

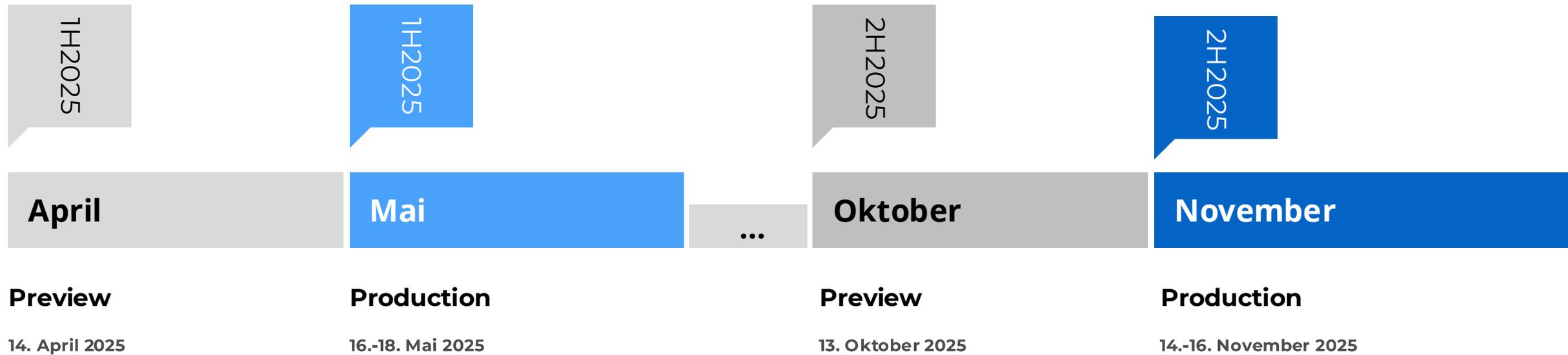
The logo for ENTAGO, featuring the word "ENTAGO" in a bold, black, sans-serif font. The letter "E" is stylized with a blue horizontal bar above its top left corner. The background of the slide is a blue-tinted photograph of several hands stacked on top of each other in a circle, symbolizing teamwork. In the background, there is a laptop and some papers with charts.

ENTAGO

SAP SUCCESSFACTORS RELEASE NOTES HIGHLIGHTS H1 2025

ZEITPLAN

SAP SUCCESSFACTORS RELEASE 2025



INHALT

01

Platform

02

Employee Central

03

Employee Central Payroll

04

Time Tracking

05

Performance & Goals

06

Succession & Development

07

Recruiting

08

Onboarding

09

Compensation

10

Learning



PLATFORM

Release Notes H1 2025

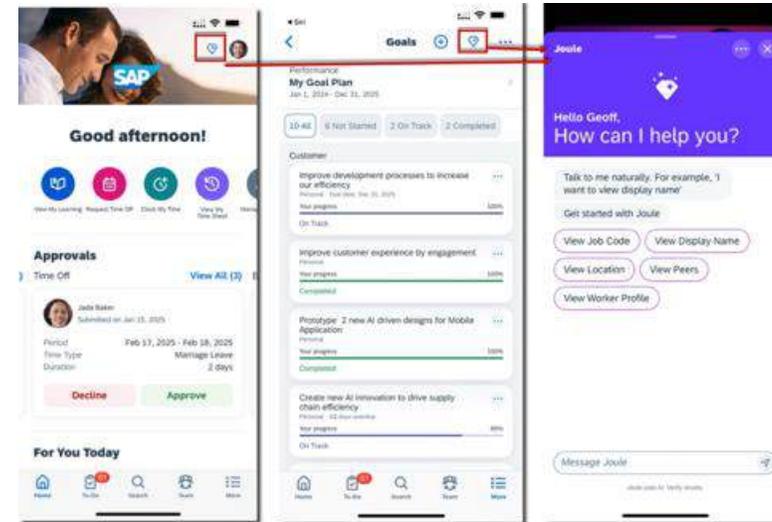
JOULE JETZT VERFÜGBAR IN DER SF-APP

Joule ist nun auch in der mobilen App verfügbar. Diese Erweiterung ermöglicht es Ihnen, die Funktionen von Joule direkt über Ihr Smartphone oder Tablet zu nutzen. Sie können HR-Anfragen stellen, Informationen abrufen und Aufgaben effizient erledigen – jederzeit und von überall. Zugriff auf Joule erhalten Sie einfach über die mobile App.

Joule bietet drei Hauptfunktionen:

- Transaktionale Anwendungsfälle: Unterstützung bei der Durchführung von Aufgaben, wie z. B. das Anfordern von Feedback von Ihrem Manager über die Chat-Oberfläche.
- Navigationsorientierte Anwendungsfälle: Direkte Weiterleitung zu relevanten SAP SuccessFactors-Seiten, um Aufgaben zu erledigen oder Informationen zu finden.
- Informative Anwendungsfälle: Durchsuchen von Dokumentationen und Wissensdatenbanken, um Antworten auf Ihre Fragen zu liefern und relevante Ergebnisse anzuzeigen.

Zugriff auf Joule erhalten Sie über den diamantförmigen Button in der oberen Leiste der mobilen App.



MEHRWERT

- **Effizienz:** Aufgaben wie das Anfordern von Feedback oder das Erledigen von HR-Aufgaben erfolgen direkt über die Chat-Oberfläche, ohne Systemwechsel.
- **Zeiteinsparung:** Joule leitet Nutzer zu relevanten SAP SuccessFactors-Seiten, sodass Informationen und Aufgaben schnell zugänglich sind.
- **Zugang zu Wissen:** Durchsuchen von Dokumenten und Wissensdatenbanken liefert schnelle, prägnante Antworten auf Anfragen.

Diese Funktionen steigern die Produktivität, reduzieren den Aufwand und verbessern die Nutzererfahrung.

AUFWAND

- **Konfigurationstyp:** Admin Opt-In
- Die Funktion „Joule in SAP SuccessFactorsMobile“ muss aktiviert werden.
- Die Anwendungsfälle in Joule folgen den gleichen Konfigurationen und Berechtigungen wie die im Web.

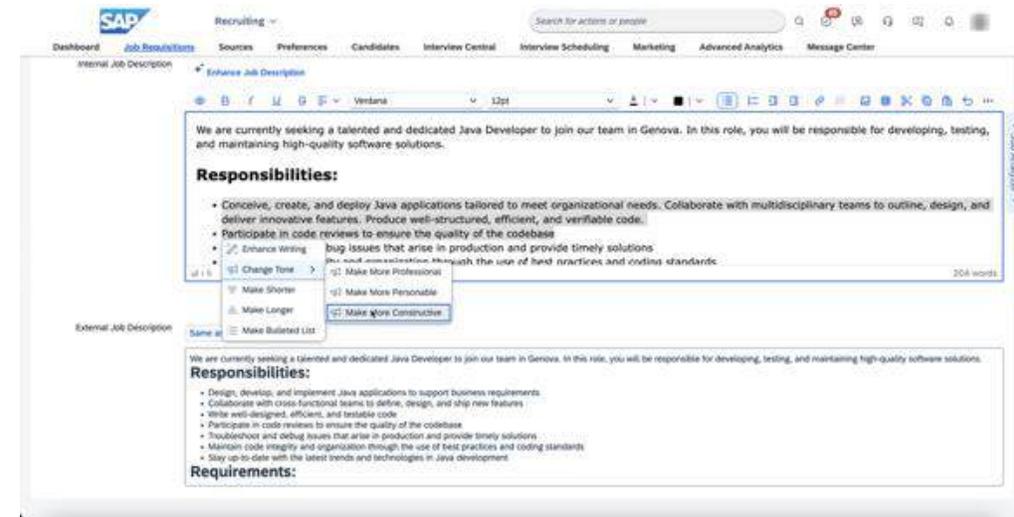
BEURTEILUNG

- Die Einführung von Joule auf mobilen Geräten stellt eine signifikante Verbesserung der Benutzerfreundlichkeit und Effizienz dar. Besonders positiv ist die Möglichkeit, Aufgaben direkt über die Chat-Oberfläche zu erledigen, was den Prozess der HR-Anfragen und -Aufgaben deutlich beschleunigt.

KI-UNTERSTÜTZTES SCHREIBEN JETZT IN MEHR BEREICHEN VERFÜGBAR

Die KI-unterstützte Texterstellung ist jetzt in mehreren neuen Bereichen verfügbar, was die Erstellung von Inhalten deutlich erleichtert und die Effizienz steigert. So können Unternehmen im **Mentoring-Feature** des Karriereentwicklungsmoduls nun auf die Unterstützung der KI zurückgreifen. Auch im **Onboarding-Modul** bietet das Tool nun eine wertvolle Hilfe, indem es das Verfassen von Nachrichten für die Nudge-Assigee-Quick-Aktion auf der Startseite sowie für die Nudge-Schaltfläche in den Aufgaben für neue Mitarbeiter auf der Seite „Details des neuen Mitarbeiters“ ermöglicht.

Im **Recruiting-Modul** steht das KI-gestützte Schreibtool für alle Felder zur Verfügung, die den Rich Text Editor unterstützen. Dazu gehören unter anderem die Jobbeschreibungsfelder, der Angebotsbrief, die Funktion Interviews planen, die Möglichkeit, Kandidaten zu kontaktieren, sowie Stellenanzeigen und sämtliche E-Mail-Funktionen. Im Bereich der **Vergütung** ist das KI-Tool nun auch für die Erstellung von Anweisungen für variable Vergütungspläne und den Editor für Vergütungsabrechnungen nutzbar. Darüber hinaus können im **Job Profile Builder** die Beschreibung und Zusammenfassung von Jobprofilen mit Hilfe der KI optimiert werden.



MEHRWERT

- Diese Erweiterungen der KI-unterstützten Texterstellung tragen nicht nur zur Verbesserung der Mitarbeitererfahrung bei, sondern steigern auch die Produktivität und die Qualität der geschäftlichen Kommunikation insgesamt.

AUFWAND

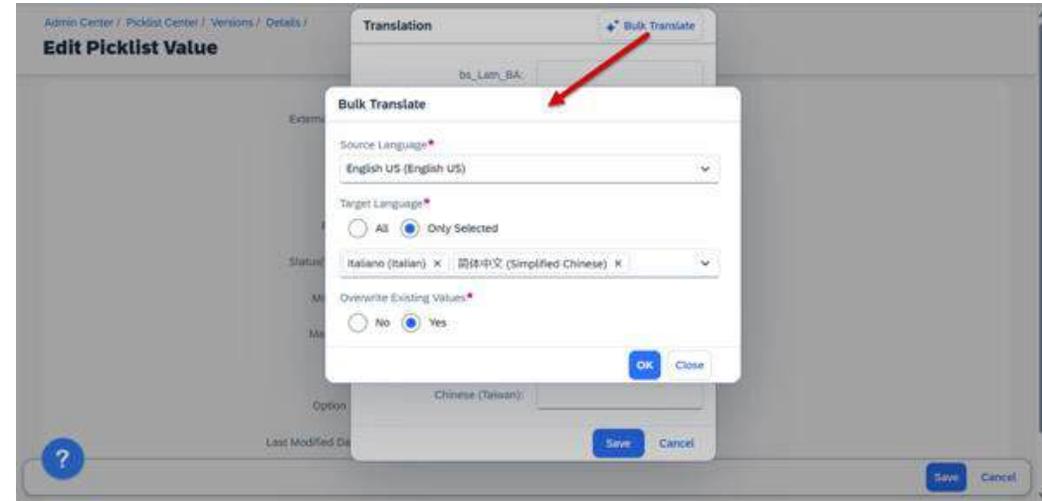
- Es werden AI-Units (lizenzpflchtig) benötigt
- AI Services müssen aktiviert werden

BEURTEILUNG

- Nützliches Feature, das vor allem bei der Erstellung von Job Profilen hilfreich sein kann. Auch um erste Schritte Richtung KI-Unterstützung in HR vorzunehmen sicher gut geeignet.

MASSENÜBERSETZUNG FÜR PICKLISTEN

Die neue Funktion „Bulk Translate“ ermöglicht es, vordefinierten Inhalt effizient von einer Ausgangssprache in mehrere Zielsprachen zu übersetzen. Die Funktion nutzt KI, um Übersetzungen für vordefinierten Inhalt auf einer Seite zu generieren. Die Übersetzungen können überprüft und bearbeitet werden, um ihre Genauigkeit zu gewährleisten, bevor sie im System gespeichert werden. Ab der Version 1H 2025 ist diese Funktion im Picklist Center verfügbar, was es den Nutzern ermöglicht, einzelne Picklist-Werte in alle im System aktivierten Sprachen zu übersetzen.



MEHRWERT

- Effiziente Übersetzungen: Mit Bulk Translate können grosse Datenmengen schnell und präzise in mehrere Sprachen übersetzt werden.
- Optimierte Picklist-Verwaltung: Die Funktion ermöglicht das Übersetzen von Picklist-Werten in alle aktivierten Systemsprachen, was Fehler reduziert.
- Konsistente Qualität: KI-generierte Übersetzungen können überprüft und bearbeitet werden, um Genauigkeit und Konsistenz sicherzustellen.

AUFWAND

- Es werden AI-Units (lizenzpflichtig) benötigt
- AI Services müssen aktiviert werden

BEURTEILUNG

- Kunden, die mehrere Sprachen nutzen und Joule im Einsatz haben, können mit der neuen Funktion erheblichen Aufwand von manuellen Übersetzungen einsparen. Nur für dieses Feature lohnt sich die Anschaffung von AI-Units eher nicht.

PROXY MANAGEMENT JETZT AUCH FÜR DAS NEUESTE PERSONENPROFIL VERFÜGBAR

Ab sofort können Sie über das Proxy Management-Admin-Tool den Proxy-Zugang zum neuesten People Profile konfigurieren. Proxy-Zugang ermöglicht es einer Person ("Proxy"), auf das Benutzerkonto einer anderen Person ("Kontoinhaber") zuzugreifen und in deren Auftrag zu handeln. Die relevanten Proxy-Rechte für das neueste People Profile sind wie folgt:

- **Employee Profile:** Ermöglicht dem Proxy den Zugriff auf das Spotlight der Benutzer, für die der Kontoinhaber die entsprechende Berechtigung hat.
- **Employee Central V2 + Employee Profile:** Ermöglicht dem Proxy den Zugriff auf das vollständige Profil (ausser den Karten im Bereich Gehalt) sowie das Spotlight der Benutzer, für die der Kontoinhaber die entsprechende Berechtigung hat, mit Ausnahme des vollständigen Profils des Kontoinhabers.
- **Private Data For Proxy Account Holder:** Ermöglicht dem Proxy den Zugriff auf das vollständige Profil des Kontoinhabers, ausser den Karten im Bereich Gehalt.
- **Payroll:** Ermöglicht dem Proxy den Zugriff auf alle Karten im Bereich Gehalt im vollständigen Profil, mit Ausnahme der Gehaltskarten des Kontoinhabers im vollständigen Profil.
- **Payroll Private Data For Account Holder:** Ermöglicht dem Proxy den Zugriff auf die Gehaltskarten des Kontoinhabers im vollständigen Profil.

Admin Center

[Back to Admin Center](#)

[Go To Customer Community](#) [Admin Resources](#) [Handout Builder](#)

Proxy Management

Use this page to make new proxy assignments, look up existing proxy relationships or change the proxy settings for the company.

Make Assignments

Grant Proxy:

Who will act as the proxy(username): [Find User...](#)

What account holder will the proxy act on behalf of (username): [Find User...](#)

Grant Proxy Rights:

Grant rights to the following modules/tabs:

- | | | | | |
|--|--|---|---|--|
| <input type="checkbox"/> All Modules | <input checked="" type="checkbox"/> Employee Central V2 + Employee Profile | <input checked="" type="checkbox"/> Payroll | <input type="checkbox"/> Reporting [?] | <input type="checkbox"/> Performance Manager |
| <input type="checkbox"/> Total Goal Management | <input checked="" type="checkbox"/> Private Data For Proxy Account Holder | <input checked="" type="checkbox"/> Payroll Private Data For Account Holder | <input type="checkbox"/> Reports in Classic View [?] | <input type="checkbox"/> Forms |
| <input type="checkbox"/> Private Objectives | | | <input type="checkbox"/> Report schedules [?] | |
| <input type="checkbox"/> Career Development Planning | | | <input type="checkbox"/> Report creation [?] | |
| <input type="checkbox"/> Admin Tools | <input type="checkbox"/> Directory | <input type="checkbox"/> 360 | <input type="checkbox"/> Succession Management | <input type="checkbox"/> Compensation |
| <input type="checkbox"/> Talent Search (standalone) | <input type="checkbox"/> Recruiting | <input type="checkbox"/> Goals Tab | <input type="checkbox"/> Variable Pay | <input type="checkbox"/> Organization chart |
| <input type="checkbox"/> Opportunity Marketplace (Including Assignments) | <input type="checkbox"/> Calibration | <input type="checkbox"/> Learning | <input type="checkbox"/> Presentations | <input type="checkbox"/> BPE Task Execution |
| <input type="checkbox"/> Continuous Performance Management | <input type="checkbox"/> Onboarding | <input type="checkbox"/> Continuous Feedback | <input type="checkbox"/> Growth Portfolio | <input type="checkbox"/> Performance Tab |
| <input type="checkbox"/> Home Page Tab | <input type="checkbox"/> Options (Mobile) | <input type="checkbox"/> Options (Groups) | <input checked="" type="checkbox"/> Employee Profile | |

Start: [?](#) End: [?](#)

Saving will grant proxy access as per above criteria selection.

