
Wie starte ich HR-Analytics erfolgreich in meinem Unternehmen?

Herbert Burri

Leiter Kompetenzzentrum HR-Datenanalyse

Stv. Leiter HR Strategie

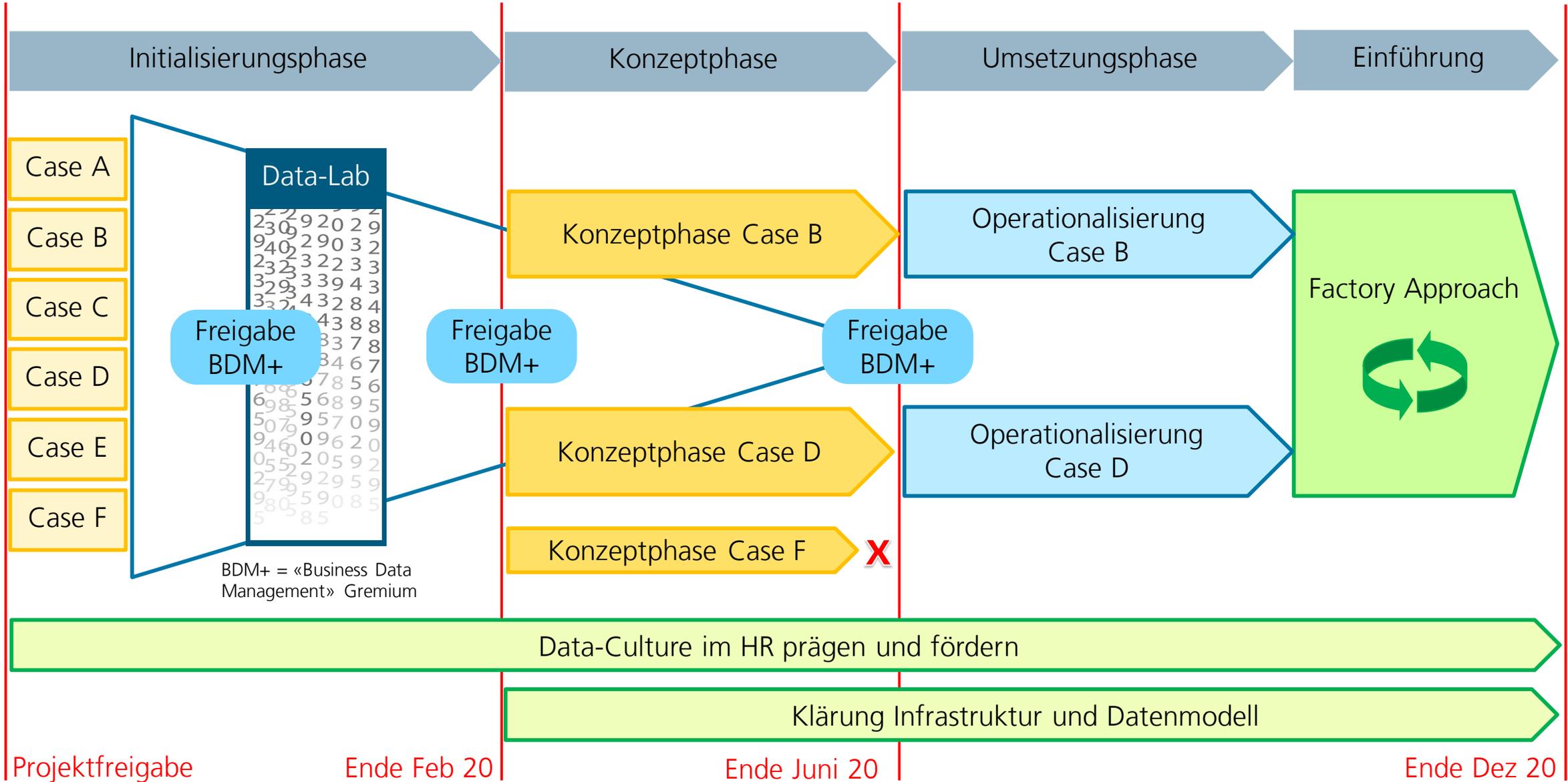
22. April 2021

Der Ursprung

Recruiting Kennzahlen mit Fokus auf **Menge, Qualität, Zeit, Kosten.**

Publikationskanal	A	B	C	leer	Gesamt	A-Quote
