

ENTAGO

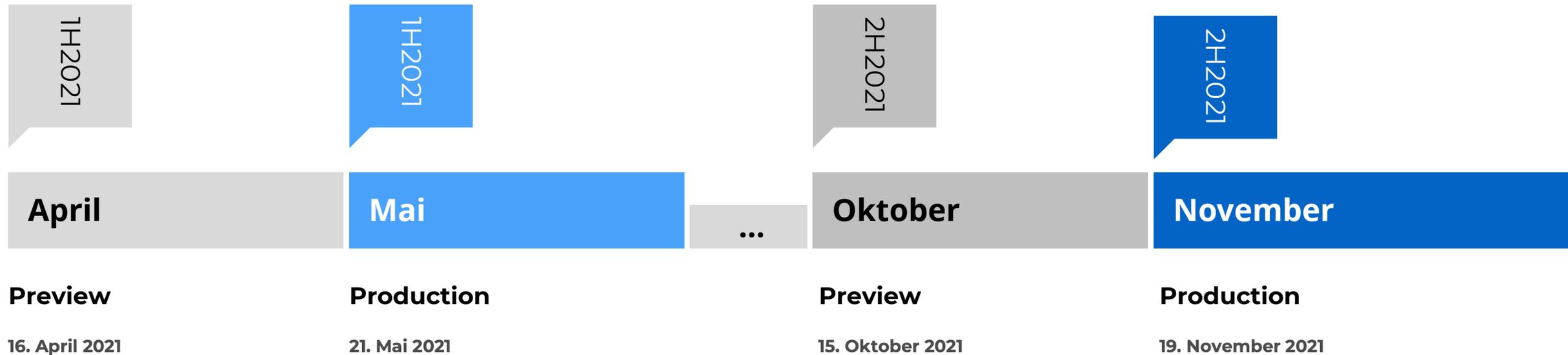
In Kollaboration mit **projekto708**
passion for HR



SAP SUCCESSFACTORS RELEASE 2H 2021 HIGHLIGHTS

ZEITPLAN

SAP SUCCESSFACTORS RELEASE 2H 2021



ÜBERSICHT DER RELEASE FUNKTIONEN

UNIVERSAL

ID	Modul	Titel	Relevanz	Demo Video
OMP-18	Platform & Foundation	Opportunity Marketplace	Hoch	
WEF-4873 , WEF-12899	Platform & Foundation	New Home Page	Hoch	Verfügbar
ECT-168043	Employee Central	Länderspezifischer Data Model Access	Hoch	Verfügbar
ECT-172517	Employee Central	Company Structure Overview	Mittel	
ECT-148148	Employee Central	Internal Hires with New Employment Using Manage Pending Hires	Hoch	Verfügbar
ECT-159611	Employee Central	Enhanced HRIS Sync Mappings in Business Configuration UI	Mittel	Verfügbar
ECT-161807	Employee Central	Publishing Compensation Promotion Data to Employee Central	Hoch	
RMK-27677	Recruiting	Campaign URL Builder in Recruiting	Hoch	
RCM-98993	Recruiting	Field Label Konfiguration für Standard Object Fields in Job Requisition	Hoch	
RMK-25127	Recruiting	Self-Service Support für Career Site SSL Certificates	Hoch	
OBX-16968	Onboarding	Neues Hire Experience auf der neuen Homepage	Hoch	Verfügbar
OBX-18757	Onboarding	Zugang zu Learning Kursen für neue rekrutierte Mitarbeiter	Hoch	
OBX-18604	Onboarding	Erweiterter Onboarding Rehire Prozess	Hoch	
OBX-16733	Onboarding	Erweiterter interner Hire Onboarding Prozess	Hoch	

ÜBERSICHT DER RELEASE FUNKTIONEN

UNIVERSAL

ID	Modul	Titel	Relevanz	Demo Video
TGM-10957	Performance & Goals	Änderung des Zielplanstatus in "Latest Goal Management"	Hoch	
CAL-7473	Performance & Goals	Einstellen der maximalen Performance Change Spanne in Calibration	Mittel	
PMU-12296	Performance & Goals	Document Transfer & Change Engine für HR Manager	Mittel	
SL-4613	Performance & Goals	Feedback Integration mit MS Outlook	Mittel	Verfügbar
CDP-16601 & CDP-17917	Development & Succession Planning	Verbesserte Mentoring-E-Mail-Benachrichtigungen	Mittel	
CDP-16930	Development & Succession Planning	Mentorengenehmigungen auf der neuesten Homepage	Hoch	
SCM-14797	Development & Succession Planning	Talentpoolnominierungs-genehmigungen	Hoch	
LRN-107286	LMS	Microsoft Teams Supported für Virtual Learning	Hoch	
LRN-93699	LMS	Identitäts-Authentifizierungsintegration für ausschließlich lernende Benutzer	Hoch	Verfügbar
LRN-110988	LMS	Erweiterte Learning Administration Menu Navigation	Hoch	Verfügbar
LRN-113112	LMS	Zugang zum Content Player außerhalb des SF LMS	Niedrig	Verfügbar

ÜBERSICHT DER RELEASE FUNKTIONEN

UNIVERSAL

ID	Modul	Titel	Relevanz	Demo Video
CMP-27521	Compensation	Neue Richtlinien-Filter für den Executive Review	Hoch	Verfügbar
CMP-27330	Compensation	Executive Review Ansicht für vordefinierte populationen	Mittel	Verfügbar
CMP-22716	Compensation	Hinzufügen von Zulässigkeitsfeldern zu Vergütungsarbeitsblättern	Hoch	Verfügbar
CMP-25105	Compensation	Detaillierte Protokolle zur Veröffentlichung ins Employee Central	Hoch	Verfügbar
CMP-27099	Compensation	Daten aus dem Compensation im Employee Central verwenden	Hoch	Verfügbar
CMP-27576	Compensation	Automatisches Updaten der berechtigten Mitarbeiter	Mittel	
CMP-27249	Compensation	Erstelle Richtlinien anhand eingegebener Werte oder kalkulierten Beträgen	Mittel	Verfügbar
AYT-29727	People Analytics	Inline Translator für Story Reports	Hoch	
WFA-30050	People Analytics	Neues Human Capital Report Template für Workforce Analytics	Hoch	Verfügbar
AYT-34868	People Analytics	Teilbarer Link für Story Reports	Hoch	
EAS-22729	People Analytics	Capabilities Library Reports	Hoch	
PMU-13951	People Analytics	People Analytics – Performance and Goals	Hoch	Verfügbar

A blue-tinted background image showing a chessboard with several white chess pieces. A hand is visible in the upper right, moving a piece. The text "PLATFORM & FOUNDATION" is overlaid in white, bold, sans-serif font.

PLATFORM & FOUNDATION

OPPORTUNITY MARKETPLACE

OMP-18



FUNKTIONEN

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 Markplatz 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.

The screenshot displays the Opportunity Marketplace interface. At the top, there are navigation options like 'Create Assignment' and 'Manage My Opportunities'. A section titled 'Recommended Opportunities' allows users to filter by skills such as 'Setting a Strategic Vi...', 'Communicating Efec...', 'Critical Thinking', and 'Working Safety'. Below this, a 'Broaden Your Experience' section shows a message: 'Looks like there are no recommendations yet. Would you like to explore?' with an 'Explore Now' button. The 'Learn New Skills' section features two learning items: 'Anti-Discrimination Policy w/Exam' (Online) and 'Sabarnes-Oxley Compliance' (Instructor-Led • 24 hour(s), 0 minute(s)). On the right, the details for an assignment 'HR Analytics 2.0' (PUBLISHED) are shown, including its duration (Oct 20, 2021 - Dec 31, 2021) and assignment details like 'About This Assignment', 'Description', 'Type: Project', 'Job Role: HR Professional', 'Hiring Status: Hiring', and 'Work Mode: Remote'. A 'Capabilities' section at the bottom indicates 'No capabilities added for this assignment'.

OPPORTUNITY MARKETPLACE

OMP-18



IMPACT ANALYSE

- 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.



VORAUSSETZUNG

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



AUFWAND

- Geringer Aufwand.

Relevanz: Niedrig Mittel **Hoch**

Empfehlung: Verwenden

NEW HOME PAGE

WEF-4873 , WEF-12899



FUNKTIONEN

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.

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.

