



# Leitfaden: HR Analytics | Bauchgefühl war gestern





# Wir brauchen HR Analytics mehr denn je

Der Fachkräftemangel ist die größte Herausforderung für KMU



Besser: Aktuelle Mitarbeitende *gesund* und *an Bord* halten.



1 von 7 Beschäftigten ist Burnout-gefährdet (14%).



1 von 8 Beschäftigten würde gerne kündigen (12%).

DearEmployee Daten von 23.000+ Beschäftigten, 200+ Unternehmen, Stand 01.2022



# Was sind HR Analytics?

**ZIEL.** „bessere“ Entscheidungen treffen durch neue Entscheidungsprozesse

- Transparenz, Objektivität und Fairness
- ✓ Von Bauchgefühl zur data-driven HR Strategie
- ✓ Wertbeitrag von HR wird stärker messbar gemacht

**WAS.** Entwicklung vom Reporting zur Prediction

- Vorhersage von Entwicklungen in der Zukunft

**WIE.** Kombination von Daten aus verschiedenen Quellen

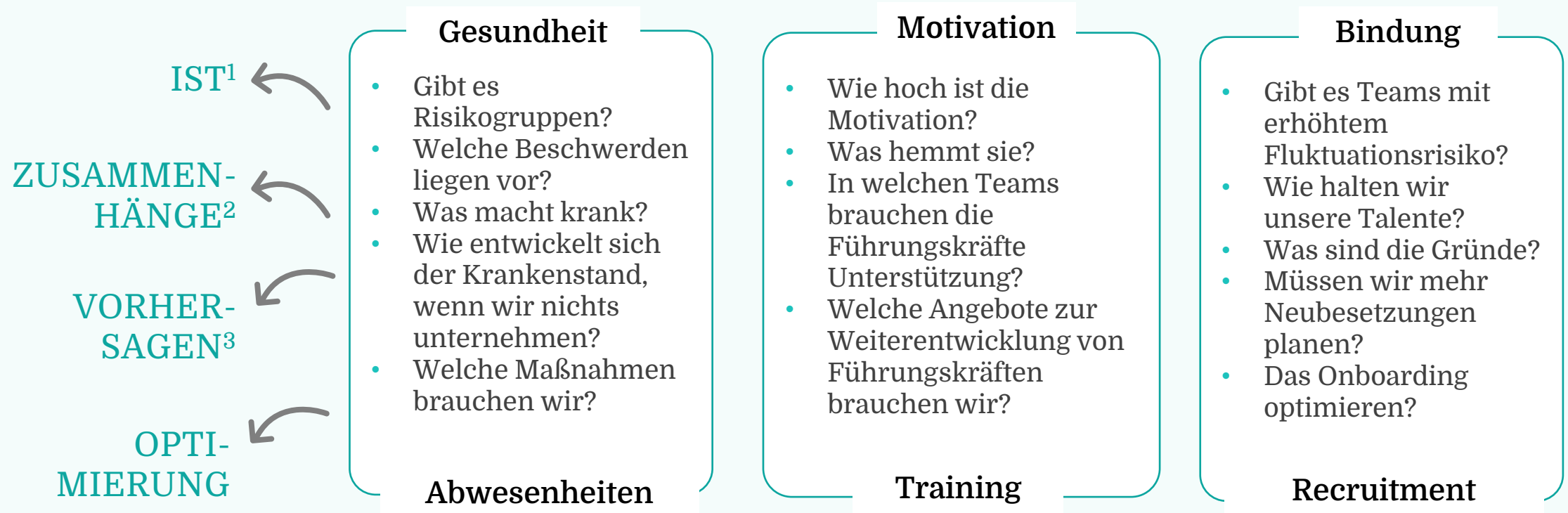
- Verbindung: Algorithmen, Psychologie und empirischer Methodik



Personalentscheidungen  
sollten durch Algorithmen  
~~getroffen~~ unterstützt werden



# Use Cases für HR Analytics



Use Cases gibt es viele. Vom jeweiligen Use Case hängt die Methode der Datenanalyse ab.

