

Kennzahlen gezielt auswählen, nutzen und wirksam verankern

Diese Checkliste hilft dabei, ein wirkungsvolles Set an HR-Kennzahlen aufzubauen und People Analytics strukturiert einzuführen – abgestimmt auf Unternehmensziele, Datenverfügbarkeit und Entscheidungsträger.

1. Ziele und Nutzen von People Analytics klären

- ☐ Ist definiert, welche Fragestellungen mit People Analytics unterstützt werden sollen?
- ☐ Sind Zielgruppen für Analysen und Reports (z. B. Geschäftsleitung, HR, Linienführung) festgelegt?
- ☐ Gibt es Klarheit über die strategischen Handlungsfelder, die datenbasiert gesteuert werden sollen?
- ☐ Wurden konkrete Anwendungsfälle priorisiert (z. B. Fluktuation, Rekrutierung, Produktivität)?
- ☐ Ist der erwartete Nutzen gegenüber Aufwand und Komplexität realistisch eingeschätzt?

Notizen:

2. KPI-Framework und Metriken auswählen

- ☐ Sind relevante Kennzahlen definiert und einheitlich beschrieben?
- ☐ Wurde geklärt, welche Datenquellen für die jeweiligen Kennzahlen benötigt werden?
- ☐ Gibt es ein abgestimmtes KPI-Set je nach Zielgruppe (z. B. operativ vs. strategisch)?
- ☐ Sind Soll-/Ist-Vergleiche, Entwicklungen und Benchmarks vorgesehen?
- ☐ Wurde auf Verständlichkeit, Kontext und Interpretation der Metriken geachtet?

Notizen:

3. Datenverfügbarkeit und Datenqualität prüfen

- ☐ Wurden relevante Datenquellen identifiziert und auf Zugänglichkeit geprüft?
- ☐ Ist bekannt, welche Daten systematisch erfasst und historisch verfügbar sind?
- ☐ Gibt es Qualitätsprobleme, Inkonsistenzen oder Lücken in der Datenerhebung?



- ☐ Sind Verantwortlichkeiten für die Pflege und Aktualität der Daten definiert?
- ☐ Besteht ein Konzept zur Datenbereinigung oder Ergänzung fehlender Informationen?

Notizen:

4. Tools, Infrastruktur und Visualisierung

- ☐ Ist geklärt, mit welchen Tools Analysen erstellt und visualisiert werden sollen?
- ☐ Sind Standards für Reports, Dashboards und Ad-hoc-Auswertungen definiert?
- ☐ Gibt es Schnittstellen zu HR-Systemen oder BI-Plattformen?
- ☐ Wurde geprüft, ob bestehende Tools ausreichend sind oder eine Erweiterung nötig ist?
- ☐ Ist sichergestellt, dass Auswertungen benutzerfreundlich aufbereitet und interpretierbar sind?

Notizen:

5. Umsetzung und Verankerung im HR-Alltag

- ☐ Gibt es Schulungen oder Einführungsmassnahmen für die Nutzung von Reports und Analysen?
- ☐ Ist geregelt, wie regelmässig KPI-Reviews oder datenbasierte HR-Entscheide stattfinden?
- ☐ Wurde festgelegt, wer welche Reports wann erhält?
- ☐ Ist ein iterativer Prozess zur Weiterentwicklung des KPI-Frameworks vorgesehen?
- ☐ Wird People Analytics als Entscheidungshilfe systematisch genutzt – oder nur als Reporting?

Notizen:

