

Demo Mitarbeiterbefragung

TOP-Firmen-Zertifikat für Musterfirma GmbH

*Begeisterte Kunden
brauchen begeisterte
Mitarbeiter*

(unbekannter Verfasser)

▶ ausgestellt am 24.08.2008 durch Hallo-Chef



Demo Mitarbeiterbefragung

Vorbemerkungen

Herzlichen Glückwunsch zu Ihrem TOP-Firmen-Zertifikat!

- ▶ Unabhängig vom Resultat zeigt allein Ihre Initiative zur Mitarbeiterbefragung die Aufgeschlossenheit und Bereitschaft zur Optimierung. Gute Voraussetzungen also, um mit noch besserer Führung für mehr Motivation und Leistung zu sorgen. Profitieren werden Ihre Mitarbeiter und natürlich Ihr Unternehmen selbst. Professionelles Management wird entscheidend sein im immer intensiveren Wettbewerb um interessante Kunden und fähige Mitarbeiter.
- ▶ Ihre Feedback-Geber haben ihren Beitrag geleistet. Jetzt liegt es an Ihnen, die Rückmeldungen konstruktiv zu reflektieren und die Stellhebel für künftige Verbesserungen zu analysieren.
- ▶ Nehmen Sie sich dafür bitte ausreichend Zeit, in der Sie den Bericht ungestört durcharbeiten und erste Schritte planen können. Freuen Sie sich über gute Rückmeldungen und sehen Sie kritische Bewertungen als Chance zu Verbesserungen.

Bedenken Sie stets: Nobody is perfect!

Demo Mitarbeiterbefragung

Hallo-Chef – Unsere Mission

Mehr Motivation und Leistung im Beruf

- ▶ Im Berufsleben wie im Sport sitzen alle im gleichen Boot. Führungskräfte und Mitarbeiter erreichen ihre Ziele nur gemeinsam. Durch Teamgeist, professionelle Arbeit und gegenseitige Wertschätzung entsteht Motivation und Leistung.
- ▶ Hallo-Chef bietet innovative Werkzeuge, Informationen und Tipps für mehr Erfolg und Freude im Beruf.
- ▶ Wir informieren und aktivieren Führungskräfte sowie Mitarbeiter für die Berufswelt von morgen.
- ▶ Hallo-Chef: Bewerten, Informieren, Verbessern.

Wenn Sie diese Mission unterstützen möchten, empfehlen Sie uns weiter!

www.hallo-chef.de

360-Grad-Feedback Mitarbeiterbefragung Public Voting Community Ratgeber und Tipps

Demo Mitarbeiterbefragung

Methodik und Ablauf der Befragung

- ▶ Erhebung via Online-Befragung auf der Webplattform von Hallo-Chef
- ▶ Wahlweise Abgabe von Express- oder Standard-Feedbacks
- ▶ Befragungszeitraum: **01.06.2008 – 12.07.2008**
- ▶ Anonyme Teilnahme: **Ja**
- ▶ Express-Feedbacks: **57**
- ▶ Standard-Feedbacks: **91**
- ▶ Rücklauf insgesamt: **148 Fragebögen**

Erläuterungen:

- Anonyme Teilnahme (j/n): Die Befragten konnten anonym an der Umfrage teilnehmen. Durch Verzicht auf eine Registrierung wird u. U. die Rücklaufquote erhöht.
- Express-Feedback: Statistikteil, Klimafragen (5) plus Hauptkriterien (6)
- Standard-Feedback: Statistikteil, Klimafragen (5) plus Hauptkriterien (6) einschließlich Detailfragen (39)

Demo Mitarbeiterbefragung

„Referenz-Firma“ als Benchmarkgröße

Anhand der vorliegenden statistischen Kennziffern wurde aus dem Datenbestand als Vergleichsgröße die Ergebnisse eines vergleichbaren Referenz-Unternehmens ermittelt. Dies dient in erster Linie als Benchmark zur besseren Einschätzung der Wertungsergebnisse. Folgende Merkmale flossen hierbei in den Datenfilterungsprozess ein:

- ▶ Standort: *Deutschland*
- ▶ Größenklasse: *101 - 500 Mitarbeiter*
- ▶ Branche: *Maschinen-/ Anlagenbau / Metallindustrie*

Demo Mitarbeiterbefragung

Interpretationshilfe

Auf den nachfolgenden Seiten werden die Ergebnisse der Befragung dargestellt. Dabei wird eine Skala von 0 bis 100 verwendet, wobei 0 der negativste / schlechteste Wert darstellt und 100 der positivste / beste Wert. Je nach Fragestellung bedeutet dementsprechend:

Ein Ergebnis von » **0** « Punkten:

- ▶ sehr schlecht
- ▶ sehr gering
- ▶ sehr unwahrscheinlich
- ▶ sicher nicht

Ein Ergebnis von » **100** « Punkten:

- ▶ sehr gut
- ▶ sehr hoch
- ▶ sehr wahrscheinlich
- ▶ ganz bestimmt

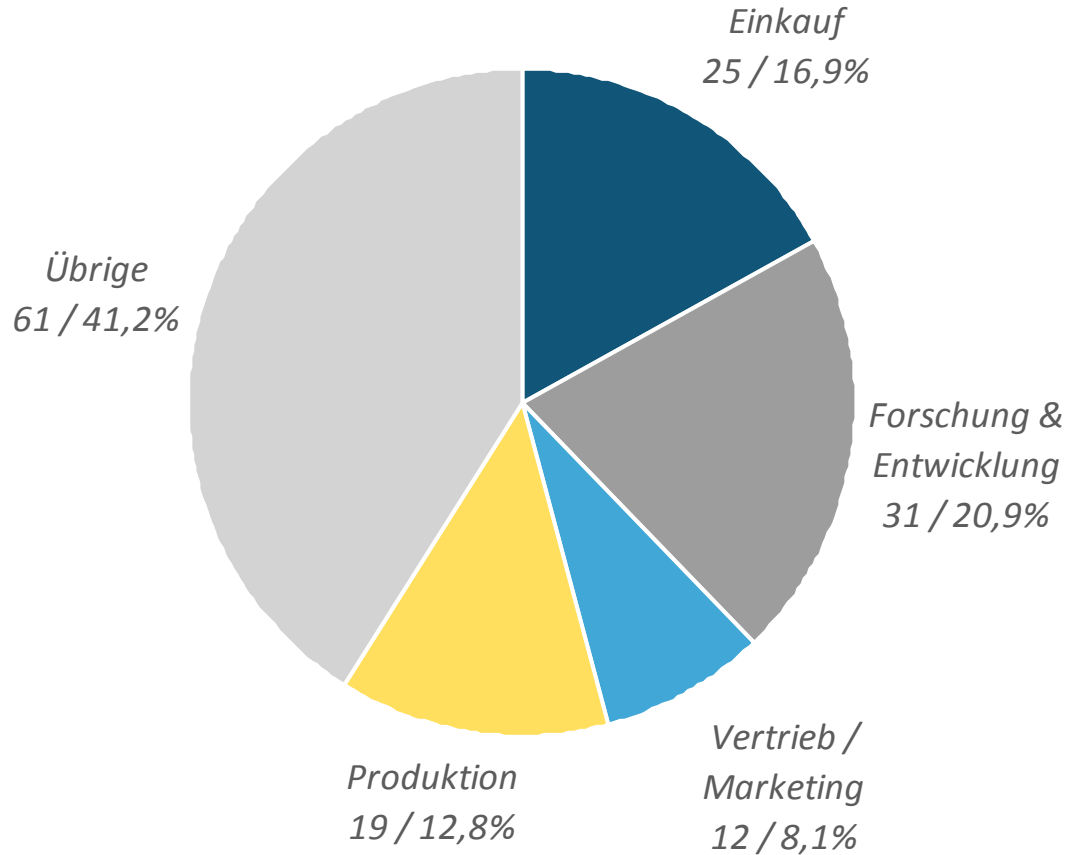
Zur Orientierung:

In der Regel sind Werte zwischen 65 und 80 Punkten als gute Beurteilung anzusehen, darunter als schlecht / verbesserungsbedürftig und darüber als ausgezeichnet.

Wertvolle Ansatzpunkte für Verbesserungsmaßnahmen und Ursachen liefert die strategische Stellhebel-Matrix auf ▶ Folie 13.

Demo Mitarbeiterbefragung

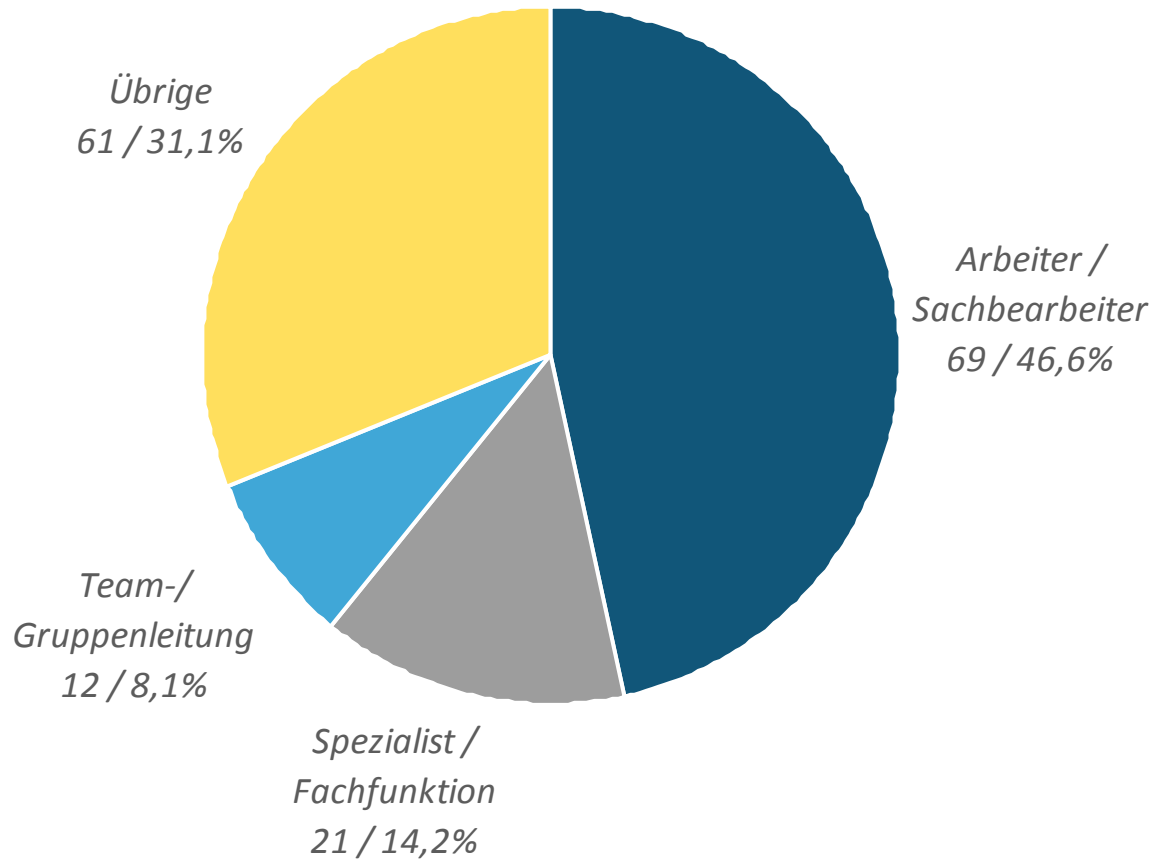
Stichprobe nach Tätigkeitsbereich



Basis: 148 Fragebögen | Anteile unter 8 Feedbacks bzw. fünf Prozent werden unter „Übrige“ zusammengefasst.