<sup>1</sup>Deskriptive People Analytics; <sup>2</sup>Diagnostische People Analytics; <sup>3</sup>Prädiktive People Analytics



# Welche Daten gibt es im Bereich HR Analytics?

- Stammdaten (z.B. Personio, digitale Personalakte)
- Unternehmens- und Finanzdaten (z.B. Google Analytics; Jahresabschlussbericht)
- Umfragen (z.B. DearEmployee zu Retention, Gesundheit, Motivation und Arbeitsbedingungen, )
- IT-Nutzungsdaten (z.B. Microsoft Viva)
- externe Daten (z.B. kununu, Glassdoor, GKV Bericht)

**Use case-abhängig: Wie arbeiten wir damit?**

- Interne Single Data
- Kombination von Daten

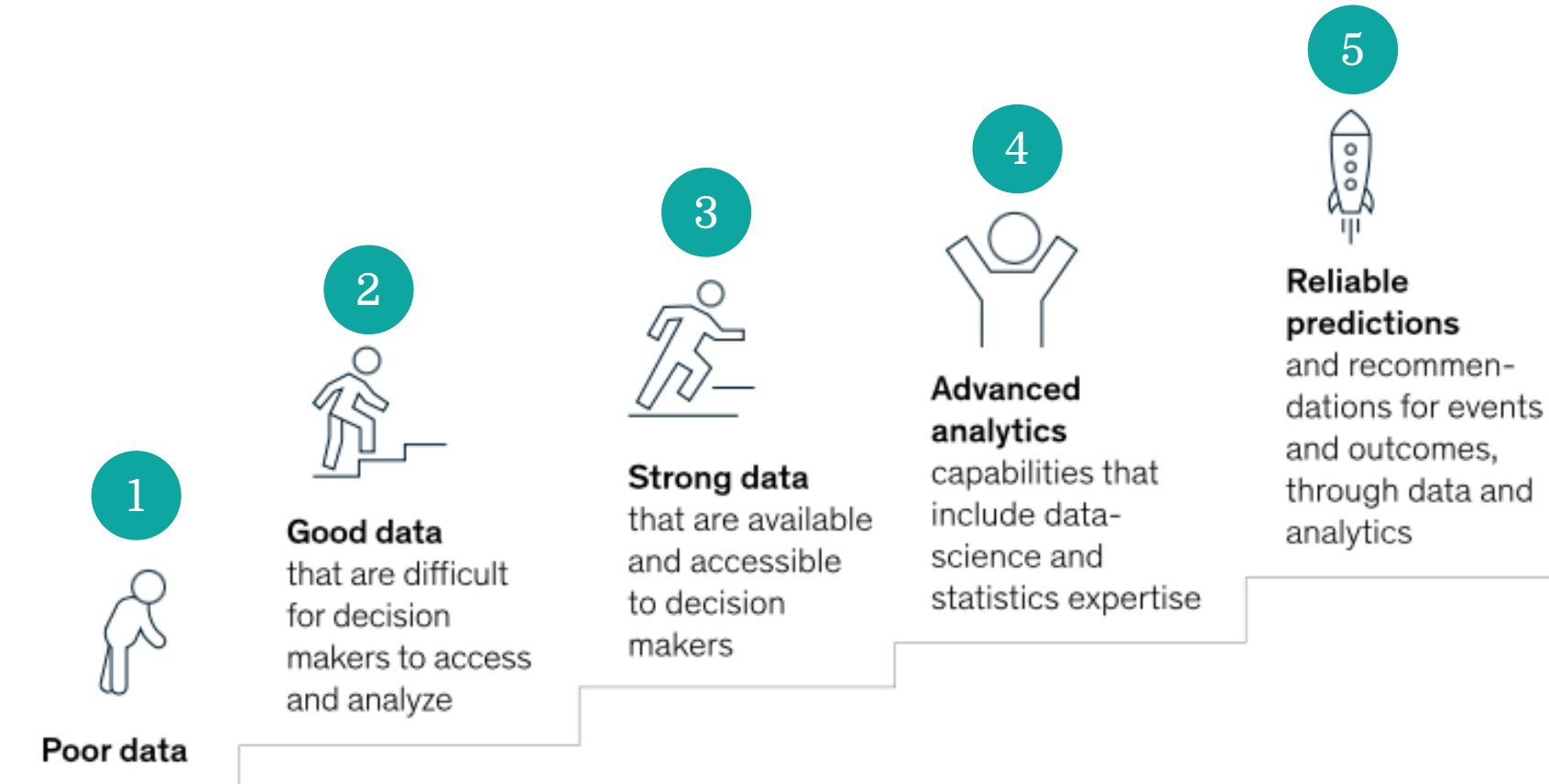


**Welche Daten brauchen wir für unseren Use Case?**



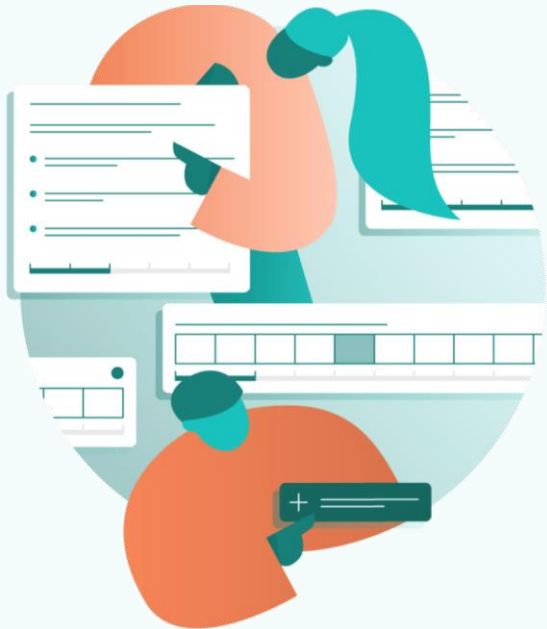


# Die Evolution: von *poor data* zu *verlässlichen Vorhersagen*





# Was sind gute Daten?



**Validität.** Messe ich, was ich messen will?

**Reliabilität.** Wie gut messe ich, was ich messen will?

**Objektivität.** Ist die Messung unabhängig von der Person, die die Daten erhebt?

**Repräsentativität.** Kann ich die Erkenntnisse auf eine größere Gruppe beziehen?

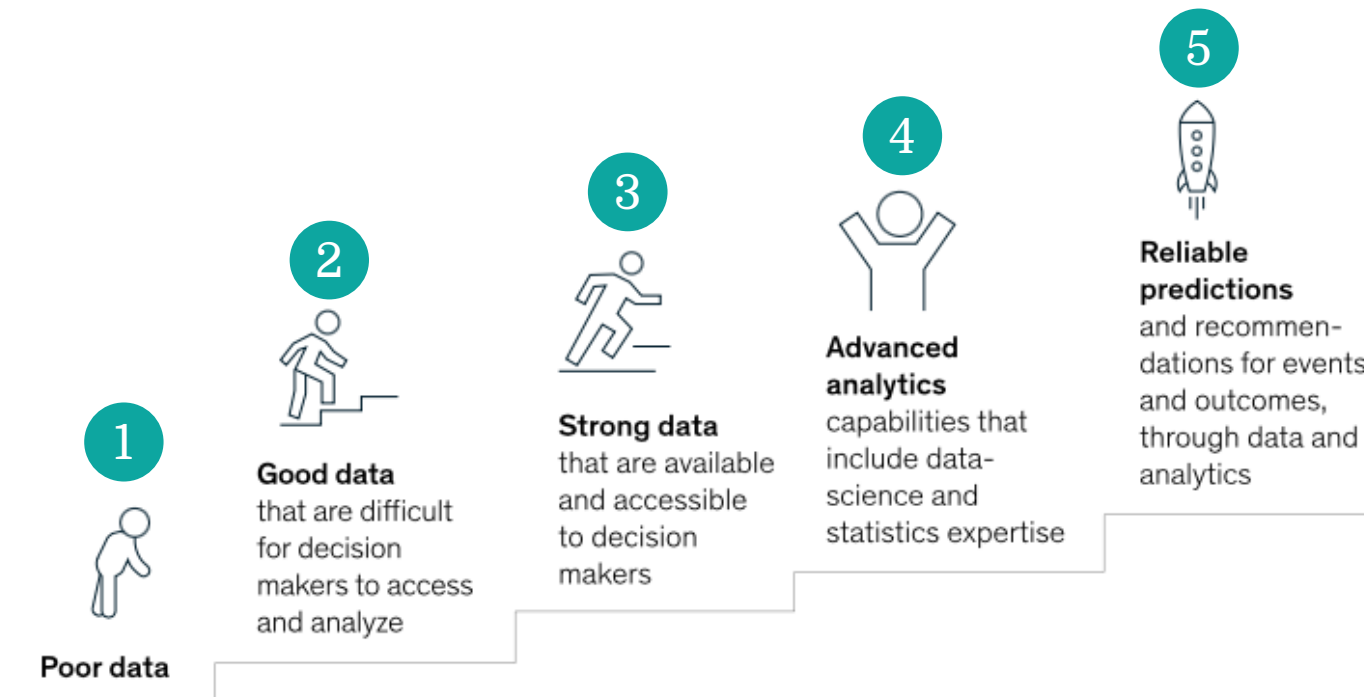


