

People Analytics

Ihr smarter Schritt zum datengetriebenen Personalmanagement



INFOMOTION

**„Wenn wir von People Analytics sprechen,
betrachten wir drei Komponenten:
Datenmanagement und -performance,
Reporting und Analytics sowie Planung.“**

Christine Balzer / Manager People Analytics / INFOMOTION



HR-Abteilungen in der digitalen Transformation

Erfolgreiche, stark wachsende Unternehmen verfolgen eine klare, stringente HR-Strategie. Sie zeichnet sich dadurch aus, dass sie die Herausforderungen der Digitalisierung für die Personalarbeit berücksichtigt und die damit verknüpften Chancen nutzt. Gestützt auf People Analytics Lösungen werden HR-Abteilungen so zu strategischen Partnern der Unternehmensleitung.

Digitalisierung ist weit mehr als eine Vielzahl technologischer Entwicklungen. Sie ist ein umfassender, facettenreicher Prozess. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ihren Fähigkeiten, ihren Kompetenzen und ihren Skills werden dabei - gerade angesichts eines enger werdenden Arbeitsmarktes - zu einem zentralen Wettbewerbsfaktor für Unternehmen.

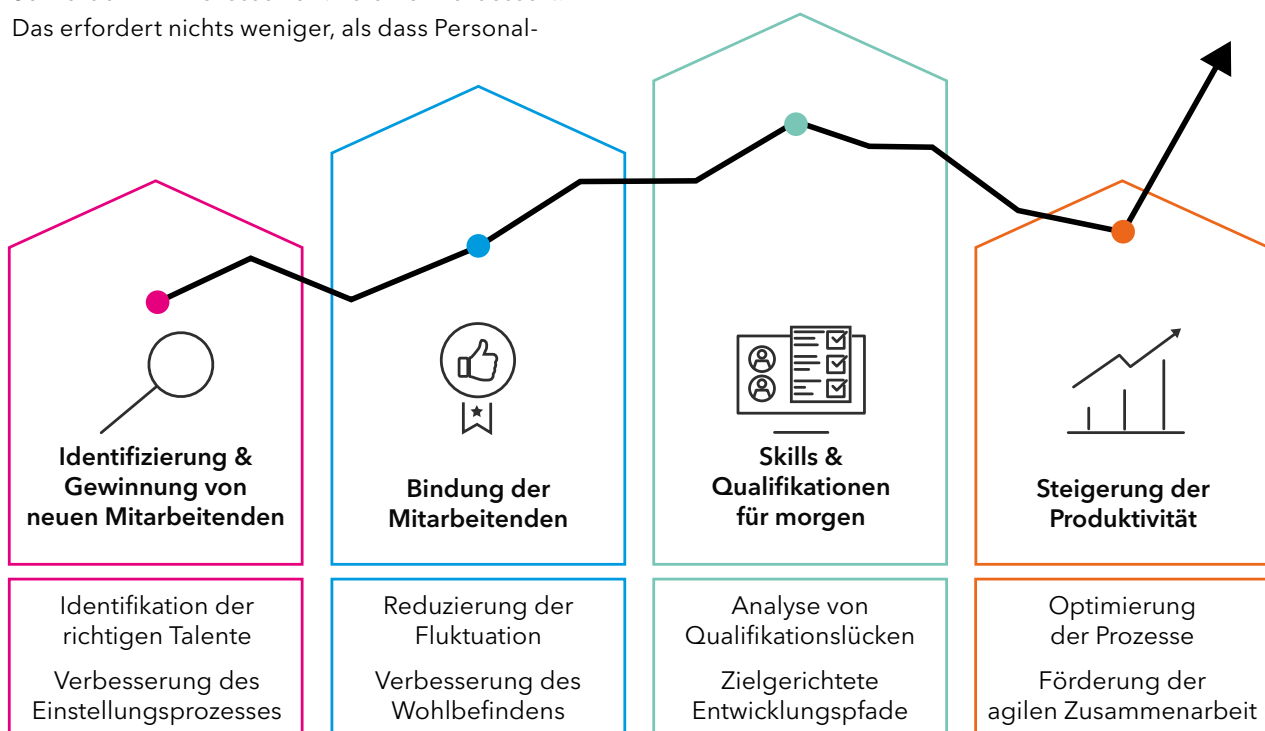
Die Förderung der optimalen Leistungserbringung durch den Mensch rückt damit immer stärker in den Vordergrund. Dies bedeutet, dass Führung und Weiterentwicklung der gesamten Organisation neu gedacht werden muss.

