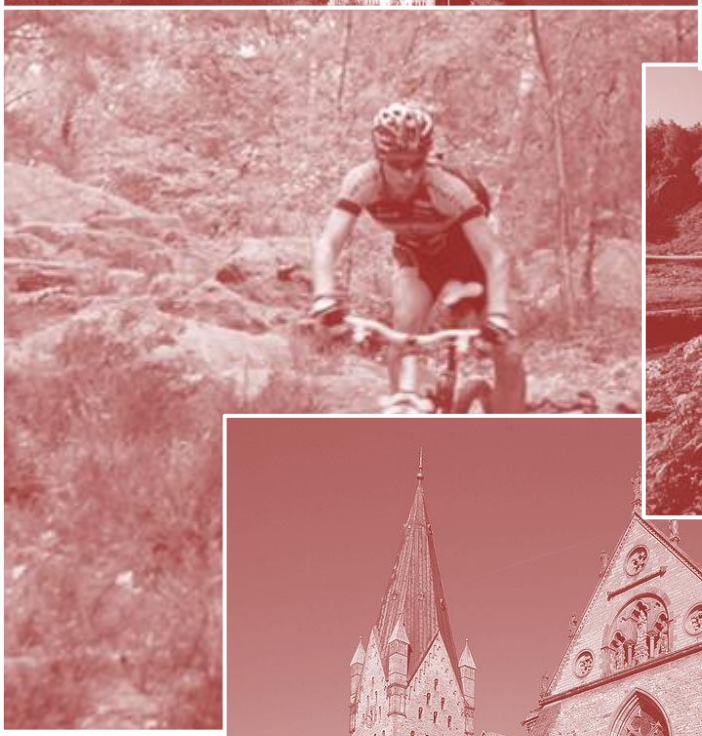
imploy

TOP in OWL



TOP in OWL

„Führungsstärke hat mit Veränderungen zu tun. Man muss Chancen ergreifen. „

Carly Fiorina, HP

„Nicht Arbeit, nicht Kapital, nicht Land und Rohstoffe sind die Produktionsfaktoren, die heute in unserer Gesellschaft zählen, sondern das Wissen der Mitarbeiter in den Unternehmen.“

Peter F. Drucker, Ökonom

„Exzellentes Management lässt sich nur erreichen, wenn man permanent Resultate misst.“

Klaus Zumwinkel, Deutsche Post AG

TOP in OWL

Hintergrund

Die Gesellschaft ist im Wandel: Themen wie Work-Life-Balance werden insbesondere mit dem Einkehren der Generation Y in die Unternehmen wichtiger, die Werte der Arbeitnehmer ändern sich. Mitarbeiter legen Wert auf Gesundheit, inhaltliche Entwicklungsmöglichkeiten und ein ausgeglichenes Privatleben mit individuellen Gestaltungsfreiräumen.

Der „War for Talents“ zwingt viele Unternehmen zur Eigenreflektion, ob Ihre Außendarstellung für die relevanten Bewerber tatsächlich wirkt.
Das Schaffen einer soliden Arbeitgebermarke ist aber eine umfangreiche Aufgabe. Zu deren nachhaltiger Umsetzung bedarf es vor allem einer robusten Informationsgrundlage, auf Basis derer sichere und wirkungsvolle Entscheidungen gefällt werden können.
Ein Vergleich mit anderen Unternehmen ist häufig hilfreich für die Einordnung der eigenen Unternehmensleistungen, das unreflektierte Übernehmen der „Best Practices“ von Mitbewerbern kann aber fatale Folgen haben, wenn die kommunizierten Inhalte nicht authentisch sind.

Die Durchführung einer Mitarbeiterbefragung, vor einem regionalen Hintergrund, liefert genau die Informationen, die als Argumente für den Aufbau Ihrer Arbeitgebermarke die besten Wirkungen in der relevanten Bewerbergruppe in der Region OWL haben. Sie unterstützt Ihr Unternehmen bei der Verbesserung der Arbeitszufriedenheit in einem effizienten Prozess, der genau die Handlungsfelder ausweist, deren Optimierung den stärksten Einfluss auf die Wahrnehmung der Mitarbeiter hat.

Warum die „Region OWL“?

