



# Herausforderungen und Stolpersteine beim Aufbau eines datengetriebenen HR

Mark Näf

30.6.2022

# Workshop

## Ausschreibung

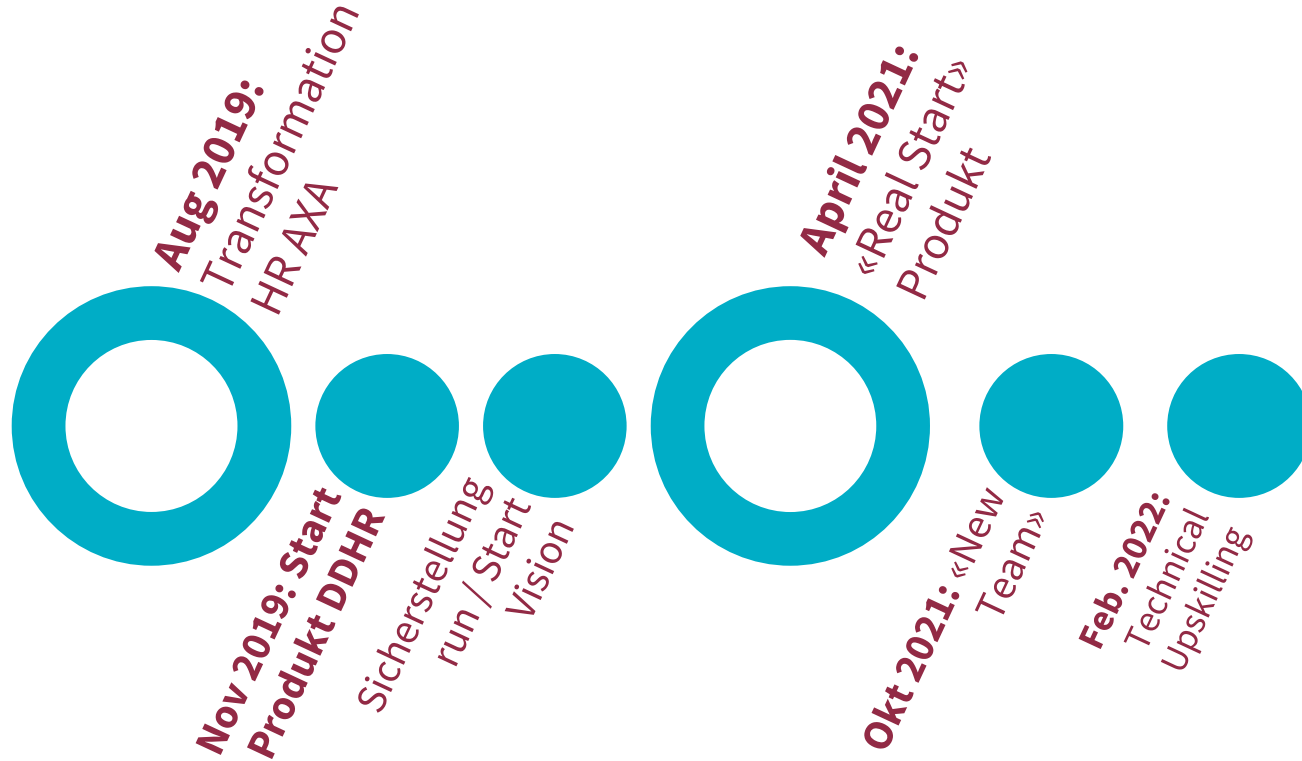
Das Produkt "Data Driven HR" in der AXA ist noch jung und im Aufbau. Welche Herausforderungen und Stolpersteine wurden beim Aufbau angetroffen, wie konnten diese gemeistert werden und wo suchen wir noch Lösungen. Dieser Workshop soll einen Einblick geben und Ideen sammeln, um über möglichst wenige Steine zu stolpern.

