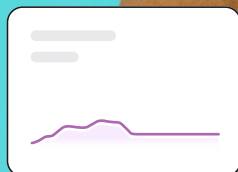
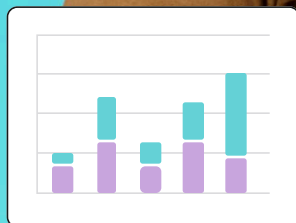
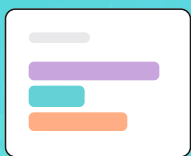
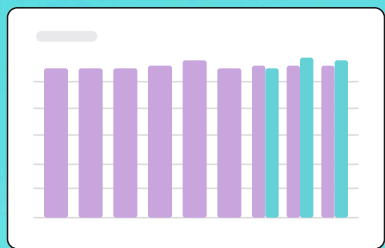


Top 11 HR- Kennzahlen, die High- Performance- Kulturen messen



Inhaltsverzeichnis

3	Einleitung
4	Die Rolle von People Analytics bei der Gestaltung der Unternehmenskultur
6	Die 11 wichtigsten Kennzahlen zur Verfolgung
	<ul style="list-style-type: none">1. Qualität der Einstellung (Quality of Hire, QoH)2. Zeit bis zur Produktivität (Time to Productivity, TTP)3. Management-Kontrollspanne4. Mitarbeiter-engagement5. Umsatz pro Mitarbeiter6. Vergütungsgerechtigkeit7. Mitarbeiterbewegung8. Diversitätsindex9. Fluktuationsrate10. Fluktuationswahrscheinlichkeitsanalyse11. Mitarbeiterlebenszeitwert (Employee Lifetime Value, ELTV)
29	Schöpfen Sie das volle Potenzial Ihrer Daten aus

Einleitung

Generative AI, Klimawandel und volatile Märkte gehören zu den zentralen Herausforderungen, mit denen sich Organisationen in den kommenden Jahren auseinandersetzen müssen. Anpassungsfähigkeit war schon immer ein Erfolgsfaktor. Was sich verändert hat, ist die Geschwindigkeit, mit der sich Rahmenbedingungen verschieben. Eine aktuelle PwC-CEO-Studie zeigt, dass mehrere globale Entwicklungen gleichzeitig wirken und den Druck zur kontinuierlichen Neuausrichtung deutlich erhöhen. Die Frage ist daher nicht mehr, ob sich Unternehmen verändern müssen, sondern wie. Und welche Rolle HR dabei spielt.

Bei Culture Amp sind wir überzeugt, dass die Antwort in der Unternehmenskultur liegt. Eine starke Kultur schafft Zugehörigkeit und Orientierung, beeinflusst Entscheidungen und wirkt sich direkt auf die Performance einer Organisation aus. Gleichzeitig bleibt für viele unklar, wie sich Kultur konkret gestalten und steuern lässt. Genau hier setzt HR an.

Durch den gezielten Einsatz von People Analytics lassen sich Mitarbeiterdaten in fundierte Entscheidungsgrundlagen übersetzen. Richtig eingesetzt, entstehen daraus Erkenntnisse, die Innovation fördern, die Effektivität steigern und die Weiterentwicklung der Unternehmenskultur ermöglichen.

Indem HR die richtigen Kennzahlen erhebt und in die Analyse integriert, unterstützt es Führungskräfte dabei, fundierte Entscheidungen zu treffen. Entscheidungen, die nicht nur Stabilität sichern, sondern langfristiges Wachstum ermöglichen.

IN DIESEM GUIDE ERFAHREN SIE:

- Welche Rolle People Analytics bei der Gestaltung von Unternehmenskultur spielt
- Warum es entscheidend ist, Kennzahlen entlang des gesamten Employee Lifecycles zu betrachten
- Welche 11 HR-Kennzahlen im Fokus stehen sollten
- Wie Sie auf negative Entwicklungen gezielt reagieren können

Die Rolle von People Analytics bei der Gestaltung der Unternehmenskultur

People Analytics beschreibt den systematischen Umgang mit Mitarbeiterdaten, mit dem Ziel, verwertbare Erkenntnisse für bessere unternehmerische Entscheidungen zu gewinnen. Im Kern geht es darum, den Zusammenhang zwischen Menschen, Kultur und Geschäftserfolg sichtbar zu machen.



Richtig eingesetzt, hilft People Analytics dabei, kulturelle Investitionen gezielt zu steuern, indem es aufzeigt, welche Faktoren tatsächlich zur Performance beitragen. Im vollen Einsatz ermöglicht People Analytics unter anderem:

- ✓ **Den geschäftlichen Einfluss von Kulturinvestitionen sichtbar zu machen:** Mithilfe von People Analytics können Unternehmen kulturelle Initiativen direkt mit Geschäftsergebnissen verknüpfen. Durch die Erhebung und Analyse von Daten zu Engagement, Mitarbeiterbindung, Leistung und weiteren Faktoren entstehen klare Erkenntnisse darüber, welche Maßnahmen die höchste Wirkung auf Performance und ROI haben.
- ✓ **Führungskompetenz datenbasiert zu stärken:** Führungskräfte spielen eine zentrale Rolle bei der Gestaltung der Unternehmenskultur. People Analytics hilft dabei, sowohl Stärken als auch Entwicklungspotenziale sichtbar zu machen. So werden Führungskräfte gezielt in die Lage versetzt, Engagement und Leistung ihrer Teams nachhaltig zu steigern.
- ✓ **DEI-Ziele gezielt zu unterstützen:** Diversity, Equity und Inclusion sind zentrale Bestandteile einer leistungsfähigen Unternehmenskultur. People Analytics ermöglicht es, Fortschritte messbar zu machen und sicherzustellen, dass sich die Organisation in die gewünschte Richtung entwickelt.
- ✓ **Die strategische Umverteilung von Ressourcen zu steuern:** Indem HR den Zusammenhang zwischen People-Strategie und Geschäftsergebnis transparent macht, können Führungskräfte fundierte und klare Entscheidungen zur Weiterentwicklung des Unternehmens treffen. Dieser Hebel ist besonders relevant, da eine [PwC-Studie](#) zeigt, dass ein höheres Maß an jährlicher Ressourcenumverteilung mit stärkerer Transformation und höheren Gewinnmargen einhergeht.
- ✓ **Die Widerstandsfähigkeit der Organisation zu stärken und Innovation zu fördern:** Durch datengestützte Erkenntnisse lassen sich Trends und Entwicklungspotenziale frühzeitig erkennen. So entsteht eine Kultur, die kontinuierliche Verbesserung ermöglicht und die Organisation langfristig agil und wettbewerbsfähig hält.

