



MITARBEITENDENBEFRAGUNGEN



Inhalt

- Kurze Vorstellung der Brodtmann Consulting GmbH
- Befragungskonzept & Aufbau
- Empfohlene Inhalte für Befragungen
- Beispielhafte Projektplanung & Meilensteine
- Datenschutz & IT-Sicherheit
- Analysen & Ergebnisse

Kurz über uns

Brodtmann Consulting ist eine im Jahr 2004 gegründete Management- und Strategieberatung mit Büros in Deutschland und den Vereinigten Staaten von Amerika. Zu unseren Kunden zählen mittelständische Unternehmen wie auch DAX-Konzerne und Körperschaften des öffentlichen Rechts.

Unsere Expertise umfasst die Bereiche Organisationsentwicklung, Leadership und Change Management, das Steigern von Agilität sowie das Implementieren flacher Hierarchien. Digitalisierung, vor allem aber das Bereitstellen innovativer Lösungen, unterstützt von Machine Learning und künstlicher Intelligenz in diesem Kontext zeichnet uns aus. Außerdem beraten wir unsere Kunden bei der Auswahl und Entwicklung ihrer Fach- und Führungskräfte.

Die Zusammenarbeit mit unseren Kunden beruht auf gegenseitigem Vertrauen und einem partnerschaftlichen Miteinander. Der Erfolg unserer Kunden ist unser Ansporn, ihre Erwartungen zu übertreffen unser Versprechen.

*Befragungskonzept
&
Aufbau*



Befragungskonzept & Aufbau

Die Brodtmann Consulting Null- und Erfolgsmessungen werden kundenspezifisch und modular zusammengestellt und erlauben damit eine hohe Flexibilität in der Fokussierung von Themen. Wir empfehlen eine Auswahl an klassischen Themenfeldern, wie Qualität von Führung und Zusammenarbeit in Teams, bereichert um motivational wirkende Aspekte der Arbeitszufriedenheit, wahrgenommener Belastung und Kultur.

Mit kurzen, leicht verständlichen Aussagen, die immer nur einen Aspekt erfragen und damit auch intuitiv und schnell einzuschätzen sind, erlaubt die Vorgehensweise, die unsere Befragungen auszeichnet, eine präzise Erhebung auch komplexer Themengebiete. Sie lässt wenig Interpretationsspielraum und macht konkrete Handlungsempfehlungen ableitbar.

Dieser Ansatz schafft eine hohe Akzeptanz sowohl bei Teilnehmer:innen als auch in der Mitarbeitervertretung, die typischerweise über den gesamten Prozess stetig involviert ist. In Summe führt dies zu Teilnahmequoten von bis zu 90%. Die Auswahl von 60-70 Aussagen hält die Zeit zur Beantwortung mit 15-20 Minuten ebenfalls kurz, was Abbrüche in der Beantwortung auf ein Niveau von weniger als 2% sinken lässt.



*Empfohlene Inhalte für
Befragungen*

Inhaltlicher Ansatz der Befragung

- Die Inhalte der Befragung sind so ausgewählt, dass sie die wesentlichen Aspekte, die eine Organisation in der Zusammenarbeit erfolgreich machen, abdecken. Dazu zählt neben dem Themenfeld der Führung vor allem die Kollaboration in den Teams und die eigene Motivation. Aufschluss darüber zu erhalten, wie Führungskräfte aus Sicht ihrer Mitarbeiter:innen agieren ist dabei oft nicht nur für die Unternehmensleitung und Personalentwicklungseinheit relevant, sondern auch für die Betriebsräte sehr wertvoll, die nicht zuletzt das Wohl der Belegschaft im Fokus haben.
- Alle Themen sind in konkrete, leicht einzuschätzende Aussagen heruntergebrochen, womit die Ergebnisse nicht nur einen Gesamteindruck widerspiegeln, sondern praktische Handlungsempfehlungen ableitbar machen.
- Themen, die zusätzlich erhoben werden sollen, werden von unseren Expert:innen mitentwickelt, um dem gleichen Anspruch Genüge zu tun.
- Alle zu bewertenden Aussagen liegen transparent vor der Erhebung offen, um auch kulturspezifische Aspekte der Organisation berücksichtigen zu können.
- Sie werden im Nachgang unter anderem als Themenfeld und Einzelaussagenauswertung bereitgestellt, um den Beteiligten möglichst viele Einblicke in ihre Ergebnisse zu geben – selbstverständlich unter Einhaltung der zuvor festgelegten Datenschutzmaßnahmen.

Empfohlene Inhalte für Befragungen

Wir empfehlen, 3 Themenfelder in Befragungen zu inkludieren:

- **Qualität der Führung** – Hierbei unterscheiden wir zwischen den operativ steuernden Elementen der Führung und den gleichwertig wichtigen entwickelnden, motivierenden und inspirierenden Elementen, die eine Führungskraft auszeichnen können.
- **Zusammenarbeit in Teams** – Die Güte der Zusammenarbeit und der Zusammenhalt in den einzelnen Teams machen den Unterschied zwischen einer agilen, problemlösenden und belastbaren Organisation vs. einer rein auf top-down-Prozessen basierenden Organisationsstruktur. Entsprechend liegt ein hoher Fokus auf diesem Thema.
- **Motivationale Aspekte** – Motivierte und engagierte, selbständig arbeitende Mitarbeiter:innen machen oft den Unterschied zwischen Erfolg und Misserfolg. Der zusätzliche Einsatz und das persönliche Interesse am Erfolg der Organisation sind insbesondere in anspruchsvollen Zeiten, die nicht zuletzt meist Veränderungen mit sich bringen, Erfolgsfaktoren. Der wahrgenommene Grad an Belastung, der individuelle Eindruck von Über- oder Unterforderung und auch der Umgang mit dem Thema Erschöpfung, das zunehmend häufig beschrieben wird, sind essenziell zu erkennen und zu bedenken, um Mitarbeiter:innen optimal zu befähigen.

