

Die moderne Mitarbeiterbefragung und wie Sie das Maximum herausholen

Von der Analyse ins Handeln zum messbaren Erfolg.

Über atwork

Mit der People-Intelligence-Software von atwork treffen Unternehmen bessere Personal- und Geschäftsentscheidungen. Das ganzheitliche und wissenschaftlich fundierte Vorgehen «Measure-Act-Impact» ermöglicht es, die Leistungsfähigkeit und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz zu messen, entsprechende Massnahmen zu ergreifen und deren kurz- und langfristige Auswirkungen zu evaluieren. Ein besonderer Fokus liegt auf der Messung und Verbesserung der wichtigsten HR-Kennzahlen unserer Zeit, wie u.a. das Engagement und Commitment, die Bleibeabsicht, das Stressmanagement sowie eNPS aufgrund der direkten Beziehung zu erfolgskritischen Geschäftskennzahlen.

Die Software wurde gemeinsam mit Organisations- und Verhaltenspsychologen, Datenwissenschaftlern, Personal- und KI-Experten entwickelt.

Das Schweizer Unternehmen atwork wurde im Jahr 2018 gegründet und hat Niederlassungen in Zürich (CH) und Santander (ES). Die Firma beschäftigt 15 Mitarbeitende und wird von Innosuisse und renommierten Investoren unterstützt. Mehr unter: www.atwork.ai

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	04.
01 Warum die Messung und Arbeit an bestimmten HR-Kennzahlen wichtig ist	05.
02 Fallstricke bei Mitarbeiterbefragungen	07.
03 Es besser machen – doch wie?	09.
04 Von der Analyse ins Tun kommen und den Erfolg sichtbar machen	11.
05 Die Vorteile der atwork Suite in Kürze	14.
Literaturverzeichnis	15.

Abbildungsverzeichnis

The Benefits of Employee Engagement - Gallup	06.
Measure - Act - Impact	10.
Psychological Safety - A. Edmosdson	11.
Well-being - C. Cooper	11.
Organizational Commitment - J.P Meyer & N.J Allen	11.
Engagement and Burnout - A.B Bakker & W.D Schaufeli	11.
Excerpt of atwork's Impact Framework	11.
atwork's 5 Dimensions & HR Metrics	12.
atwork's Action Recommendation Engine	13.

Einleitung

Um erfolgreich am Markt zu sein, sind Firmen auf engagierte, zufriedene und loyale Mitarbeitende angewiesen. Ab einer gewissen Unternehmensgrösse lassen sich Risikofaktoren mit Auswirkungen auf deren Engagement, Wohlbefinden und Loyalität im direkten Austausch nicht mehr erfassen. Stattdessen befragen viele Firmen ihre Mitarbeitenden im Rahmen von Mitarbeiterbefragungen.

Richtig durchgeführt, zeigen die Ergebnisse einer Mitarbeiterbefragung nicht nur das allgemeine Wohlbefinden und die Zufriedenheit einer Organisation, sondern offenbaren insbesondere die organisatorische Leistungsfähigkeit und damit auch den konkreten Handlungsbedarf im Unternehmen - über verschiedene Themen und Organisationseinheiten im Unternehmen hinweg. **Moderne Mitarbeiterbefragungen dienen also dazu, die Organisation effektiv zu steuern.**

Beispielsweise, in dem die Führung erkennt, wie zufrieden die Mitarbeitenden mit den Arbeitsbedingungen tatsächlich sind, ob die Grundlage für produktives Arbeiten gegeben ist, wie es um das Betriebsklima steht, in welchem Team es Führungsprobleme gibt, wo Arbeitsabläufe verbessert werden müssen oder es Entwicklungsmassnahmen einzelner Mitarbeitenden bedarf, um deren Fähigkeiten und Wissen zu fördern und die Fehlerquote zu senken und Fluktuation sowie Absentismus zu vermeiden.

Werden Befragungen regelmässig - und nicht nur alle zwei bis drei oder sogar fünf Jahre durchgeführt, können Organisationen zudem rechtzeitig auf Unstimmigkeiten reagieren und präventiv agieren. Damit fühlen sich Mitarbeitende gehört, haben mehr Vertrauen in die Führung und identifizieren sich mit dem Unternehmen. Werden sie zudem an Entscheidungsprozessen zur Ableitung geeigneter Massnahmen beteiligt, fördern Unternehmen damit ein Gefühl der Mitbestimmung und Eigenverantwortung. Regelmässige Befragungen verbessern aber auch die Unternehmenskultur: Sie initiieren den offenen Dialog mit den Mitarbeitenden und führen durch diesen Austausch zu kontinuierlichen Verbesserungen im Unternehmen.

Organisationen, die von der Befragung bzw. Analyse auch ins Handeln kommen und darüber hinaus die Wirksamkeit ihrer Aktivitäten messen, verbessern die Leistungsfähigkeit ihrer Organisation und profitieren mittelfristig von einer starken Unternehmenskultur, Arbeitgeberimage und maximieren den Unternehmenserfolg.

01. Warum die Messung und Arbeit an bestimmten HR-Kennzahlen wichtig ist

Wie das Engagement beispielsweise den Unternehmenserfolg direkt beeinflusst, zeigt eine Meta-Studie des Beratungsunternehmens Gallup, bei der 456 Studien mit über 276 Organisationen aus 54 Branchen und 96 Ländern einbezogen wurden:

Je engagierter die Mitarbeitenden waren, desto ausgeprägter waren Kundentreue, Rentabilität und Produktivität sowie der Umsatz. Zudem gab es bedeutend weniger Sicherheitsvorfälle, Diebstähle, Qualitätsmängel und Absentismus.

Die Unterschiede zwischen den Geschäftseinheiten und Teams im obersten und untersten Quartil waren markant: So fielen die Fehlzeiten bei den Besten um 81 Prozent geringer aus als bei den Schlusslichtern. Selbst bei Organisationseinheiten mit traditionell hohem Turnover betrug der Unterschied vom Klassenbesten zum Klassen-Schlechtesten rund 18 Prozent. Bei der Produktivität betrug der Unterschied zwischen Erst- und Letztplatzierten 18 Prozent und 23 Prozent bei der Rentabilität.

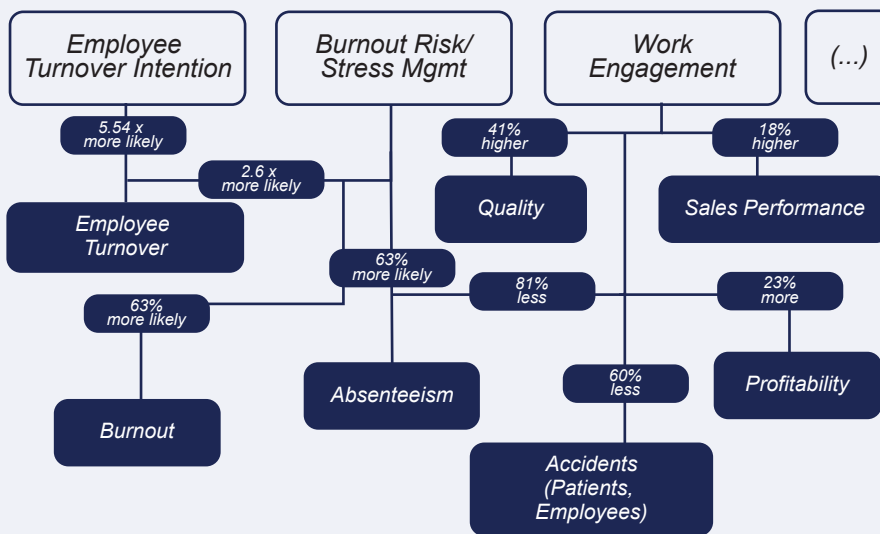
Diese Leistungsunterschiede würden vor allem in disruptiven Phasen zum entscheidenden Wettbewerbsvorteil, meinen die Studienautoren. Nämlich dann, wenn Organisationen es schaffen, das Engagement und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden positiv zu beeinflussen, um weiter zu wachsen und produktiver zu werden. **Engagierte Mitarbeitende seien zudem seltener auf der Suche nach einer neuen Arbeitsstelle oder offen für eine neue.** So hätten weniger engagierte Teams eine um 18 bis 43 Prozent höhere Fluktuationsrate als engagierte.

Noch bedeutsamer sei aber, wie Menschen eine Arbeitsbelastung erlebten. **So neigen engagierte Mitarbeitende in einer flexiblen Arbeitsumgebung eher dazu, mehr als der Durchschnitt zu arbeiten.** Fühlen sie sich bei der Arbeit inspiriert, motiviert und unterstützt, erleben sie ihre Arbeit als deutlich weniger belastend.

Das wiederum hängt zum grössten Teil von der Qualität der Führung ab. **Zu Burnout käme es besonders dann, wenn sich Mitarbeitende am Arbeitsplatz unfair behandelt fühlten.** Beispielsweise, weil ein Vorgesetzter einen Mitarbeitenden bevorzugt, es zu Mobbing-Situationen zwischen Mitarbeitenden kommt oder dieselbe Leistung uneinheitlich vergütet wird. Aber auch eine unüberschaubare Arbeitsmenge, unklar kommunizierte Ziele, Zielkonflikte, fehlende Unterstützung durch Vorgesetzte oder ein unangemessener Zeitdruck erhöhen das Burnout-Risiko.

Brennen Mitarbeitende aus, schlägt sich das nicht nur in einer sinkenden Leistung und Produktivität nieder, sondern auch in vermehrten Absenzen und Kündigungen.

