



HR TECH SURVEY

Pulse of People Analytics in Switzerland 2020

LEAD

Forschungsinstitut für Arbeit
und Arbeitswelten



Universität St.Gallen

SUPPORT

avenir

HR Today
Know-how for tomorrow

PLEASE CITE AS: Schafheitle, S., & Weibel, A. (2020). *HR tech survey. Pulse of people analytics in Switzerland 2020*. Institute for Work and Employment Research, University of St. Gallen; St. Gallen: Switzerland.

HR TECH SURVEY



Befragungszeitraum:

Juni bis September 2020



Anzahl Befragter:

n = 213 (netto)



Funktionen der Befragten:

- **40% Top (HR) Management**
(z.B., CHROs, CEOs, CFOs, GL/Kader)
- **50% Senior (HR) Management**
(z.B., HR-Direktor, Head HR, Leiter HRBP)
- **10% Middle (HR) Management**
(z.B., HRBP, HR-Projektleiter)

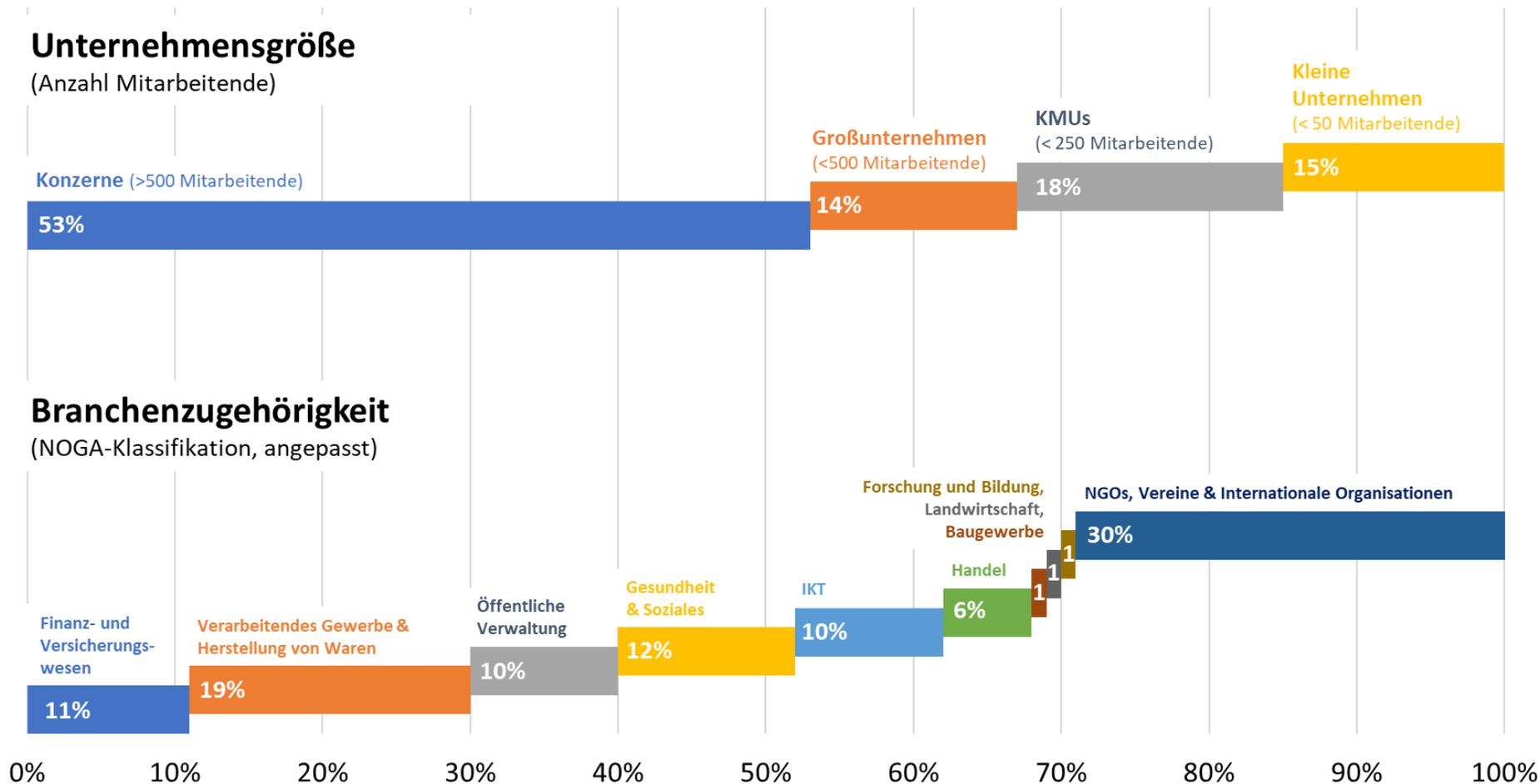


Dr. Simon Schafheitle



Prof. Dr. Antoinette Weibel

Beschreibung der Stichprobe



Key Take Away:

- Die Analyse der Stichprobenmerkmale erlaubt die Schlussfolgerung, dass die Ergebnisse des HR TECH Surveys für die gesamte Schweiz übertragbar sind.



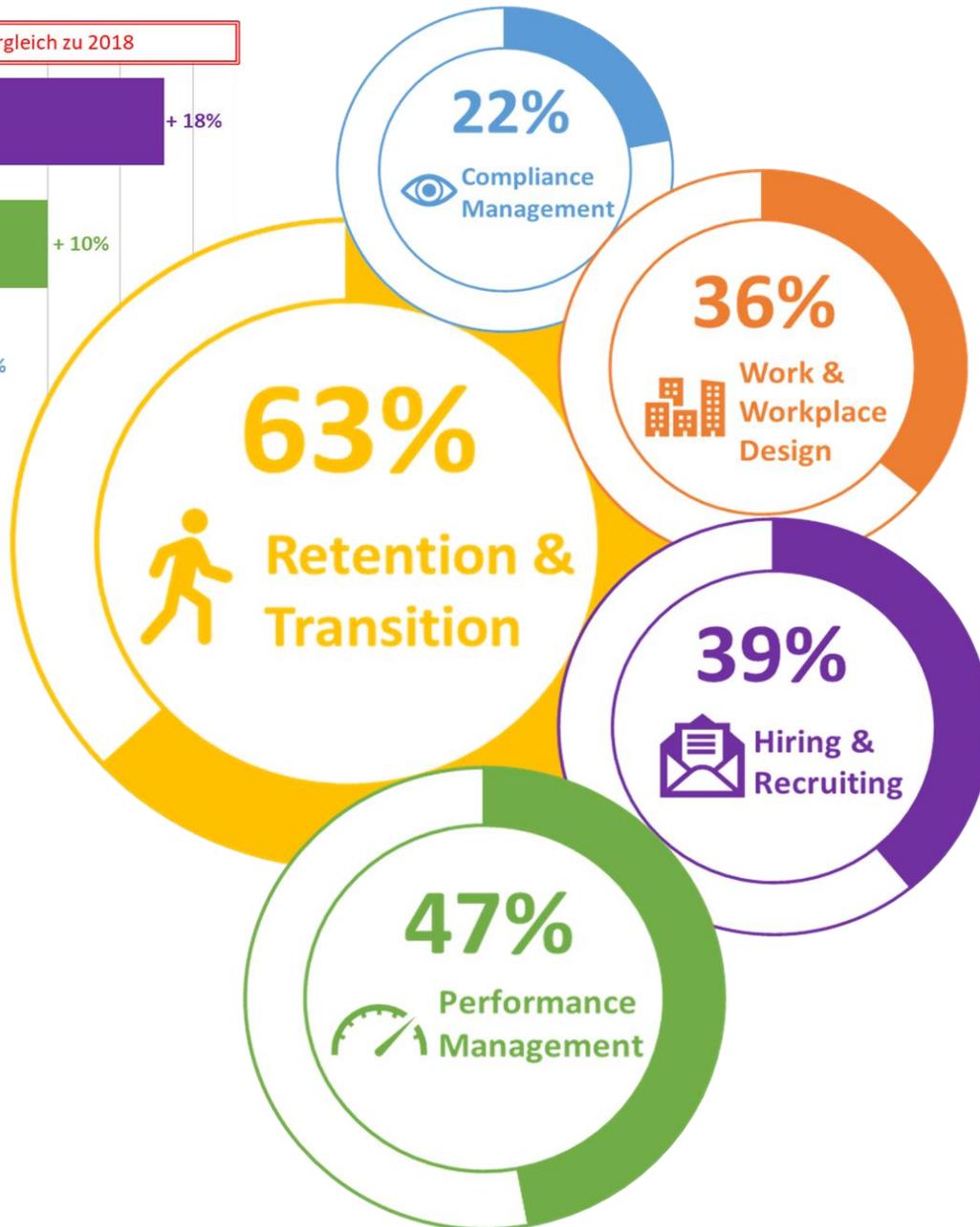
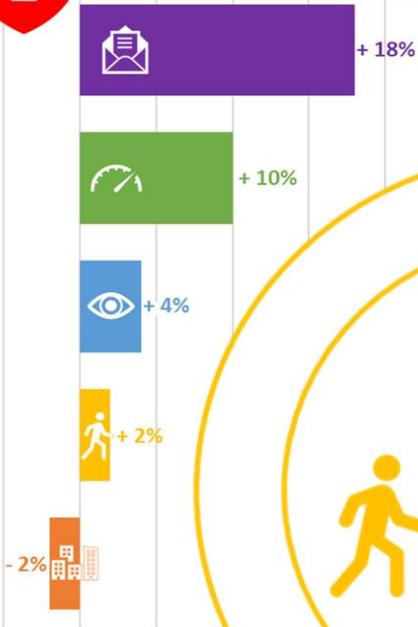
Datafizierungstechnologien ...

