



LinkedIn[®] Big Data im Personalmanagement

Ergebnisse Unternehmensbefragung

Bitkom Research GmbH im Auftrag von LinkedIn Deutschland, Österreich, Schweiz

Berlin, 2. April 2015

Inhalt

01 Zusammenfassung 3

02 Ergebnisse der telefonischen Befragung (CATI) 5

2.1 Einstellung zu Big Data und Nutzung im Personalwesen 7

2.2 Analyse von unternehmensinternen und -externen Datenquellen 17

2.3 Potenzial von Big Data Analysen für Anwendungszwecke im Personalwesen 22

2.4 Ziele und Hürden beim Einsatz von Big Data im Personalmanagement 25

03 Untersuchungsdesign 30



Zusammenfassung

1. Zusammenfassung (1)

Allgemeine Einstellung zu Big Data:

- Jedes vierte Unternehmen steht dem Thema Big Data aufgeschlossen gegenüber. Mit der Unternehmensgröße nimmt die Aufgeschlossenheit gegenüber dem Thema Big Data zu.
- 30 Prozent der Unternehmen sind unentschieden, weitere 25 Prozent haben sich bisher noch gar nicht mit dem Thema beschäftigt.

Nutzungsverhalten im Personalwesen:

- Rund 9 Prozent der befragten Unternehmen nutzen bereits Big Data im Personalwesen. Weitere 27 Prozent planen oder diskutieren den Einsatz.
- Mehr als ein Viertel (26 Prozent) der Großunternehmen ab 500 Mitarbeitern setzen Big Data im Personalwesen ein. Bei kleineren Unternehmen ist der Anteil der Nutzer deutlich geringer. Vorreiter beim Einsatz von Big Data im Personalwesen sind die Branchen Chemie und Pharma, Verkehr und Logistik sowie Finanzdienstleistung. Der höchste Anteil an Planern (31 Prozent) zeigt sich innerhalb der ITK-Branche.

Kenntnisstand der Personalentscheider:

- Je größer das befragte Unternehmen, desto höher ist der Kenntnisstand der Personalentscheider bezüglich Big Data im Personalmanagement.
- In Unternehmen mit sehr guten bzw. mittelmäßigen Kenntnissen haben sich die Personalentscheider überwiegend selbst in das Thema eingearbeitet.
- Großkonzerne mit mehr als 2000 Mitarbeitern lassen sich deutlich häufiger von einem Berater bzw. Dienstleister unterstützen als kleinere Unternehmen.
- Personaler mit geringem Kenntnisstand erhalten in Großunternehmen deutlich häufiger eine Weiterbildung zum Thema Big Data als in kleineren Unternehmen.
- Bei kleineren Unternehmen kümmert sich vornehmlich die IT-Abteilung um das Thema, während bei Großunternehmen auch das Business Development damit beschäftigt ist.

1. Zusammenfassung (2)

Analyse von internen und externen Daten:

- Fast 8 von 10 der befragten Unternehmen nutzen bereits unternehmensinterne Daten für übergreifende Analysen im Personalmanagement.
- Unternehmensexterne Quellen werden im Personalwesen deutlich seltener digital verarbeitet (16 Prozent). Vor allem Großunternehmen ab 500 Mitarbeitern nutzen unternehmensexterne Quellen für übergreifende Analysen.
- Bei den unternehmensinternen Quellen werden am häufigsten Stammdaten sowie Daten zu Krankheitstagen von Mitarbeitern digital verarbeitet.
- Öffentliche Daten aus Jobportalen und öffentliche Posts zur eigenen Arbeitgebermarke werden bei den externen Quellen am häufigsten analysiert.

Potenzial von Big Data Analysen für Anwendungszwecke im Personalmanagement:

- Mehr als ein Drittel der befragten Unternehmen sehen ein großes Potenzial beim Personaleinsatz, Personalcontrolling und bei der Personalplanung/-strategie.

- Großunternehmen schätzen das Potenzial von Big Data Analysen für fast alle Anwendungszwecke deutlich höher ein als kleinere Unternehmen.

Ziele und Hürden:

- Vorrangige Ziele bei der Einführung von Big Data Lösungen sind die Verbesserung der internen und externen Kommunikation sowie der Entscheidungsgrundlagen. Die Verbesserung von Vorhersagen spielen derzeit eine untergeordnete Rolle.
- Größere Unternehmen ab 100 Mitarbeitern beabsichtigen vor allem die interne und externe Kommunikation im Personalwesen durch Big Data zu verbessern.
- Datenschutzrechtliche Bestimmungen sowie Anforderungen an die IT-Sicherheit bremsen die (intensivere) Nutzung von Big Data.
- Je kleiner das befragte Unternehmen, desto häufiger werden Hürden genannt, die gegen eine intensivere Nutzung sprechen. Auf der anderen Seite sehen 17 Prozent der Großunternehmen gar keine Hindernisse.



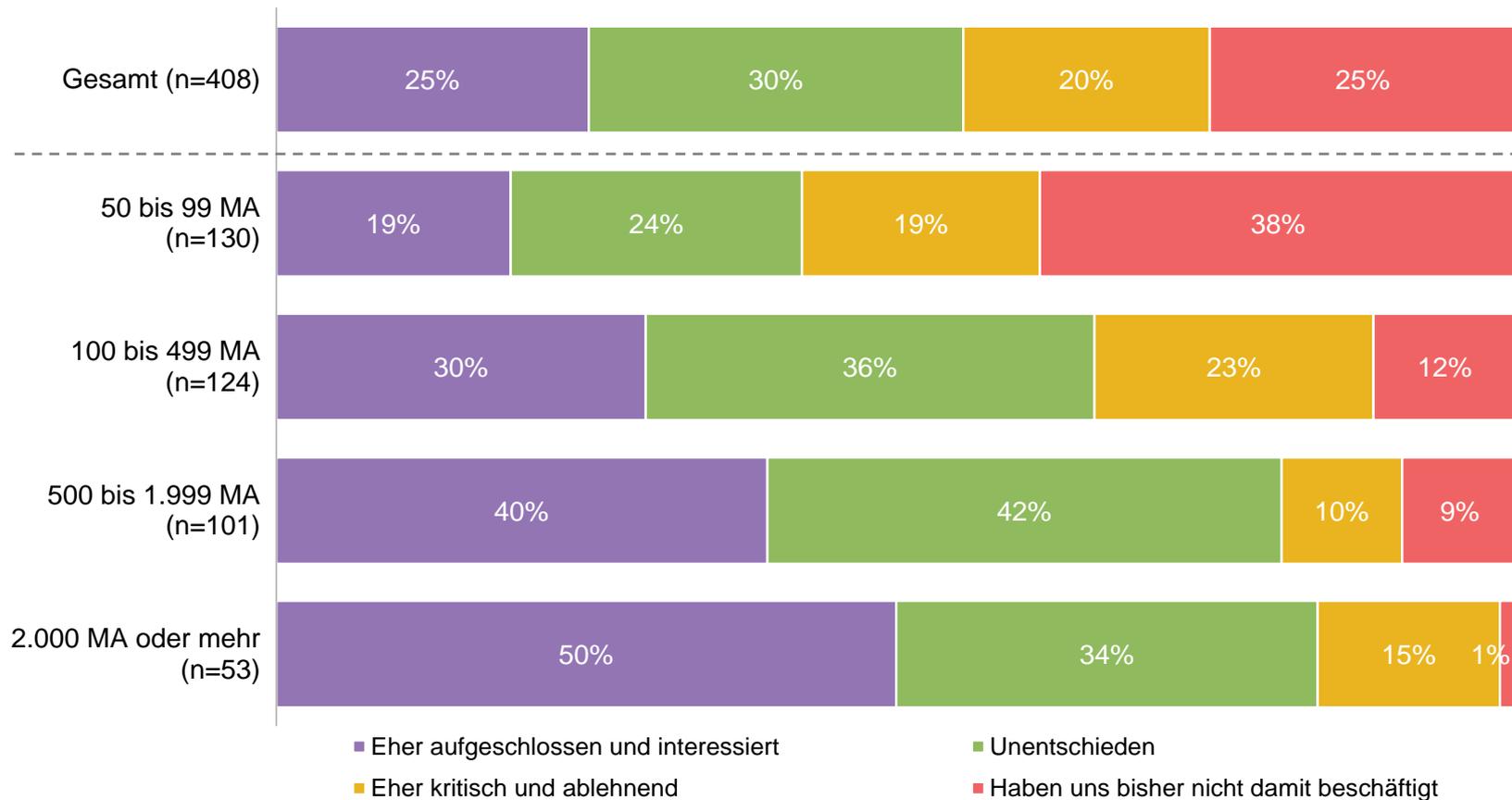
Ergebnisse der telefonischen Befragung (CATI)



Einstellung zu Big Data und Nutzung im Personalwesen

2.1 Jedes vierte Unternehmen steht dem Thema Big Data aufgeschlossen gegenüber. Je größer das Unternehmen, desto interessierter ist es an Big Data.

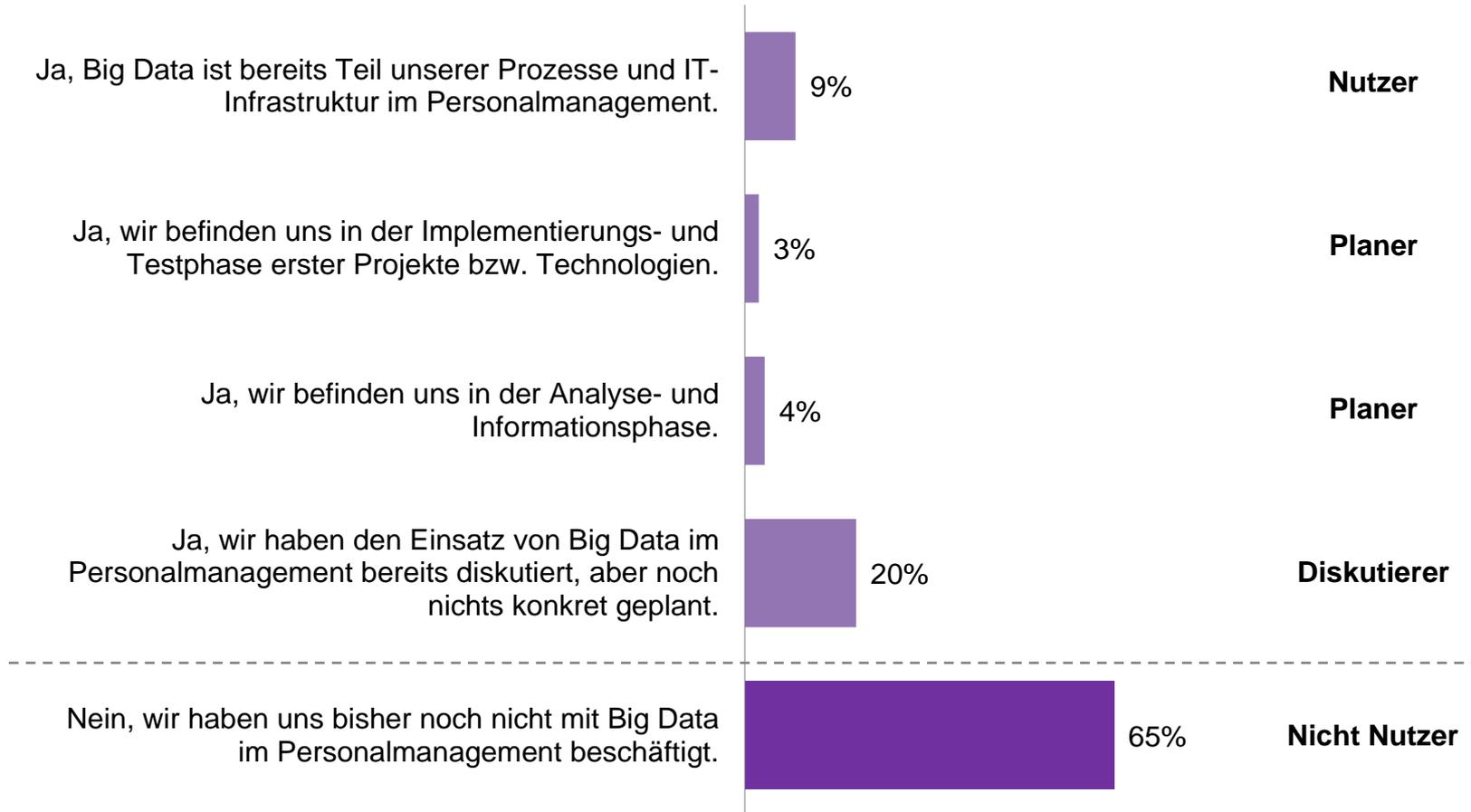
Big Data bezeichnet die Analyse von großen Datenmengen aus unterschiedlichen Quellen mit hoher Verarbeitungsgeschwindigkeit zur Erzeugung eines wirtschaftlichen oder gesellschaftlichen Nutzens. Wie steht Ihr Unternehmen generell zum Thema Big Data?



