

H2 2021

SAP SuccessFactors Release Updates



Die Zusammenfassung aller Updates hören Sie in unserer aktuellen Podcastfolge



23

projekt0708®

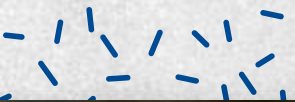
HR | IT Talk

SAP Success Factors
**Release
Update**

mit Gast
Felix Ehrenfels

**H2
2021**

Inhaltsverzeichnis



01

Platform & Foundation

02

Employee Central

03

Recruiting

04

Onboarding

05

Performance & Goals

06

**Development Planning &
Succession Planning**

07

Learning

08

Compensation

09

People Analytics

A person is seen from behind, sitting at a wooden desk with several laptops. The screens display lines of code in a dark-themed editor. The person's hands are on the keyboard of the central laptop. A large, thick yellow heart shape is overlaid on the right side of the image.

01 Platform & Foundation

Opportunity Marketplace

Referenznummer: OMP-18

Beschreibung / Was ist neu?



Der Opportunity Marketplace ist eine neue Funktionalität die Mitarbeitern zur Verfügung steht um proaktiv seine berufliche Weiterentwicklung in die Hand zu nehmen und selbst Möglichkeiten zur Weiterentwicklung zu entdecken.

Der Marktplatz setzt dabei auf den Job Profile Builder und den hinterlegten Fähigkeiten auf und entfaltet sein Potential wenn Career Development Planning (CDP), Learning (LMS) und Mentoring ebenfalls aktiv und im Einsatz ist.

Anhand einer KI werden Vorschläge zur Weiterentwicklung angezeigt.

Voraussetzungen



- Aktivierung in Provisioning
- Job Profile Builder / Fähigkeiten
- Role Based Permissions

Provisioning Opt-In

Major Enhancement

The screenshot displays the Opportunity Marketplace interface. At the top, there's a navigation bar with the title 'Opportunity Marketplace' and several icons. Below this, the 'Recommended Opportunities' section is visible, featuring a search bar and several filter buttons: 'Setting a Strategic Vi...', 'Communicating Effic...', 'Critical Thinking', 'Working Safety', 'Gestalten von Verän...', 'Inspiring and Motivat...', 'Knowledge in SAP', 'Organisationsfähigkeit', 'Acquiring information', 'Acting with integrity', and 'More capabilities'. Below the filters, there's a section titled 'Broaden Your Experience' with a message: 'Looks like there are no recommendations yet. Would you like to explore?' and an 'Explore Now' button. The 'Learn New Skills' section follows, with an 'Explore More' link. It contains three learning cards: 'Anti-Discrimination Policy w/Exam' (Online), 'Sabarnes-Oxley Compliance' (Instructor-Led • 24 hour(s), 0 minute(s)), and 'Leading People' (Other).

Empfehlung



Aktivierung empfohlen

Opportunity Marketplace

Referenznummer: OMP-18

Beschreibung / Was ist neu?



Zusätzlich zu den Vorschlägen aus CDP oder LMS können jedoch auch selbst Postings für Entwicklungsmöglichkeiten erstellt werden, z. B. ein Projekt bei dem man noch Unterstützung benötigt.

Hierzu kann bei entsprechender Berechtigung ein befristetes Assignment angelegt werden und mit den benötigten Fähigkeiten verknüpft werden.

Provisioning Opt-In

Major Enhancement

The screenshot shows the 'Create Assignment' interface in the Opportunity Marketplace. The assignment is titled 'HR Analytics 2.0' and is in a 'PUBLISHED' state. The duration is set from October 20, 2021, to December 31, 2021. The assignment type is 'Project'. The description is 'We plan to shift HR analytics to the next level'. The start date is 'Oct 20, 2021' and the end date is 'Dec 31, 2021'. There are 2 total seats available, and the participation is set to 'Full-Time'. The work mode is 'Remote'. The assignment details show a description, type (Project), seats (0/2), participation (Full-Time), published on date (Oct 20, 2021), job role (HR Professional), hiring status (Hiring), and work mode (Remote). The capabilities section is currently empty, showing a message: 'No capabilities added for this assignment'.

Empfehlung



Aktivierung empfohlen

Neue Features für New Home Page

Referenznummer: WEF-4873 , WEF-12899

Beschreibung / Was ist neu?



Für die neue SuccessFactors Homepage wurden weitere Funktionalitäten bereitgestellt. Unter anderem wurden für Manager Quick Actions bereitgestellt um sich sein eigenes Team anzuzeigen, Aktuelle Aufgaben und Aktivitäten einzusehen und Geburtstag im Blick zu haben.

Weiterhin wurden weitere To-Dos direkt auf der Homepage zur Verfügung gestellt welche vorher nur über die Kopfzeile erreichbar waren.

Mit dem neuen Release wird nun außerdem auch Onboarding 2.0 unterstützt.

Voraussetzungen



- Upgrade im Upgrade Center ausführen
- Role-Based Permission zur Anzeige der neuen Homepage

Upgrade/Admin Opt-In

Major Enhancement

My Team

Joerg Ehrlich
Administrative Supp

Tessa Walker
HR Business Partne

Sascha Schmitz
HR Business Office

Benoit Leistner
HR Business Office

Julien Pereira
HR Business Office

Tessa Walker
HR Business Partner Global

Corporate - US-Philadelphia
(1) 215 555-0622
Tessa.Walker@bestrunsap.com

0 Activities currently active
0 Achievements completed in the last 30 days

Close

Empfehlung



Aktivierung und Testung in Preview dringend empfohlen

Neue Features für New Home Page

Referenznummer: WEF-4873 , WEF-12899

Beschreibung / Was ist neu?



To-Dos und Approval werden nun auch auf der Startseite unterstützt. Bisher wurden nur 2 To-Do Kategorien unterstützt. Vorher wurden diese nur in der aufklappbaren Seitenleiste dargestellt.

Voraussetzungen



- Ausführen des Check Tools um die Kategorie der To-Dos zu validieren
- Ausführen der erforderlichen Upgrades im Upgrade Center

Upgrade/Admin Opt-In

Major Enhancement

The screenshot displays a user dashboard with two main sections: 'Approvals' and 'For You Today'.
Approvals Section: Contains four cards for 'Job Offer', 'Job Requisition', 'Absence', and 'Time Sheet'. Each card shows submission details, user information, and a 'View All' link.
For You Today Section: Contains five cards for 'Complete Calibration', 'Complete 360 Evaluation', 'Objectives', 'Job Applications', and 'Activities'. Each card shows task details, due dates, and action buttons like 'Go to session', 'View Details', 'Mark as Complete', and 'My Applications'.

Empfehlung

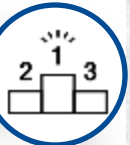


Aktivierung und Testung in Preview dringend empfohlen

New Home Page

Referenznummer: WEF-4873 , WEF-12899

Impact Analyse



Da die Homepage einen modulübergreifenden Einstieg in die HR Prozesse bietet, sollten hier alle Funktionen integrativ betrachtet und getestet werden. Die neue Homepage ist ab dem 1.HJ Release 2022 ein universelles Upgrade, das heißt Kunden müssen spätestens mit dem neuen Release auf die neue Homepage umsteigen.

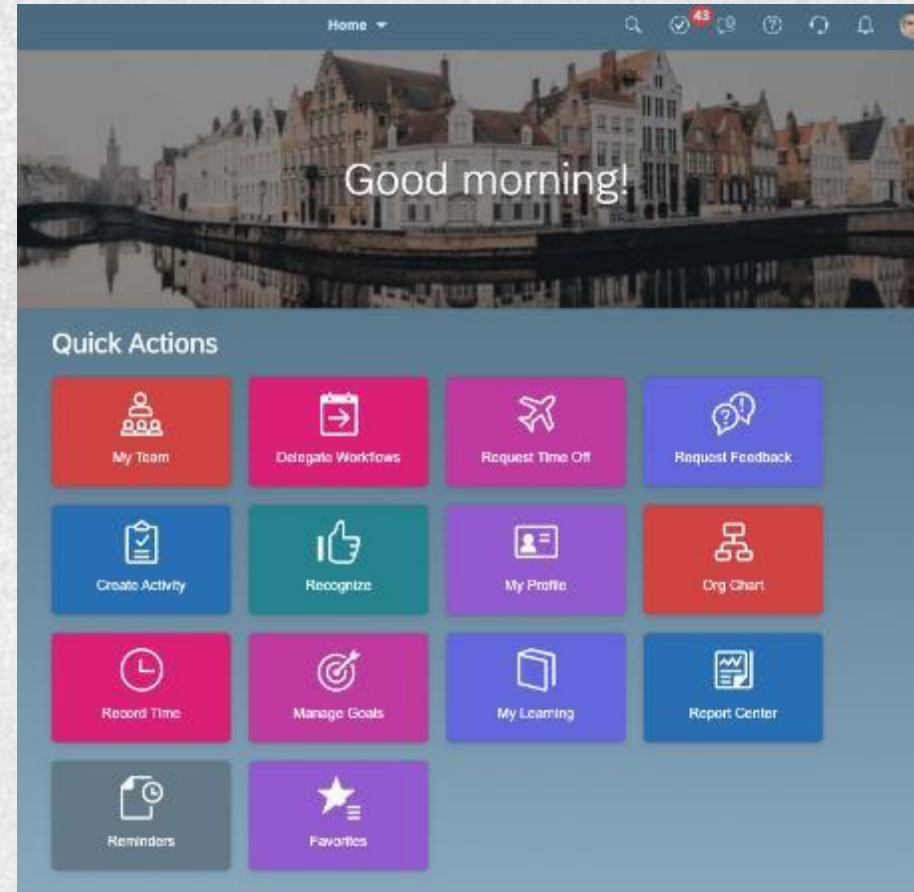
Aufwandsschätzung



Die Einrichtung und Konfiguration der Homepage ist intuitiv und einfach. Wird die Homepage bereits intensiv genutzt (z. B. i.V.m. YouCalc Kachel welche nicht mehr unterstützt werden) so ist der Aufwand höher, da Alternativen zur Abbildung der Anforderungen evaluiert und umgesetzt werden müssen.

Upgrade/Admin Opt-In

Major Enhancement



Empfehlung



Aktivierung und Testung in Preview dringend empfohlen



02 Employee Central

Länderspezifischer Data Model Access

Referenznummer: ECT-168043

Beschreibung / Was ist neu?



Die Country Specific Data Model kann aus dem Admin Center heraus herunter und wieder hochgeladen werden.

Zusätzlich kann man die Versionierung einsehen.

Bisher war dies nur über Provisioning möglich.

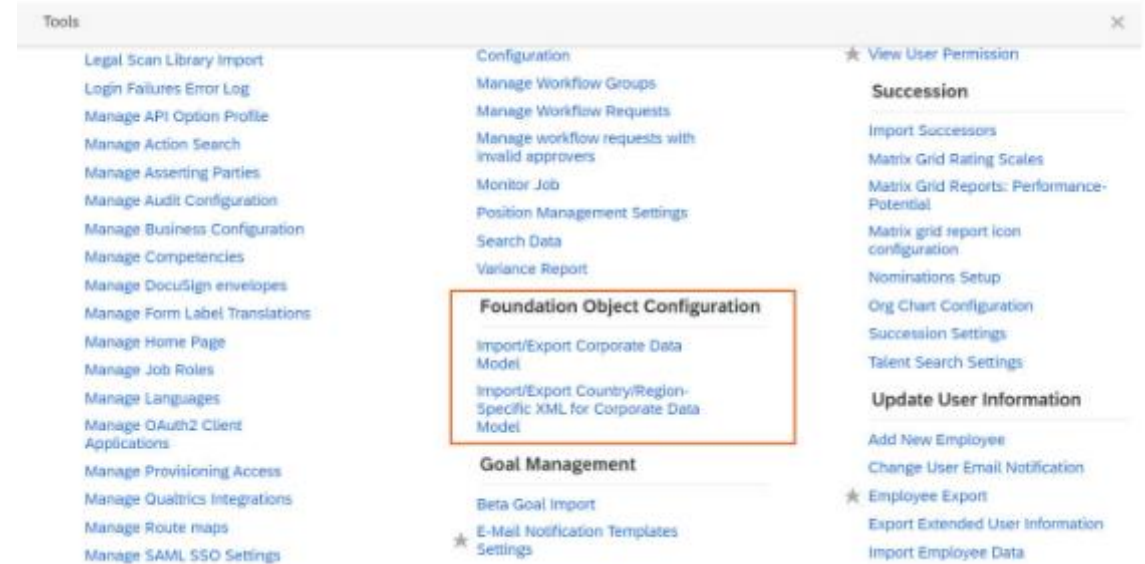
Voraussetzungen



- Berechtigung: Administrator Permissions / Manage Foundation Objects / Import Export Corporate Data Model
- Berechtigung: Administrator Permissions / Manage Foundation Objects / Import Export Country / Region Specific XML for Corporate Data Model

Upgrade/Provisioning Opt-In, Admin Opt-In

Minor Enhancement



Empfehlung

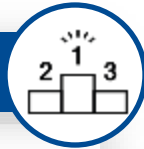


Aktivierung empfohlen

Country Specific Data Model Access

Referenznummer: ECT-168043

Impact Analyse



Änderungen an Datenmodellen werden im Zuge von Anpassungen an der Länderausprägung teilweise über das Provisioning hochgeladen.

