

# Pragmatisch, harmonisiert und dynamisch: Welchen Mehrwert HR-Dashboards bei der Migros-Gruppe schaffen.

Caspar Coninx  
Leiter Employee Lifecycle Management

Migros-Genossenschafts-Bund  
HR Management Migros-Gruppe

Praxisreferat SHRA Online-Event  
03.04.2024

**2.3 Mio. Genosschafter\*innen**

**10 Regionale Migros-Genossenschaften**

**Aare**

Tochtergesellschaften  
und Beteiligungen

**Basel**

Tochtergesellschaften  
und Beteiligungen

**Genf**

Tochtergesellschaften  
und Beteiligungen

**Luzern**

Tochtergesellschaften  
und Beteiligungen

**NE/FR**

Tochtergesellschaften  
und Beteiligungen

**Ostschweiz**

Tochtergesellschaften  
und Beteiligungen

**Tessin**

Tochtergesellschaften  
und Beteiligungen

**Waadt**

Tochtergesellschaften  
und Beteiligungen

**Wallis**

Tochtergesellschaften  
und Beteiligungen

**Zürich**

Tochtergesellschaften  
und Beteiligungen

**Migros-Genossenschafts-Bund (MGB)**

**Generaldirektion**

Departement  
CEO

Departement  
HRM und  
Engagement  
Migros-Gruppe

Departement  
Operations

Departement  
Migros  
Industrie

Departement  
Finanzen

Departement  
Handel

Departement  
Transformation

**Migros Supermarkt AG**

Tochtergesellschaften und Beteiligungen

Stiftungen



# 32.5 Mrd.

Die Migros-Gruppe erzielte 2024 einen neuen Rekordumsatz (+1.8%)