**Gute Daten bilden gut und genau das ab, was gemessen werden soll.  
Sie wurden erhoben in einer Menge und Situation, die eine Verallgemeinerung ermöglicht.**



# Wo seid Ihr auf der Treppe?

## Welche Stufe müsst Ihr für Euren Use Case erreichen?



Damit Ihr handlungsfähig werden könnt und ggf Ressourcen spart:  
Prüft, wie advanced Eure Daten (überhaupt) sein müssen!





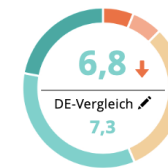
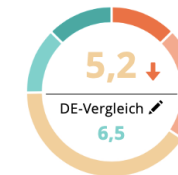
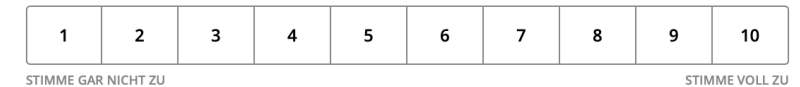
# Von Daten zu den Taten

Ihr wollt Maßnahmen zur Verbesserung der Einarbeitung ergreifen:  
Welchen Hürden begegnet Ihr dabei? Wie könnt Ihr sie überwinden?

## Eure Situation gemäß HR Analytics

- IST: Einarbeitung funktioniert nicht  
(schlechter Mittelwert über alle MA < 1 Jahr)
- IST: Motivation und Bindung gering (schlechte Mittelwerte)
- ZUSAMMENHANG: Die schlechte Einarbeitung wirkt sich negativ auf Motivation und Bindung aus.

Ich wurde bzw. werde hier aktuell gut eingearbeitet. <sup>9</sup>



Einarbeitung verbessern

6,3





# Von Daten zu den Taten

## 1. Non-Intender: Keine Absicht zur daten-gestützten HR Strategie

- Haben Stakeholder ausreichend Zutrauen in die Wirksamkeit?
  - Ist Eure Kultur offen für die Transformation?
- > Aufklärungsarbeit in der Organisation

## 2. Intender: Der Wille ist da, aber es mangelt an Ressourcen?

- Keine guten Daten?
  - Keine Zeit?
- > Optimierung der Daten- bzw. der Datenaufbereitung





# Deep Dive: Standardfragebögen unter der Lupe

## 1. Die klassische Rating-Skala

- ... gibt keine Ursache an für die Gründe
- ... ermöglicht nur schwer eine Maßnahmenableitung
- ... verursacht eine Fülle an Zusatz-Workshops
- ... kostet Zeit und Geld

## 2. Der Freitext-Kommentar

- ... verlängert die Befragungsdauer
- ... ist teuer und aufwändig in der Auswertung
- ... qualitative Insights - wenig Support im C-Level
- ... Einsatz sollte gut durchdacht sein