Kanal 1	2'334	6'679	9'211	323	18'547	12.6%
Kanal 2	218	794	2'008	72	3'092	7.1%
Kanal 3	232	900	1'368	33	2'533	9.2%
Kanal 4	818	892	467	26	2'203	37.1%
Kanal 5	82	300	574	28	984	8.3%
Kanal 6	84	276	398	5	763	11.0%
Kanal 7	58	315	192	10	575	10.1%

Projekt HR-Analytics



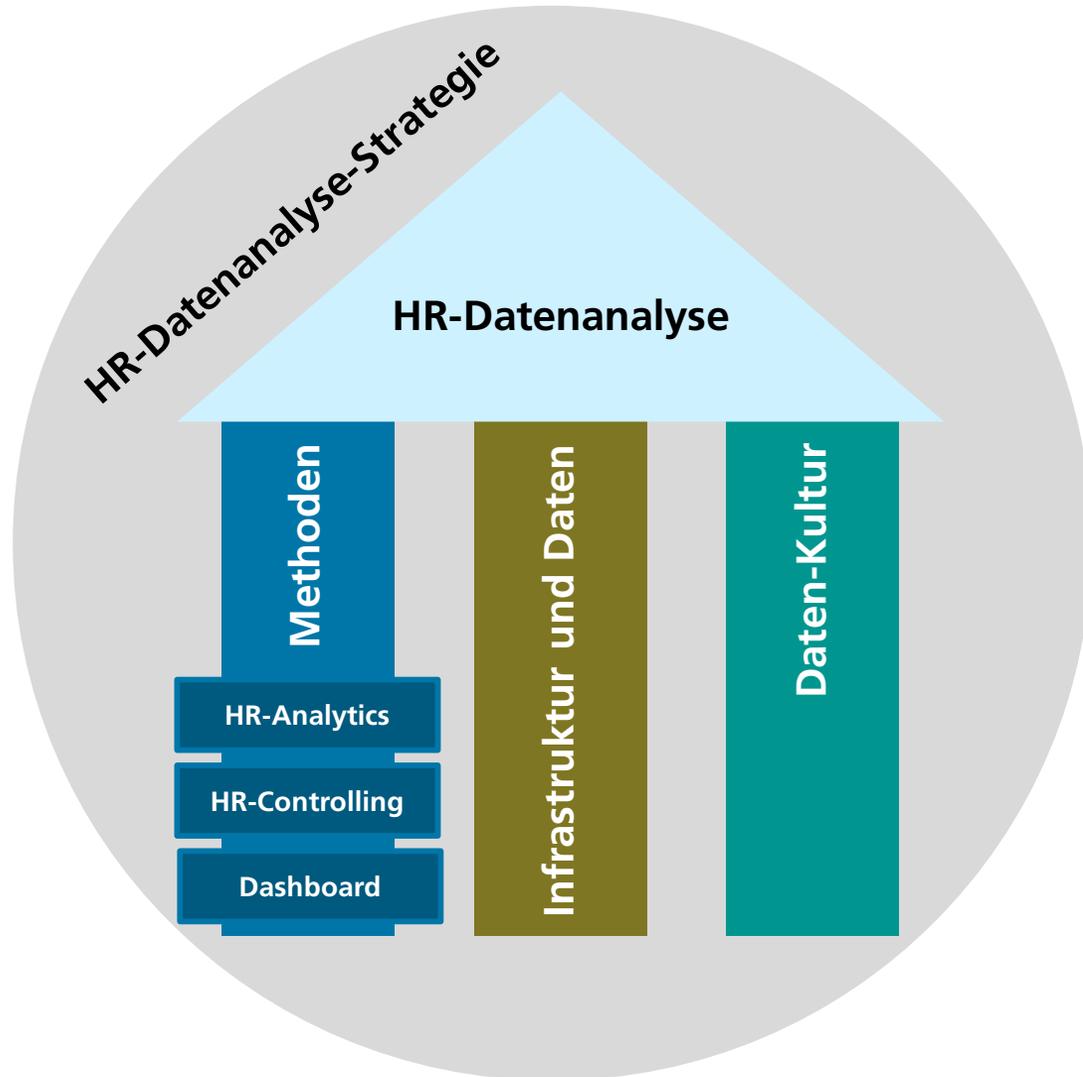
Learning 1:

**«HR-Datenanalyse» ist eine
Never Ending Story**

Learning 2:

Never walk alone

Kompetenzcenter HR-Datenanalyse



Vision

Als KoC HR-Datenanalyse ermöglichen wir Entscheidungsträgern der Post datengestützte Entscheidungen im HR-Kontext.

Erfolgreiche HR-Datenanalyse baut auf den drei Säulen und ist erfolgreich, wenn (1) auf der gesamten Klaviatur der **Methoden** gespielt wird, wenn (2) die **Infrastruktur und Daten** weiter entwickelt werden und wenn (3) in der Post eine **Daten-Kultur** gefördert wird.

Personas – Stakeholdergruppen innerhalb HR

Basierend auf 77 HR-Stakeholder, wobei mit 17 davon Interviews geführt wurden.

Persona	Beschreibung	Priorisierung
Power User	<ul style="list-style-type: none"> Fan, z.B. Fachspezialisten im Recruiting, in der Personalentwicklung oder im Gesundheitsmanagement Datenanalyse primär für eigene Zwecke, zum Teil für Beratung für Dritte Will die Erkenntnisse in Form von «Analytics Stories» kommunizieren können 	Prio 1 Self-Service Analyse- und Visualisierungstool
Dashboard User	<ul style="list-style-type: none"> Befürworter, z.B. HR-Business Partnerinnen, HR-Berater, Führungskräfte Braucht Standard KPI in Dashboards, primär für Prozess-Überwachung 	Prio 2 Dashboard
Idealist	<ul style="list-style-type: none"> Befürworter Hat Wichtigkeit erkannt Hat nicht realisierbare Wünsche, meist aufgrund fehlender Daten 	Prio 3 Durch Beratung an Realität heranführen, hin zu Power oder Dashboard User
Expert User	<ul style="list-style-type: none"> Fan Dienstleister/Berater, arbeitet im Kompetenzcenter HR-Datenanalyse Erstellt komplexe und explorative Analysen Macht diese für Dritte verfügbar 	Data Analyst & BI Experten
Non-User 1	<ul style="list-style-type: none"> Gleichgültig Kein Interesse 	Vorerst nicht im Fokus
Non-User 2	<ul style="list-style-type: none"> Vertraut keiner Statistik, die nicht selber gemacht ist Bevorzugt Selfmade mit Excel-Export direkt aus der Quelle 	Vorerst nicht im Fokus

