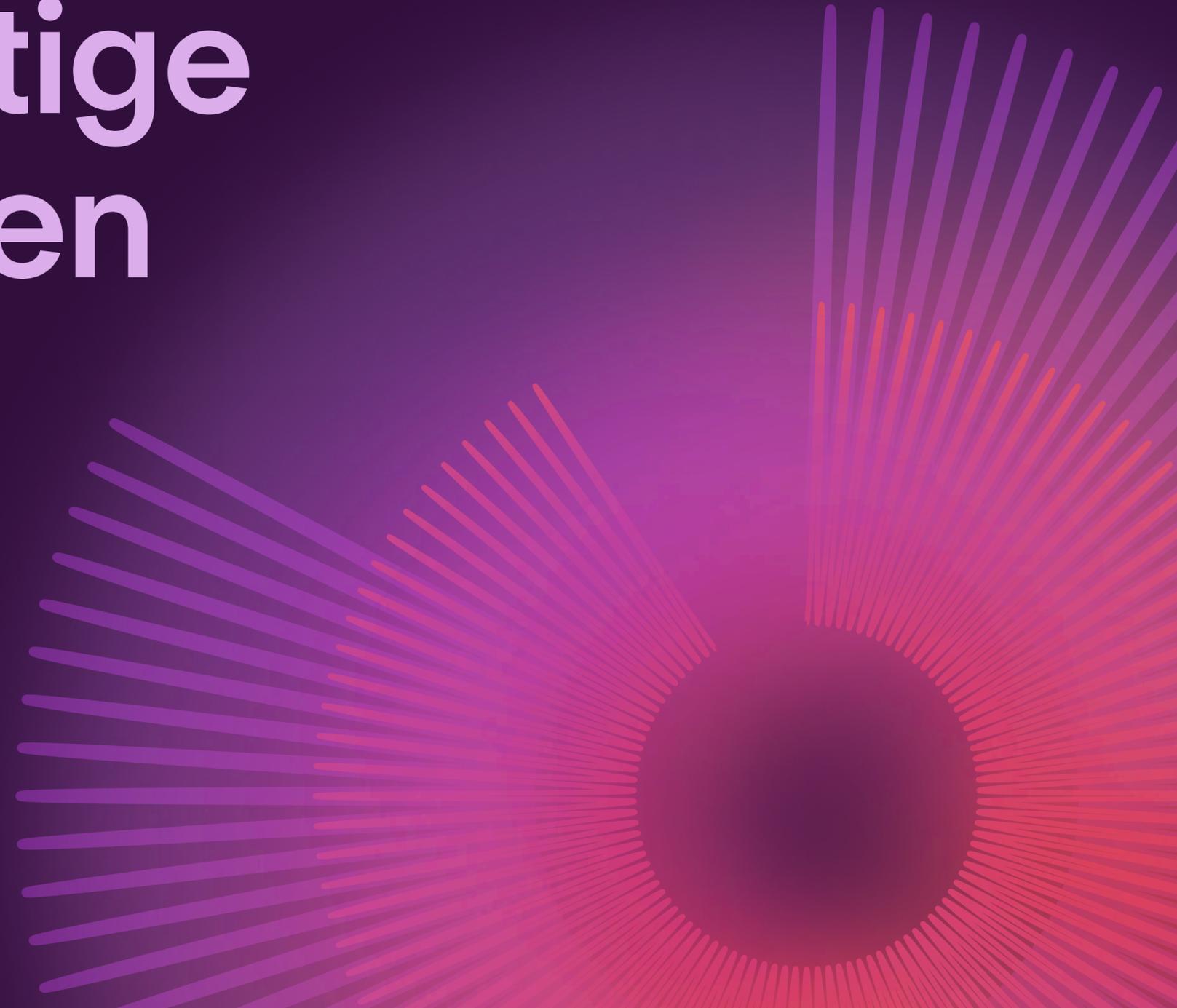


Datengetriebenes HR

# So gewinnen Sie die C-Suite für wichtige Personalinitiativen

Personio



# Inhalt

## Warum HR sich wertschöpfend in Business-Entscheidungen einbringen sollte

### Mit HR-Daten den Unternehmenserfolg stärken

- 01 Wichtige Unternehmensziele identifizieren
- 02 Die HR-Strategie an den Geschäftszielen ausrichten
- 03 Relevante HR-Metriken definieren
- 04 Erkenntnisse analysieren und interpretieren