MEHRWERT

- **Bessere Zugriffssteuerung und Sicherheit:** Mit den spezifischen Proxy-Rechten können Unternehmen den Zugriff auf vertrauliche Informationen gezielt steuern. Dies stellt sicher, dass nur berechtigte Personen Zugriff auf sensible Daten wie Gehaltsinformationen oder private Profilkarten haben, was die Datensicherheit erhöht.
- Erleichterte **Unterstützung bei Urlaubsvertretungen oder Ausfällen:** Falls ein Mitarbeiter vorübergehend abwesend ist, kann ein Proxy den Zugriff auf relevante Informationen übernehmen, um sicherzustellen, dass der Arbeitsablauf ohne Unterbrechung fortgesetzt wird.

AUFWAND

- **Konfigurationstyp:** Customer configured
- Role Based Permissions: Manage User > Proxy Management

BEURTEILUNG

- Die präzise Steuerung der Proxy-Rechte sorgt für eine sichere Handhabung vertraulicher Daten und gewährleistet Datenschutz. Kunden, die bisher Proxi nicht oder wenig genutzt haben, sollten sich die neuen Möglichkeiten anschauen.



EMPLOYEE CENTRAL

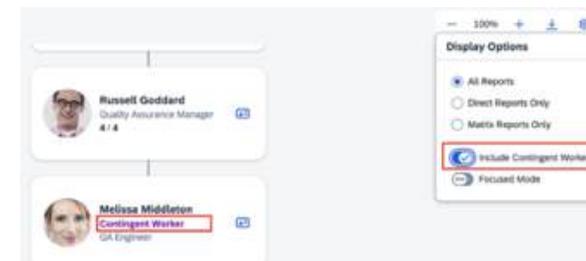
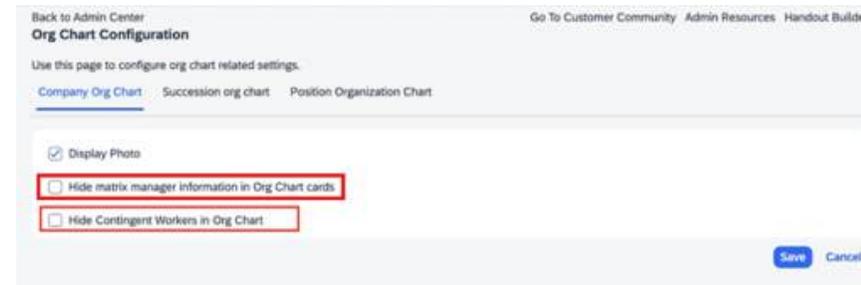
Release Notes H1 2025

ANZEIGEN UND AUSBLENDEN VON MATRIX MANAGERN UND EXTERNEN IM ORG.CHART

Neuerung im Organigramm: Ausblendung von externen Mitarbeitenden und Matrix Managern möglich

Administratoren und berechtigte Nutzer*innen haben nun die Möglichkeit, externe bzw. nicht festangestellte Mitarbeitende (Contingent Workers) sowie Matrix Manager gezielt im Organigramm ein- bzw. auszublenden.

Diese Funktion erhöht die Übersichtlichkeit der Unternehmensstruktur und ermöglicht eine individuellere Darstellung, die sich an die jeweiligen Anwendungsfälle und Zielgruppen anpassen lässt. Besonders hilfreich ist dies in Organisationen mit vielen projektbasiert eingesetzten Fachkräften oder bei Bedarf einer klareren Darstellung der Kernorganisation.



MEHRWERT

- **Verbesserte Übersichtlichkeit:** Organigramme werden klarer und fokussierter, besonders in grossen Organisationen mit vielen externen Kräften.
- **Flexible Darstellung:** Möglichkeit, je nach Zielgruppe (z. B. Management, HR) unterschiedliche Sichten auf die Organisationsstruktur bereitzustellen.
- **Fokus auf die Stammebelegschaft:** Unterstützt bei strategischen Entscheidungen und Analysen durch die gezielte Darstellung der Kernorganisation.

AUFWAND

- Die Funktion ist **automatisch aktiv** – es ist kein manueller Konfigurationsaufwand notwendig. Es muss die fachliche Entscheidung getroffen werden, ob sie angezeigt werden sollen oder nicht

BEURTEILUNG

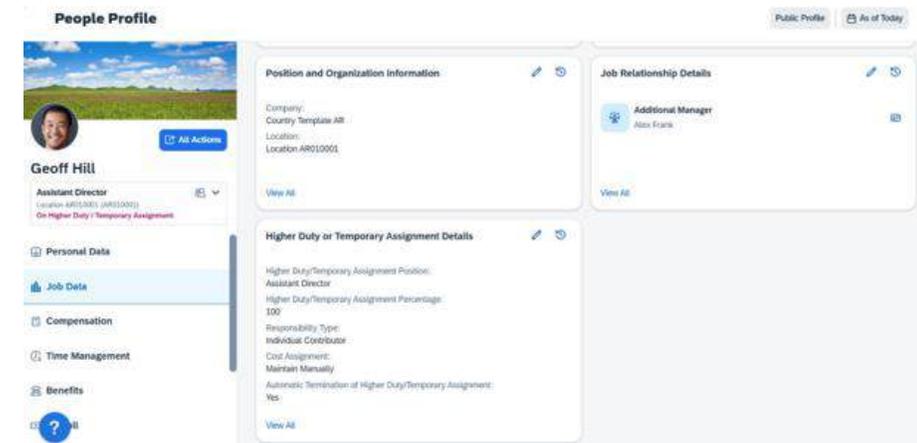
- Bisher verhinderte die fehlende ausblende Möglichkeit viele Kunden daran, Contingent Worker zu verwenden. Deshalb ein absolutes plus und gibt mehr Gestaltungsspielraum.

VERBESSERTE DATENANSICHT IM MITARBEITENDENPROFIL

Die umfangreichsten Änderungen im 1H2025 Release gibt es im „latest People Profile“. Dort wurden einige neue Karten hinzugefügt und viele weitere Verbesserungen für eine bessere Übersichtlichkeit vorgenommen, darunter:

- **Auszubildendenverwaltung**
Funktionen zur Erfassung, Planung und Betreuung von Auszubildenden im Unternehmen – inklusive Ausbildungsstationen, Zeitplänen, Betreuer-Zuweisung und Lernfortschritt.
- **Öffentlicher Dienst – Zusammenfassende Karte**
schnelle Übersicht über die wichtigsten Beschäftigungs- und Statusdaten von Mitarbeitenden im öffentlichen Sektor, einschliesslich der Dienstzugehörigkeit, Amtsbezeichnung und relevanten Dienstzeiten
- **Compensation Informationen**
Hier wurden fehlende Details und ein Widget ergänzt, die es in der alten Ansicht gab.

Zusätzlich können Cards jetzt geordnet und nach Bedarf bzw. Berechtigungen ein- und ausgeblendet werden.



MEHRWERT

- Die neueste Version des Goal Managements ("Latest Goal Management") unterstützt ab sofort Team Goals
- Team Goals können über die Anwendung verwaltet, Personen zugeordnet und nachgehalten werden
- Zusätzlich zu Team Goals wird nun auch das Kopieren von Zielen aus einem anderen Zielplan sowie das Kommentieren von Zielen unterstützt

AUFWAND

- Die Cards sind automatisch aktiv, kleinere Anpassungen bzw. Einstellungen können aber notwendig werden, je nach Konfiguration

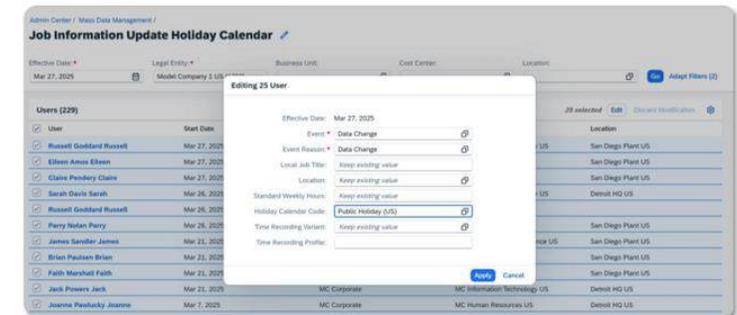
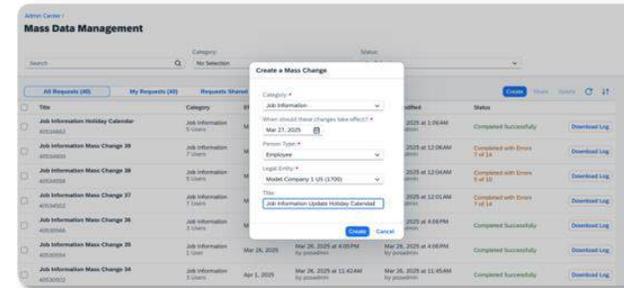
BEURTEILUNG

- Definitiv eine deutliche Verbesserung des neuen Mitarbeitenden Profils, hier fehlte im Vergleich zur alten Ansicht doch einiges, was jetzt nachgeholt wurde. Die zusätzlichen neuen Cards geben eine bessere Übersicht also unbedingt prüfen ob ein Umstieg jetzt sinnvoll ist, wenn noch nicht geschehen.

MASSENDATEN VERARBEITUNG FÜR JOB INFORMATION

Das neue Mass Data Management für Stelleninformationen erlaubt es Administratoren, Stammdatenänderungen für viele Mitarbeitende gleichzeitig in einer intuitiven Benutzeroberfläche vorzunehmen. Bisher wurde das über manuelle Imports von CSV-Dateien gemacht, was fehleranfällig und aufwändig war.

Daten die im Job Information Portlet gehalten werden, können dadurch effizient angepasst werden.



MEHRWERT

- Zeitersparnis durch Wegfall des Hochladens von CSV-Dateien
- Validierungen und Regeln (Business Rules) greifen direkt, das senkt das Risiko flacher Dateneingaben erheblich
- Mehr Transparenz und Kontrolle durch Änderungsverlauf, Vorschau und einfachere Rückverfolgbarkeit

AUFWAND

- Admin opt-in – muss aktiviert werden
- Role Based Permissions müssen der Admin Rolle hinzugefügt werden

BEURTEILUNG

- Nützliches Feature für Kunden die häufiger Massendatenänderungen vornehmen müssen. Für die anderen aber trotzdem auch sinnvoll, da der geführte Prozess einfach weniger fehleranfällig ist.

VERBESSERUNG DER VERTRETERREGELUNG IN WORKFLOWS – JETZT PERSONENBEZOGEN

Die Vertretungslogik für Genehmiger in Employee Central Workflows wurde verbessert und ist nun personenbezogen.

Die Vertretung stellt sicher, dass ein Mitarbeitender, der als Antragsteller eines Workflows fungiert, nicht gleichzeitig als Genehmiger in einem Schritt eingesetzt werden kann. Stattdessen wird automatisch der Manager dieser Person als Genehmiger zugewiesen.

Bisher basierte die Logik auf der Beschäftigung (user-basiert), wodurch es möglich war, dass eine Beschäftigung eine Anfrage genehmigen konnte, bei der eine andere Beschäftigung derselben Person Antragsteller war. Jetzt ist die Logik personenbezogen: Ist der Genehmiger dieselbe Person wie der Antragsteller, wird diese Person durch den Manager der Beschäftigung des Genehmigers ersetzt.

Diese verbesserte Logik gilt auch für:

- Mitwirkende (Contributor) und CC-Rollen, wenn sie dieselbe Person wie der Antragsteller sind.
- Delegationsszenarien, in denen verhindert wird, dass der Antragsteller als Vertreter (Delegatee) eingesetzt wird.

Nicht unterstützt wird dies jedoch in bestimmten Fällen, z. B. bei manuell hinzugefügten oder geänderten Genehmigern in „Manage Workflow Requests“, bei Workflows für das MDF-Objekt „Position“, bei eskalierten Workflows oder wenn Eskalationen bzw. Delegationen aufgehoben wurden.

Diese Erweiterung stärkt die internen Kontrollmechanismen, sorgt für objektive Genehmigungsprozesse und verhindert potenzielle Interessenskonflikte.

MEHRWERT

- Bessere Compliance: Verhindert automatisch, dass Personen ihre eigenen Anträge genehmigen – stärkt interne Kontrollmechanismen.
- Geringerer manueller Aufwand: Automatische Ersetzung spart Zeit und reduziert das Risiko von Fehlern in der Genehmigungskette.
- Höhere Prozessqualität: Einheitliche, transparente Workflows – auch bei komplexen Beschäftigungsverhältnissen oder Delegationen.

AUFWAND

- Konfigurationstyp: Automatically on
- Muss vom Admin aktiviert werden

BEURTEILUNG

- Die Verbesserung sorgt dafür, dass Personen nicht mehr ihre eigenen Anträge genehmigen können – auch dann nicht, wenn sie mehrere Beschäftigungen im System haben. Das erhöht die Compliance, reduziert manuelle Korrekturen und verhindert Interessenskonflikte.



EMPLOYEE CENTRAL PAYROLL

Release Notes H1 2025

VERBESSERUNGEN IM PEOPLE PROFILE DER MOBILEN APP

Ab dem H1 2025 Release ist **Payroll** als neue Kategorie im **neusten People Profile** der mobilen Ansicht verfügbar und enthält zwei Karten:

- **Gehaltsabrechnungen** erlaubt es Ihnen die Abrechnungskennzahlen wie z.B. Brutto-, Nettobetrag, Auszahlungsdatum etc. eines bestimmten Mitarbeitenden anzusehen.
- **Abrechnungsinformationen** ermöglicht es Ihnen die gesamten abrechnungsrelevanten Informationen eines bestimmten Mitarbeitenden einzusehen oder über die angezeigten Links auf die Abrechnungsinformationen abzuspringen.

Diese Neugestaltung des People Profile soll sämtlichen Rollen - egal ob Mitarbeitende, Manager oder Administrator - eine einfache Navigation ermöglichen und die Datenverwaltung optimieren.

MEHRWERT

- Die Karte **Gehaltsabrechnung** zeigt die vier aktuellsten Gehaltsabrechnungen für Mitarbeitende oder für einen Administrator im Namen des Mitarbeitenden an, je nachdem, welche rollenbasierten Berechtigungen eingestellt sind.
- Die Karte **Abrechnungsinformationen** zeigt alle konfigurierten Links für Mitarbeitende direkt oder für einen Administrator im Namen des Mitarbeitenden an, je nachdem, welche rollenbasierten Berechtigungen der Mitarbeiter hat. Alle Links werden in einer neuen Registerkarte geöffnet.

ANFORDERUNGEN

- Aktivierung des **Employee Central Payroll-** oder **Payroll Integration Provisionings**.
- Payroll Links sind in der Payroll System Konfiguration oder Payroll Unified Konfiguration aktiviert.
- Lohnabrechnung Integration (direkt) muss konfiguriert sein.

BEURTEILUNG

Diese Erweiterung ist besonders sinnvoll für Kunden, die:

- Gehaltsabrechnungen durchführen
- Schnell und einfach direkt in SuccessFactors Zugriff auf die relevantesten Abrechnungskennzahlen haben möchten.

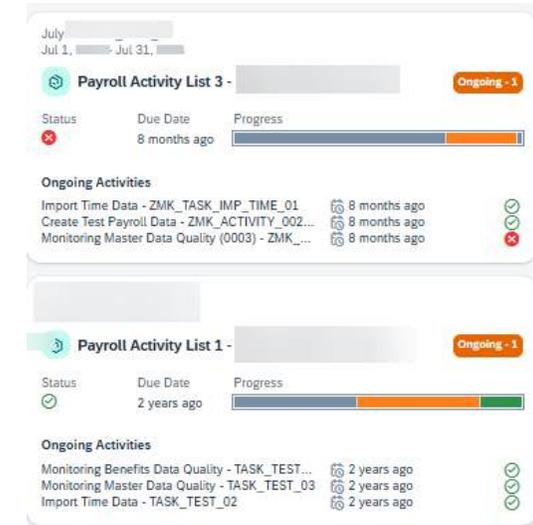
PCC: GEHALTSABRECHNUNGSAKTIVITÄTEN VERWALTEN

User können die neue Lösung **Payroll Aktivitäten verwalten** des Payroll Control Centers (PCC) benutzen, um einen kompletten Abrechnungszyklus vom Anfang bis zum Ende zu verwalten. Dies beinhaltet nicht nur die Berechnung der Gehaltsabrechnung, sondern auch alle relevanten Gehaltsabrechnungsaktivitäten wie zum Beispiel Banküberweisung, gesetzliche- und interne Berichterstattung.

Der Payroll Manager erhält dadurch ein solides Verständnis über die Beziehung verschiedener Abrechnungsaktivitäten und ein **Gesamtüberblick** über den **Verlauf des Abrechnungszyklus**. Dabei können die einzelnen Schritte automatisch gestartet und abgeschlossen und die Bedingungen dafür konfiguriert werden.

In der Rolle des Payroll Managers bietet die Lösung beispielsweise die folgenden Anwendungsmöglichkeiten:

- Automatisches starten und beenden von Schritten oder Aktivitäten, falls noch nicht konfiguriert
- Überwachung des Fortschritts in der Aktivitätenliste
- Zuweisung von Warnungen an Lohnsachbearbeitende zu Überwachungszwecke der Lohndaten und Warnungen
- Teams für automatische Verteilung bestimmter Warnmeldungen einrichten und Verwaltung von Teammitglieder für deren Bearbeitung



MEHRWERT

- Diese Lösung bietet ein hohes Mass an **Flexibilität bei der Konfiguration**, Automatisierung und Verwaltung von Gehaltsabrechnungsaktivitäten in einem kompletten Gehaltsabrechnungszyklus
- Steigerung der Effizienz von Gehaltsabrechnungen durch **direkten Zugriff auf Mitarbeiterdaten** und bietet einen **Echtzeit-Überblick** über verschiedene Lohn- und Gehaltsabrechnungsaktivitäten und deren Abhängigkeiten.