Das Wohlbefinden der Mitarbeitenden sei deshalb kein «Nice to have», denn **engagierte Mitarbeitende, die sich am Arbeitsplatz unwohl fühlen, brennen mit einer 61 Prozent höheren Wahrscheinlichkeit aus, als jene, die am Arbeitsplatz angemessen unterstützt werden.** Bei Menschen, die sich bei der Arbeit nicht entfalten können, steigt die Wahrscheinlichkeit, sich täglich gestresst zu fühlen um 48 Prozent. **Wer sich dagegen bei der Arbeit aufgehoben fühlt, ist 53 Prozent weniger häufig krank,** als sich abmühende Menschen, die unter Depressionen und Angstzuständen leiden.



The Benefits of Employee Engagement; Gallup (2013)



“Wohlbefinden und Mitarbeiterfeedback sind schon lange kein "Nice-to-have" mehr. Die Zusammenhänge zwischen HR-Kennzahlen wie Engagement und Arbeitsleistung sind eindeutig, und gezielte Messung und Verbesserung führt zu besseren Ergebnissen. Wer dies ignoriert, verliert seine Arbeitskräfte, zieht keine Talente an und bleibt hinter der Konkurrenz zurück.”

- Dr. Frithjof Müller

Wussten Sie schon?

Der statistische Korrelationswert zwischen Engagement und Arbeitsleistung liegt bei $r=.48$ und ist damit höher als der statistische Korrelationswert zwischen Ibuprofen und die Reduktion von Schmerzen ($r=.14$).

Employee engagement: The Wonder Drug for Customer Satisfaction; Forbes Magazine (2014)

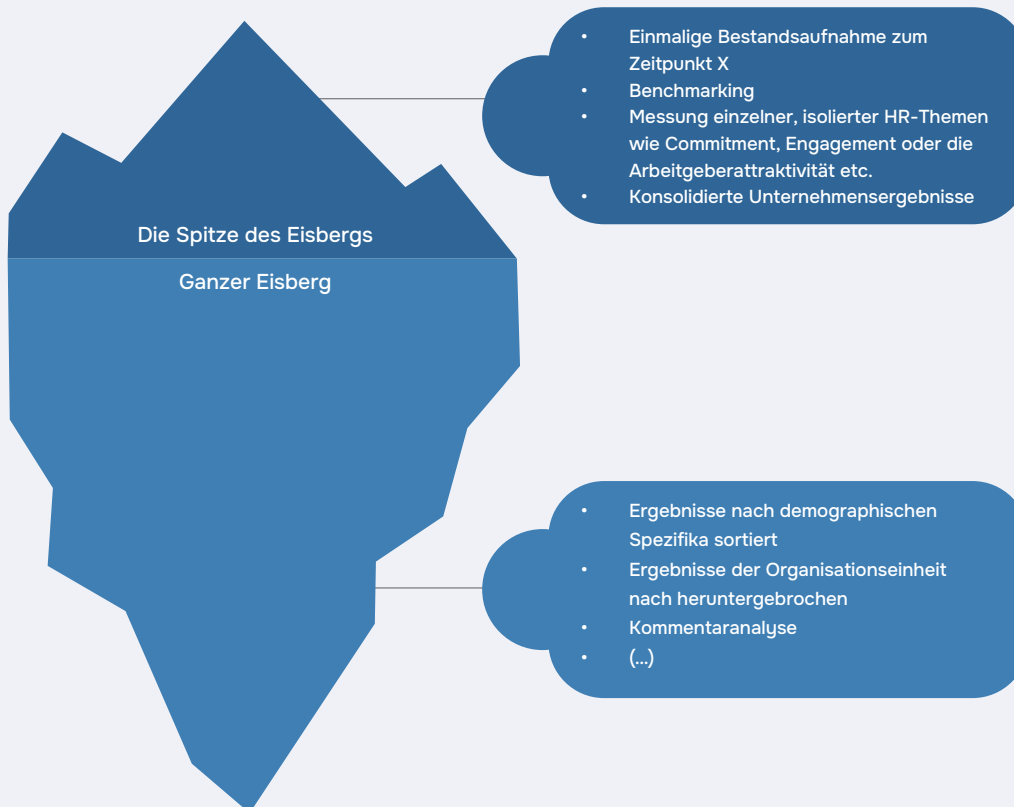
02. Fallstricke bei Mitarbeiterbefragungen

Viele Unternehmen führen Mitarbeiterbefragungen durch, um den Puls der Mitarbeitenden und damit der Organisation zu messen, doch häufig