### Datenbasiertes Storytelling: So verkaufen Sie Ihre HR-Strategie

- 01 Entwickeln Sie ein überzeugendes Daten-Narrativ
- 02 Weisen Sie den ROI aus vorherigen Erfolgen nach
- 03 Kommunizieren Sie Ihre Erkenntnisse
- 04 Maßgeschneiderte Kommunikation für maximale Wirkung

### Wie HR-Teams sich ihren Platz am Management-Tisch sichern



# Warum HR sich wertschöpfend in Business-Entscheidungen einbringen sollte

Als HR-Führungskraft sind Sie im Besitz wichtiger Erkenntnisse, die über den Erfolg Ihres Unternehmens entscheiden können. Sie kennen die Top- Performer: innen in den Teams, Sie wissen in welchen Abteilungen die meisten Beschäftigten kündigen und welche Strategien den größten Effekt auf die Mitarbeitenden und den Unternehmenserfolg haben.

Aber wie machen Sie die Chefetage auf diese Tatsache aufmerksam? Eine Personio-Studie zeigt, dass das gar nicht so einfach ist.

- **50%** der HR-Führungskräfte haben nicht das Gefühl, dass ihre Meinung in ihrem Unternehmen wertgeschätzt wird
- **58%** der HR-Führungskräfte haben nicht das Gefühl, strategische Partner der Chefetage zu sein
- **63%** der HR-Führungskräfte sind der Meinung, eine rein operative Funktion innezuhaben

Es sind immer die Mitarbeitenden, die über den Erfolg eines Unternehmens entscheiden. Doch dabei kann eine strategische, datengestützte HR-Arbeit ein echter Wettbewerbsvorteil sein – denn durch datenbasierte Erkenntnisse kann sich HR von der Verwaltungsfunktion in eine strategische Rolle entwickeln. Der erste Schritt besteht darin, dass HR an die zentrale Geschäftsstrategie anknüpft.

In diesem Leitfaden zeigen wir, wie Sie aus Ihren HR-Daten wichtige Erkenntnisse gewinnen und sich damit die Rückendeckung aus dem Top-Management sichern. Sie erfahren, wie Sie:

- Geschäftsziele mit HR-Erkenntnissen in Verbindung setzen
- ein datengestütztes Narrativ aufbauen, das in der Chefetage Anklang findet
- Ihre Erkenntnisse präsentieren und dabei klare Botschaften senden



Hier sind die vier wichtigsten Schritte, die Sie dazu befolgen sollten.

Wichtige Unternehmensziele  
identifizieren

01



Die HR-Strategie an den  
Geschäftszielen ausrichten

02



Relevante HR-Metriken  
definieren

03



Erkenntnisse analysieren  
und interpretieren

04

# Mit HR-Daten den Unternehmenserfolg stärken

Laut einer aktuellen Untersuchung sind 68 % der Führungskräfte der Meinung, dass ein stärkerer strategischer Beitrag der Personalabteilung dem Unternehmen zugute käme.\* Dennoch sind HR-Teams häufig damit beschäftigt, alltägliche Probleme zu lösen, anstatt sich auf Maßnahmen zu konzentrieren, die echte Wirkung zeigen.

Um sich Ihren Platz am Management-Tisch zu verdienen, müssen Sie die Personalabteilung als Schlüssel zum Unternehmenserfolg betrachten. Das beginnt mit einem strategischeren Umgang mit Ihren Daten.