Ich wurde bzw. werde hier aktuell gut eingearbeitet. ?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

STIMME GAR NICHT ZU STIMME VOLL ZU

Haben Sie hierzu Anmerkungen?

konkrete Ansprechperson	fachliche Einweisung
genug Informationen zum Unternehmen (Struktur/Kultur)	Aufgabenbereich gut erklärt
Einweisung in Vorgänge/Formulare	
fachliche Einweisung ungenügend	
ungenügende Informationen zum Unternehmen (Struktur/Kultur)	Aufgabenbereich blieb unklar
mangelhafte Einweisung in Vorgänge/Formulare	keine konkrete Ansprechperson

## 3. Moderne Methoden

- ... führen zu mehr Erkenntnissen
- ... verkürzen die Workshopkette
- ... sind schnell zu nutzen & auszuwerten
- ... quantitative Insights - Support im C-Level



Achtet auf neben der Daten-Qualität auch darauf, wie *handlungsorientiert* Eure Daten sind!



# Take home Messages

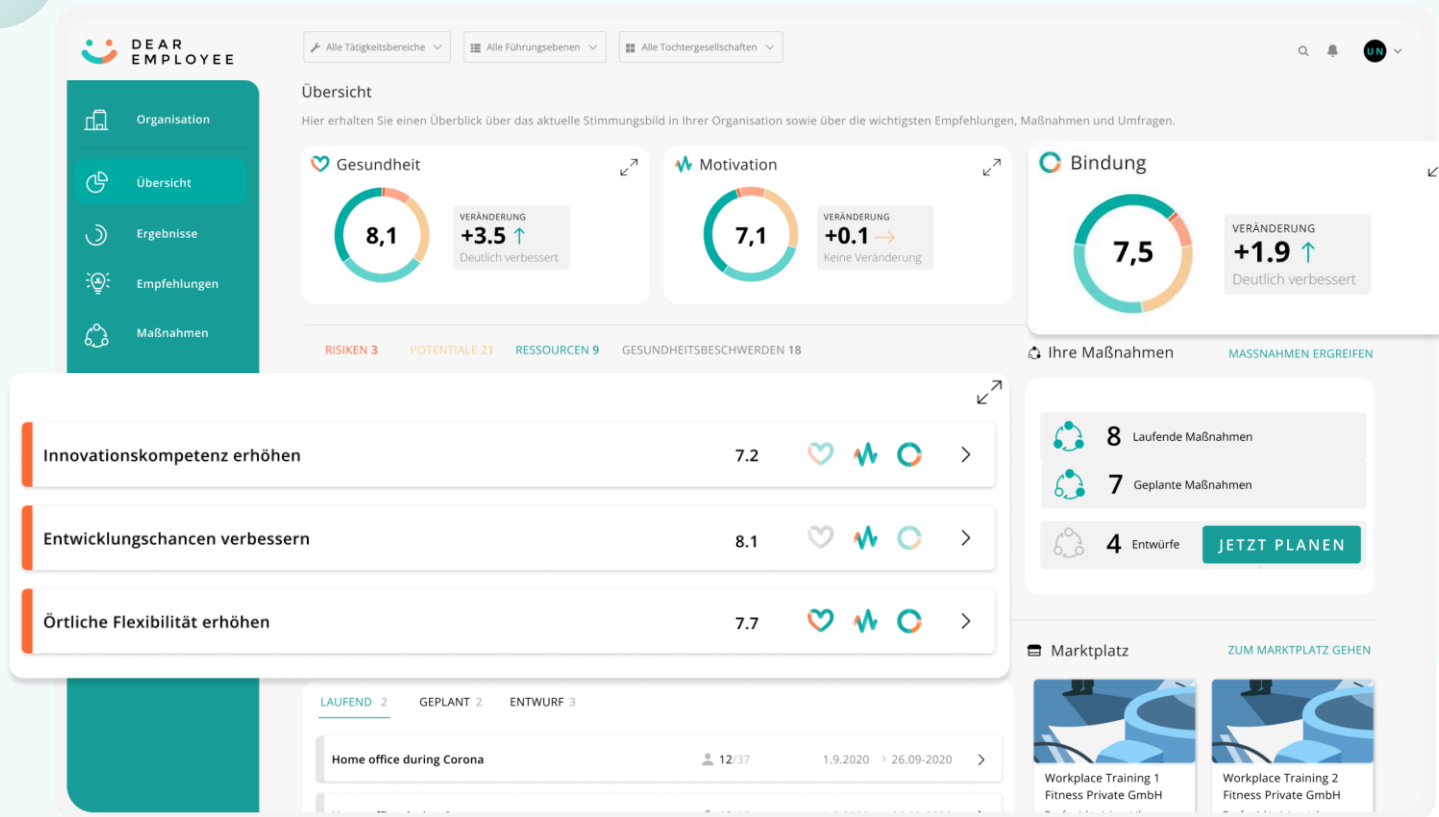
1. **Wir brauchen HR Analytics mehr denn je!** Dabei sollten Personalentscheidungen durch Algorithmen unterstützt, nicht getroffen werden.
2. **Es gibt eine Fülle von Use Cases.** Prüft genau, welche Daten und Art der Analyse Ihr für Euren Case braucht.
3. **Wie gut sind Eure Daten?** Haltet Euch nicht mit schlechten Daten auf.  
Oft ist Mangel an Daten ein Problem der Daten...
4. **Nehmt alle Stakeholder mit ins Boot.** Es lohnt sich!





