

*Beifahrer:in
auf Zeit*

E-Booklet Workforce Management und Analytics

Verständnis der zunehmenden strategischen Bedeutung von Workforce Management und Analytics



Einführung



„**Workforce Management** zielt darauf ab

- _ die richtige Anzahl von Personen,
- _ mit den richtigen Fähigkeiten,
- _ zur richtigen Zeit,
- _ am richtigen Ort

für ein Unternehmen (oder eine Organisation) zur Verfügung zu stellen. **Ein wichtiger Aspekt** des Workforce Managements ist **Workforce Analytics**, das **datengetriebene Einblicke** liefert, um die **Personalstrategie** optimal mit der **Gesamtgeschäftsstrategie** anzupassen.

Workforce Analytics ermöglicht es der Personalabteilung, nachhaltige und **faktenbasierte** Entscheidungen über **derzeitig** und **zukünftig benötigte Talente** zu treffen, um die **Leistung der Mitarbeiter** und demzufolge die **Geschäftsentwicklung** in einem Unternehmen zu verbessern.

Das kann durch die Analyse von Personendaten mit Hilfe von statistischen Methoden und entsprechenden "Planungs- und Analysesoftwareanwendungen" erreicht werden, um so bessere Personalentscheidungen zu treffen. Daher wird „**Workforce Management and Analytics**“ immer mehr zu einer **wichtigen strategischen** Funktion für Unternehmen.“

Workforce Management & Analytics

Workforce Management Aktivitäten werden üblicherweise in verschiedenen Bereichen von Unternehmen durchgeführt

Finance Bereich

- _ Owner Planungsprozess
- _ Planung Personalkosten
- _ **Budgetallokation**
- _ Planungsinstrumente und Planungsmethodik

Fachabteilung(en)

- _ Definition bottom-up **Personalanforderungen**
- _ Umsetzung der top-down Vorgaben



HR Funktion

- _ Planung der **strategischen Anforderungen an Personal** (quantitativ und qualitativ)
- _ Planung **Personalkosten**
- _ Personalkostenanalyse
- _ Sonstige **Personal-Analysen**
- _ Employee Life Cycle Management
- _ Personalentwicklung

Workforce Management & Analytics

Mehrere Trends erhöhen die strategische Bedeutung von Workforce Management & Analytics.



Trends

- _ Verschiebung von Personenanalyse zu Personalanalyse/ Mustererkennung
- _ **Real time Analyse/** Bewertung/ Planung/ Simulation
- _ IT-driven Forecasting (unter anderem durch KI)
- _ Ableitung der **WMA Strategie** aus der Unternehmensstrategie
- _ **Verstärkte Standardisierungsaktivitäten** auf globaler Ebene (ISO) im Bereich HR Management mit WMA-Fokus:
 - > 5 Normen im WMA-Kontext bereits veröffentlicht
 - > 5 Normen im WMA-Kontext in der Entwicklung