Statt Personaldaten lediglich als Mittel zur Lösung interner Probleme wie Fluktuation oder Leistungsdefizite zu nutzen, sollten Sie sie als Chance sehen, Ihr Unternehmen gezielt voranzubringen – sei es durch eine bessere Marktposition, höhere Umsätze, erstklassige Produkte oder nachhaltiges Wachstum.

Natürlich bleiben dieselben Herausforderungen bestehen, doch nun betrachten Sie sie aus einer unternehmerischen Perspektive. Dieselben Daten, doch eine neue Sichtweise – das ist der Unterschied.

Wenn die Personalabteilung ihren Fokus auf übergeordnete Unternehmensziele richtet, wird sie von einer unterstützenden Funktion zu einem echten Erfolgsfaktor.

## Eine starke Datenbasis für verlässliche Erkenntnisse

Ihre Strategie ist nur so gut wie die Daten, auf denen sie basiert. Personio unterstützt Personalverantwortliche beim Aufbau einer zentralen, integrierten Quelle für alle Personaldaten in einer Plattform. So erhalten Sie einen genauen Überblick über zentrale Metriken, erhalten wichtige Einblicke in Ihr Unternehmen und können proaktive Entscheidungen treffen.

Hier geht es zu einer kurzen Tour

# 01 Wichtige Unternehmensziele identifizieren

**Um HR stärker am Geschäft auszurichten, müssen Sie die Business-Denkweise übernehmen.** Das bedeutet, ein tiefes Verständnis dafür zu entwickeln, was für Ihr Unternehmen wirklich wichtig ist, worauf alle gemeinsam hinarbeiten und welche die größten Risiken für Ihren Erfolg sind:

- *Welche kurzfristigen Ziele verfolgt Ihr Unternehmen?*
- *Wo sehen die Führungskräfte das Geschäft in fünf bis zehn Jahren?*
- *Wie wird sich Ihr Unternehmen von der Konkurrenz abheben?*
- *Was sind die größten Risiken und Herausforderungen?*

Sobald Sie die zentralen Ziele und Herausforderungen Ihres Unternehmens identifiziert haben, müssen Sie herausfinden, wo HR den meisten Mehrwert schaffen und direkt zu diesen Zielen beitragen kann.

# 02 Die HR-Strategie an den Geschäftszielen ausrichten

Nehmen wir an, Sie haben im ersten Schritt herausgefunden, dass das langfristige Ziel Ihres Unternehmens darin besteht, Marktführer im Bereich Nachhaltigkeitstechnologie für Unternehmen zu werden. Im kommenden Jahr konzentriert sich das Unternehmen auf die Expansion in neue Märkte und die Einführung einer Produktfunktion, die multinationalen Unternehmen hilft, ihre Emissionen gemäß den regionalen Nachhaltigkeitsanforderungen zu melden.

Betrachten wir nun diese Ziele genauer, um zu beurteilen, wie sie sich auf Ihr Team und Ihre HR-Ziele auswirken. Fragen Sie zunächst relevante Beteiligte wie Abteilungsleiter:innen und hochrangige Führungskräfte nach ihren wichtigsten Zielen und Herausforderungen:

- *Gibt es Trends oder Herausforderungen, bei denen HR unterstützen kann?*
- *Welche Herausforderungen sind am dringendsten?*

**Anschließend müssen Sie diese Insights mit Ihren Unternehmenszielen kombinieren, um sie in konkrete HR-Ziele zu übersetzen:**

**Talentgewinnung:** Unterstützen Sie die Expansionsziele, indem Sie ein erstklassiges Team von technischen und Produktspezialist:innen für alle wichtigen neuen Märkte einstellen.

**Performance-Management:** Stellen Sie ein leistungsstarkes, hoch engagiertes Team zusammen, das sich strikt an der Kultur und den Werten des Unternehmens orientiert.

