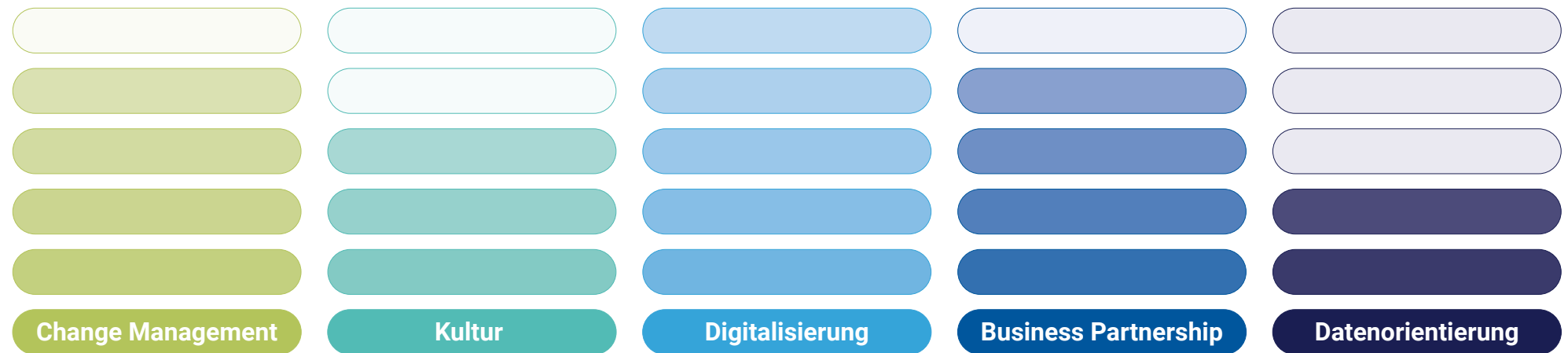


Der XEMPUS HR Profiler

Bestimmen Sie den Transformationsgrad Ihres Personalwesens mit diesen 5 Dimensionen.

In vielen Unternehmen ändert sich die Rolle eines erfolgreichen Personalwesens gerade. Der Fortschrittsgedanke ist überall zu spüren, zeigt sich jedoch auf unterschiedliche Art. Denn: Jede Personalabteilung ist anders. Ja, auch Ihre. Aber wo liegen Ihre

Stärken, wie steht es um Ihren Fortschritt und welche Potenziale sind noch offen? Das zeigen Ihnen die 5 Dimensionen unseres HR-Profilers. Ob Ihre individuelle Mischung so aussieht wie auf unserer Grafik? Finden Sie es heraus!



Wo Menschen sind, ist Veränderung. Das Personalwesen ist also prädestiniert dafür, wichtige Change Prozesse im Unternehmen aktiv zu gestalten und zu unterstützen – nicht nur bei Neubesetzungen.

Identifikation, Zufriedenheit und Begeisterung der Mitarbeitenden sind wichtige Faktoren für nachhaltigen Unternehmenserfolg. Die Grundlage dafür liegt im Personal: bei den Beschäftigten – und bei der Arbeit der HR-Abteilung.

Digitalisierung trägt zu einfachen und effizienten Prozessen bei. Dank der Automatisierung administrativer und wiederkehrender Aufgaben gewinnt das HR Zeit, die es wertschöpfend für eine hohe Employee Experience und Produktivität einsetzen kann.

Ob es darum geht, benötigte Fähigkeiten aufzubauen oder für ein gelungenes Remote-Setting zu sorgen: Als enger Partner der Fachabteilungen und Business Units schafft das HR die nötigen Voraussetzungen für den Geschäftserfolg.

In den letzten Jahren haben gerade HR-Abteilungen erkannt, dass gut gewählte KPIs viel ermöglichen. Ihre Wirkung zeigt sich in Kombination mit einer guten Datenanalyse, die Erfolge messbar und die Arbeit des HR zielgerichteter macht.

Was trifft auf Ihr HR zu?

Los geht's: In 3 Schritten zu Ihrem individuellen HR-Profil.



1. Welche Punkte treffen pro Dimension auf Ihr HR zu? Kreuzen Sie an.

Change Management

- HR als Träger und Vermittler von Change Management-Kompetenz
- HR organisiert und digitalisiert Wissensmanagement
- Veränderungsprozesse werden vom HR geleitet
- HR nutzt und etabliert agile Methoden im Unternehmen
- Regelmäßige Befragungen zur Mitarbeiterzufriedenheit

Kultur

- HR nimmt aktiv Einfluss auf die Unternehmenskultur
- HR versteht sich als Kultur- und Wertebotschafter
- Vergütungen und Benefits orientieren sich an Teamzielen und Company Performance
- Unternehmen sorgt nachhaltig für die Mitarbeitenden, z. B. durch Angebot einer betrieblichen Altersvorsorge
- Entwicklung der Führungskräfte mit starkem Bezug zu Kultur und Werten

Digitalisierung

- Durchgängig digitale Prozesse im HR
- Digitale Personalakte, Lohnbuchhaltung und Urlaubsverwaltung
- Recruiting-Tool
- HR-Selfservice
- Digitale bAV-Verwaltung