**Neue Strategie wurde eingeführt mit stärkerem Kostenfokus und Tiefpreisoffensive.**

**98'776 Mitarbeitende**

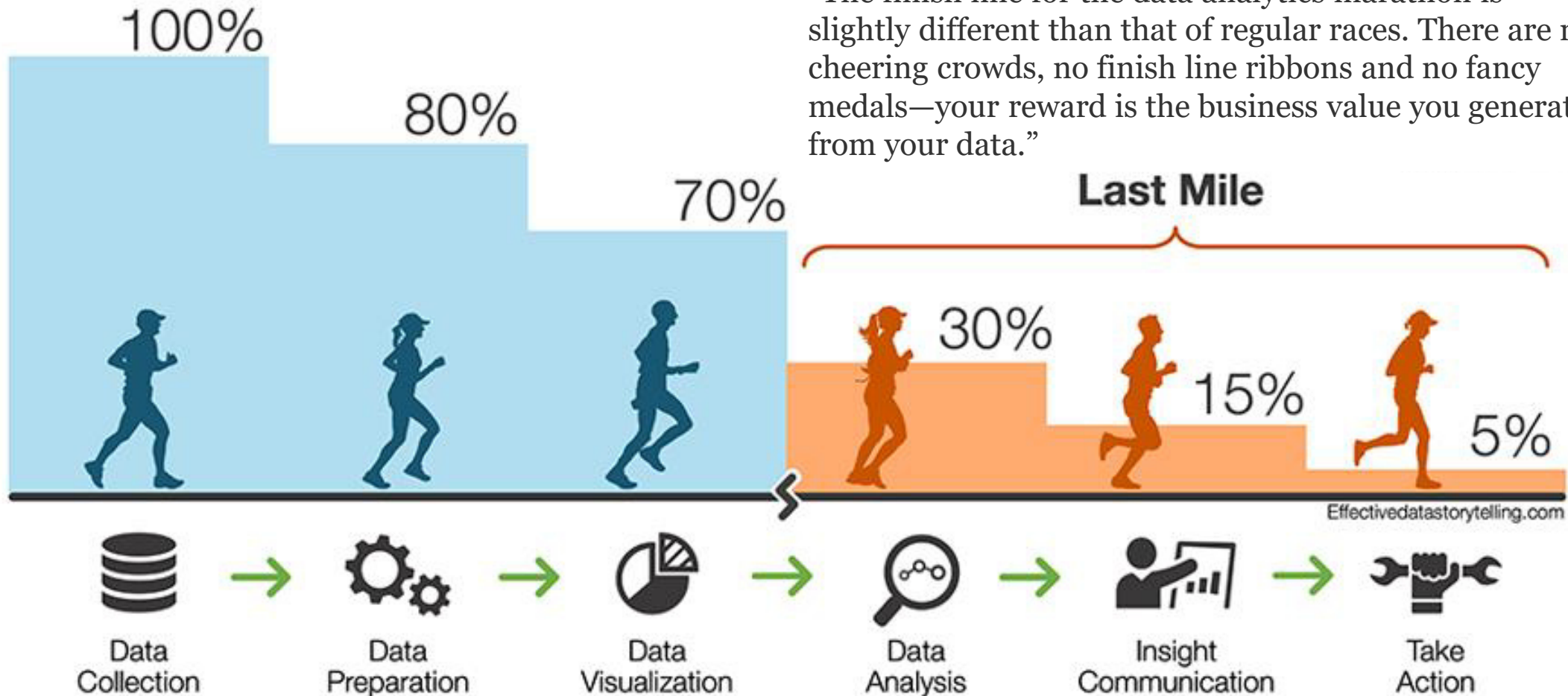
**132 Unternehmen**

**CHF 6.6 Mrd. Personalkosten**



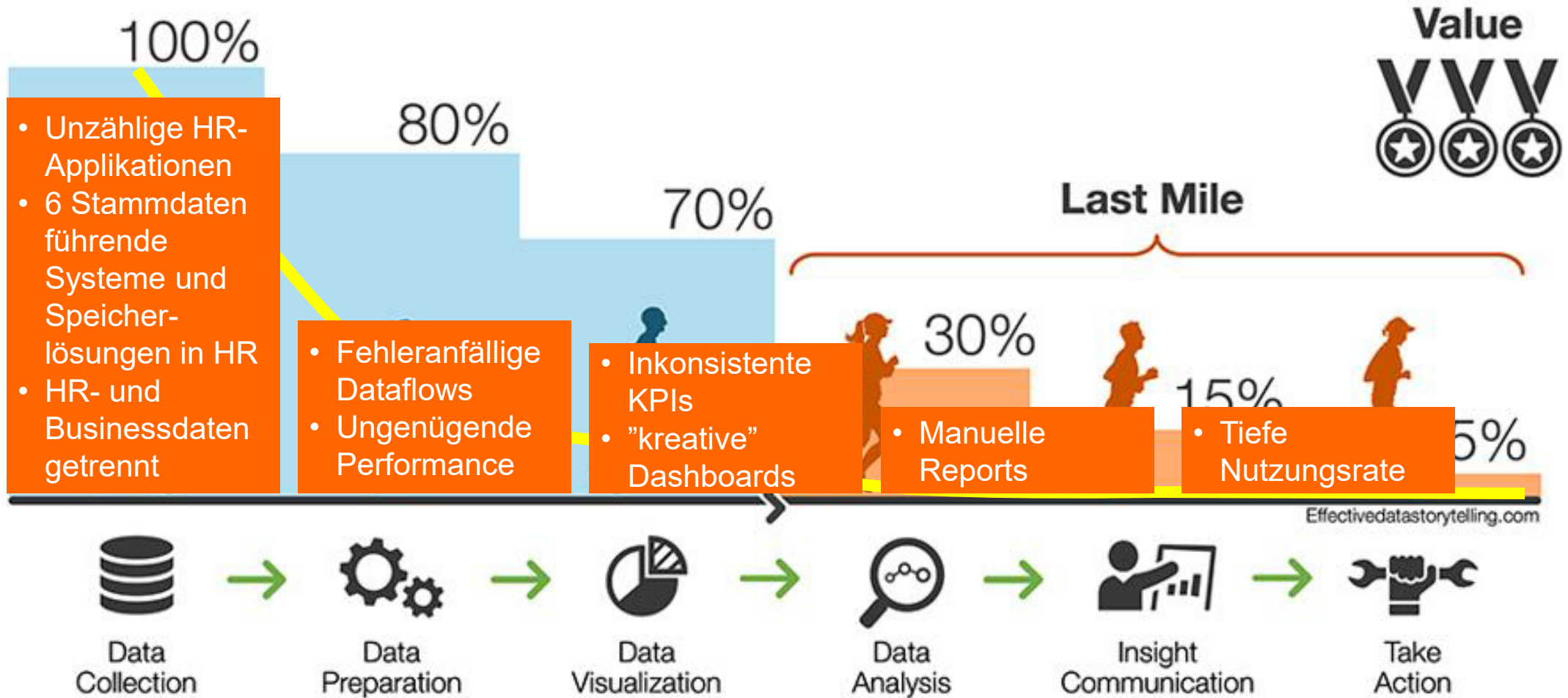
# Data Analytics Marathon

“The finish line for the data analytics marathon is slightly different than that of regular races. There are no cheering crowds, no finish line ribbons and no fancy medals—your reward is the business value you generate from your data.”



Quelle: Dykes, B. (2022, January 12), Data Analytics Marathon: Why Your Organization Must Focus On The Finish. *Forbes*. <https://www.forbes.com/sites/brentdykes/2022/01/12/data-analytics-marathon-why-your-organization-must-focus-on-the-finish/>

