

Pulse Survey oder PERSENTIS Umfrage – Eine Gegenüberstellung

Jährlicher Fokus oder permanentes Hintergrundrauschen

Kunden, die beide Versionen kennen – Pulsbefragungen und Jahresbefragungen – berichten, dass Mitarbeiter ganz anders an die Sache herangehen, wenn es nur eine groß angelegte Umfrage gibt. Eine Jahresumfrage wird gut vorbereitet, es wird Zeit und Raum dafür geschaffen, es werden alle eingestimmt und abgeholt: Die Mitarbeiter fühlen sich ernst und wichtig genommen. Ganz anders als eine laufende Puls-Befragung, die dauerhaft nebenher läuft und mit sinkender Begeisterung ausgefüllt wird.

Mit dem Verständnis „Jetzt geht es um euch, wir möchten hören, was ihr zu sagen habt“ begegnet man einer Befragung mit größerer Ernsthaftigkeit und einer ganz anderen Bereitschaft, zu reflektieren. Es wird sich Zeit genommen, man konzentriert sich und denkt über eine größere Zeitspanne nach, kann abwägen, was wichtig ist und was weniger und auch Probleme und Ärgernisse objektiver betrachten. Bei Jahresumfragen erhalten Arbeitgeber zudem wesentlich mehr Positiv-Feedback: Es wird nur dann „Dampf abgelassen“, wenn es sich wirklich um einen wichtigen Punkt handelt, Lob und Tadel werden in der richtigen Relation wiedergegeben.

So erhalten Führungskräfte nur relevante Daten und wohlüberlegtes Feedback.

Stressfaktor Pulse Surveys

Stimmungsbarometer, Echtzeit-Feedback, ... Die Möglichkeit, schnell auf Veränderungen reagieren zu können, wird oft als Vorteil dargestellt, kann aber zu – zwar gut gemeintem, aber unkontrolliertem -Aktionismus führen. Live-Ergebnisse sind schwer einzuordnen, und man ist immer versucht, auf momentane Befindlichkeiten sofort zu reagieren und mitunter „mit Kanonen auf Spatzen zu schießen“. Vor allem ermöglichen sie keine nachhaltige Steuerung, sondern fordern ein permanentes RE-Agieren.

Eine jährliche, umfassende Befragung schafft Zeit für gut geplante, strategische Maßnahmen und vermittelt eine stabile, verlässliche Führung.

Die Messgeschwindigkeit darf die Reaktionsgeschwindigkeit nicht überschreiten.

Herausforderung Teilnahmequote

Die Performance bei Pulse Surveys dauerhaft aufrechtzuerhalten, ist schlicht unmöglich. Meist sinkt die Teilnahmequote schon nach den ersten paar Fragerunden rapide ab. Wir wissen, dass es Tools gibt, die Umfragedaten interpolieren, um das auszugleichen.

PERSENTIS zählt nur Fragebögen, die zu mehr als 50% ausgefüllt sind und wertet Abteilungen ab 5 Teilnehmern aus. Möglicherweise macht es kein so gutes Bild, wenn zu wenige teilgenommen haben, aber man kann sich als Kunde darauf verlassen, nur reale Daten zu erhalten.

Eine regelmäßige hohe Teilnahmequote wäre entscheidend für aussagekräftige Ergebnisse, ist aber bei Pulse Surveys nicht umsetzbar.

Zufriedenheit & Engagement

Die üblichen Fragen bei Pulse Surveys befassen sich damit, wie zufrieden Mitarbeiter mit bestimmten Gegebenheiten sind. Im Sinne des Arbeitgebers und der Unternehmensleistung muss aber eine Steigerung der Zufriedenheit immer auch mit einer Steigerung des Engagements einhergehen. Es ist ein Fehler, davon auszugehen, dass zufriedene Mitarbeiter zugleich auch loyaler und leistungsbereiter sind. Bei PERSENTIS werden Zufriedenheit und Engagement immer gemeinsam messen und gegenübergestellt, um zu sehen, ob mit Maßnahmen für mehr Zufriedenheit die gewünschte Wirkung erzielt wird und sich die beiden Werte im Gleichgewicht befinden.

„Wie geht es dir heute?“ reicht nicht aus für eine proaktive und zielorientierte Mitarbeiterführung.