- **findet die Erhebung nur alle zwei, drei oder sogar fünf Jahre statt** und ist daher eine **reine Bestandsaufnahme zu einem bestimmten Zeitpunkt und hat keinerlei Aussagekraft** über das Wohlergehen der letzten Jahre oder darüber, wie die Organisation auf die kommenden Jahre vorbereitet ist.
- **fokussiert eine Befragung nur auf ein bestimmtes HR-Thema wie das Commitment, das Engagement oder die Arbeitgeberattraktivität und misst damit nur eines vieler hochrelevanter HR-Themen, die sich auf den Geschäftserfolg auswirken.**
- richten Unternehmen den Fokus zu häufig auf das **innovationshemmende und ein vergangenheitsorientiertes Benchmarking** mit anderen Firmen, statt sich darauf zu konzentrieren, sich selbst zu verbessern.
- **arbeiten Unternehmen mit durchschnittlichen Kennzahlen und loben sich mit konsolidierten Umfragewerten.** Eine solche Sichtweise hindert daran, Kennzahlen auf einzelne Organisationseinheiten herunterzubrechen und **lenkt von Problemen, Herausforderungen oder Chancen ab, die in der Organisation verborgen sind.**
- **bleibt es bei einer Bestandsaufnahme, ohne dass tatsächlich gehandelt wird.**
- werden Massnahmen zwar durchgeführt, aber nicht erfasst, was die Beurteilung der Wirksamkeit verunmöglicht und das Lernen aus eigenen Massnahmen für die eigene Organisation erschwert.
- können **rudimentäre Tools wie Excel Resultate nicht in Echtzeit und dynamisch abbilden.** Ebenso sind **einfache Lösungen nicht in der Lage, automatisch auf Risiken, Handlungsfelder und Opportunitäten hinzuweisen,** die bei einer normalen Analyse übersehen worden wären.
- dauert es nach einer Umfrage oft Wochen, bis ein Bericht und damit Erkenntnisse vorliegen.
- erfahren Mitarbeitende nicht, wie die Umfrageergebnisse ausgefallen sind und was nach der Befragung geschieht. Das enttäuscht Erwartungen und führt zu mehr Unzufriedenheit und abnehmender Teilnahme bei Folgebefragungen.
- wissen viele mit der Umfrage beauftragten Fachkräfte nicht, wie sie die Ergebnisse interpretieren können, um Probleme zu identifizieren und zu lösen. Meist, weil es an Zeit, Kenntnissen, Erfahrungswerten, Best-Practice oder Kreativität fehlt.

Beachten Sie

Eine Mitarbeiterbefragung, die nicht mindestens einmal im Jahr stattfindet, ist völlig bedeutungslos. Erst recht, wenn der Fokus nur auf einem von vielen HR-Themen liegt (z.B. Commitment) und einem Benchmark eine grössere Bedeutung beigemessen wird als der Ableitung von Massnahmen zur Verbesserung relevanter Handlungsfelder im Unternehmen.



03. Es besser machen - doch wie?

Moderne Mitarbeiterbefragungen gehen weit über die herkömmliche Analyse zum Wohlbefinden, Arbeitgeberattraktivität oder isolierten HR Themen wie dem Engagement, Commitment oder Performance hinaus. Es ist ein historisch weitverbreiteter Fehler, Mitarbeiterbefragungen ausschliesslich mit Feedback zwischen Mitarbeitenden und Vorgesetzten zu assoziieren oder als Kritiksammelpunkt des Unternehmens zu verstehen.

Mehr aus Befragungen herausholen: Leistungsfähigkeit der Organisation

Ganz im Gegenteil: Oft wird vernachlässigt, dass Mitarbeitende ihre Unternehmen in aller Regel am besten kennen und sehr wertvolles Feedback zu Abläufen, Prozessen, Arbeitsbedingungen im Alltag und dem Tagesgeschäft mitteilen können. **Erfolgreiche Unternehmen setzen daher Mitarbeiterbefragungen und -feedback gezielt zur Optimierung der Leistungsfähigkeit der gesamten Organisation ein.** Feedback zum Vorgesetzten, Commitment, Wohlbefinden, Engagement oder Arbeitgeberattraktivität sind nur ein Teil von mehreren wichtigen Inhalten, die insgesamt befragt und abgeholt werden sollten.

Vor diesem Hintergrund holen gute und moderne Mitarbeiterbefragungen Feedback zu einer breite an erfolgskritischen HR-Themen ab, die auch basierend auf wissenschaftlichen Erkenntnissen mit relevanten Geschäftskennzahlen zusammenhängen. Nur wer die statistisch relevantesten Einflussfaktoren der wichtigsten HR- und Geschäftskennzahlen kennt, und diese auch systematisch in Befragungen abholt, kann auch mit den gewonnenen Erkenntnissen gezielt Veränderung vornehmen.

