

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

### Impact und Wertbeitrag Unsere Situation & Herausforderungen



#### Unsere Situation

- Wir haben ein sehr umfassendes Angebot an HR-Aktivitäten (z.B. BGM, Teamentwicklung, interne Kurse für MA, Führungskräfte-Trainings, ...)
- Die Aktivitäten zählen indirekt auf die Erreichung der Unternehmensziele ein (z.B. dadurch dass die MA gesund und motiviert bleiben). Der Impact ist daher häufig nicht direkt ersichtlich

#### Unsere Challenge

- Wie können wir den Wertbeitrag unserer HR-Aktivitäten besser vermitteln?
- Wie können wir den Impact von Aktivitäten aufzeigen, die nicht direkt in CHF beziffert werden können (z.B. Entwicklungsaktivitäten)?

#### Unsere Ansätze

- Erarbeiten eines gemeinsamen Verständnisses, welche HR-Daten für die Steuerung des Unternehmens verwendet werden (können)
- Durchführung von Zusammenhangsanalysen (z.B. Commitment, Fluktuation & Performance)

The Road to People Analytics | Workshop Swiss HR Analytics

30.06.2022

Helsana

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

Wo liegt ~~das~~ eigentlich das 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 beeinflussen 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 im HR unterschiedlich stark ausgeprägt.
- Es ist unklar, wie die Ergebnisse in die Praxis übersetzt werden und welche Kompetenzen dafür im HR und in der Linie aufgebaut werden müssen.

#### Unsere Challenge

- Welche Kompetenzen (Datenmanagement, Analyse, Interpretation) müssen wo aufgebaut werden. Wer muss was können?
- Wie können wir die Kompetenzen im HR und in der Linie aufbauen, um den Transfer der Ergebnisse sicherzustellen?

#### Unsere Ansätze

- Identifikation der nötigen Kompetenzen: Wer muss was können?
- Aufbau einer Community für den Wissensaustausch zum Umgang mit (HR-) Daten
- Inputs oder kurze Schulungen

Rollen mit  
Kompetenzen IT +  
HR Fachwissen für  
"Brücke"

Vernetzung der  
Data scientists wach.  
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 im HR verfügbar
- Verschiedene Stellen im HR arbeiten mit den Daten: Consulting & Recruiting, HR-Entwicklung, Controlling, BGM, ...
- Aber: die Daten sind (noch) nicht integriert und die Analysen sind (noch) nicht koordiniert

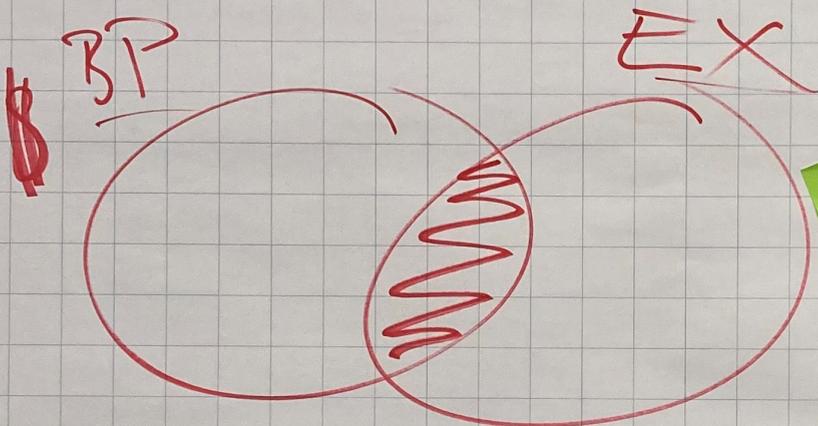
**Unsere Challenge**

- Wie können wir Transparenz herstellen, wer bei uns wie mit den vorhandenen Daten arbeitet?
- Wie können wir ein übergeordnetes Konzept für People Analytics und eine klare Story entwickeln?

**Unsere Ansätze**

- Erstellen einer Übersicht über vorhandene HR-Daten und deren aktuelle Nutzung
- Aufbau eines HR-Data Warehouse zur Integration verschiedener Daten
- Erarbeiten von Use Cases für typische Fragestellungen
- Entwicklung eines übergeordneten Konzeptes für People Analytics

The Road to People Analytics | Workshop Swiss HR Analytics 30.08.2022 Helsana



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

Stories

Zusammenhang mit finanziellen Outcomes / KPIs

Lanzzeit-Untersuchung der Wirkung von Massnahmen

Was passiert hinterher damit? Es muss klare Handlungsempfehlungen geben

Meine bisher grössten  
Learnings  
zum Aufbau von  
People Analytics

Tracking vs. Privacy  
Reorgs