


Wie kann People Analytics helfen, den Impact & Wertbeitrag von HR-Aktivitäten aufzuzeigen?

Impact und Wertbeitrag
Unsere Situation & Herausforderungen



- Unsere Situation**
 - Wir haben ein sehr unterschiedliches Angebot an HR-Schulungen (z.B. 800h, Teamentwicklung, interne Kurse für MfL, Führungserfahre, Fertigkeit, ...)
 - Die Aktivitäten haben jedoch auf die Erreichung der Unternehmensziele ein z.B. keinen oder zu wenig Einfluss (und nicht messbar). Der Impact ist daher häufig nicht direkt ersichtbar.
- Unsere Challenge**
 - Wie können wir den Wertbeitrag unserer HR-Schulungen besser verdeutlichen?
 - Wie können wir den Impact von Aktivitäten aufzeigen, die sich nicht in CHF messen lassen können (z.B. Entwicklungsfähigkeit)?
- Unsere Ansätze**
 - Erstellen eines gemeinsamen Verständnisses, welche HR-Daten für die Messung des Unternehmenswertes relevant werden können?
 - Durchführung von Zukunftsmessungen (z.B. Competency, Feedback & Performance).

© 2019 Nelson A/S

Opportunitätskosten aufzeigen z.B. Fluktuation oder Talents, die nicht genutzt werden

Wo liegt ~~das~~ ^{eigentlich} Business Problem und was ist der Beitrag von HR dieses Problem zu lösen?

Bsp. Fluktuation → Führung hat Impact

Identifikation von "high value" KPI der Organisation → wie beeinflusst unsere Aktivitäten diese KPI?

Wie gelingt der Transfer
der Ergebnisse in die
Praxis & welche
Kompetenzen
benötigt HR dafür?

Transfer der Ergebnisse und Aufbau von Kompetenzen Unsere Situation & Herausforderungen

Unsere Situation

- Die Kompetenzen im Umgang mit Daten, in der Analyse und Interpretation der Ergebnisse sind in HR unternehmenseitig stark ausgeprägt.
- Es ist unclear, wie die Ergebnisse in der Praxis überführt werden und welche Kompetenzen dafür in HR und in der Linie aufgebaut werden müssen.

Unsere Challenge

- Welche Kompetenzen (Projektmanagement, Analyse, Interpretation) müssen wir aufgebaut werden? Wie muss das aussehen?
- Wie können wir die Kompetenzen in HR und in der Linie aufbauen, um den Transfer der Ergebnisse sicherzustellen?

Unsere Analyse

- Identifikation der nötigen Kompetenzen: Was muss was können?
- Aufbau einer Community für den Wissensaustausch zum Umgang mit HR-Daten
- Regelmäßige Schulungen

Rollen mit
Kompetenzen IT +
HR Fachwissen für
"Brücke"

Vernetzung der
Data scientists w/and
Bereiche (HR, Finance, ...)

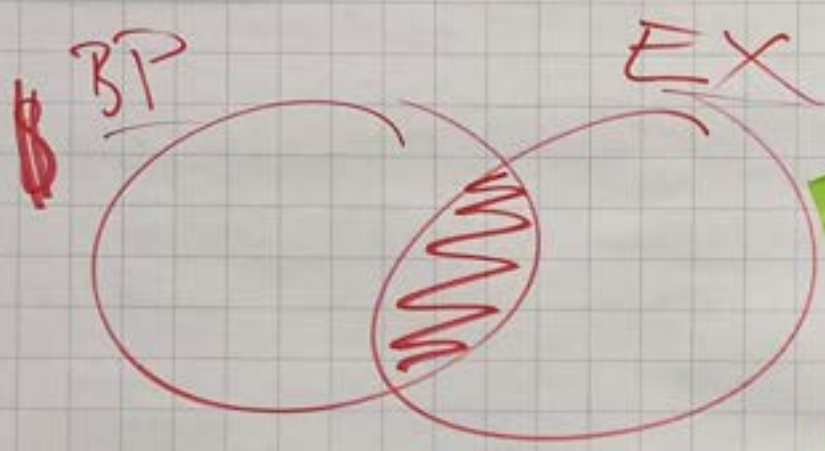
Business Partner mit
Business Verständnis +
Data literacy = Use Cases,
Fragestellungen formulieren

Wie kann die Zweckmässigkeit der Analysen sichergestellt werden?

Zweckmässigkeit der Analysen
Unsere Situation & Herausforderungen

- Unsere Situation**
 - Wir haben sehr viele Daten in IFF verfügbar
 - verschiedene Stellen in IFF arbeiten mit den Daten (Consulting & Marketing, HR, Entwicklung, Controlling, BSW)
 - Aber: die Daten sind (noch) nicht integriert und die Analysen sind (noch) nicht koordiniert
- Unsere Challenge**
 - Wie können wir Transparenz herstellen, was bei uns wie mit den vorhandenen Daten arbeitet?
 - Wie können wir ein übergreifendes Konzept für People Analytics und eine klare Story entwickeln?
- Unsere Ansätze**
 - Erstellen einer Übersicht über vorhandene IFF Daten und deren aktuelle Nutzung
 - Aufbau eines IFF Data Workhous zur Integration verschiedener Daten
 - Erarbeiten von Use Cases für typische Fragestellungen
 - Entwicklung eines übergreifenden Konzeptes für People Analytics

© 2018



Aufwand vs. Ertrag
 ↳ mit Quick Wins starten
 einfache Zusammenhänge (verständlich)

Stories

Zusammenhang mit finanziellen Outcomes / KPIs

Langzeit-Untersuchung der Wirkung von Massnahmen

Was passiert weiterher damit? Es muss klare Handlungsempfehlungen geben

Meine bisher grössten
Learnings
zum Aufbau von
People Analytics

Tracking vs. Privacy
Reorgs