



Allgemein

**Wir sind die Profis beim
Messen der Mitarbeiterzufriedenheit,
Führungsqualität und Teamarbeit**

HR-aktiv
Effektivitätssteigerung



Mitarbeiterzufriedenheit und Führungsqualität steigern – als Arbeitgeber attraktiv bleiben und Kosten sparen

HR-aktiv bietet einfach zu bedienende Befragungstools.

Das Ziel der Befragungen ist, die Leistung im Unternehmen zu steigern ohne die Mitarbeitenden auszupowern. Die Effizienz und vor allem die Effektivität der Mitarbeitenden sind einer der bedeutendsten Erfolgsfaktoren im härter werdenden Wettbewerb. Zufriedene Mitarbeitende sind motivierter und verursachen weniger Kosten, machen weniger Fehler, haben weniger Absenzen (Krankheitstage) und sind produktiver.

Die besonderen Stärken des HR-aktiv-Tools: Die Befragung und die Auswertungen sind so angelegt, dass Führungskräfte und Mitarbeitende umgehend selber Verantwortung für ihre "Arbeitszufriedenheit" und die ihres Teams übernehmen können.

Früher

Massnahmen

Datenerhebung

Mit **HR-aktiv**

Freies Budget für mögliche Massnahmen

Datenerhebung

Budget

Nutzen Sie Ihre Ressourcen (Budget) und Ihre Zeit, um Ihr Unternehmen effizient weiter zu bringen.

Was Firmen an *HR-aktiv* begeistert:

- Einfache und klare Abläufe
- Tool Mitarbeiterzufriedenheit: Mitarbeitende beantworten die Fragen innert 10-15 Min. in über 15 Sprachen. Elektronisch oder über Handzettel. Anonymität ist garantiert.
- HR-Verantwortliche werden durch eine hohe Automatisierung und begleitende Unterlagen und Kommunikationsvorschläge unterstützt. (Zwischenberichte, Musterbriefe, E-Mails, usw.)
- Zahlreiche Auswertungsmöglichkeiten (komplett im Preis inbegriffen)
 - Benchmarking
 - Gruppenauswertungen
 - Einzelauswertungen für Mitarbeitende
 - Auswertungen nach Alter und Dienstjahre
 - usw.
- Verwendbar für ISO / EFQM durch 4-jährige Aufzeichnungs- und Vergleichsmöglichkeit
- Keine Lizenzen, keine Software, keine Verpflichtungen

Angestrebte Veränderungen in Ihrer Firma:

Steigerung:

- Zufriedenheit
- Leistungsbereitschaft
- Engagement
- Loyalität
- Produktivität
- hohe Arbeitgeber-Attraktivität

Senkung:

- Krankenstände
- Unfälle durch Ablenkung
- Fehlerquote
- Fluktuation

Wenig Aufwand – hoher Ertrag

Die drei Arbeitsschritte für die Personalverantwortlichen

1. Organigramm erstellen
2. Führungskräfte und Mitarbeitende informieren
3. Login-Daten für Teilnehmende oder Fragebogen an Mitarbeitende senden

Und los geht's! Die Mitarbeitenden mit PC-Arbeitsplatz loggen sich in **HR-aktiv.com** ein und beantworten die Fragen online, Mitarbeitende mit Fragebogen füllen diesen aus und senden ihn an **HR-aktiv**. Fertig.

Deutsch
Englisch
Italienisch
Spanisch
✓ Portugiesisch
Türkisch
Albanisch
Serbisch
Kroatisch
Französisch
Polnisch
Ungarisch
Russisch
Romanisch
Kurdisch
Tamil

Beispiel: Fragebogen

HR-aktiv ✓

Mitarbeitende können aus 15 Sprachen wählen (weitere Sprachen auf Wunsch)

Deutsch

Umfrage

Auswertung

Benutzername ändern

Passwort ändern

Anleitungen

Logout

IHRE FRAGEN

Frage 48 / 1

Ich habe klare Aufgaben sowie die dafür notwendigen Kompetenzen, (Rechte und Pflichten)

Mehr als man erwarten kann!	trifft zu, bin zufrieden	trifft eher zu, gerade genügend	trifft eher nicht zu	trifft weitgehend nicht zu	wäre ein Kündigungsgrund	kann ich nicht beantworten
-----------------------------	--------------------------	---------------------------------	----------------------	----------------------------	--------------------------	----------------------------

NECHSTE FRAGE

FEHLER MELDEN

ZURÜCK

Effektivität und Leistung steigern – aber wie?