Fokus auf den operativ steuernden Teil der Führung

Die Brodtmann Consulting Erhebungen setzen einen starken Fokus auf das Thema Führung. Zwei Aspekte empfehlen wir hierbei besonders zu beachten. Einer davon ist der operativ steuernde Anteil der Führung. Er umfasst alle fachlich-organisatorischen Aspekte der Führungsarbeit. Hierzu zählen unter anderem das Ausrichten auf ein gemeinsames Ziel, das Geben von Orientierung und Perspektive wie auch klassische Delegation entsprechend der vorhandenen Talente und deren Ergebniskontrolle. Das Vermitteln der Sinnhaftigkeit und des größeren Zusammenhangs in dem die Mitarbeiter:innen mit ihrem Einsatz einen Beitrag leisten ist dabei genauso relevant wie die Bereitschaft der Führungskraft selbst, sich für den eigenen Verantwortungsbereich einzusetzen, ihn zu vertreten und zu entwickeln. Wir empfehlen folgende Themenfelder zu erheben:

- Geben von Orientierung und Perspektive
- Sicherstellen der Zielklarheit und des Kontexts
- Vermittlung der Sinnhaftigkeit der Aufgaben und gesetzten Zielen
- Delegation entsprechend der Talente
- Verantwortungsbereitschaft der Führungskraft

Fokus auf den entwickelnden, motivierenden Teil der Führung

Der zweite Aspekt im Themenfeld der Führung greift die entwickelnden, motivierenden und inspirierenden Elemente auf.

Dieser Teil der Führung umfasst die eher persönlichen, im Interesse der Führungskraft verankerten Aspekte der Führungsarbeit. Hierzu zählen bspw. wie viel Zeit und Aufmerksamkeit die Führungskraft auf ihre Mitarbeiter:innen verwendet, wie treffsicher sie deren Leistungsfähigkeit einschätzt und ihr Potenzial erkennen kann und wie sie Leistungsträger:innen nachhaltig motiviert und entwickelt, ohne sie zu überfordern. Auch ihre Integrität, ihre Glaubwürdigkeit und Konsistenz im Vorgehen sowie die Wertschätzung und Anerkennung von Leistung der Mitarbeiter:innen fließen in diesen Part der Führungsverantwortung ein. Wir empfehlen diese Themenfelder zu erheben:

- Chancen- und Zukunftsorientierung der Führungskraft
- Mitarbeiter:innen entwickeln und befähigen
- Aufmerksamkeit und Verfügbarkeit für Mitarbeiter:innen
- Motivieren bei Leistungsgefällen

Werden beide Facetten der Führungsverantwortung erfüllt entsteht Vertrauen, was die Wirksamkeit von Führungskräften maximiert.

Fokus auf die Zusammenarbeit in den Teams

Wie die Teams einer Organisation miteinander umgehen, in welchem Umfang sich die Teammitglieder unterstützen und miteinander ihr Wissen teilen, aber auch wie sehr sie sich auf ein gemeinsames Ziel ausgerichtet fühlen, wie sie Entscheidungen ableiten und innovative Ideen umsetzen sind neben der Führungskultur und ihrer Wirksamkeit einer der erfolgskritischsten Faktoren in Organisationen. Entsprechend empfehlen wir unter anderem folgende Themenfelder in die Befragung aufzunehmen:

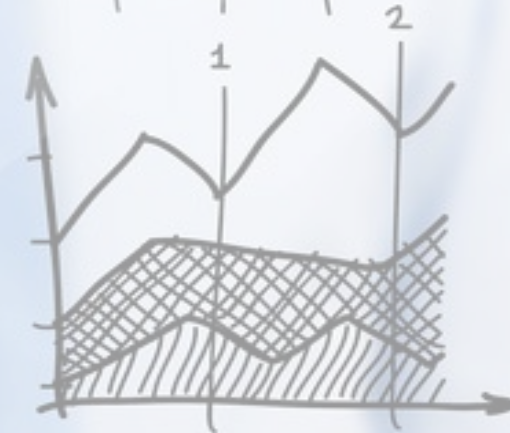
- Teamzusammenhalt und Ausrichtung
- Aufgabenbezogene Zusammenarbeit
- Kollaborative Unterstützung
- Entscheidungsfindung im Team
- Innovationsgeist im Team

Fokus auf die individuelle Motivation der Mitarbeiter:innen

Neben der Güte der Führung und der Qualität der Zusammenarbeit im Team hat die individuelle Motivation eines Mitarbeitenden einen erheblichen Einfluss auf die Stimmung, die Kultur und nicht zuletzt auch das Gelingen des gemeinsamen Auftrags. Entsprechend legen wir in unseren Befragungen einen Fokus auf folgende Themenfelder:

- **Arbeitsmotivation** – Dieser Aspekt fokussiert darauf, ob Mitarbeiter:innen Spaß an ihren Aufgaben haben, ob sie Ehrgeiz entwickeln, auch anspruchsvolle Probleme selbst zu lösen und ob sie das Gefühl haben, dass persönlicher Einsatz sich lohnt und gewürdigt wird.
- **Mitarbeiterzufriedenheit** – Insbesondere in Zeiten, in denen der persönliche Kontakt eingeschränkt ist, ist die Beobachtbarkeit und Einschätzung der Zufriedenheit erschwert, weshalb dieser Aspekt gerade jetzt miterhoben werden sollte.
- **Eigeninitiative, Treiben von Veränderungen, Identifikation mit dem Unternehmen** und weitere können organisationsspezifisch als Ergänzung ebenfalls sinnvoll sein.
- Ein **Freitextfeld zum Abschluss der Befragung** ermöglicht den Teilnehmer:innen zudem Ideen, Anregungen und grundsätzliche Rückmeldungen zu platzieren. Dieses wird anonymisiert ausgewertet und in die Gesamtergebnisbetrachtung aufgenommen.

*Projektplanung
&
Meilensteine*



Vorbereitung

- Die konkreten Inhalte der Befragung stimmen wir im Vorlauf der Befragung in Zusammenarbeit mit Ihnen ab. Ebenso präsentieren wir nach Bedarf gerne Vorgehensweise, Inhalte und beispielhafte Auswertungen vor internen Entscheidungsgremien bzw. der Mitbestimmung.
- Sollten intern bereits etablierte Befragungen verfügbar sein, integrieren wir diese gerne, um bereits in der ersten Messung die Möglichkeit zur Analyse von Rückvergleichen und Entwicklung zu schaffen.
- Die Einladung der Teilnehmer:innen erfolgt wahlweise via E-Mail oder durch anonymisierte Einladungsschreiben, welche intern verteilt werden. In Sonderfällen ist auch eine Teilnahme über einen Papierfragebogen möglich.
- Bereits während der laufenden Befragung können vorläufige Ergebnisse durch bspw. die Geschäftsführung oder Entscheider aus dem Personalbereich eingesehen werden – entsprechender Rücklauf wird vorausgesetzt.
- Die Zuordnung der Teilnehmer:innen zu Organisationseinheiten sollte idealerweise bereits vor der Befragung erfolgen, kann aber flexibel auch während oder nach der Befragung angepasst werden.

Beispielhafte Meilensteinplanung

Vorbereitung

ca. 3 - 4 Wochen vor Start der Befragung*

- Abstimmung zwischen internen Stakeholdern der Kunden und Brodtmann Consulting zu folgenden Themen
 - Rahmenbedingungen der Befragung (bspw. Laufzeit von 2 oder 3 Wochen, ...)
 - Modus des Einladungsverfahrens (bspw. „Versand von Zugangsdaten per E-Mail oder SMS“, Verwendung von Benutzernamen/Passwort oder individuellem Link, ...)
 - Technische Prüfung des Einladungsverfahrens (Signaturvalidierung S/MIME, ggf. Spamfilteranpassung, Freischaltung der Befragungsdomain durch interne IT)
 - Finalisierung von Einladungstexten und ggf. Texten für Erinnerungsemails
 - Gemeinsames Erstellen einer Vorabkommunikation an die Mitarbeiter:innen. Empfohlene Inhalte sind: „Werben zur Teilnahme durch Vorstand“, „Wer führt durch?“ (BC), „Was sind die Inhalte?“, „Warum ist das für uns relevant?“
 - Gemeinsames Erstellen von Vorabinformationen (bspw. zu Inhalten der Befragung, Art der Auswertung, Darstellung der Ergebnisse), Festlegen des Formats (bspw. digitale Infoveranstaltungen, Präsentationen per E-Mail, ...)
- Falls gewünscht: Implementierung interner Informationsveranstaltungen für Führungskräfte mit Unterstützung von BC.

** Sofern keine Infoveranstaltung für Führungskräfte geplant ist, kann die Abstimmung der oben genannten Themen auch ca. 2 Wochen vor Start der Befragung stattfinden.*

Beispielhafte Meilensteinplanung

Vorbereitung

ca. 1 - 2 Wochen vor Start der Befragung

- Bereitstellung der Daten zu Teilnehmer:innen und Organisationsstruktur in einem strukturierten Format (bspw. CSV, XLSX, ...)
- Abstimmung der späteren Zugriffsrechte für Entscheider und alle Führungskräfte auf die Ergebnisse; die Zugänge werden bereits zuvor angelegt und konfiguriert, damit sie direkt im Anschluss an die Befragung verfügbar sind
- Optional: Technischer Test des Befragungssystems durch interne Stakeholder der Kunden
- Versand der zuvor abgestimmten Vorabinformation zur Durchführung der Befragung an alle MA
- Versand der Zugänge im zuvor abgestimmten Verfahren mit abgestimmten Texten

Befragung

Während der Befragung

- Bereitstellung technischen und ggf. auch inhaltlichen Supports während der Befragung
- Bereitstellung von Zugängen zu vorläufigen Ergebnissen ca. 2-3 Tage nach Start der Befragung für Vorstand und weitere Entscheider, falls gewünscht
- Falls sinnvoll: Versand einer Erinnerungsemail an alle Teilnehmer:innen (unabhängig vom Teilnahmestatus)
- Abschluss der Befragung

