



## Bringen Sie Ihre Daten auf den Punkt ●

Vom Berichtswesen zum fortgeschrittenen Analytics-Report - erhalten Sie Einblicke aus Ihren HR-Daten

### Was ist agile HR-Analyse?

Eine schlüsselfertige Lösung, die Ihre HR-Daten vollständig in Microsoft Power BI integriert.

**agile HR** ist eine vollständige End-to-End-Analyse- und Reporting-Lösung – basierend auf Microsoft Power BI –, die Sie dabei unterstützt nützliche HR-Einblicke für die strategische Entscheidungsfindung zu gewinnen.

**agile HR** ermöglicht HR-Experten datengesteuerte Entscheidungen zu treffen, um Mitarbeiter zu gewinnen, zu verwalten und zu halten, was den ROI verbessert.

**agile HR** hilft Führungskräften Entscheidungen zu treffen um bessere Arbeitsumgebungen zu schaffen und die Mitarbeiterproduktivität zu maximieren. Bei effektivem Einsatz hat agile HR einen grossen Einfluss auf das Endergebnis.

### Warum agile HR Analytics?

- **Einheitliche Berichtsumgebung** - eine Anlaufstelle für alle Ihre Reportinganforderungen
- **Mehrere Datenquellen** - alle Daten an einem Ort
- **Vollständig Cloud-basiert** - keine Notwendigkeit für eine zusätzliche, vor Ort zu installierende Software
- **Flexible Sicherheit** - durch benutzerdefinierte Anpassungen
- **Zugeschnitten auf die Bedürfnisse Ihrer Organisation** - Hierarchien und Berechnungen entsprechend Ihren Anforderungen.

## Häufige Herausforderungen mit HR-Systemen für das Berichtswesen:

- nützliche Erkenntnisse für die strategische Entscheidungsfindung zu erhalten
- keine Möglichkeit, den gesamten Lebenszyklus der Mitarbeiter an einem Ort anzuzeigen
- die Integration mit anderen Systemen, wie Rekrutierungs- oder Payrollsystemen ist nicht einfach
- Schwierigkeiten bei Berichtsfunktionalitäten, wie die Gruppierung von Abteilungen oder die Zusammenführen von Datengruppen
- die Verwaltung und Anpassung von Dashboards erfordert häufig IT-Support
- neue Berechnungen sind nicht einfach zu ergänzen - z.B. Fluktuation der Mitarbeiter / Fluktuationsrate ...
- AI-fähige Lösung zur Vorbereitung auf HR 4.0

## agile HR, die KI-fähige Lösung, die Sie fit macht für HR 4.0

Daten **Integration** - nahtlose Integration von anderen Tools und Datenbanken mit all Ihren HR-Daten:

- Hubdrive
- SwissSalary
- Microsoft Excel
- SAP HR
- Oracle HCM

- ...



Daten **Integration** - nahtlose Integration von anderen Tools und Datenbanken mit all Ihren HR-Daten:

- Hubdrive
- SwissSalary
- Microsoft Excel
- SAP HR
- Oracle HCM
- ...

Flexible - **Sicherheit** - Vergessen Sie Komplexitäten und Einschränkungen - wählen Sie aus, wer welchen Zugriff auf die HR-Daten in Ihrem Unternehmen erhält.

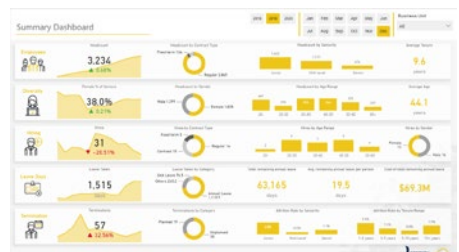
**Massgeschneidert** auf Ihre Bedürfnisse - einfaches Hinzufügen von Rollen und Logiken - überschreiben Sie Ihre Datenzuordnung und fügen Sie ganz einfach benutzerdefinierte Berechnungen hinzu.

**agile HR**  
ANALYTICS

  
Power BI

## Summary Dashboard

Dieses Dashboard bietet einen Überblick über Mitarbeiter, Diversity, Einstellungen, Austritte, Kündigungen, Schulungen.



## Diversity Dashboard

Mithilfe eines interaktiven Dashboards können HR-Experten tiefer in demografische Daten eintauchen und eine Variable analysieren, wie z.B. ethnische Vielfalt. Dieses Dashboard zeigt die unterschiedlichen Kennzahlen zur Diversität des Unternehmens.



## Historie & Trends

Historie & Trends Dashboards helfen HR-Teams und Führungskräften die Trendanalyse von Mitarbeitern, Einstellungen, Kündigungen und Abgängen zu verstehen.