Demo Mitarbeiterbefragung

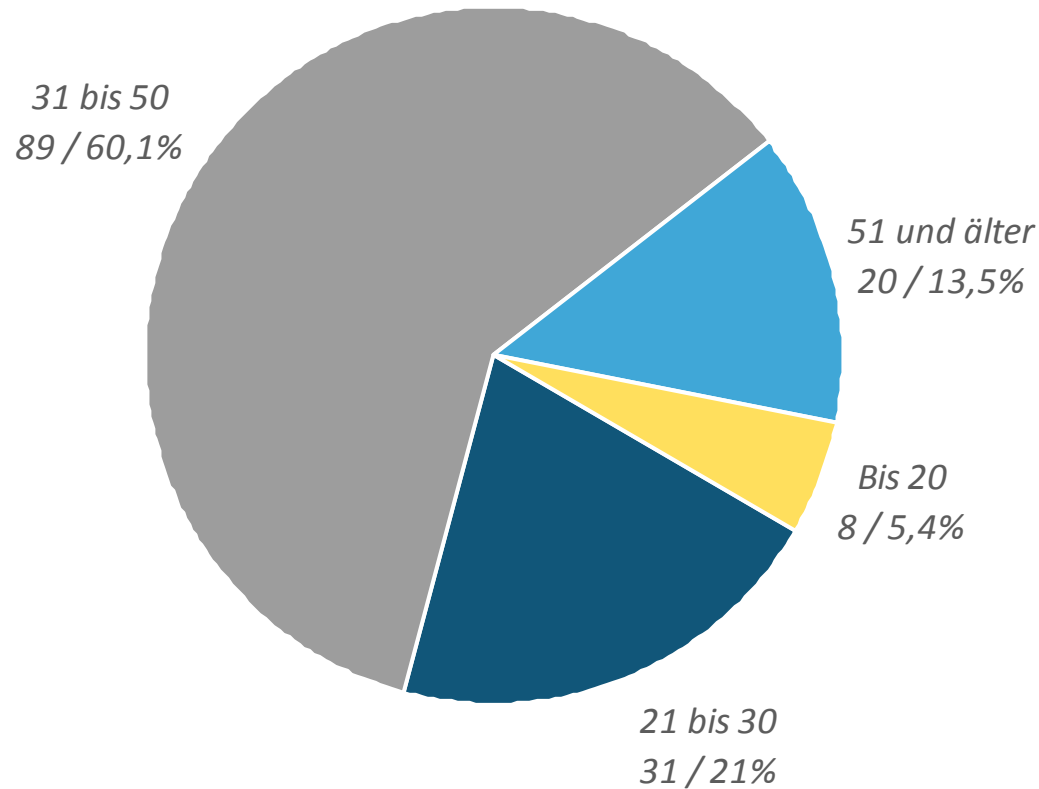
Stichprobe nach Funktion



Basis: 148 Fragebögen | Anteile unter 8 Feedbacks bzw. fünf Prozent werden unter „Übrige“ zusammengefasst.

Demo Mitarbeiterbefragung

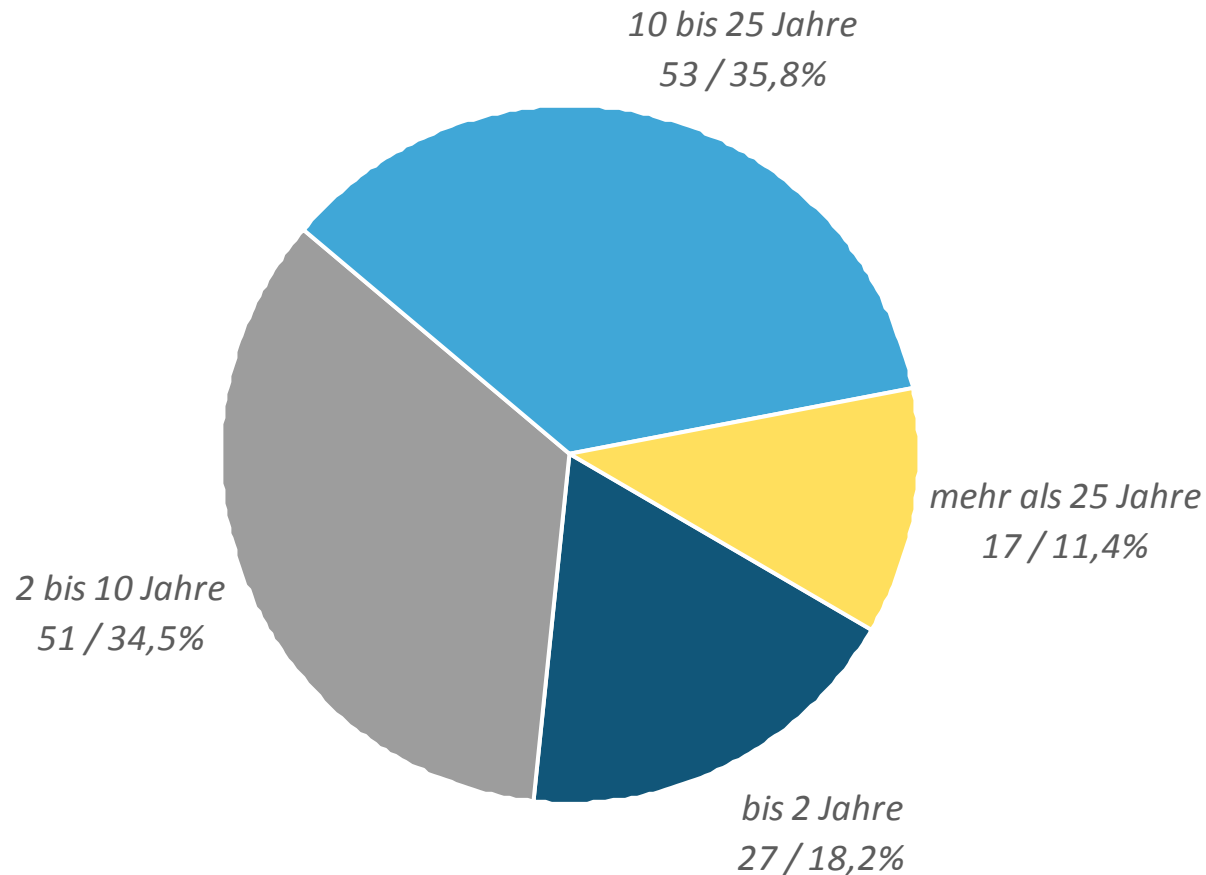
Stichprobe nach Altersgruppe



Basis: 148 Fragebögen | Anteile unter 8 Feedbacks bzw. fünf Prozent werden unter „Übrige“ zusammengefasst.

Demo Mitarbeiterbefragung

Stichprobe nach Betriebszugehörigkeit

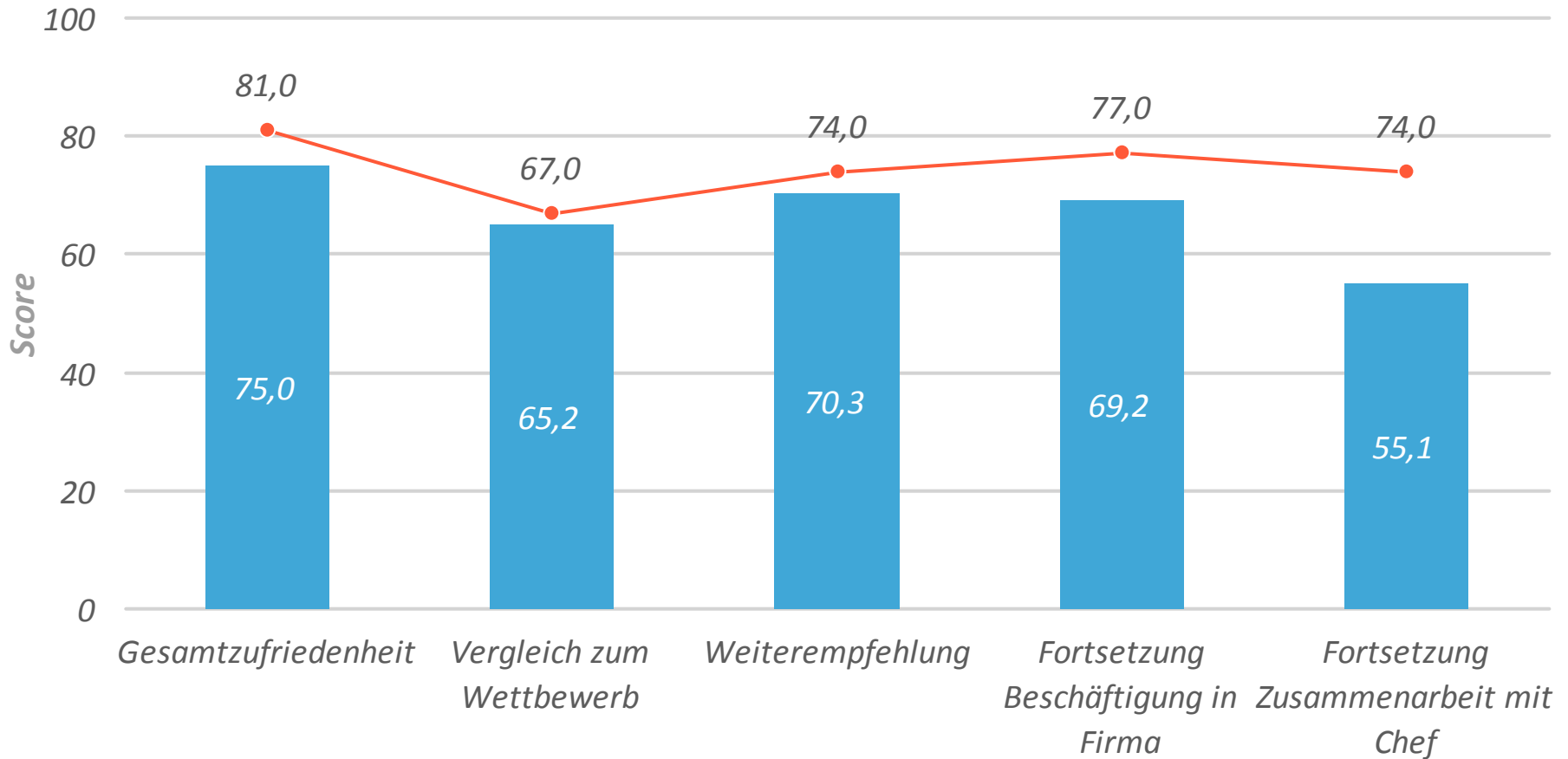


Basis: 148 Fragebögen | Anteile unter 8 Feedbacks bzw. fünf Prozent werden unter „Übrige“ zusammengefasst.

