

HR-Arbeit mit Impact: So machen Sie Erfolge mess- und sichtbar

Masterclass-Handout



In dieser Masterclass geht es um...

01

Grundlagen

im datenbasierten Arbeiten

02

Identifizieren & sammeln.

Passende KPIs für die Business-Strategie finden

03

Analysieren & interpretieren.

Kennzahlen analysieren und Erkenntnisse ableiten

04

Präsentieren.

Empfehlungen dem C-Level zugänglich machen

05

Key Takeaways

Über die Expertin

Eva Stock ist Chief People & Marketing Officer, HR-Expertin und Bloggerin unter dem Pseudonym “HRisnotacrime”.

Nach über 13 Jahren im HR-Bereich kennt sie die Herausforderungen an die Messbarkeit und Darstellung von HR-Erfolgen aus unterschiedlichen Perspektiven.



Was sind KPIs?

KPIs sind **messbare Kennzahlen**, die die Leistung eines Unternehmens, einer Abteilung oder eines Mitarbeitenden quantifizieren. Sie dienen als Leitfaden, um den Fortschritt in Richtung der geschäftlichen Ziele zu verfolgen und den Erfolg zu messen.

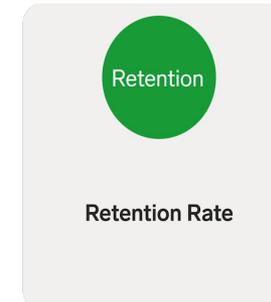
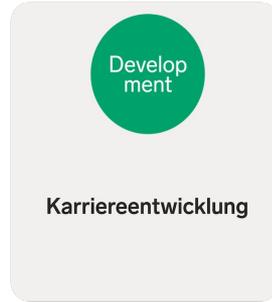
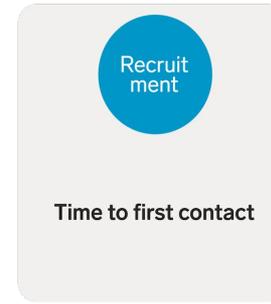
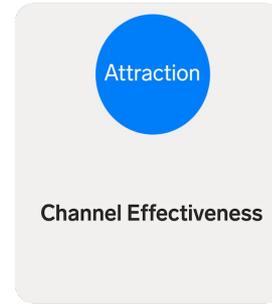
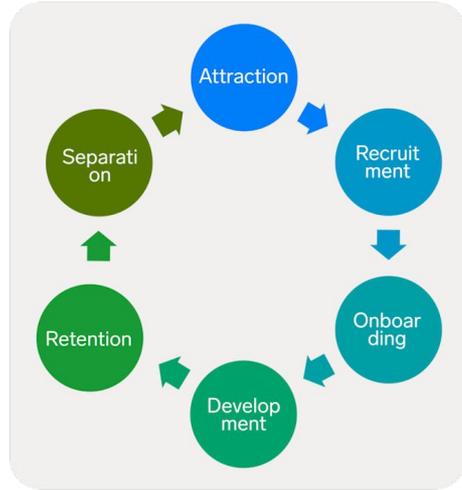
Warum sind KPIs wichtig?

**Ziel-
orientierung**

**Entscheidungs-
findung**

**Transparenz &
Verantwort-
lichkeit**

Wichtige KPIs entlang des Employee Life Cycles



Wichtige HR-Kennzahlen kurz erklärt

Attraction

Channel Effectiveness: z.B. Views & Klickraten von Stellenanzeigen auf versch. Portalen: Wo erreichen wir die höchste Sichtbarkeit mit unseren Anzeigen?

Recruitment

Time to first contact: Wieviel Zeit vergeht zw. Bewerbungseingang und erstem Kontakt zu den Bewerber*innen?

Time to contract: Wie lange dauert es im Schnitt, bis ein Vertrag unterschrieben wurde?

Onboarding

Retention Rate in der Probezeit: Wie viele der neu eingestellten Mitarbeitenden bestanden innerhalb der letzten 12 Monate die Probezeit und sind im Unternehmen verblieben?

Wichtige HR-Kennzahlen kurz erklärt

Development

Karriereentwicklung: Wie viele Mitarbeitenden haben in den letzten 12 Monaten einen Karriereschritt z. B. durch eine Beförderung gemacht?

Weiterbildungsrate: Wie viele Weiterbildungen wurden im Schnitt innerhalb von 12 Monaten gemacht? Wurden diese abgeschlossen?

Retention

Retention Rate: Wie viele MA wurden innerhalb eines Jahres im Unternehmen gehalten?