Personalarbeit muss sich darauf einstellen. Dafür müssen neue Datenressourcen identifiziert, aufbereitet und für Entscheidungen genutzt werden. Auf dieser Basis lassen sich valide Handlungsempfehlungen aussprechen, Maßnahmen ableiten und deren Erfolg anhand von Analysen monitoren. So werden HR-Prozesse kontinuierlich verbessert. Das erfordert nichts weniger, als dass Personal-

abteilungen sich neu ausrichten. Viele Verantwortliche haben das erkannt, doch die Möglichkeiten werden noch längst nicht ausgeschöpft.

Die erforderliche Transformation von HR-Abteilungen wird von fortschrittlichen People Analytics Lösungen optimal unterstützt. Sie entlasten von Routineaufgaben und schaffen freie Ressourcen, sie steigern die Datenqualität und erschließen weitere Daten. Nicht zuletzt fördern sie den Aufbau von Kompetenzen im Datenmanagement und in der Datenanalyse.

Für die Unternehmensleitung und die Führungskräfte wird eine so aufgestellte HR-Abteilung zu einem strategischen Partner, der wesentliche Beiträge für den Unternehmenserfolg leistet.



Use Cases - der kurze Weg zur Datennutzung

Ganz konkrete Anwendungsfälle sind der perfekte Einstieg in People Analytics. Use Cases fokussieren auf die drängendsten Herausforderungen im Personalbereich, sie vermeiden zeit- und kostenintensive Umwege und führen schnell zu passgenauen Lösungsansätzen. Unternehmen erfahren so am besten, wie sie den größten Nutzen aus ihren Daten ziehen können.

Skills und Kompetenzen für die Zukunft aufbauen

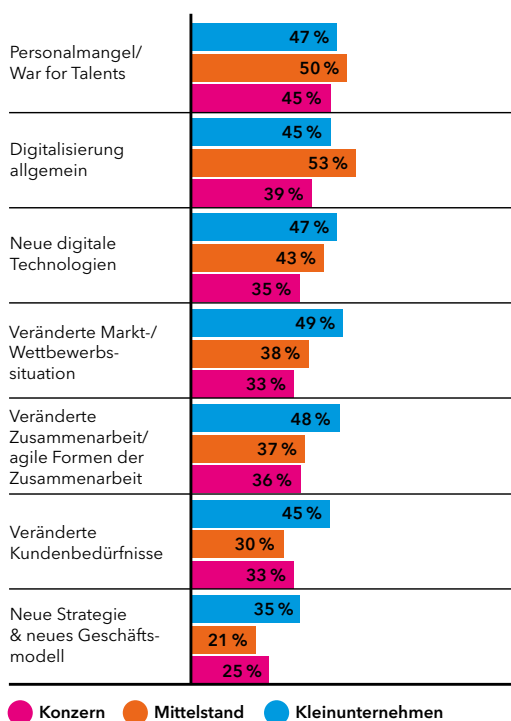
40 % der HR-Führungskräfte sagen, dass sie nicht so schnell Lösungen für die Kompetenzentwicklung der Beschäftigten bauen können, wie sich die Anforderungen verändern.

Jobprofile verändern sich rapide, Anforderungen an Mitarbeitende heute und in Zukunft klaffen auseinander. Für eine valide Planung müssen zahlreiche Fragen beantwortet werden. Einerseits: Wen muss ich auf dem Arbeitsmarkt suchen? Zugleich: Wie kann ich welche Mitarbeiterin oder welchen Mitarbeiter wofür qualifizieren?

Welche Angebote muss ich machen?

Welche Qualifizierungspfade muss ich öffnen?

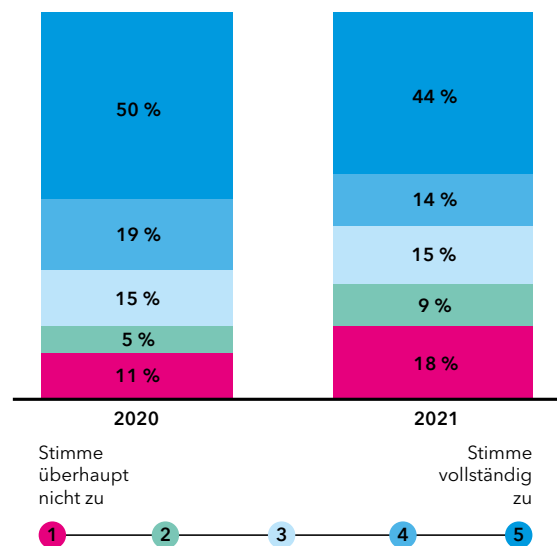
Hauptgründe für den Skill-Gap



Quelle: Kienbaum & Stepstone Studie 2021

Die Wechselbereitschaft nimmt eklatant zu

Aussage: „Ich beabsichtige, heute in drei Jahren noch bei meiner derzeitigen Firma tätig zu sein.“




