



**Analyse in der Praxis:
Die wichtigsten Fragen, die Ihr HR-Team
mit den richtigen Daten beantworten kann**

Personio

Die richtigen HR-Daten können für Ihr Team ausschlaggebend sein

Arbeitet Ihr HR-Team datengesteuert? Studien zufolge ist die Wahrscheinlichkeit, dass datenorientiert arbeitende Unternehmen profitabel wirtschaften, 19 Mal höher.

Gleichzeitig hat eine Studie des HR-Branchenexperten Josh Bersin ergeben, dass nur 2 % der Unternehmen über die Datenqualität und die Einblicke verfügen, die sie benötigen würden, um das volle Potenzial ihrer personalanalytischen Kapazitäten auszuschöpfen. →

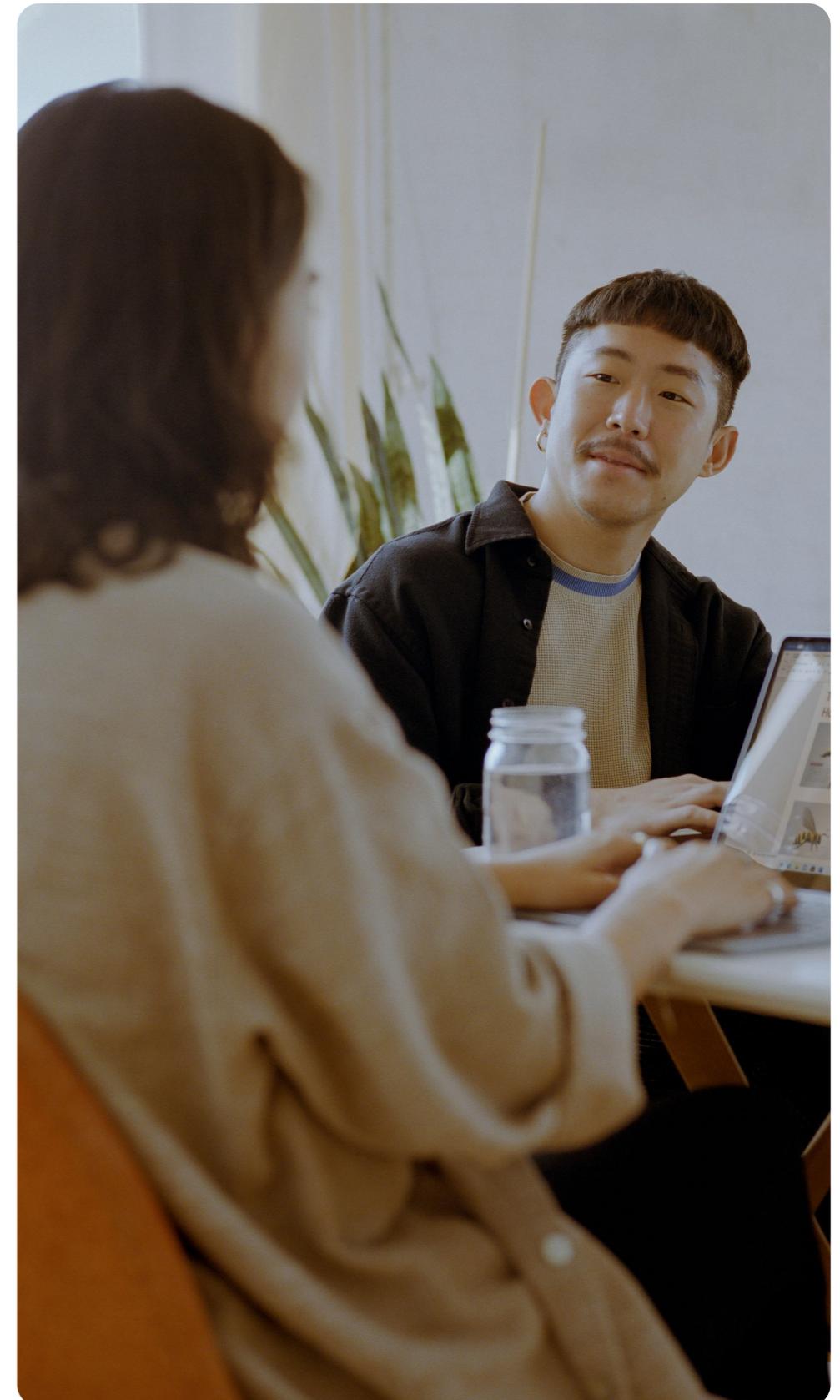
In diesem Leitfaden möchten wir diese Erkenntnisse zusammenfassen und aufbereiten, damit Sie etwas Greifbares für HR-Teams haben: Ein Handbuch, mit dem Sie Daten sammeln, interpretieren und tatsächlich auch nutzen können.

Konkret wird es im Leitfaden um folgende Themen gehen:

1. Datengestützte Antworten auf einige der wichtigsten Fragen geben, mit denen sich HR beschäftigen muss.
2. Bessere Methoden des Datenzugriffs
3. Programme und Initiativen, die Sie mit Daten aufbauen können

Der erste Schritt

Es ist entscheidend, dass Ihre Daten an einem Ort gespeichert werden. Eine zentralisierte HR-Software, wie [Personio](#), kann eine leistungsstarke „Quelle der Wahrheit“ für Ihr gesamtes Unternehmen schaffen – mit der entsprechenden Datenhygiene.





Berichte

Bericht erstellen

Übersicht Ihre Berichte

Mitarbeitendenzahl der letzten 6 Monate

1. Okt. 2023 — 1. März 2024

Aktueller Stand: Mitarbeitendenzahl ⓘ

156

Wachstumsrate

+7,59 %



Vollzeitäquivalente (FTE) der letzten 6 Monate

1. Okt. 2023 — 1. März 2024

Aktueller Stand: FTE ⓘ

137,23

Wachstumsrate

+7,46 %



Mitarbeitendenzahl nach Abteilung

Heute



Mitarbeiter

Aktueller Stand

1.1 : 1

Wichtig

Datensicherheit, verbunden mit einem angemessenen Zugang, ist unerlässlich. Wenn Ihre Mitarbeiterinformationen, Daten und die daraus resultierenden Erkenntnisse nicht geschützt und der Datenzugriff nicht eingeschränkt ist, riskieren Sie weit mehr als lediglich eine geringere Datenorientierung in Ihrem Unternehmen.

