



Swiss HR Analytics: Praxisbeispiel SBB

Urban Studer,
Human Resources, 28.04.2022

Agenda.

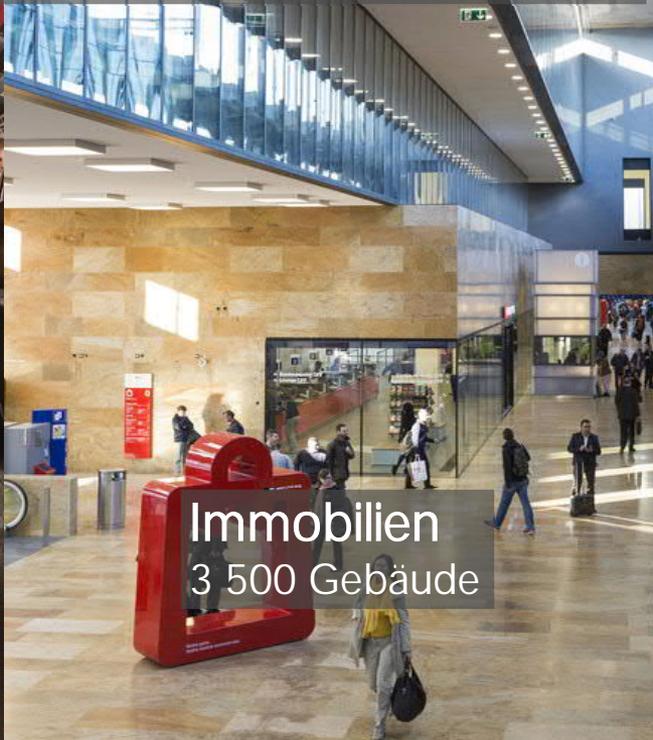
1. Die SBB
2. HR-Wirkmodell «Arbeit & Gesundheit»
3. Frühindikatoren «Arbeitsressourcen»
4. Frühindikatoren «Arbeitsbelastungen»
5. Heatmap aus Personalumfrage SBB
6. Descriptive Analytics
7. Diagnostic Analytics
8. Predictive Analytics
9. Prescriptive Analytics

1. Die SBB: Als integrierte Bahn bewegen wir die Schweiz – jeden Tag.



Personenverkehr

0,88 Mio Reisende/Tag
(1,32 Mio vor Pandemie)



Immobilien

3 500 Gebäude



SBB Cargo

185 000 Nt Güter/Tag
(200 000 Nt vor Pandemie)