The screenshot displays the SuccessFactors homepage interface. At the top, there's a navigation bar with 'Home' and search/notification icons. Below the header is a large banner with the text 'Good morning!'. The main content area is divided into several sections:

- Quick Actions:** A grid of colorful buttons for 'My Team', 'Delegate Workflows', 'Request Time Off', 'Request Feedback', 'Create Activity', 'Recognize', 'My Profile', 'Org Chart', 'Record Time', 'Manage Goals', 'My Learning', 'Reminders', and 'Favorites'.
- My Team:** A list of team members including Joerg Ehrlich (Administrative Supp), Tessa Walker (HR Business Partne), Sascha Schmitz (HR Business Office), and Benoit Leistner. A detailed view for Tessa Walker is shown on the right, including her contact information and activity status.
- Approvals:** A section with four approval cards: 'Job Offer' (Submitted on Sep 7, 2021), 'Job Requisition' (Submitted on Sep 7, 2021), 'Absence' (Initiated for Jada Baker, Submitted on Sep 6, 2021), and 'Time Sheet' (Submitted on Sep 15, 2021).
- For You Today:** A section with five task cards: 'Complete Calibration' (Annual Calibration Review), 'Complete 360 Evaluation' (Executive Management), 'Objectives' (Increase usage by 5%), 'Job Applications' (Planning Manager), and 'Activities' (Prepare for SC demo session).

NEW HOME PAGE

WEF-4873 , WEF-12899



IMPACT ANALYSE

- 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.



VORAUSSETZUNG

- Upgrade im Upgrade Center ausführen
- Role-Based Permission zur Anzeige der neuen Homepage
- Ausführen des Check Tools um die Kategorie der To-Dos zu validieren
- Ausführen der erforderlichen Upgrades im Upgrade Center



AUFWAND

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.

Relevanz: Niedrig Mittel **Hoch**

Empfehlung: Verwenden

A blue-tinted background image showing a chessboard with several white chess pieces. A hand is visible in the upper right, moving a piece. The text "EMPLOYEE CENTRAL" is overlaid in white, bold, uppercase letters.

EMPLOYEE CENTRAL

LÄNDERSPEZIFISCHER DATA MODEL ACCESS

ECT-168043

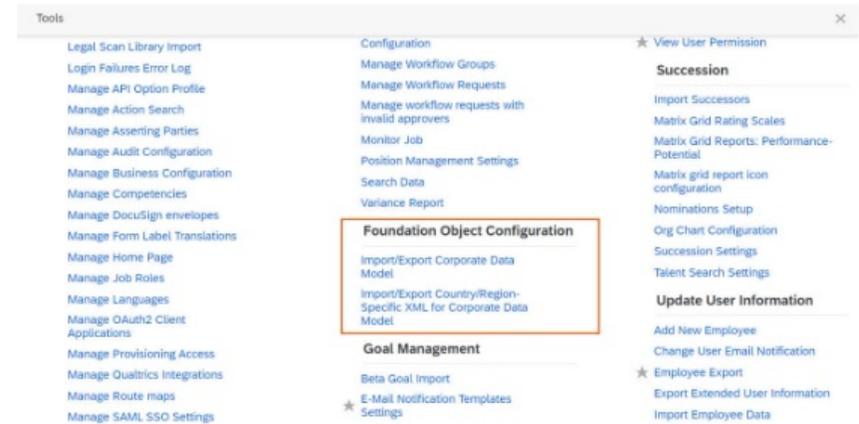


FUNKTIONEN

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.



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.



VORAUSSETZUNG

- Administratoren-Berechtigungen



AUFWAND

- Die Vergabe der Berechtigungen ist simpel und schnell erledigt

Relevanz:

Niedrig

Mittel

Hoch

Empfehlung: Verwenden

COMPANY STRUCTURE OVERVIEW

ECT-172517



FUNKTIONEN

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"

vorher

nachher



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.



VORAUSSETZUNG

- Keine



AUFWAND

- Kein Aufwand

Relevanz: Niedrig **Mittel** Hoch

Empfehlung: Verwenden

INTERNAL HIRES WITH NEW EMPLOYMENT USING MANAGE PENDING HIRES

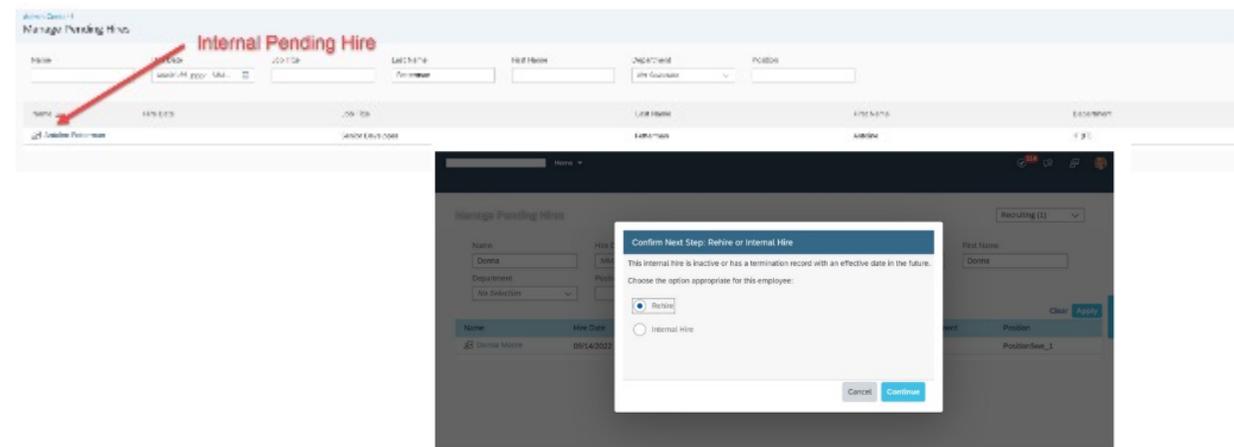
ECT-148148



FUNKTIONEN

„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.



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



VORAUSSETZUNG

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



AUFWAND

- Geringer Aufwand

Relevanz:

Niedrig

Mittel

Hoch

Empfehlung: Verwenden

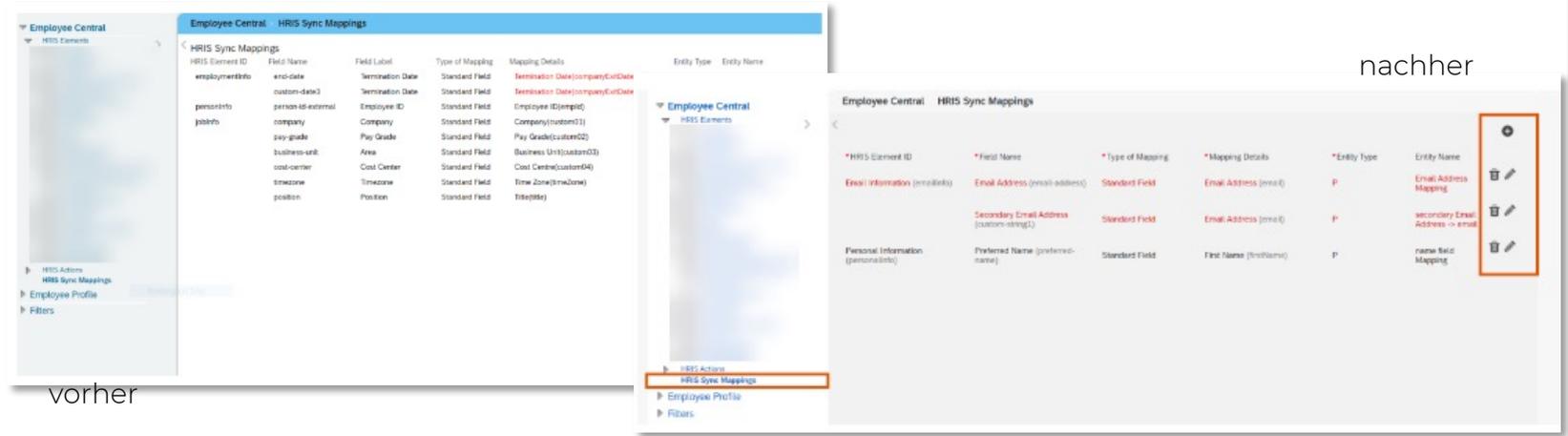
ENHANCED HRIS SYNC MAPPINGS IN BUSINESS CONFIGURATION UI

ECT-159611



FUNKTIONEN

Es ist nun möglich, HRIS Sync Mappings direkt aus der HRIS Sync Mappings Sektion von „Manage Business Configuration“ hinzufügen, ändern oder entfernen.
Bisher war es seit dem letzten release nur möglich, die HRIS Sync Mappings zu sehen.



