



Datenqualität und Wirksamkeit verbessern

HR Analytics in der Schweiz

HR Analytics wird vor allem auf dem Maturitäts Level Reporting (beschreibend) sowie in der Analyse (diagnostisch) basierend auf Personalstammdaten und Befragungsdaten eingesetzt. Erst bessere Datenqualität und stärkere Umsetzungsorientierung werden HR Analytics zum mehrwertstiftenden Gamechanger machen.

Von Dr. Marius Gerber, Prof. Dr. Andreas Krause und Jonas Probst

Der gemeinnützige Verein Swiss HR Analytics (SHRA) hat in Zusammenarbeit mit der ZHAW School of Management and Law und der Hochschule für

Angewandte Psychologie FHNW mit einer quantitativen Befragung untersucht, wie der Stand der Anwendung von HR Analytics in Schweizer Unternehmen ist.

Teilgenommen haben an der Umfrage 133 Schweizer Unternehmen, mehrheitlich Grossunternehmen (vgl. Abb. 4).

Handlungsfeld Nr. 1: Daten

Gefragt nach den wichtigsten Voraussetzungen für HR Analytics, zeigt sich das grösste Handlungsfeld im Bereich der Daten (vgl. Abb. 1). Es fehlt die Zeit, eine saubere Datenbasis aufzubauen. Darunter leidet die Qualität der Daten. Schwierigkeiten bei der Aufbereitung der Daten macht insbesondere die Verzahnung verschiedener Datenquellen. Weniger Mühe macht den befragten Unternehmen das Thema Datenschutz. Dieses Ergebnis mag aufgrund der Aktualität dieses Themas etwas überraschen. Möglicherweise sind einige Unternehmen noch nicht weit genug, um Datenschutzprobleme lösen zu müssen.

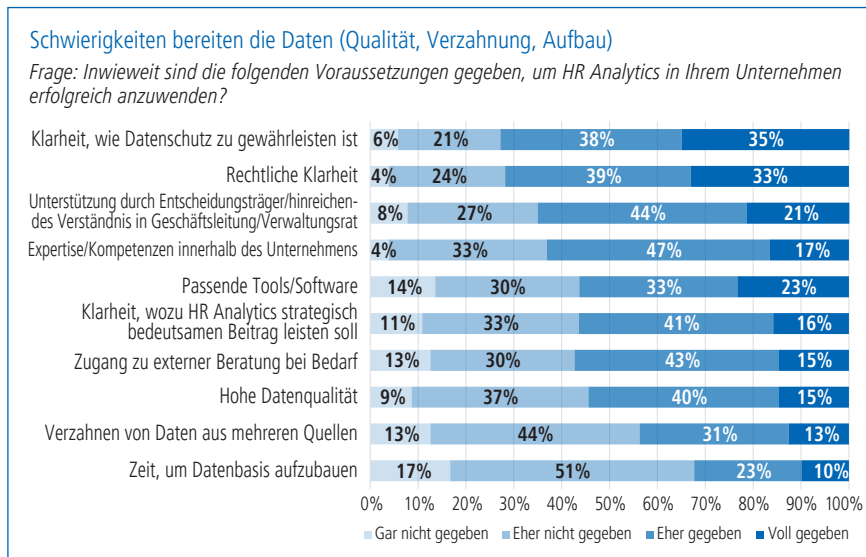


Abb. 1: Voraussetzungen, um HR Analytics im Unternehmen erfolgreich anzuwenden

HR Analytics auf dem Vormarsch

Über alle HR-Themen rund um den HR-Lifecycle hinweg sind sich die Befragten einig: HR Analytics wird in den kommenden zwei bis fünf Jahren vermehrt zum Einsatz kommen (vgl. Abb. 2).