Evaluierung der Feedbacks

Muss man als Arbeitgeber wirklich allen Wünschen nachkommen? Teambuilding-Seminare, mehr Gehalt, E-Bikes für alle? All diese Maßnahmen sind kostspielig, und es wäre ratsam, genau abzuwägen, welche im eigenen Betrieb Sinn machen und welche nicht. Denn auch wenn sich alle über Boni und dergleichen freuen, stellt sich die Frage: Wirkt es auch? Kann damit eine Leistungssteigerung erzielt und die Verbundenheit der Mitarbeiter gestärkt werden?

Eine entsprechende Berechnung (auf Basis des Psychologischen Vertrags) ist daher absolut essenziell, um das Gewicht von Feedbacks einschätzen, die Auswirkung von Veränderungen abschätzen und Maßnahmen priorisieren zu können.

Zu wissen, welche Maßnahmen wirken, spart bares Geld, das anderweitig sinnvoller investiert werden kann.

Was spricht noch für PERSENTIS?

Schnell und einfach in der Umsetzung

Die Vorbereitung einer Jahresbefragung nimmt oft viel Zeit in Anspruch. PERSENTIS funktioniert quasi auf Knopfdruck und beinhaltet bereits alle Fragen, die für eine wertorientierte Mitarbeiterführung relevant sind. Wenn es bestimmte Fokusthemen gibt, die abgefragt werden sollen, können diese einfach ergänzt werden.

PERSENTIS spricht in 32 Sprachen mit den Mitarbeitern.

Die Möglichkeit, in der eigenen Muttersprache teilzunehmen, zeigt nicht nur Wertschätzung, sondern macht es leicht, auch in multikulturellen Teams alle einzubinden.

People Analytics im Recruiting: nicht nur für Schlüsselpositionen sinnvoll

Mit **PERSENTIS Profiling** steht ohne Zusatzkosten ein weiteres praktisches Tool zur Verfügung. Das Matching-System gleicht Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite ab und zeigt, wie hoch die Chancen auf eine gelungene Arbeitsbeziehung stehen. Das PERSENTIS Persönlichkeitsprofil fasst kurz und übersichtlich die Faktoren zusammen, die für die Zusammenarbeit relevant und wichtig sind: Motive, Werte und Ziele, bevorzugte Arbeitsweise, Teamverhalten & Führungsstil, Stressoren, ...

Während Potentialanalysen im Recruiting von Schlüsselkräften bereits gang und gäbe sind, kommen sie noch viel zu selten auf allen Ebenen zum Einsatz. Dabei wäre es für alle Mitarbeiter relevant und wichtig zu wissen, was man im Job braucht und wie man seine Bestleistung abrufen kann. Das erleichtert die Zusammenarbeit, und ... auch Hilfskräfte verursachen Fluktuationskosten - im Schnitt etwa 3 Brutto-Monatsgehälter. Bei Schlüsselpositionen sind es bis zu 200% des Jahresgehalts.

Background Hotellerie

Entwickelt wurde PERSENTIS vom Salzburger BWS Team, das mit den Besonderheiten und Herausforderungen der Gastgeberbranche bestens vertraut ist. Thomas Stranig und Vero Neubacher sind mitverantwortlich für Erfolgsmarken wie Saalbach oder das Allgäu und langjährige Kompetenzpartner der ÖHV, des DEHOGA Bayern und der Hotellerie Suisse. Seit mehr als 30 Jahren sind die Branding-Experten im permanenten Austausch mit touristischen Leistungsträgern und haben den Wandel vom Arbeitgeber- zum Arbeitnehmermarkt live mitverfolgt. Mit ihrer Lösung wollen sie dabei helfen, wieder Menschen für die „schönste Branche der Welt“ zu begeistern und den Tourismus als attraktive und perspektivenreiche Arbeitswelt zu positionieren. Mehr als 150 Top-Betriebe wie FAMILUX, das Hotel Höflehner oder das Romantikhôtel Zell am See haben PERSENTIS bereits erfolgreich im Einsatz.

Es wurde gerade eine **hotelkit Schnittstelle** eingerichtet, sodass Anwender ihre PERSENTIS Umfrage direkt in der gewohnten Umgebung steuern und Mitarbeiter zum Profiling einladen können.