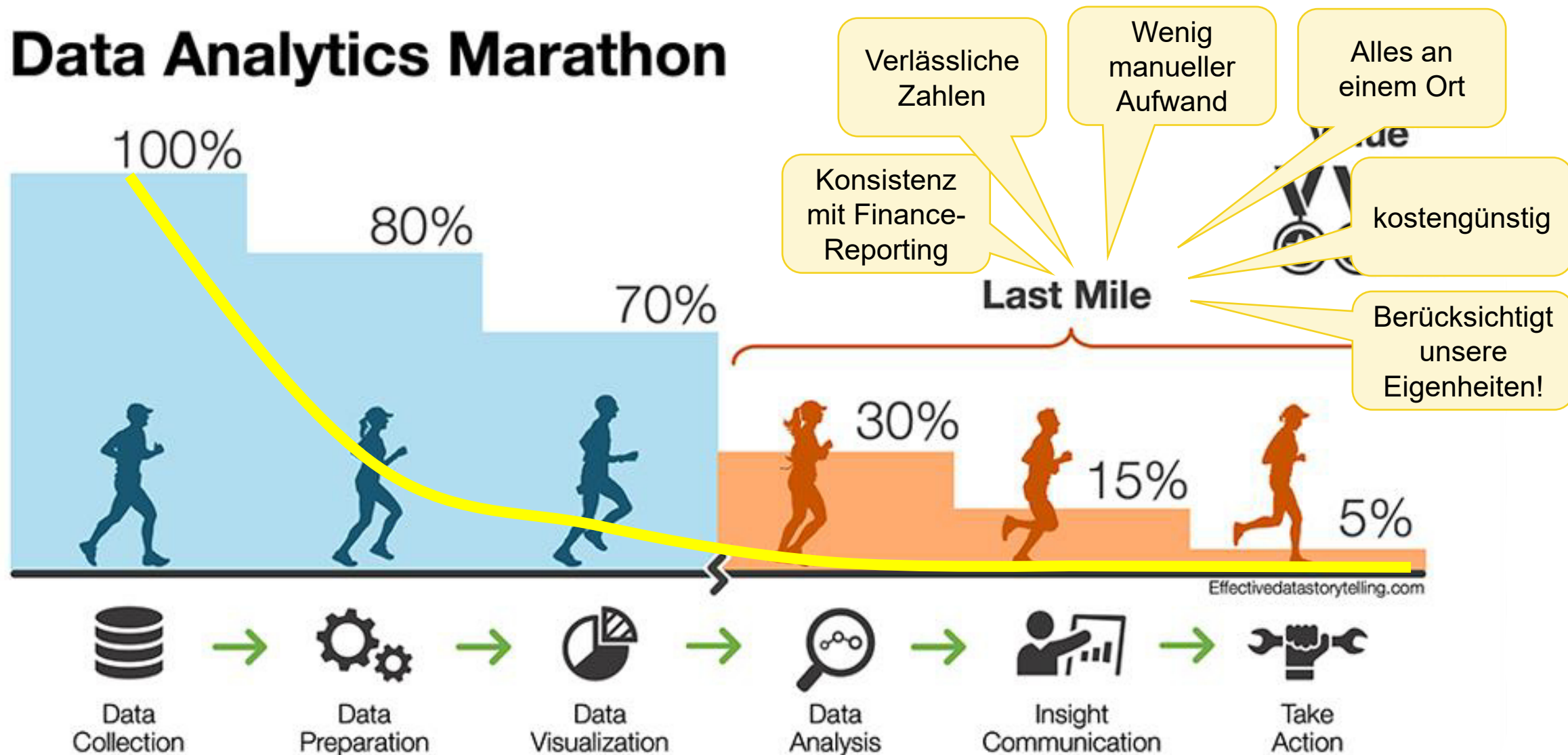
# Data Analytics Marathon



Quelle: Dykes, B. (2022, January 12), Data Analytics Marathon: Why Your Organization Must Focus On The Finish. *Forbes*. <https://www.forbes.com/sites/brentdykes/2022/01/12/data-analytics-marathon-why-your-organization-must-focus-on-the-finish/>



# Data Analytics Marathon



Quelle: Dykes, B. (2022, January 12), Data Analytics Marathon: Why Your Organization Must Focus On The Finish. *Forbes*. <https://www.forbes.com/sites/brentdykes/2022/01/12/data-analytics-marathon-why-your-organization-must-focus-on-the-finish/>

# Transformation der HR-Datenplattform

## Chancen der Ablösung von Legacy-Systemen durch eine cloud-basierte Lösung



**Chance:** Business löst seine Legacy Systeme ab und baut eine neue cloud-basierte Datenplattform (GCP) und standardisierte Basis-Reports (Power BI).

- Unzählige HR-Applikationen
- 6 Stammdaten führende Systeme und Speicherlösungen in HR
- HR und Businessdaten getrennt