Business Partnership

- Tiefes Verständnis für das Geschäftsmodell und die Arbeitsweisen der verschiedenen Business Units
- Integration der HR-Strategie in die Unternehmensstrategie
- Unterstützung bei interdisziplinärer Zusammenarbeit
- Aufbau zukünftig relevanter Kompetenzen
- Gewinnung passender Leistungsträger

Datenorientierung

- Messbare HR-Ziele
- Datenerhebungen in der Personalarbeit
- Auswertungen und Visualisierung der Daten über Dashboards
- Agile Zielsteuerung
- HR nutzt künstliche Intelligenz, z. B. für Recruiting oder Personalentwicklung

2. Wie viele Punkte haben Sie jeweils angekreuzt? Schraffieren Sie die passende Anzahl an Balken beginnend von unten, um Ihr HR-Profil zu ermitteln.

5					
4					
3					
2					
1					
	Change Management	Kultur	Digitalisierung	Business Partnership	Datenorientierung

3. Was Ihr HR-Profil für Sie bedeutet? Das erfahren Sie auf der nächsten Seite.

Auswertung

Ihr persönliches HR-Profil



Blicken Sie auf Ihr ausgefülltes HR-Profil und betrachten Sie...

... **einzelne Spitzen und Täler:** In welchem Verhältnis steht das Ergebnis der einzelnen Dimensionen? Stechen einzelne Dimensionen besonders dominant hervor? Fallen manche Dimensionen stark hinter den anderen zurück? Oder verteilen sich Ihre Werte recht gleichmäßig über alle Dimensionen hinweg?

... **die Gesamtfläche:** Wie ist das Verhältnis zwischen ausgefüllten und unausgefüllten Feldern in Ihrem HR-Profil? Je mehr Fläche Ihr Profil abdeckt, desto höher ist der allgemeine Transformationsgrad Ihres HR-Bereichs.

Jetzt wissen Sie, wie es um den Transformationsgrad in Ihrer Personalabteilung steht. Gibt es Bereiche, in denen Sie sich weiterentwickeln möchten? Egal, ob Sie einzelne Dimensionen intensiv oder alle Bereiche gemäßigt angehen wollen: mit diesen Tipps bauen Sie Ihr Potenzial weiter aus.



Einzelne Dimensionen stärken

Fällt der Transformationsgrad einzelner Dimensionen hinter den anderen zurück? So schließen Sie die Lücken:

- Identifizieren Sie konkrete Ergebnisse, die Ihre HR-Abteilung in diesen Dimensionen erreichen soll. Schnüren Sie daraus konkrete Arbeitspakete, priorisieren Sie diese untereinander und arbeiten diese Schritt für Schritt ab.
- Informieren Sie sich dazu, welche digitalen Tools Ihren Fortschritt beschleunigen können. Gute Software-Lösungen garantieren einen nutzerfreundlichen Einstieg, eine steile Lernkurve und beschleunigen Prozesse um ein Vielfaches.
- Animieren Sie Ihre Mitarbeitenden dazu, Ihre Kompetenzen im Bereich digitalen Tools auszubauen. So erleichtern Sie den Informationsfluss und somit die Zusammenarbeit über verschiedene Team-Konstellationen hinweg.



Gesamtperformance steigern

Ihr Transformationsgrad fällt in allen Dimensionen ähnlich aus – könnte aber allgemein höher liegen? Das können Sie tun:

- Teilen Sie Aufgabenpakete in sogenannte „Quick Wins“ und langfristige Ziele auf. Die „Quick Wins“ sorgen für motivierende Erfolgsmomente, die langfristigen Ziele für strategische Meilensteine.
- Identifizieren Sie bestehende „Zeitfresser“. Überprüfen Sie etwa, wo der Informationsfluss zwischen Ihren Mitarbeitenden optimierbar ist und welche Tätigkeiten unnötig viel Zeit kosten. Setzen Sie an diesen Stellschrauben an.
- Prüfen Sie, welche Prozesse Sie durch digitale Tools automatisieren können. Die gewonnene Zeit lässt sich an anderer Stelle investieren.



Digitalisierung leicht gemacht: bAV-Verwaltung mit XEMPUS

Egal, wo Sie mit Ihrer Personalabteilung stehen: der XEMPUS manager unterstützt Sie dabei, einen besonders komplexen HR-Prozess zu vereinfachen – Ihre bAV-Verwaltung. So leisten Sie einen wichtigen Beitrag zur Mitarbeiterzufriedenheit und gewinnen Zeit, um auch andere Stärken weiter auszubauen. Klingt gut? Hier sind die wichtigsten Vorteile des digitalen Tools:

- Effizient:** Bearbeitungszeit pro bAV-Vertrag um 40 Prozent reduzieren
- Einfach:** Verträge aller Mitarbeitenden in einem System verwalten
- Unabhängig:** Anbieterübergreifende Verträge bearbeiten
- Übersichtlich:** Inhalte schnell erfassen und wiederfinden
- Individuell:** Eigene Zugänge für jeden Mitarbeitenden anbieten
- Passend:** Bedarfsorientierte Tarifpakete auswählen



Mehr Informationen zum XEMPUS manager – und wie Sie kostenlos damit starten:

www.xempus.com/pub/l/arbeitgeber