„Regionale Präferenzen, Lebensräume, Möglichkeiten der Freizeitgestaltung oder familiäre Bindungen haben einen starken Einfluss auf viele Arbeitnehmer bei der Arbeitsplatzwahl. Diese Auswirkungen der regionalen Faktoren auf die Mitarbeiter in den einzelnen Unternehmen herauszufinden, ist mitentscheidend für das Verständnis der Wahl eines Arbeitgebers.“

Christian Dicke
Geschäftsführer
imploy GmbH

XING

Teilnahmevoraussetzungen

Teilnehmen können alle Unternehmen, die

- ihren Sitz/eine Niederlassung in der Region OWL haben
- mindestens 50 Mitarbeiter in OWL beschäftigen

TOP in OWL

Der Nutzen für Ihr Unternehmen: individuelle Optimierung

Die für die Unternehmensentwicklung nutzbaren Ergebnisse sind vielfältig: zum einen liefern Sie ein Stimmungsbild Ihrer Mitarbeiter zu Ihrer Organisation, zum anderen geben sie konkrete Hinweise über die Identifikation mit dem Arbeitgeber und somit der Wertschätzung, liefern robuste Aussagen zur Loyalität, geben Aufschluss über die Motivation und das Engagement der Mitarbeiter und grundsätzliche Informationen über die Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz.

Das Commitment der Mitarbeiter hängt von den Einflussgrößen vieler Einzelfaktoren ab. Entsprechend filigran ist das Verhältnis zum Arbeitgeber zu bewerten, die Kenntnis um die Wichtigkeiten und der Wirkungszusammenhänge einzelner Faktoren ist entscheidend für den resultierenden Verbesserungsprozess.

Diese Informationen liefert Ihnen **TOP in OWL** en détail und individuell für Ihr Unternehmen. Sie können nicht nur die Ergebnisse der Befragung nutzen, um Ihre Arbeitgebermarke individuell zu entwickeln, sondern ebenso die Teilnahmebescheinigung und das folgende Zertifikat.

Hierdurch steigern Sie die Wahrnehmung Ihres Unternehmens in der Öffentlichkeit und insbesondere für potenzielle Bewerber.

Die regelmäßige Teilnahme sorgt zudem für einen kontinuierlichen, **auf Ihr Unternehmen zugeschnittenen Verbesserungsprozess**, der eine wiederkehrende, dokumentier- und wahrnehmbare Steigerung der Zufriedenheit Ihrer Mitarbeiter garantiert.

TOP in OWL

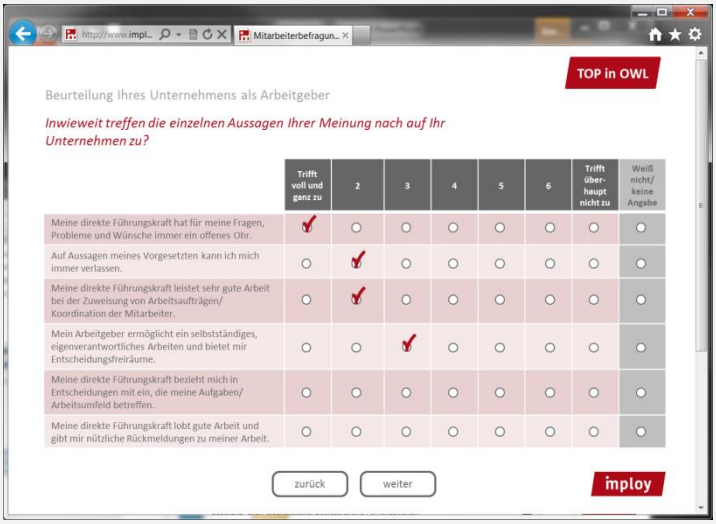
Projektumsetzung

Für die Generierung der für den Optimierungsprozess notwendigen Informationen wird zunächst eine Mitarbeiterbefragung als Vollerhebung durchgeführt. Hier werden im Vorfeld Gespräche mit der Geschäftsleitung, der Projektleitung und den Arbeitnehmervertretern über die relevanten Themen wie „Zielsetzung“, „Anonymität“ und „Aufwandsabschätzung“ geführt.

Gleichzeitig erfolgt eine Definition der Erhebungsmethode: online per E-Mail-Anschreiben, online per Ticket oder (auch in Teilen) in Papierform sowie eine grobe Zeitplanung.

Im Vorfeld der eigentlichen Befragung erfolgt eine Information aller Mitarbeiter durch Kommunikationsmaßnahmen mittels E-Mail-Informationen, Aushängen, interner Präsentationen und das Intranet.