28 172 FTE SBB & SBB Cargo
5 770 FTE Tochtergesellschaften

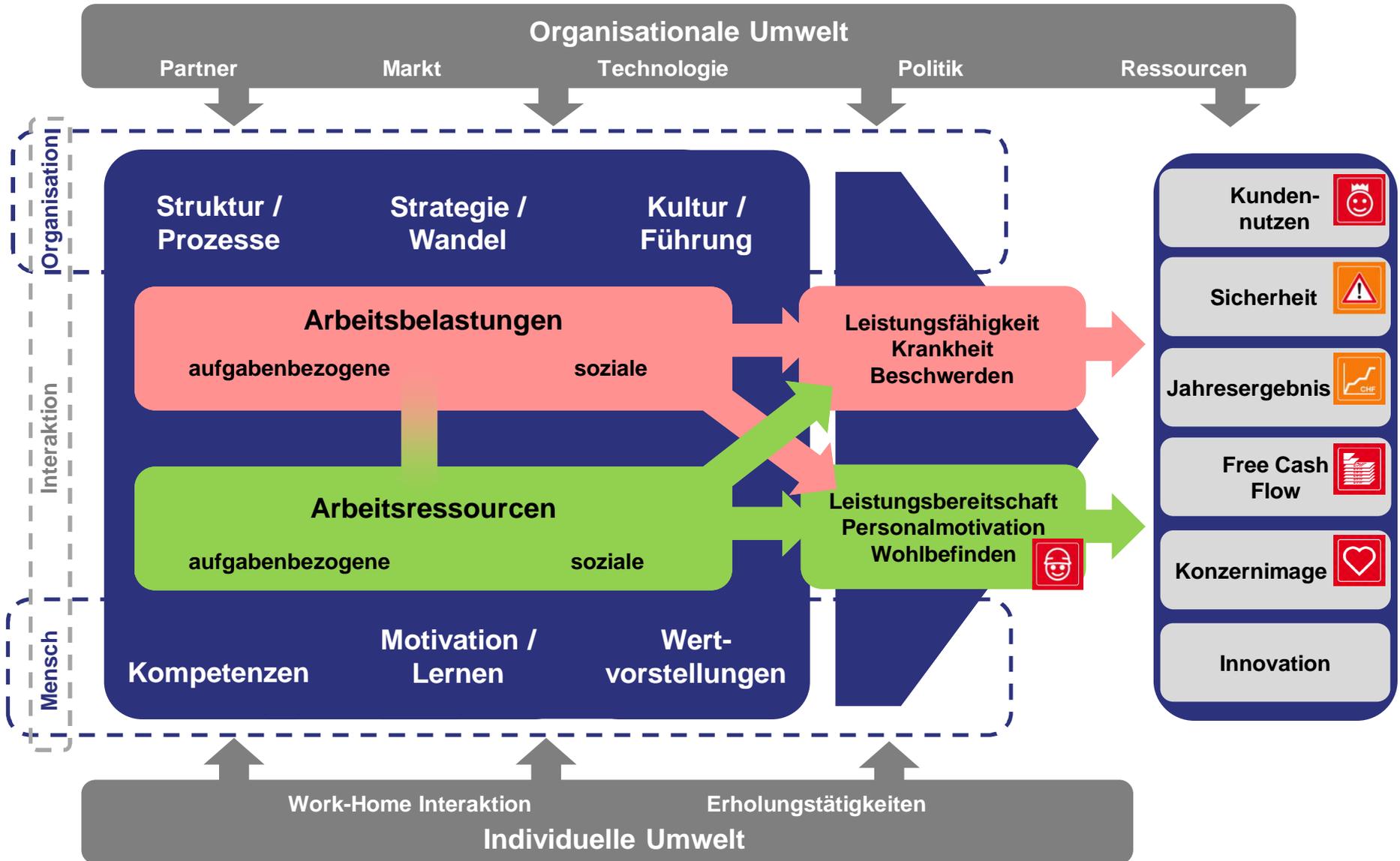
Infrastruktur

3 265 km Netz



2. Ein HR-Wirkmodell als konzeptioneller Rahmen.

Auf der Basis von Georg Bauer, Gregor Jenny et al., Projekt SWING 2011 und später.



Die neun Konzernziele der SBB messen den Erfolg.

Konkernziel	Erklärung
 Kundenzufriedenheit (Konzern)	Zufriedenheit unserer Kunden im Personen- und Güterverkehr, Bestellern im Regionalverkehr und Infrastruktur sowie an den Bahnhöfen (Umfrage bei über 32 000 Personen)
 Konzernimage	Image der SBB bei der schweizerischen Bevölkerung (Umfrage bei 2400 Personen)
 Personalzufriedenheit	Zufriedenheit beim gesamten Personal SBB (Vollerhebung 28 000 bei Mitarbeitenden)
 Kundenpünktlichkeit (Qualität)	Ankunftspünktlichkeit im Personenverkehr < 3 Mininkl. Anschlussbrüche in % der Reisenden
 Sicherheit	Sicherheitsindex in drei Dimensionen über alle Divisionen gemessen (Arbeits-, Rangier- und Zugunfälle)
 Jahresergebnis	Gewinn/Verlust als Differenz aus Erträgen und Aufwand
 Free Cash Flow	Einnahmen aus dem operativen Geschäft abzüglich Ausgaben für Verpflichtungen und Investitionen.
 Wettbewerbsposition/Marktanteil	Messung des Markterfolgs (Modal Split P und G Schweiz, Verkehrsleistung International Personenverkehr und Mieterträge Dritte von Immobilien)
 Ökologische Nachhaltigkeit	Messung der Umweltfreundlichkeit SBB über Reduktion CO ₂ -Emissionen, Energiesparmassnahmen und Umweltimage SBB



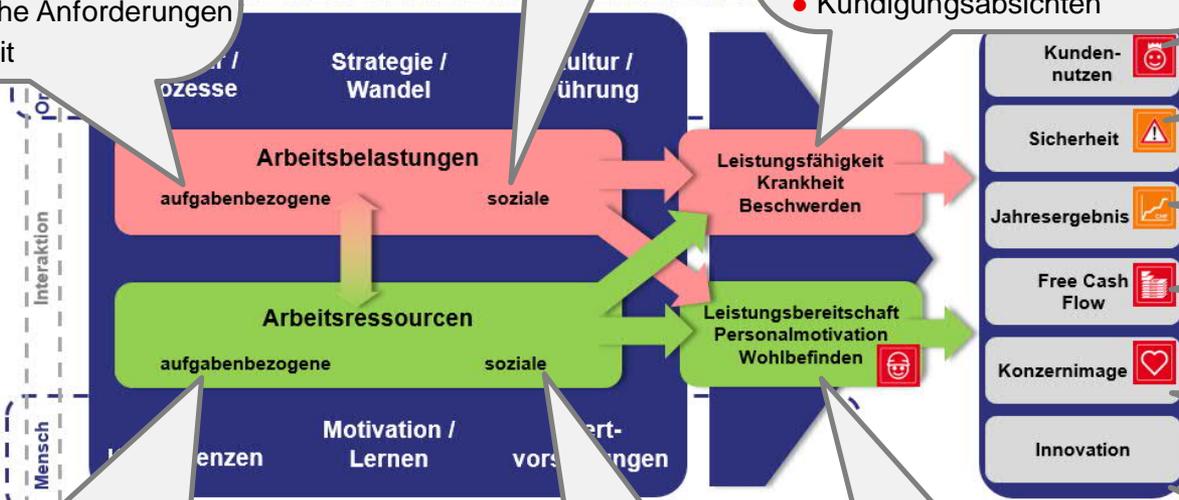
Gesundheitstreiber / Frühindikatoren

Gesundheitsindikatoren / Outcome

- Zeitdruck
- Unzufriedenheit mit Comp&Ben
- Unterbrechungen
- Körperliche Belastungen
- Unsicherheit
- Unnötige Hindernisse
- Effort-Reward Inbalance
- Arbeitsplatzunsicherheit
- Unter- / Überforderung
- Widersprüchliche Anforderungen
- Rollenunklarheit

- Soziale Stressoren durch ArbeitskollegInnen
- Soziale Stressoren durch Vorgesetzte (VG)
- Emotionsarbeit
- Negatives Kundenverhalten

- Arbeitsfähigkeit in 2 Jahren*
- Allgemeine Gesundheit*
- Erschöpfung
- Negative Stimmung
- Schlafprobleme
- Beeinträchtigte Erholung
- Körperliche Beschwerden
- Depressive Verstimmung
- Gereiztheit
- Kündigungsabsichten



- Handlungsspielraum
- Beitrag zu Konzernzielen
- Mitsprachemöglichkeit
- Qualifikationspotential der Aufgabe
- Entwicklungschancen
- Vielfältigkeit
- Ganzheitlichkeit

- Wertschätzung
- Soziale Unterstützung durch ArbeitskollegInnen
- Interaktionale Fairness VG
- Soziale Unterstützung VG