Quelle: Gallup, 2022

Unzufriedenheit frühzeitig erkennen und minimieren

54 % der HR-Führungskräfte sagen, dass ihre Belegschaft veränderungsmüde ist.

Um Fragen nach Unzufriedenheit oder Kündigungsabsichten von Mitarbeitenden zu beantworten, muss zunächst die Datenbasis geklärt werden. Eventuell müssen externe Daten zur Zufriedenheit und Motivation eingebunden werden.

Analytische Verfahren liefern ein detailliertes Bild: Wie sieht die Zufriedenheitsquote pro Bereich, Altersgruppe oder Tätigkeit aus? Lassen sich Gründe und Cluster für Unzufriedenheit identifizieren? Was kann man tun, um Produktivitätsverluste zu minimieren?



„INFOMOTION überzeugte im Bereich People Analytics vor allem durch die Verknüpfung des fachlichen Know-hows in den Bereichen IT / BI, Controlling und Human Resources. Dies ist nicht selbstverständlich, da HR-Zahlen sehr kleinteilig und volatil sind. Aber nur dadurch gelang es, unsere hohen fachlichen Anforderungen optimal zu erfüllen.“

Jana Reck / Leiterin HR Management / Real I.S. AG

„Im ersten Schritt haben wir gemeinsam mit INFOMOTION eine Lösung implementiert, die unseren Personalplanungsprozess verbessert und vereinheitlicht hat. Dadurch haben wir den Grad an Automatisierung und Digitalisierung gesteigert und eine einheitliche Basis für Führungskräfte und HR Business Partner geschaffen. Mittlerweile haben wir verschiedene weitere Use Cases im Bereich Reporting und Simulation umsetzen können.“

Thomas Cmelik / Leiter HR Controlling / HDI Service AG

Der 360° Employee Lifecycle

Der Employee Lifecycle (ELC) nimmt HR-Prozesse aus einer ganzheitlichen Perspektive in den Blick. Betrachtet werden die verschiedenen Stadien, die Beschäftigten in einem Unternehmen durchlaufen - vom ersten Kontakt bei der Bewerbung bis zum Ausscheiden. Auf dieser Basis lässt sich Personalarbeit qualitativ verbessern, lassen sich Entwicklungspfade von Beschäftigten begleiten und Mehrwerte schaffen.