Demo Mitarbeiterbefragung

Gesamteinschätzung

„Wie beurteilen Sie insgesamt Ihren Arbeitgeber?“



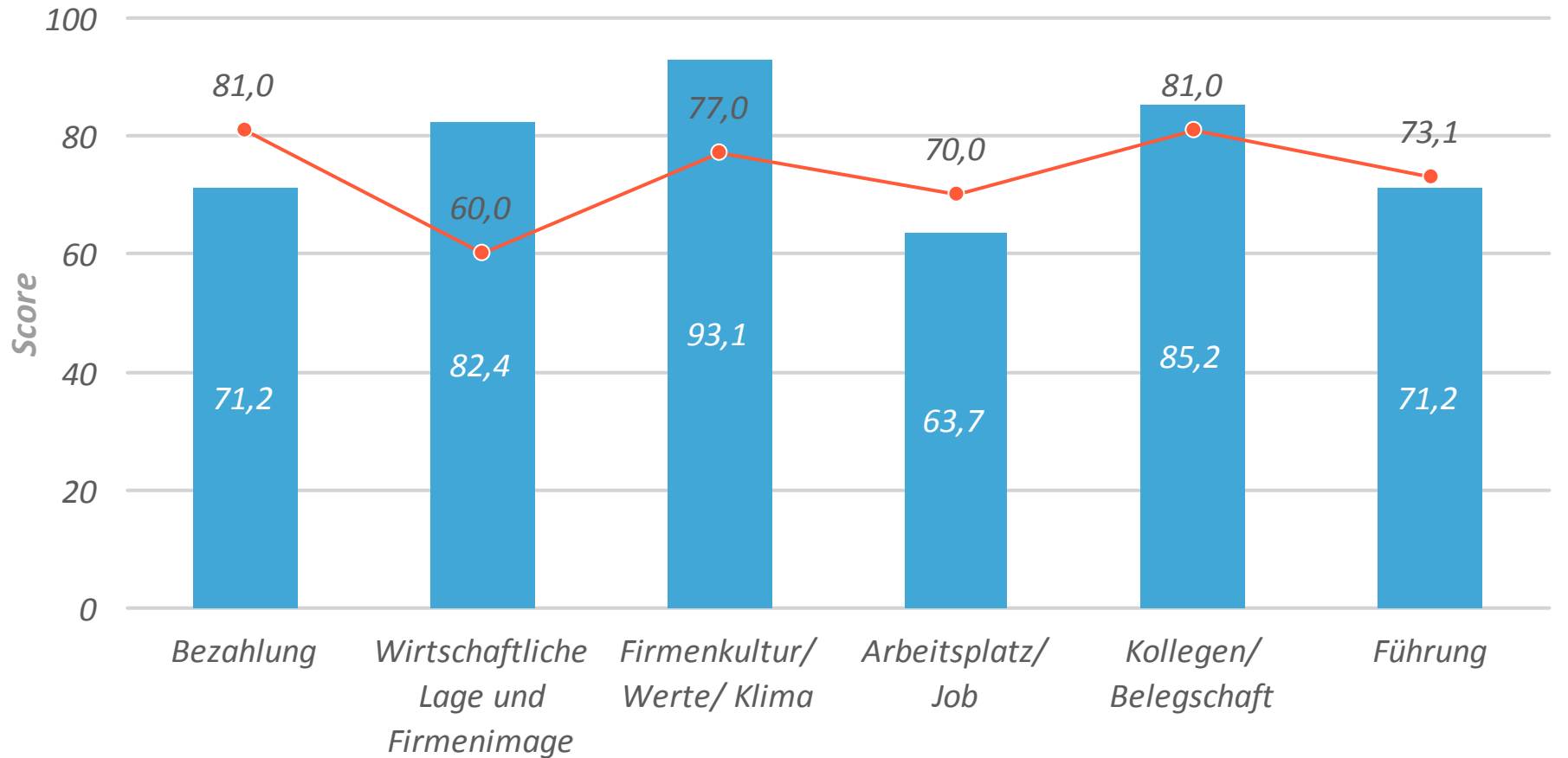
Basis: 148 Fragebögen

■ Ihr Score -●- Referenz-Firma

Demo Mitarbeiterbefragung

Bereichsresultate

Gesamt-Ergebnisse in den einzelnen Wertungskategorien:



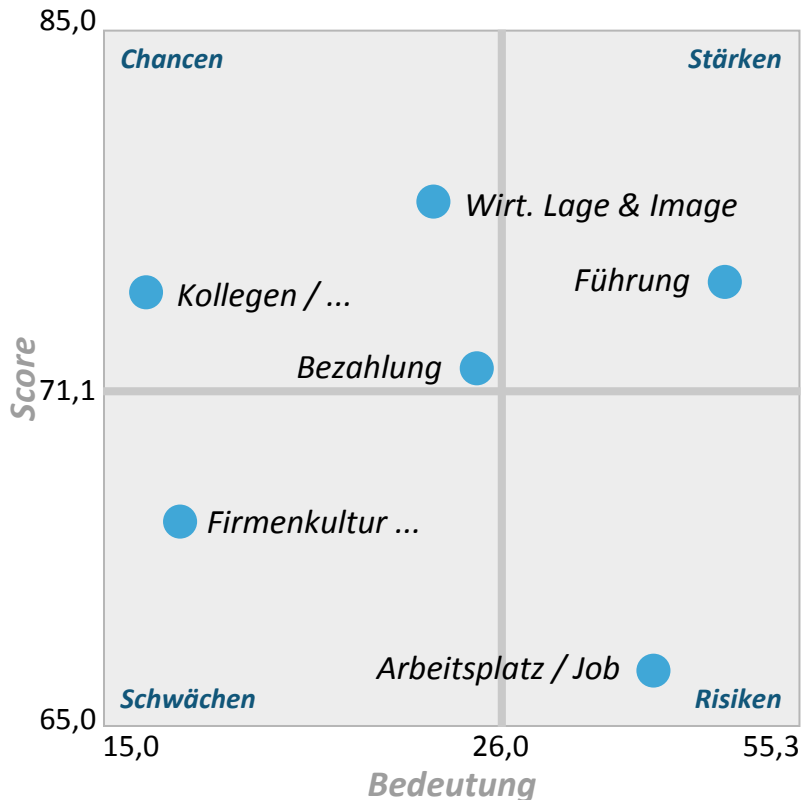
Basis: 148 Fragebögen

■ Ihr Score -●- Referenz-Firma

Demo Mitarbeiterbefragung

Strategische Stellhebel-Matrix

Unser Analysemodell unterstützt Sie bei der Ergründung von Ursachen und der Ableitung sowie Priorisierung von Maßnahmen:



Hohe Bedeutung, niedriger Score

Die Verbesserung dieser Faktoren beeinflusst und erhöht die Zufriedenheit mit Ihnen als Arbeitgeber. Hier sollten Sie zuerst ansetzen.



Hohe Bedeutung, hoher Score

Durch Sicherung und/oder Verbesserung dieser Einflussfaktoren halten Sie Ihr gutes Ergebnis.



Geringe Bedeutung, hoher Score

Entweder hier weniger Energie investieren oder die starke Position als Vorteil nutzen.