ANFORDERUNGEN

- SAP S/4HANA HCM (S4HCM 101) **support package 21** muss im ECP installiert sein. Dadurch wird auch die volle Dokumentation verfügbar.
- Bei Neukunden muss sichergestellt werden, dass die Checkbox **Enable Payroll Control Center** im Provisioning ausgewählt ist.

BEURTEILUNG

Diese Erweiterung ist besonders sinnvoll für Kunden mit:

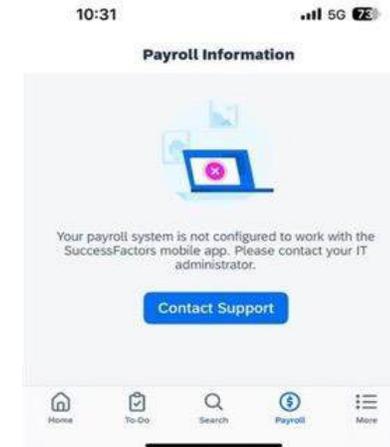
- mehreren Abrechnungskreisen
- komplexeren Abrechnungszyklen
- Bedürftiger Überwachung und Analyse von Abrechnungsprozessen

VERBESSERUNG DER PY-BENUTZERERFAHRUNG IN IOS UND ANDROIS

Die **mobile Gehaltsabrechnung** wurde um eine Schaltfläche erweitert, über die Benutzer sich direkt an den **technischen Support** wenden können, wenn ihr Gehaltsabrechnungssystem nicht richtig konfiguriert ist.

Je nachdem, wie die Support-Einstellung auf dem Gerät konfiguriert ist, wird entweder eine **E-Mail generiert** oder die **Support-Seite geöffnet**.

Die E-Mail, die über diese Schaltfläche generiert wird, ist dieselbe wie, wenn die Option **Support kontaktieren** in den Einstellungen der mobilen App gewählt wird.



MEHRWERT

- Der Absprung auf die Kontaktaufnahme mit dem technischen Support kann nahtlos erfolgen, wenn die Fehlermeldung erscheint.
- Den Benutzern wird der zusätzliche Schritt, den technischen Support über die Einstellung der mobilen App zu kontaktieren, erspart.

AUFWAND

- Der Schalter On Device Support muss in der Mobileinstellung aktiviert sein.
- Ansonsten ist kein manueller Konfigurationsaufwand notwendig - das Feature ist **automatisch aktiv**.

BEURTEILUNG

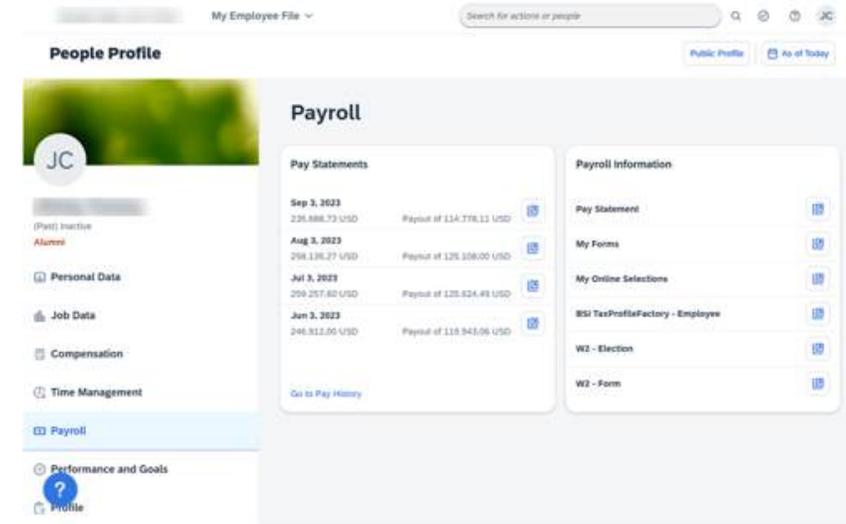
- Diese Erweiterung ist sinnvoll für Kunden:
- Die ihren Mitarbeitenden Zugriff auf ihre Gehaltsabrechnungen über die Mobile App gewähren.

GEHALTSABRECHNUNGSINFORMATIONEN FÜR ALUMNI

Ehemalige Mitarbeitende, die als **Alumni** bezeichnet werden, können nun als Teil der **Alumni Experience** Gehaltsabrechnungen einsehen und herunterladen.

Die Alumni-Funktion ermöglicht ehemaligen Mitarbeitenden, denen die neue Alumni-Rolle zugewiesen wurde, den Zugriff auf das System nach Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses. Auf der Registerkarte „Gehaltsabrechnung“ können Alumni Gehaltsabrechnungen, **lohn- und steuerbezogene Dokumente** sowie **Informationen zur Einhaltung von Vorschriften** einsehen und herunterladen.

Diese Funktion wurde entwickelt, damit Alumni auch nach Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses problemlos auf Gehaltsabrechnungen und -informationen zugreifen können.



MEHRWERT

- Ehemalige Mitarbeitende (Alumni) können jetzt ihre Gehaltsabrechnungsinformationen im People Profile abrufen.

AUFWAND

- Alumni Experience muss aktiviert sein
- Für mehr Informationen sehen Sie auch:
 - [Alumni Experience - Post Employment System Access](#)
 - [Enabling Alumni Access](#)

BEURTEILUNG

- Diese Erweiterung ist besonders sinnvoll für Kunden mit:
- Ausgetretenen Mitarbeitenden, die Zugriff auf ihre Gehaltsabrechnungen benötigen



TIME TRACKING

Release Notes H1 2025

SCHNELLERFASSUNG AUF AZ-BOGEN UI

Time Tracking Kunden können neu von einer **Schnellerfassung-Funktion** auf dem Arbeitszeiterfassungsbogen profitieren. Mit dieser Funktion können sowohl **Zeiterfassungen** wie auch **Abwesenheiten** schnell(er) erfasst werden.

Wenn der neue Button geöffnet wird, öffnet sich ein **neues Dialogfeld**, mit dem Erfassungen auf **einzelne** oder **mehrere Tage** angewendet werden können. Ebenfalls kann die Sollarbeitszeit auf mehrere Tage vorbefüllt werden.

The screenshot shows the 'Arbeitszeiterfassungsbogen' for Emma Employee. The interface includes a table with columns for 'Tag', 'Geplante Zeit', and 'Erfasste Arbeitszeit'. A red box highlights the 'Erstellen' button, which opens a 'Erfassungen erstellen' dialog. The dialog includes fields for 'Für diese Tage auswählen', 'Geplante Zeit übernehmen', 'Erfassungstyp', 'Arbeitszeit', 'Anfangszeit', 'Endzeit', 'Dauer', and 'Kostenstelle'.

MEHRWERT

- Einfachere und schnellere Befüllung des Arbeitszeiterfassungsbogens > Erhöhung Benutzerfreundlichkeit
- Ermöglicht eine effizientere Gestaltung des Zeiterfassungsprozesses
- **Limitationen:** Anhangs-Feld(er) sind in der Schnellaktions-Umgebung nicht unterstützt.

AUFWAND

- **Konfigurationstyp:** Automatik aktiviert
- Funktionalität ist nur für **Time-Tracking Kunden** aktiviert und verfügbar (*Funktionalität kann nicht deaktiviert werden*).
- Pro Anwesenheits-Zeittyp kann definiert werden, ob das Feld „**Geplante Zeit übernehmen**“ angezeigt werden darf, oder nicht.

BEURTEILUNG

- Neues Feature, das die Administration des Arbeitszeiterfassungsbogens (An- & Abwesenheiten) vereinfacht.

HALBTÄGIGE ABWESENHEITEN FÜR BENUTZER MIT UHRZEIT

Auf der Benutzeroberfläche „[Abwesenheit beantragen](#)“ können Benutzer jetzt im Feld „[Abwesenheitsdauer](#)“ die [erste](#) oder [zweite Hälfte](#) eines Tages auswählen, wenn sie einen Abwesenheitsantrag erstellen, ohne die Start- und Endzeit eingeben zu müssen.

Die Beantragung einer exakten halbtägigen Abwesenheit kann für [Endbenutzer](#) eine [Herausforderung](#) darstellen, wenn sie die Anfangs- und Endzeiten ihrer Abwesenheit eingeben müssen. Beispielsweise ist es schwierig, die genaue Anfangs- und Endzeit einer halbtägigen Abwesenheit für einen Arbeitstag einzugeben, der um 8 Uhr morgens beginnt und um 17:15 Uhr endet. Aus diesem Grund wurde ein [zusätzliches Feld](#) „[Abwesenheitsdauer](#)“ eingeführt. Beim Anlegen einer Abwesenheit stehen neu [folgende Werte zur Auswahl](#):

1. Ganzer Tag (Dauer ist gegeben)
2. Erste Hälfte des Arbeitstags
3. Zweite Hälfte des Arbeitstags
4. Benutzerdefinierte Dauer (Eingabe Anfangszeit & Endzeit)

The screenshot shows the 'Abwesenheit erstellen' form. The 'Abwesenheitsdauer' dropdown is highlighted with a red box. The expanded menu shows the following options: 'Ganzer Tag', 'Erste Hälfte des Arbeitstags', 'Zweite Hälfte des Arbeitstags', and 'Benutzerdefinierte Dauer'. A red arrow points from the dropdown to the expanded menu.

MEHRWERT

- Einfachere, schnellere und genauere Beantragung von (halbtägigen) Abwesenheiten
- Erhöhung der Benutzerfreundlichkeit für Enduser

Limitationen

- User haben weiterhin die Möglichkeit, über den Auswahlwert „Benutzerdefinierte Dauer“ eigene Dauer zu erfassen >kann über eine Take-Rule verhindert werden
- Funktionalität wird für Zeittypen mit flexibler Beantragung zulässig nicht unterstützt.

AUFWAND

- **Konfigurationstyp**: Customer configured
- Funktionalität ist nur für **Time-Tracking Kunden** verfügbar.
- Pro Zeittyp muss die Ausprägung „**Beantragung mit Klassifizierung des Abwesenheitstags**“ definiert werden

BEURTEILUNG

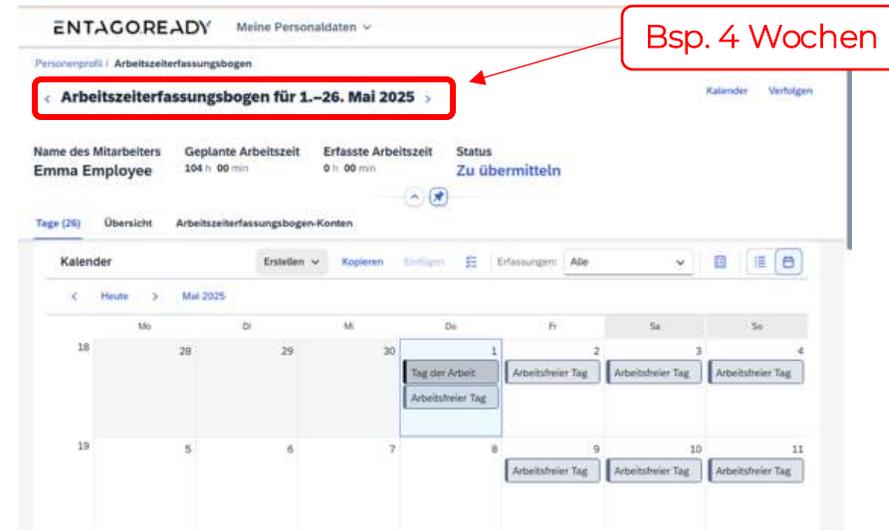
- Ermöglicht Endusern einfacher, halbtägige Absenzen korrekt zu erfassen.

FLEXIBLER GENEHMIGUNGSZEITRAUM DER ZEITERFASSUNG

Für die Genehmigung des Arbeitszeiterfassungsbogens können **flexible Genehmigungszeiträume** konfiguriert werden. Zusätzlich zu den **wöchentlichen** und **monatlichen** Arbeitszeiterfassungsbogen können jetzt **Genehmigungszeiträume von 2 Wochen, 4 Wochen und einem halben Monat** definiert werden.

Diese zusätzlichen Optionen hilft, den **Zeitraum** des **Arbeitszeitblattes** mit Ihrem **Abrechnungszeitraum** abzustimmen. Ebenfalls wurde der **monatliche AZ-Bogen flexibler gestaltet**, indem monatliche Genehmigungszeiträume konfigurieren werden können, die an **jedem Tag des Monats beginnen** und nicht nur am ersten Tag des Monats. Der definierte Genehmigungszeitraum wird nicht nur auf der Benutzeroberfläche des Arbeitszeitblattes angezeigt, sondern auch auf der Schnellgenehmigungskarte für den AZ-Bogen und im Center für Arbeitszeit-erfassungsbogen-Genehmigung.

Ebenfalls wurde das **Objekt** für die **Zulässigkeit der Zeiterfassung geändert**, um zu verdeutlichen, dass **Zeiterfassungszeiträume nicht unbedingt Wochen** sein müssen.



MEHRWERT

- **Bessere Abstimmung** der Genehmigungszeiträume für Arbeitszeiterfassungsbögen mit den Abrechnungszeiträumen der Payroll
- **Geringere Anzahl von Arbeitsabläufen**, was zu einem geringeren Verwaltungsaufwand für Manager führt

Limitationen

- Nicht unterstützt auf der SF-Mobile App.
- Zeitsammler werden nicht unterstützt.

AUFWAND

- **Konfigurationstyp**: Customer configured
- Funktionalität ist nur für **Time-Tracking Kunden** verfügbar.
- Neue **Genehmigungszeiträume** müssen **definiert** und **pro Zeiterfassungsprofil hinterlegt** werden.
- **Zulässigkeitsregelung** muss **geprüft** und ggf. **angepasst** werden.

BEURTEILUNG

- Ermöglicht Kunden **flexiblere Zeiträume** für die **Arbeitszeiterfassungsbögen** zu definieren. Gleichzeitig können die Zeiträume aus Time Tracking noch besser auf die **Payroll-Abrechnungszeiträume abgestimmt** und **definiert** werden.

UPDATE ZU ZEITCONTAINER

Es können neu pro **Zeiterfassungsprofil** bis zu **10 tägliche Zeitcontainern** konfiguriert werden (bis anhin waren nur 3 möglich). Die Anzahl der erlaubten täglichen Zeitcontainer wird **automatisch** geändert.

Neuer Zeitcontainertyp „Zähler“ ist verfügbar. Diese Funktionalität wurde eingeführt, um **zusätzliche Zeiterfassungsszenarien** in **asynchronen Zeitbewertungen** zu unterstützen.

Es können neu **Validierungstypen** bei der Konfiguration von **Zeitbewertungen** in **Abhängigkeit mit Zeitcontainer** verwendet werden. Durch die Möglichkeit, diese Bewertungsarten mit Zeitcontainern zu verwenden, unterstützt SAP SF **zusätzliche Anwendungsfälle**, bei denen **tägliche** und **periodische Zeitcontainer** in einer Zeitbewertung kombinieren werden müssen.

Zeitcontainer:

Benutzerkennung *

Typ * Zähler

Quelle *

Logisches Datum *

MEHRWERT

- SAP empfiehlt, anstelle von Zeitsammler, den **Fokus** auf die **Zeitcontainer** zu setzen.
- **Zeitcontainer** ermöglichen eine **grössere Flexibilität** bei der Konfiguration der Zeitwirtschaft
- **Schliessung** einer **Funktionslücke**

AUFWAND

- **Konfigurationstyp**: Customer configured
- Funktionalität ist nur für **Time-Tracking Kunden** verfügbar.
- Falls notwendig, **neue Zeitcontainer definieren** und im **Zeiterfassungsprofil hinterlegen**

BEURTEILUNG

- Mit der Einführung neuer Funktionalitäten rund um die **Zeitcontainer**, ermöglichen sich innerhalb von Time Tracking **neue Möglichkeiten** zur **Abbildung** von **Zeitwirtschaft-Anforderungen**.

ERWEITERUNGEN FÜR DIE EINZELSATZGENEHMIGUNG

Einzelatzgenehmigung innerhalb des Arbeitszeiterfassungsbogen mit **flexiblen Genehmigungszeiträumen** werden neu **unterstützt**. Ausserdem wurde der **Workflow** der Einzelatzgenehmigung **vereinfacht**, die **Behandlung** abgelehnter Erfassungen **verbessert** und einen **Stornierungsworkflow** für genehmigte Zeiterfassungen hinzugefügt.

In der Regel legen die Mitarbeiter ihre Zeiterfassungsbögen regelmässig zur Genehmigung vor. Einige Unternehmen verlangen jedoch, dass bestimmte oder alle **Einträge** auf dem Arbeitszeiterfassungsbogen **separat** genehmigt werden. Typische Anwendungsfälle sind **Einträge**, die mehr als eine **Genehmigung** erfordern, und **Einträge**, die im **Voraus genehmigt** werden müssen. In solchen Fällen können die **Einzelatzgenehmigung** konfiguriert werden.

