Perfekte Planung

Alle Angaben basieren auf Eigendeklaration der genannten Unternehmen.

Umfrage: Christine Bachmann

Yves Schneuwly
Managing Director Switzerland,
Coople (Schweiz) AG

1 Was macht Ihre Workforce Planning Software einzigartig?

Unsere Lösung bietet einen direkten Zugang zu einem Pool von über 300 000 registrierten Arbeitnehmenden mit verifizierten Qualifikationen und transparenten Bewertungen. Das ermöglicht Nutzern eine deutlich höhere Reaktionsfähigkeit, da sie Arbeitskräfte mit den richtigen Skills jederzeit am richtigen Ort einsetzen können. Die Workforce-Management-Lösung hilft zudem, interne und externe Mitarbeitende über ein einziges Tool zu verwalten.

2 Welche Anwendungsbereiche werden von Ihren Kunden hauptsächlich genutzt?

Die Anstellung von flexiblem Personal und die flexible Personalplanung nutzen einerseits talentorientierte Unternehmen, welche die Produktivität ihrer Mitarbeitenden steigern wollen und dafür eine Komplettlösung benötigen. Anderseits verwenden wachstumsstarke Unternehmen diese Anwendungsbereiche, die rasch expandieren und eine skalierbare Personallösung benötigen, wie auch KMU, denen die Rekrutierung zu zeitaufwendig ist, die aber schnell vertrauenswürdige Mitarbeitende anstellen wollen.

Christoph Küffer
Co-Founder / CEO,
People-Analytix AG

Unser Service besteht aus einem digitalen Laufbahnberater für Mitarbeitende und einem Workforce-Planungs-Instrument für Manager und HR. Die Lösung zeigt auf eine einfache Art, welche Skills im Betrieb zu entwickeln sind, und wie Mitarbeitende diese on- und off-the-Job zielgerichtet erwerben können. Eine Art Wörterbuch mit Tausenden zueinander in Relation stehenden arbeitsmarktrelevanter Begrifflichkeiten kombiniert mit künstlicher Intelligenz bilden das Fundament unserer Workforce Planning Software.

Unsere Kunden nutzen vor allem die Anwendungsbereiche Re- und Upskilling der Belegschaft und den skillbasierten Marktplatz für Jobs oder Projekte.

Cristian Grossmann
Founder und CEO,
Beekeeper

Unsere Workforce Planning Software bietet eine intuitive Bedienung, ein ansprechendes Design sowie umfangreiche Analyse- und Feedbackmöglichkeiten, die Arbeitgebenden helfen, die Belegschaft besser zu verstehen. Auch die Datensicherheit wird grossgeschrieben. So erfüllt die Software alle internationalen Datenschutzauflagen und verarbeitet alle Daten in Schweizer Datenzentren.

Nebst der Chatfunktion und den Streams, in denen Neuigkeiten im Unternehmen geteilt, geliked oder kommentiert werden können, nutzen Anwender vor allem Umfragefunktionen und informieren sich über die Schichtpläne oder den aktuellen Kantinenplan.

Dan Tesnjak
VP EMEA, Degreed

Unsere Software führt Mitarbeitenden Karrierechancen und künftige Weiterbildungsmöglichkeiten vor Augen. So kann eine Person dank dieser Empfehlungen neue Skills entwickeln, eine neue Rolle übernehmen oder kontinuierlich die Karriereleiter erklimmen. Mitarbeitende bleiben dem Unternehmen dadurch erhalten, werden konstant gefordert und bleiben somit einsatzfähig.

Die Benutzer unserer Lernerfahrungsplattform klicken sich durch das gesamte Angebot – von Fachartikeln und Videos bis hin zu Podcasts, Blogs und Online-Kursen.

Jan Christian Seevogel
Senior Vice President Europe,
Avature

Unsere Workforce Planning Software deckt Elemente des Talent Acquisition- sowie des Talent Managements ab. Das System wird zudem von einem stetig wachsenden Team entwickelt ohne Hinzukäufe externer Technologien. Kunden können unsere Lösung im laufenden Betrieb konfigurieren. Das ist ein grosser Vorteil für Führungskräfte, Analysten und HRIS-Spezialisten, die auf diese Weise von systemeigener digitaler Agilität profitieren und sich auf ständig ändernde Bedingungen des Geschäftsumfelds einstellen müssen.

