

ÜKG

People Operations: Ziele erreichen & Employee Experience verbessern

ANPASSEN – VEREINEN – FÖRDERN



Intro

Risiken gibt es überall

Die Geschäftswelt erlebt einen radikalen Wandel. Während Führungskräfte alles daran setzen, ihre strategischen Ziele trotz etwaiger Unsicherheiten zu erreichen, stehen sie drei großen Herausforderungen gegenüber.

1. Globale Krisen: Regionale Konflikte und die internationale Politik tragen zur aktuellen Unsicherheit in Bezug auf die weltweiten Handelsbedingungen bei. Diese Schwierigkeiten erhöhen die Wahrscheinlichkeit auf eine Rezession, treiben den Inflationsdruck in die Höhe und stören die Lieferketten, was sich auf die Unternehmen weltweit auswirkt.

2. Fachkräftemangel: Die Bewältigung dieser Herausforderungen wird durch die historisch niedrigen Arbeitslosenraten erschwert. Um die besten Talente halten zu können, müssen Unternehmen mehr tun, als ihren Mitarbeitenden gut zuzureden. Jeder Mitarbeitende erwartet heutzutage ein bedeutendes Mitspracherecht, wenn es um die Gestaltung ihrer Arbeit geht. Wird ihnen dieses nicht gewährt, wandern sie im schlimmsten Fall ab.

3. Neue Erwartungen: Mitarbeitende stellen heute andere Erwartungen an ihre Arbeitgeber. Sie wünschen sich höhere Flexibilität, eine sinnstiftende Arbeit sowie mehr Vertrauen und Transparenz. Arbeitgeber müssen nun völlig anders mit ihrer Belegschaft und den individuellen Anforderungen an die Work-Life-Balance umgehen.

Kurz gesagt: Risiken sind allgegenwärtig. Was können Arbeitgeber in der Praxis tun, um sie zu minimieren?



Die Challenge

Zur Bewältigung dieser Herausforderungen müssen Unternehmen zuerst ein wichtiges internes Problem lösen: Sie müssen einerseits die operative Leistung steigern und andererseits eine positive Employee Experience bieten.

Operative Abläufe und Effizienz – oder eine positive Employee Experience?

Dies sollte keine Entweder-oder-Frage sein, ist es in der Realität dennoch häufig. Denn diese beiden wichtigen Initiativen behindern sich an vielen Punkten gegenseitig.

1. Operative Abläufe und Effizienz: Unternehmen etablieren operative Systeme, um Kosten zu kontrollieren und die Produktivität zu steigern, Nachfrage zu prognostizieren, den Personaleinsatz zu planen und die Verwaltung von Abwesenheiten zu optimieren. Doch wenn beim Einsatz von Technologien nicht an die Bedürfnisse der Mitarbeitenden gedacht wird, können eine negative Employee Experience und eine höhere Personalfluktuation die Folge sein.

2. Positive Employee Experience: Unternehmen setzen neue HR-Transformationsinitiativen für das Recruitment und die Personalverwaltung um. Wenn sie dabei jedoch nicht den zunehmenden administrativen Aufwand für das operative Management berücksichtigen, kann dies zu einem Rückgang der Produktivität sowie einer kritischen Einstellung gegenüber der HR-Abteilung führen.

Diese Diskrepanz zwischen dem Personalwesen und dem operativen Betrieb erzeugt in vielen Unternehmen Spannungen. **Doch kann es sich ein Unternehmen wirklich leisten, ...**

...Mitarbeitenden eine schlechte Work-Life-

Balance zu bieten? Wenn es für Mitarbeitende

schwierig ist, Schlüsselmomente im Privat- und Berufsleben

miteinander zu vereinbaren, steigt ihre Frustration und sie stellen ihre Loyalität zum

Unternehmen infrage. Mitarbeitende müssen zunehmend mit einer positiven Work-Life-

Balance, einfachen Prozessen und einer schnellen Beantwortung von Fragen unterstützt

werden.

...Vorgesetzte mit folgenschweren Entscheidungen zu überlasten? Manager mit

Personalverantwortung müssen oft viele HR- und administrative Aufgaben übernehmen.

Als Resultat verlieren sie häufig aus dem Auge, was wirklich wichtig ist, und schaffen es

zum Beispiel nicht, Ziele zu erreichen und Mitarbeitende zu unterstützen.