Indem

- die eigene Motivation der Mitarbeitenden möglichst hoch ist (Eigenmotivation)
- der Arbeitsplatz der zu leistenden Arbeit entspricht
Unfallgefahren erkannt und eliminiert werden
- die Arbeit im Team Mehrwert generiert und die Vernetzung zu anderen Arbeitsgruppen fördert
- die Führungskräfte Ziele vereinbaren, die Mitarbeitenden bei der Zielerreichung unterstützen und nötige Kontrollen durchführen
- der Informationsfluss die tägliche Arbeit fördert
(alle ziehen am gleichen Strick – in die gleiche Richtung!)
- die Mitarbeitenden sich als Teil der Firma erkennen und dadurch einen wertvollen Beitrag zum “Employer Branding“ leisten

Was Mitarbeitende von ihrem Arbeitgeber erwarten:

- einen Arbeitsplatz, der ihren Fähigkeiten entspricht.
- eine respektvolle Behandlung – nicht nur als Arbeitskraft sondern auch als Menschen.
- die Förderung des Teamgeists und der Zusammengehörigkeit.
- zielorientiert und mit Wertschätzung handelnde Führungskräfte.
- eine der Arbeit entsprechende Entlohnung.
- ein wertvoller Teil des Ganzen sein zu dürfen.

Arbeitsweise von HR-aktiv:

- **Je nach Tool** arbeitet **HR-aktiv** mit max. 41 Standardfragen in über 15 Sprachen. Weitere Sprachen kommen laufend dazu.
- Jedes Unternehmen kann 10 eigene geschlossene Fragen und vier offene Fragen in den Fragekatalog aufnehmen.
- Die Fragen können online oder auf Papierfragebogen beantwortet werden. Alle Auswertungen sind im Preis inbegriffen und online abrufbar.

Ideale Zeitachse: Innert 3 Wochen informieren, messen, auswerten, 1. Massnahmen ...



Die Mitarbeiterzufriedenheitsmessung verrechnen wir für max. für CHF 20.– pro Mitarbeitende, je nach Grösse der Firma

Für die Messung der Führungsqualität und Teamarbeit verrechnen wir mit max. CHF 200.– pro Führungskraft resp. Team, je nach Grösse der Firma
(siehe Preisliste unter www.HR-aktiv.com)

Weitere Dienstleistungen werden von zertifizierten **HR-aktiv** Partnern angeboten, offeriert und direkt verrechnet.

Für die Erfassung der Papierfragebogen werden dem Unternehmen CHF 2.– pro Fragebogen verrechnet.



Mitarbeiterzufriedenheit

Messen
Auswerten
Chancen nutzen

HR-aktiv ✓
Effektivitätssteigerung

Auswertung für das Unternehmen

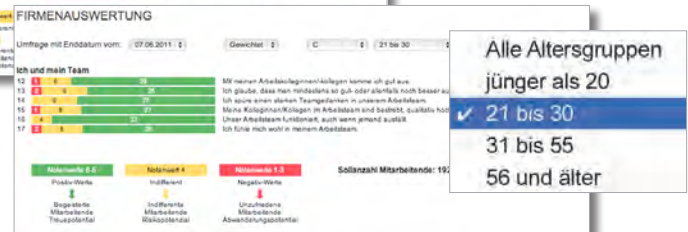
Betrachten Sie die Messung der Zufriedenheit Ihrer Mitarbeitenden als "sportlichen" Wettbewerb. Vergleichen Sie sich in Ihrer Branche, in der Region, im Land oder in Europa mit den Besten!

