



People Analytics Misst die Vergangenheit

Workforce Intelligence plant die Zukunft

Andrea Derler & Jeannine Elsäßer
Visier

September 2026



„Workforce Intelligence ist die Praxis, agentische KI, vorgefertigte Analysen und vertrauenswürdige Daten zu nutzen, um Mitarbeiterinformationen in umsetzbare Erkenntnisse für bessere und schnellere Geschäftsentscheidungen zu verwandeln.“

Workforce Intelligence: Mehr als People Analytics

Personaldaten



Operative & Externe Daten



Einsicht + Aktion

HRIS / HCM



Talent Acquisition



Learning



Employee Engagement



Performance Management



- **Finanzen:** Ist- vs. Budgetwerte für Arbeitskosten.
- **Zeiterfassung:** Steuerung von Bedarf & Überstunden.
- **Marktdaten:** Benchmarking via Lightcast.
- **Produktion:** Verknüpfung von Talent & Produktivität.

Was ist der beste Standort für die nächste Fabrik?

Wächst die Vergütung schneller als der Umsatz?

Wer wird als nächstes kündigen?

Was treibt das Mitarbeiterengagement an?

Welche Kompetenzen benötigen wir?

People Analytics auf das nächste Level bringen

Wie Top Firmen mit Workforce Intelligence Wertschöpfung demonstrieren

Fokus auf operative Ausrichtung

- Datengestützte Unterstützung für den klinischen Betrieb und die Patientenversorgung.
- Verfolgung von Produktivitätskennzahlen zur aktiven Einbindung des Finanzbereichs.
- Nutzung von Lohnabweichungsanalysen zur Abstimmung zwischen HR und Finanzen.

Bestreben einer strategischen Partnerschaft

- Zusammenführung von Talentdaten mit Produktionskennzahlen zur Beeinflussung von Ergebnissen auf Werksebene.
- Einflussnahme auf Standortauswahl und Expansionsstrategien auf Vorstandsebene.
- Entwicklung des Teams zu proaktiven Vordenkern statt reinen Auftragsausführern.

Anbieten von Lösungsmanagement

- Verknüpfung von Mitarbeiterdaten mit Finanzmodellen zur Prognose des Einstellungsbedarfs basierend auf Fluktuationsstrends.
- Analyse des Gehaltswachstums im Verhältnis zum Umsatz zur Optimierung des Talenteinsatzes.
- Übergang zu einem Self-Service-Modell durch Schulung der Geschäftsbereiche zur eigenständigen Dateninterpretation.



„Es ist uns gelungen, die Umsätze und Konversionsraten zu steigern – selbst an Standorten mit gesunkenem Kundenverkehr.“

Führungskraft in Workforce Intelligence Team, Globaler Einzelhändler

KI-Effekt hat 4 Levels in Organisationen

Nähe von Daten und Erkenntnissen zum Hauptgeschäft

1

KI macht Analysten effizienter

Zeiteinsparung, tiefere Einblicke, & höhere Genauigkeit verbessern interne Beratungskompetenzen

2

KI macht HR besser

Entscheidungen über Mitarbeitende im Unternehmen basieren jetzt auf Daten

3

KI befähigt HRBPs

Schnellerer Lieferung von Antwort zu Geschäftsbereichen ermöglicht datenbasierte Entscheidungen

4

KI unterstützt Führungskräfte **direkt**

Führungskräfte nutzen Daten im Self-Service, um Entscheidungen zu treffen

„Ich saß im Bus auf dem Weg nach Hause, als ich eine Email von unserem Chef bekam mit der Frage: ‚Kennst du unser Personalbestands-Verhältnis und das HR-Äquivalent zum Rest der Organisation?‘ – Etwas, wofür wir keine vorgefertigten Visualisierungen parat gehabt hätten.

Und ich dachte mir: Vielleicht sollte ich einfach mal meinen KI Agenten fragen – und die Antwort kam quasi direkt an Ort und Stelle im Bus. Das wäre ohne diese Art von Tool niemals möglich gewesen. Wir konnten es am nächsten Tag überprüfen und feststellen, dass es ziemlich genau war. Diese Benutzerfreundlichkeit ist also Teil dieser Befreiung – der Zugang zu den Daten, weil man über eine ganz andere Benutzeroberfläche als früher darauf zugreifen kann.“

Leiter HR Digitale Transformation, Dienstleister im Energiesektor, Norwegen

Workforce Intelligence

Talente mit Ergebnissen verbinden