

ENTAGO

RELEASE NOTES HIGHLIGHTS 1H 2024

ZEITPLAN

SAP SUCCESSFACTORS RELEASE 2024



INHALT

01	Platform	06	Succession & Development
02	Employee Central	07	Recruiting
03	Employee Central Payroll	08	Onboarding
04	Time Tracking	09	Compensation
05	Performance & Goals	10	Learning

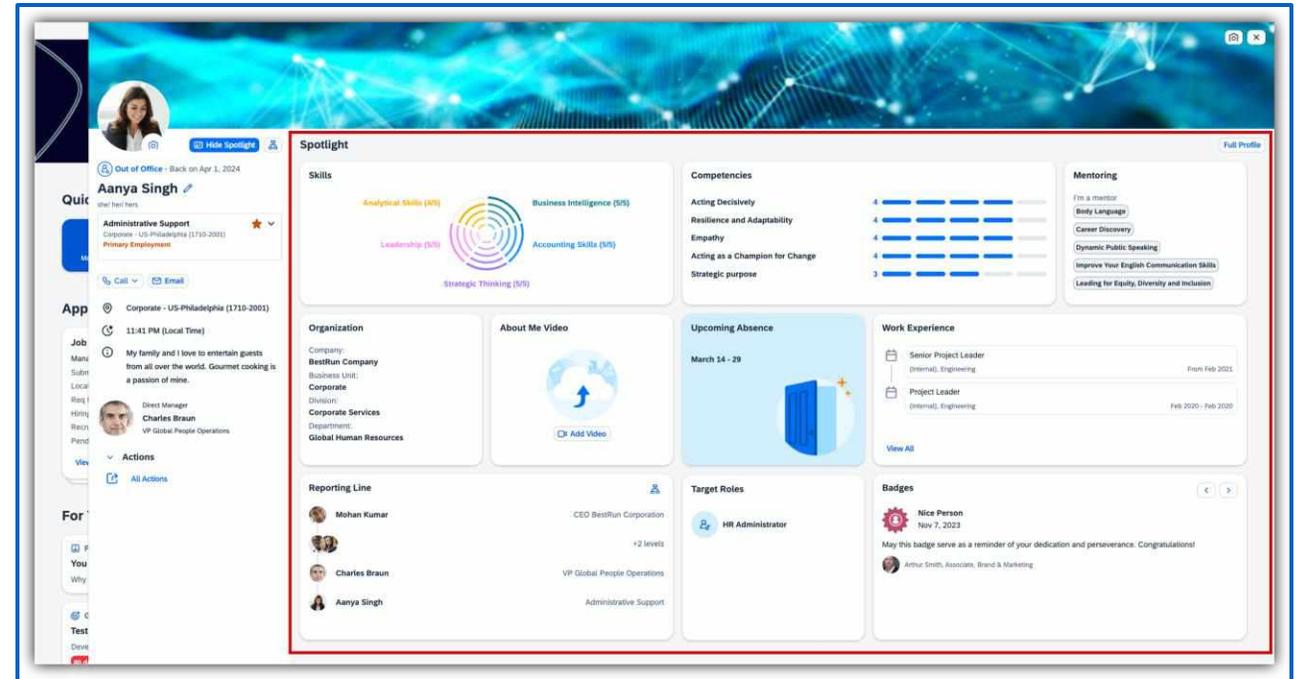
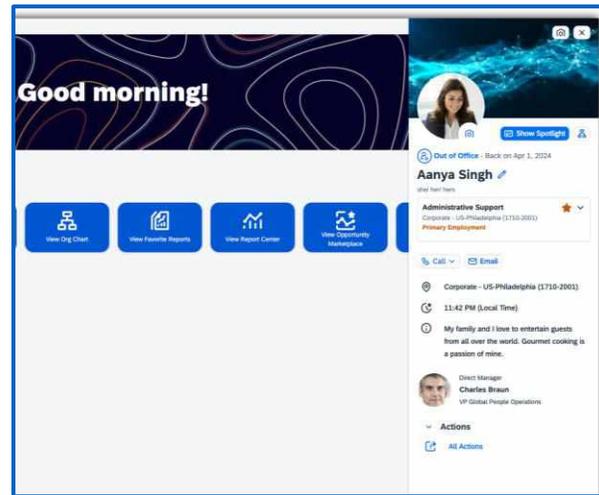


PLATFORM

Release Notes 1H 2024

SPOTLIGHT ALS NEUES ERLEBNIS FÜR DAS PEOPLE PROFILE

Das aktualisierte People Profile bietet eine **neue zusätzliche öffentliche Profilansicht mit Profilvorschau und Spotlight**, die selbstbewusstes Auftreten fördern und intuitive Benutzerinteraktionen ermöglichen.



MEHRWERT

- Verbesserte Selbstpräsentation durch dynamische Spotlight-Informationen.
- Einfaches Personalisieren des öffentlichen Profils.
- Umschalten zwischen Beschäftigungsdatensätzen und direkter Zugriff auf andere SAP SuccessFactors Anwendungen.

AUFWAND

- Profilvorschau und Spotlight sind standardmässig aktiviert.
- Administratoren können den neuen Erfahrungsumschalter im Admin Center verbergen oder deaktivieren.

BEURTEILUNG

- Im Zusammenspiel mit dem Skills und Kompetenzen, sowie dem Talent Intelligence Hub, kann das neue Spotlight als mächtiges Werkzeug genutzt werden.

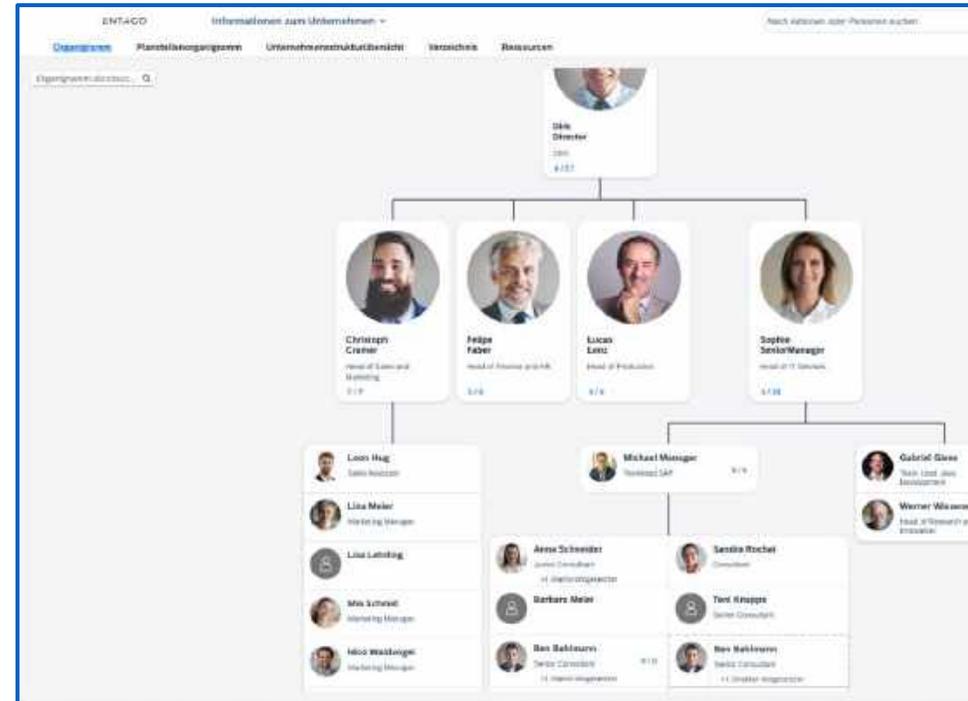


NEUE EXPERIENCE FÜR DAS ORGANIGRAMM

Das aktualisierte Organigramm präsentiert ein benutzerfreundliches, intuitives Design, das mit dem Horizon-Theme übereinstimmt und sowohl auf dem Web als auch auf Mobilgeräten einheitlich erscheint.

Es ermöglicht einen schnellen Zugriff auf wichtige Mitarbeiterinformationen und bietet einen nahtlosen Übergang zum Mitarbeiterprofil.

Nutzer können aus zwei Ansichtsmodi wählen und haben die Möglichkeit, das Organigramm zu exportieren oder Unterstützung durch den SAP Companion zu erhalten.



MEHRWERT

- Verbesserte Erfahrung beim Durchsuchen Ihrer Organisationsstruktur

AUFWAND

- **Konfigurationstyp:** Admin Opt-In
- Das neue Org-Chart kann im Admin Center aktiviert werden

BEURTEILUNG

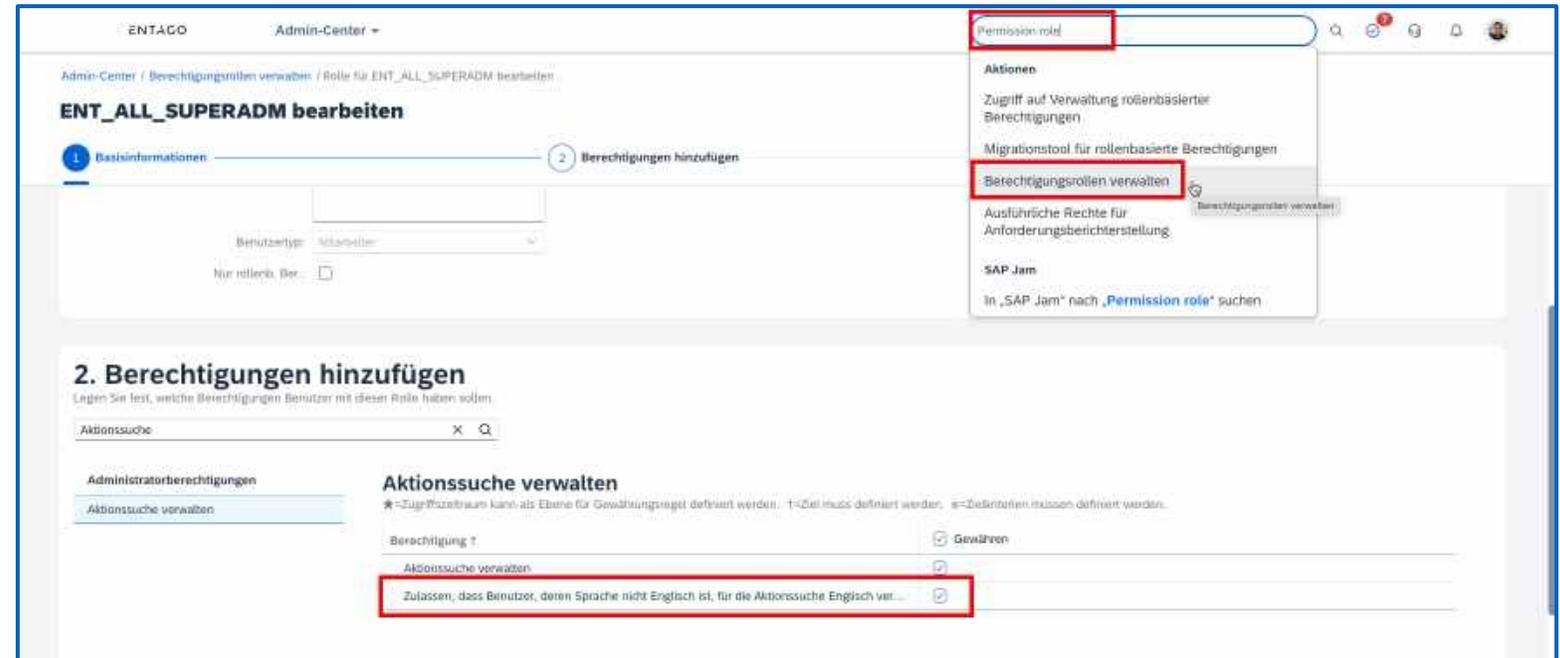
- SAP empfiehlt, das aktuelle Organigramm und das aktuelle Personenprofil gemeinsam zu aktivieren oder zu deaktivieren

ERWEITERUNG DER SUCHSPRACHE IN DER AKTIONSSUCHE

Die Suchfunktion in SAP SuccessFactors wurde verbessert, sodass nun auch mit englischen Begriffen nach Aktionen gesucht werden kann, selbst wenn die Anmeldung in einer anderen Sprache erfolgt.

Früher war es nicht möglich, bei einer nicht-englischen Systemsprache englische Suchbegriffe zu verwenden, was insbesondere für Tests oder Demos problematisch sein konnte.

Administratoren haben jetzt die Möglichkeit, bestimmten Nutzern eine Berechtigung zu erteilen, die es ihnen ermöglicht, auf Englisch zu suchen und Ergebnisse in ihrer eigenen Anmeldesprache zu erhalten. Diese Änderung erweitert die Funktionalität über Sprachgrenzen hinweg.



MEHRWERT

- Diese Verbesserung erleichtert Nutzern, die SAP SuccessFactors in nicht-englischen Sprachen verwenden, die Suche nach Aktionen, indem sie englische Suchbegriffe nutzen können, was insbesondere für internationale Teams von Vorteil ist.

AUFWAND

- Administratoren müssen die neue Berechtigung „**Zulassen, dass Benutzer, deren Sprache nicht Englisch ist, für die Aktionssuche Englisch verwenden können**“ aktivieren, um die erweiterte Suchfunktion bereitzustellen.

BEURTEILUNG

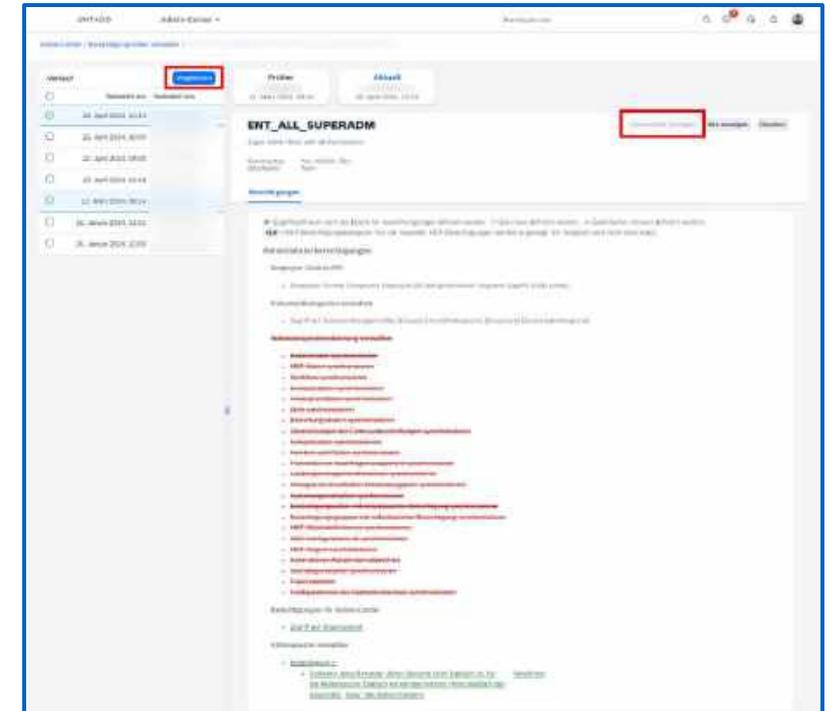
- Die Funktionalität wird als bedeutende Verbesserung für die Benutzerfreundlichkeit und Effizienz in multilingualen Arbeitsumgebungen angesehen.

ÄNDERUNGSVERLAUF FÜR BERECHTIGUNGSROLLEN

Als Administrator für rollenbasierte Berechtigungen können Sie nun zwei Versionen einer Berechtigungsrolle vergleichen, um festzustellen, welche Berechtigungen hinzugefügt oder entfernt wurden.

Mit den neuen Buttons „Alle anzeigen“ und „Unterschied anzeigen“ können Sie entweder alle Berechtigungsdetails anzeigen oder nur die Änderungen sehen.

Der „Unterschied anzeigen“-Button ermöglicht eine schnelle Übersicht der Unterschiede, ohne dass alle Berechtigungsdetails durchgesehen werden müssen.



MEHRWERT

- Die neuen Funktionen verbessern die Effizienz beim Überprüfen von Änderungen an Berechtigungsrollen, indem sie Administratoren ermöglichen, schnell Änderungen zu identifizieren, ohne alle Berechtigungen einzeln durchsehen zu müssen.

AUFWAND

- Kein Aufwand.

BEURTEILUNG

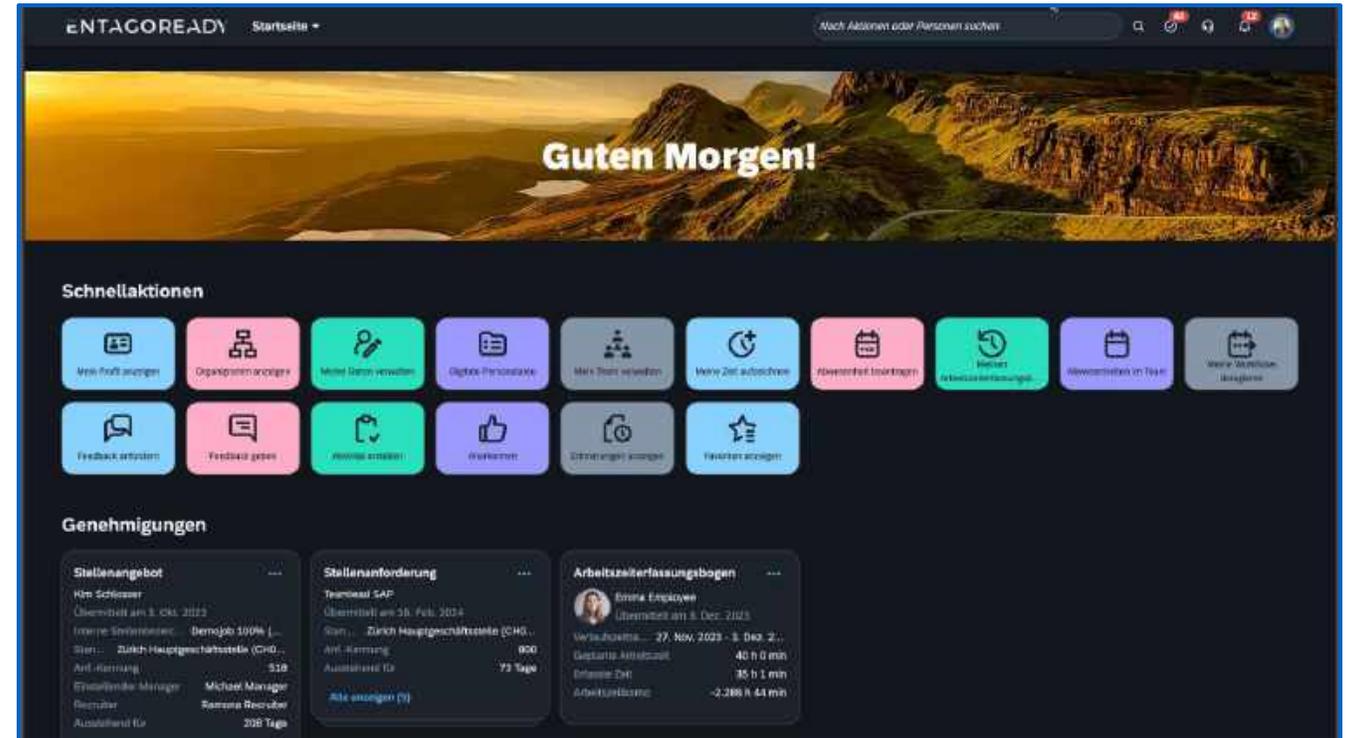
- Diese Neuerungen stellen eine erhebliche Verbesserung der Benutzerfreundlichkeit dar und können die Arbeitslast für Admins reduzieren, die häufig Änderungen in den Berechtigungsrollen nachverfolgen müssen. Allerdings ist es wichtig, dass die Benutzer richtig geschult werden, um die neuen Funktionen effektiv nutzen zu können.