Dieser Leitfaden unterstützt HR- und Business-Verantwortliche dabei, die relevanten Kennzahlen zu identifizieren, um eine leistungsfähige und nachhaltige Unternehmenskultur aufzubauen. Wer diese Kennzahlen systematisch nutzt, schafft die Grundlage für fundierte Entscheidungen und langfristigen Erfolg.

Die 11 wichtigsten Kennzahlen zur Verfolgung

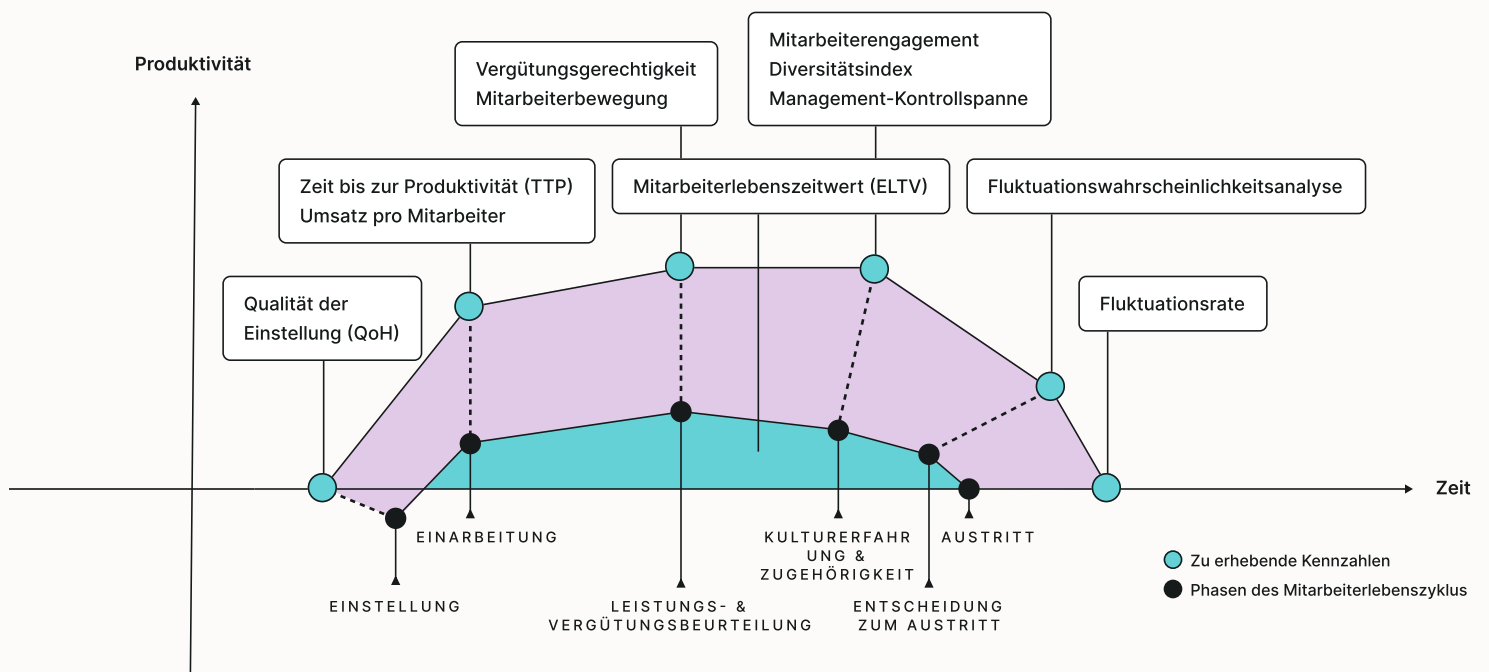
Beim Aufbau und der Aufrechterhaltung einer Hochleistungskultur reicht es nicht aus, HR-Kennzahlen einfach zu erfassen. Entscheidend ist, die richtigen Kennzahlen zu wählen und sie im richtigen Zusammenhang zu lesen.

Bei Culture Amp empfehlen unsere People Scientists, HR-Kennzahlen entlang des gesamten Mitarbeiterlebenszyklus zu erfassen. Der Mitarbeiterlebenszyklus umfasst alle Berührungspunkte, die ein Mitarbeitender vom ersten bis zum letzten Tag im Unternehmen durchläuft.

Wer nicht nur einzelne Phasen betrachtet, sondern den gesamten Lebenszyklus, bekommt ein deutlich klareres Bild der Mitarbeitererfahrung. Muster werden sichtbar. Zusammenhänge werden greifbar. Und vor allem wird klar, an welchen Stellschrauben angesetzt werden muss, um Kultur und Performance gezielt zu entwickeln.

Für jede der folgenden 11 Kennzahlen zeigen wir, was sie misst, warum sie relevant ist und wie sich daraus konkrete Maßnahmen ableiten lassen.

Employee lifecycle journey





1. Qualität der Einstellung (Quality of Hire, QoH)

WAS ES IST

Die Qualität der Einstellung ist eine zusammengesetzte Kennzahl. Sie zeigt, ob neue Mitarbeitende die Erwartungen erfüllen, sowohl in Bezug auf ihre Fähigkeiten als auch auf ihre kulturelle Passung.

Warum es wichtig ist, sie zu erfassen:

Die Quality of Hire ist ein direkter Indikator dafür, wie gut es gelingt, die richtigen Menschen ins Unternehmen zu holen.

Ein hoher QoH-Wert zeigt, dass Recruiting, Führung und Organisation ineinandergreifen. Dass neue Mitarbeitende nicht nur ankommen, sondern liefern. Und dass das Umfeld stimmt, damit Leistung überhaupt entstehen kann.

Wer QoH konsequent misst, stellt sicher, dass nicht nur eingestellt wird, sondern gezielt aufgebaut wird, eine Organisation, die Wachstum auch wirklich tragen kann.

Wie wird QoH berechnet?