## Mitarbeiterdetails

Diese HR-Dashboard-Vorlage ermöglicht es Ihnen Daten über das Profil des einzelnen Mitarbeiters mit verschiedenen Informationen zu analysieren.



## Gehaltsanalyse

Das Dashboard zeigt eine durchschnittliche Gehaltsanalyse in verschiedenen Kategorien, wie z.B. Unternehmensbereich, Monat, Geschlecht, Altersgruppe, Dienstalter, Standort ...



## Unternehmensbereiche

Dieses Dashboard zeigt die Anzahl der Mitarbeiter und eine geographische Analyse bezugnehmend auf die Unternehmensbereiche.



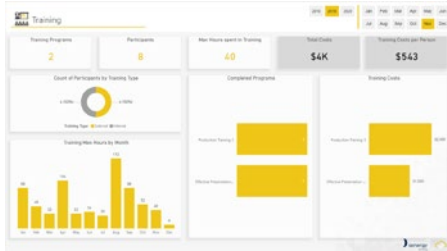
## Leistungsanalyse

Diese HR-Dashboard gibt eine Übersicht über die Effektivität, Zufriedenheit und den Zielfortschritt unter Berücksichtigung verschiedener Kriterien



## Schulungen/Training

Mitarbeiter sind das wichtigste Gut innerhalb einer Organisation. Dieses Dashboard enthält eine Analyse der Schulungen und Kosten in verschiedenen Kategorien, wie z.B. Abteilung oder Art der Schulung.



## Fehlzeitenanalyse

Kostenkontrolle aufgrund Fehlzeiten. Es enthält die Analyse von Urlaub, Krankheitstagen in verschiedenen Kategorien wie Unternehmensbereich, Alter, Grund, Urlaubsart, Datum ...



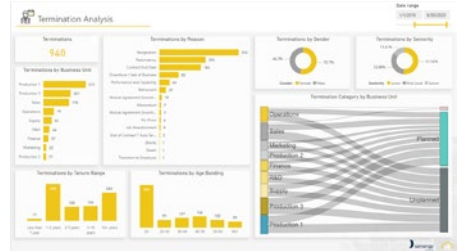
## Abwesenheiten

Es enthält wichtige HR-Indikatoren, die helfen können, den Ursprung des Verhaltens zu identifizieren.



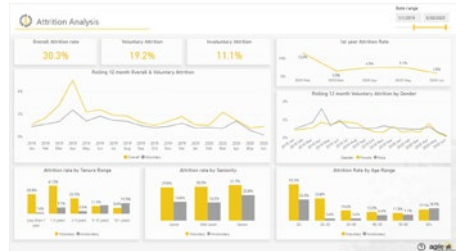
## Kündigungsanalyse

Das Dashboard enthält eine Kündigungsanalyse in verschiedenen Kategorien wie Geschäftseinheit, Alter, Dauer der Betriebszugehörigkeit, Vertragsart, Mitarbeitertyp, Geschlecht und Kündigungsgrund.



## Fluktuationsanalyse

Analyse der Fluktuationen, unterteilt in freiwillige und unfreiwillige Fluktuation und nach verschiedenen Kategorien wie Betriebszugehörigkeit, Dienstalster, Geschlecht oder Alter.



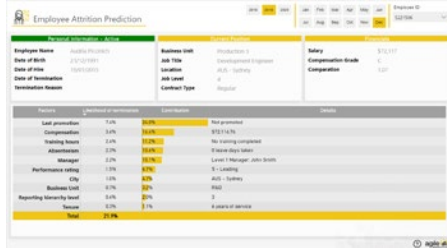
## Prognose Fluktation

Dieses Dashboard enthält Analysen zur Fluktuationsprognose nach verschiedenen Kategorien wie Geschäftseinheit, Zugehörigkeit ...



## Prognose Fluktation Mitarbeiter

Dieses Dashboard enthält eine Analyse der Fluktuationsvorhersage für jeden Mitarbeiter, in der Sie die Wahrscheinlichkeit einer Mitarbeiterentlassung nach relevanten Faktoren sehen können.



## Einblicke

**Die Automatisierung von HR-Aufgaben verbessert die Effizienz und minimiert Fehler bei der Erledigung von Aufgaben. Erhöhte Effizienz, Genauigkeit und Produktivität sind einige der Vorteile, die mit der Automatisierung von HR-Prozessen verbunden sind.**

Nachfolgend 8 HR-Aufgaben, die mit Datenanalyse-Tools automatisiert werden können:

### 1. Erfassung und Verwaltung von Mitarbeiter-Timesheets

Früher war es Aufgabe des Personalleiters, den Arbeitsverlauf und die Leistung der Mitarbeiter manuell zu verfolgen. Datenanalysetools automatisieren die Zeiterfassung der Mitarbeiter, wodurch die Anzahl der Stunden und der Aufwand für die manuelle Verwaltung von Mitarbeiterinformationen erheblich reduziert wird. Die manuelle Verfolgung von Mitarbeiterlöhnen, Abzügen, Nettolöhnen und damit verbundenen Dienstleistungen erweist sich als ineffizient.