Bauen Sie sich einen Wettbewerbsvorteil auf um:

- auf dem Arbeitsmarkt an die besten Arbeitskräfte zu gelangen
- die Rekrutierungskosten möglichst tief zu halten
- die Lohnkosten optimal zu nutzen

Haben Sie gewusst:

Die Steigerung der Zufriedenheit um 2% kann die kurzfristigen Absenzen bis zu 15% senken!



Auswertung für Führungskräfte und Gruppen

- Jede Führungsperson erhält ihre persönliche Auswertung und kann sich mit dem Mittelwert der Unternehmung vergleichen.
- Jede Führungsperson erhält die Auswertung ihrer Gruppe und dadurch die Chance für gezielte Verbesserungsmaßnahmen.
- Durch wiederholte Messungen wird die Personalentwicklung kontrollierbar.

Trends in der Personalentwicklung:

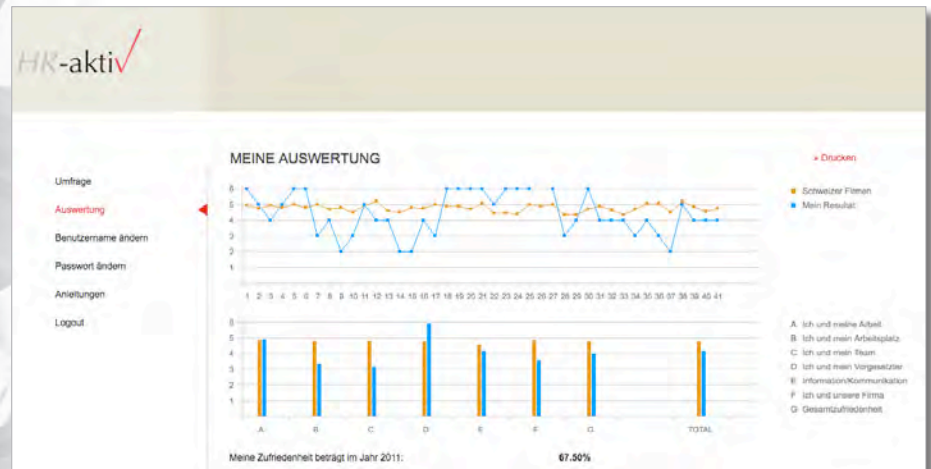
Früher wurde nach dem Giesskannenprinzip im ganzen Unternehmen geschult – jeder musste ...

Heute sind die Führungskräfte und Mitarbeitenden meist gut ausgebildet. Jedes Team hat seine eigenen Probleme und Herausforderungen. Heute bedeutet Personalentwicklung, Chancen der einzelnen Gruppen und Personen zu erkennen und umzusetzen.

Auswertung für Mitarbeitende

Jeder Einzelne ist auch für seine eigene Zufriedenheit verantwortlich.

Nicht selten wird die Verantwortung für die Zufriedenheit nach oben delegiert. **HR-aktiv** ermöglicht, dass möglichst viele Mitarbeitende ihre Chancen erkennen und an ihrer Zufriedenheit arbeiten können. Aus diesem Grund erhalten alle Mitarbeitenden* Ihre persönliche Auswertung.





www.HR-aktiv-Kompass.com

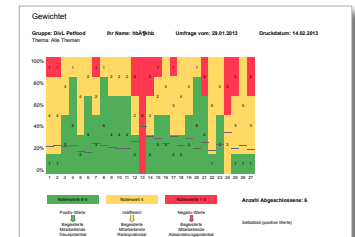
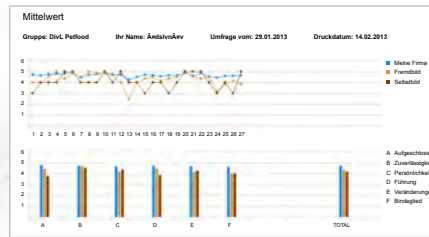
Messen
Auswerten
Chancen nutzen

HR-aktiv ✓
Effektivitätssteigerung

Führungsqualität

Zwei nützliche Auswertungen für Sie als Führungskraft:

- Anhand der Mittelwertstatistik vergleichen Sie Ihr Selbstbild mit dem Fremdbild. Dank dem Firmendurchschnitt sind auch Vergleiche im Unternehmen möglich.
- Die gewichtete Darstellung zeigt Ihnen, bei welchen Fragestellungen Sie als Führungskraft das Ziel erreicht haben und wo Verbesserungspotenzial besteht.