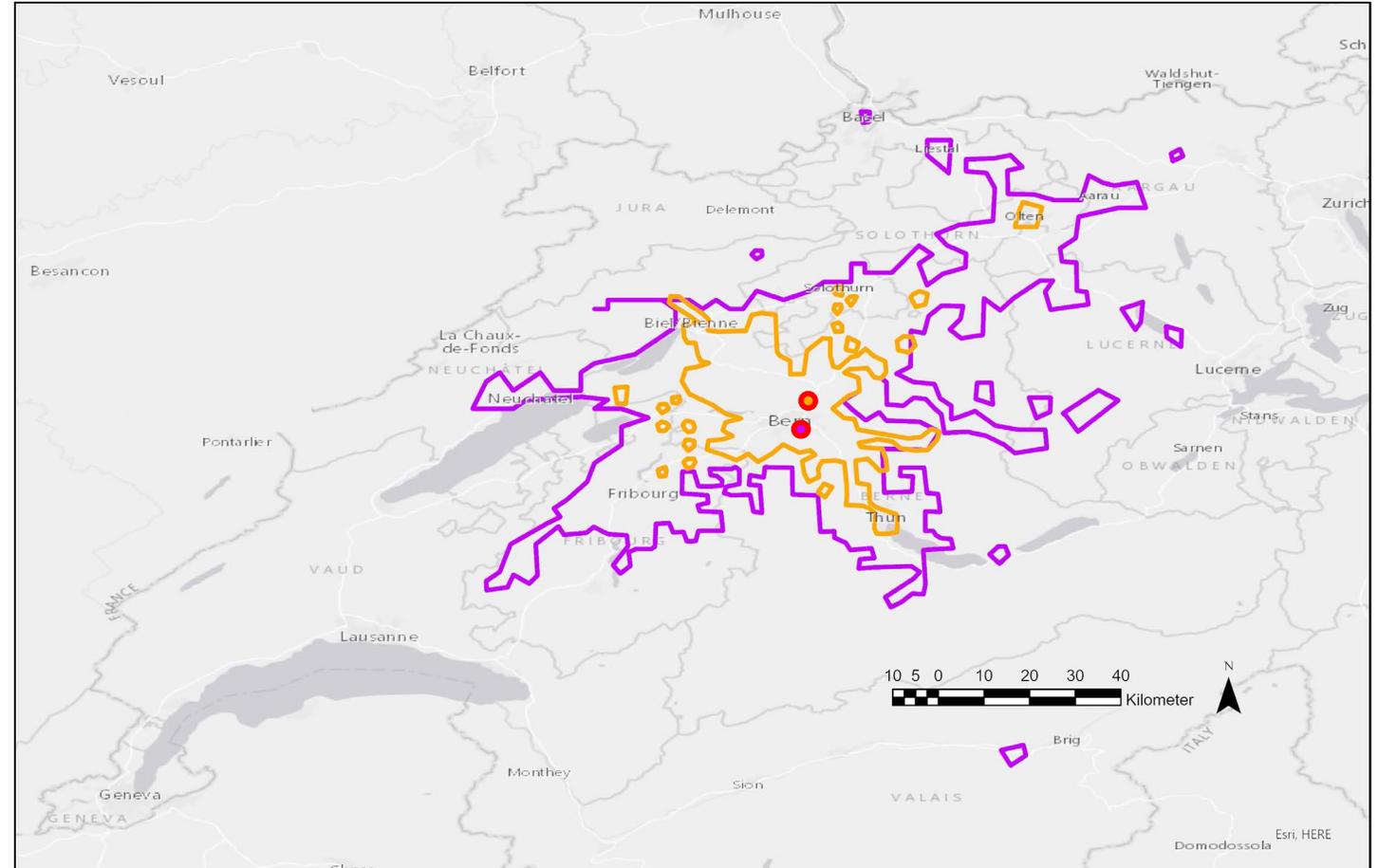
Arbeitsweganalyse

Beispiel: Vergleich der Erreichbarkeit der Arbeitsorte **Bern Bahnhof** und **Zollikofen**.

Erreichbarkeit mit öffentlichem Verkehr (öV)
→ 70 min Fahrzeit von Tür zu Tür

Nutzen:

- Beitrag zur optimalen Standortwahl
- Beitrag zu Retention- und Recruiting-Strategie



Beispiele Use-Cases

Pensionierungswelle

Wie wirkt sich die erwartete Welle an Pensionierungen auf den Bestand und auf den Personalbedarf aus?

Weiterbeschäftigung Lernende

Wie viele eingestellte Lehrabgänger verlassen die Post innerhalb der ersten vier Jahre? Welche verlieren wir?

Sprachverteilung Kadernachwuchs

Welche Faktoren beeinflussen die Sprachverteilung unseres Kadernachwuchses?
Wie kann man diese Faktoren beeinflussen, um mehr Französisch und Italienisch zu fördern?

Arbeitswelt 2025

Wo arbeiten und leben unsere Mitarbeitenden und welche Schlüsse lassen sich daraus für die Arbeitswelt 2025 ziehen?