Unsere Kunden nutzen vor allem das CRM (Customer-Relationship-Management), um Talente-Pools in Verbindung mit einem starken Recruitment-Marketing aufzubauen, und das ATS (Applicant Tracking System), um offene Positionen zu besetzen und freie Mitarbeitende sowie die Zusammenarbeit mit Agenturen zu managen. Stark gefragt ist aktuell das Performance Management.

3 Wie lässt sich Ihre Lösung auf Kundenwünsche anpassen?	4 Wie entwickeln Sie Ihre Software?	5 Wie sieht das künftige Workforce Planning aus?
Auf unserer Plattform hat der Kunde die Kontrolle und rekrutiert nach seinen aktuellen Bedürfnissen. Er hat die Wahl, mehr Mitarbeitende als benötigt zu buchen, um die Kundennachfrage auf jeden Fall zu erfüllen oder mit weniger Personal die Kosten so gering wie möglich zu halten.	Ein internes Team von Produktentwicklern entwickelt die Plattform laufend mithilfe von Kundenfeedbacks. So hat das Team das Matching auf Machine-Learning-Basis verbessert, um die Erfolgschancen einer Anstellung der bei uns registrierten Fachkräfte zu erhöhen. Zudem haben unsere Produktentwickler eine umfassende Einsatzplanung interner und externer Mitarbeitender in einer Ansicht geschaffen, sodass Firmen ihre Lücken bei nicht ausreichenden internen Ressourcen leichter identifizieren und mit flexiblen Mitarbeitenden füllen können.	Eine unsichtbare Workforce-Planung, die Personalbedarf voraussagt und automatisch ein ideal aufgestelltes Team aus unterschiedlichsten Pools von externen und internen Mitarbeitenden vorschlägt, rekrutiert und plant. Eine solche Software-Lösung ermöglicht es Mitarbeitenden, Vollzeit oder flexibel zu arbeiten, ohne dass es sich auf ihre Karriere auswirkt.
Firmenspezifische Inhalte wie Jobbeschreibungen, die täglichen Vakanzen, Projektbeschreibungen oder das vorhandene Lernangebot werden täglich eingelesen. Damit findet der Nutzer alle wichtigen Informationen zu seinem persönlichen Job- oder Lernangebot an einem Ort. Kunden können zudem Portalfunktionen wie den Wissensaustausch untereinander, die Berechnung der Arbeitsmarktfähigkeit oder Outplacement-Lösungen wahlweise aktivieren. Die Integration von Datenschutzeinstellungen entlang der Firmenphilosophie sowie das Onboarding der Belegschaft sind ebenso individuell umsetzbar.	Unser Entwicklungsteam integriert Funktionen entlang der Kundenbedürfnisse und bindet zusätzliche Sprachen ein. Erst kürzlich lancierten wir die Produkterweiterung «skillPORT», eine Lösung, die automatisch Skills in vorhandenen Systemen und Dokumenten identifiziert und daraus ein konsolidiertes Mitarbeitenden-Skill-Profil erstellt. Damit wird der Austausch von Skills über verschiedene Systeme hinweg möglich. Daneben erweitern wir unser System mit weiteren Sprachen, nebst den fünf bestehenden, und verbessern dank Machine Learning die bestehenden Algorithmen.	Mitarbeitende bestimmen stärker als in der Vergangenheit, welche Projekte oder Aufgaben sie übernehmen wollen. Workforce Management wird daher viel dynamischer und nicht nur Bottom-up gestaltet. War die Planung früher einem jährlichen Zyklus unterworfen, findet Workforce Planning nun skillbasiert und jederzeit statt: Neue Aufgaben entstehen, relevante Skills werden vorgeschlagen und Menschen, die diese Aufgaben übernehmen, in der Belegschaft oder auf dem externen Markt via Personalverleih gefunden.
