



SAP SuccessFactors live

Recruiting–Onboarding–EC nahtlos verzahnt



TM



AGENDA

- 1 Organisatorisches
- 2 Einordnung im SF-Ökosystem
- 3 Modulvorstellung & Live-Demo
- 4 Best Practices zur nahtlosen Verzahnung
- 5 Fragerunde & Austausch



Organisatorisches

Organatorisches

Ablauf Webinar



Unterlagen

Die Unterlagen werden im Anschluss per Mail verschickt



Fragen

Stellen Sie Ihre Fragen bitte per Chatfunktion



Handzeichen

Werden während des Webinars nicht registriert

Organisatorisches

Bitte geben Sie uns ein Feedback. Die Umfrage startet automatisch, wenn Sie das Webinar beenden!

X

UMFRAGEVORSCHAU

Umfrage beginnen

Bitte beurteilen Sie kurz das Webinar

1. Wurden Ihre Erwartungen erfüllt?

<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input checked="" type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
voll		teilweise		gar nicht

2. Wie zufrieden waren Sie mit dem Referenten?

<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input checked="" type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
sehr zufrieden		teilweise zufrieden		gar nicht zufrieden

3. Was möchten Sie uns noch mitteilen (Lob, Kritik, Anregungen)?



02

Überblick

Überblick SuccessFactors

Leistungsportfolio SAP SuccessFactors

SAP SuccessFactors

Als Human Resource Management System

People Analytics

KENNZAHLEN, EINSICHTEN, BENCHMARKS & Szenarien

EMPLOYEE CENTRAL (Personenprofil)
Zur Verankerung des Mitarbeiters in der Organisation

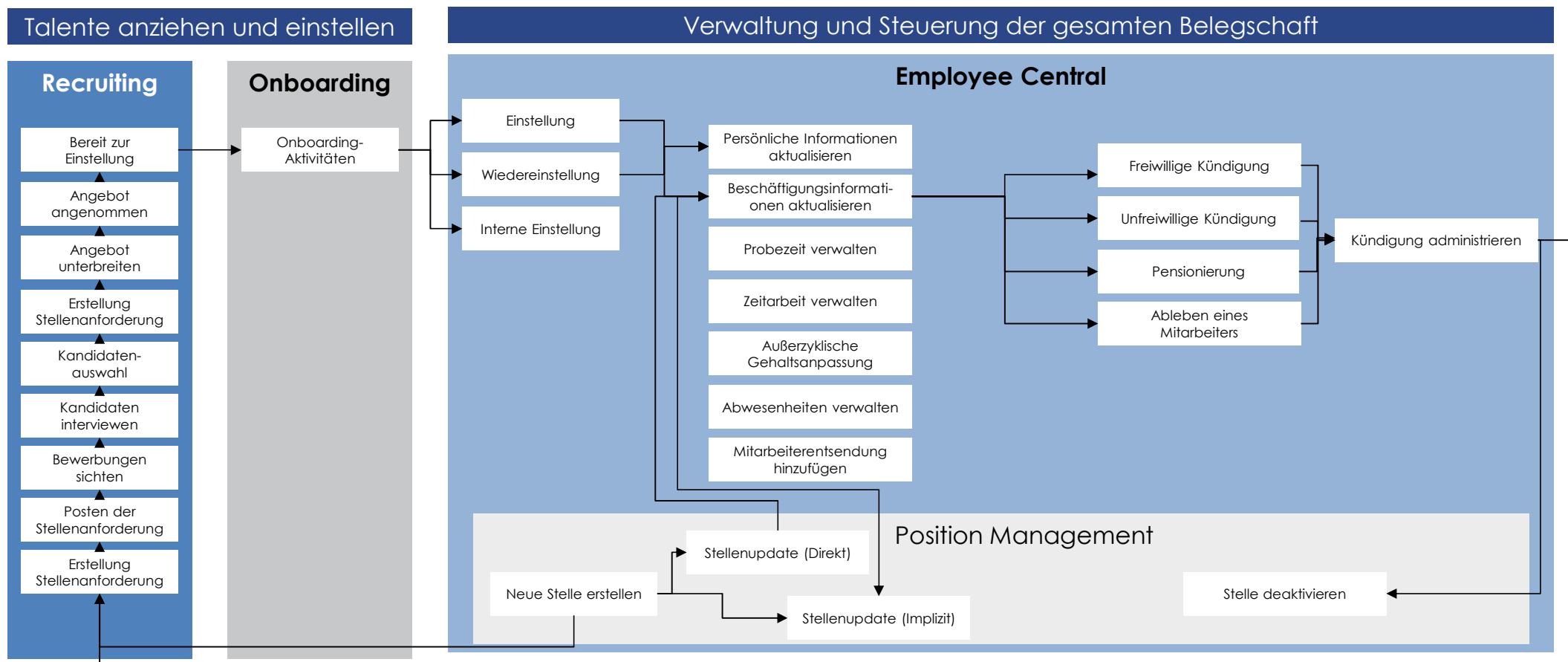
TALENT INTELLIGENCE HUB (Wachstumsportfolio)
Zur Verankerung des Mitarbeiters mit seinen individuellen
Eigenschaften