Basis: Alle befragten Personalentscheider aus deutschen Unternehmen mit mind. 50 Mitarbeitern (n=408); Rundungsbedingt ergeben die Summen nicht zwingend 100%

2.1 Rund 9 Prozent der befragten Unternehmen nutzen bereits Big Data im Personalwesen. Weitere 27 Prozent planen oder diskutieren den Einsatz.

Hat sich Ihr Unternehmen bereits mit Big Data im Personalmanagement beschäftigt?



Basis: Alle befragten Personalentscheider aus deutschen Unternehmen mit mind. 50 Mitarbeitern (n=408); Rundungsbedingt ergibt die Summe nicht zwingend 100%

2.1 Mehr als ein Viertel der Großunternehmen ab 500 Mitarbeitern setzen Big Data im Personalwesen ein. Kleinere Unternehmen nutzen es deutlich seltener.

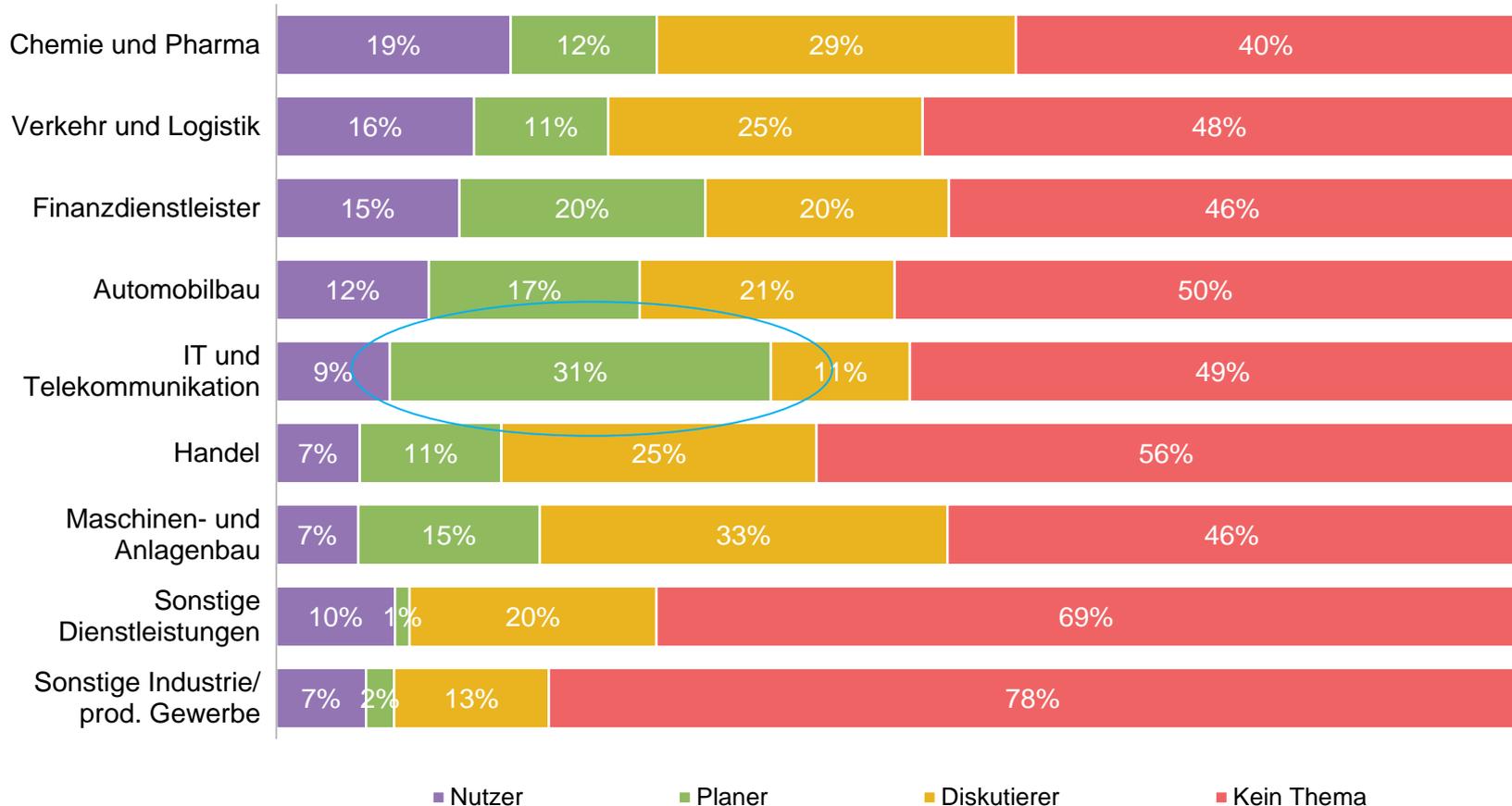
Hat sich Ihr Unternehmen bereits mit Big Data im Personalmanagement beschäftigt?



Basis: Alle befragten Personalentscheider aus deutschen Unternehmen mit mind. 50 Mitarbeitern (n=408); Rundungsbedingt ergeben die Summen nicht zwingend 100%

2.1 Vorreiter beim Einsatz von Big Data im Personalwesen sind die Branchen Chemie und Pharma, Verkehr und Logistik sowie Finanzdienstleistung.

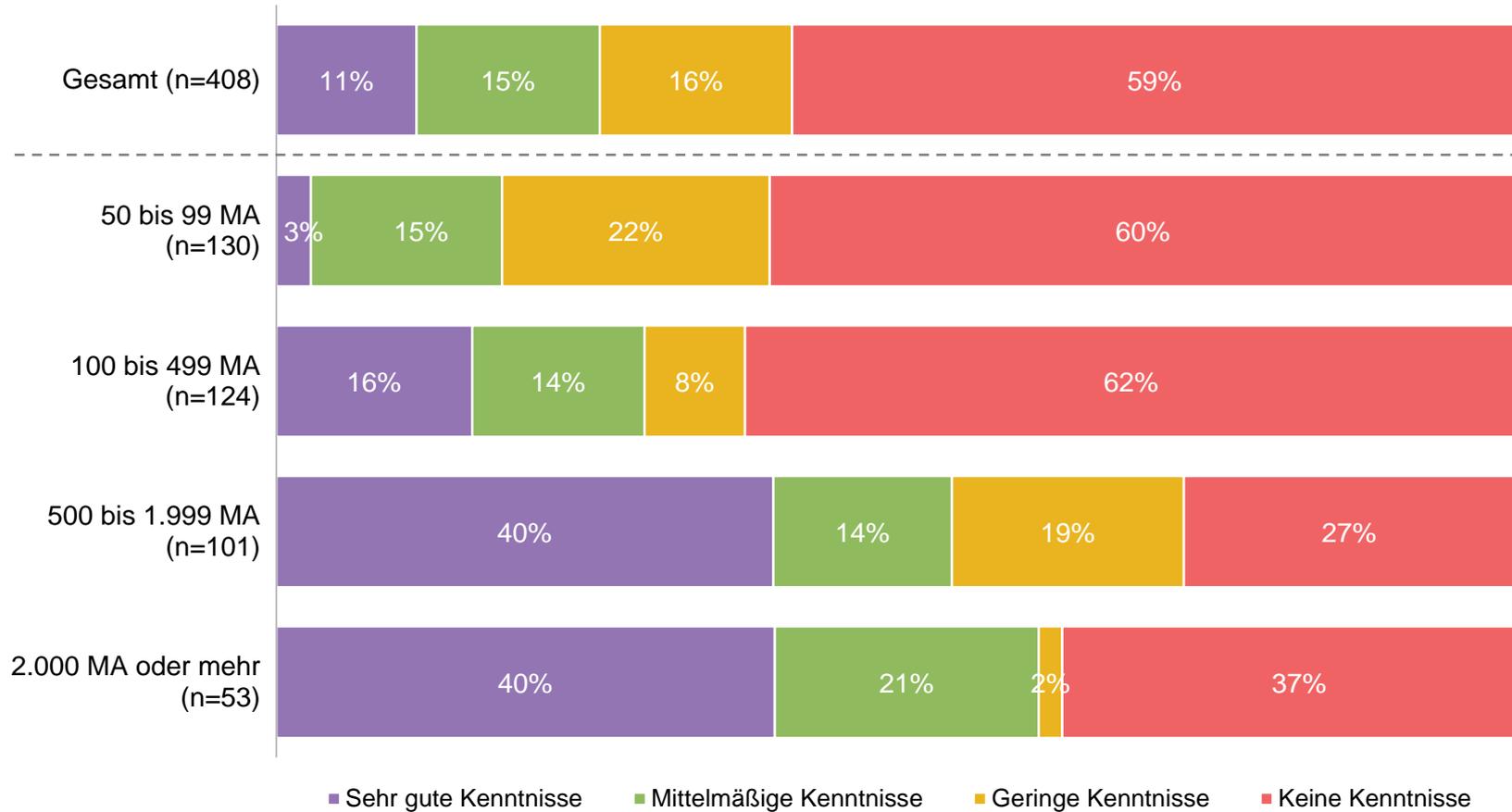
Hat sich Ihr Unternehmen bereits mit Big Data im Personalmanagement beschäftigt?



Basis: Alle befragten Personalentscheider aus deutschen Unternehmen mit mind. 50 Mitarbeitern (n=408); Rundungsbedingt ergeben die Summen nicht zwingend 100%

2.1 Je größer das befragte Unternehmen, desto höher ist der Kenntnisstand der Personalentscheider bezüglich Big Data im Personalmanagement.

Wie fit fühlen Sie sich selbst im Umgang mit dem Thema Big Data im Personalmanagement? Bitte schätzen Sie Ihre persönlichen Kenntnisse ein.

