



# Von Daten zu Taten: Entscheidende Faktoren für wirkungsvolle People Analytics

Tamara McBride  
Syngenta People Insights and Analytics

Swiss HR Analytics, April 25, 2024

---

# Syngenta Group & People Analytics

SYNGENTA  
GROUP



Führendes  
Agrartechnologie  
Unternehmen



60'000  
Mitarbeitende in  
+90 Ländern



**Mission:** Die Welt sicher und  
nachhaltig ernähren, unter Achtung  
und Schutz unseres Planeten.

PEOPLE ANALYTICS



Los geht's!

2018-19

- PA Vision, Kernteam, Operating Model
- Datendemokratisierung mit Dashboards
- Gezielte Einzelprojekte schaffen Visibilität



Wirkung erzielen

2020-22

- Kritische Fragestellungen für HR und Business mit PA adressieren
- Datenkompetenz für HR aufbauen



Neuausrichtung im  
Gruppen-Kontext

2023-24

- Gruppenweite Daten- und Infrastruktur
- 3 Workstreams: Governance, Datalake, People Insights Dashboards



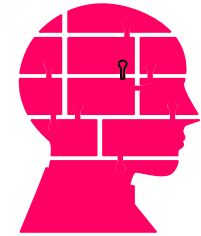
Warum Onboarding?  
Nutzen aufzeigen



Kleines, multi-disziplinäres,  
agiles Projektteam



Datenbasierter Ansatz:  
Umfrage mit neuen  
Mitarbeitenden



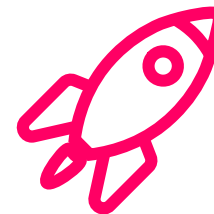
Neueinstellungen NPS:  
3 Key Drivers



Datenbasierte  
User Stories



Gestaltung eines  
neuen Onboarding-  
Prozesses



Pilotprojekt in einer  
Site. Nachfrage  
generieren



Skalieren:  
Interesse von  
über 30 Sites

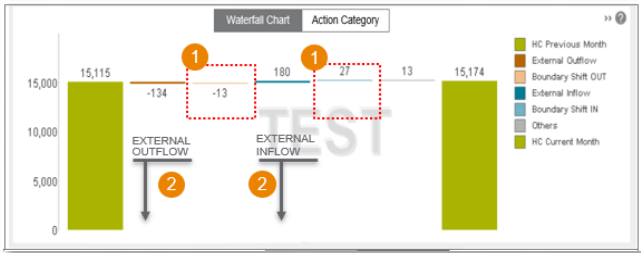
# Kontinuierliche Verbesserung von Dashboards: 3 Ansätze

Headcount Dashboard

## Top-down



CHRO



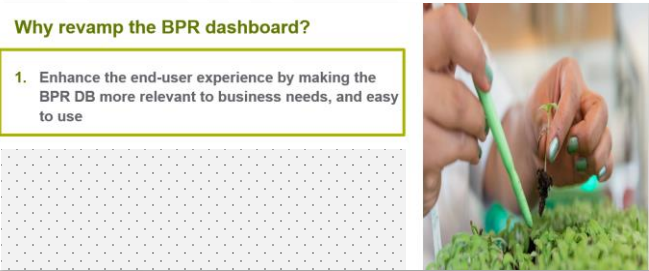
- Waterfall Chart
- Boundary Shift IN & Boundary Shift OUT
- “External Inflow” & “External Outflow” für detailliertere Betrachtung der Headcount-Bewegungen

BPR Dashboard

## Agil



HRBPs



- HRBP-Workshops
- Problemstellen
- User stories
- Implementierung mit agilen Sprints

DEI Dashboard

## Fokussiert



DEI Council



- Ausrichtung auf neue DEI-Strategie
- Fokus auf Business & HR Nutzer

- Mehr Visibilität, bessere Insights, höhere Wertschöpfung
- Kein Ansatz ist der ‘Beste’. Kontext ist entscheidend.
- Kommunikation ist zentral. Erfolgsgeschichten teilen.

# Umfragen mit Wirkung: Future of Work

Umfrage

Future of Work Survey (2020)	
The way we work remotely now is sustainable in the future	
Comfortable working remotely permanently	
	Yes
	No, I prefer a mix
What percentage of your time would you like to work from home?	
	Up to 20%
	40%
	60%
	80%
	More than 80%



‘Future of Work’:  
Mehrheit wünscht  
hybrides Arbeitsmodell

Pilot

10 pilot sites:



Foster a **hybrid work model**



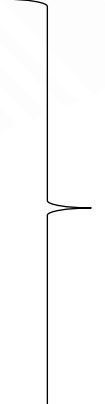
Enhance **collaboration and community building** by leveraging technology and modifying the workspace environment