Es gibt unterschiedliche Wege, die Qualität der Einstellung zu berechnen. Wir empfehlen, sich auf drei Datenquellen zu konzentrieren, die innerhalb der ersten sechs Monate erhoben werden:

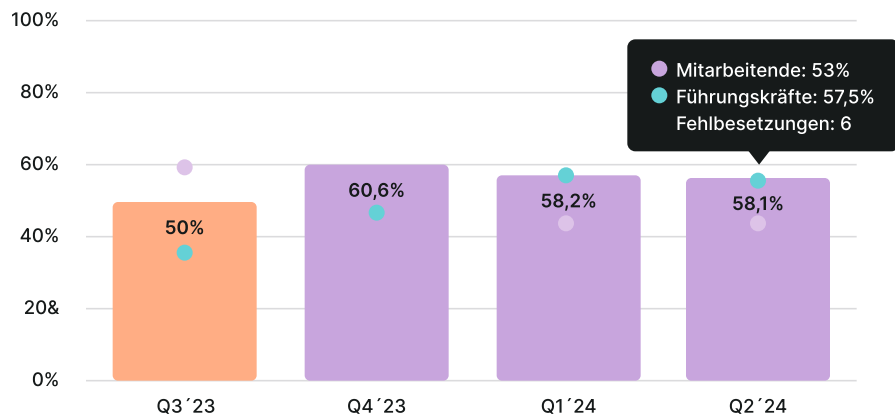
- Fortschritt und Produktivität des neuen Mitarbeiters, bewertet durch die direkte Führungskraft
- Selbsteinschätzung des Mitarbeiters hinsichtlich seiner Passung zur Rolle
- Mitarbeiterbindung nach sechs Monaten

Verlässt ein Mitarbeiter das Unternehmen innerhalb der ersten sechs Monate oder kann keine Bewertung abgegeben werden, wird automatisch ein Wert von „0“ vergeben. Ein klares Signal für eine Fehlbesetzung. Wenn die ersten beiden Quellen gleich gewichtet werden sollen, werden sie addiert und durch zwei geteilt.

Soll die Bewertung der Führungskraft stärker ins Gewicht fallen, kann die Formel entsprechend angepasst werden. Beispielsweise, indem die Managerbewertung doppelt gewichtet und die Gesamtsumme durch drei geteilt wird.

$$\text{Quality of hire (\%)} = \frac{\text{Direct Manager Ratings of Progress \& Productivity} + \text{New Employee's Job Fit Rating}}{2} \times 100\%$$

Qualität der Einstellung (QoH)





2. Zeit bis zur Produktivität (Time to Productivity, TTP)

WAS ES IST

Die Time to Productivity misst, wie lange es dauert, bis ein neuer Mitarbeiter beginnt, auf dem für seine Rolle erwarteten Niveau zur Organisation beizutragen.

Warum es wichtig ist, sie zu erfassen:

Ähnlich wie die Quality of Hire gibt die TTP Aufschluss darüber, wie effektiv Recruiting, Onboarding und Talentmanagement ineinandergreifen.

Die Logik ist einfach: Je kürzer die TTP, desto besser. Eine kurze Time to Productivity zeigt, dass Einarbeitung und Training greifen und neue Mitarbeitende schnell in die Lage versetzt werden, ihren Beitrag zu leisten.

Wer diese Kennzahl gezielt verbessert, sorgt dafür, dass neue Mitarbeitende früh Verantwortung übernehmen, schneller Wirkung entfalten und damit direkt zur Team- und Unternehmensleistung beitragen.

Vorschläge zur Verbesserung der TTP

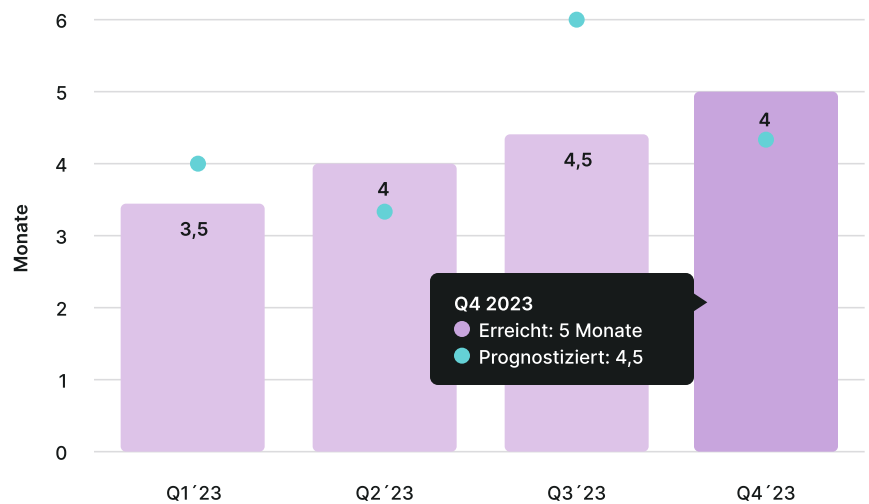
Klare Anforderungen definieren und objektiv bewerten.

Setzen Sie realistische Erwartungen an die Rolle und nutzen Sie im Auswahlprozess möglichst unvoreingenommene Bewertungsmethoden. Strukturierte Interviews sowie standardisierte Verfahren helfen dabei, eine saubere Passung zwischen Rolle und Kandidat sicherzustellen.

Führungskräfte gezielt befähigen.

Stellen Sie sicher, dass Manager in der Lage sind, neue Mitarbeitende in den ersten Monaten aktiv zu begleiten und zu unterstützen.

Zeit bis zur Produktivität (TTP)





3. Management-Kontrollspanne

WAS ES IST

Die Management-Kontrollspanne beschreibt die Anzahl der direkt unterstellten Mitarbeitenden, für die eine Führungskraft verantwortlich ist.

Warum es wichtig ist, sie zu erfassen:

Die Kontrollspanne zeigt, wie gut Organisationsstruktur und Skalierungsfähigkeit zusammenpassen.

Ist die Führungsspanne zu groß, geraten Führungskräfte unter Druck. Zeit für individuelles Feedback fehlt, Ineffizienzen entstehen. Ist sie zu klein, verlangsamen sich Kommunikation und Entscheidungsfindung.

Wer die optimale Kontrollspanne je nach Team versteht und aktiv steuert, reduziert Reibungsverluste und schafft die Grundlage für leistungsfähige Teams.

Wie man die richtige Kontrollspanne ermittelt:

Mit Führungskräften gemeinsam analysieren.

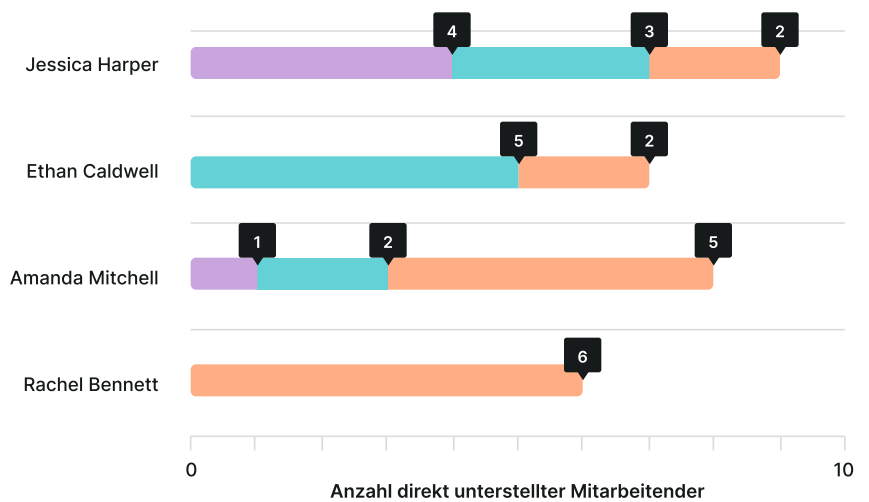
Berücksichtigen Sie die spezifischen Anforderungen jedes Teams und wägen Sie die Vor- und Nachteile unterschiedlicher Spannen ab.

