[TIVIAN]

WIE GESTALTE ICH EINE

MITARBEITER-BEFRAGUNG

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

aller Unternehmen mit mehr als 1000 Mitarbeitenden führen mindestens 1x im Jahr eine Mitarbeiterbefragung durch.

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, verhältnismäßig 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 ernüchternde Erwartungen bei den Mitarbeitenden.

Als Motor für Change:
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 weist im Unternehmen angekündigt, die Mitarbeitenden sprechen darüber.
Der Fragebogen spricht bestimmte Themen an und weckt Erwartungen.

2 FEEDBACK
Die Antworten der Mitarbeitenden werden dann zusammen zu einem Stimmungsbild.
So lernt das Unternehmen gerade – im Kleinen wie im Großen.

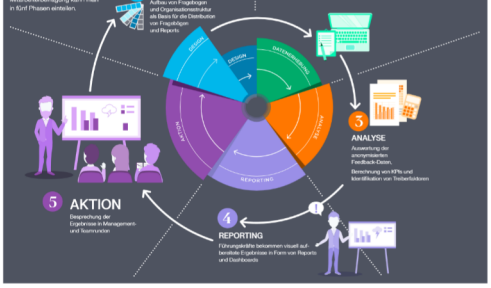
3 DIALOG
Auswertungen werden erstellt, und den Teams zurückgespielt.
Wie ist die Stimmung?
Wie steht's nun im Vergleich zum letzten Mal oder zu vergleichbaren Einheiten?
Was sind die Gründe für positive/negative Veränderungen?

4 VERÄNDERUNG
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?

PROJECTTIMING
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 eine besonders hohe Stellenwert zu. Es ist enorm wichtig, früh und umfassend zu kommunizieren. Sie bauen Sie Vertrauen auf und entwickeln ein Gespür für eventuelle „Stolpersteine".

KLARE SPRACHE
Manchmal entfernen Mitarbeiterbefragungen Kommunikationsprobleme. Und zwar dann, wenn im Fragebogen ein Management-Sprech verwendet wird, den nicht alle Mitarbeitenden verstehen. Daher: Sprickt 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 Erfolgspotentiale.

ÜBER TIVIAN

Marktführer für Intelligent Experience Management

Mithilfe fortschrittlicher Analyse-Tools und modernster KI-Technologie unterstützt Tivian Unternehmen dabei, Experience-Daten zu erfassen und zu verstehen – für effizientere Geschäftsentscheidungen und zur Identifikation zukunftsweisender datengestützter Erkenntnisse, ausgerichtet auf den nachhaltigen Unternehmenserfolg.

Tivian ist die Software-Plattform für Intelligent Experience Management und fördert nicht nur die Leistungsfähigkeit von Unternehmen, sondern ermöglicht ein effizienteres Management auf Basis von wichtigen betrieblichen Dimensionen. Mit über 20 Jahren Erfahrung im Bereich Enterprise Feedback Management vertraut Tivian mehr als 400 Kunden in 35 Ländern dazu, ihre Unternehmenskultur zu erreichen.

[TIVIAN]

Für weitere Informationen besuchen Sie www.tivian.com/de oder folgen Sie uns auf Twitter, Facebook oder LinkedIn.

Kontakt:
Tivian XI GmbH
Gustav-Heinemann-Ufer 72a
50968 Köln
+49 221 270 8140
contact@tivian.de

© 2021 Tivian

Quellenangaben:
1 https://www.statista.com/statistics/ranking/famous-negotiations/ranking/2020/ukraine-global-famous-negotiations-leadership.html
2 https://www.handelsblatt.com/karriere/karriere-office/karriere-news/karriere-10-deutsche-unternehmen-mit-fehlende-mitarbeiterbindung/26441763?ticket=ST-1766555-1vBbHHBdbbbbbbbbbbbb
3 https://www.ge.com/news/reports/1970s-famous-2020s-negotiations-ge-1970s-famous-negotiations-ge-2020s?utm_source=Twitter&utm_medium=Social&utm_campaign=Negotiations&utm_content=Twitter&utm_term=Twitter&utm_id=1
4 Gallup Engagement 1 Kolja ZERNIKOW/DIE ZEIT, https://www.zeit.de/1800/mitarbeiterbindung-kosten-deutsche-firmen-kurz