

HR IN EINER WELT DES WANDELS

INVESTITIONEN IN
DEN MITARBEITER-
LEBENSZYKLUS





EIN NEUES ROLLENVERSTÄNDNIS

AUSBAU DER ROLLE VON HR

Die heutige Arbeitswelt ist in ständigem Wandel und das Geschäftsleben verändert sich rasant. Die digitale Transformation, die durch die globale Gesundheitskrise beschleunigt wurde, hat alle Branchen in Aufruhr versetzt und beeinflusst stark die sich verändernde Dynamik von Unternehmensmodellen auf der ganzen Welt. Einerseits gibt es viel Grund zum Feiern. Aufgrund dieses rasanten Wandels gewinnt das Personalwesen immer mehr an Bedeutung. Der Wandel bringt jedoch auch Komplikationen mit sich, da die Notwendigkeit für den Wandel die bereits angespannten Ressourcen weiter belastet.

Um auch weiterhin erfolgreich zu sein, müssen Unternehmen das Potenzial ihrer vorhandenen Mitarbeiter ausschöpfen, um eine anpassungsfähigere Belegschaft zu gewährleisten. Voraussetzung dafür ist, dass Sie Ihre mehrere Generationen umfassende Belegschaft fort- und weiterbilden und sowohl die langfristige Karriereentwicklung als auch den Arbeitsalltag systematischer gestalten.

Eine flexiblere Belegschaft erfordert eine aktivere Personalabteilung, die sich auf eine an den Unternehmenszielen ausgerichtete Personalentwicklung konzentriert, auch wenn sich die Rahmenbedingungen für das Unternehmen und die Anforderungen an die Mitarbeiter ändern.

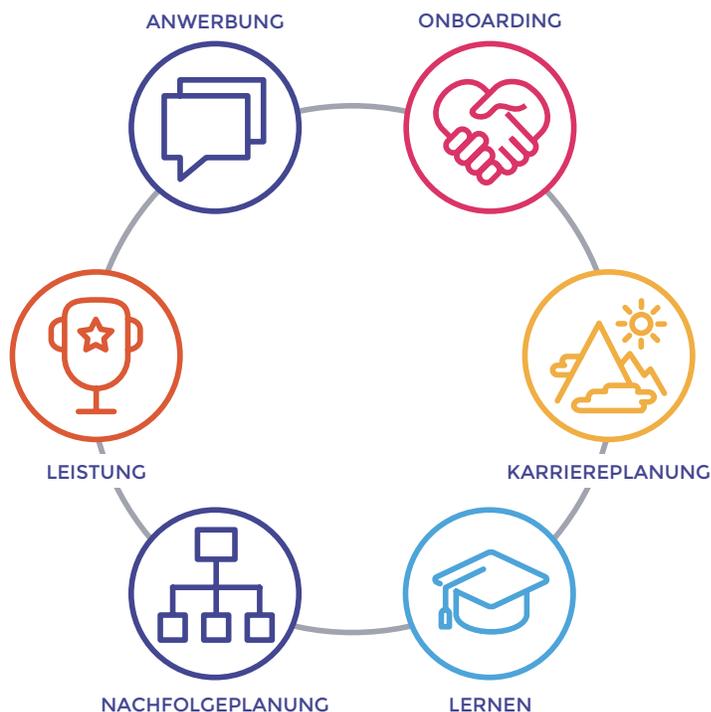
MITARBEITERBINDUNG ERFORDERT EINEN NEUEN ANSATZ FÜR DAS MANAGEMENT DES MITARBEITERLEBENSZYKLUS

Ein Schlüssel zur Zukunftsfähigkeit eines Unternehmens ist die Bindung seiner Mitarbeiter. Die sorgfältige Berücksichtigung und Steuerung aller Phasen des Mitarbeiterlebenszyklus ermöglicht es Führungskräften, Mitarbeiter auch dann zu motivieren, wenn vieles unsicher ist. Der Umgang mit Herausforderungen ist entscheidend für den Aufbau einer zukunftsfähigen, anpassungsfähigen Belegschaft, die den Anforderungen Ihres Unternehmens heute und in Zukunft gerecht wird.

