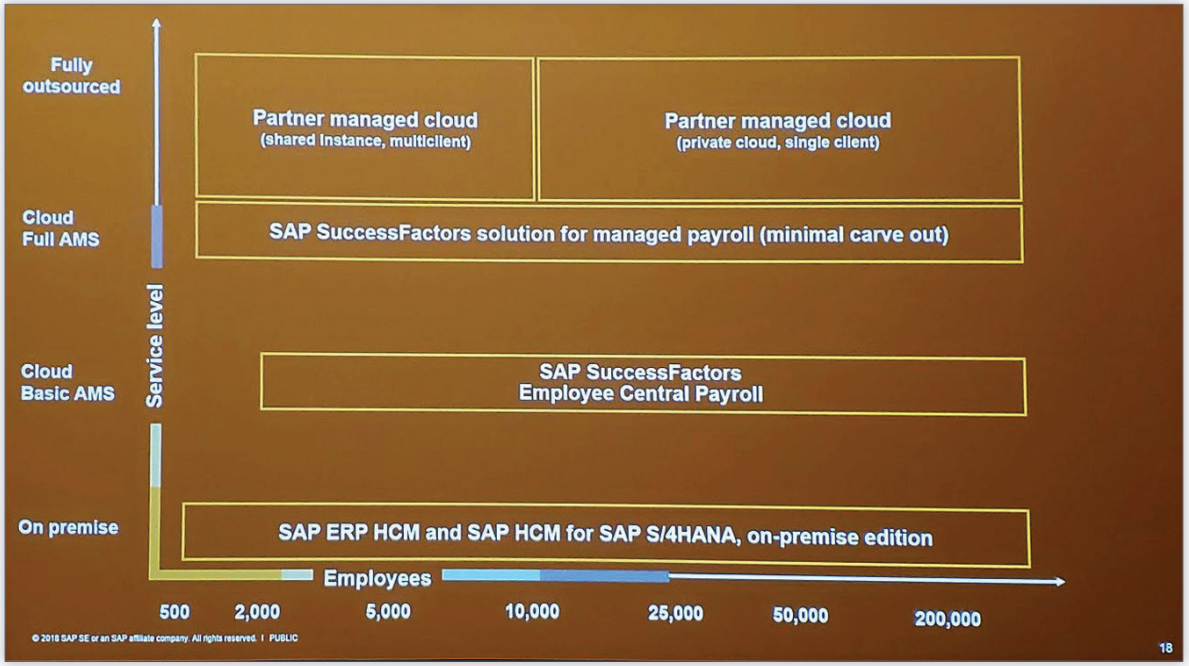
Bildquelle: Präsentation SAP SuccessFactors SuccessConnect 2019

Zusammenfassung:

- Die SAP HCM S/4HANA On-Premise-Edition wird zwei Quartale früher als geplant erhältlich sein, 2022 statt 2023.
- SAP HCM für S/4 kann in der S/4HANA Suite ausgeführt werden und folgt damit der allgemeinen Wartungsgarantie für die S/4HANA Suite (über 2025 hinaus bis mindestens 2030)
- Dazu gehört jetzt auch das LSO-Angebot
- Diese Änderung hat keinen Einfluss auf die SAP SuccessFactors Cloud-Strategie; SAP sieht es nach wie vor als Brückenlösung für Kunden zum Umstieg in die Cloud an. Dazu erhalten sie mindestens elf weitere Jahre garantierten On-Premise-Support.
- SAP Blog, SAP Human Capital Management für SAP S/4HANA, On-Premise Edition – Updates: Ab 2022 mit technischem Co-Deployment in SAP S/4HANA erhältlich hier
- Artikel in SAP News ist hier aktualisiert.

© EPI-USE Labs

Dementsprechend hat SAP SuccessFactors eine Vision für Payroll und eine neue Grafik mit Modelloptionen veröffentlicht (siehe unten).



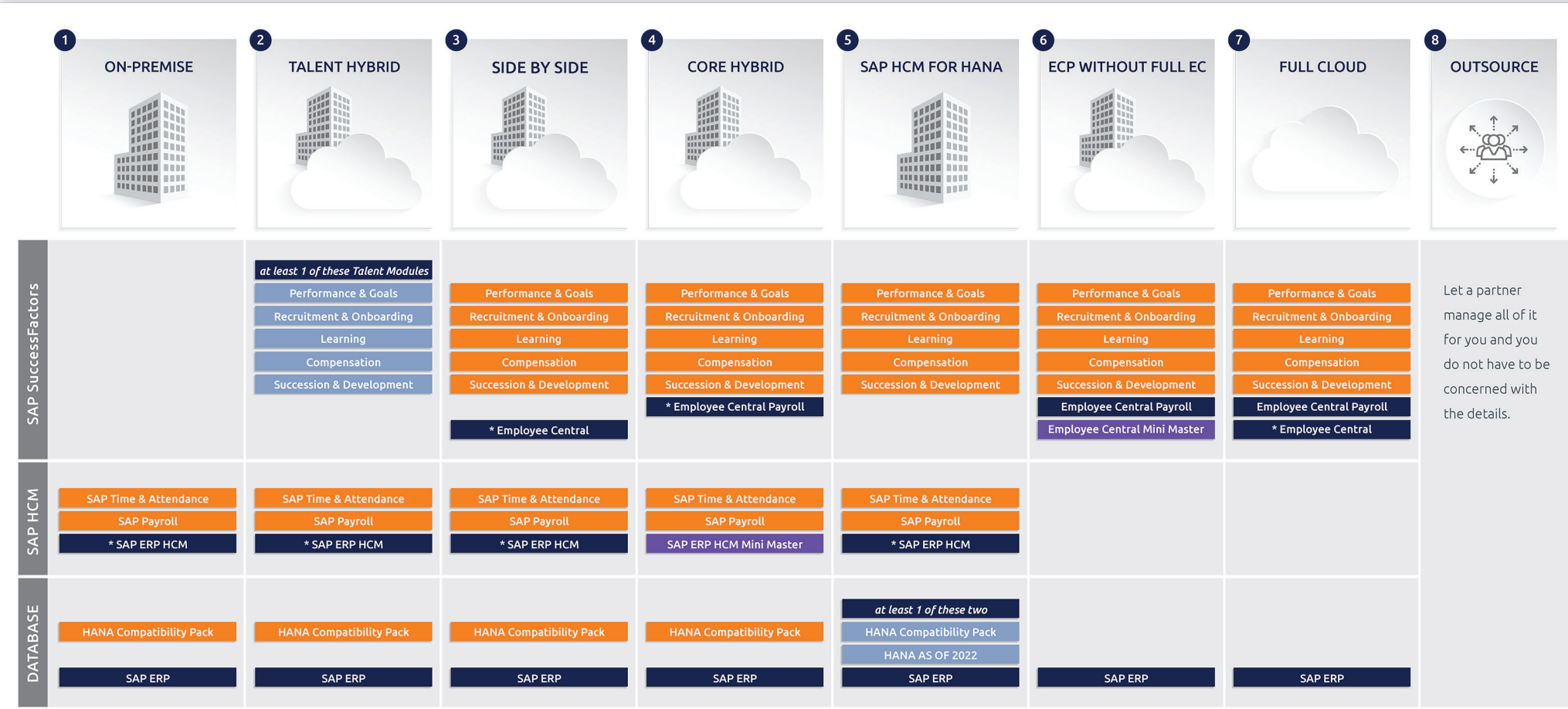
Bildquelle: Präsentation SAP SuccessFactors SuccessConnect 2019

2. Neues Lizenzierungsmodell

SAP SuccessFactors hat außerdem eine Option hinzugefügt, mit der Kunden, die Employee Central (EC) nicht als Core HR Aufzeichnungssystem verwenden, Employee Central Payroll (ECP) eigenständig nutzen können. Dazu ist eine begrenzte Implementierung von EC erforderlich, die die kommerzielle Option Functional User nutzt.

Mit diesen Änderungen steigt die Zahl der Optionen für bestehende SAP HCM On-Premise Kunden auf **acht.** Beim letzten Blick auf die Optionen gab es für Kunden **sechs** Landschaftsoptionen. Mit dem weiteren neuen Lizenzmodell kommen wir auf **sieben**, und mit der Option Outsourcing (die es schon immer gab), steigt die Zahl auf **acht**, wie auf der folgenden Seite dargestellt.

