

# WIE GESTALTE ICH EINE MITARBEITERBEFRAGUNG

Für Unternehmen ist wichtig zu wissen, was Mitarbeitende 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 Mitarbeitenden zu einer stärkeren emotionalen Bindung zum Unternehmen führen.

- Weniger Fehlzeiten
- Mehr Innovation
- Effizientere Prozesse
- Weniger Unfälle
- Höhere Produktivität
- Geringerer Krankenstand
- Bessere Arbeitsqualität

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

## 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 Mitarbeitenden müssen der Befragung vertrauen

Welche Rolle spielt der Betriebsrat?

Der Betriebsrat sollte die Mitarbeiterbefragung aktiv unterstützen.

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

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 Mitarbeitenden.

Als reines Messinstrument:

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?

## Wie funktioniert eine Mitarbeiterbefragung?

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

### 1 KOMMUNIKATION

Sie wird im Unternehmen angekündigt, die Mitarbeitenden sprechen darüber.

Der Fragebogen spricht bestimmte Themen an und weckt Erwartungen.

### 2 FEEDBACK

Die Antworten der Mitarbeitenden setzen sich zusammen zu einem Stimmungsbild:

So tickt das Unternehmen gerade – im Kleinen wie im Großen.

### 3 DIALOG

Auswertungen werden erstellt, und den Teams zurückspeitelt.

Wie ist die Stimmung?

Wie sieht's aus im Vergleich zum letzten Mal oder zu vergleichbaren Einheiten?

Was sind die Gründe für positive/negative Veränderungen?

### 4 CHANGE

Sobald der Dialog kontinuierlich stattfindet, beginnt der Wandel automatisch.

Daher ist es wichtig, dass Feedback gezielt und regelmäßig erhoben wird (ohne die Mitarbeitenden mit Befragungen zu nerven).

## 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 Fragebögen 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

## Auswertung & Folgeprozesse

Wie werte ich eine Mitarbeiterbefragung aus?

### 1

Ermittlung von Management-KPIs

### 2

Identifikation von Treiberfaktoren

### 3

Bildung von Benchmarks als Vergleichsgrößen

Das Ziel der Befragung gibt die Struktur der Auswertung vor.

Wie gestalte ich wirksame Folgeprozesse?

### 1

Ermittlung von Management-KPIs

### 2

Identifikation von Treiberfaktoren

### 3

Bildung von Benchmarks als Vergleichsgrößen

Die Qualität der Folgeprozesse entscheidet über den Erfolg einer Mitarbeiterbefragung.

## Was muss ich beachten, wenn ich für eine Mitarbeiterbefragung verantwortlich bin?



### 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.



### ORGANISATIONS-STRUKTUR

Damit Fragebögen 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“.



### KLARE SPRACHE

Manchmal entlarven Mitarbeiterbefragungen Kommunikationsprobleme.

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



### 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.