Time	Payroll	Benefits	Compensation	Onboarding
------	---------	----------	--------------	------------

Recruiting	Learning	Opportunity Marketplace	Dynamic Teams	Performance	Succession & Development
------------	----------	-------------------------	---------------	-------------	--------------------------

Überblick SuccessFactors

Verzahnung der 3 Module





03

Modulvorstellung & Live-Demo

Candidates

8 Total Pool

KEYWORD AND REV SEARCH - TALENT POOL

Digital Expert

Filter Candidates

8 Available

Prequalified

Contacted

Invited to Apply

Hired to Rec.

Details	Hire Date	Type	Experience	Status	By	Date	Tags
Bobby Baker	2022-05-14	Frontend	Frontend	Revised	John	2022-05-14	
Sara Lee	2022-05-15	Backend	Backend	Revised	John	2022-05-15	
Sharon Smith	2022-05-16	Full Stack	Frontend	Initial	John	2022-05-16	
Larry Linsley	2022-05-17	Frontend	Frontend	Initial	John	2022-05-17	
Steve Johnson	2022-05-18	Backend	Backend	Initial	John	2022-05-18	
Karen	2022-05-19	Full Stack	Frontend	Initial	John	2022-05-19	
David	2022-05-20	Frontend	Frontend	Initial	John	2022-05-20	
Patricia	2022-05-21	Backend	Backend	Initial	John	2022-05-21	

Tasks

Interview Feedback

Larry Linsley

Candidate for Solutions Consultant

[View Resume](#)

Overall Rating

Ratings

Communication

Product Knowledge

Sense of Urgency

Add a comment...

