

Zwischen den Zeilen gelesen

EINBLICK. Aus digitalen Personalakten lässt sich viel mehr herauslesen als die bloßen Personaldaten. Möglich machen das moderne Analytics-Methoden.

Von **Frank Rüttger**

Fast jeder kennt sie, die amerikanischen Fernsehserien, in denen ein engagierter CSI-Mitarbeiter den Computer mit immer mehr Auswahlkriterien füttert, bis nur noch eine Handvoll möglicher Tatorte übrigbleiben. Schon rücken die Einsatzkräfte aus und die Welt ist wieder einmal gerettet. In der Personalabteilung geht es naturgemäß seltener darum, Straftaten zu verhindern. Doch

mit Analysesoftware, wie sie zur Rasterfahndung eingesetzt wird, lassen sich auch aus den Daten einer digitalen Personalakte wertvolle neue Erkenntnisse ziehen. Die folgenden Praxisbeispiele zeigen auf, wie Personalabteilung und Unternehmen gleichermaßen davon profitieren.

Eine digitale Personalakte, in der über Jahre hinweg alle personalrelevanten Informationen und Vorgänge gesammelt werden, ist nichts anderes als das in anderen Branchen heute viel diskutierte

„Big Data“. Gemeint ist damit eine Sammlung von Rohdaten, die zwar umfangreich ist, sich aber in ihrer Gesamtheit nicht gewinnbringend betrachten lässt. Erst wenn die Daten visualisiert und in eine anschauliche Form gebracht werden, lassen sich aus ihnen sinnvolle Schlüsse ziehen. Diese allerdings sind dann oft überraschend und liefern neue Erkenntnisse, die sich aus der Betrachtung der Einzelfälle so nicht ableiten ließen.

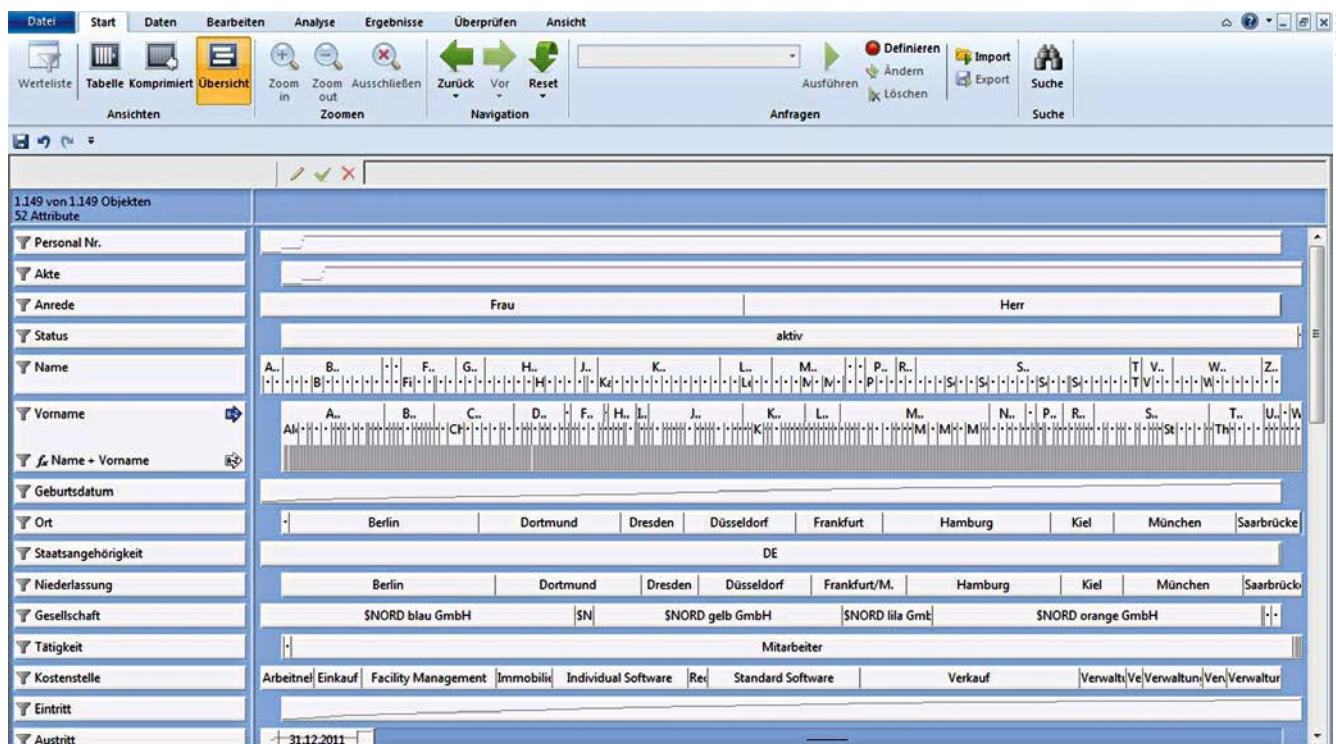
Erkenntnisgewinn aus der Personalakte – in rechtlichen Grenzen