Beiträge in Chats und Streams können per Mausklick in andere Sprachen übersetzt werden. Für Firmen, die viele Expats beschäftigen, ist das ein Vorteil, weil diese nicht immer Deutsch oder Englisch sprechen. Unser Entwicklungsteam berücksichtigt aber auch individuelle Kundenwünsche. So hat es erst kürzlich ein spezielles Modul entwickelt, mit dem Schichtpläne und Ferientage von Mitarbeitenden unkompliziert angepasst und aktualisiert werden können, was vor allem in Branchen wie der Hotellerie oder der Pflege gut ankommt.	Die Workforce Planning Software wird von unserem Entwicklungsteam ständig erweitert. Dafür arbeitet dieses auch mit Drittanbietern wie Abacus oder Kronos zusammen, um Schnittstellen zu deren Programmen herzustellen. Durch diese Abstimmung können Kunden viel Zeit und Kosten bei ihren HR-Prozessen sparen.	Die Workforce Planning Software der Zukunft ist mobil und modular aufgebaut. Sie analysiert automatisch Daten aus verschiedenen Funktionen wie Zeiterfassung, Workflows, Prozessen oder der internen Kommunikation und gibt Empfehlungen bezüglich Personal-Planung und Strategie.
Wir bieten jedem Mitarbeitenden eine personalisierte Lernerfahrung. Dabei spielen das maschinelle Lernen und verschiedene Dateneingaben eine wichtige Rolle. Daten können sich unter anderem beziehen auf: Informationen zur Beschäftigung, Arbeitserfahrung, Leistung, zu den Skillprofilen sowie den persönliche Interessen. Welche Lernerfahrungen die Mitarbeitenden später einmal machen, hängt somit davon ab, wie die Kunden die Plattform während des Implementierungsprozesses konzipieren. Das wirkt sich letztlich auch auf die Interaktion zwischen Mitarbeitenden, die Unternehmensstrategie und die Leistung der Beschäftigten aus.	Wir verbessern unser Portal stetig. Erst kürzlich haben wir unser Layout überarbeitet, um die Suche nach Lern- und Karrieremöglichkeiten zu vereinfachen, und haben das Modul «Skill Coach» eingeführt. Dieses hilft Führungskräften, die Fähigkeiten ihres Teams zu erkennen, Mitarbeitende zu coachen und dadurch allfällige Qualifikationslücken zu beseitigen. Geplant ist zudem die Einführung des Moduls «Skill Inventory». Mit dieser Funktion sind Unternehmensleiter in der Lage, alle wichtigen Daten ihrer Belegschaft einzusehen, einschliesslich Lern-, Qualifikations- und Karrierezielen, um ihre Personalstrategien festzulegen.	Neue Softwareprogramme zur Personalplanung ermöglichen es der obersten Managementebene, intelligentere Entscheidungen zu treffen – sowohl in Bezug auf die Mitarbeitenden wie auf das Upskilling. Mitarbeitende werden so agiler und können Fähigkeiten entwickeln, die sie in Zukunft benötigen. Ziel ist, dass die Beschäftigungsfähigkeit von Einzelpersonen nicht aufgrund eines Mangels der richtigen Skills beeinträchtigt wird.
Die heutige Wettbewerbslandschaft erfordert schnelle und disruptive Innovationen. Unsere Workforce Planning Software ermöglicht Kunden die vollständige Kontrolle über Datenmodelle, Daten-Felder, Workflows, Konfigurations-Parameter, Integrationen, Reports und Analytics, Automatisierung von Prozessen und User Experience. Somit können Nutzern sämtliche Anpassungen jederzeit selbst vornehmen.	Wir entwickeln ständig neue Lösungen. Alleine im letzten Jahr hat das Entwicklungsteam über 400 neue Sonderfunktionen eingeführt. Dabei fokussiert es sich unter anderem auf Smart Automation und KI-Funktionalitäten. Ein Beispiel für die rasante Entwicklung ist unsere neue Videolösung. Diese haben wir aufgrund vielfachen Kundenwunsches im März 2020 initiiert und im Juni 2020 auf der Avature Upfront Digital Veranstaltung präsentiert. Zwischenzeitlich wird sie bereits von acht Kunden genutzt.	Die Workforce Planning Software der Zukunft passt sich an die Bedürfnisse der Unternehmen an, damit diese die richtigen Personen zum richtigen Zeitpunkt im richtigen Job anstellen können. Ein Schlüssel dafür sind beispielsweise Skills-basierte Einstellungen für Jobs, die heute noch gar nicht existieren.