Learning 3:

Lerne deine Kunden kennen

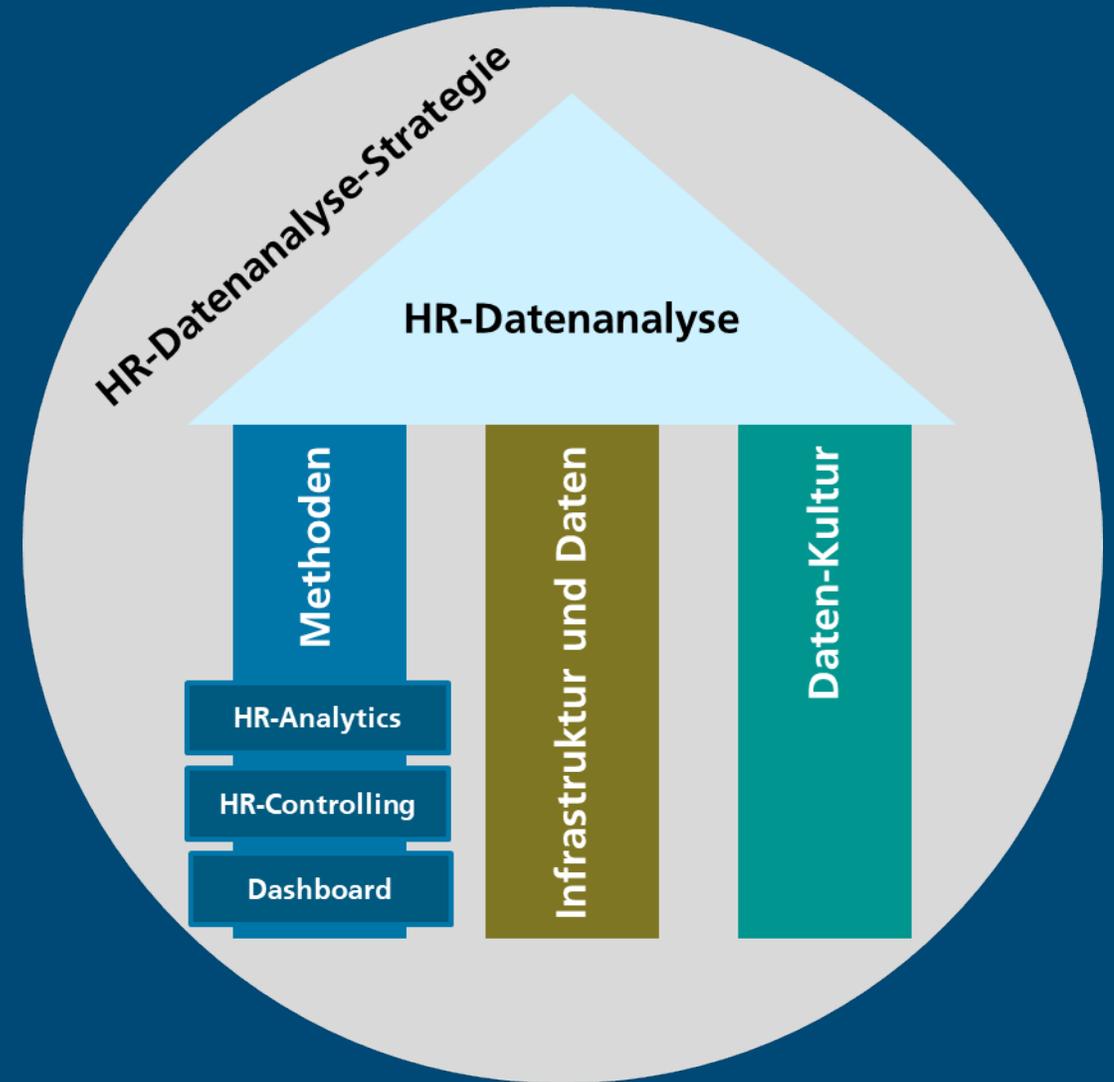


Learning 4:

Werde zur Plattform für HR-Datenanalyse

Learning 5:

Baue an den
drei Säulen
gleichzeitig



Kontakt gerne via

LinkedIn

mit Bezug auf diesen Event