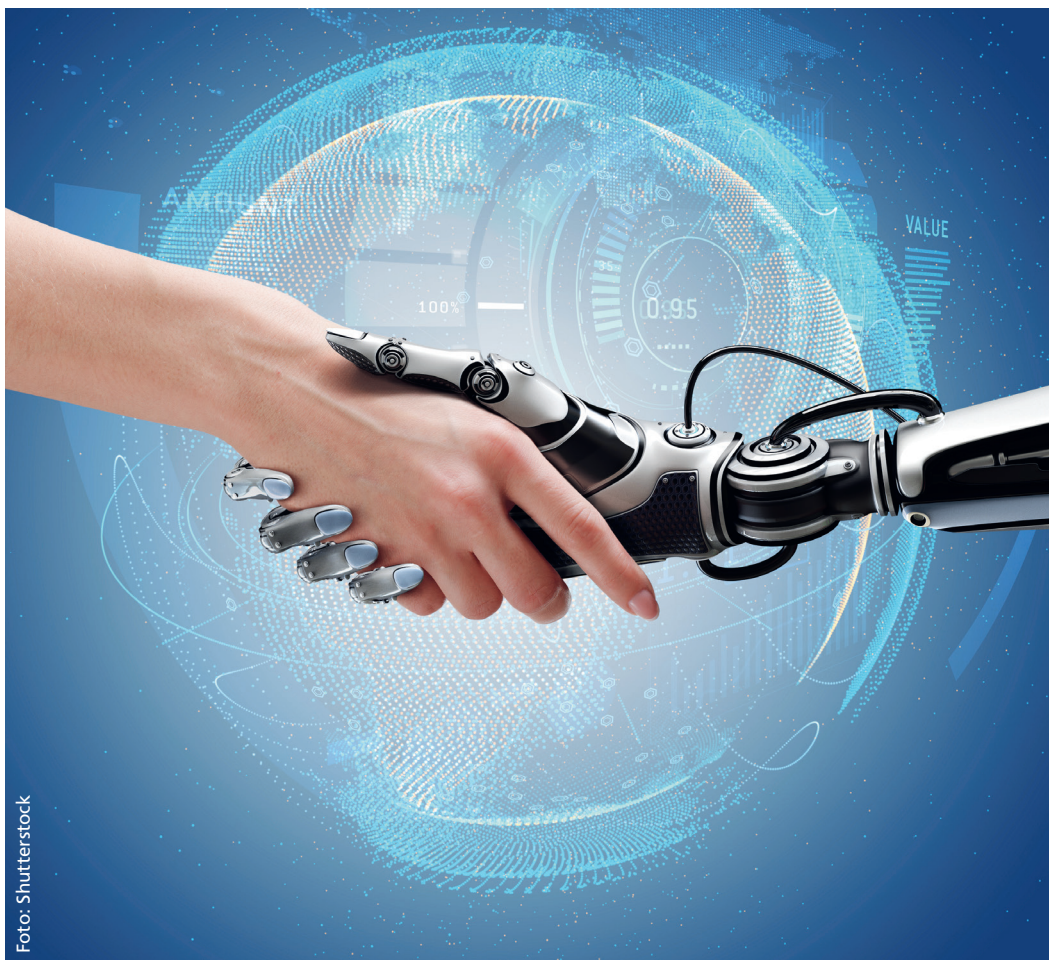


Smart Staffing:

Wie Big Data die HR-Welt verändert

Intelligente Daten eröffnen ungeahnte Möglichkeiten in der HR-Welt. Potenzial zeigt sich besonders im Bereich Coaching und Consulting. Das können sich Temporärunternehmen zunutze machen.

Text: Marius Osterfeld



Marktintelligenz wird in den nächsten Jahren zu einem bedeutenden Wachstumsmarkt der Personaldienstleistungsbranche werden. Big Data kommt dabei eine Schlüsselrolle zu. Für die HR-Welt liegt eine besondere Herausforderung in den erforderlichen Daten. Neben dem vergleichsweise leicht beobachtbaren Surfverhalten im Internet sind für vielversprechende Resultate der berufliche Werdegang eines Kandidaten, sein Motiv- und Wertegerüst sowie aussagekräftige Informationen über seine Arbeitsleistung erforderlich. Die Auswertung solcher Datensätze mit

«künstlicher Intelligenz» und «maschinellem Lernen» eröffnet dem HR Consulting ungeahnte Möglichkeiten: interaktives Laufbahn-Coaching, Team- und Changemanagement sowie passgenaues Matching sind nur einige mögliche Anwendungsfelder. Der grösste Vorteil für Temporärunternehmen: Im bestehenden Businessmodell wird schon heute ein grosser Teil der erforderlichen Daten millionenfach gesammelt – über den gesamten Talentpool und die Einsatzbetriebe hinweg. Dem internen HR, Humanclouds und Karrierenetzwerken sind professio-

Hier bloggt der Vorstand ...

