

Konzepte für demographieorientierte Vergütungsmodelle und Fachkräftesicherung



Demographieberatung | Unternehmenskultur | Vorsorgekonzepte | Gesundheitskonzepte | Lebensphasengestaltung | Lohnkostenmanagement

Transparenzblatt:

Mitarbeiterbefragung - Feedback



Aktive Veränderungsprozesse gehören heute zum Aufgabenspektrum jeder Führungskraft. Dies gilt auch für alle Personalverantwortlichen wenn es um das Thema Mitarbeiterbindung und-gewinnung geht.

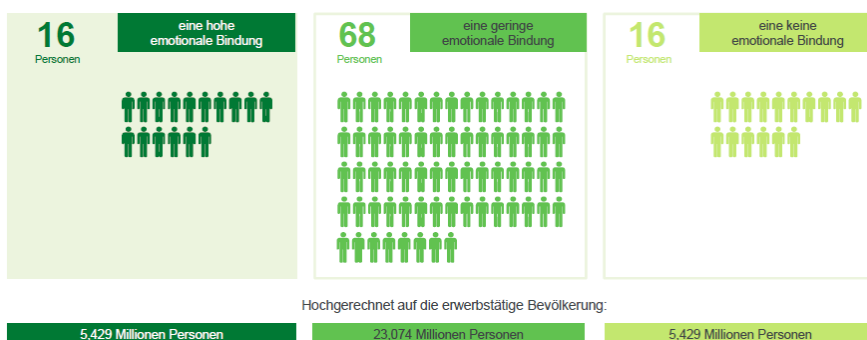
Leider enden viele Aktionen nicht mit dem gewünschten Effekt. Veränderung erzeugt bei vielen mehr Ängste als die Sicht auf Chancen und führt somit zu Widerständen. Oft hervorgerufen durch mangelnde Kommunikation und fehlendes Know-how. Wandel kann nur funktionieren, wenn er für die beteiligten Personen einen Sinn ergibt. Ich freue mich auf Veränderungen, denn sie bieten immer eine Chance zum Besseren. Identifizieren auch Sie Ihren Veränderungsbedarf und entwickeln gezielte Maßnahmen auf den Ergebnissen einer Mitarbeiterbefragung.

Nutzen und Chancen

Den Jahreswechsel nehmen viele zum Anlass, Konzepte zu überdenken. Haben Sie sich dabei auch mal mit Nutzen und Chancen einer Mitarbeiterbefragung auseinandergesetzt? Motivierte Mitarbeiter sind sowohl die wertvollste als auch die kostenintensivste Ressource einer Firma. Der Erfolg steht und fällt mit Mitarbeitern, die sich mit dem Unternehmen identifizieren. Gerade da gibt es ein großes Defizit will man den Umfragen von Gallup Glauben schenken.

ENGAGEMENT INDEX DEUTSCHLAND 2015

Von je **100** Beschäftigten in einem durchschnittlichen Unternehmen haben ...



Grundlage: 33,833 Millionen Erwerbstätige ab 18 Jahre (ohne Selbständige, mithelfende Familienangehörige) im Jahr 2014; Quelle: Statistisches Bundesamt, Wiesbaden (Mikrocensus 2014, Fachserie 1 Reihe 4.1.1); Basis: Arbeitnehmerinnen ab 18 Jahre in der Bundesrepublik Deutschland

Wenn nur 16 % sich mit ihrem Arbeitgeber identifizieren und nahezu 60-70 % der Mitarbeiter Dienst nach Vorschrift verrichten, dann kann man das Potential einschätzen, welches sich allein durch verbesserte Motivation und Identifikation ergibt.

Mehr Engagement bedeutet bessere Arbeitsergebnisse, weniger Fehltag gleich verbesserter wirtschaftlicher Erfolg.

Die Bedeutung einer Mitarbeiterbefragung ist viel weitreichender als man denkt. Sie ist ein äußerst komplexer und vor allem sensibler Prozess, möchte man doch die ungeschminkte Meinung seiner Mitarbeiter erfahren. Ehrliche Aussagen zu Einstellung, Werte, Erwartungen und Bedürfnisse der Mitarbeiter zu bestimmten betrieblichen Themen. Deshalb ist erfolgreiche Umsetzung der Mitarbeiterbefragung Chefsache und nicht die Aufgabe von Praktikanten.

