



# Die Zukunft personenzentrierter Unternehmensanalyse

Prof. Dr. Hans-Günter Lindner  
Schmalenbach Institut für Wirtschaftswissenschaften  
FH Köln  
[hans-guenter.lindner@fh-koeln.de](mailto:hans-guenter.lindner@fh-koeln.de)



Personenzentrierte Unternehmensanalyse = human-centric business analytics

1. Warum erst jetzt?
2. Was sind die Anforderungen?
3. Welche Werkzeuge brauchen wir?
4. Einige Beispiele
5. Mögliche „Zukünfte“

# Warum erst jetzt?

---



1. Soziale Innovationen verändern die Kommunikation
2. Consumerization führt zum ICH
3. Sog. "Krisen" lassen Zweifel an Wirtschaftsmodellen aufkommen
4. Wir haben keine Zeit mehr für Ausreden
5. Falsche Vorstellungen werden allmählich klar
  - "Et hätt noch immer jot jejange" (Lerne aus der Vergangenheit)
  - "Hammer scho" (Wir haben alles restlos durchdacht)
  - "Nee, dat jeht nich" (Es gibt gewisse Grundgesetze)

Wir befinden uns in einer Zeit der neuen Aufklärung

THE NEW STORY BY YOU

**FEAR**



**unchained**



Fachhochschule Köln  
Cologne University of Applied Sciences



# Anforderungen





1. People-driven Strategy
2. Talent Management & Leadership Development
3. Employer Branding
4. Social Innovation & Change
5. Governance & Compliance

Historischer Beginn 2007

- Aligned at the Top, Deloitte 2007
- IBM Global Human Capital Study 2010 (2008)
- Managing people in a changing world, PWC 2008
- Creating People Advantage BCG 2008
- Innovationsstudie 2009, Horváth & Partners



1. HR muss mehr strategische Bedeutung erlangen
  - HR muss als aktiver Partner in die Unternehmensstrategie integriert werden
  - HR benötigt dringend Werkzeuge zur Messung der Strategie
  - In Zukunft heißt es: „Mit wem kann ich (überhaupt noch) was machen?“
2. Konzept für HR Governance
3. Talent Management und Führungskräfteentwicklung
4. Employer Branding & Kulturentwicklung
5. Vernetzte globale Kollaboration
6. Wissen sichern



# Werkzeuge





## Einfache Werkzeuge

- zur Reduktion von Komplexität
- für ein besseres Verständnis
- die uns die Zukunft erfahrbar machen
- mit leicht teilbaren Ergebnissen

## Praxis

- Die meisten Werkzeuge haben mathematisch technischen Hintergrund
- Nur sehr wenige können die fachlichen Problemstellungen transferieren
- Ergebnisse nicht schnell genug erfahrbar
- Die Lösung wird zur Insel

→ Verweis auf den Vortrag von Henner Schliebs, SAP, 20.03.2013, 11:45-12:30 Uhr



## Der Rechner

- macht einfache Kalkulationen
- bereitet Ergebnisse erfahrbar auf (visuell, haptisch oder hörbar)
- verdichtet die Vergangenheit
- speichert das nötige Wissen

## Der Mensch

- nutzt assoziatives nichtlineares Denken
- macht Data Mining
- nutzt den Rechner zur Abbildung zur Modellierung und
- anschließenden Simulation



# Beispiele





- Abgleich der Bewerbung mit Daten aus dem Web
- Welche ehemaligen Mitarbeiter haben Kontakt zu Kunden
- Analyse von Lebensläufen
- Retention Management
- Abschlussprognose im Studium