Beispielhafte Meilensteinplanung

Follow-Up

Nach der Befragung

- Ergebnispräsentation beim Vorstand und weiteren Entscheidern in der Regel 1-2 Tage nach Abschluss der Befragung
- Bereitstellung von Zugängen wie zuvor abgestimmt für alle Führungskräfte mit direktem Abschluss der Befragung möglich, Versand der Zugangsdaten ebenfalls wie abgestimmt; empfohlener Modus: Benutzername und URL via E-Mail, Passwort via SMS
- Begleitung des internen Prozesses zur Abstimmung von:
 - Zeitnahe Kommunikation der Ergebnisse an die Mitarbeiter:innen und Teams
 - Konzeption von Folgeprozessen wie bspw. Workshops, Informationsveranstaltungen, ...

Durchführung der Befragung

- Die Null- und Erfolgsmessungen werden, über die von Brodtmann Consulting intern entwickelte, online verfügbare „Secure Feedback Platform“ (SFP) erhoben.
- Der Zugriff auf den eigenen Fragebogen erfolgt über eine anonyme Kombination von Benutzernamen und Passwort, welcher lediglich mit der eigenen Organisationseinheit verknüpft ist und keine weiteren Rückschlüsse auf die teilnehmende Person zulässt.
- Die einzelnen Aussagen sind zufällig angeordnet oder, falls gewünscht, nach Themengebiet sortiert.
- Optional kann nach Bewertung aller Aussagen über ein Freitextfeld eine zusätzliche Rückmeldung gegeben werden.

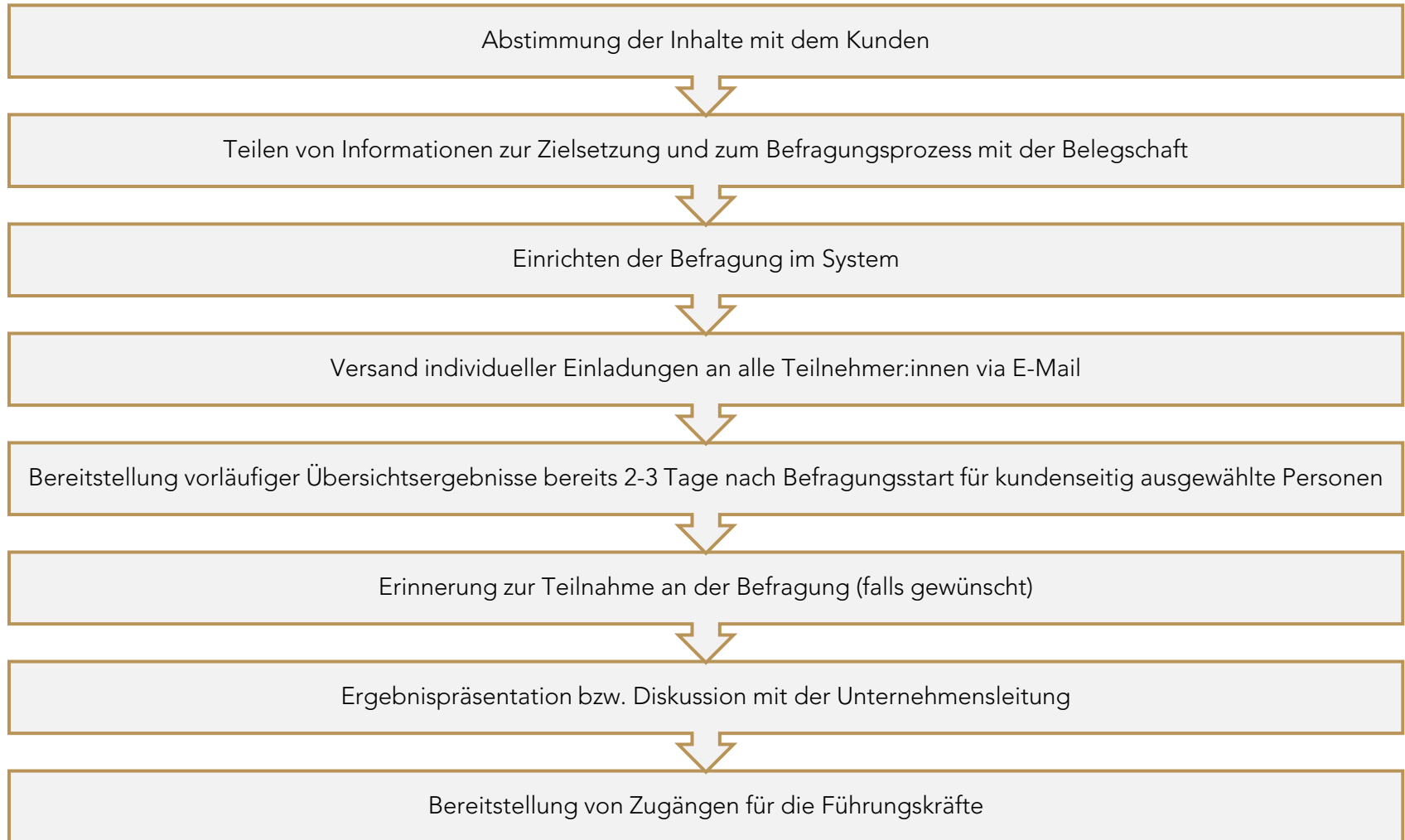
21% bisher beantwortet: 21 / 100

Letzte Anmeldung: 28.05.2018, 17:49 CET
IP: 217.92.158.159
Sitzung gesichert durch HTTPS (SSL 1.0)
Fragebogen ID: ZNE3N000P0U5L20167W9