Submit

Reset

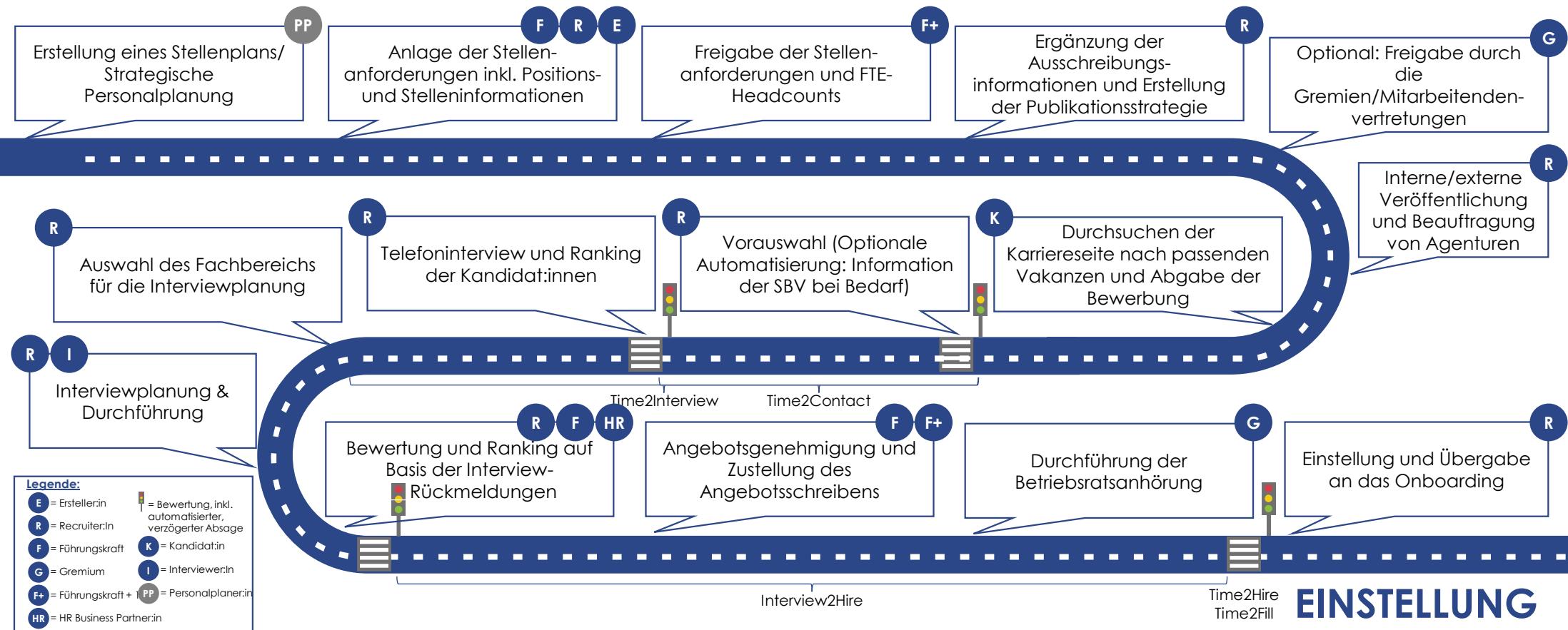


Modul Recruiting

Anforderung, Ausschreibung & Auswahl

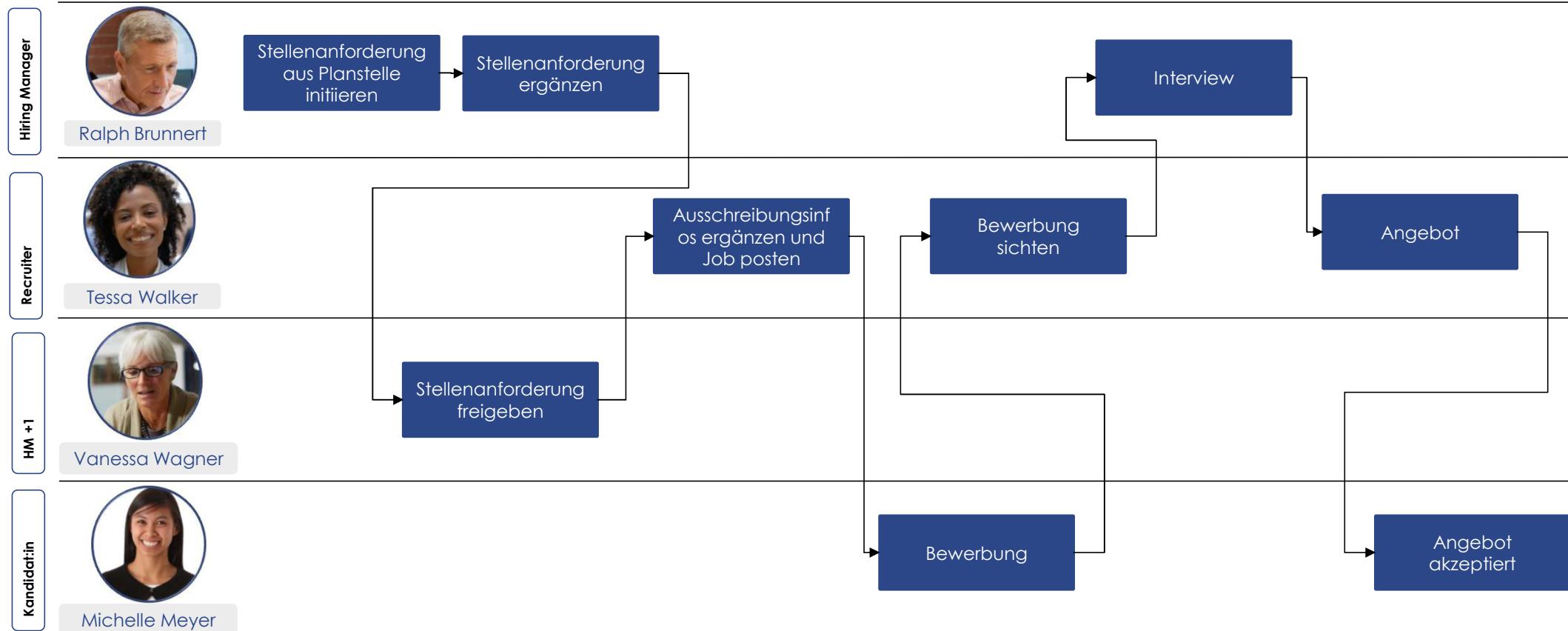
Recruiting-Prozess in SAP SuccessFactors