Durch die Möglichkeit des Hoch- und Herunterladens über den Admin Center werden die Arbeiten im Provisioning reduziert.

Laufzeitreduzierung, da SAP Product Support nicht mehr benötigt wird.

Aufwandsschätzung



- Die Vergabe der Berechtigungen ist simpel und schnell erledigt

Upgrade/Provisioning Opt-In, Admin Opt-In

Minor Enhancement

Version	Published Date	Operator	Comments	Download
V.17	Jul 23, 2021, 9:14:31 AM	admin01	Upload same dataModel	Download
V.16	Jul 23, 2021, 9:09:05 AM	admin01	Changing Label	Download
V.15	Jul 13, 2021, 7:29:48 PM	admin01	Upload same dataModel	Download
V.14	Jul 13, 2021, 7:27:58 PM	admin01	empStatus	Download

Empfehlung



Aktivierung empfohlen

Company Structure Overview

Referenznummer: ECT-172517

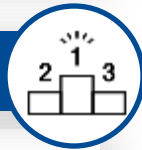
Beschreibung / Was ist neu?



Änderung des Systemverhaltens bei der Erstellung einer untergeordneten Organisationseinheit. Das Company Structure Overview ist nun konsistent zu Position Management.

Das beinhaltet die Editierbarkeit der übergeordneten Organisationseinheit (welche vorher nicht editierbar war) sowie das Anzeigedatum, welches sich automatisch auf das Erstellungsdatum festlegt, nicht wie bisher auf "heute"

Impact Analyse



Durch die Anpassungsmöglichkeiten bei der Erstellung einer Organisationseinheit kann man eventuelle Fehler direkt beheben, anstatt den Prozess zu beenden und erneut starten zu müssen.

→ Zeitersparnis

Upgrade/Universal

Minor Enhancement

alt

Division:

* Effective as of: 15/09/2021

* Code: Click or focus to edit

* Name: Click or focus to edit

Description: Click or focus to edit

* Status: Active

Head of Division: No Selection

Business Unit: MC Corporate (MC_CORP)

Cancel Save

neu

Division:

* Effective as of: 16/09/2021

* Code: Click or focus to edit

* Name: Click or focus to edit

Description: Click or focus to edit

* Status: Active

Head of Division: No Selection

Business Unit: MC Corporatee (MC_CORP)

Cancel Save

Empfehlung



Aktivierung automatisch

Internal Hires with New Employment Using Manage Pending Hires

Referenznummer: ECT-148148

Beschreibung / Was ist neu?



„Manage Pending Hires“ kann nun auch interne Mitarbeite:innen einstellen. Bei der Auswahl von inaktiven Mitarbeiter:innen oder Mitarbeiter:innen mit Kündigung in der Zukunft öffnet sich ein Popup mit der Möglichkeit, entweder eine interne oder eine Neueinstellung vornehmen zu können.

Bei Nutzung von Recruiting und Onboarding wird der/die Mitarbeiter:in zusätzlich als „interner Bewerber“ aufgeführt.

Somit entsteht die Möglichkeit einer „internationalen Versetzung“, die bisher so nicht möglich war.

Voraussetzungen



- Der Mitarbeiter muss bereits gekündigt sein (inaktiv) oder eine Kündigung in der Zukunft besitzen.
- Berechtigungen bei den Einstellenden

Upgrade/Universal

Major Enhancement

Empfehlung

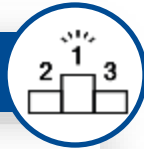


Aktivierung automatisch

Internal Hires with New Employment Using Manage Pending Hires

Referenznummer: ECT-148148

Impact Analyse



Durch die Erweiterung von „Manage Pending Hires“ wird eine Lücke in SuccessFactors geschlossen, die für international agierende Unternehmen wichtig ist.

Somit wird dem Umstand vorgebeugt, durch interne / internationale Versetzungen Neuanstellungen vornehmen zu müssen.

Reduzierung interner Aufwände und mögliche Reduzierung bei der Anzahl neuer Anstellungen

Aufwandsschätzung



- Keine, da das Update automatisch verfügbar wird

Upgrade/Universal

Major Enhancement

Empfehlung



Aktivierung automatisch

Enhanced HRIS Sync Mappings in Business Configuration UI

Referenznummer: ECT-159611

Beschreibung / Was ist neu?



Es ist nun möglich, HRIS Sync Mappings direkt aus der HRIS Sync Mappings Sektion von „Manage Business Configuration“ hinzuzufügen, ändern oder entfernen.

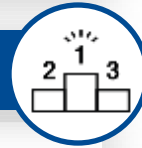
Bisher war es seit dem letzten release nur möglich, die HRIS Sync Mappings zu sehen.

Voraussetzungen



- Berechtigung: Administrator Permissions / Manage Business Configuration / HRIS Element / View & Edit

Impact Analyse



Große Zeitersparnis durch die Möglichkeit der Änderungen an den HRIS Sync Mappings: kann auf einen (oftmals wiederkehrenden) Down- / Upload des Succession Data Models verzichtet werden.

Somit ist der Produktsupport von SAP oder Implementierungspartner hierfür nicht mehr notwendig

Upgrade/Universal

Minor Enhancement

alt

neu

HRIS Element ID	Field Name	Field Label	Type of Mapping	Mapping Details	Entity Type	Entity Name
employmentInfo	end-date	Termination Date	Standard Field	Termination Date(company/CutDate)		
	custom-date(1)	Termination Date	Standard Field	Termination Date(company/CutDate)	E	
personInfo	person-id-external	Employee ID	Standard Field	Employee ID(emplid)		
jobInfo	company	Company	Standard Field	Company(custom01)		
	pay-grade	Pay Grade	Standard Field	Pay Grade(custom02)		
	business-unit	Area	Standard Field	Business Unit(custom03)		
	cost-center	Cost Center	Standard Field	Cost Centre(custom04)		
	timezone	Timezone	Standard Field	Time Zone(timeZone)		
	position	Position	Standard Field	Title(title)		

*HRIS Element ID	*Field Name	*Type of Mapping	*Mapping Details	*Entity Type	Entity Name
Email Information (emailInfo)	Email Address (email-address)	Standard Field	Email Address (email)	P	Email Address Mapping
	Secondary Email Address (custom-string(1))	Standard Field	Email Address (email)	P	secondary Email Address -> email
Personal Information (personalInfo)	Preferred Name (preferred-name)	Standard Field	First Name (firstName)	P	name field Mapping

Empfehlung



Aktivierung automatisch

Publishing Compensation Promotion Data to Employee Central

Referenznummer: ECT-161807

Beschreibung / Was ist neu?



Als Teil der Integration von Employee Central und Compensation unterstützt „Central Services“ nun die Veröffentlichung (Weitergabe) der mit der Beförderung in Verbindung stehenden Vergütungsdaten aus dem Modul Compensation nach Employee Central.

Voraussetzungen



Aktivierung in Company Settings:

Company System and Logo Settings / Enable Centralized Services to Publish Compensation Promotion Data

In Preview / Test automatisch aktiv, muss in Produktiv gesondert aktiviert werden

Admin Opt-Out

Minor Enhancement



Empfehlung

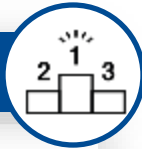


Aktivierung empfohlen

Publishing Compensation Promotion Data to Employee Central

Referenznummer: ECT-161807

Impact Analyse



Vergütungsdaten werden i.d.R. bei einem integrierten Compensation Modul an Employee Central übergeben.

Die Beförderungsdaten waren davon bisher ausgeschlossen. Somit muss die Beförderung nicht gesondert in Employee Central eingetragen werden.

→geringerer administrativer Aufwand

Aufwandsschätzung



- Geringer Konfigurationsaufwand bei der Integration
- Kaum Aufwand bei der Aktivierung

Admin Opt-Out

Minor Enhancement

Bewertung / Validierung

Pro's



- Geringerer admin. Aufwand
- Geringer Konfigurationsaufwand
- Kaum Aufwand bei Aktivierung
- Keine doppelte Pflege der Beförderungsdaten
- Automatische Übergabe aus dem Compensation Modul

Con's



- Test der Integration notwendig

Empfehlung



Aktivierung empfohlen



03 Recruiting

Campaign URL Builder in Recruiting

Referenznummer: RMK-27677

Beschreibung / Was ist neu?



Das Erstellen von Links für Recruiting-Kampagnen wurde überarbeitet.

Durch das klare Design wird der Anwender nun einfacher und schneller zum gewünschten Ergebnis kommen.

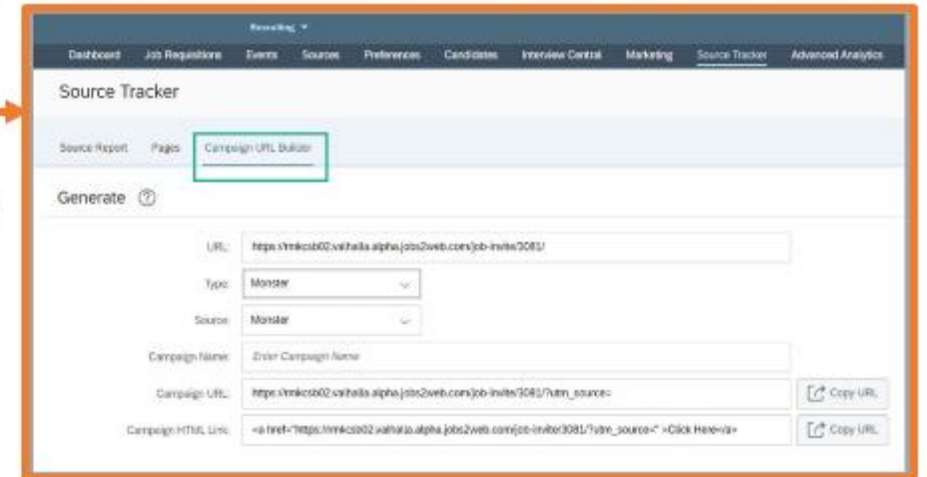
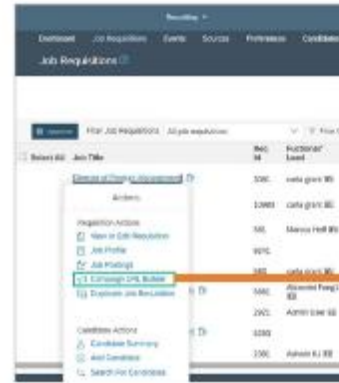
Voraussetzungen



Berechtigung für das Job Marketing

Universal

Minor Release



Empfehlung



Aktivierung automatisch

Field Label Konfiguration für Standard Object Fields in Job Requisition

Referenznummer: RCM-98993

Beschreibung / Was ist neu?



Das Ändern und Anpassen der Standard-Objekt-Labels wurde verbessert.

Geändert werden kann dies nun über die Transaktion „Manage Job Requisition System Field Labels“

In den vorhergehenden Releases war eine Anpassung nur über das Succession Datenmodell möglich.

Die Änderung ist Teil der Vereinfachung der technischen Zusammenhänge im Hintergrund des Systems.

Aufwandsschätzung



Kein Aufwand nötig

Universal

Minor Release

Empfehlung



Aktivierung automatisch

Self-Service Support für Career Site SSL Certificates

Referenznummer: RMK-25127

Beschreibung / Was ist neu?



Ein neuer Tab im CareerSite Builder erlaubt nun das eigenständige Austauschen der (abgelaufenen) SSL-Zertifikate.

Signaturanfragen können nun direkt aus dem System heraus gestartet werden und benötigen keine Hilfe des Support-Teams oder Implementierungspartners.

Voraussetzungen



Konfiguration der Berechtigungen

Admin Opt-In

Major Release

Reference ID	Common Name...	Status	Days Until Exp...	Valid From	Valid Until	Last Modified	Action
900	...	CSR Generated				August 25, 2021	Submit SSL...
800	...	CSR Generated				August 19, 2021	Submit SSL...