Klares Ziel verfolgen und Befragung darauf anpassen

Ebenso müssen Mitarbeiterbefragungen immer ein klares Ziel verfolgen. Entweder eine Organisation möchte „bottom-up“ durch die Mitarbeiterbefragung möglichst unvoreingenommen erfahren, wo Handlungsbedarf besteht, welche Risiken und Opportunitäten vorliegen, oder es möchte „top-down“ bestimmte HR- oder Geschäftskennzahlen gezielt verbessern, wie z.B. die Fluktuation, Burnout oder Kundenzufriedenheit. Je nachdem kann die Mitarbeiterbefragung anders ausfallen und auf die bestimmten Bedürfnisse zugeschnitten werden und Themen befragt werden, die genau auf die gewünschten Ziele hinaus gehen bzw. Antworten auf die Fragen liefern, die Sie brauchen, um Ihre Organisation wirkungsvoll zu steuern.

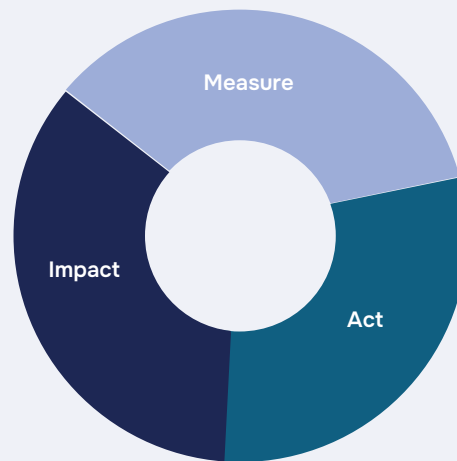
Rhythmus der Befragung und Ableitung von Massnahmen

Der vermutlich **weitest verbreitete Fehler ist, dass Befragungen viel zu selten und unregelmässig durchgeführt werden.** Der Grossteil aller Organisationen befragt bestenfalls in einem Zwei-, Drei, Vier- oder Fünfjahresrhythmus, welches nicht nur **keinerlei Erkenntnisse zur Vergangenheit oder Zukunft liefert, sondern in der schnelllebigen heutigen Zeit zudem eine grosse Gefahr darstellt,** weil nicht schnellgenug auf Veränderungen reagiert werden können.

Mindestens im Jahresrhythmus soll umfangreich befragt werden und die Monate in der Zwischenzeit dazu genutzt werden, um themen- und zielgruppenspezifisch Themen zu vertiefen bzw. am Feedback zu arbeiten und die Erkenntnisse in Massnahmen umzuwandeln.

Häufiger kann auch befragt werden, wobei ein Rhythmus von mehr als vier Mal im Jahr kontraproduktiv sein kann, da „Survey Fatigueness“ eintritt und keine Zeit für das wichtigste nach jeder Befragung besteht: die Ableitung von Massnahmen. Folgen den Umfragen also zeitnah Massnahmen, erkennen die Mitarbeitenden auch den persönlichen Nutzen einer Umfrage als Feedback-Instrument.

Empfohlen ist es also in einen Rhythmus zu kommen, bei dem in vernünftigen Abständen und der Organisationskultur angepasst, gemessen, Massnahmen abgeleitet, und die Wirksamkeit evaluiert wird.



Measure - Act - Impact

Kommunikation, Datenschutz und weitere Empfehlungen

Kommunikation spielt bei Mitarbeiterbefragungen eine entscheidende Rolle. Nicht nur HR und die Geschäftsleitung, sondern die gesamte Belegschaft muss darüber informiert werden. Das erfordert unter Umständen mehr Erklärungen, dient aber der Motivation der Mitarbeitenden, die Fragen auch ehrlich zu beantworten und den Sinn und die Absicht hinter bestimmten Fragen zu verstehen. Um ehrliche Antworten zu erhalten, ist die Anonymität bei Mitarbeiterbefragungen unumgänglich. Es hilft deshalb, wenn Befragungen durch externe durchgeführt werden und es ist unumgänglich, dass Befragungslösungen den aktuellen Datenschutzbestimmungen folgen.

Daneben sind weitere Aspekte zu beachten. Etwa die Wahl der Umfragemethode - auf welchem Modell basiert diese bzw. je nachdem welches Ziel verfolgt wird, welches sind die Einflussfaktoren Ihrer Ziele und sind diese Einflussfaktoren durch wissenschaftlich fundierten Fragen in Ihrer Umfrage repräsentiert? Kann ich mit der Befragungslösung die Ergebnisse unkompliziert und nach verschiedenen Organisationseinheiten oder Teams sortieren, um Kündigungsabsichten, Führungsprobleme oder Warnsignale frühzeitig zu erkennen? Und: Wie lassen sich diese Erkenntnisse mit bereits vorhandenen Daten im Unternehmen verbinden? Beispielsweise um zu analysieren, wie die Umsatzentwicklung der Division X mit dem Engagement und dem Wohlbefinden eines Teams zusammenhängt.

