

HR-Analytics und betriebliches Gesundheitsmanagement: Status Quo, Herausforderungen und Potenzial



Agenda

Einführung



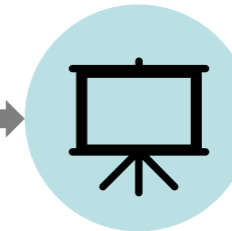
Anwendungsbeispiel



Workshop



Abschluss



HR-Analytics

- Verwendung von HR- und Unternehmensdaten in Datenanalysen zur Ableitung datengestützter, evidenzbasierter Massnahmen.
- Zusammenhänge erkennen und gute, informierte Entscheidungen treffen.
- Weg von Intuition/Bauchgefühl und Experteneinschätzungen hin zu evidenzbasierten, überprüfbaren Entscheidungen.



Evidenzbasierte Entscheidungen im Personalwesen

- Noch immer etwa ein Drittel der Bewerbungsgespräche unstrukturiert (Armoneit, Schuler, & Hell, 2020).
- Zunehmender Trend hin zu evidenzbasierten, teils automatisierten Entscheidungen.

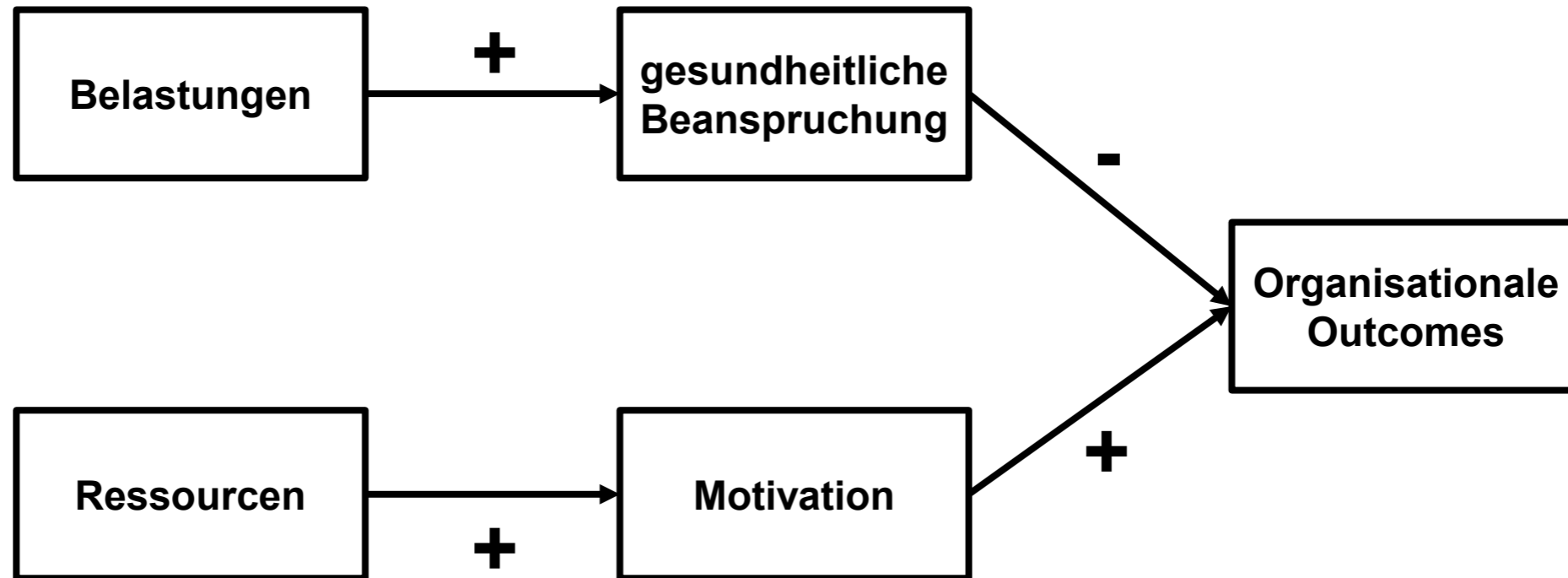


Fokus Betriebliches Gesundheitsmanagement

- Ziel der Gesunderhaltung der Arbeitnehmenden (geringe Fehlzeiten, hohe Produktivität und Motivation)
- Idee des Frühwarnsystems: Basierend auf Arbeitsbedingungen und Befinden negative Beanspruchungen früh erkennen und gegensteuern.
- Fokus psychische Erkrankungen, da dort besonders lange Absenzen (Baer et al., 2022).