[Kostenlose Webdemo anfragen](#)



01

Wie können wir die Mitarbeiterbindung verbessern und die Abwanderung verringern?

Die Bindung von Mitarbeitenden ist wichtig für das Geschäft. Wenn Sie Ihre Mitarbeitenden binden, bewahren Sie wertvolles Unternehmenswissen, pflegen Ihre Unternehmenskultur und profitieren davon, dass Ihre Mitarbeitenden neue Fähigkeiten erwerben, die sie in ihre Arbeit einbringen können.

Vor diesem Hintergrund ist es nicht verwunderlich, dass Unternehmen oft dazu angehalten werden, einen Richtwert von etwa 90 % für die Mitarbeiterbindung einzuhalten – was umgekehrt eine Fluktuationsrate von 10 % bedeutet. Um dieses hohe Ziel zu erreichen, müssen Ihre Teams lernen, unnötige Fluktuation zu **erkennen** und zu **verhindern**.

Und ein Großteil lässt sich tatsächlich verhindern: Laut einer Studie des Work Institute sind etwa **78 % der Fluktuation innerhalb eines Unternehmens vermeidbar**.

Der Schlüssel liegt darin, die Warnzeichen möglichst früh zu erkennen.

Wir empfehlen Ihnen, sich auf die folgenden vier Metriken zu konzentrieren:

- **Fluktuationsrate**
- **Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit der Mitarbeitenden**
- **Wachstumsrate**
- **Bestehen der Probezeit**

→ **Fluktuationsrate**

Der Abgang (oder die Abwanderung) von Arbeitskräften ist eine Basisstatistik, mit der Sie feststellen können, wie viele Beschäftigte Ihr Unternehmen innerhalb eines bestimmten Zeitraums verlassen. Die Kennzahl ist hilfreich, um eine Ausgangsgröße zu ermitteln, aber sie ist nicht das Maß aller Dinge. Sie können auch die Abwanderung nach Abteilung, Funktion, Betriebszugehörigkeit oder Führungsebene aufschlüsseln. Ein Blick in die Kreuztabellen kann zu einigen überraschenden Erkenntnissen führen.

→ **Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit der Mitarbeitenden**

Wie lange die Mitarbeitenden bereits in ihren jeweiligen Funktionen tätig sind, ist eine wichtige Kennzahl. Nach einer gewissen Zeit beginnen manche Fachkräfte – insbesondere Ihre Leistungsträger – sich nach Entwicklungsmöglichkeiten umzuschauen. Wenn Sie die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit der einzelnen Abteilungen kennen, erkennen Sie besser, wann Entwicklungsgespräche zur Erweiterung von Fähigkeiten notwendig sind.

→ **Wachstumsrate**

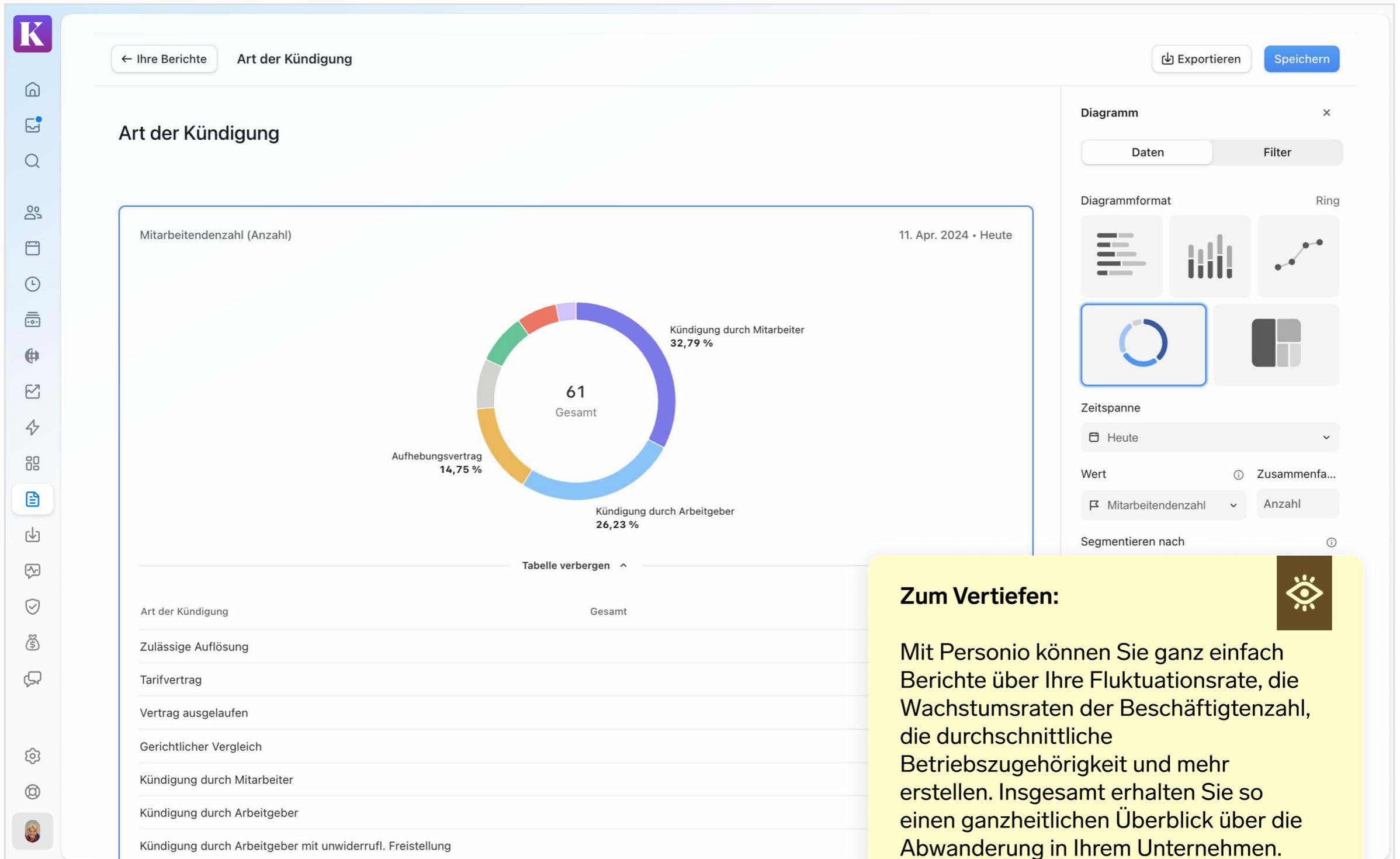
Die Wachstumsrate Ihres Unternehmens ist ebenfalls hilfreich, um zu verstehen, ob die Abwanderung in die Höhe schießt. Im Zuge Ihres Wachstums treten möglicherweise besondere Veränderungen bei den Fluktuationsraten auf, die Sie den Beteiligten mitteilen sollten – insbesondere in einem schnell wachsenden Unternehmen.