Empfehlung



Aktivierung empfohlen

02 Onboarding



Neues Hire Experience auf der neuen Homepage

Referenznummer: OBX-16968

Beschreibung / Was ist neu?



Der Onboarding Prozess kann nun auch im neuen Design der SuccessFactors Startseite getestet werden.

Unterstützte Aufgaben / To-Dos sind bspw.:

- Datensammlungen (persönlich und zusätzlich)
- E-Signaturen abschließen
- Links/Personen empfehlen
- Vorbereitung auf den ersten Tag

Voraussetzungen



- Verwendung der neuen SuccessFactors Homepage
- Upgrade des Features im Upgrade Center

Admin Opt-in

Major

Empfehlung



Aktivierung empfohlen

Zugang zu Learning Kursen für neue rekrutierte Mitarbeiter

Referenznummer: OBX-18757

Beschreibung / Was ist neu?



Onboardees können nun zugewiesene Schulungen auch vor dem eigentlichen Eintrittsdatum absolvieren.

So können bspw. Pflichtschulungen bereits zugewiesen und vor dem ersten Tag absolviert werden.

Die Schulungen können von einem LMS Administrator oder einem geplanten Job zugewiesen werden.

Voraussetzungen



- Konfigurierter Job im Integrations Center
- Konfiguration am LMS Connector
- Optional: Automatischer Job zur Zuweisung der Schulung

Universal

Major

The screenshot shows the SAP SuccessFactors user interface. At the top, there is a navigation bar with 'SAP SuccessFactors' and a heart icon, and a 'Home' dropdown menu. Below the navigation bar, the 'To-Do' section is visible, containing two cards: 'Start Completing Your Profile' (Due Anytime) and 'Take Courses' (3 Courses Due in 10 days). The 'Take Courses' card is highlighted with an orange border. Below the 'To-Do' section, the 'Onboarding 2.0' section is visible, containing a 'Useful Contacts' card with 2 People.

Empfehlung



Aktivierung empfohlen

Erweiterter Onboarding Rehire Prozess

Referenznummer: OBX-18604

Beschreibung / Was ist neu?



Durch einen verbesserten Rehire Prozess ist es nun möglich Änderungen aus dem Recruiting (wie bspw. einen Wechsel der Führungskraft) ins Onboarding zu spiegeln.

Dadurch erhält die neue Führungskraft die zugeteilten Aufgaben des Onboardees.

Die zweite Änderung ist die Möglichkeit die Daten, welche der Onboardee bereits in der Datensammlung angegeben hat zu löschen.

Bei Features lassen sich per Einstellung steuern.

Admin Opt-In

Major

Admin Centre /
Onboarding General Settings

User Settings

Photo access for external users [Disable](#)

Restart Settings

Listen to Recruiting Updates for Start Date and Hiring Manager
The switch allows you to determine if start date and hiring manager updates flow from Recruiting to Onboarding. If you enable the switch, start date and hiring manager changes in Recruiting reflect in Onboarding. Otherwise, the changes are not reflected.

Allow Recruiting Updates: OFF

Retain Onboarding Information After Manual Restart
The switch allows you to determine if new hire information must be updated from Recruiting or retain the existing information filed as part of the Onboarding process after manual restart is performed.

Retain Onboarding Information: OFF

Empfehlung



Aktivierung empfohlen

Erweiterter interner Hire Onboarding Prozess

Referenznummer: OBX-16733

Beschreibung / Was ist neu?



Der interne Einstellungsprozess wurde überarbeitet. Nun ist es dem zukünftigen Manager erlaubt, auf den Datensatz des Mitarbeiters zuzugreifen.

Aufgaben, welche der zukünftige Manager übernehmen wird sind nun auch für diesen Bearbeitbar.

Die Aufgaben sind vor dem eigentlichen Eintrittsdatum durchführbar.

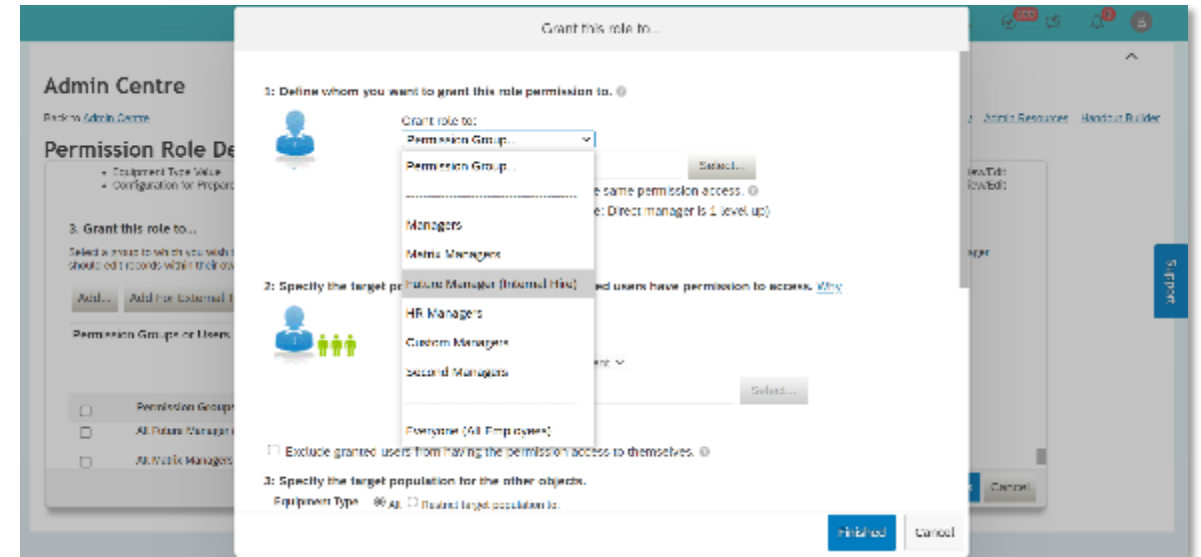
Voraussetzungen



- Konfiguration in einer Picklist
- Konfiguration der Berechtigungen

Universal

Major



Empfehlung



Aktivierung empfohlen

A man in a white shirt and a woman in a blue shirt are looking at a whiteboard covered in sticky notes. The whiteboard is organized into columns labeled Q1, Q3, and Q4. The sticky notes contain various project tasks and goals. A large yellow graphic element is on the right side of the image.

05 Performance & Goals

Änderung des Zielplanstatus in "Latest Goal Management"

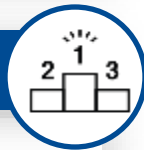
Referenznummer: TGM-10957

Beschreibung / Was ist neu?



In der neuesten Version von Goal Management können Benutzer, die über die Berechtigung zum Ändern des Status verfügen, den Status des Zielplans jetzt über eine intuitivere Benutzeroberfläche ändern. Darüber hinaus können sie jetzt E-Mail-Benachrichtigungen erhalten, wenn sich der Status des Zielplans ändert.

Impact Analyse



Insbesondere die neue Benachrichtigung bei Änderung des Zielplanstatus erhöht die Usability

Voraussetzung/Aufwandsschätzung

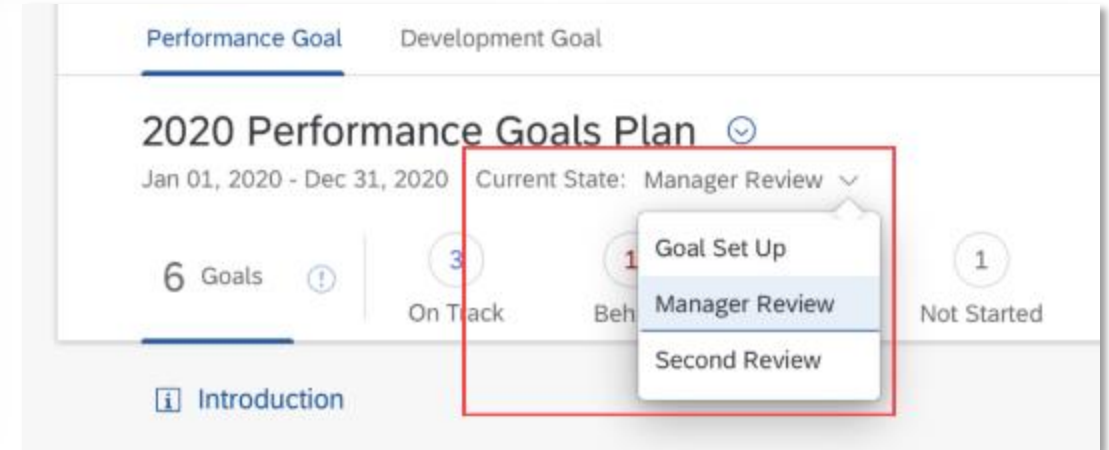


- Aktivierung im Provisioning

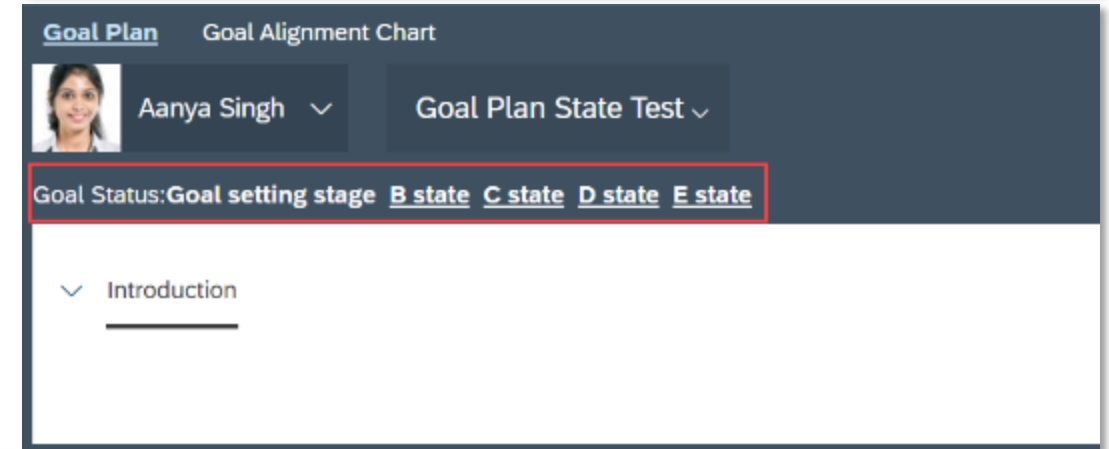
Provisioning Opt-in

Major Release

Nachher



Vorher



Empfehlung



Aktivierung empfohlen

Einstellen der maximalen Performance Change Spanne in Calibration

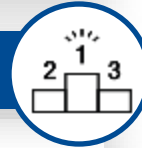
Referenznummer: CAL-7473

Beschreibung / Was ist neu?



Mit dem neuen Release kann eine maximale Bewertungsänderungsspanne für die Calibration angegeben werden. Sofern die maximale Spanne überschritten wird, wird eine Fehlermeldung angezeigt, sowie das Rating auf den ursprünglichen Wert zurückgesetzt

Impact Analyse



Die Spanne ist nur für manuelle Bewertungen verfügbar (Overall Performance, Potential, etc.). Ziel ist es uneingeschränkte Ratingänderungen zu vermeiden und die Datenkonsistenz zu verbessern

Voraussetzung/Aufwandsschätzung



- Keine Voraussetzungen/Kein Aufwand

Universal

Major Release

Empfehlung



Aktivierung automatisch

Document Transfer & Change Engine für HR Manager

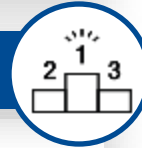
Referenznummer: PMU-12296

Beschreibung / Was ist neu?



Für Kunden, die Employee Central lizenziert haben, wird das Formular für die Leistungsbeurteilung eines Mitarbeiters übertragen, wenn der HR-Manager eines Mitarbeiters durch HRIS-Synchronisierung, Import von Mitarbeiterdaten, OData-API oder People Profile aktualisiert wird.

Impact Analyse



Diese Funktionalität wurde (für Kunden mit EC) bisher nicht unterstützt

Voraussetzung/Aufwandsschätzung



- Konfiguration der Change Engine
- Aufwand: Wenige Minuten für die Konfiguration, intensives Testen empfohlen

Admin Opt-in

Major Release

Empfehlung



Aktivierung empfohlen

Feedback Integration mit MS Outlook

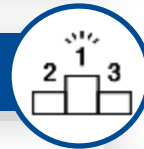
Referenznummer: SL-4613

Beschreibung / Was ist neu?



Die User können nun kontinuierliches Feedback (continuous Feedback) über ein MS Outlook add-in abgeben.