Modulvorstellung & Live-Demo



Recruiting-Szenario

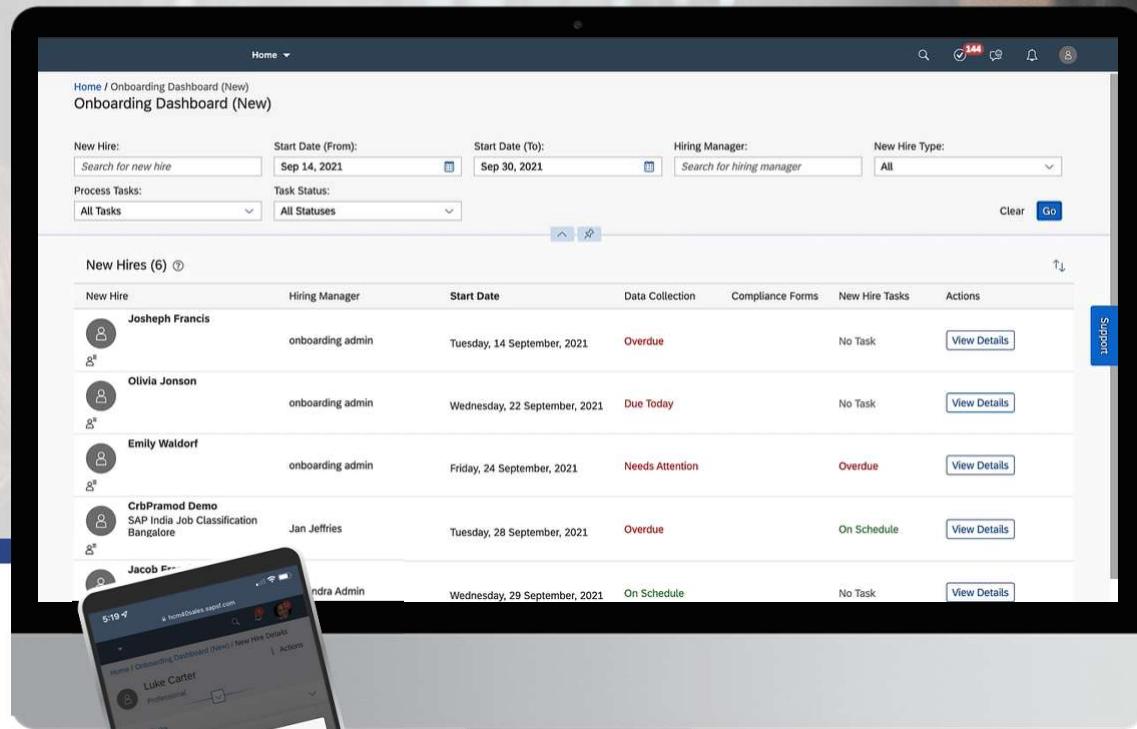
Modulvorstellung & Live-Demo



System Demo

SuccessFactors

