



IHRE KI-HR-STORY - hrforecast antwortet wie folgt:

Danke, dass Sie uns Ihre Geschichte erzählen. Als kleine Hilfestellung haben wir hier ein paar Fragen für Sie vorbereitet, anhand derer Sie Ihre Geschichte strukturieren können.*

1) Um welche Software geht es?

Wir bieten unseren Kunden eine komplette KI-gestützte „Skill Transformation Journey“ an.

Market intelligence - Know the future:

Zunächst einmal ist es wichtig ein Verständnis für das Zielbild eines Unternehmens, einer Abteilung oder den Mitarbeitern zu bekommen. Auf Basis unseres globalen Arbeitsmarktdaten (siehe Slide 4) können wir analysieren, wie sich organisationale Modelle, zukünftige Jobs und Skills in Zukunft entwickeln werden. (Link: <https://www.hrforecast.de/market-intelligence/>)

smartPlan - Plan the future:

In einem nächsten Schritt verknüpfen wir dann die externen Daten mit den unternehmensinternen Daten über unsere App smartPlan zur strategischen Personalplanung. (Link: <https://www.hrforecast.de/de/portfolio-item/smartplan/>) Ziel ist es, den zukünftigen Personalbedarf auf Basis einer GAP-Analyse zu bestimmen. Innerhalb der App können die Kunden flexibel unterschiedliche Szenarien darstellen.

smartPeople - Build the future:

Im letzten Schritt geht es dann darum, die Mitarbeiter entsprechend digital zu enablen. Hier geht es vor allem um das Thema automatisierte Skill Assessments, Matching auf Jobs, Projekte und Aufgaben sowie das Schließen von Kompetenzlücken. Auf Basis der vorhandenen Skills und zukünftigen Profilen können wir eine GAP-Analyse durchführen und für jeden Mitarbeiter eine individuelle Learning- bzw. Entwicklungsjourney erstellen. (Link: <https://www.hrforecast.de/portfolio-item/smartpeople/>)

Darüber hinaus nutzen wir unsere Algorithmen und Tools für weitere Use Cases:

- Demografie Management
- Diversity & Inclusion
- Attrition und Retention
- + über 30 weitere Use Cases

2) Welches Problem soll gelöst werden? (z.B. Verbesserung des Recruiting-Prozess)

- Strategische Entscheidungen auf Basis von externen Marktdaten treffen, anstatt nur auf das Bauchgefühl zu hören
- Kosteneinsparung durch verbesserte Mitarbeiterentwicklung, passende Trainings und optimiertes Recruiting
- flexible Szenarioplanung, um sich schnell auf verändernde Gegebenheiten einzustellen
- Transparenz über die internen Skills (Hardskills, Softskills etc.) gewinnen



- Aufbau einer agilen und vernetzen Organisation
- Schließung von Kompetenzlücken, individuelle Entwicklung des Mitarbeiters sowie Aufbau von zukünftig relevanten Skills

3) Wie sind Sie vorgegangen?

HRForecast beantwortet die heutigen und zukünftigen Fragen des Personalmanagements mit Hilfe von Big Data und künstlicher Intelligenz.

Um Aussagen über zukünftige Modelle, Jobs und Skills zu treffen crawlen wir externe, öffentlich verfügbare, globale Arbeitsmarktdaten (u.a. Jobpostings, Patente, Trainingsdaten etc. siehe Slide 4). Auf dieser Basis haben wir unsere smartLibrary aufgebaut (Job- und Skill-Bibliothek mit über 10 Mio. Skills) die als Backbone für unsere Apps smartPlan und smartPeople dient.

Innerhalb von smartPlan können wir dann die externen Daten mit den unternehmensinternen Daten (strukturierte oder unstrukturierte Daten aus unterschiedlichen Quellen, wie SAP, Workday, Personalakten, Excel, PPT etc.) kombinieren, um so den aktuellen Personalbestand (Supply) und den zukünftig benötigten Personalbedarf (Demand) zu berechnen. In der anschließenden GAP-Analyse können wir dann die entsprechenden Qualifizierungs-GAPs ermitteln (auf Joblevel oder Skilllevel). Das GAP-Closing (z.B. über Re- und Upskilling, Recruiting etc.) erfolgt dann KI-basiert.

Die Ergebnisse aus der GAP-Analyse von smartPlan können dann flexibel in smartPeople genutzt werden, um das Re- und Upskilling auf Mitarbeiterebene zu unterstützen. In einem ersten Schritt können die Skills über ein automatisiertes KI-gestütztes Skill Assessment analysiert und transparent gemacht werden. Darauf aufbauend kann dann ein Matching auf Jobs, Projekte, Aufgaben oder zukünftige Jobprofile erfolgen. Die analysierten GAPs auf Mitarbeiterebene können dann durch individuelle Learning Journeys geschlossen werden. Hier nutzen wir u.a. interne Trainings aus den vorhandenen Systemen sowie unseren externen Trainingspool mit über 90.000+ Training von Linked Learning, Udemy, Coursera etc.

4) Wie ist der aktuelle Stand?

Eckdaten über HRForecast:

- Anzahl Mitarbeiter (FTE) 2020: 32
- Offices in München, Bremen und Kiew
- 100% selbstfinanziertes Unternehmen ohne VC o.ä.
- Unsere Lösungen und Tools fokussieren sich auf die Bereiche künstliche Intelligenz, Big Data und People Analytics
- Wir sind den Top-Anbietern für People Analytics weltweit, führend in Europa (Quelle: Bersin Global People Analytics Service Provider Survey 2019)
- 100+ multinationale Kunden aus allen Industriebereichen



- weitere Informationen (siehe Slide 2 ff.)

5) Fazit/Key Learnings?

Unsere Tools, Technologien und Ansätze verändern, wie Menschen und Organisationen arbeiten, sich entwickeln und interagieren. Unsere künstliche Intelligenz hilft den Unternehmen, sich dem technologischen Wandel anzupassen, Innovationen zu beschleunigen und zukunftsgerechte Arbeitsformen zu entwickeln.

Unser größtes Alleinstellungsmerkmal gegenüber Wettbewerbern ist, dass wir unsere Kunden entlang der gesamten „Skill Transformation Journey“ mit unseren Tools und Services begleiten können. Er bekommt Zugriff auf externe Arbeitsmarktdaten, Informationen zu Wettbewerbern und vor allem Transparenz über seine unternehmensinternen Daten u.a. in Form von Jobs und Skills.

Das Thema People Analytics und insbesondere das Thema künstliche Intelligenz ist noch nicht in allen Unternehmen bzw. Unternehmensbereichen angekommen. Aus diesem Grund sehen wir uns auch hier als einer der Vorreiter in Europa, um auf die Wichtigkeit dieser Themen aufmerksam zu machen, sodass Sie zukünftig ähnlich selbstverständlich genutzt werden wie beispielsweise HR-Systeme.

**Die Größe der Textfelder dient als grobe Orientierung. Falls Sie mehr erzählen möchten, können Sie das selbstverständlich gerne tun.*