Gezielt testen und anpassen.

Arbeiten Sie eng mit den Teams zusammen, um herauszufinden, welche Strukturen funktionieren und wo Anpassungen notwendig sind.

Management-Kontrollspanne

● Top-management ● Middle-management ● Front-line-management





4. Mitarbeiterengagement

WAS ES IST

Mitarbeiterengagement beschreibt die Begeisterung der Mitarbeitenden für ihr Unternehmen. Es misst Motivation, emotionale Bindung und die Bereitschaft, sich einzubringen.

Warum es wichtig ist, sie zu erfassen:

Engagierte Mitarbeitende leisten mehr. Sie sind stärker verbunden, identifizieren sich mit dem Unternehmen und tragen aktiver zum Erfolg bei.

Bei hohem Engagement fühlen sich Mitarbeitende motiviert, sind stolz auf ihre Führung und ihr Unternehmen und gehen eher die Extrameile. Gleichzeitig bleiben sie auch in Phasen von Veränderung und Unsicherheit eher an Bord.

Wer Engagement systematisch misst und priorisiert, schafft ein Umfeld, in dem Mitarbeitende ihr Potenzial tatsächlich ausschöpfen.

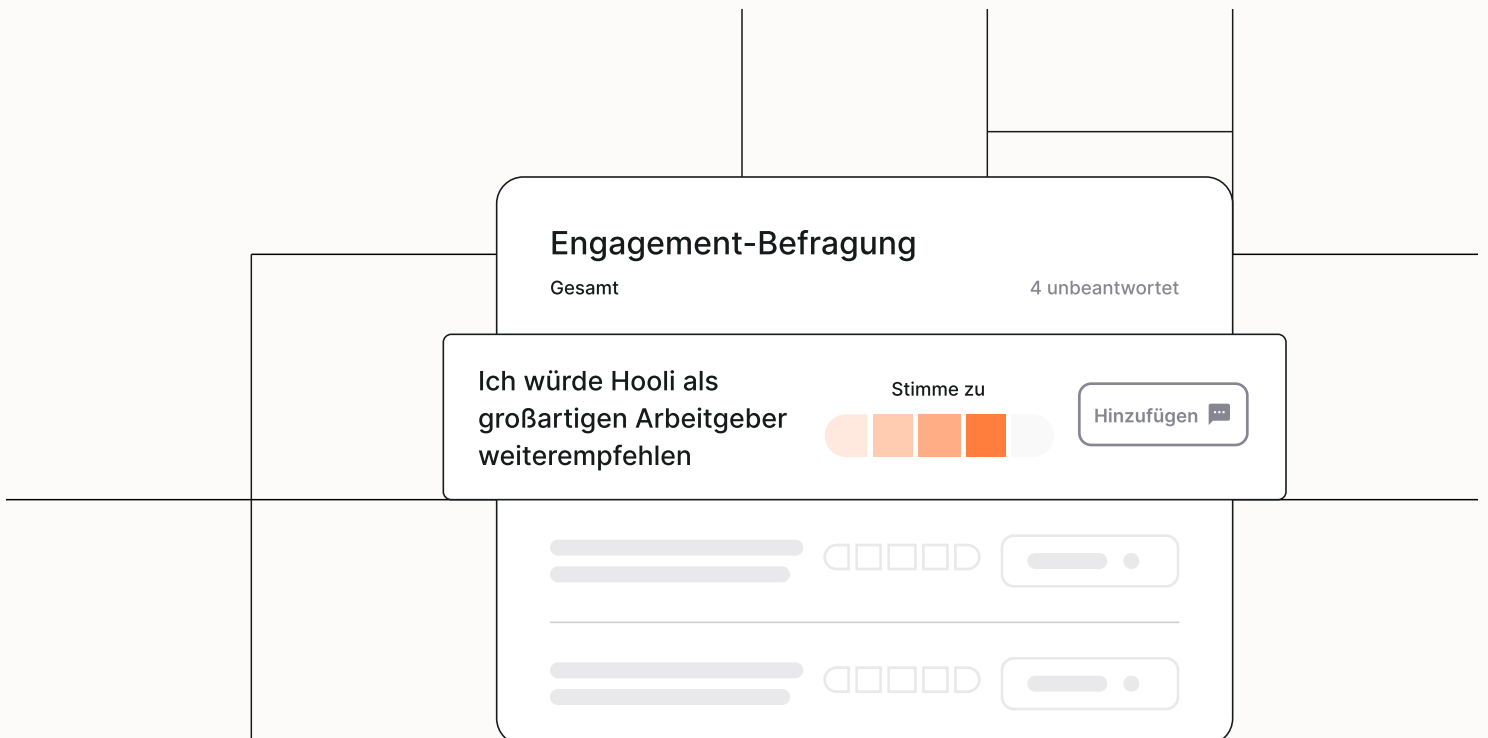
Wie man Mitarbeiterengagement steigert

Feedback aktiv einholen und sichtbar darauf reagieren.

Regelmäßige Mitarbeiterbefragungen helfen, Stimmungen und Entwicklungen frühzeitig zu erkennen und gezielt darauf einzugehen.

Treiber des Engagements identifizieren.

Analysieren Sie, was Engagement in unterschiedlichen Teams wirklich beeinflusst, und setzen Sie gezielt dort an, wo es den größten Hebel gibt.





5. Umsatz pro Mitarbeiter

WAS ES IST

Der Umsatz pro Mitarbeiter misst, wie viel Umsatz ein Unternehmen im Verhältnis zur Anzahl seiner Mitarbeitenden generiert.

Warum es wichtig ist, sie zu erfassen:

Diese Kennzahl gibt Aufschluss über die Effizienz des Geschäftsmodells und die Produktivität der Belegschaft.

