

Mitarbeiterbefragung

Warum sollte eine Mitarbeiterbefragung regelmäßig durchgeführt werden?

Die Durchführung von Mitarbeiterbefragungen ist eine der wichtigsten Aufgaben für die erfolgreiche Führung eines Unternehmens oder einer Organisation. Die Mitarbeiterführung dient als unvoreingenommene Verbindung zwischen dem Management und den Angestellten. Die Mitarbeiterbefragung erhebt ehrliches Feedback von Mitarbeitern zu Themen, die das Management und Stakeholder-Interessen in allen sowohl positiven als auch negativen Bereichen betreffen. Eine Mitarbeiterbefragung hilft Einstellung, Meinung, Zufriedenheit, Firmenidentifizierung, Leistungsbereitschaft Ihrer Angestellten zu identifizieren und abteilungsübergreifend zu vergleichen.

Was ist bei der Vorbereitung einer Mitarbeiterbefragung zu beachten?

Um effektiv und effizient eine Mitarbeiterbefragung durchzuführen, sollte die Organisation bereits im Vorfeld 3 Punkte beachten:

1. Eine Vertrauensbasis schaffen. Das Hauptziel einer Mitarbeiterbefragung ist es, ehrliches Feedback zu erheben. Mitarbeiter befürchten oftmals, ihre Antworten könnten auf Sie zurückverfolgt werden und erzeugen so unterbewusst eine strukturelle Verzerrung der Befragungsergebnisse. Eine externer Befragungszugang und die deutliche Kennzeichnung, dass die Ergebnisse anonym erhoben werden, fördern die Gestaltung der Vertrauensbasis. Weitere Schritte sind die richtige Wahl der Erhebungsform, sowie die Transparenz der Ergebnisse. Wenn die Vertrauensbasis einmal geschaffen ist, wird das Risiko einer Beeinflussung der Mitarbeiter minimiert.
2. Hohe Teilnahmequoten ermöglichen. Je höher die Teilnahmequoten der Mitarbeiter sind, desto aussagekräftiger sind die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung. Auch wenn manchmal eine Stichprobe der jeweiligen Organisationseinheiten ausreichend ist, ist es immer besser, eine Vollerhebung aller Mitarbeiter des Unternehmens vorzubereiten. Die Teilnahmebereitschaft wird durch entsprechende Vorbereitungen wie Ankündigungen, Infobriefe und Incentivierungen erhöht. Die richtige Wahl der Befragungsform ist ebenfalls ausschlaggebend für eine hohe Teilnahmebereitschaft.

3. Mitarbeiterbefragungen sollen verbessern, nicht kontrollieren. Das Unternehmen sollte sicherstellen, dass die Mitarbeiter die Befragung weder als Selbstzweck noch als Bedrohung für ihre Arbeit empfinden, sondern sie als Verbesserungsversuch der von ihnen angebrachten Ergebnisse sehen. Mitarbeiterbefragungen haben das Ziel, die Mitarbeitersicht mit der Sicht des Managements abzugleichen und Optimierungspotenziale aufzudecken.

Es existieren 5 Faktoren, die eine Mitarbeiterbefragung positiv beeinflussen:

- Genügend Zeit für das Ausfüllen der Fragebögen einplanen
- Privatsphäre und Datenschutz der Befragten gewährleisten
- Verbesserungsfunktion, nicht Kontrollfunktion kommunizieren
- Einbeziehung des Managements bzw. der Steuerungsgruppen
- Vorherige Ankündigungen und Erklärungen

Wie läuft eine Mitarbeiterbefragung ab?

Die Mitarbeiterbefragung bietet die Möglichkeit einer Themenfokussierung, die es Ihnen ermöglicht, sich auf das zu konzentrieren, was wirklich wichtig ist. Jeder Themenblock kann miteinander kombiniert werden, um eine umfassende Meinung der Beschäftigten ihres Unternehmens zu erhalten. Jeder Themenblock ergibt einen Index, der Ihnen Handlungsempfehlungen und Ausgangspunkte für Follow-Up Prozesse liefert. Die Indizes können abteilungsweit verglichen und über die Jahre beobachtet werden, um eine Verbesserung zu protokollieren.

Sie erhalten als Unternehmen durch dieses methodische Vorgehen zeitnahe und objektive Rückmeldungen zu den relevanten Bereichen Ihres Unternehmens. Es können natürlich auch alle Themenblöcke gewählt werden, um ein vollständiges Meinungsbild zu erheben.

Die Zugänge zur Befragung (Online/Offline; Vollerhebung/Stichprobe) orientieren sich an den Anforderungen des Unternehmens und können im Vorfeld gemeinsam identifiziert werden.

Was misst die Mitarbeiterbefragung?

