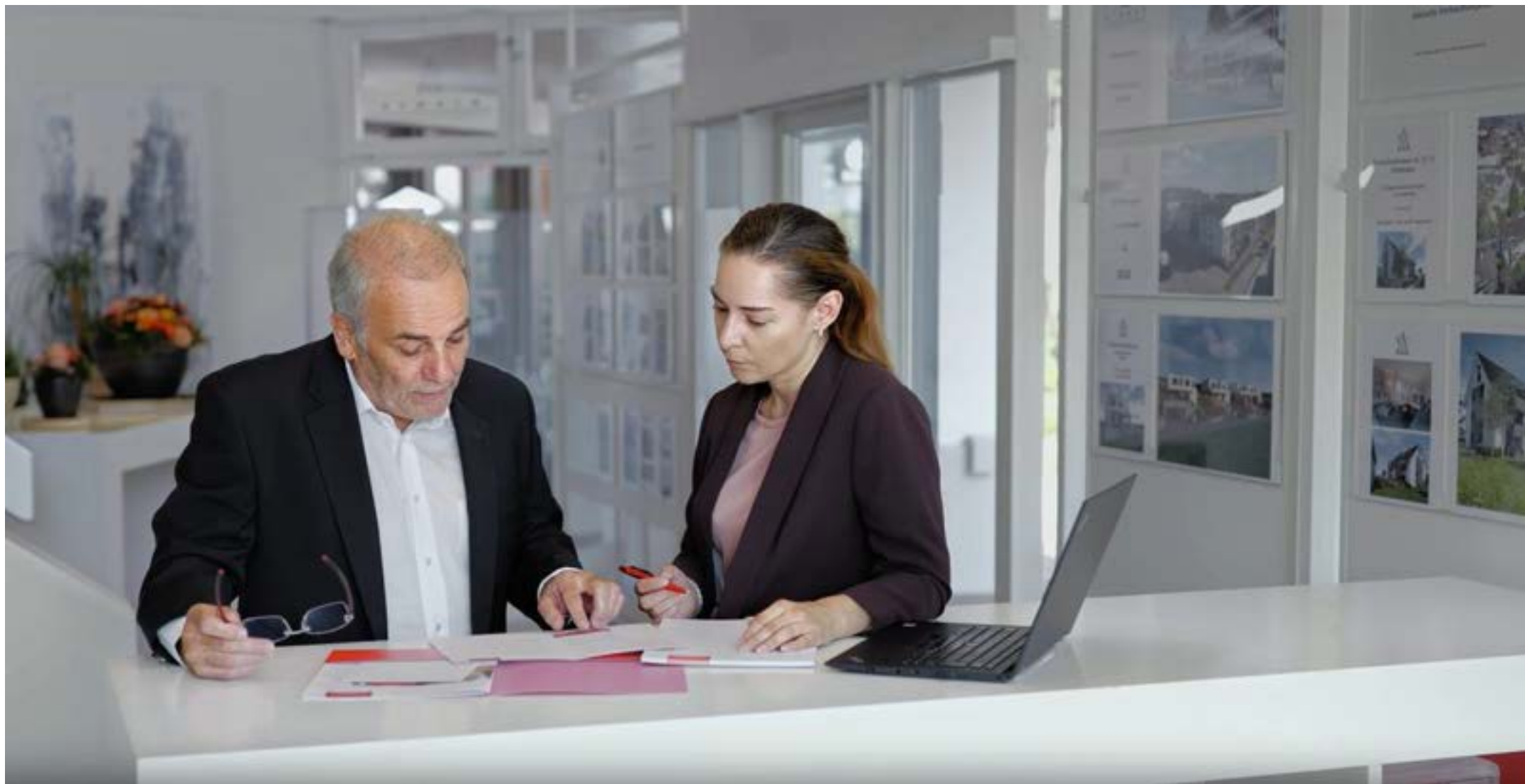




## Auf dem Weg zu einer neuen HR-Datenwelt

Wie die Mobiliar den Wandel zu HR Analytics gestaltet

Madlin Acker, HR Controlling





# Wie schafft die Mobiliar dieses Muster zu durchbrechen?



# Systemumbruch wird zur Chance für HR Analytics bei der Mobiliar



## **Herausforderungen:**

SAP HCM wird mit SF abgelöst und SAP BI Launchpad ist End of Life.



## **Bruch:**

Dieser verändert Datenflüsse nachhaltig.



## **Fragen:**

Wie komme ich an meine heutigen Daten im System von morgen?