Zeittyp: Arbeitszeit (XX_Work)

Externer Name * Arbeitszeit ⓘ ⓘ

Workflowkonfiguration ⓘ

Einheit * Stunde(n) ⓘ

Land/Region ⓘ

Klassifikation Anwesenheit ⓘ

Stornierungsworkflow aktivieren **Nein** ⓘ

Externer Code * XX_Work ⓘ

Entitäts-UUID * SDD1906EA72B4ECDBF15B0821F016D8C

MEHRWERT

- Es können **neu Einzelatzgenehmigung mit flexiblen Genehmigungszeiträumen** (z. B. Monatlich) verwendet werden.
- Zusätzlich kann für Anwesenheits-Zeittypen mit **Einzelatzgenehmigung neu ein Stornierungsworkflow** aktiviert werden.
- **Schliessung** einer **Funktionslücke**

AUFWAND

- **Konfigurationstyp**: Customer configured
- Funktionalität ist nur für **Time-Tracking Kunden** verfügbar.
- Falls **neue Funktionalitäten** gewünscht werden, muss die **Konfiguration** der entsprechenden **Zeittypen angepasst** werden.

BEURTEILUNG

- Bis anhin wurde die Einsatzatzgenehmigung im monatlichen Arbeitszeiterfassungsbogen nicht unterstützt. Mit den neuen Funktionalitäten schliesst SAP diese Lücke und ermöglicht gleichzeitig eine grössere Flexibilität.



PERFORMANCE & GOALS

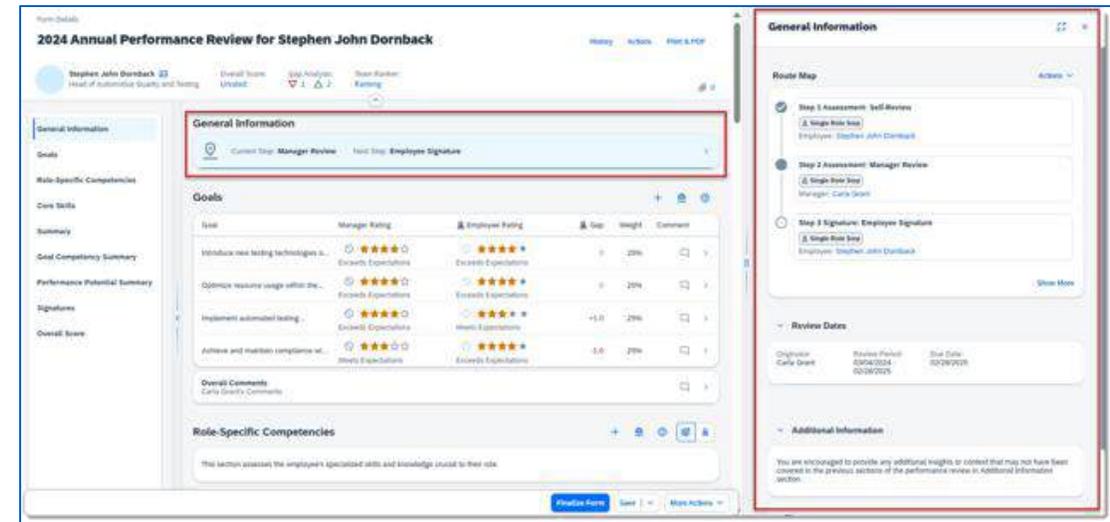
Release Notes H1 2025

NEUE PERFORMANCE EXPERIENCE

Die Benutzeroberfläche des «Performance Management»-Formulars wurde **neu gestaltet**, um das Layout zu optimieren und die Benutzererfahrung zu verbessern.

Wichtige Änderungen umfassen:

1. **Vertikale Navigation:** Die Navigationsleiste wurde vertikal angeordnet, um eine effizientere Navigation durch das Inhaltsverzeichnis zu ermöglichen.
2. **Tabellen:** In den Bewertungsabschnitten werden Fähigkeiten, Kompetenzen oder Ziele in Tabellen angezeigt, um die Bewertungen einfacher und übersichtlicher zu gestalten.
3. **Dynamische Seitenleisten:** Einige Formulareile, wie der Routenplan und Überprüfungselemente, können interaktiv erweitert werden, um zusätzliche Details und ausfüllbare Felder anzuzeigen.
4. **Gruppe «Allgemeine Informationen»:** Bestimmte Formularabschnitte können in den Seitenbereich verschoben werden, um die Hauptansicht zu entlasten. Diese Abschnitte erscheinen dann im Seitenbereich, mit dem Routenplan an erster Stelle.



MEHRWERT

- Das neu gestaltete Formular für das Leistungsmanagement bietet eine moderne, konsistente und intuitive Benutzererfahrung, sodass Prüfer ihre Aufgaben effizienter erledigen können.

AUFWAND

- Das «Latest Goal Management» muss aktiviert sein.
- Die neueste Version wird ab dem 14. April in der Vorschau-Umgebung automatisch aktiviert und muss in der Produktionsumgebung manuell über die Funktionseinstellungen aktiviert werden, wenn die Voraussetzungen erfüllt sind.

BEURTEILUNG

- Sehr praktisch, denn die überarbeitete Benutzeroberfläche des Performance Management-Formulars sorgt für eine klarere Struktur, höhere Benutzerfreundlichkeit und effizienteres Arbeiten durch bessere Navigation, übersichtlicherer Darstellung und flexiblerer Anzeige von Informationen.

LATEST GOAL MANAGEMENT - UNIVERSELLER ROLLOUT

Ab der Veröffentlichung von diesem Release 1H 2025 wird das «Latest Goal Management» für alle Kunden allgemein **verfügbar** sein.

Mit diesem Update werden alle verbleibenden Kunden, die noch die ältere Version «Legacy Goal Management» verwenden, automatisch auf die neueste Version aktualisiert.

Ein Zurücksetzen auf die ältere Version ist nicht mehr möglich. Jedoch bleiben Kunden, die zuvor aufgrund von Abhängigkeiten von älteren Entwicklungszielen von automatischen Aktualisierungszyklen ausgeschlossen waren, bis zum Abschluss ihrer Migration zu Job Profile Builder oder Talent Intelligence Hub davon ausgenommen.

Benutzer erhalten auch die neue Erfahrung bei der Arbeit mit Zielen in Modulen, die bereits in Goal Management integriert sind – diese lauten: Performance Management, Continuous Performance Management, Career Development, 360 Reviews und Card Services.

MEHRWERT

- Diese universelle Einführung stellt sicher, dass alle Kunden von der verbesserten Benutzererfahrung und den erweiterten Funktionen des neuesten Goal Managements profitieren und einen optimierten und moderneren Zielsetzungsprozess unterstützen.

AUFWAND

- Das Feature ist **automatisch aktiv** – es ist kein manueller Konfigurationsaufwand notwendig.
- Die Aktualisierung erfolgt **automatisch** und **kann nicht rückgängig gemacht** werden.

BEURTEILUNG

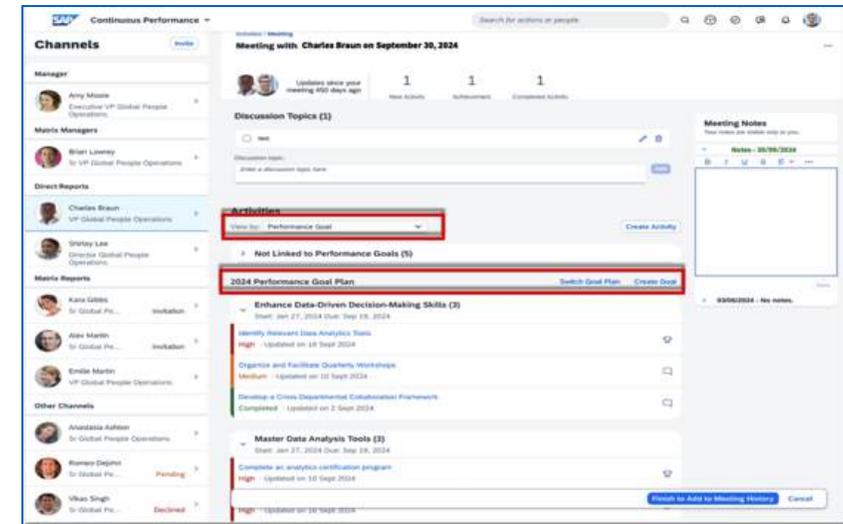
- Mit der allgemeinen Verfügbarkeit des «Latest Goal Managements» ab 1H 2025 profitieren alle Kunden von einer modernen, einheitlichen Zielsetzungsumgebung mit verbesserter Benutzererfahrung, erweiterten Funktionen und nahtloser Integration in verwandte Module.

AKTIVITÄTEN - VERKNÜPFEN MIT MEHREREN ZIELPLÄNEN

Auf der Seite «Kontinuierliche Leistung» können Benutzer nun **Aktivitäten und Leistungen mit mehreren Zielen aus verschiedenen Zielplänen verknüpfen** – genauer mit bis zu 20 Leistungs- und 20 Entwicklungszielen. Die Dialogfelder für das Erstellen und Bearbeiten von Aktivitäten und Leistungen wurden überarbeitet und bieten eine deutlich verbesserte Zielverknüpfung. Auch Module mit Aktivitätserstellung, etwa die Schnellaktionen oder Leistungsmanagement-Formulare, nutzen jetzt die neue Dialogführung.

Zusätzlich können Benutzer in verschiedenen Ansichten wie «Aktivitäten», «Erfolge» oder «Besprechungen» gezielt nach Zielplänen filtern – eine Funktion, die zuvor auf den Standard-Zielplan beschränkt war.

Die erweiterten Funktionen stehen auch in den mobilen SAP-SuccessFactors-Apps zur Verfügung.



MEHRWERT

- Insgesamt ermöglichen die Verbesserungen eine effektivere, zielübergreifende Planung, Verknüpfung und Nachverfolgung von Leistungen und Aktivitäten.

AUFWAND

- Das Feature ist **automatisch aktiv** – es ist kein manueller Konfigurationsaufwand notwendig.

BEURTEILUNG

Diese Erweiterung ist besonders sinnvoll für Kunden, die:

- Kunden, welche mehrere Zielpläne einsetzen und diese mit «Kontinuierliche Leistung» verbinden möchten

STIMMUNGSANALYSE FÜR DETAILLIERTE 360-GRAD-BERICHTE

Die KI-gestützte Stimmungsanalyse im 360-Grad-Feedback bietet Prüfern tiefere Einblicke in die Haltung der Beurteilenden gegenüber bestimmten Fähigkeiten oder Kompetenzen eines Mitarbeiters. Kommentare in den Feedback-Formularen werden automatisch analysiert und mit einem **«Stimmungs-Tag»** versehen. Die Analyse berücksichtigt dabei Elemente wie Kompetenznamen, Bewertungen, Kommentare und die Rolle der Beurteilenden.

Ziel ist es, Leistung differenzierter einzuordnen und gezielt Stärken sowie Entwicklungsfelder zu erkennen.

Jeder Kommentar wird dabei mit einem der folgenden Schlüsselbegriffe versehen:

- **Positiv:** Zeigt an, dass der Mitarbeiter in einem bestimmten Bereich gute Leistungen erbringt.
- **Gemischt:** Weist auf eine unklare oder neutrale Haltung zur Leistung des Mitarbeiters hin.
- **Negativ:** Hebt Bereiche hervor, in denen Verbesserungspotenzial besteht.
- **Unbekannt:** Bedeutet, dass kein Feedback oder relevanter Kommentar zur Fähigkeit oder Kompetenz vorliegt.



Diese Tags werden mit den entsprechenden Beurteilenden synchronisiert, die ihre Einschätzung bestätigen oder bei Bedarf korrigieren können. Die Tags können sich dynamisch anpassen, wenn weitere Stimmungsanalysen durchgeführt oder Formulare aktualisiert werden.

MEHRWERT

- Die Funktion ermöglicht eine intuitive und strukturierte Auswertung von Feedback und unterstützt Führungskräfte dabei, Potenziale und Wachstumschancen zielgerichtet zu erkennen.
- Bei der Stimmungsanalyse werden einzelne Kommentare mit Wörtern wie «Positiv», «Gemischt» und «Negativ» gekennzeichnet.

AUFWAND

- Es sind **«KI Lizenzen»** erforderlich.
- Es sind Anpassungen an der Konfiguration sowie eine Prüfung der Rollen und Berechtigungen erforderlich.
- Der **Aufwand ist mittelgross.**

BEURTEILUNG

- Die Stimmungsanalyse ist ein wertvolles Feature, das die qualitative Auswertung von Feedback deutlich erleichtert und eine fundiertere Beurteilung von Mitarbeiterleistungen ermöglicht.

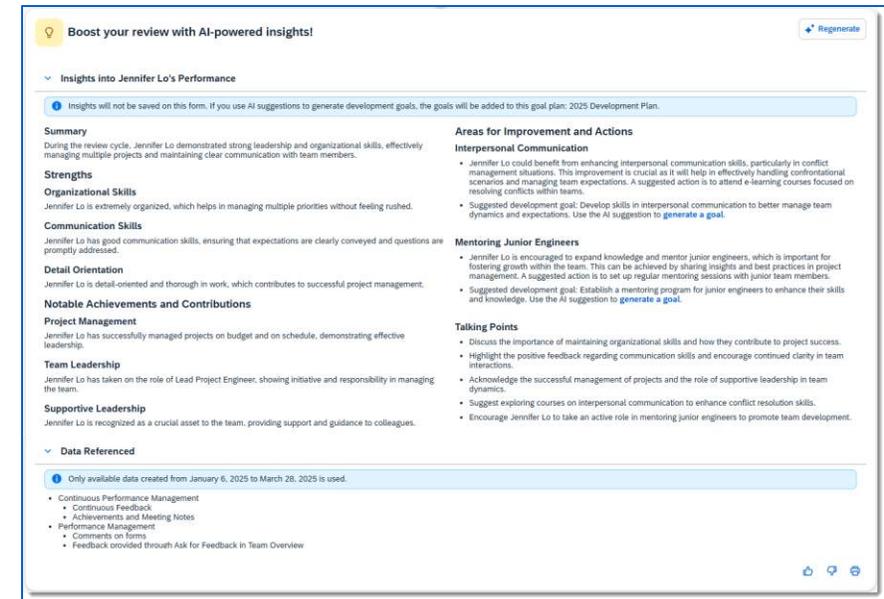
KI-GESTÜTZTE EINBLICKE IN DIE LEISTUNG

Manager können nun durch die **Nutzung generativer KI-Funktionen** in den neuesten Performance-Management-Formularen **wertvolle Einblicke in die Leistung der Mitarbeiter** gewinnen.

Durch Auswahl der «Generieren»-Schaltfläche im Bereich «Verbessern Sie Ihre Bewertung mit KI-gestützten Erkenntnissen!» können sie auf KI-gestützte Erkenntnisse zugreifen, die Daten wie Feedback, Erfolge und Besprechungsnotizen umfassen.

Die Erkenntnisse bieten eine Zusammenfassung der Leistung, identifizieren Stärken und Verbesserungsbedarf, heben bemerkenswerte Leistungen hervor und schlagen Themen für Gespräche vor.

Diese Funktion ist nur für Manager in der entsprechenden Rolle und während der Änderungsphase des Formulars verfügbar und kann nicht gespeichert oder in die Druckversion aufgenommen werden.



MEHRWERT

- Die generative KI-Funktion bietet Managern tiefere Einblicke in die Mitarbeiterleistung, unterstützt fundierte Beurteilungen und fördert eine gezielte Entwicklung durch datengestützte Empfehlungen.

AUFWAND

- Es sind **«KI Lizenzen»** erforderlich.
- Es sind Anpassungen an der Konfiguration sowie den Rollen und Berechtigungen erforderlich.
- Der **Aufwand ist mittelgross.**

BEURTEILUNG

- Dieses Feature verbessert die Effizienz und Genauigkeit von Leistungsbeurteilungen, indem es wichtige Erkenntnisse aus verschiedenen Quellen zusammenführt und personalisierte Handlungsempfehlungen liefert.



SUCCESSION & DEVELOPMENT

Release Notes H1 2025

KI-GESTÜTZTE EINBLICKE IN DIE NACHFOLGE

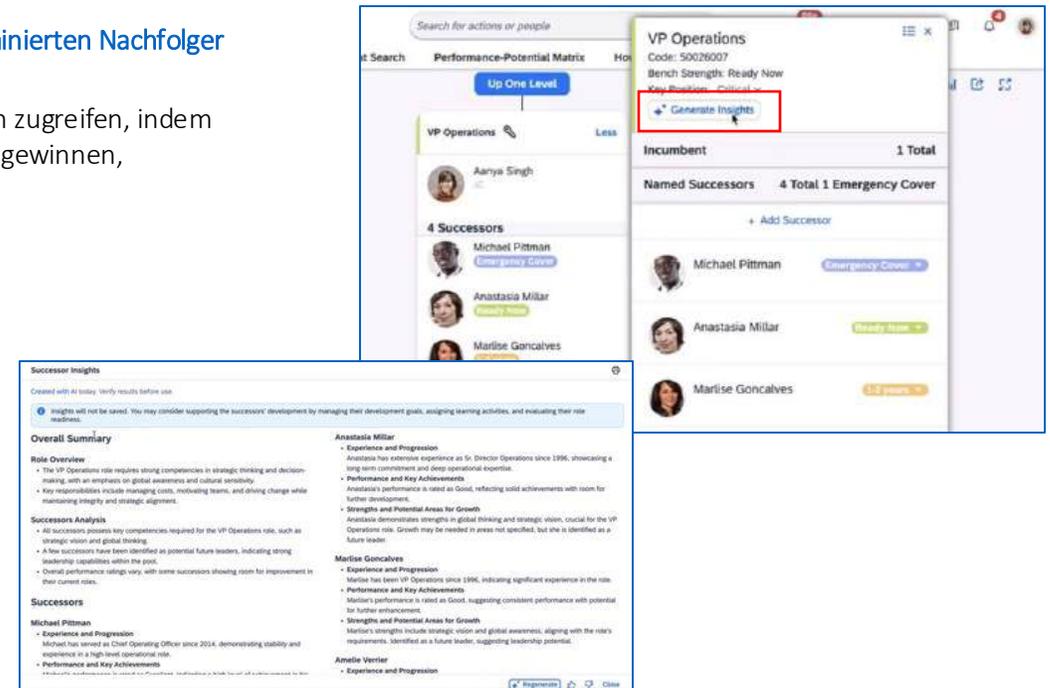
Durch die Nutzung **generativer KI** können **Nachfolgeplaner nun Einblicke in die für eine Position nominierten Nachfolger oder Amtsinhaber** gewinnen.