Ein hoher Umsatz pro Mitarbeiter zeigt, dass Mitarbeitende einen starken Beitrag zum Unternehmenserfolg leisten. Gleichzeitig liefert die Kennzahl eine belastbare Grundlage für Entscheidungen in den Bereichen Kostenmanagement und Personalplanung.

Wie man den Umsatz pro Mitarbeiter steigert:

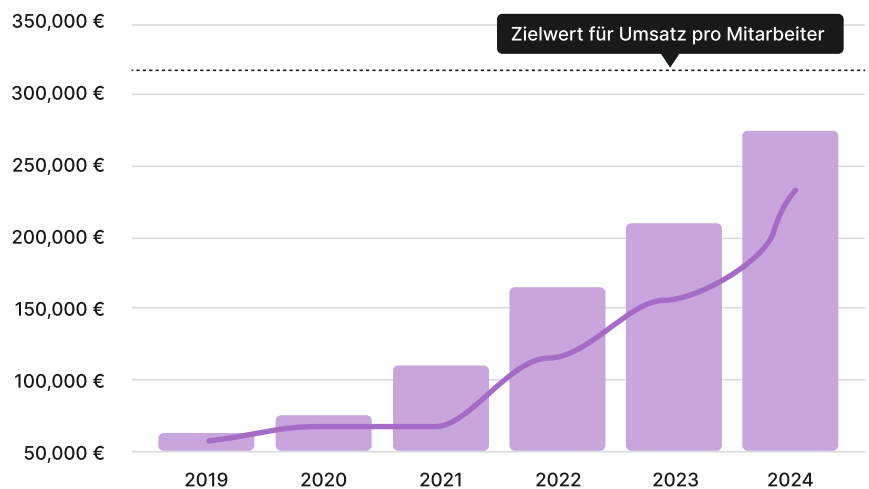
In Mitarbeiterentwicklung investieren.

Unterstützen Sie Mitarbeitende dabei, die Fähigkeiten und das Wissen aufzubauen, die sie für ihre Rolle benötigen.

In Tools und Automatisierung investieren.

Reduzieren Sie manuelle, repetitive Aufgaben, damit sich Mitarbeitende auf die Tätigkeiten mit dem höchsten Mehrwert konzentrieren können.

Umsatz pro Mitarbeiter





6. Vergütungs-Fairness

WAS ES IST

Die Vergütungsgerechtigkeit beschreibt, wie Gehälter über verschiedene Mitarbeitergruppen hinweg verteilt sind.

Warum es wichtig ist, sie zu erfassen:

Vergütung ist ein zentraler Hebel für Fairness, Vertrauen und langfristige Bindung. Diese Kennzahl hilft sicherzustellen, dass Gehaltsstrukturen konsistent, nachvollziehbar und strategisch ausgerichtet sind.

Durch die Analyse von Gehältern über Rollen, Level und Gruppen hinweg lassen sich Ungleichheiten frühzeitig erkennen. Wer diese aktiv adressiert, schafft nicht nur Transparenz, sondern auch ein Umfeld, in dem Leistung und Beitrag fair abgebildet werden.

Langfristig zahlt sich das aus, höhere Zufriedenheit, stärkeres Engagement und bessere Performance.

Vorteile der Erfassung von Vergütungsgerechtigkeit:

Ein inklusiveres und gerechteres Arbeitsumfeld schaffen.

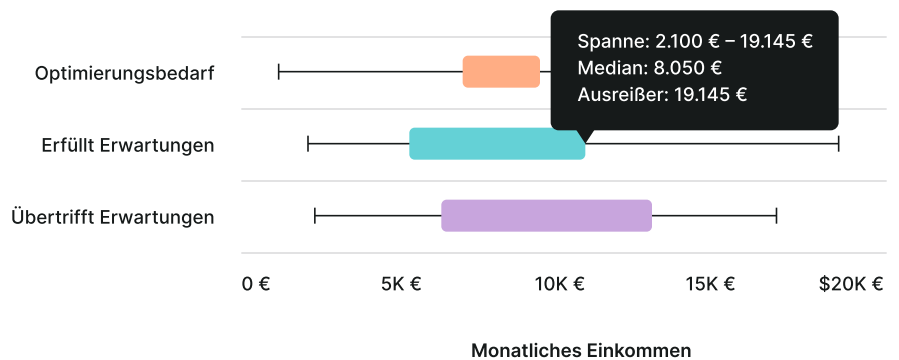
Faire Bezahlung stärkt Vertrauen und Motivation, insbesondere bei Gruppen, die historisch benachteiligt wurden.

Talente gewinnen und halten.

Der Abgleich mit Markt- und Wettbewerbsdaten zeigt, wie attraktiv das eigene Unternehmen positioniert ist und liefert eine fundierte Basis für Vergütungsentscheidungen.

Vergütungsgerechtigkeit

Leistungsbeurteilung





7. Mitarbeiterbewegung

WAS ES IST

Mitarbeiterbewegung beschreibt den Fluss von Mitarbeitenden in, innerhalb und aus dem Unternehmen. Dazu gehören Einstellungen, Beförderungen, Versetzungen und Abgänge.

Warum es wichtig ist, sie zu erfassen:

Diese Kennzahl macht sichtbar, wie sich Talent im Unternehmen bewegt. Sie liefert eine Momentaufnahme der Dynamik und zeigt, ob das System funktioniert oder an bestimmten Stellen Reibung entsteht. Wer Muster erkennt, kann besser planen, Engpässe antizipieren und Ressourcen gezielter einsetzen.

Vorteile der Erfassung von Mitarbeiterbewegung:

Interne Mobilität verbessern.

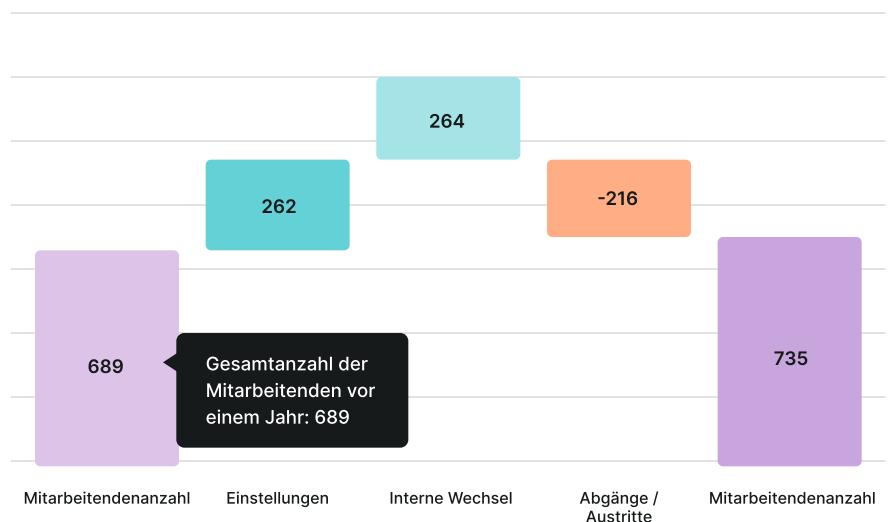
Durch die Analyse interner Wechsel werden Kompetenzlücken, Talentpools und Entwicklungsmöglichkeiten sichtbar.

