



Checkliste zur vorausschau- enden Perso- nalplanung

Schritte

- 3 Schritt 1: Ziele definieren
- 4 Schritt 2: Daten erfassen
- 5 Schritt 3: Daten aufbereiten
- 6 Schritt 4: Wichtige Variablen erkennen
- 7 Schritt 5: Szenario planen
- 8 Schritt 6: Aktuelle und prognostizierte Qualifikationsdefizite einschätzen
- 9 Schritt 7: Eine Strategie für die Talentakquise entwerfen
- 10 Schritt 8: Bindungsstrategien für bereits vorhandene Talente entwickeln
- 11 Schritt 9: Überwachen und anpassen
- 12 Schritt 10: Zurück zu Schritt 1 — Integration in die Gesamtstrategie des Unternehmens

Erweiterte Analysen nehmen beim Talentmanagement eine unterstützende Rolle ein und einer ihrer Vorteile liegt darin, Personalplanungsverfahren zu vereinfachen und zu optimieren.

Mit Talentanalysen können Sie den zukünftigen Personalplanungsbedarf Ihres Unternehmens prognostizieren und sich darauf vorbereiten, indem Sie unsere Checkliste zur vorausschauenden Personalplanung nutzen.

In 10 Schritten kann Ihnen diese Checkliste helfen, sich einen besseren Überblick über Folgendes zu verschaffen:

- Wie viele Mitarbeiter*innen Sie zukünftig engagieren müssen
- Über welche Fertigkeiten diese verfügen müssen
- Wie Sie Ihre vorhandenen Mitarbeiter*innen binden und weiterbilden können
- Wie Sie diesen strategischen Personalplan an die Geschäftsentwicklung anpassen können

Schritt 1

Ziele definieren

- ✓ Notieren Sie Ihre Ziele und Zielvorgaben. Dazu können das Onboarding neuer, passender Talente und das Identifizieren vorhandener Mitarbeiter*innen mit wichtigen Qualifikationen und Fertigkeiten zählen.
- ✓ Bestimmen Sie Leistungskennzahlen (Key Performance Indicators, KPIs) wie die Häufigkeit der Zusammenarbeit und Kommunikation zwischen Mitarbeiter*innen sowie den relativen Einfluss von Mitarbeiter*innen auf Kolleg*innen.

Hilfreiche Lösung: Nutzen Sie [Hiring Insights](#) von Indeed, um sich Marktdaten für die zu besetzende Stelle anzusehen, z. B. Durchschnittsgehalt für ähnliche Stellen, Anzahl der Jobsuchenden für Stellen wie die von Ihnen angebotene und andere Wettbewerbsdaten.





Schritt 2

Daten erfassen

In diesem Schritt **sollten Sie sich mit Ihrer Rechtsabteilung abstimmen, um sicherzustellen, dass Sie die Unternehmensregeln und staatlichen Richtlinien zur Datenerfassung einhalten**, z. B. die Datenschutzgrundverordnung (DSGVO). Seien Sie gegenüber Ihren Mitarbeiter*innen stets transparent in Bezug auf die Methoden und Ziele der Datenerfassung.

- ✓ Personal- und IT-Abteilung sollten zusammenarbeiten, um Daten aus Kommunikationsprotokollen (E-Mails, Videokonferenzen, interne soziale Plattformen), Lösungen für die Zusammenarbeit (z. B. Projektmanagement-Plattformen), Organigrammen, Leistungsnachweisen für Mitarbeiter*innen und anderen relevanten Ressourcen zusammenzustellen.
- ✓ Suchen Sie nach Indikatoren, die Ihnen helfen können zu bestimmen, welche vorhandenen Mitarbeiter*innen Ihre Zielvorgaben für Fertigkeiten und Wachstum erfüllen und worauf Sie bei zukünftigen Talenten achten müssen.

Empfohlene Lektüre: [How to Create a Data-Driven Culture at Your Company](#)

Schritt 3

Daten aufbereiten

In diesem Schritt optimieren Sie die in Schritt 2 erfassten Daten.

- ✓ Bereinigen Sie die Daten, indem Sie Duplikate und Inkonsistenzen entfernen.
- ✓ Beheben Sie Fehler.
- ✓ Nutzen Sie ein standardisiertes Verfahren, um alle Daten zu formatieren. Sorgen Sie beispielsweise dafür, dass alle Namen (z. B. Verkaufsabteilung im Vergleich zu Verkauf) und Datumsangaben (z. B. 12. Okt. im Vergleich zu 12.10.23) einheitlich formatiert sind.
- ✓ Überprüfen Sie die Integrität der Daten, indem Sie nach Unstimmigkeiten suchen. Dazu können Sie beispielsweise Datenfelder vergleichen. Sie können auch Datenanalyst*innen in Ihrem Team bitten, Sie dabei zu unterstützen, oder eigens eine/n Datenanalyst*in engagieren.