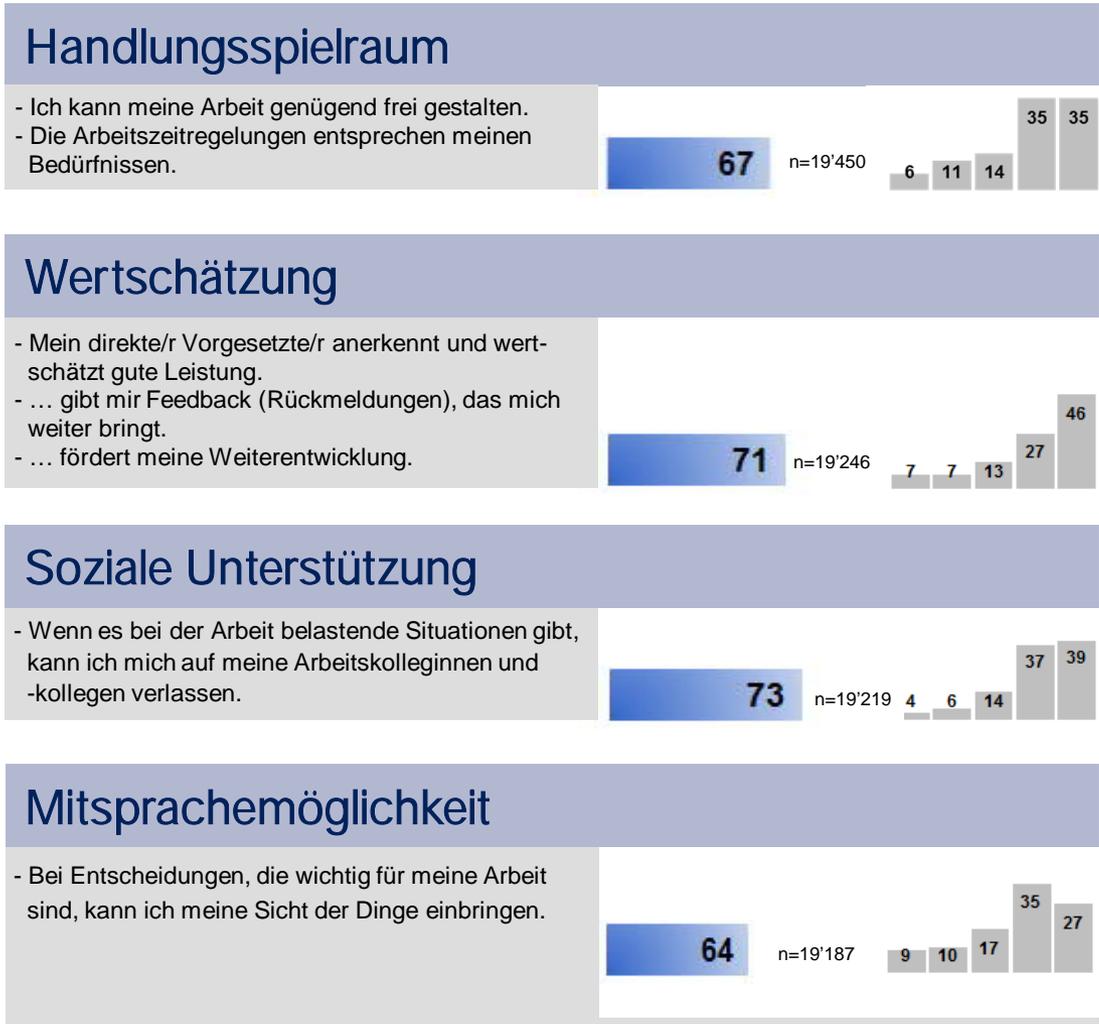
- Arbeitszufriedenheit
- Arbeitsengagement
- Commitment
- Positive Stimmung
- Energie
- Extrarollen Verhalten

Performance / Impact

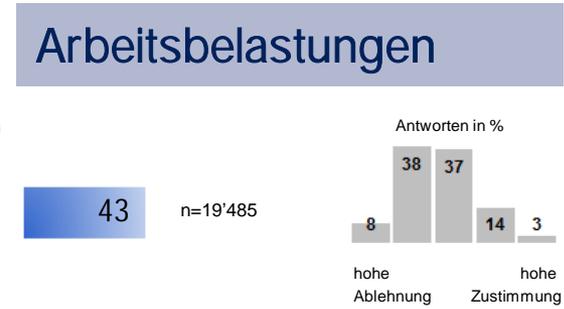
- Kundenzufriedenheit
- BU & NBU
- Fehltage pro FTE
- Produktivität
- Kosten pro Langzeitausfall
- Reintegrationsquote
- Arbeitgeberattraktivität
- Qualität der Arbeitsleistung
- KVP & Entwicklungen

Legende SBB
 • durch PEU abgedeckt.
 • durch PEU nicht abgedeckt
 - Unterstrichen → Index
 * Indikatoren für arbeitsbezogene Gesundheit

3. Die Gesundheitstreiber / Frühindikatoren des Index «Arbeitsressourcen». (Personalumfrage vor ein paar Jahren)



4. Die Gesundheitstreiber / Frühindikatoren des Index «Arbeitsbelastungen». (Personalumfrage vor ein paar Jahren)



* Umpolen heisst die Skala umkehren: Eine 1 wird zu einer 10, eine zwei zu einer 9 usw.