...die emotionale Bindung zur Belegschaft zu verlieren? Ein großes Risiko besteht

darin, dass Mitarbeitende abwandern oder „still kündigen“, d. h. nicht mehr als ihre

grundlegenden Arbeitspflichten erfüllen. Zudem sind laut einer Umfrage von *Gallup* nur

14 % der europäischen Beschäftigten bei ihrer Arbeit motiviert.

Es muss eine bessere Lösung geben. Und die gibt es!

nur **14%**
der europäischen Beschäftigten
sind bei der Arbeit motiviert

Quelle: State of the Global Workplace: Gallup Report 2022.

Die bessere Lösung

Es ist möglich, Mitarbeitende bestmöglich zu fördern und gleichzeitig die Leistung des Unternehmens zu maximieren. Dazu müssen Unternehmen Folgendes tun:

- 1. Sich schon heute an den Arbeitsplatz der Zukunft anpassen.** Unternehmen müssen in der Lage sein, ihre Betriebsmodelle und Prozesse schnell und einfach anzupassen, damit sie dynamische Herausforderungen meistern können – ganz gleich, ob es sich um Krisen, Disruptionen oder Compliance-Probleme handelt.
- 2. Geschäftliche Ziele mit Anforderungen der Kunden und Mitarbeitenden in Einklang bringen.** Wenn Unternehmen das schaffen, fällt es ihnen leichter eine positive Employee Experience zu gewährleisten und sowohl Umsatz- als auch Gewinnziele zu erreichen.
- 3. Eine Kultur des Vertrauens, der Inklusion und der Transparenz fördern.** Dies ist wichtig, um Unternehmen zu „Employers of Choice“ zu machen, damit sie neue Talente überzeugen und die Loyalität und das Engagement bestehender Mitarbeitender steigern können.

Streben Unternehmen nach dieser Positionierung, fördern sie die operativen Abläufe **und** ihre Mitarbeitenden. Sie machen den Betrieb vorhersehbarer, haben ihn besser unter Kontrolle und können gleichzeitig die Bindung zu ihren Mitarbeitenden vertiefen.

Das klingt vielversprechend, aber Sie fragen sich, wie Sie diesen Ansatz angesichts der realen geschäftlichen Herausforderungen umsetzen können? Im nächsten Abschnitt erläutern wir die drei größten Herausforderungen und Strategien zur Umsetzung.



Drei Herausforderungen die alle Unternehmen überwinden müssen

HERAUSFORDERUNG #1: Die Zukunft ist ungewiss

Unternehmen werden heute mit unvorhersehbaren Herausforderungen konfrontiert – nicht nur durch externe Bedingungen, sondern auch aufgrund von internen Turbulenzen infolge von Fusionen und Übernahmen, Umstrukturierungen und Rightsizing-Initiativen. Sie müssen diese Challenges bewältigen, ohne das Personalwesen, die Bindung guter Mitarbeitender, das Recruitment und die Einhaltung von Compliance-Standards, aus den Augen zu verlieren.

Um in diesem Kontext zu bestehen, können Unternehmen nicht weitermachen wie bisher. Was können sie also tun?

Sie können sich jetzt an den Arbeitsplatz der Zukunft anpassen, indem sie Technologien nutzen, die die Unternehmensagilität verbessern, einen zentralen Zugangspunkt zu wichtigen mitarbeiterorientierten HR-Systemen bieten und eine nachvollziehbare Compliance gewährleisten: Compliance by design.