**Talentmanagement:** Entwickeln Sie Talente durch interne Mobilität, Lerninitiativen und Nachfolgeplanung, um die künftige Führungsrolle in bestimmten Segmenten und die Produktinnovation voranzutreiben.

**Personalplanung:** Bereiten Sie sich auf künftiges Wachstum vor, indem Sie die aktuellen Personalkapazitäten analysieren, Lücken identifizieren und Talentressourcen strategisch ausrichten.

# 03 Relevante HR-Metriken definieren

Sobald Sie identifiziert haben, wo HR den meisten Mehrwert bringt, haben Sie einen Fixpunkt, an dem Sie Ihre Anstrengungen ausrichten können. Ein Fixpunkt ist jedoch nur eine grobe Orientierung – er sagt Ihnen nicht, auf welche konkreten Aspekte Sie sich konzentrieren müssen.

Für genauere Erkenntnisse müssen Sie die HR-Metriken definieren, aus denen Sie die Erkenntnisse gewinnen, die zu den übergeordneten Zielen Ihres Unternehmens passen. Das ist der Unterschied zwischen dem Wissen, dass Sie mehr Talente einstellen müssen, und dem Wissen, dass Sie eine Recruiting-Kampagne für leitende Technik- und Produktspezialist:innen in Ihren EMEA- und Nordamerika-Märkten starten müssen, um eine wichtige Markteinführung zu unterstützen.

Das eine ist ein Ausgangspunkt, das andere eine messbare und fokussierte Strategie. Beginnen Sie damit, Ihre Ziele mit konkreten Messwerten zu verbinden. Nehmen wir unsere vorherigen Ziele aus dem zweiten Schritt als Beispiel:

Bereich	Ziel	Metriken
Talentgewinnung	Unterstützen Sie Expansionsziele, indem Sie ein Team an technischen und Produkt-Spezialist:innen für alle wichtigen neuen Märkte einstellen.	Time-to-Fill für Schlüsselpositionen, Offer-Acceptance-Rate, Leistung der Neuzugänge.
Performance-Management	Stellen Sie ein leistungsstarkes, engagiertes Team zusammen, das sich an der Kultur und den Werten des Unternehmens orientiert.	Leistungsbeurteilungen, Engagement der Mitarbeitenden, Personalbindung.
Talentmanagement	Entwickeln Sie interne Talente durch interne Mobilität, Lerninitiativen und Nachfolgeplanung, um die künftige Führungsrolle in bestimmten Segmenten und die Produktinnovation voranzutreiben.	Beförderungsquote, Zeit bis zur Beförderung, Personalbindung.
Personalplanung	Bereiten Sie sich auf das Wachstum Ihres Unternehmens vor, indem Sie Talentressourcen an den sich wandelnden Geschäftsanforderungen ausrichten.	Prognosegenauigkeit der Mitarbeitendenzahl, Fluktuationsrate, Verhältnis zwischen Mitarbeitern und Arbeitsbelastung.

Indem Sie Metriken wählen, die direkt mit geschäftlichen Zielen verknüpft sind, erhalten Sie eine messbare Kennzahl, um Ihre Erfolge nachzuweisen.

## LEITFADEN

### Analyse in der Praxis

Sie wollen Erkenntnisse aus Ihren HR-Daten ziehen, aber haben das Gefühl, eine Nadel im Heuhaufen zu suchen? In diesem Leitfaden erfahren Sie, wie Sie die passenden Metriken für Ihr Unternehmen identifizieren, auswerten und Ihren Business-Prioritäten und -Herausforderungen zuordnen.

# 04 Erkenntnisse analysieren und interpretieren

Sie haben die passenden Metriken? Jetzt geht es darum, Ihre Daten zu analysieren. So gewinnen Sie konkrete Erkenntnisse, die Ihnen zeigen, auf welche Bereiche Sie sich konzentrieren sollten.

