

Der XEMPUS HR Profiler



5 Dimensionen des Transformationsgrades Ihres Personalwesens

Wie sieht es bei Ihnen im Unternehmen aus? Wie sehen Sie Ihre Personalabteilung: Als Motor der Innovation? Als gute Seele der Firma? Als knallharte Kosten-/Nutzen-Abwägung? In vielen Unternehmen ändern sich Rolle und Wichtigkeit eines erfolgreichen Personalwesens gerade. Mit Ihrem individuellen HR-Profil finden Sie nach kurzer Zeit erste Anhaltspunkte, was Sie besonders stark macht und wo vielleicht Potenziale verborgen sind.

Digitalisierung

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.

Kultur

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

Business Partner

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.



Change Management

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.

Datenorientierung

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.

Und so funktioniert es:

1. Markieren Sie auf der nächsten Seite die Punkte im „Pentagon“, die auf Ihr Unternehmen zutreffen. Verbinden Sie dann den höchsten Punkt jeder Achse mit dem höchsten Punkt der benachbarten Achsen. So ergibt sich eine individuelle Form – Ihr HR-Profil.
2. Markieren Sie für jede Dimension den Punkt im „Pentagon“, bis zu dem Ihr Unternehmen mehr Transformation wagen könnte. Verbinden Sie auch diese Punkte miteinander. Das Ergebnis zeigt das Zielbild für Ihre HR-Abteilung.

Die Auswertung finden Sie auf Seite 3.

Was trifft auf Ihr HR zu?

Dimension Kultur

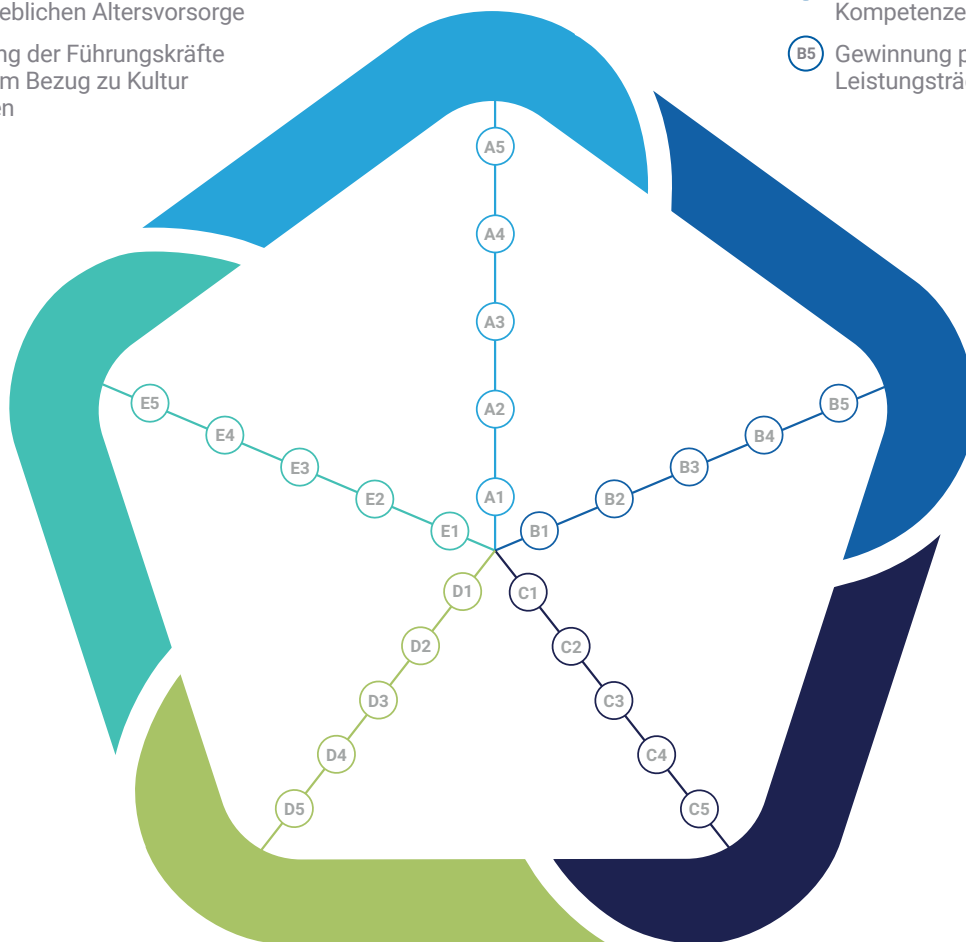
- E1 HR nimmt aktiv Einfluss auf die Unternehmenskultur
- E2 HR versteht sich als Kultur- und Wertebotschafter
- E3 Vergütungen und Benefits orientieren sich an Teamzielen und Company Performance
- E4 Unternehmen sorgt nachhaltig für die Mitarbeiter, z. B. durch Angebot einer betrieblichen Altersvorsorge
- E5 Entwicklung der Führungskräfte mit starkem Bezug zu Kultur und Werten