→ **Bestehen der Probezeit**

Eine frühzeitige Abwanderung wiegt aufgrund der Kosten, die mit der Einstellung von neuen Mitarbeitenden verbunden sind, ebenso viel wie eine spätere Abwanderung. Wenn Sie die frühe Abwanderung während der Probezeit im Blick behalten, lassen sich Probleme beim Onboarding erkennen, Probleme mit den Führungskräften feststellen oder Wege aufzeigen, wie neue Mitarbeitende schneller in Ihrem Unternehmen Fuß fassen können.

Jetzt loslegen: Nutzen Sie Fluktuationsschwankungen, um die Mitarbeiterbindung zu erhöhen! Angenommen, Sie stellen fest, dass jüngere Mitglieder Ihrer Belegschaft überdurchschnittlich häufig abwandern. Dann könnten Sie beispielsweise Mentorenprogramme einführen oder Ihren jungen Talenten die Möglichkeit geben, sich in Ihrem Unternehmen zu entwickeln.



Zum Vertiefen:



Mit Personio können Sie ganz einfach Berichte über Ihre Fluktuationsrate, die Wachstumsraten der Beschäftigtenzahl, die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit und mehr erstellen. Insgesamt erhalten Sie so einen ganzheitlichen Überblick über die Abwanderung in Ihrem Unternehmen.

[Kostenlose Webdemo anfragen](#)



02

Was können wir über unsere Maßnahmen im Bereich Diversity, Gleichberechtigung und Inklusion berichten?

Die Nachfrage nach einem besseren Einblick in die Maßnahmen einer Organisation in Bezug auf Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion (kurz auch „DEI“: Diversity, Equity and Inclusion) steigt rapide an. Tatsächlich haben 86 % der Führungskräfte angegeben, dass die Einbindung von DEI in ihre Arbeit wichtig oder sehr wichtig für den Unternehmenserfolg ist.

Ein modernes Personalwesen und moderne Unternehmen allgemein müssen in der Lage sein, Berichte über DEI-Kennzahlen in ihrem Unternehmen zu erstellen, um Fragen der Gleichberechtigung anzugehen, die Zufriedenheit und das Engagement der Mitarbeitenden zu fördern und die sich ändernden gesetzlichen Vorschriften zu erfüllen.

Um besser über Ihre Aktivitäten im Bereich Diversity berichten zu können, empfehlen wir Ihnen, sich mit den folgenden Metriken zu beschäftigen:

- **Demografische Daten**
- **Mitarbeiterbindung nach Gruppen**
- **Beförderungsquoten**
- **Lohngerechtigkeit**

→ Demografische Daten

Vielfalt ist nicht nur für Ihr gesamtes Unternehmen wichtig, sondern auch für die einzelnen Abteilungen, Teams oder Funktionen. Aus diesem Grund sollten Sie sich einen Überblick darüber verschaffen, wie sich die verschiedenen demografischen Merkmale (z. B. Alter oder ethnische Zugehörigkeit) in Ihrem Unternehmen verteilen.

→ Mitarbeiterbindung nach Gruppen

Die Zahlen belegen, dass vielfältige Teams mit 39 % höherer Wahrscheinlichkeit bessere Leistungen für Ihr Unternehmen erbringen. Daher sollten Sie dafür sorgen, dass Sie Mitglieder aus verschiedenen Gruppen an Ihr Unternehmen binden, damit Ihre Teams vielfältig, produktiv und erfolgreich arbeiten können. Ziel dabei ist, dass die Mitarbeiterbindung in allen Bereichen hoch bleibt. Diese Kennzahlen müssen genutzt werden, um zu verhindern, dass einzelne Teams oder Bereiche Ihres Unternehmens wertvolle Arbeitskräfte verlieren.