Alle Mitarbeiter werden zur gleichen Zeit zu der Befragung eingeladen. Diese Einladung erfolgt entweder mittels E-Mail-Anschreiben oder durch das Verteilen von Tickets/ Fragebögen. Der Zugang auf den Fragebogen wird mittels eines Passwortes so gesichert, dass nur der Empfänger den Fragebogen genau ein mal beantworten aber auch an jeder Stelle unterbrechen kann. Der Fragebogen besteht aus ca. 45 Fragen, die Beantwortungszeit beträgt weniger als 15 Minuten.



Für das Ausfüllen des Fragebogens stehen allen Mitarbeitern 3 Wochen Zeit zur Verfügung. In Abhängigkeit von der Beteiligungsquote erfolgt ein Erinnerungsschreiben nach Ablauf von 2 Wochen mit der Bitte um Teilnahme.

Während der gesamten Befragungszeit steht Ihnen die imploy GmbH mit einer E-Mail-Hotline für die Unterstützung Ihrer Mitarbeiter zur Verfügung.

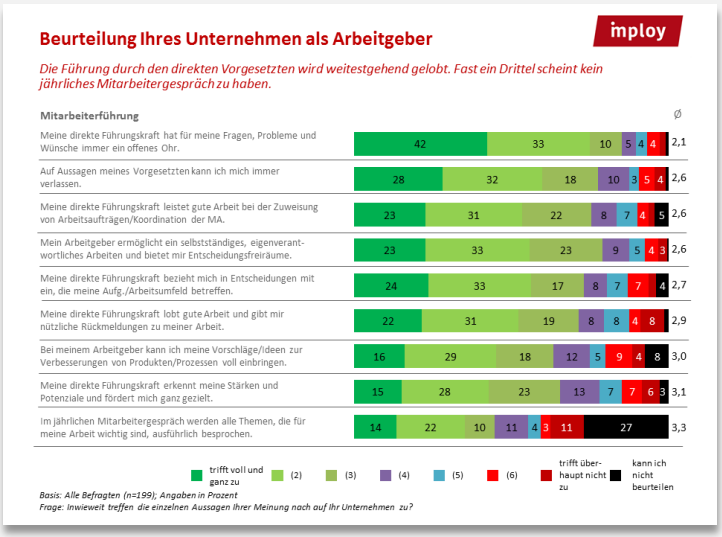
TOP in OWL

Die Ergebnisse

Nach der Durchführung der Mitarbeiterbefragung liefern wir Ihnen die Ergebnisse so aufbereitet, dass Sie neben einem durch ein **Management Summary ergänzten Gesamtbericht** mit konkreten **Handlungsempfehlungen** die von Ihnen bestellten Einzelauswertungen erhalten. Diese Einzelauswertungen erstellen wir Ihnen optional inkl. interner Benchmarks je Standort. Nach Lieferung der Ergebnisse erfolgt eine **Präsentation durch unser Unternehmen**. Diese Informationen bilden die Grundlage für das Ableiten von Maßnahmen für den Optimierungsprozess.

Zusätzliche optionale Auswertungen sind:

- Auswertungen für einzelne Bereiche (z.B. Produktion/Verwaltung) inkl. interner Benchmarks
- Auswertungen bis auf Abteilungsebene mit mehr als 5 Ergebnisdatensätzen inkl. interner Benchmarks



Die Lieferung externer Benchmarks erfolgt nach Abschluss des Befragungsdurchlaufs zum Ende des Jahres 2013.

imploy unterstützt Sie bei der Realisierung durch eine Moderation der Veranstaltungen und/oder durch Train-the-Trainer Workshops, in denen die Multiplikatoren im Unternehmen auf Ihre Aufgaben zur Maßnahmenumsetzung vorbereitet werden.

Eine für Werbezwecke verwendbare **Teilnahmebescheinigung** erhalten Sie inkl. Bilddatei mit Projektstart.

Die **Zertifizierung** erhalten diejenigen Unternehmen, die nachweislich mindestens 2 der Top 5 Handlungsempfehlungen in einem Zeitraum von 12 Monaten nach Projektstart Maßnahmen zur Verbesserung vollständig umgesetzt haben, ebenfalls inkl. Bilddatei für Werbezwecke.

Für die Dokumentation der Maßnahmenbearbeitung stellen wir Ihnen optional ein webbasiertes Tool zur Verfügung.

