red | ma

DIGITAL HR

NEUE WEGE IM PERSONALMANAGEMENT

BEGRIFFE ERKLÄRT
DIGITALE HR-AUFGABEN IM FOKUS

EINSTIEG FÜR HR-VERANTWORTLICHE UND DIGITALE CHANGEMAKER

red-ma.eu

Willkommen



DIE ZUKUNFT AKTIV GESTALTEN.

Digitale Technologien werden die Arbeitswelt der Zukunft tiefgreifend verändern. Dieser Wandel hat bereits begonnen.

Weitblickende Unternehmen stellen sich schon jetzt darauf ein und bereiten sich auf die Herausforderungen vor, die Digitalisierung und der demografische Wandel Unternehmen stellen.

Diese Broschüre führt in den Themenbereich **"Digtal HR"** ein. Sie erklärt im **Glossar** Begriffe, die immer wieder genannt werden, sobald man sich mit der **digitalen Transformation von Prozessen im Bereich Human Resources** beschäftigt. Es werden Bereiche, die sich besonders zur Einführung von digitalen Prozessen etc. eignen, angesprochen.

Ebenso finden Sie in der Broschüre den Zugang zu einer **Analyse Ihres "Digital HR-Reifegrades"** und **Beratungsangebote**. Wir freuen uns, wenn Sie mit uns in Kontakt treten.

Ihr red-ma Team



Inhalt

04 **Warum HR Digital?**
Gründe, um sich mit Digital Human Resources zu beschäftigen

05 **Glossar**
Bedeutung von häufig verwendeten Worten im Umfeld von Digital HR

08 **Zukunft und Ziele von Digital HR**
Fokus auf einige wesentliche Prozesse im HR, die sich zur digitalen Transformation besonders anbieten

11 **Individuelle Reifegradanalyse**
Kostenfreie Analyse Ihrer Organisation anhand von 24 Fragen

12 **Angebot**
Angebote zu einer vertieften Analyse, Maßnahmenentwicklung und weitere red-ma Produkte

15 **Kontakt**
Treten Sie mit uns in Kontakt

DIGITAL HR *warum?*

- Bewerber:innen fehlen und setzen andere Prioritäten.
- Es ist nötig, sich von den administrativen Aufgaben freizuschaufeln, damit Zeit für die Menschen bleibt.
- Der interne Kompetenzaufbau muss verstärkt werden, da zusätzliche Personen schwierig zu finden sind.
- Führungskräfte brauchen neue, andere Kompetenzen z.B. Führen von hybriden Teams.
- Die Leistungen der Personalabteilung müssen sich verändern, um den zunehmend individualisierten Erwartungen gerecht zu werden.
- Training soll genau dann verfügbar sein, wenn es gebraucht wird.



Glossar I

"Buzz Words" Wörter, die derzeit in aller Munde sind, knapp erklärt.

ACTIVE SOURCING

... beschreibt im Recruiting-Prozess die aktive Suche und Ansprache von Kandidat:innen. Statt Jobinserate zu veröffentlichen und auf Bewerbungen zu warten, spricht man im Active Sourcing geeignete Kandidat:innen gezielt und direkt an.

AGILITÄT

Fähigkeit einer Organisation, flexibel auf neue Anforderungen zu reagieren. Projekte werden immer wieder in der weiteren Vorgehensweise angepasst, mit dem Blick auf Kundenwünsche und Marktanforderungen.

BLENDED LEARNING

Durch Blended Learning dh. einer Verzahnung unterschiedlicher Lernformen (Präsenz- und E-Learning) können die Vorteile der jeweiligen Lernform eingebracht werden.

CANDIDATE JOURNEY

... der Weg, den Bewerber:innen vom ersten Kontakt ("touchpoint") dem Aufmerksam-werden auf die Stelle bis zum ersten Arbeitstag zurücklegen. Ab dann beginnt die "Employee Journey".