Kein "One-size-fits-all"

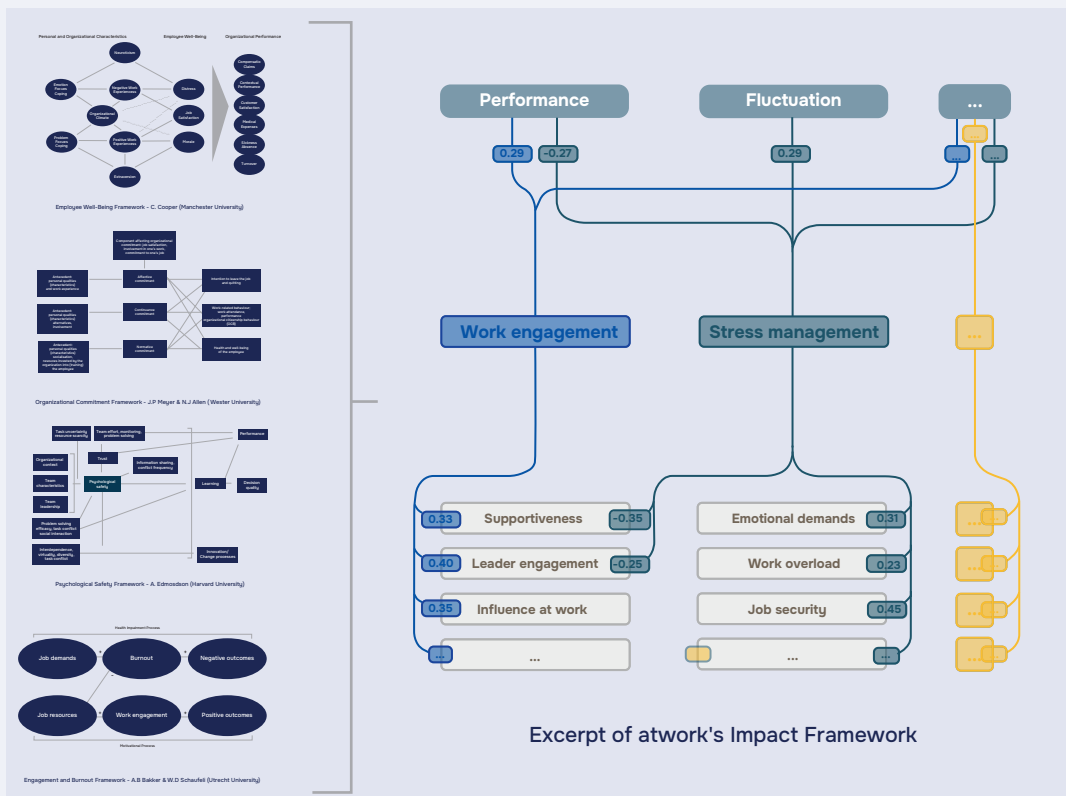
In Abhängigkeit von der jeweiligen Ausgangssituation ergeben sich eine Reihe von weiteren Empfehlungen für die perfekte Mitarbeiterbefragung, die zu Ihrer Organisation und Zielen passt. **Sicher ist, dass es keine "Einheitsgrösse" gibt und dass Ihre Mitarbeiterbefragung und die daraus zu gewinnenden Erkenntnisse so einzigartig sind wie Ihre Organisation selbst.**

04. Von der Analyse ins Tun kommen und den Erfolg mit Kennzahlen sichtbar machen

Sinnvolle und auf die Organisation zugeschnittene Umfragen zu entwickeln ist nicht immer trivial. Ebenso die Ergebnisse anschliessend korrekt zu erfassen, richtig zu interpretieren, und daraus geeignete Massnahmen abzuleiten sowie den Erfolg auch noch zu messen.

Hierzu bietet atwork Hilfe und verwendet dazu das erste Wirkungsdiagramm, das atwork Impact Framework (Künstliches Neuronales Netzwerk), welches a) einerseits bei der Definition der wichtigsten Fragen sowie b) die anschliessende Analyse der Ergebnisse und insbesondere c) zielgerichtete und effektive Massnahmenableitung unterstützt.

Denn das Impact Framework von atwork umfasst zahlreiche isolierte HR-Modelle wie z.B. Psychologische Sicherheit von Edmondson, Organizational Commitment von Meyer & Allen, Well-being von Cooper, Engagement und Burnout von Bakker & Schaufel und stellt darüber hinaus die Beziehung dieser HR-Themen zu geschäftsrelevanten Kennzahlen her. Alle isolierten HR-Modelle werden auf Basis von bekannten statistischen Korrelationen zu gemeinsamen Kennzahlen und Einflussfaktoren miteinander verbunden.



