

Transkript der Audiodatei

Nächster Halt: HR-Kennzahlen – bessere Personalentscheidungen durch Daten

Intro:

Hallo und herzlich willkommen zum Podcast der VDV-Akademie. Der Podcast rund um Weiterbildung und Lernen in der Mobilitätsbranche.

Catharina Goj:

Nächster Halt: HR-Kennzahlen - bessere Personalentscheidungen durch Daten.

Hallo und herzlich willkommen zu einer neuen Podcastfolge der VDV-Akademie. Ich bin Catharina Goj. Mit meiner heutigen Gesprächspartnerin habe ich nicht nur den Vornamen gemeinsam, sondern wir gehören auch beide der Mikro-Generation der Zillennials an.

Zu Gast habe ich heute Katharina Schulze. Katharina ist CEO und Co-Founder bei beyobie. Dort beschäftigt sie sich mit ihrem Team damit, wie Daten und Kennzahlen aus Human Resources-Abteilung, kurz HR, für Personalentscheidungen genutzt werden können.

Schön, dass du da bist, Katharina.

Katharina Schulze:

Vielen Dank für die Einladung.

Catharina Goj:

Ich habe gerade schon versucht, im ersten Satz zusammenzufassen, was ihr bei beyobie macht. Aber du kannst das viel besser und deswegen würde ich mich freuen, wenn du uns das einmal noch mal genauer erklärt. Was ist beyobie?



Katharina Schulze:

Ja, sehr gerne. Aber ich finde, dass du das schon sehr gut gemacht hast, die Intro. Also vielen Dank dafür.

Also mit beyobie haben wir es uns zur Aufgabe gemacht, die Personalabteilung der Zukunft zu gestalten, indem wir den Zugang zu HR-Analysen vereinfachen. Das kannst du dir so vorstellen, dass in einer HR-Abteilungen überall viele, viele Daten verstreut sind. Und wenn man diese Daten nutzen möchte, um Informationen daraus zu ziehen, dann muss, wie ich immer so schön sage, irgendeine arme Seele manuell all diese Daten suchen, an einem Ort zusammenbringen und analysieren. Und das ist, wie du dir vorstellen kannst, nicht nur unfassbar fehleranfällig, sondern dauert auch richtig, richtig lange, so dass HR Abteilungen teilweise tagelang brauchen, um auf Managementfragen reagieren zu können und das führt dann oft dazu, dass Management genervt sind, warum das so lange dauert, Kennzahlen zu liefern und HR natürlich super frustriert ist, sich mit dem manuellen Daten aufbereiten herumzuschlagen.

Und genau hier kommen wir ins Spiel. Bzw. Unsere Software, die HR-Daten automatisch an einem Ort bündelt, in Kennzahlen

analysiert und einfach verständlich auf Dashboards visualisiert.

Catharina Goj:

Cool. Und ich denke, gerade in der heutigen Zeit, beim immer stärker werdenden Fachkräftemangel ist es ja enorm wichtig, die richtigen Personalentscheidungen zu treffen, denn am Ende spart es Zeit und Geld.

Also hast du auch schon gerade ein bisschen angedeutet, enorm Zeit bei den Mitarbeitern.

Und ich möchte jetzt zuerst ein bisschen über die Datenerhebung selber sprechen. Wie macht man das überhaupt? Was ist da wichtig und welche Nutzen haben diese Daten überhaupt, die da erhoben werden? Und später sprechen wir aber auch noch über die Micro-Generation der Zillienials. Da bin ich auch ganz gespannt, auch in Kombination mit der Gen Z, wie man so schön sagt, mit der du dich da auch auseinandersetzt.

Also wenn ich jetzt Personalentscheidungen anhand von Daten treffen möchte, wo fange ich da überhaupt an, wenn ich das noch nie gemacht habe und einfach nur meine Daten an allen möglichen Ecken habe?