... auch **Vermessungstechnologien** genannt, umfassen intelligente Algorithmen, mithilfe derer Mitarbeitende und ihre sozialen Beziehungen gesichtet, kategorisiert, analysiert und damit punktgenau gesteuert werden können.

- Datafizierung manifestiert sich im Unternehmenskontext durch People Analytics Tools, mit Hilfe derer beispielsweise (HR-) Managemententscheidungen **informiert** (*descriptive Analytics*), **praktisch unterstützt** (*predictive Analytics*) oder sogar **automatisiert** (*prescriptive Analytics*) werden können.
- Datafizierungstechnologien basieren auf neuartigen und erweiterten **Datenerfassungs- und Analyseverfahren**, die vor kreativer Denkarbeit nicht Halt machen und die Fähigkeit besitzen, sich durch ihre bloße Anwendung weiterzuentwickeln.



... im Vergleich zu 2018



Key Take Aways:

- People Analytics Tools sind im Bereich “Retention & Transition Management” am weitesten verbreitet, gefolgt von Performance Management Analytics Tools.
- In People Analytics Tools im Bereich „Hiring & Recruiting“ wurde seit 2018 am meisten investiert, gefolgt von Performance Management Analytics Tools

Mögliche Erklärung der Befunde:

- Im Bereich „Retention & Transition Management“ kommen weitestgehend People Analytics Tools mit wenig „intelligenten Algorithmen“ zum Einsatz
 - Im Bereich „Retention & Transition Management“ werden „intelligente Algorithmen am ehesten zur “Zweitverwertung” analog erhobener Mitarbeiterdaten eingesetzt (z.B. im Rahmen intelligenter Verknüpfung in HR-Dashboards)
- Der Zuwachs im Bereich „Hiring & Recruiting“ spiegelt die aktuelle grosse Angebotslage im „Analytics Markt“ wider

“Good Brother” vs. Big Brother in Schweizerischen Unternehmen?



Background Info:

Summativer Index zur Frage: "Bitte wählen Sie die Praktiken, welche bereits in Ihrem Unternehmen eingesetzt werden"

“Good Brother” vs. **Big Brother** in Schweizerischen Unternehmen?



Background Info:

Summativer Index zur Frage: "Bitte wählen Sie die Praktiken, welche bereits in Ihrem Unternehmen eingesetzt werden"

“Good Brother” vs. Big Brother in Schweizerischen Unternehmen?

Key Take Aways:

- In der Breite der Schweizerischen Arbeitsplätze ist der “Good Brother” dem “Big Brother” überlegen, das bedeutet: People Analytics Tools werden in der Schweiz mehrheitlich zum Nutzen von Unternehmen und Mitarbeitenden gleichermaßen eingesetzt.
- Die fortschreitende «Entgrenzung der Arbeit» (ob durch COVID-19 oder flexibler werdenden Arbeitsmodellen) scheint ein starker Treiber der Verbreitung von Analytics

