



Umfrage zum Arbeitsklima

Die umfassendste
strategische Anleitung



Inhaltsverzeichnis

- 01** Was ist das Arbeitsklima und wie misst man es?
- 02** Vorteile eines positiven Arbeitsklimas
- 03** Folgen eines negativen Arbeitsklimas
- 04** Faktoren, die das Arbeitsklima beeinflussen
- 05** Wie unterscheidet man ein Unternehmen mit positivem oder negativem Arbeitsklima?
- 06** Arbeitsklima-Messmethodik
- 07** Arten von Fragen in einer Arbeitsklimabefragung
- 08** Pulsumfragen

1. Was ist Arbeitsklima und wie misst man es?

Arbeitsklima ist das Umfeld, in dem Mitarbeiter täglich am Arbeitsplatz interagieren.

Die Messung des Arbeitsklimas ist nützlich, um die Mitarbeiterzufriedenheit in einem Unternehmen zu bewerten. Dies kann auf einfache Weise mithilfe von Arbeitsklimaerhebungen erfolgen.



2. Vorteile eines positiven Arbeitsklimas

Ein positives Arbeitsklima hat direkten Einfluss auf die Produktivität und Leistung des Teams.

- Die Mitarbeiterleistung kann um **88 %** steigen, wenn sie **bei der Arbeit zufrieden sind**.
 - Höhere Produktivität
 - Höhere Rentabilität
 - Steigerung des Engagements
 - Emotionales Gehalt
 - Kostensenkung
- **43 %** der Mitarbeiter sind der Meinung, dass ein positives Arbeitsumfeld und ein gutes Verhältnis zu den Kollegen die Hauptgründe für **Zufriedenheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz** sind.
 - Positives und glückliches Umfeld
 - Angemessener Führungsstil
 - Interne Kommunikation
 - Kultur und Werte
 - Talentabfluss vermeiden

94%

94 % der Mitarbeiter **bevorzugen ein positives Arbeitsumfeld und ein durchschnittliches Gehalt**, anstatt ein negatives Arbeitsklima und ein höheres Gehalt.



3. Folgen eines negativen Arbeitsklimas

- Nach Angaben der Weltgesundheitsorganisation (WHO) laufen über **50 % der Menschen in Europa** Gefahr, in eine **Depression** zu geraten.
 - Burnout-Risiko
 - Umsatz
 - Rückgang der Produktivität
 - Vermehrtes Fehlzeiten

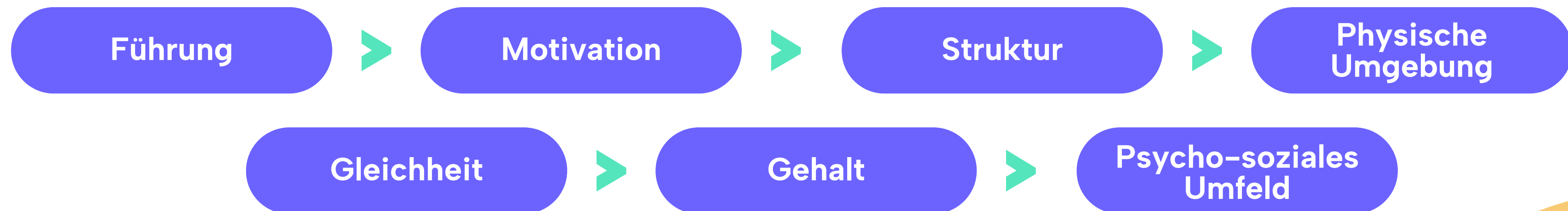
**Abwesende Arbeitnehmer
kosten Arbeitgeber rund**

150 Milliarden US-Dollar pro Jahr

*in den USA

4. Faktoren, die das Arbeitsklima beeinflussen

Es gibt viele Faktoren, die das Arbeitsklima beeinflussen, sowohl **körperlich** als auch **emotional**. Zum Beispiel Büroeinrichtungen, Zeitpläne, Leistungen, Beziehung zu Kollegen oder Führung von Managern:



5. Wie unterscheidet man ein Unternehmen mit positivem oder negativem Arbeitsklima?

10 Unterschiede, um Unternehmen mit einem positiven oder negativen Arbeitsumfeld zu identifizieren:



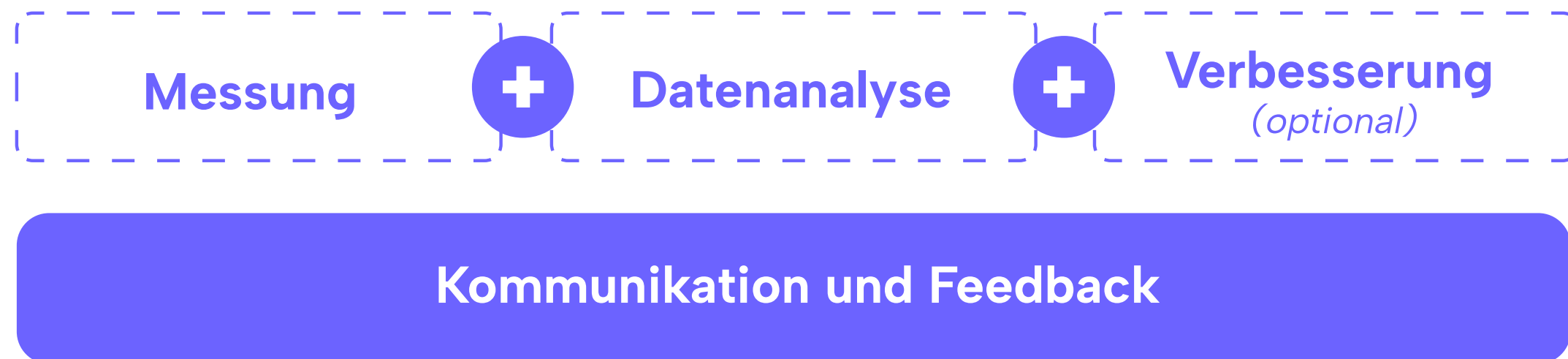
Positives Klima

1. Inclusive Leadership
2. Transparenz
3. Mangelndes Vertrauen in die Mitarbeiter
4. Guter Zwei-Wege-Kommunikationsplan
5. Motivierte, kreative und innovative Menschen
6. Zugehörigkeitsgefühl
7. Positives und inklusives Umfeld
8. Teamarbeit gefördert
9. Faire und klare Richtlinien
10. Erfolge werden gefeiert und geteilt

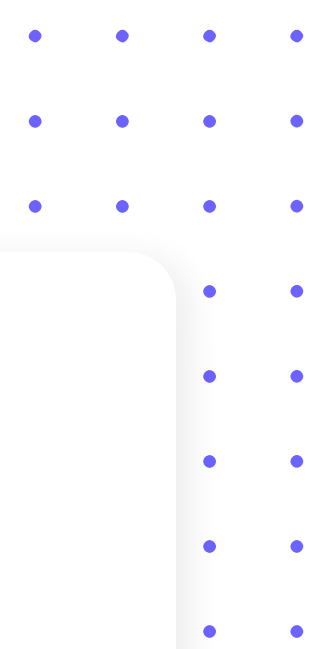
Negatives Klima

1. Autoritäre Führung
2. Mangel an Transparenz
Informationen werden nicht geteilt
3. Mangelndes Vertrauen in die Mitarbeiter
4. Einseitige Kommunikation
5. Unmotiviertes Personal
6. Hohe Personalfuktuation
7. Toxische Umgebung
8. Individuelle Arbeit wird gefördert
9. Richtlinien sind nicht definiert oder schwer zu verstehen
10. Kein Teilen oder Feiern von Erfolge

6. Methodik zur Messung des Arbeitsklimas



6.1. Aufmaß



- Informationsbeschaffung

- Reach: Einzelpersonen in der Studie (die gesamte Organisation, spezifische Büros,...).
- Stakeholder: Bedürfnisse und Erwartungen, die von jedem von ihnen erfüllt werden müssen.
- Zeitplan: Planungsfristen und Aufgaben, die in jeder Projektphase zu erfüllen sind.

- Kommunikationsplan: Die Personalabteilung (HR) entscheidet zusammen mit dem Management des Unternehmens über die am besten geeignete Strategie, um das Arbeitsklima-Projekt an die gesamte Organisation zu kommunizieren.

- Arbeit Klima Umfrage Erstellung

- Stichprobe: notwendige Beteiligung, damit die gewonnenen Daten verallgemeinert werden können
- Segmentierungen: Fügen wir in den Fragebogen eine Reihe von Fragen ein, die uns helfen, die Daten zu analysieren und daraus Schlussfolgerungen zu ziehen: Alter, Geschlecht, Dienstalter im Unternehmen, Bereich, Berufskategorie usw.?

- Arbeit Klima Umfrage Erstellung

- Papier oder online?
- Punkte oder Fragen: Die Aspekte, die die Organisation untersuchen möchte, die Identifizierung der erforderlichen Dimensionen und die Entwicklung einer Struktur, die in nachfolgenden Studien beibehalten werden muss, damit es möglich ist, Daten und Entwicklung im Laufe der Zeit zu vergleichen
- Voreinstellung vs. Ad-hoc

6.2. Datenanalyse

- **Datenverarbeitung**

- Deskriptive Analyse: Kombination von numerischen Statistiken und grafischen Darstellungen

- **Bericht**

- Häufigste Inhalte: Beteiligungsdaten, Globale Ergebnisse, Ergebnisse nach Segmentierungen, Vergleich und Entwicklung mit früheren Zeiträumen, Vorschlag von Aktionsplänen, Bearbeitung offener Fragen (falls vorhanden), verwendeter Fragebogen

Diese Personen sind in der Regel in Techniken und Tools geschult, um Verbesserungsgruppen und Problemlösung.

