

*Beifahrer:in
auf Zeit*

Are You HCM Ready?
Machen Sie jetzt den Self-Check



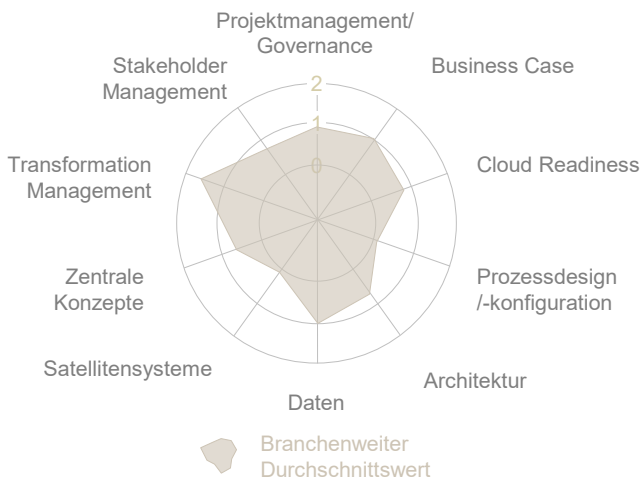
Ihr persönliches HCM-Readiness-Profil

Ermitteln Sie Ihre Stärken und Potenziale

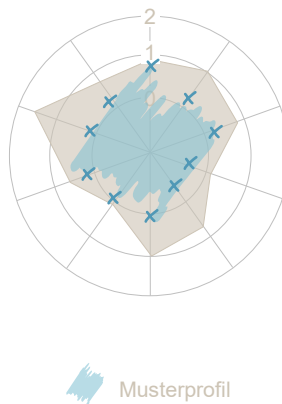
Ihr persönliches HCM-Readiness-Profil erstellen Sie, indem Sie sich für jede Antwort Punkte geben: *Gar nicht* = 0 Punkte, *Teilweise* = 1 Punkt und *Vollständig* = 2 Punkte. Tragen Sie den Wert der einzelnen Kategorien in die Ergebnismatrix ein und bilden Sie zusätzlich einen kategorieübergreifenden Summenscore.

Die Ergebnismatrix hilft Ihnen dabei, bestehende Stärken und Potenzialfelder auszumachen. Vergleichen Sie sich und Ihr Unternehmen mit einem branchenweiten Durchschnittswert. Ordnen Sie außerdem den Summen-score auf einer Readiness-Skala ein.

Ihr persönliches Profil zum befüllen



Beispielhafte Befüllung



Experte
14-20

Sie besitzen gute Voraussetzungen für die erfolgreiche Implementierung einer HCM-Lösung. Streben Sie nun eine optimale Ausgangslage an, damit es losgehen kann.

Erfahrener
7-13

Sie haben bereits den richtigen Weg eingeschlagen. In gewissen Bereichen besteht jedoch noch Nachholbedarf, bevor sie bereit sind für eine HCM-Lösung.

Anfänger
0-6

Sie befinden sich noch in den Startlöchern auf dem Weg zu einer HCM-Lösung. Zögern Sie nicht und ergreifen Sie jetzt die richtigen Maßnahmen.

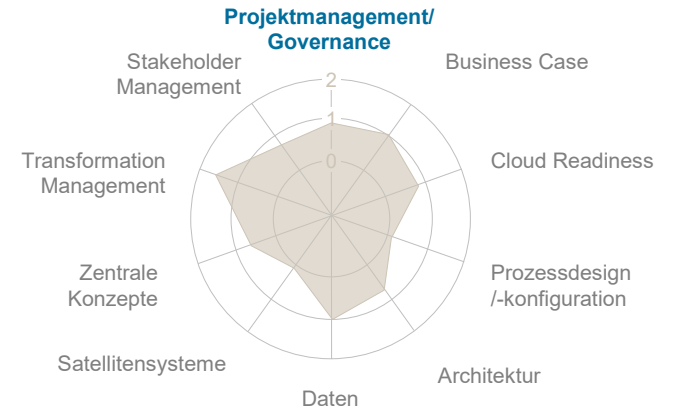
Projektmanagement/Governance

z. B. Umfang, Ziele

Für die erfolgreiche Implementierung eines HCM Systems sollten Sie sich zunächst mit dem Projektmanagement auseinandersetzen. Eine strukturierte Vorbereitung bildet die Grundlage, auf der Ihre kommenden Vorhaben aufbauen. Schätzen Sie zunächst den Projektumfang. Definieren Sie konkrete Ziele, anhand derer Sie eine Vision für das Projekt entwickeln können.