Katharina Schulze:

Ja, also ich glaube, du hast da gerade schon ganz wichtigen Punkt angesprochen und zwar wenn ich meine Daten irgendwie an allen Ecken habe. Also ich glaube der Beginn sollte immer sein, erstmal zu verstehen wo überall habe ich denn eigentlich Daten?

Also der der Klassiker ist, dass Daten in Systemen generiert werden, also in einem Personalmanagement-System, wo du die Personalakte des Mitarbeitenden hast oder in einem Recruitingssystem, wo du den

Recruitingprozess digitalisierst oder aber auch in ganz klassisch Mitarbeiterumfragen.

Ich würde aber trotzdem, ich glaube, das sollte man nicht außer Acht lassen, es gibt nun mal auch Unternehmen, wo noch keine Automatisierung oder auch keine Digitalisierung stattgefunden hat, wo es vielleicht noch gar keine Systeme gibt und sehr manuell in Excel-Tabellen, beispielsweise Personalakten dargestellt werden. Ich würde nicht sagen, dass es unmöglich ist, dann auch Daten zu nutzen, aber ich würde auf jeden Fall sagen, es ist um einiges erschwerter, wenn man diesen wichtigen Schritt der Digitalisierung noch nicht hatte. Deswegen, um auf deine Frage einzugehen, würde ich jetzt mal von dem Standpunkt ausgehen, wir haben Systeme, in denen Daten generiert werden und in denen auch Prozesse digital abgebildet werden.

Und wenn ich dann Daten nutzen möchte, um Personalentscheidungen besser zu treffen, dann würde ich erst mal mir die Frage stellen: Was braucht eigentlich mein Business gerade? Also es gibt immer so ein gutes Beispiel, sagen wir, mein Geschäft ist gerade im Wachstum. Das heißt, wenn ich mehrere oder viele Mitarbeitende brauche oder internationalisiere oder ganze Abteilungen mehr werden sollen, dann ist es natürlich selbsterklärend, dass der Recruiting-Fokus da sein muss. Also meine Prozesse im Recruiting müssen effizient gestaltet sein. Genauso kann es aber auch sein, dass ein Fokus ist, dass meine Teams möglichst produktiv werden sollen und damit dann der Fokus auf Mitarbeiterbindung beispielsweise gelegt ist.

Also ich würde immer erst mal sagen, schaut euch an, wo sind eure Daten? Und dann gemeinsam auch mit dem Management zu entscheiden, was braucht eigentlich das Unternehmen gerade personalseitig, um erfolgreich werden zu können.

Catharina Goj:

Ich würde gerne noch mal auf die genauen Daten jetzt eingehen. Das ist schon ein bisschen angedeutet. Man muss gucken, was braucht das Unternehmen gerade viele Mitarbeiter-Bewerbungen also sprich Recruiting. Aber auch das Thema Mitarbeiterbindung ist ja ein ganz wichtiges in der heutigen Zeit. Und da gibt es ja diese drei Stufen, diese drei KPI-Stufen. Magst du dazu noch mal was sagen, wie das genau ist?

Katharina Schulze:

Ja super gerne. Also dieses Framework, was du da gerade aufbaust, ist der der Employee Life Cycle. Also aus dem Englischen heraus, im Deutschen übersetzt, der Mitarbeiterlebenszyklus, meint das Gleiche, hört sich noch nicht ganz so cool an wie im Englischen. Ist so ein bisschen aus dem Marketing halt in die HR-Abteilung geschwappt.

Also im Marketing hat man ja auch gesehen, man muss immer wieder schauen, wo steht eigentlich gerade mein Kunde, wie viel hat er schon gekauft, wann muss er wieder neu kaufen usw. Und dieses Konzept, sich den Zyklus des Kunden anzuschauen, den gibt es mittlerweile auch im HR und das ist einfach dem geschuldet, dass es wesentlich komplexer auf dem heutigen Arbeitsmarkt ist, Menschen zu finden, Talente zu finden, aber auch langfristig zu halten. Und da gibt es diesen Employee Life Cycle, der fängt an mit dem Findungsprozess, wo auch der Teil Recruiting mit drin ist, geht über zum Bindungsprozess, wo es viel darum geht, den Mitarbeitenden in die Kultur zu integrieren, aber auch die Weiterbildung des Mitarbeitenden zu fördern, um schlussendlich dafür zu sorgen, dass der Mitarbeitende möglichst lange möglichst produktiv in der Organisation bleibt.