Die Automatisierung der Lohnabrechnung spart Zeit und Ressourcen im Unternehmen.

### 2. Verwalten von Urlaubsanträgen

Durch die Automatisierung der Verwaltung von Urlaubsanträgen kann die Zeit des Personalleiters für wichtigere und strategische Aufgaben genutzt werden. Neben der Freisetzung wichtiger Zeit führt die manuelle Bearbeitung von Urlaubsanträgen gelegentlich dazu, dass der Überblick über die Anträge verloren geht und es zu unnötigen Verzögerungen bei der Antragserfüllung kommt - was zu unzufriedenen und frustrierten Mitarbeitern führt, die dann potenziell bei der Arbeit abgelenkt werden, anstatt Aufgaben effizient zu erledigen.

### 3. Mitarbeiter-Leistungsmanagement

Die Überprüfung der Mitarbeiterleistung ist wichtig, um die Übereinstimmung mit den Unternehmenszielen zu gewährleisten. Manuelle Tracking-Prozesse sind anstrengend, zeitaufwendig und anfällig für Abweichungen. Die Automatisierung von Performance-Management-Prozessen - die in der Regel dem HR-Manager anvertraut werden - führt zu einem fehlerfreieren Prozess. Darüber hinaus wird die Leistung der Mitarbeiter zeitnah und genau erfasst. Davon profitieren sowohl Mitarbeiter als auch Personalverantwortliche!

### 4. Exit-Interviews durchführen

Wenn Mitarbeiter eine Organisation verlassen, hinterlassen sie oft wertvolles Feedback zur Verbesserung des Unternehmens.

Manuelle Interviews können ehrliches Feedback behindern und zeitaufwendig sein. Die Automatisierung von Austrittsgesprächen führt zu ehrlicherem und detaillierterem Feedback und zu einem geringeren Zeitaufwand für den Prozess.

## 5. Der Recruitment Process

Der Rekrutierungsprozess kann sich als ineffizient und ressourcenintensiv erweisen, wenn er manuell durchgeführt wird.

Die Automatisierung eines Teils der Rekrutierungs-, Einstellungs- und Screening-Prozesse ermöglicht es Personen, welche die angegebenen Kriterien nicht erfüllen zu selektieren. Dies ist ein enormer zeitsparender Vorteil für Personalverantwortliche und -teams.

## 6. Workflow-Management

Die manuelle Nachverfolgung einzelner humaner Aufgaben ist zeitaufwendig und fehleranfällig. Die Automatisierung von Workflow-Prozessen schafft Zeiteffizienz und erhöhte Genauigkeit beim Informationsaustausch. Data-Analytics-Tools überwachen, mit welchen Aufgaben jeder Mitarbeiter betraut ist und in welchem Stadium der Aufgabe er sich befindet. Indem sie Datenanalyse-Tools die Aufgabenverfolgung der Mitarbeiter beobachten lassen, sind Manager in der Lage, eine Überallokation von Mitarbeiteraufgaben zu erkennen, häufiger in Intervallen nachzufassen und weniger Zeit mit der Verwaltung von Workflow-Prozessen zu verbringen.

## 7. Personal Benefits Administration

Bei der Verwaltung der Leistungen für Arbeitnehmer werden die Leistungen verfolgt, die einem Mitarbeiter im Rahmen seiner Zusammenarbeit mit der Organisation gewährt werden.

Durch die Automatisierung dieses Prozesses stellt man sicher, dass die Leistungen der Mitarbeiter in einer Organisation genau, zeitnah und vor allem gerecht verwaltet werden können.

## 8. Mitarbeiter Offboarding

Das Ende der Zugehörigkeit eines Mitarbeiters in einem Unternehmen kann sowohl beim Arbeitgeber, als auch beim Arbeitnehmer zu Spannungen führen. Manuelle Off-Boarding-Prozesse bieten dem Mitarbeiter nicht immer eine angenehme Umgebung, in der er seine Ansichten über das Unternehmen mitteilen kann, um den Arbeitsplatz in Zukunft zu verbessern. Die Automatisierung dieses Prozesses führt zu konstruktivem Feedback von Arbeitgebern und Mitarbeitern – was Verbesserungen in der Organisation und hoffentlich ein attraktiveres Arbeitsumfeld und letztlich loyalere Mitarbeiter ermöglicht.

## Let us help You on your HR Analytics Journey

---

### Your contact person:

Michael Imhof

[michael.imhof@senergy.ch](mailto:michael.imhof@senergy.ch)

