



Potenziale entdecken.
Erfolge steigern.

Ready for take-off?

Die Welt dreht sich immer schneller; Produktlebenszyklen werden kürzer, Leistungen differenzierter, Kunden und Mitarbeiter anspruchsvoller. Die Herausforderung für Organisationen: agieren statt reagieren – bevor der Wettbewerb einen Schritt voraus ist.

Manche der notwendigen Veränderungen lassen sich schnell bewerkstelligen. Andere benötigen Jahre.

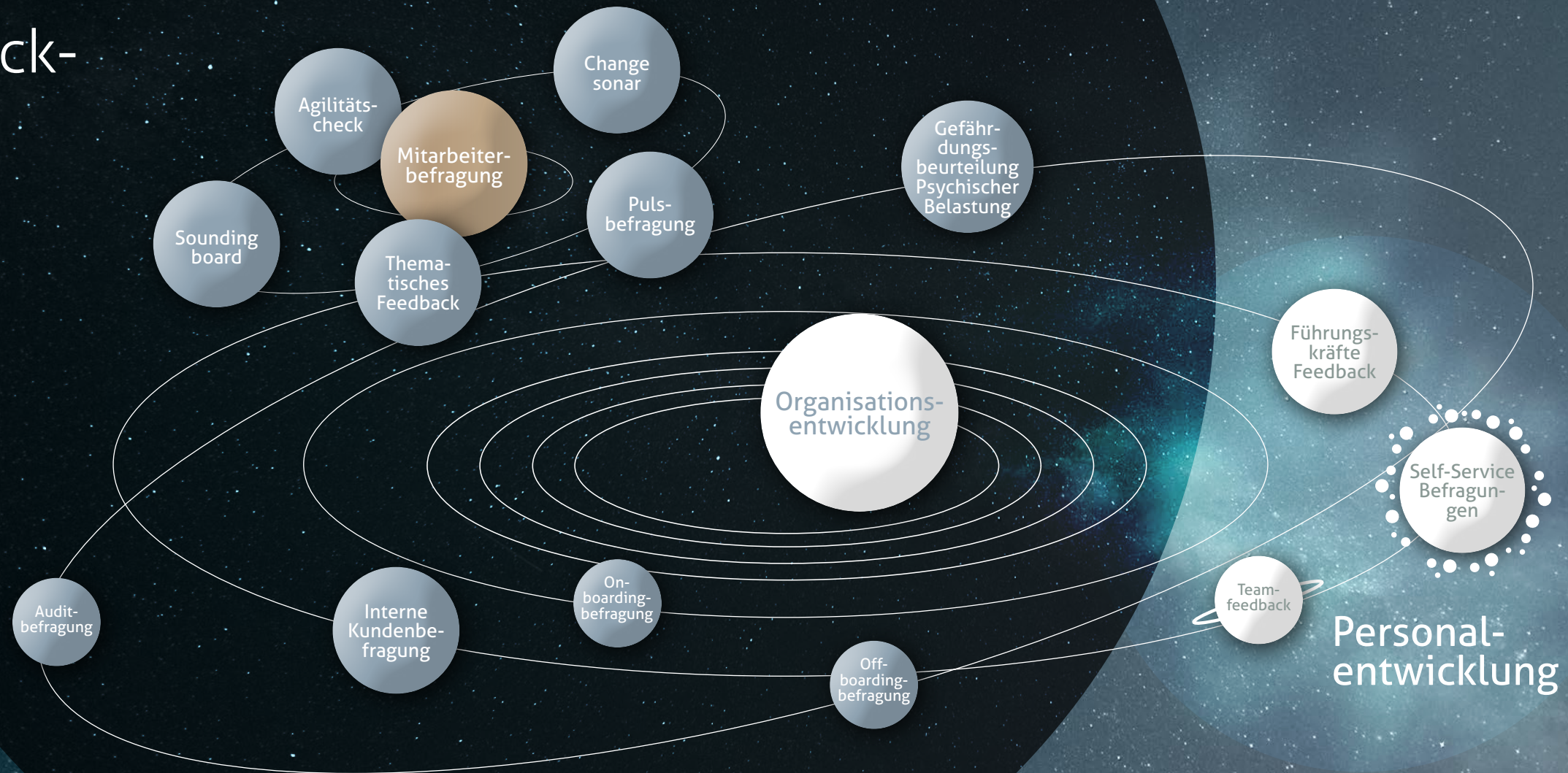
Die Anforderungen an heutige Feedback-Instrumente sind damit vielfältig: Das Engagement der Belegschaft soll gesteigert, Fluktuation reduziert, das Unternehmen agiler, interne Services verbessert und die bereichsübergreifende Zusammenarbeit optimiert werden – um nur wenige zu nennen.

