

Stimmungsbarometer zur Krisenbewältigung

Durch die aktuelle Krise und das damit bedingte Home-Office-Arbeiten herrscht oft eine große Unsicherheit, wie denn die Stimmung aktuell im Unternehmen ist. Hier sollte nichts dem Zufall überlassen, sondern die Stimmung regelmäßig abgefragt werden, um auf Entwicklungen rasch und präzise reagieren zu können.

alle 2 bis 3 Wochen - wenige Fragen - an alle - online

Die Befragung

Alle 2 bis 3 Wochen werden immer die gleichen Fragen an alle Mitarbeiter gestellt. Diese erhalten per mail einen online-Code und nehmen über diesen an der Befragung teil. Die Beantwortung dauert nur wenige Minuten. Es können auch Bereiche definiert werden, denen sich die Mitarbeiter/innen zu Beginn der Befragung zuordnen müssen, damit so eine Bereichs-Auswertung möglich wird und festgestellt werden kann, wie das Krisenmanagement in den einzelnen Bereichen funktioniert. Unmittelbar nach dem Ende der Befragung wird eine PDF Datei erstellt und an alle verteilt. Durch diese Transparenz der Ergebnisse steigt die Bereitschaft auch beim nächsten Durchgang mitzumachen. Ab dem 2. Durchgang gibt es noch eine Excel-Tabelle, die die Entwicklung in den einzelnen Fragen und Bereichen zeigt. Auch diese Tabelle wird an alle verteilt.

Es können sämtliche Fragen an die Bedürfnisse des Unternehmens angepasst werden, bzw. beliebig Fragen aus unserem Vorschlag gestrichen oder ergänzt werden. Hier gibt es keine Einschränkungen.

online
Formular

Seite 3

So erlebe ich unser Krisen-Management

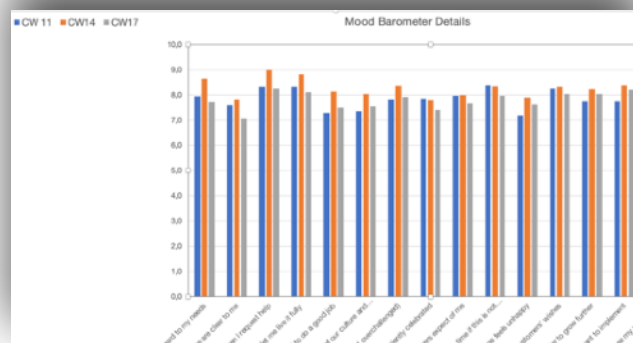
	stimmt max. zu 10%	stimmt zu 20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	stimmt zu 100%	kann ich nicht beurteilen
Ich habe das Gefühl, dass bei uns die richtigen Aktionen in Gang gesetzt werden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Entscheidungen von der Unternehmensleitung werden derzeit ausreichend rasch getroffen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Entscheidungen von meiner Führungskraft werden derzeit ausreichend rasch getroffen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aus meiner Sicht werden bei uns die richtigen Regeln für die Bewältigung der Krise gesetzt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Auf die Einhaltung unsener Krisen-Regeln wird in meinem Umfeld ausreichend geachtet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Die Analyse

Ein Expertenteam sollte sich nach jeder Befragung mit den Ergebnissen befassen und die Trends bzw. die Empfehlungen analysieren, um daraus geeignete Maßnahmen vorzuschlagen, die positive Trends nutzen oder negativen Trends entgegenwirken. In diesem Expertenteam sollte die Unternehmensleitung, die HR-Abteilung und einige Schlüsselpersonen sein, die das Unternehmen gut kennen, bzw. gute Netzwerker im Unternehmen sind. Bei dramatischen Abwärtstrends kann auch ein „Deep Dive“ gestartet werden. Es wird dabei nur Aspekt herausgenommen, und die Belegschaft wird gebeten Freitext-Antworten zu geben. Die Fragen des Deep Dive lauten wie folgt: 1) „Warum aus Ihrer Sicht ist es bei der Frage „xy“ in den letzten Wochen zu einem so großen Abfall gekommen?“, 2) „Was meinen Sie braucht es, damit wir in dieser Frage wieder rasch auf einen deutlich höheren Wert kommen können?“. Die anonymen Antworten darauf werden dann wieder vom Experten-Team ausgewertet und die Erkenntnisse, bzw. Maßnahmen an die Belegschaft kommuniziert.