In der Ansicht «Nachfolge-Organigramm» oder «Positionskachel» können Benutzer auf die Funktion zugreifen, indem sie die Schaltfläche «Einblicke generieren» einer Positionskarte auswählen. Um die Erkenntnisse zu gewinnen, verwendet die generative KI die folgenden Daten:

- Kompetenzen, die der Position durch die Stellenbeschreibung zugeordnet sind
- Fähigkeiten und Kompetenzen der Nachfolger
- Die neuesten Gesamtleistungsbewertungen der Nachfolger
- Die Berufserfahrung der Nachfolger, die in ihren Stelleninformationen verfügbar ist

Im Dialogfeld «Nachfolger-Einblicke» sind die Erkenntnisse in die Abschnitte Gesamtübersicht (bestehend aus Stellenübersicht und Nachfolgeranalyse) und unterteilt:

Gesamtübersicht: Bietet einen allgemeinen Überblick über die Anforderungen der Stelle und alle nominierten Nachfolger, sowie **Nachfolger:** Bietet eine Zusammenfassung für jeden Nachfolger in den Aspekten: Erfahrung und Entwicklung, Leistung und wichtigste Erfolge sowie Stärken und potenzielle Wachstumsbereiche



MEHRWERT

- Die Integration mit generativer KI hilft den Benutzern, ein tieferes Verständnis für die nominierten Nachfolger zu gewinnen und fundiertere Entscheidungen zu treffen, wodurch die Effizienz und Effektivität der Nachfolgeplanung verbessert wird.

AUFWAND

- Es sind **«KI Lizenzen»** erforderlich.
- Es sind Anpassungen an der Konfiguration sowie den Rollen und Berechtigungen erforderlich.
- Der **Aufwand ist mittelgross.**

BEURTEILUNG

- Dank generativer KI erhalten Nachfolgeplaner jetzt automatisierte Einblicke zur Eignung von Nachfolgern – direkt in der Ansicht «Nachfolge-Organigramm» oder «Positionskachel», was fundierte Nachfolgeentscheidungen erleichtert und Analyseaufwand spart.

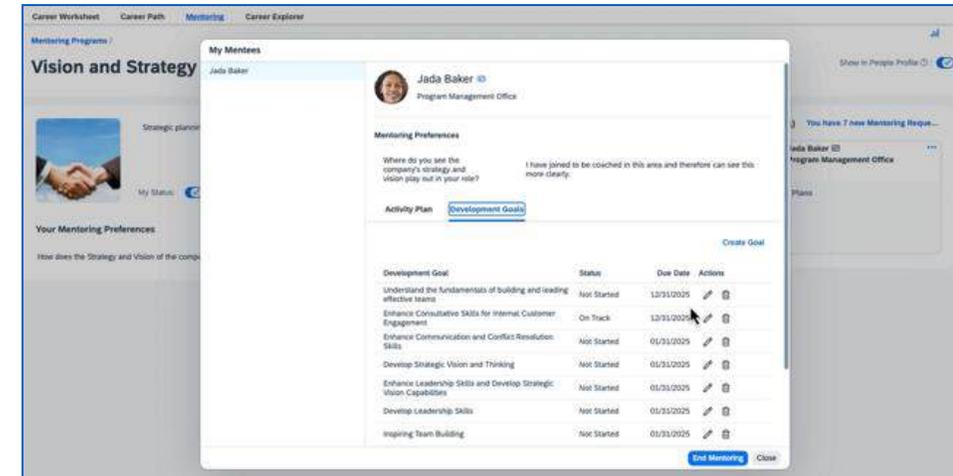
VERWALTEN VON ENTWICKLUNGSZIELEN FÜR MENTOREN

Mentoren mit entsprechender Berechtigung können **Entwicklungsziele ihrer Mentees auf den Seiten «Entwicklungsziele» und «Mentoring» einsehen, erstellen, bearbeiten und löschen.**

Auf der Seite «Entwicklungsziele» haben sie Zugriff auf alle Zielpläne eines Mentees – sofern die Mentoring-Rolle im Template hinterlegt ist. Auf der «Mentoring»-Seite ist der Zugriff auf den Zielplan beschränkt, der dem jeweiligen Mentoring-Programm zugeordnet ist.

Endet das Mentoring-Programm oder die Beziehung, entfällt der Zugriff in beiden Bereichen.

Auch Mentees können ihre Entwicklungsziele nun direkt im Mentoring-Programm unter dem Tab «Entwicklungsziele» verwalten – entsprechend ihrer Berechtigung als Mitarbeiter.



MEHRWERT

- Entwicklungsziele sind nun in Mentoringprogramme integrierbar, was eine Vereinfachung der beruflichen Entwicklung von Mitarbeitenden im Zusammenhang mit Mentoring-Programmen schafft. Zudem werden sowohl Mentoren als auch Mentees mit eingebunden.

AUFWAND

- Es sind Anpassungen am Zielplan (xml-Format) über das Provisioning erforderlich und in der Konfiguration unter «Mentoring Programm verwalten»
- Der **Aufwand ist gering.**

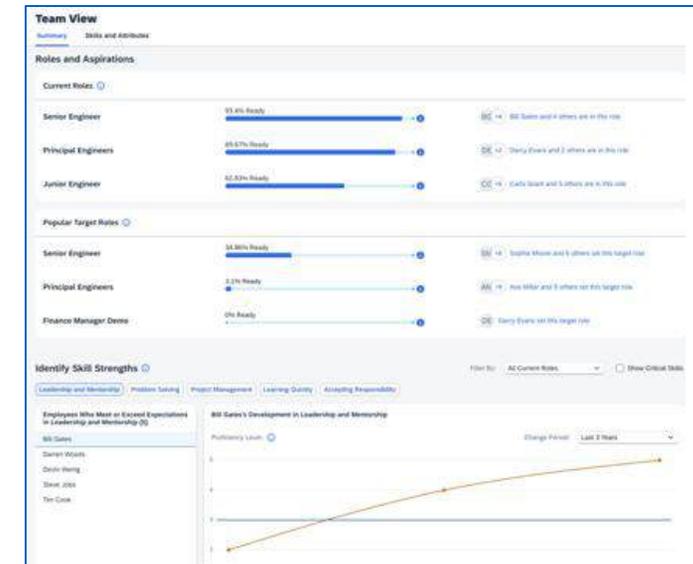
BEURTEILUNG

- Mentoring wird mit Entwicklungszielen verbunden und ermöglicht es sowohl Mentoren als auch Mentees, die berufliche Entwicklung während der Mentoring-Aktivitäten zu verfolgen.
- Die Nachfrage nach dieser Funktion wurde von SAP aus der Customer Community aufgenommen und umgesetzt.

ZUSAMMENFASSUNG VON TEAM ENTWICKLUNGEN

Mentoren mit Manager können in der neuen «Zusammenfassungsansicht» des Karriere-Arbeitsblatts die Entwicklung ihres Teams zentral verfolgen – inklusive Karriereziele, Rollen und Kompetenzen. Über die «Growth Portfolio Team View» erhalten sie Einblick in:

- **Rollen & Ziele:** Aktuelle Rollen und meistgenannte Zielrollen der Mitarbeitenden, inklusive Einsatzbereitschaft.
- **Kompetenzstärken:** Top 5 Kompetenzen, bei denen das Team stark ist – mit Verfolgung der Entwicklung über Zeit.
- **Kompetenzlücken:** Top 5 Kompetenzen mit Entwicklungsbedarf, mit gleichen Analysefunktionen wie bei Stärken.



MEHRWERT

- Die frühere „Teamansicht“ wurde in die neue Registerkarte „Fähigkeiten und Eigenschaften“ verschoben und ergänzt die neue „Zusammenfassung“. Dadurch erhalten Manager eine klar strukturierte Übersicht zur Förderung der Karriereentwicklung im Team.

AUFWAND

- Das «**Latest Career Worksheet**» muss aktiviert sein.
- Gegebenenfalls sind kleine Anpassungen an dem Career Worksheet Template sowie den Rollen und Berechtigungen erforderlich.

BEURTEILUNG

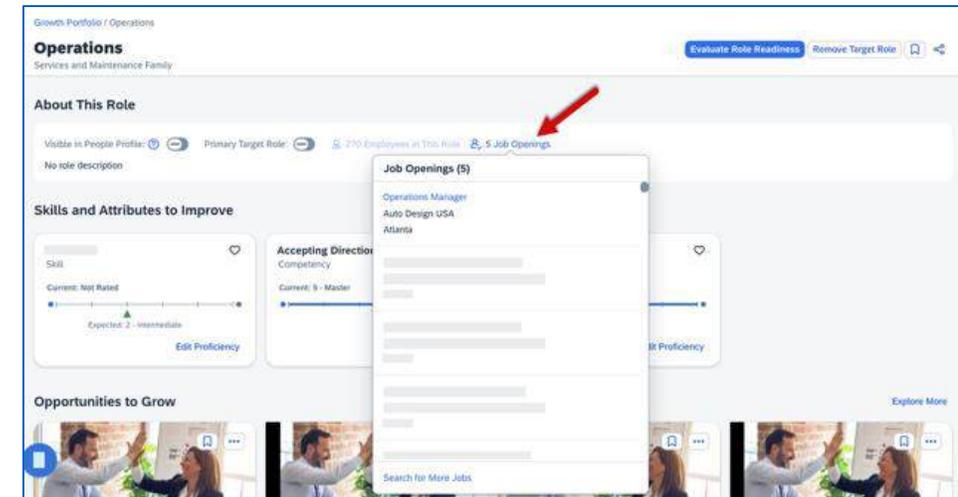
- Diese Funktion bietet Managern einen Überblick über die berufliche Entwicklung ihres Teams und hilft ihnen, die Weiterbildung und Karriereentwicklung ihrer Mitarbeiter besser zu unterstützen.

OFFENE POSITIONEN IM CAREER WORKSHEET

In der neuesten Version des «Career Worksheets» können Benutzer jetzt die **offenen Stellen empfohlener Rollen und Zielrollen auf der Detailseite** einer Rolle anzeigen. In der älteren Version können Benutzer nur die Anzahl der offenen Stellen von Zielrollen anzeigen.

Für Kunden mit Recruiting: Es zeigt die Anzahl der Stellenangebote von Recruiting im alten Arbeitsblatt an.

Im neuesten Arbeitsblatt werden Stellenangebote von Recruiting mit einem Link zum Anzeigen von Details angezeigt. Durch Auswahl des Links erhalten Benutzer eine Liste der Stellenangebote. Sie können die Stellenbezeichnung auswählen, um die Detailseite zu öffnen. Sie können auch den Link «Nach weiteren Stellenangeboten suchen» auswählen, um die Seite «Jobsuche» in Recruiting zu öffnen, auf der sie nach beliebigen Stellenangeboten suchen können.



MEHRWERT

- Benutzer erhalten in der neuesten Version des Career Worksheet einen direkten Zugriff auf konkrete Stellenangebote für Ziel- und empfohlene Rollen – inklusive Verlinkung zu Detailseiten und zur Jobsuche im Recruiting-Modul.

AUFWAND

- Das Feature ist **automatisch aktiv** – es ist kein manueller Konfigurationsaufwand notwendig.

BEURTEILUNG

- Mit der Recruiting-Lösung können Mitarbeiter von massgeschneiderten Stellenangeboten und Organisationen von gut informierten internen Transfers profitieren.
- Die Nachfrage nach dieser Funktion wurde von SAP aus der Customer Community aufgenommen und umgesetzt.



RECRUITING

Release Notes H1 2025

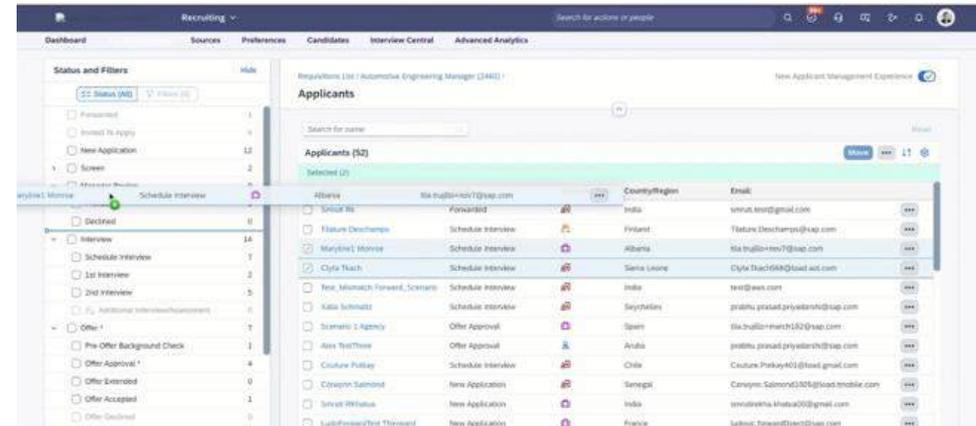
DRAG-AND-DROP VON BEWERBENDEN IN ANDERE STATUS

Mit dem H1 2025 Release wird die **Drag-and-Drop-Funktion im überarbeiteten Bewerbermanagement-Tool** aktiviert.

Recruiter können einzelne oder mehrere Bewerbende effizient innerhalb der Recruiting-Pipeline verschieben. Dabei werden Berechtigungen sowie fachliche Regeln überprüft.

Das System gibt Rückmeldung bei fehlenden Rechten oder wenn Bedingungen für den Wechsel nicht erfüllt sind.

Vorher war diese Funktion nur mit der alten Talent-Pipeline möglich aber nicht mit ner neuen Bewerbenden-Workbench



MEHRWERT

- Verbesserte Nutzererfahrung durch intuitive Bedienung
- Zeiteinsparung bei der Bewerberverwaltung

AUFWAND

- Das Feature ist **automatisch aktiv** – es ist kein manueller Konfigurationsaufwand notwendig.

BEURTEILUNG

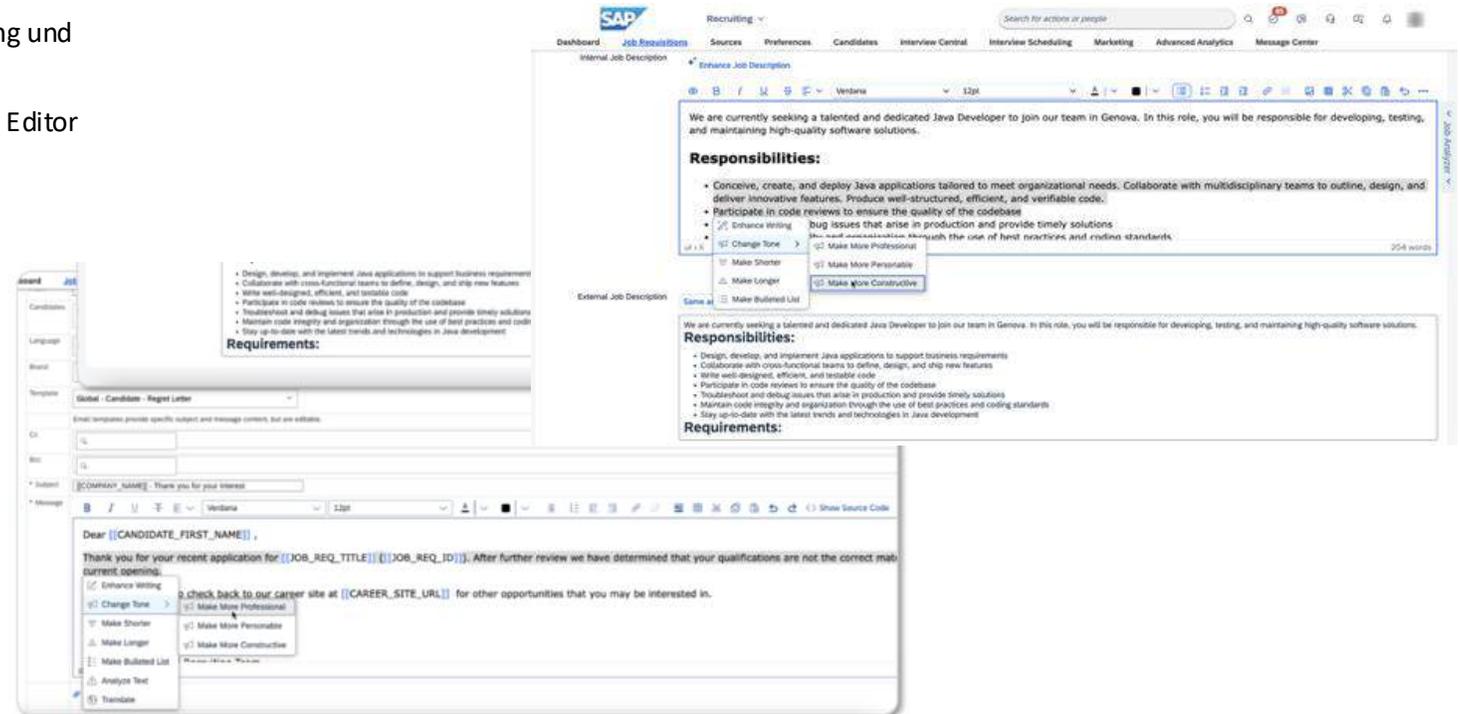
Ein sinnvolles Feature, das moderne Nutzererwartungen erfüllt und bestehende Prozesse optimiert. Besonders wertvoll bei der Arbeit mit grossen Bewerbermengen.