Ein Instrument alleine kann diesen nicht immer gerecht werden.



*Alle Arten von Feedback
haben eines gemeinsam:
Sie helfen dabei,
den Unternehmenserfolg
zu steigern.*

Das Feedback-Universum



Unsere Lösungen für vielfältige Ansprüche

Im Feedback-Universum verknüpfen wir verschiedene Instrumente wie **Mitarbeiterbefragung**, **Führungskräftefeedbacks** oder **Pulse Surveys** zu einem ganzheitlichen Masterplan. Dabei richten wir jedes Instrument am jeweiligen Einsatzzweck aus, vermeiden Redundanzen und sorgen für eine ganzheitliche Kommunikationsstrategie.

Den inhaltlichen Rahmen Ihres Feedback-Universums richten wir auf Ihre unternehmerische Strategie aus und verknüpfen die verschiedenen Bausteine mit den HR-Instrumenten Ihrer Organisation. So stellen wir sicher, dass sich die Wirkung des Feedbacks auch entfalten kann.

EIN BEISPIEL:

Eine Organisation hat einen Kulturwandel eingeleitet, um die Performanz des gesamten Unternehmens zu steigern. Im Fokus steht daher die Steigerung des Engagements der Mitarbeiter. Der Betriebsrat fordert zugleich, dass dies keine negativen Folgen für die Gesundheit der Belegschaft nach sich zieht. Zudem wird ein Jahr nach Start des Programms ein weiteres Unternehmen erworben und mit einer Tochtergesellschaft verschmolzen. Gestützt werden die Vorhaben durch eine Verknüpfung verschiedener Feedback-Instrumente:

- Unterstützung des Kulturwandels durch Mitarbeiterbefragung als Vollerhebung im 3-Jahres-Rhythmus sowie Fortschrittsmessung in den Jahren ohne MAB durch Pulserhebungen
- Gefährdungsbeurteilungen psychischer Belastung zur gesundheitsorientierten Leistungssteigerung
- **Change Sonar:** unterjährige Kurzbefragungen in dem verschmolzenen Teil der Gesamtorganisation zur nachhaltigen Optimierung der Integrationsphase

MUSS ES DENN GLEICH EIN GANZES UNIVERSUM SEIN?

Natürlich nicht. Viele unserer Kunden starten mit einer **Mitarbeiterbefragung**, um zunächst die gesamte Organisation zu durchleuchten. Dabei wird schnell sichtbar, ob Bedarf an weiteren Erhebungen besteht. Andere haben einen konkreten Anlass, etwa eine Umstrukturierung, die durch einen ganz gezielten Feedback-Prozess begleitet werden soll.

So unterstützen wir Ihre Mission

FEEDBACK-ARTEN UND METHODISCHE EXPERTISE

- Mitarbeiterbefragung, Pulsbefragung, Führungskräftefeedbacks (vom Upwardfeedback bis zu 360 Grad), Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung, interne Kundenzufriedenheitsbefragung
- Verknüpfung der Feedback-Instrumente und Ausrichtung auf die Unternehmens- & HR-Strategie
- Vollerhebungen und Stichprobenziehung
- Einsatz deskriptiver & multivarianter Verfahren
- Benchmarkingverfahren zur Einordnung der Ergebnisse

SYSTEMISCHE CHANGE-BERATUNG

Unser systemischer Ansatz sichert die Nachhaltigkeit Ihrer Feedback-Projekte.

- Identifikation der relevanten Stakeholder und Entwicklung geeigneter Nutzenargumentationen
- Erarbeitung geeigneter Kommunikationskonzepte – insbesondere Vermittlung von Erfolgen im Follow-up
- Entwicklung von Maßnahmen mit zentralen und dezentralen Teams
- Erarbeitung von Change-relevanten Rahmenbedingungen

STATE-OF-THE-ART TECHNIK

Wir setzen unsere hauseigene Online-Plattform FEEDBASE zur Begleitung Ihrer Feedback-Projekte ein.

