



WERTETREIBER IM UNTERNEHMEN FINDEN UND HALTEN!

Ceteris hat bei der Software AG eine Microsoft-Gesamtlösung mit einem Management Dashboard implementiert. Die HR-Abteilung kann darüber wichtige People-Analytics-Kennzahlen generieren und kommunizieren.

Welches sind die besten Talente, die „Regrettable Leavers“ – solche Menschen, die ein Unternehmen besser nicht verlieren sollte? Um sie ausfindig zu machen und gleichzeitig Maßnahmen zu entwickeln, sie zu halten, benötigen das Management und die Business Partner Zahlen – zu Skills, Performance, Altersstruktur, Gehalt, Geschlechterverhältnis und Zu-/Abgängen in den einzelnen Abteilungen, Entwicklungsmöglichkeiten usw. Bei der Software AG war es eine Vielzahl an HR-Kennzahlen, welche die Personalabteilung bislang mühsam per Hand aus verschiedenen Systemen zusammensuchen, nach Excel überführen und in monatlichen Berichten zusammenfassen musste.

Auf einen Blick

Ausgangslage

Bei der Software AG war es eine Vielzahl an HR-Kennzahlen, welche die Personalabteilung bislang mühsam per Hand aus verschiedenen Systemen zusammensuchen, nach Excel überführen und in monatlichen Berichten zusammenfassen musste.

Anforderungen

Das neue globale Management Dashboard deckt sämtliche Funktionsbereiche des HR Bereichs ab (HR Operations, Talent Aquisition & Workforce



menfassen musste.

„An diese Stelle wollten wir eine automatisierte Lösung – ein Dashboard für das monatliche Management-Reporting – setzen und sprachen diesbezüglich Microsoft an“, erzählt Daniel Kraft, Vice President Global HR Operations & Controlling bei der Software AG. Der Microsoft-Partner Ceteris AG erhielt nach Empfehlung den Auftrag zur Projektleitung und Implementierung des Gesamtsystems. Dieses besteht aus zwei Azure-SQL-Datenbanken, der Azure Data Factory, Power BI zur Visualisierung sowie Power Apps.

Forecasting, People & Culture, Learning & Development, Sustainability) und berichtet auch HR-Kennzahlen aller anderen Unternehmensbereiche der Software AG.

Lösung

Die Implementierung eines Gesamtsystems für das HR-Management. Dieses besteht aus zwei Azure-SQL-Datenbanken, der Azure Data Factory, Power BI zur Visualisierung sowie Power Apps. Predictability-Analysen und Risikoberechnungen werden damit möglich.

ANFORDERUNGEN

Kosten- und Flexibilitätsgründe sprachen für Microsoft

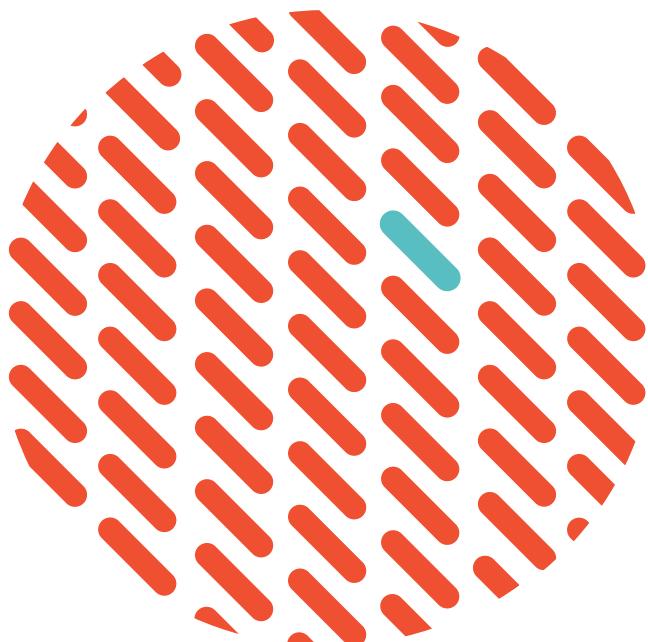
Daniel Kraft: „Kosten- und Flexibilitätsgründe sprachen für Microsoft. Man kann mit der Lösung sehr schnell Daten aus verschiedenen Quellen importieren. Wir haben neben Power BI auch ein Data Collection Tool zum Anreichern von Daten eingeführt. Mit diesem Instrumentarium erreichen wir uns Ziel, die HR-Abteilung zum Wertetreiber für andere Abteilungen im Unternehmen zu machen.“