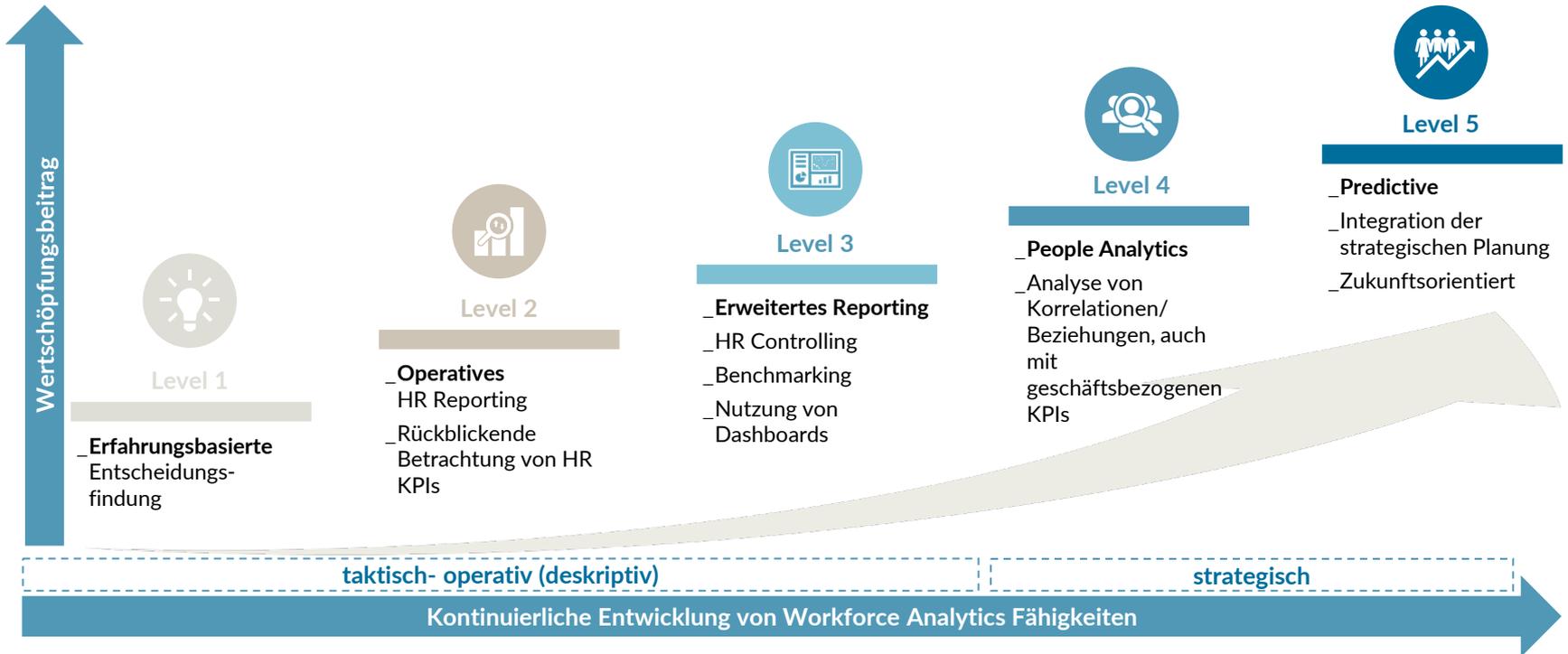


Nutzen

- _ **Steigerung der Business-Agilität:** schnellere und qualitative hochwertigere Entscheidungsfindung im Personalkontext
- _ **Steigerung der Mitarbeiterproduktivität**
- _ Wettbewerbsvorteile
- _ Verbesserung in der Umsetzung der **Unternehmensstrategie**

Workforce Management & Analytics

Der Weg zu einer hohen Workforce Analytics Reife erfordert die kontinuierliche Weiterentwicklung der Workforce Analytics Fähigkeiten



Workforce Management & Analytics

Die zunehmende strategische Relevanz von Workforce Management & Analytics erfordert eine entsprechende organisatorische Positionierung

Ownership Personaldaten

- _ Die **Verantwortung** für die Personaldaten liegt bei der **Personalabteilung**
- _ Die Personalabteilung ist dafür verantwortlich, dass die Personaldaten **vollständig, korrekt** und **auf dem neuesten Stand sind**
- _ Daher liefert HR die Datenbank für die Aktivitäten von Workforce Management & Analytics

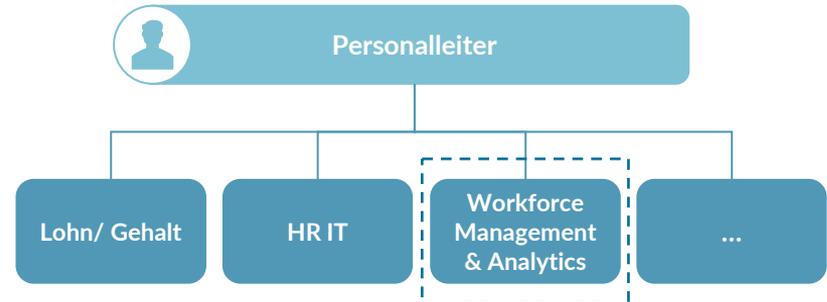
Strategische Bedeutung von WMA

- _ Ausgangspunkt ist die **Gesamtunternehmensstrategie**, die einen zukünftigen Zustand des Unternehmens bzw. der Organisation beschreibt
- _ Basierend auf der Unternehmensstrategie muss eine detaillierte **Personalstrategie** abgeleitet werden, d.h. das erforderliche quantitative und qualitative Personal zur Erreichung des strategischen Zielzustandes
- _ Der aktuelle Stand des Personals in Bezug auf Quantität und Qualität bildet die Grundlage für die Planung und Erreichung des Soll-Zustandes der Belegschaft
- _ Workforce Management & Analytics **transformiert** das Personal vom Ist-Zustand in den Soll-Zustand
- _ Damit ist WMA ein wichtiger Erfolgsfaktor in der Unternehmensstrategie