Die verschiedenen Einflussfaktoren, die aus den isolierten HR-Modellen zusammengefasst sind, sind in fünf Dimensionen gruppiert, die in einer Befragung Rückmeldungen zu Themen berücksichtigen, die den Mitarbeitenden persönlich und seine tägliche Arbeit, seine Beziehungen zu Kollegen und Vorgesetzten sowie den organisatorischen Kontext betreffen:

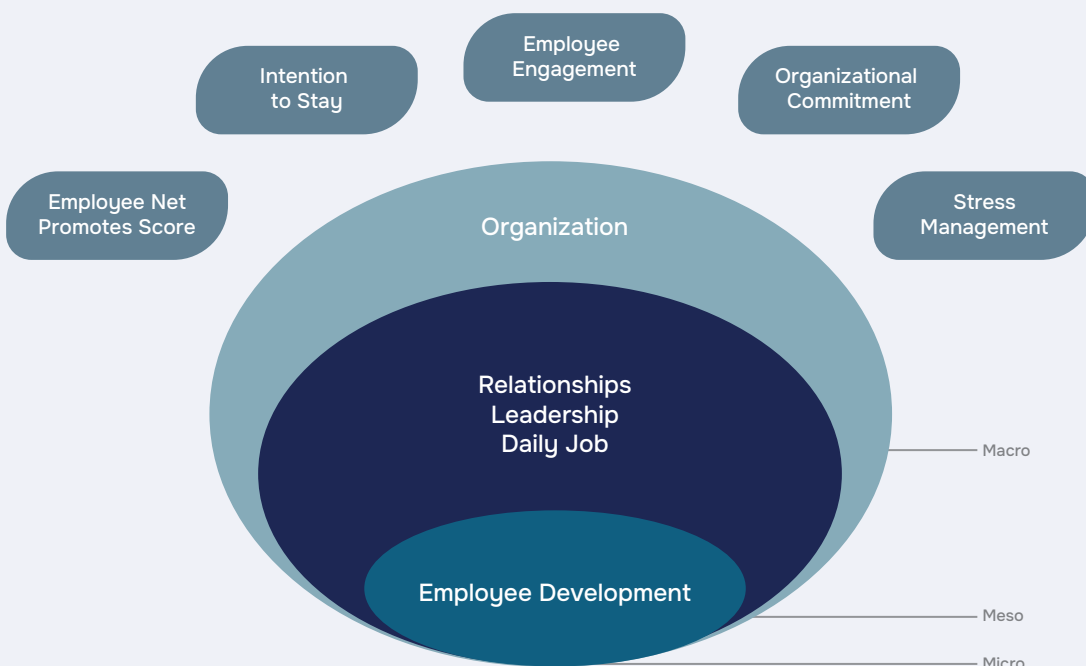
- Organisation,
- Beziehungen,
- Führung,
- Tägliche Arbeit,
- Mitarbeiterentwicklung.

Die Einflussfaktoren von oben zeigen in atworks Impact Framework starke statistisch Zusammenhänge zu HR-Kennzahlen wie z.B.,

- Engagement,
- Organisationales Commitment,
- Bleibeabsicht (Fluktuationsrisiko),
- Stressmanagement (Burnoutrisiko),
- Employee Net Promoter Score (eNPS) (Arbeitgeberattraktivität),
- etc.

und diese wiederum starke statistische Zusammenhänge zu Geschäftskennzahlen wie z.B.

- Sales Performance,
- Kundenzufriedenheit,
- Absentismus,
- Burnout,
- Fluktuation,
- etc.



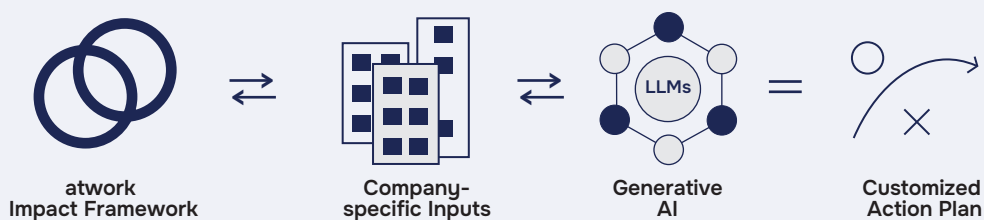
atwork's 5 Dimensions & HR Metrics

atwork's Action Recommendation Engine

Das Impact Framework von atwork unterstützt daher nicht nur die Definition von Befragungsinhalten, sondern auch die gezielte Ableitung von Massnahmen. Insgesamt geht diese moderne Mitarbeiterbefragung von atwork also weit über herkömmliche Themen hinaus, misst und verbessert die Leistungsfähigkeit einer Organisation anstelle nur den Status quo der Arbeitgeberattraktivität, des Commitments oder des Engagements zu einem bestimmten Zeitpunkt zu messen.

Für die Ableitung von Massnahmen stützt sich atwork also auf den vorhandenen statistischen Korrelationen aus dem Impact Framework und zieht zudem die unternehmensspezifischen Umfrageergebnisse für die Ableitung der wichtigsten bzw. effektivsten Handlungsfelder heran, um gewünschte Kennzahlen zu verbessern. Um schliesslich eine konkrete Handlungsempfehlung bieten zu können, **kombiniert atwork die Umfrageergebnisse und die statistischen Korrelationen mit dem Kontext des Unternehmens und generativer künstlicher Intelligenz**. Dementsprechend fallen Handlungsempfehlungen je nach Zielsetzung des Unternehmens, Unternehmensgrösse, Kultur, Umfrageergebnisse etc. völlig unterschiedlich und stets organisationspezifisch aus.

