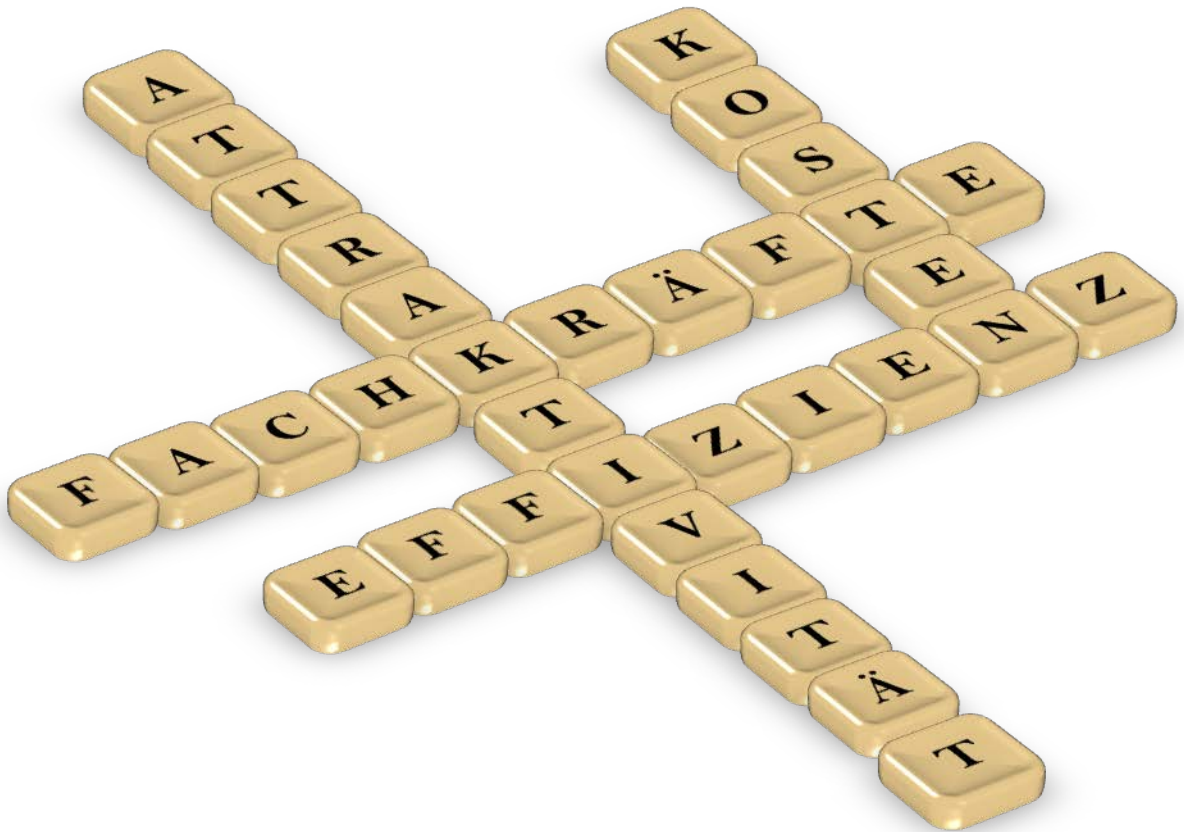


flashlight



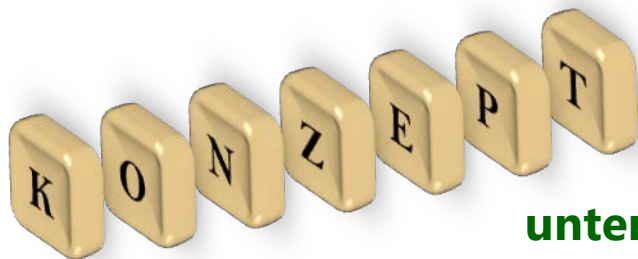
**HR-Herausforderungen
meistern**



Mitarbeiterbefragung - ein hervorragendes Mittel, um aktuelle HR-Herausforderungen zu lösen

Effizienzsteigerungen. Kostensenkungen. Arbeitgeberattraktivität. Fachkräftemangel. Dies sind nur einige Themen, bei denen es Unternehmen häufig unter den Nägeln brennt. Mitarbeiterbefragungen können helfen, diesen Herausforderungen erfolgreich zu begegnen - vorausgesetzt man beachtet folgende wesentliche Punkte:

- Die Anwendung eines zielgerichteten Befragungskonzeptes
- Die Adressierung der richtigen Inhalte
- Die Aufbereitung von handlungsleitenden Ergebnissen
- Den Worten Taten folgen lassen
- Die Setzung realistischer Ziele



Befragungen müssen unternehmensstrategisch sein

Zunächst gilt es, die eigene Strategie sowie die internen und externen „Baustellen“ als Zielsetzung der Befragung zu adressieren. Das funktioniert nur mit modernen, managementgerechten Befragungskonzepten. Die Aufgabe besteht darin, das Gesamtkonzept der Befragung exakt an den strategischen Themen des Unternehmens und nicht ausschließlich an den Bedürfnissen der Mitarbeiter auszurichten.

Somit verkommt die Mitarbeiterbefragung nicht zur reinen Zufriedenheitsbefragung. Es werden effektive und effiziente Stellschrauben zur Optimierung der Organisation aufgedeckt.



Commitment als Gradmesser der Organisationsfitness

Das Vocatus Commitment Modell ermöglicht es, die Arbeitgeberattraktivität und Organisationsfitness des eigenen Unternehmens zu messen. Es stellt sicher, dass der Fokus auf die entscheidenden Aspekte gelegt wird und interne Ressourcen geschont werden.

