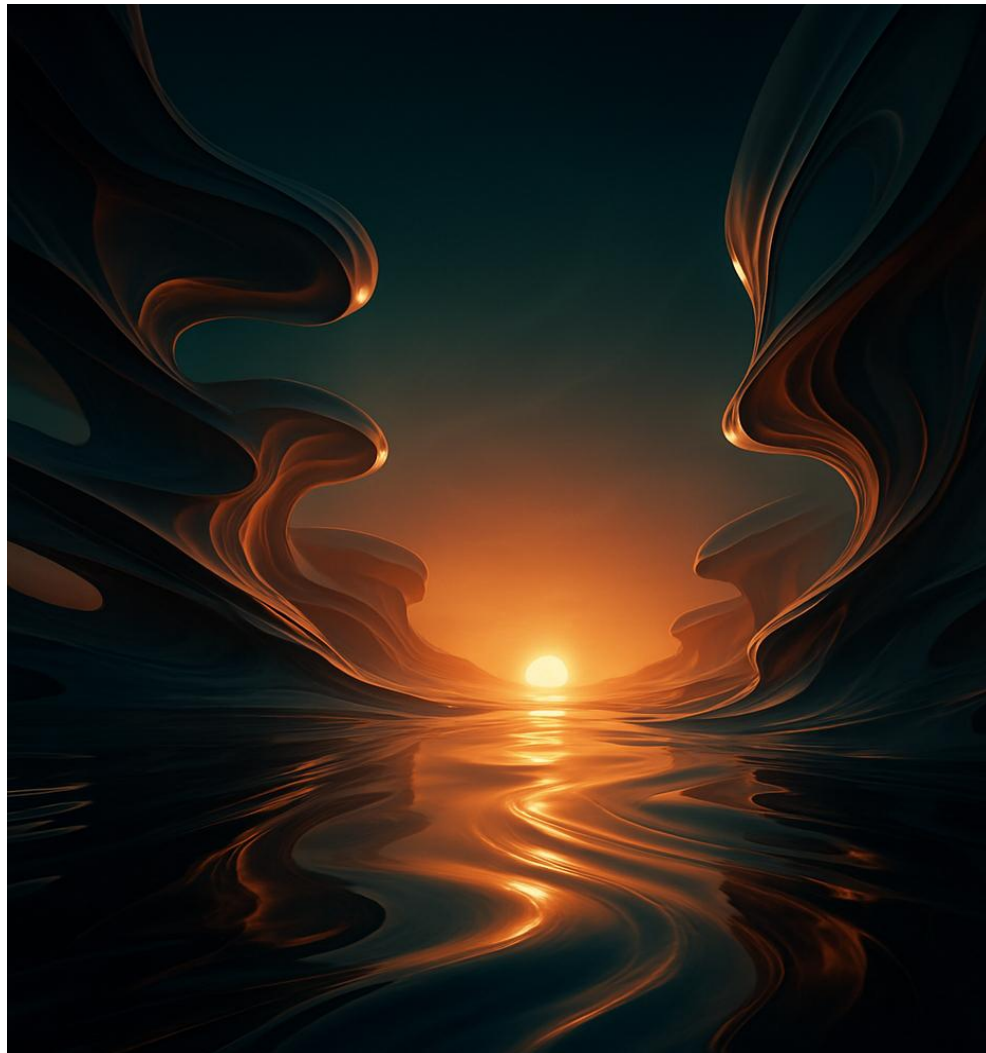


FALLSTUDIE

Antizipation der Mitarbeiterbewegungen im Bankwesen



Kontext

Mit einem neuen strategischen Plan musste eine große Finanzinstitution ihre Rekrutierungsstrategie anpassen, um die am besten geeigneten Personen für die Stelle zu gewinnen und zu halten.

In diesem Zusammenhang stand die Personalabteilung vor einer wichtigen Frage: Können wir die freiwillige Mobilität besser vorhersagen, um die Rekrutierungsbemühungen auf die richtigen Rollen in den richtigen Regionen zu konzentrieren?

Ansatz

Datenschutz an erster Stelle

Da es sich um ein sensibles Thema handelt, haben wir zunächst sichergestellt, dass alle Mitarbeiterdaten anonymisiert wurden. Nur autorisierte und relevante Datenpunkte wurden verwendet. Alle Daten, die die Privatsphäre der Mitarbeiter gefährden könnten (z.B. Name oder Benutzer-ID), wurden entweder entfernt oder durch zufällig generierte Platzhalterdaten ersetzt.

Von Mobilitätstreibern zur Ressourcenzuweisung

In enger Zusammenarbeit mit den HR- und Datenteams unseres Kunden führten wir eine umfassende Analyse aller Faktoren durch, die zur Mitarbeiterbewegung führen. Beispielsweise konnten wir lang gehegte Hypothesen zur Mitarbeiterbindung, einschließlich der Auswirkungen des Pendelns, der Arten von Abschlüssen oder der Peer-Reviews, (in)validieren.

Unser Projekt wurde ausschließlich in der Entwicklungsumgebung unseres Kunden durchgeführt, um die Implementierung der Lösung zu erleichtern.

Ergebnisse

Wir entwickelten und integrierten ein Modell, das die HR-Profis über die erwartete Mitarbeiterbewegung in jeder Abteilung und Region informierte.

Mit besser fundierten Rekrutierungserkenntnissen konnte die Finanzinstitution optimale Geschäftsstrategien auf der Grundlage der Projektionen des Modells in Bezug auf verfügbare personelle Ressourcen treffen.