DIGITALE TRANSORMATION

Kern der digitalen Transformation ist, dass Produkte und Dienstleistungen durch ein neues, anderes Geschäftsmodell umgesetzt wird.

Glossar II

"Buzz Words" Wörter, die derzeit in aller Munde sind, knapp erklärt.

DIGITALISIERUNG	Konkrete Prozesse werden aufgrund technischer Möglichkeiten digitalisiert. z.B. analoge Prozesse (z.B. auf Papier) elektronisch erledigt (z.B. E-Mail).
EMPLOYER BRANDING	ist der Prozess, als Unternehmen eine Arbeitgebermarke aufzubauen und sich damit als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren.
EMPLOYEE JOURNEY/ EXPERIENCE	... umfasst alle Berührungspunkte, die Mitarbeiter:innen von der Bewerbung bis zum Ausscheiden mit einem Unternehmen haben. Positive Erfahrungen erhöhen die Bindung zum Unternehmen, steigern das Engagement und helfen, durch geringere Fluktuation, Kosten zu sparen.
FUNNEL	.... (dt. Trichter) bezeichnet im Online Bereich den Prozess, in dem jemand vom grundsätzlichen Interesse an einem Produkt/Dienstleistung zum Kunden wird.

Glossar III

"Buzz Words" Wörter, die derzeit in aller Munde sind, knapp erklärt.

HUMAN RESOURCES MANAGEMENT (HRM)

Meist wird HRM weiter als Personal-management gefasst. Personalmanagement wird stärker verwaltend gesehen, während HRM sich mehr auf die Menschen mit ihren Herauforderungen im Unternehmenskontext konzentriert.

LEARNING NUGGETS

ds."Lernhappen"; Kleine Lerneinheiten von ca 2-10 Minuten, die in sich geschlossen sind. Diese erleichtern den modularen Aufbau von Lerneinheiten.

MICROLEARNING

... bezeichnet das Erlernen neuer Inhalte und Fähigkeiten mittels kleinerer Lerneinheiten (zwischen 2 und 10 min). Diese Lernhappen werden auch als "Learning Nuggets" bezeichnet.

PEOPLE ANALYTICS

Es werden HR-bezogene Daten analysiert, mit dem Ziel , die Entscheidungsprozesse zu optimieren.

WAR FOR TALENTS

Zunehmender Wettbewerb der Unter-nehmen um die besten Kandidat: innen, also um qualifizierte Arbeitskräfte und motivierten Nachwuchs. Der Begriff wurde bereits 1997 erstmals verwendet.