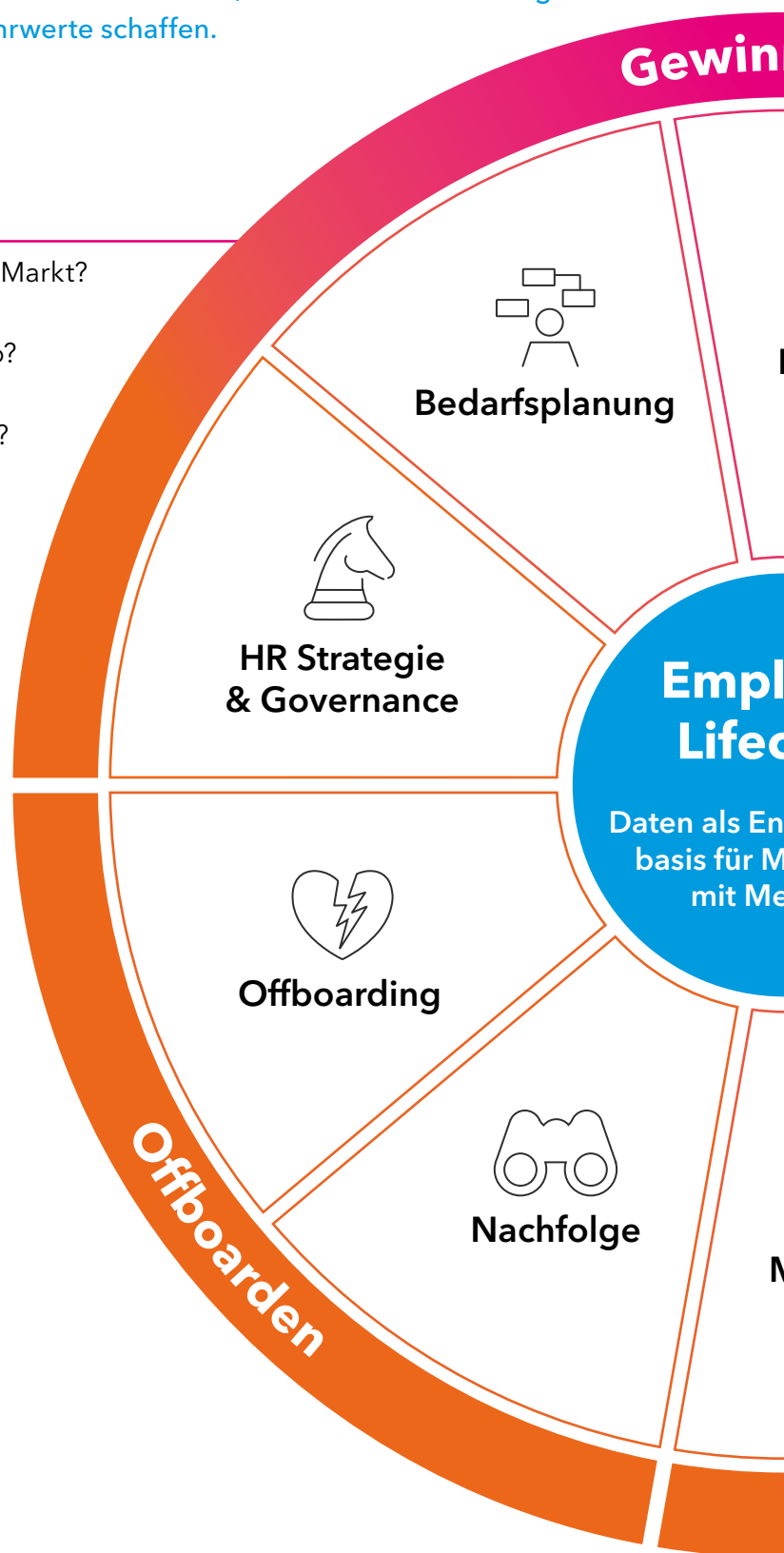
- Kennen wir die Risiken am Markt?
- Welche Mitarbeitenden brauchen wir wann und wo?
- Wie können wir unsere Mitarbeitenden entwickeln?

Komplexe Anforderungen an die Personalarbeit

Der Fokus der Personalarbeit richtet sich ganz auf Talente, auf die Belegschaft sowie auf Teams. „Employee Centricity“ lautet das Stichwort. HR-Bereiche, die sich traditionell als administrative Abteilungen verstanden haben, müssen sich dafür häufig ganz neu ausrichten.