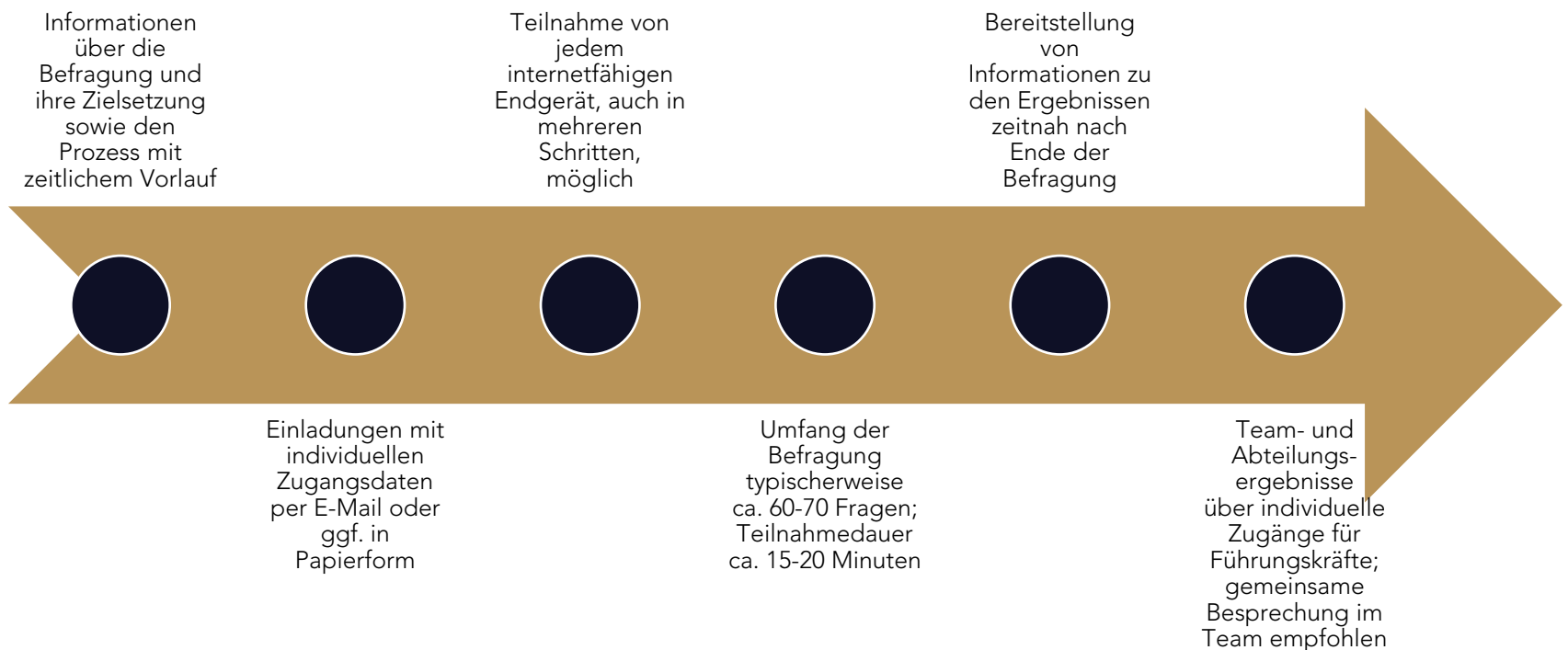
① Meine Teamkollegen geben mir oft wertvolle Hinweise zu meinen eigenen Themen.	trifft gar nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft teils/teils zu	trifft eher zu	trifft voll und ganz zu
① Ich empfinde Aufgaben, die ich mit anderen im Team bearbeite, als Zugewinn für meinen Arbeitsalltag.	trifft gar nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft teils/teils zu	trifft eher zu	trifft voll und ganz zu
① In unserem Team springt jeder für den Anderen ein.	trifft gar nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft teils/teils zu	trifft eher zu	trifft voll und ganz zu
① In unserem Team fühle ich mich stets gut über das Wesentliche informiert.	trifft gar nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft teils/teils zu	trifft eher zu	trifft voll und ganz zu
① Allen Teammitgliedern ist unser gemeinsames Ziel beruflich das Wichtigste.	trifft gar nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft teils/teils zu	trifft eher zu	trifft voll und ganz zu