Retention gezielt steuern.

Wenn klar wird, wann Mitarbeitende typischerweise gehen, lassen sich genau dort Maßnahmen ansetzen, wo sie den größten Effekt haben.

Mitarbeiterbewegung

Anzahl für die letzten 12 Monate





8. Diversitätsindex

WAS ES IST

Der Diversitätsindex ist eine Kennzahl, mit der sich Diversität in einem einzigen Wert quantifizieren lässt. Je höher der Wert des Diversitätsindex, desto größer ist die Diversität der Gruppe.

Der Diversitätsindex fasst Vielfalt in einer Kennzahl zusammen. Je höher der Wert, desto größer die Diversität innerhalb einer Gruppe.

Warum es wichtig ist, sie zu erfassen:

Der Diversitätsindex, basierend auf dem Simpson-Index, macht Vielfalt messbar und vergleichbar.

Er hilft Organisationen, klare Ziele zu definieren, unabhängig davon, wie viele Dimensionen von Diversität betrachtet werden. Gleichzeitig zeigt er, ob Fortschritte tatsächlich stattfinden.

Darüber hinaus ermöglicht die Kennzahl, Verzerrungen in Einstellungs- oder Beförderungsprozessen sichtbar zu machen und gezielt gegenzusteuern.

Ein hoher Diversitätsindex steht in direktem Zusammenhang mit höherer Innovationskraft, besserer Problemlösungsfähigkeit und langfristigem Unternehmenserfolg.

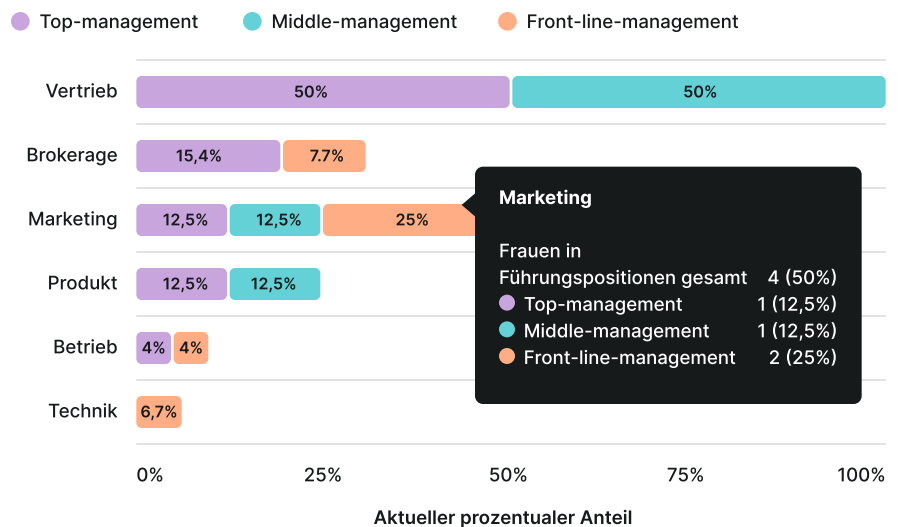
Weitere relevante DEI-Kennzahlen:

Aufgrund der Komplexität und der unterschiedlichen Ansätze, die Organisationen im Bereich DEI verfolgen, empfehlen wir außerdem, die folgenden Kennzahlen zu erfassen:

- ✓ Vielfalt des Kandidatenpools
- ✓ Feedback des Managers zu den Kandidaten
- ✓ Geschlechtsspezifisches Lohngefälle
- ✓ Aufstiegs- und Beförderungsquoten
- ✓ Frauen in Führungspositionen
- ✓ Vielfalt bei Austritten
- ✓ Inklusionsindex

Frauen in Führungspositionen

Anzahl für die letzten 12 Monate





9. Fluktuationsrate

WAS ES IST

Die Fluktuationsrate ist eine Kennzahl, die die Anzahl der Mitarbeitenden quantifiziert, die das Unternehmen innerhalb eines bestimmten Zeitraums verlassen.

Warum es wichtig ist, sie zu erfassen:

Die Fluktuationsrate ist ein rückblickender Indikator, der die Stabilität der Belegschaft widerspiegelt und Aufschluss darüber gibt, wie wirksam bestehende Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung tatsächlich sind.

Durch die kontinuierliche Erfassung dieser Kennzahl lassen sich Muster und strukturelle Probleme erkennen, die zu Abgängen führen können. Sie gehört zu den zentralen Kennzahlen, die Organisationen aktiv im Blick behalten sollten.

Denn Fluktuation ist nicht nur ein kulturelles, sondern auch ein wirtschaftliches Thema. Culture Amp Studien zeigen, dass der Ersatz eines Mitarbeiters zwischen 30 % und 200 % seines Jahresgehalts kosten kann.

Eine erhöhte Fluktuationsrate kann auf verschiedene Ursachen innerhalb der Organisation hinweisen, darunter ineffektive Führung, mangelnde Work-Life-Balance, fehlende Entwicklungsperspektiven oder unklare Verantwortlichkeiten.

In Kombination mit Erkenntnissen aus Austrittsgesprächen ermöglicht diese Kennzahl, gezielte und wirksame Maßnahmen zu entwickeln, um Abgänge zu reduzieren und insbesondere leistungsstarke Mitarbeitende langfristig zu binden.

