

Anbieterliste

Strategische Personalplanung

Software für Strategische Personalplanung

Firmenname, Produkt	Beschreibung	Besonderheit
Alteryx, Inc. (+ Tableau), Kanada	Alteryx Analytic Process Automation Platform™: End-to-End-Automatisierung von Analyse-, Machine Learning- sowie Data Science-Prozessen, Daten per Drag & Drop-Workflow zusammenführen. Tableau-Dashboard: Visualisierung der Erkenntnisse.	Spezialisiert auf Visualisierung von Daten und Analysen, schnelle Implementierung möglich.
Anaplan, Inc., USA	Anaplan für HR: Modellierungsfunktionen für Talentstrategie, Vergütungs- und Personalplanung, kann HR-Daten (z.B. zu Recruiting, Vergütung, Nachfolge oder Diversity) mit Finanz- und Geschäftsdaten vernetzen, Echtzeitübersicht über Kosten, Personalbeschaffungszeit, Skill-Gap-Analyse möglich.	Pionier für Connected Planning, unternehmensweite Planung. HR kann Mitarbeitende aus anderen Abteilungen mit einbeziehen. Hauptsitz San Francisco, 20 Niederlassungen weltweit.
Atoss Software AG	Zusatzmodule der Atoss Staff Efficiency Suite: Personalbedarfsermittlung (z.B. abhängig von Warenfluss, Auftragsaufkommen, Patientenzahl oder Kundenfrequenz), langfristige Kapazitätsplanung, Personalstrukturoptimierung (nötige Vollzeit-, Teilzeit- und Aushilfskräfte ermitteln).	Insbesondere für die Planung der Personalstruktur an neuen oder vorhandenen Standorten geeignet.
CubeServ AG (Peopleplan), Schweiz	Ad-hoc Szenarienplanung, mitarbeiterscharf und pauschal. Peopleplan: Kompetenzplanung, Szenarien-Vergleiche, Calculation-Engine für die exakte Vorhersage vom Personalbestand und Personalaufwand. HR Analytics: verschiedene Quellen von Personaldaten zusammenführen.	Enge Partnerschaft zu SAP und Personio, flexibles Berechtigungskonzept.
Dynaplan AG, Niederlande/Schweiz und Orgvue Limited, UK	Kontinuierliche Personalplanung, dynamische Modellierung der Bedarfe sowie Simulation von Szenarien einschließlich Maßnahmen zur Lückenschließung. Erweiterung durch Orgvue, SaaS-Plattform für Organisationsdesign und Stellenplanung.	Bisher Dynaplan, neu Teil von Orgvue (hat Dynaplan im Dezember 2021 übernommen). Anwendung kann auch Tätigkeiten (Activities) und Positionen mit Kompetenzen modellieren (im Kontext von Workforce Transformation).
peopleForecast GmbH: HRForecast (smartPeople, smartPlan, Market Intelligence)	smartPeople: Talent-Marketplace-Plattform, Job-matching, Analyse von Skill-Gaps, Vorschläge für individuelle Learning Journeys. smartPlan: SPP, Bedarfsplanung, Gap-Analyse und Maßnahmen. Market Intelligence: Marktdaten, Benchmarking, Trendanalyse.	2014 gegründet. Verbindet Datenanalyse, strategische Personalplanung und strategisches Skill-Management.

