Masterclass

Von People Data zu besseren Entscheidungen, denen die Geschäftsführung vertraut

Folke Grigo | München 2026

HUG

by Personio

Personio

Drei Best Practices

Headcount, Engagement, Performance, Fluktuation: Noch nie hatten People Teams Zugriff auf so viele Daten wie heute, und mittlerweile findet KI sogar selbstständig Muster. Ein Dashboard allein macht HR aber noch längst nicht strategischer. Ihren Wert entfalten die Zahlen erst, wenn ihr eine Beobachtung in eine relevante Business-Frage übersetzt und so Entscheidungen ermöglicht.

1

Startet mit der Entscheidung

Sammelt nicht einfach nur Kennzahlen, sondern definiert zuerst den konkreten Handlungsbedarf.

2

Verbindet People Data mit Business

Eure Daten sind erst wertvoll, wenn sie auf Unternehmensziele einzahlen.

3

Schließt den Kreislauf

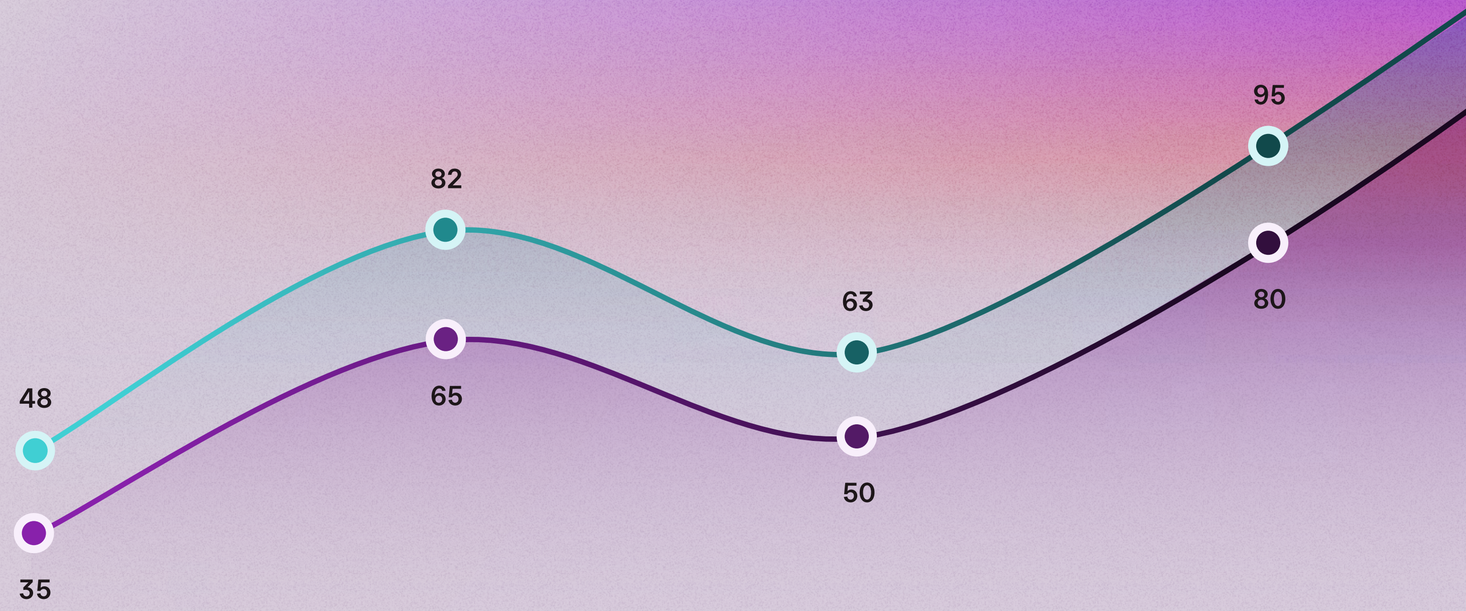
Leitet aus Erkenntnissen Maßnahmen ab und überprüft später ihre Wirkung.



1

Startet mit der Entscheidung

Bevor eine Kennzahl im Report landet, formuliert, welche Entscheidung sie ermöglichen soll. Lässt sich keine Entscheidung benennen, ist die Kennzahl für die Geschäftsführung vermutlich ohne Nutzen.