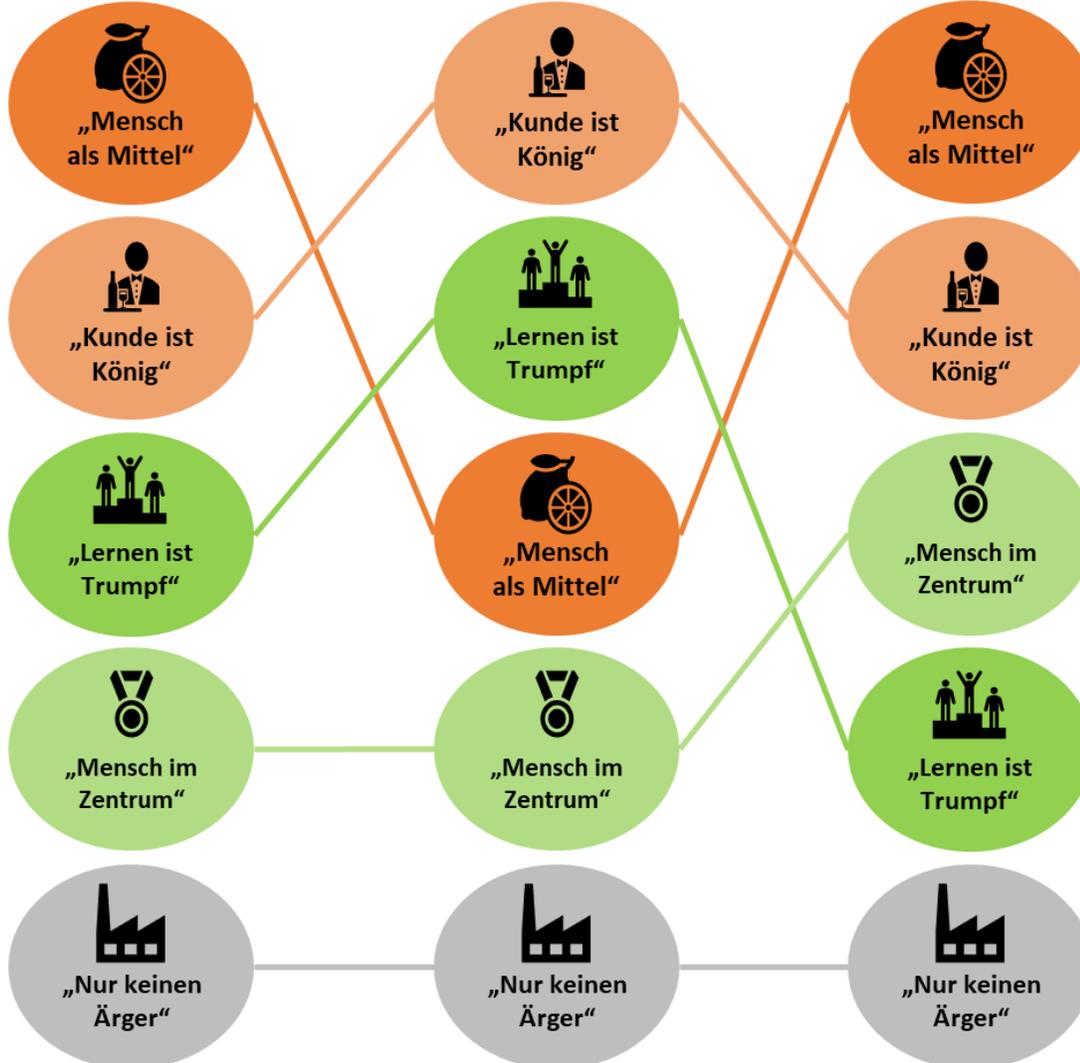
Mögliche Erklärung der Befunde:

- Viele Schweizer HR-Manager sind sich der Invasivität oder den «Big Brother»-Effekten von People Analytics Tools bewusst und entscheiden sich bewusst gegen einen solchen Einsatz
- Der geltende Rechtsrahmen in der Schweiz schränkt den «Spielraum der Möglichkeiten» stark ein
- In der Schweiz bildet die «Denk- und Wissensarbeit» einen großen Teil der Wirtschaft, weshalb People Analytics Tools im Bereich «Performance Management» weniger stark verbreitet sind.

