

HR-Risiko-Dashboard „Konflikt & Zusammenarbeit“

Filter

Organisationseinheit (OE)	▼ Gesamtunternehmen
Standort	▼ alle
Führungskraft	▼ alle
Zeitraum	▼ letzte 12 Monate
Konfliktstufe	▼ alle

Dashboard

Bereich	Kennzahl	Ampel	Trend	Interpretation
Mitarbeiterbindung	Kündigungen in Schlüsselpositionen	●	↑	Hinweise auf ungelöste Konflikte oder Führungsprobleme
	Frühfluktuation (<12 Monate)	●	→	Onboarding oder Teamkonflikte
Arbeitsklima	Konfliktmeldungen an HR	●	↑	steigende Spannungen in Teams
	Beschwerden über Führung	●	↑	mögliche Eskalation in einer Einheit
Gesundheit & Belastung	Krankenstandstage	●	↑	psychosoziale Belastung möglich
	Burnout-Gefährdung (Umfrage)	●	→	steigende emotionale Belastung
Arbeitsrechtliche Risiken	Abmahnungen	●	↑	Konflikte eskalieren bereits
	arbeitsrechtliche Verfahren	●	↑	hohes Reputations- und Kostenrisiko

Umsetzung

Eine gute Umsetzung braucht **keine große HR-Analytics-Abteilung**. Entscheidend ist ein klarer, pragmatischer Aufbau. Die Einführung kann in vier Schritten erfolgen.

1. Relevante Konfliktindikatoren festlegen

Zuerst definiert HR wenige Kennzahlen, die Konfliktrisiken sichtbar machen. Typische Indikatoren sind etwa Konfliktmeldungen, Beschwerden über Führung, Krankenstände, Frühfluktuation, arbeitsrechtliche Maßnahmen oder Abmahnungen. Wichtig ist, dass die Daten regelmäßig verfügbar sind und nach Organisationseinheit ausgewertet werden können.

2. Datenquellen zusammenführen

Die Daten liegen meist bereits im Unternehmen vor – z. B. im HR-System, in Mitarbeiterbefragungen oder in HR-Fallakten. Diese werden in einer einfachen Struktur zusammengeführt (Excel, Power BI oder HR-Analytics-Tool). Entscheidend ist, dass jede Kennzahl einer **Organisationseinheit (OE)** zugeordnet werden kann.

3. Dashboard mit Filterfunktion aufbauen

Das Dashboard wird so gestaltet, dass HR und Geschäftsführung Konfliktrisiken schnell erkennen können. Zentral ist eine Filterfunktion nach Organisationseinheit, Standort, Führungskraft und Zeitraum. Eine einfache Ampellogik (grün, gelb, rot) hilft, kritische Bereiche sofort sichtbar zu machen.

4. Regelmäßige Steuerung etablieren

Das Dashboard entfaltet seine Wirkung erst, wenn es regelmäßig genutzt wird. HR wertet die Daten z. B. quartalsweise aus und bespricht Auffälligkeiten mit der Geschäftsführung oder Bereichsleitungen. Ziel ist nicht Schuldzuweisung, sondern frühzeitige Intervention – etwa durch Moderation, Führungskräfte-Coaching oder strukturelle Maßnahmen