90%

schnellere Änderungen und
niedrigere Kosten

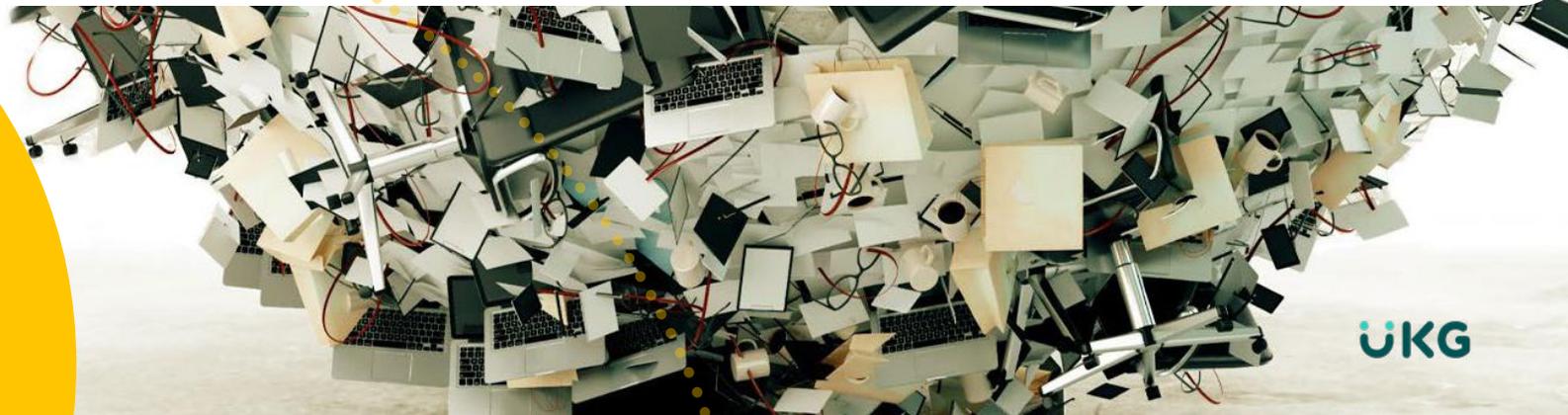
Quelle: „interne Kundendaten von UKG“

1. Technologien, die das Unternehmen optimal unterstützen.

Agilität zur einfachen Bewältigung neuer Herausforderungen steht auf der Wunschliste der Führungskräfte, insbesondere was die Aktualisierung von HR-Prozessen und Betriebsmodellen betrifft. In einer Umfrage des *Workforce Institute* von UKG gaben mehr als ein Drittel der weltweit befragten Mitarbeitenden (35 %) an, dass ihre Arbeit ihrer Meinung nach aufgrund von veralteten Prozessen und Technologien schwieriger ist, als sie sein müsste.

Mit den richtigen Technologien können Unternehmen jedoch die Kontrolle übernehmen und Prozesse zur Umsetzung neuer Unternehmensstrategien einfach anpassen. Sie können bpsw. Systeme und Prozesse mit weniger manuellen Schritten neu konfigurieren, um die neuesten Vorschriften, Gesetze, Richtlinien und Verfahren einzuhalten. So bleibt das Unternehmen agil und wettbewerbsfähig.

Der Schlüssel liegt darin, eine Technologie einzusetzen, die Unternehmen selbst steuern können und die sie mit nur minimalem Support von der IT-Abteilung oder einem externen Anbieter anpassen können. Die besten Systeme ermöglichen es den Team Regeln und Parameter neu festzulegen und HR-Arbeitsabläufe nach Bedarf zu ändern. Außerdem sind diese weltweit einsetzbar und können für jeden geschäftlichen Standort individuell angepasst werden.



2. Ein Gateway für eine mitarbeiterorientierte HR

Laut einer Umfrage benötigen Mitarbeitende im Schnitt 15 unterschiedliche Systeme für HR-Prozesse. Dies führt zu Ineffizienz, Zeitverlust und Frustration.

Wenn Mitarbeitende hingegen über einen zentralen Zugangspunkt auf alle täglich verwendeten HR-Tools zugreifen können, sind sie in der Lage, fundiertere Entscheidungen zu treffen, von denen das Unternehmen, Kunden und sie selbst profitieren. Der mangelnde Zugang zu Informationen ist ein häufiger Kritikpunkt – sowohl von Mitarbeitenden, die nach Informationen suchen, als auch von Vorgesetzten und HR-Fachkräften, die Anfragen beantworten müssen.

Intelligente Unternehmen können Mitarbeitenden Zugang zu Informationen geben und die Automatisierung von Aufgaben nutzen, um das Personalwesen mitarbeiterorientiert zu gestalten. Dies ist entscheidend, weil Mitarbeitende bessere Arbeit leisten, wenn sie über ein Gateway einfach auf Informationen zugreifen können und fundiertere Entscheidungen treffen, die allen Stakeholdern zugutekommen.