Einstellung der Mitarbeitenden

Weiterbildungsangebot

(IT)Ausstattung des Arbeitsplatzes

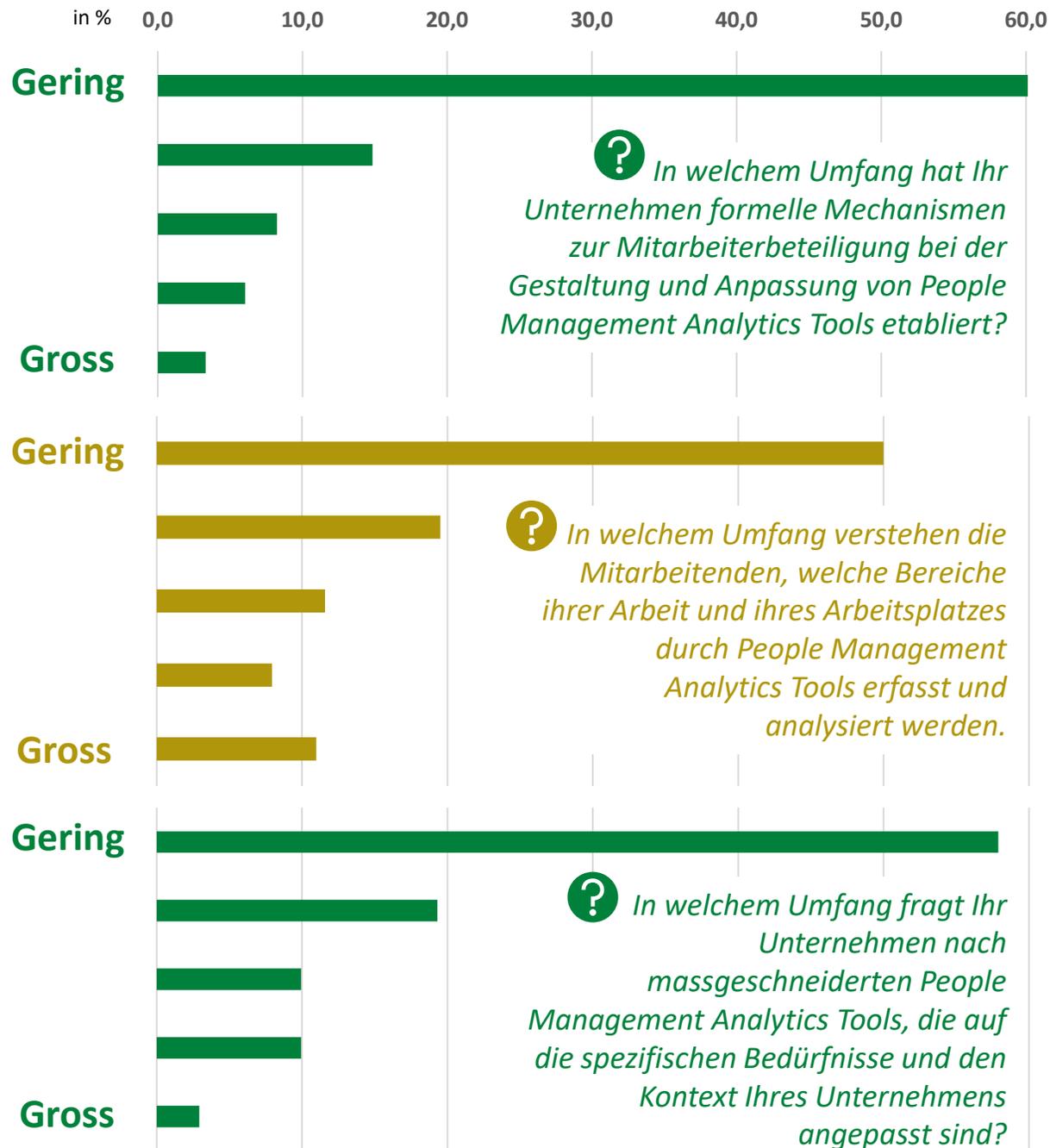


Key Take Aways:

- Die HR-Philosophie in den befragten Unternehmen wird in erster Linie vom Effizienzgedanken, nachgelagert von anderen Business-Zielen geprägt (siehe rote Kreise)
- Die Mitarbeitenden-Zentrierung der HR-Philosophie (Stichwort: Human-centric HR-Philosophy) ist gesamthaft weniger verbreitet und steht den Business-Interessen nach (siehe grüne Kreise)
- Leitplanken oder „Spielregeln“, die bspw. durch Gewerkschaften oder die Rechtsabteilung gesetzt werden, sind für die Ausgestaltung der HR-Philosophie kaum bis gar nicht relevant.