TOP in OWL

Effizienz in der Maßnahmenumsetzung

Viele Vorgehensweisen im Optimierungsprozess stützen sich auf die Umsetzung individueller Maßnahmen je Abteilung. Das Resultat sind vielfältigste Themengebiete, die es zu optimieren gilt, ohne zu wissen, welche davon wirklich wichtig sind – oder mit anderen Worten, wodurch die Arbeitszufriedenheit am stärksten gesteigert werden kann. Hinzu kommt ein großer Aufwand in der Lösungsfindung, da erst innerhalb der Ergebnisbesprechungen auf Abteilungsprobleme die Themengebiete festgelegt werden und dann nach möglichen Lösungen (und Lösungsanbietern) gesucht wird.

Ziel muss es sein, im Auswertungsprozess genau die Einflussfaktoren für die Arbeitszufriedenheit zu ermitteln, die den größten Einfluss auf die Gesamtzufriedenheit haben. Mittels moderner Methoden (einer besonderen Art von Treiberanalysen) ist es möglich, nicht nur diese Faktoren zu bestimmen, sondern ebenfalls die Art der Wirkungsweise zu benennen (Basis-, Leistungs- und Begeisterungstreiber). Diese Erkenntnisse geben wiederum Aufschluss auf den notwendigen Mitteleinsatz für die effizienteste Optimierung.

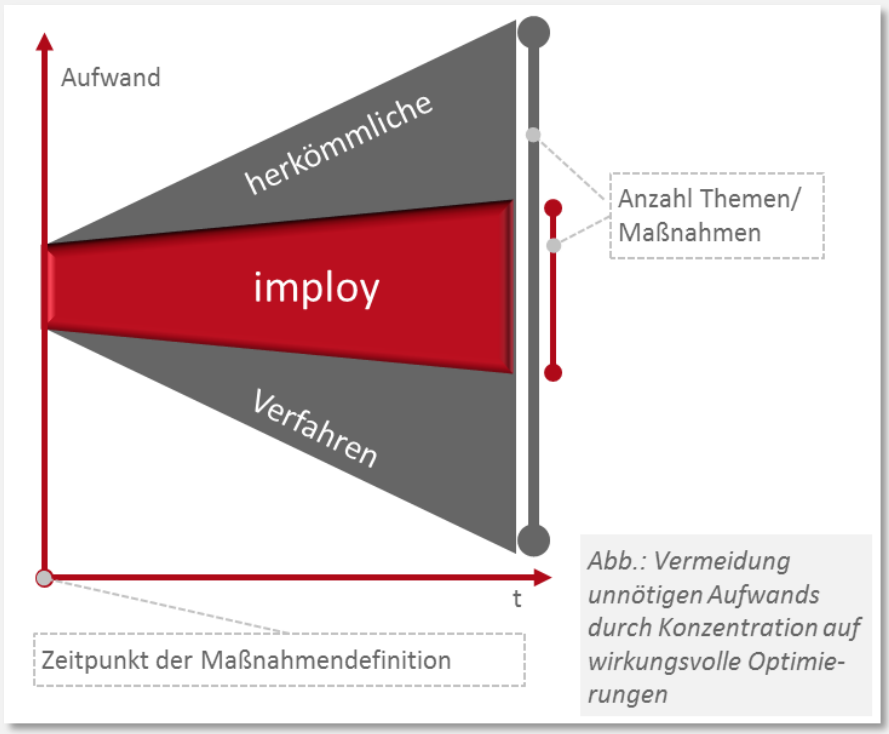


Abb.: Vermeidung unnötigen Aufwands durch Konzentration auf wirkungsvolle Optimierungen

Dieses Vorgehen erlaubt bereits im Vorfeld der Befragung eine exaktere Planung der internen Aufwendungen.

Die Anzahl der Themenfelder wird bereits vor der Ergebnisbesprechung auf Abteilungsebene definiert und auf wichtigsten beschränkt. Diese bilden im Verbesserungsprozess die Kernthemen.