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



VORAUSSETZUNG

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



AUFWAND

- Kein Aufwand

Relevanz: Niedrig **Mittel** Hoch

Empfehlung: Verwenden

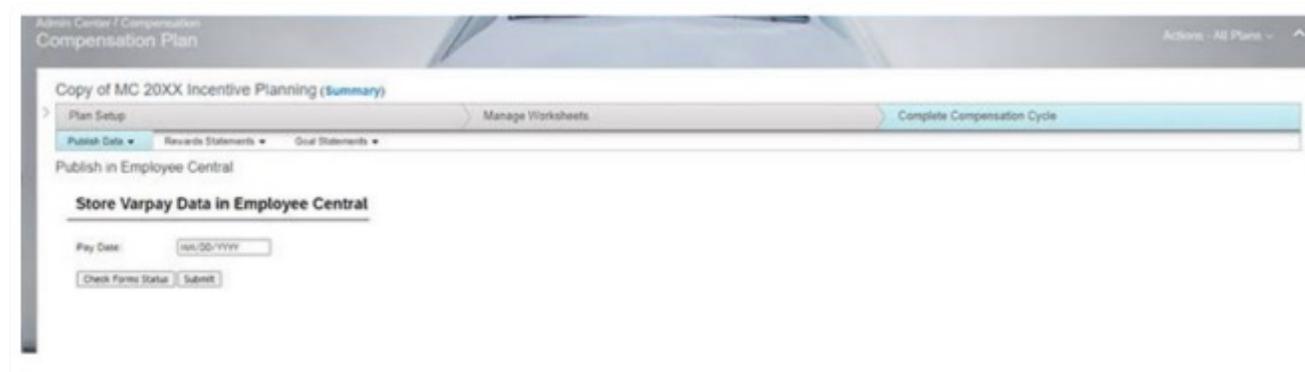
PUBLISHING COMPENSATION PROMOTION DATA TO EMPLOYEE CENTRAL

ECT-161807



FUNKTIONEN

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.



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.



VORAUSSETZUNG

- Enable Centralized Services to Publish Compensation Promotion Data



AUFWAND

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

Relevanz: Niedrig Mittel **Hoch**

Empfehlung: Verwenden

A blue-tinted photograph of a chessboard with a hand moving a piece, overlaid with the word 'RECRUITING' in white text.

RECRUITING

CAMPAIGN URL BUILDER IN RECRUITING

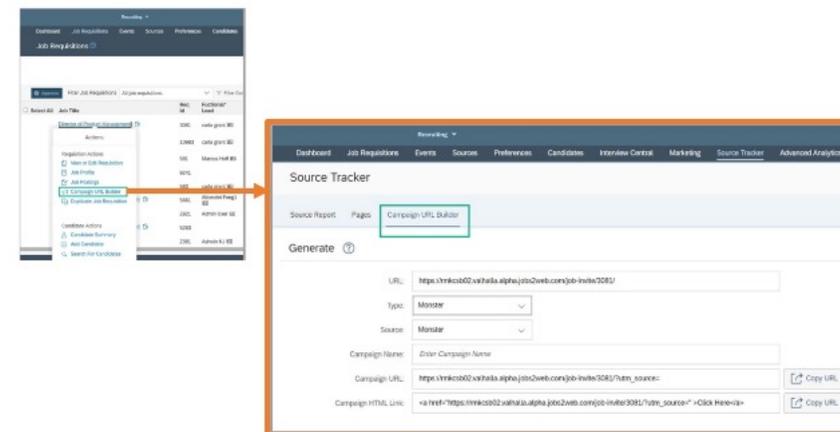
RMK-27677



FUNKTIONEN

Das Erstellen von Links für Recruiting-Kampagnen wurde überarbeitet.

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



IMPACT ANALYSE



VORAUSSETZUNG

- Berechtigung für das Job Marketing



AUFWAND

- Kein Aufwand

Relevanz: Niedrig Mittel **Hoch**

Empfehlung: Verwenden

FIELD LABEL KONFIGURATION FÜR STANDARD OBJECT FIELDS IN JOB REQUISITION

RCM-98993



FUNKTIONEN

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.



IMPACT ANALYSE



VORAUSSETZUNG

- Berechtigung für das Job Marketing



AUFWAND

- Kein Aufwand

Relevanz: Niedrig Mittel **Hoch**

Empfehlung: Verwenden

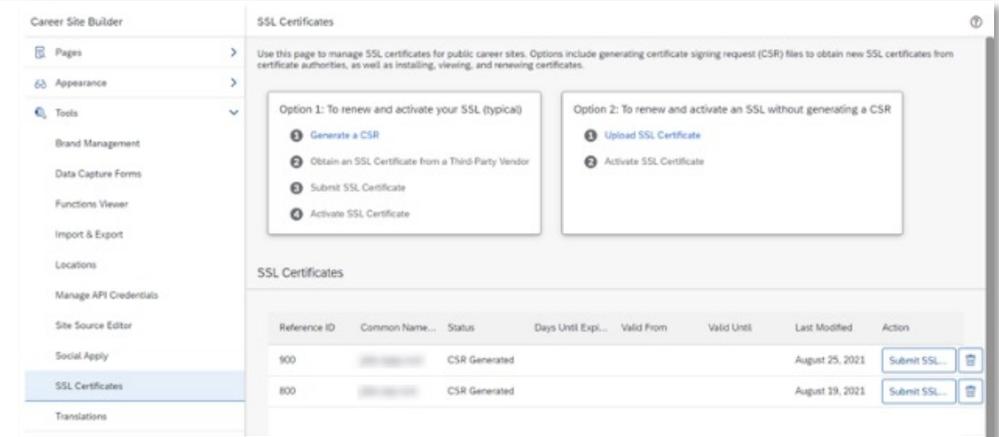
SELF-SERVICE SUPPORT FÜR CAREER SITE SSL CERTIFICATES

RMK-25127



FUNKTIONEN

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.



IMPACT ANALYSE



VORAUSSETZUNG

- Konfiguration der Berechtigungen



AUFWAND

- Geringer Aufwand

Relevanz: Niedrig Mittel **Hoch**

Empfehlung: Verwenden

A blue-tinted background image showing a chessboard with several white chess pieces. A hand is visible in the upper right, moving a white king piece. The scene is dimly lit, with the focus on the pieces and the hand.

ONBOARDING

NEUES HIRE EXPERIENCE AUF DER NEUEN HOMEPAGE

OBX-16968



FUNKTIONEN

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



IMPACT ANALYSE



VORAUSSETZUNG

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



AUFWAND

- Upgrade

Relevanz:

Niedrig

Mittel

Hoch

Empfehlung: Verwenden

ZUGANG ZU LEARNING KURSEN FÜR NEUE REKRUTIERTER MITARBEITER

OBX-18757

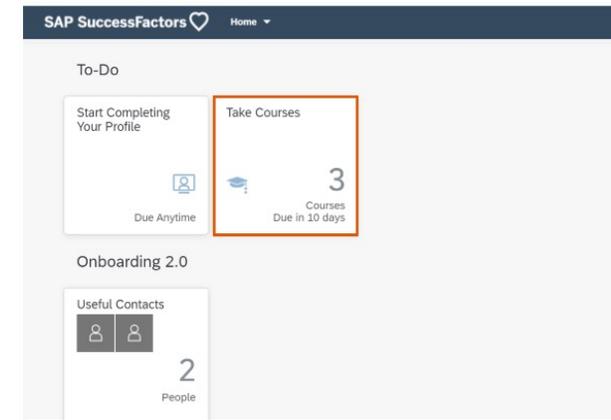


FUNKTIONEN

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.



IMPACT ANALYSE



VORAUSSETZUNG

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



AUFWAND

- Mittlerer Aufwand

Relevanz:

Niedrig

Mittel

Hoch

Empfehlung: Verwenden

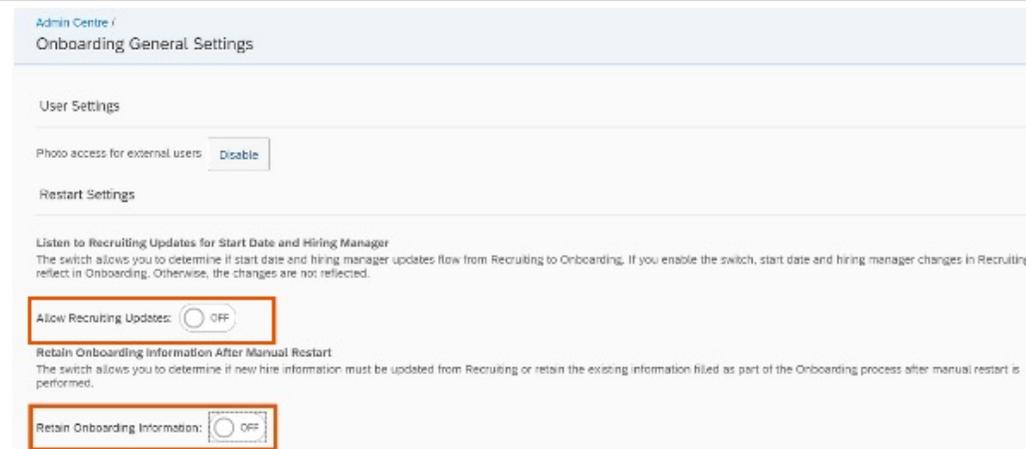
ERWEITERTER ONBOARDING REHIRE PROZESS

OBX-18604

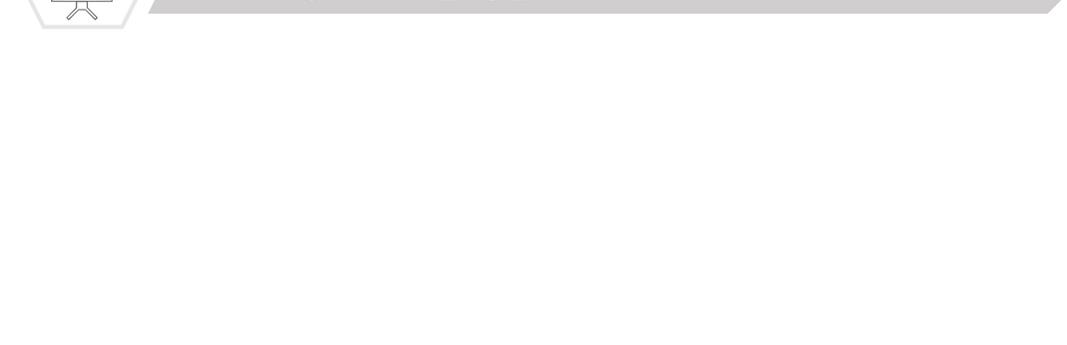


FUNKTIONEN

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.