Stellen Sie sicher, dass Sie über die nötigen Ressourcen für die Umsetzung des Projektes verfügen. Identifizieren Sie notwendige Tools und Meetings für die Projektsteuerung. Erstellen Sie fertige Arbeitspakete, sowie klare Rollen und Verantwortlichkeiten und machen Sie Ihren Projektfortschritt anhand konkreter Messwerte sichtbar.

	Gar nicht (0)	Teilweise (1)	Vollständig (2)
1. Ist der Umfang des Projektes eindeutig beschrieben und sind die Ziele klar definiert?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Sind die Ressourcen für das Projekt aufgeplant und freigestellt?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Ist festgelegt, wie Fortschritt und Risiken gemessen werden?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Sind Tools und Meetings für die Projektsteuerung definiert?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Gibt es einen Prozess für den Umgang mit „Change Requests“?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



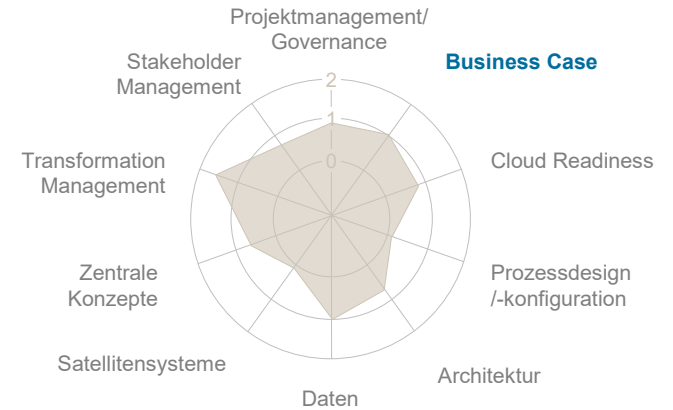
Business Case

z. B. Aufwands- und Ertragsplanung

Ein Business Case dient Ihnen zur Rentabilitätsprüfung, indem Aufwände und Erträge für das HCM Projekt antizipiert werden. Holen Sie die Zustimmung Ihrer relevanten Stakeholder zu diesem Business Case ein und nutzen Sie die Ergebnisse für die strategische Planung.

Anhand des Business Cases kann die Verteilung des Budgets für die Umsetzung des HCM Projektes bestimmt werden. Außerdem gibt er Aufschluss darüber, wo Effizienzen und Erträge generiert werden und wie Sie diese messen können.

	Gar nicht (0)	Teilweise (1)	Vollständig (2)
1. Ist der Business Case (Aufwände/Erträge) für die HCM Einführung berechnet und mit den relevanten Stakeholdern abgestimmt?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Ist das benötigte Budget und dessen Verteilung festgelegt?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Wurde definiert, wo Effizienzen und Erträge generiert und gemessen werden können (KPIs)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Sind die technischen Problemstellungen und die damit verbundenen Risiken bekannt?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Wurde das Projekt auf mögliche Verzögerungen (etwa durch Konflikte mit parallel laufenden Projekten) untersucht?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



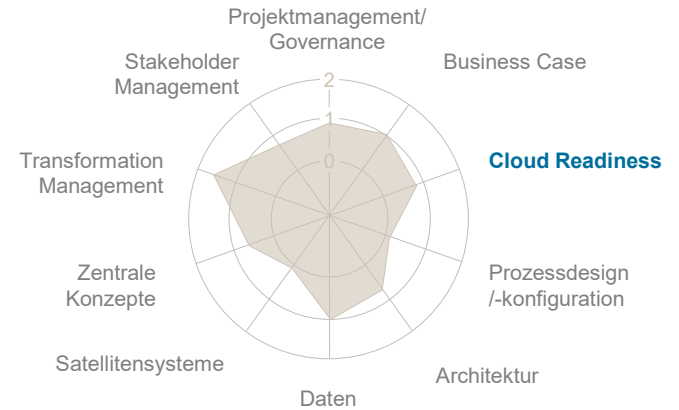
Cloud Readiness

z. B. Community Management, Service Delivery Model

Das Arbeiten über cloudbasierte Systeme ist losgelöst von festen Arbeitsplätzen und erhöht somit die Flexibilität. Wenn Sie Ihre HCM-Lösung in einer Cloud umsetzen wollen, sollten Sie zunächst klären, ob die Mitarbeiterdaten darin gespeichert werden dürfen.