Eine zentrale HR-Plattform wie Personio macht Sie dabei noch effizienter. Denn indem all Ihre Daten an einem Ort gesammelt und verwaltet werden, gewinnen Sie schneller verlässliche Erkenntnisse.

**Bei der Analyse sollten Sie sich auf die zentralen Metriken fokussieren:**

- **Überblick verschaffen:** Sehen Sie sich Ihre gesammelten Daten an und fassen Sie diese auf Unternehmensebene zusammen. Was läuft gut, was nicht? Achten Sie auf Muster, die auf mögliche Probleme hinweisen, wie beispielsweise eine niedrige Mitarbeiterbindung in bestimmten Regionen oder Abteilungen.
- **Detailanalyse:** Nachdem Sie allgemeine Muster erkannt haben, gehen Sie tiefer ins Detail. Untersuchen Sie spezifische Bereiche wie Teams, Regionen oder Positionen, um die Ursachen zu identifizieren. Vielleicht ist die Fluktuation bei Ingenieur:innen zu Beginn oder in der Mitte ihrer Karriere höher. Was verursacht diese Abwanderung? Geringes Engagement, mangelnde Entwicklungschancen oder etwas anderes?
- **Verbindung zum Business Case:** Überlegen Sie stets, wie Ihre Erkenntnisse mit den Unternehmenszielen verknüpft sind. Im genannten Beispiel könnte die niedrige Bindung von Ingenieur:innen zu Produktverzögerungen und einer gescheiterten Markteinführung führen. Eine mögliche Lösung könnte darin bestehen, mehr Unterstützung durch Führungskräfte anzubieten oder Entwicklungsmöglichkeiten zu schaffen.

Doch aus Daten Maßnahmen abzuleiten ist eine Sache – sie so zu präsentieren, dass sie die Zustimmung der C-Suite finden, eine andere. Im nächsten Kapitel dreht sich alles darum, wie Sie Ihre Argumente überzeugend darlegen können.



*„Mir gefällt besonders, wie intuitiv Personio ist und dass auf verschiedene Arten Hilfe angeboten wird. Für mich als HR-Verantwortliche ist wichtig, dass ich Berichte anpassen und die Daten mit nur einem Klick exportieren kann. Es ist erstaunlich, wie einfach das alles mit Personio ist“*

Julie Gajudo, Talent Management  
Polaroid

## Die Erfolgsgeschichte | Polaroid

Das HR-Team von Polaroid hatte mit verstreuten Daten, manuellen Prozessen und Compliance-Herausforderungen zu kämpfen, was die Verwaltung der schnell wachsenden internationalen Belegschaft erschwerte.

Dank der benutzerfreundlichen Oberfläche, der intuitiven Bedienung, der automatisierten Berichterstattung und der einfachen Datenanalyse per Klick entschied sich Polaroid für Personio. Das Ergebnis? 75 % weniger Excel-Tabellen und Berichte.

Fotografie und Bildgebung

# Entwickeln Sie ein überzeugendes Daten-Narrativ

Sie haben die Zahlen ausgewertet und wissen genau, wo Sie Ressourcen und Budget gezielt einsetzen müssen, um das Geschäft voranzutreiben. Aber Sie sind noch nicht ganz am Ziel.

Denn auch wenn Ihre Daten solide sind, haben Sie bisher nur das Problem aufgezeigt. Sie wissen, dass 60 % der Leistungsträger:innen wenig Engagement zeigen oder dass die Fluktuation unter Ingenieur:innen bei 40 % liegt.

„Okay“, sagt Ihr CEO nach einer kurzen Pause. „Und?“

Dieses „Und?“ ist Ihr Daten-Narrativ – die Brücke zwischen Ihren Zahlen und den geschäftlichen Auswirkungen. Ein gutes Daten-Narrativ verdeutlicht den Zusammenhang zwischen den Daten und den Konsequenzen des Handelns – oder Nicht-Handelns – in der Praxis.