KI-GESTÜTZTES SCHREIBEN IN WEITEREN BEREICHEN

KI-gestütztes Schreiben steht nun in neuen Bereichen zur Verfügung und erleichtert so die Erstellung qualitativ hochwertiger Inhalte.

Im Recruiting-Modul ist das Tool jetzt in allen Feldern mit Rich Text Editor nutzbar, z. B. bei:

- Stellenbeschreibungen (mit oder ohne Jobprofil)
- Angebotsschreiben
- Interviewplanung / Interviewfeedback
- Kandidat kontaktieren
- Stellenanzeigen (Agenturkommentare)
- Alle E-Mail-Funktionen



MEHRWERT

- Das KI-gestützte Schreiben verbessert die Qualität und Konsistenz von Texten in verschiedenen Modulen und entlastet Nutzende bei der Inhaltserstellung. Es steigert die Effizienz, reduziert Fehler und fördert eine professionellere externe sowie interne Kommunikation.

AUFWAND

- Kein Konfigurationsaufwand notwendig
- Technischen Voraussetzungen (Lizenzen, Berechtigungen, Aktivierung im Admin Center). Die Einführung erfordert lediglich Schulung der Nutzenden und Anpassung interner Prozesse.

BEURTEILUNG

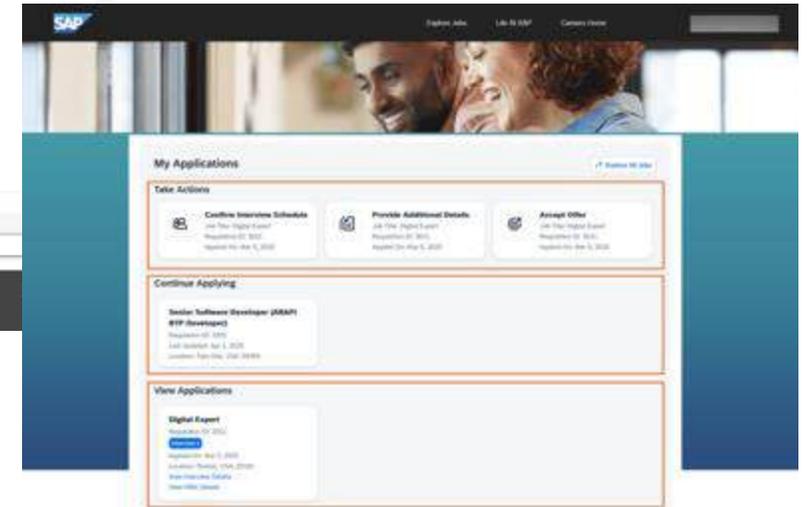
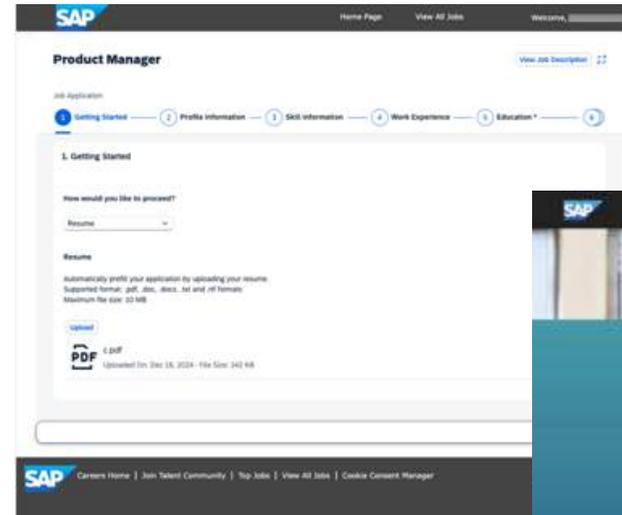
Ein äusserst sinnvolles Feature, das moderne KI-Technologie gezielt einsetzt, um Mitarbeitende zu unterstützen. Besonders im Recruiting und der Kommunikation bringt es spürbare Vorteile in der täglichen Arbeit.

DIE NEU GESTALTETE CANDIDATE EXPERIENCE

Die neu gestaltete Candidate Experience bietet einen modernen, benutzerfreundlichen Bewerbungsprozess für interne und externe Kandidat:innen. Zentrale Bestandteile sind:

- Geführter Bewerbungsprozess (**Guided Application Experience**) mit dynamischen Formularen
- **My Applications** als zentrale Übersicht für Bewerbungen und Aufgaben
- **My Profile** zur Verwaltung persönlicher und beruflicher Daten
- **Manage Account** zur Steuerung von Kontoeinstellungen

Alle Funktionen sind leicht über die Navigationsleiste erreichbar, was die Orientierung erleichtert und die Nutzererfahrung verbessert.



MEHRWERT

- Intuitiver, schlanker Bewerbungsprozess
- Höhere Kandidatenbindung durch bessere Übersicht und Benutzerführung
- Geringere Abbruchraten im Bewerbungsprozess
- Stärkere Personalisierung und zentrale Verwaltung aller Bewerberdaten

AUFWAND

- Voraussetzung ist die Implementierung von Career Site Builder und Mobile Apply sowie die Aktivierung entsprechender Einstellungen im Admin Center.

BEURTEILUNG

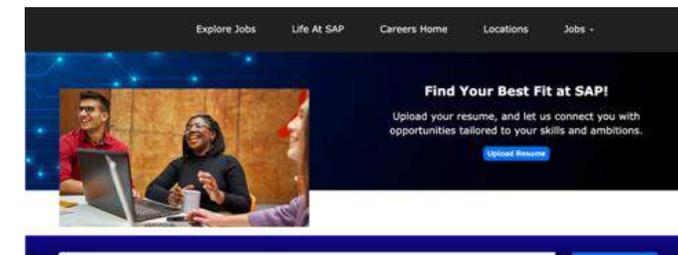
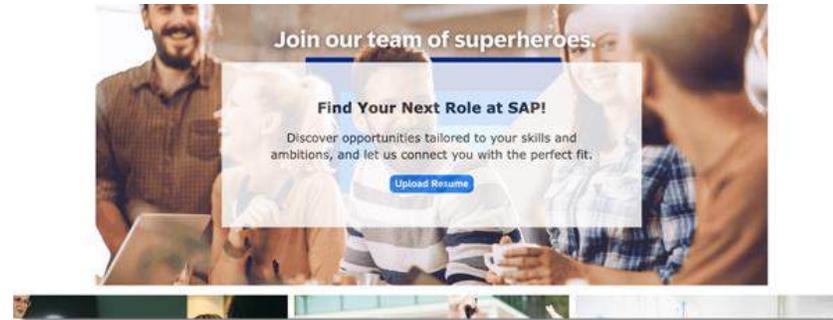
Ein zukunftsweisendes Update mit klarer Ausrichtung auf Usability und Nutzererlebnis. Besonders wertvoll im Wettbewerb um Talente – professioneller Auftritt und einfache Bedienung wirken direkt positiv auf das Arbeitgeberimage

NEUE CV UPLOAD/MATCHING FUNKTION AUF KARRIERESEITE

Im **Career Site Builder** können nun eine **Upload Resume-Komponente** hinzugefügt werden, die es Arbeitssuchenden ermöglicht, ihren Lebenslauf hochzuladen und Jobs zu finden, die zu ihren Fähigkeiten passen. Die Komponente bietet anpassbare Layouts, darunter Optionen mit Hintergrundbildern, Textfeldern und dekorativen Bildern. Sie kann auf einzelnen Seiten der Karriereseite verwendet werden, um die Skills Matching-Funktion hervorzuheben.

Verfügbare Layouts:

- Hintergrund mit Text
- Hintergrund mit Textfeld
- Hintergrund mit versetztem Textfeld
- Hintergrund mit Text und Bild
- Hintergrund mit Text und versetztem Bild



MEHRWERT

- Erhöhte Sichtbarkeit der Skills-Matching-Funktion
- Anpassbare Layouts bieten eine ansprechende und markengerechte Darstellung
- Verbessert die Benutzererfahrung und hilft, gezielt passende Jobs zu finden

AUFWAND

- Erforderlich ist die Aktivierung der AI-unterstützten Skills-Matching-Funktion und die Integration der Upload Resume-Komponente.
- Der Implementierungsaufwand ist relativ gering, sofern Career Site Builder bereits genutzt wird.

BEURTEILUNG

Eine wertvolle Erweiterung, die das Bewerbererlebnis deutlich verbessert, indem sie eine einfachere und visuell ansprechende Möglichkeit zum Hochladen von Lebensläufen bietet. Besonders nützlich, um die Skills Matching-Funktion prominenter und benutzerfreundlicher zu präsentieren.

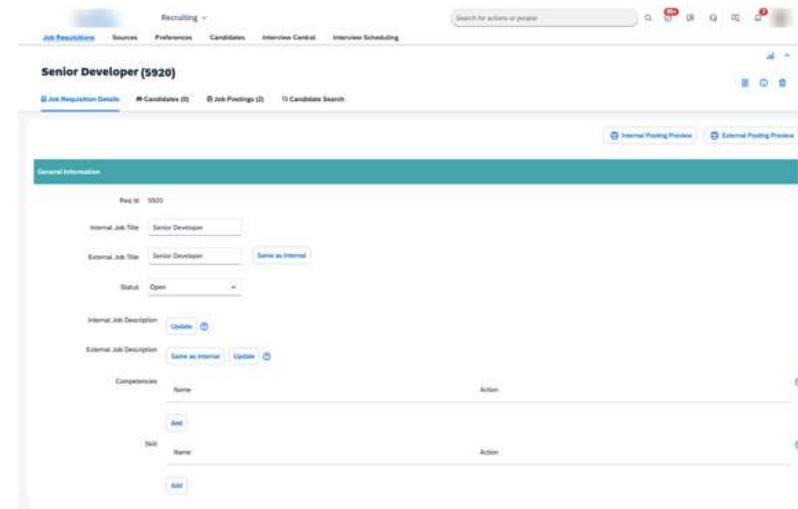
JOB PROFIL INTEGRIERT STELLENANFORDERUNGS-DETAILS

Der **Job Profile-Tab** wurde von der Seite mit den **Stellenanforderungsdetails** entfernt.

Wenn der **Job Profile Builder** aktiviert ist und auf das Talent Intelligence Hub aktualisiert wurde, treten folgende Änderungen auf der Seite mit den Stellenanforderungsdetails auf, wenn kein Jobprofil mit der Anforderung verknüpft ist:

- Die Felder für die interne und externe Stellenbeschreibung, Kompetenzen und Fähigkeiten sind jetzt auf der Seite mit den **Stellenanforderungsdetails** verfügbar, basierend auf der Konfiguration des Job Requisition XML-Templates.
- Der **Job Profile-Tab** ist nun auf der Seite mit den Stellenanforderungsdetails nicht mehr verfügbar.

Wenn ein Jobprofil mit der Anforderung verknüpft ist, bleibt die Schaltfläche **View Job Profile** verfügbar, um das Jobprofil anzuzeigen oder zu bearbeiten. Zusätzlich werden die Felder für die Stellenbeschreibung, Kompetenzen und Fähigkeiten vom Bereich „Stellenanforderungsdetails“ in den Job Profile-Tab verschoben.



MEHRWERT

- Vereinfachte Nutzererfahrung: Kein Wechsel zwischen Tabs mehr erforderlich, um die relevanten Felder zu bearbeiten.
- Bessere Zugänglichkeit: Felder sind direkt auf der Seite verfügbar, was Zeit spart und die Bedienung intuitiver macht.
- Optimierung des Recruiting-Prozesses: Reduziert die Anzahl der Schritte und verbessert die Effizienz bei der Bearbeitung von Stellenanforderungen.

AUFWAND

- Änderungen betreffen hauptsächlich die Benutzeroberfläche und erfordern keine umfangreichen technischen Anpassungen,

BEURTEILUNG

Diese Änderung optimiert die Arbeitsabläufe im Recruiting und verbessert die Benutzerfreundlichkeit erheblich. Sie ist besonders vorteilhaft für Recruiter, da sie schneller auf alle relevanten Informationen zugreifen können.



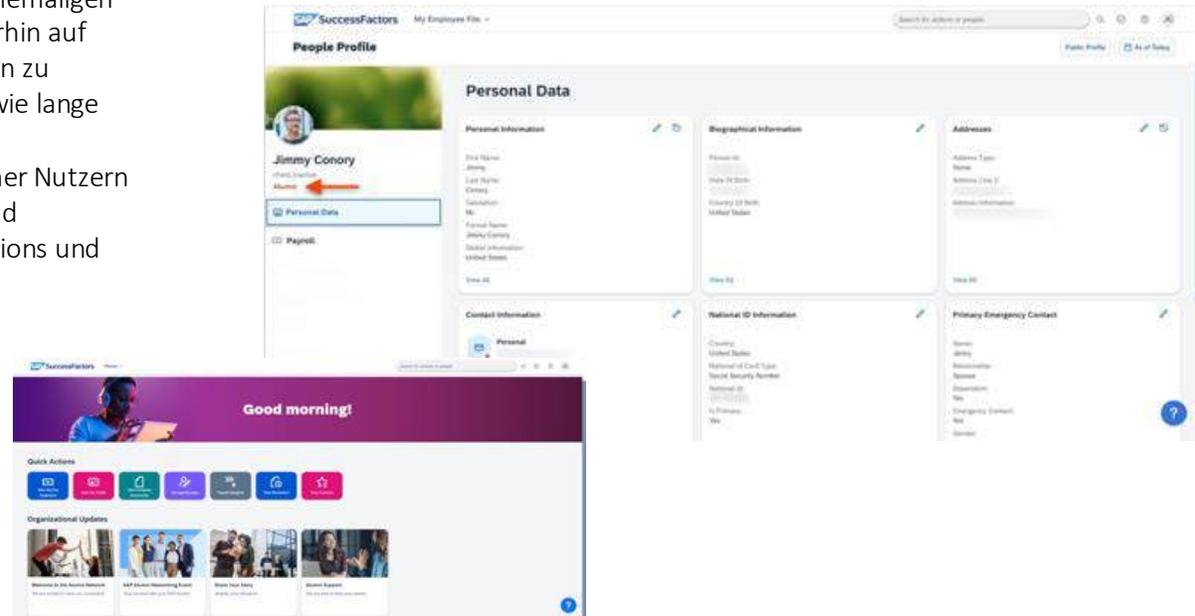
ONBOARDING

Release Notes H1 2025

ALUMNI EXPERIENCE – NEUE OFFBOARDING ERFAHRUNG

Neues Feature: Die **Alumni Experience** im Onboarding Modul ermöglicht es ehemaligen Mitarbeitenden, auch nach ihrem Ausscheiden aus dem Unternehmen weiterhin auf persönliche Informationen wie Gehaltsdokumente oder Steuerdaten zugreifen zu können. Dabei kann gezielt gesteuert werden, wer diesen Zugriff erhält und wie lange dieser aufrecht erhalten werden soll.

Abgebildet wird die Funktion mit einem neuen Account Type: ALUMNI, welcher Nutzern von Onboarding zusätzlich zu EMPLOYEE, ONBORDEE, EXTERNALLEARNER und EXTERNALRATER zur Verfügung steht und mehr und über Role Based Permissions und Business Rules gesteuert wird.



MEHRWERT

- Einfacher Zugang für wieder eingestellte Mitarbeiter: Ehemalige Mitarbeiter können mit ihren bestehenden Anmeldeinformationen auf das System zugreifen und sowohl alte als auch neue Anstellungsinformationen einsehen.
- Flexibilität für Administratoren: Administratoren können Alumni-Zugriffsrechte verwalten, E-Mail-Vorlagen anpassen und den Zugriff auf Systembereiche steuern.
- Bessere Datenschutzverwaltung: Administratoren können Zustimmungen verwalten und Audit-Protokolle einsehen, um Datenschutzerfordernungen zu erfüllen.

AUFWAND

- Konfigurationstyp: Customer Configured
- Eine Reihe an Anpassungen und Berechtigungen wird benötigt, für nähere Infos:

<https://help.sap.com/docs/successfactors-onboarding/implementing-onboarding/enabling-alumni-access?locale=en-US>

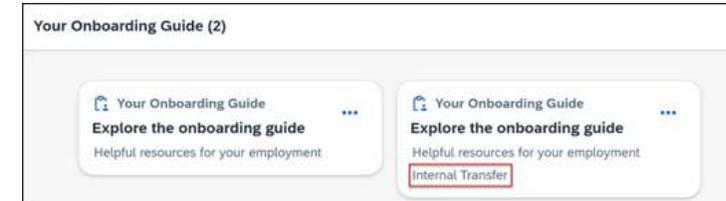
BEURTEILUNG

- Die Alumni Experience stärkt mit minimalem Aufwand die Bindung zu ehemaligen Mitarbeitenden und unterstützt Employer Branding, Wiedereinstellungen und Netzwerkpflge – ein klarer strategischer Mehrwert.

MEHR KLARHEIT UND KONTROLLE BEI KOMPLEXEN ONBOARDING-SZENARIEN

SAP SuccessFactors Onboarding unterstützt ab sofort effizient mehrere gleichzeitige Onboarding-Prozesse, was besonders in komplexen HR-Szenarien von Vorteil ist. So kann es beispielsweise vorkommen, dass ein Onboarding-Prozess für eine externe Neuanstellung bereits läuft, während gleichzeitig aufgrund organisatorischer Veränderungen ein interner Wechselprozess für dieselbe Person initiiert wird. In solchen Fällen werden nun beide Aufgabenarten im Bereich „For You Today“ auf der Startseite angezeigt. Um eine klare Unterscheidung zu ermöglichen, werden Aufgaben im Zusammenhang mit dem internen Wechsel mit dem Label „Internal Transfer“ versehen. Dies sorgt für mehr Transparenz und erleichtert Mitarbeitenden sowie HR-Verantwortlichen die Navigation zwischen verschiedenen Aufgaben.