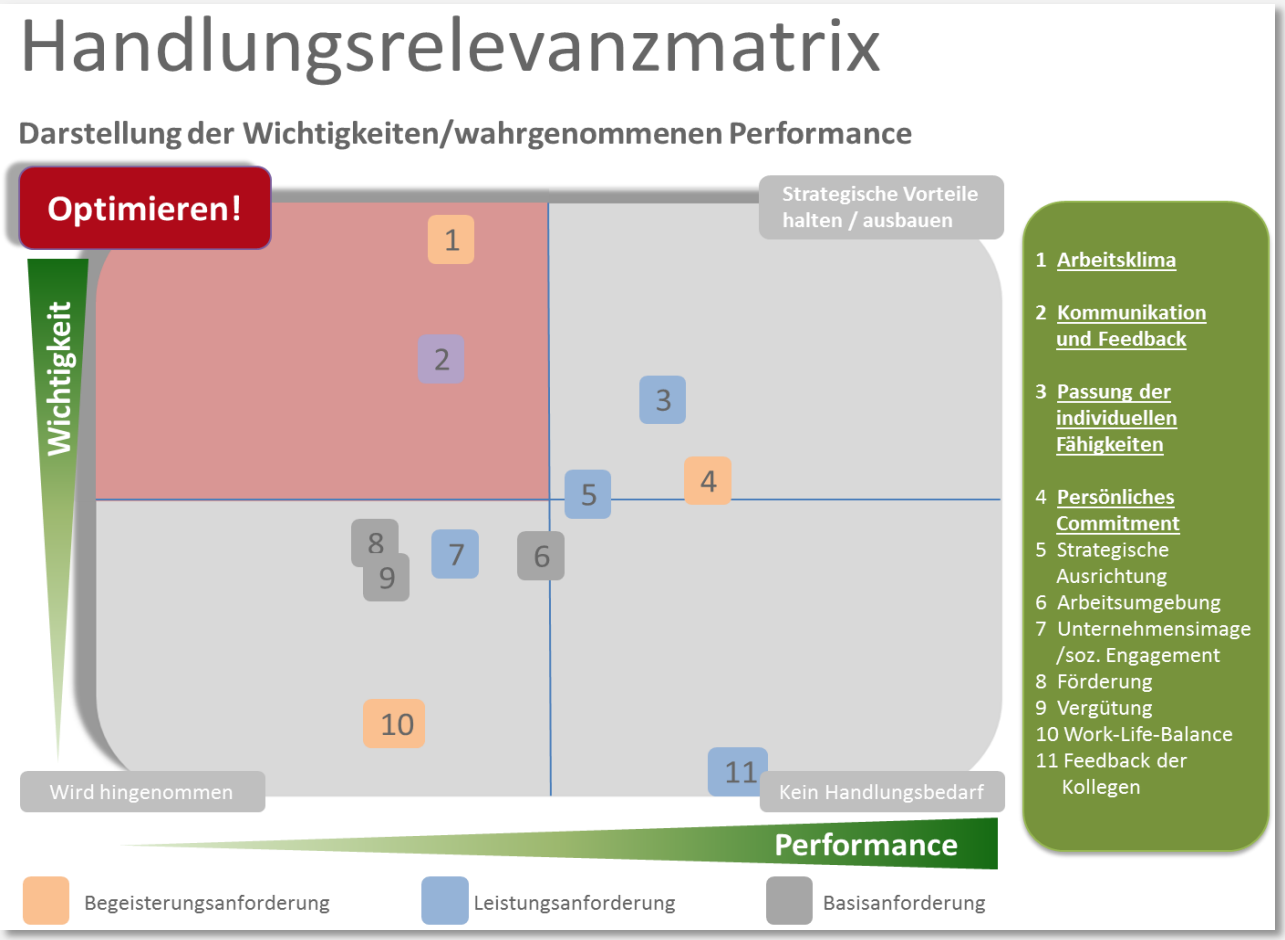
Hierdurch reduzieren sich die Aufwendungen im Verbesserungsprozess erheblich.

TOP in OWL

Effizienz in der Maßnahmenumsetzung

Die Darstellung der Ergebnisse erfolgt in Form einer Handlungsrelevanzmatrix (siehe Abbildung unten). Sichtbar werden die unterschiedlichen Treiberarten, deren thematische Inhalte sowie die Wichtigkeit für die Mitarbeiter (y-Achse) und die wahrgenommene Leistung des Unternehmens je Faktor (x-Achse). In dem Beispiel lassen sich zwei Faktoren (1, 2) identifizieren, deren Optimierung für die Steigerung der Zufriedenheit der Mitarbeiter am effizientesten sind. Genauso erhält man Aussagen über Themenbereiche, deren (weitere) Optimierung unter Kosten-Nutzen Aspekten im Sinne der Zielstellung ineffizient sind.

Werden diese Themenfelder wahrnehmbar entwickelt, erscheinen diese Faktoren in einer Folgebefragung im oberen rechten Feld, während andere wichtiger werden. So können zyklisch, z.B. im Folgejahr, neue wirkungsvolle Themen optimiert werden.