IMPACT ANALYSE



VORAUSSETZUNG



AUFWAND



Relevanz: Niedrig Mittel **Hoch**

Empfehlung: Verwenden

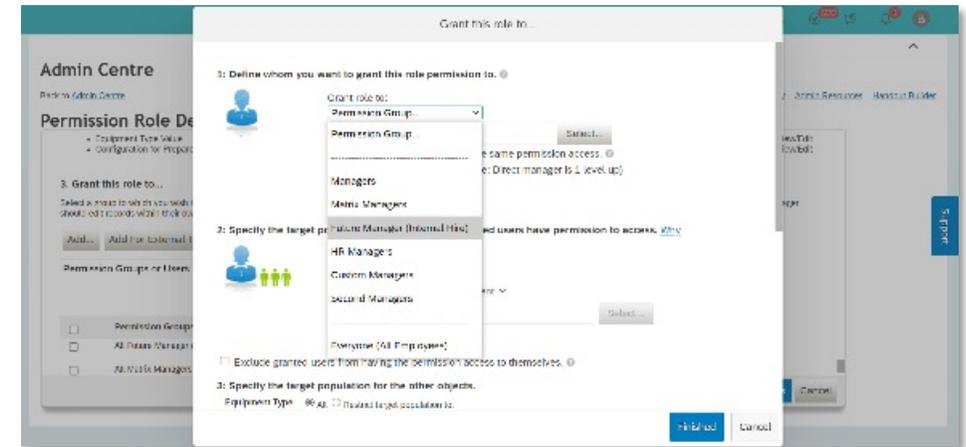
ERWEITERTER INTERNER HIRE ONBOARDING PROZESS

OBX-16733



FUNKTIONEN

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.



IMPACT ANALYSE



VORAUSSETZUNG

- Konfiguration in einer Picklist
- Konfiguration der Berechtigungen



AUFWAND

- Geringer Aufwand

Relevanz: Niedrig Mittel **Hoch**

Empfehlung: Verwenden

A blue-tinted background image showing a chessboard with several white chess pieces. A hand is visible in the upper right, moving a piece. The overall scene is dimly lit, emphasizing the strategic nature of the game.

PERFORMANCE & GOALS

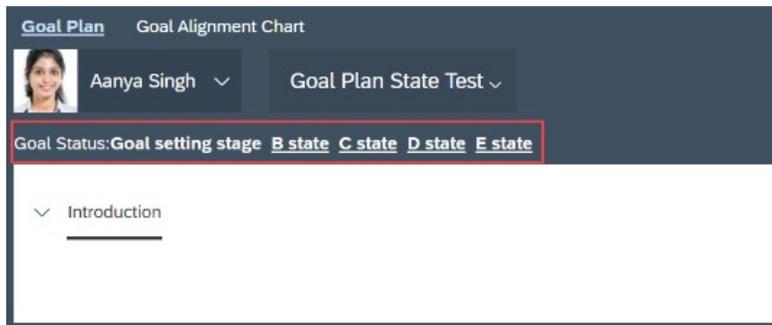
ÄNDERUNG DES ZIELPLANSTATUS IN "LATEST GOAL MANAGEMENT"

TGM-10957

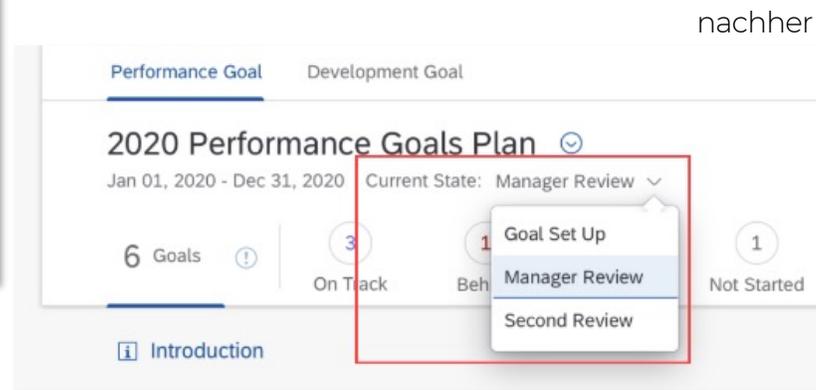


FUNKTIONEN

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.



vorher



nachher



IMPACT ANALYSE

Insbesondere die neue Benachrichtigung bei Änderung des Zielplanstatus erhöht die Userbility



VORAUSSETZUNG

- Aktivierung im Provisioning



AUFWAND

- Geringer Aufwand

Relevanz: Niedrig Mittel **Hoch**

Empfehlung: Verwenden

EINSTELLEN DER MAXIMALEN PERFORMANCE CHANGE SPANNE IN CALIBRATION

CAL-7473



FUNKTIONEN

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

- Keine



AUFWAND

- Kein Aufwand

Relevanz: Niedrig **Mittel** Hoch

Empfehlung: Verwenden

DOCUMENT TRANSFER & CHANGE ENGINE FÜR HR MANAGER

PMU-12296



FUNKTIONEN

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

- Konfiguration der Change Engine



AUFWAND

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

Relevanz: Niedrig **Mittel** Hoch

Empfehlung: Verwenden

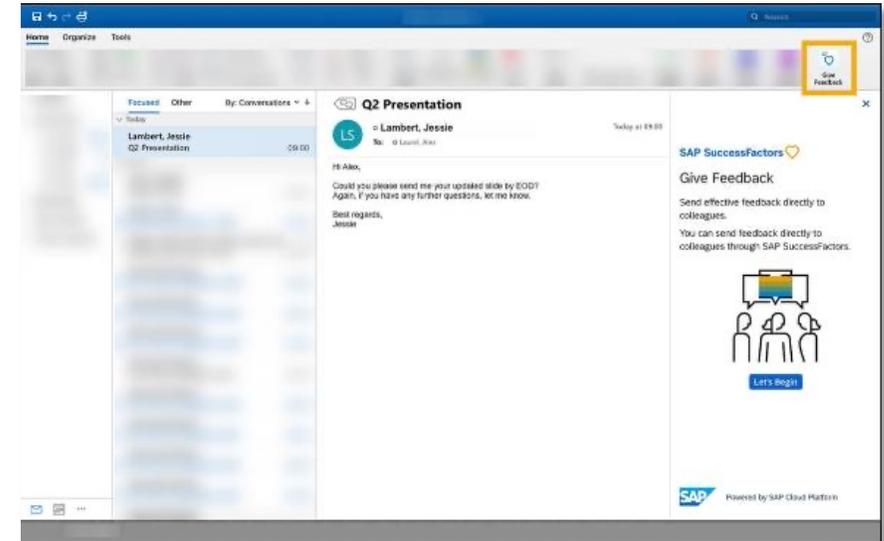
FEEDBACK INTEGRATION MIT MS OUTLOOK

SL-4613



FUNKTIONEN

Die User können nun kontinuierliches Feedback (continous 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 systemsich abgebildetes Feedback erhöht

Relevanz: Niedrig **Mittel** Hoch



VORAUSSETZUNG & AUFWAND

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

Empfehlung: Verwenden



DEVELOPMENT & SUCCESSION PLANNING

VERBESSERTE MENTORING-E-MAIL-BENACHRICHTIGUNGEN

CDP-16601 & CDP-17917



FUNKTIONEN

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

- Keine Voraussetzungen



AUFWAND

- Kein Aufwand

Relevanz: Niedrig **Mittel** Hoch

Empfehlung: Aktivierung automatisch

MENTORENGENEHMIGUNGEN AUF DER NEUESTEN HOMEPAGE

CDP-16930



FUNKTIONEN

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.