Firmenname, Produkt	Beschreibung	Besonderheit
Macomi B.V., (Staff Genie + Custom Modules), Niederlande	StaffGenie: taktische und strategische Personalplanung, KI-basierte Szenarien erstellen, z. B. auf Grundlage von Umsatzwachstum und Kompetenzen. Optimalen Personalbestand analysieren und Aktionspläne aufstellen (z. B. Schulungsprogramme, Karrieremaßnahmen). Custom Modules: unternehmensübergreifende Datenaufbereitung, Modellierung von Prognosen, Szenarioanalyse, Einsatzpläne.	Spezialisiert auf Eisenbahn- und Hafenindustrie, bietet auch Management-Tool zur Verbesserung des Eisenbahn- und Hafenbetriebs.
Institut für Beschäftigung und Employability (IBE), Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen (Phythia)	Erhältlich als Starter-Set für KMU, die in SPP einsteigen, und als Branchenlösungen für Automotive, Chemie und öffentliche Verwaltung. Programmierte Excel-Lösung, Job-Gruppen-Szenarien, Copy & Paste aus anderen Datenquellen möglich, Ergebnisbericht als Powerpoint oder PDF. (Strategic Planning)	Kostenfrei, kein Softwareunternehmen, BMAS-gefördertes Hochschulprojekt, Produkt in Zusammenarbeit mit SPP-Expertinnen- und Experten entwickelt, lokale Speicherung, keine Registrierung erforderlich.
Quinyx Germany GmbH (Strategische Planung), Deutschland/International	Schwerpunkt Schichtplanung, mit strategischem Modul für Zukunftsszenarien, zeigt potentielle Personallücken an, Empfehlungen für Neueinstellungen, Cross-Trainings, Outsourcing und Umverteilung von Ressourcen im Unternehmen, berücksichtigt Ressourcenbeschränkungen, Kosten, Fluktuation und Effizienzzraten.	Gegründet 2005 in Schweden, seit 5 Jahren in Deutschland, Schwerpunkt Blue-Collar-Worker, z.B. in Einzelhandel, Logistik, Gastgewerbe und Gesundheitswesen.
Software4You Planungssysteme GmbH (4plan for HR)	HR-spezifische Berechnungsfunktionen, Soll-Ist-Vergleiche auf Mitarbeitenden- und/oder Stellen-Ebene, Auswertungen zu Kopffzahlen, FTE und Kosten, Vorschlagsplanung für verschiedene Zeithorizonte (z.B. zu Entgeltanpassung, Umgruppierung, Versetzung, Neueinstellung), kann veränderte Tarifverträge, Sozialversicherungsbeiträge oder Beitragsbemessungsgrenzen berücksichtigen.	Spezialisiert auf Personalkostenplanung und -controlling.
Valsight GmbH	Flexible Ad-hoc-Simulationen von multidimensionalen Szenarien für strategische Personalplanung, integrierte Analyse- und Visualisierungsoptionen, aus Ist-Daten Trends aus der Vergangenheit ableiten (ARIMA-Funktion für Saisonalitäten), Kennzahlen entwickeln, um Handlungsbedarfe zu erkennen	Gegründet 2015 aus Hasso-Plattner-Institut, Zielgruppe Finanz- und Controlling-Verantwortliche (auch in HR), Transparenz über Ursache-Wirkung-Zusammenhänge
Visier, Inc. (Visier people), Kanada	Datenbasierte Analyse zur Verbesserung von Entscheidungen in Bezug auf Themen wie Talentakquise, Vielfalt, Mitarbeiterfluktuation, Mitarbeiterbindung oder Vergütung, Vorgefertigte Lösungen: kein eigenes SPP-Konzept Voraussetzung.	Basiert auf Dateneingabe zu People und Business, bietet datenbasierte Ursachenanalyse, „Was-wäre-wenn“-Analyse und Maßnahmen.
Zukunftsagenten GmbH (Workforce Evolution Designer)	Vordefinierte Templates aus Pool an Tasks, Unternehmensbereichen und Branchen, anonymisierte Umfragen bei den Mitarbeitenden durchzuführen, MyEvolution: Kompetenzprofil für Mitarbeitende, Analyse-Sichten auf Soll-Ist-Vergleiche (verschiedenen Ebenen/Granularität).	Fokus auf Entwicklung von Zukunftsprofilen der Organisation, (Re)Design von Work, ganzheitliche Analyse von Gaps zwischen Status quo und Zukunftsprofil inkl. Kompetenzen und Transformationsmaßnahmen.

