

DIGITALE PRÄSENZ & EMPLOYER BRANDING

- Die Möglichkeiten, welche die Digitalisierung in Verbindung mit neuen Arbeits- und Kommunikationsmethoden mit sich bringen, sind in Ihrer Organisation bereits teilweise angekommen.
 - Es werden die Außenkommunikation und das Marketing zeitweise genutzt, um Ihre Organisation als Arbeitgeber in ein gutes Licht zu rücken.

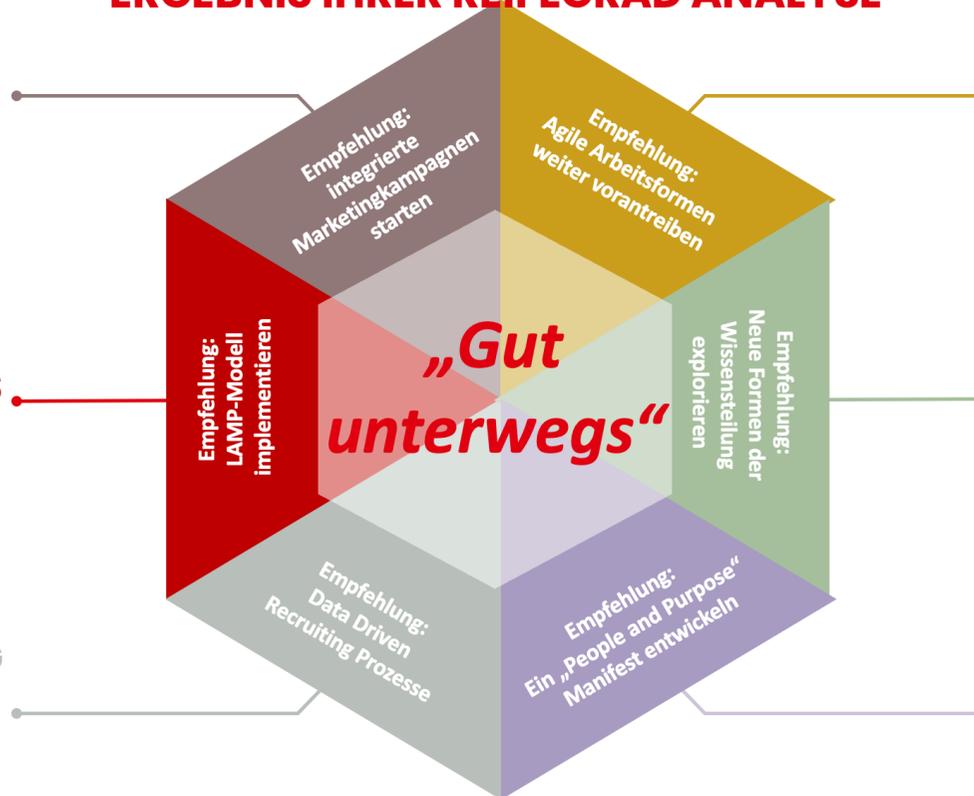
PEOPLE ANALYTICS

- HR ist dabei, die zur Verfügung stehenden Daten in ein regelmäßiges Monitoring einzubauen und einen entsprechenden Prozess zu definieren.

DIGITAL RECRUITING

- Sie sind auf dem Weg, Recruiting Prozesse bewusst als "Candidate Journey" - auch Sicht der Kandidat:innen zu denken und digital zu unterstützen.
- Es herrscht Bewusstsein darüber, dass Bewerbungsabläufe und die dazugehörige Haltungen modernisiert werden müssen.

DIGITAL HR-TRENDS ERGEBNIS IHRER REIFEGRAD ANALYSE



Reifegrad Auswertung

In Ihrer Organisation gibt es bereits Interesse und erste Umsetzungsschritte in den 6 Trends. Sie befinden sich auf einem **guten Weg!** Möglicherweise wurden **vereinzelte, von einander unabhängige, Initiativen** ins Leben gerufen und erfolgreich implementiert. Nun ist der Zeitpunkt reif für eine **Zusammenführung der Einzelaktivitäten** und die Entwicklung einer **vorausblickenden HR-Strategie**, welche die, für Ihre Organisation wichtigsten, Trends berücksichtigt.

KOMMUNIKATION & (AGILE) ZUSAMMENARBEIT

- Es wird daran gearbeitet, **transparente und leicht zugängliche Unternehmensinformationen** stehen allen Mitarbeiter:innen zur Verfügung zu stellen.
- Werkzeuge zur **effektiven, ortsunabhängigen Zusammenarbeit** werden evaluiert.
- **Agile Arbeitsformen** sind kein Fremdwort und kommen in einigen Bereichen zur Umsetzung.

NEUES LERNEN

- In der Aus- und Weiterbildung wurden die **aktuellen Herausforderungen** erkannt und es wird daran gearbeitet, diese in kurzer Zeit umzusetzen.
- **Mobiles- und Micro Learning** sind bekannt und es werden Projekte überlegt, diese in die Organisation einzubauen.
- Der Fokus wird künftig stärker auf **selbstbestimmtes Lernen** und den **Ausbau interner Kompetenzen** gelegt.

DIGITALE PROZESSE

- Die HR-Abteilung wird als **Business Partner** wahrgenommen und bei zentralen Entscheidungen konsultiert.
- Es wird in dem Ausbau von **Angeboten und Prozessen investiert** und HR-Themen werden generell von der Geschäftsleitung als wichtig erachtet.
- Im **Selbstbild der HR-Leitung** wird die Abteilung als **moderne, interne Dienstleistungsorganisation** angesehen.
- Die HR-Leitung richtet die Abteilung **konsequent als moderne, interne Dienstleistungsorganisation**, mit Vorreiterrolle in der **Entwicklung neuer Arbeitsweisen und -kulturen** aus.