

Executive Search

Digitale HR Transformation

HOW Employer Branding

WE

Akademie

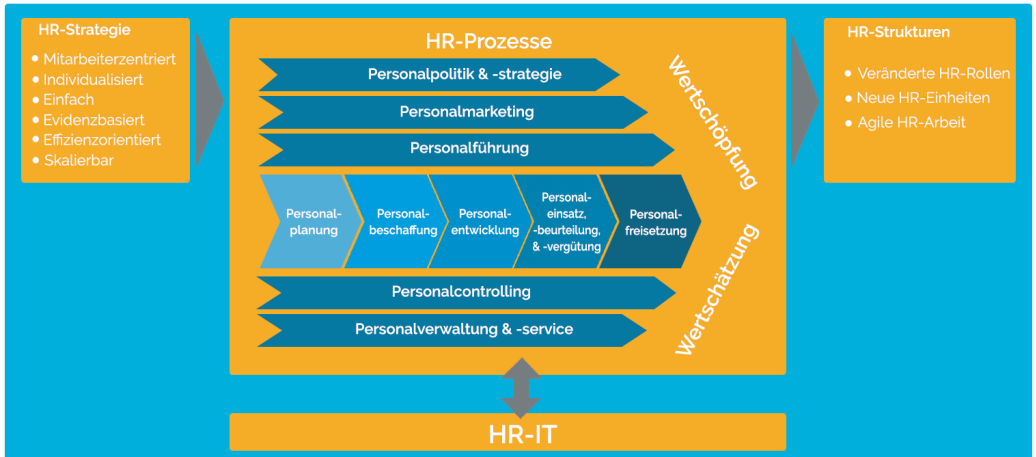
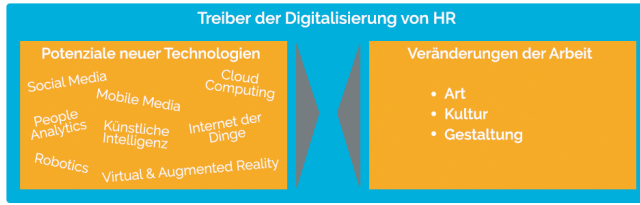
WORK

Professional Search

DIGITALE HR TRANSFORMATION

Die Ableitung einer HR-Strategie erfolgt heute nicht mehr ausschließlich über eine Kaskadierung der Unternehmensstrategie, um interne Kunden – Mitarbeiter und Führungskräfte – zu betreuen.

Im Rahmen einer agilen HR Organisation wird bei der Entwicklung einer Personalstrategie um weitere Zielfelder erweitert:



HCM -> HXM

Mit der Weiterentwicklung des **Human Capital Management (HCM)** in Richtung **Human Experience Management (HXM)** werden Mitarbeitererlebnisse neu gestaltet und Unternehmen können ihre Mitarbeiter stärker einbinden und motivieren, um letztlich wirtschaftlich erfolgreicher zu sein.

Was versteht man unter **Employee Experience (EX)** genau? Laut Bersin, Deloitte ist sie „die Summe aller Berührungspunkte, die ein Arbeitnehmer mit seinem Arbeitgeber hat, vom Zeitpunkt der Bewerbung (aktiv oder passiv) bis hin zum Austritt aus dem Unternehmen.“

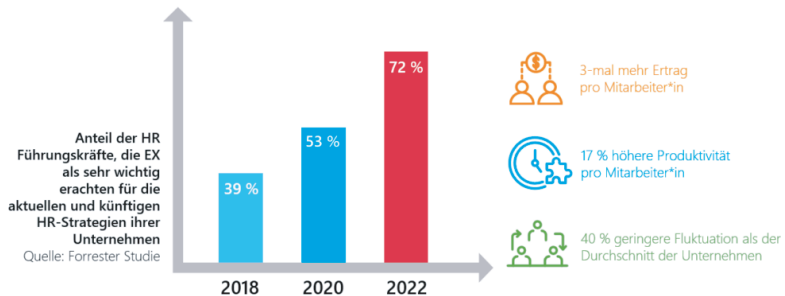
Employee Experience umfasst drei Hauptarbeitsgebiete. Dazu gehört die (1) physische, (2) kulturelle und (3) technologische Arbeitsumgebung. Wackelt hierbei eine Säule, kann dies bereits negative Auswirkungen auf das Employee Engagement eines Mitarbeiters haben. Jede der drei Säulen steht für einen Berührungspunkt zwischen Mitarbeiter und dem Unternehmen und beeinflusst die Mitarbeiterzufriedenheit.



Employee Engagement und **Employee Experience** stehen dabei in einem kausalen Verhältnis zueinander. Employee Experience beeinflusst das Mitarbeiter Engagement um aus den gewonnenen Erkenntnissen, Maßnahmen für eine erstklassige Employee Experience abzuleiten. Wenn Ihre Mitarbeiter aufgrund der Kultur, Technologie oder der physischen Umgebung im Unternehmen eine sehr positive Arbeitsatmosphäre erfahren, kann dies ihr Engagement erhöhen. Machen Ihre Mitarbeiter negative Erfahrungen während der Arbeit, wird es für sie schwieriger stets motiviert zu bleiben, auch wenn sie die eigentliche Arbeit sehr gerne erledigen.