Der Unternehmenserfolg hängt letztlich von den Mitarbeitern ab. Daher müssen Unternehmen erkennen, dass jede Phase des Mitarbeiterlebenszyklus wichtig ist. Von der Personalauswahl bis zur Planung der Nachfolge – die Abwicklung jeder Phase kann darüber entscheiden, wie engagiert und leistungsbereit die Mitarbeiter tatsächlich sind.

Unternehmen, die eine mitarbeiterzentrierte Lebenszyklusstrategie verfolgen, profitieren von einer stärkeren Mitarbeiterbindung, einer verbesserten Mitarbeiterleistung und höheren Umsätzen.¹

ABLAUF DES MITARBEITERLEBENSZYKLUS



³„Die neue Mitarbeitererfahrung und der Unterschied, den sie ausmacht.“ TLNT, September 2019.“



1. ANWERBEN UND REKRUTIEREN

Laut McKinsey werden sich 50 % der heute ausgeübten Tätigkeiten aufgrund von Automatisierung oder der Weiterentwicklung von künstlicher Intelligenz verändern. Das Wesen der Arbeitswelt verändert sich.

Die erste Phase des Mitarbeiterlebenszyklus muss deshalb mit der Anwerbung bzw. Personalbeschaffung beginnen – unabhängig davon, wie etabliert Ihr Unternehmen inzwischen ist.

Selbst in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit kann es eine Herausforderung sein, qualifizierte Mitarbeiter für wichtige Positionen zu finden. Auf dem Höhepunkt der globalen Covid-Pandemie lag die US-Arbeitslosenquote für Personen in Technologieberufen im Mai 2020 beispielsweise noch bei 2,5 %.

Personalbeschaffung ist nicht nur eine nach außen gerichtete Maßnahme. Mitarbeiter wünschen sich von Ihnen, dass Sie ihnen bei der Vorbereitung auf diese Veränderung der Arbeitswelt helfen. Wenn Sie es nicht tun, wird es ein anderer erledigen. Die Unternehmen, die bei der Bindung von qualifizierten Mitarbeitern am effektivsten sind, widmen auch der internen Personalbeschaffung große Aufmerksamkeit. Dazu gehört ein vielschichtiger Ansatz, der aufzeigt, warum sich Mitarbeiter für Ihr Unternehmen entscheiden sollten, und nicht für ein anderes.

PERSONALBESCHAFFUNG ALS ERLEBNIS

Durch einen richtig durchgeführten Personalbeschaffungsprozess sind Unternehmen in der Lage, die besten Fachkräfte zu erreichen. Damit Ihr Unternehmen die besten Fachkräfte findet, muss es sicherstellen, dass das Erlebnis des Bewerbers bei jedem Schritt des Prozesses so ansprechend, personalisiert und sinnvoll wie möglich ist.

Von Bewerbern wissen wir, dass vage Stellenbeschreibungen, zeitaufwändige Bewerbungen, unklare Prozesse und mangelnde Kommunikation während des gesamten Prozesses die Hauptgründe sind, warum sie ein Stellenangebot ablehnen.

Es ist wichtig, dass Sie den Kandidaten das Gefühl geben, Ihre höchste Priorität zu sein. Dies erreichen Sie, indem Sie die Job-Rolle transparent darstellen und zeigen, wie eine langfristige Partnerschaft mit Ihrem Unternehmen nicht nur für den Kandidaten, sondern auch für das Unternehmen von Vorteil sein kann. Es ist nicht immer einfach, das auf das gesamte Unternehmen zu übertragen. Nutzen Sie IT-Lösungen, die sich wiederholende Aufgaben automatisieren, über integrierte Benachrichtigungssysteme verfügen und mit denen sich Fortschritte leicht messen lassen.



Laut McKinsey werden sich **50%** der heute ausgeübten Tätigkeiten aufgrund von Automatisierung oder der Weiterentwicklung von künstlicher Intelligenz verändern.

2. ONBOARDING UND ENTWICKLUNG

Die Onboarding-Phase ist der nächste Schritt nach dem Einstellungsprozess. Sie bestimmt den Charakter der Beziehung des Mitarbeiters zum Unternehmen. Dieser Schritt sollte optimiert werden, um neuen Mitarbeitern zu signalisieren, dass sie mit der Wahl Ihres Unternehmens die richtige Entscheidung getroffen haben.