Geringe Bedeutung, niedriger Score

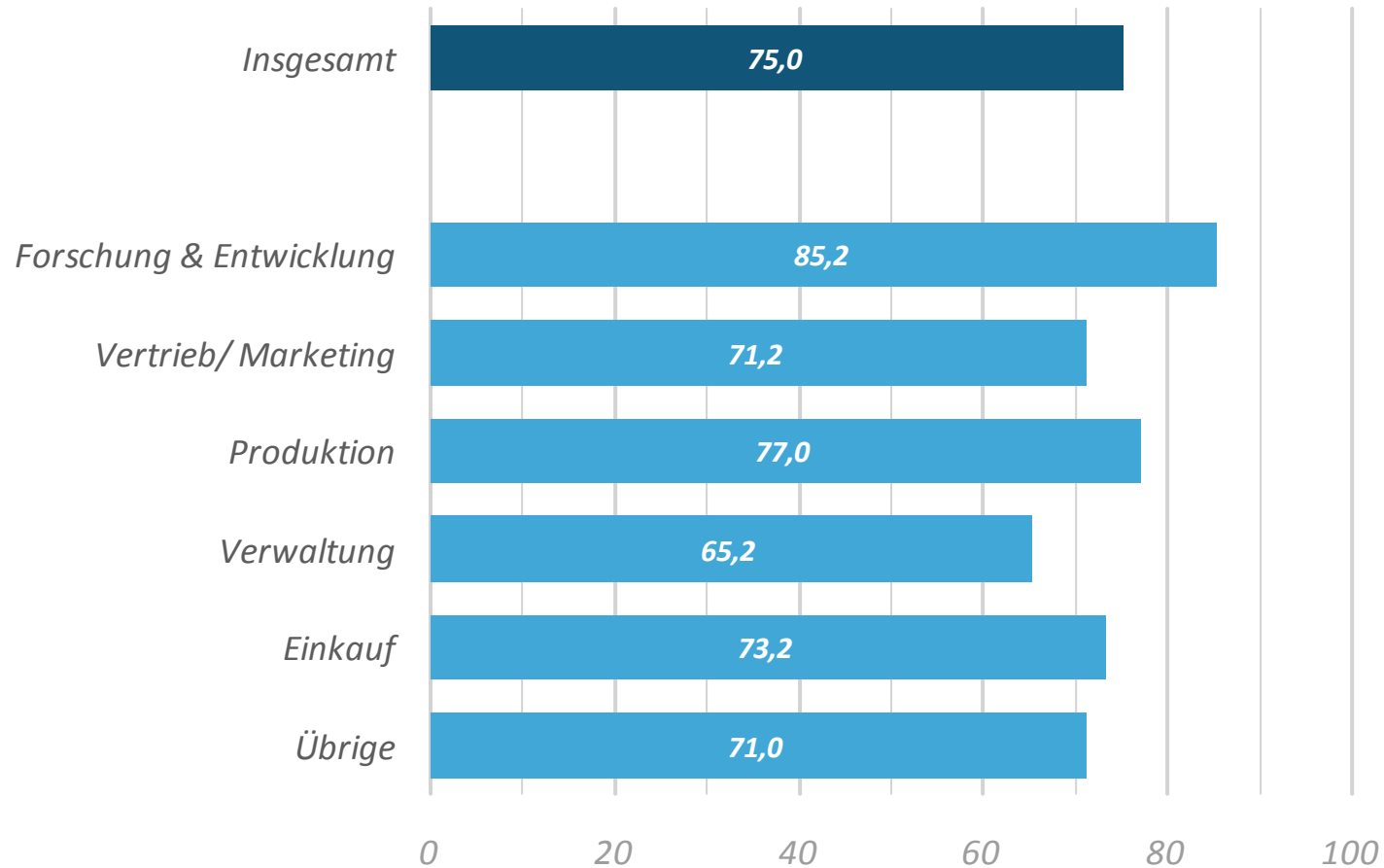
Niedrige Priorität. Sicherstellen, dass diese Faktoren künftig keine größere Bedeutung gewinnen. Ansonsten kein Handlungsbedarf.

Hinweis: Die horizontale Linie markiert den Score-Durchschnitt, die vertikale Linie den Durchschnitt der Bedeutung der Faktoren.

Basis: 148 Fragebögen

Demo Mitarbeiterbefragung

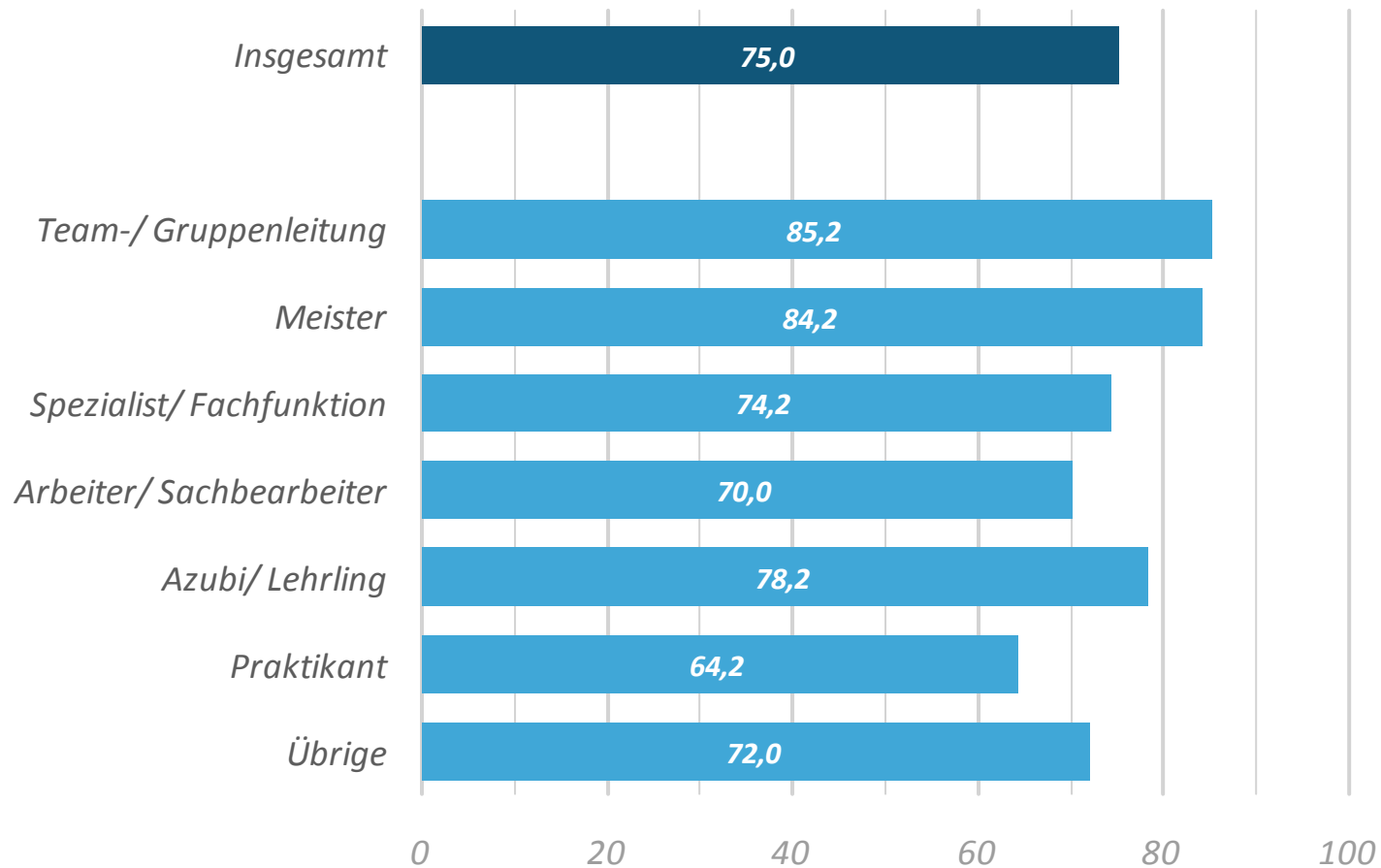
Gesamtzufriedenheit nach Tätigkeitsbereich



Basis: 148 Fragebögen | Anteile unter 8 Feedbacks bzw. fünf Prozent werden unter „Übrige“ zusammengefasst.

Demo Mitarbeiterbefragung

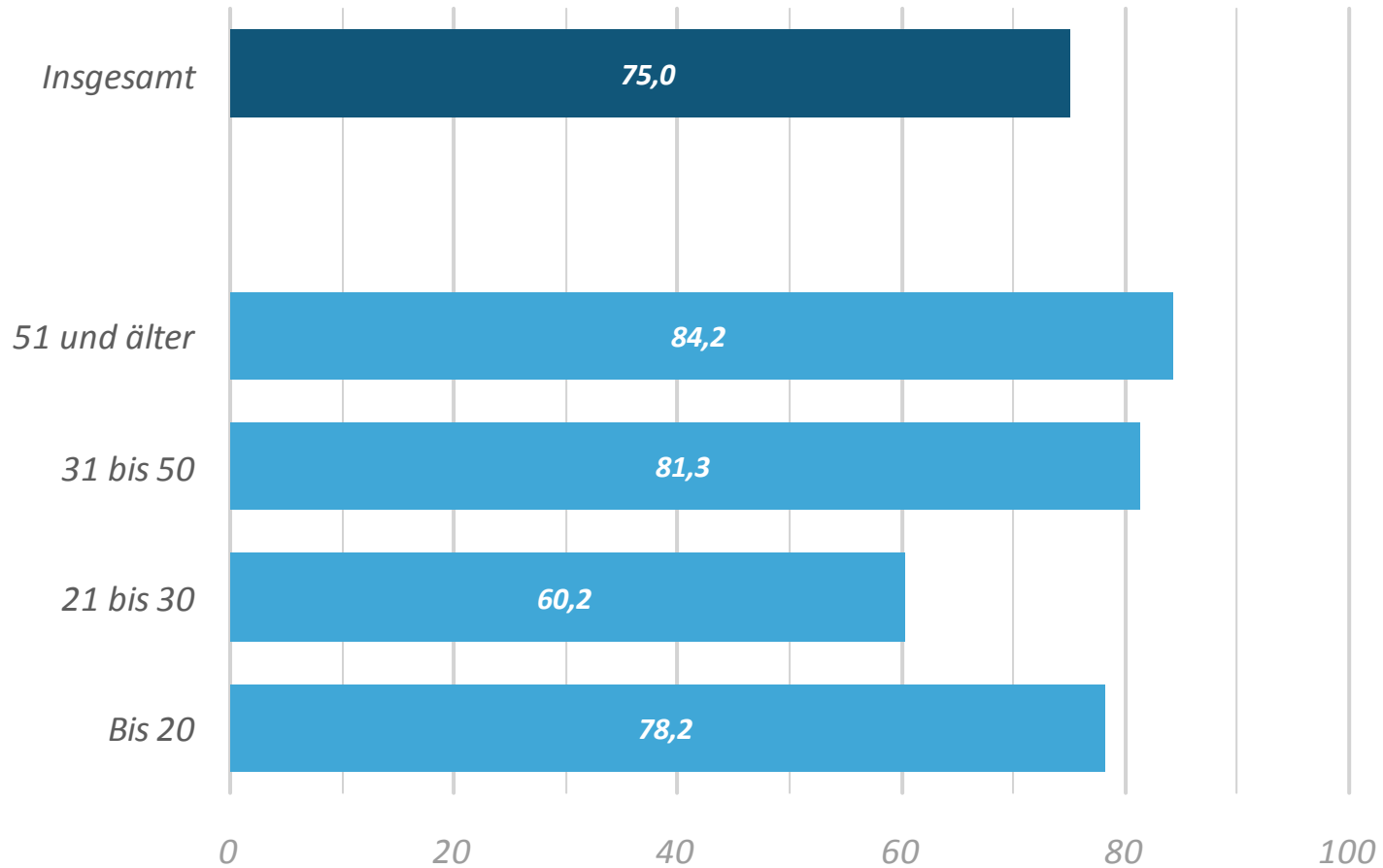
Gesamtzufriedenheit nach Funktion



Basis: 148 Fragebögen | Anteile unter 8 Feedbacks bzw. fünf Prozent werden unter „Übrige“ zusammengefasst.