NEUES DUNKLES THEME

Im Theme Manager wurde ein vordefiniertes Design mit dem Namen «**Evening Horizon**» hinzugefügt, das eine dunklere Farbpalette für SAP Fiori bietet. Dieses Thema kann als Standarddesign für eine spezifische Benutzergruppe verwendet oder als Ausgangspunkt zur Erstellung eines benutzerdefinierten Designs genutzt werden.

Dunkle Themes, wie das «Evening Horizon» für SAP Fiori, bieten mehrere Vorteile:

- **Augenfreundlichkeit:** Dunkle Farben reduzieren die Lichtemission von Bildschirmen, was die Augenbelastung in dunkleren Umgebungen verringern kann. Das ist besonders hilfreich für Nutzer, die lange Arbeitszeiten am Computer verbringen.
- **Energieeinsparung:** Auf OLED- oder AMOLED-Displays kann ein dunkles Theme dazu beitragen, den Energieverbrauch zu senken, da schwarze oder sehr dunkle Bereiche des Bildschirms weniger Energie benötigen.
- **Ästhetik und Benutzererfahrung:** Ein dunkles Design kann visuell ansprechend sein und bietet eine moderne Ästhetik, die besonders bei Nutzern beliebt ist, die eine weniger helle und aufdringliche Benutzeroberfläche bevorzugen.



MEHRWERT

- Erhöhte Produktivität: Weniger Ablenkung durch grelle Farben kann die Konzentration verbessern.
- Verbesserte Zugänglichkeit: Einige Benutzer finden dunkle Themes leichter lesbar, besonders bei visuellen Beeinträchtigungen.
- Anpassungsoptionen: Ein dunkles Theme als Basis für benutzerdefinierte Designs zu nutzen, ermöglicht eine individuellere Gestaltung der Benutzeroberfläche, was die Benutzerbindung erhöhen kann.

AUFWAND

- Aktivierung und Customizing des Themes „SAP Fiori with Evening Horizon (dark)“.

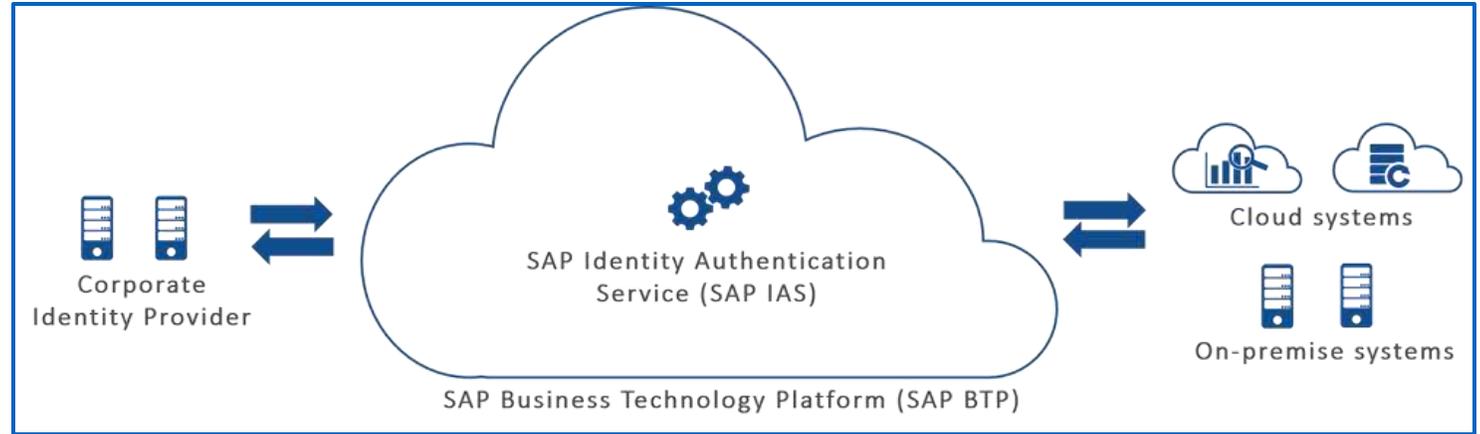
BEURTEILUNG

- Besonders für die Unterscheidung zwischen Preview und Production Instanzen, empfehlen wir die Nutzung des dunklen Themes.

ABLAUF 3RD-PARTY COOKIES FÜR SINGLE-SIGN-ON

Um von SuccessFactors aus in Drittanwendungen oder Module abspringen zu können, ohne sich jedes Mal neu anmelden zu müssen, werden im Hintergrund sog. «3rd party cookies» angelegt. Dabei handelt es sich um kleine Dateien, die den Sachverhalt des Logins in SuccessFactors wiedergeben und es der Drittanwendung erlauben, mit diesen User-Daten weiterzuarbeiten.

Google unterbindet die Nutzung dieser «3rd party cookies» per 3. Quartal 2024. Ab dann werden keine solchen Dateien mehr geschrieben werden können. Stattdessen muss die Weiterleitung der ursprünglichen SuccessFactors Anmeldung über den «Internet Authentication Service» (IAS) von SAP zur Drittanwendung erfolgen. Alternativ kann anstelle des IAS auch ein anderer passender Service im Unternehmen verwendet werden.



MEHRWERT

- Weiterhin nahtloses Arbeiten aus SuccessFactors heraus in angeschlossenen Drittanwendungen, ohne sich neu anmelden zu müssen
- Umstellung auf eine zukunftsfähige und von SAP empfohlene Architektur für Single-Sign-On

AUFWAND

- Der Aufwand für die Umstellung beläuft sich auf ca. 2 Projekt Tage

BEURTEILUNG

- Die Umstellung weg von den obsoleten «3rd party cookies» ist zwingend.
- SAP empfiehlt den Einsatz ihres IAS dafür.
- SuccessFactors Kunden, welche ihren Tenant nach dem 9. Dezember 2022 erhalten haben, haben den IAS bereits integriert.



EMPLOYEE CENTRAL

Release Notes 1H 2024

NEUES ERLEBNIS FÜR DAS PERSONENPROFIL

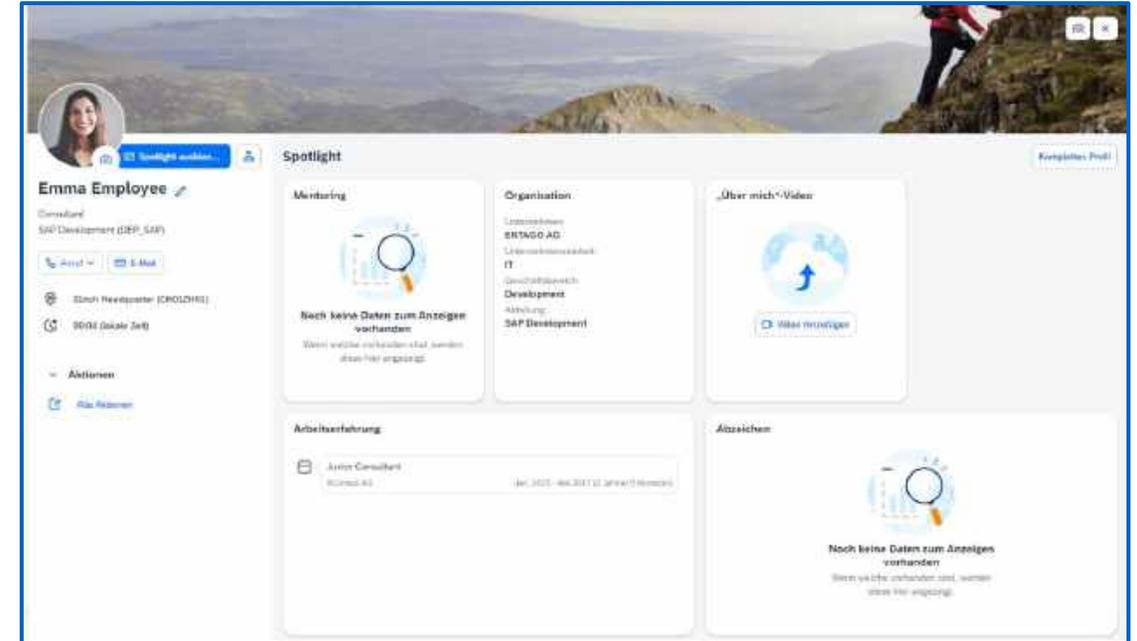
Das neueste Personenprofil bietet eine brandneue öffentliche Ansicht des Profils, bestehend aus Profilvorschau und Spotlight, sowie intuitiver Benutzerinteraktionen.

Die Profilvorschau bietet den Besuchenden einen Überblick über die wichtigsten Details des Mitarbeiters und ermöglicht Ihnen folgende Aktionen:

- Gemeinsame Aktionen in der Profilvorschau anderer Personen durchführen, einschliesslich Anrufen und E-Mails schreiben.
- Personalisieren des öffentlichen Profils, einfach und schnell, von der Aktualisierung des Profilbildes und Hintergrundbildes bis zum Verfassen Ihrer Selbstbeschreibung.

Spotlight stellt dynamische Informationen in Karten dar, um das Self-Branding zu verbessern und interne Verbindungen zu fördern. Die folgenden Karten sind verfügbar (nicht abschliessend):

- Berichtslinie
- Organisation
- Berufserfahrung
- Bevorstehende Abwesenheit



MEHRWERT

- Auf der Grundlage des Nutzerfeedbacks hat SAP die öffentliche Ansicht des Personenprofils neu gestaltet, so dass die Mitarbeiter ihre persönliche Marke aufbauen und mühelos Verbindungen herstellen können.

AUFWAND

- **Keinen Aufwand** - standardmässig aktiviert
- Wer das neueste Profil nicht verwendet will, kann es über eine **Opt-Out Funktion deaktivieren**.

BEURTEILUNG

- Das neue Personenprofil bringt einige interessante Erneuerungen mit sich. Da das Aufrufen des neuen Personenprofil einen Zusatzaufwand für Endanwender:innen mit sich bringt, kann das neue Profil jedoch auch erst zu einem späteren Zeitpunkt (H2/2024) aktiviert werden.

NEUES DIAGNOSETOOL FÜR EMPLOYEE CENTRAL (EC)

Es gibt ein neues Diagnosetool in SuccessFactors, das bei der Lösung von Konfigurationsproblemen mit Workflows Unterstützung bietet.

Konkret werden mit dem Tool mögliche Fehler bei HRIS-Elementen im Rahmen von Manager Self-Service (MSS), Employee Self-Service (ESS) und Neuen Mitarbeiter:in hinzufügen (für Einstellung und Wiedereinstellung) gespeichert, die über das neue Tool analysiert und gelöst werden können.

Das Diagnosetool bietet eine Snapshot-Ansicht, die eine Vorstellung davon gibt, in welcher Phase der Verarbeitung das Problem aufgetreten sein könnte, sowie die Möglichkeit, die einzelnen Details zu überprüfen.

Limitierung

MDF-Objekte werden vom Diagnosetool aktuell nicht unterstützt.

MEHRWERT

- Hilft Kunden:innen & Berater:innen bei der Analyse von Konfigurationsfehlern bei ESS-/MSS-Szenarien sowie bei der Einstellung von neuen Mitarbeitenden.
- SAP möchte so Organisationen helfen, Konfigurationsprobleme selbstständig und effizient zu lösen, ohne den SAP-Support kontaktieren zu müssen.

AUFWAND

- **Berechtigungen** auf das Diagnosetool müssen erteilt werden.
- Die **Konfiguration für Diagnose-Trace** muss eingerichtet werden.

BEURTEILUNG

- Diese Funktion ist besonders nützlich für Organisationen, die eigenständig Probleme in **ESS-/MSS-Workflows** sowie während der **Einstellung von neuen Mitarbeitenden** analysieren und beheben möchten.

NEUE QUICK-ACTIONS FÜR ESS/MSS

Im Release H2/2023 hat SAP die **neue Funktionalität «Quick Actions»** eingeführt.

Im Rahmen des H1/2024 Releases hat SAP SuccessFactors die Funktionalitäten erweitert.

Neu stehen folgende Quick-Actions zur Verfügung:

- Adressen anzeigen/ändern
- E-Mail-Adressen anzeigen/ändern
- Ansprechpartner im Notfall anzeigen/ändern
- Stellenbeziehung anzeigen/ändern
- Telefonnummern anzeigen ändern
- Suspendierung / Rückkehr aus Suspendierung
- Kurzarbeit / Rückkehr aus Kurzarbeit
- Zurückstufung

MEHRWERT

- Mit den neuen Erweiterungen können weitere ESS-/MSS-Szenarien eingerichtet werden, um so die Benutzerfreundlichkeit für die Anwender:innen zu erhöhen.

AUFWAND

- Falls noch nicht vorhanden, entsprechende **Berechtigungen** auf die Konfiguration der Quick-Actions.
- Falls **neue Quick-Actions** gewünscht werden, müssen diese **individuell konfiguriert** werden.

BEURTEILUNG

- Die **neuen Quick-Actions** ermöglicht es den Mitarbeitenden, mit **wenigen Klicks Stammdatenänderungen** zu initiieren.

VISUELLE ÄNDERUNGEN IN H1/2024

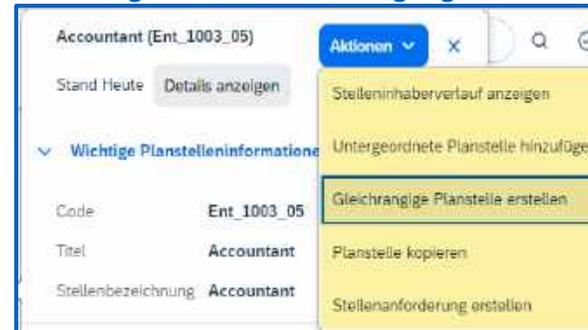
SAP SuccessFactors hat im H1/2024 Release zahlreiche kleinere visuelle Verbesserungen vorgenommen. Es gibt besonders bemerkenswerte Änderungen, obwohl auch viele weniger sichtbare Verbesserungen gemacht wurden.

Diese lassen sich in vier Arten von visuellen Änderungen unterteilen:

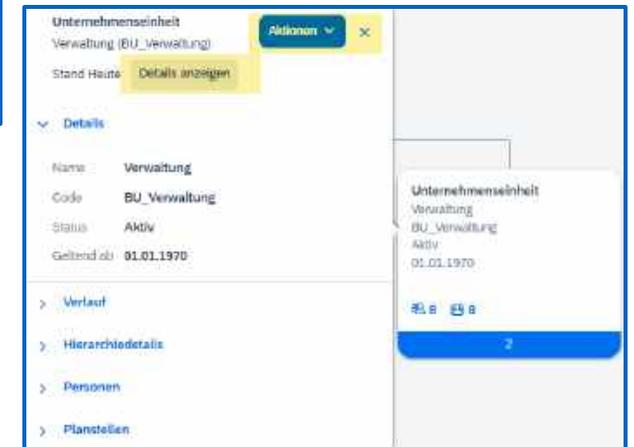
1. Textänderungen (Bezeichnungen, Fehlermeldungen, Mouseover-Texte)
2. Ikonografie (neue oder geänderte Symbole)
3. Interaktionsmuster (neue Position von Interaktionen, neue Listenreihenfolge, neue oder geänderte Schaltflächen)
4. Styling (Designanpassungen, Themenänderungen)

Die Beispiele zur Veranschaulichung sind nicht abschliessend. Eine vollständige Übersicht der optischen Änderungen kann [hier](#) eingesehen werden.

Änderung auf den Planstellenorganigramm



Änderung auf der Unternehmensstrukturübersicht



MEHRWERT

- Verbesserte **Benutzererfahrung** (User Experience)
- Bessere **Lesbarkeit** und Sichtbarkeit
- Optimierung für **mobile** Geräte

AUFWAND

- Die neuen visuellen Änderungen werden **automatisch** aktiviert.

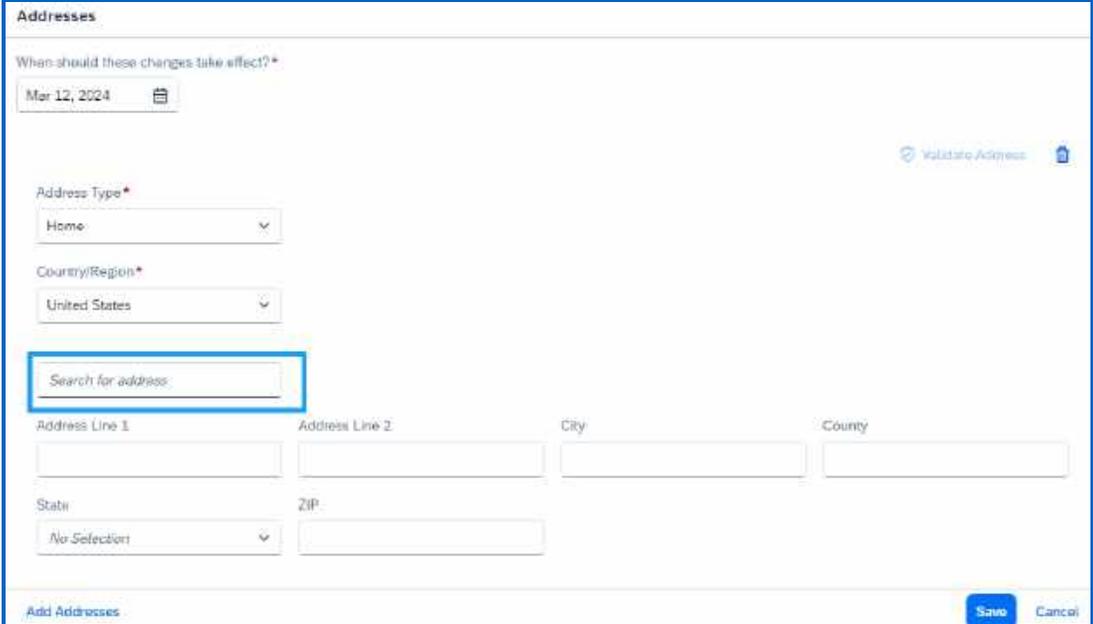
BEURTEILUNG

- Die neuen und verbesserten Design-Elemente sorgen für eine kosmetische Verbesserung.