Mentor	
SA	Srilatha Aaleti
Submitted On	2021-09-03
Mentoring Program	[REDACTED]
<input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>	



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

- Aktivierung „Latest Homepage“



AUFWAND

- Kein Aufwand

Relevanz:

Niedrig

Mittel

Hoch

Empfehlung: Aktivierung automatisch

TALENTPOOLNOMINIERUNGS-GENEHMIGUNGEN

SCM-14797



FUNKTIONEN

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.

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](#)



IMPACT ANALYSE

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



VORAUSSETZUNG

- Aktivierung „Latest Homepage“



AUFWAND

- Kein Aufwand

Relevanz: Niedrig Mittel **Hoch**

Empfehlung: Aktivierung automatisch (sofern «latest Homepage»)

A hand is shown in the process of moving a white chess piece, likely a king or queen, on a chessboard. The scene is captured in a soft, artistic style with a blue color overlay. The background is a solid blue gradient, and the chessboard and pieces are rendered in a lighter, semi-transparent blue. The text 'LMS' is positioned on the right side of the image.

LMS

MICROSOFT TEAMS SUPPORTED FÜR VIRTUAL LEARNING

LRN-107286



FUNKTIONEN

Der virtuelle Lerndienst (VLS) unterstützt jetzt Microsoft Teams als Anbieter von virtuellen Besprechungsräumen für Meetings. Webinare werden nicht unterstützt. Ein Feature auf das viele Kunden sehr lange gewartet haben, da Teams eine gängiges Medium für Meetings geworden ist.



IMPACT ANALYSE

- 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.



VORAUSSETZUNG

- 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.



AUFWAND

- Hoher Konfigurationsaufwand in verschiedenen Systemen.

Relevanz:

Niedrig

Mittel

Hoch

Empfehlung: Aktivierung

IDENTITÄTS-AUTHENTIFIZIERUNGSINTEGRATION FÜR NUTZER VON AUSSCHLIESSLICH DEM LERNBEREICH

LRN-93699



FUNKTIONEN

Die native Benutzeranmeldung und die Anmeldung für integrierte externe Lernende wird durch eine auf Identitätsauthentifizierung basierende Anmeldung ersetzt. Diese Änderung betrifft alle reinen Learning User 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.

Dear Steve Smith,

Thank you for registering with BestRun Enterprises. To activate your account for BestRun, click the link below.

[Click here to activate your account](#)

If the link above is not displayed or does not work, copy and paste the link below to the address bar of your browser.

<https://awjxdg9j3.accounts400.ondemand.com/ids/activation?token=1152733D51ED9681E45BC4E337BA15A7EF11E0CF87F1689654381BF57DF2954DA70AF58E2D101BFBF99F363F332750727958>



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.



VORAUSSETZUNG

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



AUFWAND

- Mittlerer Konfigurationsaufwand

Relevanz: Niedrig **Mittel** Hoch

Empfehlung: Aktivierung

ERWEITERTE LEARNING ADMINISTRATION MENU NAVIGATION

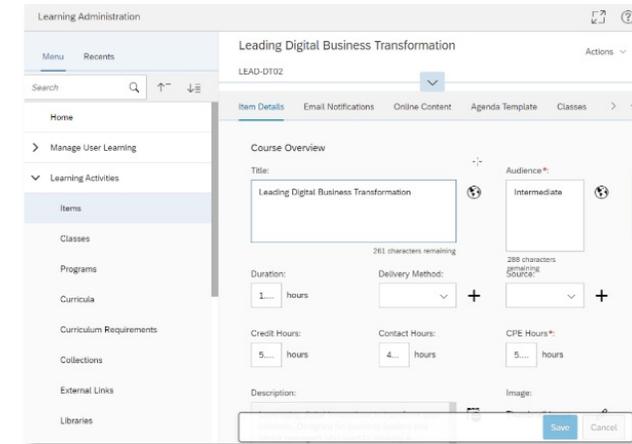
LRN-110988



FUNKTIONEN

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.



IMPACT ANALYSE

- Angenehmere Darstellung und Navigation im Bereich Learning



VORAUSSETZUNG

- Keine bestimmten Voraussetzungen



AUFWAND

- Kein Aufwand

Relevanz: Niedrig **Mittel** Hoch

Empfehlung: Aktivierung automatisch

ZUGANG ZUM CONTENT PLAYER AUSSERHALB DES SF LMS

LRN-113112



FUNKTIONEN

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.



IMPACT ANALYSE

- 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.



VORAUSSETZUNG

- 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.



AUFWAND

- Hoher Konfigurierungsaufwand

Relevanz:

Niedrig

Mittel

Hoch

Empfehlung: Aktivierung noch nicht empfohlen

A blue-tinted background image showing a chessboard with several white chess pieces. A hand is visible in the upper right, moving a piece. The word "COMPENSATION" is overlaid in white, bold, uppercase letters in the center.

COMPENSATION

NEUE RICHTLINIEN-FILTER FÜR DEN EXECUTIVE REVIEW

CMP-27521



FUNKTIONEN

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.

The screenshot shows two views of the '2022 Salary Planning' interface. The top view, 'Ohne Richtlinien-Filter', shows a table with 4 employees. The bottom view, 'Mit Richtlinien-Filter', shows the same table but with only 3 employees displayed, indicating that the filter successfully excluded one employee whose compensation adjustment was within the defined guidelines.



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)



VORAUSSETZUNG

- Verwendung vom Executive Review (Beurteilung auf Managementebene)



AUFWAND

- Geringer Aufwand.

Relevanz:

Niedrig

Mittel

Hoch

Empfehlung: Verwenden

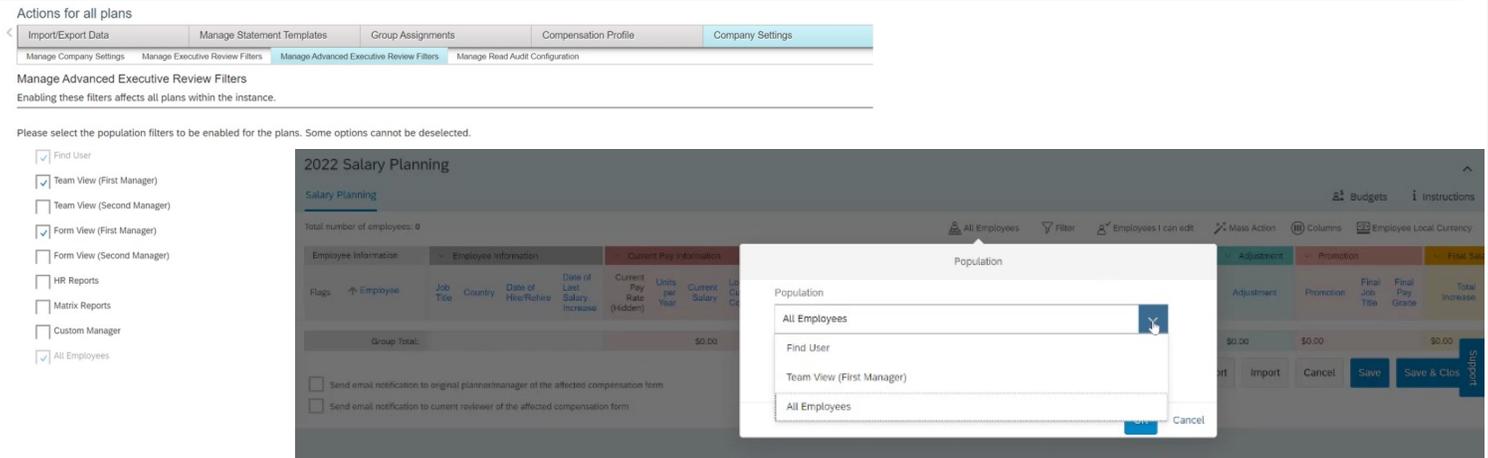
EXECUTIVE REVIEW ANSICHT FÜR VORDEFINIERTE POPULATIONEN

CMP-27330



FUNKTIONEN

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.



IMPACT ANALYSE

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



VORAUSSETZUNG

- Verwendung vom Executive Review (Beurteilung auf Managementebene)



AUFWAND

- Geringer Aufwand. Populations-Filter müssen implementiert werden.