- Fehleranfällige Dataflows
- Ungenügende Performance

- Inkonsistente KPIs

- Manuelle Reports

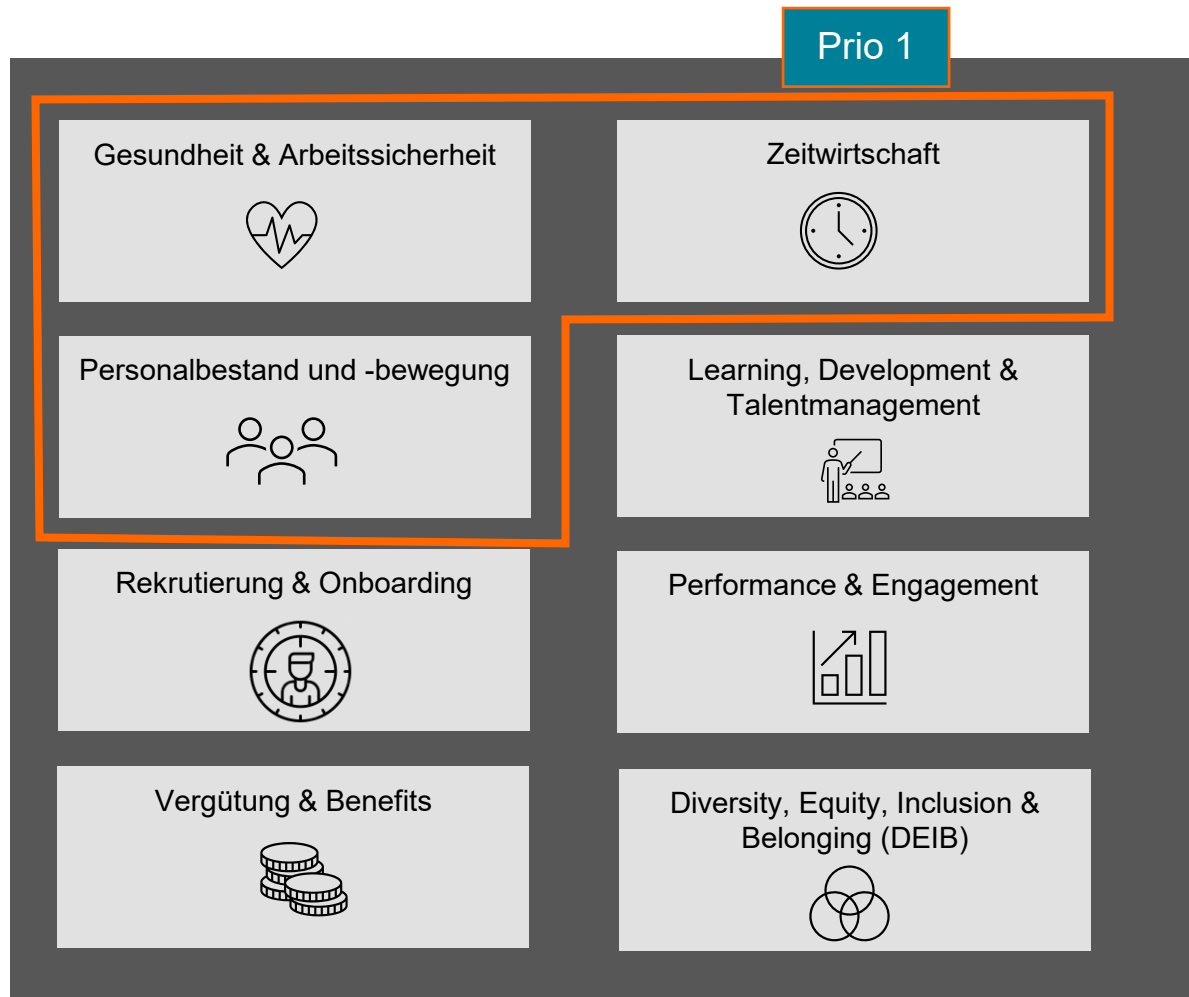
- Tiefe Nutzungsrate

- **Wie können HR und das Business profitieren?**
- **Welches Vorgehen haben wir gewählt?**
- **Was waren die Erfolgsfaktoren und Learnings?**

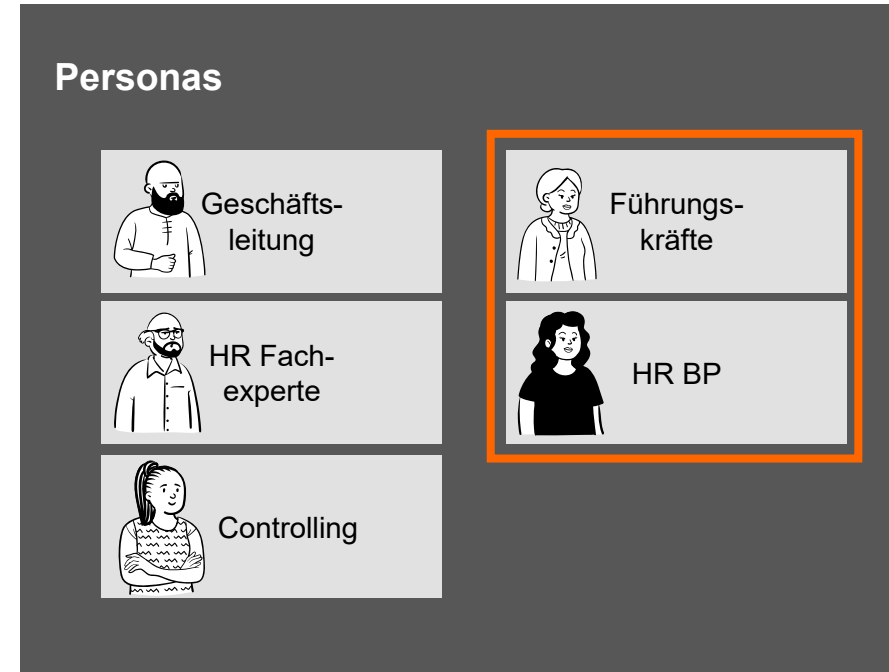


# Pragmatisch: Fokus auf Kernbedürfnisse und Kostensteuerung

## Themengebiete



## Zielgruppen





# Unser Vorgehen

## Inhaltliche Ausarbeitung

**1** **Definition Personas**

**HRBP**

**Ziel**

- Ziel des HRBP ist es, die HR-Funktion zu optimieren und die Mitarbeiter zu unterstützen, um so ein Höchstmaß an Leistung zu erreichen.

**Meine Reporting Verantwortungen / Verbesserungen**

- Verantwortung für die HR-Funktion im Bereich Personalmanagement
- Durchführung von Berichterstattungen vor Führungskräften in verschiedenen Ebenen und in verschiedenen Abteilungen
- Verantwortung für die HR-Funktion im Bereich Personalmanagement

**Meine Reporting Aufgaben**

- Personalmanagement
- Personalentwicklung
- Personalplanung
- Personalbeschaffung
- Personalverwaltung
- Personalwesen

**Meine wichtigsten Geschäftsprozesse**

- Personalmanagement
- Personalentwicklung
- Personalplanung
- Personalbeschaffung
- Personalverwaltung
- Personalwesen

**Meine wichtigsten Geschäftsprozesse**

- Personalmanagement
- Personalentwicklung
- Personalplanung
- Personalbeschaffung
- Personalverwaltung
- Personalwesen

**Meine Reporting Aufgaben**

- Personalmanagement
- Personalentwicklung
- Personalplanung
- Personalbeschaffung
- Personalverwaltung
- Personalwesen

**Meine wichtigsten Kennzahlen**

- Personalmanagement
- Personalentwicklung
- Personalplanung
- Personalbeschaffung
- Personalverwaltung
- Personalwesen

**Meine wichtigsten Kennzahlen**

- Personalmanagement
- Personalentwicklung
- Personalplanung
- Personalbeschaffung
- Personalverwaltung
- Personalwesen

**2** **Definition Kennzahlen und Datenquellen**

**Umsatz**

**1.240 K EUR**

**YTD** 1.800 K (+19%)

**Veränderung** -235 K (-19%)

**Erläuterung**

Der Umsatz ist für dieses Jahr unter dem Ziel und in den letzten Monaten insgesamt deutlich rückläufig, allerdings auch nachdem dieser Mitte des Jahres einen neuen Höhepunkt erreicht hatte. Der Rückgang ist insbesondere auf den nordamerikanischen Hauptmarkt zurückzuführen, während in anderen Märkten das Ziel sogar überboten werden konnte.

**Segmente**

Segment	Umsatz	Veränderung
Nordamerika	64%	(-22%)
Europa	22%	(+18%)
Asien	13%	(-2%)
Andere	1%	(+12%)

**3** **Erstellen der Mock-ups & Feedback bei Key Usern einholen**

**Gesundheit & Arbeitssicherheit - Übersicht**

**Abwesende Personen**

**55** PY: 50

**Abwesenheiten**

**22'500** PY: 22'000

**Nach Absenker**

**10%**

**Nach Absenker**

**10%**

**Nach Absenker**

**10%**

**Nach Absenker**

**10%**

## Technische Umsetzung

**4** **Datenintegration & Modellierung**

**SAP SuccessFactors**

**UKA**

**Zeitwirtschaftssystem MAPS**

**+**

**5** **Erstellen der Dashboards in Power BI**

**Gesundheit & Arbeitssicherheit - Übersicht**

**Abwesende Personen**

**55** PY: 50

**Abwesenheiten**

**22'500** PY: 22'000

**Nach Absenker**

**10%**

**Nach Absenker**

**10%**

**Nach Absenker**

**10%**

**Nach Absenker**

**10%**

**6** **Testing & Qualitätssicherung**

**★**

## Befähigung User\*innen

**7** **Kommunikation & Schulung**

**📺**

**Themengebiet**

**Gesundheit & Arbeitssicherheit**

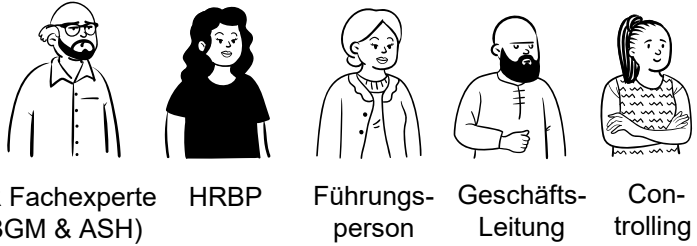
**📺**

# Harmonisiert

## Beispiel Gesundheit & Arbeitssicherheit

1

### Definition Personas



2

### Definition Prio 1 Kennzahlen

- Anzahl Absenzereignisse
- Zeitliche Absenzquote
- Anzahl abwesende Mitarbeitende
- Absenzzkosten

#### Merkmale:

- Absenzart (Total, Krankheit, BU & NBU)
- Absenzlänge (Ultrakurz, Kurz, Mittel, Lang)

2

### Definition Datenquelle

#### Mögliche Datenquellen

Zeiterfassung

Payroll

Case Mgmt.