Empfohlene Lektüre: [Indeed Analytics und Hiring Insights: Finden Sie passende Talente dank datengestütztem Recruiting](#)





Schritt 4

Wichtige Variablen erkennen

Suchen Sie in dem bereinigten und optimierten Datensatz nach wichtigen Variablen. Beachten Sie in diesem Schritt vor allem die Zielvorgaben und Ziele aus Schritt 1.

- ✓ Nutzen Sie Netzwerkanalysen und Lösungen zur Modellierung von Prognosen, um u. a. zu bestimmen, welche Mitarbeiter*innen möglicherweise für Führungsrollen geeignet sind, oder um Muster bei der Zusammenarbeit zwischen aktuellen Mitarbeiter*innen zu erkennen, die auf die Notwendigkeit einer Teambuildinginitiative hinweisen könnten.
- ✓ Einige wichtige Variablen können Qualifikationsdefizite sein, die darauf hinweisen, worüber zukünftige Talente verfügen sollten oder welche Fähigkeiten vorhandene Mitarbeiter*innen weiterentwickeln sollten. Dies können aber auch Leistungsbewertungen zur zukünftigen Produktivität oder Mitarbeiterbindung sein.

Empfohlene Lektüre: [Skills Gap Analysis: Templates for Managers](#)

Schritt 5

Szenario planen

In diesem Schritt nutzen Sie die erfassten und optimierten Daten sowie die ermittelten Schlüsselvariablen, um mit der Planung hypothetischer Strategien für das Talentmanagement in Übereinstimmung mit Ihren Talentanalysezielen zu beginnen.

- ✓ Skizzieren Sie auf Grundlage der in Schritt 4 ermittelten Schlüsselvariablen verschiedene Personalplanungsszenarien. Überlegen Sie beispielsweise, welche Lern- und Entwicklungsprogramme oder Talentakquisestrategien helfen könnten, Qualifikationsdefizite in Ihrem Team zu beseitigen, und legen Sie den dafür benötigten Zeitrahmen und das Budget fest.
- ✓ Berücksichtigen Sie beim Entwerfen dieser Szenarien demografische und technologische Entwicklungen, Änderungen bei Vorschriften sowie sonstige mögliche Veränderungen, die sich auf die Bedürfnisse Ihrer Mitarbeiter*innen auswirken könnten.
- ✓ Entwickeln Sie für jedes hypothetische Szenario Implementierungsstrategien, die die Risiken für Ihr Unternehmen verringern.

Empfohlene Lektüre: [16 Human Capital Management Software Tools for 2023](#)





Schritt 6

Aktuelle und prognos- tizierte Qualifikat- ionsdefizite einschätzen

Wenden Sie sich nun den erkannten Qualifikationsdefiziten zu, indem Sie die zusammengestellten Daten und die von Indeed oder internen Lösungen bereitgestellten Informationen verwenden.

- ✓ Identifizieren und beurteilen Sie die Fertigkeiten, über die Talente verfügen müssen, damit Ihre Unternehmensziele erreicht werden können.
- ✓ Vergleichen Sie diese Fertigkeiten mit den von Ihnen zusammengestellten Daten zur Talentanalyse.
- ✓ Erstellen Sie für die Qualifikationsdefizite einen Plan zum Recruiting neuer Talente, die über diese Fertigkeiten verfügen, und/oder überlegen Sie, wie Sie erkennen können, welche vorhandenen Mitarbeiter*innen gut geeignet wären, um diese Fertigkeiten zu erlernen und weiterzuentwickeln.

Empfehlung: [Die Bedeutung von Kernkompetenz für erfolgreiche Unternehmen.](#)

Schritt 7

Eine Strategie für die Talentakquise entwerfen

Erstellen Sie nun basierend auf den in den vorangegangenen Schritten ermittelten Qualifikationsdefiziten und zusammengestellten Daten einen Plan für die [Talentakquise](#), mit dem Sie das Wachstum Ihres Unternehmens beschleunigen können.

- ✓ Nutzen Sie Analyselösungen, um wichtige Talentpools innerhalb und außerhalb des Unternehmens zu suchen. Beachten Sie dabei, wo die besten Talente zu finden und wie sie miteinander verbunden sind. Ziehen Sie dabei auch Empfehlungsnetzwerke in Betracht.
- ✓ Überlegen Sie, ob Sie unter Verwendung der gesammelten Daten gezielte Recruitingmaßnahmen ergreifen möchten. Sie könnten beispielsweise Recruitingspezialist*innen oder Networking-Veranstaltungen nutzen oder Stellenanzeigen an bestimmten Orten wie Universitäten oder auf speziellen Online-Jobbörsen schalten.
- ✓ Nutzen Sie eine [KI-Screening-Lösung](#), um Lebensläufe zu durchsuchen und Trends in Lebensläufen passender Kandidat*innen zu erkennen, z. B. ähnliche Fertigkeiten, Ausbildung oder Erfahrung.