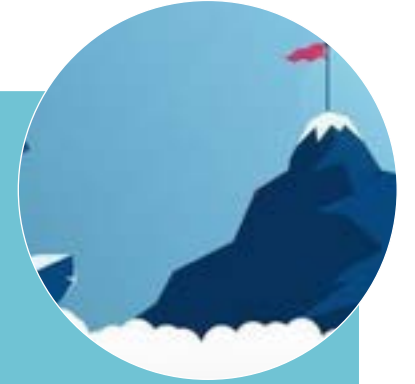
Wie können wir dies mit Vorgabe der IT - Power BI und Databricks – umsetzen?



## **Analyse:**

Mit externer Unterstützung vom HR Data Team entstand die interne Erkenntnis – nicht alleiniger Ersatz der Reports, sondern Chance der grundlegenden Modernisierung vom HR Controlling nutzen.

# Von der Analyse bis zum Tool Entscheid



## Herausforderung

- Zeitfaktor: Ablösung Zeiterfassung HCM im nächsten Jahr
- Kostenfaktor: build or buy Entscheidung - Kosten beider Optionen sind auf 4 Jahre gesehen vergleichbar, der Reifegrad in der Organisation jedoch nicht
- Ressourcenengpass bei den Entwicklern
- Finanzen nutzt heute ebenfalls SAP BI Launchpad
- Sehr strenge Anforderung an Security vor allem IT Security und Architekturvorgaben

# Von der Analyse bis zum Tool Entscheid



## Erfolgsfaktoren

- Unterstützung HR Leitung – heute in Rolle Business Owner
- Unterstützung vom HR Data Team um Ambition festzulegen, Architekturbild zu erarbeiten, Toollandschaft kennenzulernen und Innovation zu fördern
- Durchführung von Systemdemos unterschiedlicher Anbieter
- hohe Umsetzungsgeschwindigkeit bei Einführung eines externen Tools
- IT Architektur erkennt, dass eine Eigenentwicklung im HR als Querschnittsfunktion aufgrund von Ressourcenengpässen keine Priorität erhalten wird – Empfehlung Beschaffung externer Lösung



Dauer: 6 Monate - Entscheid durch IT Architektur

# Projektübersicht

## Zeitplan: Implementierung Modul 1 - Stammdaten



## Kernteam – 8 Personen

Mobiliar: VertreterInnen HR Systeme, HR Controlling

HR Data Team: Herbert Burri

Visier: TechnikerInnen, KoordinatorInnen, Contentberatung



# Projekterfahrungen

## **Schneller technische Anbindung**

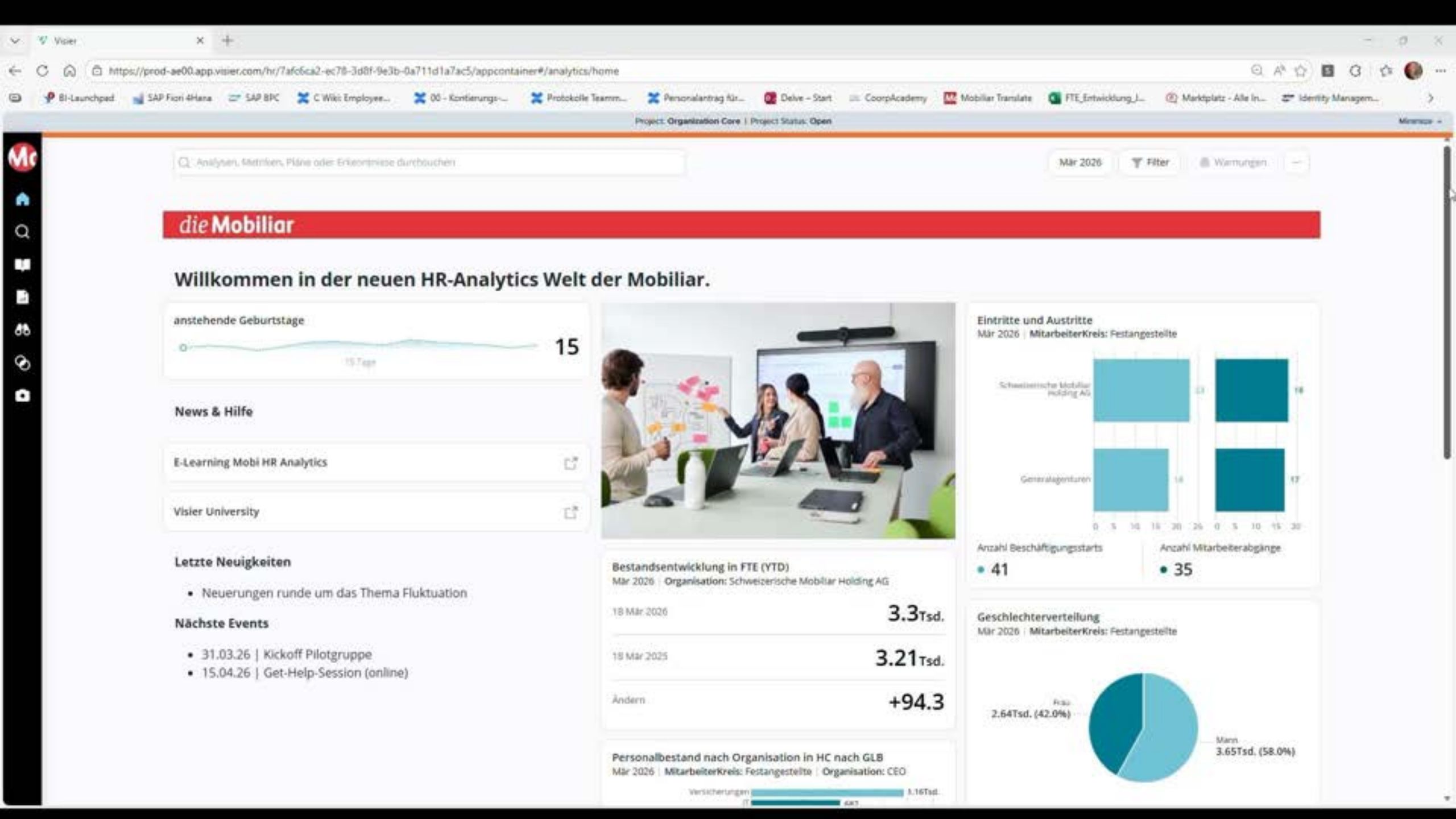
- Der Connector Anbindung schafft direkten Datentransfer, 1:1 Datenqualität aus Quellsystem
- Modellierung geht deutlich einfacher als erwartet. Allerdings müssen ggf. neue KPI definiert werden  
Bsp.: Was bedeutet Promotion?
- Abgrenzung zwischen den Modulen kann zu Abhängigkeiten führen Bsp.: Compensation in "Zeitmodul"