Impact Analyse



MS Outlook zählt im Businessleben zu einem der am häufigsten genutzten Tools. Mittels Add-in ist es nun leichter und schneller Feedback zu geben. Zusätzlich werden die Chancen auf regelmäßiges und systemisch abgebildetes Feedback erhöht

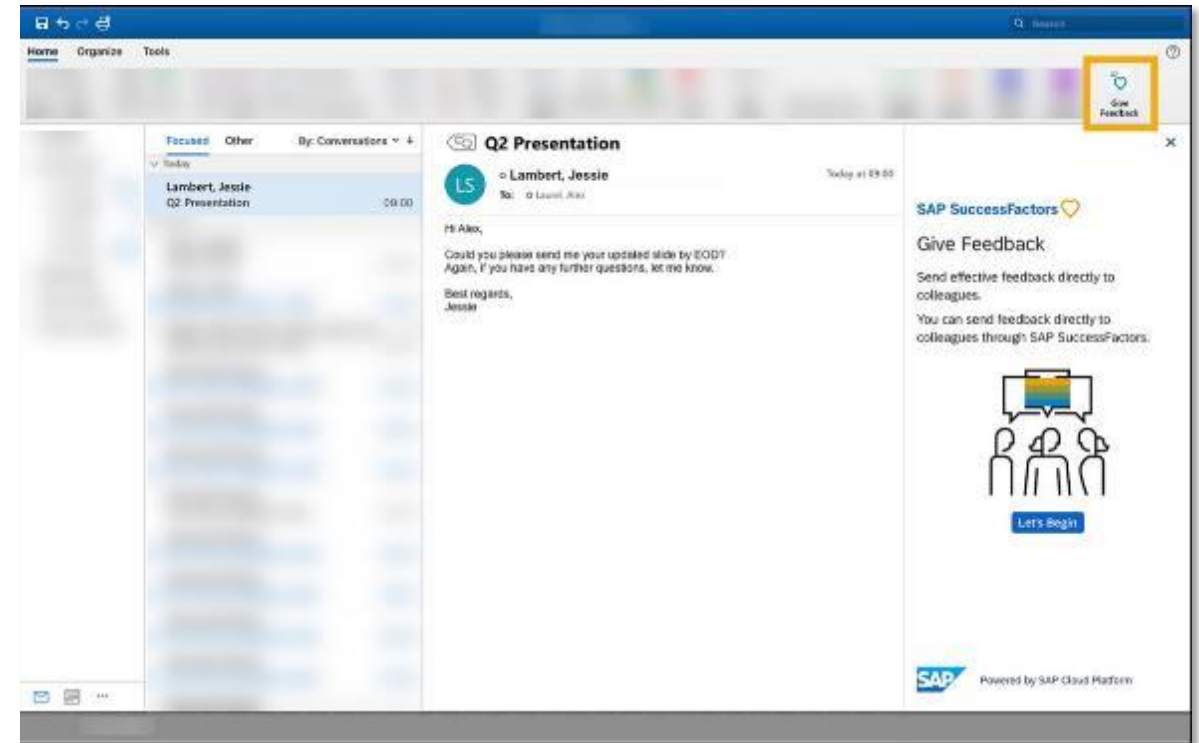
Voraussetzung/Aufwandsschätzung



- Konfigurationsaufwand kann noch nicht final abgeschätzt werden, insbesondere da Änderungen auch im MS Exchange server vorgenommen werden müssen
- SSO wird nicht unterstützt
- Latest CPM, Continuous Feedback Outlook Integration und Mapping zwischen SF & MS Active Directory notwendig

Admin Opt-in

Major Release



Empfehlung



Aktivierung empfohlen



06 Development & Succession Planning

Verbesserte Mentoring-E-Mail-Benachrichtigungen

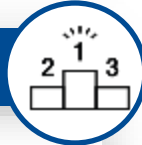
Referenznummer: CDP-16601 & CDP-17917

Beschreibung / Was ist neu?



E-Mail-Benachrichtigungen für Mentoren, Mentees, Manager und Administratoren im Bereich Mentoring wurden überarbeitet. Unnötige Links wurden entfernt und die Nachrichten wurden für besseres Verständnis simplifiziert. Zusätzlich wurden Benachrichtigungen über die Verfügbarkeit des Mentors entfernt

Impact Analyse



Anpassung der E-Mail Texte – Keinen
Entfernung der Verfügbarkeitsbenachrichtigung –
Kundenwunsch (bestehende Mentor-Mentee Beziehungen
werden nicht mehr gestört

Voraussetzung/Aufwandsschätzung



- Keine Voraussetzungen und kein Aufwand

Universal

Major Release

Bewertung / Validierung

Vorher

Dear [USER_NAME],

We will be launching the [PROGRAM_NAME] mentoring pro gram from [START_DATE]. Please click the program name to sign up to be a men tor and help participants with their career development.

Thanks, Mentoring Team

Nachher

Dear [USER_NAME],

We will be launching the [PLAIN_PROGRAM_NAME] mentoring program from [START_DATE]. You're invited to sign up as a mentor to help participants with their career development. Open the [PROGRAM_NAME] page and get started!

Sincerely,

[PLAIN_PROGRAM_NAME] Team

Empfehlung



Aktivierung automatisch

Mentorengenehmigungen auf der neuesten Homepage

Referenznummer: CDP-16930

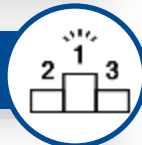
Beschreibung / Was ist neu?



Manager können jetzt auf der neuesten Homepage Anfragen von Mitarbeitern als Mentor genehmigen oder ablehnen.

Die neue Genehmigungskarte zeigt an, wann die Anfrage eingereicht wurde und für welches Mentoring-Programm sie gilt. Direkt von dieser Karte aus können die Manager die Anfrage genehmigen oder ablehnen, mit oder ohne Kommentare hinzuzufügen.

Impact Analyse



Die dringendsten anstehenden Aufgaben sollten auf der Startseite erscheinen. Diese neuen Karten stellen sicher, dass den Mentees, die auf ihre Antwort warten, umgehend Aufmerksamkeit schenken.

Voraussetzung/Aufwandsschätzung



- Aktivierung „Latest Homepage“ kein Aufwand

Universal

Major Release

Mentor

SA Srilatha Aaleti

Submitted On

2021-09-03

Mentoring Program



Empfehlung



Aktivierung automatisch

Talentpoolnominierungs- genehmigungen

Referenznummer: SCM-14797

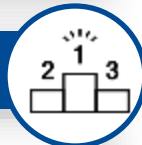
Beschreibung / Was ist neu?



Talentpool-Besitzer mit den entsprechenden Berechtigungen können jetzt die Aufgabe Talentpool-Nominierte auf der aktuellen Startseite sehen.

Diese Funktion wurde entwickelt, um Talentpool-Besitzer mit den entsprechenden Berechtigungen zu benachrichtigen, damit sie Nominierte rechtzeitig genehmigen können.

Impact Analyse



Erst durch die Aktualisierung kann nun diese Aufgabe auf der „Latest Homepage“ angezeigt werden

Voraussetzung/Aufwandsschätzung



- Aktivierung „Latest Homepage“ und entsprechende Berechtigungen („Approve/Reject Talent Pool Nominations“)

Admin Opt-in

Major Release

Talent Pool Nominee

AP **Andy Pfaff**
Automotive Design Manager

Nominated By John Taylor

Nominated On Sep 23, 2021

Nominated For Leadership

[Go to Talent Pool](#)

[View All](#)

Empfehlung



Aktivieren, sofern „Latest Homepage“ genutzt wird



07 LMS

Microsoft Teams Supported für Virtual Learning

Referenznummer: LRN-107286

Beschreibung / Was ist neu?



Der virtuelle Lerndienst (VLS) unterstützt jetzt Microsoft Teams als Anbieter von virtuellen Besprechungsräumen für Meetings. Webinare werden nicht unterstützt.

Voraussetzung



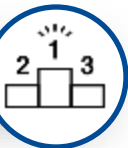
- VLS-Konfigurationsdatei für Microsoft Teams in SAP SuccessFactors Learning erstellen
- Die Konfigurationsdatei benötigt Informationen aus dem Microsoft Azure-Portal.
- Diese Informationen werden generiert, wenn Sie Ihre Microsoft Teams-App im Azure-Portal registrieren und Web-APIs bereitstellen.
- Man muss mit einem Microsoft-Partner zusammenarbeiten, um die Microsoft Teams-App zu registrieren und die erforderlichen Aufgaben innerhalb des Microsoft Azure-Portals zu erledigen.

Admin Opt-in

Major Release



Vor- und Nachteile



Hohe Konfigurationsaufwand in verschiedenen Systemen.

Feature auf das viele Kunden sehr lange gewartet haben, da Teams eine gängiges Medium für Meetings geworden ist.

Empfehlung



Aktivieren, sofern Voraussetzungen gegeben sind

Identitäts-Authentifizierungsintegration für ausschließlich lernende Benutzer

Referenznummer: LRN-93699

Beschreibung / Was ist neu?



Die native Benutzeranmeldung und die Anmeldung für integrierte externe Lernende wird durch eine auf Identitätsauthentifizierung basierende Anmeldung ersetzt.

Diese Änderung betrifft alle reinen Learninguser und schließt Benutzer ein, die auf die Anwendung entweder über die Basic Login oder die Website-Anmeldung zugreifen.

Die Aktivierung der Identitätsauthentifizierung für den HXM Suite-Zugang ist eine Voraussetzung für die Aktivierung der Identitätsauthentifizierung für den Nur-Lernen-Zugang. Die Integration von SAP SuccessFactors Learning mit SAP Cloud Identity Services ist ein Opt-in-Feature und erfordert, wie der Aktivierungsprozess der SAP SuccessFactors-Plattform, Initiierungs- und Aktivierungsschritte. Die Authentifizierung für native und integrierte externe Benutzer bleibt verfügbar, bis Sie die Identitätsauthentifizierung aktivieren oder die Legacy-Authentifizierungsmechanismen außer Betrieb genommen werden, um Ihnen Zeit für die Umstellung und die Durchführung der notwendigen Change-Management-Aktivitäten zu geben.

Admin Opt-In

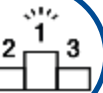
Major Release

Voraussetzungen



Diese Funktion wird nach der Verfügbarkeit des Identity Provisioning Connector für SAP SuccessFactors Learning eingeführt, die derzeit für Anfang 2022 geplant ist.

Impact Analyse



Die Identitätsauthentifizierung bietet einen einfachen, sicheren, cloudbasierten Zugriff auf die HXM Suite und verbindet die Lernanwendung mit denselben Identitätsauthentifizierungs- und Identitätsbereitstellungs-Tenants, die von Ihrem SAP SuccessFactors-System verwendet werden.

Empfehlung



Aktivierung empfohlen

Erweiterte Learning Administration Menu Navigation

Referenznummer: LRN-110988

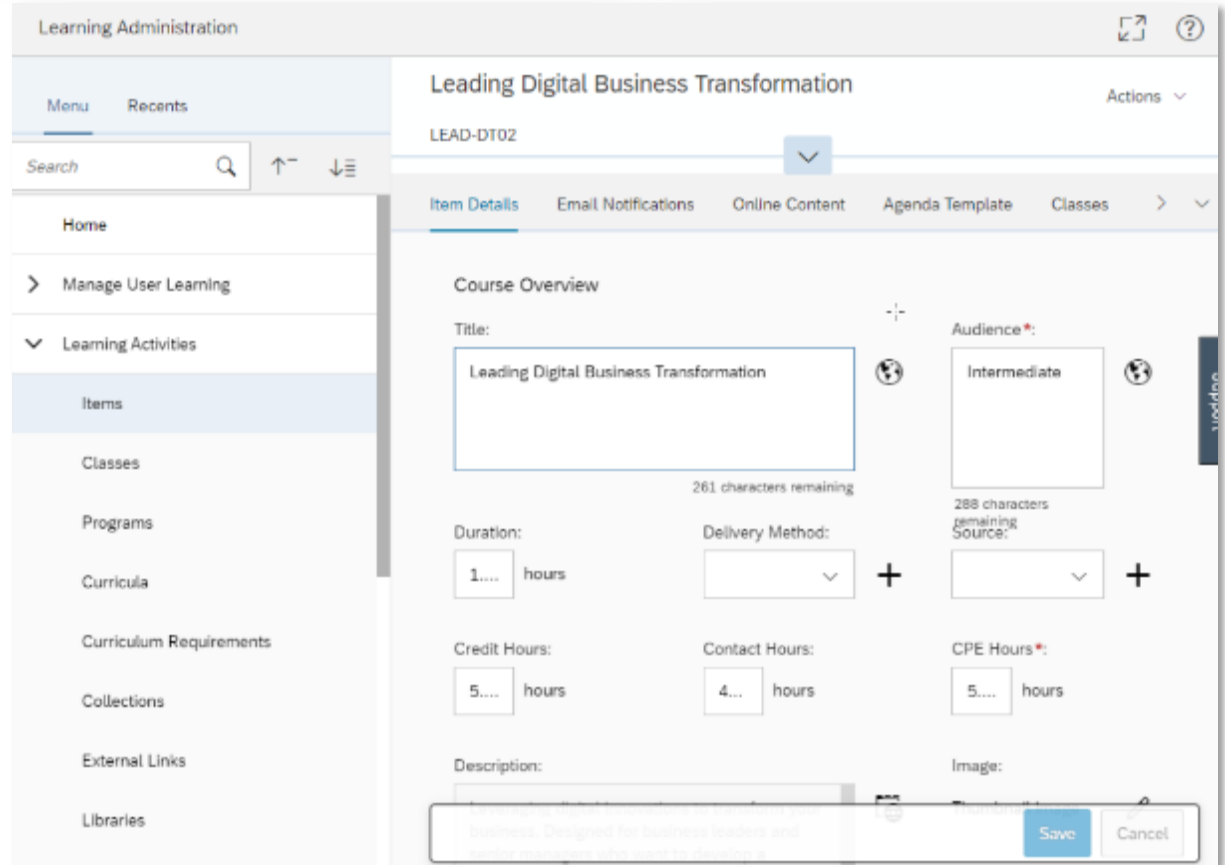
Beschreibung / Was ist neu?