Und der letzte Teil dieses Zyklus ist der Bereich des Gehens. Also wenn die Person dann gekündigt hat, dann gibt es natürlich auch wieder Prozesse im HR, die dafür sorgen sollten, dass die Informationen und das Wissen des Mitarbeitenden auch in der Organisation drin bleiben.

Und anhand dieses Employee Life Cycle können sich HR-Abteilungen und ich habe auch schon mit vielen Unternehmen gesprochen, wo das ein gängiges Modell ist, wo mit HR-Abteilungen arbeiten, dass sie sich in jeder Stage anschauen, wo stehen wir da eigentlich gerade? Dementsprechend halt auch für jede Stage Kennzahlen haben und dann entscheiden, was ist eigentlich jetzt gerade unser größtes Bedürfnis? Wo haben wir gerade am meisten Probleme oder auch den größten Need etwas zu optimieren?

Und du hattest ja mich auf spezielle Kennzahlen angesprochen, welche es da so gibt. Also bleiben wir mal im Recruiting Beispiel. Im Recruiting ist es essenziell, dass du Prozesse hast, die effizient sind, weil heutzutage geht es im Recruiting um Schnelligkeit und um sehr präzise zu verstehen: Wer ist meine Zielgruppe? Wo finde ich sie und warum sollte sie sich dann am Ende bei mir bewerben?

Das heißt, die Frage rund um wie lange dauert es, bis wir neu einstellen? Die muss jedes HR-Team und ich sage sogar eher jedes Recruitingteam. Weil meistens haben ja auch HR-Departments mittlerweile auch eine Spezialisierung nur mit Recruiter und Recruiterinnen. Diese Kennzahl muss jeder auf dem Schirm haben.

Es gibt auch da wieder die englischen Begriffe in den Kennzahlen. Also da gibt es die „Time to Start“, also das ist wirklich der Zeitraum von Bewerbungseingang bis zu dem Tag, dass die Person dann tatsächlich startet. Und es ist

eine Kennzahl, die in Tagen ausgewertet wird, und die sollte jedes Unternehmen kennen, weil man auch nur so planen kann, wann man eigentlich neu rekrutieren muss. Wenn zum Beispiel eine Person geht. Und da komme ich auch noch zu einem anderen wichtigen Punkt und zwar die Frage: Wer geht wann? Und da wird es auch im Analyticsbereich auch das erste Mal spannend, weil man da Daten aus zwei unterschiedlichen Systemen das erste Mal miteinander in Einklang bringt. Weil die Frage wer geht wann? Die bringt dir natürlich einen Personalmanagementsystem. Also wenn eine Person gekündigt hat.

Die Frage, wie lange es aber dauert, diese Position neu zu besetzen, gibt dir dann eher die Daten aus dem Recruiting System. Und hier kann glaube ich am meisten Potenzial auch für den Prozess rausgeholt werden, weil aktuell ist häufig so ist, dass die Recruiter gar nicht wissen, wer geht eigentlich wann und irgendwann dann jemand aus dem Management laut hier schreit und sagt: Hey, wir brauchen hier irgendwie drei neue Stellen und dann wird gefragt zu wann? Und dann heißt es „seit gestern“. Und dann ist halt keine Zeit mehr da, diese Person zu finden. Und genau hier können Kennzahlen natürlich enorm helfen, um zum einen die Planbarkeit transparenter zu machen und zum anderen aber auch die Prozesse effizienter zu gestalten.