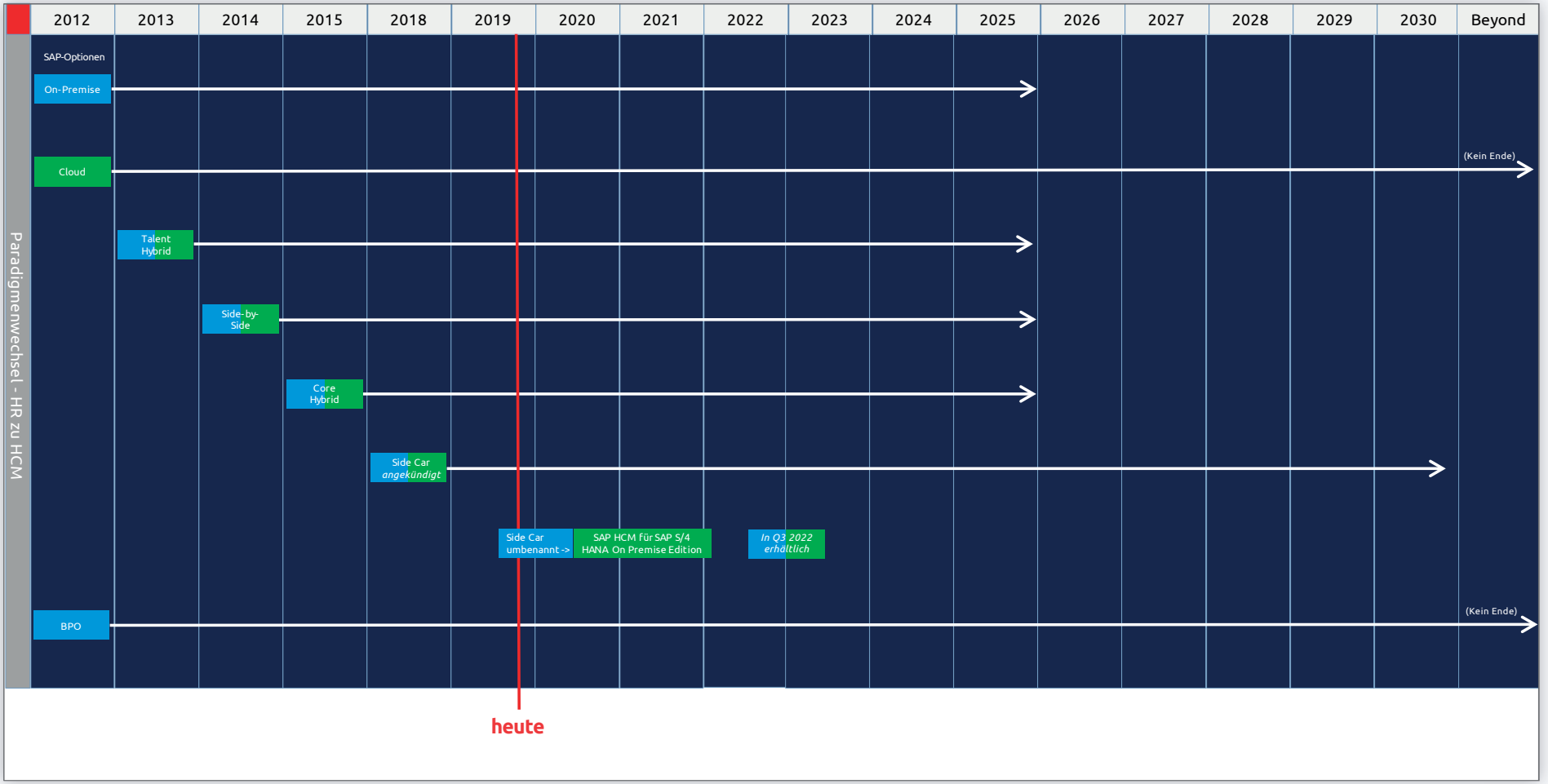
© EPI-USE Labs



Please Note: There are options for both Time and Benefits to consider, that are intertwined with the Payroll options.

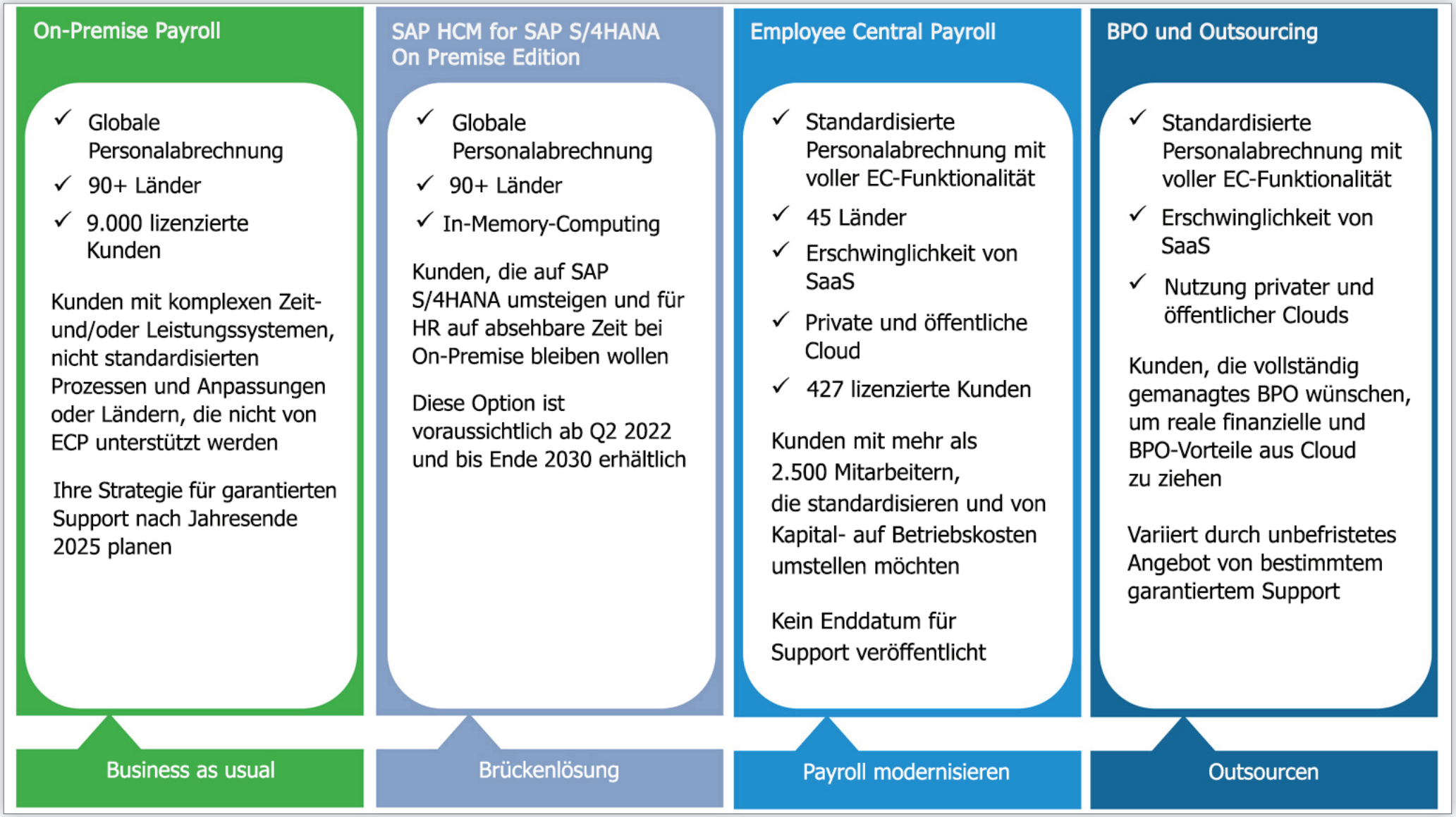
© EPI-USE Labs

Letztendlich gibt es kein Patentrezept für alle bestehenden HCM- und Payroll-Kunden von SAP, da alle ihre eigenen Anforderungen, Roadmaps etc. berücksichtigen müssen. Sie können jedoch sicher sein, dass SAP SuccessFactors sich wie bisher auch in Zukunft anpassen wird, um sicherzustellen, dass Ihre kritischen HR- und Payroll-Prozesse ohne Unterbrechung weiter laufen, wie unten dargestellt.



© EPI-USE Labs

Hier bei EPI-USE Labs haben wir uns auch die Mühe gemacht, eine Kurzübersicht über die aktualisierten Optionen zusammenzustellen, die unten dargestellt ist.

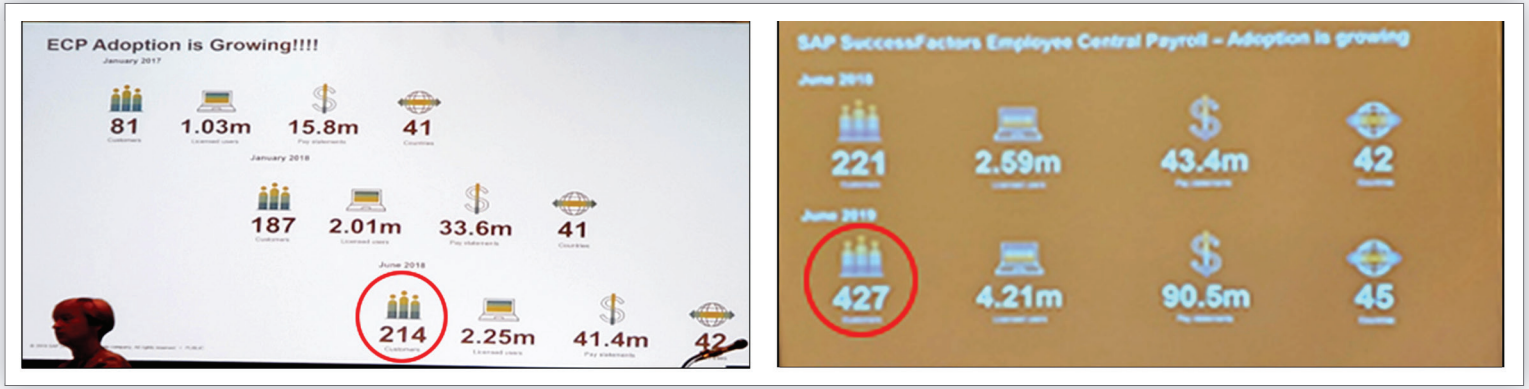


Noch wichtiger ist, dass EPI-USE Labs bereitsteht, Ihnen zu helfen, welchen Weg Sie auch einschlagen.