Mitarbeiterbefragung der Schlüssel für Personalveränderungsprozesse

Professionelle Vorbereitung und Planung erhöhen die erfolgreiche Durchführung deutlich!

Wichtige Mitarbeiter gezielt zu binden, ist ein Schlüsselfaktor für erfolgreiche Unternehmen. Wie bei allen Prozessen ist eine Zielfestlegung unerlässlich. Das Ergebnis hilft gezielt Verbesserungsprozesse einzuleiten und einen Maßnahmenkatalog maßgeschneidert auf das Unternehmen zu beschließen.

i.bAv-Prozessplanung



Mit unserer praxisorientierten und ausgefeilten Prozessplanung unterstützen wir Sie von der Planung bis hin zu Nachfolgeprozessen.

Dabei versichern wir Ihnen ein hohes Maß an Engagement und Professionalität unseres gesamten i.bAv-Teams.

Erfolgsfaktoren einer Mitarbeiterbefragung

1. ZIELE FESTLEGEN : Mitarbeiterbefragung ist keine Alibiveranstaltung. Mögliche Ziele können sein:

- Wegbereitung zur Verbesserung der Ausgangsposition
- Verbesserung der Wettbewerbssituation
- Vorbereitung auf zukünftige Herausforderungen (Demographie, Industrie 4.0 usw.)
- Planungsgrundlagen für Gesprächsrunden
- Förderung des Dialoges zw. Mitarbeitern und Führungskräften/Geschäftsleitung
- Verbesserung der Motivation/Verantwortung
- Verbesserung der Mitarbeiterbindung/-gewinnung
- Baustein zur Optimierung des Qualitätsmanagement-Systems

2. INTERESSENTEN UND BETEILIGTE FESTLEGEN:

- Wer sind Ihre Stakeholder/Beteiligten/Interessenten
- Bilden Sie sich rechtzeitig einen Überblick über Meinungen, Interessen und Befürchtungen aller Beteiligten und wirken Sie auf eine positive Stimmungslage ein.

3. ERARBEITEN SIE EINEN DURCHFÜHRUNGSCODEX

- Unabhängig von der Durchführungsvariante Papier oder Online – erarbeiten Sie einen DurchführungscodeX in dem Sie Grundsätze der Anonymität, Freiwilligkeit, Sanktionsfreiheit, Ehrlichkeit, der sachlichen Kritik sowie jede Meinung zählt verankern und kommunizieren. Versichern Sie Ihren Mitarbeitern Datenschutz.
- Entscheidend für eine hohe Teilnahmequote ist, dass Ihre Mitarbeiter den Sinn und Zweck erkennen und Vertrauen in die mit der Durchführung beauftragten Beteiligten haben.

4. ERSTELLEN SIE EINEN INDIVIDUELLEN FRAGENKATALOG

- Die Auswahl der Fragen und die Zusammenstellung des Fragenkataloges ist ein weiterer wichtiger Erfolgsbaustein bei Ihrer Mitarbeiterbefragung.
- Die Formulierung der Fragen und Aussagen sind das Herzstück einer Mitarbeiterbefragung.
- Keine Verknüpfungen wie „und „ bzw. „oder“ – Fragen einfach, trotzdem interessant gestalten.
- Achtung: Fragenauswahl ist keine Wunschliste für Mitarbeiter.
- Hier Themenbeispiele und Auszüge der Fragen:

5. KOSTENPLANUNG

- Achten Sie bei Ihrer Kostenplanung auf eine umfassende Budgetplanung. Mit unserer Kalkulationsmatrix erhalten Sie einen Überblick über alle möglichen Positionen und erhalten ein preisgünstiges Festpreisangebot.
- **Für KMU in Sachsen sind unsere Beratungsleitungen bis zu 50 % förderfähig.**
- Folgende Positionen sind bei der Kostenplanung zu berücksichtigen:
 - Konzeptions-Workshop
 - Erstellung der Fragebögen
 - Vorbereitung und Druck der Dokumente und Fragebögen
 - Auswertung und Ergebnisbesprechung, MA-Präsentation
 - Erstellen von Präsentationen
 - Maßnahmenplanung und –Umsetzung der Follow-Up-Prozesse