Der Blick nach vorne

Kennzahlen schauen meist in die Vergangenheit – Entscheidungen richten den Blick nach vorn. Verknüpft eure Reports deshalb nie mit dem, was war, sondern immer direkt mit dem Schritt, der als Nächstes folgen soll.

Leitfrage

Welche Entscheidung ermöglichen wir?

2

Verbindet People Data mit Business

Eine Geschäftsführung entscheidet über Unternehmensziele und operative Risiken. Übersetzt deshalb jede HR-Kennzahl in eine Frage, die eurer Geschäftsführung hilft, die Auswirkungen fürs Business zu verstehen.

Statt nur …	Fragt zusätzlich …
Engagement	In welchen Bereichen sehen wir gleichzeitig Probleme bei Performance, Fluktuation oder Produktivität?
Fluktuation	Welche kritischen Rollen verlieren wir und was kostet uns das?
Time-to-Hire	Welche Business-Ziele verzögern sich durch offene Stellen?
Learning	Verändert sich danach Time-to-Productivity oder Performance?
Abwesenheit	Wo entsteht ein operatives Risiko?

Aus der Praxis

Eine Fluktuationsquote von 12 bis 14 Prozent löst in der Geschäftsführung selten eine Diskussion aus. Das ändert sich, sobald sich die Abgänge auf wenige Rollen oder Teams häufen, ohne die das Geschäft nicht läuft. Dann geht es um die Frage, welche Fähigkeiten dem Unternehmen verloren gehen und was das für seine Ziele bedeutet.

Leitfrage

Welche Business-Auswirkung hängt daran?

3

Schließt den Kreislauf

Ein Report ohne Maßnahme ist Aufwand ohne Wirkung. Geht deshalb jede Auffälligkeit in vier Schritten durch.

So sieht das zum Beispiel bei einem Engagement Score aus, der um 8 Punkte gefallen ist:

1. Data

Was sehen wir?

Der Score sinkt in drei Teams besonders stark. KI clustert das Freitext-Feedback in Themen wie Führung, Workload und Prioritäten.

2. Context

Warum ist das relevant?

Die Fluktuation steigt, die Time-to-Productivity sinkt und es gibt mehr Eskalationen bei Kundenproblemen.

3. Decision

Was müssen wir entscheiden?

Ihr entscheidet, ob es sich um ein Führungs-, Kapazitäts- oder Rollenproblem handelt und was sich verändern muss.

4. Impact

Was müssen wir entscheiden?

Ihr legt eine Maßnahme fest (z. B. Führungskräfte-Enablement, Workload-Review oder Rollenklärung), bestimmt einen Owner, definiert eine Zielgröße (z. B. +8 Punkte Engagement) und prüft nach 90 Tagen, was sich verändert hat.

Die Rolle von KI

KI clustert mehrere tausend Freitextantworten und macht Muster sichtbar. Taucht dabei häufig das Thema Workload auf, ist damit noch nichts entschieden: Ob ein Kapazitäts-, Priorisierungs- oder Prozessproblem dahintersteckt, ordnet ihr ein. Bei schlechten Daten, uneinheitlichen Definitionen oder einem unklaren Business-Problem liefert KI nur schneller eine Antwort auf die falsche Frage.

Leitfrage

Was tun wir und wann messen wir erneut?

Praxis-Checkliste:
Wie entscheidungsfähig sind eure People Daten?

HUG
by Personio

- Welches Business-Problem steckt hinter der Kennzahl?
- Welche Entscheidung soll die Kennzahl ermöglichen?
- Haben wir eine belastbare Datenbasis?
- Betrachten wir Durchschnittswerte oder relevante Segmente?
- Können wir Zusammenhänge zeigen statt nur Zustände?
- Haben wir Hypothesen zu den Ursachen?
- Welche Handlungsoptionen ergeben sich?
- Wann überprüfen wir unsere Entscheidung?
- Woran messen wir den Impact?

Masterclass

Von People Data zu besseren Entscheidungen, denen die Geschäftsführung vertraut

Folke Grigo | München 2026

HUG

by Personio