## **Self-Service & Usability**

- Der Self-Service-Grad ist höher als gedacht – Analysen lassen sich sofort individualisieren.
- Die Anpassbarkeit ist sehr hoch (fast zu hoch) – klare Prozesse & Governance sind entscheidend.
- Hoher Self-Service kann User überfordern. Berechtigungen und Content sollten daher schrittweise erweitert werden.

## **Zusammenarbeit & Unterstützung**

- Durch die Spezialisierung auf HR Daten ist der Erklärungsbedarf auf die Unternehmensspezifika begrenzt.
- Erstmalige Zusammenarbeit mit englischsprachigem Implementierungspartner positiv, jedoch sind Absprachen hilfreich u.a. Verständnis durch "Übersetzungs-Auszeit", um gemeinsamen Verständnis von technischen Inhalten zu schaffen.
- Visier hat eine umfangreiche Best-Practice-Bibliothek auf denen aufgebaut werden kann Bsp.: Content, Metriken oder Schulungsinhalte.



# Was verändert sich?

# Rollenänderung HR Controlling - HR Analytics



# Veränderungen in der Organisation

## **Modernisierung statt reines Technologieprojekt**

- HR Analytics ist ein Modernisierungs- und Kulturprojekt
- Data Mindset entsteht im HR und in der Linie
- Ausblick: Datenkompetenz wird Teil des Selbstverständnisses im HR und im Business – HR Daten werden mit Businessdaten verbunden

## **Neue Anforderungen & neue Stakeholder**

- Der Begriff HR Analytics & KI (u.a. predictive Modelle möglich) bringen neue Fragen zu Themen wie Transparenz, Ethik und Fairness
- Enge Zusammenarbeit mit Compliance, Datenschutz, KI Architektur, Personalkommission und weiteren Governance-Stellen – zukünftige Schaffung eines Ethikboards

## **Mehr Nutzen für die Linie**

- vom Reporting zu Steuerung
- Erwartung der Linie: HR-Cockpit nicht nur Quartalsrhythmus, sondern tagesaktuell Self Service inkl. Drilldowns
- Weg vom reinen Bauchgefühl hin zu datenbasierten Argumenten

# Wichtigste Erkenntnisse

## Management Attention

... durch ausführlichen Einbezug sämtlicher Stakeholder während der Analysephase

## Daten Mindset verändert sich bereits im Projekt

... Anfragen an HR Controlling werden schon jetzt komplexer Bsp. Interne Erneuerungsquote



## Pre-Build-Content und geringere Entwicklungsaufwände sind entscheidend

... insbesondere bei einer Teamgrösse im HR Controlling von nur 1.7 FTE.

## HR Analytics bedarf Stakeholdermanagement und Rollenveränderung

... HR Controlling ist kein reiner Datenlieferant mehr, sondern Plattformverantwortlicher



