

Produktivitätsblocker erkennen mit People Analytics

Fehlende Produktivität hängt meist nicht mit zu wenig Leistung zusammen. Sie ist vielmehr das Resultat von Entscheidungen "aus dem Bauch heraus" statt auf Basis von Daten. Welche Tools braucht mein Team wirklich? Herrscht Klarheit über Rollen und Aufgaben? Können Mitarbeitende sich weiterentwickeln? Wie steht es um die (mentale) Gesundheit im Team? Nutzen Organisationen hier echte Daten, können Blocker schnell und präzise identifiziert und behoben werden. Der Schlüssel dazu: People Analytics – und zwar in einer Kombination aus HRIS-Daten und Insights aus Mitarbeiterbefragungen.

People Analytics: Daten statt Bauchgefühl

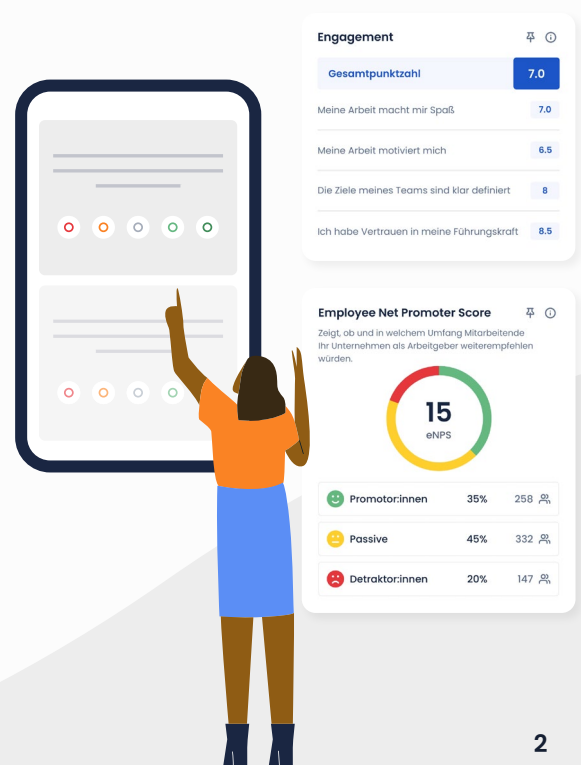
People Analytics bezeichnet den Einsatz von Daten, um Personal- und Organisationsentwicklung evidenzbasiert zu gestalten. Statt nur auf Erfahrungen oder Intuition zu setzen, erhalten HR-Verantwortliche fundierte Erkenntnisse, die strategische Entscheidungen unterstützen.

Eine zentrale Rolle spielen dabei Mitarbeiterbefragungen: Sie liefern Einblicke in Themen wie Zufriedenheit, Bindung, Engagement, psychische Gesundheit oder Teamdynamiken. Durch die systematische Auswertung solcher Daten können Risiken wie Fluktuation frühzeitig erkannt und die Entwicklung hin zu einer mitarbeiterzentrierten Organisation gezielt gesteuert werden.

Warum People Analytics der Schlüssel zu nachhaltiger Produktivität ist

Viele HR-Teams arbeiten hauptsächlich mit klassischen HRIS-Daten. Diese Daten zeigen zwar aktuelle Dynamiken in der Organisation – wie etwa Fluktuation oder Krankenstände – aber nicht deren Ursachen.

People Analytics geht einen Schritt weiter und vereint quantitative HRIS-Daten mit qualitativen Daten der Organisation. Hierbei kommen Mitarbeiterbefragungen ins Spiel. Während HR-Systeme nur die Resultate anzeigen, liefern Befragungen Insights zu den Ursachen. Sie generieren valide Daten zu Themen wie Mitarbeiterengagement, Vertrauen in Führungskräfte oder Wellbeing – Faktoren, die einen direkten Einfluss auf die Produktivität einer Organisation haben.



Unternehmen, die regelmäßig Befragungen durchführen, können diese als eine Art Monitoring- und Frühwarnsystem nutzen, um Produktivitätsblocker frühzeitig zu erkennen präventiv zu handeln, statt die Konsequenzen abzuwarten.

Ein Beispiel: HRIS-Daten zeigen steigende Fluktuationsraten an. Befragungen verraten, ob der Grund in Arbeitslast, Führung oder fehlenden Perspektiven liegt. Gemeinsam betrachtet entsteht ein ganzheitliches Bild – und Handlungsoptionen, bevor Probleme eskalieren.