Plattformlösungen

Firmenname, Produkt	Beschreibung	Besonderheit
Board Deutschland GmbH	Personalplanung mit Performance Management und Personalanalyse kombiniert, Fluktuations-, Kapazitäts- und Bedarfsprognosen (KI-basiert anhand historischer Daten), lang- und kurzfristige Personal- und Gehaltspläne durch Simulationen, Was-wäre-wenn-Analysen, Szenariomodellierung (auch anhand Produktivitätsstandards), Entwicklungspfade planen (Kompetenzgaps, Schulungsbedarf).	Headquarter in den USA und der Schweiz, 25 Niederlassungen weltweit, Integration von Business Intelligence, Planung und Predictive Analytics auf einer Plattform, Planungs-, Analyse-, Berichts- und Simulationsaktivitäten an einem Ort, Integration von ERP- und HCM-Daten.
IBM Deutschland GmbH (IBM Planning Analytics with Watson)	Überblick über Personalkapazitäten, Personalplanung ausgerichtet auf Wachstum, Strategie, (Unternehmens-)Ziele und Performance, inklusive Vergütungsplanung (Auswirkungen von Gehaltserhöhungen erkennen, mithilfe von Was-wäre-wenn-Szenario-Modellen), Kompetenzen messen, fehlende Fähigkeiten identifizieren, Nachfolgeplanung.	Standorte weltweit, KI-geführte integrierte Analyse- und Planungslösung, nicht nur für den Personalbereich, sondern auch für die Bereiche Finanzen, Lieferkette, Vertrieb, Marketing und IT verfügbar, in Wachstumsphasen einsetzbar ohne Prozesse zu ändern.
Oracle Deutschland B.V. & Co. KG (Oracle Strategic Workforce Planning)	Personalbedarf modellieren, Kompetenz-Lücken identifizieren und Handlungsstrategien entwickeln, mehrere Datenquellen einbinden (z.B. Finanzzahlen, Ausgaben wie Gehälter, Gesundheitsfürsorge, Boni und Steuern planen), Fluktuation und Pensionierungen berücksichtigen, Treiberwerte in zukünftige langfristige Vollzeitäquivalente (FTE) umrechnen.	Standorte weltweit, Teil der Oracle Enterprise Planning Lösung, für Kunden von Oracle Human Capital Management (HCM) geeignet.
SAP SE (Success Factors People Analytics und Analytics Cloud)	Success Factors People Analytics: Daten-Trendverfolgung und Analysen von Personaltrends, z.B. zu Diversity, Katalog vordefinierter HR- und Talentmetriken. Analytics Cloud: Szenarien fürs Gesamtunternehmen, neben HR auch Finance und Controlling im Blick.	People Analytics: Daten aus Success Factors sofort verfügbar plus Integration verschiedener HR-Systeme möglich. Kostenlos für Success-Factors-Kunden.
Workday, Inc. (Workday Adaptive Planning), USA	Einheitliche Datenplattform für Personalmodelle, -prognosen und -budgets, Modellierung mit In-Memory-Engine, beliebige Zeitperioden, aktuellen Headcount-Pläne und Übersicht über die damit verbundenen Kosten, Personalkapazitätsplanung, Kompetenzkapazität z.B. nach Standort, Anlaufzeit, Personalkosten modellieren (What-If-Szenarien)	Standorte weltweit, integrierte Machine Learning-Funktion: automatische Hinweise auf Anomalien, bei plötzlichen Änderungen Pläne schnell anpassen.