© EPI-USE Labs

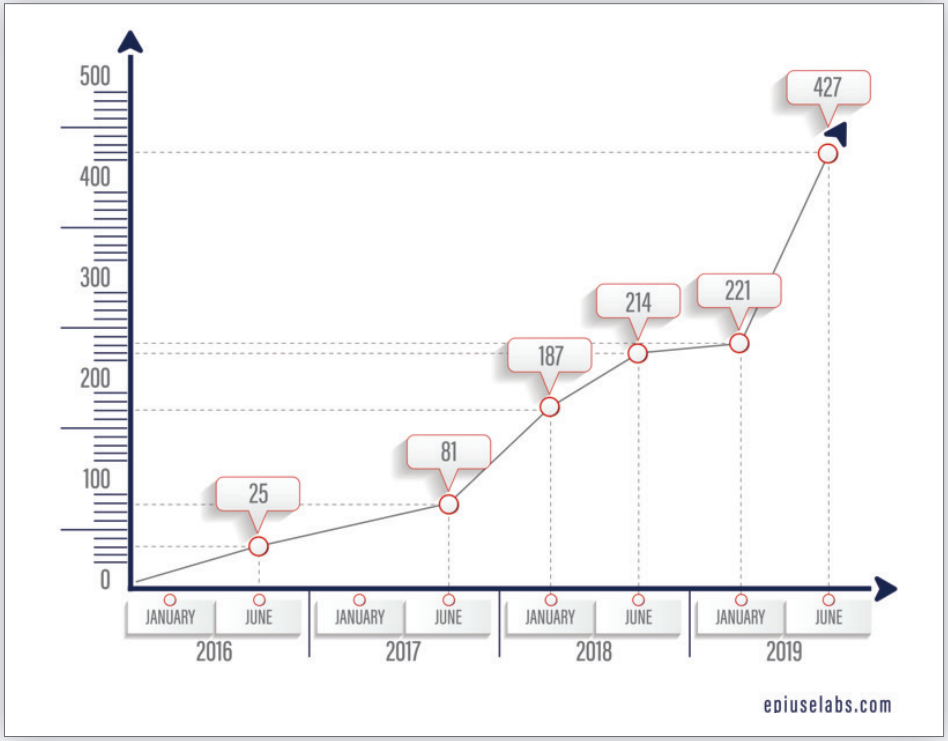
Die Zahl der Kunden mit Employee Central Payroll hat sich von 2018 bis 2019 verdoppelt.

Zwei Mal im Jahr gibt SAP SuccessFactors die Anzahl der aktiven Lizenzen für SAP SuccessFactors Employee Central Payroll bekannt, wie in den Bildern rechts zu sehen ist. Der Vergleich des Jahresendes 2018 mit den auf der SuccessConnect 2019 in Las Vegas bekannt gegebenen Zahlen zeigt einen erheblichen Anstieg der Kundenanzahl.



Bildquelle: Präsentation SAP SuccessFactors SuccessConnect 2019

Wachstumsmodell für Kunden mit Employee Central Payroll



Diese Zahlen zeigen allerdings nicht, wie viel Prozent der Kunden, die die Lösung Employee Central Payroll kaufen, Netto-Neukunden sind und wie viel Prozent Konversionen von bestehenden Kunden sind, die SAP On-Premise SAP Payroll nutzen.

Für eine spekulative Abschätzung der Konversionsrate, um eine Vorstellung von der Migration bestehender Payroll-Kunden zu bekommen, verallgemeinern wir ein wenig und nehmen an, dass ALLE 427 bislang verkauften Lizenzen für SAP SuccessFactors Employee Central Payroll Konversionen von On-Premise SAP sind. Das stimmt natürlich nicht, aber es rechnet sich einfacher. Nehmen wir weiterhin an, dass es eher 7.500 aktive SAP On-Premise Payroll-Lizenzen gibt, statt den veröffentlichten 9.000. Das würde eine Konversionsrate unter 6 % ergeben. Die Konversionsrate ist im letzten Jahr zwar deutlich gestiegen, hat aber noch einen langen Weg vor sich.

Meiner Meinung nach hat Folgendes zu diesem Anstieg zwischen Jahresende 2018 und 2019 beigetragen:

A. SAP hat einen Kurswechsel bei der Zeitwirtschaft in SuccessFactors vollzogen.
B. Der Umstieg von On-Premise Payroll zu ECP ist einfacher als je zuvor.
C. Weiteres Lizenzierungsmodell hinzugefügt.

© EPI-USE Labs

A) SAP hat einen Kurswechsel bei Zeitwirtschaft in SuccessFactors vollzogen

Wie ursprünglich bekannt gegeben, waren Kunden mit komplexen Anforderungen in der Zeitwirtschaft keine idealen Kandidaten für SuccessFactors Employee Central Payroll. Ich erinnere mich genau an die Aussage von SAP, dass sie nicht die Absicht hatten, die komplexe Funktionalität, die in On-Premise SAP Time verfügbar ist, zu kopieren, sondern in Employee Central nur einfache Basisfunktionen anzubieten.

Im Januar 2018 teilte SAP mit, dass etwa 4 % der 14.000 Kunden von SAP auf SuccessFactors umgestiegen sind, ein noch kleinerer Prozentsatz hatte den Umstieg zu Employee Central Payroll gemacht. Wie Sie sich vorstellen können, war das für viele Kunden mit einer komplexen Time- und Benefits-Konfiguration sicherlich eine Hürde. Wenig später stellte SAP SuccessFactors eine SuccessFactors Time-Lösung vor, die ich in meinem Blog-Beitrag mit dem Titel „SAP SuccessFactors launches Employee Central Time Management“ beschrieben habe.

Meiner Meinung nach hat diese fortlaufende Investition in die Zeitwirtschafts-Funktionalität in SuccessFactors in erster Linie zum Anstieg der Verkaufszahlen von Employee Central Payroll beigetragen.

B) Der Umstieg von On-Premise Payroll zu ECP ist einfacher als je zuvor

In den ersten Tagen sahen viele Kunden die Migration von On-Premise SAP Payroll zu Employee Central Payroll als eine komplette Neuimplementierung an. Das war vermutlich demotivierend für viele, die bereits erhebliche Investitionen in ihre Implementierung getätigt hatten und es nicht noch einmal tun wollten.

Es ist jedoch keine Neuimplementierung erforderlich, und für Kunden ist der Vorgang direkt und unkompliziert. Besonders für Kunden, die den von EPI-USE Labs angebotenen PRISM-Migrationsservice nutzen, der einen schnellen und risikoarmen Weg zu SuccessFactors Employee Central Payroll bietet, ohne dass eine Neuimplementierung erforderlich ist.

Wir führen derartige Migrationen seit geraumer Zeit durch. Wir bei der EPI-USE Familie verfügen über das Know-how und die Tools, um Kunden bei der Migration ihrer gesamten Historie auf SuccessFactors Employee Central Payroll zu unterstützen, ohne dass eine Neuimplementierung erforderlich ist, mit unserem Migrationsservice PRISM.

PRISM vereint modernste SAP Landscape Transformation Software mit erstklassiger Expertise auf dem Gebiet SAP Payroll. Dieser Komplettservice hilft Kunden, ihre On-Premise SAP Payroll schnell und einfach auf SuccessFactors Employee Central Payroll (ECP) umzustellen, ohne dass eine vollständige Neuimplementierung notwendig ist.

Für uns ist es deshalb so einfach, weil wir mit unseren SAP-zertifizierten Tools (Data Sync Manager™ und Variance Monitor™) das Payroll-System des Kunden per Carve-Out heraustrennen, in das SuccessFactors Employee Central Payroll System überführen und prüffähige Ergebnisse von Abrechnungsläufen liefern können, so dass Kunden Risiken minimieren und Zahlungsfehler reduzieren können. Datentransfer umfasst mandantenabhängiges Customizing, benutzerdefinierte Objekte, PA/OM-Daten, PY/TI-Ergebnisse, Leistungs- und Vergütungsmanagement. Wir bieten sogar ein kostenloses Assessment an, mit dem Sie feststellen können, wie komplex Ihr System ist, damit Sie sich Gedanken über Ihre Migration machen können.

C) Weiteres Lizenzierungsmodell ergänzt, wie im Abschnitt oben beschrieben.