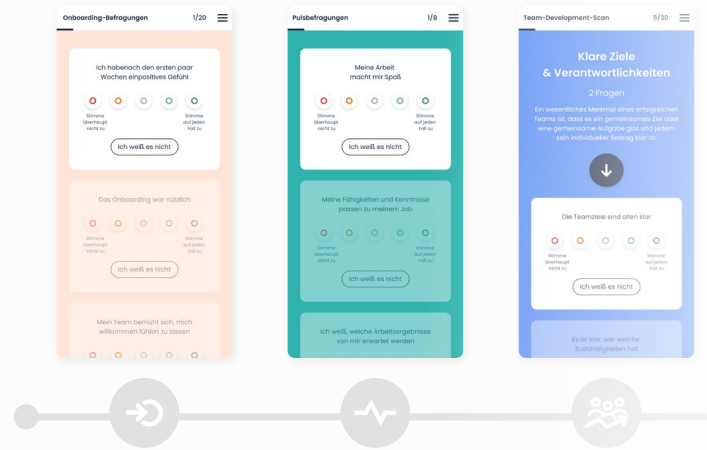
Die Kombination aus quantitativen Systemdaten und qualitativen Insights aus Befragungen ermöglicht es Organisationen und insbesondere HR-Abteilungen, am Puls ihres Unternehmens zu sein und gleichzeitig eine Kultur zu schaffen, die sich gemeinsam mit den Mitarbeitenden entwickelt.

Produktivität fördern entlang des gesamten Employee Lifecycle

Organisationen bleiben nur nachhaltig produktiv, wenn People Analytics mehr umfasst als reine HRIS-Daten wie Demografie oder Vertragsinformationen. Erst durch die Ergänzung um Befragungsdaten entsteht ein ganzheitliches Bild. Diese Kombination macht sichtbar, wo Produktivitätsblockaden liegen, und ermöglicht es, Risiken wie Fluktuation oder langfristige Krankheitsausfälle frühzeitig zu erkennen und gegenzusteuern. Entscheidend ist dazu ein kontinuierlicher Fluss an Mitarbeiterfeedback über den gesamten Employee Lifecycle hinweg.



Unternehmen können hierzu an mehreren Touchpoints gezielt ansetzen. Bereits die Einstiegsphase neuer Mitarbeitender bietet eine gute Möglichkeit, **Onboarding-Befragungen** zu platzieren. So finden Unternehmen schnell heraus, was neue Mitarbeitende brauchen, um von Anfang an produktiv arbeiten zu können. Gleichzeitig stärken Onboarding-Befragungen auch die Unternehmensbindung von Anfang an – win-win.



Im Laufe eines Anstellungsverhältnisses kann es je nach Rolle und Teamdynamik unterschiedliche Produktivitätstreiber und –blocker geben. Um herauszufinden, was einzelne Teams brauchen, um langfristig produktiv zu arbeiten, empfiehlt sich beispielsweise die Durchführung von **Team-Development-Scans** oder **Pulsbefragungen**, die team- oder themenspezifisch zugeschnitten sind.

Die Darstellung verdeutlicht auch: Produktivität verringert sich rasant, wenn Organisationen nicht auf die Bedürfnisse ihrer Mitarbeitenden eingehen oder an ihnen vorbei vermeintlich hilfreiche Prozesse in Gang setzen, die ins Leere laufen.

Am Puls der Organisation mit kontinuierlichem Mitarbeiterfeedback

Entscheidend ist also, dass Organisationen auf kontinuierliches Mitarbeiterfeedback setzen. Für viele HR-Abteilungen erscheint das wie eine Mammutaufgabe – in der Praxis zeigt sich jedoch, dass fokussierte, kleinere Befragungen in kürzeren Abständen einen deutlich geringeren Aufwand bedeuten als groß angelegte, globale Befragungen.

Bei Effectory verstehen wir Mitarbeiterbefragungen wie eine Art Vorsorgeuntersuchung: Machen Sie diese nur einmal alle zwei Jahre, müssen Sie unter Umständen mit vielen Folgeuntersuchungen und langen Wartezeiten rechnen. Gehen Sie einmal im Quartal zum Arzt, haben Sie Ihre Gesundheit kontinuierlich im Blick und können direkt reagieren, falls einmal etwas aufkommt. Gibt es keine akuten Auffälligkeiten, müssen Sie auch nichts weiter tun.

Mit kontinuierlichen Mitarbeiterbefragungen bleiben Sie am Puls Ihrer Organisation, können bei Herausforderungen gezielt reagieren und fördern gleichzeitig das Engagement und die Bindung Ihrer Mitarbeitenden – die ideale Basis für eine nachhaltig und langfristig produktive Organisation.



Lassen Sie uns loslegen!

Seit fast 30 Jahren unterstützen wir Organisationen dabei, mit der Power von Mitarbeiterfeedback produktiver und damit langfristig erfolgreich zu werden!

Wenn Sie erfahren möchten, wie Sie Mitarbeiterbefragungen in Ihrem Unternehmen einsetzen oder Ihren bestehenden Befragungsprozess optimieren können, dann buchen Sie sich gerne einen kostenlosen Demo-Termin. Wir zeigen Ihnen unsere Lösungen, unsere Plattform und spannende Best Practices!