ADRESSVORSCHLAG IN ADRESSINFORMATIONEN

Sie können jetzt die Dienste "Adressvorschlag" und "Adressvalidierung" unabhängig voneinander oder zusammen für genaue Adressdaten verwenden. Die Funktion "Adressvorschlag" vereinfacht die Eingabe korrekter Adressdaten und zeigt Adressdaten auf der Ebene an, die gesucht und ausgewählt wurde.

In der aktuellen Version werden die Funktionen „Adressvorschlag“ und „Adressvalidierung“ Services unterstützt und können unabhängig voneinander oder zusammen im Employee Central System verwendet werden. In der Vorgängerversion wurde die Funktion "Adressvorschlag" für Mitarbeiteradressinformationen nicht unterstützt. Es wurde nur die Prüfung von Mitarbeiteradressen im Employee Central System unterstützt.



The screenshot shows the 'Addresses' form in SAP. At the top, it asks 'When should these changes take effect?' with a date picker set to 'Mar 12, 2024'. Below this are dropdown menus for 'Address Type' (set to 'Home') and 'Country/Region' (set to 'United States'). A search field labeled 'Search for address:' is highlighted with a blue box. Below the search field are input fields for 'Address Line 1', 'Address Line 2', 'City', and 'County'. There are also dropdown menus for 'State' (set to 'No Selection') and 'ZIP'. At the bottom right, there are 'Save' and 'Cancel' buttons.

MEHRWERT

- **Unterstützt** die Mitarbeitenden bei der **Erfassung von Adressänderungen**.
- Ermöglicht eine verbesserte **Qualität der Stammdaten** innerhalb des Systems.

AUFWAND

- **Lizenz** wird für den **Microservice von SAP Data Quality Management** benötigt (DQM-Microservices).

BEURTEILUNG

- Die neuen und verbesserten Design-Elemente sorgen für eine kosmetische Verbesserung.



EMPLOYEE CENTRAL PAYROLL

Release Notes 1H 2024

MASHUPS IN NEUE TABS ÖFFNEN

Mit dem Objekt [SAP-Systemkonfigurationsobjekt](#) können Sie Mashups in einer neuen Registerkarte auf der Profildseite des Mitarbeiters öffnen. Dadurch wird die Kompatibilität mit Browser-Anbietern sichergestellt, die die Unterstützung für Drittanbieter-Cookies einstellen. Ein neues Dropdown-Feld in [SAP-Systemkonfigurationsobjekt](#) mit der Bezeichnung [Infotypen und Payroll Control Center auf einer neuen Registerkarte öffnen](#) wurde erstellt.

Wenn Sie in diesem Feld die Option „Ja“ wählen, können Sie Mashups in einem neuen Registerkarte auf der Mitarbeiterprofilseite öffnen. Wenn dieses Feld aktiviert ist und die Mitarbeiter die gewünschten Mashups auf der Seite mit den Mitarbeiterprofilen auswählen, werden sie in einer neuen Registerkarte geöffnet.

Hinsichtlich der Verfolgung von Benutzerdaten und der Privatsphäre stellen Browser-Anbieter wie Google (Chrome-Browser), Microsoft (Edge-Browser), Apple (Safari-Browser) und Mozilla (Firefox-Browser) die Unterstützung für Cookies von Drittanbietern ein. Dadurch kann Ihr Suchverhalten nicht von Werbefirmen verfolgt werden. Diese Änderung kann dazu führen, dass Mashups unterbrochen werden.

MEHRWERT

- Erhöhte Kompatibilität und Benutzerfreundlichkeit: Ermöglicht das Öffnen von Mashups in einer neuen Registerkarte, umgeht Einschränkungen durch das Auslaufen von Drittanbieter-Cookies und verbessert die Navigation innerhalb des SAP-Systems.
- Datenschutzverbesserung: Unterstützt Browser-Richtlinien zum Schutz der Privatsphäre, indem das Tracking von Benutzerdaten durch Drittanbieter verhindert wird.

AUFWAND

- Für Employee Central Payroll (ECP) muss das Synchronisationssupportpaket SPD2 in Ihrem System installiert sein.

BEURTEILUNG

- Empfohlen

CIAS KONFIGURATION DES GEHALTSNACHWEISES (DIREKT)

Im Service [Cloud Integration Automation](#) für SAP SuccessFactors Employee Central Payroll ist nun ein neues Szenario verfügbar: [Configuring Pay Statement \(direct\) Integration](#). Der geführte Workflow enthält Anweisungen für manuelle und automatisierte Aufgaben, um eine einfache und schnelle Integrationskonfiguration für die (direkte) Integration von Gehaltsnachweisen einschliesslich der erforderlichen OAuth-Konfiguration zu ermöglichen.

MEHRWERT

- Diese Funktion wurde entwickelt, um Kunden die Aktivierung oder Migration zur empfohlenen (direkten) Integration des Gehaltsnachweises für SAP SuccessFactors Employee Central Payroll zu erleichtern.

VORAUSSETZUNGEN

- Sie haben eine SAP SuccessFactors ECP Lizenz.
- Für ECP muss das Synchronization Support Package SPD2 in Ihrem System installiert sein.
- Ihr BTP-Unterkonto hat den Cloud Integration Automation Service in der Cloud-Foundry-Umgebung abonniert.
- Ihrem Benutzer wurden die CIAS-Rollen Integrationsmonitor, Integrationsexperte und Integrationsadministrator zugeordnet. Weitere Informationen finden Sie unter [Benutzern Rollen zuordnen](#).

BEURTEILUNG

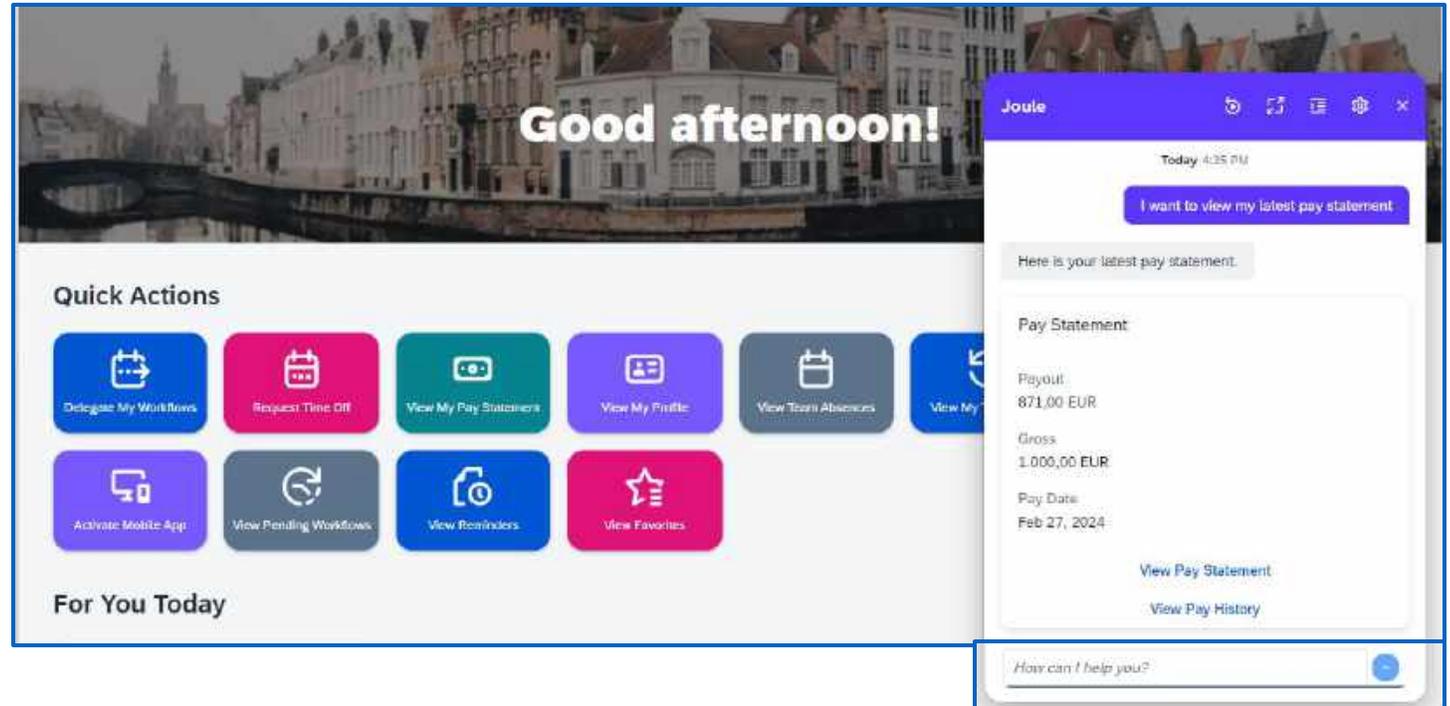
- Diese Information kann Ihnen von Nutzen sein, wenn Sie noch keine Gehaltsnachweise integriert haben, aber bereits mit dem Gedanken spielen.

LOHNABRECHNUNGEN MIT JOULE ANZEIGEN

SAP SuccessFactors Employee Central Payroll ist nun in **Joule** integriert, sodass Mitarbeitende einfach auf ihre Lohndaten zugreifen können, z. B. eine Zusammenfassung des Gehaltsnachweises, einschliesslich Zahldatum, Auszahlungsbetrag und Bruttobetrag.

Sie können auch direkt auf den Entgeltnachweis als PDF und ein beliebiges Zahlungsverhalten aus dem aktiven Beschäftigungsverhältnis zugreifen.

In natürlicher Sprache können Benutzer **Joule** bitten, Zahlungsinformationen oder Zahlungsauszüge für ein bestimmtes Datum, einen bestimmten Monat oder ein bestimmtes Jahr anzuzeigen.



MEHRWERT

- Sie können nun Joule verwenden, um Zahlungsinformationen oder Lohnabrechnungen für einen bestimmten Zeitraum anzuzeigen.
- Joule bietet Ihnen zwei Links, welcher entweder direkt zur Abrechnung oder zur Übersicht aller vorhandenen Lohnabrechnungen führt.

VORAUSSETZUNGEN

- Sie haben Joule für SAP SuccessFactors aktiviert.
- Sie haben eine SAP SuccessFactors Employee Central Payroll Lizenz.
- Die Integration des Gehaltsnachweises (direkt) ist in Ihrer SAP SuccessFactors Employee Central -Instanz aktiviert.
- In Ihrem Employee Central Payroll System ist das Synchronisations-Support-Package EA-HR SP86 oder höher installiert.

BEURTEILUNG

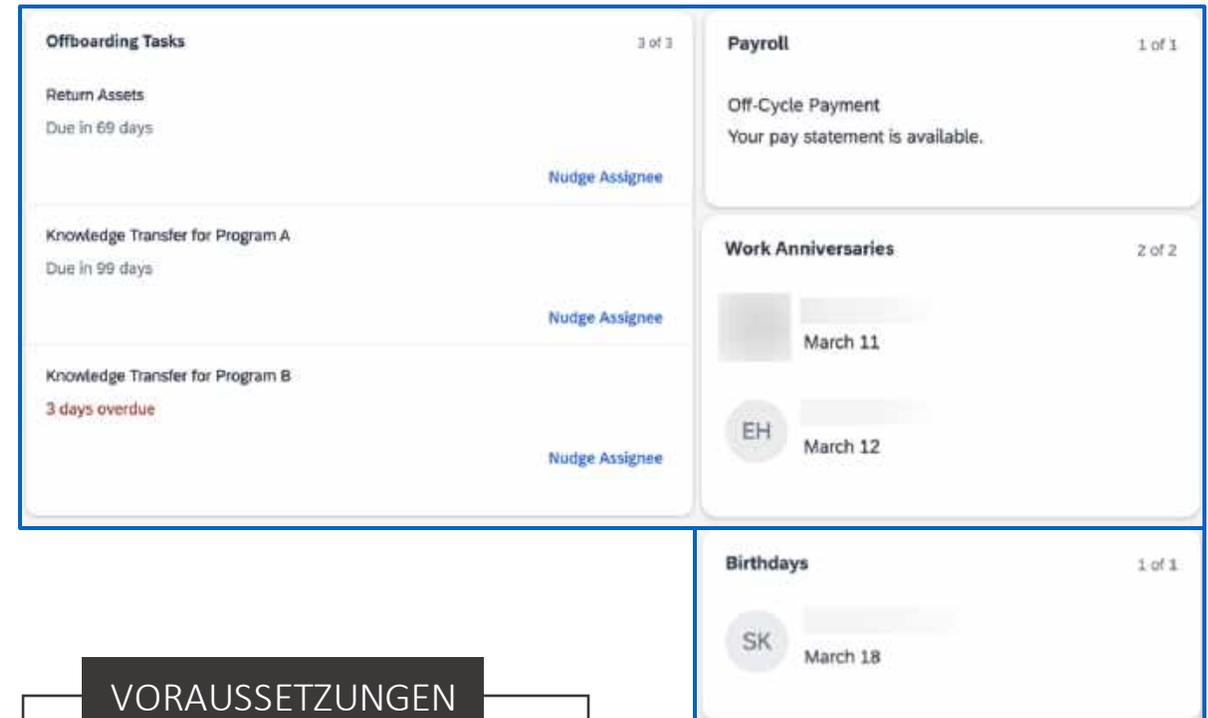
- Praktisch für einen raschen Einblick in die Lohnabrechnungen.
- Besonders bei weit zurückliegenden Lohnabrechnungen.

WEITERE HOMEPAGE KARTEN IN DER SAP SUCCESSFACTORS WORK ZONE VERFÜGBAR

Vier weitere Startseiten Karten wurden in SAP SuccessFactors **Work Zone** eingeführt. Nachdem Administratoren sie unter **Administration Console > UI Integration > Cards** aktiviert haben, können Mitarbeitende Geburtstags- und Jubiläumserinnerungen für ihre Kolleginnen und Kollegen erhalten, Benachrichtigungen über den Abschluss von Offboarding-Aufgaben erhalten, sobald sie sich entschieden haben, das Unternehmen zu verlassen und Off-Cycle-Zahlungsdetails erhalten.

Die neu unterstützten UI-Integrationskarten sind:

- Geburtstags Erinnerung für Manager
- Erinnerung an Arbeitsjubiläum für Manager
- Zahlung ausserhalb des Abrechnungszyklus
- Offboarding-Aufgaben



MEHRWERT

- Mit diesen neuen Karten können Mitarbeiter direkt in SAP SuccessFactors **Work Zone** auf die entsprechenden Aufgaben zugreifen und diese erledigen – sprich: eine übersichtliche Einstiegsmaske mit effizienten Abarbeitungsmöglichkeiten.

VORAUSSETZUNGEN

- Sie haben **Employee Central Payroll** aktiviert, bevor Sie die Karte **Off-Cycle-Zahlung** verwenden.
- Sie haben **Onboarding** aktiviert, bevor Sie die Karte **Ausstiegsaufgaben** verwenden.

BEURTEILUNG

- Die **Work Zone** mit den neuen Karten kann für Mitarbeitende eine äusserst nützliche und hilfreiche Einstiegsmaske bedeuten.



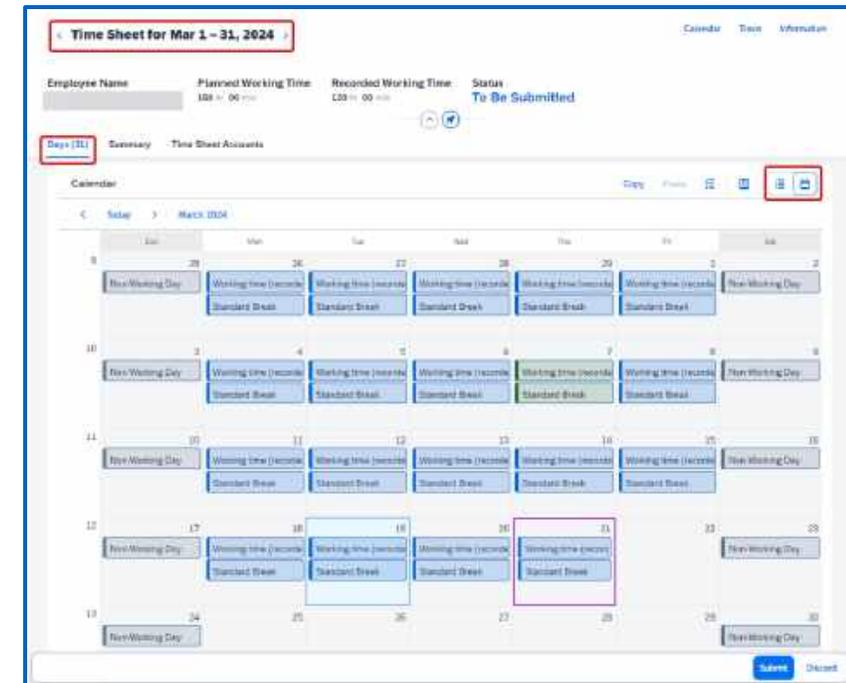
TIME TRACKING

Release Notes 1H 2024

MONATLICHES ARBEITSZEITBLATT

Die überarbeitete Funktion zur Arbeitszeitblattnachweisübermittlung in SAP SuccessFactors erlaubt es nun Unternehmen, die Stunden monatlich anstelle wöchentlich zu erfassen und zu genehmigen.

Eine neue monatliche Kalenderansicht bietet dabei einen übersichtlichen Gesamtüberblick über sämtliche Anwesenheits- und Abwesenheitsdaten innerhalb eines Kalendermonats.



MEHRWERT

- **Verbesserte Übersicht:** Dank der Kalenderansicht können Manager und Mitarbeiter den gesamten Monat auf einen Blick erfassen, was die Verwaltung von Anwesenheits- und Abwesenheitsdaten deutlich erleichtert.
- **Reduzierter administrativer Aufwand:** Die monatliche Verarbeitung verringert die Häufigkeit der Einreichung und Genehmigung von Arbeitszeittabellen, was den administrativen Aufwand senkt.
- **Effizientere Gehaltsabwicklung durch** angepasste Stundennachweisabstimmung.

AUFWAND

- Diese Anpassung erfordert die Umstellung des Genehmigungszeitraums auf einen Kalendermonat und gegebenenfalls die Implementierung individueller Felder auf den Objekten "Zeiterfassung" und "Zulagen".

BEURTEILUNG

- Dieses Feature erfordert zwar **Konfigurationsaufwand** und berücksichtigt **Einschränkungen** wie fehlende Unterstützung für **mobile Apps** und **individuelle Aufzeichnungsgenehmigungen**, bleibt jedoch eine empfehlenswerte Funktion.