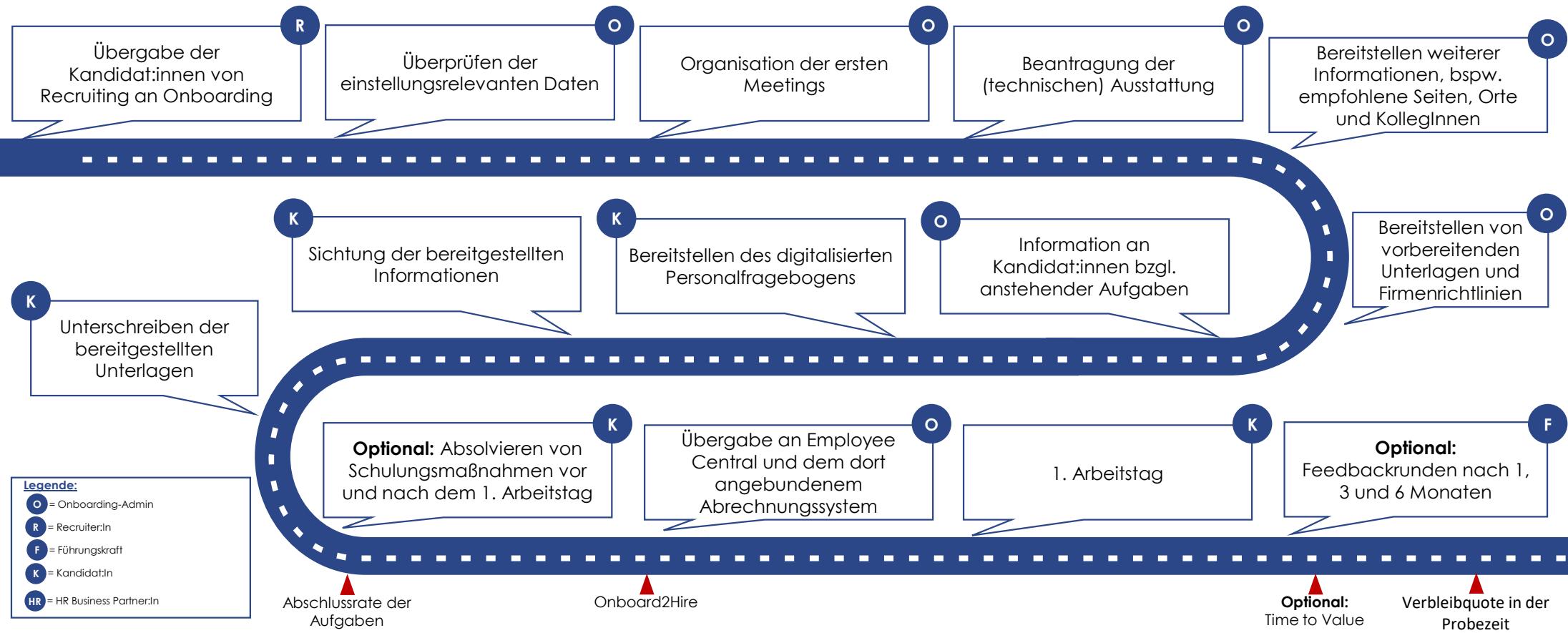
Recruiting



Modul Onboarding Erste Schritte im Unternehmen

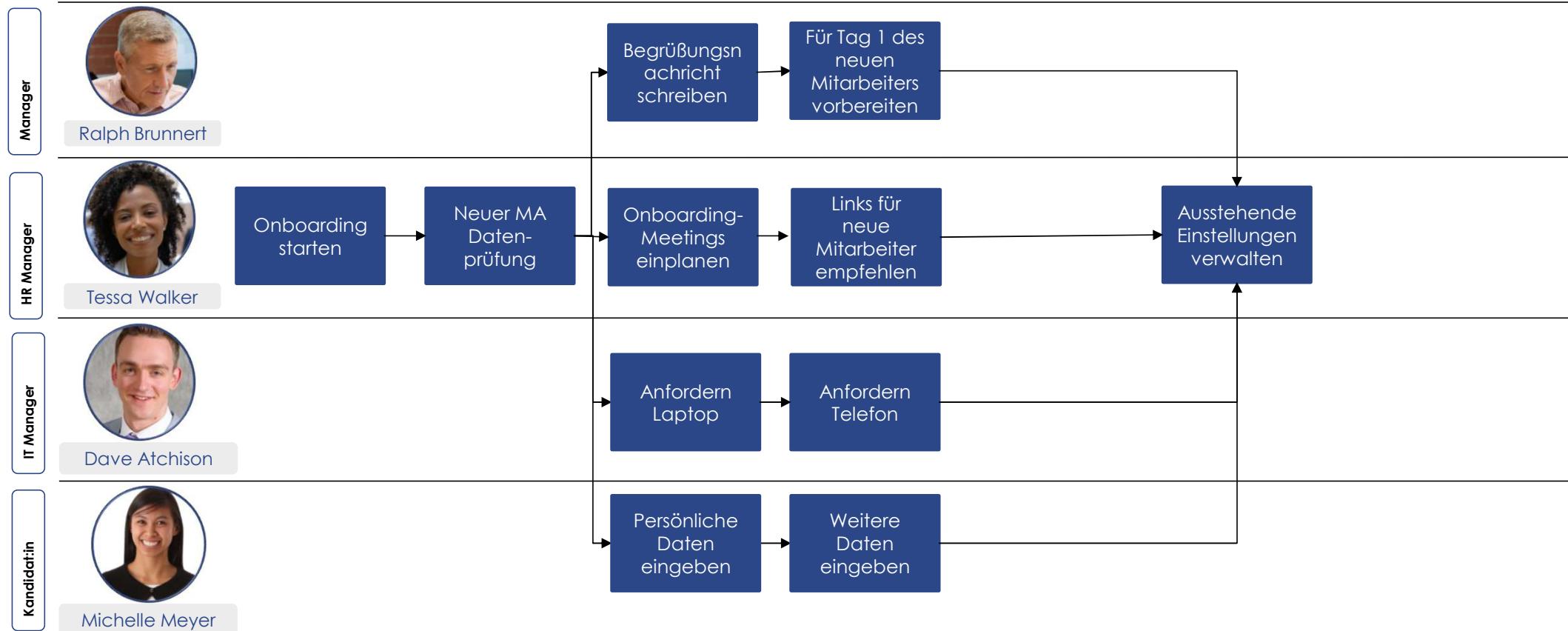
Onboarding-Prozess in SAP SuccessFactors