**Am wichtigsten: Es gibt der Führungsebene die Klarheit, die sie braucht, um fundierte Entscheidungen zu treffen.**

01

# Verwenden Sie Metriken, um wirkungsorientierte Geschichten zu erzählen

75 % der Führungskräfte halten es für essenziell, dass HR über seine Metriken berichtet. Gleichzeitig sagen 71 % der CEOs, dass HR nicht überzeugend darlegt, wie es zur Erreichung geschäftlicher Ziele beiträgt.

Genau hier liegt die Herausforderung: Viele HR-Verantwortliche verlassen sich darauf, dass ihre Zahlen für sich sprechen. Doch Daten allein reichen nicht – sie müssen in einen verständlichen Kontext gesetzt werden. Andernfalls ist es, als hätte man eine Landkarte ohne markierte Route.

Ein Beispiel: Es reicht nicht zu sagen, dass die Fluktuation unter Ingenieur:innen bei 40 % liegt. Entscheidend ist, aufzuzeigen, warum das problematisch ist – und was es kostet.

## So könnte das in einem Unternehmen mit 500 Mitarbeitenden aussehen

### ERKENNTNIS

Die Fluktuation unter Ingenieur:innen beträgt 40 %, und sie machen 20 % der Belegschaft aus.

### AUSWIRKUNG

40 Ingenieur:innen verlassen das Unternehmen pro Jahr. Bei einem durchschnittlichen Jahresgehalt von 108.000 Euro und 1,5-fachen Ersatzkosten entstehen rund 6,5 Millionen Euro an Einstellungskosten und Produktivitätsverlusten. Die Folge? Verzögerungen bei Markteinführungen und Expansionen.

### LÖSUNG

Ein Budget von 450.000 Euro zur Bindung von Ingenieur:innen in frühen und mittleren Karrierephasen. Gezielte Maßnahmen:

- Monat 1: LSchulungen für Führungskräfte & Mentoring-Programme
- Monat 2-3: Lern- und Entwicklungs-Workshops + erste Feedback-Auswertung
- Monat 4: Überprüfung & Anpassung der Vergütungspakete
- Monat 5-6: Erfolgsmessung und strategische Feinjustierung



## 02

# Weisen Sie den ROI aus vorherigen Erfolgen nach

Wenn Sie Daten haben, mit denen Sie nachweisen können, dass Sie in der Vergangenheit erfolgreiche Initiativen durchgeführt haben, sollten Sie nun darauf zurückgreifen, um Ihre Argumente zu untermauern.

Wenn Sie bereits ein Lern- und Entwicklungsprogramm umgesetzt haben, um Führungstalente in einem anderen Bereich zu fördern, könnten die daraus gewonnenen Erkenntnisse Ihre Argumente für ein ähnliches Schulungsangebot für Ingenieur:innen stärken.

Wichtig ist jedoch, dass Sie mit belastbaren Zahlen arbeiten – nicht mit Schönwetter-Kennzahlen. Allgemeines Mitarbeiterfeedback oder Abschlussquoten reichen nicht aus, um den tatsächlichen Nutzen Ihrer Initiative aufzuzeigen.

Stellen Sie stattdessen in den Vordergrund, welchen messbaren Einfluss das Programm auf das Unternehmen hatte:

- Hat das Schulungsprogramm geholfen, die Zeit bis zur Beförderung um X % für Mitarbeitende zu senken, die daran teilgenommen haben?
- Konnten dadurch Projektlaufzeiten verkürzt und so die Markteinführung neuer Funktionen oder Kampagnen beschleunigt werden?
- Wurde dadurch die Kundenabwanderung verringert oder der Net Promoter Score der Kunden verbessert?
- Wurde die Unternehmensbindung verbessert und konnten Kosten für Neubesetzungen eingespart werden?
- Hat das Programm geholfen, entstehende Kompetenzlücken zu füllen und den Bedarf an Neuzugängen zu reduzieren?