# Beispiel: HR-Leitstand



Lindner u.a.: Der HR-Leitstand – die Zukunft des Dashboards, Wiwita 2010

## Auswahl der Perspektive

### Zukunft

Grafiken

Kontextabhängige  
Listen

### Ablauforganisation

Grafiken

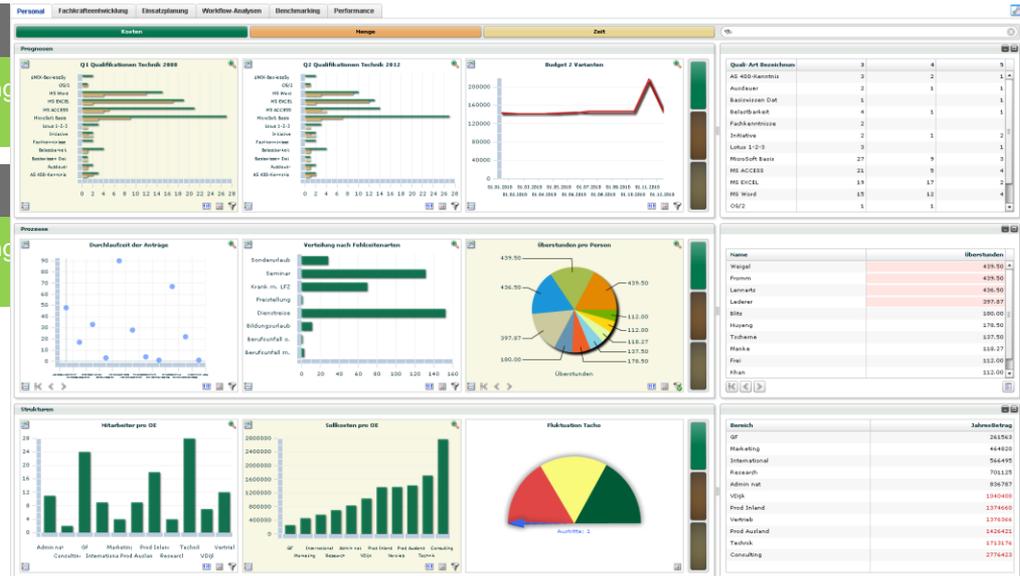
Kontextabhängige  
Listen

### Aufbauorganisation

Grafiken

Kontextabhängige  
Listen

- Wiedererkennbares Muster
- Wenig Drill-Down
- Zoom-Funktion
- Situative Szenarien
- Schnelle Sichtwechsel
- Wichtige Details sofort erkennbar



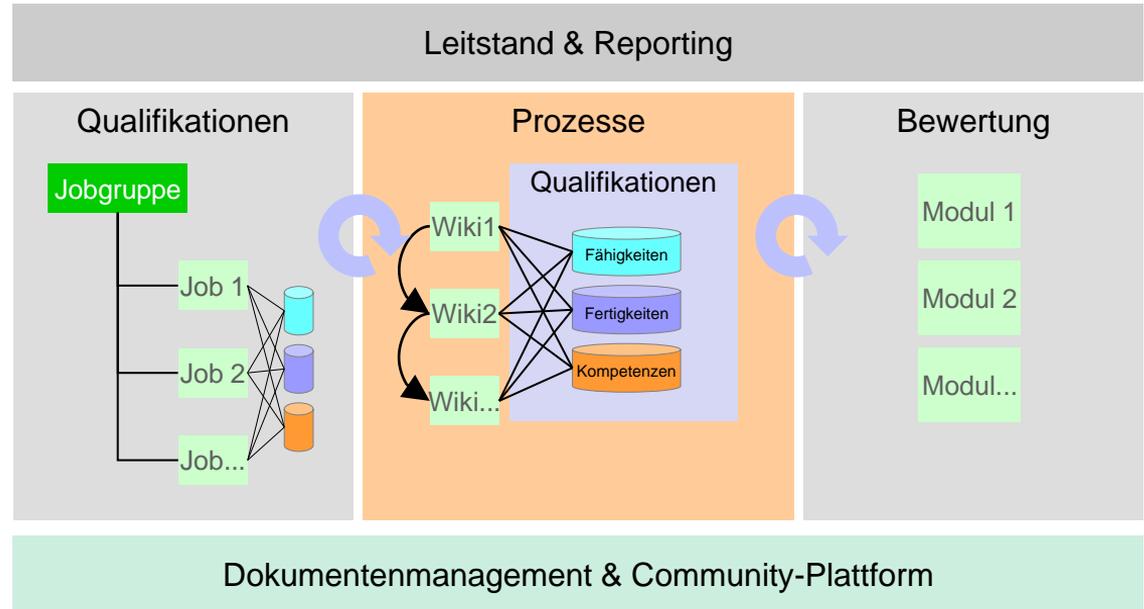
# Beispiel: Berechnung von Humanwerten



vgl. Lindner u.a.: Seneca – ein grafisches Wiki-System zur Sicherung prozessorientierten Wissens, Wiwita 2008

## Komplettsystem für die Personalstrategie

- Personalmarkt
- Benchmarking
- Prozesse
- Wissensmanagement
- Bewertung



# Beispiel: Visual Mining direkt aus SAP HR mit InfoZoom®



Liste Bearbeiten Springen Sichten Einstellungen System Hilfe  
 Druckvorschau Strg+Umsch+F10  
 Drucken Strg+P  
**Exportieren**  
 Senden an  
 Beenden Umsch+F3