Somit ermittelt atwork nicht nur den Handlungsbedarf, sondern gibt auch Handlungsempfehlungen ab und misst deren Auswirkung.



atwork's Action Recommendation Engine

Damit vereint atwork Mitarbeiterfeedback, Massnahmenmanagement und Wirkungsanalysen in einer Software und ist weltweit die erste, die mit Hilfe von künstlicher Intelligenz und einem wissenschaftlich fundierten Wirkungsdiagramm unter Berücksichtigung unternehmensspezifischer HR-Daten vollautomatisch unternehmensspezifische Handlungsempfehlungen ableiten kann.

HR kann sich im Unternehmen als ebenbürtiger Gesprächspartner positionieren und der Geschäftsleitung aufzeigen, welchen quantifizierbaren Beitrag es dem Unternehmen mit mitarbeiterzentrierten Initiativen bringen kann und welche Wirkung die ergriffenen Massnahmen haben oder haben werden.

Die Vorteile der atwork Suite in Kürze

- **Eine Software, drei Module: Measure, Act, Impact.** Umfragen, Massnahmenmanagement und Wirkungsanalysen vereint.
- **Wissenschaftlich fundiertes Konzept** mit Fragen, die den Mitarbeitenden als auch den organisatorischen Kontext berücksichtigen, bestehend aus mindestens 5 Dimensionen und 5 HR-Kennzahlen: Organisation, Beziehungen, Leadership, Tägliche Arbeit, Mitarbeiterentwicklung sowie Engagement, Commitment, Bleibeabsicht (Fluktuationsrisiko), Stress Management (Burnoutrisiko) und eNPS.
- **Zeigt Zusammenhänge zwischen HR-Kennzahlen und Geschäftskennzahlen** und den effektivsten Einflussfaktoren auf Basis von statistischen Korrelationen auf.
- Intelligente Software und zugrundeliegendes künstliches Neuronales Netzwerk bzw. Wirkungsdiagramm, welches **mit jedem Datenpunkt eine Organisation besser kennenlernt und effektivere Handlungsempfehlungen machen kann.**
- **HR-Daten und weitere Unternehmensdaten integrierbar** – für die Anreicherung des Kontextes bei der Massnahmenableitung sowie insbesondere zur Feststellung der Wirksamkeit abgeleiteter Massnahmen.
- **Dynamische Auswertung aller Daten in Echtzeit** (Filter- und Vergleichsmöglichkeiten sowie Heatmaps auf Basis der Organisationsstruktur).
- Automatisierte **Gruppierung qualitativer Antworten aus Kommentaren oder Open-Text-Fragen mittels Natural Language Processing**, um eine schnelle Übersicht grösserer Textmengen zu verschaffen.
- **Vollautomatische, datengestützte, wissenschaftlich fundierte und KI generierte Handlungsempfehlungen** unter Berücksichtigung des Wirkungsdiagramms, der Rahmenbedingungen und Kontext des Unternehmens.
- **HR eine Stimme geben:** Durch die Erfassung der wichtigsten Mitarbeiterfeedbacks und -daten, die relevant für den Geschäftserfolg sind sowie die Festlegung der effektivsten Massnahmen zur Erreichung der gewünschten Ziele und die Quantifizierung mitarbeiterzentrierter Initiativen.
- **Signifikante Effizienzgewinne** bei der Analyse von qualitativen wie quantitativen Ergebnissen sowie der Ableitung von Massnahmen.
- Anonymität und Datenschutz gewährleistet.



Literaturverzeichnis

- The Benefits of Employee Engagement; Gallup, Inc.; June 20, 2013; <https://www.gallup.com/workplace/236927/employee-engagement-drives-growth.aspx>.
- Health problems, turnover intention, and actual turnover among shift work female nurses: Analyzing data from a prospective longitudinal study; Jison Ki, Smi Choi-Kwon, Published: July 8, 2022; <https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0270958>.
- An antidote to Manager Burnout; Gallup, Inc.; January 22, 2022; <https://www.gallup.com/workplace/389057/antidote-manager-burnout.aspx#:~:text=Gallup%20finds%20that%20about%20three,work%20very%20often%20or%20always.&text=These%20severely%20burned%20out%20workers,to%20visit%20the%20emergency%20room>.
- Employee Engagement: The Wonder Drug For Customer Satisfaction; Forbes Magazine; January 7, 2014; <https://www.forbes.com/sites/kevinkruse/2014/01/07/employee-engagement-the-wonder-drug-for-customer-satisfaction/?sh=4bdcf7846d46>.



From People Insights
to Business Impact