Catharina Goj:

Ja, ich denke auch da gerade müssen Recruiting und ja, dieser Prozess des Verabschiedens. Mir fällt gerade nicht der passende englische Begriff ein, aber ist auch gar nicht schlimm, zusammenarbeiten.

Also wir sehen das ja bei den Verkehrsunternehmen und ich kann mir

vorstellen, dass jetzt bei dem einen oder der anderen Zuhörer*in das auch im Kopf ist.

Naja, also gerade Thema demografischer Wandel. Also klar, Kündigungen gibt es auch, aber demografischer Wandel kommt ja noch hinzu, dass ich genau weiß, wann gehen meine Mitarbeitenden in Rente, so dass ich die Stelle parallel vielleicht schon besetzen kann, dass eben informelles Wissen auch weitergegeben werden kann.

Also das ist ja ein großes Thema, diese Sicherung des informellen Wissens, gerade bei uns in der Branche, was wir so mitbekommen.

Ja, bei der VDV-Akademie schielen wir immer so ein bisschen in den Bereich Weiterbildung und der gehört ja zu den Binden-KPIs. Da würde mich jetzt so ein bisschen interessieren, die Frage, wir haben gerade von Mitarbeiterlebenszyklus gesprochen, gibt es irgendwie so Richtwerte, wann ich meinen Mitarbeitenden eine Weiterbildung anbieten sollte, damit ich sie binde? Was für andere KPIs gibt es da genau?

Katharina Schulze:

Also ich glaube, wann man mit der Weiterbildung anfangen sollte. Also ich würde sagen, mittlerweile ist es einfach Teil auch schon der Entscheidung, ob ein neues Talent in einem Unternehmen anfängt oder nicht. Also ich glaube, wenn man heute als Unternehmen nicht auch seine Weiterbildungsangebote in Stellenausschreibungen präsentieren kann, weil sie de facto nicht existieren, ist es glaube ich ein Thema, was zum Problem führen kann.

Also du meinstest ja, wir sprechen noch später so ein bisschen über unsere Mikrogeneration, aber da kann ich ja schon mal einen Satz zu

sagen. Weiterbildung ist ein unfassbar wertvolles Mittel für die Bindung von jungen Talenten. Und ich würde auch sagen, ohne geht es nicht mehr. Das heißt, wenn man erst anfängt, sich über Weiterbildungsmethoden oder -maßnahmen Gedanken zu machen, wenn eine Person schon ein, zwei Jahre im Unternehmen ist, könnte es schon zu spät sein, würde ich mal die These in den Raum stellen.

Wenn man jetzt von der Kennzahlenseite ran geht, dann sollte es möglich sein, dass man über die Trainingsangebote, die man zur Verfügung stellt, auch über die Nutzungsdauer und Intensität Bescheid weiß. Weil ansonsten und das sehe ich auch in einigen HR-Departments, dann ist es immer so, du hörst einzelne Stimmen aus der Organisation, dass man jetzt gerne Weiterbildung hätte. Dann probiert sich das HR-Team wirklich mühsam Trainings, Angebote, Workshops usw. zusammen zu bauen die anzubieten und plötzlich denkt man so „Hey, nutzt die jetzt eigentlich jemand?“ Man weiß es dann vielleicht gar nicht so und dieses nicht wissen und das ist übrigens immer wenn wir über Analysen reden ist halt ein Problem für ein Unternehmen.

Also man kann ja auch nur wettbewerbsfähig bleiben, wenn man mehr weiß als der Wettbewerb. Und deswegen ist es auch hier ganz wichtig, immer wieder zu schauen, wie viele Angebote habe ich gerade auch für welche Abteilung, wie oft werden diese Angebote genutzt und auch in welcher Intensität gucken die Leute da rein und springen nach der ersten Minute ab? Oder werden die Trainings wirklich auch bis zum Ende gemacht? Und on top, da wird es dann aber natürlich ein bisschen komplexer, aber auch interessanter, meiner Meinung nach, kann man dann auch Feedbacks von den

Mitarbeitenden einholen, aber auch von den Führungskräften, ob die Trainingsangebote auch einen Effekt in der Produktivität oder Arbeitsweise der Mitarbeitenden hat.

