

KI & ANALYTICS IN HR

Fuschl, 26. September 2019

Workshop Ergebnisse

Vielen Dank für den kreativen Workshop!



Thomas Unterhuber
Head of HR Austria

Capgemini



Jürgen Leobacher
Senior Manager
Insights Driven Business Innovation
juergen.leobacher@capgemini.com

Capgemini  invent

SKIZZE HR Analytics Prototyp

Herausforderung

- ① ESSENSBESTELLUNG (OBST + GEMÜSE ZUM SNACKEN)
- ② TRAININGSPLANUNG / EINSATZPLANUNG

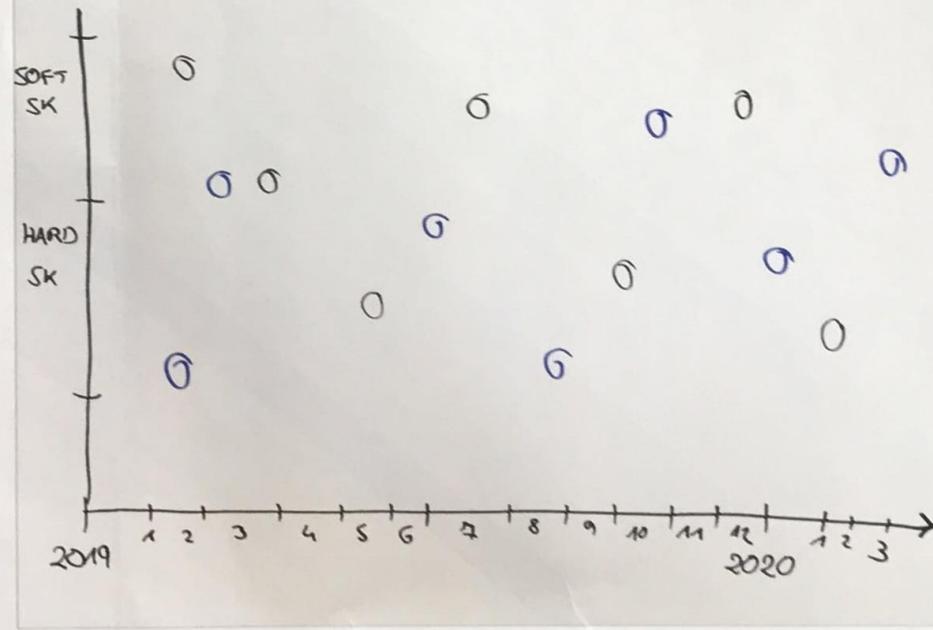
Lösung

Prototyp
Name / Logo

Beschreibung der Lösung

- ① ATTRAKTIVES ANGEBOT AN OBST + GEMÜSE ABGESTIMMT AUF DIE BEDÜRFNISSE + GESCHMÄCKER JEDES EINZELNEN MITARBEITERS
- ② KONKRETE VORSCHLÄGE WAUN WELCHER MA WELCHES TRAINING MACHEN SOLL/ KANN

ALLGEMEIN FÜR UNTERNEHMEN
ZEITLEISTE PRO MITARBEITER
UNTER BERÜCKSICHTIGUNG D. UNT. RESSOURCEN



SKIZZE HR Analytics Prototyp

Herausforderung

Wann und in welcher Weise kommt d. nächste Gehaltsforderung?
+ Top 5 Faktoren

Lösung

Prototyp
Name / Logo

Beschreibung der Lösung

Skizzierung der Lösung

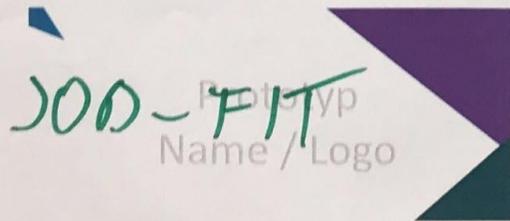
- verp. Gehaltsdaten, Prämien
- Marktpreise + progr.
- MA-Zufriedenheit
- Skills + Trainings / Weiterbildungen
- private Faktoren (Kinder, Hausbau, ...)
- Motivationsstyp
- KPIs, Zielerreichungen
- Entwicklung d. Unternehmens
- Daten aus MA-Gesprächen
- Gehaltsentwicklungen v. unmittelbaren Kollegen
- Fluktuationsraten in anderen Umfeldern