3. Prüfungsresistente „Compliance by Design“

Mehr Vorschriften sind mit mehr Risiken verbunden. Die Compliance stellt für jedes Unternehmen ein erhebliches Risiko dar, das mit jeder neuen Vorschrift, Regulierung und Tarifvereinbarung steigt. Ein Verstoß gegen die DSGVO kann bis zu 2 % des gesamten globalen Umsatzes eines Unternehmens kosten. Wenn HR- und Arbeitsschutzvorschriften nicht eingehalten werden, können Geldstrafen, eine strafrechtliche Verfolgung, Reputationsschäden und sogar Gefängnisstrafen die Folge sein.

Es ist jedoch auch ohne großen administrativen Aufwand möglich, eine gute Compliance zu gewährleisten. Mit einem System, das Compliance-Prüfungen und -Berichte integriert, können Unternehmen ihre Arbeitsabläufe intern und extern transparent gestalten. So erhöhen sie die Vertrauenswürdigkeit ihrer Entscheidungsfindung und senken gleichzeitig die Kosten und Herausforderungen im Zusammenhang mit Prüfungsberichten und Strafen bei Verstößen.

Die besten Systeme kombinieren die Personal-, Dokument- und Prozessverwaltung, integrieren anpassbare Compliance-Regeln und bieten proaktive Benachrichtigungen sowie ein flexibles Dashboard. Dadurch können Vorschriften eingehalten und schlechte Compliance-Praktiken oder betrügerisches Verhalten erkannt und adressiert werden.

>16

HR-Systeme in einem Unternehmen

Quelle: „Sapient Insights Group, laut Bericht auf hrexecutive.com“

10 Minuten

Zeit, die der UKG-Kunde Atos nun für die Prüfung seiner Personaldokumente benötigt

Quelle: „UKG-HR-Dokumentenmanagement“

HERAUSFORDERUNG #2: Diskrepanz zwischen operativen Herausforderungen und Bedürfnissen von Mitarbeitenden

Die Pandemie hat Arbeitgeber und Mitarbeitende vor viele Herausforderungen gestellt. Es ist schwierig, alle Erkenntnisse im Blick zu behalten, um für kommende Anforderungen von Unternehmen, Kunden und Mitarbeitenden gewappnet zu sein.

Manager in der Fertigung oder im Verkauf konzentrieren sich auf die Steigerung der Effizienz und die Verbesserung der Betriebsabläufe. Währenddessen ist die HR-Abteilung dafür verantwortlich, die richtigen Mitarbeitenden zu finden und zu schulen, um austretende Kollegen und Kolleginnen zu ersetzen, und insgesamt eine bessere Employee Experience zu bieten.

Oft werden zur Bewältigung der Aufgaben in diesen beiden Bereichen Maßnahmen ergriffen, die nicht aufeinander abgestimmt sind oder sogar im Widerspruch zueinander stehen. Einige Software-Anwendungen werden für kritische operative Abläufe eingesetzt, andere für Recruitment, Onboarding, Weiterbildung, HR und Lohn- und Gehaltsabrechnung. Wieder andere dienen der Verwaltung von Dokumenten und unterstützen das Case Management.

Da die einzelnen Systeme oftmals nicht miteinander kommunizieren, müssen HRler, Manager und Mitarbeitende die Bestandteile manuell miteinander verknüpfen. Dies ist ineffizient und kann zu Frustration führen. Operative Manager im Fertigungsbereich, die mit der Erfüllung von Kunden- und Fertigungsanforderungen bereits voll ausgelastet sind, möchten keine zusätzlichen administrativen HR-Aufgaben übernehmen. Mitarbeitende, die unterschiedliche Schichten oder Rollen übernehmen müssen, ohne dass ihre persönlichen Bedürfnisse und Präferenzen berücksichtigt werden, können unzufrieden und demotiviert sein.

Die Lösung besteht darin, Kundenanforderungen, geschäftliche Ziele und Bedürfnisse der Mitarbeitenden miteinander in Einklang zu bringen ...



1. Reduzierung der Anfragen an Vorgesetzte

Da Manager unter Druck stehen, schneller mehr mit weniger zu erreichen, verfügen sie weder über die Kapazität noch über die Kenntnisse, um täglich Fragen zu Zusatzleistungen, Personalplanung, Richtlinien und Verfahren zu beantworten.

Allerdings können sie den Aufwand und die Probleme in Zusammenhang mit Fragen, die sie nicht beantworten können, reduzieren. So müssen sie weniger manuelle, bürokratische und administrative Aufgaben ausführen und können unproduktive Schritte eliminieren und bessere Ergebnisse erzielen.