→ Beförderungsquoten

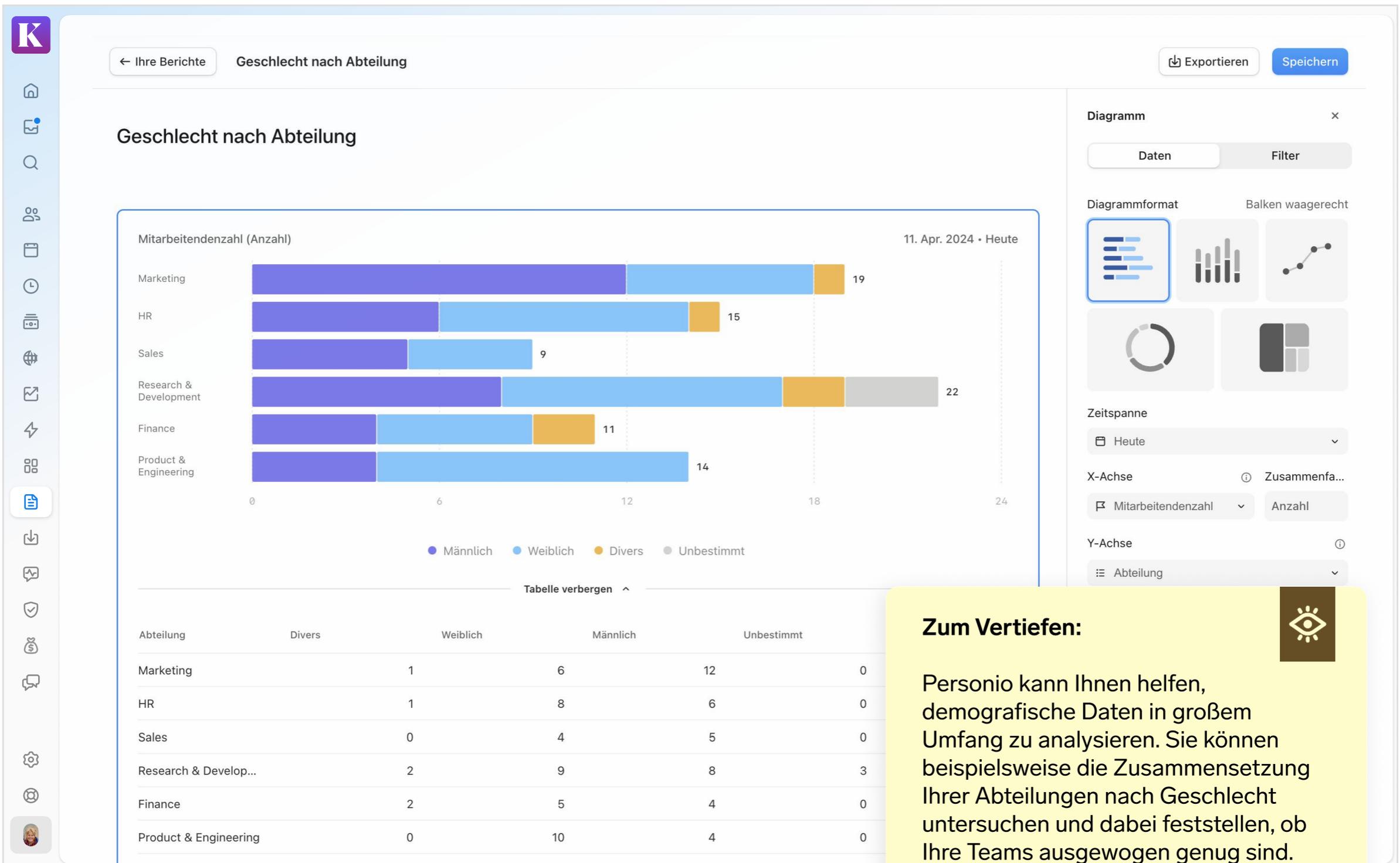
Ausgehend von den oben genannten Gruppendaten können wir auch etwas tiefer eintauchen und über die Beförderungsquoten verschiedener Gruppen berichten. Trotz aller erzielten Fortschritte berichtet McKinsey, dass Frauen im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen immer noch schlechtere Beförderungsquoten haben. Sowohl aus Gründen der Gleichberechtigung als auch der Anerkennung sollte Ihr Unternehmen diese Quoten aufmerksam beobachten.



→ Lohngerechtigkeit

Die wenigsten Unternehmen schaffen absichtlich ein geschlechtsspezifisches Lohngefälle bei der Entlohnung ihrer Mitarbeitenden. Das Problem sind die unbewussten Vorurteile, die zu solchen Ungleichheiten führen. Umso wichtiger also, dass Ihr HR-Team in Ihrem Unternehmen für Lohngleichheit sorgt. Es lohnt sich, diese Kennzahl im Hinblick auf die langfristige Gesundheit Ihres Unternehmens zu beobachten.