Die Menünavigation in der Lernadministration wurde verbessert.

Im Folgenden finden Sie die Details der Verbesserungen:

- Die Breite des Menünavigationfeldes wurde verringert, um mehr Platz beim Arbeiten im Arbeitsbereich zu gewinnen.
- Das Navigationsmenü verschwindet nicht mehr, wenn das Browserfenster verkleinert wird, aber das Symbol für den Vollbildmodus ermöglicht es dem Administrator, zwischen der Standardansicht und dem Inhaltsbereich im Vollbildmodus umzuschalten.
- Zusätzlich zu diesen Verbesserungen können Administratoren weiterhin im Vollbildmodus arbeiten, nach Menünavigationselementen suchen, alle Menüelemente auf- oder zuklappen. Wie in früheren Versionen sind die angezeigten Menüelemente abhängig von den Systemkonfigurationen und den dem Administrator gewährten Rechten.



Beschreibung / Was ist neu?

Administratoren können den SAP SuccessFactors Learning Content Player in ihre eigenen Unternehmensportale außerhalb der

Lernanwendung einbetten. Diese Funktion **unterstützt** Folgendes:

- Das Einbetten des SAP SuccessFactors Learning Content Players in das Unternehmensportal eines Kunden.
- Verwendung des neuen Content-Players, der als Teil von Course Home entwickelt wurde, ohne dass die Funktion Course Home aktiviert werden muss.
- Verwendung der unterstützten Online-Content-Objekte (AICC, SCORM, Dokumenttyp, Browser) und Assessments.
- Setzen von Lesezeichen und Verfolgen von Online-Inhalten in SAP SuccessFactors Learning.
- Zugriff auf den Content Player über Web- oder Mobile-Browser (die Einbettung des Content Players in native mobile Anwendungen wird nicht unterstützt).
- Zugriff auf den Content Player als SAP SuccessFactors-Benutzer.

Diese Funktion gilt als Early Adoption, da die folgenden Funktionen derzeit **nicht unterstützt** werden:

- Zugriff auf den Inhaltsplayer als reiner Lernbenutzer.
- Überprüfung von Inhalten aus dem Verlauf innerhalb eines eingebetteten Inhaltsplayers.
- E-Signaturen verwenden.
- Erzwingen von erforderlichen Umfragen.
- Anzeige von Warnungen für Benutzer, wenn sie versuchen, Inhalte vorzeitig zu starten, wenn sie den Kurs bereits in ihrem Lernverlauf haben oder wenn es eine neuere Revision des Kurses gibt.

Diese Erweiterung wurde vorgenommen, weil Kunden die Möglichkeit haben wollten, den Player für Lerninhalte innerhalb ihrer Unternehmensportale zu starten, ohne zur SAP SuccessFactors Learning-Anwendung navigieren zu müssen.

Empfehlung



Aktivierung noch nicht empfohlen

Voraussetzungen

- Business Applikation so einrichten, dass Single Sign-On (SSO) möglich ist.
- Token generieren, um die Katalog-API aufzurufen und den Deep Link zu erhalten.

Zusätzlich zu dieser Konfiguration muss mit dem Entwickler der Business Applikation zusammengearbeitet, um Folgendes zu tun:

- Abrufen des Deep Links für den eingebetteten Content Player.
- Aktualisieren der Einstellungen der Inhaltssicherheitsrichtlinie für IFrame.

A photograph showing a close-up of two hands exchanging a stack of US dollar bills. The bills are being held and counted. In the background, there is a white coffee cup on a saucer, a pair of black scissors, and a pair of yellow scissors on a wooden table. A large, thick yellow heart shape is overlaid on the right side of the image.

08 Compensation

Ausarbeitung in Kooperation mit ENTAGO

Neue Richtlinien-Filter für den Executive Review

Referenznummer: CMP-27521

Beschreibung / Was ist neu?



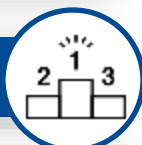
Vergütungsplanende haben nun die Möglichkeit mit zusätzlichen Filteroptionen, nur die Mitarbeiter anzuzeigen, deren Lohnanpassungen sich außerhalb der definierten Richtlinien befinden. So können sämtliche Mitarbeitende für die eine Anpassung außerhalb der Richtlinien geplant wurden, kompakt dargestellt werden.

Voraussetzungen



- Verwendung vom Executive Review (Beurteilung auf Managementebene)

Impact Analyse



Eine solche kompakte Darstellung von Richtlinienüberschreitungen, war bislang nur mit zusätzlichen Reports möglich. Die neue Anpassung ermöglicht die Anzeige nun direkt in der Beurteilung auf Managementebene (Executive Review)

--> Geringer Aktivierungsaufwand

Universal

Major Release

2022 Salary Planning - Ohne Richtlinien-Filter

Employee Information	Current Pay Information			Salary Range	Compa-ratio	Range Penetration	Max Guidelines	Min	Lump Sum	Adjustment
	Current Salary	Local Currency Code	Pay Date							
Marcus Garcia	€108,128.00	EUR	09-14	€105,000.00-€108,000.00-€112,000.00	102.97%	100.00%	3.00%-8.00%	€ 5,000.00	€ 0.00	0.00%
Nelly Brinkhoff	\$130,000.00	USD	09-11	\$90,000.00-\$95,000.00-€100,000.00	117.04%	94.00%	3.00%-8.00%	\$ 8,000.00	\$ 0.00	0.00%
Megan Highower	\$124,000.00	USD	06-25	\$45,000-\$50,000-\$55,000	147.9%	145.5%	3.00%-8.00%	\$ 2.00	\$ 0.00	0.00%
Conny Hopkine	\$80,000.00	USD	09-30	\$8,000.00-88,000.00-€100,000.00	111.52%	94.00%	3.00%-8.00%	\$ 4,000.00	\$ 0.00	0.00%
Conny Nash	\$130,000.00	USD	08-30	\$85,000.00-€101,000.00-€113,000.00	157.04%	-9.00%	3.00%-8.00%	\$ 8,000.00	\$ 0.00	0.00%

2022 Salary Planning - Mit Richtlinien-Filter

Employee Information	Current Pay Information			Salary Range	Compa-ratio	Range Penetration	Max Guidelines	Min	Lump Sum	Adjustment
	Current Salary	Local Currency Code	Pay Date							
Marcus Garcia	€108,128.00	EUR	09-14	€105,000.00-€108,000.00-€112,000.00	102.97%	100.00%	3.00%-8.00%	€ 5,000.00	€ 0.00	0.00%
Nelly Brinkhoff	\$130,000.00	USD	09-11	\$90,000.00-\$95,000.00-€100,000.00	117.04%	94.00%	3.00%-8.00%	\$ 8,000.00	\$ 0.00	0.00%
Conny Hopkine	\$80,000.00	USD	09-30	\$8,000.00-88,000.00-€100,000.00	111.52%	94.00%	3.00%-8.00%	\$ 4,000.00	\$ 0.00	0.00%

Empfehlung



Aktivierung empfohlen

Executive Review Ansicht für vordefinierte Populationen

Referenznummer: CMP-27330

Beschreibung / Was ist neu?



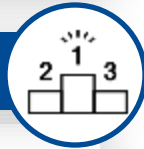
Vergütungsadministratoren können jetzt bestimmte Filterwerte in der Ansicht deaktivieren, die für die Konfiguration ihres Vergütungsmoduls nicht relevant sind. Somit soll die Planung vereinfacht werden, in dem nur relevante Mitarbeitende dargestellt werden

Voraussetzungen



- Verwendung vom Executive Review (Beurteilung auf Managementebene)

Impact Analyse / Aufwand

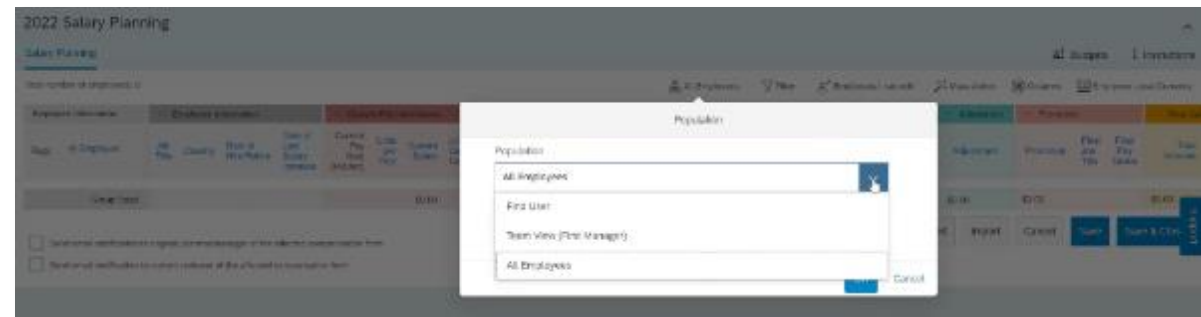
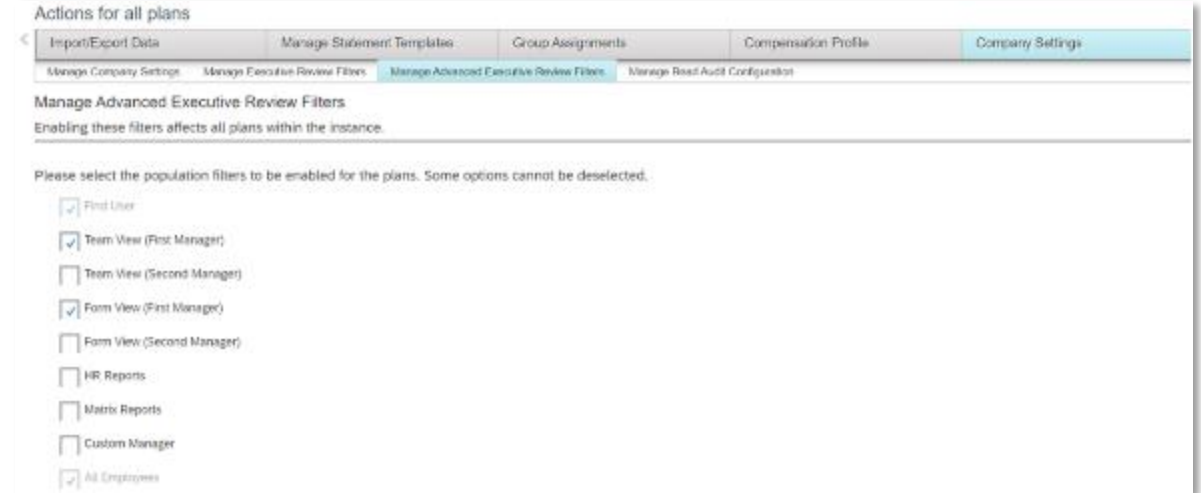


Übersichtlichere Darstellung, da definierte Populationen für die Darstellung im Executive Review (Beurteilung auf Managementebene) herangezogen werden können.

Geringer Aufwand zur Implementierung. Populations-Filter müssen implementiert werden.

Universal

Major Release



Empfehlung



Aktivierung / Nutzung empfohlen

Detaillierte Protokolle zur Veröffentlichung ins Employee Central

Referenznummer: CMP-25105

Beschreibung / Was ist neu?