Empfehlung: Nutzen Sie boolesche Suchoperatoren, um den Fokus auf bestimmte Fertigkeiten zu legen und Ihre Anstrengungen bei der Suche nach Kandidat*innen zu maximieren.





Schritt 8

Bindungsstrategien für bereits vorhandene Talente entwickeln

Nutzen Sie die durch Netzwerkanalysen gewonnenen Informationen, um herauszufinden, welche Mitarbeiter*innen möglicherweise kündigen werden und welche das Potenzial für Führungsrollen besitzen. Entwickeln Sie aus diesen Erkenntnissen eine Strategie für die Mitarbeiterbindung.

- ✓ Nutzen Sie NLP(Natural Language Processing)- und Stimmungsanalyse-Lösungen und -Software, um Mitarbeiterfeedback auszuwerten und es als positiv, neutral oder negativ einzustufen. Anhand dieser Informationen können Sie potenziell unmotivierte Mitarbeiter*innen identifizieren.
- ✓ **Vorausschauende Analysen können zum Analysieren früherer Daten zu Motivation, Fluktuationsrate und Leistungsindikatoren verwendet werden.** Wenden Sie diese Techniken auf die erfassten Daten an, um die Notwendigkeit von Teambildungsmaßnahmen und Weiterbildungsmöglichkeiten zu ermitteln.
- ✓ Entwickeln Sie mithilfe der gesammelten Informationen Strategien zur Mitarbeiterbindung. Beispiele hierfür sind u. a. Anerkennungs- und Anreizprogramme sowie an den Interessen der Mitarbeiter*innen ausgerichtete personalisierte Weiterbildungsmöglichkeiten.

Empfehlung: Gehen Sie zu Ihrem [Indeed Unternehmensprofil](#), um Arbeitgeberbewertungen und -feedback zusätzlich zu internen Methoden zur Unternehmensbewertung auszuwerten.

Schritt 9

Überwachen und anpassen

In diesem Schritt überwachen Sie die Umsetzung Ihrer Strategien, suchen nach Verbesserungsmöglichkeiten und nehmen auf Bedürfnisse und Veränderungen im Unternehmen zugeschnittene Anpassungen vor.

- ✓ Algorithmen für maschinelles Lernen können genutzt werden, um große Datenmengen zu überwachen und Zusammenhänge, Muster und Unregelmäßigkeiten zu erkennen, die auf den Erfolg einer Strategie oder Verbesserungsbedarf hinweisen.
- ✓ Beispielsweise können Sie in Bezug auf Strategien zur Mitarbeiterbindung nach Veränderungen in der Interaktion der Mitarbeiter*innen, der Zusammenarbeit und der Fluktuationsraten suchen, um zu erkennen, was funktioniert und was nicht.
- ✓ Daneben könnten Sie hinsichtlich Strategien zur Talentakquise Hiring Insights nutzen, um herauszufinden, wie Sie das Interesse von Top-Talenten wecken und sich vom Wettbewerb abheben können.
- ✓ Passen Sie Ihre Strategien für das Talentmanagement auf der Grundlage der während der Überwachung gewonnenen Daten an.

Empfehlung: Mit Indeed Analytics können Sie die Ergebnisse Ihrer Stellenanzeigen und Recruitingmaßnahmen in Echtzeit nachverfolgen.





Schritt 10

Zurück zu Schritt 1— Integration in die Gesamtstrategie des Unternehmens

An dieser Stelle kehren Sie zu Schritt 1 zurück.

- ✓ Überprüfen Sie die Mission und Zielvorgaben Ihres Unternehmens und ermitteln Sie Prioritäten, Herausforderungen und Möglichkeiten.
- ✓ Entwickeln Sie Ziele und Zielvorgaben auf der Grundlage der ermittelten Bedürfnisse (Schritt 1). Untersuchen Sie beispielsweise, ob die Umsetzung Ihrer Strategien für das Talentmanagement Ihnen geholfen hat, neue Talente einzustellen und im Unternehmen vorhandene Talente zu erkennen und weiterzubilden.

Empfehlung: Gehen Sie zu Ihrem [Indeed Unternehmensprofil](#), um Arbeitgeberbewertungen und -feedback zusätzlich zu internen Methoden zur Unternehmensbewertung auszuwerten.

Fazit

Wenn Ihr Talentmanagementteam diese Checkliste befolgt, kann es mithilfe **erweiterter Talentanalysen Strategien zur Vereinfachung der Personalplanung bewerten und umsetzen**. Rückt der nächste Termin zur Personalplanung näher, können Sie in dieser Checkliste nachschlagen, um Ihr Unternehmen beim Erreichen seiner Ziele zu unterstützen.