Turnover Rate: Wie viele Mitarbeitende haben das Unternehmen innerhalb eines Jahres verlassen?

Separation

Alumni Rate: Wie viele der weggegangenen Mitarbeitenden wollen in ein Alumniprogramm aufgenommen werden?

Beispiel: Strategische Kennzahlen und was man daraus ableiten kann

Unternehmensziel

Personalaufbau von 100 auf 150 Mitarbeitende innerhalb von zwei Jahren.

HR-Strategie

Neu eingestellte Kolleg:innen sollen bleiben.
Bestehende Mitarbeitende sollen gehalten werden.

Kennzahlen

- Retention Rate
- Fluktuationsrate

Beispiel: Ermittlung von Frühfaktoren bei der Fluktuation

Unternehmensziel

Personalaufbau von 100 auf 150 Mitarbeitende innerhalb von zwei Jahren.

Kennzahlen

Retention-Rate

Fluktuationsrate

Achtung: Je nachdem, auf welche KPI Sie sich konzentrieren, ergibt sich eine andere Gewichtung der Aussage in Ihrer Erkenntnis. In diesem Beispiel setzen wir den Fokus auf die Fluktuationsrate.

Erkenntnis

40% der Neueinstellungen verlassen das Unternehmen innerhalb der Probezeit.

Was nun?

Drill-Down: Ursachenforschung betreiben!

Drill-Down: Warum ist die Fluktuation in der Probezeit hoch?

Erkenntnis

40% der Neueinstellungen verlassen das Unternehmen wieder innerhalb der Probezeit.

Weitere Tools & Metriken liefern Erkenntnisse

Weiterführende Fragen:

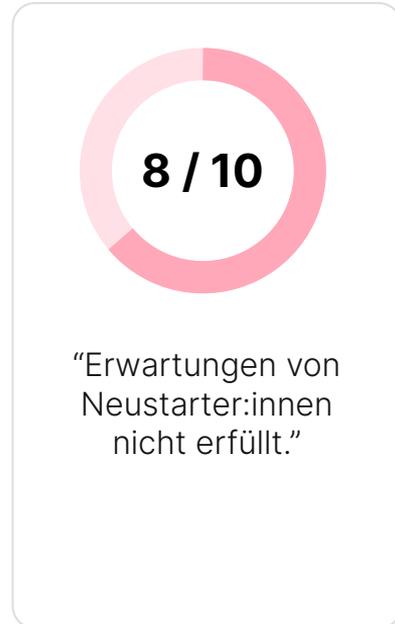
- Häufung dieser Abgänge in bestimmten Teams / Abteilungen?
- Ausscheiden arbeitgeberseitig oder arbeitnehmerseitig initiiert?
- Häufungen z. B. bei bestimmten Ausbildungsrichtungen oder der Berufserfahrung?

Lösungsansatz: Strukturierte Exit-Interviews

- Persönliche Gründe des Ausscheidens in der Probezeit?
- Häufen sich Gründe oder bleiben sie individuell?

Resultate & mögliche Action Points

In einer hypothetischen Befragung von 10 Neustarter:innen kam heraus, dass Erwartungen an die Stelle nicht erfüllt wurden und das Onboarding ungenügend war.



Action Points

Schulung von Hiring-Manager:innen für die Interviews

Recruiting

Überarbeitung des Onboarding-Prozesses

Onboarding

Einführen von strukturierten Probezeitgesprächen

Onboarding

Präsentation für die Geschäftsführung

Für eine schlüssige Präsentation Ihrer Erkenntnisse empfiehlt Eva Stock zwei bis drei Folien mit den zentralen Informationen:

Folie 1

Zahlen, Daten und
Fakten

Folie 2

Action Points mit
Zeitraumen

Backup

Datenbasis der
Auswertung

Key Takeaways beim datenbasierten Arbeiten

01

**Gute,
einheitliche
Datengrund-
lage schaffen**

02

**C-Level
interessiert
sich für
Zahlen, Daten,
Fakten**

03

**Kennzahlen
gemeinsam
mit der
Geschäftsführ-
ung
identifizieren**

04

**AGG und
Datenschutz
beachten!**

05

**Verbesserung
en würdigen
und Erfolge
feiern**



Alle Daten an einem übersichtlichen Ort

Schluss mit der Schnitzeljagd durch Dateien und Systeme. Mit Personio haben Sie eine zentrale Quelle für alle Ihre Personaldaten – so können Sie schnell und einfach Kennzahlen überwachen, Berichte erstellen und komplexe Fragen beantworten.

[Webdemo buchen](#)

Personio

The People Operating System