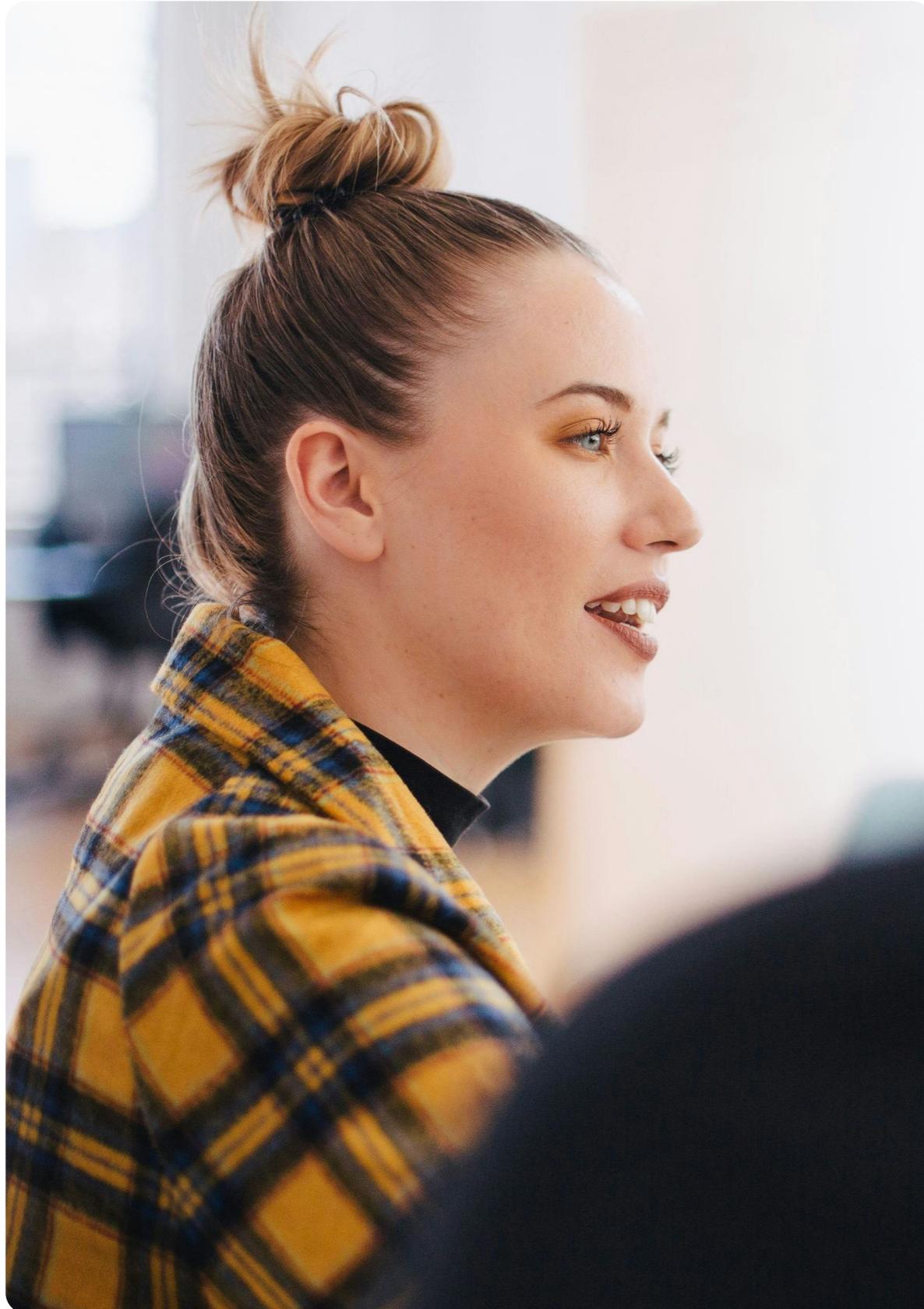
Jetzt loslegen: Die Frage der Vergütung ist entscheidend. Zunächst einmal sollten Sie herausfinden, ob bei Ihnen überhaupt ein Lohngefälle besteht. Wenn ja, dann können Sie Maßnahmen ergreifen, um es zu beseitigen. Oder Sie können mit einem Vergütungs-Benchmarking arbeiten.



Zum Vertiefen:

Personio kann Ihnen helfen, demografische Daten in großem Umfang zu analysieren. Sie können beispielsweise die Zusammensetzung Ihrer Abteilungen nach Geschlecht untersuchen und dabei feststellen, ob Ihre Teams ausgewogen genug sind.

Kostenlose Webdemo anfragen



03

Ist das Engagement der Mitarbeitenden hoch genug?

Eine engagierte Belegschaft ist glücklicher, zufriedener und produktiver. Wie können Sie also herausfinden, ob Ihr Unternehmen das richtige Maß an Engagement aufweist? Und was macht überhaupt ein gesundes Maß an Engagement aus?

Für die meisten Unternehmen wäre es sinnvoll, wenn das durchschnittliche Engagement der Mitarbeitenden zwischen **60 % und 70 %** läge. Wir empfehlen jedoch, sich nicht allein auf das Engagement zu fixieren – in der Regel geht es um die Kombination mehrerer vorausschauender Metriken.

Warum? Weil Engagement weit mehr ist als eine einzelne Kennzahl. Diese Metrik ist eine Sammlung von Datenpunkten, die eine umfassendere Geschichte darüber erzählen, wie „engagiert“ Ihre Mitarbeitenden bei der Arbeit sind. Betrachten Sie zunächst einmal die folgenden Punkte:

- **Fluktuationsrate**
- **Umfragen zum Engagement**
- **Employee Net Promoter Score (eNPS)**
- **Abwesenheitsquoten**

→ **Fluktuationsrate**

Wir haben bereits beim Thema Mitarbeiterbindung über die Fluktuationsrate gesprochen. Aber Fluktuation kann auch beim Engagement eine aussagekräftige Kennzahl sein. Ihre Teams sollten die Fluktuation in bestimmten Zeiträumen sorgfältig beobachten. Beispiele: frühzeitige Fluktuation (innerhalb der ersten sechs Monate), unvorhergesehene Fluktuation (potenziell innerhalb des ersten Jahres oder bis zu zwei Jahren) oder Fluktuation, die an bestimmte Ereignisse gebunden ist (z. B. wenn die Fluktuation unmittelbar nach den Leistungsbeurteilungen ansteigt). Diese Quote kann ein umfassenderes Bild der Ursachen für eine drohende Unzufriedenheit zeichnen.

→ **Umfragen zum Engagement**

Eine Umfrage zum Engagement kann oft aufschlussreiche Einblicke in das Engagement Ihrer Belegschaft liefern. Insbesondere empfiehlt es sich, sich auf die Antwortquoten bei Umfragen zu konzentrieren. Damit gewährleisten Sie nicht nur, dass Ihre Umfrage bedienfreundlich ist, sondern auch, dass Sie Ihre zukünftigen Initiativen nicht einfach von den „lautesten“ Mitarbeitenden bestimmen lassen. Im Idealfall sollte sich Ihre Antwortquote zwischen 70 und 100 % bewegen (je nach Größe Ihres Unternehmens).

→ **Employee Net Promoter Score (eNPS)**

Stellen Sie Ihren Mitarbeitenden folgende Frage: „Auf einer Skala von eins bis zehn, wie wahrscheinlich ist es, dass Sie [Name Ihres Unternehmens] Ihren Freunden oder Ihrer Familie als Arbeitsplatz empfehlen?“. Anhand des Ergebnisses können Sie Ihr Unternehmen in Unterstützer (Promoters), Passive und Kritiker/Gegner (Detractors) unterteilen. Anschließend ziehen Sie die Zahl der Kritiker von der Zahl der Unterstützer ab: Das eNPS-Ergebnis liegt zwischen -100 und 100.