Um solche Analytics-Methoden nutzen zu können, wird also eine spezielle Software zur Datenvisualisierung benötigt. Dank Big Data ist das Angebot an solchen Werkzeugen inzwischen umfangreich und vielfältig. Das Einsatzgebiet reicht von Datenqualitätsprojekten bei Banken oder der Netzplanung bei Energieversorgern bis eben zur klassischen Rasterfahndung bei der Polizei. Um ein geeignetes Produkt für den Einsatz in der Personalabteilung zu finden, sind vor allem zwei Kriterien entscheidend: Zum einen ist eine enge Anbindung an die eingesetzte digitale Personalakte unerlässlich, einfacher Datenexport und -import genügen keinesfalls. Das Rollen- und Rechtssystem der Personalakte muss beachtet werden, damit Nutzer nur diejenigen Daten auswerten können, für die sie auch berechtigt sind.

Zum anderen sollte die Softwarelösung interaktive Analysen ermöglichen, damit sich der Erkenntnisgewinn schrittweise vollziehen kann. Bei der Visualisierung idealerweise auf einen Blick erkannte



Medienbrüche werden unnötig: Analysetools erstellen die Auswertungen direkt am Bildschirm.



Personalakte im Visualisierungstool: Die Inhalte sind so gruppiert, dass sich ein Überblick über Werteverteilung und -häufigkeit ergibt.

Muster müssen sich auf einen Klick weiter analysieren lassen, um der Spur zu den entscheidenden Zusammenhängen zu folgen, sobald sich diese zeigt.

In der oben stehenden Abbildung ist die typische Darstellung einer digitalen Personalakte in einem Visualisierungswerkzeug zu sehen. Auf den ersten Blick erinnert das Format an Excel. Anders als im klassischen Spreadsheet sind die Inhalte hier jedoch so gruppiert, dass sie direkt einen Überblick über die Werteverteilung und -häufigkeit ergeben. Die Unterteilung der Zeilen in einzelne Zellen für jeden Wert erlaubt es, beim bloßen Betrachten bereits ganz intuitiv Aussagen zu treffen. So sieht man auf den ersten Blick, dass annähernd so viele Frauen wie Männer beschäftigt sind oder welches die größte und welches die kleinste Gesellschaft im Konzern ist.

Benötigt der Anwender konkretere Informationen, kann er einzelne Ausschnitte der Datenbank fokussieren. Hier würde beispielsweise ein Klick auf die Gesellschaft „Nord orange GmbH“ deren Zelle vergrößern, bis sie die ganze Zeile ausfüllt. Dazu passend werden

dann auch alle anderen Werte neu dargestellt und beziehen sich danach ausschließlich auf die Mitarbeiter dieser Gesellschaft. Dieses Zoomen lässt sich fortsetzen: Durch einen Klick auf die Niederlassung „Saarbrücken“ wird die Selektion weiter eingeschränkt. Nach einem weiteren Klick auf die Sprache „Französisch“ bleiben am Ende nur noch die Mitarbeiter der ausgewählten Gesellschaft auf dem Schirm, die am Standort Saarbrücken beschäftigt sind und Französisch sprechen.