Catharina Goj:

Ja, ich glaube, da ist auch der Austausch einfach ganz wichtig mit den Mitarbeitenden selber: Was wollen die überhaupt für Weiterbildung machen? Aber, aber klar, wenn man das schon im Bewerbungsgespräch nachfragt, fragt: Wohin möchtest du dich weiterentwickeln, wenn du bei uns bist? Was sind so deine beruflichen Ziele?

Ich glaube, da kann man schon sehr viel rauslesen/ raushören. Wenn ich mir eure Webseite jetzt bei beyobie angucke, dann habt ihr ja ein Tool und eine Lösung entwickelt, das Personalbedarfe auch analysiert und das scheint mir so auf Knopfdruck zu gehen. Du hast gerade schon die Exceltabellen auch angesprochen, die auch noch in den Unternehmen existieren. Das ist ja prinzipiell erstmal nichts schlechtes, aber wenn ich jetzt vor diesem Berg stehe: Hmm ja und du sagst so ja auch die finanzielle Ressourcen, weiß nicht ob direkt ein Tool. Gibt es irgendwie andere Lösungen, mit denen ich starten kann? Vielleicht kleinere Lösungen, die ihr auch anbieten?

Katharina Schulze:

Also unsere Lösung ist definitiv natürlich eine, die für Unternehmen in kleineren Größen auch super geeignet sind. Das liegt einfach auch daran, dass wir die Systeme anbinden, die auch in kleinen und mittelständischen Unternehmen vorherrschen. Aber um jetzt deine Frage mit der Exceltabelle noch mal konkret drauf einzugehen. Also auch da es kommt halt total

darauf an, was ist das jetzt für ein Unternehmen?

Also ich sag jetzt mal, wir haben jetzt wirklich ein kleines Unternehmen mit 20 Mitarbeitenden, also da würde ich jedem Unternehmen zutrauen, das in einer Excel Tabelle gut und transparent darzustellen, weil einfach die Masse an Daten nicht gegeben ist und vieles von der HR-Abteilung, wenn sie überhaupt existiert bei so einer kleinen Mitarbeitendenanzahl einfach wirklich durch Gespräche und immer wieder One-to-one-Austausch einfach glattgezogen werden kann und man darüber genug Transparenz hat. Und auch wahrscheinlich wird das Thema Recruiting dann gar nicht allzu groß sein, weil der Bedarf gedeckt ist oder im Jahr dann halt irgendwie zwei, drei neue Stellen entstehen.

Wenn ich dann aber von anderen Unternehmensgrößen ausgehe, sagen wir mal 200 bis 500 Mitarbeitende, dann sieht natürlich die Datenmenge gleich ganz anders aus.

Also stell dir vor, du hast eine Exceltabelle und da sind die Daten von 200 Mitarbeitenden drin, die halt teilweise bis zu fünf, sechs, wenn es gut läuft, zehn Jahre in einem Unternehmen sind und dort jede Aktivität, ob Krankheit, ob Weiterbildungsangebot, was auch immer, Wechsel von einem Team zum anderen dort dokumentiert sind, dann muss ich schon jemanden haben, der sich verdammt gut mit Excel auskennt.

Und ich muss halt auch da natürlich dann die Ressourcen haben, sowohl von den Menschen, aber als auch finanziell, dass es auch immer up-to-date gehalten wird. Und hier beim Stichwort up-to-date sehe ich eines der größten Probleme, weil die meisten HR-Abteilungen oder einfach generell auch die

meisten Unternehmen, die machen aktuell im Bereich HR eher so ein Adhoc-Reporting.