DIE ZUKUNFT VON HUMAN RESOURCES

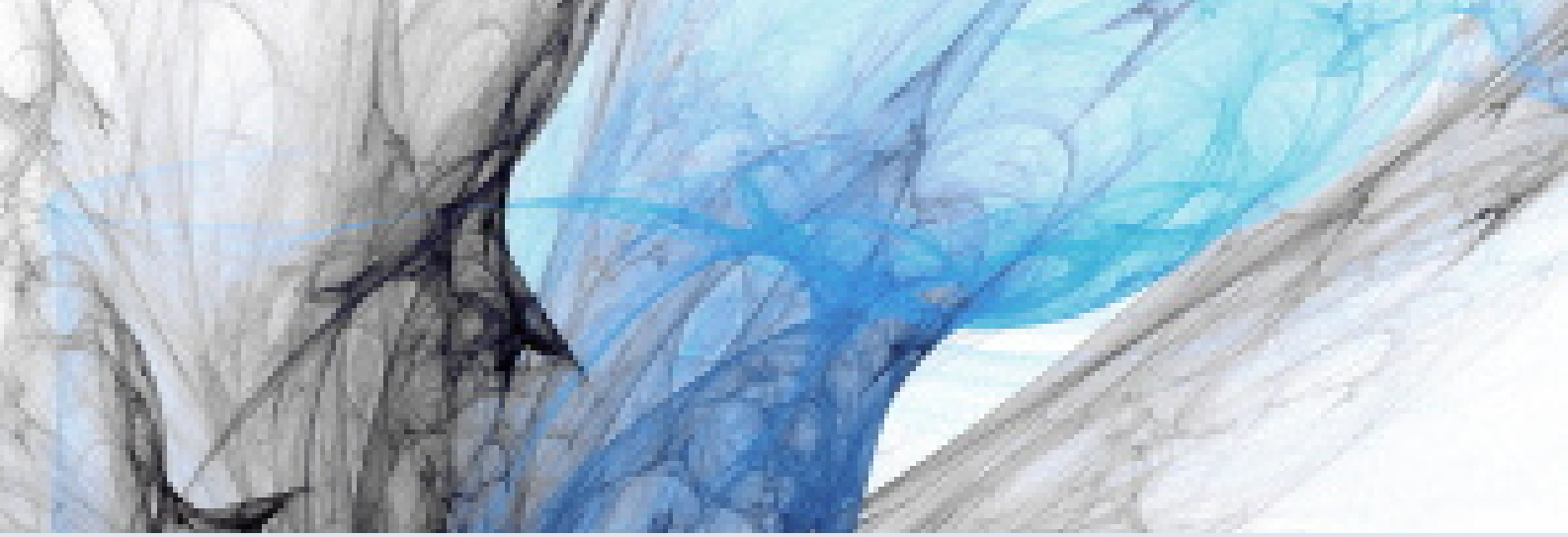
Und, hätten Sie alle Wörter im Glossar auch erklären können?

Um sich den strategischen und zunehmend individualisierter werdenden Herausforderungen im Bereich Human Resources widmen zu können, wird es notwendig,, administrative Tätigkeiten zu automatisieren. Dies erleichtert auch auch gesamthafte Betrachtungen von Prozessen z.B. "Candidate Journey".

Digital HR beschäftigt sich mit den Veränderungen, die der Bereich Human Resources durch aktuelle Trends (z.B. Demografie), im Besonderen durch den **technischen Möglichkeiten** erfährt.

Digitalisierung ist nicht mehr nur ein IT-Thema, sondern bedingt eine Veränderung (Transformation), bei dem Großteil der Prozesse und Geschäftsmodelle. Aber es ist auch klar, dass die Unternehmenstransformation "keinen Sprint, sondern einen Langstreckenlauf darstellt."

Mehr darüber, welche Themen an Bedeutung gewinnen werden finden Sie in der Studie, die PWC gemeinsam mit der Universität St. Gallen durchgeführt hat Zur Studie



DIGITALE TRANSFORMATION VON HR *Ziele*

Folgende Ziele werden mit der digitalen Transformation von HR verfolgt:

- **Kostensenkungen** und Zeiteinsparungen
- Effizienzsteigerungen in Kernaufgaben
- **Beschleunigung** von administrativen Bearbeitungszyklen
- **Verbesserung** von Analysen und Entscheidungen
- Förderung des Kompetenzmanagements und der -entwicklung
- Talent- und Wissensmanagement
- **Profilierung** von Employer Brandings
- Förderung einer **agilen Unternehmenskultur**
- Verbesserung der Qualität der HR-Prozesse

Folgende Themen erscheinen uns dabei ganz besonders relevant:

DEN FOKUS LEGEN AUF *folgende HR Themen*

DIGITALE PRÄSENZ UND EMPLOYER BRANDING

Einsatz von digitalen Tools und Social Media zur Beziehungspflege und Förderung der Arbeitgeberattraktivität, Informations-bereitstellung und Zusammenarbeit .

PEOPLE ANALYTICS

Evidenzbasiertes Handeln durch Sammlung und Analyse von Daten auch im Bereich Human Resources.