Demo Mitarbeiterbefragung

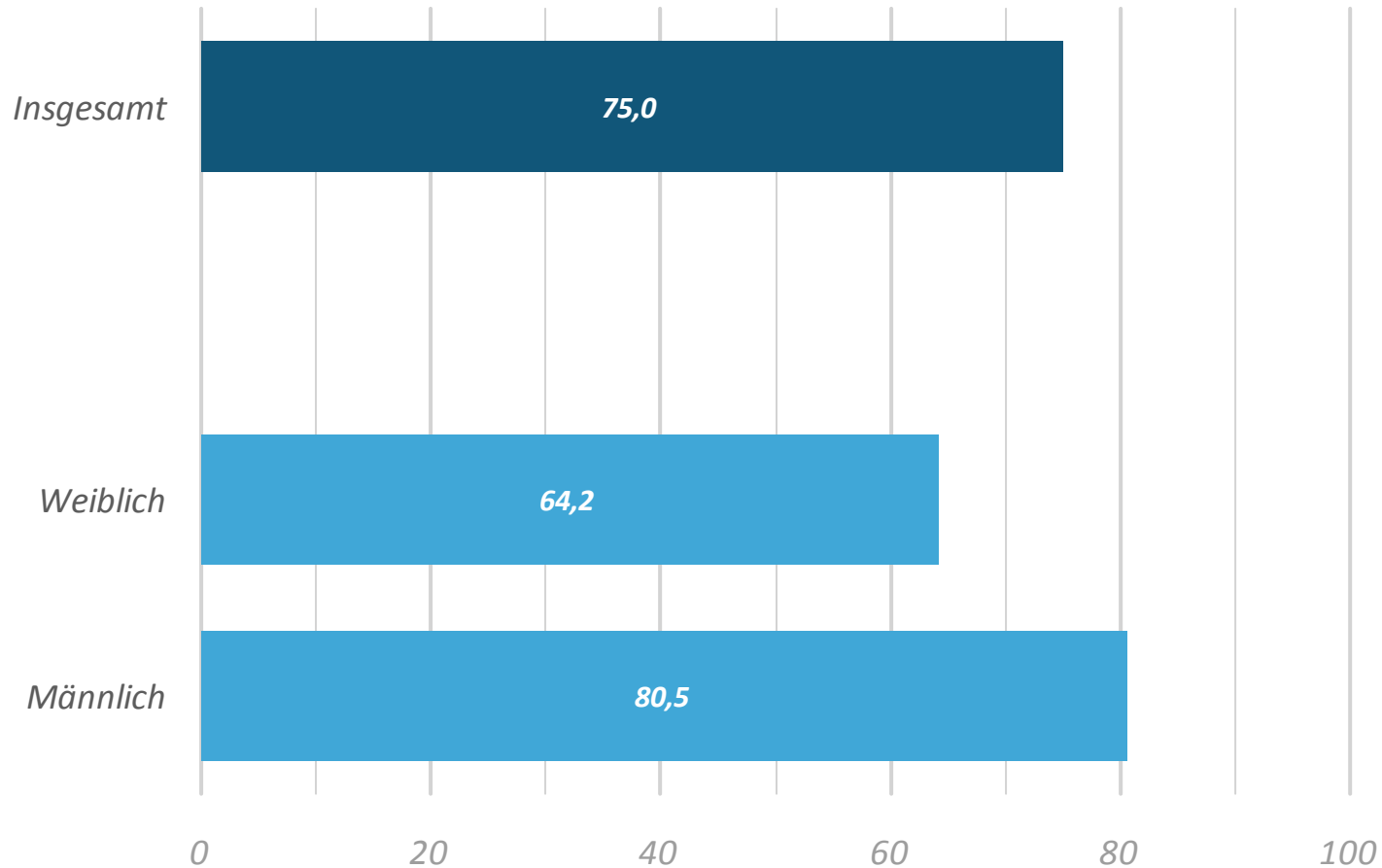
Gesamtzufriedenheit nach Altersgruppe



Basis: 148 Fragebögen | Anteile unter 8 Feedbacks bzw. fünf Prozent werden unter „Übrige“ zusammengefasst.

Demo Mitarbeiterbefragung

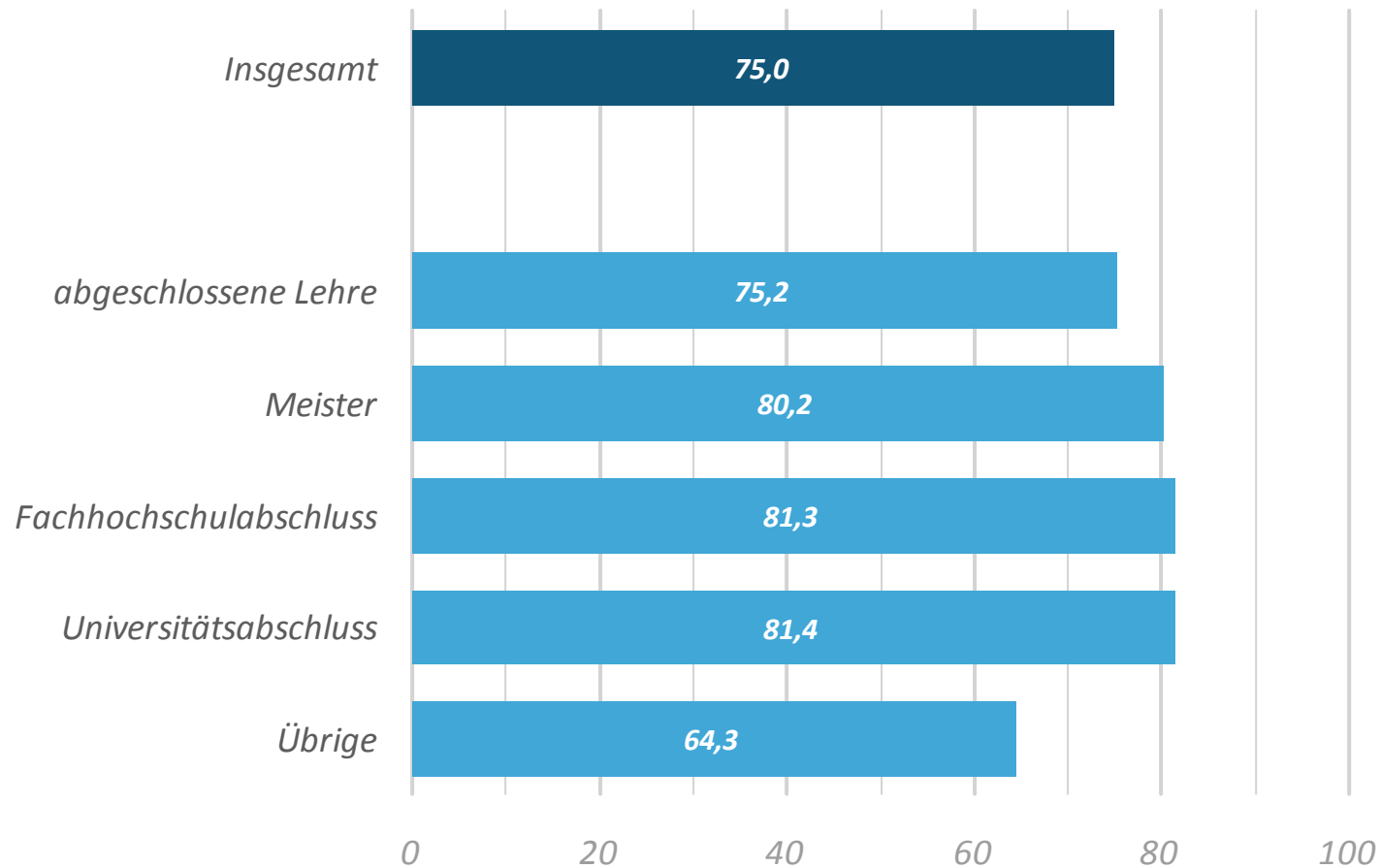
Gesamtzufriedenheit nach Geschlecht



Basis: 148 Fragebögen | Anteile unter 8 Feedbacks bzw. fünf Prozent werden unter „Übrige“ zusammengefasst.

Demo Mitarbeiterbefragung

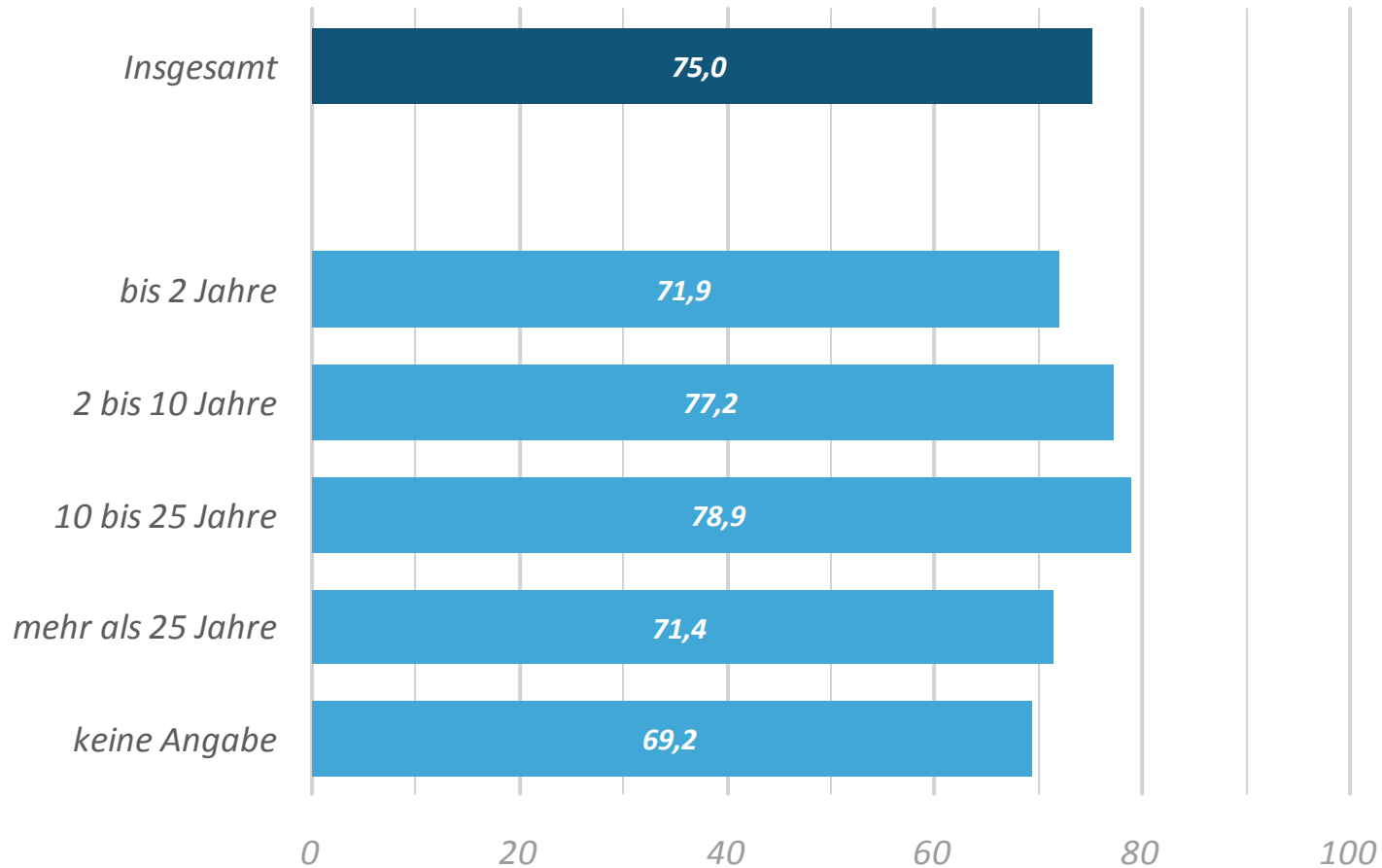
Gesamtzufriedenheit nach beruflicher Bildung