Es existieren verschiedene Arten von Mitarbeiterbefragungen. Meistens wird eine Mitarbeiterbefragung mit einem eigens dafür erstellten, individuellem Fragebogen durchgeführt. Die Fragen werden speziell für die Mitarbeiter vor dem Hintergrund der Privatsphäre und der Zielsetzung der Mitarbeiterbefragung entwickelt. Die Mitarbeiterbefragung ist nach der Datenerhebung noch nicht abgeschlossen. Es ist wichtig, die gewonnenen Erkenntnisse den Mitarbeitern auf Teamebene mitzuteilen und die Ergebnisse mit ihnen zu diskutieren. Dabei sollte beachtet werden, dass die Ergebnisse nur einzeln, nicht vergleichend vorgestellt werden. Dies bietet Optimierungsmöglichkeiten für die einzelnen Abteilungen, während gleichzeitig der Konkurrenzdruck verringert wird. Es ist entscheidend, dass die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung mit den Mitarbeitern zusammen besprochen werden und entsprechende Veränderungen im Austausch mit den Mitarbeitern eingeführt werden. Dieser Prozess sollte ebenfalls evaluiert werden, um die bestmöglichen Ergebnisse zu erzielen. Gut Befragen steht Ihnen bei jeder dieser Schritte zur Verfügung. Unsere Kernkompetenz ist eine individuelle Datenerhebung sowie eine vollständige Datenanalyse. Sollten Sie es wünschen, können wir Ihnen beim Follow-Up Prozess behilflich sein und diesen mitgestalten bzw. evaluieren.

Die Mitarbeiterbefragung kann aus einem Pool folgender Standard-Themenbereiche individuell und flexibel ausgewählt werden:

- ✓ Work-Life Balance
- ✓ Stressempfinden
- ✓ Kundenumgang
- ✓ Arbeitsbedingungen
- ✓ Gehaltszufriedenheit
- ✓ Weiterbildung/Training
- ✓ Gesundheit am Arbeitsplatz
- ✓ Arbeitszufriedenheit
- ✓ Mitarbeiterbindung
- ✓ Familienindex

Was macht unsere Mitarbeiterbefragung so besonders?

Arbeit kann neben positiven Effekten auch negative Auswirkungen auf die Erwerbstätigen haben, wenn Arbeitnehmer langfristig problematischen Arbeitsbedingungen ausgesetzt sind. Die Mitarbeiterbefragungen von GUT BEFRAGEN legen den Schwerpunkt auf die Identifizierung der Hygienefaktoren der Arbeitnehmer. Darüber hinaus entwickeln wir mit Ihnen auf Wunsch, neben den oben genannten Themenbereiche, gerne auch neue Bereiche, die speziell auf ihre Bedürfnisse zugeschnitten sind.

Wir gehen neue Wege. Unser Fokus liegt speziell auf folgenden Indizes:

Work-Life Balance Index:

Eine passende Work-Life Balance kann ein Wettbewerbsvorteil auf dem Arbeitsmarkt sein. Die Messung der Work-Life Balance kann nicht durch externe Faktoren bestimmt werden, sondern sollte individuell für jeden Arbeitnehmer erfolgen. Der Mix aus Beschäftigungssicherheit und Lebensplanung ist für jeden Arbeitnehmer der wichtigste Faktor, den wir mit unserem Work-Life Balance Index messbar machen.

Work Happiness Index:

Arbeitnehmerzufriedenheit geht einher mit höherer Leistungsbereitschaft für das Unternehmen. Während zufriedene Arbeitnehmer eine geringere Neigung aufweisen, den Arbeitgeber zu wechseln, ist die Arbeitnehmerzufriedenheit ein Indikator für gute Arbeit. Mit dem Work-Happiness-Index messen wir persönliche Zufriedenheit jedes Arbeitnehmers.

Work Stress Index:

Die Bewältigung von Stress am Arbeitsplatz ist einer der wichtigsten Herausforderungen für Unternehmen, da Stress unmittelbare Auswirkungen auf die Gesundheit der Arbeitnehmer hat. Mittels des Work-Stress-Index messen wir das Stressniveau, das jeder Arbeitnehmer mit zur Arbeit bringt und identifizieren so Handlungsbedarfe.

Kontakt

Benötigen Sie Hilfe bei der Erstellung oder Durchführung einer Mitarbeiterbefragung?

Dann kontaktieren Sie uns und wir helfen Ihnen gerne weiter:

GUT BEFRAGEN

Kerkrader Straße 11

35394 Gießen

Telefon: +49 641 94439780

Telefax: +49 641 94439781

Mobil: +49 160 3765431

Email: info@gutbefragen.de

www.gutbefragen.de

