Presented by Berner Fachhochschule Wirtschaft

People Analytics – Pflicht oder Kür?

Silvan Winkler, PhD
Senior Manager
Avenir Group
Leiter People Analytics & Befragungen

People Analytics ist nicht nur das Schlagwort der Stunde, sondern gilt inzwischen als die zentrale Kernkompetenz für das HR der Zukunft (vgl. kürzlich publizierte Studie von PwC[1]). Während zu Beginn vor allem die Finanzdienstleistungs- und Telekommunikationsbranche in dieses Thema investiert hatte[2], engagieren sich inzwischen auch Organisationen aus anderen Bereichen (wie zum Beispiel die Schweizerische Post), um in diesem Thema Fuss zu fassen. Und doch: Viele Unternehmen warten immer noch ab, in dieses Themenfeld zu investieren[3] und es stellt sich berechtigterweise die Frage: Ist People Analytics Pflicht oder einfach nur Kür in der HR-Agenda?

Natürlich sollen die HR-Kernprozesse funktionieren und die Hausaufgaben erledigt sein – der Zusatzaufwand, sich auch noch mit weitern Aufgaben zu beschäftigen, kommt dabei oft zu kurz. Doch die Tücke liegt in der Natur von HR-Analytics-Projekten – denn wer später ernten will, muss hier frühzeitig sähen.

Konkret: Um morgen von den Erkenntnissen aus seinen HR-Daten profitieren zu können, muss sich schon heute Gedanken dazu machen, welche Daten er mit welchen Standards und Richtlinien sammeln will. Ansonsten geht man das Risiko ein, den Anschluss zu verpassen. Dazu gehören stringente Definitionen, eine HR Data Policy und klare Verantwortlichkeiten zur Data Ownership. Zudem benötigen viele zukunftsweisende Auswertungsmethoden (z.B. Machine Learning, Big Data Analysemethoden, AI) relative grosse Mengen an Daten – auch solche aus der Historie des Unternehmens (z.B. Mitarbeiter-Befragungsdaten für Zeitreihen-Analysen). Und nicht zuletzt braucht es von Beginn weg eine enge Zusammenarbeit mit der Informatik-Abteilung, um rechtzeitig die nötige Auswertungs-Infrastruktur zu Verfügung zu haben.

Den Einstieg ins Thema findet man entweder über geeignete Studien- und Weiterbildungsangebote. Oder man wagt den Sprung ins kalte Wasser und tauscht sich mit Fachexpert*innen oder anderen Unternehmen aus, die bereits erste Schritte gemacht haben und erste Erfolgsgeschichten ausweisen können.

Silvan Winkler

Berner Fachhochschule
Haute école spécialisée bernoise

Weiterbildungen BFH Wirtschaft
Neu: CAS Human Resource Development mit den Themen:
- HR Policy Development
- People Analytics: Datenanalyse, Interpretation, Beratung
- International Human Resource Management
- HR Werkstatt: HR als Impulsgeber für Transformation in Unternehmen

Mehr auf: **bfh.ch/wirtschaft/weiterbildung**

1 www.pwc.de/de/human-resources/pwc-study-people-management-2025.pdf
2 www.nfp75.ch/de/projekte/modul-2-gesellschaftliche-und-regulatorische-herausforderungen/projekt-weibel
3 www.hrtoday.ch/de/article/dauerbrenner-digitalisierung