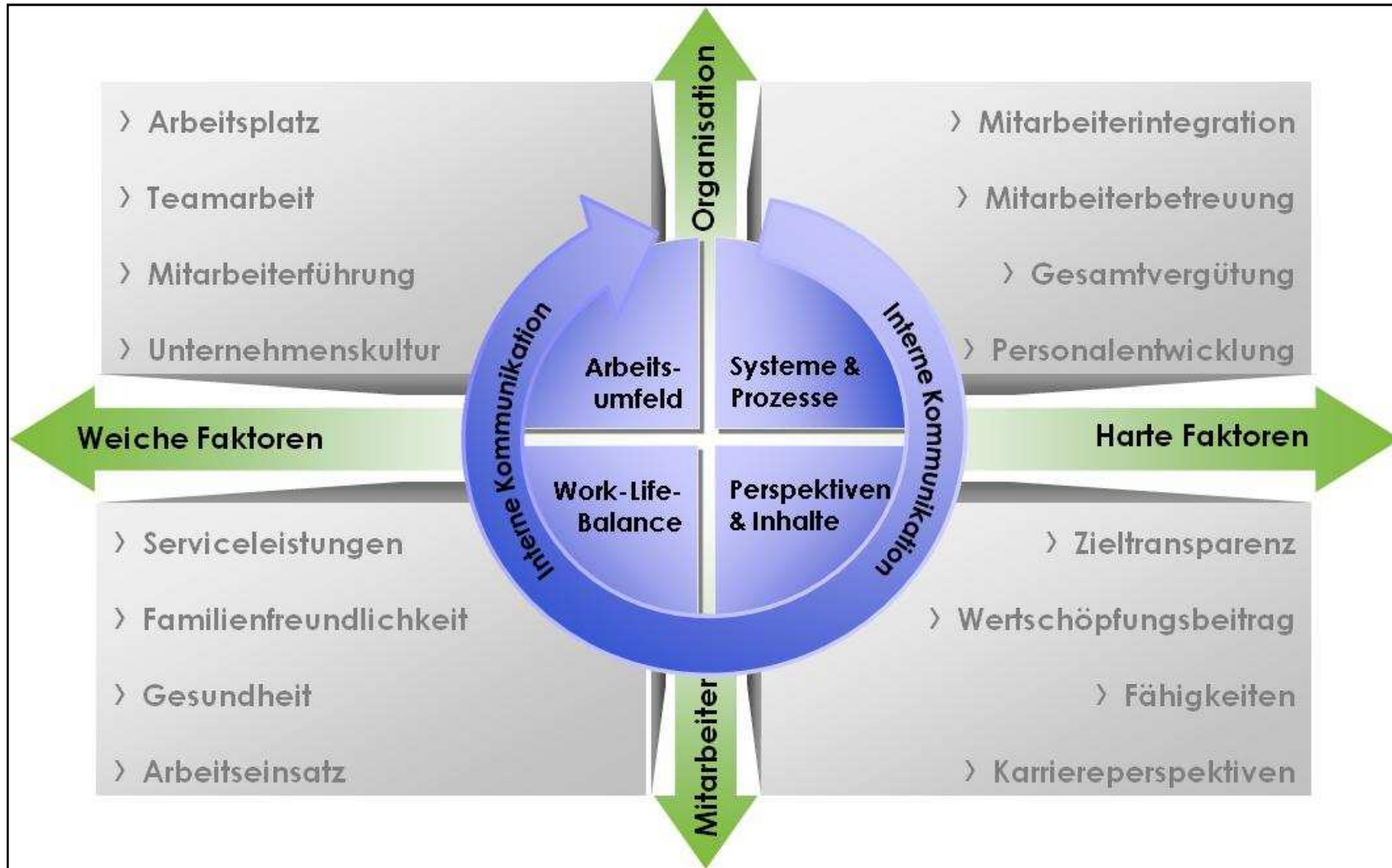
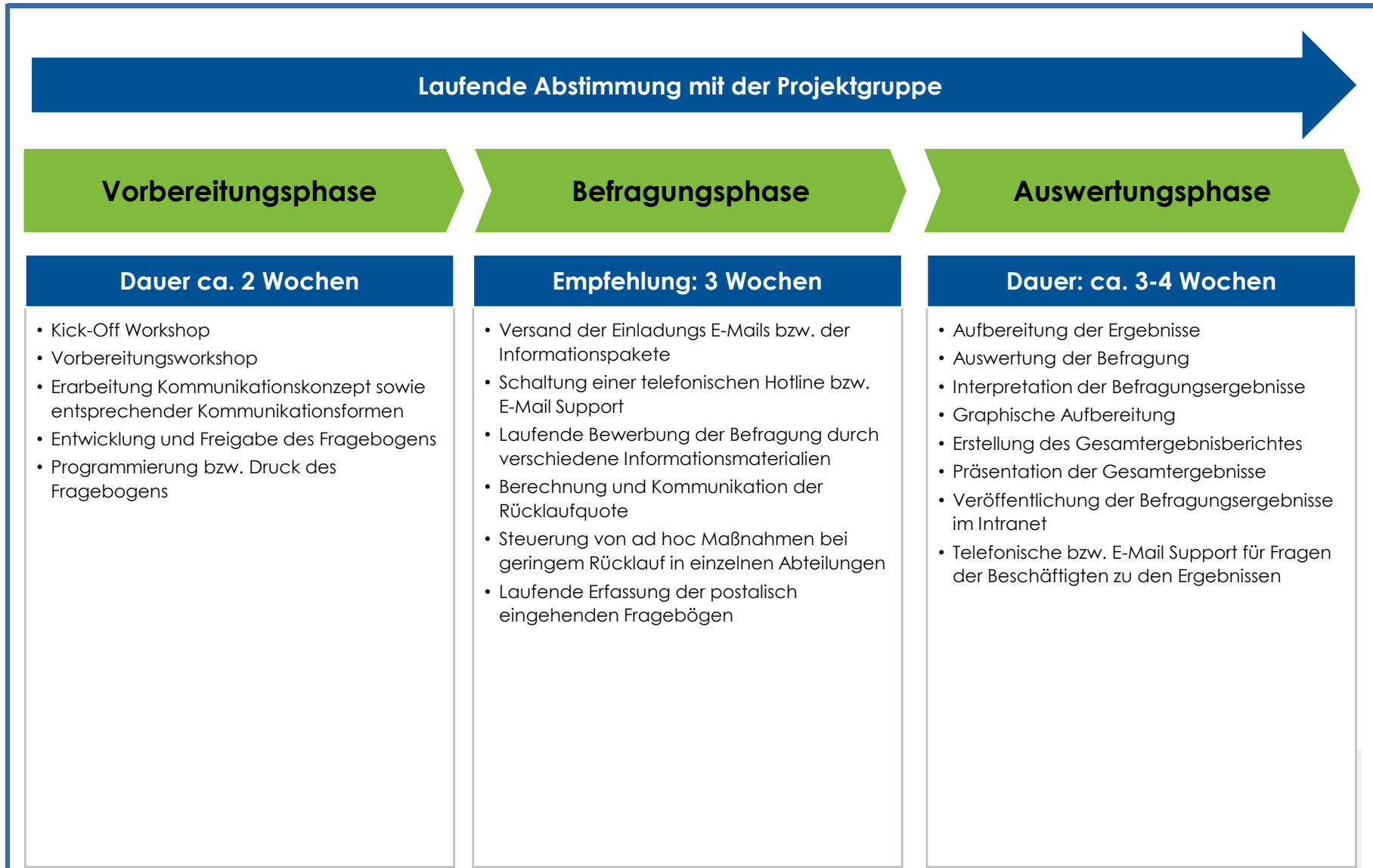