Ihr kostenloses PRISM-Assessment vereinbaren

© EPI-USE Labs

2020

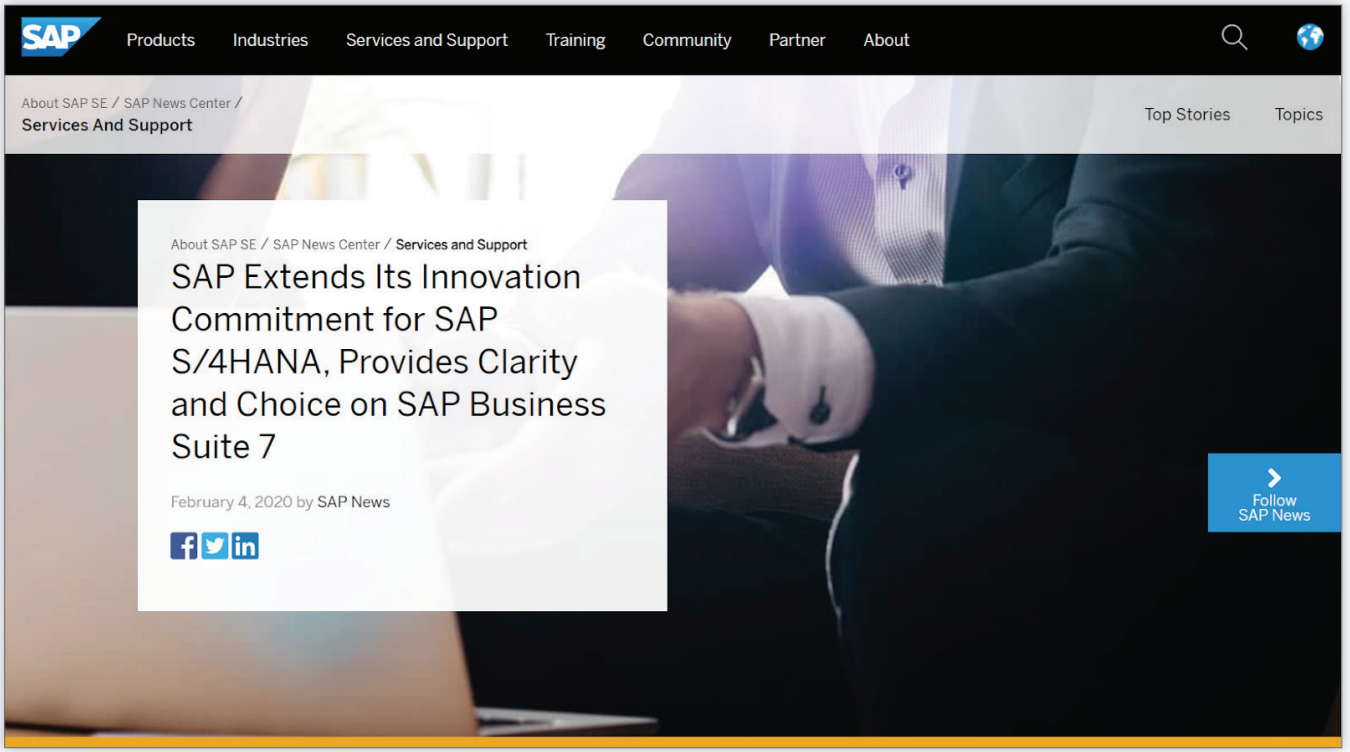
SAP erweitert sein Innovationsengagement für SAP S/4HANA, sorgt für Klarheit und Auswahl bei SAP Business Suite 7

Am 4. Februar 2020 hat SAP eine Wartungsgarantie für SAP S/4HANA bis Ende 2040 bekannt gegeben. Zugleich versprach SAP Mainstream-Wartung für Core-Anwendungen der SAP Business Suite 7 Software* bis Ende 2027, gefolgt von optionaler erweiterter Wartung bis Ende 2030.

Wer diesen Bereich im Auge behalten hat, weiß, dass die Migration zu HANA oder S/4HANA langsamer als von SAP erwartet verlaufen ist. Die meisten allgemeinen SAP-Veranstaltungen der letzten Jahre fingen damit an, dass Kunden gebeten wurden, mit Handzeichen anzugeben, wo sie auf ihrem Weg zu S/4HANA sind.

SAP gibt an, dass sich bereits ca. 13.800 Kunden für S/4HANA entschieden haben. Dabei ist „entschieden" das Schlüsselwort: Ein paar Tausend sind tatsächlich live oder mitten in einer aktiven Implementierung. DSAG teilt mit, dass fast die Hälfte der befragten Kunden angaben, in den nächsten drei Jahren auf SAP S/4HANA migrieren zu wollen. ASUG hat in einer Umfrage mit dem Titel „Pulse of the SAP Customer 2020" 625 Kunden in den USA befragt. Fast 60 % gaben an, dass auch sie eine Migration in Betracht ziehen.

**Core-Anwendungen der SAP Business Suite 7 sind SAP ERP 6.0, SAP Customer Relationship Management 7.0, SAP Supply Chain Management 7.0 und SAP Supplier Relationship Management 7.0 sowie SAP Business Suite powered by SAP HANA.*



© SAP 2020

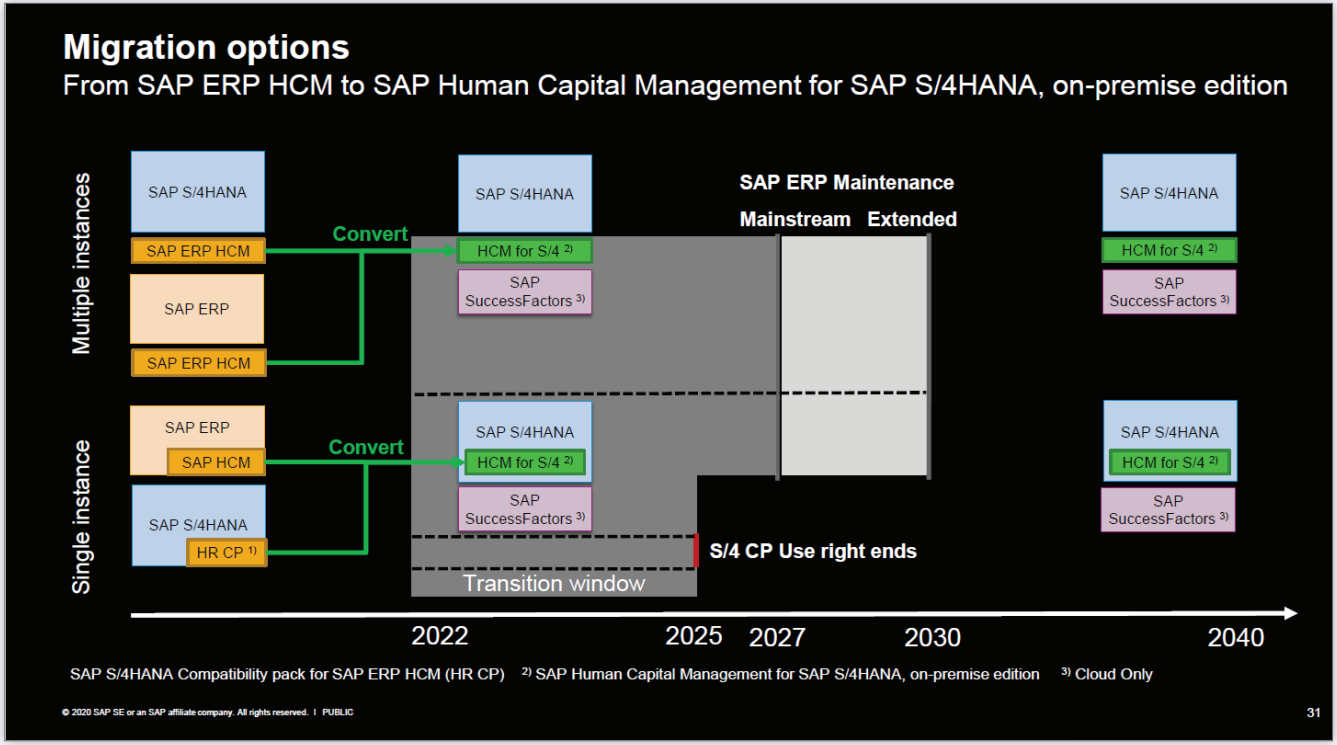
Was bedeutet das nun für Human Capital Management?

Ralf Wagner von SAP legte nach mit einem ausführlichen Blog-Beitrag mit dem Titel „SAP Business Suite 7 Extension: What This Means for SAP ERP Human Capital Management Customers am 17. Februar. In diesem Blog zeigte eine aktualisierte Grafik, wie lange Kunden bei On-Premise bleiben können. Die Grafik wurde bis 2040 aktualisiert, wie unten gezeigt. SAP ERP HCM und Payroll sind Teil der SAP Business Suite 7. Deshalb gilt die in der Pressemitteilung mitgeteilte Verlängerung der Mainstream-Wartung auch für HCM.

Interessant ist, dass Kunden, die ihre aktuelle Lösung über das Jahr 2030 hinaus behalten wollen, die Wahl haben, von der SAP Business Suite 7 auf SAP Human Capital Management for SAP S/4HANA, On-Premise Edition zu migrieren, wenn sie im dritten Quartal 2022 erhältlich ist.

Ich habe den Eindruck, dass SAP die SAP Human Capital Management for SAP S/4HANA, On-Premise Edition zwar als Überbrückungslösung bewirbt, um Kunden mehr Zeit für den vollständigen Umstieg auf SAP SuccessFactors zu geben, aber ich vermute, dass sie Investitionen von Kunden auch weit über die Umstiegsfristen hinaus schützen werden.

Mein Eindruck ist, dass viele Unternehmen HCM und Payroll zuletzt in den Blick nehmen. Ihr Schwerpunkt bei HANA oder Cloud liegt somit auf Unternehmensbereichen wie Finanzen und Logistik. Kunden, die derzeit SAP On-Premise Payroll nutzen, handeln nach der Devise: „Wenn es nicht kaputt ist, repariere es nicht“. Sie werden ihre Strategie überdenken, sobald die übrigen Geschäftspläne im Unternehmen abgeschlossen sind.



