




MITARBEITERZUFRIEDENHEIT

Mitarbeiter sind das Kapital in *Ihrem* Unternehmen



...und bilden somit die Basis für nachhaltigen unternehmerischen Erfolg. Interne Befragungen mit dem Fokus Mitarbeiterzufriedenheit ermöglichen es Ihnen, ein umfassendes Bild der Einstellungen Ihrer Mitarbeiter im Rahmen der Unternehmensstrategie zu gewinnen und gezielt Maßnahmen im

Personalbereich zu entwickeln und durchzuführen. Im Zuge unserer Analysen verbinden wir moderne statistische Verfahren mit klassischen psychologischen Ansätzen und begleiten Sie ganzheitlich durch den gesamten Prozess: Von der Entwicklung eines individuellen Fragebogens, über die professionelle Auswertung bis hin zu Handlungsempfehlungen für Ihr Management.



Die Komponenten der Zufriedenheit und ihre Wirkung auf den Unternehmenserfolg.

Bringen Sie Ihren Mitarbeitern durch die Befragung Aufmerksamkeit und Interesse entgegen und stärken Sie bereits dadurch die Mitarbeiterbindung.

ANALYSE UND DIAGNOSE

- Erkennen Sie umfassend die Einstellungen, Ziele und Wünsche der Mitarbeiter in ihrer täglichen Arbeit.
- Erfahren Sie, welche Aspekte für Ihre Mitarbeiter besonders wichtig sind und somit die Gesamtzufriedenheit maßgeblich beeinflussen.
- Nutzen Sie die Ergebnisse als Grundlage für Entscheidungen des Managements und der Personalabteilung.



EVALUATION UND KONTROLLE



- Sammeln Sie gezielt Informationen darüber, wie sich strukturelle Maßnahmen und Interventionen auf die Mitarbeiter auswirken.
- Bewerten Sie die aktuelle Arbeitersituation im Rahmen der langfristigen Strategie des Unternehmens.
- Vergleichen Sie die gefundenen Ergebnisse mit früheren Befragungen oder Benchmarks Ihrer Mitbewerber.



Entwicklung eines individuellen Fragebogens

Der Fragebogen ist modular aufgebaut. Wir stellen Ihnen ein Basismodul an Fragen zur Verfügung, das individuell erweitert werden kann, um auch branchen- oder unternehmensspezifische Aspekte zu berücksichtigen. Alle Bereiche, die für die Mitarbeiterzufriedenheit relevant und von Interesse sind, können somit untersucht werden.



Durchführung der Befragung

Die Befragung erfolgt vollständig anonymisiert über eine von uns bereitgestellte IT-Plattform. Die Mitarbeiter werden über die Befragung informiert und dann per E-Mail kontaktiert, um den Fragebogen über eine sichere und verschlüsselte Verbindung auszufüllen. Alternativ ist auch eine schriftliche Befragung oder die Nutzung Ihres Intranets möglich.



Datenaufbereitung und statistische Analysen

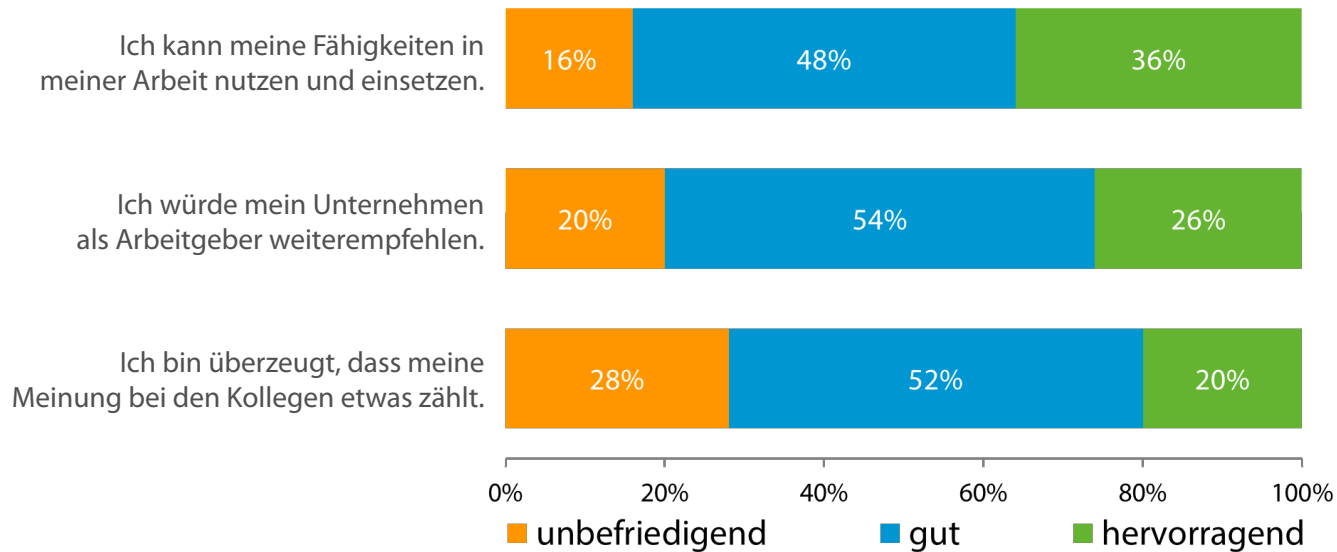
Die Auswertungen widmen sich zum einen der Darstellung der aktuellen Situation sowie komplexeren statistischen Modellen, um Aussagen über die Wichtigkeit einzelner Bereiche (Arbeitsaufgaben, Betriebsklima, Führung ...) zu treffen. Des Weiteren werden Unterschiede zwischen Gruppen, z. B. Abteilungen, Altersklassen oder Standorten, analysiert.