5. Beispiel Heatmap zu einem Geschäftsbereich

OE	Jahr	FTE	Anteil Frauen (%)	Alter (J)	Anteil MA ab 50J. (%)	Anforderungsniveau (1-15)	Fehltag pro FTE Total (T/FTE)	Fehltag Total Anteil RE-Fälle (T/FTE)	Fehltag pro FTE ohne RE-Fälle (T/FTE)	Anzahl RE-Fälle pro 100 FTE (MA)	Anzahl Antworten (N)	Treiber	Organisationale Resilienz = (Ressourcen - Belastung) / (2+50)	Arbeits-Ressourcen	Handlungsspielraum	Mitsprachemöglichkeit	Soziale Unterstützung (KollegInnen)	Wertschätzung (durch direkte Führungskraft)	Arbeits-Belastungen**	Zeitdruck	Unterbrechungen**	Körperliche Belastungen	Unzufriedenheit mit Lohn & Lohnnebenleistungen	Gesundheitsindikatoren	Arbeitsbezogene Gesundheit	Erschöpfung	Negative Gefühle gegenüber Arbeit	Arbeitszufriedenheit
GB	2012	767	21%				12.9	46%	7.3	5.5	579		67	73	75	71	75	75	42	45	69	31	32		83	43	43	67
GB	2014	816	24%				12.9	46%	7.3	5.5	579		67	73	75	71	75	75	42	45	69	31	32		84	42	41	71
GB	2016	790	25%				12.9	46%	7.3	5.5	579		67	73	75	71	75	75	42	45	69	31	32		87	36	39	72
GB-B	2012	223	34%				8.6	32%	5.9	1.3	198		69	77	79	74	78	79	41	46	66	24	27		86	42	41	69
GB-B	2014	264	37%				7.7	34%	5.3	3.0	201		67	77	78	70	79	81	43	47	72	26	28		86	42	43	71
GB-B	2016	254	38%	41.9	11%	8.8	7.4	26%	5.6	1.2	215		70	79	81	75	79	83	39	38	68	23	29		90	39	45	67
GB-B-ZEN	2012	61	33%				6.6	10%	6.0	0.0	51		72	80	79	81	81	79	36	40	59	20	25		86	42	39	69
GB-B-ZEN	2014	64	31%				8.2	48%	4.3	1.6	51		67	78	76	73	79	84	45	49	78	30	25		84	42	42	68
GB-B-ZEN	2016	61	25%	44.0	13%	8.6	5.8	27%	4.3	1.6	49		68	79	80	76	77	83	44	44	72	26	33		89	36	42	66
GB-B-RME	2012	50	35%				6.0	0%	6.0	0.0	44		72	81	81	78	82	86	38	42	68	21	19		91	39	34	76
GB-B-RME	2014	53	40%				6.1	16%	5.3	3.8	46		69	80	82	74	79	86	42	44	69	28	26		86	46	40	74
GB-B-RME	2016	50	43%	39.1	12%	8.4	5.6	0%	5.6	0.0	46		69	78	81	74	75	83	40	38	65	24	32		90	42	45	69
GB-B-ROT	2012	40	36%				15.3	62%	6.1	4.9	37		64	76	81	68	74	79	48	47	75	37	32		83	45	47	66
GB-B-ROT	2014	41	40%				12.6	66%	4.5	4.9	33		68	78	82	68	82	79	42	36	70	36	25		85	40	42	74
GB-B-ROT	2016	37	43%	42.2	16%	8.3	11.0	50%	5.6	2.7	36		63	73	79	60	78	76	47	43	74	38	33		85	51	60	56
GB-B-RWT	2012	33	35%				7.5	0%	7.5	0.0	31		65	74	75	67	76	78	44	59	67	19	33		89	43	44	67
GB-B-RWT	2014	33	34%				6.6	0%	6.6	0.0	22		60	68	72	54	71	74	47	57	81	17	36		84	48	52	70
GB-B-RWT	2016	30	33%	47.0	22%	8.2	5.0	0%	5.0	0.0	25		68	75	74	69	79	79	39	41	75	11	29		93	40	48	64
GB-C	2012	344	5%				19.8	58%	9.4	11.0	205		61	66	68	64	65	69	45	44	52	48	38		76	48	46	66
GB-C	2014	334	6%				20.7	61%	9.1	12.0	215		63	71	69	67	71	77	46	44	56	48	37		77	46	43	69
GB-C	2016	314	7%	48.0	25%	3.4	24.8	69%	9.0	15.0	268		70	78	77	77	75	83	39	37	50	37	32		81	34	34	75
GB-C-RME	2012	119	6%				28.9	67%	11.4	16.7	68		58	62	66	59	62	63	47	43	48	47	48		74	45	46	63
GB-C-RME	2014	128	6%				17.8	52%	9.5	10.1	74		62	69	67	62	68	78	46	45	53	44	40		76	41	40	66
GB-C-RME	2016	123	6%	48.0	18%	3.3	24.2	65%	9.9	14.6	105		68	77	75	76	73	83	40	40	51	34	36		83	32	35	73
GB-C-ROT	2012	122	2%				9.8	55%	4.8	9.8	72		62	69	70	67	67	72	45	44	52	48	34		79	44	38	69
GB-C-ROT	2014	127	4%				15.9	50%	8.6	7.9	88		64	72	70	69	72	77	44	41	53	47	35		77	44	39	71
GB-C-ROT	2016	120	5%	47.6	31%	3.2	23.5	65%	9.1	12.5	106		74	82	83	83	78	84	33	30	44	33	26		82	29	26	79
GB-C-RWT	2012	95	4%				22.6	45%	13.3	6.3	59		61	67	67	66	66	71	46	45	53	50	33		75	57	54	66
GB-C-RWT	2014	69	6%				33.1	79%	8.7	23.1	44		58	68	66	65	68	73	54	53	63	61	41		77	60	57	64
GB-C-RWT	2016	63	6%	48.9	25%	3.5	30.9	81%	7.3	20.7	49		61	71	68	68	72	78	50	45	64	53	37		78	48	47	69
GB-D	2012	55	33%				5.1	16%	4.4	1.8	49		65	69	72	68	67	69	39	42	63	17	32		87	43	47	62
GB-D	2014	58	33%				3.3	0%	3.3	0.0	43		66	75	81	68	73	79	43	48	69	22	33		89	38	41	69
GB-D	2016	57	37%	40.1	2%	9.9	5.0	0%	5.0	0.0	53		75	84	86	84	80	85	33	30	61	15	27		92	33	35	75
GB-F	2012	34	22%				6.7	0%	6.7	0.0	27		68	78	77	76	76	82	43	53	66	22	33		86	44	46	64
GB-F	2014	30	13%				6.1	0%	6.1	0.0	28		70	82	78	81	81	90	43	49	65	24	33		88	36	38	73
GB-F	2016	31	16%	43.4	6%	10.1	4.9	0%	4.9	0.0	26		67	78	78	75	79	81	45	49	75	21	34		88	45	46	68
GB-I	2012	43	47%				9.7	0%	9.7	0.0	46		68	74	81	69	76	72	39	40	60	24	31		90	37	38	72
GB-I	2014	50	47%				10.8	1%	10.9	2.0	44		69	76	81	71	76	76	39	39	72	19	26		90	37	38	73
GB-I	2016	51	46%	41.0	16%	7.6	12.1	29%	8.7	2.0	48		70	79	83	75	82	78	40	33	69	26	31		92	38	39	71
GB-I-RME	2012	15	42%				15.0	0%	15.0	0.0	15		*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*		*	*	*	66
GB-I-RME	2014	17	39%				4.5	0%	4.5	0.0	15		73	78	82	73	81	79	33	25	68	20	20		94	32	38	77
GB-I-RME	2016	18	34%	40.8	11%	8.0	12.9	0%	12.9	0.0	14		74	81	87	75	82	81	34	25	66	20	25		93	32	43	78
GB-I-RWT	2012	14	49%				8.5	0%	8.5	0.0	15		*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*		*	*	*	74
GB-I-RWT	2014	17	58%				11.7	2%	12.2	5.9	16		67	75	78	71	80	71	42	44	75	17	30		89	39	36	74
GB-I-RWT	2016	17	57%	38.9	14%	7.5	19.4	52%	10.0	5.9	16		60	71	74	65	82	60	50	47	80	38	36		94	52	47	64
GB-Q	2012	13	22%				4.0	0%	4.0	0.0	11		81	90	89	90	86	94	29	28	50	23	14		91	36	36	74
GB-Q	2014	14	19%				3.0	0%	3.0	0.0	13		78	90	88	90	88	94	25	20	63	19	27		91	31	35	83
GB-Q	2016	14	16%	44.9	7%	9.6	34.2	73%	10.7	14.0	13		79	88	90	89	79	92	30	26	62	15	16		80	35	37	76