Auch bei Wiedereinstellungen direkt nach einer Kündigung wurde der Prozess verbessert. Wenn ein neu eingestellter Mitarbeiter kurz nach Arbeitsbeginn wieder kündigt und unmittelbar mit der bisherigen Beschäftigung erneut eingestellt wird (Rehire with Old Employment), kam es bislang zu zwei parallel laufenden Onboarding-Prozessen – einem für die ursprüngliche Einstellung und einem für die Wiedereinstellung. Mit dem neuen Release wird der ursprüngliche Onboarding-Prozess nun automatisch am Tag nach dem offiziellen Austrittsdatum geschlossen. Dadurch werden redundante Prozesse vermieden und die Datenpflege deutlich vereinfacht.



MEHRWERT

- Dank der klaren Trennung und Kennzeichnung von Aufgaben (z. B. durch das Label „Internal Transfer“) behalten HR-Teams und Mitarbeitende den Überblick – selbst bei komplexen Fällen wie gleichzeitiger Neuanstellung und internem Wechsel. Das spart Zeit, vermeidet Verwirrung und erhöht die Prozessqualität.
- Durch die automatische Schliessung des ursprünglichen Onboarding-Prozesses bei schneller Wiedereinstellung entfällt manueller Aufwand. Dies reduziert Fehlerquellen, entlastet die HR-Abteilung und sorgt für saubere, konsistente Daten im System.

AUFWAND

- Automatisch aktiviert, keine Konfiguration notwendig

BEURTEILUNG

- Die Neuerungen erhöhen Transparenz und Effizienz im Onboarding, reduzieren manuellen Aufwand und sorgen für reibungslosere Abläufe – besonders bei komplexen Personalfällen.

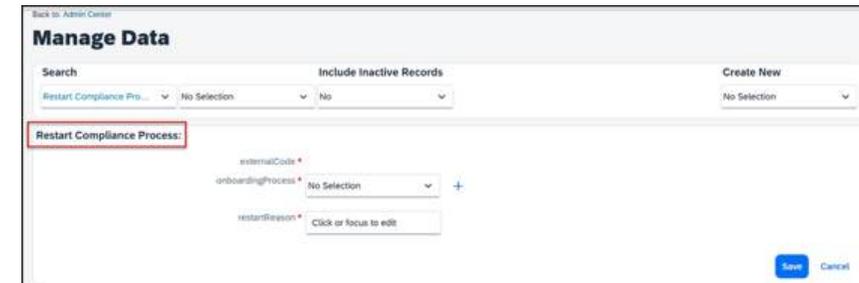
NEUERUNG: COMPLIANCE-PROZESS GEZIELT NEU STARTEN

Mit dem 1H 2025 Release erweitert SAP SuccessFactors Onboarding die administrativen Möglichkeiten um eine wichtige Funktion: Administrator:innen können nun den Compliance-Prozess gezielt und selektiv für einzelne neue Mitarbeitende neu starten, ohne den gesamten Onboarding-Prozess zurücksetzen zu müssen.

In der Praxis treten immer wieder Situationen auf, in denen der Compliance-Prozess nachträglich angepasst oder wiederholt werden muss – zum Beispiel:

- Ein Formular wurde falsch ausgefüllt oder gar nicht durchlaufen.
- Es wurden Änderungen am Profil des neuen Mitarbeitenden vorgenommen, die für die Compliance relevant sind (z. B. Standort, Staatsangehörigkeit).
- Neue oder aktualisierte Formulare stehen zur Verfügung, die noch nicht im ursprünglichen Prozess enthalten waren.
- Ein technischer Fehler hat die ursprüngliche Ausführung des Compliance-Prozesses beeinträchtigt.

Die neue Funktion erlaubt es, gezielt auf solche Fälle zu reagieren, ohne den gesamten Onboarding-Prozess neu anzustossen oder unnötige Aufgaben zu erzeugen. Das spart Zeit, vermeidet Fehler und stellt sicher, dass Unternehmen jederzeit regelkonform handeln.



MEHRWERT

- Die neue Funktion zum gezielten Neustart des Compliance-Prozesses bringt klare Vorteile für Unternehmen und Bewerbende: HR kann Fehler schnell korrigieren, ohne den gesamten Onboarding-Prozess neu starten zu müssen – das spart Zeit, erhöht die Compliance-Sicherheit und verbessert die Datenqualität. Bewerbende profitieren von einem reibungsloseren, klar strukturierten Ablauf ohne doppelte Aufgaben oder unnötige Verzögerungen.

AUFWAND

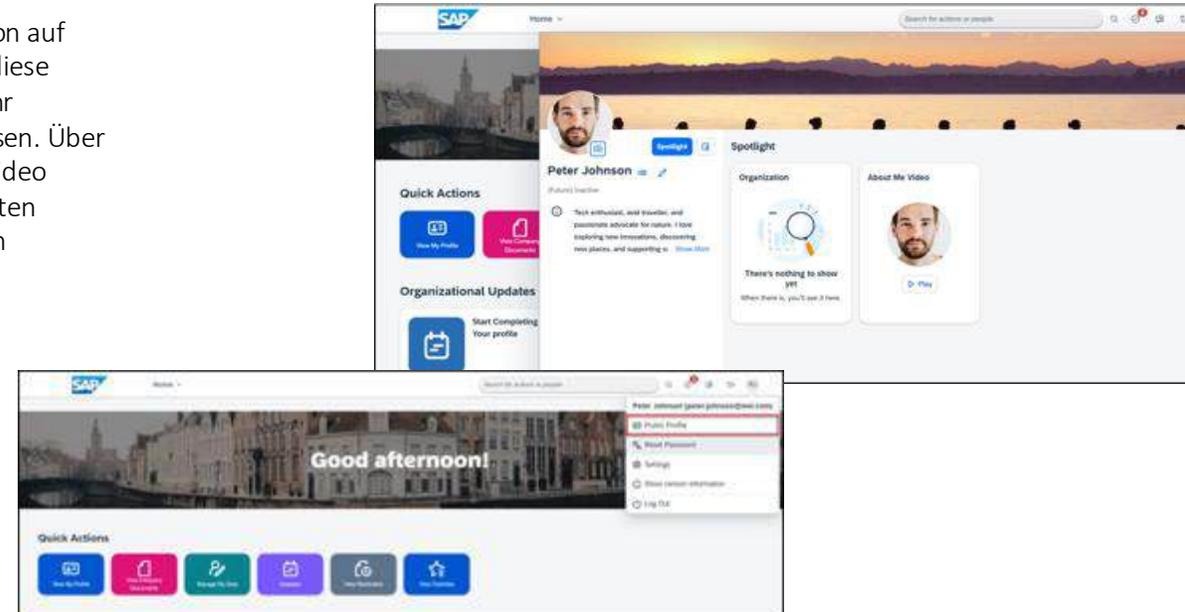
- Automatisch aktiviert, keine Konfiguration notwendig
- Role-Based Permissions müssen vergeben werden:
 - Restart Compliance Process

BEURTEILUNG

- Sie ermöglicht schnelle Korrekturen ohne Neustart des gesamten Prozesses und reduziert dadurch manuellen Aufwand und Compliance-Risiken – ein klarer Mehrwert für HR-Teams.

SPOTLIGHT ACCESS FÜR NEUE MITARBEITENDE

Mit dem 1H 2025 Release können neue Mitarbeitende direkt über das Profil-Icon auf der Startseite auf ihre öffentliche Profilvorschau (Public Profile) zugreifen und diese bereits vor dem ersten Arbeitstag personalisieren. Sie haben die Möglichkeit, ihr Profilbild, die Namensausprache sowie eine kurze Selbstbeschreibung anzupassen. Über die Spotlight-Funktion im rechten Bereich können sie zudem ein „About Me“-Video hochladen und sich auf diese Weise frühzeitig vorstellen. Weitere Spotlight-Karten werden dynamisch sichtbar, sobald bestimmte Voraussetzungen ab dem ersten Arbeitstag erfüllt sind.



MEHRWERT

- Für Unternehmen entsteht ein moderner, interaktiver Einstieg in den Arbeitsalltag: neue Mitarbeitende können sich bereits vorab präsentieren, was die interne Vernetzung fördert und den Einstieg persönlicher gestaltet. Gleichzeitig erhalten HR und Führungskräfte einen ersten Eindruck, was die Integration erleichtert.

AUFWAND

- Automatisch aktiviert
- Public Profile muss genutzt werden
- Role-Based Permissions vergeben

BEURTEILUNG

- Die Spotlight-Funktion stärkt die Selbstpräsentation und Sichtbarkeit neuer Mitarbeitender, unterstützt einen offenen, kommunikativen Onboarding-Prozess und schafft frühzeitig Verbindungen im Unternehmen – mit wenig Aufwand und grossem Effekt.



COMPENSATION

Release Notes H1 2025

NEUE RICHTLINIEN FÜR ADJUSTMENT, ADJUSTMENT2 UND PROMOTION

Bisher konnten für die Standardfelder **extra**, **extra2** und **promo** keine eigenen Guideline-Spalten im Compensation Worksheet hinterlegt werden.

Mit dem H1 2025 Release führt SAP nun neue Guideline-Feld-IDs ein: **extraGuideline**, **extra2Guideline** und **promoGuideline**. Diese neuen Guideline-Felder verhalten sich analog zu bestehenden Feldern wie **meritGuideline** oder **lumpSumGuideline**. Ab diesem Release stehen **3 weitere Felder** für die Vergabe von Richtlinien zur Verfügung. Dies ermöglicht es, zusätzliche Lohnanpassungsfelder mit Richtlinien auszustatten.

Lohnrundenverantwortliche erhalten damit eine klare visuelle und regelbasierte Unterstützung für 3 weitere Felder, um Eingabefehler oder Warnungen bei der Verwendung dieser Felder zu vermeiden oder gezielt zu korrigieren.

Für Kunden die eine **Bottom-Up-Budgetkalkulation**, basierend auf Richtlinien-Vorschlägen verwenden, bieten diese 3 neuen Richtlinien einen erweiterten Spielraum für die die Kalkulation von Budgets und System-generierten Vorschlägen bezüglich der Lohnanpassung.

Leistungsbeurteilung	Individuelle Lohnanpassung			
Performance Rating	Richtlinien für Lohnanpassung	Lohnanpassung		
	CHF %			
2,79	2,00% - 4,00%	CHF 130,00	2,00 %	
4,4	2,00% - 4,00%	CHF 72,00	2,00 %	
4,4		CHF	%	
3,73	1,00% - 3,00%	CHF 100,00	1,00 %	
1,68	0,00% - 2,00%	CHF 0,00	0,00 %	
2,67	2,00% - 4,00%	CHF 148,00	2,00 %	
-	1,00% - 3,00%	CHF 94,00	1,00 %	
3,61	0,00% - 3,00%	CHF 0,00	0,00 %	

Neu: Zusätzliche Richtlinien möglich



MEHRWERT

- Diese Neuerung erhöht die **Transparenz und Konsistenz** bei der Anwendung von Budget- und Erhöhungsrichtlinien, insbesondere für kundenindividuelle Felder. Gerade in komplexen Kompensationsmodellen – etwa bei der Differenzierung von Zusatzboni, Sonderzahlungen oder Promotions – ermöglicht die neue Funktion eine **gezieltere Steuerung**, bessere Nutzerführung und minimiert manuelle Fehlerquellen.

AUFWAND

- Das Feature ist **nicht automatisch aktiv** – es muss in der **Planvorlage** manuell konfiguriert werden.
- Implementierung neuer **Standard-Felder**
- Implementierung zusätzlicher Richtlinien, basierend auf neuen Feldern

BEURTEILUNG

- Diese Erweiterung ist besonders sinnvoll für:
- Kunden mit komplexen Vergütungsmodellen
 - Unternehmen, die Guidelines als zentrale Steuerungsinstrumente einsetzen
 - Organisationen mit hoher dezentraler Planung, bei denen klare Regeldefinitionen für Konsistenz und Compliance entscheidend sind.

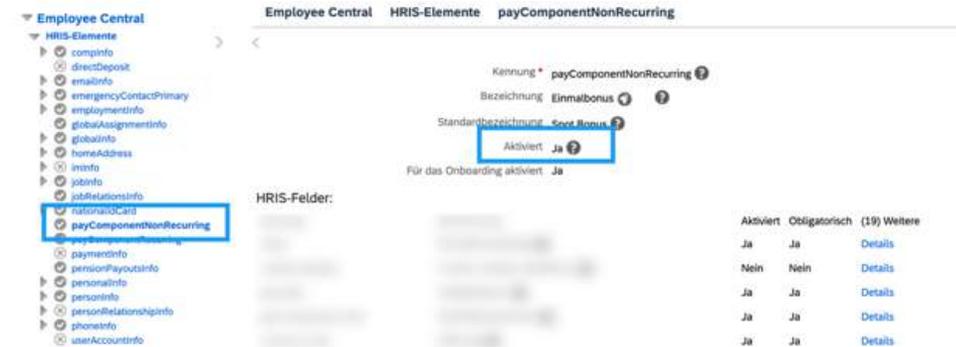
EC-VERÖFFENTLICHUNG OHNE PCNR

Mit dem H1 2025 Release ist es nun möglich, **Vergütungsdaten direkt nach Employee Central zu veröffentlichen, ohne dass das HRIS-Element payComponentNonRecurring (PCNR) vorher in der Business Configuration aktiviert sein muss.**

Vorher war diese Aktivierung zwingend notwendig, auch wenn Nicht-wiederkehrende Lohnarten nicht im Einsatz waren, um die Übergabe von Daten aus dem Compensation-Modul an Employee Central zu ermöglichen.

Diese **Einschränkung entfällt nun vollständig**, wodurch die technische Voraussetzung für viele Kunden vereinfacht wird. Das neue Verhalten wird automatisch wirksam.

Gerade bei neuen Implementierungsprojekten hilft diese Änderung, da das HRIS-Element **payComponentNonRecurring** nicht mehr zwingend aktiviert werden muss, nur um Compensation-Templates aktivieren zu können.



MEHRWERT

- Diese Änderung **reduziert die technische Komplexität** bei der Integration zwischen Compensation und Employee Central erheblich. Kunden, die keine einmaligen Zahlungen (non-recurring) über PCNR erfassen oder verwalten wollen, können dennoch ihre **Compensation-Runs direkt nach EC publizieren** – etwa für wiederkehrende Zahlungen oder permanente Vergütungsänderungen. Dies spart Abstimmungsaufwand mit dem EC-Team, vereinfacht Implementierungen und **bietet mehr Flexibilität im Datenmodell**.

AUFWAND

- Das Feature ist **automatisch aktiv** – es ist kein manueller Konfigurationsaufwand notwendig.

BEURTEILUNG

Diese Erweiterung ist besonders sinnvoll für:

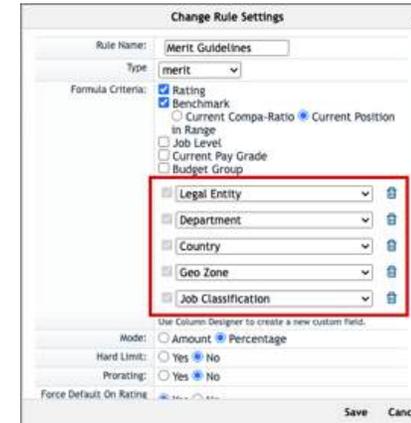
- Kunden, die kein PCNR verwenden
- Unternehmen mit einem schlanken EC-Datenmodell, die unnötige HRIS-Felder vermeiden möchten.
- Projekte in der Einführungsphase von Compensation mit EC-Integration, da die Einstiegshürde für die technische Konfiguration sinkt.

ERWEITERUNG DER BENUTZERDEFINIERTEN FELDER FÜR GUIDELINE-KRITERIEN AUF FÜNF FELDER

Mit dem H1 2025 Release wurde die Anzahl der **verwendbaren benutzerdefinierten Felder (custom fields)** für Guideline-Kriterien in Compensation-, Variable Pay- und Total Compensation-Vorlagen von **drei auf fünf** erhöht.

In der Vergangenheit konnten Administratoren bei der Erstellung von Guideline-Regeln und -Modellierungen lediglich drei solcher Kriterien einbeziehen, was insbesondere bei komplexen, globalen Kompensationsmodellen zu Einschränkungen führte.

Jetzt können bis zu fünf Custom Fields herangezogen werden, um differenzierte, mehrdimensionale Vergütungsrichtlinien zu definieren. Dies ermöglicht dass **zusätzliche Faktoren, welche auf Custom-Feldern basieren**, in die Definition von Richtlinien hinzugenommen werden können.



MEHRWERT

- Diese Erweiterung eröffnet neue Möglichkeiten zur **Feinsteuerung von Vergütungsrichtlinien** – insbesondere bei **international tätigen Unternehmen** mit vielfältigen Kriterien wie Region, Job Level, Performance, Budgetgruppe oder Funktionsbereich. Durch die zusätzlichen Felder lassen sich komplexe Vergütungsszenarien **innerhalb einer einzigen Vorlage abbilden**, was die **Anzahl an Templates reduziert** und die **administrative Pflege vereinfacht**. Die Regelmodellierung wird damit skalierbarer, strukturierter und stärker an die Realität grosser Organisationen angepasst.