Modulvorstellung & Live-Demo



Onboarding-Szenario

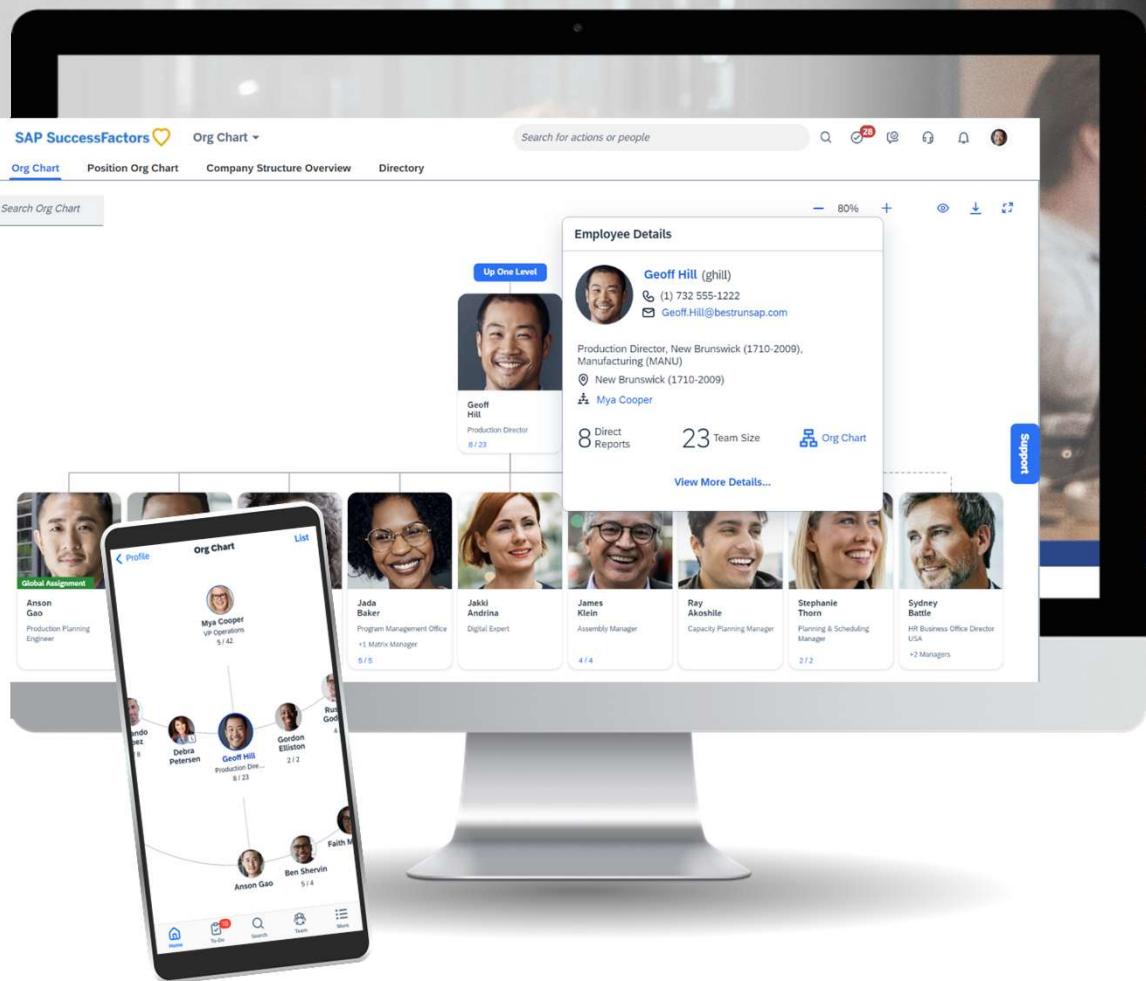
Modulvorstellung & Live-Demo



System Demo

SuccessFactors

Onboarding



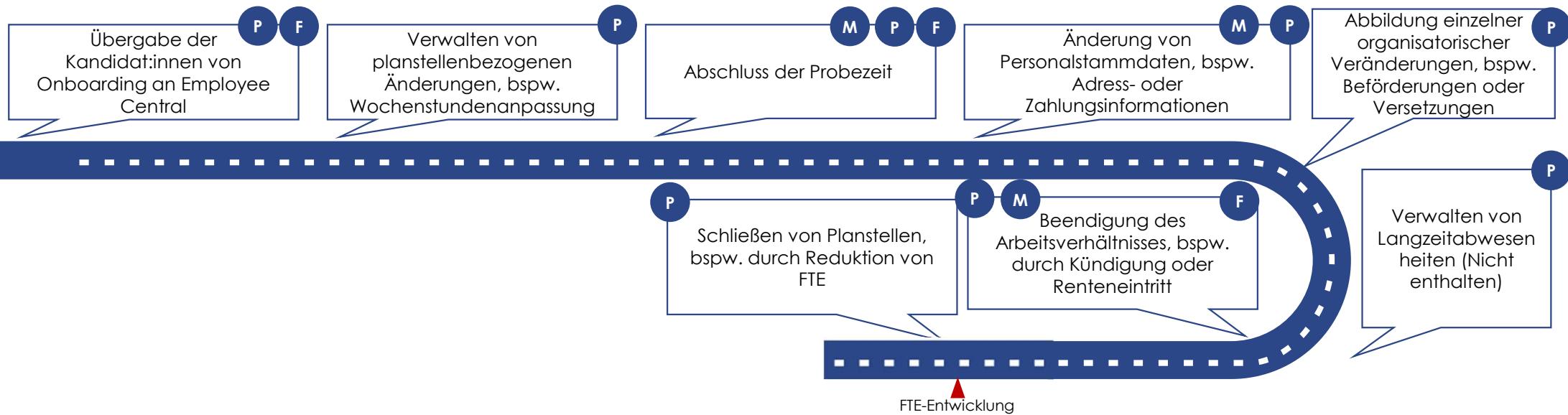
Modul Employee Central Personalstammdaten & Organisationsstrukturen