Darüber hinaus sollten Sie bestimmen, wie Sie an der Community des Cloud-Partners partizipieren und sich darin engagieren werden, sobald diese etabliert ist. Welche Services werden hierfür zukünftig von HR und IT angeboten? Wer ist für die Datenpflege verantwortlich?

	Gar nicht (0)	Teilweise (1)	Vollständig (2)
1. Ist geklärt, ob und welche Mitarbeiterdaten in die Cloud geladen werden dürfen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Sind die Möglichkeiten zur Anbindung der Cloud-Lösung an die bestehende IT-Infrastruktur abgeklärt?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Wurden die benötigten Zugriffsmöglichkeiten bestimmt?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Wurde die Partizipation an der Community des Cloud-Partners festgelegt?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Sind die zukünftigen Services von HR und IT abgeklärt?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



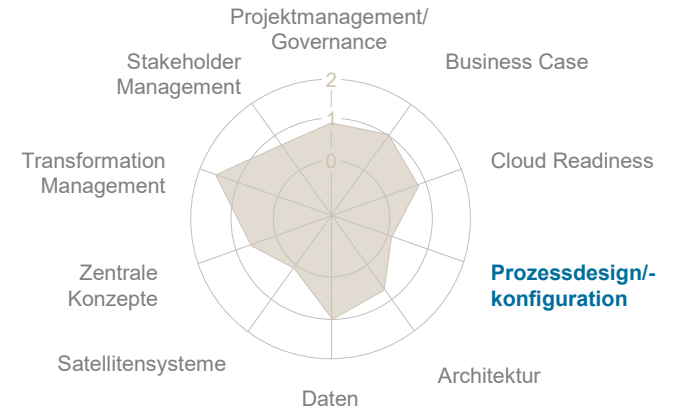
Prozessdesign/-konfiguration

z. B. Prozessverantwortlichkeiten, Prozessinventar

Bevor Sie ein neues HCM System einführen, sollten Sie zunächst Ihre bestehenden Prozesse unter die Lupe nehmen. Analysieren Sie den IST-Zustand und identifizieren Sie Verbesserungs- sowie Automatisierungspotenziale.

Ein sauber dokumentiertes Prozessinventar erleichtert Ihnen die spätere Umsetzung. Dieses beinhaltet die einzelnen Prozessschritte, vorhandene und benötigte Schnittstellen und legt Prozessverantwortlichkeiten dar. Stimmen Sie die Prozesse auf die Geschäftsstrategie ab.

	Gar nicht (0)	Teilweise (1)	Vollständig (2)
1. Liegt ein dokumentiertes Prozessinventar (inkl. Prozessschritte, Schnittstellen & Verantwortlichkeiten) vor?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Wurden bestehende Prozesse auf Verbesserungs- und Automatisierungspotenziale analysiert?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Stehen die nötigen Ressourcen für anfällige Prozessverbesserungen zu Verfügung?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Sind die Prozesse auf die Geschäftsstrategie abgestimmt?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Gibt es ein Verfahren für Prozess-Pilotierungen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



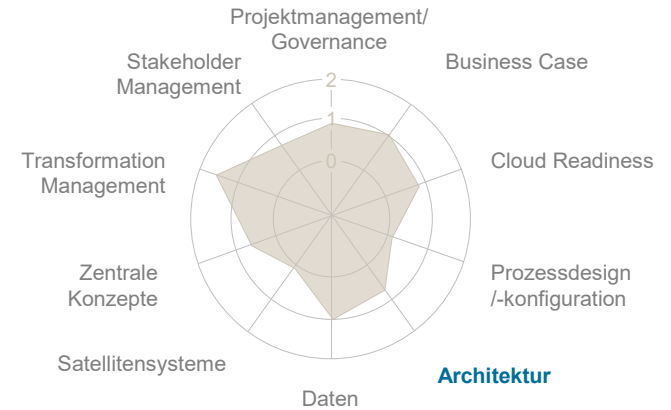
Architektur

z. B. Zielarchitektur, Integration (insbesondere Payroll)

Die Architektur beschreibt die Gesamtheit Ihrer IT Systeme, Datenbanken und Schnittstellen sowie deren Zusammenspiel. Arbeiten Sie zunächst Ihre bestehende Architektur aus und leiten Sie daraufhin Anforderungen an die zukünftige Architektur ab. Wie soll die neue HCM-Lösung die Architekturlandschaft verändern?