Mögliche Folgen:

- Die grundlegende HR-Philosophie ist ein starker Prädiktor für, Design, Anwendung und Implementierung von People Analytics (siehe Folgefolien)



Key Take Aways:

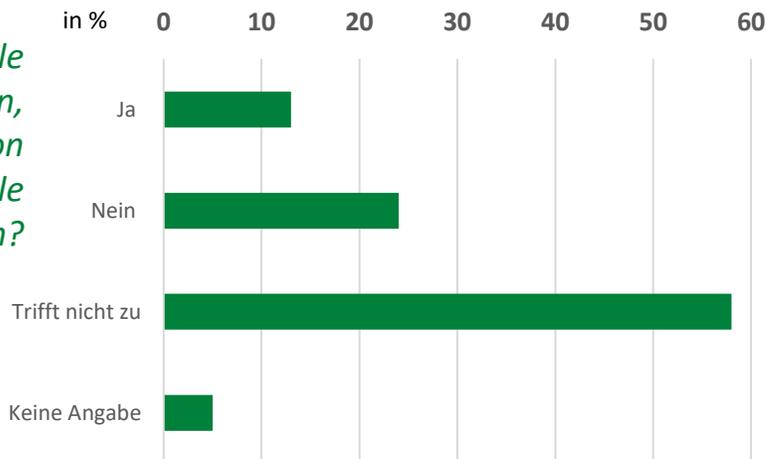
- Design-Optionen, die dabei helfen einen “Big Brother” im Unternehmen zu verhindern, werden in der Schweiz kaum implementiert:
 - Geringe Verbreitung institutionalisierter Teilhabe der Mitarbeitenden (Stichwort: *People Analytics Co-Creation*),
 - Wenig Transparenz in der Art und Weise, wie People Analytics Tools Daten sammeln und analysieren (Stichwort: *Mitarbeiter Buy-in*)
 - Wenig Anpassungen der Analytics-Tools an den spezifischen Unternehmenskontext (Stichwort: *Human-centric Design*)

Mögliche Erklärung der Befunde:

- Liegt es an der mangelnden Tech-Kompetenz der Entscheider? (Stichwort: ist kritische Kundschaft überhaupt möglich?)
- Liegt es am „aggressiven Vertrieb“ durch die Analytics Anbieter?
- Herrscht das Credo: „Hauptsache wir machen irgendwas, um den Anschluss nicht zu verlieren“, vor?



Können Mitarbeitende People Analytics Tools ausschalten, d.h. können Sie sich davon entziehen, Ziel von People Management Analytics zu sein?



Ja, eine allgemeine Zustimmung zur Datenverarbeitung ist Teil des Arbeitsvertrags.

Ja, wir holen eine separate Einwilligung für jedes einzelne People Analytics Tool ein.

Nein, wir holen keine Einwilligung ein (z.B. die Datenerhebung ist anderweitig gerechtfertigt).