- Anpassbare Lösung für unterschiedliche organisationale Anforderungen
- Prozessvereinfachung und Dezentralisierung notweniger Prozessschritte (z. B. Aufbau der Organisationsstruktur, Nachverfolgung von Follow-up Maßnahmen)
- Schnelles Reporting: als klassische Power-Point-Dateien und adaptive Dashboards

Mitarbeiterbefragung

Auslaufmodell oder Evergreen?

Auch in Zeiten von Digitalisierung und Agilität sehen wir gute Gründe den Klassiker einzusetzen. Die hohe Aufmerksamkeit, die die **Mitarbeiterbefragung** in der gesamten Organisation genießt, ist ein idealer Ausgangspunkt, um nachhaltige Veränderungen anzustoßen. Durch den Charakter einer Vollbefragung werden Synergieeffekte genutzt und unternehmensweite Handlungsfelder identifiziert.

ABER ACHTUNG!

Es ist verlockend, möglichst viele Informationen für unterschiedlichste Einsatzzwecke mit einer

Befragung zu gewinnen. Eine Überfrachtung des Instruments kann das Follow-up zum Erliegen bringen. Hier helfen wir, das richtige Maß zu finden.

GEMEINSAM IN DIE ZUKUNFT

In den meisten Organisationen nutzen wir Mitarbeiterbefragungen, um das Commitment und Engagement der Belegschaft zu steigern – beide Zielgrößen haben einen nachgewiesenen Einfluss auf den Unternehmenserfolg. Mittels statistischer Verfahren ermitteln wir, welche organisationsindividuellen Themenfelder den stärksten Einfluss auf die beiden Zielgrößen haben. Nur so

kann sichergestellt werden, dass im Nachfolgeprozess auf die wirkungsvollsten Schwerpunkte fokussiert wird. Dafür braucht der Fragebogen eine gewisse Länge, um die erforderlichen statistischen Verfahren einsetzen zu können.

Für die Nachverfolgung abgeleiteter Maßnahmen bietet sich der Einsatz unserer FEEBDASE oder die Durchführung von **Pulse Surveys** an.



„Unser Ideal sind Organisationen, die das Beste in sich und ihren Mitarbeitern entfalten, statt das Meiste aus ihnen herauszuholen.“

Pulse Surveys

Mit den Satelliten zur Nachhaltigkeit

Unter dem Begriff **Pulse Surveys** verstehen wir verschiedene Feedbackarten, die wir zu unterschiedlichen Anlässen einsetzen. Allen ist gemein, dass sie spezifische Vorhaben unterstützen und recht kurzgehalten sind.

- **Pulstracker**

Der **Pulstracker** kreist wie ein Satellit um die Entwicklung der Organisation.

Zielsetzung: das Stimmungsbild des Unternehmens aus der Vogelperspektive zu monitoren.

Zyklus: in der Regel ein bis zweimal pro Jahr.

- **Progress Pulse**

Schauen Sie genauer hin: mit dem **Progress Pulse** beleuchten wir ausgewählte Folgemaßnahmen einer MAB genau, um bei Bedarf möglichst ressourcenschonend nachzusteuern.

- **Change Sonar**

Veränderung bringt Reibung. Der **Change Sonar** hilft hinderliche Faktoren in laufenden Veränderungsprozessen zu lokalisieren und zu behandeln.

Agilitycheck

Wie manövrierfähig sind Sie?

Leicht gesagt ist nicht immer schnell getan. Der Wandel in eine agile Organisation lässt sich nicht per Knopfdruck verordnen.

Unser Agilitycheck liefert die entscheidenden Ansatzpunkte für die Organisations- und Personalentwicklung auf Ihrem Weg zur agilen Organisation.

Interne Kundenbefragung

Von innen gewinnen

Eine kundenorientierte Unternehmenskultur braucht den Fokus der Mitarbeiter auf den Kunden. Was nach außen erfolgreich realisiert werden soll, muss jedoch auch im Innenverhältnis funktionieren.

Mit unserer Analyse interner Serviceleistungen der HR- und/oder der IT-Abteilungen bringen wir Verbesserungspotenziale ans Licht, die sowohl im Innen- als auch Außenverhältnis positive Wirkungen erzielen.

Führungskräfte-Feedback

GPS für Leader

„WIR HABEN EIN FÜHRUNGSTHEMA!“

Welche Organisation hat das nicht?