Präsentation der Ergebnisse

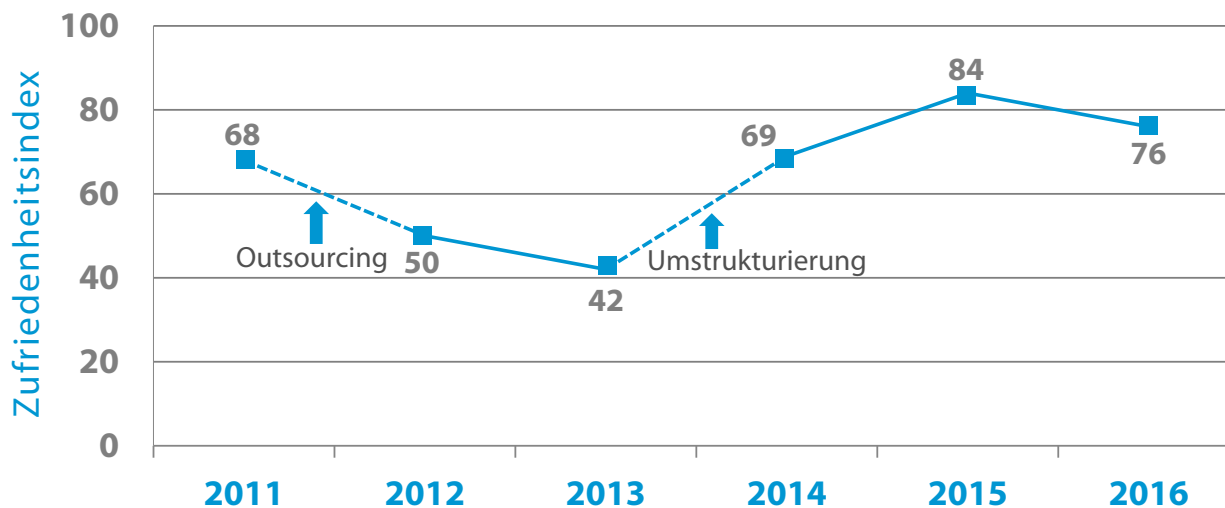
Die Ergebnisse werden in Form von Tabellen und Grafiken aufbereitet, die in einem individuellen Workshop präsentiert und besprochen werden. Ziel ist es, neben der Diskussion der Ergebnisse konkrete Handlungsempfehlungen zu geben, die Basis für zukünftige Entscheidungen sind. Zusätzlich ist auch die Verfassung eines Abschlussberichtes möglich.

Beispiel Itemanalysen: Die aktuelle Situation der Mitarbeiter erkennen und verstehen.



Essentiell ist die Frage, wie die Mitarbeiter ihre Situation im Unternehmen bewerten. Diese Einschätzungen geben nicht nur Aufschluss über den aktuellen Zustand, sondern ermöglichen darüber hinaus auch Vergleiche zwischen verschiedenen Bereichen und sind Grundlage für die Bestimmung von Wichtigkeiten und weiteren Benchmark-Analysen.

Kontrolle über die Zeit: Der Zufriedenheitsindex als Instrument der Unternehmenssteuerung.



Der Zufriedenheitsindex integriert die einzelnen Bereiche zu einem Gesamtscore. Dieser kann im Zeitverlauf Informationen über die Wirkung von Maßnahmen und Interventionen geben und fungiert als Warnsystem bei schwierigen Entwicklungen. Dem Management dient er als wichtige Kennzahl der aktuellen Situation auf Mitarbeiterebene.

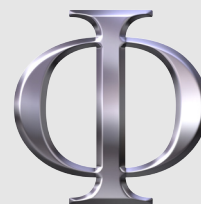
Von strategischer Bedeutung:

Die HANDLUNGS-RELEVANZ-MATRIX



Die Handlungs-Relevanz-Matrix unterstützt Sie dabei, die Bereiche zu identifizieren, für welche Maßnahmen sinnvoll oder erforderlich sind und zu evaluieren, wie sich bestimmte Interventionen in der Vergangenheit auf die Mitarbeiter ausgewirkt haben. Sie erlaubt Ihnen auch den dimensional Vergleich verschiedener Bereiche untereinander und veranschaulicht Veränderungen im zeitlichen Verlauf bei turnusmäßigen Befragungen.

IHR ANSPRECHPARTNER
FÜR WEITERE FRAGEN
UND INFORMATIONEN



Dipl.-Psych. Erik Kirst
Telefon: +49 (30) 4736 8250
E-Mail: Erik.Kirst@phimea.de
Internet: www.phimea.de