Relevanz: Niedrig **Mittel** Hoch

Empfehlung: Verwenden

HINZUFÜGEN VON ZULÄSSIGKEITSFELDERN ZU VERGÜTUNGSARBEITSBLÄTTERN

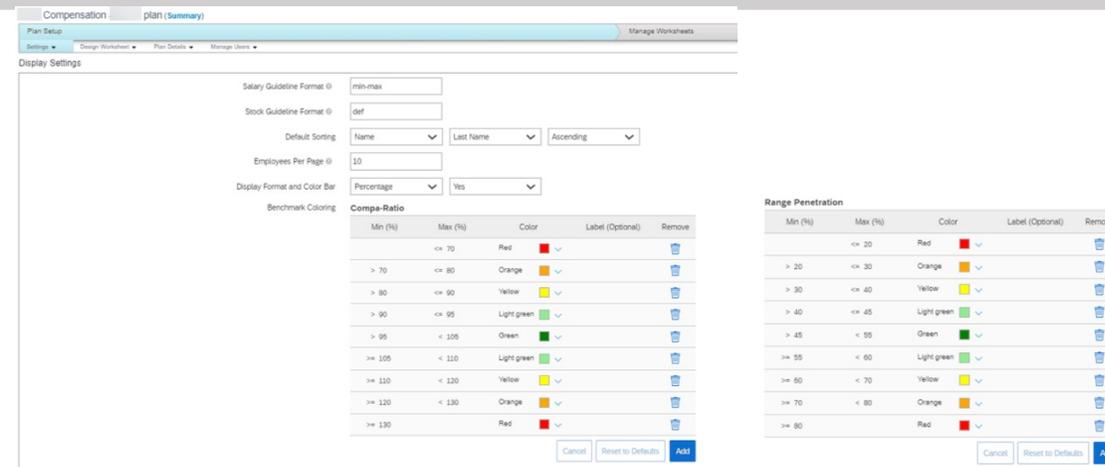
CMP-22716



FUNKTIONEN

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

- 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.



VORAUSSETZUNG

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



AUFWAND

- Geringer Aufwand.

Relevanz: Niedrig Mittel **Hoch**

Empfehlung: Verwenden

DETAILLIERTE PROTOKOLLE ZUR VERÖFFENTLICHUNG INS EMPLOYEE CENTRAL

CMP-25105



FUNKTIONEN

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.

The screenshot shows the 'Employee Central Publish Report' interface with search filters and an Excel export. The Excel data is as follows:

Plan Name	Company	Division	Location	Country/Region	Employee Central Component	Employee C
1	11111 Jean-Pierre Moulin (moulin)	Ace France	Paris			
2	11111 Jean-Pierre Moulin (moulin)	Ace France	Paris			
3	11111 Jean-Pierre Moulin (moulin)	Ace France	Paris			
4	11111 Jean-Pierre Moulin (moulin)	Ace France	Paris			
5	11111 Jean-Pierre Moulin (moulin)	Ace France	Paris			
6	11111 Isabelle O'Neil (oneil)	Ace France	Paris			
7	11111 Michele Howard (mhoward)	Ace UK	London			
8	11111 Marcia Barista (mbarista)	Ace USA	San Mateo			
9	11111 Marcia Barista (mbarista)	Ace USA	San Mateo			
10	11111 Jacki Cook (jacki)	Ace Canada Corp	Montreal			
11	11111 Jonathan Lambert (jambert)	Ace USA	San Mateo			
12	11111 Jonathan Lambert (jambert)	Ace USA	San Mateo			
13	11111 Jonathan Lambert (jambert)	Ace USA	San Mateo			
14	11111 Jonathan Lambert (jambert)	Ace USA	San Mateo			
15	11111 Jonathan Lambert (jambert)	Ace USA	San Mateo			
16	11111 Jonathan Lambert (jambert)	Ace USA	San Mateo			
17	11111 Jonathan Lambert (jambert)	Ace USA	San Mateo			
18	11111 Jonathan Lambert (jambert)	Ace USA	San Mateo			
19	11111 Jonathan Lambert (jambert)	Ace USA	San Mateo			
20	11111 Jonathan Lambert (jambert)	Ace USA	San Mateo			
21	11111 Jonathan Lambert (jambert)	Ace USA	San Mateo			
22	11111 Jonathan Lambert (jambert)	Ace USA	San Mateo			
23	11111 Jonathan Lambert (jambert)	Ace USA	San Mateo			
24	11111 Jonathan Lambert (jambert)	Ace USA	San Mateo			
25	11111 Jonathan Lambert (jambert)	Ace USA	San Mateo			
26	11111 Jonathan Lambert (jambert)	Ace USA	San Mateo			
27	11111 Jonathan Lambert (jambert)	Ace USA	San Mateo			
28	11111 Jonathan Lambert (jambert)	Ace USA	San Mateo			
29	11111 Jonathan Lambert (jambert)	Ace USA	San Mateo			
30	11111 Jonathan Lambert (jambert)	Ace USA	San Mateo			
31	11111 Jonathan Lambert (jambert)	Ace USA	San Mateo			
32	11111 Jonathan Lambert (jambert)	Ace USA	San Mateo			
33	11111 Jonathan Lambert (jambert)	Ace USA	San Mateo			
34	11111 Jonathan Lambert (jambert)	Ace USA	San Mateo			
35	11111 Jonathan Lambert (jambert)	Ace USA	San Mateo			
36	11111 Jonathan Lambert (jambert)	Ace USA	San Mateo			
37	11111 Jonathan Lambert (jambert)	Ace USA	San Mateo			
38	11111 Jonathan Lambert (jambert)	Ace USA	San Mateo			
39	11111 Jonathan Lambert (jambert)	Ace USA	San Mateo			
40	11111 Jonathan Lambert (jambert)	Ace USA	San Mateo			
41	11111 Jonathan Lambert (jambert)	Ace USA	San Mateo			
42	11111 Jonathan Lambert (jambert)	Ace USA	San Mateo			
43	11111 Jonathan Lambert (jambert)	Ace USA	San Mateo			
44	11111 Jonathan Lambert (jambert)	Ace USA	San Mateo			
45	11111 Jonathan Lambert (jambert)	Ace USA	San Mateo			
46	11111 Jonathan Lambert (jambert)	Ace USA	San Mateo			
47	11111 Jonathan Lambert (jambert)	Ace USA	San Mateo			
48	11111 Jonathan Lambert (jambert)	Ace USA	San Mateo			
49	11111 Jonathan Lambert (jambert)	Ace USA	San Mateo			
50	11111 Jonathan Lambert (jambert)	Ace USA	San Mateo			
51	11111 Jonathan Lambert (jambert)	Ace USA	San Mateo			
52	11111 Jonathan Lambert (jambert)	Ace USA	San Mateo			
53	11111 Jonathan Lambert (jambert)	Ace USA	San Mateo			
54	11111 Jonathan Lambert (jambert)	Ace USA	San Mateo			
55	11111 Jonathan Lambert (jambert)	Ace USA	San Mateo			
56	11111 Jonathan Lambert (jambert)	Ace USA	San Mateo			
57	11111 Jonathan Lambert (jambert)	Ace USA	San Mateo			
58	11111 Jonathan Lambert (jambert)	Ace USA	San Mateo			
59	11111 Jonathan Lambert (jambert)	Ace USA	San Mateo			
60	11111 Jonathan Lambert (jambert)	Ace USA	San Mateo			
61	11111 Jonathan Lambert (jambert)	Ace USA	San Mateo			
62	11111 Jonathan Lambert (jambert)	Ace USA	San Mateo			
63	11111 Jonathan Lambert (jambert)	Ace USA	San Mateo			
64	11111 Jonathan Lambert (jambert)	Ace USA	San Mateo			
65	11111 Jonathan Lambert (jambert)	Ace USA	San Mateo			
66	11111 Jonathan Lambert (jambert)	Ace USA	San Mateo			
67	11111 Jonathan Lambert (jambert)	Ace USA	San Mateo			
68	11111 Jonathan Lambert (jambert)	Ace USA	San Mateo			
69	11111 Jonathan Lambert (jambert)	Ace USA	San Mateo			
70	11111 Jonathan Lambert (jambert)	Ace USA	San Mateo			
71	11111 Jonathan Lambert (jambert)	Ace USA	San Mateo			
72	11111 Jonathan Lambert (jambert)	Ace USA	San Mateo			
73	11111 Jonathan Lambert (jambert)	Ace USA	San Mateo			
74	11111 Jonathan Lambert (jambert)	Ace USA	San Mateo			
75	11111 Jonathan Lambert (jambert)	Ace USA	San Mateo			
76	11111 Jonathan Lambert (jambert)	Ace USA	San Mateo			
77	11111 Jonathan Lambert (jambert)	Ace USA	San Mateo			
78	11111 Jonathan Lambert (jambert)	Ace USA	San Mateo			
79	11111 Jonathan Lambert (jambert)	Ace USA	San Mateo			
80	11111 Jonathan Lambert (jambert)	Ace USA	San Mateo			
81	11111 Jonathan Lambert (jambert)	Ace USA	San Mateo			
82	11111 Jonathan Lambert (jambert)	Ace USA	San Mateo			
83	11111 Jonathan Lambert (jambert)	Ace USA	San Mateo			
84	11111 Jonathan Lambert (jambert)	Ace USA	San Mateo			
85	11111 Jonathan Lambert (jambert)	Ace USA	San Mateo			
86	11111 Jonathan Lambert (jambert)	Ace USA	San Mateo			
87	11111 Jonathan Lambert (jambert)	Ace USA	San Mateo			
88	11111 Jonathan Lambert (jambert)	Ace USA	San Mateo			
89	11111 Jonathan Lambert (jambert)	Ace USA	San Mateo			
90	11111 Jonathan Lambert (jambert)	Ace USA	San Mateo			
91	11111 Jonathan Lambert (jambert)	Ace USA	San Mateo			
92	11111 Jonathan Lambert (jambert)	Ace USA	San Mateo			
93	11111 Jonathan Lambert (jambert)	Ace USA	San Mateo			
94	11111 Jonathan Lambert (jambert)	Ace USA	San Mateo			
95	11111 Jonathan Lambert (jambert)	Ace USA	San Mateo			
96	11111 Jonathan Lambert (jambert)	Ace USA	San Mateo			
97	11111 Jonathan Lambert (jambert)	Ace USA	San Mateo			
98	11111 Jonathan Lambert (jambert)	Ace USA	San Mateo			
99	11111 Jonathan Lambert (jambert)	Ace USA	San Mateo			
100	11111 Jonathan Lambert (jambert)	Ace USA	San Mateo			



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.



