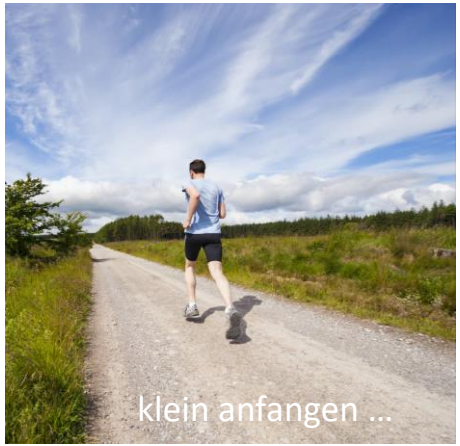
People Analytics | Employee Experience | blue collars

Nur mit dem Bauchgefühl kann man das Mitarbeiterengagement nicht steigern

Warum Daten helfen können, die richtigen Entscheidungen zu treffen.

Birk Alwes

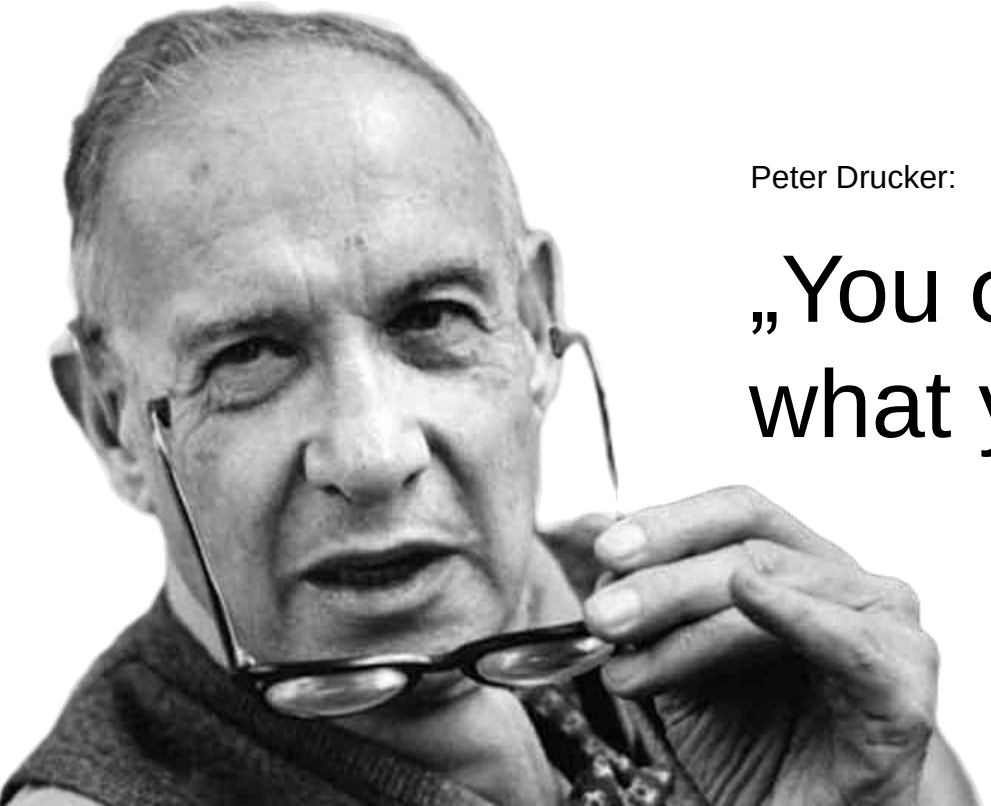
People Analytics – Employee Experience – WTF …


klein anfangen …

Diskussion

Engagement …

weiter gehen …



Peter Drucker:

„You can‘t manage
what you don‘t measure“

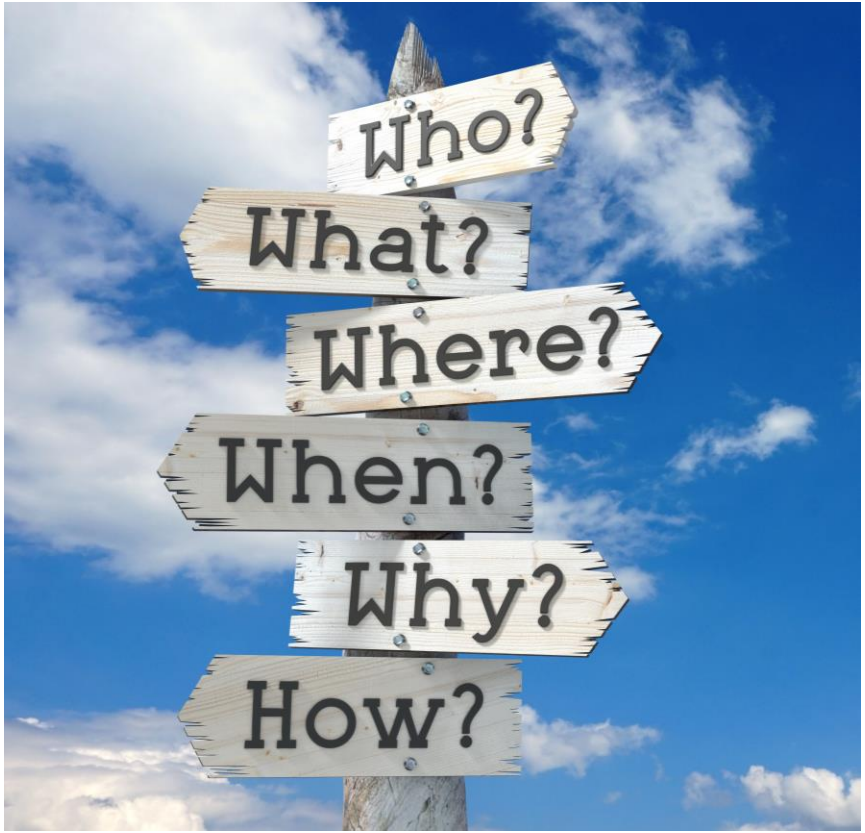
3:31
Kamera
Fotos
Twitter
Einstellungen
Facebook
Netflix'n Chill
Spotify
YouTube
Mail
Wattpad
Samstag
8
Kalender
App Store
Nachrichten
Wetter
Telegram
Widgets
Spiele

People Analytics – klingt kompliziert, sind aber auch nur Zahlen

Es müssen HR relevante Ergebnisse erreicht werden

Es müssen Entscheidungen getroffen werden, um diese Ziele zu erreichen

Zahlen helfen dabei, dass wir bessere Entscheidungen treffen



>1.000

offene Stellen

Mitarbeiter haben aktuell freie Wahl bei der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz.

Warum verlassen uns also die Mitarbeiter?

Employee Experience

Zusammenfassung

People Analytics:

Die Analyse von personenbezogenen Daten, um bessere Entscheidungen datenbasiert zu treffen. Die Daten werden intern und extern erhoben, ausgewertet und mit anderen Unternehmensdaten verknüpft, und helfen dabei gezielte Fragestellungen zu beantworten.

Employee Experience:

Die gesammelten Erfahrungen, die Mitarbeiter mit einem Unternehmen vor, während und nach ihrer Beschäftigung machen, sind darauf ausgelegt, den organisatorischen und individuellen Erfolg zu maximieren.