TIME SHEET APPROVAL CENTER

Das «[Time Sheet Approval Center](#)» bietet Vorgesetzten eine umfassende Übersicht, um Zeitblätter ihrer Mitarbeitenden zu überprüfen und massenweise zu genehmigen.

Diese zentrale Anzeige beinhaltet wichtige Informationen wie eingereichte und nicht eingereichte Zeitblätter, Schlüsselfakten zu Zeitblättern, fehlende Zeitstempelungen, Abwesenheiten, zugehörige Genehmigungen, Warnmeldungen und Änderungen.

Time Sheet Approval Center

To Be Reviewed (11)

The time sheets with pending related approvals can't be approved until all the related approvals are completed.

The time sheets with associated alerts or amendments must be approved individually. Mass approval isn't applicable for these time sheets.

Employee	Period	Status	Planned	Recorded	Absences	Difference	Key Facts	Alerts	Related Approvals
[Employee Icon]	Mar 11, 2024 – Mar 17, 2024	To Be Submitted	40:00 hrs	0:00 hrs		-40:00 hrs	0:00 hrs Overtime 1.5 Monthly Premium Missed Punch	0 OverTime Count	1 Alerts
[Employee Icon]	Mar 11, 2024 – Mar 17, 2024	To Be Submitted	40:00 hrs	29:00 hrs	3:00 hrs	-8:00 hrs	— Allowance Working Time	-32:00 hrs	1/1 Alerts
[Employee Icon]	Mar 11, 2024 – Mar 17, 2024	To Be Submitted	40:00 hrs	24:00 hrs	8:00 hrs	-8:00 hrs	— Allowance Entries Overtime Summary Working Account Balance	0:00 hrs 0:00 hrs Unpaired Time Event Key Fact	1/1 Alerts
[Employee Icon]	Mar 11, 2024 – Mar 12, 2024	To Be Approved	16:00 hrs	10:00 hrs	8:00 hrs	2:00 hrs	2:00 hrs Overtime 1.5 6:00 hrs Monthly Premium Missed Punch	1 OverTime Count	
[Employee Icon]	Mar 4, 2024 – Mar 10, 2024	To Be Approved	40:00 hrs	41:00 hrs	8:00 hrs	9:00 hrs	9:00 hrs Overtime 1.5 6:00 hrs Monthly Premium Missed Punch	2 OverTime Count	0/1 Alerts
[Employee Icon]	Mar 4, 2024 – Mar 10, 2024	To Be Approved	40:00 hrs	29:45 hrs	16:00 hrs	5:45 hrs	5:45 hrs Overtime 1.5 2:30 hrs Monthly Premium Missed Punch	3 OverTime Count	0/9 Alerts
[Employee Icon]	Feb 26, 2024 – Mar 3, 2024	To Be Submitted Amended	40:00 hrs	9:00 hrs		-31:00 hrs			2/2 Alerts
[Employee Icon]	Feb 26, 2024 – Mar 3, 2024	To Be Submitted	40:00 hrs	26:15 hrs	8:00 hrs	-5:45 hrs			0/3 Alerts

MEHRWERT

- **Effizienzsteigerung bei Genehmigungsprozessen:** Ermöglicht das Massengenehmigen von wöchentlichen Zeitblättern mit minimalem Aufwand und Zeit.
- **Verbesserte Übersichtlichkeit:** Bietet eine zentrale Anlaufstelle für alle relevanten Informationen, was zu fundierteren und schnelleren Entscheidungen führt.
- **Direkte Aktionsoptionen:** Manager können direkt aus dieser Ansicht heraus agieren, beispielsweise Anträge genehmigen oder Ablehnungen vornehmen, um die Freigabe von Zeitblättern zu erleichtern.

AUFWAND

- Für die Nutzung ist eine **SAP SuccessFactors Time Tracking Lizenz** erforderlich, ebenso wie **spezifische Berechtigungen**.
- Vor der Verwendung muss ausserdem eine Konfiguration des **"Time Sheet Key Fact"** erfolgen.

BEURTEILUNG

- Das "Time Sheet Approval Center" bietet eine **effiziente Verwaltung** und **Genehmigung** von Zeitblättern durch Zentralisierung und Massenaktionen, ist jedoch ausschliesslich für **wöchentliche** Zeitblätter verfügbar und erfordert spezielle Konfigurationen.

WÖCHENTLICHE PERIODENBERECHNUNG

Die Funktion der wöchentlichen Periodenberechnung in SAP SuccessFactors ermöglicht es, flexible Perioden einzurichten, die 1, 2 oder 4 Wochen lang sein können.

Diese Funktion unterstützt spezifische Szenarien, wie die Berechnung von Überstunden in zweiwöchentlichen Perioden, wobei differenzierte Überstundenzuschläge angewendet werden können, basierend auf der Anzahl der geleisteten Überstunden.

Time Type Group:

External Name *

Time Category *

Base Unit *

Number of Base Units *

Reference Date *

MEHRWERT

- **Automatisierung:** Das "Zeit Container"-Feld erstellt automatisch am Ende jeder Periode einen Gesamtwert für Überstunden, was die Verarbeitung erleichtert.
- **Präzise Überstundenberechnung:** Die Option, Überstunden basierend auf den geleisteten Stunden individuell zu vergüten, gewährleistet eine faire und genaue Entlohnung.
- **Flexibilität bei der Periodenlänge:** Organisationen können Perioden je nach Bedarf als 1-, 2- oder 4-wöchige Perioden einrichten

AUFWAND

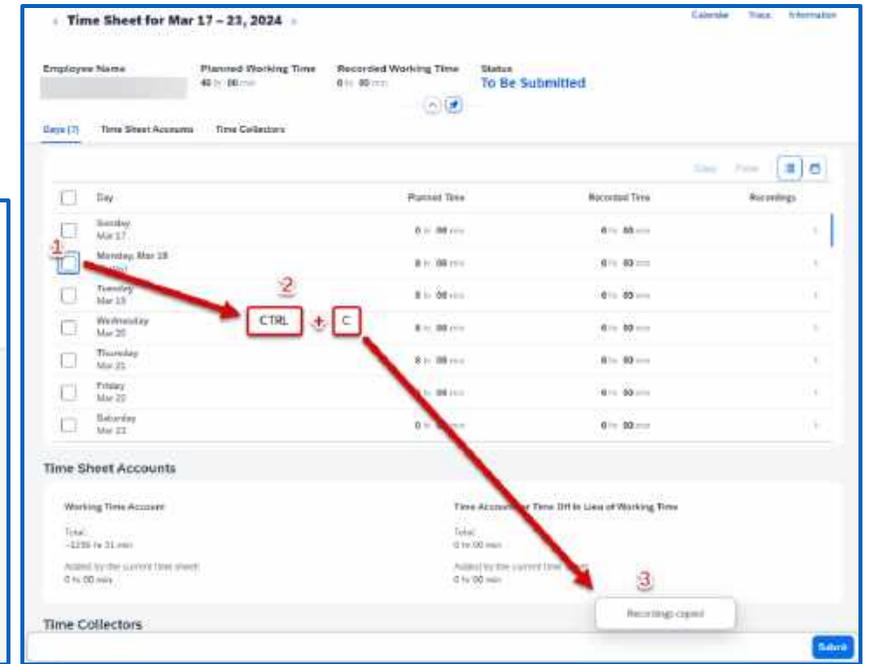
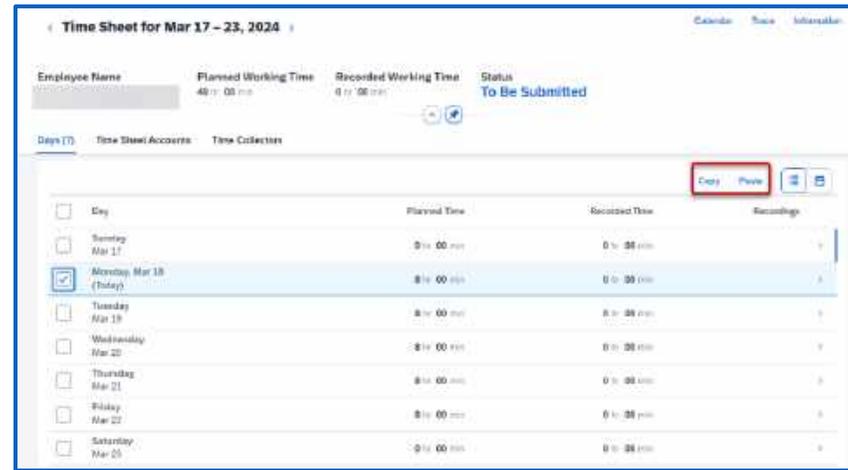
- Einrichtung flexibler Perioden erfordert anfängliche Konfiguration sowie die Vergabe spezifischer Benutzerberechtigungen für die Verwaltung von Zeitbehältern und Zeitgruppentypen.

BEURTEILUNG

- Diese Funktion bietet erhebliche Vorteile in **Flexibilität und Genauigkeit** bei der Arbeitszeiterfassung und -berechnung, besonders für Unternehmen mit variablen Arbeitszeitmodellen.

«COPY & PASTE» VON ARBEITSZEITEINTRÄGE

Die Funktion zum Kopieren und Einfügen von Zeiterfassungen in der Benutzeroberfläche von SAP SuccessFactors ermöglicht es, Zeitdaten eines Tages mit den Tastenkombinationen CTRL + C zu kopieren und sie dann mit CTRL + V in einen anderen Tag einzufügen.



MEHRWERT

- **Effizienzsteigerung:** Die Möglichkeit, Zeitdaten schnell zu kopieren und einzufügen, spart Zeit und reduziert Fehler bei der manuellen Dateneingabe.
- **Benutzerfreundlichkeit:** Diese Funktion verbessert die Benutzererfahrung durch bekannte Tastaturkombinationen, die vielen Computernutzern vertraut sind.
- **Anpassungsfähigkeit:** Mitarbeiter können Zeitdaten effizienter verwalten und Anpassungen vornehmen, was besonders bei regelmässigen oder wiederkehrenden Zeitmustern nützlich ist.

AUFWAND

- Die Funktion ist **automatisch** für alle SAP SuccessFactors Time Tracking-Kunden verfügbar, was bedeutet, dass **kein zusätzlicher technischer Implementierungsaufwand** erforderlich ist.

BEURTEILUNG

- Diese Kopier- und Einfügefunktion vereinfacht die tägliche Arbeitszeitenverwaltung erheblich und **verbessert die Effizienz und Benutzerfreundlichkeit** der Arbeitszeiterfassung.
- Absenzen können bis auf weiteres nicht kopiert werden.

EFFIZIENZSTEIGERUNG DURCH SELBSTGESTEUERTE ZEITFORMULAR-GENERIERUNG IM ESS

Das neue Feature im SAP SuccessFactors ermöglicht es Mitarbeitern, über das Employee Self-Service (ESS) Zeitformulare selbstständig zu generieren. Nutzer können Vorlagen basierend auf gespeicherten Abwesenheitsdaten erstellen, diese Voranschauen, als PDF herunterladen oder per E-Mail versenden.

The screenshot displays the 'Generate Time Forms' interface in SAP SuccessFactors ESS. On the left, the 'Time Management' menu is visible, including options for 'Time Sheet', 'Upcoming Time Off', and 'Time Forms'. The main area is split into two panes: 'Generate Form' and 'Form Preview'. The 'Generate Form' pane shows configuration options for the form, including 'Category', 'Language', 'Time Period', and 'Time Type'. The 'Form Preview' pane shows a preview of the generated form, including a 'Dear' salutation, a confirmation message, and a table of absence data.

Absence	Start Date	End Date	Absence Days
	2022-04-04	2022-04-04	1
	2021-12-09	2021-12-09	1
	2021-12-13	2021-12-13	1
	2021-12-14	2021-12-14	1
	2021-12-16	2021-12-16	1
	2021-12-17	2021-12-17	1
	2021-12-22	2021-12-22	1
	2021-12-28	2021-12-28	1
	2022-01-04	2022-01-04	1
	2022-01-05	2022-01-05	1
	2022-01-13	2022-01-13	1
	2022-04-01	2022-04-01	1

MEHRWERT

- **Autonomie:** Mitarbeitende können Dokumente selbstständig erstellen und verwalten, unabhängig von der HR-Abteilung.
- **Effizienzsteigerung:** Automatisierte Formularerstellung spart Zeit für Mitarbeitende und HR.
- **Verbesserte Zugänglichkeit und Flexibilität:** Mitarbeitende können Formulare jederzeit und überall erstellen und versenden, was die Reaktionsfähigkeit erhöht.

AUFWAND

- Aktivierung der Funktionen zur Dokumentenerstellung und "Time Off".
- Spezifische Berechtigungen sind erforderlich.

BEURTEILUNG

- Die Selbstgenerierung von Zeitformularen durch Mitarbeiter **steigert die Effizienz** und **reduziert die Abhängigkeit** von der HR-Abteilung, was zu einer proaktiven Mitarbeiterbeteiligung führt und langfristige Zeit- und Ressourceneinsparungen ermöglicht.



PERFORMANCE & GOALS

Release Notes 1H 2024

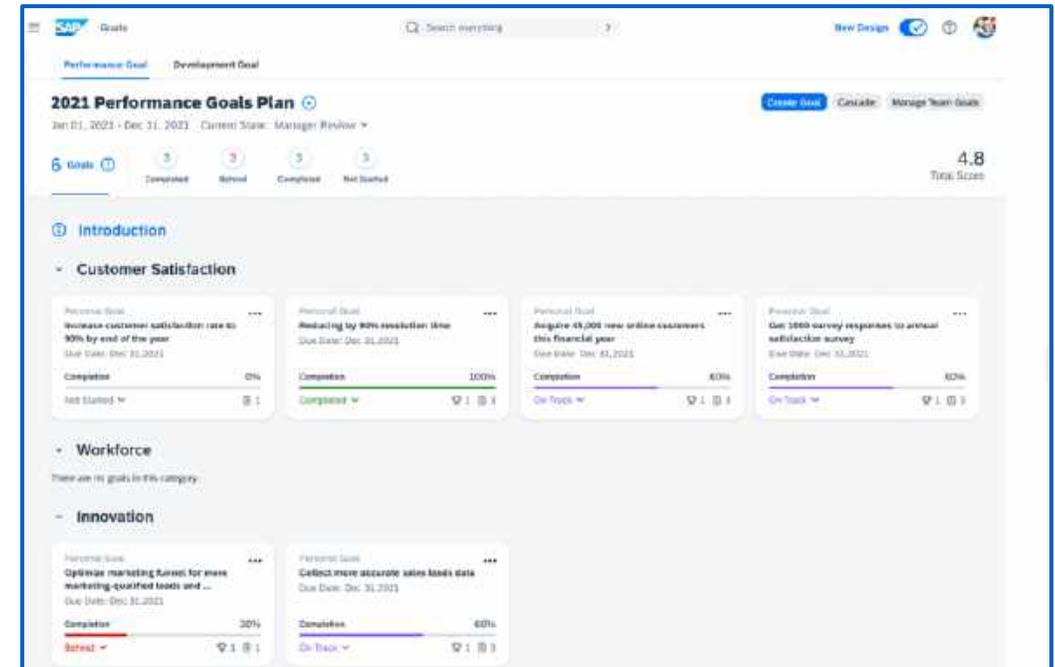
EINSTELLUNG DER VERSION «LEGACY GOALS»

Die alte Version des Goal Managements «Legacy Goals» wird durch die **neueste Version «Latest Goal Management»** ersetzt, die seit dem Release 1H 2023 allgemein verfügbar ist.

Das Latest Goal Management unterstützt **Leistungsziele (Performance Goals)** als auch **Entwicklungsziele (Development Goals)** und bietet eine einfache und schnelle Erstellung und Verwaltung von Zielen in einer **neu gestalteten Oberfläche mit neuen Funktionen**, wie zum Beispiel einer verbesserten Integration mit Continuous Performance Management (CPM) und Dynamic Teams.

Mit diesem Release werden alle Kunden automatisch auf die neueste Version von Goal Management aktualisiert. Wer die neuste Version nicht verwenden möchte, kann diese **innerhalb von 30 Tagen** über eine **Opt-Out Funktion deaktivieren**.

Sofern von dieser Ausstiegsmöglichkeit Gebrauch gemacht wird, empfiehlt SAP bereits jetzt mit der Planung des Versionswechsels beginnen und nicht auf den universellen Push in 2025 zu warten. Wird das Upgrade dann **manuell im Upgrade Center** zu einem späteren Zeitpunkt durchgeführt, **kann es nicht mehr rückgängig** gemacht werden.



MEHRWERT

- Neu gestaltete Benutzeroberfläche für die Erstellung und Verwaltung von Zielen.
- Mit der verbesserten Integration zu Continuous Performance Management und Dynamic Teams werden künftig mehr Informationen auf dem Zielplan verknüpft dargestellt.

AUFWAND

- **Automatisch** verfügbar, es ist **kein zusätzlicher technischer Implementierungsaufwand** erforderlich.
- Mit diesem **Release 1H 2024** werden Kunden **automatisch** auf die neueste Version «Latest Goal Management» aktualisiert.

BEURTEILUNG

- Vereinheitlichung des Erscheinungsbilds im Zielplanmanagement mit dem aktuellen Designmuster im Performance & Goals.

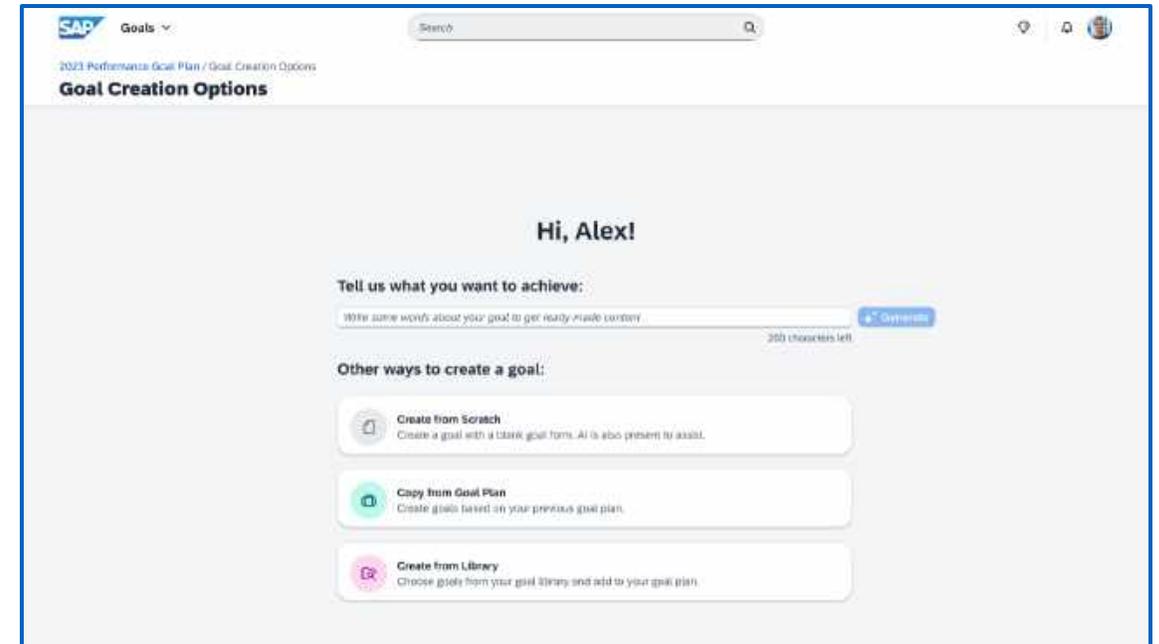
PERSÖNLICHE ZIELE MIT GENERATIVER KI ERSTELLEN

In der neuesten Version «Latest Goal Management» können Benutzer nun persönliche, **Leistungs- und Entwicklungsziele mit generativer KI** erstellt werden.