6. PROZESSKOMMUNIKATION

- Die Art und Weise der Kommunikation im gesamten Planungs- und Umsetzungsprozess entscheidet über die Akzeptanz der Mitarbeiter und somit über die Teilnahmequote und Aussagekraft der Ergebnisse.
- Eine professionelle und transparente Vorgehensweise sorgt für Vertrauen und reduziert Vorbehalte
- Deshalb empfehlen wir:
 - Frühzeitige Einbeziehung und Information aller Mitarbeiter
 - Persönliche Anschreiben und Einladungen zur Teilnahme
 - Transparenzbroschüre
 - Besprechung der Vorgehensweise und des Fragenkataloges
 - Begleitung durch Flyer, Plakate und Erinnerungen in der Endphase
 - Anonyme Hotline beim Dienstleister
 - Begleitung des Prozesses durch Betriebsrat, Datenschutzbeauftragten, Qualitätsmanager



Mitarbeiterbefragung



Gemeinsam

in eine erfolgreiche

Zukunft!

19.01.2017 – 10.02.1017

7. Auswertung und Reporting

- Die Ergebnisberichte und deren Präsentation sind ein weiteres Puzzleteil für ein gelungenes Ergebnis.
- Statistische Zahlenkolonnen verwirren und sind nicht aussagekräftig. Eine Mitarbeiterbefragung liefert nicht nur Daten, sondern weckt bei allen Beteiligten auch eine Erwartungshaltung.
- Ergebnisse, die in der Schreibtischschublade enden, sind für alle weiteren Maßnahmen kontraproduktiv.
- Vermeiden Sie lange Wartezeiten.
- Formulieren Sie hinter jedem Themenblock ein Fazit.
- Stellen Sie die gesamte Ergebnispräsentation allen Beteiligten zur Verfügung.

8. Folgeprozesse

- Mit der reinen Auswertung ist es nicht getan, Taten müssen folgen.
- Beteiligen Sie Ihre Mitarbeiter an den Folgeprozessen.
- Mitarbeiter benötigen Erkenntnis, dass positive Fortschritte erzielt werden.
- Die effektive Umsetzung von Folgeprozessen entscheidet am Ende über Erfolg oder Misserfolg.
- Welche Themen ergeben sich aus dem Umfrageergebnis?
- Welche Workshop's führt wer durch?
- Wer ist für die Umsetzung von Maßnahmen verantwortlich?

Fazit:

1. Ohne Ziel kann man nirgends ankommen!
2. Professionelle Vorbereitung sichert den Erfolg!
3. Durchführungscode ist Pflicht!
4. Ohne Professionelle Kommunikation kein Vertrauen!
5. Ergebnisse müssen kommuniziert werden!
6. Folgeprozesse mit Einbindung der Mitarbeiter sind notwendig!
7. Mitarbeiterbefragung ist keine einmalige Aktion sondern ein zyklischer Prozess!
8. Mitarbeiterbefragung ist Chefsache!

Sie wünschen mehr Informationen, ein Beratungsgespräch oder ein konkretes Angebot?

Ihr direkter Draht zu uns



Besuchen Sie uns auf unserer terminierten Themenpräsentationen.



Gerne zeigen wir Ihnen näheres in einer persönlichen Online Präsentation.



Erfahren Sie in einem unverbindlichen Beratungsgespräch mehr.

Informationen und Haftung:

Jegliche Informationen dienen nur der allgemeinen Information. Es wurden alle Anstrengungen unternommen, um die Richtigkeit der Informationen und der Links die auf dieser Webseite enthalten sind, zu gewährleisten. Jegliche Haftung im Zusammenhang mit der Nutzung der Informationen, der Links oder dem Vertrauen auf deren Richtigkeit wird ausgeschlossen.

Tätigkeiten, die der Gesetzgeber Rechtsanwälten, Steuerberatern, Wirtschaftsprüfern und anderen besonderen Berufsgruppen vorbehalten hat, gehören gemäß unseren Mandatsvereinbarungen ausdrücklich nicht zu unserem Mandatsumfang. Werden solche Tätigkeiten erforderlich, verweisen wir auf die o.g. Berufsgruppen bzw. empfehlen wir unseren Mandanten uns bekannte, seriöse Beratungskollegen aus den zugelassenen Berufsgruppen. Unsere Tätigkeit erstreckt sich ausschließlich auf die Ermittlung von wirtschaftlichen Sachverhalten im Rahmen unseres unternehmens- und wirtschaftsberatenden Mandates sowie die Vor- und Aufbereitung der aus der Ermittlung dieser wirtschaftlichen Sachverhalte resultierenden Entscheidungen und Unterlagen.