6. PoC zu Health Analytics – Engaged, Healthy & Performing

07 Schwerpunktthemen: Health Analytics

«Health Analytics» bezeichnet einen vierstufigen Zyklus von Exploration und Nutzung von betrieblichen Daten zu Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden

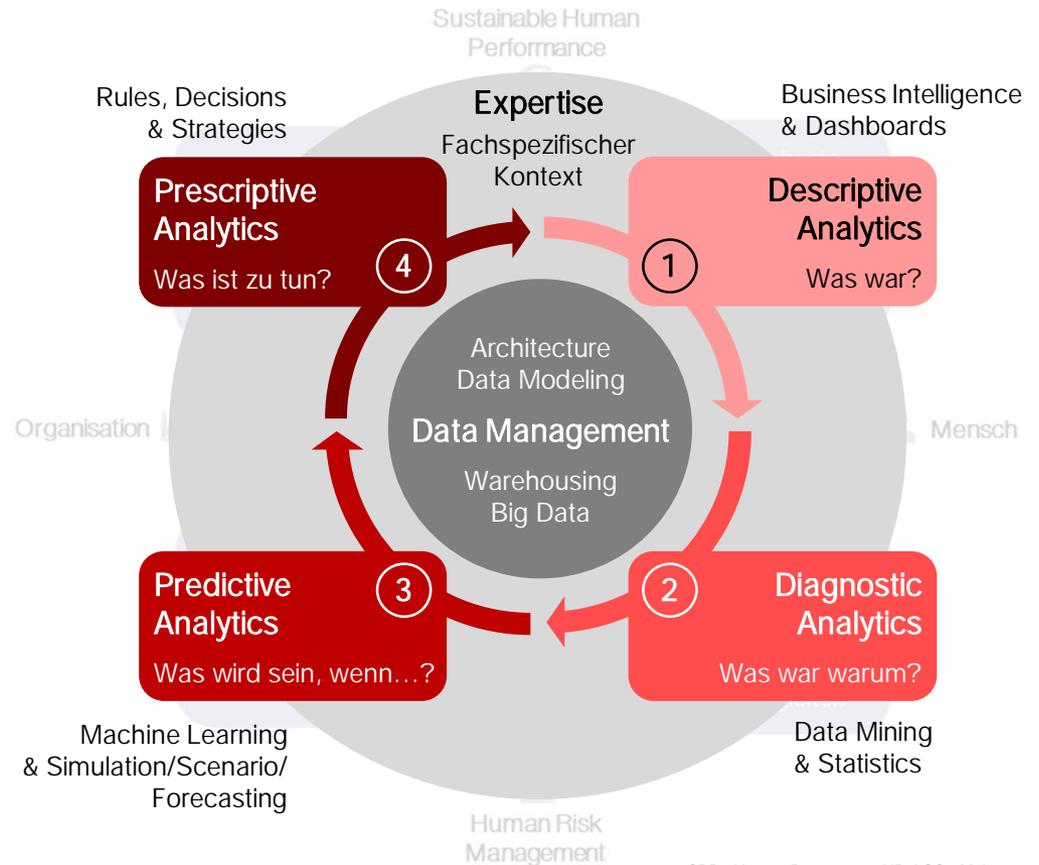
Ohne solides Datenmanagement gibt es kein Analytics.