→ **Abwesenheitsquoten**

Abwesenheitsquoten lassen sich nur schwer nachverfolgen, weshalb wir zur Vorsicht raten, wenn Sie diese zur Bestimmung des Grads an Engagement verwenden. Wenn jedoch die Abwesenheitsquote in bestimmten Funktionen oder Abteilungen in die Höhe schießt, kann dies darauf hindeuten, dass die Mitarbeitenden überlastet sind oder sich einfach weniger für ihre Arbeit engagieren. Das Ziel ist hier, dass Sie ein Gefühl dafür bekommen, worauf Sie genauer achten sollten, anstatt aus dieser Metrik allein Schlüsse zu ziehen.

Jetzt loslegen: Wenn Sie feststellen, dass die Fluktuation in einer besonders wichtigen oder leistungsstarken Abteilung stark ansteigt, sollte Ihr HR-Team die Durchführung von „Bleibegesprächen“ in Betracht ziehen. Auf diese Weise können Sie proaktiv Ihre besten Führungskräfte an sich binden, selbst wenn das Engagement nachlässt.



← Ihre Berichte

Kündigung nach Abteilung

Exportieren

Speichern

Kündigung nach Abteilung

Mitarbeitendenzahl (Anzahl)

11. Apr. 2024 · Heute

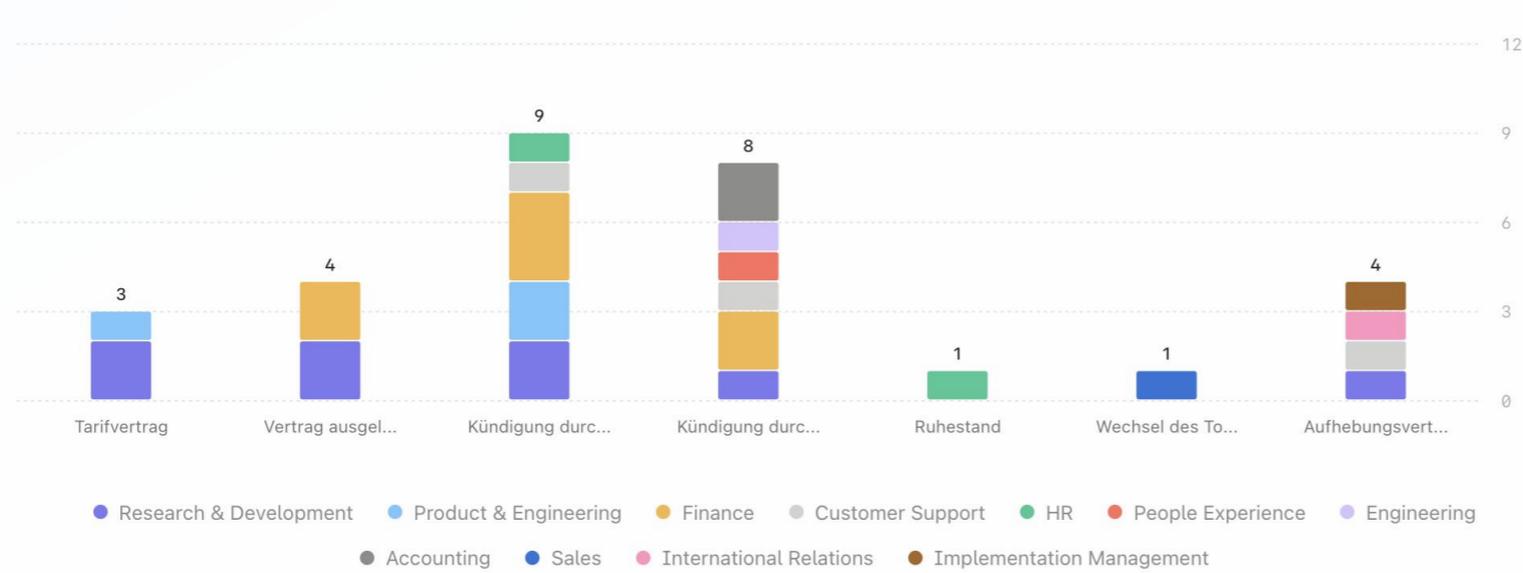


Tabelle verbergen ^

Art der Kündigung	Research & Development	Product & Engineering	Finance	Customer Support	HR	People Experience	Engineering
Tarifvertrag	2	1	0	0	0	0	0
Vertrag au...	2	0	2	0	0	0	0
Kündigung...	2	2	3	1	1	0	0
Kündigung...	1	0	2	1	0	1	1
Ruhestand	0	0	0	0	1	0	0

Diagramm ×

Daten Filter

Diagrammformat Balken senkrecht

Zeitspanne Heute ▾

X-Achse Art der Kündigung ▾

Y-Achse Mitarbeitendenzahl ▾ Zusammenfa... Anzahl

Zum Vertiefen:



Mit Personio ist es einfacher, die Fluktuation in Ihrem Unternehmen im Blick zu behalten. Mit unserer Software können Sie die Fluktuation nach Abteilungen oder Funktionen ermitteln und Gegenmaßnahmen ergreifen.

[Kostenlose Webdemo anfragen](#)



04

Wird Burnout oder Work-Life-Balance zu einem Problem?

Jüngste Daten deuten darauf hin, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ein immer wichtigeres Thema ist. Untersuchungen haben ergeben, dass **72 %** der Beschäftigten die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bei der Wahl einer neuen Stelle sorgfältig abwägen. **77 %** der Beschäftigten haben in ihrer Laufbahn schon einmal ein Burnout erlebt.

Daraus lässt sich schließen, dass die große Mehrheit der Arbeitskräfte ein Umfeld, das einen Burnout begünstigt, erkennen kann und folglich ablehnen würde. Für die Anwerbung und Bindung von Mitarbeitenden an Ihr Unternehmen müssen Sie in der Lage sein, über Ihre Work-Life-Balance zu sprechen.