Wie man die Fluktuationsrate verbessert:

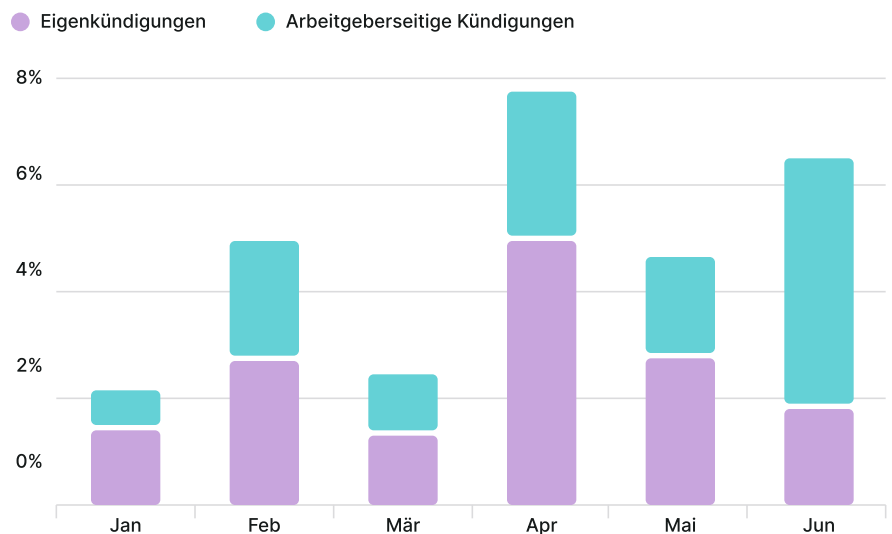
Lernen und Weiterentwicklung priorisieren.

Culture Amp Studien zeigen, dass fehlende Entwicklungsmöglichkeiten einer der häufigsten Gründe für Kündigungen sind. Durch klare Entwicklungsangebote und individuelle Karrierepfade können Unternehmen Mitarbeitenden Perspektiven aufzeigen und ihre Bindung nachhaltig stärken.

Burnout aktiv vorbeugen.

Überlastung wirkt sich direkt auf Engagement und Verbleib im Unternehmen aus. Mitarbeitende, die sich dauerhaft überfordert fühlen, sind deutlich eher bereit zu gehen. Indem Organisationen gezielt in Wohlbefinden investieren, ausreichend Ressourcen bereitstellen und Führungskräfte dabei unterstützen, gesunde Arbeitsweisen zu etablieren, schaffen sie die Grundlage für nachhaltige Leistung und langfristige Bindung. Gelingt Ihnen durch bedarfsgerechte Ressourcen, Unterstützung seitens der Führungsebene und Hilfe beim Setzen gesunder Grenzen.

Fluktuationsrate





10. Fluktuationswahrscheinlichkeitsanalyse

WAS ES IST

Die Fluktuationswahrscheinlichkeitsanalyse beschreibt die Wahrscheinlichkeit, mit der Mitarbeitende Ihr Unternehmen innerhalb eines bestimmten Zeitraums verlassen.

Im Gegensatz zur Fluktuationsrate, die vergangene Entwicklungen abbildet, richtet sich diese Kennzahl nach vorne. Sie bewertet, was auf Basis historischer Trends und bestehender Muster mit hoher Wahrscheinlichkeit passieren könnte.

Warum es wichtig ist, sie zu erfassen:

Die Analyse der Fluktuationswahrscheinlichkeit ist entscheidend, um Abgänge nicht nur zu verstehen, sondern frühzeitig zu antizipieren und aktiv gegenzusteuern.

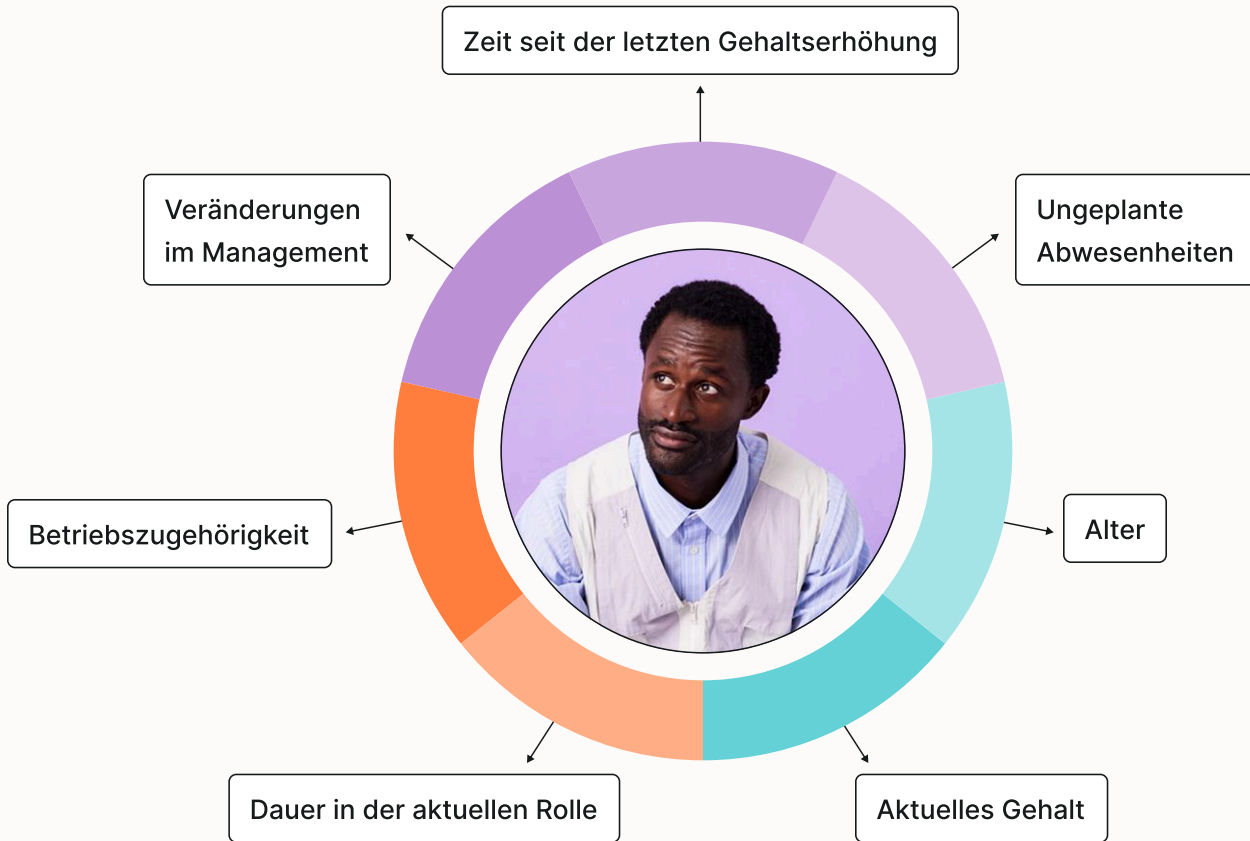
Sie ermöglicht es, Risikofaktoren und Muster zu identifizieren und macht sichtbar, in welchen Phasen der Mitarbeiterlaufbahn die Wahrscheinlichkeit für einen Austritt am höchsten ist.