Benutzern wird dabei ein Textfeld angeboten, in das sie eine kurze Beschreibung dessen schreiben können, was sie erreichen möchten. Mit einer Schaltfläche **«Generieren»**, erstellt die generative KI Inhalte auf der Grundlage der Eingaben. Die für die KI-Generierung verfügbaren **Felder eines Ziels sind Name, Beschreibung, Metrik, Start, Fälligkeit und Meilensteine.**

Die herkömmliche Option ein **Ziel «Von Grund auf neu erstellen» bleibt erhalten.** Dabei kann aber während des Erstellungsprozesses jederzeit auf «Generieren» zurückgegriffen werden.

Felder mit KI-generiertem Inhalt sowie mit KI-generierte **Ziele werden entsprechend als «Mit KI generiert» gekennzeichnet.**



MEHRWERT

- Wenn Benutzer ihre Eingaben aktualisieren und die Inhalte neu generieren, können sie bei der Überprüfung der Inhalte die **ursprünglichen Inhalte** mit den von der **KI generierten Inhalten vergleichen** und entscheiden, ob sie die generierten Inhalte **akzeptieren oder verwerfen** möchten.
- Sobald die Funktion aktiviert ist, können **Ziele mit generativer KI aus Performance Management, 360 Reviews und Continuous Performance Management** erstellt werden.

AUFWAND

- Die neueste **«Latest Goal Management»** muss aktiviert sein.
- Es sind zusätzliche Konfigurationen sowie Lizenzen zu **«SAP AI Units»** erforderlich

BEURTEILUNG

- Die Funktion bietet Benutzern eine **Zeitersparnis**, indem sie bei der Erstellung von Zielen **automatisch relevante Inhalte generiert.**

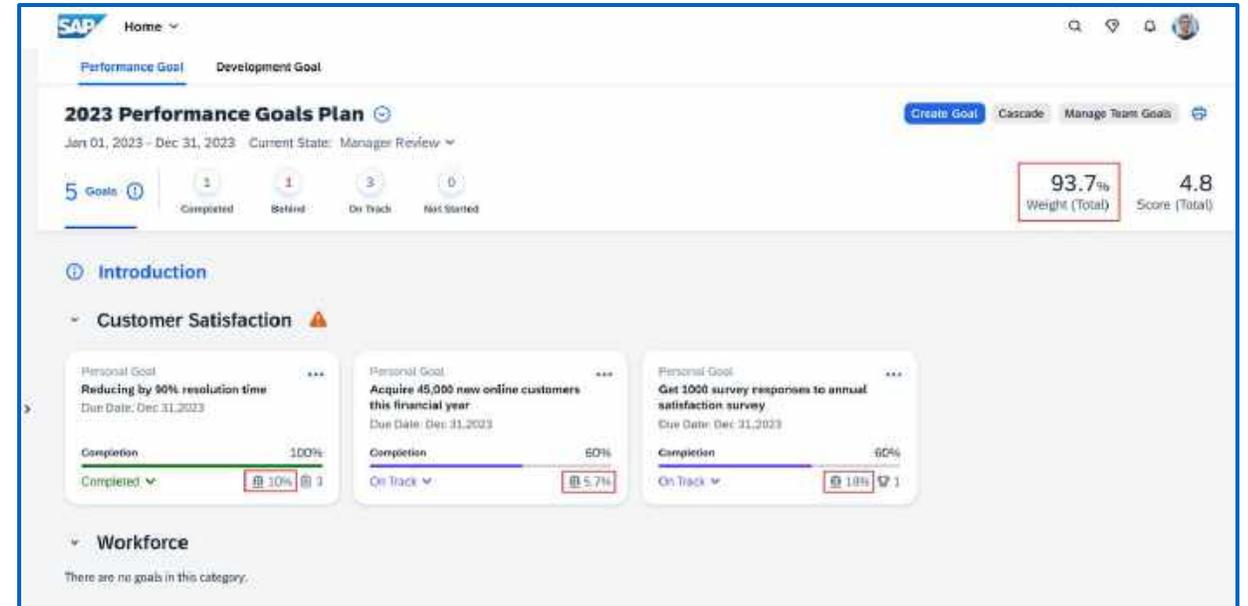
NEUE ANZEIGE VON ZIELGEWICHTUNGEN

In der neuesten Version «**Latest Goal Management**» wird das Zielgewicht in der Übersichtszeile des Zielplans und auf den einzelnen Zielkarten neu dargestellt.

In der **Übersichtszeile** des Zielplans wird das **Gesamtgewicht als Prozentwert** angezeigt.

Auf einer **Zielkarte** zeigt ein Prozentwert, dem ein **Waagensymbol** vorangestellt ist, das **Gewicht dieses einzelnen Ziels** an.

Zudem können auch **maximale oder minimale Gesamtzielgewichte für Zielkategorien** festlegen. Wenn das Gesamtgewicht nicht den für eine Kategorie vordefinierten Werten entspricht, erscheint ein Warnsymbol neben dem Kategorienamen. Es öffnet ein Pop-up-Fenster, das Meldungen über das empfohlene Gesamtgewicht und das aktuelle Gesamtgewicht anzeigt.



MEHRWERT

- Mit dieser Funktion haben Benutzer **sofortigen Zugriff auf die Zielgewichte** der **einzelnen Ziele** und das **Gesamtgewicht des gesamten Zielplans**.
- Erhöhte Benutzerfreundlichkeit dank visueller Verbesserungen

AUFWAND

- Die neueste «**Latest Goal Management**» muss aktiviert sein.
- Die neuen visuellen Änderungen der werden **automatisch** aktiviert, sofern Benutzer die erforderlichen Leseberechtigungen für Gewichtungen im Zielplan haben.

BEURTEILUNG

- Zielgewichtungen werden pro Ziel sowie als Gesamtgewicht im Zielplan übersichtlicher und auf einen Blick dargestellt.
- Die Nachfrage nach dieser Funktion wurde von SAP aus der Customer Community aufgenommen und umgesetzt.

INITIATIVEN IM LATEST GOAL MANAGEMENT

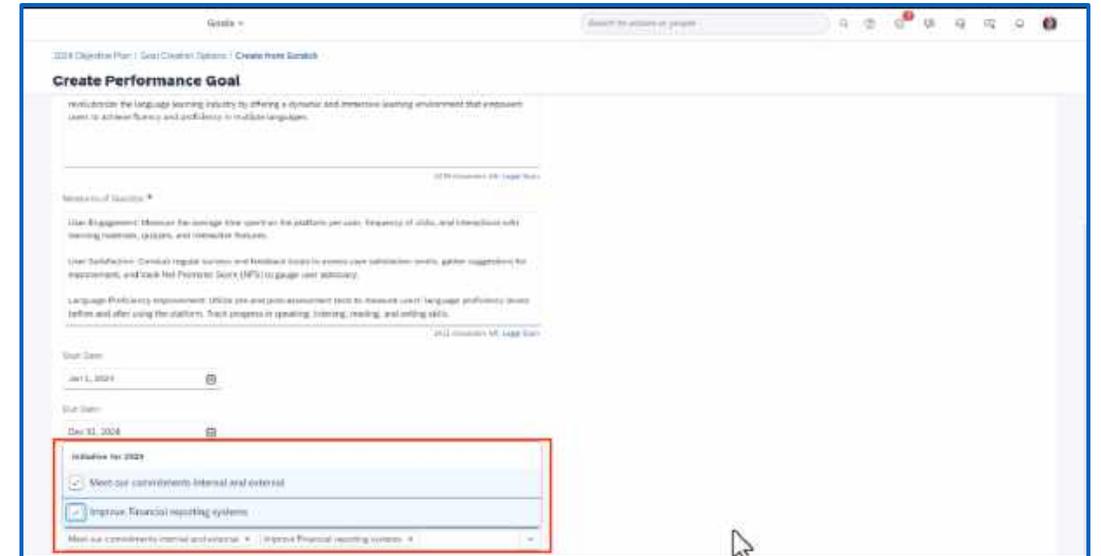
Die Funktion **«Initiativen»** wird jetzt in der neuesten Version von Latest Goal Management unterstützt.

Benutzer mit der entsprechenden Berechtigung **«Initiativen verwalten»** haben folgende Möglichkeiten:

- **Initiativen und Initiativgruppen erstellen und diese weiter verwalten.**
- **Initiativgruppen Benutzern oder bestimmten Zielplänen zuordnen.**
- **Initiativgruppen und deren administrative Berechtigungen für andere Benutzer freigeben.**

Wenn eine Initiativgruppe zugewiesen ist, können Benutzer ihr Ziel, unabhängig davon, ob es sich um ein persönliches Ziel oder ein Teamziel handelt, beim Erstellen oder Bearbeiten des Ziels mit einer oder mehreren Initiativen verknüpfen.

Bei der Zuweisung von Teamzielen können Benutzer im Schritt «Bearbeiten» Änderungen an Initiativen vornehmen.



MEHRWERT

- Mit der Funktion Initiativen haben Benutzer eine einfache Möglichkeit, ihre **Ziele mit den strategischen Vorgaben der Organisation zu verknüpfen.**

AUFWAND

- Die neueste **«Latest Goal Management»** muss aktiviert sein.
- Initiativen müssen zunächst aktiviert werden. Weiter sind entsprechende Berechtigungen zur Verwaltung dieser erforderlich.
- Der **Aufwand ist gering.**

BEURTEILUNG

- Initiativen werden jetzt im Latest Goal Management unterstützt, jedoch ist die Bearbeitung von Initiativen bei den folgenden Prozessen nicht möglich: Kopieren von Zielen aus Zielplänen, Erstellen von Zielen aus der Bibliothek und Kaskadieren von Zielen.

NEU GESTALTET: STACK RANKER IM PERFORMANCE

Die Benutzeroberfläche des «Stack Ranker» im Performance Management wurde neu gestaltet, damit **Manager die Kompetenz- oder Fähigkeitsbewertungen ihrer Mitarbeiter effizienter überprüfen und vergleichen** können.

Neben dem neuen Design bringt die neue Seite die folgenden Änderungen mit sich:

Bearbeitung von Bewertungen oder Kommentaren

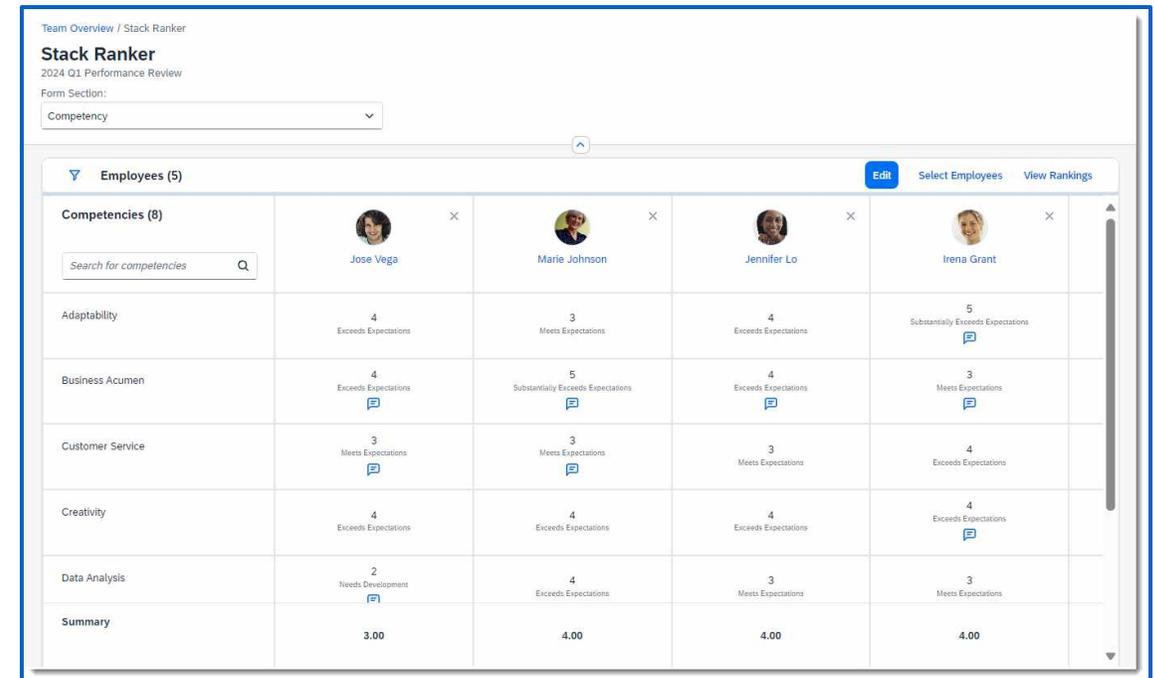
Benutzer können künftig im Bearbeitungsmodus «Speichern» und «Beenden» wählen, um den Bearbeitungsmodus ohne Abbruch zu verlassen

Beschreibungen von Bewertungsskalen

Im Bearbeitungsmodus gibt es nun ein Symbol, das die Beschreibung jeder in der Bewertungsskala verwendeten Punktzahl einer Kompetenz oder einem Skill anzeigt.

Filter und Suche nach Mitarbeitenden, Kompetenzen oder Skills

Mit einem neuen Filter-Symbol können Kompetenzen oder Skills gefiltert oder anhand von Schlüsselwörtern nach diesen gesucht werden. Weiter kann im Bearbeitungsmodus über die Schaltfläche «Mitarbeiter auswählen» eingestellt werden, welche Mitarbeiter angezeigt werden sollen.



The screenshot shows the 'Stack Ranker' interface for a 2024 Q1 Performance Review. It displays a grid of performance ratings for four employees: Jose Vega, Marie Johnson, Jennifer Lo, and Irena Grant. The grid lists various competencies and their corresponding ratings, along with descriptive text for each rating level.

Competencies (8)	Jose Vega	Marie Johnson	Jennifer Lo	Irena Grant
Adaptability	4 Exceeds Expectations	3 Meets Expectations	4 Exceeds Expectations	5 Substantially Exceeds Expectations
Business Acumen	4 Exceeds Expectations	5 Substantially Exceeds Expectations	4 Exceeds Expectations	3 Meets Expectations
Customer Service	3 Meets Expectations	3 Meets Expectations	3 Meets Expectations	4 Exceeds Expectations
Creativity	4 Exceeds Expectations	4 Exceeds Expectations	4 Exceeds Expectations	4 Exceeds Expectations
Data Analysis	2 Needs Development	4 Exceeds Expectations	3 Meets Expectations	3 Meets Expectations
Summary	3.00	4.00	4.00	4.00

MEHRWERT

- Mit dem neuen Stack Ranker haben Benutzer die Möglichkeit, ihre **Grid-Ansicht zu personalisieren**, damit sie **Informationen leichter überprüfen und vergleichen** können.
- Der neue Stack Ranker enthält das neueste Designmuster von SAP SuccessFactors für die Anzeige und **Bewertung von Attributen mehrerer Personen**, was eine **konsistentere und intuitivere Experience** gewährleistet.

AUFWAND

- Um den neuen Stack Ranker zu aktivieren, muss zunächst der Stack Ranker für Performance Management aktiviert werden. Hierzu sind entsprechende Berechtigungen erforderlich.

BEURTEILUNG

- Bevor der neue Stack Ranker aktiviert wird, sind der noch eingeschränkte Umfang und die bekannten Probleme, die der aktuellen Version des Stack Rankers zu beachten.
- Skills werden nur in Verbindung mit dem Talent Intelligence Hub unterstützt.



SUCCESSION & DEVELOPMENT

Release Notes 1H 2024

NEUES ERLEBNIS IN DER KARRIEREPLANUNG

Die Karriereplanung wurde neu gestaltet, um Benutzern eine verbesserte Verwaltung ihrer aktuellen und angestrebten Rollen sowie zugehöriger Fähigkeiten und Eigenschaften zu ermöglichen. Beginnend im Growth Portfolio können Benutzer Details zu ihren Rollen einsehen und über den "Opportunity Marketplace" empfohlene Karriererollen erkunden.

Die "Rolldetails"-Seite bietet umfassende Informationen und Empfehlungen zu benötigten Fähigkeiten. Zusätzlich können Benutzer Entwicklungsziele setzen, ihre Rollenbereitschaft bewerten und Zielrollen im Personenprofil verwalten. Die Software integriert sich nahtlos in mehrere SAP SuccessFactors-Module, unterstützt den Karrierefortschritt der Benutzer und hilft bei der Planung ihrer beruflichen Entwicklung.

MEHRWERT

- Die neueste Version der Karriereplanungs-Software ist eine leistungsstarke Plattform, die mit mehreren SAP SuccessFactors-Produkten und -Modulen integriert ist, darunter Growth Portfolio, Opportunity Marketplace, Leistungsziele und Personenprofil. Mit ihrem modernisierten Aussehen und optimierten Interaktionen ermöglicht sie es Benutzern, ihren Karrierefortschritt zu verfolgen und nächste Schritte für ihr Wachstum zu planen.

AUFWAND

Erfordert folgende Aktivierungen:

- Career Worksheet V12
- Talent Intelligence Hub, inkl. Growth Portfolio
- SAP SuccessFactors Opportunity Marketplace
- Upgrade auf latest Career Worksheet

BEURTEILUNG

- In Kombination mit anderen Modulen, sowie dem Talent Intelligence Hub, bietet diese Funktion einen grossen Mehrwert für Unternehmen die das Whole Self Prinzip etablieren möchten.