Mitarbeiterbefragungen

Befragungsmodell



Ablauf der Mitarbeiterbefragung Gesamtprojektverlauf



Ablauf der Mitarbeiterbefragung

Vorbereitungsphase



› Vorbereitungsworkshop

- › Erarbeitung der Ziele der Befragung und Ableitung der entsprechenden Themenkomplexe der Befragung
- › Ableitung des Befragungsinstrumentariums
- › Demographische Variablen
- › Abstimmung eines Kommunikationskonzeptes
- › Anonymitätswahrung und Datenschutz
- › Umgang mit den Ergebnissen

› Finalisierung Befragungsinstrumentarium und Kommunikationskonzept



Ablauf der Mitarbeiterbefragung Durchführungsphase



- › Durchführung der Befragung als Hybridbefragung
 - › Verwaltung -> online-basiert
 - › Produktion /Distribution -> papier-basiert
- › Versand von Fragebögen und Informationsschreiben
- › Intensive Betreuung der Beschäftigten
 - › Telefonhotline/E-Mail Support
- › Laufende „Bewerbung“ der Befragung
 - › Poster, „Schwarzes Brett“, Intranet etc.
- › Zeitgleiche Erfassung eingehender Fragebögen
 - › Berechnung der Rücklaufquoten
 - › Ggf. Steuerung von ad hoc Maßnahmen bei geringem Rücklauf