Schaffung eines
Ausschuss für
Verbesserung



Erstellung von
Gruppen für
Verbesserungen



Techniken zur
Ideengenerierung
und
Problemlösung

6.3. Verbesserung

Die erzielten Ergebnisse werden von den Leitern jeder Abteilung analysiert und ein Verbesserungsplan erstellt, um festgestellte Schwachstellen zu beheben.

Diese Manager können zum Verbesserungsausschuss der verschiedenen Abteilungen ernannt werden, wodurch Verbesserungsgruppen geschaffen werden.



7. Arten von Fragen in einer Arbeitsklimabefragung

- Aufgaben und Inhalte (7 Fragen).
- Arbeitsbedingungen (9 Fragen).
- Beziehung zu Führungskräften (6 Fragen).
- Beziehung zu Kollegen (1 Frage).
- Stabilität (1 Frage).
- Schulung (2 Fragen).
- Information und Kommunikation (4 Fragen).
- Chancengleichheit (1 Frage).
- Motivation (2 Fragen).
- Allgemeines Arbeitsklima (1 Frage).

Freiwilliger und anonymer Fragebogen

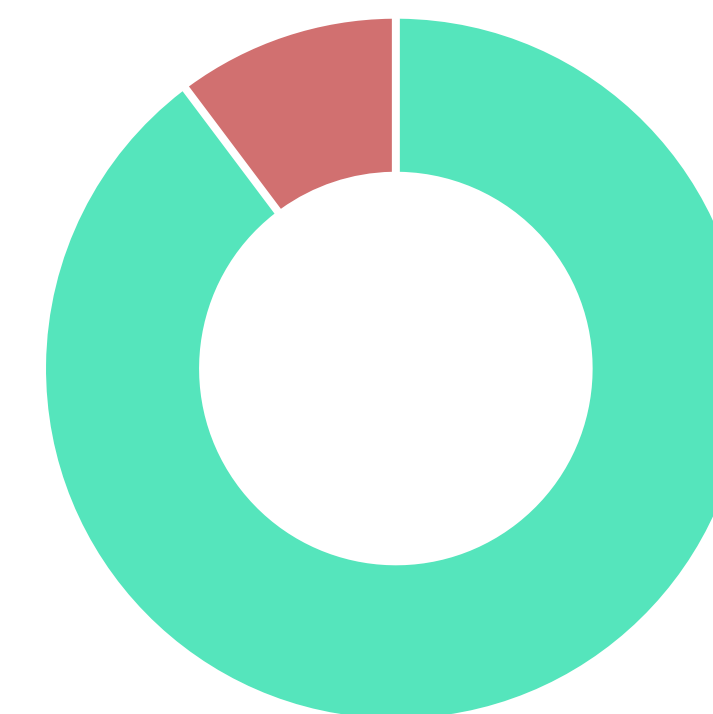
(dass es so ist und dass es als solches wahrgenommen wird)



8. Pulsumfragen

- **Kurze** (von 1 bis 5/10 Fragen), aber **häufige** Fragebögen
- Wir können erkennen, wann unsere **Engagement-Strategie** zu scheitern beginnt, lange bevor sie zu einem großen Problem mit schlechteren Konsequenzen wird → **Direktheit**
- Entdecken Sie unsere **Verbesserungsmöglichkeiten** sowie unsere **Stärken**
- Fragen sollten sich auf die **Art und Weise beziehen, wie wir mit Menschen umgehen**, und auf die Werte und die Philosophie, die jeder im Unternehmen teilt.
- **Anonymität** wird beibehalten

Wie war Ihre Woche?



😊	Wunderbar	90%	(27)
🙂	Gut	10%	(3)
😐	Normal	10%	(3)
😞	Schlecht	13%	(4)
😡	Schrecklich	7%	(2)

Entdecken Sie Sesame HR

Verabschieden Sie sich vom traditionellen Personalmanagement

Haben Sie es satt, Tabellenkalkulationen zu verwenden, um alle Ihre Personalabläufe zu koordinieren? Das kann jetzt anders gehen! Sesame HR ist die Multidevice-Software, mit der Sie alle Ihre Prozesse digitalisieren und vereinfachen können, damit Sie wertvolle Zeit in Ihrem Alltag sparen können. Konzentrieren Sie Ihre Bemühungen auf eines der Hauptressourcen Ihres Unternehmens und Ihrer Mitarbeiter und verschwenden Sie keine Zeit mit Aktionen, die jetzt mit Sesame HR viel flexibler sein können. [Kostenlos registrieren](#)

[Kostenlos registrieren](#)

Quelle:

HR.com