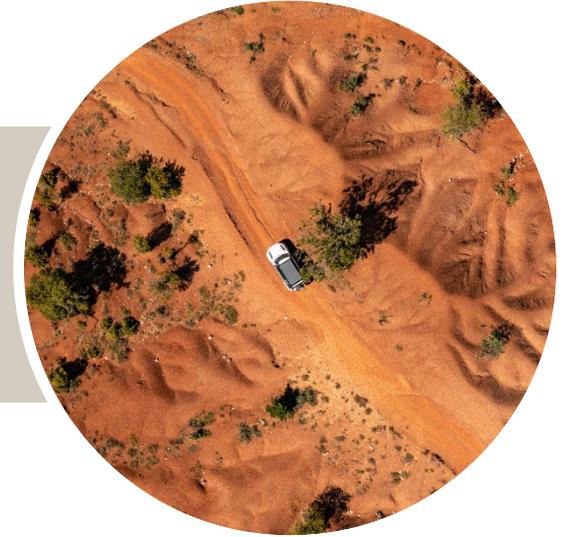
Organisatorische Positionierung von WMA

- _ Da die HR-Funktion für die Personaldaten verantwortlich ist, sollte **WMA innerhalb der HR-Funktion zugeordnet** werden
- _ Die hohe strategische Relevanz der WMA-Funktion für die Umsetzung der Unternehmensstrategie erfordert eine **entsprechende organisatorische Positionierung** innerhalb der HR-Funktion

Illustrativ



Projektbeispiele aus der Praxis



Projektbeispiel 1: „Workforce Planning & Analytics“ Programm



Projektthema

Das Workforce Planning & Analytics Programm hat das Ziel, es der HR-Funktion zu ermöglichen, mit Hilfe von Analytics- und Planning-Tools, datengestützte Entscheidungen treffen zu können.



Industrie

Bankenindustrie



Ansprechpartner

NN (auf Anfrage)



Kunde

NN (auf Anfrage)

Projekthinhalt

- _ Aufbau und Konzeption einer Projektorganisation, Projektplan und Management von Meilensteinen, Meetings etc.
- _ Inhaltliche und methodische Unterstützung bei den Kernprojekten des Programmes
- _ Konzeption der Programm Governance
- _ Aufplanung der Workstreams und Teilprojekte
- _ Aufsetzen des Programm Management Offices
- _ Inhaltliche Unterstützung und Begleitung eines RfP Prozesses zur Auswahl eines externen Anbieters für eine Analytics und Planning Plattform
- _ Erneuerung der bestehenden Analytics Tools und entsprechenden Infrastruktur, um die HR Funktion zu befähigen, Predictive Analytics und eine optimierte Organisationsplanung durchzuführen
- _ Unterstützung bei der Entwicklung eines Kommunikationsplanes um Transparenz über Datennutzung zu schaffen und kontinuierlich strategische Entscheidungen im HR Bereich zu verbessern

Projektbeispiel 2: „Workforce Management Enablement“ Projekt



Projektthema

Das Workforce Management Enablement Projekt hat folgende Ziele:

- _ Verbesserte Prozesse/ Kontrollen für das Workforce Management
- _ Schaffen einer Basis für einen strukturierten Ansatz für Personalversetzungen und interne Karrieremobilität



Industrie

Bankenindustrie



Ansprechpartner

NN (auf Anfrage)



Kunde

NN (auf Anfrage)

Projekthinhalt

- _ Erstellung einer positionsgesteuerten Planung
- _ Schaffung der Governance zur Anpassung der Zielpersonalstärke
- _ Einführung eines bankweiten Profession & Role Frameworks
- _ Erstellung von Prognose- und Predictive Analytics-Tools inkl. systematischer Verknüpfung von FTE und Kosten
- _ Entwicklung von Workforce Management Analytics, Reporting und Dashboards mit Self-Service Zugang
- _ Einführung von systemischen “Talent Matching” Tools und Methoden zur Verbesserung der Personalversetzungsprozesse
- _ Unterstützung bei der Implementierung von organisatorischen Gestaltungsprinzipien in Infrastrukturfunktionen
- _ Aufbau einer Projektorganisation, Projektplan und Management von Meilensteinen, Meetings etc.
- _ Erstellung von adäquaten Projektpräsentationen für alle relevanten Stakeholdergruppen

Ihr Ansprechpartner bei der 4C GROUP

Für vertiefende Diskussionen stehe ich Ihnen jederzeit zur Verfügung.



Dr. Heiko Mauterer

Senior Partner

+ 49 (173) 34658 70



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*