Daraus ergibt sich, welche Integrationen Sie benötigen und wie Sie diese umsetzen können. Legen Sie außerdem fest, welche Systemharmonisierungen Sie benötigen werden, insbesondere bezüglich Ihres Payroll Systems.

	Gar nicht (0)	Teilweise (1)	Vollständig (2)
1. Ist festgelegt, wie die Architekturlandschaft durch eine neue HCM-Lösung verändert werden soll?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Wurden die benötigten Integrationen identifiziert?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Sind notwendige Systemharmonisierungen erarbeitet?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Gibt es eine Übersicht über geplante Schnittstellen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Sind die Funktionalitäten des Payroll Systems sichergestellt?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



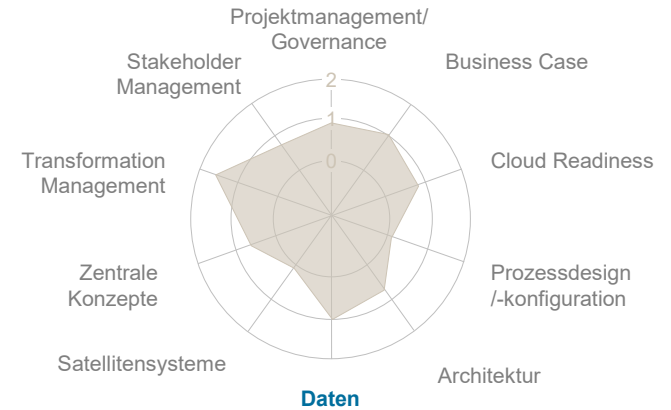
Daten

z. B. Datenqualität, Datenmigration

Bevor Sie mit einem neuen HCM System arbeiten können, müssen Sie bestehende Daten darin überführen. Definieren Sie, welche Daten Sie hierfür konkret benötigen und wie Sie hierbei eine hohe Datenqualität sicherstellen können. Legen Sie außerdem eine Reihenfolge für die Migration der Daten fest.

Um den Bestimmungen des Datenschutzes gerecht zu werden, benötigen Sie Daten- „scrambling/masking“, was eine Anonymisierung der Daten bedeutet. Hierfür gibt es unterschiedliche Verschlüsselungsmethoden. Erarbeiten Sie eine für Ihr Datenset geeignete Methode.

	Gar nicht (0)	Teilweise (1)	Vollständig (2)
1. Liegen die Daten in der notwendigen Qualität vor?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Ist festgelegt, welche Daten migriert werden sollen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Gibt es eine Reihenfolge für die Migration der Daten?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Wurde eine Methode für das Daten- „scrambling/ masking“ bestimmt?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Ist der Zeitraum der Datenhistorie festgelegt, die migriert werden soll? Gibt es eine Lösung für die Archivierung?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



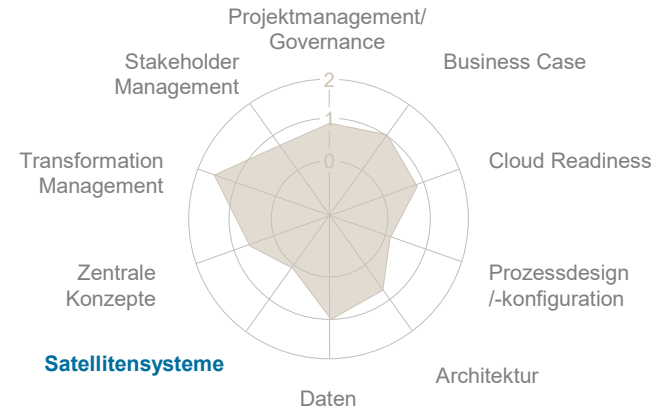
Satellitensysteme

z. B. Dokumentenmanagement, Korrespondenzsysteme

Legen Sie fest, welche Systeme Sie zusätzlich zu Ihrer HCM-Lösung benötigen werden (Satellitensysteme) und schaffen Sie überflüssige Systeme ab! Klären Sie, wie Sie die beibehaltenen Satellitensysteme an die HCM-Lösung anbinden können.

Um eine reibungslose Anbindung sicherzustellen, kann es sein, dass Sie Anpassungen innerhalb der Systeme vornehmen müssen. Achten Sie hierbei auch auf die Employee Experience, indem Sie Brüche im Nutzererlebnis (UX) vermeiden.