#### Bewertungskriterien

- ✔ Steuerbarkeit
- ✔ Datenqualität
- ✔ Einbettung Tool Landschaft
- ✔ Benchmark
- ✔ Kosten

#### Entscheid

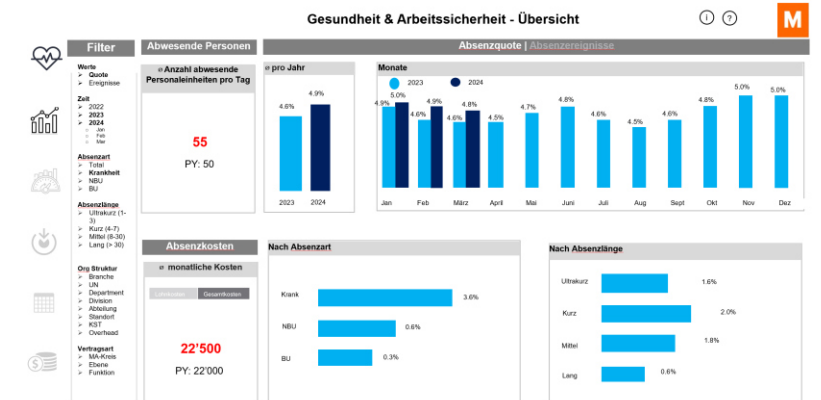
Zeiterfassung als Datenquelle für die Gesundheitskennzahlen und -Dashboards

### Mitgetragen durch

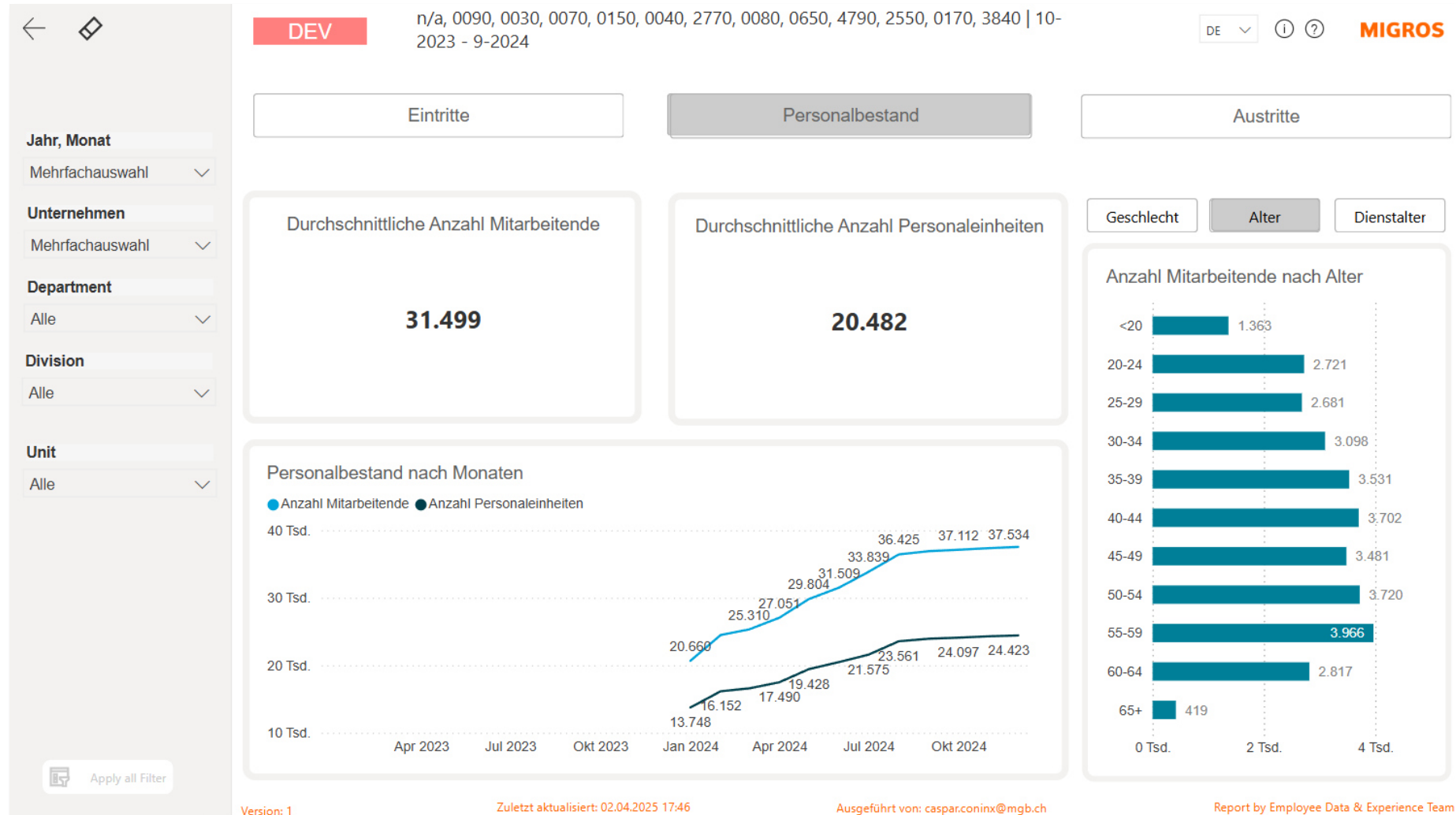
- Götti
- Fachexpert\*innen
- Projektgruppe
- Soundingboard
- Fachgremium BGM
- Programmleitung