FORTSETZEN

Übersicht über einen typischen Befragungsprozess



Ablauf der Befragung für Teilnehmer:innen





*Datenschutz
&
IT-Sicherheit*

Datenschutz & Sicherung sensibler Daten

- Alle Informationen im System werden auf Online-Banking-Standard verschlüsselt gespeichert und sind nur für autorisierte Personen einsehbar. Der Zugriff erfolgt über eine gesicherte Verbindung („https“).
- Im Onlinesystem selbst werden keine persönlichen Informationen wie Namen oder E-Mailadressen gespeichert. Die Zuordnung einer Einzelperson zu einem Zugang ist nur über eine mehrfach gesicherte Liste auf den internen Systemen von Brodtmann Consulting möglich.
- Ergebnisse werden automatisiert berechnet – ein direkter Zugriff auf Rohdaten ist über die Systeme nicht möglich. Einheiten mit zu wenig Rücklauf werden nicht separat ausgewertet und fließen nur in die Ergebnisse der organisatorisch nächsthöheren Einheit mit ein.
- Der Zugriff auf die Ergebnisse erfolgt über separat bereitgestellte Zugänge zu einem dedizierten Analysesystem. Die einzelnen Zugänge können hochgradig granular gestaltet werden und bspw. nur die Ergebnisse der eigenen Organisationseinheit anzeigen.

Datenschutzkonzept

- Im Vorfeld der Befragung werden seitens des Kunden folgende Daten für alle Teilnehmer:innen bereitgestellt:
 - Vor- und Nachname, E-Mailadresse, eindeutige Zuordnung zu einer Organisationseinheit
 - Für alle Organisationseinheiten: Name der Führungskraft
 - Hierarchische Struktur der Organisationseinheiten
- Die Untergrenze, bis zu der Einheit, die zur Wahrung der Anonymität der Teilnehmer:innen ausgewertet werden kann, wird vor der Befragung abgestimmt und an alle Teilnehmer:innen kommuniziert.
- Auf Basis der organisatorischen Zuordnung, der hierarchischen Struktur und der Auswertungsuntergrenze werden diejenigen Einheiten identifiziert, welche auch bei 100% Rückmeldung nicht ausgewertet werden können. Nach Rücksprache mit dem Kunden werden die betroffenen Teilnehmer:innen entweder direkt der nächsthöheren Einheit zugeordnet oder ggf. mit einer ebenfalls nicht auswertbaren Einheit auf gleicher Ebene zusammengelegt. Auf die daraus resultierenden Unschärfen in der Auswertung weisen wir vorab hin.
- Alle personenbezogenen Daten liegen hierbei auf speziell gesicherten, mehrfach verschlüsselten Partitionen auf lokalen Systemen der Brodtmann Consulting GmbH.

Datenschutzkonzept

- Für alle Teilnehmer:innen werden folgende Daten generiert:
 - Individueller Benutzername und Passwort
 - Individuelle, anonyme ID
- Die Einladung zur Teilnahme erfolgt aktuell per E-Mail und in zuvor abzuklärenden Einzelfällen auch per Pen & Paper Befragung. Neben dem Vor- und Nachnamen enthält die Einladung zudem die (allgemeine, nicht individualisierte) URL zum Befragungssystem sowie den jeweiligen Benutzernamen und das Passwort. Sofern inhaltlich sinnvoll, empfehlen wir zudem auch den Namen der direkten Führungskraft in der E-Mail mit anzugeben, um gerade bei Matrixorganisationen oder agilen Teams Missverständnissen vorzubeugen.
- Die Einladungsemails werden aus einem gesicherten lokalen Brodtmann Consulting System heraus versendet. Nach Versand werden Vor- und Nachname sowie die Emailadressen der Teilnehmer:innen wieder gelöscht.
- Für die Dauer der Befragung bleibt die Zuordnung von Benutzername und ansonsten anonymer ID erhalten, um ggf. technischen Support für Teilnehmer:innen leisten zu können.
- Im Befragungssystem selbst ist ausschließlich die anonyme ID sowie die Zuordnung zu einer Organisationseinheit gespeichert, so dass keine direkte Zuordnung von Antworten zu Teilnehmer:innen möglich ist.

Datenschutzkonzept

- Das Befragungssystem ist ausschließlich über eine verschlüsselte Verbindung (https) erreichbar und aufgrund der Notwendigkeit für hohe Skalierbarkeit als Cloudsystem aufgesetzt.
- Gegebene Antworten werden direkt beim Ausfüllen mit Hilfe von individuellen AES-256 Schlüsseln sowie zusätzlich mit einer asynchronen 2048-bit RSA Verschlüsselung gespeichert, so dass selbst für Teilnehmer:innen kein Zugriff mehr auf eigene, bereits gegebene Antworten besteht. Der Schlüssel zum Entziffern der Daten ist nicht auf dem Befragungssystem gespeichert und entsprechend von dort auch nicht zugänglich.
- Die Auswertung erfolgt über ein separates Dashboard-System, welches über einen dedizierten und entsprechend gesicherten Server bereitgestellt wird. Dieser steht in einem Hochsicherheitsrechenzentrum in Straßburg.
- Die automatisierten Auswertungsroutinen stellen sicher, dass Ergebnisse nur für Einheiten berechnet werden, die die vorgegebene Mindestanzahl vollständiger Feedbacks erreichen.
- Zugriff auf das Auswertungssystem besteht ausschließlich für autorisierte Personen mit individuellen Zugängen. Jeder Zugriff wird protokolliert.
- Jeder Zugang hat individuell angepasste Rechte, so dass nur die für die jeweilige Person freigegebenen Informationen verfügbar sind (bspw. nur die Ergebnisse der eigenen Organisationseinheit für Führungskräfte). Das Bereitstellen von Zugängen erfolgt erst nach Rücksprache mit den internen Verantwortlichen auf Kundenseite.