Also das ist so man hat das Gefühl, hier passiert gerade irgendwas, Leute gehen und dann fängt man sich an, die Daten anzuschauen und dann ist es häufig schon zu spät. Das ist sehr reaktiv und beim Analytics geht es darum, proaktiv zu agieren. Also im Vorhinein schon erste Indikatoren zu sehen durch zum Beispiel vermehrte Abwesenheit in Krankheit oder weil man sieht, im Durchschnitt sind die Mitarbeitenden in der Altersgruppe bei uns zwei Jahre. Jetzt haben wir bei einigen die zwei Jahre erreicht. So müssen wir gegebenenfalls uns auf eine Fluktuationswelle vorbereiten. Du siehst, schon alleine, wie ich die Thesen aufbaue ist eine ganz andere Art und Weise der Arbeit, die heutzutage wesentlich relevanter im Personalbereich wird, als es vielleicht noch vor fünf sechs Jahren der Fall war, weil einfach die die Probleme am Markt andere waren.

Catharina Goj:

Also da werden Pushnachrichten ziemlich cool, wie man sie auch auf dem Smartphone kennt. So „Hey, da kann jetzt was passieren.“ und dann sich darauf einzustellen.

Katharina Schulze:

Absolut. Genau richtig.

Catharina Goj:

Ja, cool. Ja, jetzt kommen wir endlich oder wir kommen zu der Generation der Mikro-Generation der Zillennials. Und für mich ist das so die Mischung aus der Gen Y, die ja von 1980 bis 1994 geht und der Gen Z von 1995 bis 2010. Also irgendwie auch ein bisschen logisch, diese Mischung. Und im Arbeitsalltag

beschäftigst du dich ja auch sehr viel mit der Gen Z.

Welche großen Unterschiede gibt es denn zwischen der Gen Z und der Gen Y und wie passen die Zillennials da rein?

Katharina Schulze:

Ja, es ist eine super spannende Frage, über die ich häufig nachdenke. Und ich glaube, da gibt es auch nicht so die eine Antwort drauf, weil so jeder lebt ja so ein bisschen in seiner eigenen Bubble, in seiner eigenen Welt. Also für mich ist einer der größten Unterschiede und das merke ich auch in meinem eigenen Alltag und an meiner eigenen Arbeitsweise das Bedürfnis nach Autonomie in der Arbeit.

Also ich fühle mich selber aus meiner Erfahrung. Aber auch wenn ich mit Leuten aus den entweder Mikrogenerationen oder auch aus der Gen Z spreche, dann wird dieses Bedürfnis mit, also autonom zu entscheiden, wie man wann wo arbeitet, immer, immer größer. Und ich weiß nicht so richtig, warum das so ist. Also ich denke mal, es wird so ein bisschen das New Work Geschehens sein, was bestimmt auch für viele Unternehmen gar nicht leicht in der Umsetzung ist.

Also da möchte ich auch überhaupt nicht so diesen die Diskussion aufmachen mit wir haben jetzt New Work und alle müssen es jetzt genauso machen, weil ansonsten finden sie keine Leute mehr. Daran glaube ich nicht. Ich glaube es gibt viele, viele Möglichkeiten, Menschen zu finden und zu binden. Aber die Autonomie und die Entscheidung, wann ich wie, wo arbeiten möchte, das sehe ich als riesen, riesen Faktor oder als Pluspunkt für die Unternehmen, die es umsetzen können.

Catharina Goj:

Es ist ja nicht für alle Unternehmen so

möglich, aber da gibt es andere Tools. Wir haben ja auch hier schon im Podcast besprochen, zum Beispiel bei Verkehrsunternehmen, wo man auch so ein bisschen diese Autonomie, die freie Entscheidung, wie Wunschdienstpläne oder so auch mitgestalten kann. Also das vielleicht nochmal dazu am Rande, weil das ist auch natürlich ein wichtiger Punkt ist, wenn ich Schichtdienst habe im Fahrdienst, dann kann ich nicht agiles New Work von überall aus machen.