# 03

## Kommunizieren Sie Ihre Erkenntnisse

Ihre Daten haben nur dann Wirkung, wenn sie in der Chefetage Gehör finden. Und wer könnte sie besser präsentieren als Sie?

Dies ist Ihre Chance, Ihre Erkenntnisse in eine überzeugende Geschichte zu verpacken und Unterstützung für Ihre Strategie zu gewinnen. Aber denken Sie daran: Mehr ist nicht immer besser. Es geht nicht darum, einfach nur Zahlen zu präsentieren („Show and Tell“), sondern darum, Entscheidungen zu beeinflussen („Show and Sell“).

Wie Sie Ihre Erkenntnisse präsentieren, hängt vom Publikum ab (darauf kommen wir gleich zurück). Grundsätzlich sollten Sie sich auf drei Kernpunkte konzentrieren:

- **Erkenntnisse:** Beschreiben Sie Problem, Auswirkungen und Lösung klar und prägnant. Stellen Sie sicher, dass Führungskräfte den Zusammenhang zwischen Ihren Daten und den unternehmerischen Folgen verstehen – ohne sich in Details zu verlieren.
- **Visualisierung:** Verwenden Sie einfache, aussagekräftige Grafiken. Führungskräfte sollten auf einen Blick erkennen, worauf es ankommt, ohne sich durch komplizierte Diagramme kämpfen zu müssen.
- **Botschaft:** Fokussieren Sie sich auf das Wesentliche – die Informationen, die Sie brauchen, um Zustimmung und Budget zu sichern. Halten Sie Ihre Präsentation schlank und zielgerichtet.

Ihr Ziel ist es, Führungskräften genau die Informationen zu liefern, die sie für fundierte Entscheidungen benötigen. Dazu müssen Sie Ihre Botschaft so gestalten, dass sie eine klare Verbindung zwischen Daten, Grafiken und den notwendigen Maßnahmen herstellen.

### MASTERCLASS

## HR-Arbeit mit Impact

Eine durchdachte People-Analytics-Strategie verschafft Ihnen einen klaren Wettbewerbsvorteil. In dieser Masterclass zeigt HR-Expertin und Chief People Officer Eva Stock, wie Sie Ihre HR-Daten gezielt erfassen, analysieren und wirkungsvoll kommunizieren.

### BEST PRACTICES

## für die Kommunikation Ihrer Erkenntnisse

**Starten Sie mit der Dringlichkeit:** Beginnen Sie nicht mit der Fluktuationsrate, sondern mit den Konsequenzen: „Die hohe Ingenieur-Fluktuation kostet uns 6,5 Mio. Euro pro Jahr und verzögert Produkteinführungen um sechs Monate.“

**Kommen Sie auf den Punkt:** Verzichten Sie auf überladene Präsentationen und erzählen Sie eine klare, prägnante Geschichte, die Auswirkungen verdeutlicht und konkrete Lösungen bietet.

**Skizzieren Sie Ihren Plan:** Präsentieren Sie einen strukturierten Ansatz mit Maßnahmen, Zeitplan und den benötigten internen Ressourcen.

**Machen Sie Ihre Berechnungen sichtbar:** Zeigen Sie die finanzielle Aufschlüsselung – sei es auf einer separaten Folie oder über ein interaktives Daten-Dashboard.

**Bleiben Sie transparent:** Können Sie eine Frage nicht sofort beantworten oder stoßen auf Skepsis? Bieten Sie an, die fehlenden Informationen nachzuliefern.

# 04

## Maßgeschneiderte Kommunikation für maximale Wirkung

Manche lieben epische Geschichten. Andere mögen es, sich wie ein Detektiv in einem Thriller zu fühlen.

### Analytics-Best Practices: Wie Sie mit Daten die richtigen Personalentscheidungen treffen



Lenke Taylor, Chief People Officer von Personio, spricht über ihre Beziehung zu Daten und ihre persönlichen Empfehlungen und Strategien, mit denen HR-Verantwortliche das Management überzeugen.