AUFWAND

- Das Feature ist **nicht automatisch aktiv** – es muss in der **Planvorlage** manuell konfiguriert werden.
- Bei Bedarf Implementierung neuer **Custom-Felder**
- Anpassung der Richtlinien

BEURTEILUNG

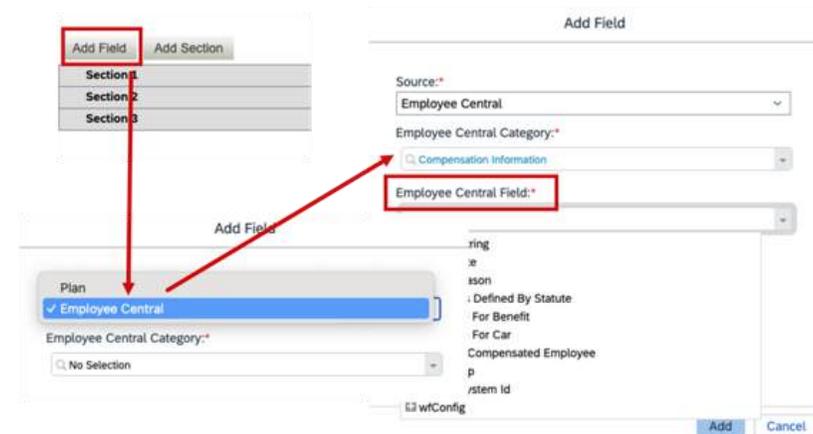
- Diese Erweiterung ist besonders sinnvoll für:
- Kunden mit komplexen Richtlinien, bei denen bisherige Einschränkungen zu Workarounds oder mehreren Templates führten.
 - Kunden, die ein hohes Mass an Automatisierung und Regelklarheit im Rahmen ihrer Compensation-Strategie anstreben.

DIREKTER ZUGRIFF AUF EMPLOYEE CENTRAL DATEN IM LOHNBRIEF-TEMPLATES

Mit dem H1 2025 Release ist es erstmals möglich, **Employee Central-Felder** direkt in die **Compensation Statements (Lohnbriefen)** einzubinden, ohne dass diese Felder zuvor im **Compensation Plan Template** definiert sein müssen.

Bisher mussten EC-Felder mühsam über die Planvorlage eingebunden werden, um sie später im jeweiligen Lohnbrief-Template (Statement) nutzen zu können – was die Komplexität der Planvorlage erhöhte und unnötige Daten mit sich brachte.

Jetzt erfolgt die Auswahl direkt im Statement-Editor über eine neue Option, bei der die **Datenquelle „Employee Central“** angegeben werden kann. Dabei werden relevante Felder aus Kategorien wie **Job Information**, **Compensation Information** und **Employment Details** unterstützt.



MEHRWERT

- Dieses Feature bietet einen erheblichen **Vereinfachungs- und Flexibilisierungseffekt**. Unternehmen können ihre **Statement Templates unabhängig vom Plan Template gestalten** – auch **nachträgliche Änderungen** sind jetzt ohne Unterbrechung des Planungsprozesses möglich. Dies erhöht nicht nur die **Wartbarkeit**, sondern verringert auch den Schulungsaufwand für Admins. Zusätzlich wird die **Performance der Planvorlagen verbessert**, da unnötige Felder nicht mehr eingebunden werden müssen.

AUFWAND

- Das Feature ist **automatisch aktiv** – jedoch müssten bestehende Lohnbrief-Templates angepasst werden, um künftig direkt auf die EC-Datenstruktur zugreifen zu können.

BEURTEILUNG

- Diese Erweiterung ist besonders sinnvoll für:
- Alle Kunden, welche die PDF-Lohnbriefe aus dem Compensation Modul verwenden und Employee Central im Einsatz haben.



LEARNING

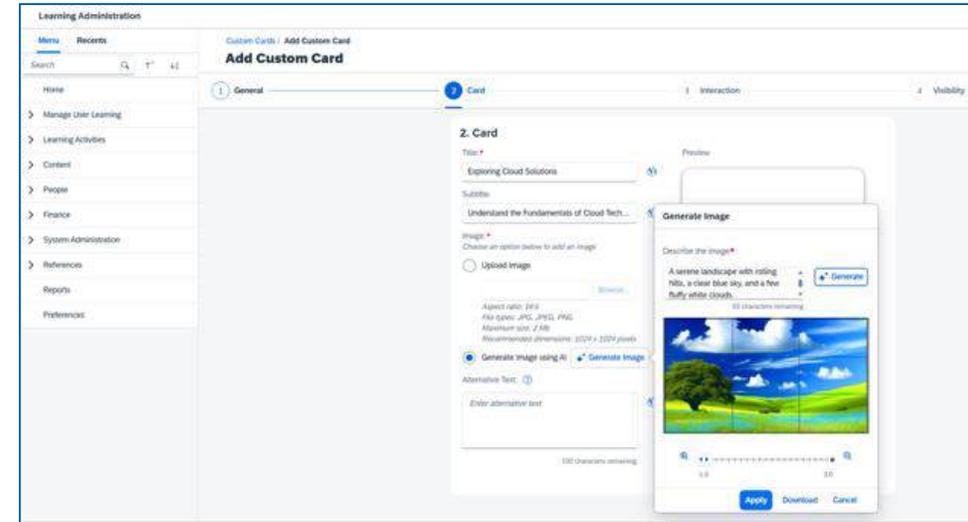
Release Notes H1 2025

KI-GESTÜTZTE BILDERZEUGUNG

Mit dem neuen Release können jetzt **KI-gestützte Funktionen in der Learning Administration** genutzt werden, um **Bilder für benutzerdefinierte Karten, Banner und Inhalte zu generieren**.

Nachdem die Funktion «Bild generieren» gewählt wurde, kann eine Beschreibung (bis zu 180 Zeichen) eingegeben und mit Klicken auf «Generieren» erscheint eine Bildvorschau, in der die Grösse angepasst und das Bild positioniert werden kann.

Weiter gibt es Möglichkeit, das Bild herunterzuladen oder eine neue Beschreibung einzugeben, um ein anderes Bild zu erstellen. Wenn das Bild gefällt, kann es den erstellten Bildern hinzugefügt werden.



MEHRWERT

- Dieses Tool verbessert die Effizienz für Administratoren, die relevante und ansprechende Miniaturansichten für ihre Lerninhalte wünschen.
- Der Vorgang dauert je nach Beschreibung zwischen 15 Sekunden und zwei Minuten.

AUFWAND

- Es sind **«KI Lizenzen»** erforderlich.
- Es sind Anpassungen an der Konfiguration sowie den Rollen und Berechtigungen erforderlich.
- Der **Aufwand ist mittelgross**.

BEURTEILUNG

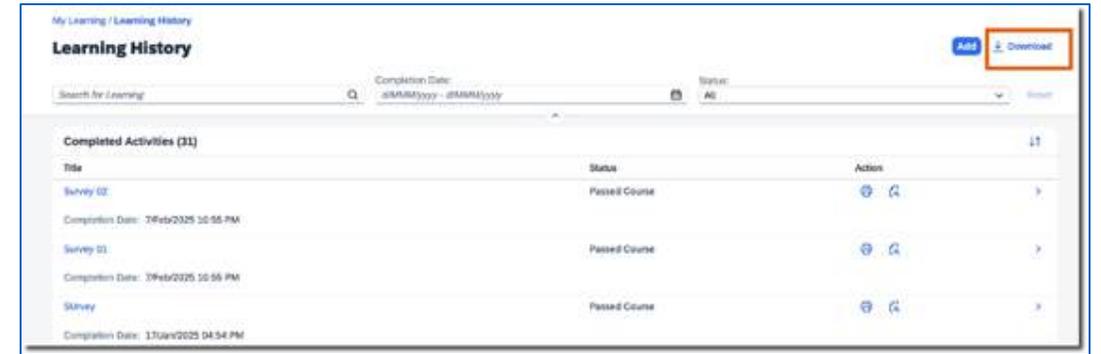
- Die neue KI-gestützte Bildgenerierung ermöglicht eine schnelle und einfache Erstellung individuell gestalteter Bilder für Karten, Banner und Inhalte direkt in der Learning Administration. Das spart Zeit und verbessert die visuelle Qualität der Lerninhalte deutlich – KI-Lizenzen vorausgesetzt.

HERUNTERLADBARE LEARNING HISTORIE (PDF)

Lernende können jetzt die Seite «Lernverlauf» verwenden, um alle Ihre **abgeschlossenen Lernaktivitäten in einer PDF-Datei** herunterzuladen.

Die PDF-Datei enthält alle Ihre abgeschlossenen Aktivitäten, unabhängig von den von angewendeten Filtern.

Die Option wird für Manager, Delegierte und Proxy-Administratoren, die auf die Seite «Lernhistorie» anderer Benutzer zugreifen, unabhängig von ihren Berichtsberechtigungen nicht unterstützt.



MEHRWERT

- Diese Verbesserung ermöglicht den Offline-Zugriff auf Ihren umfassenden Lernverlauf direkt von der Seite «Lernverlauf» aus, wodurch Zeit gespart wird und kein separater Bericht mehr erstellt werden muss.
- In der vorherigen Version mussten Lernende zur Seite «Berichte» navigieren, um ihren Lernverlaufsbericht herunterzuladen.

AUFWAND

- Das Feature ist **automatisch aktiv** – es ist kein manueller Konfigurationsaufwand notwendig.

BEURTEILUNG

- Die Neuordnung der Funktion verbessert die Learning-Experience der Mitarbeitenden.

ERINNERUNGEN AN ÜBERFÄLLIGE SCHULUNGEN

Einzelne Erinnerungen an überfällige Schulungen, die über die Team-Ansichtsseite ausversendet werden, können nun **individuell angepasst** werden.

Mit der Funktion »Erinnerung senden« öffnet sich ein Vorschauenfenster «Erinnerung an überfällige Schulung». Dort können Betreff und Nachricht der Erinnerung an überfällige Schulungen bearbeitet werden.

Overdue Training Reminder

If you edit any content, it will no longer be translated into the recipient's language.

Email to: Alexander Thompson

Subject: *
Reminder to Complete Essential Training

Message: *
Hi Alexander Thompson,
Testing the label change for overdue

- other_sur_order: due on 7/12/2023
- other_with_survey: due on 7/12/2023
- Developing Employees: due on 6/28/2024
- Business Communication Fundamentals: due on 6/28/2024
- Class_wa_Price: due on 9/5/2024

Copy me on this email

Send Cancel

MEHRWERT

- Der Mehrwert dieser Funktion liegt darin, dass Manager nun individuelle Erinnerungen an überfällige Schulungen anpassen können, um eine gezieltere und personalisierte Kommunikation zu ermöglichen.

AUFWAND

- Das Feature ist **automatisch aktiv**.
- Die **neue Learning Home Page** muss aktiviert sein.
- Die Berechtigungen sind zu prüfen.
- Der **Aufwand ist gering**.

BEURTEILUNG

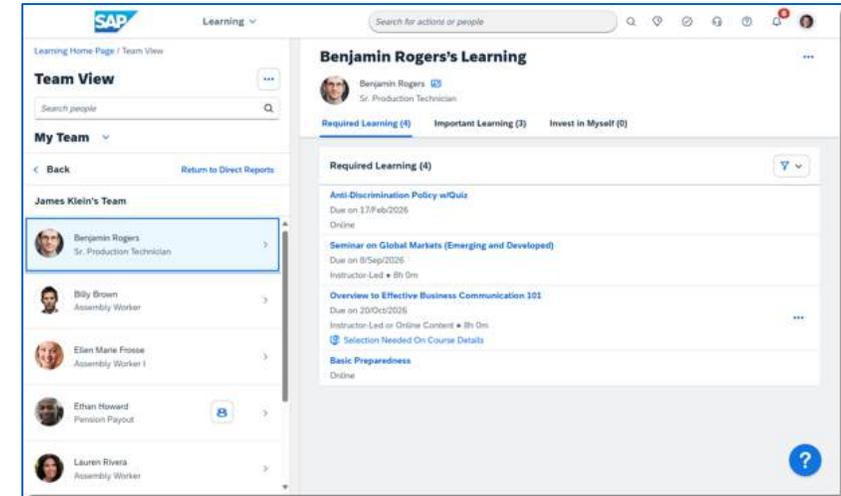
- Praktische Funktion um Reminder an überfällige Schulungen künftig zu personalisieren.
- Die Nachfrage nach dieser Funktion wurde von SAP aus der Customer Community aufgenommen und umgesetzt.

NEUE TEAM ANSICHT FÜR MANAGER

Manager können in einer **aktualisierten «Teamansicht»** nun **Teamhierarchien** einsehen. Statt einer flachen Liste zeigt ein auswählbares Symbol jetzt die Struktur mit direkten unterstellten Mitarbeitenden an.

Über das Menü «Dashboards» auf der neuen Learning Startseite gelangt man zur «Teamansicht». Dort sind links das Team und rechts die Lerninhalte des ausgewählten Mitglieds angeordnet. Berechtigte stellvertretende Manager oder HR-Partner können über ein Dropdown die Rolle wechseln. Teammitglieder mit überfälligen Aufgaben werden zuerst angezeigt.

Die Hierarchie lässt sich erweitern und bei Bedarf zurücknavigieren.



MEHRWERT

- Die Teamansicht enthält nun ein auswählbares Symbol neben den Managern, das die Hierarchie erweitert, um ihre direkt unterstellten Mitarbeitenden anzuzeigen.
- Zuvor war die Liste der Teammitglieder in einer flachen Struktur organisiert, in der alle direkten und indirekten unterstellten Mitarbeitenden angezeigt wurden.

AUFWAND

- Das Feature ist **automatisch aktiv**.
- Die **neue Learning Home Page** muss aktiviert sein.
- Die Berechtigungen sind zu prüfen.
- Der **Aufwand ist gering**.

BEURTEILUNG

- Die neue übersichtliche Gestaltung der Teamansicht vereinfacht insbesondere für Manager.
- Die Nachfrage nach dieser Funktion wurde von SAP aus der Customer Community aufgenommen und umgesetzt.

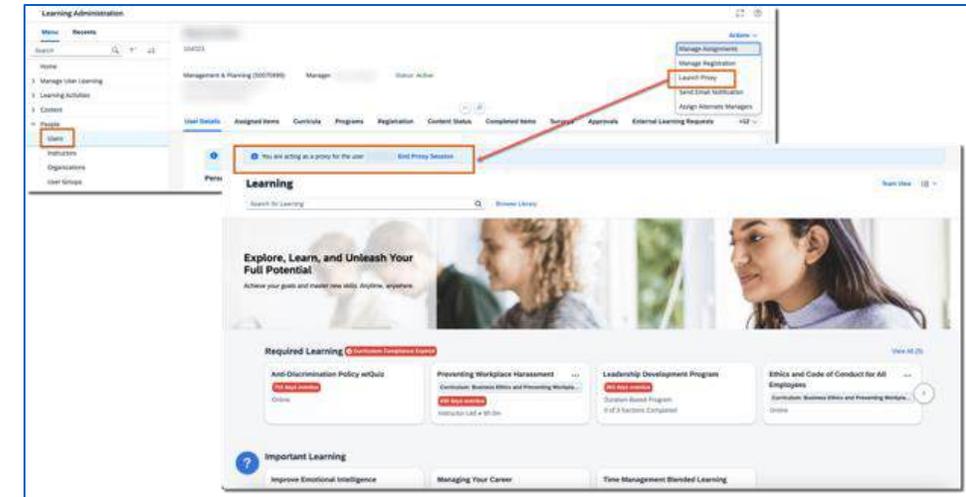
ERWEITERTER STELLVERTRETER-ZUGANG

Wenn Benutzer auf die neue Lernumgebung umgestellt haben, werden Sie beim **Starten einer Proxysitzung** für sie jetzt auf ihre **neue Lern-Startseite** statt auf die alte Lern-Startseite weitergeleitet.

Während einer Proxysitzung können Benutzer auf das Konto eines Benutzers zugreifen und Aufgaben basierend auf den ihnen zugewiesenen Berechtigungen ausführen.

Dabei gilt zu beachten, dass sie jedoch den Status einer Aufgabe oder eines Abschlusses nicht ändern können, unabhängig von ihren Berechtigungen. So können sie beispielsweise keine Lerninhalte für Benutzer starten, abschliessen oder ändern. Ausserdem können sie in einer Proxysitzung nicht als Delegierter für einen anderen Benutzer fungieren.

Auf allen Seiten wird eine Informationsmeldung angezeigt, die bestätigt, dass der Benutzer mittels Proxyzugriff agiert. Die Benutzersitzung kann mit «Proxysitzung beenden» beendet und zu Ihrer Verwaltungsansicht zurückkehrt werden.



MEHRWERT

- In der vorherigen Version leitete die Aktion «Stellvertreter Starten» zur alten Startseite des Lernportals weiter, selbst wenn der Benutzer die neue Lernerfahrung aktiviert hatte.

AUFWAND

- Das Feature ist **automatisch aktiv**.
- Die **neue Learning Home Page** muss aktiviert sein.
- Entsprechende Berechtigungen sind zu erteilen.
- Der **Aufwand ist gering**.

BEURTEILUNG

- Durch die Verbesserung wird sichergestellt, dass Administratoren dieselbe Benutzeroberfläche wie Benutzer sehen, wodurch eine genaue Fehlerbehebung gewährleistet ist.
- Die Nachfrage nach dieser Funktion wurde von SAP aus der Customer Community aufgenommen und umgesetzt.

ENTAGO

 Entago AG
Buckhauserstrasse 34
CH-8048 Zurich

 info@entago.ch

 www.entago.ch

VIELEN
DANK!