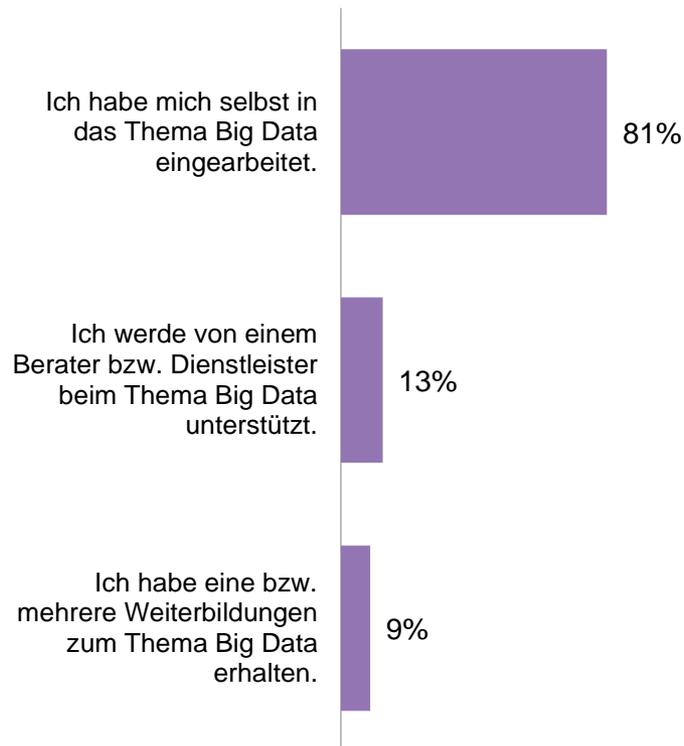


Basis: Alle befragten Personalentscheider aus deutschen Unternehmen mit mind. 50 Mitarbeitern (n=408); Rundungsbedingt ergeben die Summen nicht zwingend 100%

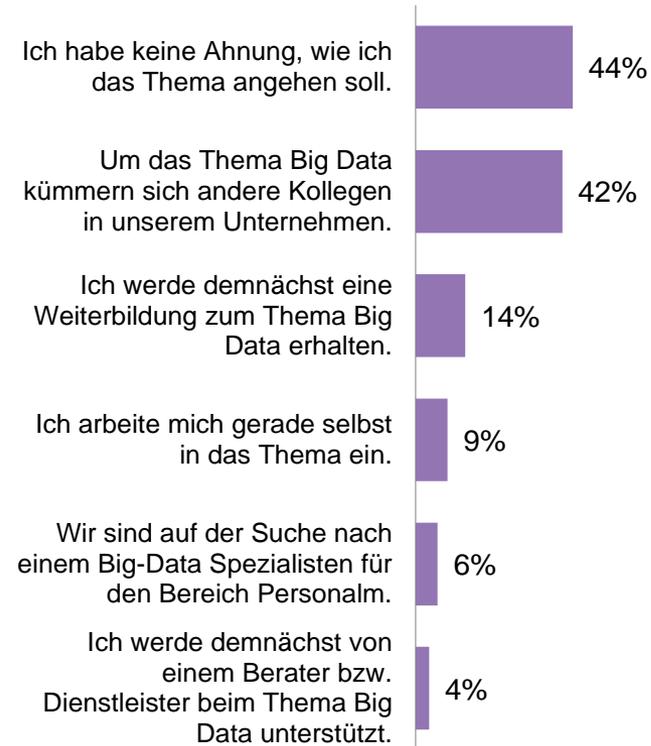
2.1 In Unternehmen mit sehr guten bzw. mittelmäßigen Kenntnissen haben sich die Personalverantwortlichen überwiegend selbst in das Thema eingearbeitet.

Welche der folgenden Aussagen trifft auf Sie persönlich zu?

Befragte Unternehmen mit sehr guten bzw. mittelmäßigen Big Data Kenntnissen im PM (n=106)



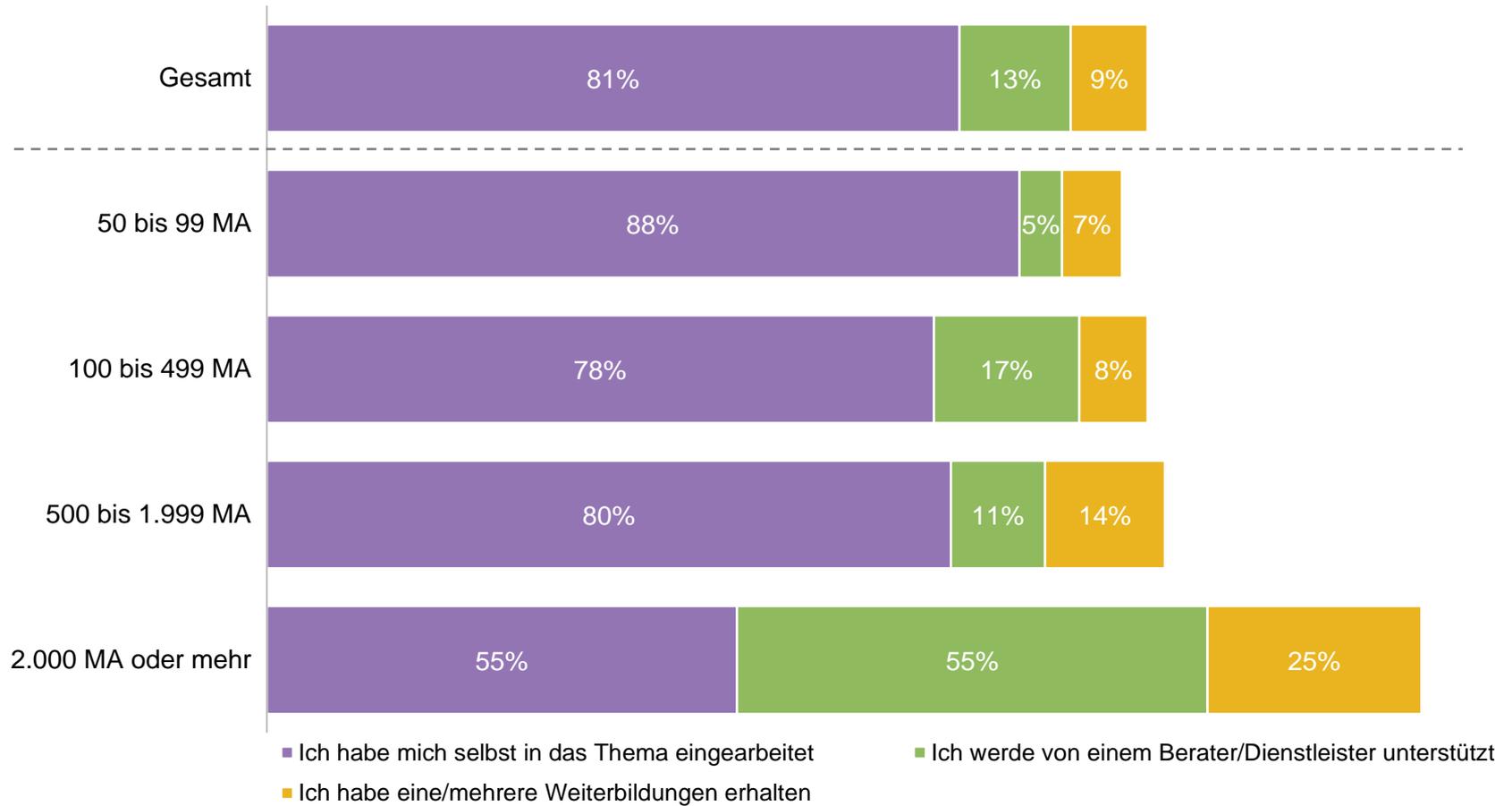
Befragte Unternehmen mit geringen bzw. keinen Big Data Kenntnissen im PM (n=302)



Basis: Alle befragten Personalentscheider aus deutschen Unternehmen mit mind. 50 Mitarbeitern (n=408); Mehrfachnennungen in Prozent

2.1 Großkonzerne mit mehr als 2000 Mitarbeitern werden deutlich häufiger von einem Berater bzw. Dienstleister unterstützt als kleinere Unternehmen.

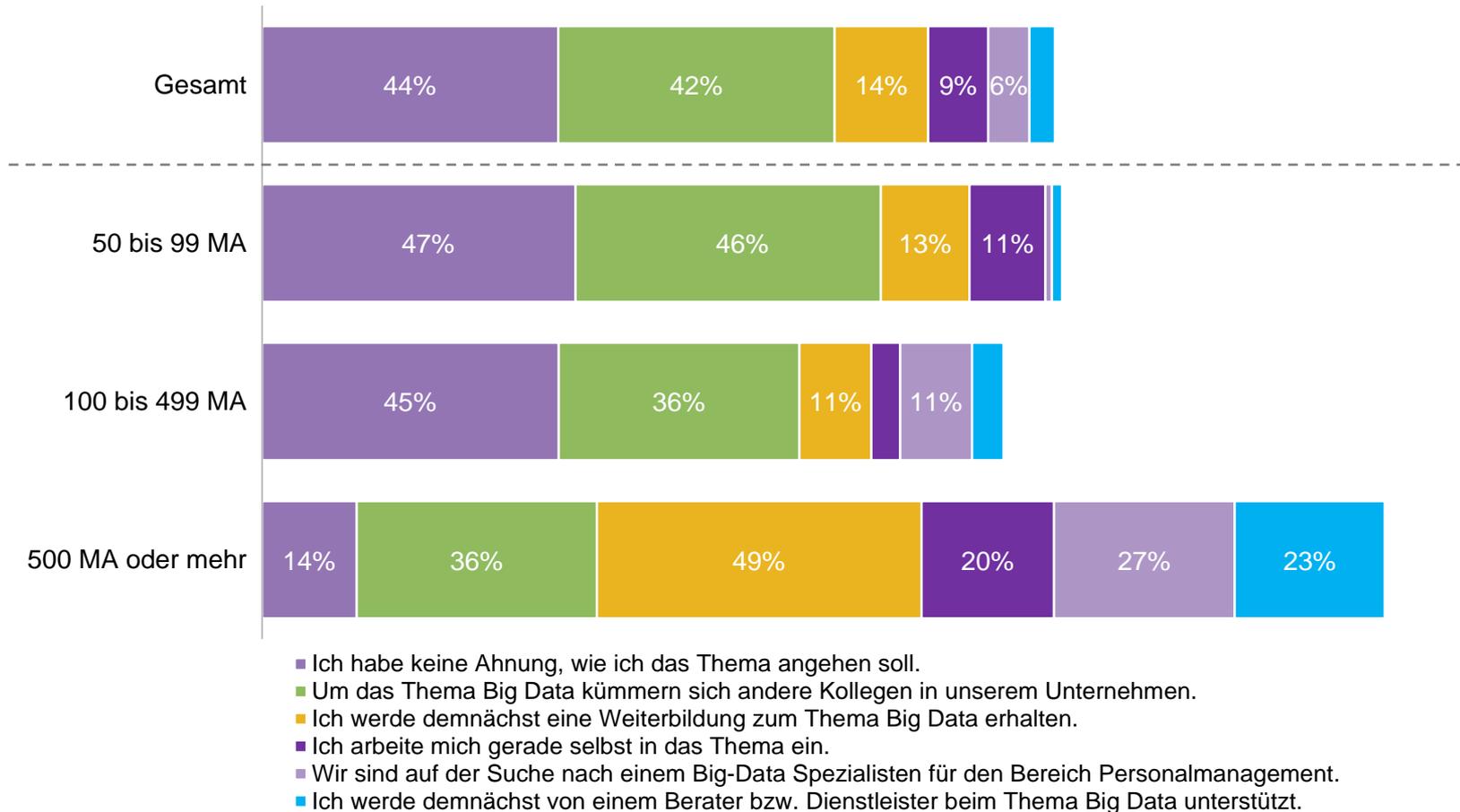
Welche der folgenden Aussagen trifft auf Sie persönlich zu?