DEAR  
EMPLOYEE

Einfach, ganzheitlich, wirksam – alles in einer Plattform.



Wirksamkeit bewiesen.  
Bereits im ersten Jahr.\*

54,6%

weniger Risikofaktoren  
am Arbeitsplatz

31,5%

weniger Burnout-  
gefährdete  
Mitarbeiter:innen



Verhindere Burnouts und  
reduziere Fehlzeiten



Wecke in allen Teams die Lust  
auf Leistung



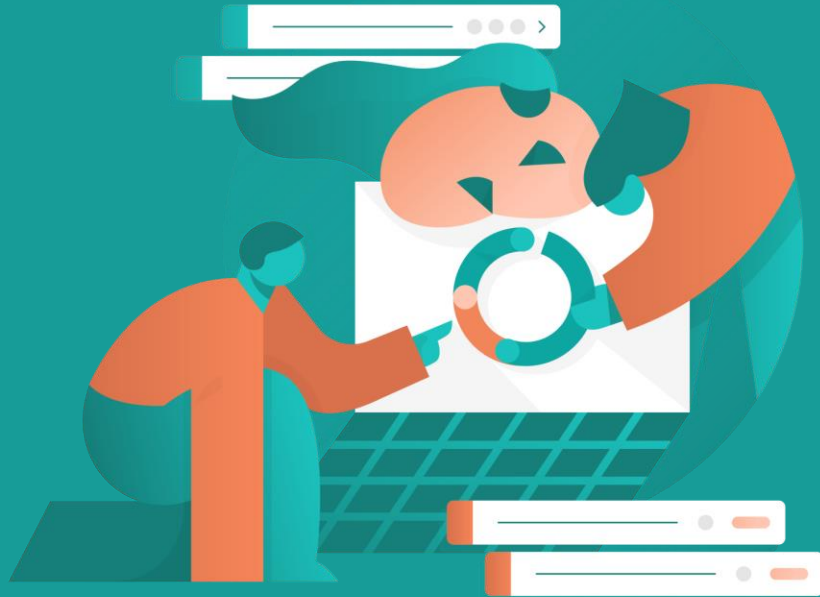
Halte Deine Talente und gewinne  
neue



Erfülle auf einfache Weise das  
Gesetz

\*Zeitraum zwischen den Maßnahmen im Durchschnitt 1 Jahr.  
Alle Daten wurden mit der DearEmployee-Umfrage ausgewertet

# WE MAKE WORK A BETTER PLACE



 [sales@dearemployee.de](mailto:sales@dearemployee.de)

 +49 (0)30 755 4142-20

 [www.dearemployee.de](http://www.dearemployee.de)