© SAP 2020

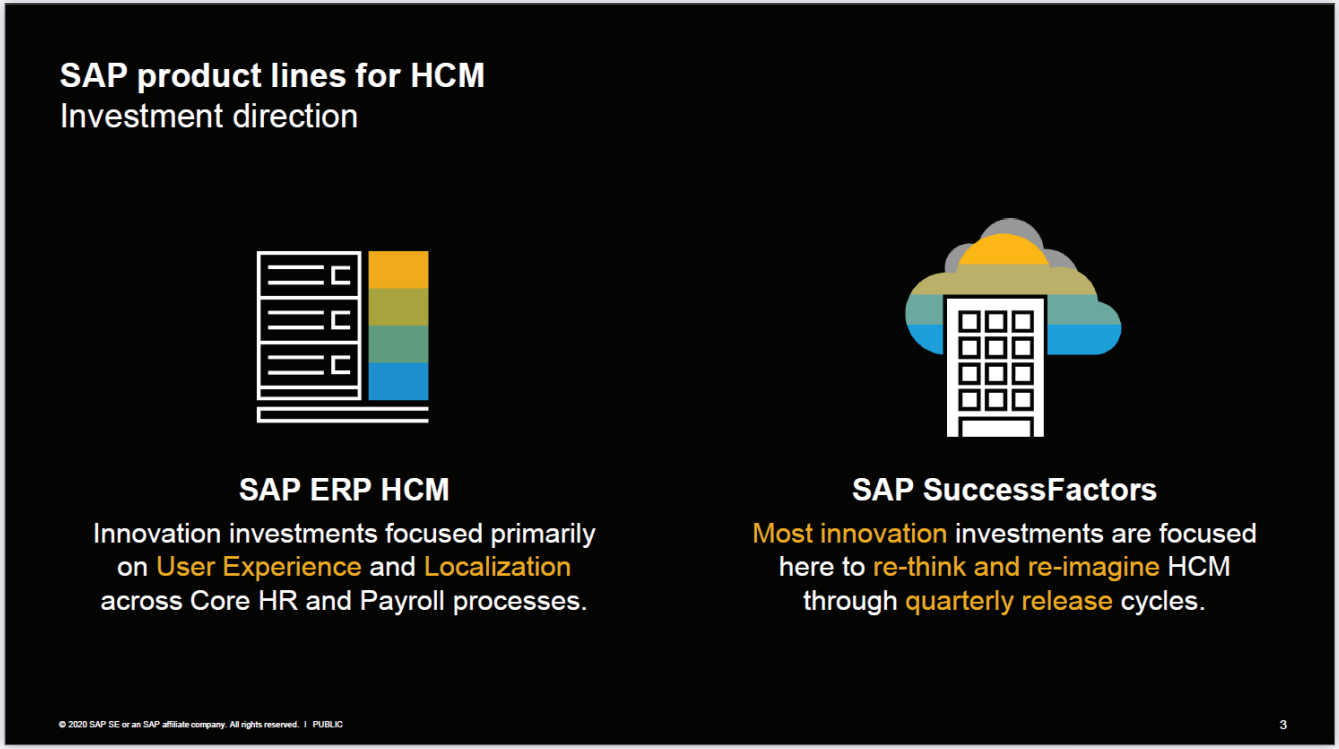
Zusammenfassung, Stand April 2020

Ich freue mich, dass sich SAP SuccessFactors weiter an die Bedürfnisse von Kunden angepasst hat. Mir gefällt auch, dass Aussagen von SAP rund um HCM oft mit einem Bekenntnis zur Sicherheit von Investitionen in On-Premise beginnen. Die unten abgebildete Folie ist oft die erste für jedes Update in Bezug auf HCM. Sie erinnert Kunden daran, dass SAP zwei Investitionsrichtungen hat und dass SAP beiden Richtungen angemessene Aufmerksamkeit und Unterstützung widmet.

Was die Erholung von der anfänglichen Marktreaktion auf die ursprüngliche Aussage des ehemaligen SuccessFactors Präsidents und CEO Mike Ettlings über den Umstieg in die Cloud anbelangt, so glaube ich, dass aus Marketingsicht dieser Kurswechsel den Aderlass wirklich gestoppt hat.

Die Bestätigung, dass SAP zwar ein „Cloud-First"-, aber kein „Cloud-Only"-Unternehmen ist, ist meiner Meinung nach das, was bestehende On-Premise HCM Kunden wirklich hören mussten. Mir gefällt auch, dass SAP in seiner Zusammenfassung das Folgende angibt:

- Sie ermutigen alle ihre 15.000 ERP HCM Kunden, auf SAP SuccessFactors umzusteigen, um ihre digitale HR-Transformation zu beschleunigen.
- SAP erkennt aber auch an, dass ein Teil seiner SAP ERP HCM Kunden ihre On-Premise Umgebung auf absehbare Zeit behalten wollen.
- Investitionen von Kunden werden sicher sein.

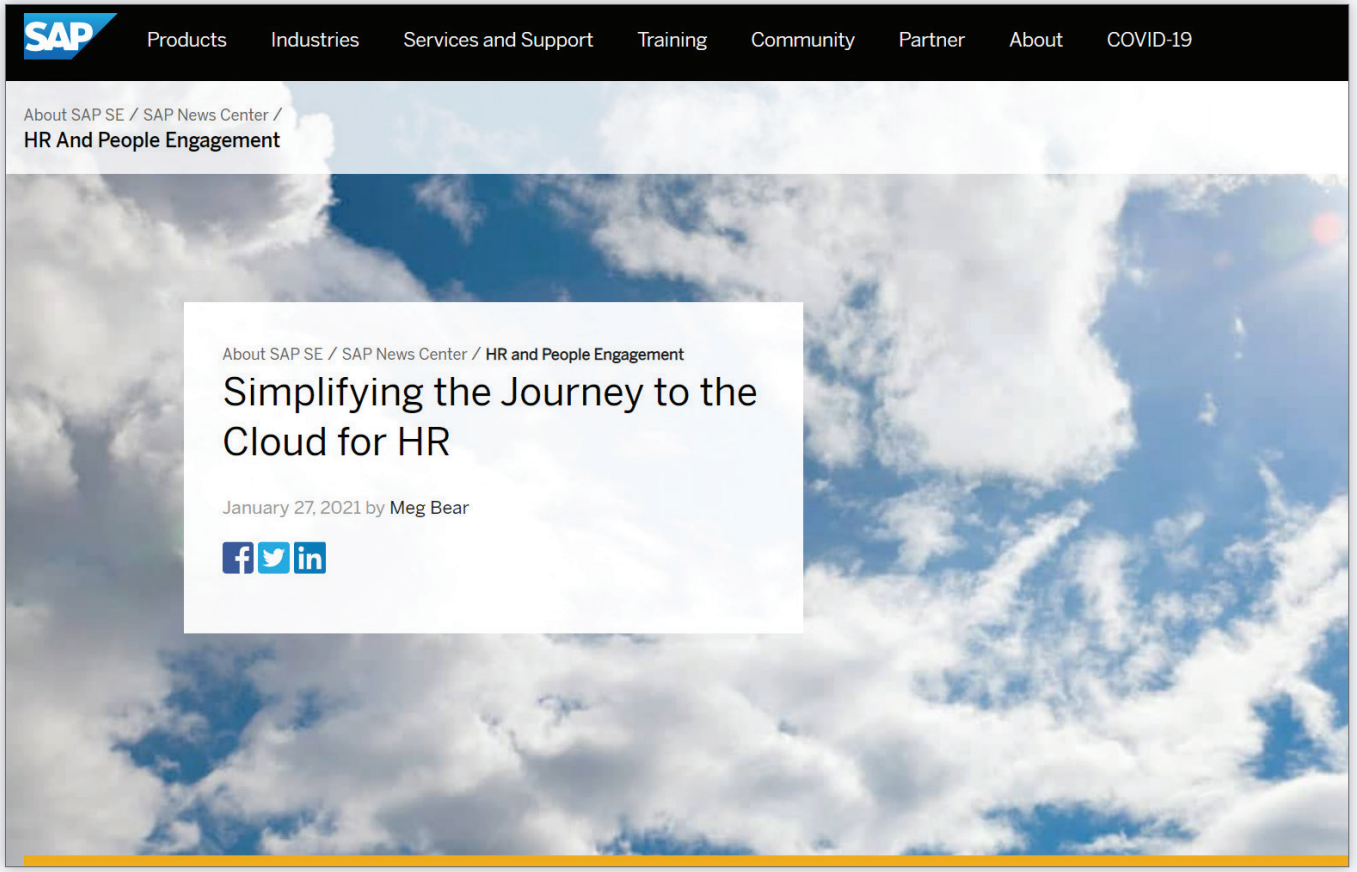


© SAP 2020

2021
SAP SuccessFactors stellt HXM vor

SAP SuccessFactors® hat HXM Move als Teil der größeren SAP RISE Ankündigung veröffentlicht. Die Ausrichtung von SAP liegt auf der Vereinfachung der Transformation für Kunden mit Technologie und Prozessen.

Seit der Übernahme von SuccessFactors Ende 2011 habe ich mich bemüht, den Fortschritt und die Entwicklung der SAP SuccessFactors Landschaft zu verfolgen, siehe unten. In den letzten Jahren hat SAP SuccessFactors kontinuierlich auf Resonanz aus dem Markt reagiert, mit Folgen für die Angebote für Kunden und die verschiedenen garantierten Supportfristen für die Lösungen, wie beschrieben in unserem Leitfaden: Optionen für SAP HCM und Payroll für bestehende Kunden.