Dies sind die Metriken, die unserer Meinung nach hierbei besonders hilfreich sind:

- **Fluktuationsrate**
- **Länge des Arbeitstages**
- **Kündigungsgrund**
- **Urlaubsnutzung**

→ **Fluktuationsrate**

Im Jahr 2023 nannten 29 % der Beschäftigten eine „schlechte Work-Life-Balance“ als Grund für die Kündigung ihrer Stelle (dies war der wichtigste unter einer Reihe von Faktoren). Wie bereits erwähnt, ist Ihre Fluktuationsrate aus diversen Gründen relevant. Eine Aufschlüsselung der Fluktuation nach Abteilungen oder Stellen gibt Auskunft darüber, welche Bereiche Ihres Unternehmens potenziell überlastet sind. So lässt sich feststellen, ob bestimmte Teams mehr Unterstützung benötigen, um die Fluktuation niedrig zu halten und die Mitarbeiterbindung zu verbessern.

→ **Länge des Arbeitstages**

Die Zeiterfassung dient nicht nur dazu, die Ehrlichkeit der Mitarbeitenden zu überwachen. Damit können Sie außerdem überprüfen, ob die Mitarbeitenden nicht über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus oder bis in den späten Abend hinein arbeiten. Im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben kann es sich für Ihr Unternehmen als vorteilhaft erweisen, eine Richtlinie zur Zeiterfassung einzuführen oder die geleisteten Arbeitsstunden im Auge zu behalten. So können Sie überprüfen, ob es zu erkennbaren Spitzen kommt.

→ **Kündigungsgrund**

Als Teil Ihres Offboarding-Prozesses könnte Ihr HR-Team erwägen, die ausscheidenden Mitarbeitenden mit dem jeweiligen „Kündigungsgrund“ zu kennzeichnen. Auf diese Weise können Sie Muster aufdecken, die sich auf die Fluktuation im gesamten Unternehmen auswirken, wie beispielsweise die Work-Life-Balance oder Burnout.



→ **Urlaubsnutzung**

Zu den zuverlässigsten Methoden, um Burnout zu erkennen, gehört ein genauer Blick auf die Urlaubsnutzung. Mitarbeitende, die ihren Urlaub nicht in Anspruch nehmen, sind mit größerer Wahrscheinlichkeit dabei, sich zu verausgaben. Damit riskieren sie ein Burnout und sind nicht in der Lage, ein gesundes Gleichgewicht zwischen Arbeit und Privatleben zu finden. Insbesondere bei einer Aufschlüsselung nach Abteilungen können Sie feststellen, ob bestimmte Teams oder Führungskräfte sich stärker dafür einsetzen müssen, dass die Mitarbeitenden abschalten und sich Zeit für sich selbst nehmen.

Jetzt loslegen: Unternehmen wie die Wirtschaftsprüfungsgesellschaft KPMG führen „Energie-Check-Ins“ für ihre Belegschaft durch. Dabei handelt es sich um eine weitere proaktive Maßnahme, mit der Ihr HR-Team herausfinden kann, ob zusätzliche Arbeitsstunden mit einem möglichen Burnout zusammenhängen könnten.



← Ihre Berichte

Arbeitsstunden nach Abteilung

Exportieren

Speichern

Arbeitsstunden nach Abteilung

Wochenstunden (Durchschnitt)

11. Apr. 2024 • Heute



Tabelle verbergen ^

Abteilung

Gesamt

Product Analytics

Marketing

Customer Support

HR

Sales

Finance

Growth

Product & Engineering

International Affairs

Diagramm

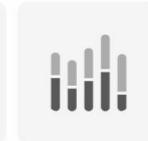


Daten

Filter

Diagrammformat

Treemap



Zeitspanne

Heute

Wert

Zusammenfa...

Wochenstunden

Durchs...

Zum Vertiefen:



Die Zeiterfassung in Ihrem Unternehmen wird von Personio vereinfacht. Unsere bedienfreundliche Lösung bietet eine optimierte Methode zur Erfassung der geleisteten Arbeitsstunden. Damit lassen sich einfach Berichte über diese Daten erstellen (und zwar mit mehr Angaben und tieferen Einblicken).

[Kostenlose Webdemo anfragen](#)



05

Haben wir die richtigen Ressourcen, um erfolgreich zu arbeiten?

Wie der Bericht „State of the Workplace“ von SHRM herausgefunden hat, werden **61 %** der HR-Teams mit der Aufgabe betraut, Kosten zu senken und die Effizienz zu verbessern. Bei der Beantwortung der Frage, ob Ihr Unternehmen für auf Erfolg ausgerichtet ist, können HR-Daten weiterhelfen.

HR-Teams können eine große Rolle bei der Einschätzung der Kapazitäten, der Ressourcenplanung und der organisatorischen Gestaltung spielen. Die Daten können bei der Beantwortung der Frage helfen, ob Ihre Organisation für den Erfolg gerüstet ist – oder ob Ihr Unternehmen von einer strategischen Veränderung profitieren könnte.

Dafür sollten Sie die folgenden Metriken sorgfältig beobachten:

- **Erfasste Stunden**
- **Wachstum des Personalbestands**
- **Enddatum von Verträgen**

→ Erfasste Stunden

Ist die Verteilung der geleisteten Arbeitsstunden in Ihrem Unternehmen gleichmäßig? Besonders bei der näheren Betrachtung bestimmter Abteilungen und Teams sollten Sie auf eine unverhältnismäßige Verteilung der Arbeitsstunden achten. Dies könnte ein Anzeichen für Burnout sein – oder es könnte darauf hindeuten, dass manche Projekte oder Aufgaben einfach mehr Arbeitsstunden erfordern. Möglicherweise müssen Sie Wege finden, um Mitarbeitende in neue Projekte zu versetzen, in denen sie glänzen können.

→ Wachstum des Personalbestands

Wichtig hierbei ist nicht nur das Wachstum Ihres Personalbestands, insbesondere im Verhältnis zum Budget, sondern auch die Verteilung dieses Personalbestands über Ihr Unternehmen. Wächst eine Abteilung schneller als die andere? Werden dadurch Aufgaben ungleich verteilt? Sind die Abteilungen gleichermaßen auf die Bewältigung gemeinsamer Arbeit und Projekte vorbereitet? Damit Ihr Unternehmen nachhaltig wachsen kann, müssen Sie die neu eingestellten Fachkräfte genau im Auge behalten.



