

WIE GESTALTE ICH EINE MITARBEITERBEFRAGUNG?

Für Unternehmen ist wichtig zu wissen, was Mitarbeiter denken und wie sie sich fühlen.



WAS BRINGT EINE MITARBEITERBEFRAGUNG?

Mitarbeiterbefragungen sind mächtige Werkzeuge, die Unternehmen sehr positiv beeinflussen können.

Sie ermöglichen einen offenen Dialog. Das kann bei Mitarbeitern zu einer stärkeren emotionalen Bindung zum Unternehmen führen.



Emotionale Mitarbeiterbindung führt nachweislich zu einem ganzen Strauß an positiven Effekten.

WIE SETZT MAN MITARBEITERBEFRAGUNGEN OPTIMAL EIN?

Mitarbeiterbefragungen können auf zwei Arten eingesetzt werden:

Als reines Messinstrument



Leider werden viele Mitarbeiterbefragungen noch als reines Messinstrument für die Chefetage genutzt. Das Ergebnis sind dicke Reports ohne Folgen und enttäuschte Erwartungen bei den Mitarbeitern.

Als Motor für positiven Wandel



Mitarbeiterbefragungen haben enormes Potenzial, wenn sie als Motor für „Change“ genutzt werden. Wie geht das? Indem man Fragen zur konkreten Zusammenarbeit stellt: Wie kann man das Teamwork verbessern? Welche Hürden müssen beseitigt werden?

WAS IST BEI EINER MITARBEITERBEFRAGUNG ZU BEACHTEN?

Es gibt zwei Voraussetzungen für erfolgreiche Mitarbeiterbefragungen:

Die rechtlichen Rahmenbedingungen müssen erfüllt sein



Wie ist das mit dem Datenschutz?

Relevant für Mitarbeiterbefragungen sind das deutsche Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) und die Europäische Datenschutzgrundverordnung (EU-DSGVO).

Inhaltlich geht es um den Schutz von „personenbezogenen Daten“. Sie müssen verschlüsselt übertragen werden, vertraulich gespeichert und gegen Zugriff gesichert sein.

Tipp: Der beste Ansprechpartner ist der Datenschutzbeauftragte im Unternehmen. Unbedingt frühzeitig einbinden!

Die Mitarbeiter müssen der Befragung vertrauen



Welche Rolle spielt der Betriebsrat?

Der Betriebsrat sollte die Mitarbeiterbefragung aktiv unterstützen.

Warum? Die Mitarbeiter müssen die Sicherheit haben, dass eine Mitarbeiterbefragung nicht gegen sie verwendet werden kann. Die Unterstützung des Betriebsrates ist dafür das stärkste Signal.

WIE FUNKTIONIERT EINE MITARBEITERBEFRAGUNG?

Eine Mitarbeiterbefragung ist weit mehr als ein Fragebogen. Vielmehr entfaltet sie ihre Wirkung in vier Schritten:



WIE SETZE ICH EINE MITARBEITERBEFRAGUNG UM?

Eine Mitarbeiterbefragung betrifft das gesamte Unternehmen. Entsprechend sorgfältig muss das Projekt vorbereitet werden

Die Durchführung einer Mitarbeiterbefragung kann man in fünf Phasen einteilen.

1 DESIGN

Aufbau von Fragebogen und Organisationsstruktur als Basis für die Distribution von Fragebogen und Reports

2 DATENERHEBUNG

Durchführung der Befragung, Reminder-Management zur Erhöhung der Rücklaufquote

3 ANALYSE

Auswertung der anonymisierten Feedback-Daten, Berechnung von KPIs und Identifikation von Treiberfaktoren

4 REPORTING

Führungskräfte bekommen visuell aufbereitete Ergebnisse in Form von Reports und Dashboards

5 AKTION

Besprechung der Ergebnisse in Management- und Teamrunden

Wie werte ich eine Mitarbeiterbefragung aus?

Das Ziel der Befragung gibt die Struktur der Auswertung vor.



Wie gestalte ich wirksame Folgeprozesse?

Die Qualität der Folgeprozesse entscheidet über den Erfolg einer Mitarbeiterbefragung.



WAS MUSS ICH BEACHTEN, WENN ICH FÜR EINE MITARBEITERBEFRAGUNG VERANTWORTLICH BIN?

Die Verantwortung für eine Mitarbeiterbefragung ist eine Karrierechance. Voraussetzung ist, dass die Ziele klar sind, man die Unterstützung vom Management hat und das Projekt konsequent gemanagt wird.

31

PROJEKTTIMING

Eine Mitarbeiterbefragung kann in wenigen Wochen umgesetzt und durchgeführt werden. Was häufig unterschätzt wird, ist der Zeitaufwand für die Zielformulierung sowie interne Vorbereitungen und Abstimmungen. Da können schnell mehrere Monate vergehen.

ABC

ORGANISATIONSSTRUKTUR

Damit Fragebogen und Reports richtig ausgeliefert werden können, muss die Organisationsstruktur des gesamten Unternehmens vorliegen. Die Frage „Wie sind wir im Detail organisiert?“ kann in internationalen Unternehmen zur Herausforderung werden und sollte daher frühzeitig angegangen werden.

!

KOMMUNIKATION

Weil eine Mitarbeiterbefragung alle Menschen im Unternehmen betrifft, kommt der Projektkommunikation ein besonders hoher Stellenwert zu. Es ist enorm wichtig, früh und umfassend zu kommunizieren. So bauen Sie Vertrauen auf und entwickeln ein „Gespür für eventuelle „Befindlichkeiten“.

ABC

KLARE SPRACHE

Manchmal entlarven Mitarbeiterbefragungen Kommunikationsprobleme. Und zwar dann, wenn im Fragebogen ein Management-Sprech verwendet wird, den nicht alle Mitarbeiter verstehen. Daher: Spricht der Fragebogen die klare Sprache Ihrer Mitarbeiter?

!

ERFOLGSFAKTOR

So aufwendig eine Mitarbeiterbefragung auch erscheinen mag: Die wirkliche Arbeit beginnt erst danach, wenn es um die Umsetzung der Maßnahmen geht. Die gute Nachricht: Hier warten die größten Erfolgsergebnisse.

WIR ZEIGEN IHNEN ALLE MÖGLICHKEITEN – KOSTENLOS UND UNVERBINDLICH.

Erfahren Sie, wie Sie Mitarbeiter-Feedback gewinnbringend für Ihr Unternehmen einsetzen. Wir besuchen Sie gerne vor Ort und stellen Ihnen unsere EFS-Software vor.

Oder fordern Sie eine kostenlose Software-Demo an unter: Tel.: 0221 / 27169-0

questback

Questback Central Europe
Gustav-Heinemann-Ufer 72a
50968 Köln
Germany
Tel: 0221 / 271690
E-Mail: feedback@questback.de
www.questback.de