© SAP 2020

Make the move from SAP HCM to HXM with SAP SuccessFactors
Upgrade2Success helps SAP On-Premise SAP ERP Human Capital Management customers as they plan for a move to the cloud with SAP SuccessFactors.
Contact Us
Upgrade2Success with SAP SuccessFactors Solutions Video
Upgrade2Success with SAP SuccessFactors Solutions Video
Watch a short video about how migrating to SAP SuccessFactors solutions can help you innovate rapidly and easily for the workforce of the future.

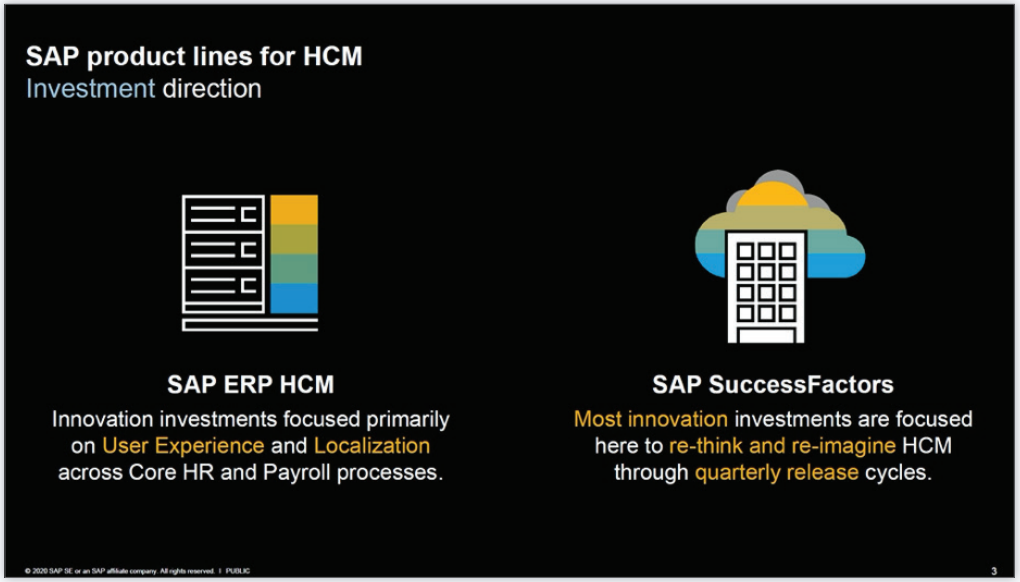
© SAP 2020

Die nächste Entwicklung von Upgrade2Success

HXM Move scheint die nächste Entwicklungsstufe der früheren Kampagne mit dem Namen Upgrade2Success zu sein. Mit dieser Initiative wollte SAP 2019 Kunden dazu bewegen, von ihrer On-Premise SAP ERP HCM Lösung in die Cloud umzusteigen. Die Initiative ist im kostenlosen OpenSAP-Kurs „Upgrade2Success – Making SAP ERP HCM Migration Easier“ beschrieben. Im Rahmen dieses Programms wurden Kunden Tools, Assets und Services zur Verfügung gestellt, die ihnen den Umstieg erleichtern und so reibungslos wie möglich gestalten sollten.

Der Schwerpunkt lag darauf, Kunden zum Umstieg von On-Premise SAP auf SuccessFactors Employee Central zu bewegen. Zum Programm gehörten Schulungen, um Kunden bei Datenmigration, Anpassungen und benutzerdefinierten Infotypen zu helfen. Kunden, die an Migration dachten, erhielten Hinweise, wo Tools und weitere Informationen zu finden sind.

Gleichzeitig wurden Kunden daran erinnert, dass SAP sich mit seinen Investitionen sowohl für SAP ERP HCM (On-Premise) als auch für SAP SuccessFactors (Cloud) engagiert, wie die folgenden Folien zeigen.



© SAP 2020

© SAP 2020

HXM Move erweitert dieses Engagement

Im Rahmen der Bekanntgabe von SAP Rise bestätigte SAP SuccessFactors, dass man sich ab 2021 in seiner Investitionsstrategie auf diese vier Hauptsäulen konzentrieren will. Diese vier Hauptsäulen sind das Herzstück von HXM Move:

1. Core HR verbessern
2. Die Hybrid-Erfahrung aufwerten
3. Gleichwertige Funktionen für Zeitwirtschaft aufbauen
4. Payroll-Innovation beschleunigen

1 - Core HR verbessern

Diese Säule ist die Verbesserung von SuccessFactors Employee Central mit einem besonderen Fokus auf Funktionalität, Konfigurierbarkeit und Lokalisierung, einschließlich Vergütungsverwaltung (Tarifverträge), Personaldatenmanagement (Angehörige) und der Möglichkeit, organisatorische Änderungen massenweise zu verarbeiten. Zum letzten Punkt bieten wir mit unserer Mass Data Workbench bereits eine Lösung für Massenänderungen und -updates von Employee Central an.

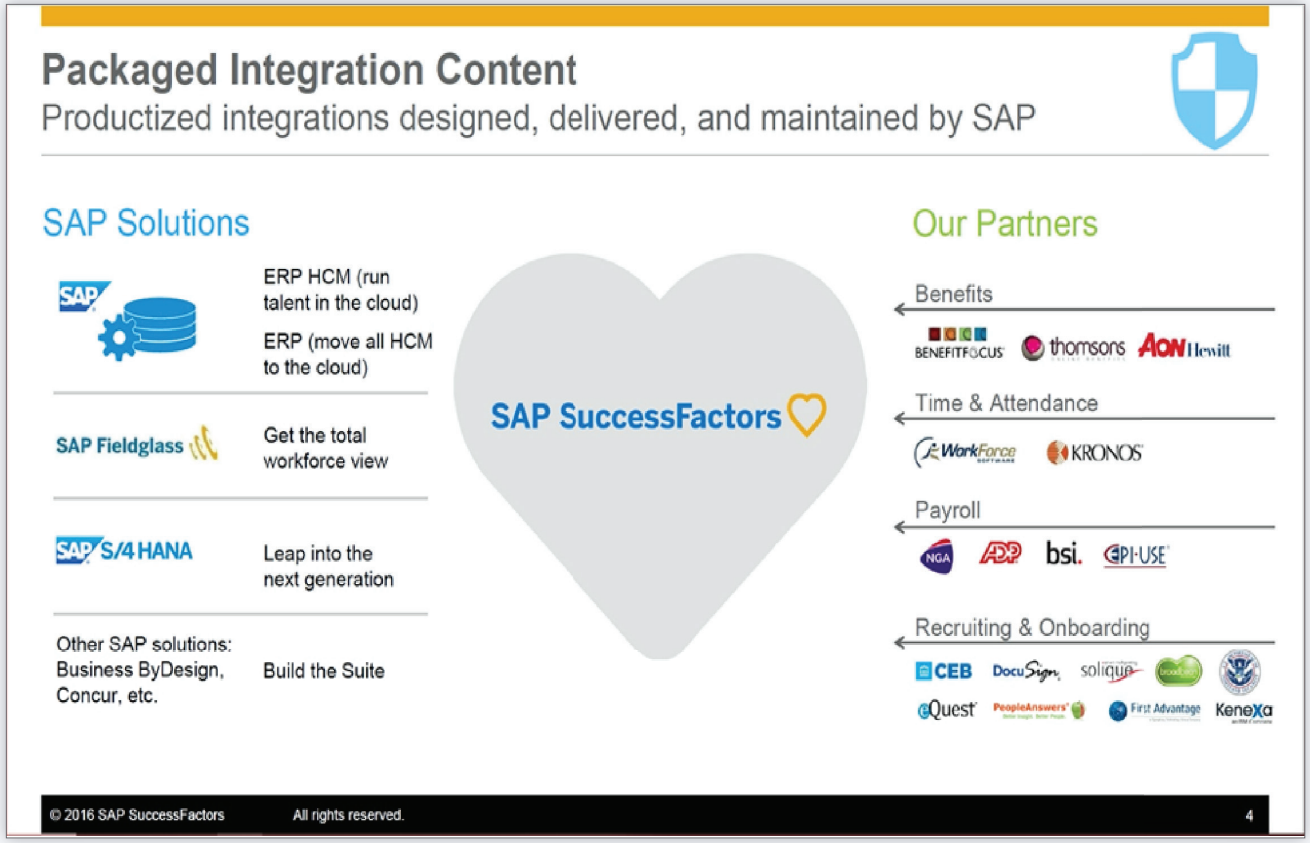
2 - Die Hybrid-Erfahrung aufwerten

Hybrid-Kunden nutzen mindestens zwei Systeme für die Verarbeitung ihrer Personal- oder Payroll-Daten. Das Ziel bei dieser Säule ist, dass die Kunden sie als ein einziges System wahrnehmen, mit praktischer Anleitung für Vorgesetzte, Mitarbeiter und HR-Administratoren für systemübergreifende Prozesse. Ein weiterer Teil davon ist die Konzentration auf Prozessorchestrierung, die eine flexible Anpassung an Änderungen während des gesamten Lebenszyklus eines Mitarbeiters ermöglicht und einen reibungslosen Datenfluss von der Einstellung bis zur Bezahlung eines Mitarbeiters sicherstellt, mit Validierungen und Warnungen zur Gewährleistung der Datenqualität. EPI-USE Labs hat sich für unsere Hybrid-Kunden darauf konzentriert, dafür zu sorgen, dass sie die sieben kritischen Funktionen kennen, die sie in dieser Landschaft im Auge behalten müssen.