lmconsulting.de | 26.11.2025

18

Employee Central in SAP SuccessFactors

Modulvorstellung & Live-Demo

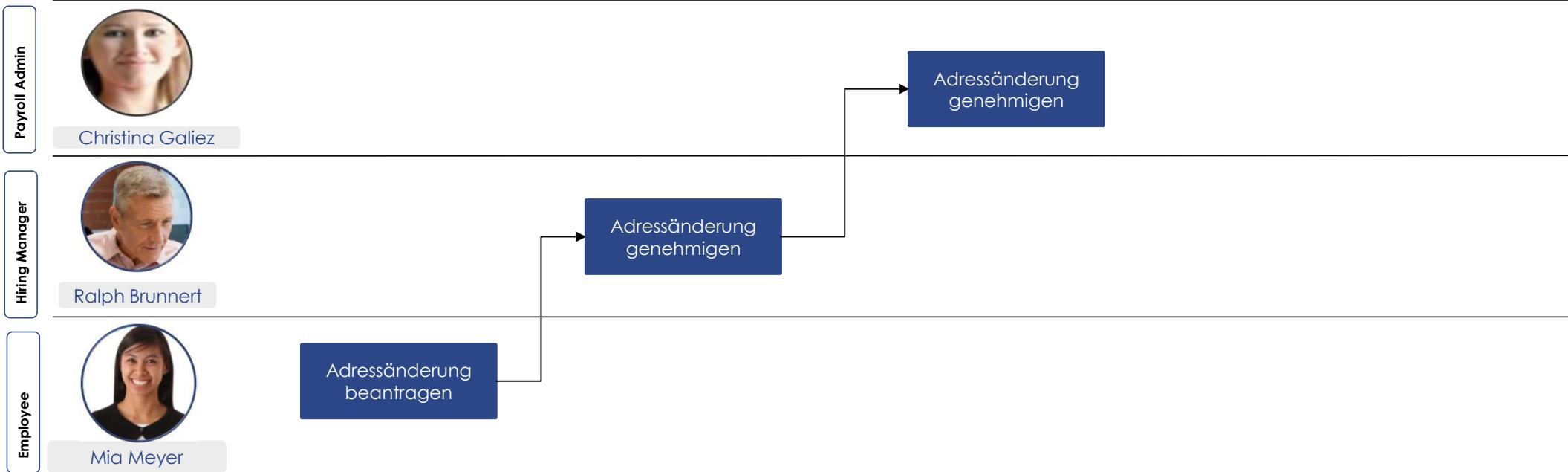


Legende:

- P = Personaladministrator:in
- F = Führungskraft
- M = Mitarbeiter:in

Employee Central-Szenario

Modulvorstellung & Live-Demo



System Demo

SuccessFactors Employee Central



04

Best Practices zur nahtlosen Verzahnung

Best Practices & typische Stolperfallen

Best Practices zur nahtlosen Verzahnung

Einheitliche Stammdatenlogik: Definiere klar, welche Felder im Recruiting gepflegt werden und wie sie automatisch nach EC und ins Onboarding übernommen werden. Stelle sicher, dass **Unique IDs** (Mitarbeiter-ID, Position-ID) systemweit gleich genutzt werden.



Definiere die Übergabepunkte: Wer ist verantwortlich, wenn ein Kandidat zum Mitarbeiter wird? Klare Rollenzuordnung (Recruiter, HRBP, Hiring Manager, Onboarding Specialist).



Felder sind zwar technisch gemappt, aber inhaltlich unterschiedlich interpretiert (z. B. „Abteilung“ vs. „Organisationseinheit“).



Unterschiedliche Spracheinstellungen oder Picklist-Versionen brechen Datenflüsse.



Standardisierung vor Individualisierung – erst die Standardprozesse sauber nutzen, dann Sonderfälle berücksichtigen.



Immer in Candidate Journey / **Employee Lifecycle** denken, nicht in Modulen. Beispiel: Ein neuer Mitarbeiter soll ohne doppelte Eingaben vom Bewerber über Vertrag bis zum ersten Arbeitstag durchlaufen.



Einheitliche **Namenskonventionen** sorgen dafür, dass Recruiting, EC und Onboarding dieselben Objekte meinen und die Systeme die Daten korrekt weitergeben.





05

Fragerunde & Austausch