Das Konzept von Employee Experience gewinnt für viele Unternehmen immer mehr an Bedeutung. Dies sieht man auch an der Tatsache, dass einige namhafte Firmen bereits die neue Position des CEEO Chief Employee Experience Officer geschaffen haben, um der Bedeutung der Employee Experience für ihr Unternehmen gerecht zu werden.

Laut Forrester Studie hält ein wachsender Anteil der HR-Führungskräfte EX für sehr wichtig für die aktuellen und zukünftigen HR Strategien ihres Unternehmens.



HXM stellt das Mitarbeitererlebnis in den Mittelpunkt

Doch was genau unterscheidet HCM und HXM? Und wie trägt HXM zur Mitarbeitermotivation und -zufriedenheit bei?

Ganz einfach: Während herkömmliche HCM-Lösungen vor allem auf die Optimierung der Personalprozesse abzielen und primär die Bedürfnisse der Personaler in den Fokus stellen, erschließt HXM eine zusätzliche Dimension: die Employee Experience. Es geht nicht mehr allein darum, Personalprozesse möglichst effizient zu gestalten, sondern darum, sie gezielt an den Bedürfnissen der einzelnen Mitarbeiter auszurichten. Dafür ist es höchste Zeit. Denn laut aktueller Gartner-Umfrage sind derzeit gerade einmal 13 Prozent der Arbeitnehmer mit ihrer Employee Experience zufrieden.

Viele Mitarbeiter fühlen sich missverstanden

Um hier nachzubessern, ist ein grundlegender Kulturwandel erforderlich. Der beginnt mit einem Perspektivwechsel. Denn nur, wer die Arbeitswelt aus den Augen des Mitarbeiters betrachtet, kann bestehende Mängel oder Optimierungspotenziale erkennen. Klingt selbstverständlich? Ist es aber nicht. Nur jeder zweite Arbeitnehmer hält die in Mitarbeiterbefragungen gestellten Fragen für relevant. Viele fühlen sich missverstanden.

Genau hier setzt Human Experience Management an. „Ziel ist es, auf dieser Basis prägende Momente im Arbeitsleben zu identifizieren und sie als positive Erlebnisse zu gestalten“, erklärt SAP-Experte Lars Thiwissen (Head of SAP SuccessFactors).

Damit das gelingt, braucht es jedoch nicht nur eine erstklassige Feedbackkultur sowie kontinuierliche Analysen der Mitarbeiterzufriedenheit. Sondern auch geeignete Werkzeuge, um aus den gewonnenen Erkenntnissen Maßnahmen für eine erstklassige Employee Experience abzuleiten.

6 Fragen, die Sie berücksichtigen sollten, wenn Sie Ihre HR-Strategie erfolgreich transformieren wollen:

1.

Setzen Sie innovative Methoden ein, um Spitzenkräfte zu gewinnen?

Um während des gesamten Bewerbungserlebnisses engagiert zu bleiben, brauchen Kandidaten regelmäßige Kommunikation. Der Einsatz intelligenter Technologien wie z.B. robotergesteuerte Prozessautomatisierung (RPA) vermeidet frustrierende unproduktive Aufgaben, damit die Personalverantwortlichen mehr Zeit mit den Kandidaten zur Verfügung haben

2.

Fördern Sie ein Umfeld, in dem künftige Mitarbeiter leistungsstarke und sinnvolle Verbindungen eingehen können?

In einer neuen Rolle erfolgreich zu sein, bedeutet für neu eingestellte Mitarbeiter, dass sie sich schon vor dem ersten Tag unterstützt und inspiriert fühlen. Vernetzen Sie Ihre neuen Mitarbeiter sofort mit Ihrem Unternehmen und dessen Kultur, in dem Sie ein personalisiertes „Preboarding“-Erlebnis bieten.

3.

Stärken Sie Mitarbeiter durch Coaching und kontinuierliche Weiterbildung?

Ein dynamisches Umfeld aus kontinuierlichem Feedback, Coaching und Lernen befähigt Mitarbeiter, voll Selbstvertrauen, Verantwortung für ihre Entwicklung zu übernehmen. Mit intelligenten Empfehlungen für Weiterbildung, Mentoring und den weiteren Karriereverlauf können Mitarbeiter neue Möglichkeiten und persönliche Wachstumsbereiche identifizieren.

4.

Feiern Sie Ihre Mitarbeiter, wann, wo und wie sie wollen?

Was einen Mitarbeiter motiviert, muss so nicht unbedingt auch für andere gelten. Mit personalisierten Incentives und Anerkennungen können Sie Ihre Belegschaft über die übliche Entlohnung hinaus motivieren und anspornen.

