QUALITY®
made by AAREAL

#CL2025

- Eine spannende Woche liegt hinter uns

WrapUp der Aareal Bank Woche

Aareal

Montagsdiskussion

Die wichtigsten Insights waren:

1. **Begriffsklärung ist absolut wichtig. Es schwirren People Analytics, Personometrix, Workforce-Analytics, BigData, SmartData etc durch den Raum.**

Wir konnten es abschließend auch nicht auf den Punkt bringen

2. **Es gibt unzählige Links, Videos, Artikel und BullshitBingo Berichte. Da wird es Zeit, das mal jemand aufräumt.**
3. **BigData wird HR nachhaltig beeinflussen, wie genau steht aber noch nicht fest. Jeder einzelne in HR kann daran noch formen**

Aareal

Twitterchat am Dienstag

Die Fragen:

- ✓ F1 Welchen Stellenwert hat BigData in Eurem Unternehmen/Umfeld?
- ✓ F2 Wieviel Data seit ihr bereit (in Bezug auf Lernen im Unternehmen) freizugeben?
- ✓ F3 Welche Lerninnovationen bringt das Vorantreiben von People Analytics ggf. mit sich?
- ✓ F4 Wieviel Data braucht die aktuelle Generation der Lernenden zum Lernen?
- ✓ F5: Antworte auf 3 Tweets unterschiedlicher Teilgeberinnen a) zustimmend b) kritisch c) provozierend!

Tweeterchat-Protokoll: https://storify.com/joachimniemeier/big-date-meets-l-d

Aareal

Twitterchat am Dienstag

KeyFacts F1- Stellenwert BigData

Aareal

Twitterchat am Dienstag

KeyFacts F2 – Data Freigabe

Aareal

Twitterchat am Dienstag

KeyFacts F3 – Lerninnovation durch BigData

Aareal

Mittwoch war Start-up Day mit HR-Forecast

Die wichtigsten Insights waren:

1. **Wir wissen was eine Datenkrake tut**
2. **Wir haben Wege gesehen, wie aus annähernd unendlich vielen Daten, ein Skill Set entsteht**
3. **Wir haben Use Cases zusammengetragen**

Aareal

BEISPIEL | Wissen Sicht- und Planbar machen

Skill Management schafft die Basis für eine systematische Entwicklung der Belegschaft

1 | Konsolidierung von Daten

2 | Extraktion von Skills

Unterschiedliche Quellen:

- SAP
- Digitalisierte Dokumente (z.B. CV)
- Wissenssilos (z.B. Patentanmeldungen)
- Rekruitingsystem
- etc.

Die Skill-Architektur

	abnehmend ▼	stabil ▶	zunehmend ▲
IT	14.3%	60.8%	24.9%
Sales	13.1%	75.4%	11.5%
Logistics & Production	2.8%	67.3%	30.0%
HR	25.5%	61.3%	13.2%
Service	5.1%	33.6%	61.3%
Einkauf	32.1%	59.7%	8.2%
TOTAL	13.1%	62.3%	11.5%

Wissensverfügbarkeit

	Total	IT	Sales	HR	Service	Einkauf
Programmierung	67%					
Agile Entwicklung	66%					
Business Intelligence	65%					
Big Data Technologien	25%					
Nano-Technologie	24%					
Business Prozesse	22%					
...	21%					
...	20%					
...	19%					
...	18%					
...	13%					
Industrial Automation	9%					
Robotics	8%					
Big Data Technologies	12%					
Machine learning Technologies	4%					
Cloud Technologies	2%					

SWOT am Donnerstag

Die wichtigsten Insights waren:

Strengths (Stärken)

- Unterstützung im Erkenntnisgewinn “Kompetenz”
- Effizienzgewinne: Entlastung von L&D Routinetätigkeiten in den Bereichen Support, Empfehlungen, Vernetzungen, etc.
- Better People Decisions, basierend auf Fakten
- AI bringt Bauchgefühl weg: Fakten
- schnelle Analysemöglichkeiten werden geschaffen
- Quantified-Self-Ansatz wird in der Arbeitswelt umsetzbar ("is about self-improvement")
- Der Erfolg von Lernaktivitäten kann nachgewiesen werden
- Neue Lern-Ressourcen / Lernmaterialen können identifiziert werden

Aareal

SWOT am Donnerstag

Die wichtigsten Insights waren:

- **Weaknesses (Schwächen)**

  Garbage in- Garbage out: Hoher Aufwand der Sicherstellung guter Datenqualität
- Zuerst die Daten, dann die Fragen? Oder: Welche Probleme in HR/ L&D hofft man eigentlich, mit Big Data zu lösen?
- Zu starke Aggregierung der Daten könnte zu Missinterpretationen führen (z.B. 100% increase in staff turnover könnte auch heissen: letzten Monat 0, diesen Monat 1, was immer noch kein Grund zur Besorgnis wäre)
- Wie sind Transparenz und Kontrolle möglich?
- Statistikkenntnisse nicht vorhanden in aktuellen HR-Dep.
- homo ökonomicus existiert nicht, d.h. es geht häufig nicht um data alleine
- geht am informellen, alltäglichen Lernen vorbei
- Data Scientists bzw. Self Service Analytics im HR-Bereich fehlen

Aareal

SWOT am Donnerstag

Die wichtigsten Insights waren:

Opportunities (Chancen)

- Start eines Kommunikationsprozesses über Inhalte und Reflektion der Ergebnisse…
- Bessere Ergebnisse
- Konzentration auf das Wesentliche
- Mehr Zeit für Beratung und Strategie
- Guter Ausgangspunkt für Initiativen, da sich Probleme anhand von KPIs potentiell schnell erkennen lassen.
- HR als Katalysator und Empowerment-Agent, weniger als Suchmaschine
- Strategische Neupositionierung von HR bzw. L&D (“Wir passen auf, was mit Mitarbeiterdaten geschieht!”)
- Neue Einsichten in unternehmensweite Vernetzungen, Entwicklungen, Prozesse ...
- Mehr über mich als Lernenden erfahren
- Schnellere, präzisere Expertensuche und Antworten …
- automatisierte, personalisierte Lernumgebungen und -empfehlungen
- früher Lernbedarfe identifizieren
- Empfehlungssysteme

Aareal

SWOT am Donnerstag

Die wichtigsten Insights waren:

Threats (Bedrohungen)

- Hype: unreflektiertes Anwenden
- Glaube an Ergebnisvalidität
- Zu wenig Insights und Abhängigkeit von Daten
- Wem gehören die Daten? Wie kann der einzeln Lernende/ Mitarbeitende/ Nutzer selbst die Kontrolle über Daten und Prozesse behalten?
- Hang zur Zahlengläubigkeit und Verlust des “Gespürs” für die Basis
- Neuauflage des Bildungscontrollings?
- Betriebsrat und Datenschutz
- Unternehmenskultur,Vertrauen und Big Data
- haben jetzt schon Informationsflut und Data Overkill
- Maschinen werden bald besser lernen als wir
- HR verpasst die Chance zur Mitgestaltung

Aareal

EURE LEARNINGS / UNSERE LEARNINGS

IHR

Wo hattet ihr aha Erlebnisse?

Welche neuen Erkenntnisse gab es?

Was seht ihr kontorvers?

WIR

Was bedeutet das nun für uns als Bank?

Wer treibt bei uns das Thema?

Next Steps?

Aareal

QUALITY®
made by AAREAL

VIEL SPASS UND BIS BALD!

Jochen, Sebastian & Sven

Aareal