- Datenmanagement bezeichnet das Erfassen, Validieren, Speichern, Schützen & Verarbeiten von Daten, um die Zugänglichkeit, Zuverlässigkeit & Aktualität dieser für ihre Nutzenden zu gewährleisten.

Analytics dient dem datengestützten Entscheiden und Handeln im Unternehmen. Als Gesamtdisziplin gliedert sich Analytics in einen vierstufigen Zyklus gemäss nebenstehendem Bild:

- Descriptive Analytics
- Diagnostic Analytics
- Predictive Analytics
- Prescriptive Analytics

Von Daten zu Wissen zu Entscheidungen und Massnahmen



SBB • Human Resources • HR-AGS • Mai 2020



PoC zu Health Analytics – Rollen & Details

07 Schwerpunktthemen: Health Analytics

Lessons learned dazu, welche Kompetenzen für Analytics zusammen spielen müssen

In Kooperation mit PwC wurde im 2019 ein Proof of Concept zu «Engaged, Healthy & Performing» erarbeitet, das exemplarisch die vier Stufen von Analytics umsetzt.

Im Rahmen der Entwicklung zeigte sich, dass für eine erfolgreiche Implementierung von Analytics im Unternehmen drei grundlegende Rollen mit entsprechenden Kompetenzen notwendig sind:

- **Data Engineers:** Sie entwickeln und pflegen das Fundament von Analytics, nämlich das Datenmanagement in seiner ganzen Fülle.
- **Data Scientists:** Sie sind die methodischen und mathematischen Spezialisten für die vier Stufen von Analytics.
- **Data & Expertise Intertwiners:** Sie verknüpfen und koordinieren unter den Data Engineers und Data Scientists vor dem Hintergrund des Wissens (Expertise) und der relevanten Fragestellungen des jeweiligen Fachbereichs.

Proof of Concept: Engaged, Healthy & Performing

SBB - Engaged, Healthy & Performing

I-B-RME-BPN





6. Descriptive Analytics – Übersicht

SBB - Engaged, Healthy & Performing

OE-Auswahl I-B-RME-BPN Detail-Le.. Summary Ansicht Original

I-B-RME-BPN

Teamstruktur

Wie ist dein Team zusammengesetzt?



Wie sehen Verfügbarkeit, Zeitguthaben und Fluktuation?



Wie geht es deinem Team?



Wie robust ist dein Team und wo ist es stark oder belastet?

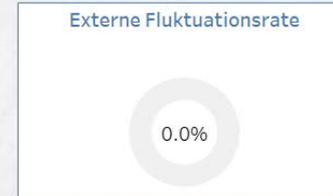


Wie kannst du dein Team weiterentwickeln?

Handlungsempfehlungen

Körperliche Belastu.. Diskutiere mit deinem Team, wo die grössten körperlichen Belastungen anfallen und wie diese reduziert oder au...

KPI-Übersicht



Szenario-Inputs

Verstehe, wie sich Hebel auf dein Team auswirken!

Handlungsspielraum:

Mitsprachemöglichkeit:

Soz. Unterstützung:

Wertschätzung:

Körp. Belastung:

Lohnunzufriedenheit:

Unnötige Hindernisse:

Zeitdruck:

SBB Dashboard



Descriptive Analytics – Details

SBB - Engaged, Healthy & Performing

OE-Auswahl

Detail-Le...

Details

Ansicht

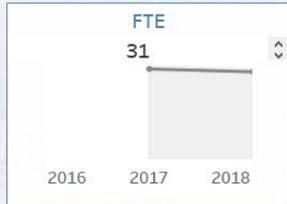
Original

I-B-RME-BPN

I-B-RME-BPN

Teamstruktur

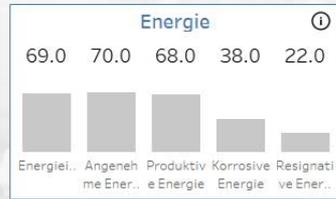
Wie ist dein Team zusammengesetzt?



Wie sehen Verfügbarkeit, Zeitguthaben und Fluktuation?



Wie geht es deinem Team?



Wie robust ist dein Team und wo ist es stark oder belastet?

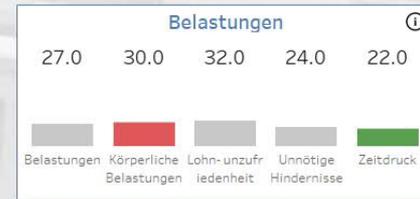
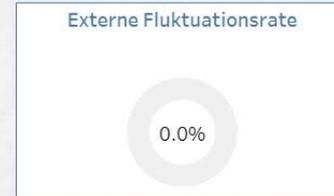


Wie kannst du dein Team weiterentwickeln?

Handlungsempfehlungen

Körperliche Belastung... Diskutiere mit deinem Team, wo die grössten körperlichen Belastungen anfallen und wie diese reduziert oder aus...

KPI-Übersicht



Szenario-Inputs

Verstehe, wie sich Hebel auf dein Team auswirken!

Handlungsspielraum

0

Mitsprachemöglichkeit

0

Soz. Unterstützung

0

Wertschätzung

0

Körp. Belastung

0

Lohnunzufriedenheit

0

Unnötige Hindernisse

0

Zeitdruck

0

SBB Dashboard



7. Diagnostic Analytics – Bsp. Details 1

SBB - Engaged, Healthy & Performing

OE-Auswahl

Detail-Le...

Details

Ansicht

Original

I-B-RME-BPN

I-B-RME-BPN

Teamstruktur

Wie ist dein Team zusammengesetzt?