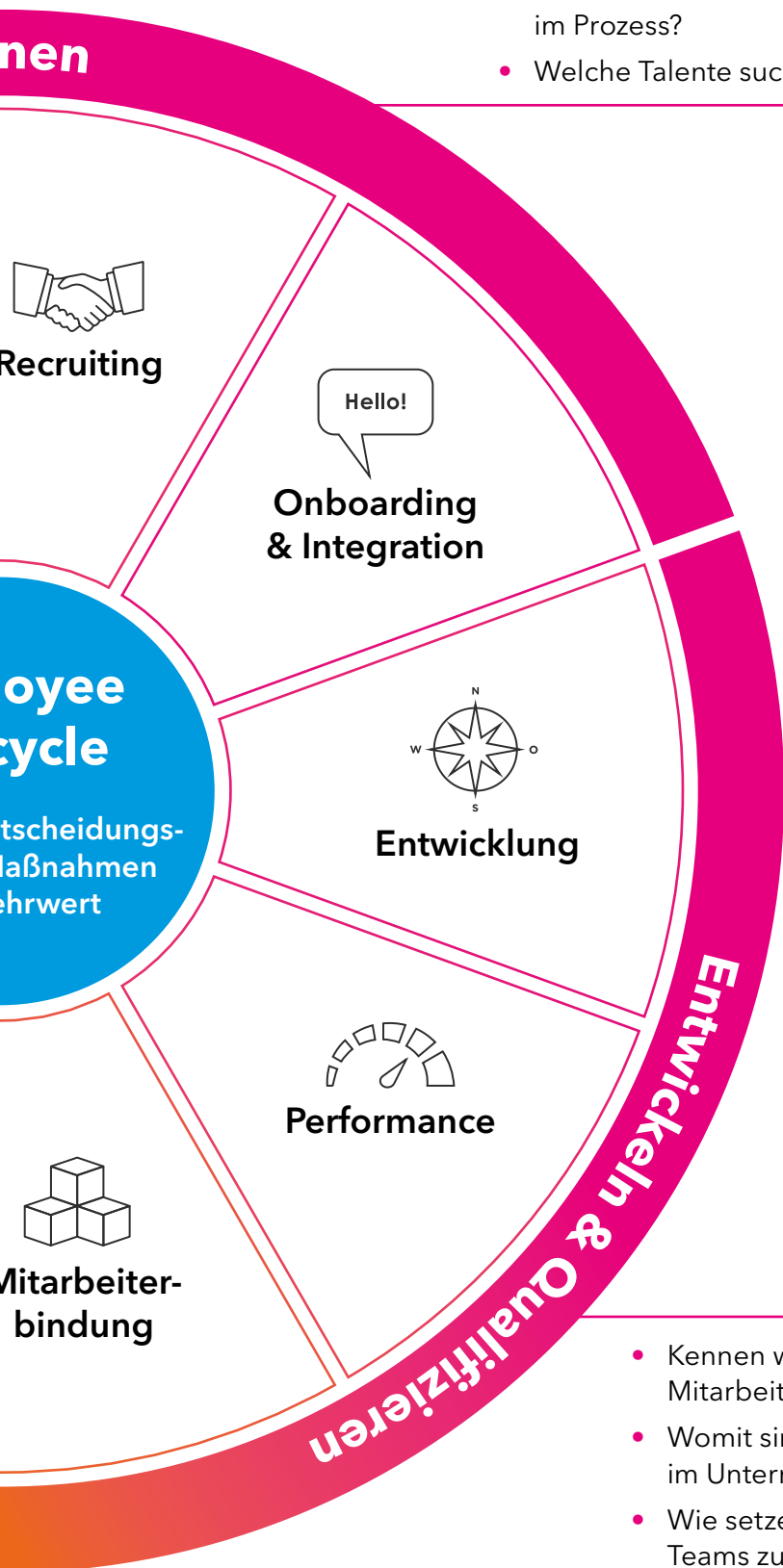
Im Unternehmen müssen sie ein immer breiteres Feld abdecken. Sie müssen einerseits Dienstleister für die Belegschaft sein und zugleich für die Unternehmensleitung ein strategischer Business Partner, der proaktiv Konzepte für den Aufbau von Skills und Kompetenzen der Beschäftigten oder der Lösungsansätze für neue Formen der Zusammenarbeit entwickelt.

Das macht Personalarbeit heute komplexer, vielschichtiger und anspruchsvoller.



mit People Analytics

- Wissen wir, welche Leute wir gerade suchen?
- Warum verlieren wir wann welche Talente im Prozess?
- Welche Talente sucht mein Mitbewerber?



Klarere Einsichten, optimierte Steuerung

Womit sind unsere Leute zufrieden? Womit nicht? Gibt es Konstellationen, in denen sich Talente besonders gut entwickeln? Wie setzen sich erfolgreiche Teams zusammen? Wie sieht eine optimale Zusammenarbeit aus?

Wer in der Lage ist, solche oder ähnliche Fragen zu beantworten, kann steuernd eingreifen und Entwicklungen beeinflussen, etwa mit strukturierten, nachhaltigen Angeboten zur Weiterbildung. Davon profitieren beide Seiten, die Beschäftigten ebenso wie das Unternehmen als Ganzes.

- Kennen wir die Skills unserer Mitarbeitenden?
- Womit sind unsere Mitarbeitenden im Unternehmen unzufrieden?
- Wie setzen sich erfolgreiche Teams zusammen?

Bausteine für eine moderne Personalarbeit

People Analytics besteht aus verschiedenen Komponenten, die auf ein gemeinsames Fundament aufsetzen. Diese Bausteine bilden zusammen eine integrierte HR-Analytics-Lösung, die alle Anforderungen an eine moderne Personalplanung abdeckt. Personalarbeit wird so zu einem strategischen Faktor, der das systematische Verfolgen von kurz-, mittel- und langfristigen Unternehmenszielen unterstützt.