Mehr Klarheit und Sicherheit beim Führen:

Unsichere Führung verwirrt. Sie gefährdet das Erreichen von Einzel- und Gruppenzielen. Durch das Selbst- und Fremdbild gewinnt die Führungskraft an Klarheit.

Das "Johari Fenster": von der Theorie in die Praxis

(Entwickelt wurde es 1955 von den amerikanischen Sozialpsychologen Joseph Luft und Harry Ingham)

HR-aktiv-Kompass

Blinder Fleck

Gruppe: Produktion

Ihr Name: Muster

Umfrage vom: 03.05.2012

Druckdatum: 14.02.2013

Johari Fenster

Die Auswertung basiert auf den Erkenntnissen der amerikanischen Psychologen Joseph Luft und Harry Ingham. Das nach ihnen benannte "Johari Fenster" beschreibt mit vier Feldern die Zusammenhänge in der Selbst und Fremdwahrnehmung. Unsere Auswertung beschränkt sich auf die Arena und den "Blinden Fleck".

ARENA:

Sachverhalte, die offen liegen. Verhalten, das mir und auch andern bekannt ist.

BLINDER FLECK:

Anteile des Verhaltens, die nur die Anderen wahrnehmen und die ich nicht kenne.

anderen
bekannt

VERBERGEN:

Bereiche, die wir bewusst verbergen und die andere nicht wahrnehmen.

UNBEWUSSTES:

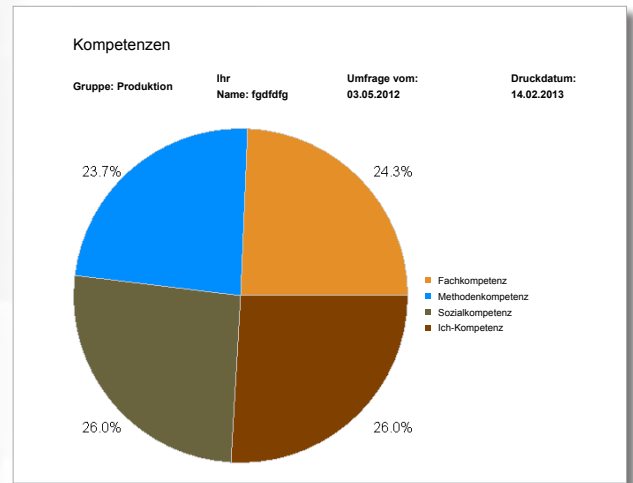
Dinge, die nur Tiefenpsychologen zugänglich sind. Sie sind uns und anderen nicht bekannt.

anderen
unbekannt

Zwei Gefahren beim Führen:

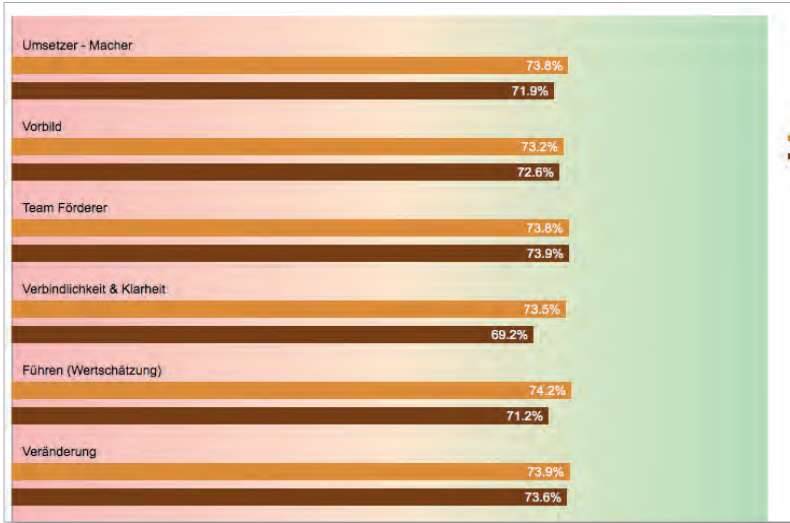
Sie überschätzen sich: Der Blinde Fleck zeigt Ihnen, wo Sie sich selbst besser beurteilen als Ihre Mitarbeitenden. Wenn Sie diese Diskrepanz kennen, können Sie ihre Energie für gezielte Verbesserungen einsetzen ...

