

HCM Readiness Check und Maturity Assessment | Individueller Check für Ihr Szenario / Business

Ausgangssituation & Herausforderungen

Von der Ist-Analyse zum umsetzbaren Zielbild

Die entscheidende Frage lautet nicht: „H4S4 oder SuccessFactors?“ Sondern: Welche HR-Architektur passt zu Ihren Prozessen, Ihrer Organisation und Ihrer Transformationsgeschwindigkeit? Die Transformation von SAP ERP HCM in Richtung der für Sie passenden SAP-Ziellösung für ein integriertes HCM, bspw. mit SuccessFactors oder H4S4 in Kombination mit weiteren HR-Systemen und Funktionen, erfordert präzise Daten und eine Prüfung für eine fundierte Planung.

Typische Herausforderungen:

- Unklarheit über Komplexität bestehender HCM-Strukturen/Prozesse.
- Risiken bei der Datenmigration und Prozess-Harmonisierung.
- Identifikation notwendiger Anpassungen im Custom-Code.
- Passende Zieldefinition / Roadmap erforderlich.
- Sensibilität der Daten und Prozesse sowie regulatorische Abhängigkeiten.
- Ableitung einer passenden Roadmap und konkrete Herleitung der erforderlichen Maßnahmen für die Umsetzung

Ihr Nutzen

Mit unserem Service Offering - HCM Readiness Check und Maturity Assessment – begleiten wir diese Herausforderungen gemeinsam mit Ihnen und fördern folgenden Nutzen:

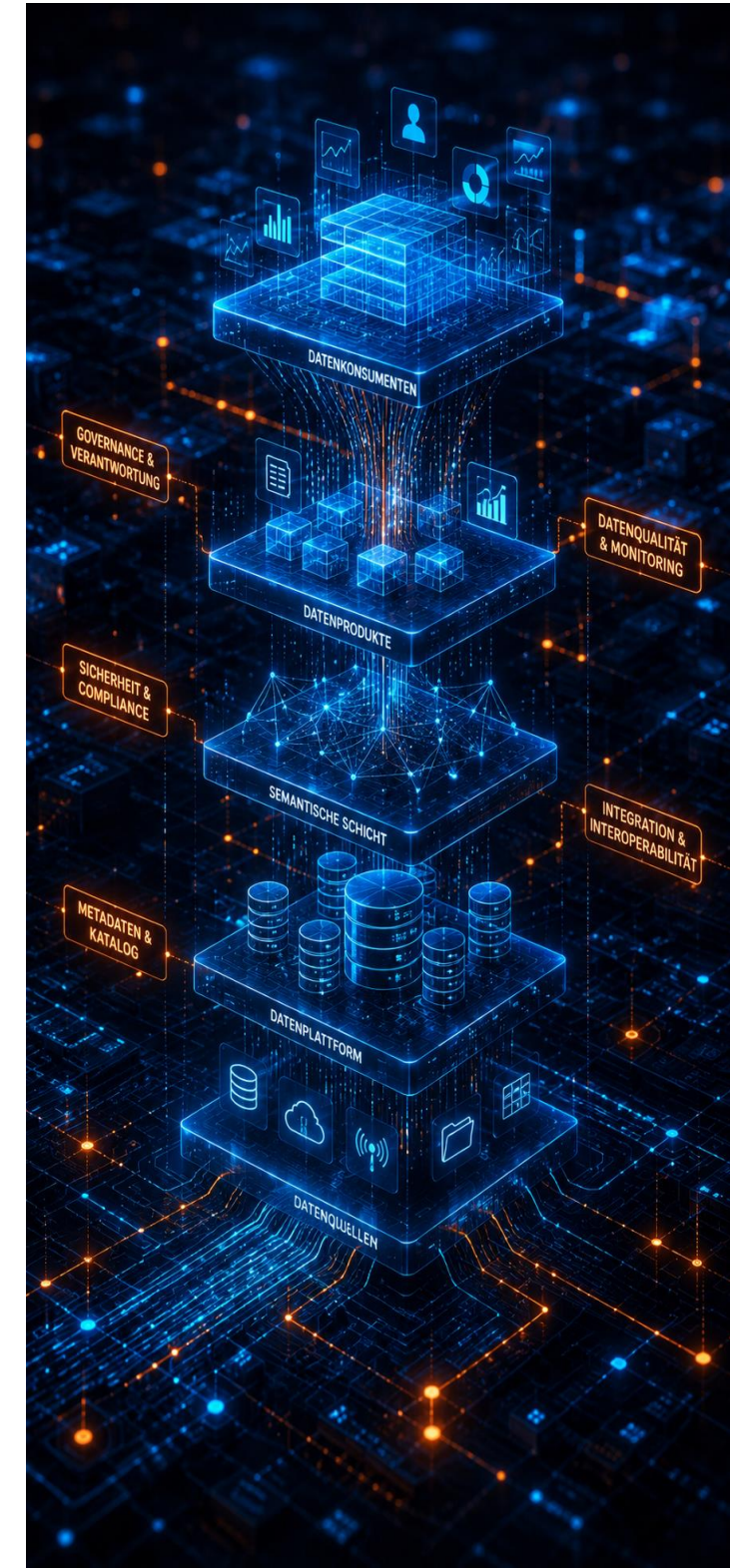
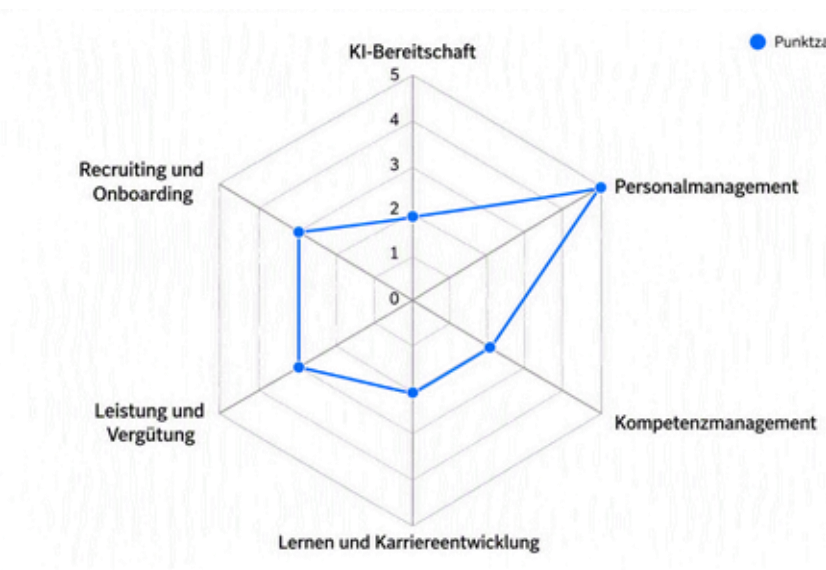
Risikominimierung: Frühe Erkennung von Kompatibilitätsthemen.

Kostensparnis: Präzise Scoping-Grundlage verhindert Fehlplanungen.

Transparenz: Klare Roadmap für Ihre Transformation.

Zukunftssicherheit: Validierte Entscheidungsgrundlage für die HCM-Strategie

Roadmap: Wir definieren den sicheren Pfad zu Ihrer Ziel-Architektur.



HCM Readiness Check und Maturity Assessment | Individueller Check für Ihr Szenario / Business

Unsere Vorgehensweise

Implementierung & Analyse durch zertifizierte Experten

Setup & Configuration: Installation der SAP Readiness Check Frameworks (gemäß Note 3193560).