	Gar nicht (0)	Teilweise (1)	Vollständig (2)
1. Gibt es eine Lösung für die Anbindung weiterhin benötigter Satellitensysteme?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Gibt es eine Übersicht über notwendige Satellitensysteme?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Gibt es eine Liste von Systemen, die nichtmehr benötigt werden?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Wurden anfallige Anpassungen der Systeme erarbeitet?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Ist eine systemübergreifende User Experience (UX) sichergestellt?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



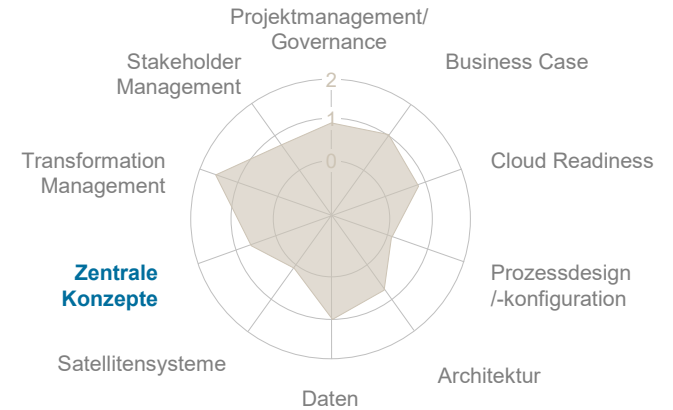
Zentrale Konzepte

z. B. Rolle des Managers, Position/Job Management

Zu den zentralen Konzepten für eine erfolgreiche Umsetzung der HCM-Lösung zählt unter anderem Ihr Besetzungsmodell: Betreiben Sie einen Position- oder Job-Management Ansatz (Stellen- oder Mitarbeiterorientierung)?

Darauf aufbauend müssen Sie die benötigten Rollen für das System definieren. Die Rollen bestimmen die Zugriffsrechte der einzelnen Nutzer. Welche Befugnisse und Rechte braucht beispielsweise die Rolle des Managers? Entwickeln Sie ein klares Sicherheitskonzept.

	Gar nicht (0)	Teilweise (1)	Vollständig (2)
1. Ist die Rolle des Manager in Bezug auf ESS/MSS ausführlich definiert?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Ist das Besetzungsmodell festgelegt?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Wurden die benötigten (Zugriffs-)Rollen definiert?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Ist das Sicherheitskonzept erarbeitet?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Gibt es ein Konzept für die End to End Testung?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



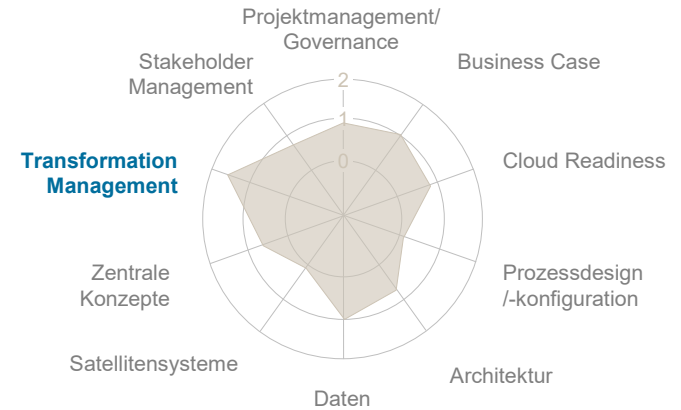
Transformation Management

z. B. Change Management, Engagement & Enablement

Die Implementierung einer neuen HCM-Lösung hat weitreichende Auswirkungen auf die gesamte Belegschaft. Binden Sie diese in das Projekt mit ein! Bereiten Sie etwa Ihre Mitarbeiter mit Hilfe von Schulungen und Trainings auf neue Prozesse und Tools vor. Eine frühzeitige und transparente Kommunikation des Projektes sorgt für eine erhöhte Akzeptanz gegenüber der Veränderung.

Erstellen Sie einen strukturierten Kommunikationsplan, in dem Sie die Ursachen und Ziele der Einführung des neuen HCM-Systems darlegen. Legen Sie Verantwortlichkeiten für den Zeitpunkt ab der Systemeinführung fest, um einen reibungslosen Ablauf zu garantieren.