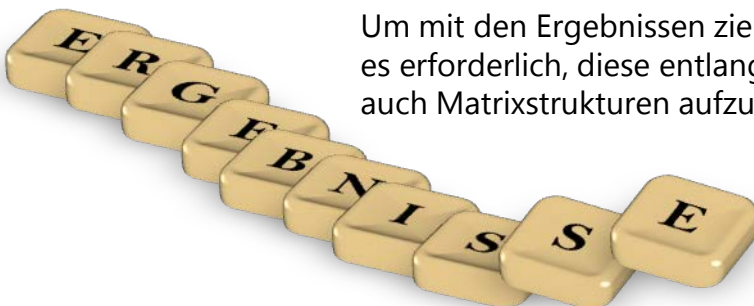
Für besonders strategierelevante Ergebnisse bietet sich der Einsatz von unkonventionellen demografischen Merkmalen an, wie beispielsweise die Führungsebene oder der Zielerreichungsgrad.

Damit die Ergebnisse nicht in der Schublade landen...

Eine Stärken-Schwächen-Analyse zeigt, welche Aspekte für den Unternehmenserfolg besonders relevant sind. Sie stellt für jeden Aspekt die „Leistung“ der „Relevanz“ gegenüber.

Für das Aufdecken möglicher Ursachen hinter den Ergebnissen hilft eine Analyse der Arbeitssituation, in der sich die Mitarbeiter befinden. Hier zeigt sich, was die Leistungsfähigkeit und -bereitschaft fördert oder beeinträchtigt.

Um mit den Ergebnissen zielgenau arbeiten zu können, ist es erforderlich, diese entlang von Abteilungs-, Team- aber auch Matrixstrukturen aufzubereiten.

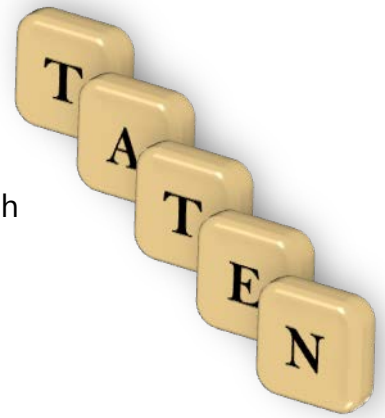


Weniger ist mehr

Jedoch müssen den Worten auch Taten folgen. Dafür sollte sich die Unternehmensführung zum Folgeprozess der Befragung bekennen und ihre Erwartungshaltung klar kommunizieren.

Um einen konkreten Nutzen für alle Beteiligten zu generieren, sollte ein Bezug zwischen den Ergebnissen der Befragung und den Zielen von Führungskräften und Mitarbeitern hergestellt werden. Die Verknüpfung der Verbesserungsmaßnahmen mit den Inhalten von Zielvereinbarungen oder Jahresgesprächen steigert die Identifikation mit dem Folgeprozess.

Interne Ressourcen lassen sich schonen, indem keine zusätzlichen Abläufe für den Folgeprozess implementiert, sondern vielmehr die Strukturen des bestehenden kontinuierlichen Verbesserungsprozesses (KVP) genutzt werden.



Tue Gutes und rede darüber

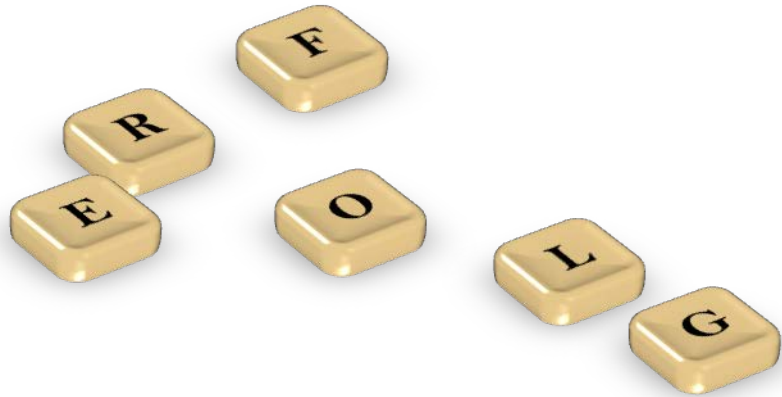
Um die Erfolge der Mitarbeiterbefragung glaubhaft zu kommunizieren, braucht es entsprechende Informationen. Die Mitarbeiterbefragung liefert wie kaum ein anderes Instrument eine optimale Zahlenbasis für eine möglichst objektive Messung der „weichen Faktoren“.

Entscheidend für den Erfolg ist es zudem, realistische Ziele für die Veränderungen zu setzen. Dafür haben sich einige Ansätze bewährt, sei es über externe und interne Vergleichswerte, Benchmarks oder über methodische Ansätze, wie beispielsweise die „Gap-Closure“-Methode.

Für die möglichst einfache und nachvollziehbare Darstellung der Veränderungen bieten sich Tools, wie beispielsweise Dashboards, Cockpits oder Indizes an.



vocatus:



Für unsere Projekte werden wir seit Jahren kontinuierlich prämiert und international ausgezeichnet:

- 2013** ESOMAR – Gewinner "Research Effectiveness Award"
- 2012** ESOMAR – Gewinner "Research Effectiveness Award"
- 2010** ESOMAR – Gewinner "Award for the Best Methodological Paper"
- 2010** Preis der Deutschen Marktforschung – Gewinner "Beste Studie"
- 2005** Preis der Deutschen Marktforschung – Gewinner "Beste Studie"

Wenn Sie die Vorteile einer Mitarbeiterbefragung in Ihrem Unternehmen gerne unverbindlich mit unseren Experten besprechen möchten, kontaktieren Sie uns einfach unter: alexander-weigmann@vocatus.de