Masterclass

Mit People Data Entscheidungen treffen, denen die Geschäftsführung vertraut

Matthias Linsenmeier & Aniket Kumar | Berlin 2026

HUG

by Personio

Personio

Warum das Thema jetzt zählt

HR-Teams haben heute mehr Daten als je zuvor, und KI macht es leichter denn je, Muster darin zu finden. Trotzdem entscheiden Geschäftsführungen selten anders, nur weil HR mehr Zahlen liefert. Gerade in wirtschaftlich angespannten Zeiten entscheidet die Belastbarkeit eurer People Data darüber, ob HR mitsteuert oder nur berichtet.



1

Drei Best Practices aus der Umsetzung

01. Definieren vor Messen

Bevor eine Zahl in die Geschäftsführung geht, prüft drei Dinge: Definitionen (meinen alle mit Headcount, FTE oder Attrition dasselbe?), Ownership (wer entscheidet, welche Zahl gilt, wenn zwei Systeme Unterschiedliches zeigen?) und Decision Use (welche Entscheidung soll mit dieser Zahl getroffen werden?). Erst danach geht es um Schnittstellen, Data Flows und Tools.

Praxistipp: Startet mit einer einzigen Kennzahl, zum Beispiel Headcount, und klärt gemeinsam mit Finance, ob alle dasselbe darunter verstehen und wer sie verantwortet.

Aus der Praxis: In Due Diligences zeigt sich schnell, wie belastbar HR-Daten wirklich sind. Wer Headcount, Kosten, Strukturen und Verträge in wenigen Tagen liefern kann, hat Daten, denen auch eine Geschäftsführung vertraut.

02. In Business-Sprache übersetzen

Die Geschäftsführung hört nicht auf HR-Kennzahlen, sondern auf das, was sie für das Geschäft bedeuten. Übersetzt jede wichtige Kennzahl in eine Business-Kennzahl und in die Frage, die die Geschäftsführung wirklich stellt:

HR-Kennzahl	Business-Kennzahl	Die Frage der Geschäftsführung
Trainingsstunden	Time-to-Productivity	Ab wann bringt die neue Person Ergebnisse?
Engagement-Score	Kosten der Frühfluktuation	Was kostet uns jede Person, die im ersten Jahr geht?
Time-to-Hire	Entgangener Umsatz pro offener Stelle	Was verlieren wir, solange die Stelle leer ist?
HR-Tickets	Self-Service-Quote, HR-Kapazität pro 100 MA	Können wir wachsen, ohne HR aufzustocken?

Praxistipp: Schreibt zu euren drei wichtigsten HR-Kennzahlen die Frage der Geschäftsführung dazu. Findet ihr keine, braucht ihr die Kennzahl vielleicht nicht.

Aus der Praxis: Bei einem großen, international tätigen Unternehmen wurde aus einer hohen Frühfluktuation, bis dahin eine reine Recruiting-Kennzahl, eine Kostenfrage. Die Entscheidung: Recruiting- und Performance-Daten verknüpfen, um zu verstehen, welche Kanäle und Profile zu Menschen führen, die bleiben.

1

Drei Best Practices aus der Umsetzung

03. Erst die Datenbasis, dann KI

KI hilft bei der Datenarbeit: Feedback clustern, Muster erkennen, Daten in natürlicher Sprache abfragen. Aber KI macht aus unklaren Daten keine klaren, sie liefert nur schneller falsche Antworten. Für KI in Recruiting und Performance gelten ab dem 2. Dezember 2027 die Hochrisiko-Pflichten des EU AI Act, und am Ende entscheidet ein Mensch.

Praxistipp: Röntgt einen Prozess (Trigger → Input → Workflow → Output), bevor ihr ein Tool kauft. Entscheidet pro Use Case: Kann euer HR-System das schon (konfigurieren), gibt es ein reifes Tool (kaufen), oder braucht ihr eigene Logik (aufbauen oder selbst bauen)?

Aus der Praxis: Ein Scale-up mit 190 Mitarbeitenden und 0,25 FTE in HR hat zuerst die Datenbasis gelegt: ein führendes HR-System, klare Definitionen, ein Cockpit für HR-, CRM- und Performance-Daten. Darauf kam ein KI-Bot, der rund 70 % der Standardanfragen ohne HR beantwortet. Der HR-Datenraum für den Verkauf stand in 35 Tagen.



2

Praxis-Checkliste: Wie entscheidungsfähig sind eure People-Daten?

Hakt ab, was bei euch heute schon gilt. Jeder offene Punkt ist ein möglicher nächster Schritt.

Feedback & psychologische Sicherheit

- [ ] Unsere wichtigsten Kennzahlen (Headcount, FTE, Attrition) sind schriftlich definiert, und HR, Finance und Geschäftsführung verstehen dasselbe darunter.
- [ ] Für jede dieser Kennzahlen gibt es eine verantwortliche Person, die entscheidet, welche Zahl gilt.
- [ ] Es gibt ein führendes System für People Data, und Zeiterfassung, Payroll und weitere Tools sind daran angebunden.
  Jede Zahl, die per Hand zwischen Systemen kopiert wird, ist ein Risiko.
- [ ] Wir könnten Headcount, Personalkosten, Strukturen und Verträge innerhalb weniger Tage belastbar liefern.
- [ ] Zu jeder regelmäßig berichteten Kennzahl wissen wir, welche Entscheidung damit getroffen werden soll.
- [ ] Unsere drei wichtigsten HR-Kennzahlen haben eine Business-Übersetzung und die passende Frage der Geschäftsführung.
- [ ] Unsere Geschäftsführung hat in den letzten zwölf Monaten mindestens eine Entscheidung auf Basis von People Data getroffen.
- [ ] KI-Ideen sind als Prozess beschrieben und sortiert: echter KI-Case, Prozessthema oder Befähigungslücke.

Weiterführende Ressourcen

- Euer HR-Röntgen in 10 Fragen: die ausführliche Checkliste mit Auswertung und Ableitung eurer Roadmap. Schreibt uns, wir schicken sie euch gern.
- EU AI Act, Verordnung (EU) 2024/1689: eur-lex.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj
- EU-Entgelttransparenzrichtlinie (EU) 2023/970: eur-lex.europa.eu/eli/dir/2023/970/oj

Praxistipp: Röntgt einen Prozess (Trigger → Input → Workflow → Output), bevor ihr ein Tool kauft. Entscheidet pro Use Case: Kann euer HR-System das schon (konfigurieren), gibt es ein reifes Tool (kaufen), oder braucht ihr eigee Logik (aufbauen oder selbst bauen)?

Kontakt

Matthias Linsenmeier · Senior Director, Cross Industries, adesso SE · LinkedIn

Aniket Kumar · Managing Consultant HR AI & Change, adesso SE · aniket.kumar@adesso.de · LinkedIn

Masterclass

Mit People Data Entscheidungen treffen, denen die Geschäftsführung vertraut

Matthias Linsenmeier & Aniket Kumar | Berlin 2026

HUG

by Personio