Data Management & Data Performance



Unerlässlich für eine integrierte Planung ist ein professionelles Datenmanagement. Schlüssel dazu ist das Zusammenspiel der verschiedenen Quellsysteme, der Aufbau einer Datenplattform und ein anwenderorientiertes Frontend. Denn nur wer viele, aussagekräftige, qualitativ hochwertige und gut aufbereitete Daten besitzt, kann daraus den größten Mehrwert generieren.

Reporting



Klassisches HR-Reporting und deskriptive Analysen schaffen Transparenz über HR-Prozesse. People Analytics zielt darauf, das Reporting so weit wie möglich zu standardisieren und zu automatisieren. Erforderlich ist eine technische Architektur, die einen hohen Datenwert sicherstellt, einfache Zugänge für Beschäftigte sowie nutzerorientierte Visualisierungsformen.

Analytics



Fortschrittliche Analytics-Komponenten liefern Antworten auf die Fragen: Warum ist etwas geschehen? Was wird geschehen? Was ist zu tun? Personalabteilungen richten mit prädikativen Verfahren den Blick in die Zukunft. So ist es möglich, Muster zu erkennen, Hochrechnungen anzustellen, Szenarien zu simulieren und daraus gezielt Maßnahmen abzuleiten.

Advanced Analytics



Unverzichtbarer Bestandteil jeder Unternehmensplanung ist eine verlässliche Disposition von Full Time Equivalent (FTE) und Personalkosten. Darüber hinaus erlaubt People Analytics es der HR-Planung beispielsweise, aus Wachstumszielen Anforderungen an den Headcount, an sich verändernde Jobprofile oder an zukünftige Ansprüche an die Skills abzuleiten.

Der smarte Einstieg in die zukunftsweisende HR-Arbeit

Von der HR-Vision zur individuellen People Analytics Strategie

In Kundenprojekten sehen wir immer wieder, wie wichtig es ist, basierend auf einer klaren HR-Vision eine kundenspezifische People Analytics Strategie zu entwickeln. Die Schlüsselfrage dabei ist, welchen Beitrag die einzelnen Komponenten leisten, um die gesetzten Unternehmensziele zu erreichen.

Mit unserem Vorgehensmodell unterstützen wir Kunden, die beste Lösung für ihr Unternehmen zu finden. Dabei orientieren wir uns nicht nur an der unternehmensspezifischen Data- & Analytics-Landschaft, sondern wir fokussieren uns als erstes auf die relevanten Use Cases. Sie sind der Einstieg in People Analytics.

Ideation Workshop: Think big, start small

In Ideation-Workshops grenzen wir gemeinsam mit unseren Kunden deren aktuelle Herausforderungen und Fragestellungen ein. Dabei gehen wir so konkret wie möglich vor. Beispielsweise identifizieren wir, mit welchen KPIs die Steuerung für den individuellen Use Case erfolgen kann, welche Daten besonders relevant und welche Datenquellen verfügbar sind. So entwickeln wir mit den Use Cases maßgeschneiderte, auf die individuelle Ausgangssituation abgestimmte Lösungsansätze. Unternehmen ziehen damit den größtmöglichen Nutzen aus ihren Daten.

„Immer wenn Manager entscheiden, ihre Strategie anzupassen, ist es essentiell, die eigenen Mitarbeitenden einschätzen zu können, die Fähigkeiten und Defizite von Teams zu kennen und eine klare Strategie für das „Humankapital“ zu entwickeln.“

Christine Balzer / Manager People Analytics / INFOMOTION

INFOMOTION - The Data Performance Company

Die INFOMOTION GmbH ist das führende Beratungsunternehmen rund um Data Performance im deutschsprachigen Raum. Das Leistungsportfolio für Ihre Transformation zu einem datengetriebenen Unternehmen reicht von der strategischen Beratung über die Konzeption, Implementierung und den Betrieb nachhaltiger Lösungen bis hin zur Schulung Ihrer Mitarbeitenden.

Ihre Ansprechpartnerin

Sie haben Fragen rund um das Thema People Analytics? Sprechen Sie uns gerne an!



Christine Balzer Manager

T +49 69 56608-3001

christine.balzer@infomotion.de

INFOMOTION GmbH
Augustinerstraße 10
50667 Köln



BRIMPR2206

www.infomotion.de