Basis: Alle befragten Personalentscheider aus deutschen Unternehmen mit mind. 50 Mitarbeitern, die sehr gute bzw. mittelmäßige Kenntnisse im Umgang mit dem Thema Big Data im Personalmanagement haben (n=106); Mehrfachnennungen in Prozent

2.1 Personaler mit geringem Kenntnisstand erhalten in Großunternehmen deutlich häufiger eine Weiterbildung zum Thema Big Data als in kleineren Unternehmen.

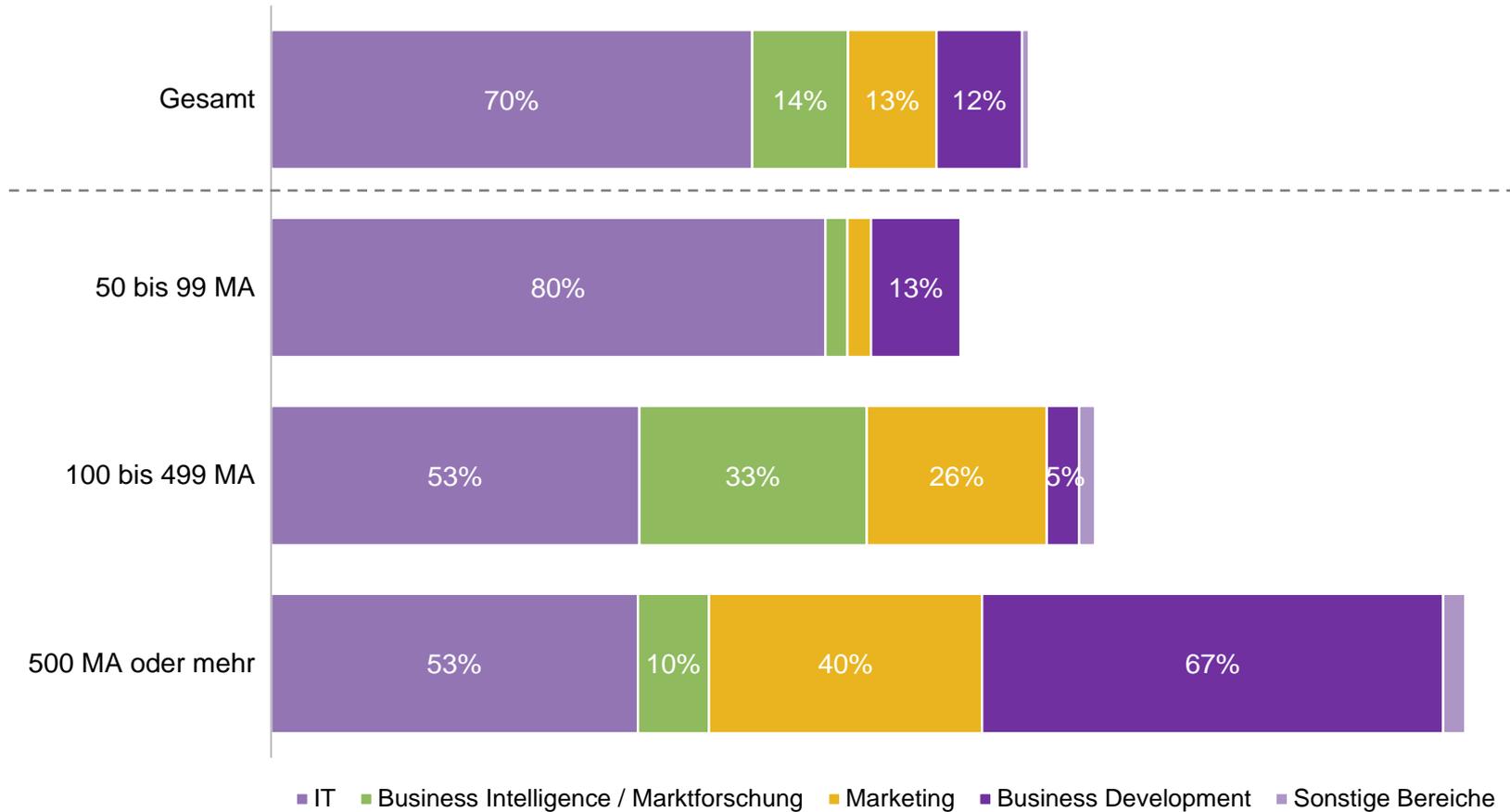
Welche der folgenden Aussagen trifft auf Sie persönlich zu?



Basis: Alle befragten Personalentscheider aus deutschen Unternehmen mit mind. 50 Mitarbeitern, die geringe bzw. keine Kenntnisse im Umgang mit dem Thema Big Data im Personalmanagement haben (n=302); Mehrfachnennungen in Prozent

2.1 Bei kleineren Unternehmen kümmert sich vornehmlich die IT-Abteilung um das Thema, während bei Großunternehmen auch das Business Development damit beschäftigt ist.

Sie sagten eben, dass sich andere Kollegen in Ihrem Unternehmen um das Thema Big Data kümmern. Aus welchen Fachbereichen kommen diese Kollegen?



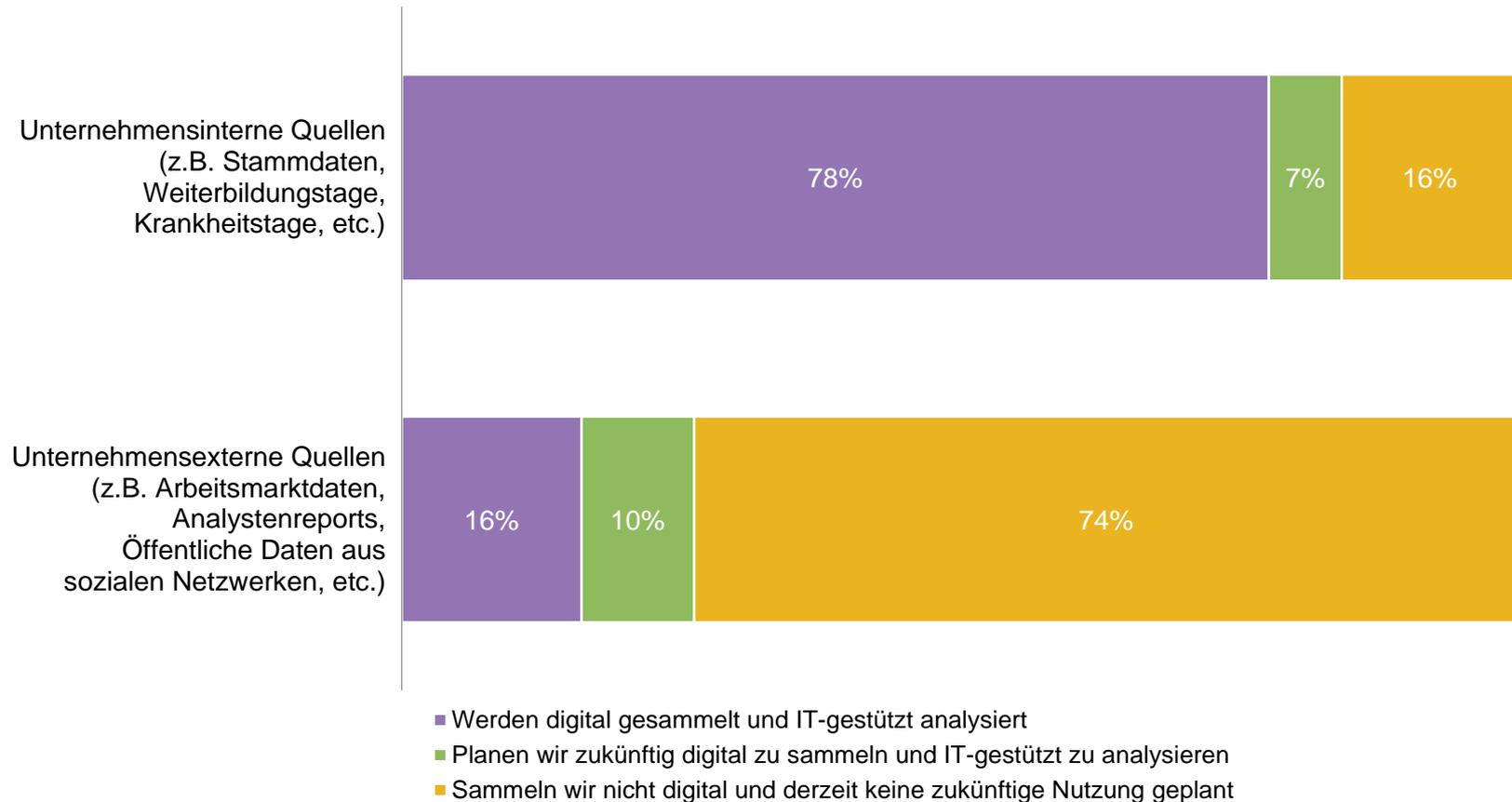
Basis: Alle befragten Personalentscheider aus deutschen Unternehmen mit mind. 50 Mitarbeitern, die geringe bzw. keine Kenntnisse im Umgang mit dem Thema Big Data im Personalmanagement haben und bei denen sich andere Abteilungen um das Thema Big Data im Personalmanagement kümmern (n=125); Mehrfachnennungen in Prozent



Analyse von unternehmensinternen und -externen Datenquellen

2.2 Fast 8 von 10 der befragten Unternehmen nutzen bereits unternehmensinterne Daten für übergreifende Analysen im Personalmanagement.