Ablauf der Mitarbeiterbefragung Auswertungsphase



- › Auswertung der Ergebnisse nach den demografischen Variablen
- › Erstellung des Gesamtergebnisberichtes
 - › Beschreibung des durchgeführten Befragungsprozesses
 - › Darstellung der Ergebnisse
 - › Ableitung von Handlungsempfehlungen
 - › Definierte Berichtstiefe
- › Ergebnisworkshop mit der Projektgruppe
 - › Qualitätssicherung
 - › Sicherstellung relevanter Handlungsempfehlungen
- › Präsentation der Ergebnisse
 - › Produktion /Distribution
 - › Verwaltungsmitarbeiter



Mögliche Folgeschritte zur Vertiefung der Ergebnisse



- › Open Space Veranstaltungen an Hauptstandorten
- › Round Tables in den Niederlassungen
- › Umsetzungsworkshops mit den Führungsebenen
- › Kaskadierende Umsetzungsworkshops
- › Projektpläne für die Umsetzungsschritte
- › Fortschrittsmessung und -kommunikation
- › ...



Das HRmatic Befragungstool



- › HRmatic betreibt einen eigenen Befragungsserver, über den Befragungen kurzfristig erstellt und gestartet werden können
- › Es können sowohl Standardfragebögen als auch vollkommen individuell gestaltete Fragebögen hinterlegt werden, die Gestaltung erfolgt im jeweiligen Firmendesign
- › Probefragebogen ist online verfügbar: www.befragung.hrmetic.com
- › HRmatic: Survey Modul HR



- › Befragungen als ein zentrales Element eines ganzheitlichen strategischen Mitarbeitermanagements
- › Mehr als die reine Abnahme eines Fragebogens
 - › Zielentwicklung und Ableitung relevanter Themenfelder
 - › Entwicklung eines an die Organisationskultur angepassten Befragungsinstrumentariums
 - › Entwicklung eines maßgeschneiderten Kommunikationskonzeptes
 - › Komplette Übernahme der operativen Durchführung
 - › „Neutraler“ Ansprechpartner für die Teilnehmer
 - › Methodisch tiefgehende und fundierte, zeitnahe Auswertung
 - › Ableitung von sinnvollen Handlungsempfehlung
 - › Begleitung bei der Umsetzung



- › Pfeiler eines erfolgreichen Befragungsprojektes
 - › Individualität
 - › Abstimmung aller Befragungsinhalte auf die Ziele und die Kultur Ihrer Organisation
 - › Transparenz
 - › Frühzeitige, mitarbeitergerechte Kommunikation über alle Schritte der Befragung und die möglichen Folgeprozesse
 - › Erreichbarkeit
 - › Während der Durchführung stehen wir den Mitarbeitern mit Ihren Fragen und Ängsten als Ansprechpartner zur Verfügung
 - › Neutralität
 - › Keine Weitergabe von Ergebnisdaten einzelner Mitarbeiter
 - › Umsetzungsorientierung
 - › Konzentration auf das Machbare, von Anfang an



- › Erfahrene Organisationsberatung
 - › Hohe Umsetzungsorientierung unserer Befragungsprojekte
- › Multidisziplinärer Focus
 - › Hohe methodische Qualität, statistisch fundierte Auswertungen sowie praxisnahe Handlungsempfehlungen
- › Langjährige Erfahrungen im Befragungssektor
 - › Ausgeprägtes Umsetzungs-Know-How, eigenes Befragungsmodell, eigene vielfach praxiserprobte Befragungssoftware sowie einen umfangreichen Pool von vorformulierten, adaptierbaren Fragensets
- › Dienstleister für Landes- und Bundesbehörden
 - › Umfangreiche Erfahrung in der Einbindung der relevanten Gremien in den Befragungsprozess sowie ausgeprägte Sensibilität für das Thema Datenschutz und Umgang mit Widerständen

Thorsten Sand



Thorsten Sand ist geschäftsführender Gesellschafter der HRmatic GmbH, Köln. Seine Beratungsschwerpunkte liegen in der Beratung zu HR-(IT)Prozessen und kompetenzbasierten Personalinstrumenten sowie der operativen Umsetzung von Veränderungsprojekten im Rahmen von Reorganisationen und Integrationen.