Sie unterschätzen sich: Der Blinde Fleck zeigt Ihnen, wo Sie sich selbst schlechter beurteilen als Ihre Mitarbeitenden. Hier lauert die Gefahr, dass Sie sich am falschen Ort verbessern wollen, und keiner merkt es ...



Führungskräfte brauchen Methoden- und Sozialkompetenz:

Meisten werden Fachleute mit einem guten Leistungsnachweis in Führungspositionen befördert. Heute gelten Sozial- und Methodenkompetenz als Grundanforderung. Eine Führungskraft muss ihr Team befähigen und betreuen.



Dokumentierte Führungsqualität

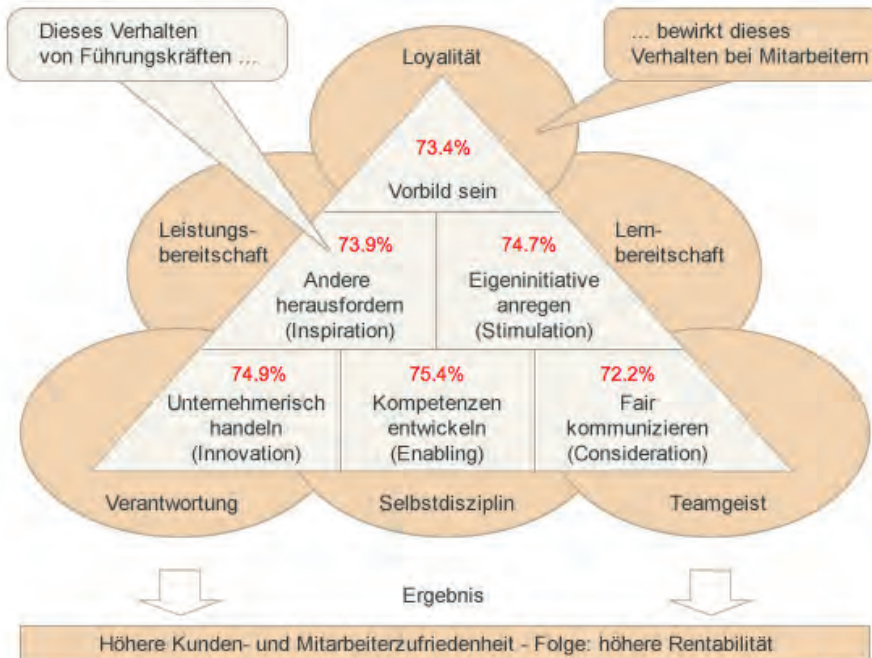
Die Auswertungen können als Bestandteil des jährlichen Führungsgesprächs genutzt werden.

Durch wiederholte Messungen werden Fortschritte erkennbar.

Transformationale Führung

- (Die Führungskraft als Multiplikator. Wir sprechen nicht mehr über Führungsstile sondern von Führungsnutzen für den Mitarbeiter ...)

(Grundgedanke von James MacGregor Burns und später überarbeitet von Bernard M. Bass 1985)



Chancenorientiertes Führen

Warum ist dieser neue Führungsstil notwendig (und populär) geworden? Transformationale Führung heißt so, weil sie das Verhalten, insbesondere Verhaltensgewohnheiten, nach zahlreichen empirischen Studien gezielt verändern kann. Mit traditionellen Zielvereinbarungen, deren Kern die Transaktionale Führung ist, gelingt es nur sehr selten, Erfolgsfaktoren wie Vertrauen, Loyalt t, intrinsische Motivation oder Teamgeist zu bewirken. Bei der Transformationalen Führung handelt es sich nicht um ein "theoretisches" Modell (wie zum Beispiel das "Situative Führen"), sondern um konkrete ("messbare") Verhaltensweisen, die von herausragenden Führungskräften in der Praxis tatsächlich (vor)gelebt werden.