Wie sehen Verfügbarkeit, Zeitguthaben und Fluktuation aus?

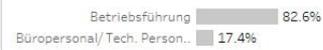
KPI-Übersicht

Szenario-Inputs

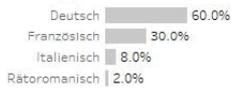
Verstehe, wie sich Hebel auf dein Team auswirken!



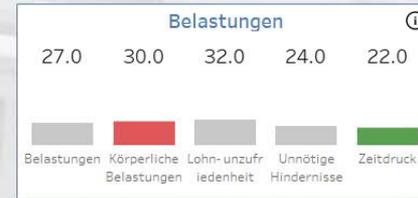
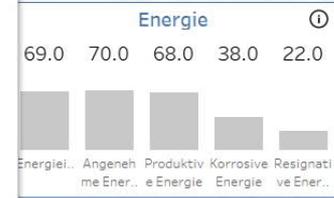
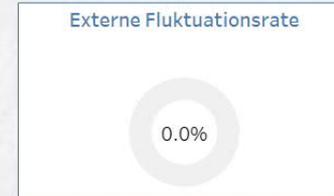
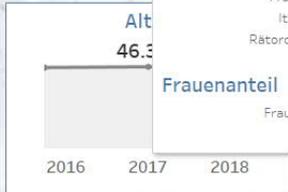
Personalstruktur



Sprachverteilung



Frauenanteil



Ist dein Team und wo ist es stark oder belastet?

Wie kannst du dein Team weiter-

Handlungsempfehlungen

Körperliche Belastu.. Diskutiere mit deinem Team, wo die grössten körperlichen Belastungen anfallen und wie diese reduziert oder au..

Handlungsspielraum

0

Mitsprachemöglichkeit

0

Soz. Unterstützung

0

Wertschätzung

0

Körp. Belastung

0

Lohnunzufriedenheit

0

Unnötige Hindernisse

0

Zeitdruck

0

SBB Dashboard



Diagnostic Analytics – Bsp. Details 2

SBB - Engaged, Healthy & Performing

OE-Auswahl

Detail-Le...

Details

Ansicht

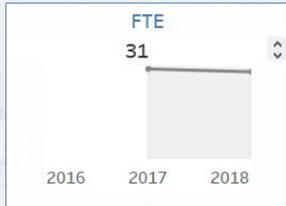
Original

I-B-RME-BPN

I-B-RME-BPN

Teamstruktur

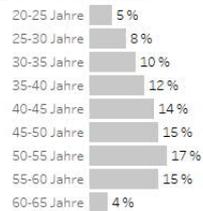
Wie ist dein Team zusammengesetzt?



Alter

46.3

Altersverteilung



Dien

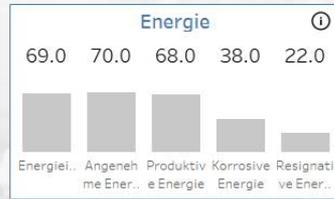
29

2016 2017 2018

Wie sehen Verfügbarkeit, Zeitguthaben und Fluktuation?



Wie geht es deinem Team?



Wie robust ist dein Team und wo ist es stark oder belastet?



Wie kannst du dein Team weiterentwickeln?

Handlungsempfehlungen

Körperliche Belastu... Diskutiere mit deinem Team, wo die grössten körperlichen Belastungen anfallen und wie diese reduziert oder au...

KPI-Übersicht

Zeitguthaben (T/FTE)

11.8

Externe Fluktuationsrate

0.0%

Gesundheit



Personalmotivation

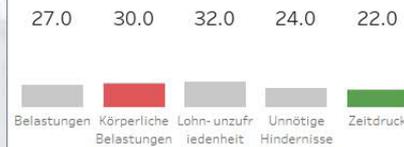


Resilienz

78.0

Organisatorische Resilienz

Belastungen



Szenario-Inputs

Verstehe, wie sich Hebel auf dein Team auswirken!

Handlungsspielraum

0

Mitsprachemöglichkeit

0

Soz. Unterstützung

0

Wertschätzung

0

Körp. Belastung

0

Lohnunzufriedenheit

0

Unnötige Hindernisse

0

Zeitdruck

0

SBB Dashboard



Diagnostic Analytics – Bsp. Details 3

SBB - Engaged, Healthy & Performing

OE-Auswahl

Detail-Le...

Details

Ansicht

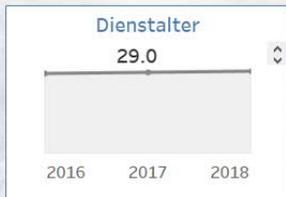
Original

I-B-RME-BPN

I-B-RME-BPN

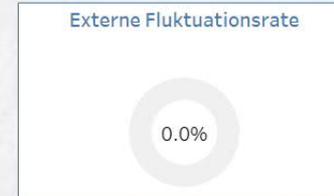
Teamstruktur

Wie ist dein Team zusammengesetzt?



KPI-Übersicht

Wie sehen Verfügbarkeit, Zeitguthaben und Fluktuation...



Wie geht es deinem Team?



Wie robust ist dein Team und wo ist es stark oder belastet?

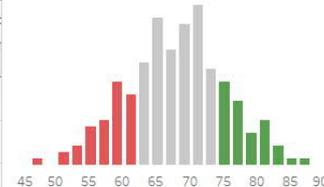


Produktive Energie

Produktive Energie im aktuellen Jahr: 68.0
 ... im Vorjahr:
 ... Änderung:

Wichtigste Treiber für Verbesserung: Soziale Unterstützung, Unnötige Hindernisse und Handlungsspielraum

Verteilung der Kennzahlwerte "Produktive Energie" in ähnlichen OEs:



Wie kannst du dein Team weiter...