© EPI-USE Labs

3 - Gleichwertige Funktionen für Zeitwirtschaft aufbauen

Ich habe mehrere Artikel und Blogs zum Thema Zeitwirtschaft verfasst, dazu gehören auch meine Gedanken zur Ersten Vorstellung von SAP SuccessFactors Employee Central Time im Jahr 2018. Vielleicht erinnern Sie sich, dass SAP eine Zeit lang Kunden von SuccessFactors ermutigt hat, Partner für Zeitwirtschaft im Tandem mit SuccessFactors zu nutzen, wie auf der Folie unten zu sehen. Viele sahen das als eine Abkehr von dem, wofür SAP bekannt ist. SAP Payroll, mit SAP Time Management und Evaluation unter der Haube, ist faktisch die „geheime Zutat", die die rund 8.500 On-Premise Payroll-Kunden täglich in Gang hält. Der Schwenk auf die Entwicklung von Time in SuccessFactors und der Hinweis, dass in Erwägung gezogen werden kann, die Art an robuster Funktionalität in ECC Time zu replizieren, ist für Kunden interessant, denen ihre komplexe Zeitwirtschafts-Implementierung als Vorwand dient, für Payroll bei On-Premise zu bleiben. Das Bekenntnis zu Time in der Cloud und zur aggressiven Beschleunigung von Innovation und Fähigkeiten in der Cloud-Zeiterfassung ist ein Punkt, den wir im Auge behalten sollten. Für Kunden, die schon heute an mobilen Zeiterfassungsfunktionen und einfacher Einsatzplanung interessiert sind, bietet EPI-USE Labs GeoClock an.

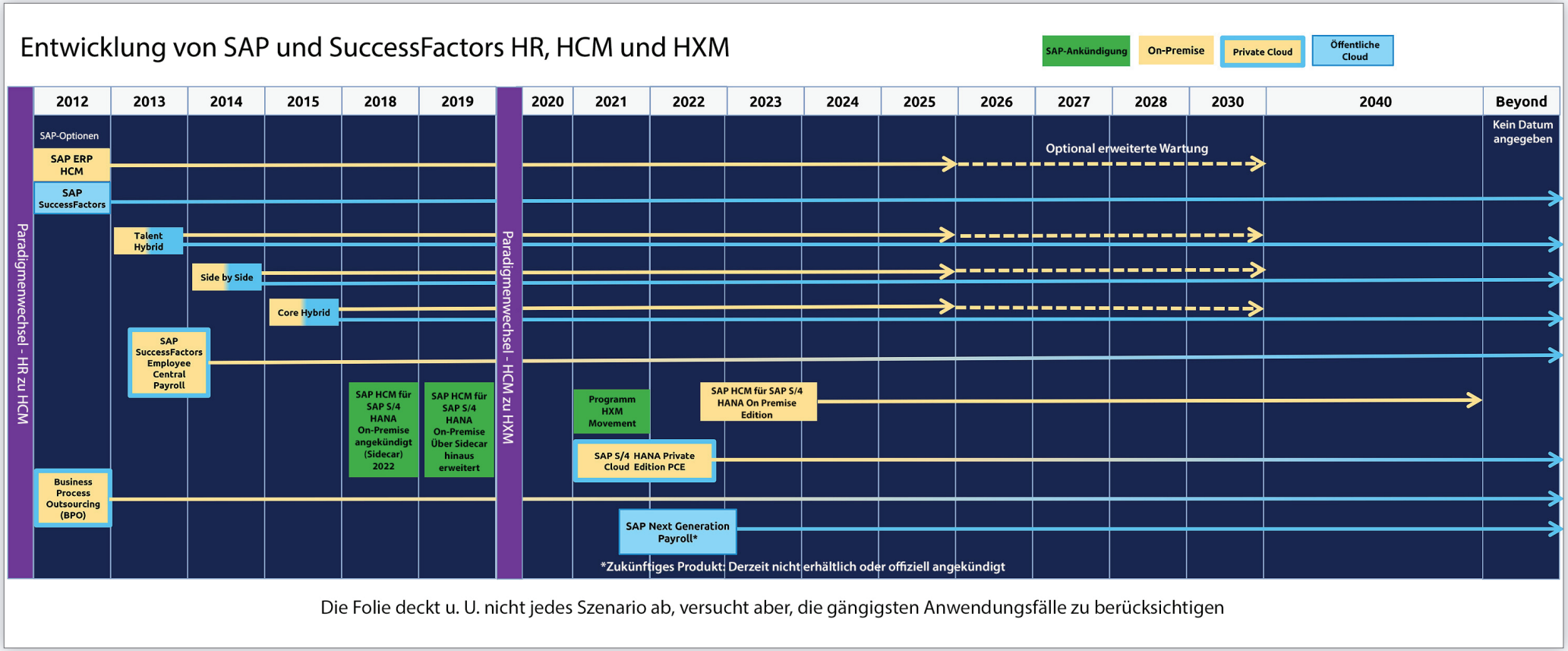


© SAP 2016

4 - Payroll-Innovation beschleunigen

Der letzte Investitionsbereich für SAP SuccessFactors ist die Beschleunigung der Payroll-Innovation. SAP bietet die führende Payroll-Lösung, die von vielen der größten Unternehmen der Welt zur genauen und effizienten Abrechnung der Entgelte für Millionen Mitarbeitern genutzt wird. Zu diesem kontinuierlichen Engagement und zum Fokus auf Payroll gehört das Streben zur Weiterentwicklung von Payroll-Innovationen in der Cloud bei SAP. Dazu in Kürze mehr.

Es ist kein Geheimnis, dass bestehende Kunden an On-Premise SAP Payroll festhalten und sich für die neuen, im Rahmen von HXM Move angekündigten Optionen, wie die neue S/4HANA Private Cloud Edition (PCE), sehr interessieren. Diese neue Option bietet bestehenden SAP Payroll-Kunden eine innovative Möglichkeit, HR, Payroll-Zeitwirtschaft und/oder Leistungsmanagement auf einem kostengünstigen Weg in die Cloud zu verlagern und dabei den Funktionsumfang ihres SAP Payroll-Systems auf einem S/4HANA-System zu behalten. Bei EPI-USE Labs bieten wir eine beschleunigte Lösung für Kunden, die die Vorteile dieses neuen Angebots nutzen möchten: PRISM für HCM (Private Cloud Edition).



Die Folie deckt u. U. nicht jedes Szenario ab, versucht aber, die gängigsten Anwendungsfälle zu berücksichtigen

SAP SuccessFactors stellt neues Lizenzmodell SAP S/4HANA Private Cloud Edition (S/4 PCE) für HCM vor

SAP hat das Programm HXM Move vorgestellt, das On-Premise Kunden den Umstieg in die Cloud erleichtern soll. SAP hat deutlich gemacht, dass die SuccessFactors HXM-Suite die zukunftsweisende HR-Lösung für Innovation und digitale Transformation ist und im Mittelpunkt des Programms HXM Move steht. Mit seinen Ankündigungen in den vergangenen Jahren hat SAP jedoch anerkannt, dass Kunden weiterhin hybride Modelle haben werden und womöglich ihre bestehende Landschaft ohne große Veränderungen vereinfachen möchten.

In den letzten Jahren hat SAP auf Resonanz aus dem Markt reagiert, mit Auswirkungen auf die für Kunden verfügbaren Angebote und die verschiedenen garantierten Supportfristen für die Lösungen. Mehr erfahren Sie in unserem Leitfaden: Optionen für SAP HCM & Payroll für bestehende Kunden.

Die Einführung der SAP S/4HANA Private Cloud Edition (S/4 PCE) bietet Kunden eine weitere Option, mit der sie das Beste aus ihrer aktuellen Investition herausholen und zugleich von den Vorteilen eines flexiblen und reibungslosen ersten Schritts in die Cloud profitieren können.

© EPI-USE Labs

Passt S/4 PCE für HCM zu Ihnen?

Die S/4HANA Private Cloud Edition (PCE) kann für Sie als SAP On-Premise HCM oder Payroll Kunde geeignet sein, wenn Sie sich in einem der folgenden Szenarien wiedererkennen:

Was beinhaltet das?

Wenn Sie sich für SAP S/4HANA Private Cloud Edition (S/4 PCE) entscheiden, müssen Sie zwei Dinge tun:

1. Eine Lizenz für SAP S/4HANA Private Cloud Edition (S/4 PCE) erwerben, womit Sie Ihre Umgebung in ein SAP eigenes Rechenzentrum oder in einen Hyperscaler (Azure, GCP, AWS) verlagern.
2. Ihr System auf S/4HANA migrieren.

© EPI-USE Labs

Welche Vorteile hat S/4HANA Private Cloud Edition für HCM (S/4 PCE für HCM)?

Es ist eine Möglichkeit, Ihre HR-, Payroll-Zeitwirtschaft und/oder -Leistungsabrechnung reibungslos und kosteneffizient in die Cloud zu verlagern, während der volle Funktionsumfang Ihrer bestehenden Systeme erhalten bleibt.