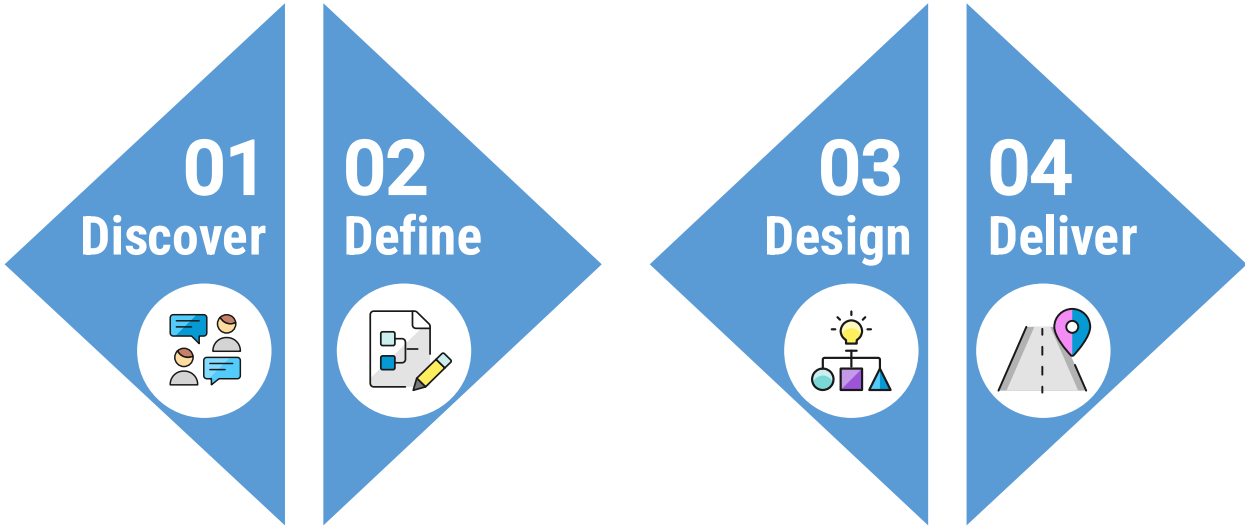
Daten-Analyse: Durchführung der Daten-Collector-Läufe zur Erfassung Ihrer System-Konfiguration.

Custom Code Audit: Analyse kundeneigener Entwicklungen (Custom Code Analyzer).

Reporting: Erstellung eines interaktiven Dashboards zur Visualisierung Ihrer Readiness.

Validierung und Sounding: Entscheider Austausch und Ergebnispräsentation.

Ergebnis: Definition einer HCM Transformation Roadmap.



Fahrplan mit Projektphasen, Abhängigkeiten, Migrationsschritten und einer realistischen Reihenfolge für Core HR, Payroll, Zeitwirtschaft und Talentprozesse.

	Discover	Define	Design	Deliver
Ziel	Schnell ein belastbares Gesamtbild erzeugen – ohne Vollerhebung	Aus Vielfalt → klare Struktur + Bewertungslogik	pragmatisches Zielbild + 2–3 Optionen	konkrete Entscheidungsgrundlage
Inhalt	•Bestehende Anwendungen (Personaladministration, Payroll etc.) •Datenquellen & Schnittstellen (Landkarte) •Aktuelle Architektur (schematisch) •Laufende Initiativen •Toolbasierte Auswertung	•Clustering der Anwendungen: Regulatorik, Steuerung, Prozess-optimierung, Human-Centric-Orientierung •Bewertung: Business Impact •Umsetzbarkeit (inkl. ERP-Abhängigkeit) •Ableitung von Zielbild-Anforderungen	•Zielarchitektur (z. B. H4S4 / SuccessFactors / Hybrid) •Operating Model (leichtgewichtig) •Rollen & Governance •Demand-Prozess •Abhängigkeiten (z.B. S4 Transformation)	•Roadmap (6–18 Monate) •Quick Wins vs. strukturelle Themen •Priorisierte Initiativen •Business Case Logik (qualitativ)
Methodik	gezielte Interviews Fokus auf „80% Verständnis“ statt Vollständigkeit	Wenige Workshops Validierung Ist-Bild Gemeinsame Priorisierung	Ableitung aus Phase 1 + 2 Keine „Greenfield“-Diskussion	Etablierung Governance Board und Operational Model
Ergebnis	Landkarte (Anwendungen + Systeme) High-Level Architektur Hypothesen zu Schwachstellen	•Anwendungs-Portfolio (priorisiert) Bewertungsmatrix Top 5–8 Handlungsfelder	Zielbild Optionen mit Vor-/Nachteilen	Handlungsempfehlung Roadmap Management Summary