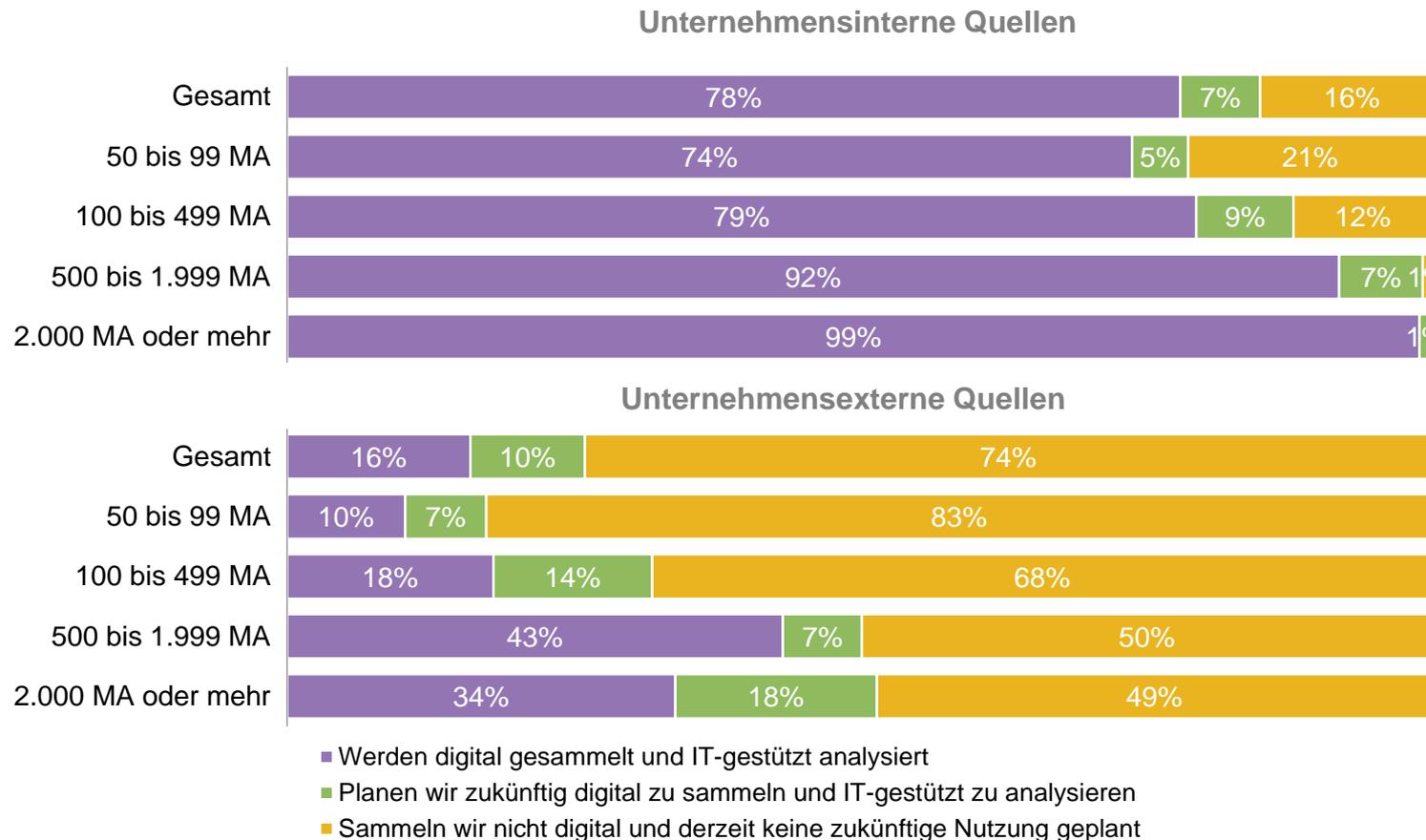
Aus welchen der folgenden Quellen werden in Ihrem Unternehmen Daten für übergreifende Analysen im Personalmanagement digital gesammelt und IT-gestützt analysiert bzw. plant Ihr Unternehmen künftig dies zu tun?



Basis: Alle befragten Personalentscheider aus deutschen Unternehmen mit mind. 50 Mitarbeitern (n=408); Rundungsbedingt ergeben die Summen nicht zwingend 100%

2.2 Mehr als ein Drittel der Großunternehmen ab 500 Mitarbeitern nutzen unternehmensexterne Quellen für übergreifende Analysen im Personalwesen.

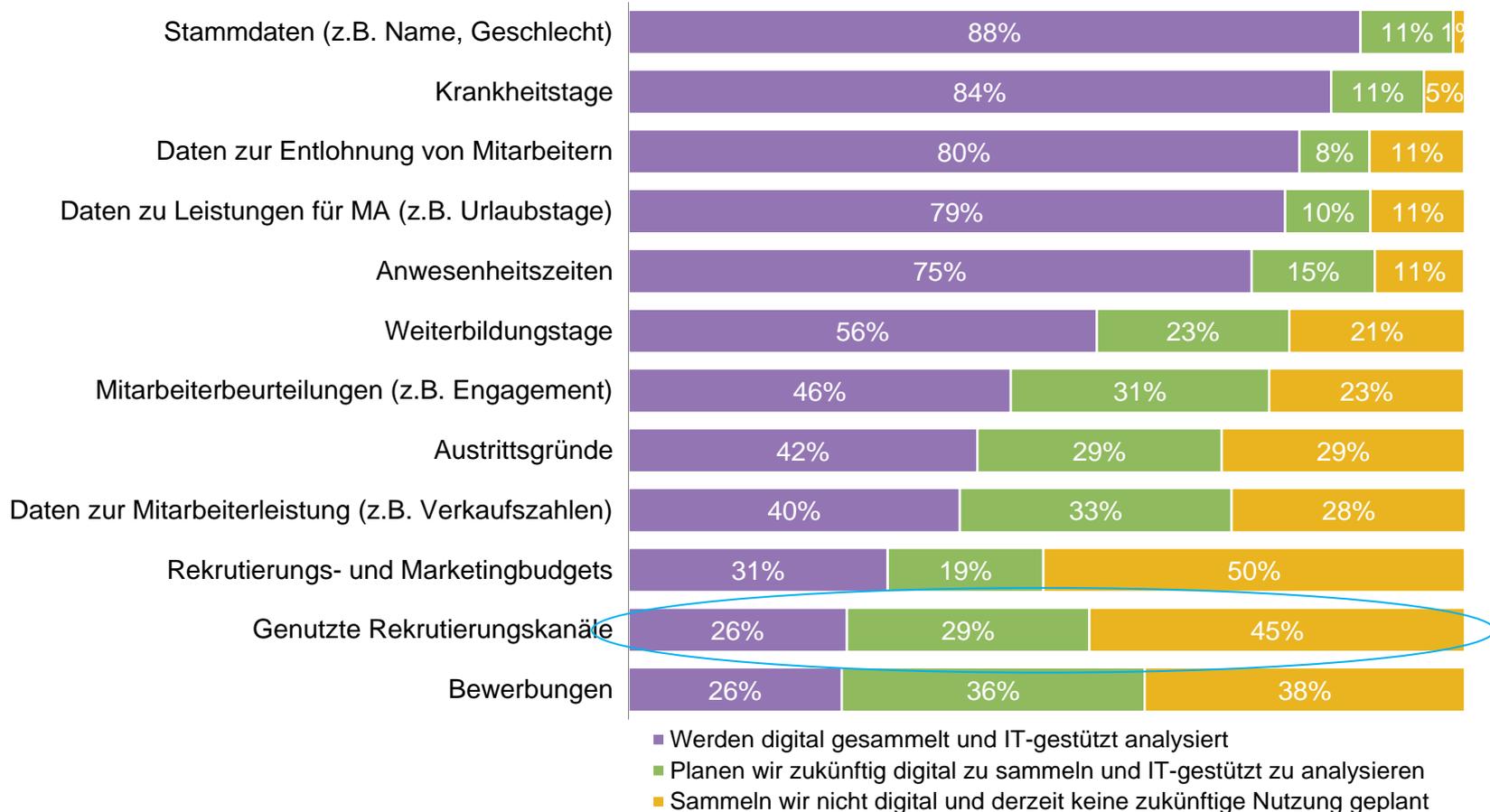
Aus welchen der folgenden Quellen werden in Ihrem Unternehmen Daten für übergreifende Analysen im Personalmanagement digital gesammelt und IT-gestützt analysiert bzw. plant Ihr Unternehmen künftig dies zu tun?



Basis: Alle befragten Personalentscheider aus deutschen Unternehmen mit mind. 50 Mitarbeitern (n=408); Rundungsbedingt ergeben die Summen nicht zwingend 100%

2.2 Bei den unternehmensinternen Quellen werden am häufigsten Stammdaten sowie Daten zu Krankheitstagen von Mitarbeitern digital verarbeitet.

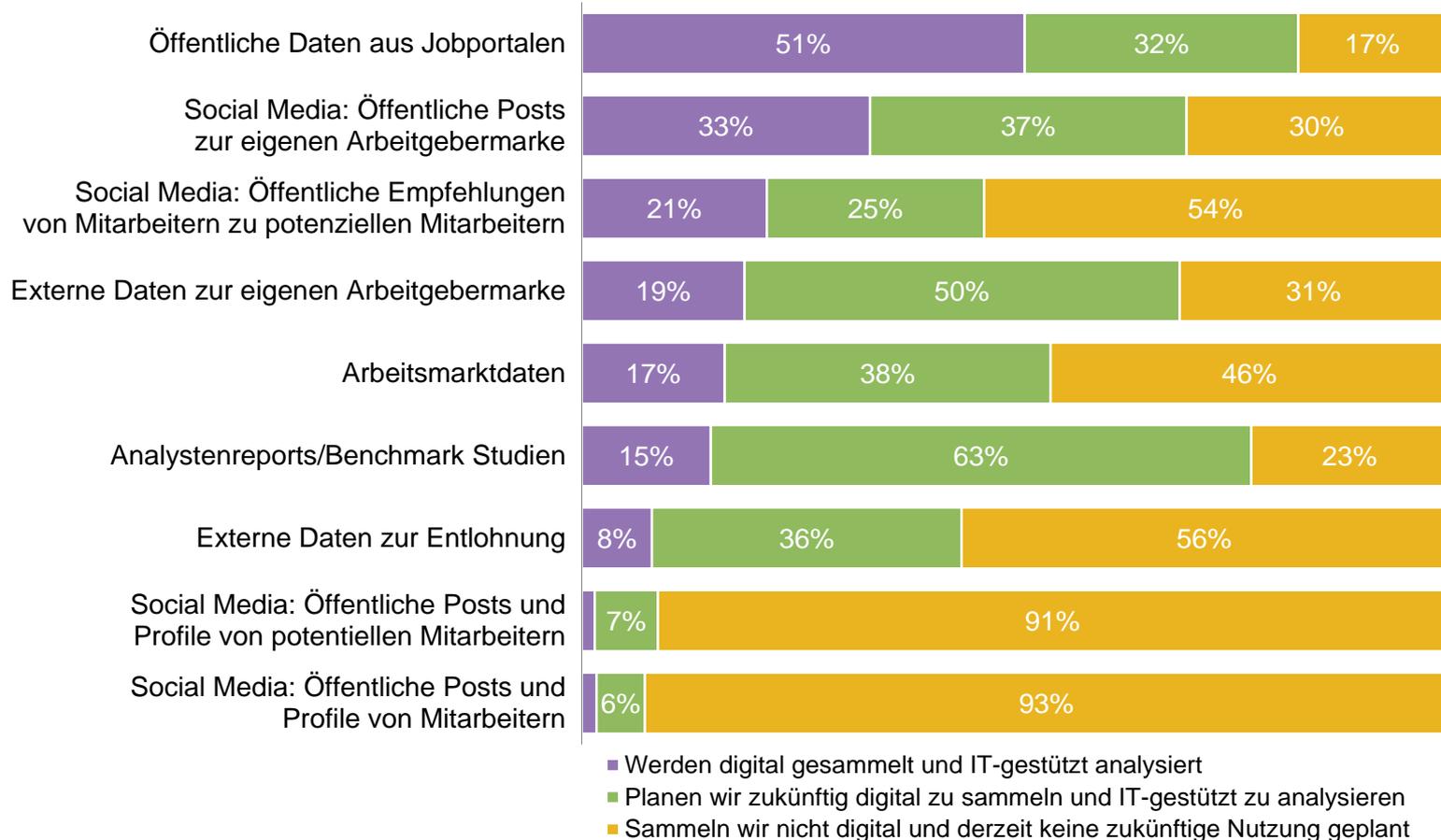
Welche der folgenden internen Daten werden in Ihrem Unternehmen für Entscheidungsprozesse im Personalmanagement digital gesammelt und IT-gestützt analysiert bzw. plant Ihr Unternehmen dies künftig zu tun?