Empowering sales teams by investing in **digital engagement tools** and providing training



Increasing the focus on supporting **wellbeing** and **mental health**



Pilotierung der ‘Future of Work’ Prinzipien basierend auf Mitarbeitenden-Feedback



- Manchmal diktieren ausserordentliche Umstände die Prioritäten
- Vordenker-Rolle von People Analytics: datenbasierte Gestaltung der Zukunft

# The Great Resignation: Analyse der globalen IT-Funktion

2022

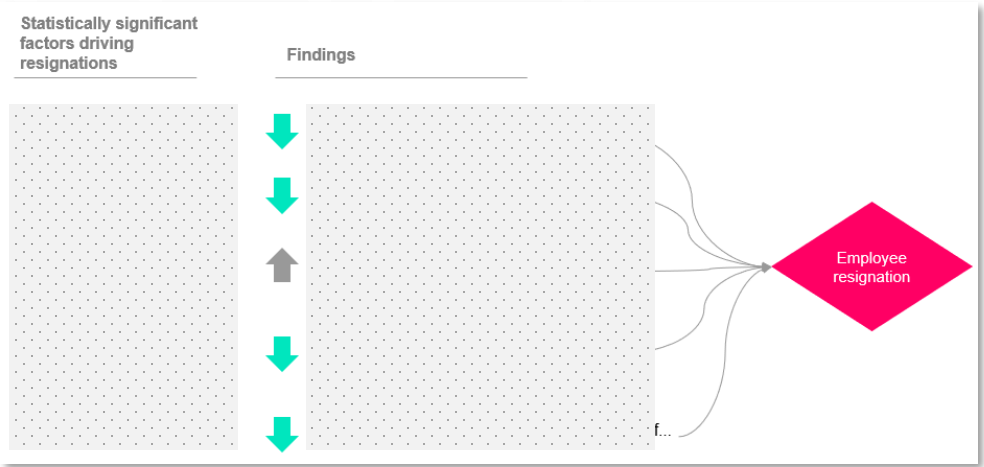
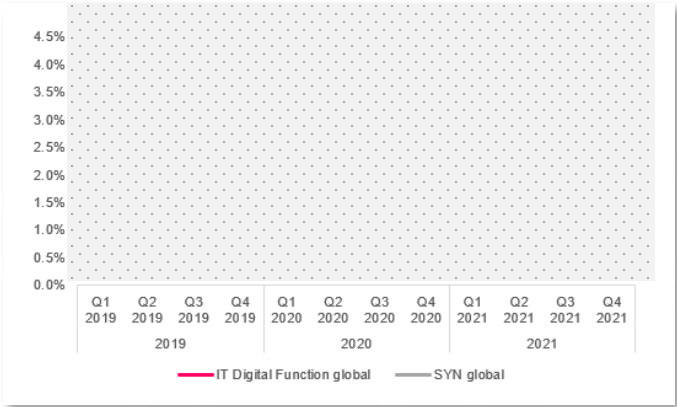
Universität St.Gallen  
Executive School of Management,  
Technology and Law

Weiterbildungen ▾ Verwaltungsratsprogramme Unternehmens...

Blog

## Mitarbeitendenengagements in Zeiten der "Großen Resignation"

Jüngste Untersuchungen deuten darauf hin, dass wir uns auf die «Große Resignation» zubewegen, bei der mehr Arbeitnehmende als je zuvor darüber nachdenken, ihren Arbeitsplatz zu verlassen oder den Beruf ganz zu wechseln. Ausgelöst durch die Corona-Krise und die sich

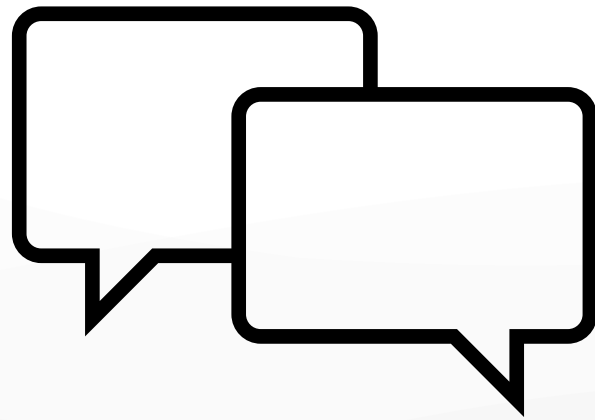


# Zum Schluss

## Lessons learned

- Nicht auf perfekte Daten warten – gleichzeitig auf verschiedenen Maturitätsstufen operieren
- Aufwand ist nicht gleich Wirkung. Mit fokussierten Kleinprojekten kann viel erreicht werden
- Externe Faktoren können richtungsweisend sein
- Eigene Akzente für das eigene Unternehmen setzen





Fragen?

---