Kraft arbeitet seit 2003 in verschiedensten Funktionen bei der Software AG. Bis 2019 betreute er Finanzen, Controlling, Unternehmenskäufe und deren Integration im Inland und auch in ausländischen Tochtergesellschaften der Software AG. Seit 2020 ist er in seiner jetzigen Funktion im Personalwesen tätig. In allen Funktionen hat sich Kraft vor allem mit Prozessorganisation, Prozessverbesserung und Restrukturierung beschäftigt. Vor seinem Wechsel zur HR-Abteilung hatte diese keinen HR-Analytics-Bereich. Daniel Kraft baute den Bereich rasch global auf und kümmerte sich um das erforderliche Instrumentarium, allen voran das neue globale Management Dashboard. Es deckt sämtliche Funktionsbereiche des HR Bereiches ab (HR Operations, Talent Aquisition & Workforce Forecasting, People & Culture, Learning & Development, Sustainability)

und berichtet auch HR-Kennzahlen aller anderen Unternehmensbereiche der Software AG.

Ergänzt wurde das Dashboard Anfang 2024 durch ein weiteres Tool, ein Compensation Dashboard zur Auswertung von Gehältern, basierend auf Microsoft Power BI. „Nachdem wir erst einmal zusammengewachsen waren, gestaltete sich die Zusammenarbeit mit Ceteris exzellent“, so Daniel Kraft.

HCM-Lösung bei der Software AG ist Workday. Sie ist das wichtigste Quellsystem für das Management Dashboard und stellt diesem verschiedene Headcount-Zahlen bereit. Weitere Datenquellen sind ein Managementinformationssystem mit allen Finanzkennzahlen sowie das Learning-Management-System iLearn der Software AG University.



LÖSUNG

Gute und schlechte Fluktuation

Derart ausgestattet, kann die HR-Abteilung ihre wichtige Servicefunktion inzwischen wesentlich besser ausfüllen. Sie lautet: Vorstand, Aufsichtsrat und Management mit wesentlichen Kennzahlen versorgen, die darauf basierend unternehmerisch fundierte Entscheidungen treffen können. Zum Beispiel, wo gute und wo schlechte Fluktuation im Unternehmen stattfindet. Menschen mit hohem Wertbeitrag des Unternehmens sollen gehalten werden, das ist der Kern einer guten Fluktuation, Low Performers hingegen weint niemand eine Träne nach.

HR Analytics arbeitet hierfür eng mit der HR Operations und den Business Partnern zusammen. Alle nutzen das Dashboard regelmäßig und teilen darüber ihre Kennzahlen mit anderen, um prognostizierte Risiken frühzeitig zu erkennen. Das von Ceteris eingerichtete Instrument blickt zugleich in die Vergangenheit und in die Zukunft, indem es fragt, wie sich der Headcount entwickelt und wie er sich vorhersagen lässt? „Predictability-Analysen und Risikoberechnungen werden damit möglich“, so Daniel Kraft begeistert. Das größte Risiko im Personalbereich ist sicherlich der Braindrain, d.h. die besten Talente verlassen das Unternehmen, weil sie anderswo

größere Chancen für sich sehen. Dieses Szenario gilt es unbedingt zu vermeiden.



Daniel Kraft, Vice President Global HR Operations & Controlling bei Software AG

Risikofaktoren frühzeitig erkennen und gegensteuern

Dem Management liefert das Dashboard Kennzahlen, wo es hier möglicherweise Probleme gibt, aufgeteilt in die drei Ampelfarben rot, gelb und grün. Denn nicht jede Regrettable-Leaver-Rate stellt sofort ein unmittelbares Problem dar. Daniel Kraft: „Wir haben im Dashboard deshalb eine Zielmatrix implementiert, die aussagt, was wir uns leisten können, ohne uns sofort um Präventionsmaßnahmen kümmern zu müssen.“ Nur wenn die Risikofaktoren frühzeitig erkannt werden, lässt sich auch gegensteuern – angemessene Bezahlung, ein gutes Arbeitsumfeld mit Automatisierung und effizienten Prozessen, attraktive Sozialleistungen und Entwicklungsmöglichkeiten. All dies sind Faktoren, um die

Regrettable Leavers zu halten.