→ Enddatum von Verträgen

Wenn Ihr Unternehmen verschiedene Arten von Arbeitsverträgen hat, lohnt es sich, alle bevorstehenden Ablauftermine im Auge zu behalten. So können Sie sofort erkennen, in welchen Zeiten Sie weniger Personal zur Verfügung haben oder wo Sie möglicherweise Verträge verlängern oder zusätzliche Unterstützung einstellen müssen. Diese proaktive Maßnahme ist besonders empfehlenswert, wenn Sie sich den arbeitsreichen Zeiten des Jahres nähern.

Jetzt loslegen: Viele Teams haben einfach nicht die Zeit, sich der Personalplanung in großem Umfang zu widmen. Wenn Sie die Daten und Erkenntnisse über Ihre Mitarbeitenden an einem Ort (und auf Knopfdruck) zur Verfügung haben, fällt es Ihnen viel leichter, sich mit übergreifenden Themen wie Ressourcen und Kapazitäten zu befassen.



← Ihre Berichte

Anstieg der Mitarbeiterzahl nach Abteilung

Exportieren

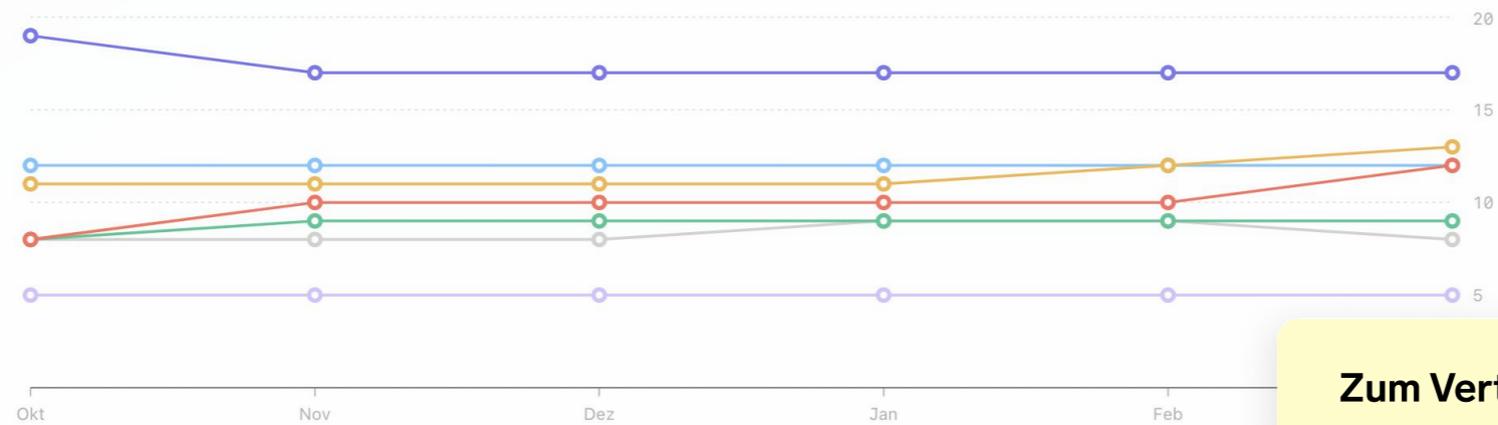
Speichern

Anstieg der Mitarbeiterzahl nach Abteilung

Mitarbeitendenzahl (Anzahl)

1. Okt. 2023 — 31. März 2024 • Letzte 6 Monate

+7,04 % Wachstum



● Research & Development ● Marketing ● HR ● Business Intelligence ● Growth ● Product & Engineering

Tabelle verbergen ^

Datum	Business Intelligence	Marketing	HR	Research & Development	Finance	Growth	Prod Engin
1 — 31. Okt. 2023	8	12	11	19	5	8	
1 — 30. Nov. 2023	8	12	11	17	5	9	
1 — 31. Dez. 2023	8	12	11	17	5	9	
1 — 31. Jan. 2024	9	12	11	17	5	9	
1 — 29. Feb. 2024	9	12	12	17	5	9	

Diagramm

Daten

Filter

Diagrammformat

Linie



Zeitspanne

Letzte 6 Monate

X-Achse

Gruppieren n...

Zum Vertiefen:



Mit Personio können Sie praktische Berichte über das Wachstum der Beschäftigtenzahl nach Abteilungen erstellen. Auf diese Weise können Sie genau nachvollziehen, in welchen Bereichen Ihr Unternehmen wächst. Darüber hinaus lassen sich auch die potenziellen Auswirkungen des Wachstums in einem Bereich auf andere Bereiche analysieren.

[Kostenlose Webdemo anfragen](#)



Verwandeln Sie Erkenntnisse in Maßnahmen – mit Personio

Das Feature „Analysen und Berichte“ von Personio ist der zentrale Ort für alle Ihre Personaldaten. Es handelt sich um ein intuitives, effizientes und sicheres Tool, mit dem Sie die Datenreife Ihres HR-Teams und Ihres Unternehmens im Handumdrehen verbessern können.

Mit unserer Hilfe kann Ihre Personalabteilung Trends aufdecken, Erkenntnisse in wirkungsvolle Strategien umwandeln und sich die Unterstützung aller Beteiligten sichern. Sprechen Sie noch heute mit einem unserer Expertinnen und Experten und erfahren Sie, was Sie mit Personio alles erreichen können.

Möchten Sie mehr darüber erfahren, wie Sie mit den personalanalytischen Funktionen einen echten Einfluss auf Ihr Unternehmen nehmen können? Melden Sie sich für unseren kostenlosen Kurs in der Personio Voyager Academy an!

[Kostenlos anmelden](#)

[Expertengespräch vereinbaren](#)

[Mehr erfahren](#)

Personio