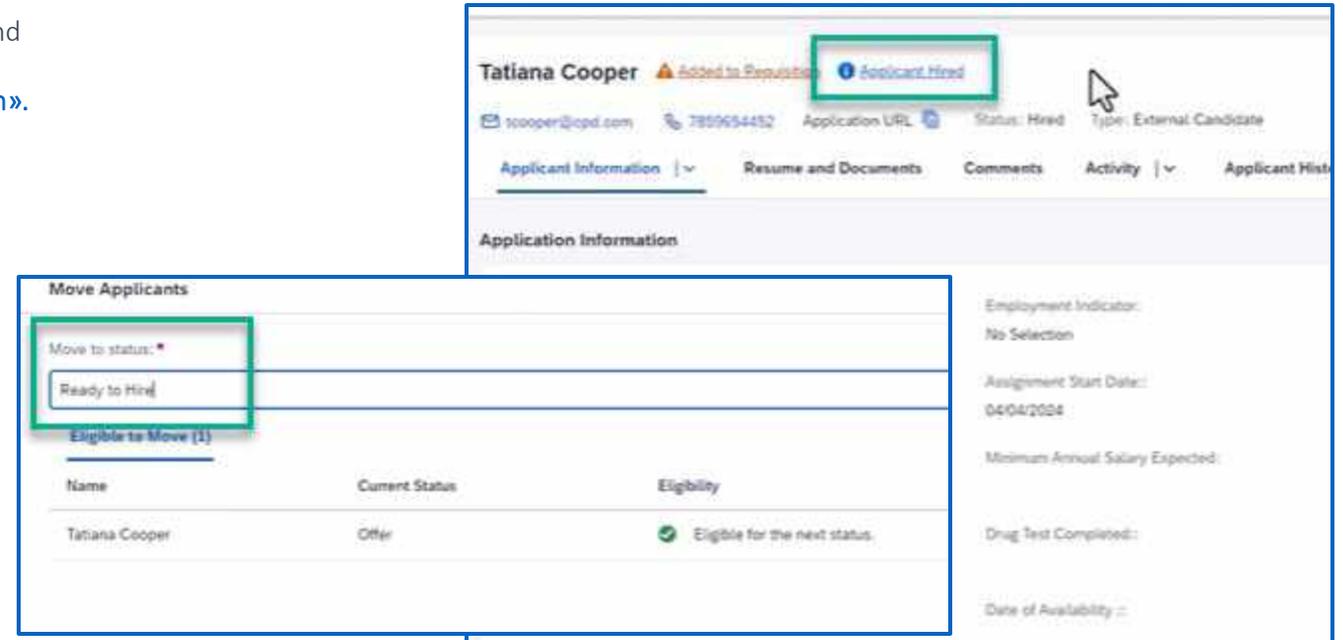


RECRUITING

Release Notes 1H 2024

AUTOMATISCHER EINTRITT INS EMPLOYEE CENTRAL

Sie können Ihr System jetzt so einrichten, dass Bewerber aus dem Recruiting (und Onboarding) automatisch in Employee Central eingestellt werden, ohne dass eine manuelle Aktion erforderlich ist über [«Ausstehende Einstellungen verwalten»](#).



The screenshot shows two parts of the SAP Employee Central interface. The top part is the applicant profile for Tatiana Cooper, where the status is 'Hired' and the 'Applicant Hired' button is highlighted. The bottom part is the 'Move Applicants' form, where the 'Move to status' dropdown is set to 'Ready to Hire' and is also highlighted. Below this, a table shows the applicant's eligibility for the move.

Name	Current Status	Eligibility
Tatiana Cooper	Offer	Eligible for the next status.

MEHRWERT

- Gestaltet den Eintrittsprozess effizienter und erspart Nutzer:innen das manuelle Anstossen des Eintritts via [«Ausstehende Einstellungen verwalten»](#).

AUFWAND

- Das entsprechende Feature muss im Recruiting aktiviert und eine entsprechende [Business Rule](#) hinterlegt werden
- Im Employee Central ist keine Konfiguration notwendig

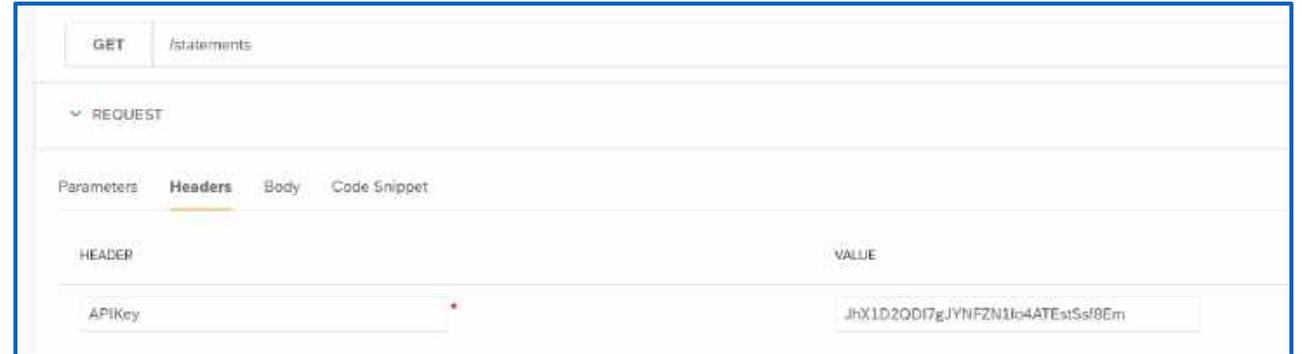
BEURTEILUNG

- Diese Funktion ist besonders nützlich für Organisationen, für die alle [notwendigen Informationen für den Eintritt](#) bereits im Recruiting vorhanden sind.

API FÜR DATENSCHUTZERKLÄRUNG

Sie können neu APIs für Einverständniserklärungen zur Datenschutzrichtlinie verwenden, um Einverständniserklärungen anzuzeigen.

Ebenfalls kann der Status der Einverständniserklärung für Bewerber geprüft und aktualisiert werden.



MEHRWERT

- Datenschutzerklärungen für externe Kandidaten können via API aktualisiert werden
- Der **Status der Einverständniserklärung** (akzeptiert, abgelehnt) kann eingesehen und aktualisiert werden

AUFWAND

- Das Update ist **automatisch vorhanden**
- Es muss nur eine entsprechende Berechtigung vergeben werden

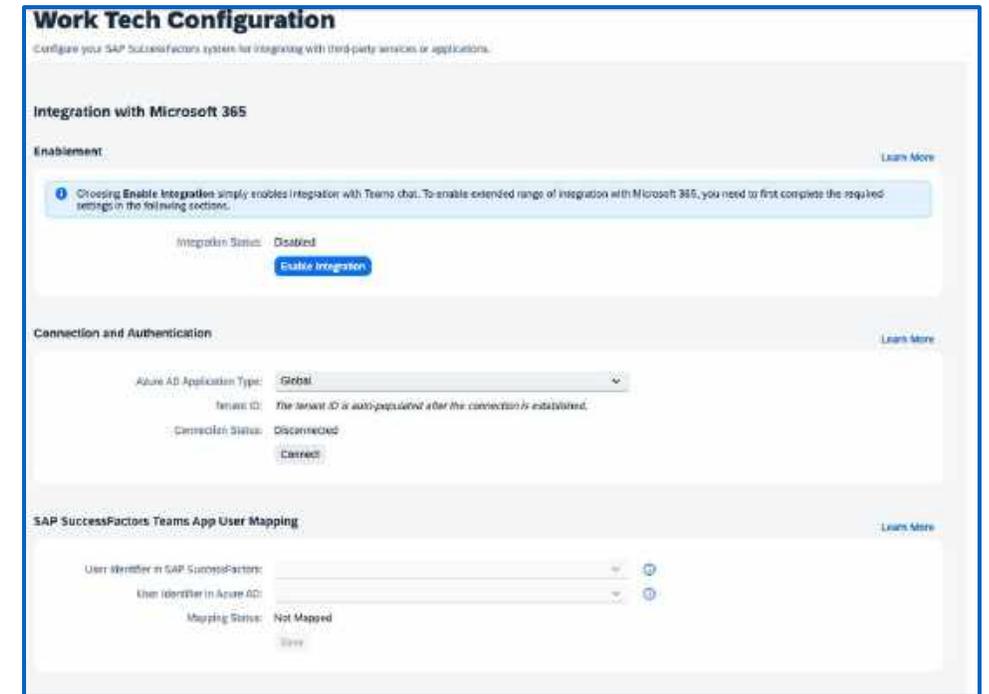
BEURTEILUNG

- Diese Funktion ist unter anderem praktisch, wenn kleine Anpassungen vorgenommen werden und die Kandidaten in diesem Zuge, die Datenschutzerklärung **nicht erneut akzeptieren** müssen

MIGRATION DER GESPRÄCHSPLANUNG (INTERVIEW SCHEDULING)

SAP migriert Konfigurationen von «Outlook-Integration der Gesprächsplanung einrichten» nach «[Work Tech Configuration](#)».

Die Outlook-Integration «Gesprächsplanung einrichten » endet am 17. Mai 2024 und wird am 15. November 2024 gelöscht.



INFORMATION

- Im Rahmen dieser Migration werden alle Konfigurationen und Einstellungen für Microsoft Outlook in der Gesprächsplanung nach Work Tech Configuration verschoben.
- Die Work Tech-Konfiguration wird als eine **einzig Plattform zum Einrichten** und Verwalten von Konfigurationen in **Microsoft-365-Anwendungen** betrachtet.

AUFWAND

- Bereits bestehende Konfigurationen müssen von Outlook nach Work Tech **migriert werden**

BEURTEILUNG

- Die Integration mit Microsoft 365 kann so **basierend auf den Geschäftsanforderungen** und Voreinstellungen der Organisation einfach eingerichtet werden.

AKTUALISIEREN VON PLANSTELLENOBJEKTDATEN IN STELLENANFORDERUNGEN VIA INTEGRATION CENTER

ExternalCode ist nun als zusätzliche Eigenschaft in der Liste der Planstellenobjekte (std_position_objlist) verfügbar, um die Planstellendaten mithilfe des Integration Center zu aktualisieren.

Neu können daher Planstellendaten in einer Stellenanforderung über das Integration Center aktualisiert werden.

MEHRWERT

- Bisher wurden die Planstellendaten nur beim Eröffnen einer Stellenanforderung übertragen.
- Neu können via Integration Center Planstellendaten in Stellenanforderungen **aktualisiert** werden.

AUFWAND

- **Kein zusätzlicher Aufwand**
- Das Feld ist im Integration Center entsprechend verfügbar

BEURTEILUNG

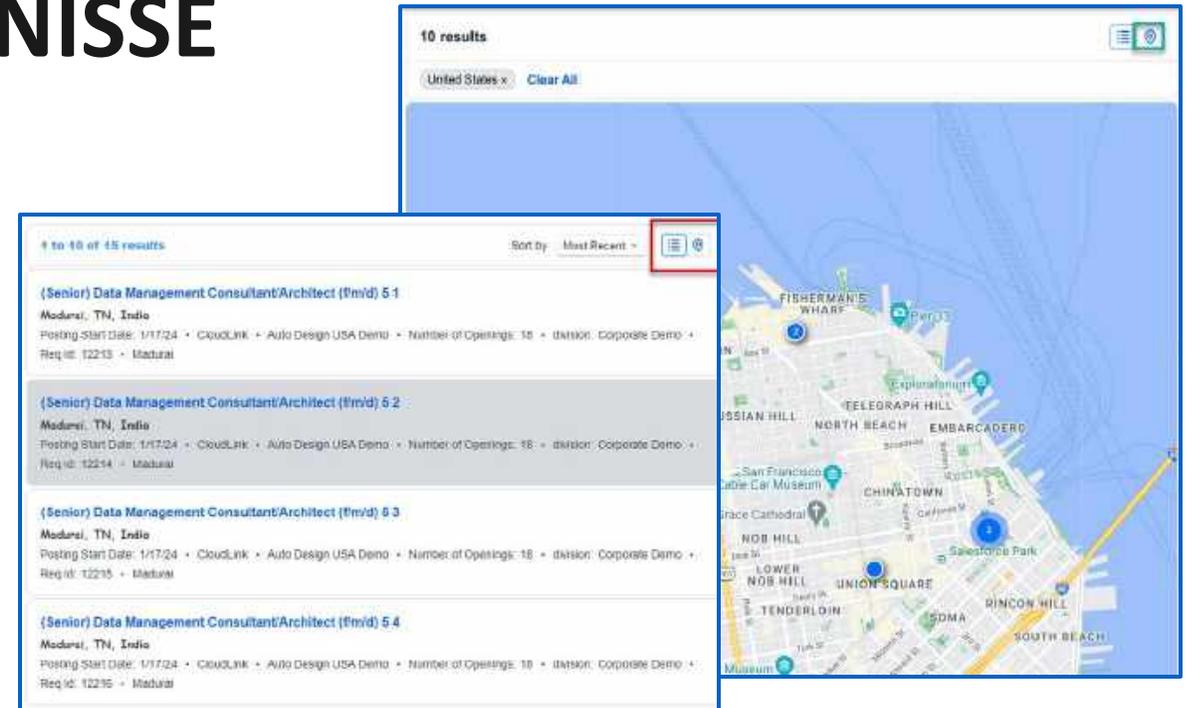
- Wenn viele Änderungen auf Planstellen vorgenommen werden, ist es durchaus praktisch, wenn dies auf den Stellenanforderungen ebenfalls aktualisiert wird

GOOGLE-STELLENZUORDNUNGSINTEGRATION FÜR KARRIERESITE-SUCHERGEBNISSE

Suchergebnisse auf den Karriereseiten können nun als Liste sowie als Ergebnis auf der Google-Karte dargestellt werden.

Durch ein Listen- und Kartensymbol kann beliebig zwischen den Ansichten gewechselt werden.

Voraussetzung: Vereinheitlichtes Datenmodell ist aktiviert im Career Site Builder.



MEHRWERT

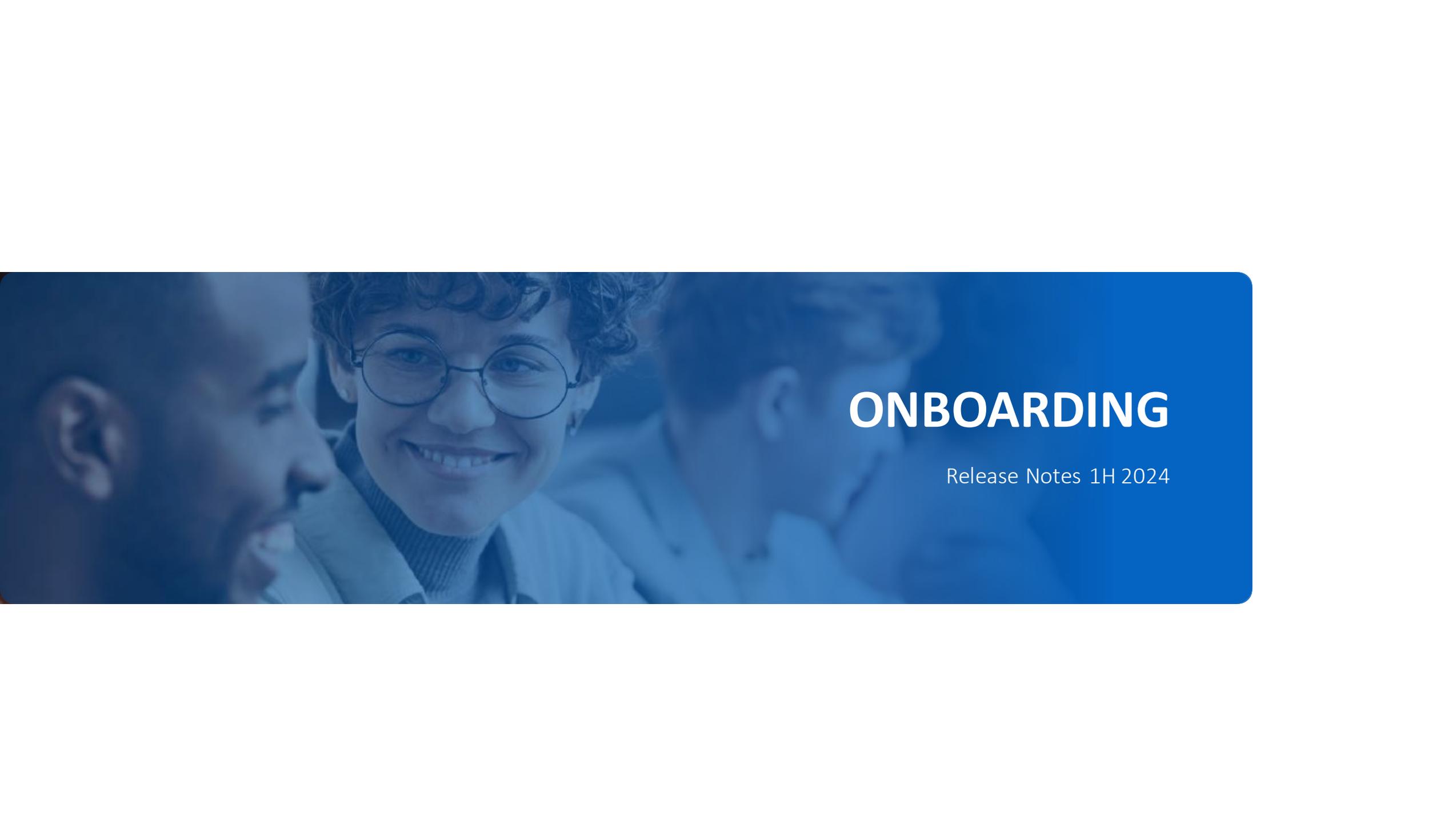
- Kandidaten können Suchergebnisse sowohl als Liste als auch auf der Google-Karte einsehen und flexibel zwischen den Ansichten wechseln. So können sie sich einen **besseren Überblick** auf der Karriereseite verschaffen.

AUFWAND

- Feature muss im Career Site Builder aktiviert werden
- Standorte müssen entsprechend gepflegt sein

BEURTEILUNG

- Diese zusätzliche Ansicht ist insbesondere von Vorteil für internationale Unternehmen, die **viele Standorte** haben.

