Von People Data

zu besseren Entscheidungen,
denen die Geschäftsführung vertraut

HUG

by Personio

Wir sind ...



Folke Grigo

Strategic HR Partner
& Interim HR Executive



Christina Ellwein

Account Executive

Euer Engagement Score fällt um 8 Punkte.

Was passiert bei euch als Erstes?



Ihr seid gefragt

Do not edit
How to change the design



Euer Engagement Score fällt um 8 Punkte. Was passiert bei euch als Erstes?

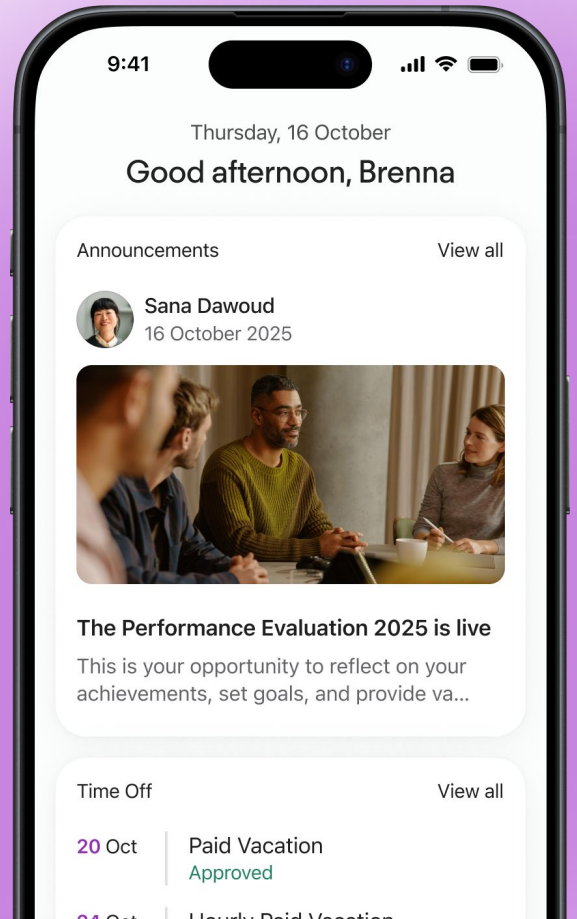
Presenting with animations, GIFs or speaker notes? Enable our Chrome extension

slido

Mehr People Data macht HR nicht strategischer.

Bessere Entscheidungen schon!

Reporting ≠ Insight ≠ Entscheidung



Wir messen viel. Aber nicht alles hilft bei Entscheidungen.

1

Engagement Score

“Unser Score ist um 8 Punkte gesunken.”

2

Fluktuation

“Unsere Fluktuation liegt bei 14%”

3

Time-To-Hire

“Wir brauchen durchschnittlich 62 Tage”

Okay. Und was sollen wir jetzt entscheiden?

Woran scheitert es bei euch am häufigsten, wenn aus People Data eine Entscheidung werden soll?



Ihr seid gefragt

Do not edit
How to change the design



Woran scheitert es bei euch am häufigsten, wenn aus People Data eine Entscheidung werden soll?

Presenting with animations, GIFs or speaker notes? Enable our Chrome extension

slido

Übersetzt HR-Metriken in Business-Fragen.

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?

Statt nur …	Fragt zusätzlich …
Learning	Verändert sich danach Time-to-Productivity oder Performance?
Abwesenheit	Wo entsteht ein operatives Risiko?

Die Kennzahl ist der Anfang. Nicht die Antwort.

Von Daten zu Entscheidungen

Ein einfaches Framework für mehr Impact im HR.

1

Data

Was sehen wir?

- Saubere Daten
- Relevante Muster
- KI kann Analyse beschleunigen

2

Context

Warum ist das relevant?

- Business-Problem
- Betroffene Bereiche
- Ursachen & Hypothesen

3

Decision

Was müssen wir entscheiden?

- Optionen
- Trade-offs
- Ownership

4

Impact

Was soll sich verändern?

- Maßnahme
- Zielgröße
- Review

Von Daten zu Entscheidungen

Ein einfaches Framework für mehr Impact im HR.

1

Data

Was sehen wir?

Engagement Score

-8 Punkte besonders stark in 3 Teams



KI clustert Freitext-Feedback

Führung | Workload | Prioritäten

2

Context

Warum ist das relevant?

Fluktuation steigt
z. B. +4 %-Punkte in betroffenen

Time-to-Productivity sinkt
Neue Mitarbeitende brauchen länger, bis sie produktiv sind

Kundenprobleme nehmen zu
Mehr Eskalationen und längere Reaktionszeiten

3

Decision

Was müssen wir entscheiden?

Führungsproblem?
Fehlende Führung, Klarheit oder Unterstützung?

Kapazitätsproblem?
Zu hohe Auslastung, falsche Priorisierung?

Rollenproblem?
Unklare Rollen oder Erwartungen?

Was muss verändert werden?

4

Impact

Was soll sich verändern?

Intervention festlegen
z. B. Führungskräfte-Enablement, Workload-Review, Rollen klären

Owner bestimmen
Wer ist verantwortlich?

Zielgröße definieren
z. B. +8 Punkte Engagement, - x % Fluktuation

Nach 90 Tagen überprüfen
Was hat sich verändert? Welche nächsten Schritte?

KI kann Muster finden. Verantwortung für Entscheidungen übernimmt sie nicht.

Schlechte Daten werden durch KI nicht zu guten Entscheidungen

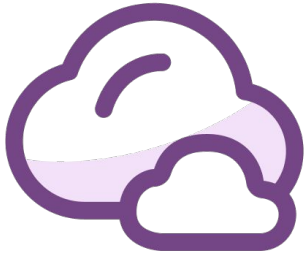
Was verhindert bei euch am häufigsten, dass aus People Data eine echte Entscheidung wird?

Teilt uns eure Erfahrungen in 1-3 kurzen Stichpunkten mit.



Ihr seid gefragt

Do not edit
How to change the design



Was verhindert bei euch am häufigsten, dass aus People Data eine echte Entscheidung wird?

Presenting with animations, GIFs or speaker notes? Enable our Chrome extension

slido

Drei Regeln für People Data, denen Management vertraut

1

Startet mit der Entscheidung

Nicht mit der Kennzahl.

Welche Entscheidung wollen wir ermöglichen?

2

Verbindet People mit Business

Nicht jede HR-Kennzahl ist strategisch.

Welche Business Auswirkung hängt daran?

3

Schließt den Kreislauf

Reporting ohne Konsequenz ist Beschäftigung.

Was tun wir und wann messen wir erneut?

Wie entscheidungsfähig sind eure People Daten?

Fragt euch beim nächsten HR Reporting:

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

Okay. Und was sollen wir jetzt entscheiden?

Welche HR-Kennzahl reportet ihr regelmäßig...

... bei der ihr euch manchmal selbst fragt, welche Entscheidung daraus eigentlich entstehen soll?

Lasst uns eure Beispiele gemeinsam durch
DATA → CONTEXT → DECISION → IMPACT schicken

Daten schaffen keine Wirkung. Entscheidungen schon.

People Data → Context → Decision → Impact

Zeit für eure Fragen

Ihr habt noch Fragen?

Folgt mir auf LinkedIn

Thank you!


Personio
HUG 2026 | Amsterdam