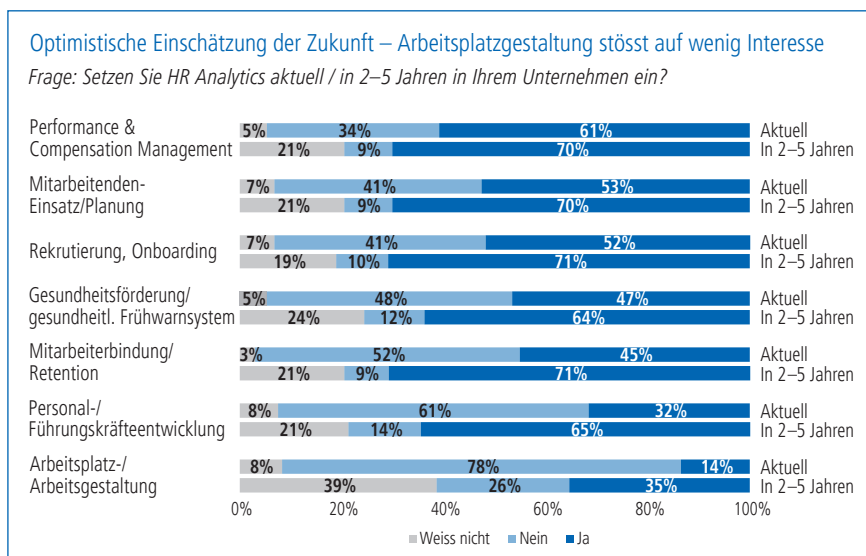


Abb. 2: Einschätzung aktueller und zukünftiger Einsatz von HR Analytics

Über verschiedene Anwendungsarten hinweg (klassisches Reporting, Wirkungsanalysen, Prognosen) wird der grösste Anstieg im Bereich von «Prognosen» für alle HR-Themen von heute 20% auf zukünftig rund 60% erwartet.

Wo bleibt die Wirkung von HR Analytics?

Die Verbesserung der Zufriedenheit und des Engagements der Mitarbeitenden wird von über 80% als relevant für den Einsatz von HR Analytics angegeben. Mit

HR Analytics wird aber auch eine Reihe anderer Ziele verfolgt (vgl. Abb. 3). Auf die Frage, inwiefern HR Analytics hinsichtlich der verfolgten Ziele auch einen klaren Nutzen gebracht hat, zeigt sich allerdings ein beträchtlicher Gap zwischen Ambition (Zielrelevanz) und Realität (erkennbarer Nutzen). Woran mag es liegen, dass Ambition und Realität noch immer so weit auseinanderdriften?

Hinsichtlich der verwendeten Datenquellen zeigt sich, dass HR-Daten (Personalstammdaten, Umfragedaten) noch immer die Basis bilden. Potenzial besteht bei der Verwendung weiterer interner und externer Daten (z.B. Arbeitsmarkt- oder Kundendaten).

Die Ergebnisse der Umfrage zeigen weiter auf, dass HR Analytics noch immer primär als Diagnosetool eingesetzt wird. Nur rund 50% der Unternehmen geben an, Massnahmen abzuleiten. Nur jedes zweite dieser Unternehmen evaluiert wiederum systematisch die Wirkung der durchgeführten Massnahmen. Dass Datenerhebung und -analyse für sich genommen noch wenig Nutzen für das Unternehmen entfalten, zeigen auch die Antworten auf die offenen Fragen: Um die Akzeptanz von HR Analytics zu steigern, wird von den Befragten am häufigsten genannt, dass die Wirkung auf Geschäftskennzahlen und somit die Businessrelevanz klarer aufzuzeigen ist.

Fazit: Vom Hype zum Business Impact bleibt noch viel zu tun

Die befragten Schweizer Unternehmen sehen grosses Potenzial in HR Analytics und verfolgen jeweils mehrere Zielstellungen (z.B. Senken der Fluktuation, Erhöhen des Engagements und Verbessern der Rekrutierungsqualität). Die Mehrzahl der Betriebe ist allerdings noch damit beschäftigt, eine hinreichende Datenqualität sicherzustellen und den Nutzen für das Unternehmen nachzuweisen. In gut der Hälfte der befragten Unternehmen gelingt es bereits, erste Massnahmen aus den Analysen abzuleiten. Der Wunsch nach konkreten Use Cases, nach Orientierung, wie Daten aufbereitet werden sollten und relevante Fragestellungen des Betriebs beantwortet und bearbeitet werden können, zeigt sich in der Umfrage deutlich. Eine weitere Erkenntnis: Der Reifegrad von HR Analytics ist bei Grossunternehmen ausgeprägter als bei KMU. Genau hier setzt der gemeinnützige Verein Swiss HR Analytics (SHRA) an. Der Zugang zu Wissen und Netzwerk rund um HR Analytics soll für Unternehmen mit unterschiedlichem Reifegrad (KMU, Grossunternehmen) weiter gefördert werden, immer unter Berücksichtigung eines verantwortungsvollen Umgangs mit den Daten.