Nach dem Studium der Germanistik, Philosophie und VWL (Magister) in Köln sowie Corporate Finance und International Business in Berkeley arbeitete Thorsten Sand (Jahrgang 1969) bei Arthur Andersen Human Capital Services als Senior Berater in nationalen und internationalen HR-Projekten. Seit 2000 ist Thorsten Sand selbständig, zunächst als Gesellschafter der peopledynamix GmbH und seit 2005 als geschäftsführender Gesellschafter der HRmatic GmbH mit heute 10 Mitarbeitern. Zu den Kunden gehören nationale und internationale Unternehmen sowie Institutionen des Bundes und der Länder. Kompetenzen, Talente und die Leistungsfähigkeit von Belegschaften stehen dabei immer im Mittelpunkt der Projekte.



Thomas Neymanns



Thomas Neymanns ist als Berater bei HRmatic GmbH beschäftigt. Seine Beratungsschwerpunkte liegen im Bereich Mitarbeiterbefragung und Diagnostik sowie in der methodischen Fundierung und der Programmierung von IT-basierten Instrumenten zur Potentialanalyse.

Während seines Studiums der Arbeits- und Organisationspsychologie (Master of Science/Doctorandus) in den Niederlanden arbeitete Thomas Neymanns am Max-Planck-Institut für Psycholinguistik in Nijmegen (NL). Nach Abschluss seines Studiums arbeitete er zunächst als Psychologe am Zentrum zur Analyse von Potenzial und Fähigkeiten in Köln sowie als Berater bei der peopledynamix GmbH. Seit Gründung der HRmatic GmbH im Jahr 2005 ist Thomas Neymanns dort als Berater beschäftigt und für den Unternehmensbereich Mitarbeiterbefragungen zuständig.

Thomas Neymanns ist seit 2008 vom Berufsverband Deutscher Psychologen nach DIN 33430 – Berufsbezogene Eignungsdiagnostik lizenziert. Im Jahr 2011 erwarb er, nach vorangegangener Schulung, bei der IHK Köln das Zertifikat zum Projektmanager IHK.