Zu viele Onboarding-Portale bieten außer den notwendigen Formularen wenig. Ein effektives Onboarding sollte dazu beitragen, neue Mitarbeiter in die Unternehmenskultur zu integrieren und ihnen die notwendigen Hilfsmittel an die Hand geben, die sie benötigen, um ein effektives Teammitglied zu werden.

Leider haben viele Unternehmen die Erwartung, dass neue Mitarbeiter innerhalb weniger Wochen in ihre neue Rolle eingearbeitet sind.

Ein Onboarding-Ansatz, bei dem nur Listen abgehakt werden, ist weit von dem entfernt, was ein neuer Mitarbeiter braucht.

Richtiges Onboarding ist „ein Prozess, der sich über ein ganzes Jahr erstreckt und den Mitarbeitern hilft, sich in ihren Job einzuarbeiten und sich in ihr neues Team und ihre neue Organisation zu integrieren“.

Bei einer Neueinstellung ist ein Mitarbeiter damit beschäftigt, seine neue Rolle zu erlernen, seine Kollegen kennenzulernen und sich in die Unternehmenskultur einzufügen. Nach einigen Monaten lässt die Anspannung jedoch nach. Ein anhaltendes Bemühen nach Onboarding-Programmen, die über die ersten 90 Tage der Beschäftigung hinausgehen, ist effektiver, um Mitarbeiter zu binden.

ONBOARDING PERSÖNLICH GESTALTEN

Der Schlüssel zu einem effektiven Onboarding ist es, die Mitarbeiter zu integrieren und zu motivieren. Statten Sie Mitarbeiter, die neu in einer Rolle sind, mit den Werkzeugen aus, die sie benötigen, um erfolgreich zu sein. Dabei spielt es keine Rolle, ob sie neu im Unternehmen sind oder aus einer anderen Rolle innerhalb des Unternehmens wechseln. Um dies zu erreichen, benötigen Sie Lösungen, die unterschiedliche Prozesse an einem Ort intuitiv miteinander verbinden, um diese zweite Phase des Mitarbeiterlebenszyklus nachhaltig zu verbessern. Vom Begrüßungsschreiben über die erforderlichen Formulare bis hin zum Zeitplan für den ersten Tag müssen die Manager eine unmittelbare und persönliche Verbindung zur Organisation und Kultur herstellen.

Es kann für neue Mitarbeiter schwierig sein, sich in einer neuen Umgebung zurechtzufinden. Sorgen Sie dafür, dass sie sich reibungslos in ihre neue Rolle einfinden können - mit einem Plan, der ihnen hilft, Ziele zu definieren, sich in einem neuen Team oder einer neuen Abteilung zurechtzufinden und sicherzustellen, dass sie ihr Bestes geben. Dies gilt auch für Mitarbeitergruppen, die nach angeordneter Kurzarbeit wieder in ihr Team integriert werden. Ein systematischer Ansatz für die Wiedereingliederung kann helfen, den Stress der Wiedereingewöhnung in eine vorherige Rolle zu verringern.

18x

Mitarbeiter, die ihr Onboarding als effektiv bewerten, fühlen sich dem Unternehmen 18x eher verbunden.

Die Folgen eines ineffektiven Onboardings sind unschön:

- Unternehmen verlieren **33-66%** der neu eingestellten Mitarbeiter innerhalb von 12 Monaten.
- Etwa **33%** der Neueinstellungen halten keine 90 Tage durch.
- Nur **1 von 10** Mitarbeitern sind der Meinung, dass ihr Unternehmen ein effektives Onboarding durchführt.
- Nur **12%** der Mitarbeiter sind der Meinung, dass ihr Unternehmen einen guten Onboarding-Prozess hat.

3. MOTIVIEREN UND HALTEN

Sobald der Mitarbeiter ordnungsgemäß eingearbeitet ist und sich an seine neue Rolle gewöhnt hat, besteht die nächste Phase darin, einen langfristigen Plan zu erstellen, der einen klaren Karriereverlauf festlegt. Das Unternehmen muss die persönlichen Ziele und Karrierewünsche des Mitarbeiters kennen und Wege finden, diese mit den Zielen des Unternehmens als Ganzes in Einklang zu bringen. Dabei fühlen sich die Mitarbeiter so geschätzt wie zum Zeitpunkt ihrer Einstellung.