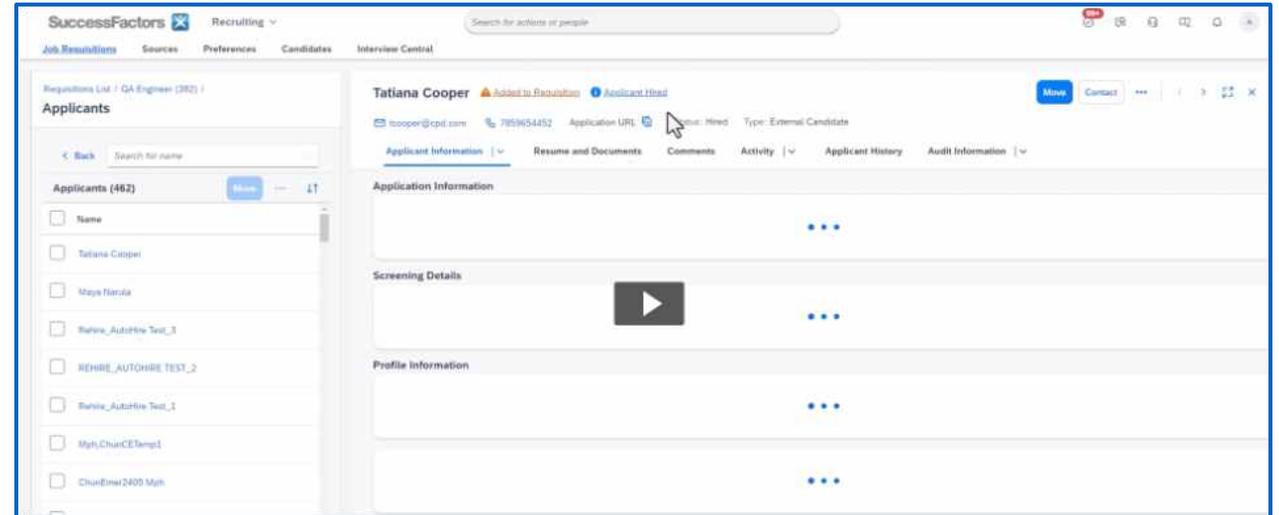


ONBOARDING

Release Notes 1H 2024

AUTOMATISCHE EINSTELLUNG VON BEWERBERN AUS DEM RECRUITING UND ONBOARDING IN DER MITARBEITERZENTRALE

Sie können Ihr System jetzt so einrichten, dass Bewerber aus dem Recruiting, dem Onboarding oder dem Recruiting und Onboarding automatisch in Employee Central eingestellt werden, ohne dass ein manueller Eingriff in das Tool «[Ausstehende Einstellungen verwalten](#)» erforderlich ist.



MEHRWERT

- Kürzerer Onboarding Prozess
- Vermeidung von doppelter Datenkontrolle
- Verhinderung von manuellen Schritten

AUFWAND

- **Konfigurationstyp:** Admin Opt-In
- Das Feature aktiviert werden und es ist zusätzlicher Konfigurations- und Testaufwand notwendig

BEURTEILUNG

- Wir empfehlen das Feature zu nutzen da es einen hohen Mehrwert mit sich bringt und der Implementierungsaufwand gering ist. Zudem kann die Effizienz gesteigert werden und der Datenfluss wird nicht unterbrochen.

LETZTER PRÜFSCHRITT IM PROZESS-VARIANTENMANAGER

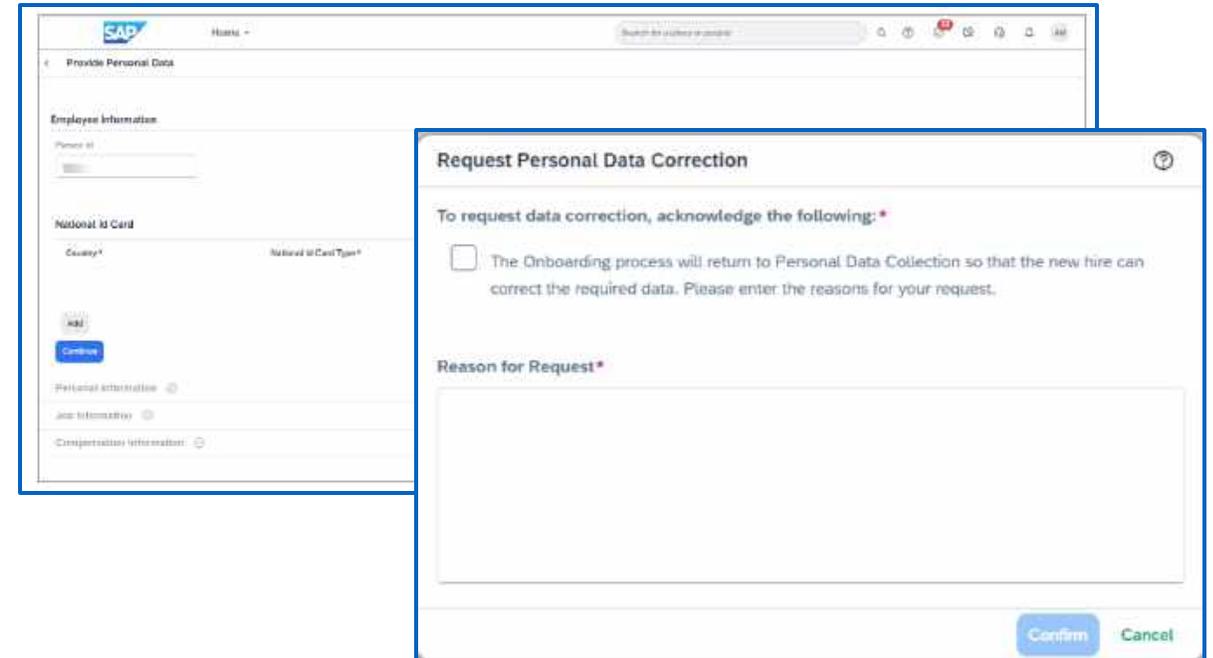
Neu gibt es die Möglichkeit einen Überprüfungsschritt der Daten vor dem abschliessen des Onboarding einzubauen.

Die «**Finale Prüfung**» ist ein optionaler konfigurierbarer Schritt, der nach der Erfassung personenbezogener Daten hinzugefügt werden kann.

Verantwortliche Nutzer können die neuen Mitarbeiterdaten überprüfen und bearbeiten oder eine Korrekturanfrage vom neuen Mitarbeiter auf der Seite «**Persönliche Daten bereitstellen**» anfordern.

Nach der Überprüfung erscheint der neue Mitarbeiter als «**Bereit zur Einstellung**», wenn alle anderen Onboarding-Aufgaben abgeschlossen sind.

Bei einer Korrekturanfrage wird die Datenerfassung wieder geöffnet und beide erhalten Benachrichtigungen per E-Mail.



MEHRWERT

- Durch den Überprüfungsschritt vor Abschluss des Onboarding können **Fehler in den Daten korrigiert** werden, was die **Genauigkeit der Mitarbeiterdaten verbessert**.
- Die Möglichkeit, Korrekturen direkt von den neuen Mitarbeitern anzufordern und Benachrichtigungen per E-Mail zu erhalten, fördert eine **effiziente Kommunikation** und **beschleunigt den Prozess der Datenerfassung und -korrektur**.

AUFWAND

- Konfigurationstyp: **Automatisch aktiviert**
- Die Funktion ist automatisch verfügbar, braucht jedoch zusätzliche Konfigurationen

BEURTEILUNG

- Es empfiehlt sich den Onboarding Prozess zu überprüfen und allenfalls den zusätzlichen Kontrollschritt zu implementieren beziehungsweise die Kontrolle im Prozess zu verschieben

UNTERSTÜTZUNG FÜR ZUSÄTZLICHE ROLLENTYPEN

Administratoren können nun **vier neue Rollentypen** beim Erstellen oder Bearbeiten von verantwortlichen Gruppen auswählen, rollenbasierte Empfänger für Onboarding-E-Mail-Vorlagen auswählen und e-Signatur-Rollen im Onboarding-Dokumentenfluss zuweisen.

Zusätzlich zu den bestehenden Rollentypen werden die folgenden neuen Rollentypen in Onboarding unterstützt:

- **Employee HR**
- **Matrix Manager**
- **Custom Manager**
- **Second Manager**

MEHRWERT

- Die Möglichkeit, aus vier neuen Rollentypen auszuwählen, bietet Administratoren eine **erweiterte Flexibilität bei der Gestaltung von verantwortlichen Gruppen** und der **Zuweisung von Rollen im Onboarding-Prozess**.
- Darüber hinaus können diese **neuen Rollen nun elektronische Unterschriften leisten**, wodurch sich der Umfang der Unterzeichner im Dokumentenfluss beim Onboarding erhöht.

AUFWAND

- Konfigurationstyp: **Automatisch aktiviert**
- Die Funktion ist automatisch verfügbar, braucht jedoch zusätzliche Konfigurationen, sollte sie genutzt werden wollen.

BEURTEILUNG

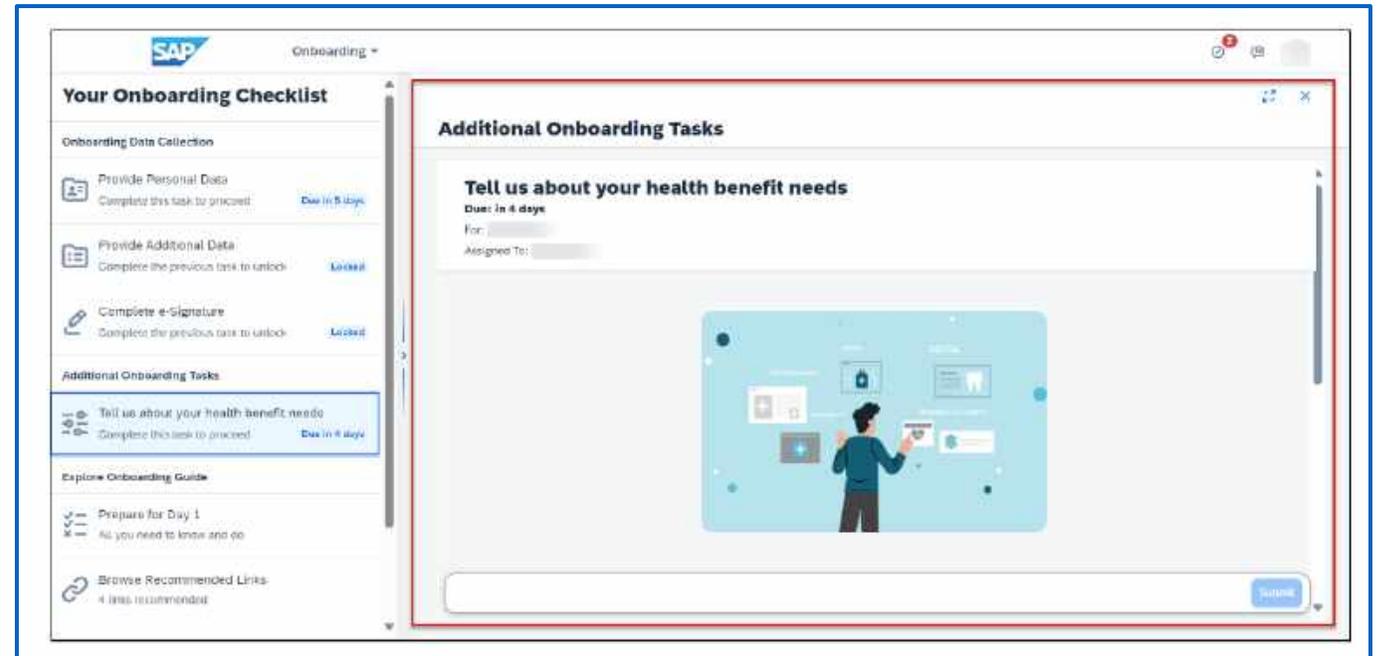
- Sollte es prozessual Sinn machen den **bestehenden Prozess anzupassen**, ist dies mit **geringem Aufwand** möglich.
- Die Nachfrage nach dieser Funktion wurde von SAP aus der Customer Community aufgenommen und umgesetzt.

VERBESSERUNG IM NEW HIRE ONBOARDING JOURNEY

Dieses Feature erhöht die Benutzerfreundlichkeit der Onboarding User.

Beim ersten Öffnen der Seite «Ihre Onboarding-Checkliste» werden die Abschnitte «Datenerfassung für das Onboarding, zusätzliche Onboarding-Aufgaben» und der «Onboarding-Leitfaden erkunden» angezeigt.

Nach Abschluss der Datenerfassung erscheint bei Bedarf der Abschnitt «Compliance-Aufgaben».



MEHRWERT

- Erhöhte Benutzerfreundlichkeit
- Klarer Struktur für die Onboardees

AUFWAND

- **Konfigurationstyp:** Automatisch aktiviert

BEURTEILUNG

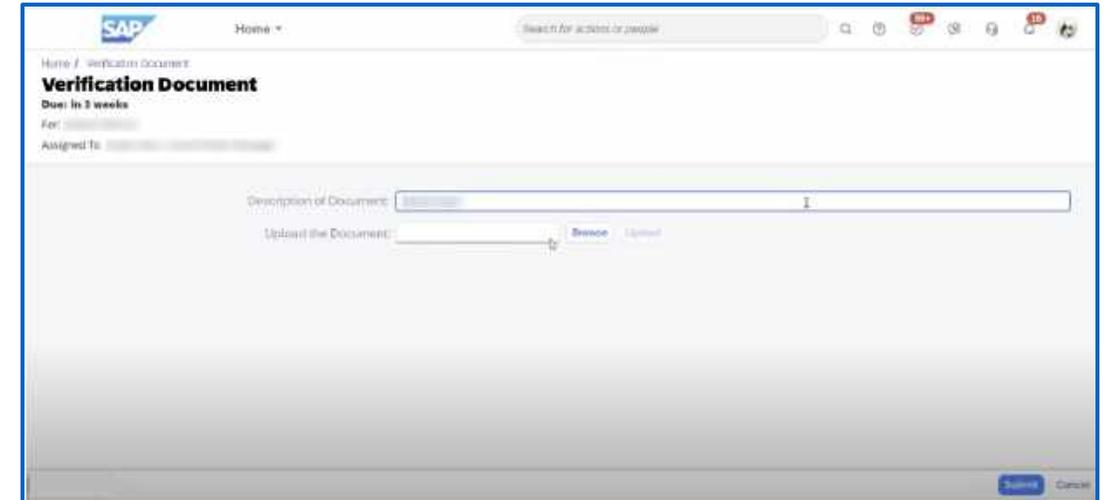
- Das Redesign ist automatisch aktiv und es ist kein zusätzlicher Konfigurationsaufwand notwendig. Der Mehrwert kann sofort genutzt werden.

CUSTOM AUFGABEN FOR ON- UND OFFBOARDING

In der neuen Version können jetzt Felder für Anhänge in benutzerdefinierten Aufgaben konfiguriert werden, damit die Onboardees ihre Dokumente in das Dokumentenmanagementsystem hochladen können.

Sie können auch die Reihenfolge der benutzerdefinierten Aufgaben neu anordnen, indem Sie sie in die richtige Reihenfolge innerhalb eines Onboarding- oder Offboarding-Programms ziehen.

Sie können keine benutzerdefinierte Aufgabe mehr erstellen, ohne die Aufgabe einer Rolle oder Gruppe zuzuordnen.



MEHRWERT

- Onboardees können nun ihre Dokumente direkt in das Dokumentenmanagementsystem hochladen, was zu einer effizienteren und transparenteren Verwaltung von Anhängen während des Onboarding-Prozesses führt.
- Die Möglichkeit, die Reihenfolge benutzerdefinierter Aufgaben neu anzuordnen, ermöglicht es Administratoren, den Onboarding- oder Offboarding-Prozess besser an die individuellen Bedürfnisse anzupassen und eine maßgeschneiderte Erfahrung für die Mitarbeiter zu schaffen.

AUFWAND

- **Konfigurationstyp:** Automatisch aktiv

BEURTEILUNG

- Es wird empfohlen, vorhandene Portlets zu überprüfen und gegebenenfalls anzupassen, falls solche bereits vorhanden sind



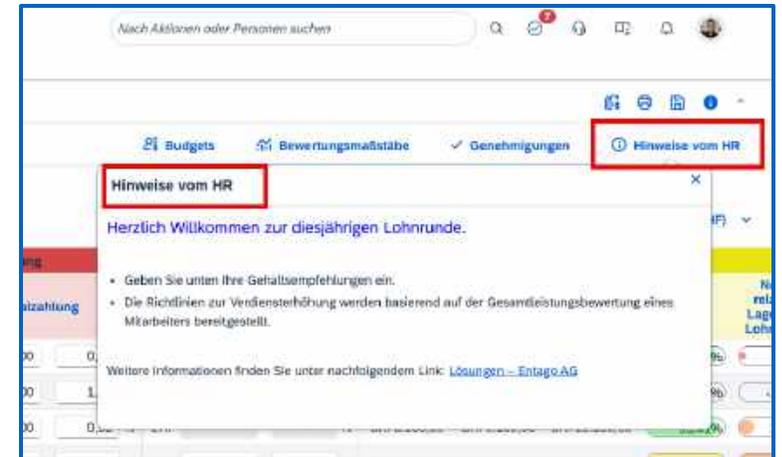
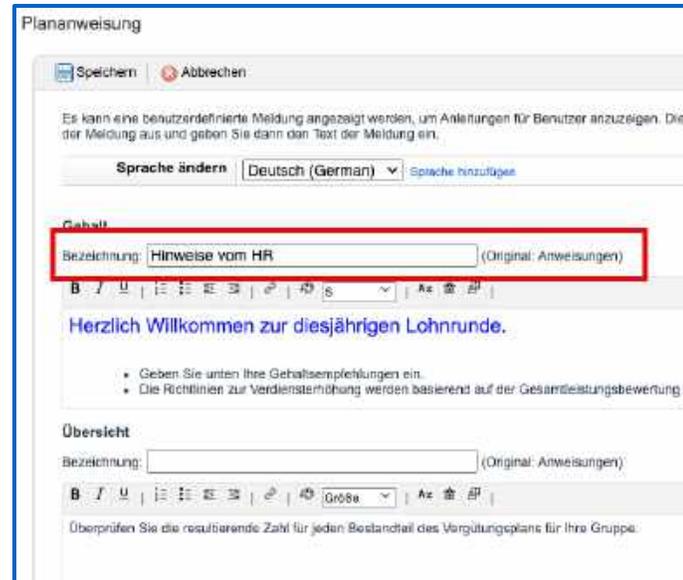
COMPENSATION

Release Notes 1H 2024

CUSTOMIZING DER BEZEICHNUNG „ANWEISUNGEN“

Die Beschriftung „Anweisungen“ für Vergütungs- und Gesamtvergütungs-Vorlagen kann nun individuell angepasst und lokalisiert werden. Dies erfolgt über das Admin Center.

Die gewünschte Beschriftung wird in das Feld neben „Bezeichnung“ eingegeben. Es besteht auch die Möglichkeit, die Sprache zu ändern und die Beschriftung in anderen Sprachen einzugeben. Ohne Anpassung der Beschriftung wird vom System die Standardbeschriftung „Anweisungen“ oder deren Übersetzung angezeigt, abhängig von der Sprache des Arbeitsblatts.



MEHRWERT

- Diese Funktionalität bietet Flexibilität bei der Definition der Beschriftungen für das Standardlabel „Anweisungen“ sowie bei der Einrichtung von Übersetzungen in anderen Sprachen.
- Das Feld zur Anpassung des Labels für „Anweisungen“ im Gehaltstab wird zusammen mit dem Label und der Kopfzeile im Vergütungsarbeitsblatt dargestellt, wo die Änderung des Labels sichtbar ist

AUFWAND

- Die Bezeichnung kann einfach im Admin Center angepasst werden

BEURTEILUNG

- Bisher konnten Kunden die Bezeichnung nicht selbst anpassen. Diese Funktion ermöglicht die Individualisierung nun pro Plan.