3

### Mockups



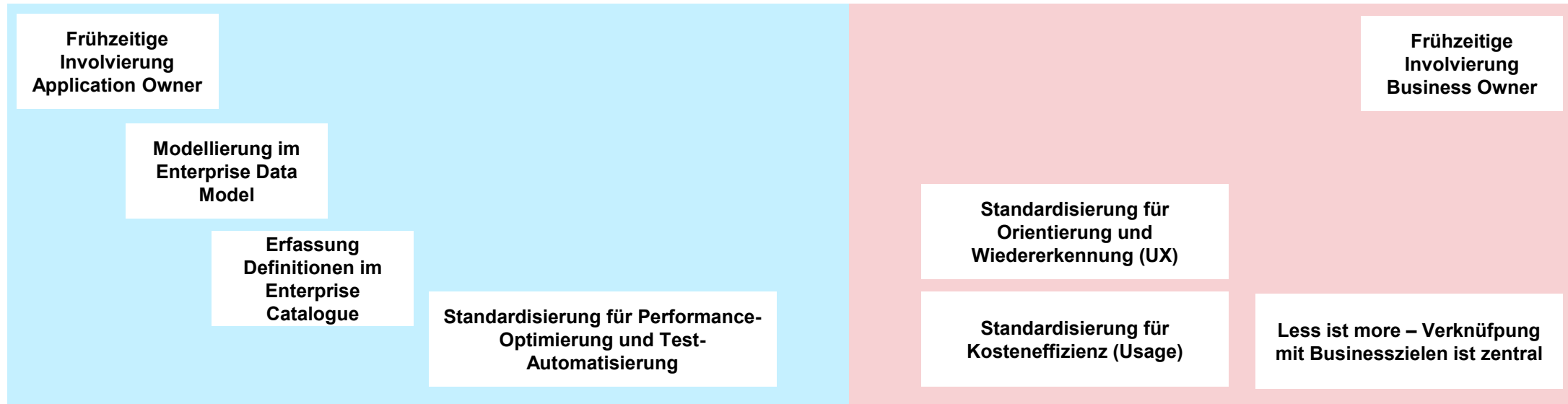
# Dashboards: Pragmatisch – harmonisiert – dynamisch





# Erfolgsfaktoren und Learnings

**Frühzeitiges Investment in (Data) Governance zahlt sich aus – wörtlich!**



**Ganzheitliche Perspektive ist wichtig, ausgehend von der "letzten Meile".  
Der Mehrwert von HR-Dashboards liegt in der Schnittmenge von Enterprise Application Management, UX-Design, AI und Analytics.**

Herzlichen Dank für Eure  
Aufmerksamkeit!

Fragen?

→ im Chat

→ [caspar.coninx@mgb.ch](mailto:caspar.coninx@mgb.ch)