Arbeitsbedingungen als Prädiktoren für psychische Gesundheit



Vereinfachtes Job Demands-Resources Model
(nach Bakker & Demerouti, 2007)

Beispielprojekt: Ausgangslage

- Mittelständisches Unternehmen in D
- Gesetzlicher Auftrag soll erfüllt werden (psychische Gefährdungsbeurteilung)
 - Fokus auf Arbeitsbedingungen
- Identifizierung besonders gefährdeter Teams



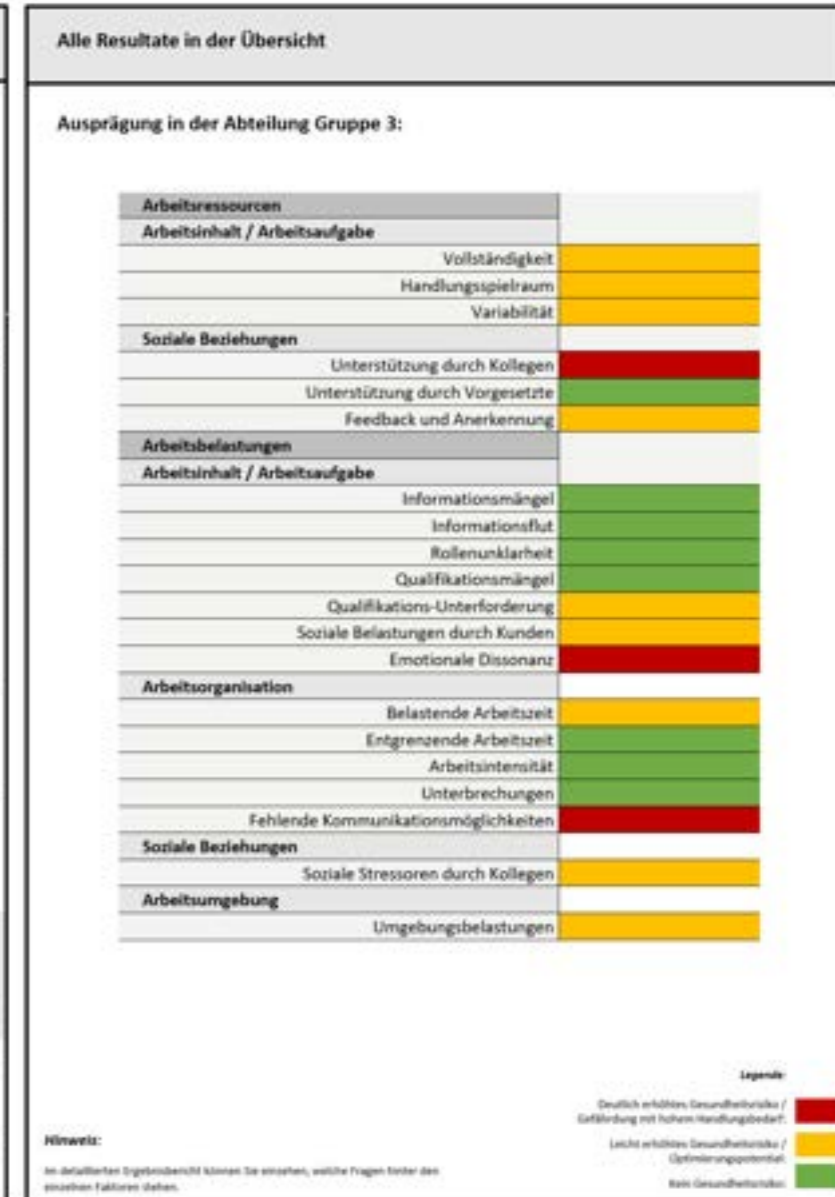
Beispielprojekt: Vorgehen

- *Fragebogen zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen* (Dettmers & Krause, 2020): Standard für rechtssicheres Vorgehen in Deutschland
- Grosse Referenzstichprobe, um allgemeingültiges Modell zu bestimmen.
- Schwellenwerte für psychosoziale Risiken statistisch in Referenzstichprobe bestimmt: Ab welchem Belastungswert erhöht sich das Risiko für kritische Erschöpfungswerte um 50%?



Beispielprojekt: Resultat

- Auswertung für jedes Team
- Vorab definierte Schwellenwerte für grün/gelb/rot
- Rückmeldung an Teams: «Factsheet» als PDF
- Workshops und Prozessbegleitung bei Schwellenwertüberschreitung (rot): Gesetzlichen Auftrag erfüllen, Frühwarnsystem mit Fokus Arbeitsbedingungen



Workshop

- Arbeitsblatt mit Leitfragen
- 5' alleine
- 2 x 15' zu dritt
 - eigene Gedanken vorstellen
 - gegenseitig ergänzen
- Notiert euch Fragen und Erkenntnisse, die auftauchen.

HR-Analytics und betriebliches Gesundheitsmanagement: Workshop

Welche Fragestellung möchte ich bei mir in der Organisation beantworten? **1**

Welche Fragestellung finde ich interessant?

- Mit Fokus auf Gesundheit im Betrieb, bzw. betriebliches Gesundheitsmanagement
- Hast du bereits Hypothesen über die Zusammenhänge?

Wie kann ich HR-Analytics dazu gewinnbringend einsetzen? **2**

- Welche Daten habe ich zur Verfügung?
- Wie quantifiziere ich relevante Konstrukte?
- Was brauche ich für Analysetools?
- Welche Experten*innen muss ich beziehen?
- Welche Datenquellen könnte ich zusätzlich nutzen?

Unsere Vision

- Kürzere Befragungen
- Längsschnittliche Daten zur Früherkennung und Wirksamkeitsforschung
- Daten über MAB hinaus





Markus Steiner

markus.steiner@fhnw.ch

<https://www.linkedin.com/in/markusdsteiner/>



Jonas Mumenthaler

jonas.mumenthaler@fhnw.ch

<https://www.linkedin.com/in/jonas-mumenthaler/>

Vielen Dank für eure Aufmerksamkeit!

