



## DIGITALE PRÄSENZ & EMPLOYER BRANDING

- Die Möglichkeiten der Digitalisierung in Verbindung mit neuen Arbeits- und Kommunikationsmethoden spielen noch keine vorrangige Rolle in Ihrer Organisation.
- Die Außenkommunikation und das Marketing sind auf Produkte und Leistungen fokussiert.
  - Arbeitgeberattraktivität wird nicht vorrangig thematisiert.
- Der Wissensaustausch findet tendenziell linear statt und Teams folgen eine starke Abteilungslogik.

## PEOPLE ANALYTICS

- Eine Nutzung von Daten zur Kennzahlenentwicklung und -analyse findet in einem geringen Ausmaß statt.
- HR spielt in der Datensammlung eine untergeordnete Rolle.

## DIGITAL RECRUITING

- Recruiting-Prozesse werden nach einem bewährten Ablauf durchgeführt und sind tendenziell auf die Bedürfnisse des Arbeitgebers ausgerichtet.
- Es wird weiterhin auf traditionelle Bewerbungsseiten und etablierte Abläufe gesetzt.

# DIGITAL HR-TRENDS ERGEBNIS DER REIFEGRAD ANALYSE



## Reifegrad Auswertung

In Ihrer Organisation bestehen zahlreiche Möglichkeiten sich mit den digitalen HR-Trends weiter auseinander zu setzen. Die Veränderungen am Arbeitsmarkt und die zunehmende Digitalisierung vieler Geschäftsbereiche sind spürbar, aber noch in Ihrer HR-Organisation verankert. Jetzt ist eine gute Zeit, um HR in Ihrer Organisation auf den nächsten Level zu heben!!

## KOMMUNIKATION & (AGILE) ZUSAMMENARBEIT

- Der Wissensaustausch findet tendenziell linear statt und Teams folgen einer Abteilungslogik.
- Die bestehenden Organisationsstrukturen bieten klare Abgrenzungen und Verantwortungsbereiche, welche ein eher geringes Maß an abteilungsübergreifender Zusammenarbeit erlauben oder ermöglichen.

## NEUES LERNEN

- Weiterbildung wird top-down gedacht und in den jährlichen Mitarbeiter:innengesprächen definiert.
- Das Aus- und Weiterbildungsangebot verändert sich wenig.
- Es wird wenig Wert auf interaktive, digitale Lerninhalte gelegt und viel „auf Vorrat“ gelernt.

## DIGITALE PROZESSE

- Die HR-Abteilung wird als Verwaltungsorganisation mit limitierten Mitsprachemöglichkeiten angesehen.
- Der Großteil der Aufgaben werden händisch bzw. mit Hilfe einfacher Tools wie Datenbanken, Tabellen oder Textverarbeitung erledigt.
- Die HR-Abteilung ist es nicht gewohnt, die eigenen Leistungen als Services zu definieren und der Grad der Mitarbeiter:innen-Partizipation in der Gestaltung von neuen HR-Angeboten ist eher gering.
- Agiles Arbeiten hat noch keinen großen Stellenwert in der Organisation.