## Ziele:

- Diskussion und Erfahrungsaustausch zu Herausforderungen, Stolpersteinen und Erfolgsfaktoren beim Aufbau eines datengetriebenen HR

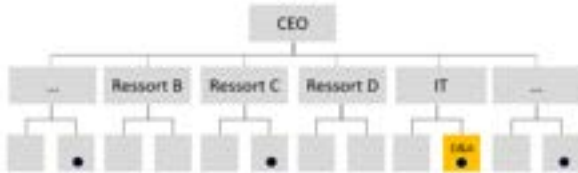


# Der Weg von Data Driven HR@AXA



# Rahmenbedingungen AXA

## 1 CENTRAL

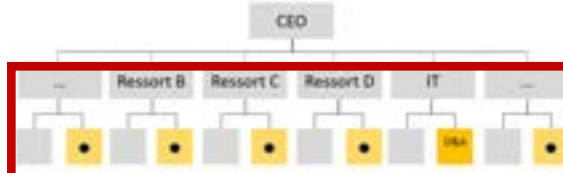


- *Nearly all data capabilities central available*
  - *Central IT team in AXA CH IT for advanced analytics/AI/ML*
  - *Central IT Teams for general platform services & 4 business integrated BI/EDWH teams in AXA GO Switzerland*
  - *Data skills also available in other parts of the organization*
- *Co-creation of D&A led use case*