Textverarbeitung... Strg+Umsch+F8  
 Tabellenkalkulation...  
 Lokale Datei... Strg+Umsch+F9  
**Erweiterte Ablage der SAP Query**

rganisationsschlüssel	GsBe	OrgEinh.	Planstelle	Grp.	KKrs	Nachname	Vorname	Titel	Anr
00		50020339	50020332	200	1000	Sanchez	Carl		1
		50001357	50005214	200	1000	Bond	James		1
		50003126	50007292	1000	1000	Jean	Billy	Dipl.Kfm.	1

100 von 100 Objekten  
38 Attribute

- Kennung
- Personalnummer
- Maßnahmenart
- Maßnahmengrund
- Status Beschäftigung
- Status Sonderzahlung
- Austrittsdatum
- Eintrittsdatum
- Dauer der Betriebszugehörigkeit
- Buchungskreis
- Personalbereich
- Mitarbeiterkreis
- Organisationsschlüssel
- Geschäftsbereich
- Organisationseinheit
- Planstelle
- Sachbearbeitergruppe
- Kostenrechnungskreis
- Nachname
- Vorname

01 | 02 | 16 | 52 | 53  
 3  
 1  
 31.12.9999  
 00.00.0000  
 01 | 02 | 07 | 13 | 14 | 15 | 16  
 01 | 02 | 05 | 06 | 11  
 1000  
 200 | 1000 | 1300 | 2000  
 DN | DS | DT | DU | GC  
 200 | 1000 | 1300 | 10000000001110 | 13000000002100  
 9900  
 00000100 | 50000563 | 50003126  
 200 | 1000 | 1200 | 1300  
 1000  
 A., B., D., F., G., H., J., K., L., M., P., R., S., T., Z.,  
 Achil, Alan, Bar, Bill, Cl, Daniel, Fran, Hel, Karl, Ma, Max, N., O., R, S., T., W., Y.,  
 Müller, Must, Sch, Spi, Tin, Wel

- Einrichtung in 1 Minute: SQ09
- SQ01 oder Standardberichte
- Sofort Überblick
- Abweichungen sichtbar
- Einfache Mehrdimensionalität



# „Zukünfte“





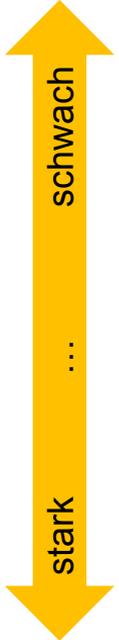
- Tiefere Analysen
- Mehr Qualität
- Bessere Begriffsbestimmung
- Moderierte Kennzahlen
- Strategische Unterstützung
- Weiche Faktoren von Basel II + III werden genutzt
- Wertermittlung: Human und Organisationswerte
- Benchmarking wird alltäglich, breitere Datenbasis
- Marktforschung für das Personalwesen



- Ubiquitous BI
- Anzeige der ersten Ableitung von Kennzahlen
- Headhunting Robots
- Spielerische Simulation
- Visual Data Mining wird Standard
- Knowledge Mining & self-organizing Ontologies (CEP)
- Unified HR Applications (CRM, HR, SCM, Social Media)
- Subjektorientierte und kognitive Modelle zur Prozessoptimierung
- Consumerization auch für HR



1. HR Auflösung. Nur die HR Strategie verbleibt im Unternehmen
2. HR Outsourcing. Strategie, Analyse & Prozesssteuerung verbleiben
3. HR Analytics wird Teil eines BICC. HR selbst wird Kunde, steuert aber die Prozesse
4. HR integriert alle personenzentrierten Prozesse und Kennzahlen
5. HR wird zum wertschöpfenden Prozess eines jeden Unternehmens. Das Produkt tritt in den Hintergrund.



Was denken Sie?



AIRFRANCE KLM



MITARBEITER  
DES MONATS

## Wir konnten uns einfach nicht entscheiden

Erst kürzlich hat unser Team die Auszeichnung "Bestes Airline-Personal Europas" gewonnen. Und zwar weil alle, von den Mechanikern bis zu den Stewardessen, stets ihr Bestes tun, damit Ihre Reise so reibungslos wie möglich verläuft. Fliegen Sie daher mit uns. Wenn Sie Wert auf die persönliche Note legen, die den entscheidenden Unterschied macht. Weitere Informationen erhalten Sie auf [klm.de](http://klm.de)