Swiss HR Analytics ist ein gemeinnütziger Verein. Mehr Informationen unter <https://swisshranalytics.ch/>

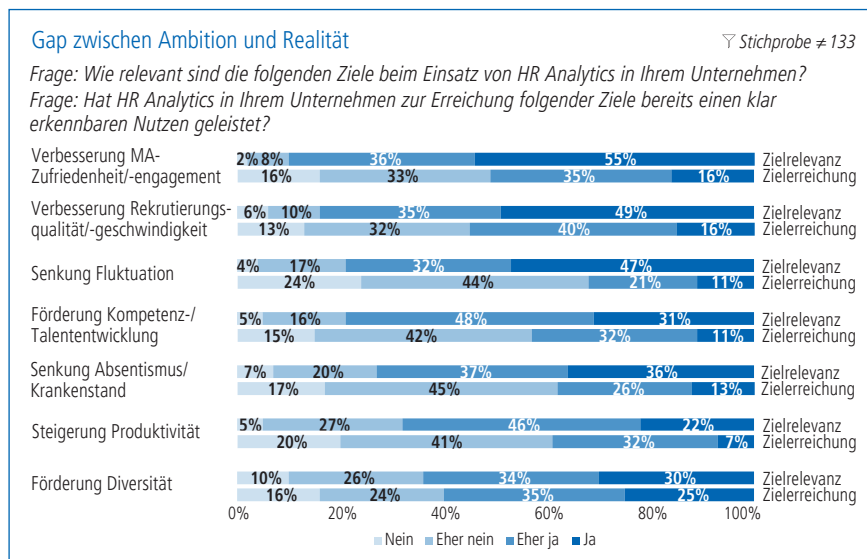


Abb. 3: Zielrelevanz vs. Zielerreichung von HR Analytics

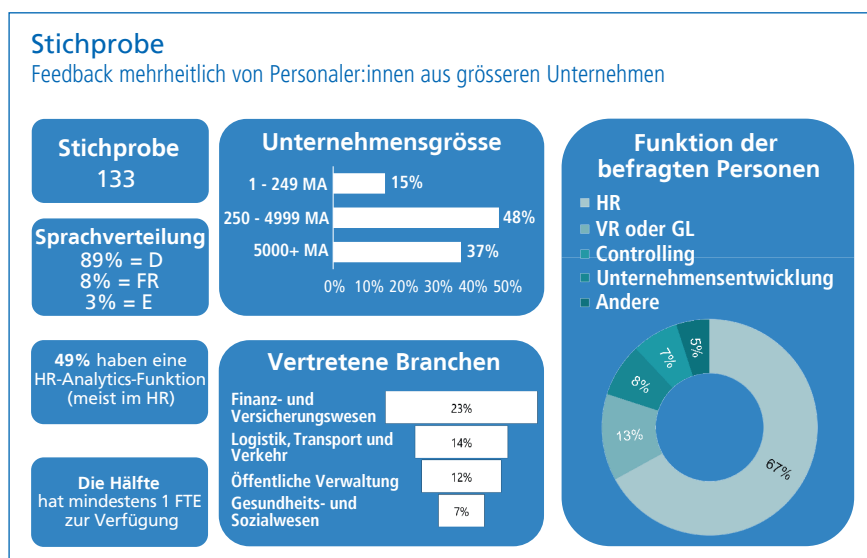


Abb. 4: Eckdaten schriftliche Befragung



Dr. Marius Gerber, ZHAW School of Management and Law, Leiter Fachstelle Human Capital, Organisationsentwickler, Dozent.



Prof. Dr. Andreas Krause, Hochschule für Angewandte Psychologie FHNW, Dozent und Experte für Betriebliches Gesundheitsmanagement.



Jonas Probst, Fachpsychologe für Laufbahn- und Personalpsychologie FSP, Geschäftsführer, Swiss HR Analytics (SHRA).