



HR ANALYTICS ENTLANG DER CANDIDATE UND EMPLOYEE JOURNEY

Erste Schritte in Richtung einer fundierten Zahlenbasis

Jasmine Lüthi, 24.06.2026



VORSTELLUNG TRANSA
AUSGANGSLAGE HR ANALYTICS



AUFBAU KENNZAHLEN TRACKING
RECRUITING: KENNZAHLEN & USE CASES



AUSTAUSCH IN GRUPPEN
HERAUSFORDERUNGEN UND TAKE AWAYS

1

Reparatur-
werkstatt

11

Filialen in der
Deutsch- und
Westschweiz

40h

arbeiten wir
bei 100% pro
Woche

22

Lernende in 3
Berufen bilden
wir aus

1977

gegründet

4

Arbeitsmodelle
stehen zur
Auswahl

520

Mitarbeitende

68%

arbeiten
Teilzeit

111

unbezahlte
Urlaube pro
Jahr

BEVOR WIR STARTEN ...



Wo stehst du aktuell beim Thema HR Analytics?

AUFBAU KENNZAHLEN TRACKING

Praxis-Einblick

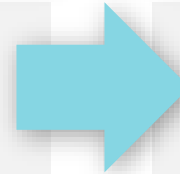


AUSGANGSLAGE UND ZIELSETZUNG

HR Kennzahlen bei Transa

Ausgangslage

- Keine systematische Erhebung von Kennzahlen
- Aufwändige Auswertung von HR Kennzahlen
- Wenig Struktur und Verknüpfung
- Wenig Austausch zu HR Kennzahlen
- Verantwortlichkeiten nicht klar verteilt



Ziel

- HR Kennzahlen systematisch erheben
- Orientierung an der Candidate und Employee Journey
- Klare Verantwortlichkeiten definieren
- Regelmässiger Austausch im Team zu HR Kennzahlen

1

Definition Candidate und Employee Journey

2

Team-Workshop zu HR Kennzahlen

3

Datenerhebung

4

Verankerung im Alltag und Datenanalyse

STEP 1: JOURNEY DEFINIEREN

Die Transa Reise: Von der Rekrutierung bis zum Austritt



STEP 2: TEAMWORKSHOP ZU HR KENNZAHLEN

1 Sammlung von HR Kennzahlen

- Sammlung von HR Kennzahlen entlang der Candidate und Employee Journey mit dem gesamten HR Team
- Gemeinsames Brainstorming

Für welchen Zweck erheben wir die Daten?

2 Definition relevanter Kennzahlen

- Austausch, welche Kennzahlen eine solide Datenbasis für eine Erhebung haben
- Definition von 3-5 Kennzahlen pro Bereich mittels Voting

Weniger ist mehr!

3 Erhebung und Verantwortlichkeiten

- Entscheid, wie oft die Kennzahlen erhoben werden
- Verteilung der Verantwortlichkeiten je Kennzahl im Team

STEP 3: DATENERHEBUNG

Beispiele von Kennzahlen



STEP 4: VERANKERUNG IM ALLTAG UND ANALYSE

Tools

- Erstellen von Abfragen und Listen, um die Daten aus den Systemen zu ziehen
- HR Dashboard in Excel mit allen Kennzahlen

Pragmatisch sein!

Datenanalyse

- Regelmässiger Austausch an Team Meetings zu den Kennzahlen
- Überprüfung, ob die Erhebung der Kennzahlen weiterhin sinnvoll ist

Weiterentwicklung der Datenbasis

NEU

- Tests: Analyse der Zahlen mittels KI
- Ausweitung der Datenbasis auf People & Culture

**BEISPIEL:
KENNZAHLEN
RECRUITING**



RECRUITING KENNZAHLEN

Beispiele

Wird bereits erhoben

Anzahl Bewerbungen
Pro Stelle und total

Time-to-hire

Anzahl Job-
Abonnenten

Anzahl Initiativ-
bewerbungen

Anzahl Schnupper-
bewerbungen

Anzahl publizierte
Jobs
Pro Monat und pro Bereich

Möchten wir in Zukunft erheben

Anzahl Anstellungen
aus Talentpool

Auswertungen zu
Wunschlöhnen

Keine Auswertung aufgrund fehlender/mangelhaften Daten

Auswertung
Bewerbungen nach
Kanal

IT'S YOUR TURN!

Austausch in Gruppen



Wo würdest du bei dir starten
mit HR Analytics?
oder
Zu welchen Zahlen machst
du bereits Auswertungen?

Welche HR Kennzahlen
erachtest du als
besonders sinnvoll?

Wer übernimmt die
Verantwortung für die
Kennzahlen?

10min

Austausch in 2-3er Gruppen

5min

Teilen im Plenum

MEINE TAKE AWAYS



HR Systeme

- Systeminterne Auswertungen sind nicht nachvollziehbar oder fehlerhaft
- Auswertungsoptionen stehen nicht zur Verfügung oder sind sehr aufwändig

Datenqualität

- Die eingegebenen Daten sind fehlerhaft oder nicht konsistent eingegeben

Zeitaufwand

- Entsprechende Listen und Analysen mussten initial erstellt werden
- Tracking kostet Zeit und hat weniger Prio vor operativem Alltag

Wir haben festgestellt ...

- ... wo wir noch keinen Zugang zu Daten haben
- ... wo Daten spannend wären, wir aber noch keine Daten erheben
- ... dass Daten je nach System unterschiedlich präzise sind
- ... dass Tracking Zeit braucht

Das nehmen wir mit ...

- Anderer Blick auf Prozesse, wenn Daten anschliessend analysiert werden sollen
- Es braucht keine perfekten Daten, um zu starten
- Unterstützung durch KI bei der Analyse und Interpretation von Daten (Aufbereitung und Datenschutz relevant!)

Gedanken zum Schluss ...

- Neben Erhebung und Analyse auch Zukunftsszenarien fokussieren
- Momentan grosser Fokus People Kennzahlen. In Zukunft auch Culture Zahlen systematisch definieren

LET'S CONNECT



LINKEDIN



MAIL

jasmine.luethi@transa.ch

TRANSA
TRAVEL & OUTDOOR