Die besten Lösungen führen strategische Aspekte des operativen Betriebs und des Personalwesens zusammen und automatisieren sie. Sie straffen Prozesse und bieten ein Gateway zu Self-Service-Funktionen. Dies reduziert den administrativen Aufwand für Manager und gibt Mitarbeitenden die Möglichkeit, mehr Kontrolle zu übernehmen.

2. Erfüllung persönlicher Anforderungen bei gleichzeitiger Erhöhung der Arbeitseffektivität

Die meisten Mitarbeitenden möchten ihr Unternehmen bestmöglich unterstützen, aber werden auch sie von ihrem Arbeitgeber mit Technologien unterstützt, die ihre Bedürfnisse erfüllen?

Es ist möglich, sowohl die persönlichen Anforderungen der Mitarbeitenden zu erfüllen als auch operative Effektivität zu gewährleisten. Wenn ein Unternehmen die persönlichen Präferenzen von Mitarbeitenden mit Arbeitsanforderungen in Einklang bringen kann, agiert es mitarbeiterorientiert und kann die richtigen Leute am richtigen Ort zur richtigen Zeit einsetzen.

Die Lösung besteht darin, Mitarbeitenden bei Bedarf jederzeit Zugang zu Self-Service-Tools zu gewährleisten, die ihnen helfen, Privat- und Berufsleben besser miteinander zu vereinbaren. Mit diesen Tools können sie zum Beispiel Vorgesetzte über ihre Verfügbarkeit und Arbeitspräferenzen informieren, Schichten anfordern oder tauschen, aufgelaufene Urlaubstage anzeigen und beantragen sowie bei Fragen auf HR-Dokumente und -Richtlinien zugreifen.

Wenn Sie Ihren Mitarbeitenden mehr Kontrolle über diese Aspekte geben, erhöhen Sie die Zufriedenheit, reduzieren Abwesenheiten, steigern die Produktivität und verbessern die Sicherheit.

„Durch die Einführung der Self-Service-Funktionen für Mitarbeitende kann die Anzahl der Fragen, die Managern gestellt werden, um mehr als die Hälfte reduziert werden.“

Quelle: „Nucleus Research, WFM Satisfaction Survey 2022“

26%

der Mitarbeitenden der Gen Z würden länger in einem Unternehmen bleiben, wenn sie ihre Arbeitszeiten flexibel gestalten könnten.

Quelle: „Meet Gen Z“-Bericht des Workforce Institute von UKG.

3. Bessere Problemlösung für schwer erreichbare Mitarbeitende

Weder Manager noch Personaler können personalbezogene oder persönliche Probleme von Arbeitskräften erahnen. Es gibt aber dennoch Möglichkeiten, Probleme schwer erreichbarer Mitarbeitender – in Verkaufs- oder Fertigungsbereichen – zu lösen.

Systeme, die sowohl leistungs- als auch personalbezogene Daten zu operativen und personalbezogenen Tätigkeiten bereitstellen, können potenzielle Probleme frühzeitig aufdecken. So können diese behoben werden, bevor sie sich zu schwerwiegenden Herausforderungen entwickeln.

Mithilfe von automatisierten Datenanalysetools können Manager effektiver kommunizieren und die richtigen Maßnahmen und Entscheidungen zur Unterstützung ihrer Teams treffen.

79%

der Mitarbeiterfragen können für gewöhnlich mit dem UKG Self-Service-Wissensportal für Mitarbeitende beantwortet werden

Quelle: „EMEA-Kundendatenbank von UKG“.



HERAUSFORDERUNG #3: Der Wettbewerb um Arbeitskräfte wird immer stärker

Der „War for Talent“ wird immer härter, da sich die Erwartungen der Mitarbeitenden ändern. Sechundsiebzig Prozent der Arbeitskräfte weltweit stellen heute höhere Erwartungen an einen potenziellen Arbeitgeber als vor drei Jahren. Sie wünschen sich alternative Beschäftigungsmodelle wie bspw. eine Mischung aus Vollzeit, Teilzeit und projektübergreifender Arbeit. Außerdem erhoffen sie sich Sinnhaftigkeit und Transparenz.