DIGITAL RECRUITING

Einbeziehung von "Social Recruiting" - Bewerbungen via Social Media und Empfehlungen (Bonussystem) .Bewerbungmanagement-Tools

KOMMUNIKATION & (AGILE) ZUSAMMENARBEIT

Unterstützung des abteilungsübergreifenden Wissensaustausches und -aufbaus durch digitale Plattformen oder Anwendungen.

LERNEN MULTIMODAL

Wissensaufbau möglichst nahe zum Arbeitsplatz und Zeitpunkt des Bedarfes zu bringen, Selbstbestimmtes Lernen wird forciert und technische Möglichkeiten ausgeschöpft.

DIGITALE PROZESSLANDSCHAFT

Definition der Leistungen von HR als Services, die agil dh. vom (internen) Kunden gedacht, umgesetzt werden.



Digital HR Reifegrad Analyse

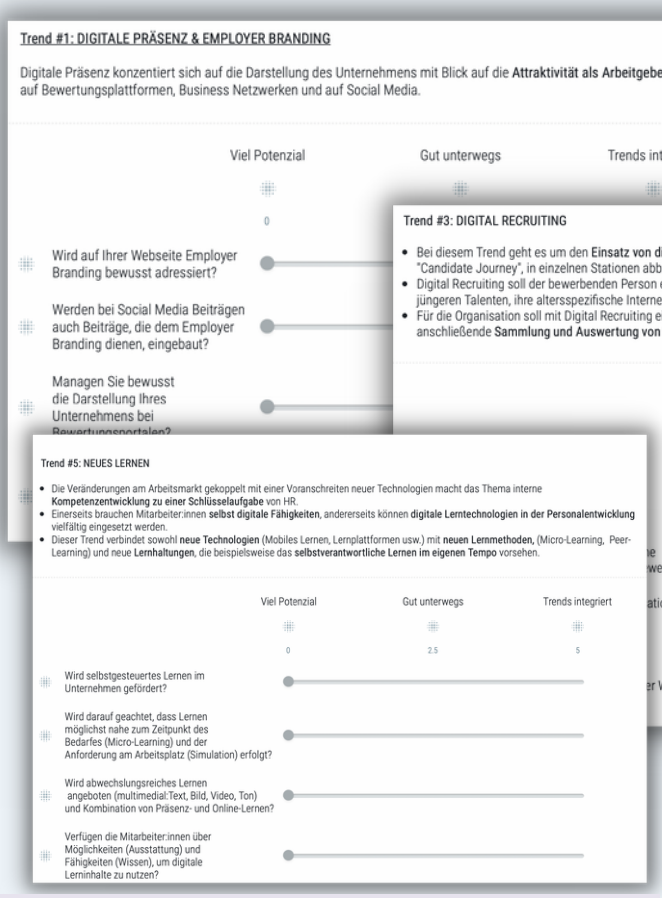
Wir begleiten Sie auf dem Weg in eine digitale Zukunft!

Überprüfen Sie anhand einer der von red-ma entwickelten Digital HR Reifegrad-Analyseden aktuellen Stand Ihrer Organisation.

MEHR INFOS

24 Fragen zu diesen 6 HR-Themen

1. Digitale Präsenz & Employer Branding
2. People Analytics
3. Digital Recruiting
4. Digitale Prozesse
5. Neues Lernen
6. Kommunikation & agile Zusammenarbeit



Digital HR-Angebot #1

- **Status-quo ermitteln**
- **Überblick über HR-Themen erhalten**
- **Erste Maßnahmen entwickeln**

- Nutzen Sie dieses **Einstiegsangebot** für eine erste Auseinandersetzung mit den Digital HR-Trends in Ihrer HR-Abteilung.
- Regen sie einen **internen Diskurs** an und tauschen sie sich mit ihrem Team aus.
- Nach der Beratung wissen Sie, **wo Ihre Abteilung steht** und welche Trends in Zukunft für Ihr Unternehmen und HR relevant sein werden.

