



heartbeats @work

KULTUR KENNZAHLEN

Was jetzt wirklich zählt!



future
people

Wir bewegen Menschen



Messen Sie den FIRMEN PULS

Wie ist die Stimmung im Unternehmen?

Wie emotional fühlen sich Ihre Mitarbeiter mit dem Unternehmen verbunden?

Profitieren Sie von einem wertschöpfenden Miteinander von Teams und Führungskräften?

Diese Kennzahlen unterstützen Sie dabei eine wertschöpfende Unternehmens-Kultur anhand nachvollziehbarer Fakten aufzubauen und das Stimmungsbarometer jederzeit im Blick zu haben. Einfach und pragmatisch.

- 01 Puls-Befragung
- 02 Fluktuationsrate
- 03 Krankenstand
- 04 Bewerber-Quote
- 05 Employee Net Promoter Score®





Beziehen Sie alle wichtigen Führsprecher als Botschafter und Anlaufstelle für Fragen bei der Etablierung der Pulsbefragung mit ein. Stellen Sie die Anonymität sicher und kommunizieren Sie offen zu den Zielen der Puls-Checks. Klären Sie Ihre Mitarbeiter über die Zielsetzung auf und motivieren Sie zur Teilnahme. Das gelingt besonders durch Rückmeldung!

Für die Entwicklung der Unternehmens-Kultur ist eine kontinuierliche Erhebung des Mitarbeiter-Puls von unschätzbarem Wert!

01 Puls-Befragung

Das Echtzeit Stimmungsbarometer

Diese Befragungsmethode liefert schnelle Einsichten zur aktuellen Stimmung im Unternehmens. Sie ist unkompliziert und ressourcenschonend in Durchführung und Berichterstattung. Sie erhalten hochaktuelle Rückmeldungen und können zeitnah auf Negativtrends reagieren.



Regelmäßige Puls Checks (wöchentlich, 14-tägig) erfassen die Stimmung der Mitarbeiter. Das geht bequem über das Internet und auch per Smartphone. Anbieter sind z.B. QuestionPro, Qualtrics.

Die Ergebnisse ermöglichen konkrete Ansätze für Verbesserungsmaßnahmen.



Wie hoch darf eine Fluktuationsrate sein? Das ist branchenabhängig (Stand 2018: z.B. Automobil/ Zulieferer 10%, Softwareentwicklung 13%). Ein Hauptgrund für den Wechsel: die Führungskraft.

Relevant ist die Entwicklung der Fluktuationsrate – allen voran, die der Leistungsträger. Denn hier geht es um den Verlust von Knowhow und die Bindung von Kompetenz im Unternehmen.

Was tun?

Attraktive Mitarbeiter Retention Programme und ein starkes Betriebsklima sind heute essentiell, um teuer rekrutierte Talente längerfristig zu motivieren und Onboard zu halten.

02 Fluktuationsrate

Die Kennzahl für den Knowhow-Erhalt

Abgänge schaffen viel Unsicherheit im Team, bremsen Prozesse und Produktivität. Die Auswirkungen sind bis zum Kunden spürbar. Fluktuation ist richtig teuer!

Wenn ein Leistungsträger das Unternehmen verlässt, kostet das bis zu 1,5 Jahresgehältern.



Anzahl der Abgänge in eine Periode (z.B. 12 Monate) / durchschnittlicher Personalstand in der gleichen Periode * 100.
Fluktuationsrate = $14 / 119 * 100 = 11,76 \%$

Quelle: Bundesvereinigung der Dt. Arbeitgeberverbände

Die Ergebnisse geben häufig einen Hinweis auf das Führungsverständnis im Unternehmen.



Die Gesundheit der Beschäftigten ist eine wichtige Schlüsselressource für Unternehmen. Dafür braucht es Rahmenbedingungen, die den einzelnen Menschen stärkt.

Was tun?

Eine menschenorientierte Führung und eine gelebte Feedback-Kultur haben einen positiven Einfluss auf die Resilienz der Mitarbeiter und stärken somit das Immun-System der Organisation.

Übrigens: SAP hat seit 2013 einen ‚Director Global Mindfulness Practice‘, der sich um das Wohl der Mitarbeiter sorgt und damit Kreativität und Innovation fördert.