Die Basis: Passt die Datenqualität?

Zusätzlich zur Zoom-Funktion verfügt ein gutes Analysewerkzeug auch über einen manuell bedienbaren Datenfilter, der eine noch präzisere Auswahl ermöglicht. Außerdem sind in der entsprechenden Werteliste Ausreißer und offensichtliche Fehler schnell zu erkennen, auch fehlende Werte sollten dort gekennzeichnet sein. In solche Unregelmäßigkeiten lässt sich dann wiederum hineinzoomen, bis sich die vollständigen Inhalte offenbaren, mit denen eine Korrektur in den Personalstammdaten leichtfällt.

So kann die Visualisierung für eine systematische Prüfung der Datenqualität genutzt werden, die auch die Einhaltung inhaltlicher Vorgaben umfasst. In einem sicherheitssensitiven Unternehmen könnte beispielsweise definiert sein, dass sich von jedem Mitarbeiter eine Kopie des Personalausweises, ein polizeiliches Führungszeugnis, eine Geheimhaltungsverpflichtung und eine Datenschutzverpflichtung sowie natürlich der Arbeitsvertrag in der Akte befinden müssen. Ist diese Anforderung einmal im Werkzeug definiert, lässt sich in der visuellen Darstellung auf einen Blick sehen, wie viele der fünf vorgeschriebenen Dokumente tatsächlich in der Akte zu finden sind.

Mehr noch – dank der grafischen Aufbereitung ist auf einen Blick zu erkennen, wo ein, zwei, drei, vier oder gar alle fünf Dokumente fehlen. Als Nebeneffekt ergibt sich aus dieser Analyse so auch gleich eine Prioritätsliste für die Nachbearbeitung. Das Ergebnis kann dann als Report ausgedruckt, nach Excel exportiert oder direkt in einem Korrespondenzmodul verwendet werden, um

die fehlenden Unterlagen per Brief anzufordern. Wenn diese nach und nach eintreffen, macht sich die steigende Datenqualität jeweils direkt bei der Auswertung bemerkbar.

Die Pflicht: Organisationsunterstützung für die Personalabteilung

Mit berechneten Feldern, wie sie einige Analysewerkzeuge bieten, lässt sich so manche organisatorische Anforderung in der Personalabteilung überraschend einfach lösen. Für eine Altersstruktur- auswertung etwa braucht es dann nicht mehr, als aus dem Geburtstag das Alter zu errechnen und in Fünf- oder Zehn- Jahres-Blöcken zu runden, um die Mitarbeiter entsprechend zu gruppieren.

Auch die leidige Überprüfung auf anstehende Fortbildungen oder ablaufende Zertifizierungen lässt sich auf diese Art elegant erledigen: Sind Geltungs- beziehungsweise Ablaufdatum in der Personalakte erfasst, ist es ein Leicht-