[Artikel lesen](#)

Ihre Führungskräfte ticken ganz genauso: Sie haben alle ihre eigene Perspektiven darauf, was für das Geschäft am wichtigsten ist.

Passen Sie Ihre Botschaft gezielt an die jeweilige Zielgruppe an – so finden Sie Zustimmung und sichern sich Budgetzusagen. Der Schlüssel liegt in der richtigen Botschaft, für die richtige Person, im richtigen Format.

**CFO:** Setzen Sie auf finanzielle Argumente – „X % weniger Einstellungskosten“ oder „X % mehr Umsatz pro Mitarbeitenden“.

**COO:** Heben Sie Effizienzgewinne hervor – „Verkürzung der Time-to-Hire um X %“ oder „X % höhere betriebliche Effizienz“.

**CEO/Geschäftsleitung:** Zeigen Sie den strategischen Mehrwert – „ROI von X % aus Entwicklungsprogrammen“ oder „Rückgang der umsatzbezogenen Kosten um X %“.

Auch das Format zählt. Ihre Hauptpräsentation sollte klar und prägnant sein, aber für detaillierte Diskussionen sind ergänzende Daten hilfreich. Nutzen Sie Dashboards, Infografiken oder Tabellen, um fundierte Einblicke zu liefern und die verschiedenen Informationsbedürfnisse der Führungsebene zu bedienen.

Zur gezielten Anpassung Ihrer Botschaft helfen folgende Fragen:

- Was ist die wichtigste Erkenntnis für diese Person?
- Wie passt diese Information zu ihren Prioritäten?
- Welche Maßnahmen sollen daraus folgen?

Indem Sie individuell kommunizieren, sprechen Sie genau die Aspekte an, die für Entscheidungsträger:innen relevant sind – und sichern so die nötige Unterstützung, ohne Potenzial zu verschenken.

# Wie HR-Teams sich ihren Platz am Management-Tisch sichern

Wenn Sie sich Budgetzusagen für Ihre HR-Projekte sichern wollen, ist das eng an Ihre Fähigkeit gekoppelt, den geschäftlichen Nutzen Ihrer Initiativen zu vermitteln.

Zu wissen, wie HR-Daten zu interpretieren sind, ist eine gute Grundlage – aber um als strategische Führungskraft wahrgenommen zu werden, müssen Sie in der Lage sein, Ihre Erkenntnisse in Geschichten zu verwandeln, die zum Handeln anregen.

Und genau hier kommt Personio ins Spiel. Wir stellen Ihnen alles Nötige zur Verfügung, um auf die passenden HR-Metriken zuzugreifen, sie zuverlässig zu interpretieren und in direkt anwendbare Erkenntnisse zu verwandeln – damit Sie mit Ihrer Personalarbeit mehr bewegen.

Das bietet Personio:

- Sofortiger Zugriff auf zentrale Metriken und HR-Insights auf einen Blick
- Tiefgreifende Berichte mit wichtigen Einblicken für schnelle und fundierte Entscheidungen
- Einfache Erstellung benutzerdefinierter Berichte und vielseitige Filtermöglichkeiten

\*Die Umfrage wurde von Censuswide im Auftrag von Personio zwischen dem 18. und 28. Oktober 2024 durchgeführt. Es wurden zwei Erhebungen durchgeführt, eine unter 2.004 HR-Fachkräften in Unternehmen mit 10 bis 2.000 Beschäftigten im Vereinigten Königreich, Deutschland, Spanien und den Niederlanden und eine weitere unter 753 Mitgliedern der oberen Führungsebene oder darüber in Unternehmen der gleichen Größe im Vereinigten Königreich, Spanien und den Niederlanden.

## Erfahren Sie mehr und buchen Sie noch heute eine Demo

[Kostenlose Webdemo buchen](#)

[Oder lernen Sie hier noch mehr über datengestütztes Arbeiten](#)