Die Unternehmenskultur ist viel mehr als das interne Image. In der heutigen, von sozialen Medien bestimmten Welt, ist sie auch entscheidend für die externe Markenwahrnehmung und Reputation. Zwei Drittel der Manager sind der Ansicht, dass die Kultur wichtiger für die Leistung ist, als die Strategie oder das Betriebsmodell eines Unternehmens. Mitarbeitende, die „für ein Unternehmen arbeiten, von dem sie überzeugt sind“ empfehlen ihr Unternehmen mit einer um 22 % höheren Wahrscheinlichkeit weiter. Sie bleiben mit einer um 17 % höheren Wahrscheinlichkeit im Unternehmen und leisten mit einer um 20 % höheren Wahrscheinlichkeit mehr als erwartet wird, um dem Unternehmen zum Erfolg zu verhelfen.

Die Lösung für diese Herausforderung liegt also darin, mit folgenden Maßnahmen eine Kultur der Transparenz, der Inklusion und des Vertrauens zu fördern:

1. Zuhören, Analysieren und Handeln im Interesse der Mitarbeitenden

Mitarbeitende erwarten von ihrem Unternehmen mehr als nur einen Ort zum Arbeiten. Sie möchten, dass Sie ihnen zuhören, Analysen vornehmen und effektiver in ihrem Interesse handeln.

Statt zum Beispiel nur eine Umfrage zur Zufriedenheit durchzuführen, auf die keine Maßnahmen folgen, könnten neue Methoden erprobt werden, um Mitarbeitenden mehr Kontrolle zu geben, damit sie Privat- und Berufsleben besser miteinander vereinbaren können. Am besten eignen sich dafür Technologien, die die persönlichen Bedürfnisse der Mitarbeitenden mit den Kundenanforderungen in Einklang bringen.

Unternehmen benötigen Technologien, die die Produktivität der Mitarbeitenden erhöhen und produktives Arbeiten zu einem positiven Erlebnis machen.



88%

der Unternehmen erzielen eher gute finanzielle Ergebnisse, wenn Mitarbeitende sich ernstgenommen und integriert fühlen.

Quelle: Bericht „The Heard and the Heard-Nots“ von The Workforce Institute auf Grundlage der EMEA-Kundendatenbank von UKG®.

2. Stärken des Zugehörigkeitsgefühls

Einer der Hauptgründe für die Abwanderung von Mitarbeitenden ist, dass sie sich nicht wertgeschätzt oder zugehörig fühlen. Dies ist jedoch nicht unvermeidbar. Das Zugehörigkeitsgefühl kann jedoch bereits vor dem ersten Arbeitstag und während des gesamten Mitarbeiterlebenszyklus gefördert werden.

Das lohnt sich. Wenn Mitarbeitende während des gesamten Mitarbeiterlebenszyklus entsprechend einbezogen werden, sind diese engagierter und bleiben länger im Unternehmen. Um dies zu erreichen, sollten Technologien eingesetzt werden, die das Engagement der Mitarbeitenden von Anfang an fördert.

Sie können Mitarbeitenden von Beginn an Wertschätzung entgegenbringen, indem Sie jede Interaktion während des Einstellungsprozesses einfach gestalten und neuen Mitarbeitenden vor ihrem Start nützliche Informationen bereitstellen.

3. Die richtigen Fragen und Antworten

Unternehmen müssen ihren Mitarbeitenden wirklich zuhören. Das heißt, dass sie die richtigen Fragen stellen müssen, um Antworten zu erhalten, mit denen Änderungen am schnellsten herbeigeführt werden können. Wenn sie dies richtig machen, können alle Unternehmen einen bessere Arbeitsatmosphäre schaffen, von dem Mitarbeitende und das Geschäft profitieren.

Die Leitlinien von UKG zum Aufbau einer fundierten Arbeitskultur und die globalen Daten von **Great Place to Work** zeigen einen soliden Plan zur Verbesserung der Unternehmenskultur auf. UKG hat jahrzehntelang Erfahrung in der Entwicklung und Bereitstellung von Personallösungen gesammelt und Kultur-Benchmarks für verschiedene Branchen erstellt. Das Unternehmen agiert weltweit und setzt auf lokale Expertise. Mit UKG haben Sie einen vertrauenswürdigen Partner an Ihrer Seite, der Ihnen hilft, Ihre Ziele in Bezug auf Kultur, Umwelt, Soziales und Governance (ESG) sowie Vielfalt, Gleichberechtigung, Inklusion und Zugehörigkeit (DEIB) zu erreichen.