Dieses Beratungsangebot umfasst folgende Leistungen:

1. Analyse-Tool:

Wir stellen Ihnen das Analyse-Tool: Digital HR-Trends (24 Fragen) zur Verfügung. Damit können wir Ihren aktuellen Status abklären.

2. Analysegespräch:

Wir gehen mit Ihnen die Ergebnisse detailliert durch, stellen Ihnen Best Practise Beispiele in relevanten Handlungsfeldern vor und besprechen sinnvolle nächste Schritte. (onsite/online Analysegespräch - ca. 2 Stunden).

3. Analysebericht:

Sie erhalten einen Analysebericht mit den Ergebnissen des Fragebogens und des Analysegesprächs.

SPECIAL OFFER

Ihre Investition
€500,00 + 20% MwSt.

Zeitlicher Aufwand
ca. 3 - 4 Stunden

Als KMU mit bis zu 249 Mitarbeiter:innen können Sie eine Förderung im Rahmen von kmudigital von bis zu 80% nutzen.

Digital HR Angebot #2

- **Status-quo ermitteln**
- **Überblick über HR-Themen erhalten**
- **Zukunftsorientiertes Rollenprofil für HR entwickeln**
- **Umsetzungsschritte definieren**

Die **erste Phase** entspricht den Inhalten des oben angeführten Angebotes #1 .

Im **zweiten Schritt** widmen wir uns der **Entwicklung eines zukunftsorientierten HR-Rollenprofils.** In einem eintägigen Workshop arbeiten wir mit Ihrem HR-Team an Fragen zum **Mindset, Kompetenzen, Prozessen und Aufgaben.**

Ihr Ergebnis ist eine vom gesamten HR-Team getragene Vision für eine **zukunftsorientierte HR-Organisation.**

Dieses Beratungsangebot umfasst folgende Leistungen:

Leistungen 1-3 wie im Angebot #1 beschrieben:

1. Analysetool
2. Analysegespräch
3. Analysebericht

sowie zusätzlich: Workshop:

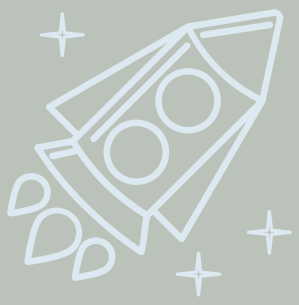
Ausgehend von den zuvor definierten wichtigsten Themen für Ihr Unternehmen erarbeiten wir im Rahmen eines Tagesworkshop mit dem HR-Team eine **zukunftsorientierte Vision für Ihre HR-Abteilung.**

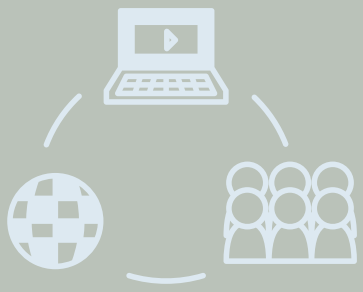
SPECIAL OFFER

Ihre Investition
€2.000,00 + 20% MwSt.
Zeitlicher Aufwand
ca. 10 - 12 Stunden

Als KMU mit bis zu 249 Mitarbeiter:innen können Sie eine Förderung im Rahmen von kmudigital von bis zu 50% nutzen.

WEITERE *Angebote*







Beratung:

- Digitalisierungscheck
- Interaktive Webkonferenzen
- Education transformiert
- Social Learning

New Work Training:

- Lernreise
- Workshop: Digital Excellence
- Happy Hybrid
- Methodenpool online
- Online-Moderation

Online Academy

- Selbstlernangebote
- Positiv kommunizieren
- Souveräner Auftritt
- Interaktion
- Pannenmanagement

KONTAKT



Red-ma:

+43-650-24 83 885,
info@red-ma.eu
red-ma.eu
Red-| ma Web Events KG,
Neusserg. 7,
2721 Bad Fischau-Brunn
Österreich