VORAUSSETZUNG

- Verwendung von Zulässigkeitsregeln



AUFWAND

- Mittlerer Aufwand. Das Spaltenlayout muss ergänzt werden.

Relevanz: Niedrig Mittel **Hoch**

Empfehlung: Verwenden

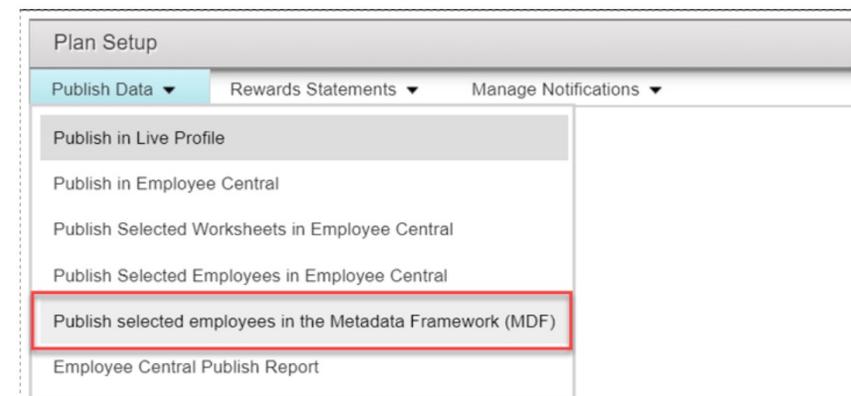
DATEN AUS DEM COMPENSATION IM EMPLOYEE CENTRAL VERWENDEN

CMP-27099



FUNKTIONEN

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

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



VORAUSSETZUNG

- Verwendung von Employee Central.



AUFWAND

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

Relevanz: Niedrig Mittel **Hoch**

Empfehlung: Verwenden

AUTOMATISCHES UPDATEN DER BERECHTIGTEN MITARBEITER

CMP-27576



FUNKTIONEN

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.

Update all worksheets

Use this page to update employee data, budgets, and performance rating information on all worksheets within the compensation plan.

Compensation Template:

New Employee: Add newly eligible employees to compensation worksheet.

Manager hierarchy changes: Move employee's compensation data from old manager to current manager.
 Create Worksheet for new manager(s)

Inactive Employees or Planners: Remove inactive Employees From Compensation Worksheets. (This option is not applicable to templates that have been configured to include inactive employees)
 Remove inactive planner's Compensation Worksheets.

changes in Eligibility: Update worksheet to reflect any employee's eligibility changes.
 Reapply defined eligibility rules before updating worksheet.

Update Budget.
 Synchronize Bonus Data with PM Form/Employee Profile
 Apply the above selected updates to completed compensation worksheets as well.
 By default, update only applies to in-progress worksheets.
 Send email notification to planners whose worksheet entries have changed.

Update



IMPACT ANALYSE

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



VORAUSSETZUNG

- Verwendung von Zulässigkeitsregeln



AUFWAND

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

Relevanz: Niedrig **Mittel** Hoch

Empfehlung: Verwenden

ERSTELLE RICHTLINIEN ANHAND EINGEGEBENER WERTE ODER KALKULIERTEN BETRÄGEN

CMP-27249



FUNKTIONEN

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.

Admin Center / Compensation
Compensation Plan

2022 Salary Planning (Summary)

Plan Setup | Design Worksheet | Plan Details | Manage Users | Manage Worksheets | Complete Compensation Cycle

Guidelines

Use this page to edit formulas for the selected compensation plan's rule.

Filter Options

Field: No Selection

AND OR

Field: No Selection

Order	Formula Name	Rating	Current Compa-Ratio	Guideline group	Total Paid Previous FY	Reviewed Y/N	Min*	Low*	Default*	High*	Max*	Actions
1	1	>=1 to <-2	>=95 to <-105	[Edit]		[Edit]	0	2	3	4	6	[Edit]
2	2	>=2 to <-3	>=95 to <-105	[Edit]		[Edit]	0	1	2	3	4	[Edit]
3	3	>=3 to <-4	>=95 to <-105	[Edit]		[Edit]	0	0	0	0	0	[Edit]
4	4	>=1 to <-2	>=95 to <-105	[Edit]		[Edit]	0	2	3	4	6	[Edit]
5	5	>=2 to <-3	>=95 to <-105	[Edit]		[Edit]	0	1	2	3	4	[Edit]
6	6	>=3 to <-4	>=95 to <-105	[Edit]		[Edit]	0	0	0	0	0	[Edit]



IMPACT ANALYSE

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



VORAUSSETZUNG

- Verwendung von Compensation Richtlinien.



AUFWAND

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

Relevanz: Niedrig **Mittel** Hoch

Empfehlung: Nach Bedarf Verwenden



PEOPLE ANALYTICS

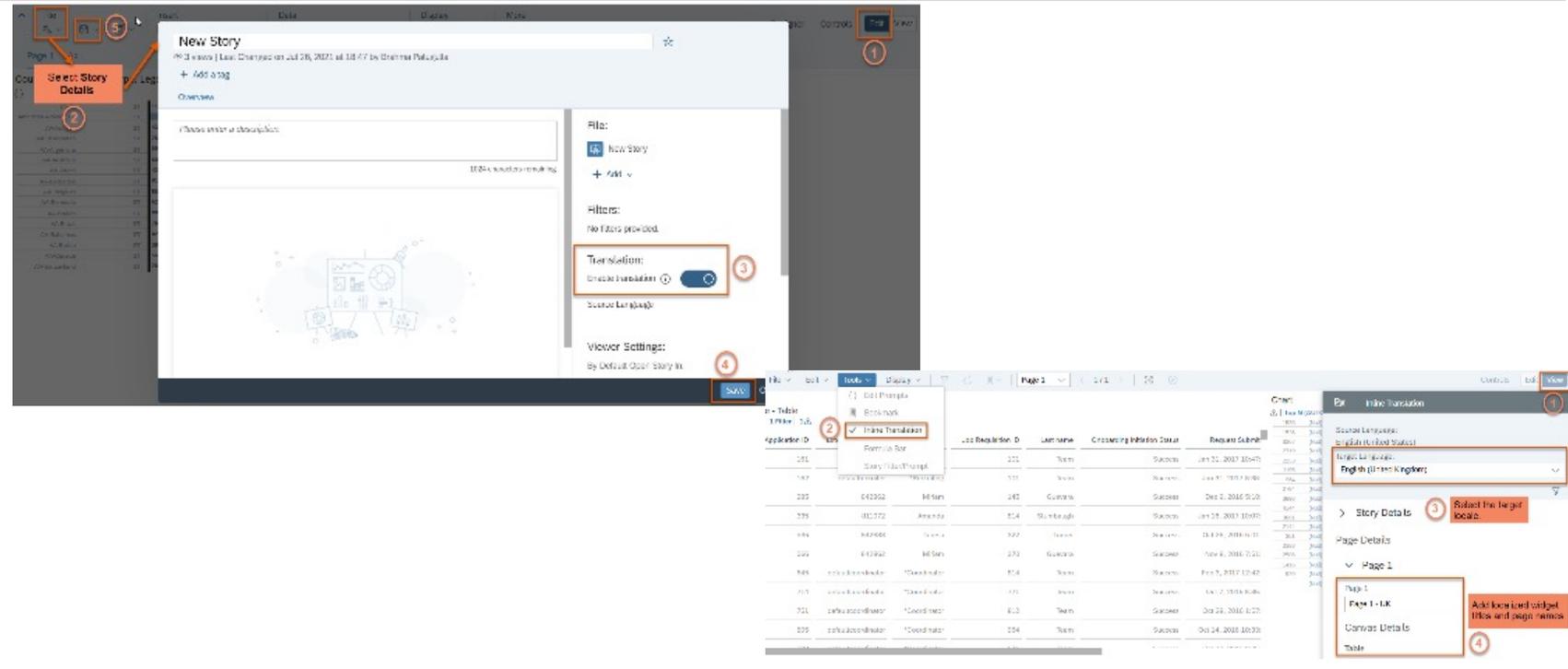
INLINE TRANSLATOR FÜR STORY REPORTS

AYT-29727



FUNKTIONEN

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 Bearbeitungs-modus 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 Gebietsschema zur Ausgangssprache für die Story.