Die Effekte

Das Stimmungsbarometer zeigt nicht nur die aktuelle Stimmung und die Veränderungen auf, es ist auch ein Ventil für die Mitarbeiter und eine Möglichkeit, die eigenen Bedürfnisse aufzuzeigen und dabei doch anonym zu bleiben. Ausserdem zeigt es vor allem in der Home-Office-Isolation auf, wie es den anderen geht und eben wie die Stimmung im Unternehmen gerade ist. Im Normalbetrieb ist das oft leicht wahrzunehmen, zu Hause aber kaum möglich. Daher umso wichtiger, dass hier diese Information laufend kommt. Die Teilnahme an den Krisen-Stimmungsbarometern sind oft von Anfang an sehr hoch und zeigen, wie willkommen diese Möglichkeit des Feedbacks bei den Mitarbeiter/innen ist. Der zweite wichtige Effekt ist, dass Tendenzen im Ansatz erkannt werden und rasch und auch präzise darauf reagiert werden kann. Vor allem bei unternehmensweiten Maßnahmen kann durch den darauffolgenden Durchlauf des Stimmungsbarometers erkannt werden, wie diese Maßnahmen angekommen sind.



Entwicklung der letzten 3 Durchgänge

1. So erlebe ich unser Informations-Management

Anzahl Teilnehmer: 14

	stimmt max. zu 10% (1)		stimmt zu 20% (2)		30% (3)		40% (4)		50% (5)		60% (6)		70% (7)		80% (8)		90% (9)		stimmt zu 100% (10)		kann ich nicht beurteilen (0)		
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	±	
Ich fühle mich von der Unternehmensleitung über die aktuelle Situation des Unternehmens gut informiert	-	-	1x	7,14	1x	7,14	-	-	1x	7,14	1x	7,14	-	-	6x	42,86	1x	7,14	3x	21,43	-	-	7,36 2,50
Ich bin sich von meiner Unternehmensleitung über die aktuelle Situation des Unternehmens gut informiert	-	-	1x	7,14	1x	7,14	-	-	1x	7,14	1x	7,14	1x	7,14	2x	14,29	4x	28,57	3x	21,43	-	-	7,50 2,59
Aus meiner Sicht werden bei uns die richtigen Entscheidungen in Gang gesetzt werden.	-	-	-	-	-	-	-	-	2x	15,38	2x	15,38	1x	7,69	3x	23,08	1x	7,69	3x	23,08	1x	-	7,67 1,87

2. So erlebe ich unser Krisen-Management

Anzahl Teilnehmer: 11

	stimmt max. zu 10% (1)		stimmt zu 20% (2)		30% (3)		40% (4)		50% (5)		60% (6)		70% (7)		80% (8)		stimmt zu 100% (10)		kann ich nicht beurteilen (0)				
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	±			
Ich habe das Gefühl, dass bei uns die richtigen Aktionen in Gang gesetzt werden.	-	-	-	-	-	-	-	-	2x	18,18	-	-	2x	18,18	3x	27,27	3x	27,27	1x	9,09	-	-	7,73 1,62
Entscheidungen von der Unternehmensleitung werden derzeit ausreichend rasch getroffen	-	-	-	-	-	-	-	-	2x	20,00	1x	10,00	3x	30,00	1x	10,00	1x	10,00	2x	20,00	-	-	7,40 1,84
Entscheidungen von meiner Führungskraft werden derzeit ausreichend rasch getroffen	-	-	1x	9,09	-	-	-	-	1x	9,09	2x	18,18	1x	9,09	1x	9,09	1x	9,09	4x	36,36	-	-	7,55 2,62
Aus meiner Sicht werden bei uns die richtigen Entscheidungen in Gang gesetzt werden.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	

Link zum selbst ausprobieren: <https://www.umfrageonline.com/s/Krisenbarometer-testen>

Auswertung



Nach leitenden Funktionen bei IKEA Österreich und Neumann Personal-Management International seit 1995 selbständig. Zertifizierter Unternehmensberater, Coach für Veränderungsprozesse. Gründer und Vorsitzender der „LIGA der außergewöhnlichen Unternehmen“ (www.ldau.eu). Mentaltrainer für Spitzensportler (Hockey, Schießen, Golf), Buchautor.

Mag. Ferry Fischer,
EEE FOCUS CONSULTING - Gründer

Telefon:
+43 676 929 0 929

Email:
ferry.fischer@3ef.at

Adresse:
Arsenalstrasse 12/Top
1003, A-1100 Vienna

Website:
www.3ef.at