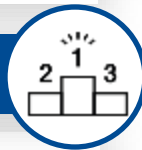
Der Employee Central-Veröffentlichungsbericht ist eine neue Funktion, die Einblicke in das Ergebnis jeder Veröffentlichung von Vergütungen in einem Employee Central-Job bietet. Nun können etwaige Probleme während des Veröffentlichungsprozesses für eine bestimmte Vorlage identifiziert werden. Zudem ist ersichtlich, welche Datensatzübertragung fehlgeschlagen ist.

Voraussetzungen



Verwendung von Zulässigkeitsregeln

Impact Analyse

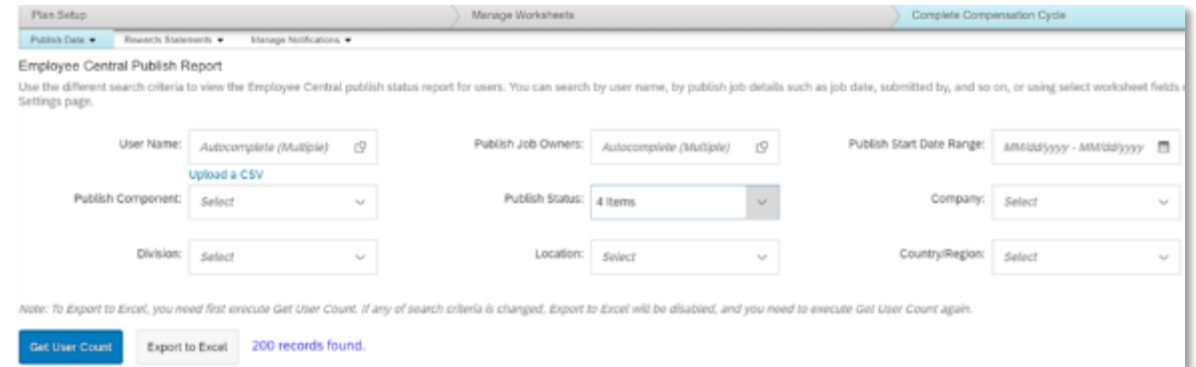


Die detaillierte Überprüfung des Veröffentlichungsstatus von Mitarbeiterdaten aus Compensation zu Employee Central ist nun vereinfacht. Dadurch können Probleme bei der Veröffentlichung entdeckt werden und darauf reagiert werden.

Mittlerer Aufwand. Das Spaltenlayout muss ergänzt werden.

Universal

Major Release



	Plan Name	Company	Division	Location	Country/Region	Employee Central Component	Employee C
1	1111 Jean-Pierre Moulin (journalier)	Aco France		Paris			
2	1111 Jean-Pierre Moulin (journalier)	Aco France		Paris			
3	1111 Jean-Pierre Moulin (journalier)	Aco France		Paris			
4	1111 Jean-Pierre Moulin (journalier)	Aco France		Paris			
5	1111 Isabelle C. (journalier)	Aco France		Paris			
6	1111 Isabelle C. (journalier)	Aco France		Paris			
7	1111 Michele Howard (journalier)	Aco UK		London			
8	1111 Marcia Barrios (journalier)	Aco USA		San Mateo			
9	1111 Marcia Barrios (journalier)	Aco USA		San Mateo			
10	1111 Carl Carl (journalier)	Aco Canada Corp.		Montreal			
11	1111 Jonathan Lambert (journalier)	Aco USA		San Mateo			
12	1111 Jonathan Lambert (journalier)	Aco USA		San Mateo			
13	1111 Jonathan Lambert (journalier)	Aco USA		San Mateo		Pay Component Recurring	Base Salary
14	1111 Jonathan Lambert (journalier)	Aco USA		San Mateo		Pay Component Recurring	Base Salary
15	1111 Jonathan Lambert (journalier)	Aco USA		San Mateo		Pay Component Recurring	Base Salary
16	1111 Jonathan Lambert (journalier)	Aco USA		San Mateo		Pay Component Recurring	Base Salary
17	1111 Jonathan Lambert (journalier)	Aco USA		San Mateo		Pay Component Recurring	Base Salary

Empfehlung



Aktivierung empfohlen

Daten aus dem Compensation im Employee Central verwenden

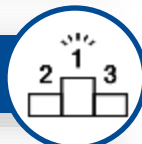
Referenznummer: CMP-27099

Beschreibung / Was ist neu?



Daten aus dem Compensation Arbeitsblatt können via einer XML Anpassung neu auch im Employee Central angezeigt werden und dort bearbeitet werden. Damit kann individuell entschieden werden welche Daten vom Compensation Arbeitsblatt auch im Employee Central relevant sind. In der Vergangenheit konnten die Daten jeweils nur angezeigt werden. Mit diesem neuen Release sind diese aber nun auch veränderbar. Dies erleichtert das Arbeiten unterjährig.

Impact Analyse / Aufwand

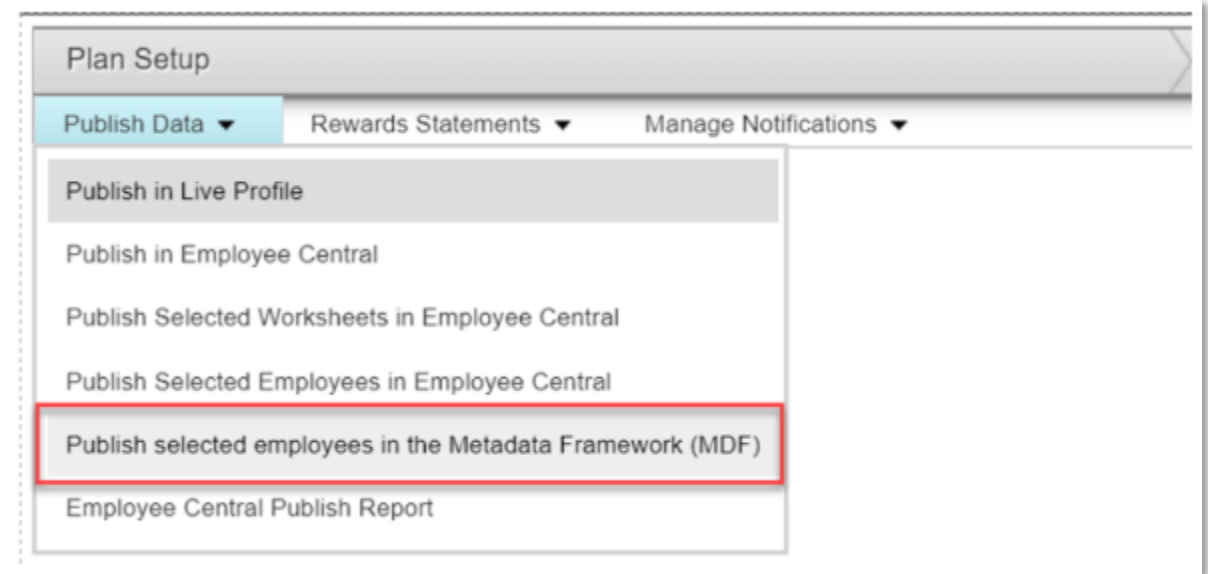


Es kann im Employee Central auch mit den Daten aus dem Compensation Modul gearbeitet werden.

Hoch. Das Compensation XML muss angepasst werden und die Daten müssen mit dem Employee Central verknüpft werden.

Admin Opt-In

Major Release



Voraussetzungen



Verwendung von Employee Central

Empfehlung



Aktivierung / Nutzung empfohlen

Erstelle Richtlinien anhand eingegebener Werte / kalkulierten Beträgen

Referenznummer: CMP-27249

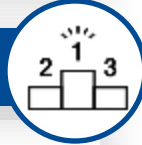
Beschreibung / Was ist neu?



Neu können Sie individuelle Felder zu Ihren Compensation Richtlinien hinzufügen. Dies ist sogar für veränderbare Felder möglich.

Dadurch können Sie die im Worksheet hinterlegten Regeln noch individueller nach Ihren Bedürfnisse im Worksheet anpassen. Diese Funktion unterstützt Ihre Compensation Planner bei Ihrer Aufgabe und verhindert Eingaben ausserhalb von betrieblichen Regeln.

Impact Analyse / Aufwand



Die Richtlinien können anhand von individuellen Wünschen persönlicher gestaltet im Worksheet hinterlegt werden.

Mittlerer Aufwand. Die Werte in den Einstellungen der Richtlinien müssen angepasst werden.

Admin Opt-In

Major Release

Order	Formula Name	Rating	Current Compensation	Goal no group	Total Field Previous FY	Revised Val	Min	Low	Delta High	Max	Actions
1	2	0.15 <=	0.05 <=	[0]	3.00	3.00	0	4	2	1	[Edit] [Delete]
2	3	0.20 <=	0.05 <=	[0]	Cash Total Field Previous FY		0	1	2	1	[Edit] [Delete]
3	4	0.15 <=	0.05 <=	[0]	Min <=	0 <=	0	2	3	1	[Edit] [Delete]
4	5	0.20 <=	0.05 <=	[0]			0	1	2	1	[Edit] [Delete]
5	6	0.20 <=	0.05 <=	[0]	3.00	3.00	0	0	0	0	[Edit] [Delete]

Voraussetzungen



Verwendung von Compensation Richtlinien

Empfehlung



Nach Bedarf aktivieren – Check!

Hinzufügen von Zulässigkeitsfeldern zu Vergütungsarbeitsblättern

Referenznummer: CMP-22716

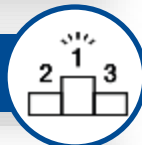
Beschreibung / Was ist neu?



Vergütungsadministratoren können jetzt Benchmarking-Bereiche und Farbeinstellungen für Compa-Ratio und Range Penetration in der Vergütungsplanvorlage unter Anzeigeeinstellungen erstellen. In der aktuellen Version konfigurieren Sie die Benchmarking-Einstellungen für Compa-Ratio und Range Penetration im Admin Center in den Anzeigeeinstellungen der Planvorlage.

In der Vorgängerversion wurde diese Konfiguration durch Änderung des XML-Codes vorgenommen. Benchmark-Ebenen und Farbeinstellungen wurden in die Administrator-Benutzeroberfläche verlagert.

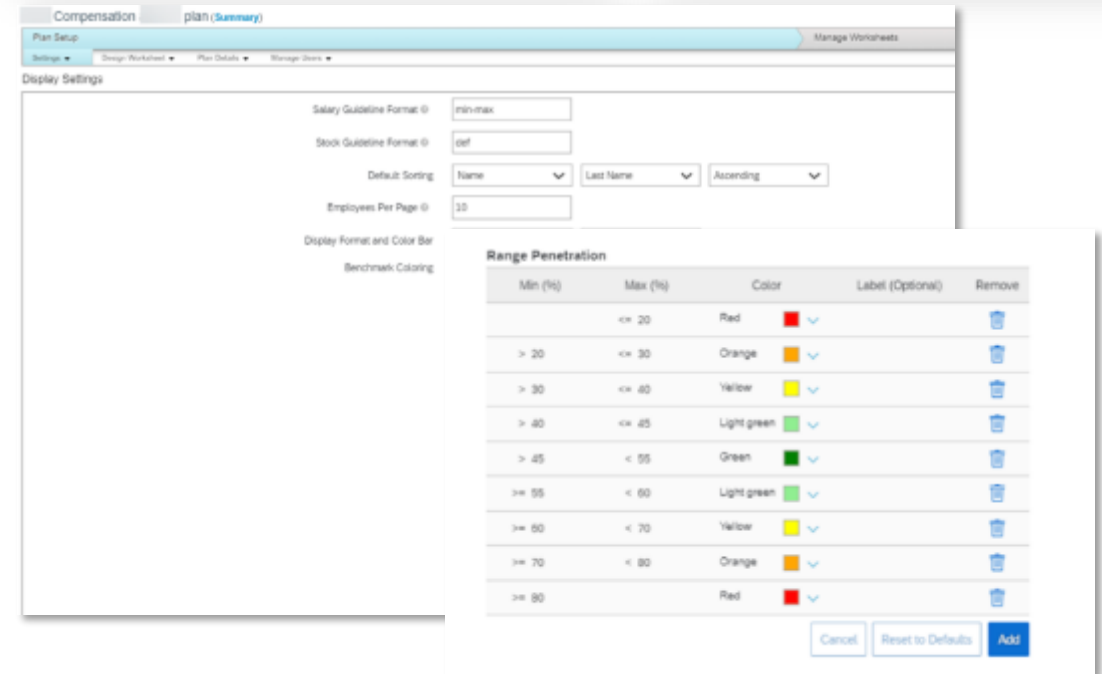
Impact Analyse / Aufwand



Zuvor war die Konfiguration der Darstellungsbereiche und Farben nur über das XML im Provisioning durch einen zertifizierten Berater möglich. Durch die Neuerung können Compensation Administratoren die Anpassungen direkt im Vergütungsplan anpassen → **Geringer Aufwand**

Admin Opt-In

Major Release



Min (%)	Max (%)	Color	Label (Optional)	Remove
<= 20	<= 20	Red		
> 20	<= 30	Orange		
> 30	<= 40	Yellow		
> 40	<= 45	Light green		
> 45	< 55	Green		
>= 55	< 60	Light green		
>= 60	< 70	Yellow		
>= 70	< 80	Orange		
>= 80	< 90	Red		

Voraussetzungen



Verwendung der Standardfeldern für Compa-Ration oder Range Penetration. Custom-Felder werden weiterhin nicht unterstützt.