03 Krankenstand

Die Kennzahl für Resilienz und Fitness

Geistig und körperlich gesunde Mitarbeiter haben eine höhere Widerstandsfähigkeit. Sie können besser mit zunehmender Arbeitsverdichtung, operativ-bedingten Stress und mit den vielseitigen Herausforderungen umgehen. Deshalb bieten immer mehr Unternehmen Achtsamkeits-Trainings für die Belegschaft an.



Anzahl Krankheitsbedingte Fehlzeiten / Soll-Arbeitszeit *100. Krankenstand in Tagen gibt die durchschnittliche Anzahl der Fehltage pro Mitarbeiter*Innen pro Jahr (Ø 2018: 10,6 T.)

Quelle: Quelle: Arbeitsvolumenrechnung (IAB)

Ein hoher Krankenstand ist häufig ein Indikator für eine miese Unternehmens-Kultur.



Digitalisierung, Generationswechsel, Kulturwandel. Der Bedarf an talentierten Mitarbeitern und Digital Natives ist hoch. Alle Unternehmen fischen im selben Teich.

Auf was kommt es an?

Wie gehen junge Menschen heute vor wenn Sie eine neue Stelle suchen, welche Erwartungen haben sie an dem Bewerbungsprozess? Eine sorgfältig ermittelte Employee-Journey (z.B. mit der Design Thinking Methode) liefert spannende Erkenntnissen und eine Fülle an pragmatischen Ideen, um den Bewerbungs-Prozess erfolgreich zu gestalten.

04 Bewerber-Quote

Die Kennzahl für Arbeitgeber-Attraktivität

Social Media, Xing und Kununu macht es Bewerbern kinderleicht, Insights über potenzielle Arbeitgeber zu erhalten. Wie stehen Sie im Ranking der beliebten Unternehmen im Bewerbermarkt. Wie attraktiv sind Sie als Arbeitgeber für neue Mitarbeiter? Ein wichtiger Indikator ist die Bewerber-Quote.



Die Anzahl sämtlicher externer Bewerber (inklusive Blindwerbungen) / Anzahl ausgeschriebener Stelle in einer bestimmten Periode.

Die Quote zeigt Ihre Fähigkeit im ‚War of Talents‘ die passenden Nachwuchskräfte zu gewinnen.



Die eigentlich Kraft des Employee Net Promoter Score® steckt in der Befragung mit System:

Ergänzende, offenen Fragen - in Relation zur Bewertung – geben wertvolle Hinweise, um die Mitarbeiterbeziehung konkret zu verbessern.

Die Zauberfragen lauten:

- Was ist der Grund für deine Bewertung?
- Wenn es eine Sache gibt, die wir besser machen können – was ist es?

Das dauert nur 3-5 Minuten, liefert aber wichtige Insights für die Organisationsentwicklung.

05 Employee NPS®

Die Kennzahl für Fans und Miesmacher

Eine einzige Frage sagt Ihnen, wie es um die Loyalität der Mitarbeiter bestellt ist: **"Wie wahrscheinlich ist es, dass Sie uns Ihren besten Freunden als Arbeitgeber empfehlen?"** Antwortmöglichkeiten auf einer Skala von: 0 = höchst unwahrscheinlich bis 10 = höchst wahrscheinlich.



Bewertungen zwischen 0-6 geben Kritiker, 7-8 zeigen die Zufriedenen und hinter 9-10 stehen die wahren Fans des Unternehmens. Den Score ermittelt man wie folgt: Fans minus Kritiker.

Anbieter sind z.B. Zenloop, QuestionPro.

Die ‚Fan-Quote‘ hat vielfach Einfluss auf den wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens.

Berater, die bewegen

Wir sind Berater und Sparring-Partner für Familien-Unternehmen und für Marken, die mit einer wertschätzenden Unternehmens-Kultur die Rahmenbedingungen für eine erfolgreiche Zukunft schaffen wollen.

Wir inspirieren, die Tradition der Firmengeschichte frisch zu denken, Kultur neu zu beleben und für die nächste Generation nachhaltig fortzuschreiben

REIMANN, CALS & GROBERT

Unternehmensberatung

T. +49 711 55 32 87 77

www.future-people.net



Wir bewegen Menschen

„Wer Menschen bewegen will,
muss Menschen berühren.“



Von links nach rechts:
Gitta Grobert
Thomas Reimann
Marie Bernadette Cals