SKIZZE HR Analytics Prototyp

Herausforderung

Gesundheit - BA - Überlastung - Risiko

Lösung



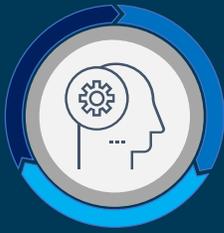
Beschreibung der Lösung

Vorhersage
Gesundheitsmaßnahmen
Prävention $\left\{ \begin{array}{l} \text{psychisch} \\ \text{physisch} \end{array} \right.$
Eskalierungsdaten

Skizzierung der Lösung

Stufenskala - Risikostufen
Individuelle M.
 ↳ Aktivphase
 ↳ on the job

APPENDIX



Mit HR & People Analytics (PA) die Möglichkeiten von Data-Analytics und Künstliche Intelligenz (KI) für die zukünftigen Herausforderungen Ihrer Personal und HR Agenda nutzen

Vision & Impact von KI auf Personal- & HR-Strategie definieren

- **Analytics Discovery Workshop:** Workshopformat mit fachlichen und ethischen Inhalten zum Thema Data Analytics für Personal und HR
- Identifikation, was Analytics und KI für Ihre **Personal- und HR-Agenda** bedeutet
- **People Analytics Readiness Check:** Fragebogenbasierte Bewertung der PA-Fähigkeiten Ihrer Organisation; Feedback der Resultate inkl. Handlungsempfehlungen
- Definition **zukunftsfähiger HR-Rollen**

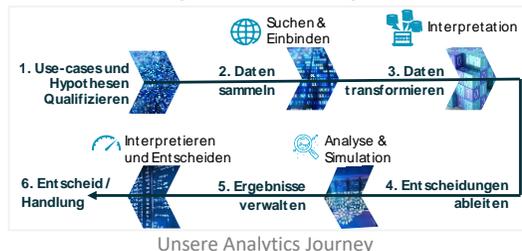
People Analytics Use Cases konkretisieren

- Identifikation von geschäftsrelevanten „**burning questions**“ im Unternehmen, die mit Hilfe von Personaldaten beantwortet werden können
- Aufsetzen Ihrer **Hypothesen und Use Cases** zu den „**burning questions**“ unterstützt durch unser People Analytics Use Case Framework
- **Kompetenz- und Mindsetentwicklung** („Können & Wollen“) für die Anwender von PA z.B. in HR
 - Aufbau einer **PA Governance-Struktur** im Unternehmen

Integriertes
HR
Analytics

Personal & HR Daten als strategisches Asset etablieren

- Definition Ihrer Personal- und HR-Datenarchitektur der Zukunft inkl. externer & interner Daten
- Etablierung einer nachhaltigen Anwendung der Daten



People Analytics Factory & Daten visualisieren

- **Skalieren** von Data-Analytics & KI, um die Kernfragen entlang Ihrer Talent-Journey – How to FIND, GROW, and KEEP talents? – zu beantworten
- Rapid Prototyping (z.B. über Capgemini AI Garage)
- Nutzung der **Vorteile von People Analytics**, wie z.B.:
 - Bessere Entscheidungen unterstützt von hard facts
 - Transparentere Personalplanung mittels KI
 - Zuverlässigere Übersicht über verfügbare und benötigte Fähigkeiten
 - Schnelleres & fokussierteres matching im Recruiting



Jürgen Leobacher
Senior Manager

+49 151 4025 1145

juergen.leobacher@capgemini.com