**Current situation** –  
*natural choice to start*

## 2 HUB-AND SPOKE

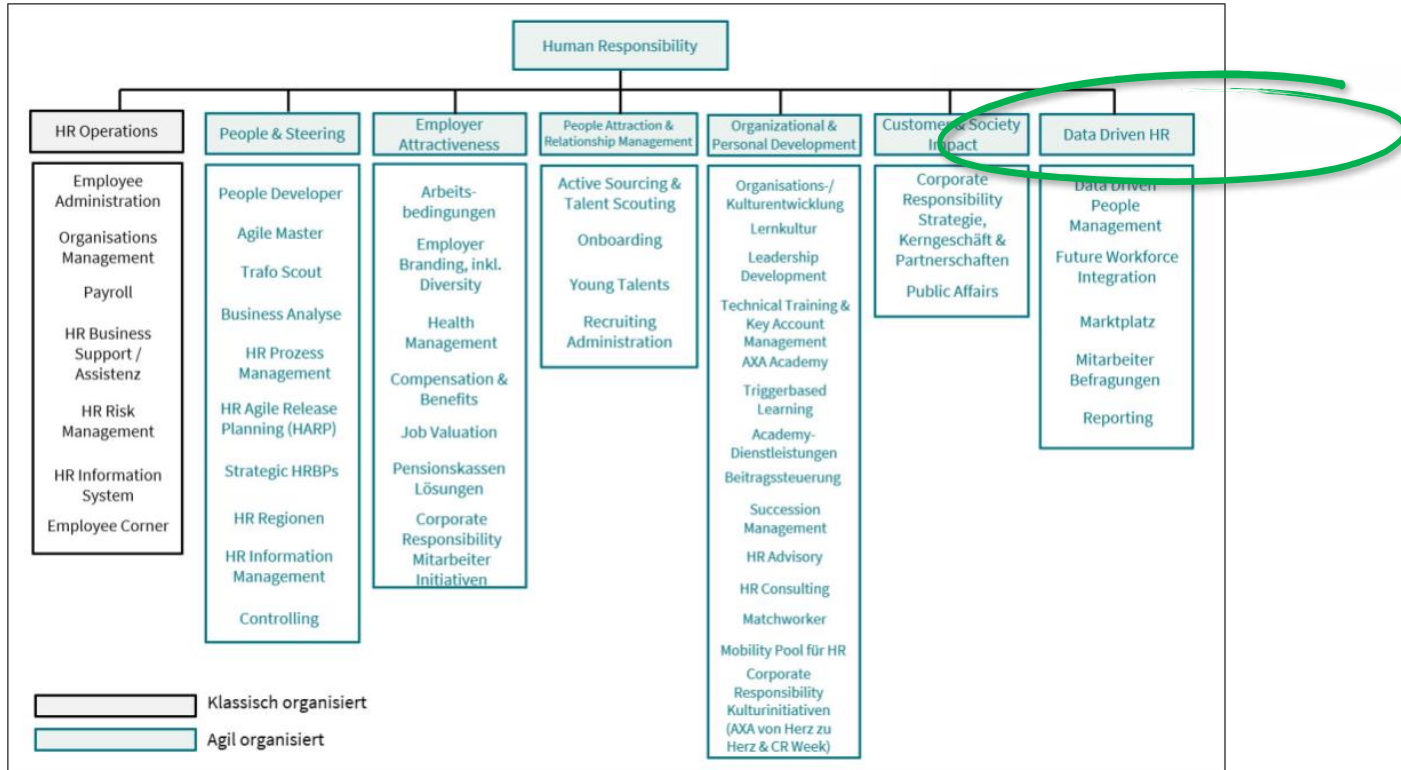


- *Central D&A Team (AXA CH IT + AXA GO CH) for*
  - *platform services*
  - *Data Governance Office*
  - *Data Innovation*
  - *Transformation Services*
- *Analytical skills (AI/ML/advanced analytics) generally integrated in decentral delivery teams*
- *During transition phase central experts to*



Central team as **enabler** – decentral  
**innovation and execution power**

# Data Driven HR@AXA: Einordnung “Data Driven HR” bei AXA CH



# Eine hilfreiche Definition von Data Driven HR

- The analysis of employee and workforce data to reveal insights and provide recommendations to improve business outcomes
- Data Driven HR ist **evidenz- und datenbasiertes** People Management mit Businessseffekt



# Vision/Mission/Ambition/Guiding Principles



## Vision:

- We connect the dots - Wir denken mit Daten das People Management neu - für Mitarbeitende – fürs Business



## Mission:

- Wir generieren daten- und faktenbasierte Insights im People Management, indem wir Daten verstehen, innovative Datenanalysen nutzen und dank einfacher Kommunikation die HR-Fachstellen und das Business befähigen, den positiven Business- und Mitarbeiter Effekt zu erhöhen.



## Ambition:

- Data Driven HR ist *der* anerkannte Partner in der datenbasierten Lösungsfindung an der Schnittstelle People-HR-Business in der AXA CH – mit Effekt aufs Business