Datenschutzkonzept

■ Server- und Datenbankstandorte

- Einladungen: BC Intranet, Köln
- Befragungssystem: Amazon Web Services, Frankfurt am Main
- Auswertungssystem: Hosteurope, Köln/Straßburg

■ Verschlüsselung

- In-Motion: https
- Befragungs-Rohdaten: RSA 2048bit , wechselnde Schlüssel
- Analysedaten: AES 256bit, wechselnde Schlüssel

■ Datenzugriff

- Rohdaten: kein Zugriff
- Ergebnisse: individuell nach Zugang (bspw. alle Ergebnisse für Vorstand und BR, Teilergebnisse eines Bereichs für Bereichsleiter:innen)

```
81 <Link href={#}/> + name) + href) + href)
82 ) : (
83 <Link href={#}/> + name) + href) + href)
84 )
85 })
86 </div>
87 <Preview code={code} evalInContext={evalInContext} />
88 </div>
89 {showCode ? (
90 <div>
91 <Editor code={code} onChange={onChange} />
92 <button type="button" className={classes} />
93 Hide code
94 </button>
95 </div>
96 ) : (
97 <button type="button" className={classes} />
98 Show code
99 </button>
100 )}
101 </div>
```

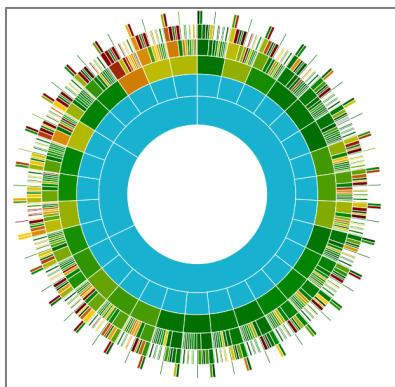
*Analysen
&
Ergebnisse*



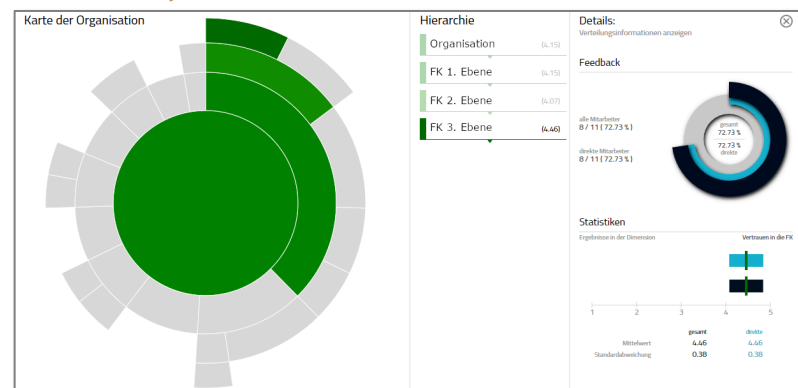
Ergebnisse

- Das in die Befragungsplattform integrierte Data Analytics System liefert vollständig automatisiert und direkt im Anschluss an die Befragung detaillierte, nachvollziehbare und intuitiv visualisierte Ergebnisse.
- Diese erlauben es, Stärken und Handlungsfelder der gesamten Organisation bis hin zu einer einzelnen Einheit klar zu erkennen und darauf basierend konkrete, wirksame Handlungsstrategien zu entwickeln.
- Es stehen unterschiedliche Visualisierungen und Detailgrade zur Verfügung: Von den Ergebnissen der gesamten Organisation in allen erhobenen Themenfeldern bis hin zum Antwortverhalten der Teilnehmer:innen in einem einzelnen Themenfeld einer einzelnen Organisationseinheit.