Stela Lupushor, Autor

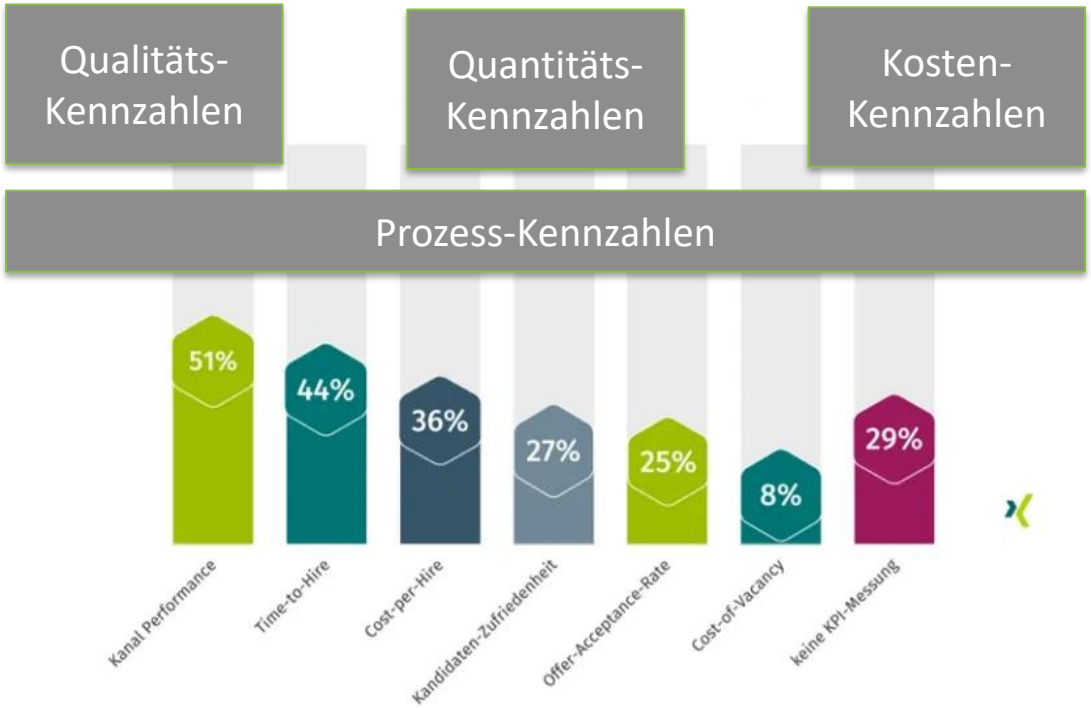
Mein Weg – Der Start bei KM 0

EINSTELLUNG VON

250

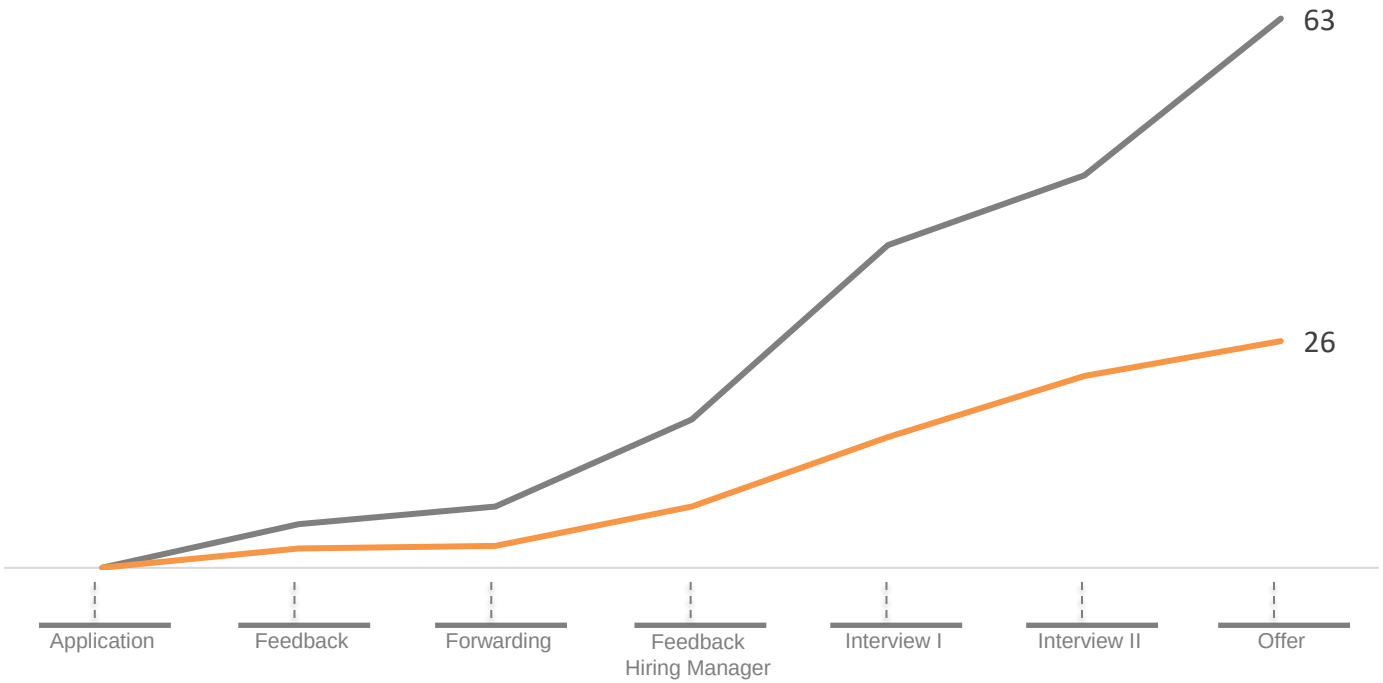
ENTWICKLERN INNERHALB VON 6 MONATEN

RECRUITING KENNZAHLEN



Quelle: XING 2020

LEAD TIME

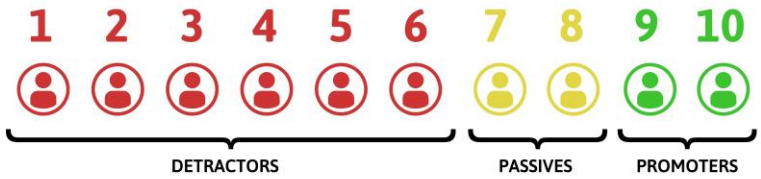


Hammerer Aluminium Industries

Lernen Sie ihre Mitarbeiter kennen

Wie wahrscheinlich ist es, dass Sie HAI ihren Freunden als Arbeitgeber weiterempfehlen?