Von der Förderung der Mitarbeiter profitieren sowohl der Arbeitnehmer als auch der Arbeitgeber:

- **Der Mitarbeiter**
Der Mitarbeiter erhält sinnvolle Aufgaben und die Inspiration, vorhandene Fähigkeiten zu verbessern.
- **Der Arbeitgeber**
Der Arbeitgeber steigert das persönliche Engagement der Mitarbeiter und bietet ihnen die Möglichkeit, sich aktiv weiterzubilden, um in der Arbeitswelt wettbewerbsfähig zu bleiben.

EIN NEUER ANSATZ ZUR KARRIEREPLANUNG

Die globale Arbeitswelt wird von der Generation der Millennials dominiert, die eine kontinuierliche Weiterentwicklung ihrer Fähigkeiten fordert. Millennials sind ehrgeizig und auf persönliches Wachstum fokussiert. Die Gewissheit, dass ein Unternehmen in die Entwicklung seiner Mitarbeiter investiert, ist ein wichtiger Faktor bei der Entscheidung von Millennials, bei welchem Unternehmen sie langfristig bleiben wollen.

Unternehmen müssen Möglichkeiten für das Wachstum und die Entwicklung ihrer Mitarbeiter schaffen. Ohne diese Chancen werden sich die Mitarbeiter nach externen Job-Möglichkeiten umsehen, sodass die Unternehmen um die Fachkräfte konkurrieren müssen. Durch einen gezielten Ansatz zur Karriereentwicklung der Mitarbeiter verstärken Unternehmen ihr Engagement für die Mitarbeiter, was von den Mitarbeitern erwidert wird.

LERNEN ALS KULTURWANDEL ANGEHEN

Genau wie bei der Karriereplanung sollte der Mitarbeiter mit zunehmender Erfahrung in seiner Rolle die Möglichkeit haben, seine aktuellen Fähigkeiten zu vertiefen und seine Kenntnisse im Rahmen der Unternehmenskultur weiterzuentwickeln. Wenn die individuellen Fähigkeiten eines Mitarbeiters stagnieren, sind Unternehmen in der heutigen schnelllebigen und sich ständig wandelnden Geschäftswelt nicht mehr wettbewerbsfähig. Unternehmen müssen ihre Mitarbeiter sowohl auf die Gegenwart als auch auf die Zukunft vorbereiten, indem sie ihnen die Möglichkeit zum Lernen geben.

Unternehmen, die in eine Kultur des Lernens investieren, betrachten das Lernen nicht als einmaliges Ereignis. In einer Atmosphäre der kontinuierlichen Entwicklung wird Lernen als ein täglicher Prozess betrachtet, der den Mitarbeitern Orientierung gibt, wohin sie in ihrer Karriere gehen wollen. Durch die Kombination von Karriereentwicklung und einer auf Lernen ausgerichteten Mentalität sind die Mitarbeiter stärker an ihr Unternehmen gebunden.

Wenn Sie Ihre Mitarbeiter zum Lernen und zur beruflichen Weiterentwicklung ermutigen, werden sie kreativer und innovativer sein und somit die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens steigern. Die Investitionen in Lernen und Entwicklung kommen sowohl den einzelnen Mitarbeitern als auch dem Unternehmen als Ganzes zugute. Durch die Förderung einer Lernkultur werden neue Ideen und Fähigkeiten die Leistung vorantreiben. Das versetzt Unternehmen in eine bessere Position, um bahnbrechende Technologien zu nutzen und gibt ihnen die Fähigkeit, mit dem rasanten Wandel in der Arbeitswelt mitzuhalten.



94% der Mitarbeiter sind bereit, länger in einem Unternehmen zu bleiben, wenn das Unternehmen in sie investiert.

4. ÜBERGANG UND WACHSTUM

Wie andere Bereiche, unterliegt auch die Führungsebene einem kontinuierlichem Wandel. Führungskräfte kommen und gehen und Unternehmen müssen intern aktiv nach der nächsten Generation von Führungskräften suchen. Von der Regelung der Nachfolge profitieren sowohl der Mitarbeiter als auch das Unternehmen.