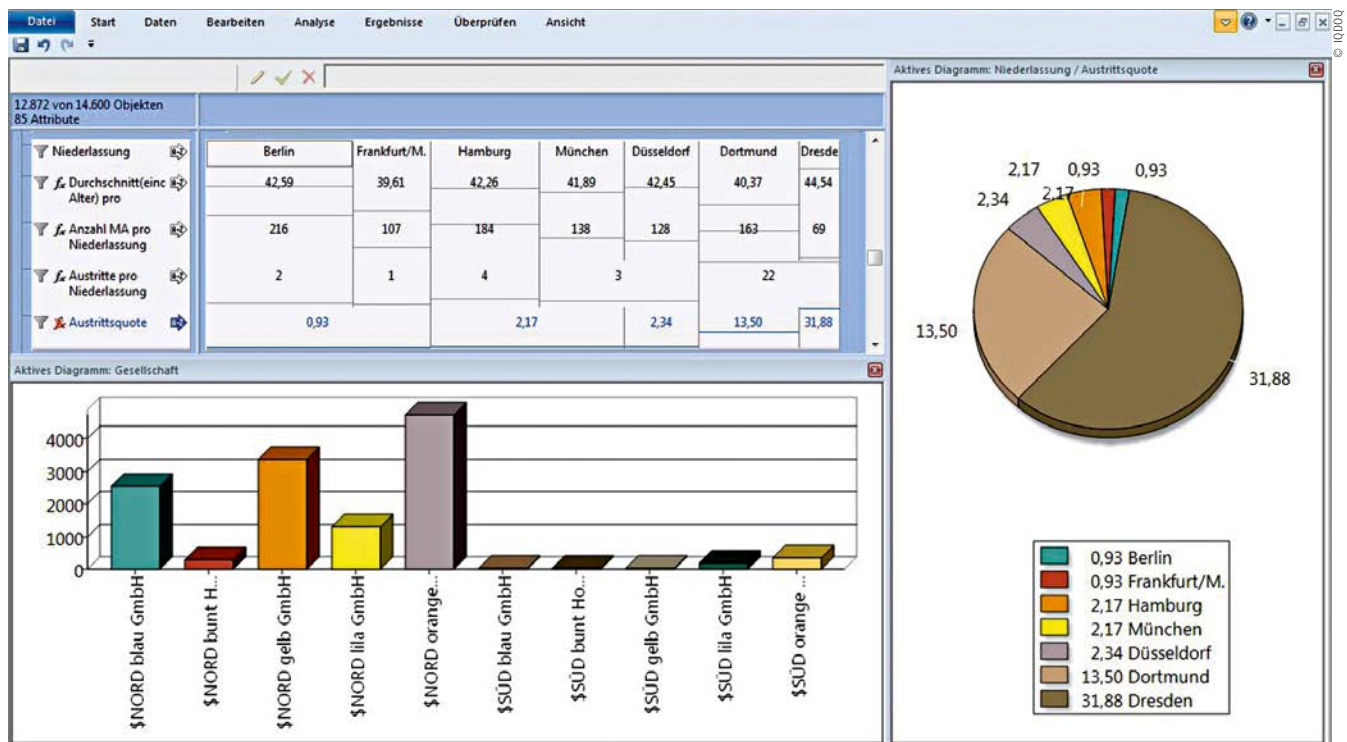
tes, fehlende Unterlagen anzumahnen oder die Betroffenen rechtzeitig auf anstehende Maßnahmen aufmerksam zu machen. Natürlich können auch die Selektionsmöglichkeiten genutzt werden – etwa, wenn ein Fachwender der Personalabteilung Mitarbeiter an einem gegebenen Standort finden will, die über bestimmte Zertifizierungen verfügen. Oder es lassen sich beide Varianten miteinander kombinieren, um sicherzugehen, dass nicht mit dem nächsten Renteneintritt die Zahl der betrieblichen Ersthelfer unter die vorgeschriebene Schwelle fällt.

Die Kür: Auswertungen und Planspiele für das Management

Nicht wenige Leser werden beim Begriff „Analytics“ als erstes an die typischen Management-Übersichten gedacht haben. In der Tat lassen sich auch diese mit den gängigen Visualisierungstools leicht realisieren: Ob Durchschnittsalter pro

Kostenstelle, Austrittsquoten nach Niederlassungen oder Überstunden gesamt und für jede Abteilung einzeln – alles, was sich in der Datenbank findet, kann regelmäßig ausgewertet und im Stil eines Management-Dashboards übersichtlich präsentiert werden.