Diversity als Wettbewerbsvorteil



Nicole Burth, CEO Adecco (Schweiz) AG

Welche Rolle spielt Diversity für Adecco?

Gemäss wissenschaftlichen Studien erreichen diverse Teams bessere Resultate, lösen komplexe Probleme schneller und besser und sind zudem innovativer. Es spricht also sehr vieles für Diversität in der Teamzusammensetzung. Allerdings tendieren Menschen dazu, mit ähnlichen Leuten zusammen zu sein, weil der Umgang einfacher ist und weniger Konflikte verursacht. Darum verlangt das Führen von diversen Teams mehr Einsatz und Einfühlungsvermögen, aber es lohnt sich.

Warum sollte Diversity im Unternehmen gefördert werden?

«Diversität und Inklusion» ist das Erfolgsrezept für Unternehmen, die eine Vorreiterrolle anstreben und agil bleiben wollen. Dies hat unsere im Januar publizierte Studie Global Talent Competitiveness Index (GTCI) 2018 gezeigt. Unternehmen sind daher gut beraten, ihre HR-Strategien so anzupassen, dass sie auf Diversität setzen.

Was bedeutet Diversity für Adecco?

Wir reden von Diversität und Inklusion. Während die Diversität die Vielfalt bezüglich Geschlecht, Kultur, Alter, Ausbildung und vielem mehr beschreibt, geht es bei der Inklusion darum, dass auch alle ernst genommen werden und tatsächlich zu Entscheidungen beitragen können. Im Bereich «Gender Diversity» haben wir uns zum Ziel gesetzt, bis 2020 mindestens 35 Prozent Frauen in Führungspositionen zu haben.

nelle Personaldienstleister damit in Sachen Datenqualität und Datenbreite einen Schritt voraus. Künstliche Intelligenz und maschinelles Lernen sorgen für eine profunde Analyse und bestimmen, wer wann in welchem Arbeitsverhältnis am besten performt.

Persönlicher dank Daten

Big Data eröffnet ebenfalls neue Möglichkeiten, den persönlichen Kontakt mit Kandidaten und Kunden im bestehenden Geschäftsmodell noch tiefer zu verankern. Die saubere und möglichst vollständige Erhebung von Schlüsselinformationen ist Voraussetzung für aussagekräftige und unternehmerisch wertvolle Analysen. Eine zentrale Aufgabe der Personalberater dürfte daher in Zukunft sein, die Entwicklung von Kandidaten und Kunden zu begleiten und digital nachvollziehbar zu machen. Diese Symbiose aus Mensch und Maschine stärkt in zweierlei Hinsicht das Fundament der Geschäftsbeziehungen eines Personaldienstleisters: Einerseits bilden die gesammelten Daten das Herzstück der Dienstleistung «Marktintelligenz». Andererseits macht weiterhin der Mensch das Temporärunternehmen zum unverwechselbaren Erfolgsfaktor – eine Notwendigkeit, wenn auf lange Sicht die Technik zwischen Konkurrenten kaum mehr unterscheidbar ist.

Smartes Sammeln von Daten

Um Big-Data-Projekte zum Erfolg zu führen, ist es in der Praxis entscheidend, von Beginn an eine Idee zu verfolgen, mit welchem Ziel Daten für das HR nutzbar gemacht werden können. In der HR-

Welt bereits verbreitet ist das Tracking von potenziellen Kandidaten im Internet. Updatet jemand sein LinkedIn-Profil, könnte dies ein Hinweis auf eine beginnende aktive Stellensuche sein. Eine Zunahme von Facebook-Posts während der Arbeitszeit wäre ein möglicher Indikator für eine wachsende Unzufriedenheit mit dem aktuellen Job. Das Beispiel der Facebook-Posts zeigt, warum ein Indikator allein nicht ausreichend ist. Die Posts eines Mitarbeitenden könnten auch zunehmen, weil er beispielsweise in den Ferien ist. Der Einbezug weiterer Merkmale wie der geografische Standort seines Smartphones können entsprechend die Zielgenauigkeit der Ansprache weiter erhöhen. Wer glaubt, solche Techniken in der Rekrutierung noch nicht einzusetzen, mag sich täuschen. Personaldienstleister und Stellenportale wie 100 000jobs.ch nutzen gezielt Social Media, um potenzielle Kandidaten auf ihre Webseite zu holen.