Katharina Schulze:

Ja, absolut und ich meine, das führt natürlich auch dazu, dass dann viele Unternehmen auch da sehr frustriert sind, weil sie genau das sehen, dass es jetzt nicht adaptierbar ist auf jedes Geschäftsmodell.

Aber du hast es gerade wunderbar angesprochen: Es gibt viele Möglichkeiten, Autonomie zu ermöglichen. Es gibt ja auch die Möglichkeit zu sagen, man lässt auch die jungen Leute und das ist, glaube ich, auch etwas sehr Wertvolles. Merke ich aus meiner eigenen Erfahrung auch, dass man die jungen Leute wirklich proaktiv mitentscheiden lässt.

Ich würde sagen früher auch so, als wenn ich mich daran erinnere, wie ich angefangen habe. Und ich meine, ich bin ja recht schnell nach dem Studium auch meine erste Gründung dann reingekommen. Also ich habe meine erste Firma mit Anfang 20 gegründet. Davor war ich aber auch aus meinem Studium auch noch bei einem klassischen Arbeitgeber. Da habe ich gemerkt, da ist es eher noch so ein bisschen so, die etwas ältere Schule will ich es mal nennen. Da hat man halt das gemacht, was einem gesagt wurde, und man hat irgendwie schon hinterfragt im Kopf vielleicht, aber

nicht unbedingt, dass man es wirklich ausgesprochen hat.

Und ich glaube, das ändert sich mehr und mehr, dass die jüngeren Generationen auch viel mehr aussprechen, was sie hinterfragen. Und ich würde sagen, das ist kann auch eine gute Chance sein für Unternehmen, sich einfach auch neu aufzustellen und auch die Denkweisen, gerade wenn es um Digitalisierung geht, auch von den jüngeren Generationen auch mit einfließen zu lassen.

Catharina Goj:

Ja, auf jeden Fall. Ich merke das auch bei mir selber so diese Zwischengeneration zu sein. Ich finde vieles gut oder kann mich mit Vielem identifizieren, was schon zu Gen Z nämlich gehört, obwohl ich eben noch der Gen Y angehöre, vom Alter her.

Man ist da natürlich auch ein Stück weit geprägt worden. Ich weiß, als ich angefangen habe zu arbeiten, war es teilweise noch schwierig, den Berufseinstieg zu finden, weil einige der Meinung waren: Ja, drei Jahre Berufserfahrung ist ein Must have für eine Juniorstelle. Aber ich glaube, da gibt es auch gerade so einen gewissen Wandel und das finde ich durchaus sehr gut.

Katharina Schulze:

Ja, ich finde es auch ganz spannend, weil wenn du dir jetzt den Arbeitsmarkt anschaust, also ich kann es jetzt nicht aus historischen Daten heraus nachvollziehen, aber was wir auf jeden Fall sehen, ist, dass wir gerade so viele Generationen am Arbeitsmarkt haben wie wahrscheinlich sehr, sehr, sehr lange nicht mehr. Wir haben noch die teilweise noch die Babyboomer am Arbeitsmarkt. Wir haben die Gen X, über die in dem ganzen Diskurs sehr, sehr wenig

gesprochen wird, was ich eigentlich schade finde, weil die Gen X eine super Brücke darstellen kann zwischen den Millennials und den Babyboomern genauso wie aber auch tatsächlich unsere Mikrogeneration eine sehr gute Brücke zwischen der Gen Y und den Gen Z auch darstellen kann.

Weil ich glaube, eine Sache ist halt immer ganz wichtig bei dem Generationenthema und zwar eine gute Kommunikationsform zu finden, und zwar so, dass man sich nicht auf die Nerven geht, wie es häufig der Fall ist, sondern dass man ein Verständnis füreinander entwickelt, was der einen und der anderen Partei wichtig ist und warum. Und wenn man da Menschen im Unternehmen hat, die beide Seiten verstehen, einfach durch ihre eigene, also durch ihre eigene Prägung oder einfach auch durch ihr eigenes Alter, dann kann das sehr helfen, so diesen Dialog erstmal aufzubauen.

