

## DIGITALE PRÄSENZ & EMPLOYER BRANDING

- Die Digitalisierung in Verbindung mit neuen Arbeits- und Kommunikationsmethoden ist in Ihrer Organisation gut verankert und professionell umgesetzt.
- Es werden die Außenkommunikation und das Marketing genutzt, um Ihre Organisation als Arbeitgeber in ein gutes Licht zu rücken.
- Ihre Organisation ist auf Social Media aktiv und hat sich eine gute Reputation in der digitalen Welt aufgebaut.

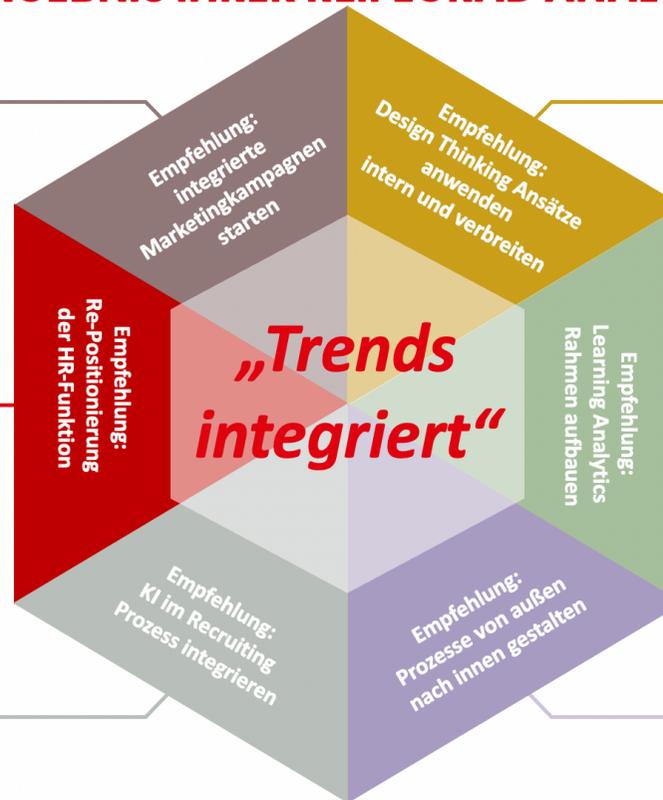
## PEOPLE ANALYTICS

- HR nutzt die zur Verfügung stehenden Daten, wertet diese regelmäßig aus und setzt Maßnahmen, falls sinnvoll.
  - Dazu wurde ein Prozess definiert.

## DIGITAL RECRUITING

- Recruiting Prozesse sind durchgängig als Candidate Journey entwickelt und digital unterstützt.
- Die Ansprache orientiert sich an den Lebenswelten und Präferenzen der Kandidat:innen und nutzt unterschiedliche Kanäle.
- Auf die Pflege des Außenauftritts im Sinne eines "Employer Brandings" wird Wert gelegt.

# DIGITAL HR-TRENDS ERGEBNIS IHRER REIFEGRAD ANALYSE



## Reifegrad Auswertung

In Ihrer Organisation hat sich die HR-Abteilung bereits als aktiver **Business Partner** und **Treiber von Wandel** etabliert. Die Trendthemen sind bekannt und werden weitgehend im Rahmen der **Organisationsentwicklung mitbedacht**. HR befindet sich im ständigen **Austausch mit der Belegschaft** und die Kommunikation verläuft in beiden Richtungen. HR wird als **Katalysator von Transformationen** wahrgenommen.

## KOMMUNIKATION & (AGILE) ZUSAMMENARBEIT

- Transparente und leicht zugängliche Unternehmensinformationen stehen allen Mitarbeiter:innen zur Verfügung.
- Werkzeuge zur effektiven, ortsunabhängigen Zusammenarbeit werden angeboten.
- Agile Zusammenarbeit wird gefördert.

## NEUES LERNEN

- Aus- und Weiterbildung integriert differenzierte, personalisierte und adaptive Lernkonzepte.
- Lernmethoden sind an das Lernverhalten nachrückender Generationen (Gen Y, Z, Alpha) angepasst..

## DIGITALE PROZESSE

- Die Prozesse orientieren sich konsequent daran, was Nutzen stiftet und werden kontinuierlich angepasst.
- Es wird in den Ausbau von digitalen Personalverwaltungsprozessen investiert.
- Im Selbstbild der HR-Leitung wird die Abteilung als moderne, interne Dienstleistungsorganisation, mit Vorreiterrolle in der Entwicklung neuer Arbeitsweisen- und Kulturen gesehen.