NEUESTE VERSION DER ÜBERSICHTSSEITE „VERGÜTUNG“

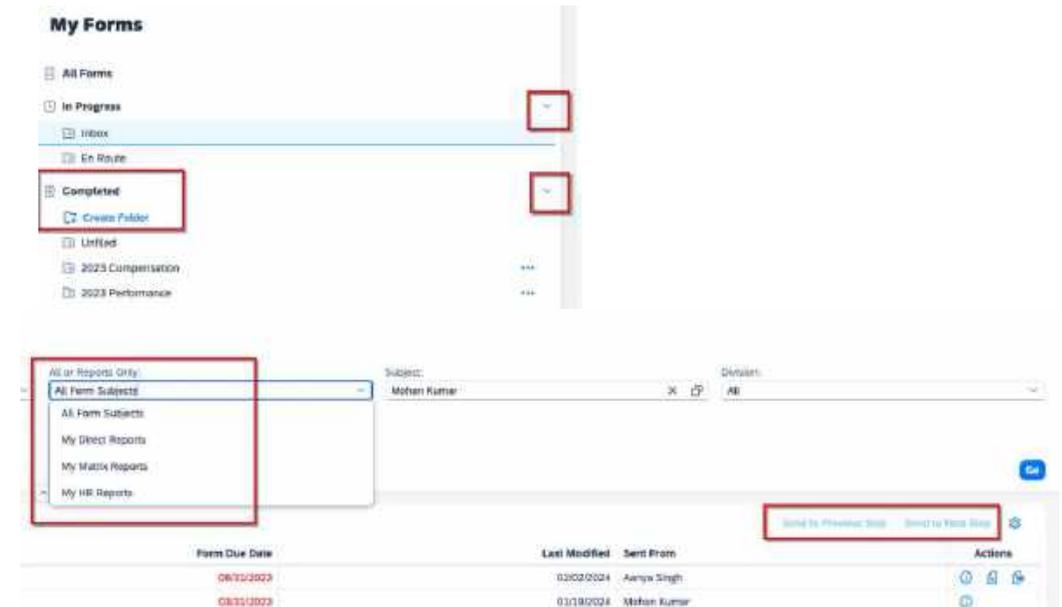
Die neueste Version der Übersichts-Seite „Vergütung“ für Vergütungsarbeitsblätter bietet eine verbesserte Benutzererfahrung durch ein intuitiveres Seitenlayout, verbesserte Suchfunktionalitäten und vereinfachte Abläufe zur Organisation und Archivierung von Arbeitsblättern. Hier sind die wichtigsten neuen Funktionen und Änderungen zusammengefasst:

Seitenlayout

- Die Filterkriterien werden kompakter dargestellt.
- Es gibt neue Optionen zur Anzeige von Spalten, die es erlauben, Felder ein- oder auszublenden.
- Mehr Platz für die Liste der Formulare durch ein geändertes Layout der Filterkriterien.

Formularorganisation

- Das Erstellen, Umbenennen und Löschen von Ordnern zur Organisation der Formulare ist einfacher geworden.
- Faltbare Ansichten ermöglichen das gleichzeitige Anzeigen von Inhalten in „In Bearbeitung“ und „Abgeschlossen“ Ordnern.
- Das Massenweiterleiten von Formularen zu vorherigen oder nächsten Schritten ist nun einfacher.
- Suchfilter stehen nun allen Nutzern zur Verfügung, nicht nur denen mit Berechtigung zum Massenrouting.
- Suchfilter sind in allen Ordnern verfügbar und ermöglichen eine detailliertere Suche, auch nach unterschiedlichen Berichtsbeziehungen wie Matrix- oder HR-Berichten.



MEHRWERT

- Die neueste Version der „My Forms“-Seite für Vergütungsarbeitsblätter bietet eine verbesserte Benutzererfahrung durch ein intuitiveres Layout, erweiterte Such- und Filterfunktionen sowie vereinfachte Abläufe zur Formularorganisation. Diese Aktualisierungen steigern die Effizienz im Formularmanagement, indem sie die Anpassungsfähigkeit erhöhen und den administrativen Aufwand minimieren.

AUFWAND

- Kein Aufwand

BEURTEILUNG

- Besonders für Genehmigende, welche viele Formulare erhalten, bieten die neuen Funktionen eine verbesserte und effizientere Benutzererfahrung.



LEARNING

Release Notes 1H 2024

VORSCHLÄGE AUF DER NEUEN LERN-HOME PAGE

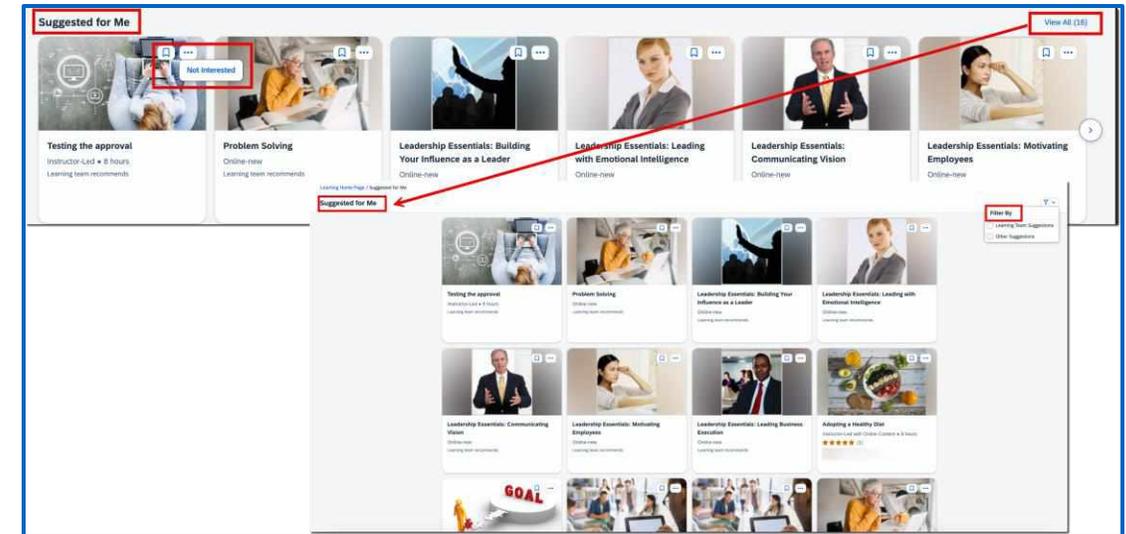
Benutzer können auf der neuen Learning Homepage in einem einzigen Bereich auf ihre Lernaktivitäten des Typs **Kurse, Programme und Sammlungen** zugreifen, die zusätzlich zu den Vorschlägen von anderen Personen (Peers) jetzt auch von **Administratoren vorgeschlagen** wurden.

Alle von Personen vorgeschlagenen Lernaktivitäten werden auf der neuen Learning Homepage im Bereich **«Für mich vorgeschlagen»** angezeigt, welcher zuvor «Vorgeschlagen von Kollegen (Peers)» lautete.

Im Abschnitt «Vorschläge für mich» sind die Lernkarten nach den Vorschlägen der Administratoren geordnet, gefolgt von denen der Kollegen. Benutzer können eine Karte auswählen, um mehr Details über den Vorschlag anzuzeigen.

Wenn sie an einem bestimmten Vorschlag nicht interessiert sind, können sie ihn als uninteressant markieren oder diese mit einem Lesezeichen für spätere Zwecke setzen.

Externe Links werden auf der neuen Learning Homepage derzeit noch nicht unterstützt. Vorschläge von Administratoren werden in der mobilen Anwendung derzeit nicht unterstützt.



MEHRWERT

- Dieses neue Feature hilft, alle von Personen vorgeschlagenen **Lernaktivitäten leicht in einem Abschnitt zu finden**, was die **Learning-Experience** insgesamt verbessert.
- Benutzer können **Vorschläge auch ihren Kollegen empfehlen**, indem sie die Option **«Empfehlen»** in den Kursdetails verwenden.

AUFWAND

- Die **neue Learning Home Page** muss aktiviert sein.
- Es sind zusätzliche Konfigurationen notwendig.
- Der **Aufwand ist gering**.

BEURTEILUNG

- Verbesserte Learning-Experience, da alle vorgeschlagenen Lernaktivitäten an einer Stelle zu finden sind.
- In der vorherigen Version wurden auf der neuen Learning Homepage nur Lernaktivitäten angezeigt, die von Kollegen (Peers) vorgeschlagen wurden.

CUSTOM CARDS IN DER NEUEN LERNUMGEBUNG

In der neuen Lernumgebung können jetzt benutzerdefinierte Karten erstellt werden, die in einem eigenen Bereich auf der neuen Learning Homepage angezeigt werden.

Standardmässig werden diese im Abschnitt «Benutzerdefinierte Karten» unterhalb des Abschnitts «Anfragen an mich» auf der neuen Learning Homepage angezeigt. Die **Kartenabschnittsüberschrift kann angepasst** und **unterschiedlichen Stellen auf der Learning Homepage platziert** werden.

Es können bis zu **100 benutzerdefinierten Karten** in einem eigenen Bereich auf der Learning Homepage erstellt und angezeigt werden. Diese Karten können Text, Bilder und Verhaltensweisen wie Links oder Dialoge enthalten, während die Anzeige nach Bedarf für verschiedene Benutzergruppen konfiguriert werden kann.

Jeder **Benutzer kann bis zu 8 Karten sehen**, abhängig von Datum, Kartenstatus und Zugehörigkeit zu Organisationen.

Sind keine Karten verfügbar, wird der Abschnitt ist für Benutzer ausgeblendet.

Custom Cards Add Card

These cards display in a custom section in the new Learning experience. Edit the custom section to define the title and position on the Learning home page. You can add up to 100 custom cards. People can see the top 8 active cards that are visible to them, in the order below. To change the order of cards, you can drag and drop them or use the More Actions menu.

Skills Journey 2024 (6) View as: Select Target Groups Edit Custom Section

Name	Target Group	Active Period	Last Edited	Enabled	Actions
Street Map	All Active Users	Always	26/Mar/2024	<input checked="" type="checkbox"/>	
North Star Architecture Strategy 2024	org1 (including suborganizations)	24/Mar/2024 – 30/Apr/2024	27/Mar/2024	<input checked="" type="checkbox"/>	
Fine-tuning LLMs for information extraction	All Active Users	Always	27/Mar/2024	<input checked="" type="checkbox"/>	

Skills Journey 2024



- Locate nearest support center**
Explore the map
- North Star Architecture Strategy 2024**
Visions and Strategies of the Cross-Pro
- Fine-tuning LLMs for information extract**
By Guenther, Salma, Mathis and Christoph
- Introducing Chromecast**
The easiest way to enjoy online videos

MEHRWERT

- **Administratoren** können den **Abschnitt anpassen** und die **Position festlegen**.
- Karten können individuell konfiguriert werden, einschliesslich Verhalten und Sichtbarkeit.

AUFWAND

- Die **neue Lernumgebung muss aktiviert** sein.
- Administratoren benötigen entsprechende Berechtigungen, um die Banner im Menü Lernverwaltung zu sehen und bearbeiten zu können.

BEURTEILUNG

- Das Hinzufügen von benutzerdefinierten Karten verbessert die Plattformzugänglichkeit und Flexibilität für Administratoren, um spezifische Anforderungen anzupassen und die Plattformzugänglichkeit für Benutzer zu verbessern.

NEUE LEARNING HISTORY - ALLGEMEIN VERFÜGBAR

Die neueste Version von [Learning History](#) bietet ein [intuitiveres Seitenlayout](#), [aussagekräftige Seitentitel](#), [verbesserte Filter- und Sortierfunktionen](#) sowie weitere Verbesserungen für den Benutzer.

Die neueste Version enthält die folgenden Erweiterungen (nicht abschliessend):

- Beim [Aufrufen des Lernverlauf](#) wurde nun ein [neuer Tabellentitel «Abgeschlossene Aktivitäten»](#) hinzugefügt.
- Der Abschnitt auf der Seite mit den Verlaufsdetails einer abgeschlossenen Aktivität wird in [«Details zu abgeschlossenen Aktivitäten»](#) umbenannt.
- In der Tabelle [«Abgeschlossene Aktivitäten»](#) können [Titel, Abschlussdatum, Typ, Leistungsstunden, Status und die Bewertung der abgeschlossenen Aktivitäten](#) angezeigt werden.
- [Abgeschlossenen Aktivitäten können nach Typ, Abschlussdatum oder Status gefiltert](#) werden.
- Beim Öffnen des Lernverlauf werden zunächst die ersten [50 abgeschlossenen Aktivitäten](#) geladen. Es kann bis zum Ende der Liste gescrollt werden, um weitere abgeschlossene Aktivitäten zu laden.

MEHRWERT

- Die neueste Version der Seite «Learning History» schafft eine [moderne, effiziente und mit den SAP Fiori-Richtlinien übereinstimmende User Experience](#).
- Die neueste Version der Seite [«Learning History»](#) ist sowohl auf der [alten als auch auf der neuen Learning Homepage](#) verfügbar.

AUFWAND

- Die Funktion ist [automatisch](#) verfügbar.
- Benutzer benötigen die Berechtigungen für den Zugriff auf die Learning History.

BEURTEILUNG

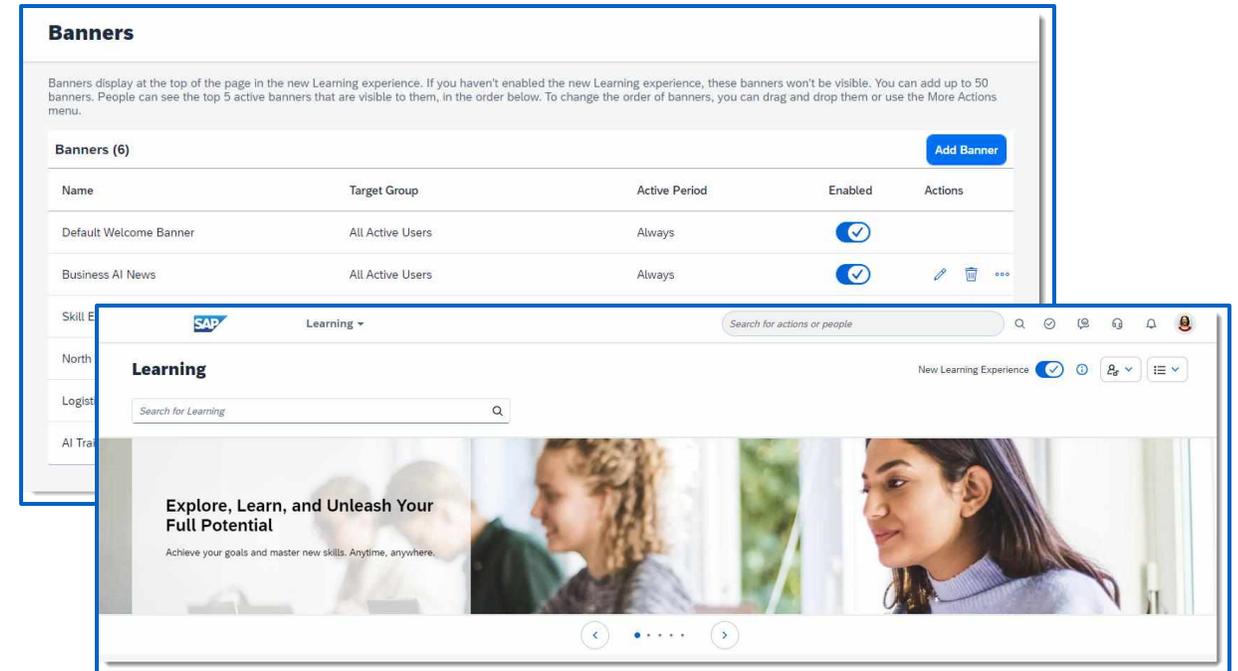
- Die neue Learning History bietet neben visuellen Verbesserungen auch erweiterte Funktionen für Endbenutzer.
- Es kann nicht zur vorherigen Version der «Learning History» Seite zurückkehrt werden.

CUSTOM BANNER IN DER NEUEN LERNUMGERBUNG

In der neuen Lernumgebung können jetzt **benutzerdefinierte Banner** erstellt werden, die in einem **rotierenden Karussell** oben auf der Learning Homepage angezeigt werden. Wenn mehrere Banner verfügbar sind, dreht sich ein Karussell automatisch durch sie. Jeder Nutzer kann bis zu fünf Banner sehen und die Rotation durch Anklicken stoppen, um manuell durch die Banner zu blättern.

In den Schritten der Erstellung benutzerdefinierter Banner wird eine Vorschau unten auf der Seite angezeigt. Jedes Banner beinhaltet ein hochgeladenes Bild und optional Textfelder für Tagline, Titel und Inhalt. Standardmässig sind die Banner nicht interaktiv, jedoch kann eine **benutzerdefinierte Schaltfläche** hinzugefügt werden, die verschiedene Aktionen unterstützt, wie das **Öffnen einer URL** oder das **Verfassen einer E-Mail**.

Die Sichtbarkeit der Banner kann für alle oder spezifische Einheiten und Benutzergruppen festgelegt werden. Auf der Übersichtsseite werden alle aktuellen Banner mit Details wie Namen, Sichtbarkeit, Aktivierungszeit und Aktivitätsstatus angezeigt. Aktionssymbole ermöglichen das Bearbeiten und Löschen von Bannern, sowie zusätzliche Optionen zur Positionierung und das Hinzufügen neuer Banner.



MEHRWERT

- Das Bild und der Text des Standardbanners wurden ebenfalls aktualisiert. Neben dem Standardbanner können bis zu **49 weitere benutzerdefinierte Banner** erstellt werden.
- Benutzerdefinierte Banner auf der neuen Learning Homepage bieten Administratoren die Flexibilität, **spezifische Geschäftsanforderungen** zu erfüllen und die **Lernumgebung individuell** zu gestalten.

AUFWAND

- Die **neue Lernumgebung muss aktiviert** sein.
- Administratoren benötigen entsprechende Berechtigungen, um die Banner im Menü Lernverwaltung zu sehen und bearbeiten zu können.

BEURTEILUNG

- Das Hinzufügen von benutzerdefinierten Bannern verbessert die Plattformzugänglichkeit und Flexibilität für Administratoren, um spezifische Anforderungen anzupassen und die Plattformzugänglichkeit und Benutzerakzeptanz zu fördern.

ENTAGO

 Entago AG
Buckhauserstrasse 34
CH-8048 Zurich

 info@entago.ch

 www.entago.ch



Daniel Reinbold
Management Consultant

 +41 79 923 04 31

 daniel.reinbold@entago.ch



VIELEN
DANK!