Als das Dashboard unlängst in Indien, wo die Software AG im R&D-Bereich über 1.000 Beschäftigte zählt, rot aufleuchtete, war klar: Jetzt wird es geschäftskritisch. In der Folge wurden die Arbeitsumfelder bis auf die Ebene des Einzelnen unter die Lupe genommen, ein Career-Development-Programm wurde ins Leben gerufen. Klar ist nämlich: Wenn erst einmal jemand geht, kann sich das Onboarding, bis die entsprechende Stelle neu besetzt wird, bis zu einem halben Jahr hinziehen. Neueinstellungen sind zudem immer kostspieliger als beste-hendes Personal zu halten.

NUTZEN

Bessere Analysen mit mehr Kennzahlen

Arbeitsstunde um Arbeitsstunde spart die Software AG durch jetzige Automatisierung, verglichen mit dem bisherigen manuellen, statischen Zusammentragen der Kennzahlen. Der Zeitgewinn wird nun für strategischere Aufgaben genutzt. Hinzu kommt ein Qualitätssprung, denn über das Management Dashboard sind nun mehr und bessere Analysen mit mehr Kennzahlen möglich. Wie lange es dauert, eine Stelle zu besetzen, kann man live in Power BI mitverfolgen – ein dynamischer Prozess. Jede Information steht per Mausklick in Echtzeit zur Verfügung.

Nicht nur direkte Neueinstellungen werden

betrachtet, sondern auch Personen, die von Studierenden- oder temporären Stellen in Vollzeitstellen gewechselt sind. Außerdem Differenzierungen nach Saisonalitäten, Hochkost- und Niedrigkostländer. Die Zahlen lassen sich ferner sehr einfach nach verschiedenen Dimensionen, Regionen, Altersgruppen analysieren. Das bessere Reporting hat bei der Software AG so zu einer genaueren Unternehmenssteuerung geführt. Insbesondere in turbulenten Zeiten – erst Ende 2023 hatte IBM das Kerngeschäft der Software AG erworben, rund 2.000 Beschäftigte wandern in diesem Zuge zum neuen Eigentümer – ist dies eminent wichtig.

Ihr Partner

Die Ceteris bietet technische Beratung und Unterstützung bei der Umsetzung von Business Intelligence Lösungen mit Microsoft Technologien auf höchstem Niveau. Als innovative Unternehmensberatung, die sich auf die Realisierung von Data Analytics Lösungen spezialisiert hat, gehört Ceteris zu den führenden Microsoft Partnern in Deutschland mit Data Analytics-Kompetenz. Die Spezialist:innen der Ceteris kennen die neuesten Technologien und entwickeln Lösungen für eine zukunftsweisende Datenanalyse auf höchstem Niveau.

Die Ceteris AG ist Teil der abtis Gruppe. Diese vereint Expertenwissen sowie Spezialist:innen der Einzelunternehmen zu einem schlagkräftigen Partner für den Mittelstand. Jedes Unternehmen ist Experte auf seinem Gebiet, technologisch hoch spezialisiert und zertifiziert. So kann innerhalb der abtis Gruppe auf individuelles Know-how und Wissen zurückgegriffen werden, um Kunden gemeinsam bestmöglich zu unterstützen. Das Portfolio der abtis Gruppe umfasst die Kernthemen einer zukunftsorientierten IT: von Modern Workplace, über Datacenter, Security, Power Platform, Application Development, Industrial IoT, Adoption & Change Management bis hin zu Data & AI.

Kontakt

 +49 30 1663898 - 98

 kontakt@ceteris.ag

Ceteris AG | Linienstraße 214 | 10119 Berlin

© 2024 Alle Rechte vorbehalten. Dieses Dokument ist urheberrechtlich geschützt. Sämtliche Inhalte dienen der Dokumentation. Jede andere Nutzung, insbesondere die Weitergabe an Dritte, die Verbreitung oder die Bearbeitung, auch in Teilen, ist ohne schriftliche Einwilligung der Ceteris AG untersagt. Die verwendeten Firmen-, Marken- und Produktnamen und Warenzeichen sind eingetragene Markenzeichen oder Warenzeichen der jeweiligen Inhaber und werden hiermit anerkannt.