Basis: Alle befragten Personalentscheider aus deutschen Unternehmen mit mind. 50 Mitarbeitern, die aus unternehmensinternen Quellen Daten digital sammeln und IT-gestützt analysieren bzw. planen dies zukünftig zu tun (n=344); Rundungsbedingt ergeben die Summen nicht zwingend 100%

2.2 Öffentliche Daten aus Jobportalen und öffentliche Posts zur eigenen Arbeitgebermarke werden bei den externen Quellen am häufigsten verwendet.

Welche der folgenden externen Daten werden in Ihrem Unternehmen für Entscheidungsprozesse im Personalmanagement digital gesammelt und IT-gestützt analysiert bzw. plant Ihr Unternehmen dies künftig zu tun?



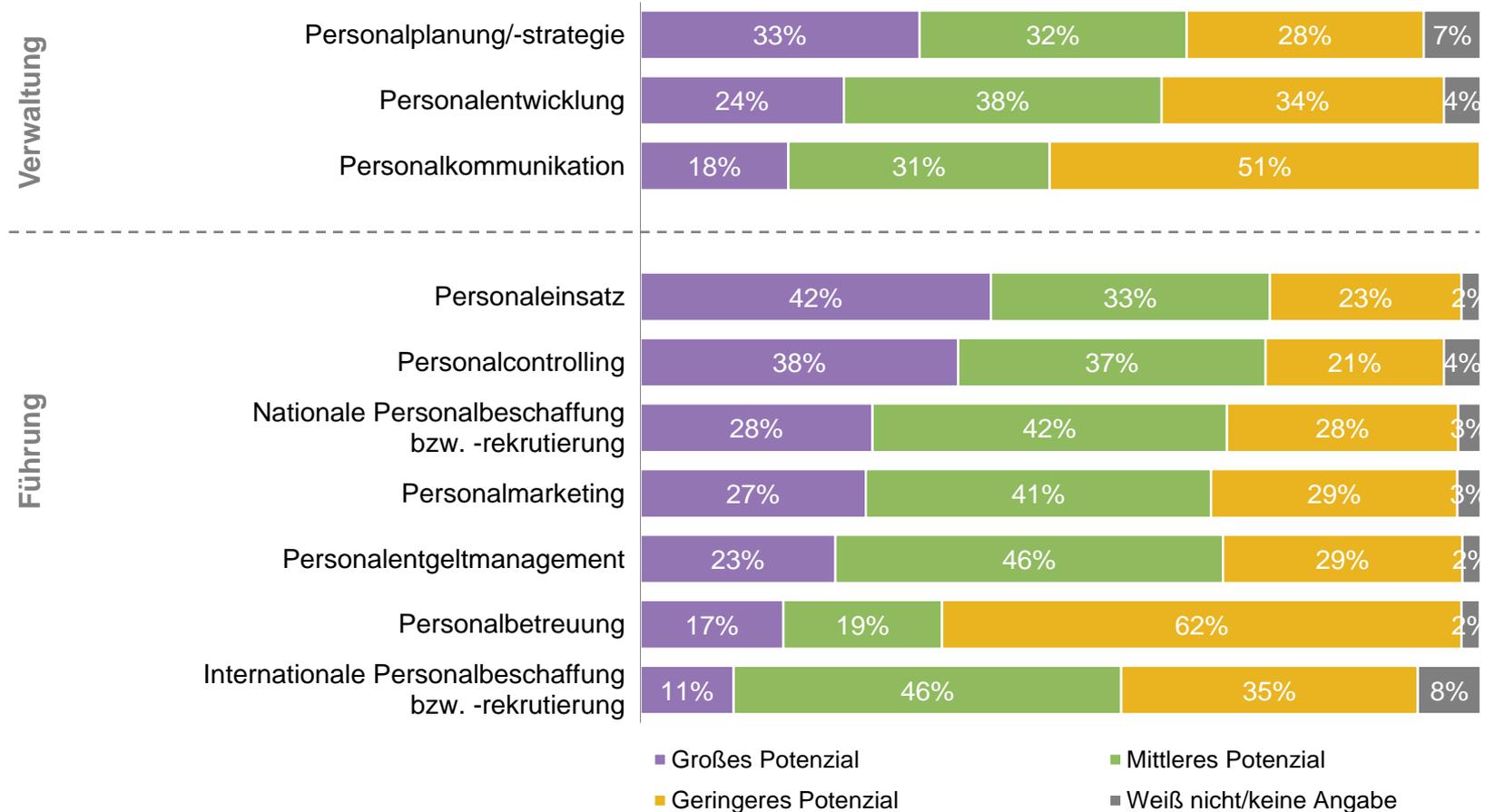
Basis: Alle befragten Personalentscheider aus deutschen Unternehmen mit mind. 50 Mitarbeitern, die aus unternehmensexternen Quellen Daten digital sammeln und IT-gestützt analysieren bzw. planen dies zukünftig zu tun (n=107); Rundungsbedingt ergeben die Summen nicht zwingend 100%



Potenzial von Big Data Analysen für Anwendungszwecke im Personalwesen

2.3 Mindestens jeder dritte Personalentscheider sieht großes Potenzial beim Personaleinsatz, Personalcontrolling und bei der Personalplanung/-strategie.

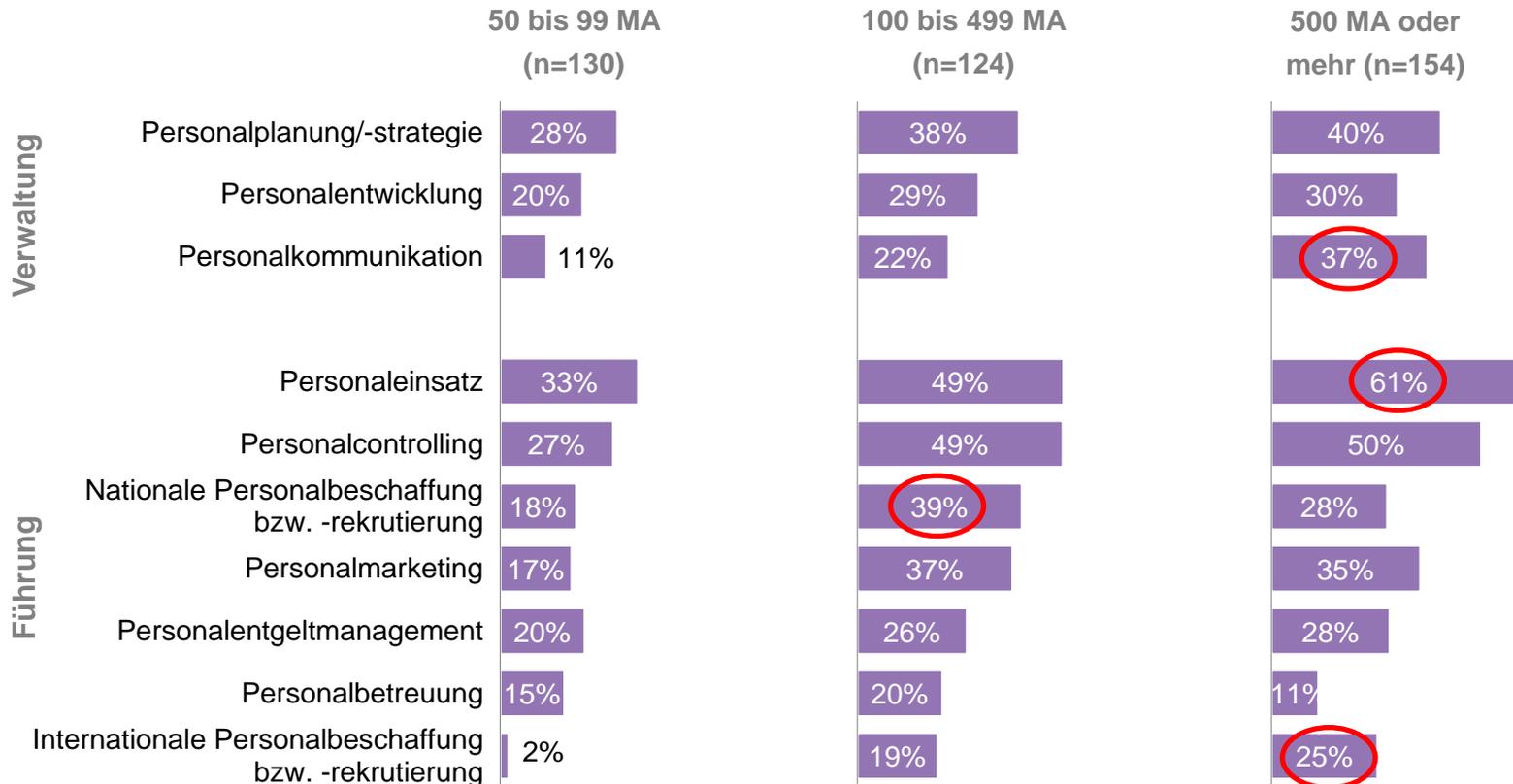
Wie schätzen Sie das Potenzial von Big Data Analysen bei den folgenden Anwendungszwecken im Personalmanagement ein?



Basis: Alle befragten Personalentscheider aus deutschen Unternehmen mit mind. 50 Mitarbeitern (n=408); Rundungsbedingt ergeben die Summen nicht zwingend 100%

2.3 Großunternehmen schätzen das Potenzial von Big Data Analysen für fast alle Anwendungszwecke deutlich höher ein als kleinere Unternehmen.

Wie schätzen Sie das Potenzial von Big Data Analysen bei den folgenden Anwendungszwecken im Personalmanagement ein?



