

Einige der vielen Gründe unserer Kunden



- ✓
- ✓ „Wir wollen erfahren, wie die Mitarbeiter über unser Unternehmen, das Management und den Arbeitsplatz wirklich denken.“
- ✓ „Damit wir Schwachstellen und Stärken aufdecken und Ansatzpunkte für Verbesserungen finden können.“
- ✓ „Wir benötigen die Mitarbeiterbefragung als Bestandteil notwendiger Zertifizierungsmaßnahmen.“
- ✓ „Weil es unsere Personalstrategie für Personalentwicklung so vorsieht.“
- ✓ „Als Instrument zur Erfolgskontrolle unserer durchgeführten Verbesserungsmaßnahmen.“
- ✓ „Als Instrument zur Erfolgskontrolle unserer durchgeführten Veränderungsprozessen.“
- ✓ „Weil wir davon überzeugt sind, dass es nur zufriedene Kunden durch zufriedene Mitarbeiter geben kann.“
- ✓ „Für unsere „Wir tun was“ Imageerfüllung.“
- ✓ „Wir möchten Ansatzpunkte für Verbesserungen finden und notwendige Veränderungsschritte einleiten.“
- ✓ „Wir planen ein Veränderungsvorhaben und möchten die Akzeptanz für die Veränderungsprozesse stärken.“
- ✓ „Die Arbeitsbedingungen und die Arbeitszufriedenheit unserer Belegschaft ist uns wichtig.“
- ✓ „Weil einzelne Problemfelder wie Anstieg der Fehlzeiten und eine schlechte Zusammenarbeit uns Sorgen bereiten.“
- ✓ „Die Einstellungen und Denkweisen unserer Mitarbeiter dem Unternehmen gegenüber wollen wir erfahren.“
- ✓ „Wir möchten die Ausbildung unserer Nachwuchskräfte fördern.“
- ✓ „Die Schwachstellen und Stärken in unserem Unternehmen wollen wir ermitteln.“
- ✓ „Ein mögliches Verbesserungspotential zur Optimierung unserer internen Prozesse und Abläufe soll aufgezeigt werden.“
- ✓ „Die Befragung ist für unser Unternehmen die Grundlage jeder strategischen Organisationsplanung.“
- ✓ „Zur Ermittlung der Ist-Situation (Stimmungsbild) im Unternehmen, wie diese von unseren Mitarbeitern wahrgenommen wird.“
- ✓ „Unsere Mitarbeiter wollen uns etwas sagen, trauen sich dies jedoch nur anonym.“
- ✓ „Wir als Aufsichtsrat möchten durch die Befragung die Meinung der Belegschaft als weitere Informationsquelle neben den Darstellungen der Unternehmensführung.“
- ✓ „Bisher hatte es der Betriebsrat schwer, kritische Punkte auch nachzuweisen. Mit der Mitarbeiterbefragung können wir nun unsere Kritik belegen und gezielt Maßnahmen zu Verbesserungen anstoßen und anmahnen.“
- ✓ „Die Befragung ist kein Ersatz für das persönliche Gespräch mit Vorgesetzten, aber sie bietet die Chance, aus der Vielzahl einzelner Aussagen Schwerpunkte zu erkennen, die uns zeigen, inwieweit Anspruch und Wirklichkeit übereinstimmen.“
- ✓ „Das Know-how der Mitarbeiter als Experten in eigener Sache, ist ein wichtiges Element für mögliche Produktivitätssteigerungen.“
- ✓ „Als Instrument zum Vergleich zwischen unseren Abteilungen - internes Benchmarking - bedienen wir uns der Mitarbeiterbefragung.“
- ✓ „Wir legen Wert auf ein ausgezeichnetes Arbeitsklima und die Zufriedenheit der Mitarbeiter.“
- ✓ „Wir wollen einen möglichen Handlungsbedarf rechtzeitig erkennen und Prioritäten verdeutlichen.“
- ✓ „Innerhalb unserer Personalstrategie ist die Mitarbeiterbefragung ein Werkzeug für die richtige Mitarbeiterbeschaffung, Mitarbeitervergütung, Mitarbeiterbindung und findet auch Anwendung als Mitarbeiter Ventil.“
- ✓ „Die Mitarbeiterbefragung ist für uns ein effektives und kostengünstiges Planungsinstrument.“
- ✓ „Unser Anspruch an Qualität setzt voraus, dass die Unternehmensleitung den Blick auch nach innen richtet, auf unsere internen Kunden, die Mitarbeiter.“
- ✓ „Wir möchten Erkenntnisse gewinnen über alle wichtigen Aspekte des Unternehmens wie Arbeitsplatzsituation, Information, Zusammenarbeit, Führung, Arbeitsaufwand etc.“
- ✓ „Fehlentwicklungen (Frühaufklärung) möchten wir rechtzeitig wahrnehmen“
- ✓ „Die Befragung soll uns Vergleiche zu anderen Unternehmen ermöglichen.“
- ✓

Was ist Ihr Grund für eine Mitarbeiterbefragung ?