Ihr Kontakt

HRmatic 

HRmatic GmbH

Burgmauer 60

50667 Köln

Tel 0221 – 130 561-70

Fax 0221 – 130 561-80

Web www.hrmatic.com

Drs. Thomas Neymanns

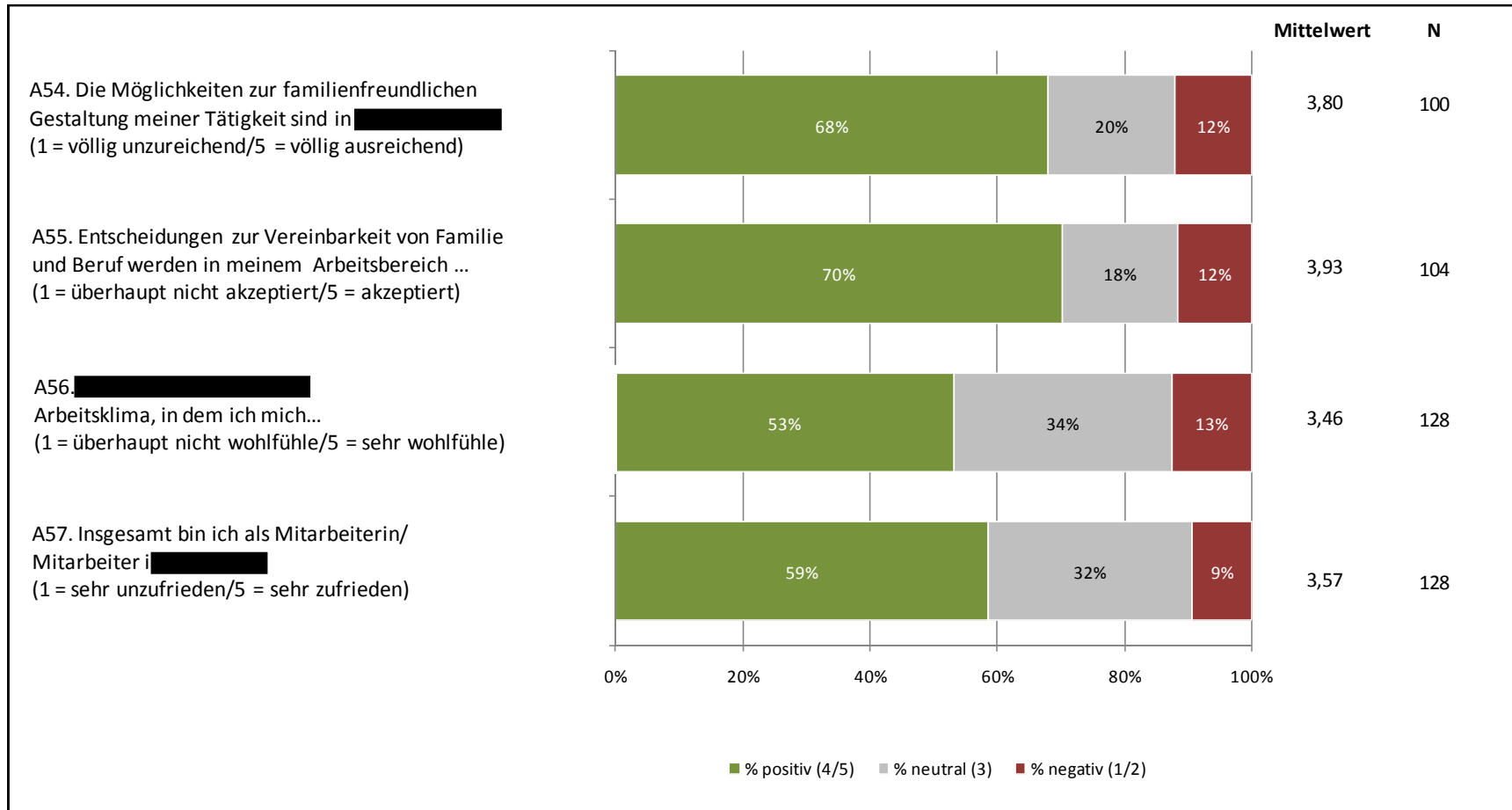
Berater

Tel 0221 – 130 561-62

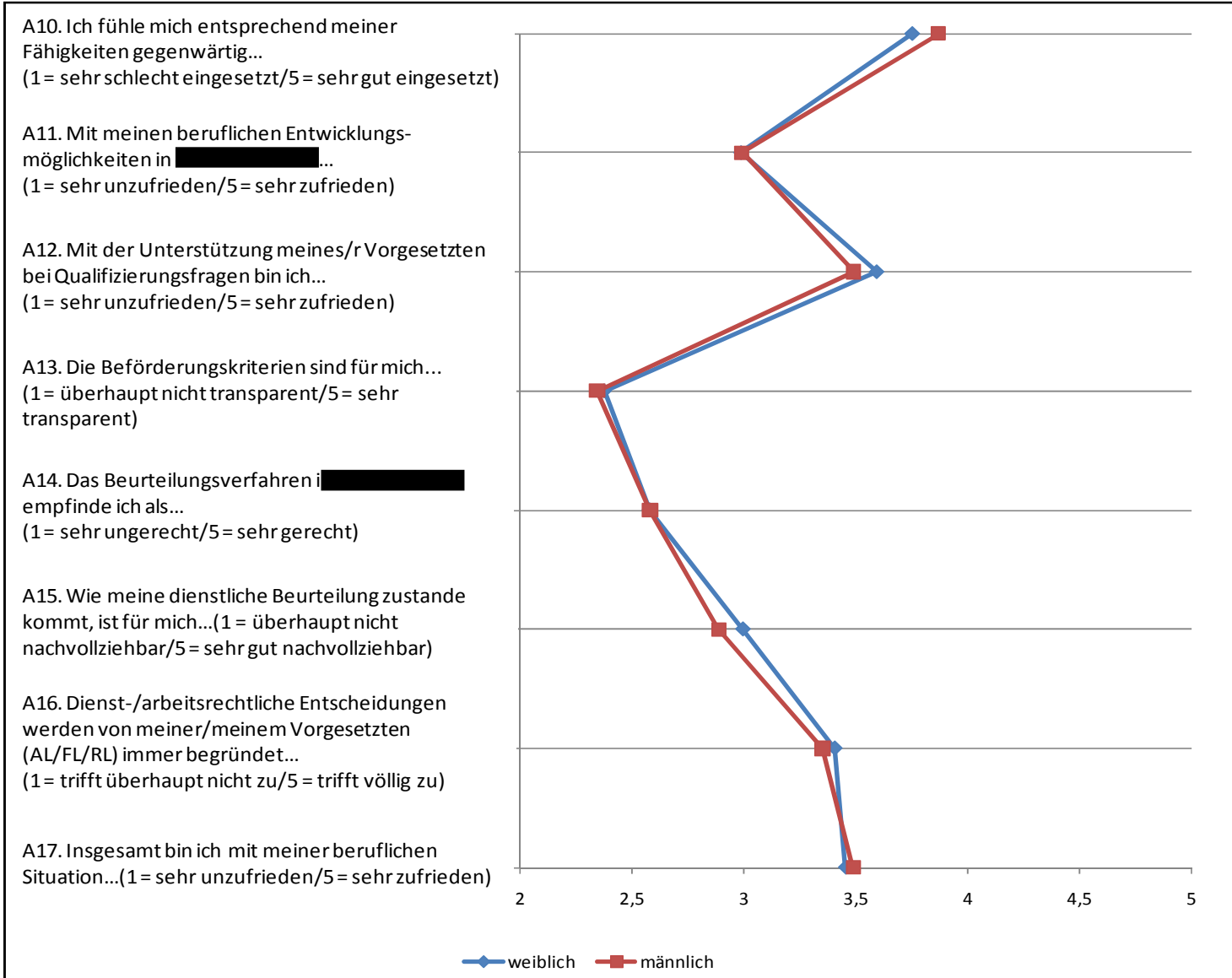
Fax 0221 – 130 561-80

Mail thorsten.sand@hrmatic.com

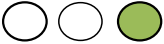







Auswertungsbeispiele



Auswertungsbeispiele

Thema	Gesamt-zufriedenheit	Gesamt-eindruck	Stärken	Verbesserungs-potenziale
Aufgaben und Tätigkeiten	3,84		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hohe Arbeitszufriedenheit ▪ Abwechslungsreiche Arbeit ▪ Eigenverantwortliches Arbeiten ▪ Motivierte Mitarbeiter 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Größere Bekanntheit der perspektivischen Ziele des jeweiligen Arbeitsbereiches
Berufliche Situation	3,47		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mitarbeiter werden ihren Fähigkeiten entsprechend eingesetzt 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Transparentere Beförderungskriterien ▪ Gerechteres Beurteilungsverfahren ▪ Nachvollziehbarere Beurteilungen ▪ Verbesserte berufliche Entwicklungsmöglichkeiten
Führung  und im eigenen Arbeitsbereich	3,18			<ul style="list-style-type: none"> ▪ Insgesamt verbessertes Führungsverhalten durch die Leitung ▪ Regelmäßigere Rückmeldung zur Arbeitsleistung ▪ Regelmäßigere Motivation zur Leistungsverbesserung ▪ Entscheidungen für Mitarbeiter transparenter machen