	Gar nicht (0)	Teilweise (1)	Vollständig (2)
1. Sind die Verantwortlichkeiten für den Zeitpunkt ab der Systemeinführung festgelegt?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Wurden Hürden und mögliche Fallstricke für eine erfolgreiche Implementierung antizipiert?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Wurde festgelegt, wie Change Impacts identifiziert und bewertet werden?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Gibt es einen strukturierten Kommunikationsplan für die Einführung des HCM Systems?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Gibt es einen Trainingsplan, mit Hilfe dessen die Mitarbeiter auf das neue HCM System vorbereitet werden?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



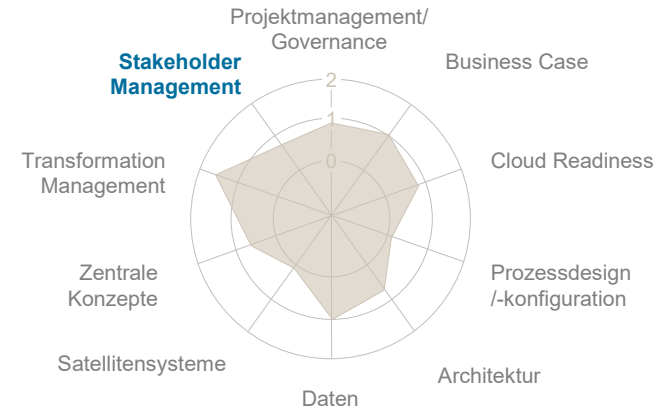
Stakeholder Management

z. B. Betriebsrat, Vorstand

Identifizieren Sie die wichtigsten Stakeholder, die Sie brauchen, um Ihre strategischen Ziele zu erreichen. Auf Basis einer Stakeholder-Matrix können Sie feststellen, welche Stakeholder sie regelmäßig einbinden müssen und welche Maßnahmen Sie hierfür ergreifen.

Wichtige Stakeholder bei der Einführung einer neuen HCM-Lösung sind in der Regel der Betriebsrat und der Vorstand. Sorgen Sie für die notwendige Unterstützung, um Ihr Projekt planmäßig und fristgerecht durchführen zu können.

	Gar nicht (0)	Teilweise (1)	Vollständig (2)
1. Ist geklärt, wann und wie der Betriebsrat eingebunden werden muss (Mitbestimmung)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Wurden die relevanten Stakeholder (z. B. mit Hilfe einer Stakeholder-Matrix) identifiziert?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Wurden mögliche Interessenskonflikte antizipiert?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Gibt es Maßnahmen für die regelmäßige Einbindung relevanter Stakeholder?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Wurde ein Plan für die Kommunikation mit den Stakeholdern erstellt?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



Unsere Expertise

Wie kann die 4C GROUP Ihnen helfen?

Getreu unserer Philosophie des Beifahrers auf Zeit, verstehen wir uns als Enabler. Wir stehen Ihnen beratend zur Seite, während Sie das Steuer in der Hand behalten! Wir wollen mit Ihnen zusammen das bestmögliche Ergebnis erreichen. Ihr Erfolg ist unser Erfolg. Wir bieten Ihnen einen ganzheitlichen Beratungsansatz von der Konzeption bis zur Umsetzung.

In der schnelllebigen und komplexen, digitalen Welt ist diese Ganzheitlichkeit entscheidend. Denn nur wer auf ganzer Ebene Schritt hält, bleibt nicht auf der Strecke. Die 4C GROUP hilft Ihnen dabei, Ihre Digitalisierungspotenziale in Form einer intelligenten HCM-Lösung freizusetzen und Ihre PS auf die Straße zu bringen.

Are You HCM Ready?

Cloudbasierte Human Capital Management (HCM) Systeme sind Teil der zukünftigen HR Strategien in Unternehmen und ein Treiber der digitalen Transformation.

Die Entscheidung im Hinblick auf eine Einführung sollte aber wohl strukturiert sein, da alle HR Prozesse und Systeme davon betroffen sind. Somit ist die HCM Systemeinführung kein leichtes Vorhaben.

Unser HCM-Readiness-Check hilft Unternehmen auf dem Weg dahin. Eine frühzeitige Adressierung der Fokusbereiche bringt Sie auf die richtige Spur.

Vorteile

- ✓ Organisationsspezifische Handlungsempfehlungen für HCM Implementierungen unter Berücksichtigung individueller Schmerzpunkte
- ✓ Vorgezogene Projektarbeit als Readiness Assurance inkl. Projektplanung und direkter Umsetzung von Quick Wins
- ✓ Entscheidungsvorlage zum Go or No-Go

Office München
Elsenheimerstrasse 55a
80687 München

Office Frankfurt
MesseTurm
60308 Frankfurt

Office Berlin
Französische Strasse 8
10117 Berlin

Office Düsseldorf
Sky Office, Kennedydamm 24
40476 Düsseldorf

*Enforcing
performance*