Besonders interessant werden solche Auswertungen dann, wenn sie als Basis für Management-Planspiele dienen können. Steht beispielsweise eine Lohn-erhöhung an, ist das folgende Szenario denkbar: Alle einzelnen Monatsbrutto- Werte aus der Personalakte werden in einem Feld zu einem Wert „aktuelles Brutto gesamt“ addiert. Zusätzlich kommen zwei Felder „Steigerung in Prozent“ und „Planungsbrutto gesamt“ hinzu. Trägt der zuständige Sachbearbeiter nun eine generelle Steigerung von drei Prozent ein und legt keine Selektionen fest, wird diese für sämtliche Mitarbeiter kalkuliert und das Ergebnis ist als Planungsbrutto sichtbar. Nach einem Zoom



Management-Dashboard: Alles, was sich in der Datenbank findet, kann regelmäßig ausgewertet werden.

in die Kostenstelle Verkauf wirkt sich die dort eingetragene Steigerung von vier Prozent nur auf diese Gruppe von Mitarbeitern aus. Wieder heraus- und neu auf die Niederlassung Berlin hineingezoomt, beträgt hier die Steigerung vielleicht nur ein Prozent. Sofort ist das neue Ergebnis der Brutto-Planung sichtbar, zunächst für die gewählte Niederlassung, nach dem Herauszoomen wieder gesamt.

Das Zoomen zum Prinzip gemacht

Dieses Hinein- und Herauszoomen per Mausklick ist mit Abstand die intuitivste Art, durch die verschiedenen Detaillierungsebenen seiner Daten zu navigieren. Gerade auch IT-fremde Nutzer können auf diese Weise leicht neue Er-

kennnisse gewinnen und diese anhand der vorhandenen Daten schnell verifizieren und verfeinern. InfoZoom, eine Software zur Datenvisualisierung, die ursprünglich am Fraunhofer-Institut für Angewandte Informationstechnik FIT entwickelt wurde, hat dieses erfolgreiche Prinzip so verinnerlicht, dass sich sogar ihr Name davon ableitet. Für die Personalabteilung wird dieses Werkzeug durch die Materna-Tochter IQDoQ nutzbar, die es als IQ-Akte Analytics in ihre digitale Personalakte IQ-Akte Personal eingebunden hat. Damit bietet sich den Personalern die Möglichkeit, mit ihren eigenen Daten zu arbeiten, ohne dazu auf Ressourcen der IT-Kollegen angewiesen zu sein. „Eine solche

Analysesoftware ist definitiv nichts für Personaler, die ihre Daten einfach nur verwalten möchte. Sie ist vielmehr ein Tool für Neugierige, die mit ihren Daten auch etwas anfangen möchten“, fasst Markus Wagner, Leiter HR Payroll bei der Serviceplan Gruppe, seine Erfahrungen zusammen. „Am meisten überrascht hat uns, wie viele Antworten wir gefunden haben, zu denen wir uns die Fragen überhaupt noch nicht gestellt hatten.“ ■



FRANK RÜTTGER ist
Geschäftsführer der IQDoQ
GmbH.



Akademie

Schirmherrschaft:



www.deutscher-bildungspreis.de

Bis 31. Oktober 2016

für den Deutschen Bildungspreis bewerben!

- ➔ Lernen von den Besten: Die Gewinner des Deutschen Bildungspreises werden für ihr herausragendes Bildungs- und Talentmanagement ausgezeichnet.
- ➔ Praxisaustausch, Netzwerken, Weiterbilden: Profitieren Sie von Workshops, Fachvorträgen und dem Networking-Dinner!
- ➔ Publikumswirksame Auszeichnung: Als Teilnehmer, Finalist oder Gewinner – Engagement in Medien, Internet und Ihren Publikationen zeigen.

Entwickeln Sie Ihr Bildungsmanagement durch die Teilnahme am Deutschen Bildungspreis!

Premiumpartner:



Medienpartner:



**DEUTSCHER
BILDUNGSPREIS**