Es ist wesentlich nachhaltiger und wirtschaftlicher, Leistungsträger zu fördern und weiterzuentwickeln und sie in die nächste Führungsebene zu befördern, als externe Mitarbeiter einzustellen. Durch die Nachfolgeplanung werden die Kosten für die Personalbeschaffung gesenkt und leistungsfähigere interne Kandidaten aufgebaut.

HERANGEHENSWEISE BEI DER NACHFOLGEPLANUNG: OPTIMIERUNG DER NACHWUCHSFÖRDERUNG

Die Ausrichtung auf die Nachwuchsförderung kann dazu beitragen, den Überblick über Ihre Kandidaten zu verbessern, eine solide Basis zu schaffen, geschäftskritische Positionen besser zu identifizieren sowie Ihre Fähigkeit, interne Mitarbeiter einzustellen, zu verbessern. Darüber hinaus kann es Ihnen helfen, Geschäftsrisiken zu managen und die Kontinuität von Führungskräften und kritischen Rollen auf allen Ebenen des Unternehmens sicherzustellen.

BEI DER BEURTEILUNG EINER NACHFOLGEREGELUNG UND IHRER WECHSELWIRKUNG MIT DER MITARBEITERLEBENSZYKLUS-STRATEGIE SOLLTEN SIE DIESE FRAGEN BERÜCKSICHTIGEN:

Stellt die Nachfolgeregelung die Kontinuität der Führung sicher, und zwar im gesamten Unternehmen?	Führungskräfte sind zwar wichtig, aber viele Unternehmen konzentrieren sich zu sehr auf die höchsten Führungsebenen und ignorieren das Potenzial der unteren Führungsebenen, Manager und Mitarbeiter. Bei der Suche nach Führungskräften müssen Unternehmen ihre Suche auf alle Personen ausweiten, die für eine Führungsrolle in Frage kommen. Dadurch wird die Geschäftskontinuität sichergestellt.
Gibt es eine Möglichkeit, die Eignung von Kandidaten zu bewerten und kritische Positionen zu identifizieren?	Unternehmen müssen in Programme investieren, die Leistungsträger fördern und optimal unterstützen. So wird der zukünftige Zustand des Unternehmens erfasst und das Risiko einer vorzeitigen Abwanderung von Mitarbeitern mit hohem Potenzial minimiert.
Ist die Identifikation von Leistungsträgern für Manager einfach?	Schaffen Sie die Voraussetzungen dafür, dass Manager auf allen Ebenen die Kompetenzen, Fähigkeiten, Zertifizierungen und Erfahrungen von Mitarbeitern bewerten können.
Verfügt das Unternehmen über eine geeignete Belegschaft	Aufgrund der sich ständig ändernden Geschäftsanforderungen haben Unternehmen zwangsläufig offene Stellen zu besetzen. Durch eine Nachfolgeplanung wissen Unternehmen, wo es Lücken gibt und welche Mitarbeiter diese füllen können. Damit verbessern sie ihre Fähigkeit, sich in Zeiten der Veränderung anzupassen und flexibel zu reagieren.



5. LEISTUNG UND BELOHNUNG

Die führenden Unternehmen der Branche bewegen sich weg von den strengen jährlichen Leistungsbeurteilungen hin zu einer mitarbeiterzentrierten Methode des Leistungsmanagements, die kontinuierliches Feedback und Mentoring nutzt.

Im Mittelpunkt dieser neuen Art des Leistungsmanagements steht ein häufiger, bedeutungsvoller Dialog zwischen dem Mitarbeiter und seiner Führungskraft. Führungskräfte werden zu Coaches, die als unmittelbare und praktische Ansprechpartner zur Verfügung stehen und Möglichkeiten für einen Dialog schaffen, der die persönlichen Ziele der Mitarbeiter mit den Zielen des Unternehmens in Einklang bringt.

IHREN ANSATZ FÜR DAS LEISTUNGSMANAGEMENT ÄNDERN

Moderne Ansätze zur Leistungssteigerung stellen eine neue Ebene der Mitarbeiterorientierung dar, allerdings sind nicht alle Führungskräfte geborene Coaches. Um einen kontinuierlicheren Ansatz für das Leistungsmanagement umsetzen zu können, muss die Personalabteilung Coaching-Gespräche erleichtern und ein skalierbares System zur Messung aufbauen.