Keine Angabe



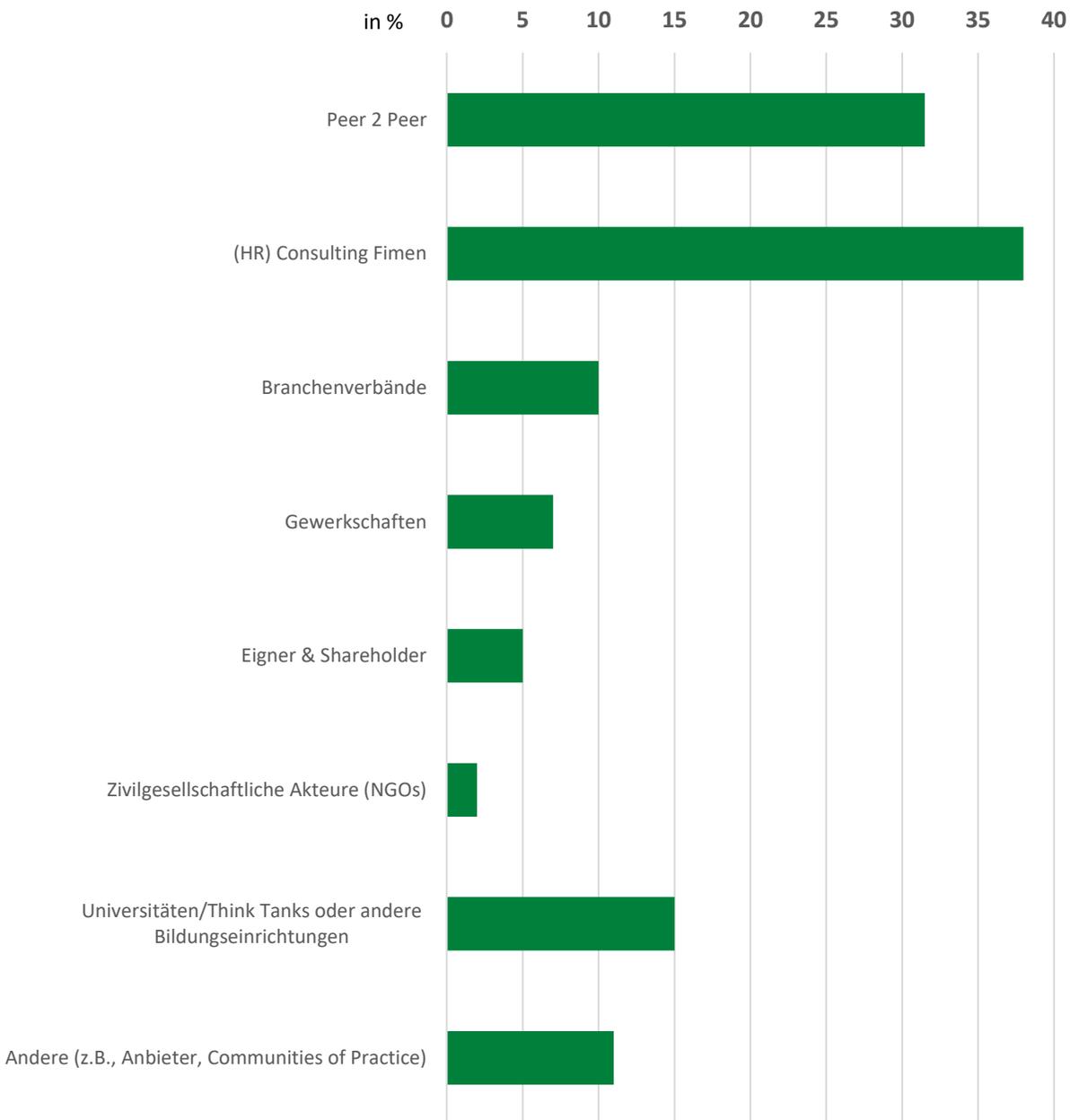
Wird in Ihrem Unternehmen die Einwilligung der Mitarbeitenden zur Erhebung ihrer Daten eingeholt?

Key Take Aways:

- Sofern People Analytics Tools in Schweizer Firmen eingesetzt werden, haben die Mitarbeitenden keine Möglichkeit „Nein“ zu sagen
- Der Arbeitsvertrag dient in Schweizer Unternehmen mehrheitlich als „Persilschein“ für den Einsatz von People Analytics

Mögliche Erklärung der Befunde:

- Again!: Liegt es an der mangelnden Tech-Kompetenz der Entscheider? (Stichwort: ist kritische Kundschaft überhaupt möglich?)
- Wie detailliert haben sich die relevanten Akteure mit der geltenden Rechtslage auseinandergesetzt, bzw. welche Rolle spielt die Rechtsabteilung im Gestaltungs- und Implementierungsprozess von People Analytics?
 - People Analytics tangieren insbesondere die Normen des Arbeits-, Arbeitsschutz-, Datenschutz- und Persönlichkeitsschutz-Rechts