TOP in OWL

Maßnahmen: Workflow-Unterstützung und Monitoring

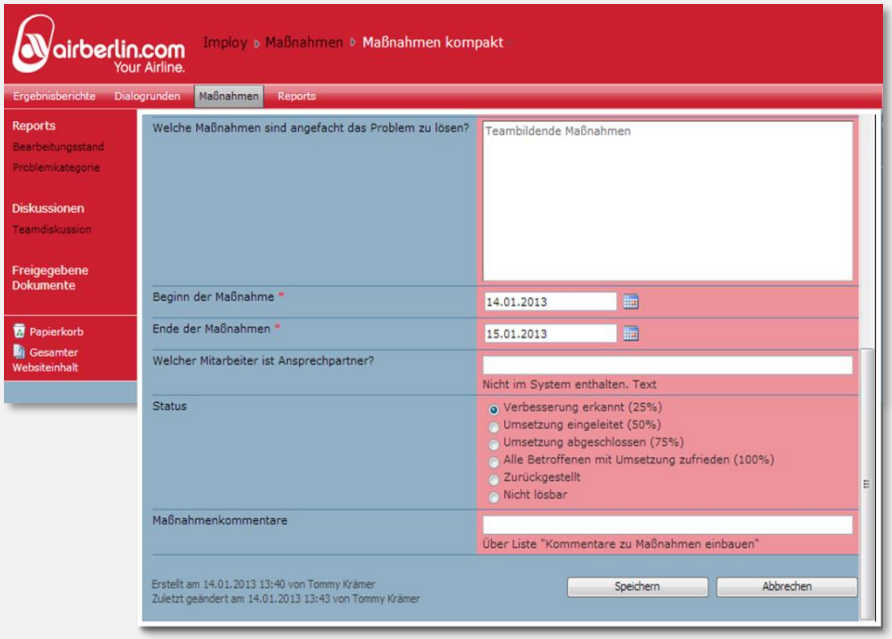
Das ergebniskongruente Handeln ist das wesentliche Kriterium für den Erfolg des Führungsinstrumentes. Wer hier zielstrebig die abgeleiteten Maßnahmen zu Ende führt, hat das Führungsinstrument wirksam etabliert.

„In dem Prozessabschnitt der Maßnahmenumsetzung gilt es, eine ständige Kontrolle über den Bearbeitungsstand zu haben. Nur so kann die Projektleitung schnell und effizient unterstützen und der Umsetzungsprozess einfach in eine nachhaltige Organisationsentwicklung münden."

Professor Dr. Andre Döring
Lehrstuhl BWL FH Merseburg
Geschäftsführer
reQuire consultants GmbH,
Paderborn

XING

imploy hat auf Grundlage langjähriger Erfahrung gemeinsam mit reQuire das AWAP (Action Workflow & Analysing Portal) entwickelt, das diese Prozesse einfach und für alle Führungskräfte mittels intuitiver Bedienung abbildet. Es dokumentiert und unterstützt den Prozess der Maßnahmenbearbeitung angefangen beim Verteilen der Ergebnispräsentationen an die Führungskräfte, über das Anlegen von Terminen für die interne Präsentation und abgeleiteten Maßnahmen innerhalb der Abteilungen bis hin zu Reporting-übersichten für die Projektleitung. Die Anzahl und der Bearbeitungsstand der definierten Maßnahmen können jederzeit grafisch aufbereitet und dokumentiert werden.



TOP in OWL

Teilnahmegebühr

Die Teilnahmegebühr richtet sich durch unterschiedliche Aufwendungen nach der Unternehmensgröße, die Kosten für die Durchführung des Projektes nennen wir Ihnen gerne individuell auf Anfrage.

Enthaltene Leistungen:

- Teilnahmebescheinigung
- Vorbereitung, Support interne Kommunikation
- Befragungseinladung, Erhebung, E-Mail-Support
- Gesamtauswertung inkl. konkreter Handlungsempfehlungen
- Vor-Ort-Ergebnispräsentation
- Zertifizierung

Optionale Leistungen:

- Ergebnispräsentation/Train-the-Trainer Workshop
- Auswertungen je Bereich oder Standort
- Auswertungen auf Abteilungsebene
- Maßnahmencontrolling (AWAP)

TOP in OWL

Partner

Prof. Andre Döring, FH Merseburg & reQuire consultants GmbH

Kontakt & Angebotsanforderung

imploy GmbH
Metzer Str. 5
33607 Bielefeld
Tel: 0521 32 934 870
E-Mail: kontakt@imploy.de
Internet: www.imploy.de