Empfehlung



Aktivierung empfohlen

Automatisches Updaten der berechtigten Mitarbeiter

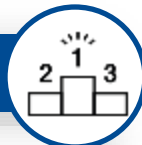
Referenznummer: CMP-27576

Beschreibung / Was ist neu?



Dank diesem Release können Sie entscheiden ob 'neu' Berechtigte Mitarbeitende automatisch den Arbeitsblättern hinzugefügt werden sollen. In der Vergangenheit konnte diese Einstellung nur für neue Mitarbeitenden, aber nicht für neu Berechtigte, genutzt werden. Damit automatisch auf veränderte Situationen für die Berechtigungen der Mitarbeitenden eingegangen werden.

Impact Analyse / Aufwand



Neu können veränderte Berechtigungen von Mitarbeitenden per Knopfdruck in ein bestehendes Arbeitsblatt integriert werden

→ **Wenig Aufwand.** Die Regel muss für alle Arbeitsblätter und für das spezifische Arbeitsblatt ausgewählt werden

Universal

Major Release

Voraussetzungen



Verwendung von Zulässigkeitsregeln

Empfehlung



Aktivierung empfohlen

09 People Analytics



Inline Translator für Story Reports

Referenznummer: AYT-29727

Beschreibung / Was ist neu?



Derzeit ist es möglich, lokalisierte Werte für Widget-Titel und Seitennamen in Story-Berichten hinzuzufügen. Es ist möglich, die Inline-Übersetzung für einen Bericht im Bearbeitungsmodus zu aktivieren. Nachdem Sie die Inline-Übersetzung in einer Story aktiviert haben, können Sie sie nur noch in der Ausgangssprache bearbeiten. Wenn Sie die Inline-Übersetzung in der Story aktivieren, wird Ihr aktuelles Gebietschema zur Ausgangssprache für die Story.

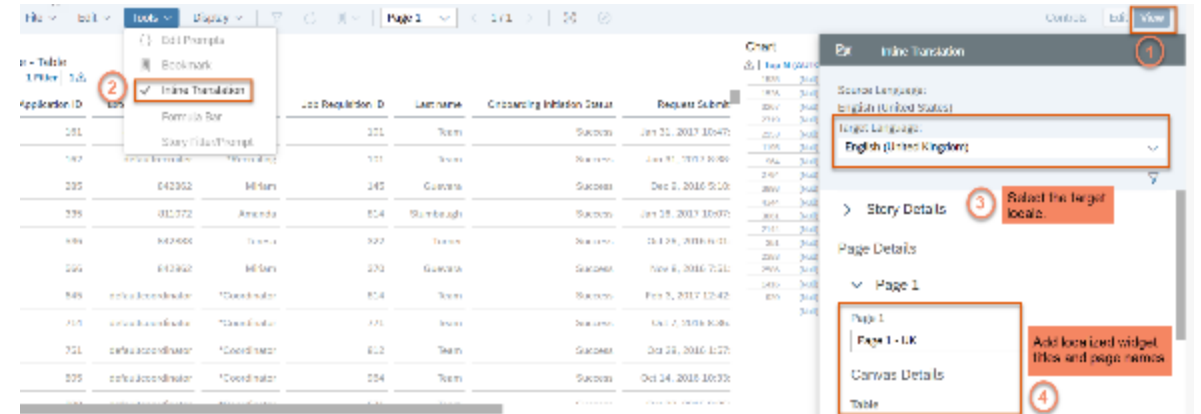
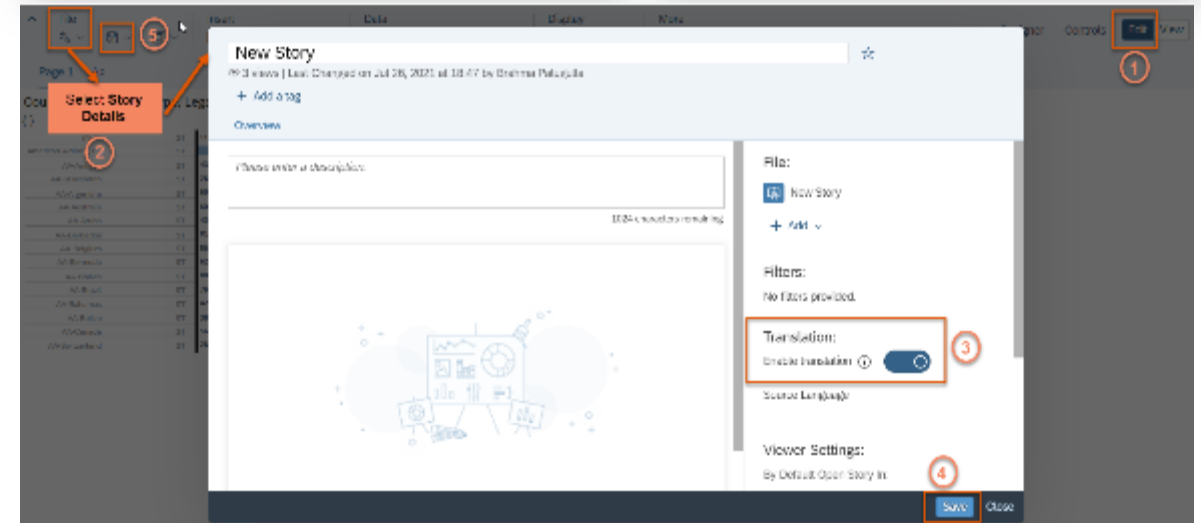
Voraussetzung/Aufwandsschätzung



- Vergewissern Sie sich, dass Sie über Bearbeitungsrechte für einen Beitrag verfügen, um die Inline-Übersetzung zu aktivieren.

Universal

Major Release



Empfehlung



Aktivierung automatisch

Neues Human Capital Report Template für Workforce Analytics

Referenznummer: WFA-30050

Beschreibung / Was ist neu?



Es wurde eine neue Berichtsvorlage für Workforce Analytics gemäß der Norm ISO 30414:2018 Human Capital Reporting hinzugefügt.

Voraussetzung/Aufwandsschätzung



Bevor Sie den Bericht ausführen, müssen Sie sicherstellen, dass Sie über die folgenden Metrikpakete verfügen:

- Kernbelegschaft und Mobilität
- Lernen und Entwicklung
- Mitarbeiterbeziehungen
- Gesundheit und Sicherheit
- Umfrage

Admin Opt-in

Major Release



Human Capital Report

ISO 30414:2018(E)

This report is based on the requirements for external reporting for large organizations

- | | |
|--|--|
| 1. <u>Compliance and ethics</u> | 6. <u>Productivity</u> |
| 2. <u>Costs</u> | 7. <u>Recruitment, mobility and turnover</u> |
| 3. <u>Diversity</u> | 8. <u>Skills and capabilities</u> |
| 4. <u>Leadership</u> | 9. <u>Workforce availability</u> |
| 5. <u>Organizational health, safety and well-being</u> | |

THE BEST RUN 

Using new Template Demo

Empfehlung



Aktivierung automatisch

Teilbarer Link für Story Reports

Referenznummer: AYT-34868

Beschreibung / Was ist neu?



Jetzt ist es möglich, den Link für Story-Berichte über das Aktionsmenü im Berichtszentrum zu teilen.

Voraussetzung/Aufwandsschätzung



Sie können für jede Meldung, die Sie auf Ihrer Berichtszentrumsseite sehen, einen Link zur gemeinsamen Nutzung erstellen. Wenn Sie den Link für andere freigeben, können nur die autorisierten Benutzer über diesen Link auf die Meldung zugreifen

Universal

Minor Release

Author	Last Modified	Type	Action
admin b1	17 Aug 2021, 11:24:23	Story	Share, Rename, Delete, Export, Duplicate, New Schedule, Label As, Change Author, Copy Link
admin b1	16 Aug 2021, 13:58:19	Story	
admin b1	16 Aug 2021, 11:50:22	Story	
admin b1	13 Aug 2021, 17:11:27	Story	
admin b1	13 Aug 2021, 08:18:42	Story	
admin b1	10 Aug 2021, 16:14:05	Story	
admin b1	5 Aug 2021, 15:45:30	Table	
admin b1	5 Aug 2021, 13:22:30	Table	

Empfehlung



Aktivierung automatisch

Capabilities Library Reports

Referenznummer: EAS-22729

Beschreibung / Was ist neu?



Jetzt ist es möglich, Berichte für die Bibliothek der Fähigkeiten zu erstellen, indem Sie Stories in SAP SFSF People Analytics verwenden. Der Bericht Capabilities Library bietet Einblicke in die Struktur von Bibliotheken, einschließlich Details zu den zugehörigen Hierarchieebenen und Entitäten in Center of Capabilities. Darüber hinaus hilft dieser Bericht bei der Identifizierung von Kernkompetenzen für Mitarbeiter in Ihrem Unternehmen.

Voraussetzung/Aufwandsschätzung



Vorraussetzungen:

- Aktivieren Sie Job Profile Builder
- Aktivieren von Stories in People Analytics

RBP-Voraussetzungen:

- Admin Center > Berichtsberechtigung > Berichtszentrum
- Admin Center > Berichtsberechtigung > Story erstellen > Fähigkeitsbibliothek

Admin Opt-in

Major Release

Empfehlung



General Availability

People Analytics – Performance and Goals

Referenznummer: PMU-13951

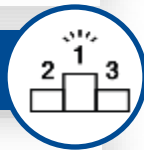
Beschreibung / Was ist neu?



Mit der neuen Version ist es möglich, Stories in People Analytics zu verwenden, um die Audit-Trail-Aufzeichnungen von abgeschlossenen Formularschritten zu melden, einschließlich des Schrittbesitzers und der Schrittaktion.

[Reporting the Audit Trail Demo](#)

Impact Analyse



Die Audit-Trail-Tabelle ist fest mit dem Routeneintragschema verknüpft, so dass Sie in Story-Reports auch auf die zugehörigen Schrittinformationen zugreifen können

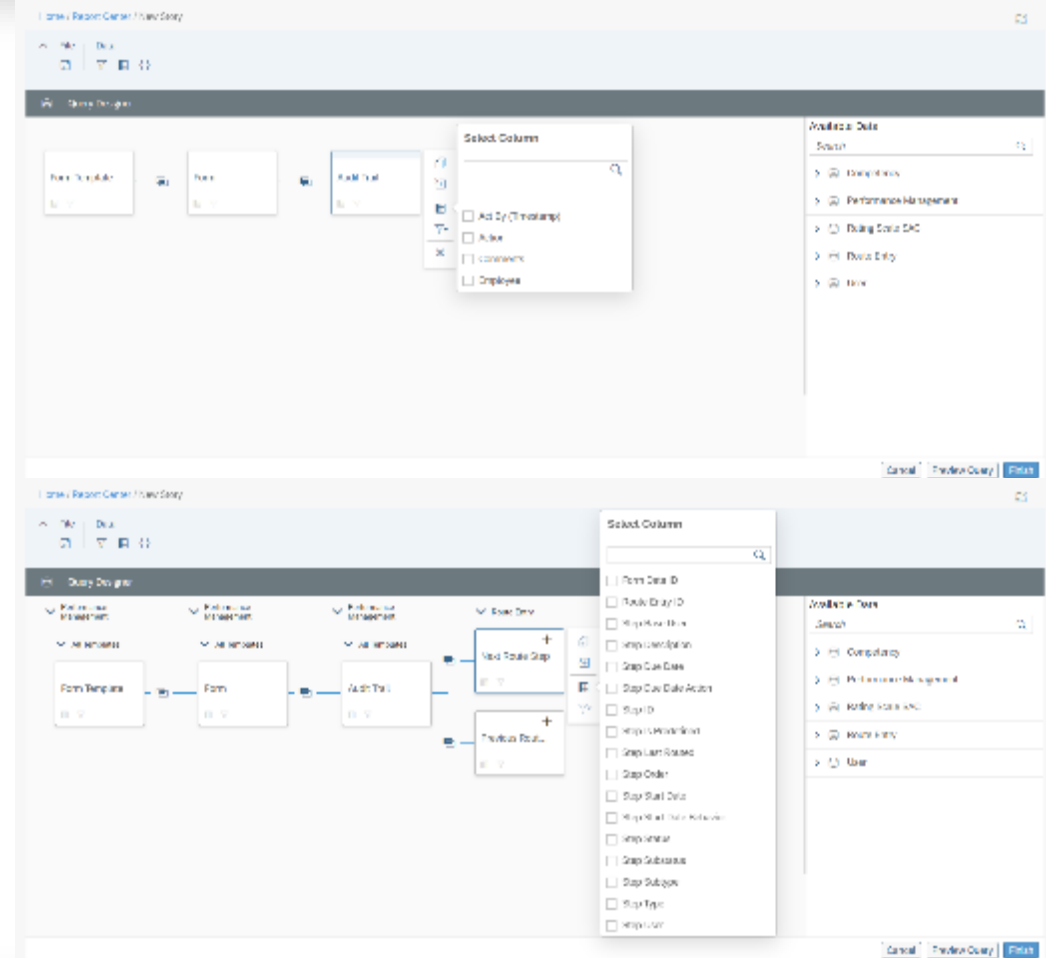
Voraussetzung/Aufwandsschätzung



-

Universal

Major Release



Empfehlung



Aktivierung automatisch

Haben Sie Fragen? Kommen Sie auf uns zu.