Dimension Digitalisierung

- A1 Durchgängig digitale Prozesse im HR
- A2 Digitale Personalakte, Lohnbuchhaltung und Urlaubsverwaltung
- A3 Recruiting-Tool
- A4 HR-Selfservice
- A5 Digitale bAV-Verwaltung

Dimension Business Partner

- B1 Tiefes Verständnis für das Geschäftsmodell und die Arbeitsweisen der verschiedenen Business Units
- B2 Integration der HR-Strategie in die Unternehmensstrategie
- B3 Unterstützung bei interdisziplinärer Zusammenarbeit
- B4 Aufbau zukünftig relevanter Kompetenzen
- B5 Gewinnung passender Leistungsträger



Dimension Change Management

- D1 HR als Träger und Vermittler von Change Management-Kompetenz
- D2 HR organisiert und digitalisiert Wissensmanagement
- D3 Veränderungsprozesse werden vom HR geleitet
- D4 HR nutzt und etabliert agile Methoden im Unternehmen
- D5 Regelmäßige Befragungen zur Mitarbeiterzufriedenheit

Dimension Datenorientierung

- C1 Messbare HR-Ziele
- C2 Datenerhebungen in der Personalarbeit
- C3 Auswertungen und Visualisierung der Daten über Dashboards
- C4 Agile Zielsteuerung
- C5 HR nutzt künstliche Intelligenz, z. B. für Recruiting oder Personalentwicklung

Auswertung Ihr persönliches HR-Profil

Blicken Sie erneut auf die Grafik und betrachten Sie...

... **die Gesamtfläche:** Wie viel Fläche nimmt Ihr HR-Profil innerhalb des „Pentagons“ ein? Je mehr Fläche Ihr Profil abdeckt, desto höher ist der allgemeine Transformationsgrad Ihres HR-Bereichs.

... **einzelne Spitzen und Täler:** Wie verteilen sich die von Ihnen markierten Punkte auf die verschiedenen 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?

... **Ihr Zielbild:** Wie groß ist der Abstand zwischen Ihrem HR-Profil und Ihrem Zielbild in den verschiedenen Dimensionen? Gibt es bereits Überschneidungspunkte? Wo liegen beiden Linien bereits nah beieinander und wo sind sie noch weit voneinander entfernt? Entscheiden Sie auf dieser Basis, welche Potenziale sich als „Quick Win“ und welche als langfristige Investitionen realisieren lassen.



Zielbild: Hohe Werte in mindestens zwei Dimensionen HR-Profil: Hohe Werte in mindestens einer Dimension

Aktuell legt Ihre HR-Abteilung einen klaren Fokus auf eine bestimmte Dimension. Sie möchten diese Priorisierung etwas aufheben und sich in mindestens einer weiteren Dimension stark weiterentwickeln? Starten Sie mit strategisch wichtigen, konkreten Arbeitspaketen und arbeiten Sie diese Schritt für Schritt ab. Schnelle Fortschritte lassen sich zudem mit den richtigen digitalen Tools erzielen. Gute Software-Lösungen garantieren einen nutzerfreundlichen Einstieg, eine steile Lernkurve und erzielen mit wenig Aufwand beachtliche Ergebnisse.



Zielbild: Mindestens mittlere Werte in allen Dimensionen HR-Profil: Hohe Werte in einigen Dimensionen, niedrige Werte in den übrigen

Ihre Personalabteilung erzielt bereits hohe Werte in einigen Dimensionen, während sie in anderen Bereichen noch am Anfang steht. Sie möchten die Unterschiede ausgleichen und Ihre Abteilung so breiter aufstellen? Fördern Sie den regelmäßigen Austausch zwischen Ihren Mitarbeitenden sowie die Möglichkeit, Kompetenzen außerhalb der jeweiligen Komfortzone auszubauen – etwa beim Umgang mit digitalen Tools. Diese erleichtern die Zusammenarbeit in verschiedenen Konstellationen, beschleunigen zahlreiche Prozesse und ermöglichen es so, in verschiedenen Bereichen gleichzeitig Fortschritte zu machen.



Zielbild: Hohe Werte in allen Dimensionen

HR-Profil: Mittlere Werte in allen Dimensionen

Ihre Personalabteilung ist zwar in allen Dimensionen solide aufgestellt, Sie möchten die vorhandenen Potenziale aber weiter ausbauen? Setzen Sie auf das richtige „Feintuning“: Überprüfen Sie, wie gut der Informationsfluss zwischen allen Beteiligten funktioniert und welche Tätigkeiten unnötig viel Zeit kosten. Haben Sie bereits an digitale Lösungen gedacht? Diese erlauben es Ihnen, wiederkehrende Prozesse zu automatisieren und damit Zeit zu gewinnen, die Sie an anderer Stelle investieren können. Außerdem erleichtern digitale Lösungen es Teammitgliedern, sich einen schnellen Überblick über ein bestimmtes Thema zu verschaffen und eine passende Lösung zu finden.

Mit XEMPUS können alle bAV

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 im Überblick:

- 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/I/arbeitgeber