„Avis Budget Group benötigt dank der Implementierung von UKG nur 15 Minuten für die Vertragsunterzeichnung neuer Mitarbeitender.“

Quelle: Fallstudie eines UKG Kunden

„Die überwiegende Mehrheit (83 %) der britischen Mitarbeitenden hat das Gefühl, dass Arbeitskräfte in ihrem Unternehmen nicht fair oder gerecht behandelt werden. Fast die Hälfte (46 %) gibt an, dass unterrepräsentierte Gruppen von Arbeitgebern weiterhin nicht ausreichend geschätzt werden.“

Quelle: Bericht „The Heard and the Heard-Notes“ des Workforce Institute bei UKG.“

Fazit und Ausblick

Es ist möglich, sowohl die **Mitarbeitenden** zu unterstützen als auch **deren Leistung** zu steigern. Wir wissen, dass sich eine starke Unternehmenskultur lohnt.

Laut *Great Place to Work* schneiden die besten Arbeitgeber im Schnitt um 2–3 % besser ab als der Markt insgesamt. Sie profitieren von 40 % mehr Bewerbungen und einem höheren Mitarbeiterengagement.

Mit UKG People Operations können Sie eine Brücke über das bestehende Gap zwischen HR und Operations schlagen und Ihrem Unternehmen Folgendes ermöglichen:

- 1. Sie können sich schon jetzt an die Future of Work anpassen**, indem Sie die notwendige Flexibilität aufbauen, um auf künftige Herausforderungen schnell und effizient zu reagieren.
- 2. Sie können Kundenanforderungen, geschäftliche Ziele und Mitarbeiterbedürfnisse miteinander in Einklang bringen**, um Umsatz- und Gewinnziele einfach zu erreichen.
- 3. Sie können eine Kultur des Vertrauens, der Inklusion und der Transparenz schaffen**, die Sie zum „Employer of Choice“ macht.

Mit diesem Ansatz können strategische Geschäftsziele mit Agilität und Zuversicht erreicht werden. Gestalten Sie operative Prozesse vorhersehbarer und behalten Sie die Kontrolle. Setzen Sie auf eine starke Bindung zu Ihren Mitarbeitenden und fördern Sie Wertschätzung und Engagement.

UKG People Operations bietet einen einheitlichen, zentralisierten Zugriff auf die tagtäglich eingesetzten Lösungen für Kostenkontrolle, Produktivität, Compliance und Employee Experience. Ihr Personal erhält einen bedarfsgerechten Zugriff auf Workforce Management, HR Service Delivery und HR-Tools, sodass Führungskräfte ihre Ziele einfacher erreichen und Beschäftigte ihre Work-Life-Balance selbständiger verwalten können.

Weitere Informationen





Über UKG

UKG (Ultimate Kronos Group) ist das neue PeopleDoc und bietet eine moderne HR-Service-Delivery-Lösung innerhalb eines der größten HR-Cloud-Unternehmen der Welt. Bei UKG ist unser Motto „Our Purpose is People“ und wir sind davon überzeugt, dass Organisationen erfolgreich sind, wenn sie ihre Beschäftigten in den Mittelpunkt stellen. UKG ist aus einer Fusion hervorgegangen und mittlerweile ein führender globaler Lösungsanbieter für HCM, HR Service Delivery und Workforce Management. Die prämierten People-Operations-Lösungen – Dimensions, Ready sowie HR Service Delivery – unterstützen weltweit zehntausende von Unternehmen aller Branchen dabei, ihre Unternehmensziele zu erreichen, die HR-Effizienz zu steigern, die Gehaltsabrechnung zu optimieren und eine bessere, vernetztere Arbeitswelt für alle zu schaffen. UKG beschäftigt mehr als 15.000 Mitarbeitende weltweit und ist für seine integrative Arbeitsplatzkultur bekannt. Das Unternehmen hat zahlreiche Auszeichnungen für seine Kultur, Produkte und Services erhalten, einschließlich der wiederholten Platzierung auf der „100 Best Companies to Work For“-Liste von Fortune.

Weitere Informationen finden Sie auf www.ukg.de.



Our purpose is people