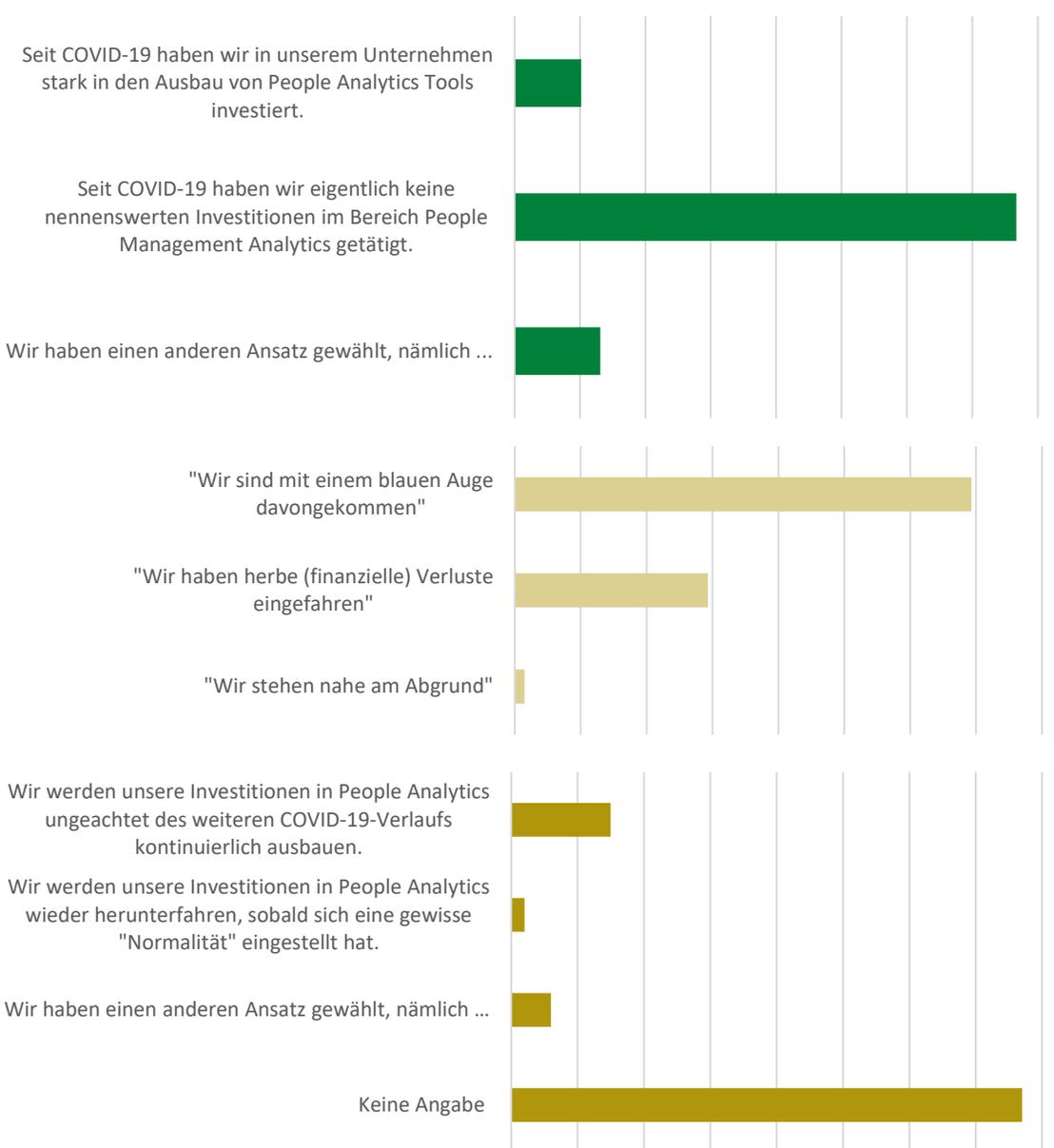
Key Take Aways:

- In der Implementierung von People Analytics Tools orientieren sich Schweizer Unternehmen überwiegend an “Best-Practices” und vertrauen auf Beratungsleistungen
- Dieser Trend ist seit 2018 unverändert
- Evidenz-basierte Ansätze sind im Vergleich zu 2018 stark gesunken: 2018 gaben noch ca. 30% der Unternehmen an, mit Universitäten & Think Tanks zusammen zuarbeiten

Mögliche Erklärung der Befunde:

- Liegt es an der „Bequemlichkeit“ der Entscheider im Unternehmen?
- Ist mit dem Verlass auf Beratung eine Abgabe von „Verantwortung“ billig erkauf?
- Ist der kritische Umgang mit People Analytics wenig salonfähig?

in % 0 10 20 30 40 50 60 70 80



Key Take Aways:

- Das Commitment Schweizerischer Unternehmen zur Investition in People Analytics ist „krisenfest“ und keine Reaktion auf COVID-19
- Diejenigen Unternehmen, welche vor COVID-19 in People Analytics investiert haben, halten auch nach der „Krise“ daran fest
- Die Schweizerischen Unternehmen gaben mehrheitlich an, bei COVID-19 „mit einem blauen Auge“ davon gekommen zu sein
- Der Blick in die Zukunft ist, wie zu erwarten, ungewiss

Mögliche Erklärung der Befunde:

- Widerspricht das krisenfeste Commitment der landläufigen Meinung, wie bspw. der Kolumne von Patrizia Laeri?



<https://www.blick.ch/news/wirtschaft/kolumne-aufbruch-vorsicht-vor-ueberwachung-im-homeoffice-id15888045.html>

Kontakt für Rückfragen:

Dr. Simon Schafheitle
simondaniel.schafheitle@unisg.ch
+41-76-3031501

HR TECH SURVEY

Pulse of People Analytics in Switzerland 2020

LEAD

Institute for Work
and Employment Research



University of St.Gallen

SUPPORT

avenir

HR Today
Know-how for tomorrow