Software für Skill- und Kompetenzmanagement

Firmenname, Produkt	Beschreibung	Besonderheit
Cobrainer GmbH	Skill-Datenplattform für Unternehmen (Einstellungsentscheidungen) und Beschäftigte (Transparenz über ihr Potential), Datenbasis: CVs, Social-Media-Profile, Kompetenzangaben der Mitarbeitenden. Intelligente Skill-Erkennung, Career Pathing, Job-Matching, Re-Skilling, Up-Skilling und Skill-basiertes Reporting für strategische Workforce-Management-Anwendungen.	Gegründet 2013, Ausgründung der TU München, zuerst Beratung, jetzt Softwareentwicklung, alle Cobrainer-Services werden auf der Microsoft Azure Cloud-Plattform gehostet und betrieben.
Gloat, USA	Workforce Agility-Plattform, kombiniert KI-gesteuerten Talentmarktplatz mit Workforce Intelligence, Skill-Profile von Mitarbeitenden mit Aufgaben im Unternehmen matchen (gemäß Skills, Experience oder Skill-Ziele), Benchmarking von Fähigkeiten und Stellen, Verwaltung von Stellenarchitekturen mit KI-Empfehlungen (z.B. für Rollen, Stellen oder Jobtitel).	2015 gegründet, Standorte in UK, Asis Pacific und Israel, kommen nun auch auf den deutschen Markt.
SAS Neobrain, Frankreich	Plattform für Kompetenzprofile, basierend auf Erfahrungen (z.B. vorherige Stellen, aktuelle Position) und Motivation (z.B. auf Skala von 1-4), Karriereplanung für Mitarbeitende, Skill- und Besetzungstool für Manager:innen, Risk-Einschätzung für Arbeitgeberwechsel, Szenarien für Fluktuation (z.B. basierend auf Mitarbeitenden mit bestimmten Skills, die in Rente gehen).	2017 gegründet, bauen aktuell Präsenz in Deutschland auf.
SkyHive Technologies Inc, Canada/USA	Reskilling-Plattform, gefragte Kompetenzen und Rollen identifizieren, Qualifikationsdefizite in der Belegschaft bewerten (z.B. Lerninhalte mit Kompetenzen der Mitarbeitenden abgleichen), Lücken mit „build, borrow, buy or bot“-Strategien schließen, personalisierte Umschulungspfade mit passenden Lerninhalten, automatisierte Job-Architekturlösung.	Analysiert Jobentwicklungen in Trend-Bereichen wie erneuerbare Energien, Metaversum, Klimatechnik und fortschrittliche Fertigung.
People-Analytix AG, Schweiz	Plattform mit persönlichen Skill-Profilen, berücksichtigt Skill-Markttrends, Vakanzen, Projekte und Job-Profile automatisch in Skills übersetzen, Mitarbeitende mit internen on-the-job-Entwicklungsmöglichkeiten matchen, Lernempfehlungen, Skill-Inventar (Fähigkeiten aller Mitarbeitenden), aktuelle und zukünftige Rollen zuweisen.	Spin-off von x28, Integration Alpha und peopleworks.
Institut für Beschäftigung und Employability (IBE), Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen (Sibyl)	Programmierte Excel-Lösung, fokussiert als Ergänzung zu Pythia (s.o., Planung von Jobgruppen) auf die Kompetenzplanung innerhalb von Jobgruppen, Nutzung von Standardkompetenzen möglich, Wahl von drei Hauptkompetenzen (vorgeschlagene oder eigene). Ergebnisbericht als Powerpoint oder PDF.	Kostenfrei, kein Softwareunternehmen, BMAS-gefördertes Hochschulprojekt, lokale Speicherung, keine Registrierung erforderlich. Bisher nur für Automotive erhältlich, weitere Branchenlösungen in Arbeit.

Länderangaben beziehen sich auf den Hauptsitz des Unternehmens, nicht den Serverstandort. Anbieter, bei denen nichts vermerkt ist, haben ihren Hauptsitz in Deutschland. Bei dieser Liste handelt es um eine redaktionelle Auswahl (kein Anspruch auf Vollständigkeit, Stand 10. Oktober 2022). Die meisten Tools sind als SaaS-Lösungen (Software as a Service) erhältlich.