VORAUSSETZUNG & AUFWAND

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

Relevanz:

Niedrig

Mittel

Hoch

Empfehlung: Verwenden

NEUES HUMAN CAPITAL REPORT TEMPLATE FÜR WORKFORCE ANALYTICS

WFA-30050



FUNKTIONEN

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



VORAUSSETZUNG & AUFWAND

- Bevor Sie den Bericht ausführen, müssen Sie sicherstellen, dass Sie über die folgenden Metrikkpakete verfügen:
- Kernbelegschaft und Mobilität
- Lernen und Entwicklung
- Mitarbeiterbeziehungen
- Gesundheit und Sicherheit

Relevanz: Niedrig Mittel **Hoch**

Empfehlung: Verwenden

TEILBARER LINK FÜR STORY REPORTS

AYT-34868



FUNKTIONEN

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

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	



VORAUSSETZUNG & AUFWAND

- 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

Relevanz:

Niedrig

Mittel

Hoch

Empfehlung: Verwenden

CAPABILITIES LIBRARY REPORTS

EAS-22729



FUNKTIONEN

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 & AUFWAND

- **Vorraussetzungen:**
 - Aktivieren Sie Job Profile Builder
 - Aktivieren von Stories in People Analytics
- **RBP-Voraussetzungen:**
 - Admin Center > Berichtsberechtigung > Berichtszentrum
 - Admin Center > Berichtsberechtigung > Story erstellen > Fähigkeitsbibliothek

Relevanz: Niedrig Mittel **Hoch**

Empfehlung: Verwenden

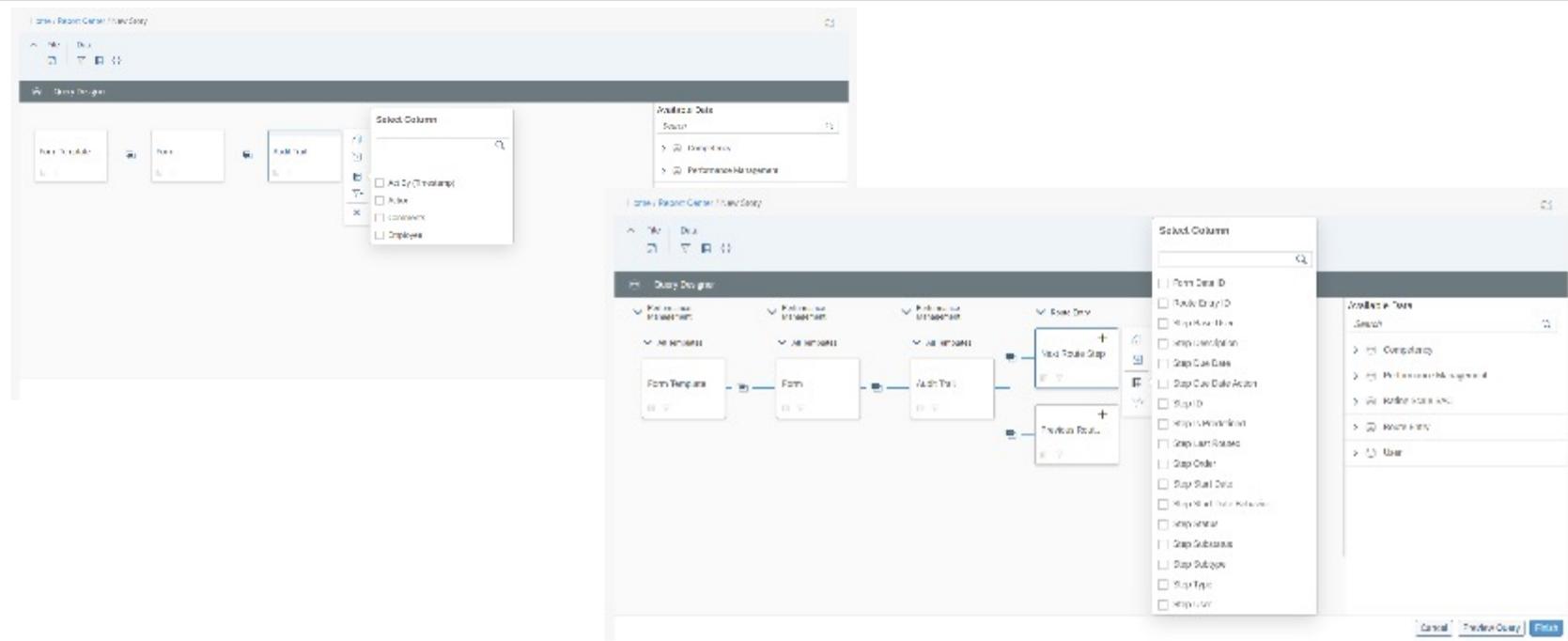
PEOPLE ANALYTICS – PERFORMANCE AND GOALS

PMU-13951



FUNKTIONEN

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.



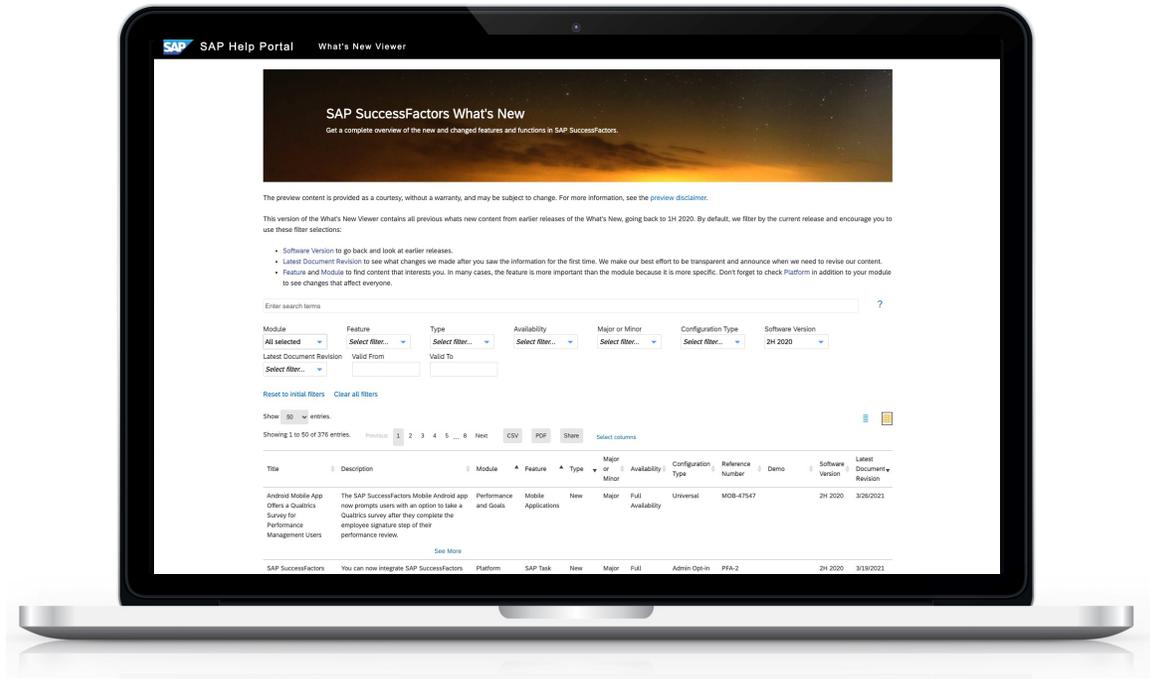
IMPACT ANALYSE

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

Relevanz: Niedrig Mittel **Hoch**

Empfehlung: Verwenden

WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN



SAP WHAT'S NEW VIEWER



Gerne beraten wir Sie in einem persönlichen Gespräch

Entago ist eine eigentümergeführte Prozess- und IT-Beratungs-Boutique, die darauf spezialisiert ist, Geschäftsprozesse zu digitalisieren. Unsere erfahrenen Experten sind tagtäglich für unsere namhaften Kunden im Einsatz und begleiten Projekte von der Strategie bis zur erfolgreichen Umsetzung. Unsere Kontaktangaben finden Sie auf der nachfolgenden Seite.

ENTAGO

ENTAGO

 Entago AG
Buckhauserstrasse 34
CH-8048 Zurich

 info@entago.ch

 www.entago.ch

In Kollaboration mit **projekto708**[®]
passion for HR

Hören Sie den HR | IT
Podcast:



Vielen
Dank!