Leistungsfeedback muss aussagekräftig und umsetzbar sein und visuelle Indikatoren enthalten, um Prioritäten und Fortschritte zu überwachen. Die Möglichkeit, Echtzeit-Feedback in Verbindung mit spezifischen Zielen und Kompetenzen zu erfassen, macht Leistungsgespräche sinnvoll und motivierend.

ERMITTLUNG DES WERTES VON INVESTITIONEN IN DEN MITARBEITERLEBENSZYKLUS

Wenn sich ein Unternehmen bewusst auf alle Phasen des Mitarbeiterlebenszyklus konzentriert, verbessert es letztlich die gesamte Mitarbeitererfahrung. Unternehmen, die mit ihren Mitarbeitern bei jeder Interaktion rücksichtsvoll umgehen, fördern die tägliche Einsatzbereitschaft und den Enthusiasmus, der nötig ist, um das Beste aus den Mitarbeitern herauszuholen.

UMSATZSTEIGERUNG

Eine Studie von IBM und Globoforce bestätigt, was wir schon immer vermutet haben: Eine positive Mitarbeitererfahrung steht im Zusammenhang mit der finanziellen Performance.

Die Studie ergab, dass Unternehmen mit einer positiven Mitarbeitererfahrung einen fast dreimal so hohen ROI und eine doppelt so hohe Umsatzrendite erzielen.

Die Verbesserung der Mitarbeitererfahrung ist keine „Modeerscheinung“ – es ist eine praktikable Geschäftsstrategie, die die finanzielle Position eines Unternehmens erheblich stärken kann. Da die Personalabteilung zunehmend zu einem einflussreichen Ansprechpartner wird, liegt es an ihr, die Daten zu präsentieren, die eine positive Mitarbeitererfahrung mit besseren finanziellen Ergebnissen in Einklang bringen.

VERBESSERTE MITARBEITERBINDUNG

Eine hohe Mitarbeiterfluktuation stört den Arbeitsablauf, die Nachhaltigkeit und die Fähigkeit eines Unternehmens, seine Ziele insgesamt zu erreichen. Unternehmen stehen nicht nur im Wettbewerb mit direkten Konkurrenten, sondern auch mit der Gig Economy und dem Streben nach einem flexibleren Arbeitsumfeld. Studien, die bis ins Jahr 2017 zurückreichen, belegen die hohen Kosten der Abwanderung. Bis zu 30 % des Gehalts eines Mitarbeiters gehen verloren, wenn er den Arbeitsplatz wechselt. Die Kosten für die Anwerbung eines neuen Kandidaten, die verlorene Produktivität, während die Stelle unbesetzt bleibt, und die Einarbeitungszeiten für neue Mitarbeiter summieren sich schnell. Selbst eine kleine Stärkung der Mitarbeiterloyalität kann unter dem Strich einen großen Unterschied ausmachen.

VERBESSERTER RUF

Verbraucher können ihre Meinung über jedes Produkt oder jede Dienstleistung heutzutage öffentlich kundtun und einem weltweiten Publikum zugänglich machen. Die Cloud-basierte Umgebung, in der wir leben, kann den Ruf oder das Ansehen eines Unternehmens in Sekundenschnelle ruinieren oder steigern. Kein Unternehmen, das in der Cloud existiert, ist davor geschützt.

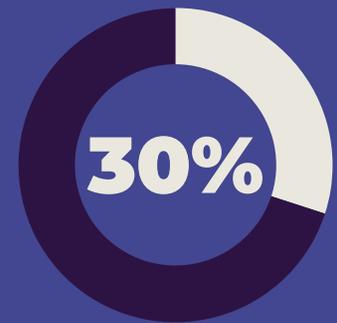
Genau wie eine gemeinschaftliche, schlechte Verbrauchererfahrung kann auch eine gemeinschaftliche, schlechte Mitarbeitererfahrung die Glaubwürdigkeit und das globale Ansehen eines Unternehmens über Plattformen wie Glassdoor beschädigen. Viele Unternehmen messen diesen Plattformen keine Wichtigkeit bei, genauso wenig wie negativen Yelp-Bewertungen. Wenn ein Kandidat jedoch ein Unternehmen recherchiert und feststellt, dass die überwiegende Mehrheit der ehemaligen Mitarbeiter aufgrund einer schlechten Mitarbeitererfahrung nicht wieder in diesem Unternehmen arbeiten würde, wird sich der Kandidat wahrscheinlich anderswo nach einer Beschäftigung umsehen.