Follow us:

-  <https://www.xing.com/companies/projekt0708gmbh>
-  <https://www.linkedin.com/company/projekt0708-gmbh>
-  <https://twitter.com/projekt0708>
-  <https://www.facebook.com/projekt0708>
-  https://www.youtube.com/channel/UCW4t6y_YdRkk8MnATNIQliQ
-  <https://www.projekt0708.de/unternehmen.html#podcast>

Anhang: Über uns

projekt0708 GmbH

**HR/IT Dienstleistungs- und
Beratungsunternehmen**

**Transformations- und Digitalisierungs-
begleiter im Personalwesen
und Reisemanagement**

Internationale Projekterfahrung

USA, Kanada, China, Indien, Singapur, Europa etc.

Ganzheitliche Kundenbetreuung

von der HR-/IT-Strategie über Konzeption und Design
bis hin zur Implementierung und Betrieb

Innovative Softwareprodukte

für SAP Cloud und on-premise Lösungen



SAP SuccessFactors
SAP Concur
SAP ERP HCM/ H4S4

Microsoft Partner



100 %

Fokussierung auf Personal- und
Travelmanagement



2008

Gründung



~45

Mitarbeiter



Headquarter München

Standorte in Berlin,
Hamburg, Barcelona

Strategische Partnerschaft



Microsoft Partner

projekt0708 ist offizieller **SAP Gold und Microsoft Partner.**

Als solcher designen, implementieren und integrieren wir SAP SuccessFactors sowie SAP ERP HCM Lösungen und digitalisieren personalwirtschaftliche Geschäftsprozesse.

Durch die Kombination von SAP-Lösungen mit der Leistungsfähigkeit der Cloud-Computing-Plattform Microsoft Azure und der Microsoft-Produktsuite wie Office, SharePoint und Teams können wir einzigartige und innovative Anwendungsfälle für unsere Kunden schaffen.



SAP SuccessFactors 

SAP® Concur® Partner
Consulting

SAP® Concur® Partner
Professional Implementation

Als **SAP Services Consulting Partner** von **SAP SuccessFactors** sowie **SAP Concur Consulting Partner (CSP)** und **SAP Concur Professional Implementation Partner (CIP)** unterstützen wir unsere Kunden im Bereich der Software as a Service (SaaS) basierten Cloud-Lösungen von SAP. projekt0708 ist dementsprechend unabhängiger Beratungs- sowie Implementierungspartner für SAP HR Cloud- und On-Premise-Lösungen und unterstützt seine Kunden bei der Migration in die Cloud (bei Full Cloud oder hybriden Betriebsmodellen). Darüber hinaus ist projekt0708 zum einen **SAP Cloud Reselling Partner**, um Kunden bei der Beschaffung von benötigten Lizenzen für SAP Cloud Lösungen zu unterstützen, zum Anderen **SAP Build Partner**, um über den SAP Store innovative Lösungen mit Mehrwert für die Produktsuite der SAP bereitzustellen.

SAP® Recognized Expertise
Human Capital Management

SAP® Recognized Expertise
User Experience

SAP® Recognized Expertise
SAP® SuccessFactors® Employee Central and Payroll Solutions

SAP® Recognized Expertise
SAP® SuccessFactors® Recruiting and Onboarding Solutions

SAP® Recognized Expertise
SAP® SuccessFactors® Learning Solutions

SAP® Recognized Expertise
SAP® SuccessFactors® Talent Solutions

projekt0708 ist SAP Recognized Expertise (REX) Partner in zahlreichen personalwirtschaftlichen Kategorien für SAP ERP HCM (On-premise) und SAP SuccessFactors (Cloud), was die Expertise und Zertifizierungen unserer Berater sowie die Anerkennung durch unsere Kunden widerspiegelt.

Zusätzlich hat projekt0708 den Recognized Expertise (REX) Status in der Kategorie User Experience (UX) erhalten, was auch unsere Mission zum Ausdruck bringt, die bestmögliche User Experience für unsere Kunden und deren Endanwender zu gestalten und zu implementieren.

Unsere Services



**HR BUSINESS
CONSULTING**



**HR
SOLUTIONS**



**HR
TECHNOLOGIES**



**HR
SUPPORT**



**USER
EXPERIENCE**

Unsere Services im Detail



HR BUSINESS CONSULTING

- HR-/IT-Strategie- und Roadmap-Entwicklung
- HR Transformationsberatung in die Cloud inkl. HR/IT Architektur
- Prozessanalyse, -beratung und -modellierung
- (Technische) Fachkonzeption / Business Blueprints
- Hybride Systemlandschaften
- Projekt- und Programmmanagement
- (Globale-) Rollout-Planung
- Change Management und Projektmarketing
- Design Thinking
- Softwareauswahl



HR SOLUTIONS

- Implementierung (Customizing, Konfiguration) von SAP SuccessFactors (HR-Cloud), SAP ERP HCM (on-premise), SAP Concur (cloud-basiertes Geschäftsreisemanagement)
- HR-Digitalisierung (z. B. auf Basis von SAP Self-Services und SAP Prozesse & Formulare)
- HR-Automatisierung (Workflows)
- Erweiterung & Integration: SAP Business Technology Platform (BTP), Microsoft Azure, Integration Services
- Testkonzeption & -management (ISTQB-Standard)
- Coaching & Training



HR TECHNOLOGY

- Technologieberatung für SAP Infrastruktur, Architektur, Produkt Roadmaps und Releases
- Integration verteilter Systemlandschaften, technische Konzeption & Software Design
- Anforderungsmanagement & Prototyping
- SAP Weiterentwicklung und Eigenentwicklung



USER EXPERIENCE

- UX Analyse & Design Thinking
- User Research
- UX Design
- User Testing
- Entwicklung von Mockups und Click-Dummies
- SAP Gateway Konfiguration
- SAP Business Technology Platform Portal und SAP Fiori Launchpad Konfiguration & Implementierung
- UI Entwicklung:
 - SAP Fiori / SAPUI5 Apps
 - SAP Screens Personas
 - Theming / CI Adaption



HR SUPPORT

- Application-Management (AMS) bzw. Wartung & Betrieb von:
 - SAP SuccessFactors
 - SAP ERP HCM
 - SAP Concur
- Bearbeitung von Tickets (Problemanalyse und Fehlerbehebung)
- Umsetzung von Änderungswünschen
- Bearbeitung von wiederkehrenden Aufgaben
- Durchführung von Schulungen, Workshops und sonstigen Beratungsanfragen
- Release-Management (Support-Pakete)
- Aktive Monitoring

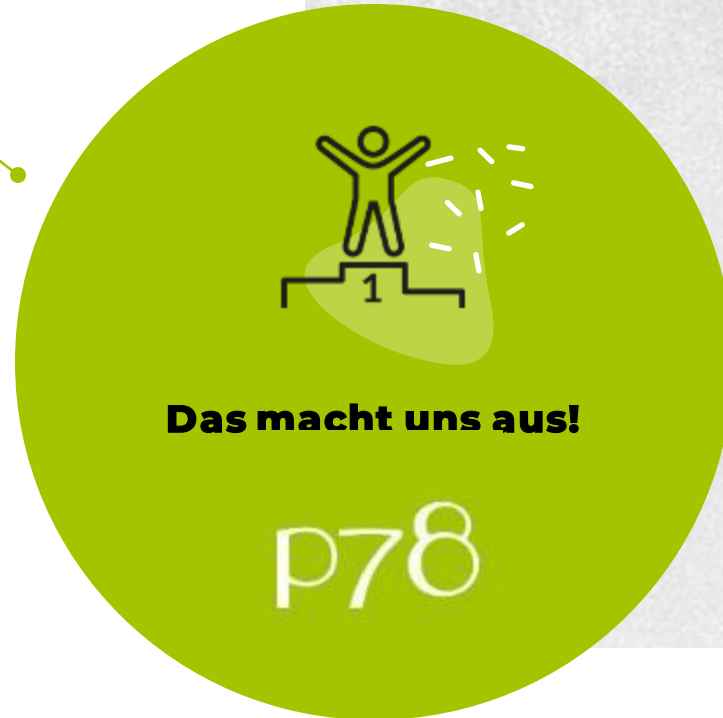
Warum projekt0708?

HR/IT Strategie

HR im Wandel: Wir begleiten unsere Kunden bei der Transformation und dem individuellen Weg in die Cloud. Hierbei unterstützen wir mit bewährten Methoden und eigenem Toolset

Fachliche und Technische Expertise

Tiefgreifendes technisches Know-how hinsichtlich Design und Implementierung komplexer SAP HCM/HXM Lösungen & Architekturen



Alles aus einer Hand

Von der HR-Digitalisierung bis zum Geschäftsreisemanagement: Alle HR-Lösungen sowie deren Orchestrierung und Integration aus einer Hand (SAP SuccessFactors, SAP ERP HCM/ H4S4, SAP Concur)

Innovationskraft

Frontrunner: Entwicklung innovativer Lösungen und Best Practices unter Einsatz neuester Technologien

Standorte

Headquarter München

Leopoldstraße 37a
(Ecke Hohenzollernstraße)
D-80802 München

Office Berlin

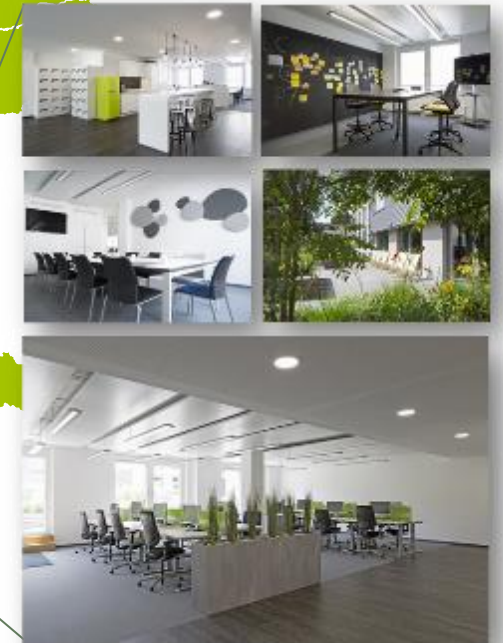
Georg-Stern-Str. 29
D-10318 Berlin

Office Hamburg

Ottenser Hauptstr. 2-6
D-22765 Hamburg

Office Barcelona

projekt0708 Spain S.L.
Carrer de Gomis, 34,
E-08023 Barcelona



Das könnte auch interessant für Sie sein



HR/IT Talk - Podcast

Der monatliche Podcast für Experten im Personalwesen, HR/IT und SAP HCM/HXM-Umfeld.



p78 Live-Webinarserie

Neueste SAP-Technologien, -Methoden und –Trends, spannende Use Cases, erfolgreiche Best Practices und Implementierungsansätze.



p78 Impuls-Newsletter

Aktuelle Themen & Trends im HR/IT-Umfeld, Impulse für die tägliche Arbeit, Veranstaltungshinweise, Produkt- und Serviceangebote zu den SAP-Lösungen für HR, Talent- und Geschäftsreisemanagement.

COMPUTERWOCHE

Expertenbeiträge in der Computerwoche

Michael Scheffler, schreibt als langjähriges Mitglied des **IDG Experten-Netzwerks** über die Möglichkeiten der SAP-Standardlösungen im personalwirtschaftlichen Bereich.