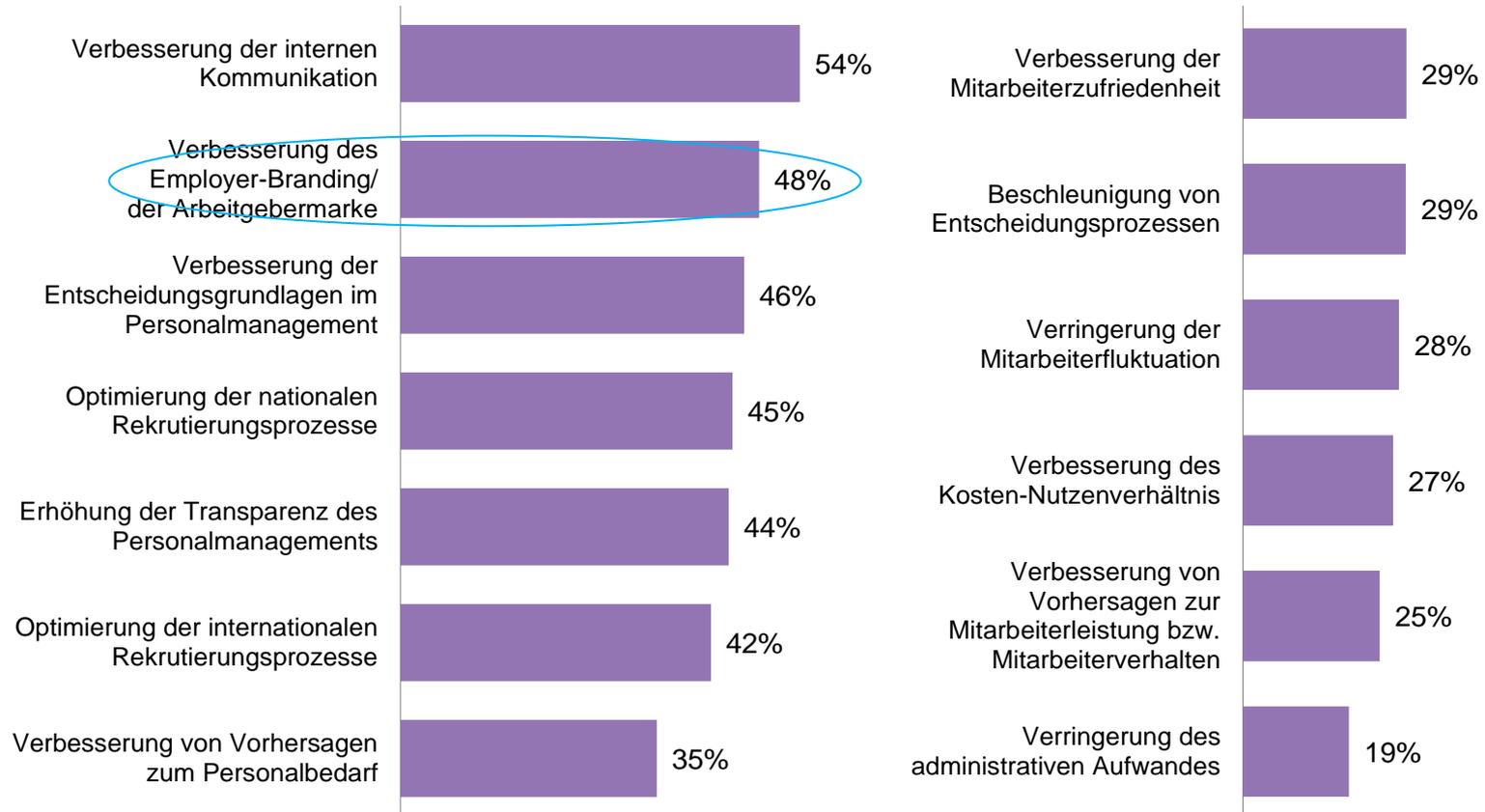
Basis: Alle befragten Personalentscheider aus deutschen Unternehmen mit mind. 50 Mitarbeitern (n=408); Antwortmöglichkeit „großes Potenzial“ in Prozent



Ziele und Hürden beim Einsatz von Big Data im Personalmanagement

2.4 Vorrangige Ziele bei der Einführung von Big Data Lösungen: Verbesserung der internen und externen Kommunikation sowie der Entscheidungsgrundlagen.

Welche der folgenden Ziele hat Ihr Unternehmen mit der Einführung von Big Data Lösungen im Personalmanagement verfolgt bzw. verfolgt Ihr Unternehmen?



Basis: Alle befragten Personalentscheider aus deutschen Unternehmen mit mind. 50 Mitarbeitern, die Big Data Lösungen im Personalmanagement nutzen, planen oder diskutieren (n=142); Mehrfachnennungen in Prozent

2.4 Größere Unternehmen ab 100 Mitarbeitern beabsichtigen vor allem die interne und externe Kommunikation im Personalwesen durch Big Data zu verbessern.

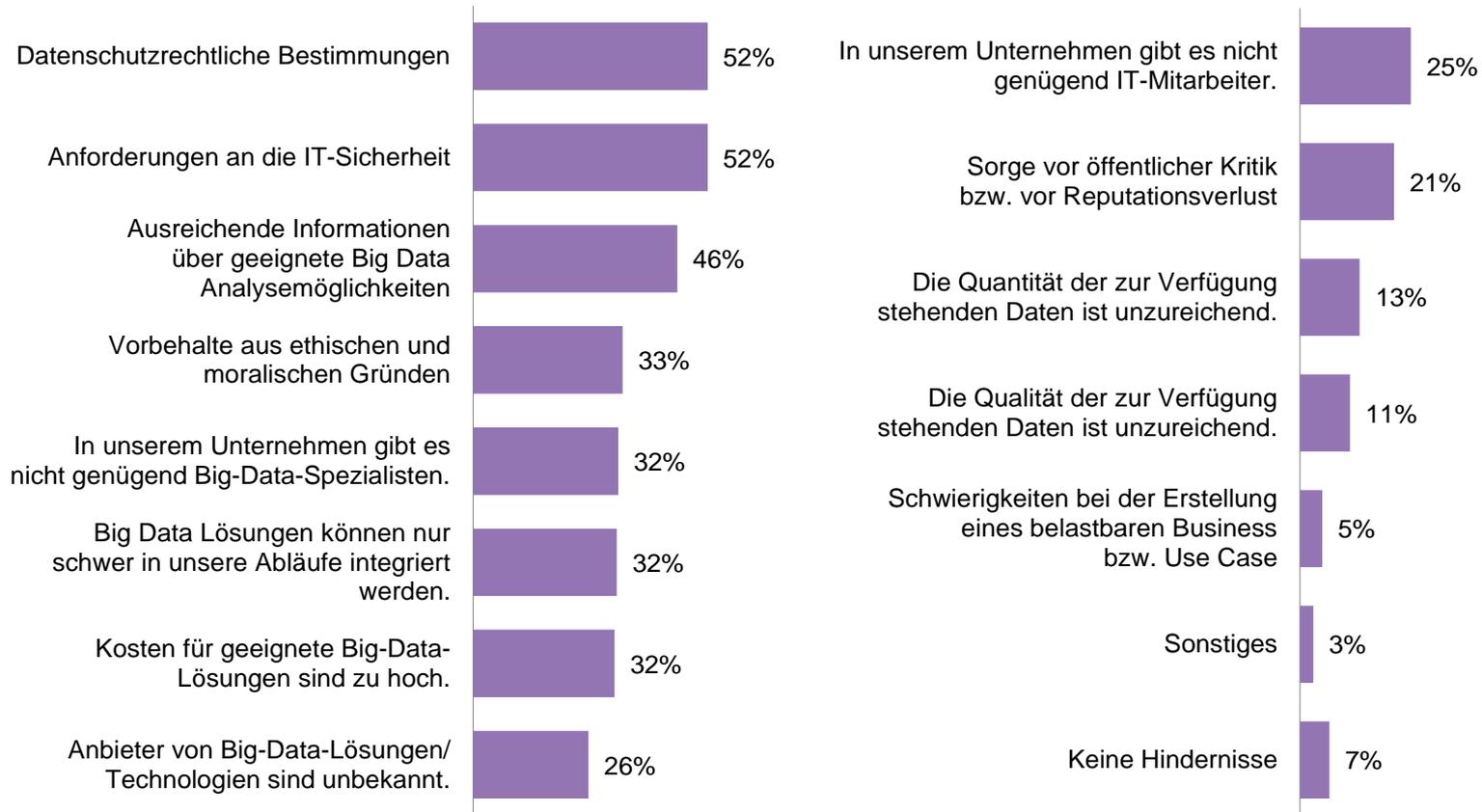
Welche der folgenden Ziele hat Ihr Unternehmen mit der Einführung von Big Data Lösungen im Personalmanagement verfolgt bzw. verfolgt Ihr Unternehmen?

50 bis 99 MA		100 bis 499 MA		500 MA oder mehr	
Optimierung der nationalen Rekrutierungsprozesse	58,3%	Verbesserung der internen Kommunikation	60,4%	Verbesserung der internen Kommunikation	72,5%
Optimierung der internationalen Rekrutierungsprozesse	53,4%	Verbesserung des Employer Branding/ der Arbeitgebermarke	53,1%	Erhöhung der Transparenz des Personalmanagements	65,6%
Verbesserung der Entscheidungsgrundlagen im Personalmanagement	51,7%	Verbesserung der Entscheidungsgrundlagen im Personalmanagement	44,4%	Verbesserung des Employer Branding/ der Arbeitgebermarke	62,0%
Verbesserung der internen Kommunikation	34,6%	Verbesserung der Vorhersagen zum Personalbedarf	42,4%	Verbesserung der Entscheidungsgrundlagen im Personalmanagement	42,0%
Verbesserung des Employer Branding/ der Arbeitgebermarke	34,2%	Verbesserung der Mitarbeiterzufriedenheit	41,9%	Optimierung der internationalen Rekrutierungsprozesse	42,0%

Basis: Alle befragten Personalentscheider aus deutschen Unternehmen mit mind. 50 Mitarbeitern, die Big Data Lösungen im Personalmanagement nutzen, planen oder diskutieren (n=142); Mehrfachnennungen in Prozent

2.4 Datenschutzrechtliche Bestimmungen sowie Anforderungen an die IT-Sicherheit bremsen die (intensivere) Nutzung von Big Data.

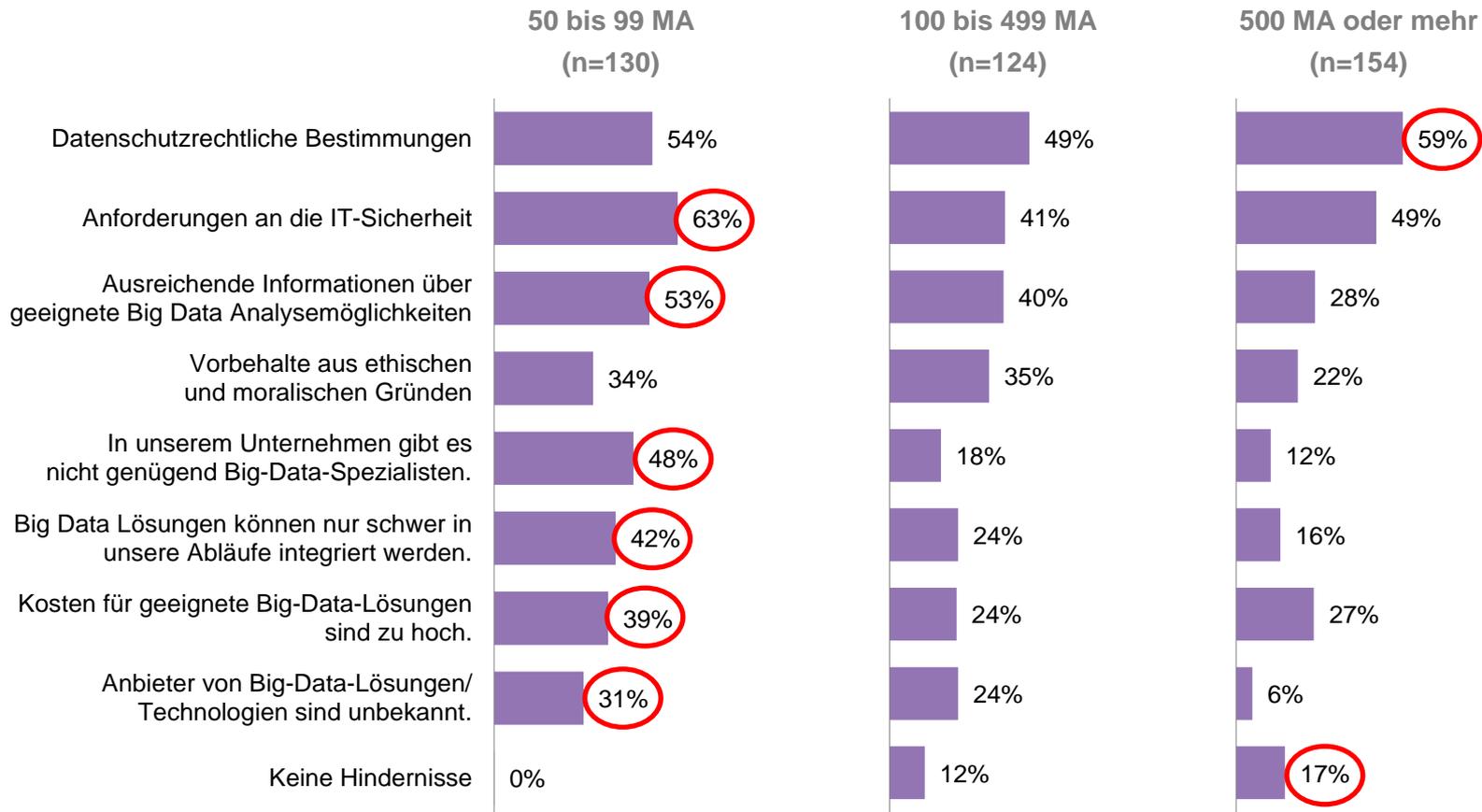
Welche der folgenden möglichen Hürden innerhalb Ihres Unternehmens sprechen gegen eine (intensivere) Nutzung von Big Data Lösungen?