Alle Unternehmen wünschen sich eine Reihe von Kunden, die sehnsüchtig darauf warten, ihr Produkt und/oder ihre Dienstleistung zu kaufen. Ebenso sollten sie sich eine Fülle von Bewerbern wünschen, die eifrig eine Karriere in ihrem Unternehmen anstreben. Stellen Sie sich vor, Sie haben einen Pool von Kandidaten, die für Ihr Unternehmen arbeiten wollen, weil Sie den Ruf einer zufriedenen Belegschaft haben, die begeistert über die hervorragenden Erfahrungen spricht, die sie mit Ihrem Unternehmen gemacht hat.

BEFÄHIGUNG DER MITARBEITER IN ALLEN PHASEN DES MITARBEITERLEBENSZYKLUS

Unterstützen Sie Ihre Mitarbeiter mit intuitiven, personalisierten Tools, die es ihnen ermöglichen, ihren eigenen, individuellen Weg in Bezug auf Weiterentwicklung und Karrierewachstum zu gehen. Richten Sie die Ziele an den strategischen Vorgaben des gesamten Unternehmens aus. Schließlich wird die Bereitstellung einer beständig positiven Erfahrung die Benutzerfreundlichkeit und die Akzeptanz der Lerntools fördern, was wiederum dem größeren Personalbedarf des Unternehmens zugutekommen wird.

Schließen Sie sich Tausenden Ihrer Fachkollegen an, die sich für SumTotal entschieden haben, um Mitarbeiterinteraktionen über komplexe Arbeitsumgebungen hinweg zu skalieren, ohne vielbeschäftigte Personalteams zu überfordern.



Studien, die bis ins Jahr 2017 zurückreichen, belegen die hohen Kosten der Abwanderung. Bis zu 30% des Gehalts eines Mitarbeiters gehen verloren, wenn er den Arbeitsplatz wechselt.

„Bilden Sie die Mitarbeiter so gut aus, dass sie gehen können, behandeln Sie sie so gut, dass sie es nicht wollen.“

— SIR RICHARD BRANSON

ERREICHEN SIE IHRE TALENTENTWICKLUNGSZIELE MIT EINER EINZIGEN LÖSUNG. SUMTOTALS UNTERSTÜTZT SIE DABEI.

DEMO ANFRAGEN

ÜBER SUMTOTAL

SumTotal bietet eine einheitliche, umfassende Suite für Weiterbildung und Personalentwicklung, die über den gesamten Mitarbeiterlebenszyklus hinweg messbare Ergebnisse liefert. Mit SumTotal werden Unternehmen in die Lage versetzt, eine Lernkultur aufzubauen, die für Wachstum, Erfolg und geschäftliche Nachhaltigkeit entscheidend ist. Die preisgekrönte Technologie von SumTotal bietet Lösungen für die Talentakquise, das Onboarding, das Weiterbildungsmanagement und das Talentmanagement in einigen der innovativsten, komplexesten und am stärksten regulierten Branchen an, darunter Technologie, Luftfahrt, Finanzdienstleistungen, Gesundheitswesen, Fertigung und Pharmazeutik.

Skillsoft und SumTotal kooperieren mit Tausenden von führenden globalen Organisationen, darunter viele Fortune 500-Unternehmen. Das Unternehmen bietet drei preisgekrönte Systeme, die Lernen, Leistung und Erfolg unterstützen: Skillsoft-Lerninhalte, die Percipio-Plattform für intelligente Lernerfahrungen und die SumTotal-Suite für die Weiterbildung von Mitarbeitern, die messbare Erfolge über den gesamten Lebenszyklus der Mitarbeiter hinweg bietet.

Mehr erfahren unter sumtotalsystems.com.

sumtotal[®]

SUMTOTALSYSTEMS.COM