Lebenslauf ist nach wie vor wertvoll

Anwendungsbeispiele für Big-Data-Methoden gibt es auch jenseits von Social Media und Tracking. ArbeitsmarktökonomInnen wissen schon lange um den Einfluss persönlicher Merkmale auf den späteren Karriereverlauf. Denn viele unserer Präferenzen zeigen sich schon früh im Leben – zum Beispiel durch die Fachwahl in Schule und Studium oder den Lernerfolg in Schlüsselfächern wie Mathematik und Sprachen. Die systematische Auswertung von Motivationsschreiben, Arbeitszeugnissen und Lebensläufen birgt demzufolge Potenzial, um Mitarbeitende und Kandidaten besser zu verstehen. Das vollautomatische Auslesen von PDF- oder (Freitext-)Informationen aus dem Bewerbungstool generiert die erforderlichen Big Data. Nach heutigem Stand der Wissenschaft sind bei solchen Analysen zwei Aspekte zu berücksichtigen: Erstens bringen Prognosen mit Big-Data-Methoden nur in Kombination mit einem erfahrenen Personalberater einen echten Mehrwert, da die Prognosequalität in komplexen Bewertungssituationen abnimmt. Zweitens eignen sich diese Methoden insbesondere für Personaldienstleister, weil sie Arbeitnehmende in unterschiedlichen Unternehmen beo-

Die systematische Auswertung von Motivationsschreiben, Arbeitszeugnissen und Lebensläufen birgt Potenzial.

bachten. Die Gefahr eines blinden Flecks in der Statistik nimmt deshalb ab.

Vom Personalberater zum Coach

Das Beispiel Big Data zeigt: Das traditionelle Geschäftsmodell der Temporärunternehmen und digitale Dienstleistungen stehen nicht notwendigerweise im Widerspruch, sondern ergänzen sich gegenseitig. Was sich wandeln wird, ist vielmehr das Profil der Personalberater in Richtung Coaching und Consulting. Neben technischen Herausforderungen – die zum Teil von Softwareprovidern gelöst werden dürften – kann heute schon jedes Temporärunternehmen zwei Schritte gehen, um auf die Big-Data-Zukunft vorbereitet zu sein: die sorgsame Erfassung umfangreicher Daten rund um Kandidat und Kunde sowie die gleitende Verschiebung des Fokus der Personalberatung hin zu einem tiefgehenden Coaching und Consulting. Mit diesen Massnahmen ist das Fundament für die Dienstleistungen im Bereich der Marktintelligenz gelegt. ■

Die Symbiose aus Mensch und Maschine stärkt in zweierlei Hinsicht das Fundament der Geschäftsbeziehungen eines Personaldienstleisters.



Dr. Marius Osterfeld, Ökonom swissstaffing

Anzeige

Flexibilisierte Arbeitswelt: Wer rekrutiert in Zukunft?

Podiumsdiskussion

Datum: **Mittwoch, 18. April 2018**

Zeit: **11:30 - 12:15 Uhr**

Ort: **Personal Swiss – Halle 5 – Forum 5**

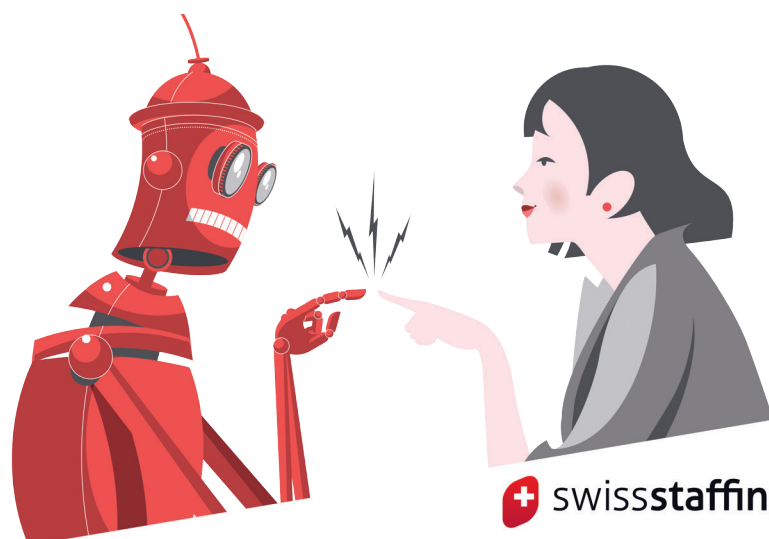
TACO DE VRIES
CEO Randstad (Schweiz) AG

JANA JUTZI
Geschäftsführerin Careeplus AG

MARC LUTZ
CEO Hays (Schweiz) AG

VALERY LORENZ
MitinhaberIn mein job zürich gmbh

Moderiert von
Julia Bryner,
Leiterin Marketing &
Events swissstaffing



swissstaffing