Catharina Goj:

Das war schon ein guter Tipp. Meine abschließende Frage wäre nämlich jetzt auch noch: Gibt es etwas, was du unbedingt allen Personalverantwortlichen, egal ob im Recruiting, in der Mitarbeiterbindung, im Verabschiedungsprozess da draußen mit auf den Weg geben möchtest?

Katharina Schulze:

Ja, sehr gerne und man kann es sich denken. Mein Tipp wäre, arbeitet mit Daten und zwar nicht nur, weil es in Zukunft wichtiger sein wird, bessere und schnellere Entscheidungen zu treffen, sondern weil es für die HR-Abteilungen eine unfassbare Chance darstellt, wenn sie anfangen, ihre Argumente auf Grundlage von Zahlen, Daten, Fakten zu untermalen. Ich sehe nämlich häufig die Frustration von Personalverantwortlichen,

dass sie sagen: Ja, alle sagen, wie wichtig das Thema Personal wird. Wenn es dann aber darum geht, in Personal zu investieren, ob jetzt zeitlich oder auch finanziell, dann sieht es ganz anders aus.

Und ich glaube, die Realität ist irgendwo in der Mitte, dass auch eine HR-Abteilung zeigen muss, dass es wert ist, darein zu investieren. Mit Zeit und also mit Ressourcen in Form von Zeit und Geld. Und Daten sind eine wunderbare Brücke dazu das zu bekommen, weil dann ist es halt nicht mehr, ich glaube oder mein Bauchgefühl ist das sondern dann ist es. Hier sind übrigens die Zahlen was machen wir jetzt?

Und so kann auch eine HR-Abteilung viel, viel mehr Reputation in der Organisation bekommen und auch viel mehr Verantwortung, was am Ende für die Mitarbeitenden natürlich auch einen Mehrwert darstellt.

Catharina Goj:

Ja super, Ich denke auch da sind wir so ein bisschen wieder bei den Werten der etwas jüngeren Generation, die gar keinen Bock auf Frustration im Job haben. Ich meine die Generation unserer Eltern, die Babyboomer, von denen du gerade gesprochen hast, die halten das vielleicht noch irgendwo aus, weil sie das ein Stück weit auch mitbekommen haben. Aber wenn man sich die Jobs aussuchen kann, dann ist man vielleicht dann auch ein bisschen schneller weg.

Katharina Schulze:

Oder man sieht es zumindest. Also die, die jüngeren Generationen, die sind die Wechselwilligkeit, wie man so schön sagt. Die ist bei den jüngeren Generationen wesentlich höher, so dass man teilweise von

durchschnittlichen Werten von 2 bis 3 Jahren spricht, dass dann die jüngeren Generationen wieder gehen. Und die Gründe sind ganz häufig. Wenn man sich dann mal Umfrageergebnisse anguckt, fehlende Wertschätzung, fehlende Weiterbildungsmöglichkeiten Und natürlich ist auch das Thema Gehalt immer eins. Aber ich glaube, es gibt viele, viele andere Baustellen, die man als Unternehmen sowohl in der Führung als auch in der HR-Arbeit erstmal angehen kann, damit man auch da viele Probleme erstmal löst.

Catharina Goj:

Cool. Vielen Dank für den Einblick heute, den du uns in die Daten und überhaupt in die HR-Kennzahlen gegeben hast. Ich glaube, das war super spannend und auch vielleicht für den einen oder die andere ZuhörerIn auch sehr erhellend. Hoffe ich zumindestens, dass wir da einen guten kurzen Einblick geben konnten. Ja, schön, dass du heute da warst.

Katharina Schulze:

Vielen Dank für die Einladung und danke auch für deine Zeit.

Catharina Goj:

Danke dir.

Outro:

Bei Fragen und Anmerkungen sind wir unter podcast@vdv-akademie.de erreichbar.