HR-aktiv-Teamarbeit

Teamarbeit

Messen
Auswerten
Chancen nutzen

HR-aktiv ✓
Effektivitätssteigerung



Wenn 1 + 1 = 3 gibt ...

Warum ist heute Teamarbeit so wichtig?

Die Arbeitsmethoden und Produktionsprozesse sind komplexer geworden. Durch diese umfangreicheren Aufgaben wird es immer wichtiger, dass die eine Hand (Mitarbeiter A) noch viel genauer ihre Arbeit mit der anderen Hand (Mitarbeiter B) koordiniert.

Um dieser Komplexität gerecht zu werden, müssen die Teams nicht nur innerhalb ihres eigenen Teams zusammenarbeiten, sondern auch Team- und Abteilungsübergreifend.

HR-aktiv hat durch die Messung der Mitarbeiterzufriedenheit erkannt, dass eine gute Teamarbeit wesentlich zur Mitarbeiterzufriedenheit beiträgt.

Die Zusammenarbeit im eigenen Team funktioniert oft schon gut (Gärtchendenken) – wir sehen jedoch noch ein grosses Chancenpotential in der Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Teams.

Vernetzung in der Teamarbeit

Gärtchendenken führt zu Egoismus und schwächt die Leistung der Unternehmung. Durch die Beurteilung der einzelnen Teammitglieder betr. eigener Teamarbeit und vor allem übergreifender Arbeit mit anderen Teams werden "Reibungsverluste" sichtbar.

Durch einfache Auswertungen werden nicht die Teammitglieder in den Fokus gestellt, sondern die Chancen der einzelnen Teams und deren Zusammenarbeit.

Vielfältigkeit der Auswertungsmöglichkeit

- Auswertungen für das eigene Team.
- Selbst- und Fremdbild für Teamleiter.
- Auswertungen zwischen verschiedenen Teams.
- **HR-aktiv** arbeitet mit geschlossenen-, offenen- und Ja/Nein Fragen.
- Nebst der reinen Teamarbeit wird auch die Meeting-Kultur bewertet.

Energiebilanz im Team ...

Studien zeigen, dass die kleinsten negativen Gefühlsschwankungen, privat oder geschäftlich, schnell 50% der Arbeitsleistung kosten! Wir sind überzeugt, hier steckt noch viel Potenzial, welches durch offene Gespräche und gezielte Prozessbefragung aktiviert werden kann. Stimmt das Klima im Team, lasse ich meine Kollegen nicht im Stich!

TEAMAUSWERTUNG Umfrage: 26.09.2016 | Ja/Nein Fragen

Mein Team:

Frage Nr.	Team	Ja	Nein	nicht beantwortet	Frage
Schulduweisungen					
18	Service SH	0	4	0	In der Zusammenarbeit mit diesem Team wird die Schuld immer wieder mal auf jemand anderen / etwas anderes geschoben.
18	Küche SH	0	4	0	In der Zusammenarbeit mit diesem Team wird die Schuld immer wieder mal auf jemand anderen / etwas anderes geschoben.
18	Küche AH	1	2	1	In der Zusammenarbeit mit diesem Team wird die Schuld immer wieder mal auf jemand anderen / etwas anderes geschoben.
18	Service AH	1	2	1	In der Zusammenarbeit mit diesem Team wird die Schuld immer wieder mal auf jemand anderen / etwas anderes geschoben.
18	Hauswirtschaft AH	0	3	1	In der Zusammenarbeit mit diesem Team wird die Schuld immer wieder mal auf jemand anderen / etwas anderes geschoben.
18	Eigenes	0	4	0	In unserem Team wird die Schuld immer wieder mal auf jemand anderen / etwas anderes geschoben.
18	Firma	0	4	0	In der Firma wird die Schuld immer wieder auf jemand anderen / etwas anderes geschoben.

HR-aktiv ✓
Effektivitätssteigerung

HR-aktiv
Dorfhalde 128
CH-9426 Lutzenberg
www.HR-aktiv.com

T +41 (0)71 888 28 66
info@HR-aktiv.com

Mit Vertretungen in