Basis: Alle befragten Personalentscheider aus deutschen Unternehmen mit mind. 50 Mitarbeitern (n=408); Mehrfachnennungen in Prozent

2.4 Je kleiner das befragte Unternehmen, desto verbreiteter die Hürden für die (intensivere) Nutzung. 17 Prozent der Großunternehmen sehen keine Hindernisse.

Welche der folgenden möglichen Hürden innerhalb Ihres Unternehmens sprechen gegen eine (intensivere) Nutzung von Big Data Lösungen?



Basis: Alle befragten Personalentscheider aus deutschen Unternehmen mit mind. 50 Mitarbeitern (n=408); Mehrfachnennungen in Prozent



Untersuchungsdesign

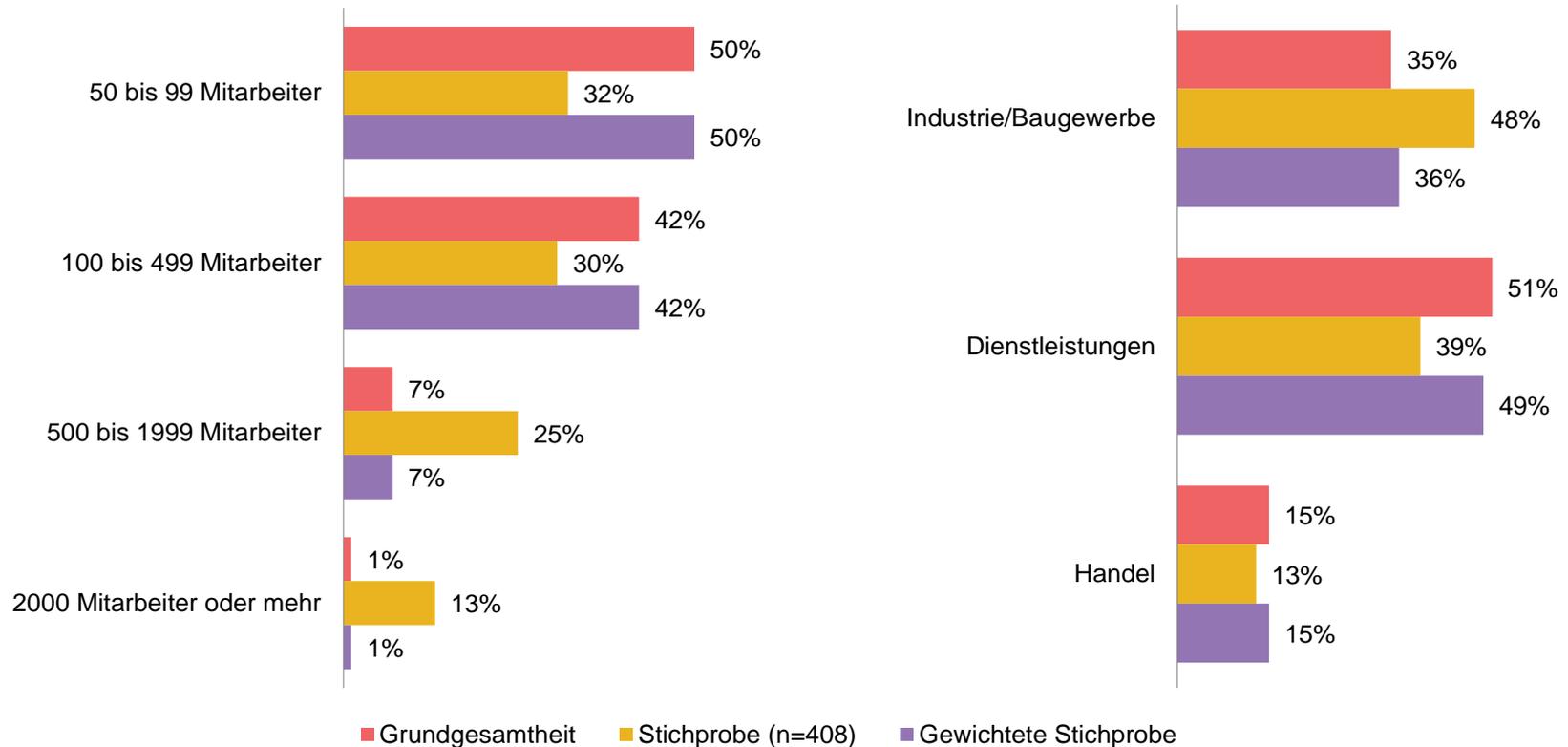
3. Untersuchungsdesign

- Erhebungsmethode: Computergestützte telefonische Befragung (CATI)
- Erhebung: ARIS Umfrageforschung GmbH
- Erhebungszeitraum: 16. Februar bis 13. März 2015
- Durchschnittliche Interviewdauer: 10,4 Minuten
- Grundgesamtheit: Unternehmen in Deutschland mit mindestens 50 Mitarbeitern*
- Zielgruppe/Befragte: Personalentscheider oder Geschäftsführung/Vorstand
- Stichprobe: 408 befragte Unternehmen, geschichtete Zufallsstichprobe
- Gewichtung: Nach Branchen und Größenklassen repräsentative Gewichtung für Unternehmen ab 50 Mitarbeitern in Deutschland

* Wirtschaftszweige WZ 2008 Abschnitte B bis N und Q bis S (d.h. ohne Land- und Forstwirtschaft, Fischerei, Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung, Erziehung und Unterricht)

3. Grundgesamtheit und Stichprobe

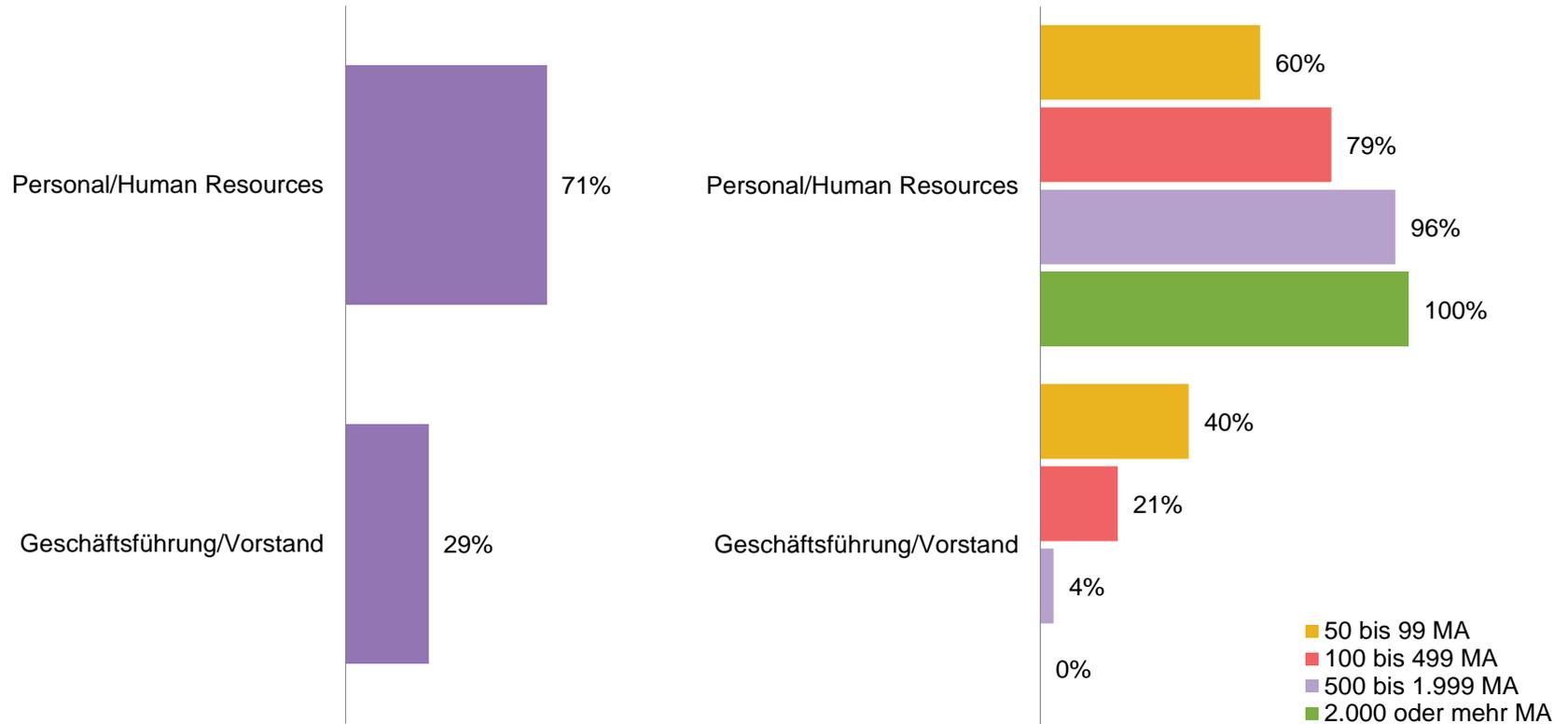
Befragte Unternehmen nach Mitarbeiterzahl und Branchen



Hinweis: Die vorgestellten Ergebnisse in dieser Präsentation wurden gewichtet, so dass sich ein nach Branchen und Unternehmensgrößenklassen repräsentatives Bild für deutsche Unternehmen ab 50 Mitarbeitern ergibt; Basis: Alle befragten Unternehmen ab 50 Mitarbeitern (n=408); Quelle Grundgesamtheit: Statistisches Bundesamt

3. Beschreibung der Stichprobe

In welchem der folgenden Unternehmensbereiche sind Sie hauptsächlich tätig?



Basis: Alle befragten Personalentscheider aus deutschen Unternehmen mit mind. 50 Mitarbeitern (n=408); Rundungsbedingt ergeben die Summen nicht zwingend 100%

Ihre Ansprechpartner

LinkedIn Deutschland, Österreich, Schweiz



Philipp Mühlenkord

Marketing
089.71042-2204
pmuehlenkord@linkedin.com



Gudrun Herrmann

Presse
0173.3627852
gherrmann@linkedin.com

Bitkom Research GmbH



Dr. Axel Pols

Geschäftsführer Bitkom Research GmbH
030.27576-120
a.pols@bitkom-research.de



Franz Grimm

Senior Projektmanager
Marktforschung
030.27576-560
f.grimm@bitkom-research.de