Vorbereitungsphase

Themenkomplexe der Befragung und Bsp. Items



Dimension	Beispielitem
Tätigkeit	Meine Tätigkeit erlaubt es mir, meine Fähigkeiten und Fertigkeiten einzusetzen
Arbeitsklima	In unserem Team herrscht eine gute Atmosphäre
Identifikation	Ich würde ... aufgrund meiner Erfahrungen Freunden und Bekannten als Arbeitgeber weiterempfehlen
„sich in das Unternehmen einbringen können“	In meinem Arbeitsumfeld hat meine Meinung Gewicht
Unternehmenskultur	Die Zusammenarbeit bei ... ist gekennzeichnet von gegenseitigem Vertrauen und Respekt
Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten	Ich hatte im letzten Jahr die Möglichkeit, dazulernen und mich weiter zu entwickeln
Arbeitszeiten, Urlaub, Sozialleistungen	Die Arbeitszeitregelung bei ... bietet mir die Möglichkeit, meine Arbeitszeit flexibel zu gestalten
Arbeitsumfeld, Räumlichkeiten	Ich habe die Arbeitsmittel, die ich benötige, um gute Arbeit zu leisten
Arbeitsumfang	Mit der Arbeitsbelastung bin ich zufrieden

Vorbereitungsphase

Themenkomplexe der Befragung und Bsp. Items



Dimension	Beispielitem
Einkommen	Ich empfinde meine Bezahlung als angemessen
Mitarbeiterführung	Mein Vorgesetzter behandelt mich respektvoll
Kunden	Ich habe ausreichend Zugang zu Informationen über die Zufriedenheit unserer Kunden