© EPI-USE Labs

Kann ich also mein Payroll und/oder Time and Benefits, so wie sie sind, unbegrenzt behalten?

Nichts ist unbegrenzt, aber SAP SuccessFactors hat sich dazu verpflichtet, dass das garantierte Support-Datum derzeit dem Support-Datum für S/4HANA entspricht, das bis Ende des Kalenderjahres 2040 läuft (siehe unten).

Wie lange dauert der Umstieg auf PCE und was kostet er?

Eine allgemeingültige Antwort für jeden Kunden gibt es nicht. Aber ich freue mich, Ihnen mitteilen zu können, dass EPI-USE Labs als SAP SuccessFactors Partner eine bewährte Lösung hat, die Kunden den Übergang zur S/4HANA Private Cloud Edition (PCE) erleichtert.

EPI-USE führt seit mindestens 1998 Carve-Outs durch. In den letzten Jahren haben wir diese Technologie für verschiedene Varianten auf der HCM-Seite modifiziert, darunter SAP SFSF Managed Payroll und unsere beliebte Migrationslösung mit dem Namen PRISM für Kunden, die auf SuccessFactors Employee Central Payroll umsteigen. Daher war es für uns kein großer Sprung, es auch für S/4HANA anzubieten.

Womöglich kennen Sie PRISM bereits. Mit PRISM bieten wir eine Lösung mit einer Methodik zur **Transformation ohne Neuimplementierung**, wie sie im SAP App Center vorgestellt wurde. Die Lösung ermöglicht unseren Kunden eine schnelle und kostengünstige Transformation unter Einsatz von SAP-zertifizierten Lösungen, was uns in diesem Bereich einzigartig macht.

Unsere Kunden nutzen die Lösung PRISM für HCM zur Migration von On-Premise SAP Payroll zu SuccessFactors Employee Central Payroll. Sehen Sie sich unsere Erfolgsgeschichten von PostNL und North American Lighting an.

© EPI-USE Labs

PRISM für HCM (Private Cloud Edition)

Unsere Lösung kann Ihre Projektzeit drastisch reduzieren, da Konfiguration und Daten direkt übertragen werden, ohne dass die für S/4 typischen Upgrade-Schritte und Ausfallzeiten erforderlich sind. Darüber hinaus mindern wir Risiken durch das Angebot paralleler Tests zwischen der Quell- und Zielumgebung mit Hilfe von Post-Migrations-Testservices, für die wir unsere SAP-zertifizierten Produkte verwenden. All das kann in kürzester Zeit erreicht werden. In einem kurzen Video zeigen wir, wie es funktioniert (siehe unten).

© EPI-USE Labs

PRISM für HCM (Private Cloud Edition)

Wie SAP in seiner Pressemitteilung angibt: „Business Transformation ist keine Option mehr, sondern ein Muss. Für Erfolg in der Wirtschaft von heute sind mehr Agilität, bessere Einsichten und dynamischere Erfahrungen eine Voraussetzung. Indem wir HXM auf den Markt bringen, machen wir die nächste Entwicklungsstufe im Personalwesen möglich, wo der Mensch im Mittelpunkt steht. Das ist nur mit der Innovation und Flexibilität möglich, die die Cloud bietet. Mit HXM Move nehmen wir in Partnerschaft mit unseren Kunden die technologischen Veränderungen vor, die sie für die Zukunftssicherheit nicht nur ihrer Geschäftstransformationen, sondern auch ihre Personaltransformationen brauchen."

Möchten Sie mehr erfahren? Starten Sie mit Ihrem kostenlosen Assessment.

© EPI-USE Labs

Mehr über Ihre Optionen für SAP HCM/HXM und Payroll erfahren

Die Lösungen von EPI-USE Labs unterstützen Sie dabei, das Beste aus intelligenter HR und Payroll herauszuholen.

Maximalen ROI aus Ihrer Investition in SAP HCM herausholen: HCM Productivity Suite

Die HCM Productivity Suite ist ein Lösungspaket für Ihr SAP HCM-System, das Ihnen hilft, den maximalen ROI für Ihre Investition in SAP HCM zu erzielen, egal ob On-Premise oder in SAP SuccessFactors.

HCM PRODUCTIVITY SUITE ENTDECKEN

Umstieg auf S/4HANA? Dieses kostenlose Assessment testen

PRISM – Ihr schneller und risikoarmer Weg zu modernen SAP-Landschaften – bietet Ihnen eine Kombination aus leistungsstarker Software und Experten für das Gebiet SAP®, womit Sie Ihren Umstieg auf S/4HANA beschleunigen können. EPI-USE Labs hat bewährte Softwareprodukte (wie Data Sync Manager und Variance Monitor) für eine reibungslose und automatisierte Migration. Außerdem verfügt EPI-USE weltweit über Berater für die Payroll-Migration.

MEHR ÜBER PRISM ERFAHREN **IHR KOSTENLOSES ASSESSMENT VEREINBAREN** **PRISM FÜR HCM (S/4 PRIVATE CLOUD EDITION)** **PRISM FÜR ECP**

Lösen Sie Ihre größte Herausforderung in SAP HCM: Reporting

Eine große Herausforderung für SAP On-Premise HCM-Kunden ist, dass Sie für Reports über wichtige HR- und Payroll-Daten mehrere Tools brauchen. Oft werden diese Daten mit diesen Tools gesammelt und offline konsolidiert. Das bedeutet manuellen Aufwand und birgt Risiken für Sicherheit und Datenintegrität. Query Manager™ löst diese Herausforderung durch Zugriff auf alle benötigten Daten in einem benutzerfreundlichen Format. So können Sie Reports selbständig live in SAP erstellen, ohne dass Sie auf technische Ressourcen angewiesen sind.

MEHR ÜBER QUERY MANAGER ERFAHREN

© EPI-USE Labs

Mit Ihren SAP HCM-Daten live in Microsoft Excel arbeiten

Mit dem Microsoft Excel Add-in von Query Manager können Sie wichtige SAP HCM-Daten live in Microsoft Excel aktualisieren, analysieren, weiterleiten und präsentieren. Das Besondere an dieser Web-App ist: Sobald Sie ein Excel-Arbeitsblatt mit allen notwendigen Formatierungen und Formeln zusammengestellt haben, können Sie einfach auf eine Schaltfläche klicken, um Ihr Arbeitsblatt mit Live-Daten aus SAP zu aktualisieren.

MS EXCEL ADD-IN FÜR QUERY MANAGER ENTDECKEN

Automatisiert aufwendig formatierte Dokumente und Schreiben an Mitarbeiter ausgeben

Arbeitgeber senden jedes Jahr tausende Schreiben an Mitarbeiter, wie z. B. Leistungsbestätigungen, Erklärungen zu Entgeltabrechnungen, Vergütungsübersichten und Schreiben für Mitarbeiterbesprechungen. Das manuelle Erstellen dieser Schreiben ist zeitaufwändig und fehleranfällig. Mit Document Builder können Sie direkt aus Ihrem SAP HCM-System professionelle HR-Dokumente automatisch gestalten, ausgeben und verteilen.

MEHR INFOS ÜBER DOCUMENT BUILDER

Inkonsistenzen in Ihren sich ständig ändernden HCM-Daten aufzeigen

Variance Monitor bietet die Möglichkeit, HR- und Payroll-Daten zwischen Systemen und Zeiträumen zu vergleichen. Und weil es automatisiert geschieht, macht es manuelle Vergleiche überflüssig, beschleunigt Ihre Prozesse und ermöglicht Ihren Managern und Testteams eine deutlich höhere Produktivität.

SO FUNKTIONIERT VARIANCE MONITOR

SAP HCM-Daten komfortabel und sicher kopieren

Mit Data Sync Manager™ (DSM) für HCM können alle SAP HCM-Anwender HCM-Produktionsdaten zu Test-, Schulungs- und Supportzwecken in nicht-produktive Systeme kopieren und maskieren. Mit dieser SAP-zertifizierten Lösung lassen sich bestimmte HCM-Datenobjekte einfach und präzise nach Bedarf auswählen und übertragen. Sensible Daten lassen sich maskieren, um Vertraulichkeit, Sicherheit und Governance-Compliance zu gewährleisten.

WIE KANN DSM FÜR HCM IHNEN HELFEN? FINDEN SIE ES HERAUS

© EPI-USE Labs

Reports mit Daten aus sowohl On-Premise SAP als auch SuccessFactors

Mit dem Add-on von Query Manager für SuccessFactors-Integration können Sie Reports mit Daten sowohl aus Ihrem On-Premise SAP-System als auch aus Ihrer SAP SuccessFactors-Lösung erstellen. SuccessFactors-Daten stehen als Datenquelle in Query Manager zur Verfügung, so dass sie mit beliebigen Daten in SAP oder einem externen System kombiniert werden können. So können Kunden, die ihre Daten teils in einem On-Premise SAP-System und teils in einem SAP SuccessFactors-System haben, für konsolidierte Reports Daten aus beiden Systemen extrahieren.

REPORTS FÜR SAP UND SUCCESSFACTORS AUSFÜHREN

www.epiuselabs.de

clientcentral.io

EPI-USE Labs

vertrieb@labs.epiuse.com

@EPIUSELabs

EPI-USE_Labs DACH

Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an **das Team von EPI-USE Labs: vertrieb@labs.epiuse.com**

© EPI-USE Labs