Führungskräfte können auf dieser Grundlage unterschiedliche Wahrscheinlichkeitsprofile erstellen, basierend auf demografischen Daten und spezifischen Merkmalen innerhalb der Belegschaft. Dadurch wird erkennbar, welche Aspekte der Mitarbeitererfahrung für bestimmte Gruppen besonders kritisch sind und potenziell zu Fluktuation führen.

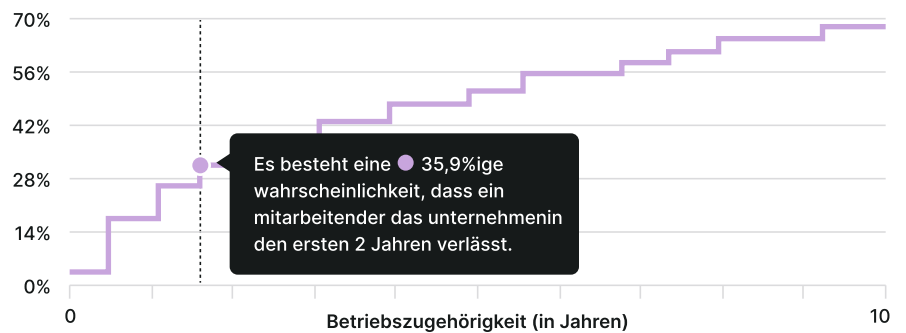
Durch die gezielte Erfassung und Priorisierung dieser Kennzahl können Unternehmen mehr Leistungsträger halten, indem sie genau die Zeitpunkte im Mitarbeiterlebenszyklus identifizieren, in denen das Risiko eines Abgangs am höchsten ist.

Wenn anschließend gezielt auf die Bedürfnisse dieser Gruppen eingegangen wird, lassen sich Abgänge reduzieren, Talente sichern und die Grundlage für eine langfristig stabile und widerstandsfähige Organisation schaffen.

Schlüsselfaktoren, die das Fluktuationsrisiko beeinflussen:



Fluktuationswahrscheinlichkeit





11. Mitarbeiterlebenszeitwert (Employee Lifetime Value, ELTV)

WAS ES IST

Der Mitarbeiterlebenszeitwert ist eine Kennzahl, die den gesamten Nettowert schätzt, den ein Mitarbeiter während seiner gesamten Zugehörigkeit für ein Unternehmen generiert.

Dabei werden Beiträge, Leistung und Produktivität ins Verhältnis zu den Kosten für Einstellung, Einarbeitung, Entwicklung und Vergütung gesetzt.

Warum es wichtig ist, sie zu erfassen:

Der ELTV liefert einen umfassenden Blick auf den Return on Investment jedes einzelnen Mitarbeiters und hilft Unternehmen, den langfristigen Wert ihrer Belegschaft besser zu verstehen. Die Kennzahl macht sichtbar, welchen tatsächlichen Beitrag ein Mitarbeiter im Verhältnis zu den in ihn investierten Ressourcen leistet. Genau das ist entscheidend für strategische Entscheidungen rund um Einstellung, Entwicklung und Mitarbeiterbindung. Ein hoher ELTV-Wert zeigt, dass Talentstrategien greifen und das vorhandene Potenzial innerhalb der Organisation effektiv genutzt wird.

Die konsequente Verfolgung dieser Kennzahl ermöglicht es zudem, Talentmanagement enger an den Unternehmenszielen auszurichten. Deshalb wird der ELTV häufig auch auf Geschäftsführungs- und Vorstandsebene betrachtet, da er den ROI von Investitionen in Mitarbeitende transparent macht.

Gleichzeitig hilft ELTV dabei, Lücken in der Mitarbeitererfahrung zu identifizieren, die den langfristigen Wert eines Mitarbeiters negativ beeinflussen können.

Wer diese Kennzahl gezielt nutzt, schafft die Grundlage für datenbasierte Entscheidungen, die sowohl Produktivität als auch Zufriedenheit steigern und damit direkt zum Unternehmenserfolg beitragen.

Wie man den Mitarbeiterlebenszeitwert steigert:

In Mitarbeiterentwicklung investieren.

Kontinuierliche Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten erhöhen den Beitrag eines Mitarbeiters über die Zeit hinweg deutlich. Individuelle Entwicklungspläne und Mentoring helfen dabei, Potenziale voll auszuschöpfen.

Foster a positive work environment:

Überlastung führt langfristig zu sinkender Leistung und geringerer Zufriedenheit. Eine ausgewogene Arbeitsbelastung sowie die richtigen Ressourcen sind entscheidend, um Engagement und Produktivität aufrechtzuerhalten.

Ein positives Arbeitsumfeld fördern.

Ein unterstützendes, integratives und motivierendes Umfeld erhöht die Wahrscheinlichkeit, dass Mitarbeitende länger bleiben und mehr beitragen. Anerkennung und Wertschätzung wirken sich direkt auf Motivation und Bindung aus.

Schöpfen Sie das volle Potenzial Ihrer Daten aus

Im Zeitalter ständiger Veränderung stehen Führungskräfte unter wachsendem Druck, schnell und fundiert Entscheidungen zu treffen. Gleichzeitig wird von ihnen erwartet, eine starke Unternehmenskultur aufzubauen und zu erhalten, die messbar zum Geschäftserfolg beiträgt.

Um das leisten zu können, braucht es vor allem eines, Klarheit. Klarheit darüber, was in der Organisation tatsächlich passiert. Und Klarheit darüber, welche Faktoren Performance wirklich treiben.

Genau hier setzen People Analytics und die zuvor beschriebenen Kennzahlen an.

Wer diese Kennzahlen konsequent erfasst und aktiv nutzt, schafft die Grundlage, um Trends frühzeitig zu erkennen, gezielt gegenzusteuern und die Organisation nachhaltig auf Erfolg auszurichten, heute und in Zukunft.

Darüber hinaus lassen sich diese Kennzahlen in ein zentrales, benutzerfreundliches System integrieren, wie beispielsweise People Analytics von Culture Amp.

Durch die Zusammenführung fragmentierter HR-Daten entstehen daraus klare, handlungsrelevante Erkenntnisse. Entscheidungen werden nicht nur schneller, sondern auch fundierter.

Mit People Analytics können Sie:

Ihre HR-Daten verbinden, vereinheitlichen und strukturieren, um einen zentralen Überblick über alle relevanten Mitarbeiterblicke entlang des gesamten Lebenszyklus zu erhalten.

Daten in verständliche Insights übersetzen, durch aussagekräftige Dashboards und Analysen, die geschäftskritische Zusammenhänge sichtbar machen.

Schnell zu verwertbaren Erkenntnissen kommen, durch vorgefertigte Kennzahlen und Analysen, ohne aufwendige manuelle Datenaufbereitung.

[Demo anfordern](#)