Gesamte Organisation



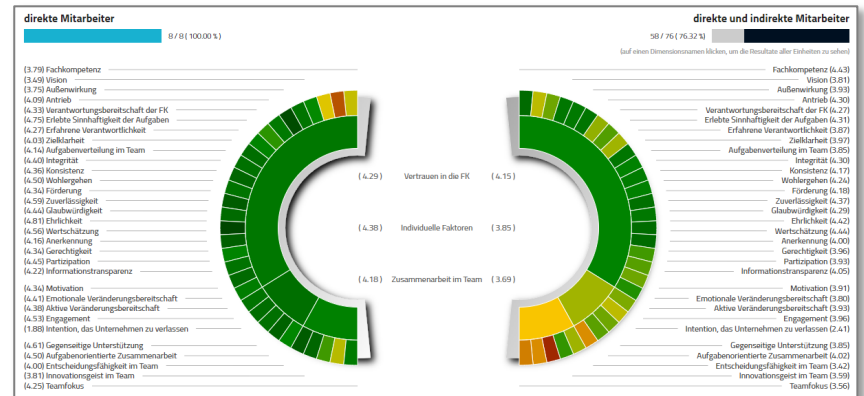
Übersicht für eine einzelne Einheit



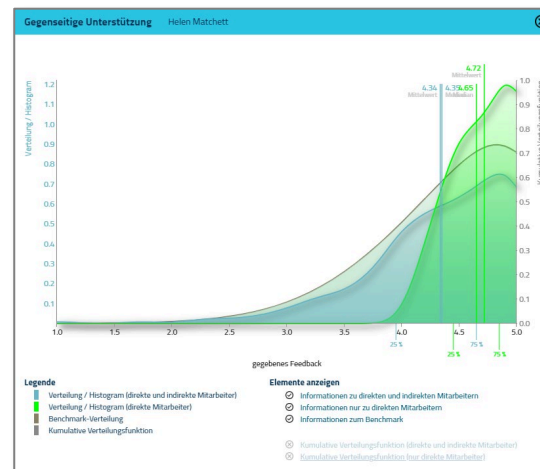
Ergebnisse

- Für jede Einheit mit ausreichend Rücklauf (typischerweise mindestens 3 volle Feedbacks) werden Detailergebnisse bereitgestellt.
- Jedes Themenfeld wird farblich markiert. Die Einfärbung erfolgt auf Basis eines Vergleichs mit einem praxisgeleiteten, individuell auf die Organisation abgestimmten Benchmark.
- Das Antwortverhalten der Teilnehmer:innen kann zudem in Form von Verteilungsgrafiken analysiert werden, um Ausreißer oder stark unterschiedliche Wahrnehmungen innerhalb einer Einheit sichtbar zu machen.

Detailergebnisse einer einzelnen Einheit



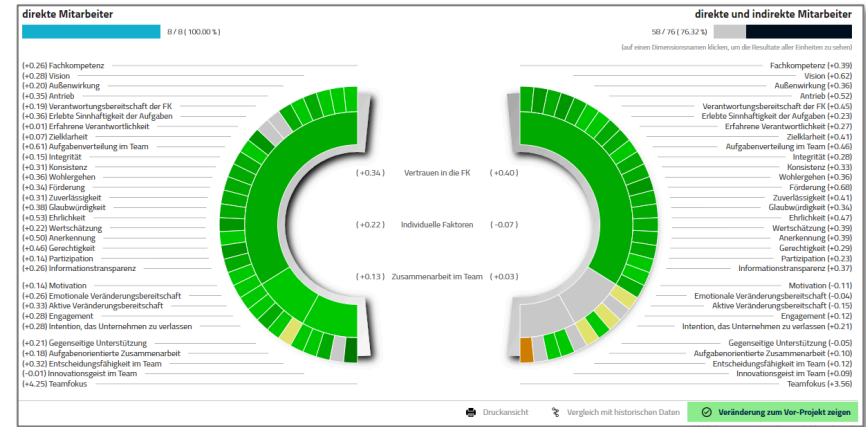
Verteilung der Antworten innerhalb eines Themengebietes



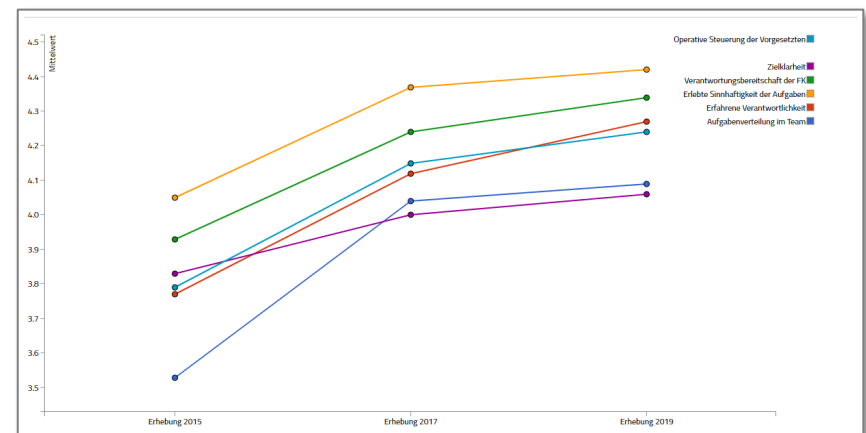
Ergebnisse

- Die Analyseplattform integriert ein System zur Verknüpfung von Ergebnissen einzelner Organisationseinheiten aus mehreren Befragungen (bspw. aus monatlichen oder vierteljährlichen Pulsmessungen).
- Die Visualisierung der Ergebnisse in einzelnen Themengebieten über die Zeit hinweg schafft Transparenz über die Wirksamkeit zwischenzeitlich implementierter Maßnahmen und erlaubt schnelle, gezielte Anpassungen von Veränderungs- oder Innovationsprozessen.
- Der Erfolg von Veränderungsprozessen wird objektiv messbar gemacht und erlaubt eine wirksame Kommunikation – sowohl intern als auch extern.

Entwicklung einer Einheit im Vergleich zur Vormessung



Entwicklung von Ergebnissen über mehrere Befragungen



Benchmark

- Seit 2004 befragt Brodtmann Consulting Organisationen unterschiedlichster Größe, Ausrichtung und Struktur im Bereich Mitarbeitermotivation, Führungsverhalten und Organisationsentwicklung.
- Auf Basis der Top-Ergebnisse wurde ein Benchmark für jedes erhobene Themenfeld entwickelt, welcher organisations- und industriespezifisch berechnet und bei neuen Daten stetig aktualisiert wird.
- Die Ergebnisse weiterer Befragungen werden automatisiert mit dem Benchmark abgeglichen und entsprechend eingeordnet. Daher kann ein objektiver Vergleich zu den Top-Ergebnissen von Organisationen ähnlicher Größe und Ausrichtung erfolgen.