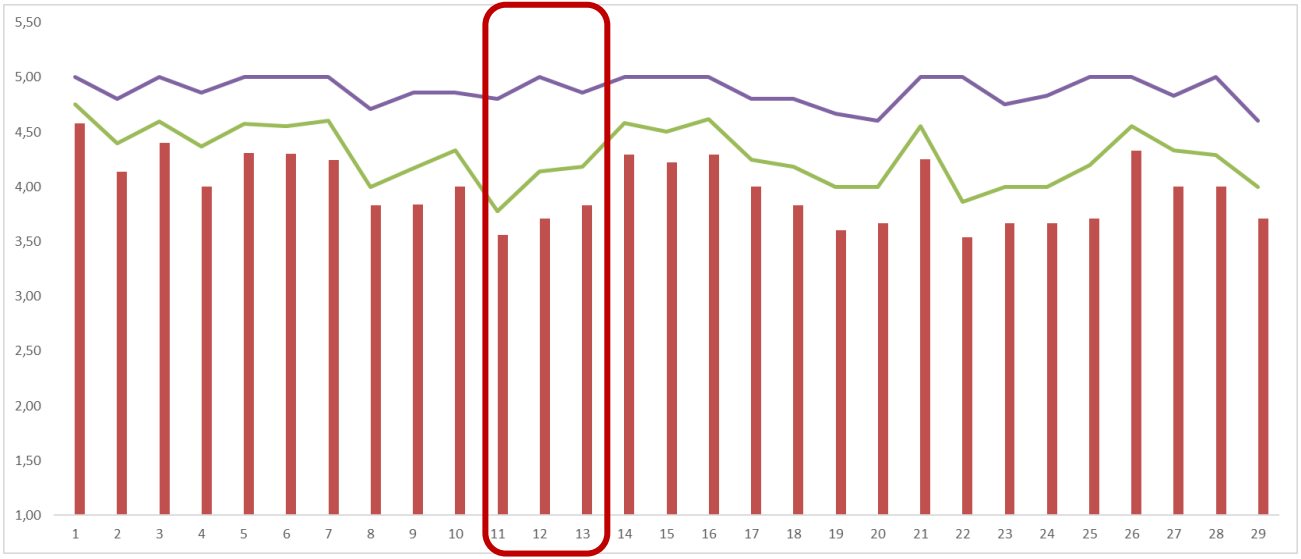
Net Promoter Score



NPS = %😊 - %☹

Anerkennung
Prozesse
Führungsverhalten
Kommunikation
Zielsetzung
Technik

DIE KLASSISCHE AUSWERTUNG



Fragen zum Führungsverhalten

HR Data

Survey Data

Business Data

Public Data

GENUTZTE ANALYSEN

Beschreibende Analysen

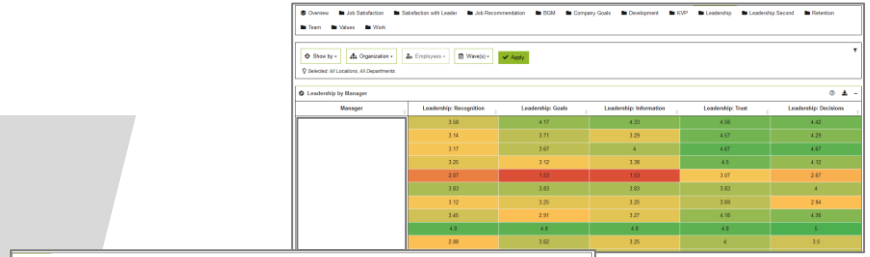
- KPI‘s
- Deep Dives mit Heatmaps

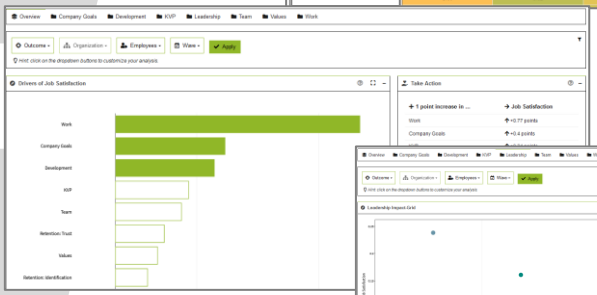
Diagnostische Analysen

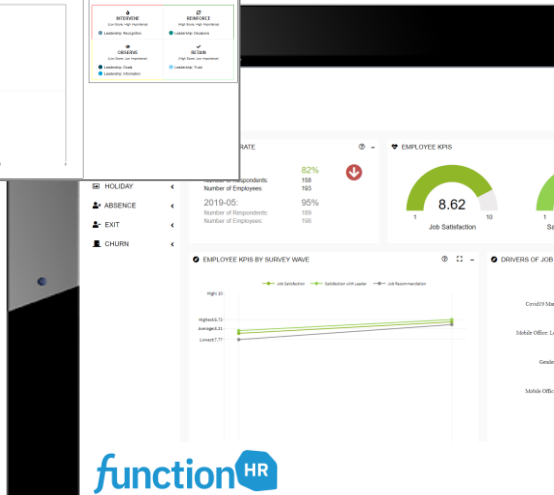
- Personenanalysen
- Treiberanalysen

Textanalysen

- Automatisierte Textanalysen





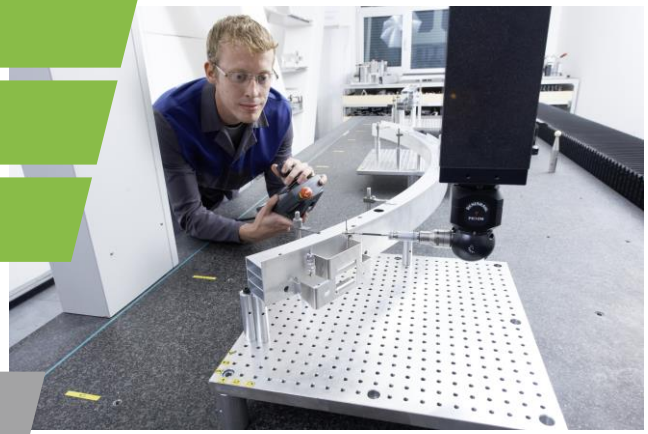


functionHR

TREIBER DES ENGAGEMENTS DER „BLUE COLLARS“ BEI UNS

1. Arbeitsabläufe & Prozesse
2. Unternehmensziele
3. KVP
4. Development
5. Team

15. Führung



MAßNAHMEN

Arbeitsabläufe & Prozesse:

- Workshops mit den betroffenen Abteilungen
- Individuelle Vereinbarung von Maßnahmen

Unternehmensziele:

- Geschäftsführung soll weiterhin Präsenz zeigen
- Neue Formen der Kommunikation – MA APP

KVP:

- Neugestaltung des Prozesses
- Ausarbeitung neuer Seminare und Methoden

UNSERE ERGEBNISSE BEI HAI

- 33%

Senkung der ungewollten Fluktuation - Dadurch Einsparungen in Höhe von ca. 500.000 Euro (Anlernen, Produktivitätsverlust, Suche, etc.)

- 25%

Dadurch Einsparungen in Höhe von ca. 300.000 Euro (Lohnfortzahlungskosten im Krankheitsfall – KEINE Berechnung von Mehrarbeit bzw. Überstunden)

+ 14

Die Steigerung der Zufriedenheit hat einen direkten Einfluss auf die Fluktuation und den Krankenstand

MEIN WEG – DER AKTUELLE STAND:

DISKUSSION

VIELEN DANK!

Mein ❤️ schlägt für People Analytics und die blue collars im Unternehmen!

Birk Alwes

Group Head of Human Resources
Hammerer Aluminium Industries

birk.alwes@hai-aluminium.com

www.linkedin.com/in/birkalwes