In den meisten Unternehmen rücken häufig Mitarbeiter in Führungspositionen auf. Durch Funktionswechsel ändern sich die Anforderungen an eine Führungskraft. Neue Mitarbeiter kommen ins Team. Unter dem Strich bedeutet das: Eine kontinuierliche Entwicklung der Führungsskills ist unerlässlich.

Gutes Führungsverhalten trägt maßgeblich zur Motivation und Unternehmensbindung der

Mitarbeiter bei. Wir helfen Ihnen mit der Einführung, Durchführung und Weiterentwicklung von **Führungskräfte-Feedbacks**. Im Fokus: Ihren Führungskräften Rückmeldung über die Wirkung ihres Verhaltens sowie dessen Übereinstimmung mit den Unternehmenszielen zu geben.

Die Perspektive, die das Feedback vermittelt, sensibilisiert für Stärken und Entwicklungsbedarf. So gewinnen wir relevante Impulse für die berufliche Entwicklung Ihrer Führungskräfte.

„Gute Führungskräfte agieren vorbildhaft, schaffen Handlungsspielräume, vermitteln Sinn und machen Mut.“

Self-service Befragungen

Unabhängig von Zeit und Raum

Persönliches Feedback ist das Beste. Doch dies ist nicht immer möglich. Für Kollegen, die punktuell zusammenarbeiten, dann wieder räumlich getrennt und in verschiedenen Zeitzonen tätig sind (wie z. B. bei Kabinencrews einer Fluggesellschaft), ist eine Reflektion über die erfolgte Zusammenarbeit zur Verbesserung der Arbeitsqualität schwierig.

Mittels kurzer Online-Befragungen, die Mitarbeiter selbstständig per Tool anstoßen, lassen sich die Rückmeldungen der Kollegen strukturiert erfassen – unabhängig von Zeitzone und räumlicher Distanz.



„Die Ergebnisse von Self-service Befragungen sind besonders in Organisationen vielversprechend, die sich durch eine offene Kommunikationskultur auszeichnen.“

Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung

Die Pflicht als Kür

Wir haben nachgerechnet. Die Kosten aus Fehlzeiten und Minderleistung aufgrund psychischer Störungen ergeben pro Jahr

394.000,- Euro bei 100 Mitarbeitern

1.970.000,- Euro bei 500 Mitarbeitern

5.910.000,- Euro bei 15.000 Mitarbeitern

Die **Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung** hilft, die Kosten zu minimieren und bietet einen optimalen Ansatz für das BGM wirksame, auf die jeweilige Organisation zugeschnittene Maßnahmen zu initiieren.

Wir verwenden Befragungen und Analysen auf Basis bewährter wissenschaftlicher Modelle, um die Risiken der Überbeanspruchung Ihrer Mitarbeiter sowie mögliche kompensierende Ressourcen herauszuarbeiten.



Change-Beratung

Die Reise in neue Welten

Gut 70 % aller Veränderungs- und Nachfolgeprozesse scheitern. Das muss nicht sein. Mit unserem systemischen Ansatz tauen wir den Status quo auf, bringen Neuerung ein und verankern den Wandel langfristig in Ihrer Organisation.

Die Ergebnisse aus internen und externen Befragungen sind ein idealer Ansatzpunkt, um die Notwendigkeit von Veränderungen deutlich zu machen.

ERFAHRUNG IM UNBEKANNTEN

Wir helfen Ihnen, Verantwortlichkeiten zu klären und Folgeprozesse zu strukturieren. Dabei steigen wir aktiv ins Follow-up ein: von der Diskussion der Ergebnisse mit Ihrem Management bis hin zu Team-Workshops. Bei der Entwicklung erfolgreicher Bottom-up-Maßnahmen unterstützen wir Sie durch Leitfäden, Trainings und Briefings für Führungskräfte sowie Train-the-Trainer-Veranstaltungen.

Oft werden im laufenden Prozess Hindernisse – z. B. fragmentierte Verantwortlichkeiten oder

unausgewogene Zielvereinbarungen – sichtbar, die einer erfolgreichen Maßnahmenumsetzung im Weg stehen. Mit unserer Hilfe werden diese Barrieren identifiziert und abgebaut. Gleichfalls erzeugen wir Nachhaltigkeit, indem wir bereits erzielte Erfolge über die Kommunikationskanäle Ihrer Organisation vermitteln. Die Fortschritte des Folgeprozesses verfolgen wir mittels **Puls-Befragungen** oder unserer Online-Tracking-Lösung.