Szenario-Inputs

Verstehe, wie sich Hebel auf dein Team auswirken!

Handlungsspielraum:

Mitsprachemöglichkeit:

Soz. Unterstützung:

Wertschätzung:

Körp. Belastung:

Lohnunzufriedenheit:

Unnötige Hindernisse:

Zeitdruck:

SBB Dashboard



Übergang diagnostic zu predictive Analytics – Bsp. Details 4

SBB - Engaged, Healthy & Performing

OE-Auswahl

Detail-Le..

Details

Ansicht

Original

I-B-RME-BPN

Teamstruktur

Wie ist dein Team zusammengesetzt?



KPI-Übersicht

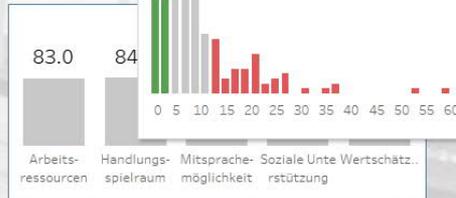
Wie sehen Verfügbarkeit, Zeitguthaben und Fluktuation...



Wie geht es deinem Team?



Wie robust ist dein Team und wo ist es stark oder belastet?



Wie kannst du dein Team weiter...



Szenario-Inputs

Verstehe, wie sich Hebel auf dein Team auswirken!



SBB Dashboard



8. Predictive Analytics – Bsp. Szenario 1

SBB - Engaged, Healthy & Performing

OE-Auswahl

Detail-Le..

Details

Ansicht

Szenario

I-B-RME-BPN

Teamstruktur

Wie ist dein Team zusammengesetzt?



KPI-Übersicht

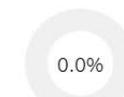
Wie sehen Verfügbarkeit, Zeitguthaben und Fluktuation..



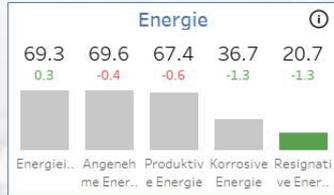
Zeitguthaben (T / FTE)



Externe Fluktuationsrate



Wie geht es deinem Team?



Gesundheit



Personalmotivation



Wie robust ist dein Team und wo ist es stark oder belastet?



Resilienz



Belastungen



Wie kannst du dein Team weiterentwickeln?

Handlungsempfehlungen

Körperliche Belastungen... Diskutiere mit deinem Team, wo die größten körperlichen Belastungen anfallen und wie diese reduziert oder auch...

Szenario-Inputs

Verstehe, wie sich Hebel auf dein Team auswirken!

Handlungsspielraum:

Mitsprachemöglichkeit:

Soz. Unterstützung:

Wertschätzung:

Körp. Belastung: (highlighted with a red arrow)

Lohnunzufriedenheit:

Unnötige Hindernisse:

Zeitdruck:



Predictive Analytics – Bsp. Szenario 2

SBB - Engaged, Healthy & Performing

OE-Auswahl

Detail-Le..

Details

Ansicht

Szenario

I-B-RME-BPN

Teamstruktur

Wie ist dein Team zusammengesetzt?



KPI-Übersicht

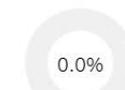
Wie sehen Verfügbarkeit, Zeitguthaben und Fluktuation..



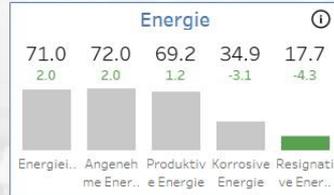
Zeitguthaben (T / FTE)



Externe Fluktuationsrate



Wie geht es deinem Team?



Wie robust ist dein Team und wo ist es stark oder belastet?



Wie kannst du dein Team weiter-

Handlungsempfehlungen

Körperliche Belastu... Diskutiere mit deinem Team, wo die größten körperlichen Belastungen anfallen und wie diese reduziert oder au...

Unnötige Hindernisse Diskutiert euren Arbeitsalltag im Team und identifiziert gemeinsam die größten Hindernisse und wie diese beh...

Szenario-Inputs

Verstehe, wie sich Hebel auf dein Team auswirken!

Handlungsspielraum: 0

Mitsprachemöglichkeit: 0

Soz. Unterstützung: 0

Wertschätzung: 0

Körp. Belastung: -10

Lohnunzufriedenheit: 0

Unnötige Hindernisse: -10

Zeitdruck: 0



SBB Dashboard



9. Prescriptive Analytics – Handlungsempfehlung

SBB - Engaged, Healthy & Performing

OE-Auswahl I-B-RME-BPN Detail-Le.. Summary Ansicht Original

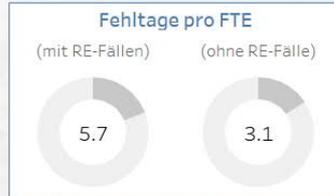
I-B-RME-BPN

Teamstruktur

Wie ist dein Team zusammengesetzt?



Wie sehen Verfügbarkeit, Zeitguthaben und Fluktuation?



Wie geht es deinem Team?



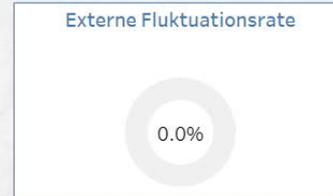
Wie robust ist dein Team und wo ist es stark oder belastet?



Wie kannst du dein Team weiterentwickeln?

Handlungsempfehlungen
Körperliche Belastu.. Diskutiere mit deinem Team, wo die grössten körperlichen Belastungen anfallen und wie diese reduziert oder au...

KPI-Übersicht



Szenario-Inputs

Verstehe, wie sich Hebel auf dein Team auswirken!



SBB Dashboard





SBB CFF FFS

Danke für eure Aufmerksamkeit.