Basis: 148 Fragebögen | Anteile unter 8 Feedbacks bzw. fünf Prozent werden unter „Übrige“ zusammengefasst.

Demo Mitarbeiterbefragung

Gesamtzufriedenheit nach Betriebszugehörigkeit

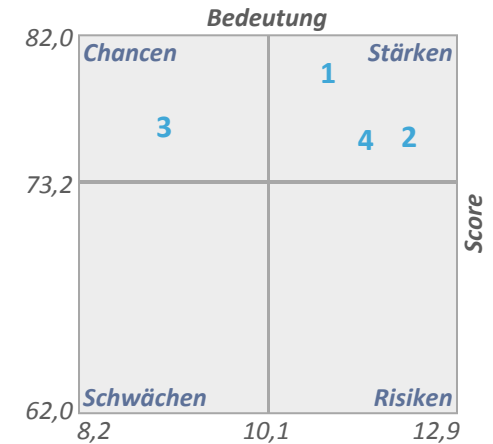
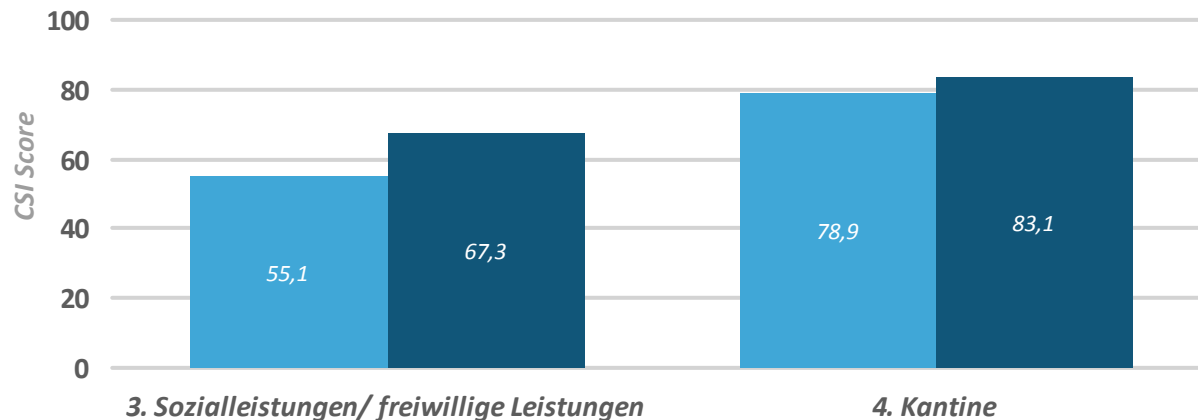
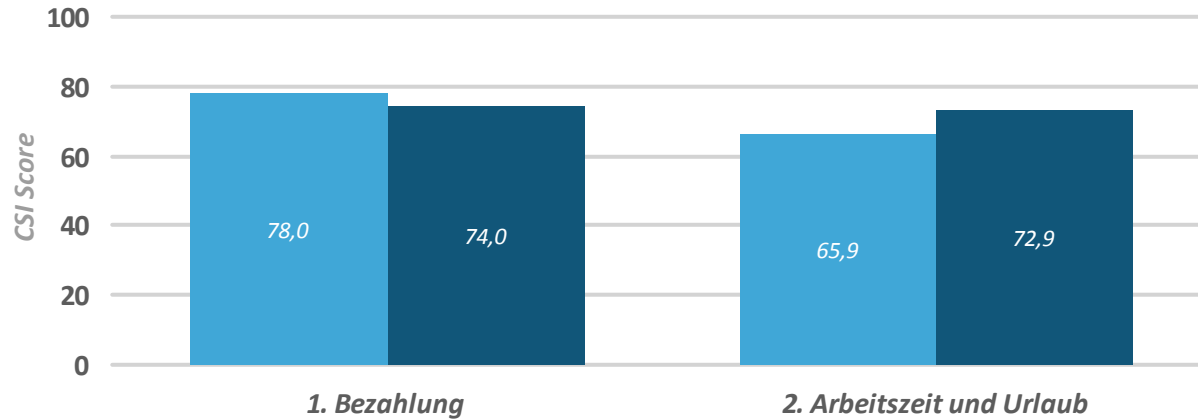


Basis: 148 Fragebögen | Anteile unter 8 Feedbacks bzw. fünf Prozent werden unter „Übrige“ zusammengefasst.

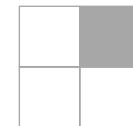
Demo Mitarbeiterbefragung

Bezahlung, soziale Leistungen und Arbeitszeiten

Ergebnisse und Stellhebel-Matrix in den Detailfragen der Kategorie „ Bezahlung, ...“



Position innerhalb der strategischen Stellhebel-Matrix:



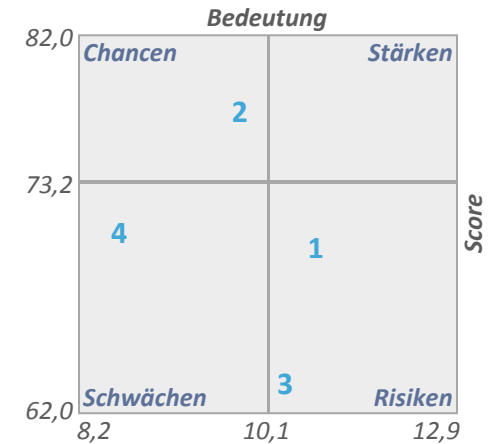
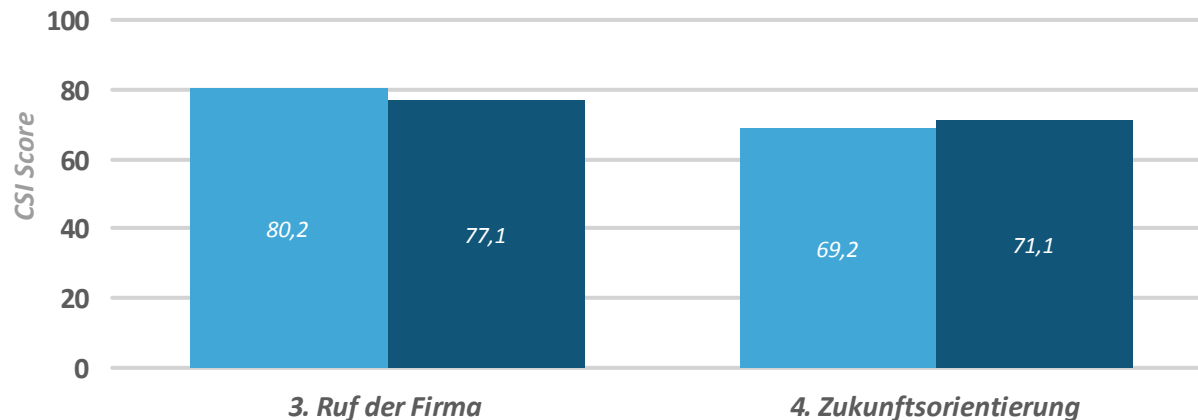
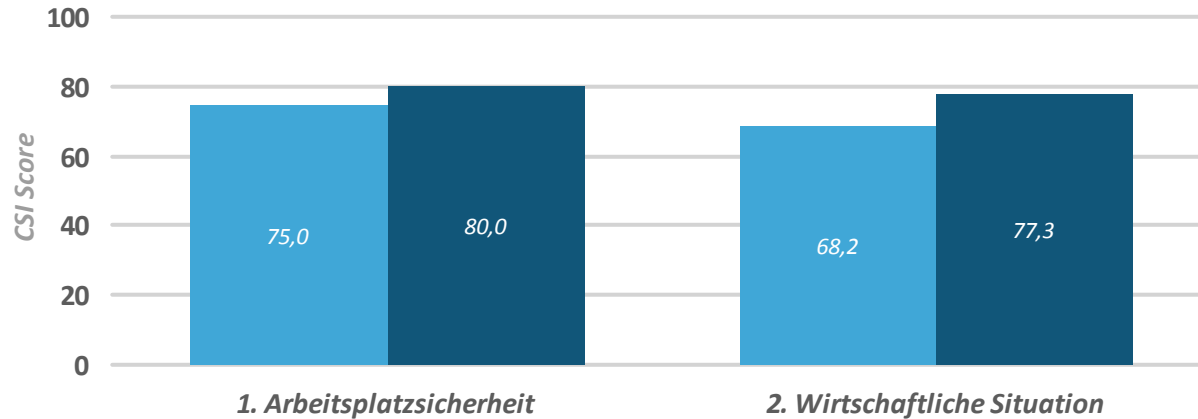
Basis: 148 Fragebögen

■ Ihr Score ■ Referenz-Firma

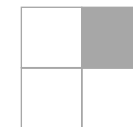
Demo Mitarbeiterbefragung

Wirtschaftliche Lage und Firmenimage

Ergebnisse und Stellhebel-Matrix in den Detailfragen der Kategorie „Wirtschaftliche Lage...“



Position innerhalb der strategischen Stellhebel-Matrix:



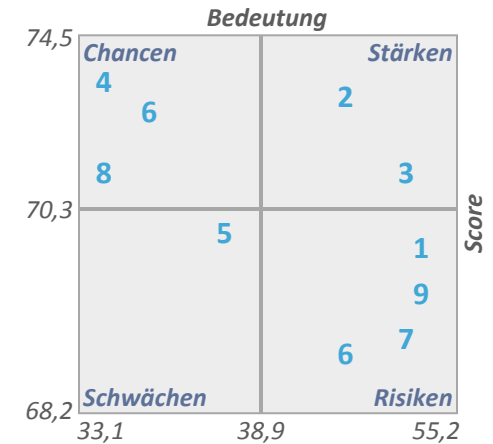
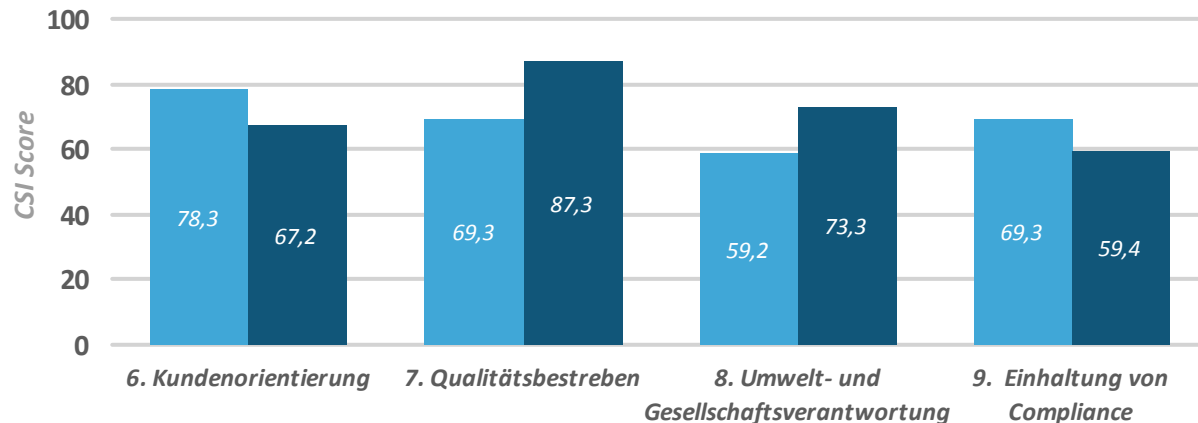
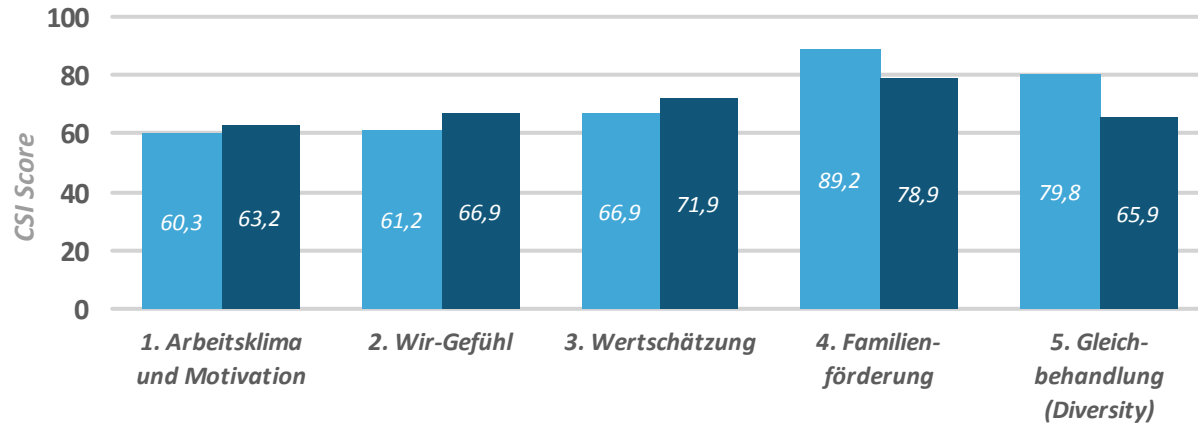
Basis: 148 Fragebögen

■ Ihr Score ■ Referenz-Firma

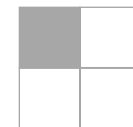
Demo Mitarbeiterbefragung

Firmenkultur/ Werte/ Klima

Ergebnisse und Stellhebel-Matrix in den Detailfragen der Kategorie „Firmenkultur ...“



Position innerhalb der strategischen Stellhebel-Matrix:



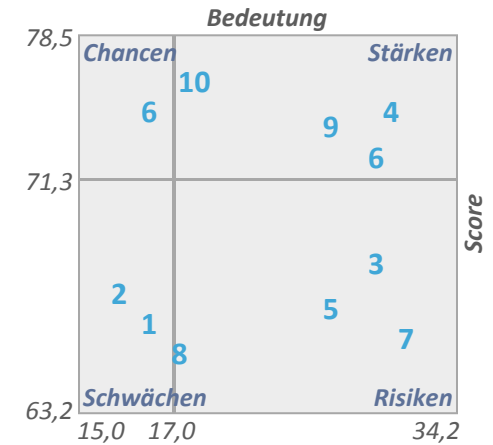
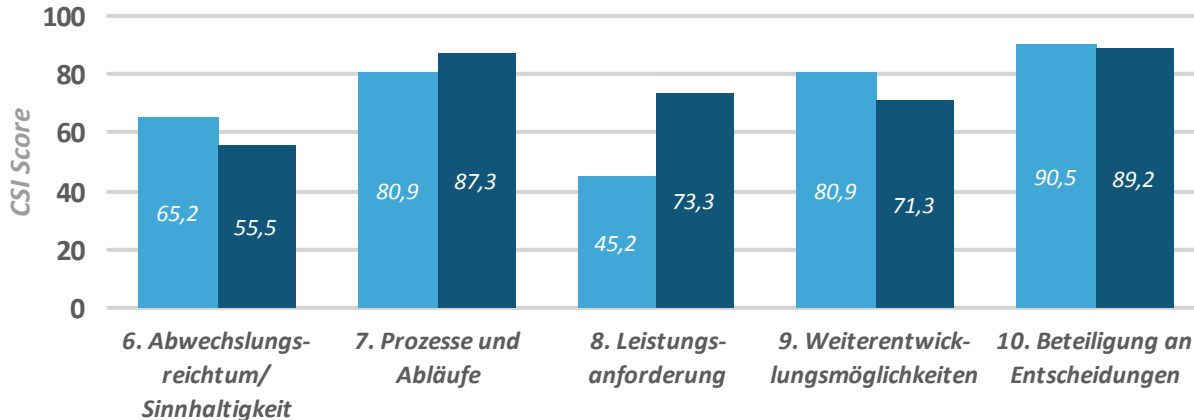
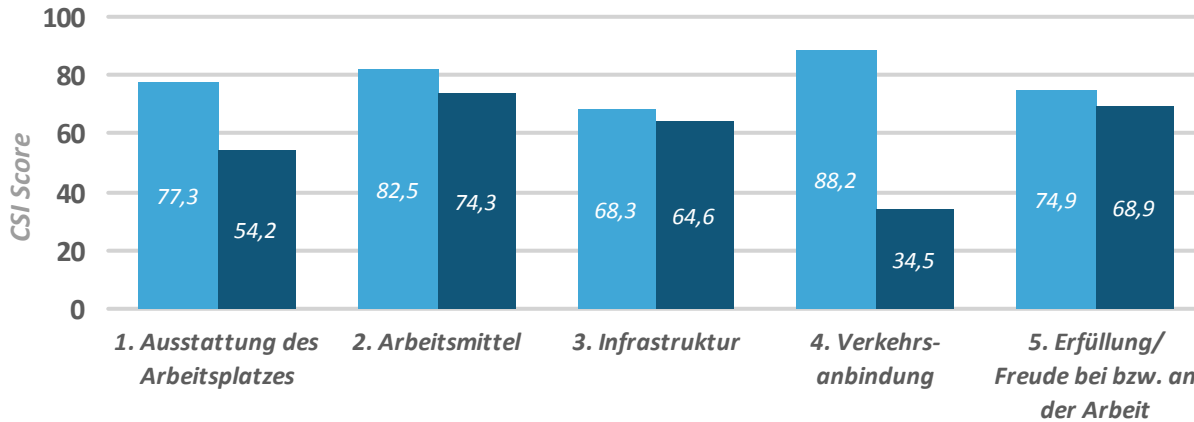
Basis: 148 Fragebögen

■ Ihr Score ■ Referenz-Firma

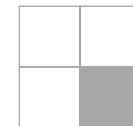
Demo Mitarbeiterbefragung

Arbeitsplatz / Job

Ergebnisse und Stellhebel-Matrix in den Detailfragen der Kategorie „Arbeitsplatz / Job“



Position innerhalb der strategischen Stellhebel-Matrix:



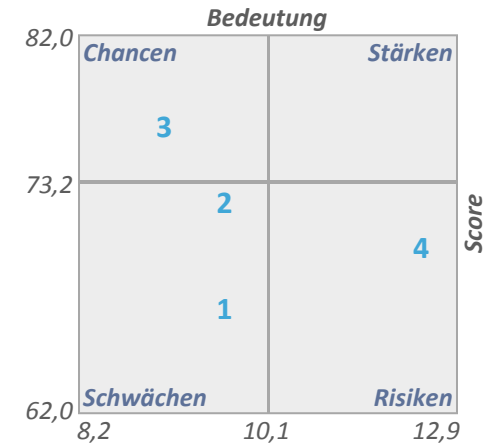
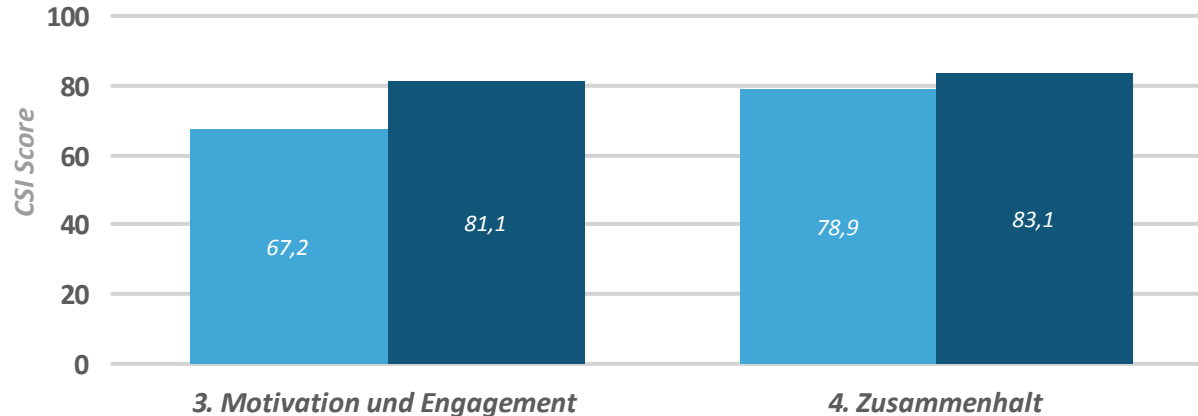
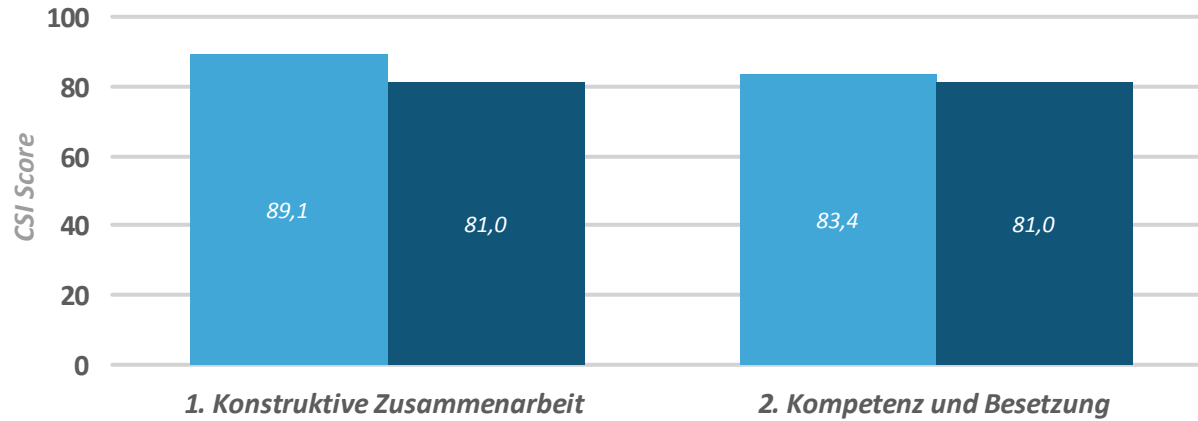
Ihr Score Referenz-Firma

Basis: 148 Fragebögen

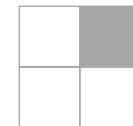
Demo Mitarbeiterbefragung

Kollegen / Belegschaft

Ergebnisse und Stellhebel-Matrix in den Detailfragen der Kategorie „Kollegen / ...“



Position innerhalb der strategischen Stellhebel-Matrix:



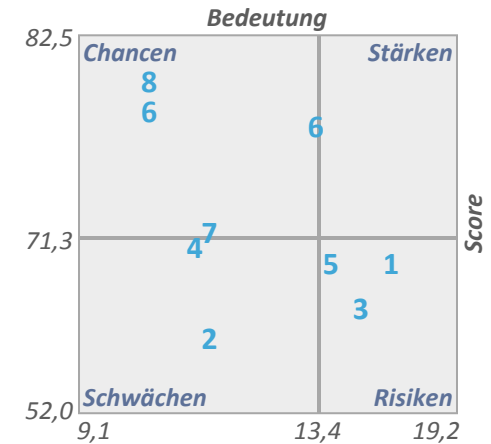
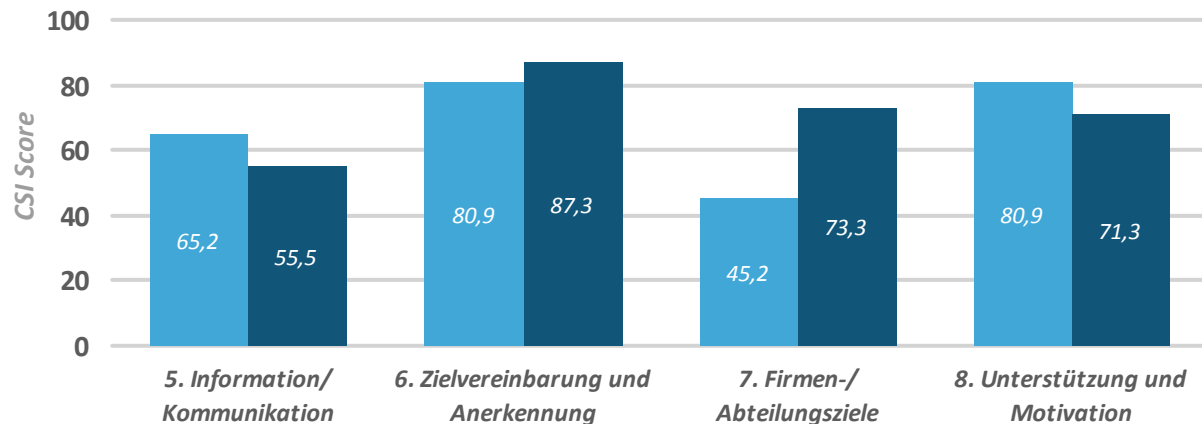
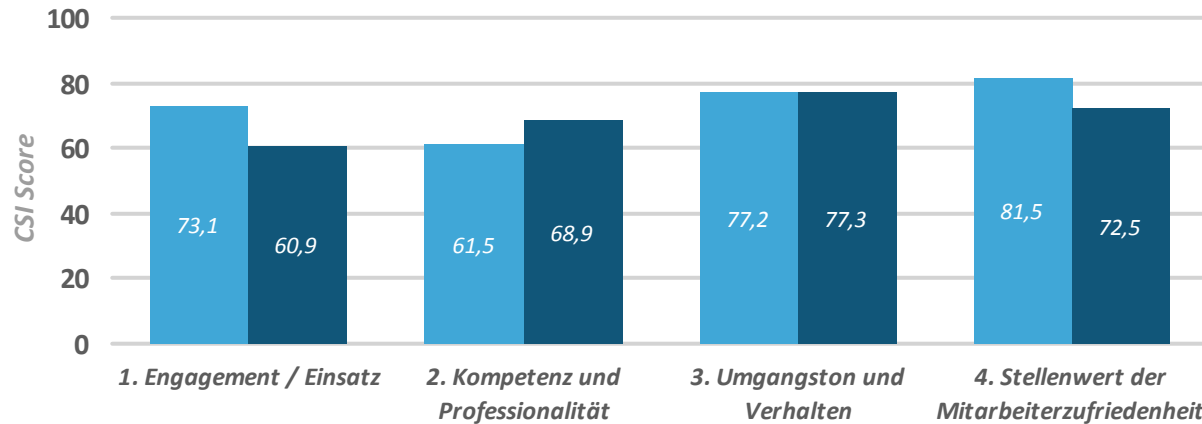
Basis: 148 Fragebögen

■ Ihr Score ■ Referenz-Firma

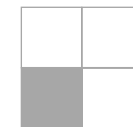
Demo Mitarbeiterbefragung

Führungsstil und Qualität der Führungskräfte

Ergebnisse und Stellhebel-Matrix in den Detailfragen der Kategorie „Führung“



Position innerhalb der strategischen Stellhebel-Matrix:



Basis: 148 Fragebögen

■ Ihr Score ■ Referenz-Firma

Demo Mitarbeiterbefragung

Verbalkommentare

- ▶ Um weitere Analysen und Filtermöglichkeiten zu bieten, haben wir die eingegangenen Kommentartexte gemeinsam mit den jeweiligen Gesamtbewertung des zugehörigen Fragebogens für Sie in ein Microsoft Excel-Dokument exportiert.
- ▶ Diese Datei haben Sie als separate Anlage mit dem Zertifikat erhalten.
- ▶ Verbalkommentare zu negativen Wertungen sowie die sonstigen Hinweise und Verbesserungsvorschläge sind ein wichtiger Ansatzpunkt für Ursachenforschung und Maßnahmenermittlung.
- ▶ Sie sollten diese daher in Ruhe studieren.

Demo Mitarbeiterbefragung

Ihre nächsten Schritte

- ▶ Welche Punkte sind für Sie individuell besonders wichtig? Wie ist die Beurteilung zu diesen Punkten ausgefallen? Fallen Ihnen konkrete Maßnahmen zur Optimierung ein?
- ▶ Gibt es auffällige Unterschiede bei den Bewertungen nach Hierarchiestufen? Haben Sie dafür eine Erklärung?
- ▶ Gibt es auffällige Unterschiede in den einzelnen Bereichen / Abteilungen? Falls ja, gibt es plausible Gründe?
- ▶ Gibt es aufschlussreiche Kommentare?
- ▶ Sollten Sie professionelle Unterstützung (z.B. Personalberater) hinzuziehen?
- ▶ Planen Sie eine regelmäßige Wiederholung einer solchen Befragung? In welchen Abständen, mit welchem Ziel?
- ▶ Können Sie einen konkreten Plan aufstellen mit Punkten, auf die Sie künftig besonders achten wollen?
- ▶ Und schließlich: wollen Sie Ihren Feedback-Gebern danken für die Bereitschaft zur Mitarbeit? Wollen Sie ihnen Einblick geben in das Resultat?

Demo Mitarbeiterbefragung

Hallo-Chef gratuliert

- ▶ Wir gratulieren Ihnen zu Ihrer Entscheidung, ein Feedback über Ihre Leistung einzuholen.
- ▶ Eine Befragung allein ist jedoch nur der erste Schritt und hilft wenig, wenn Sie daraus nicht konkrete Schlussfolgerungen und Maßnahmen ableiten.
- ▶ Hallo-Chef dankt Ihnen für Ihr Engagement und wünscht Ihnen viel Erfolg bei Ihrer Weiterentwicklung.
- ▶ Wir freuen uns auf ein Feedback von Ihnen direkt per Mail oder in unserer Community.

*Wer aufhört,
besser zu
werden, hat
aufgehört, gut
zu sein.*

Chinesische Weisheit

Ihr Team von Hallo-Chef

info@hallo-chef.de