FEEDBASE

Unser Hilfstriebwerk für Ihr Feedback-Projekt

In größeren, dezentral organisierten Unternehmen steht die Projektleitung komplexer Feedbackprojekte vor einer Vielzahl von Aufgaben: Konzepte müssen abgestimmt, Materialien bereitgestellt, die Organisationsstruktur abgebildet und im Anschluss der Befragung Maßnahmen verfolgt werden. Nicht immer sind die genauen Strukturen der einzelnen Gesellschaften dem zentralen Projektteam in allen Details bekannt.

Um über den gesamten Prozess hinweg das Projektteam bestmöglich zu unterstützen, haben wir die FEEDBASE entwickelt. Die FEEDBASE ist unsere Online-Plattform, die die Kommunikation

der Projektbeteiligten, den Aufbau und die Validierung der Organisationsstruktur sowie die Verteilung der Ergebnisse nachhaltig vereinfacht. Sie stellt jeweils zugeschnittene Funktionen für Projektleiter, Koordinatoren, Gesellschaftsverantwortliche und Führungskräfte zur Verfügung. Dabei bleibt die Vertraulichkeit von Daten stets gewährleistet. Die FEEDBASE kann in Design und Funktionsumfang an spezielle Kundenanforderungen angepasst werden. Für größere Unternehmen ist dabei besonders hilfreich, dass die Projektleitung effektiv entlastet werden kann, indem bestimmte Aufgaben auf autorisierte Personen im Unternehmen übertragen werden

(z. B. Koordinatoren oder Führungskräfte zur Validierung der Organisationsstruktur).

In die Entwicklung der FEEDBASE ist unsere langjährige Erfahrung in der Organisation und Umsetzung von Feedback-Projekten eingeflossen. Die FEEDBASE basiert auf modernsten technischen Komponenten, die einen großen Bedienkomfort ermöglichen und gleichzeitig eine hohe Performanz des Gesamtsystems gewährleisten. Sie erfüllt höchste Datenschutzanforderungen und wird in einem BSI/ISO-zertifiziertem Rechenzentrum in Deutschland gehostet.

PRIOTAS

Ihre Begleiter durch das Feedback-Universum

PRIOTAS ist auf die Analyse von Organisationen mit Hilfe von Feedback-Instrumenten sowie die Begleitung von Veränderungsprozessen spezialisiert. Auf dieser Grundlage unterstützen wir Sie, Ihre Stärken genau zu erkennen und Potenziale zur Steigerung des Unternehmenserfolges bestmöglich zu nutzen.

Wir wissen: Jede Organisation ist anders. Unsere langjährige Erfahrung, fundiertes Fachwissen und methodische Expertise helfen uns dabei, individuelle Lösungen für Sie zu erarbeiten. Wo immer es möglich ist, setzen wir dabei auf partizipative Prozesse.

Unser gebündeltes Know-how ebnet zusammen mit technischen State-of-the-Art-Werkzeugen den Weg für erfolgreiche Feedback-Projekte. Und auch im Nachgang der Befragungen lassen wir Sie nicht alleine: Unser systemischer Beratungsansatz maximiert den Erfolg Ihrer Maßnahmenprozesse.

INTERDISZIPLINÄRES WISSEN, GESAMMELTE ERFAHRUNG

Wir verfügen über langjährige Erfahrung mit der Ausgestaltung und Verknüpfung verschiedener Feedback-Instrumente in unterschiedlichen Branchen – von Organisationen mit wenigen

Hundert bis hin zu mehreren Hunderttausend Mitarbeitern, vom lokalen Mittelständler bis hin zum global tätigen Konzern.

Ein wichtiger Erfolgsfaktor ist dabei das ideale Zusammenspiel unserer zwanzig Experten interdisziplinärer Fachrichtungen: Psychologen, Wirtschaftsinformatiker, Soziologen, Statistiker und Betriebswirte. Uns alle treibt an, nachhaltige Lösungen für die Herausforderungen der Arbeitswelt von morgen zu entwickeln.



PRIOTAS GmbH
Hohenzollernring 72
50672 Köln

Telefon: 0221 300636-0
info@priotas.de
www.priotas.de