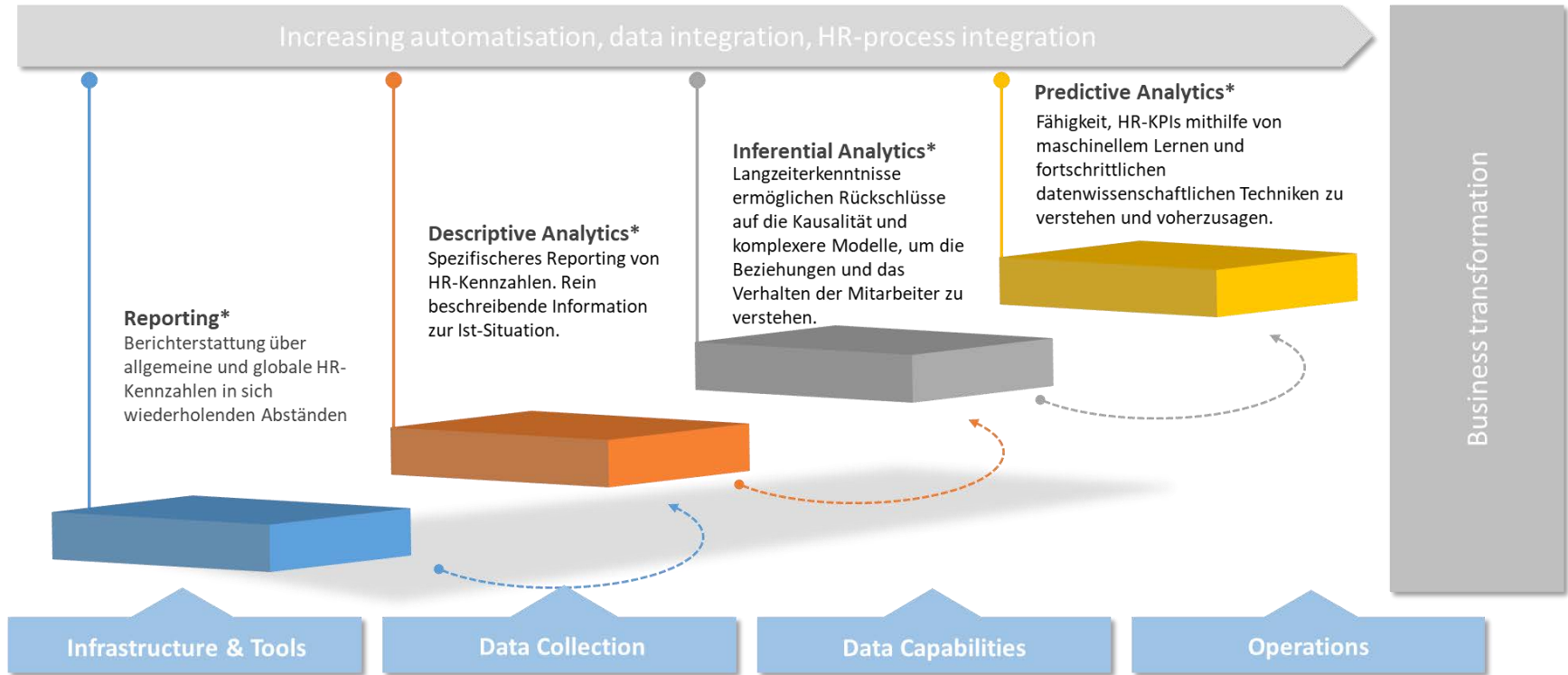
## Guiding Principles

1. Vertrauen ist Key: Ein verantwortungsvolles Datenhandling von Personendaten hat oberste Priorität
2. Fokus & Relevanz: Wir fokussieren auf die Beantwortung und Lösung relevanter Business Fragestellung anstelle der Generierung unzähliger Reports und Dashboards
3. Offen: Wir gehen alle Analysen unvoreingenommen, Neugierig und mit höchstmöglicher methodischer Qualität an.
4. Transparenz: Wir sind transparent, was die Datenqualität und Annahmen in unseren Analysen betrifft.
5. Ein Schritt mehr: Nur wenn unsere Kunden uns verstehen, nutzen sie die Ergebnisse. Darum legen wir grossen Wert auf eine einfache, verständliche Kommunikation der Resultate und unterstützen bei der Implementierung der nächsten Schritte und der Befähigung zur weiteren selbständigen Nutzung.



# Entwicklungs-Framework

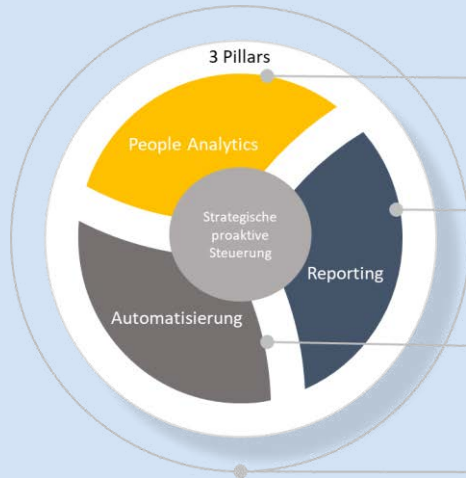
## ... requirements and levels of development



\*Source: Kienbaum



# Was ist Data Driven HR@AXA



“Wagen von Prognosen mittels Algorithmen”



“Schaffen von Transparenz und Reportings und Daten einfach zugänglich machen”



“Weiterführung von triggerbasierten Ansätzen in den HR-Prozessen”



Datenethik und Datenschutz

Analysen und Ansätze zur Unterstützung einer proaktiven, strategischen Personal-Steuerung

Bestehende Daten und/oder Dashboards zusammenführen, strukturieren und dem Business einfach und “knackig” zur Verfügung stellen

Unterstützung in der Weiterentwicklung und Neuentwicklung von triggerbasierten Ansätze (z.B. Trigger-based Learning)

Sicherstellen eines Frameworks zur Sicherstellung der Datenethik und des Datenschutzes



# Data Driven HR – Herausforderungen, Erfolgsfaktoren

im Dreieck der Organisationsentwicklung

