

Mitarbeiterbefragung: Puls Check

Inhalt

Der Puls Check: Ein Instrument der Mitarbeiterbefragung	2
Der Begriff: Was heißt Puls Check eigentlich?.....	2
Eigenschaft & Funktion des Puls Checks.....	2
Entscheidende Argumente für den Pulse Check:.....	3
10 wertvolle Tipps für den optimalen Pulse Check.....	3
Puls Check versus klassische Mitarbeiterbefragung	4
Puls Check:.....	5
Klassische Mitarbeiterbefragung:.....	5
Warum sollten Sie Pulse Checks durchführen?	5
Relevanz des Puls Checks	5
Argumente für den Pulse Check	5
Wann sollten Sie eine Pulsbefragung durchführen?	6
3 Phasen des Puls Checks Prozess	7
Ziele des Puls Check.....	8
Vorteile & Nachteile der Pulsbefragungen: SWOT Analyse.....	9
Nachteile beim Pulse Check:.....	9
Vorteile beim Pulse Check:.....	9
Pulse Check Beispielfragen:	11
Die Puls CHECK-Liste:	11
Beispiele & Vorlagen der Pulsbefragung bei LamaPoll.....	11
FAZIT Puls Check.....	12
Literatur Empfehlung zum Thema Puls Check.....	12
Post-Merger-Integration im Mittelstand: Kompendium für Unternehmer:	12
Wirkungsvolle Führung im Change-Management:	12
Das sagen B2B Kunden über das Online Umfrage Tool LamaPoll:.....	13
Nadine Broß	13
Dr. Norbert Thiedemann	13

Der Puls Check: Ein Instrument der Mitarbeiterbefragung

Der Erfolg des eigenen Unternehmens hängt im Wesentlichen von Ihren Mitarbeitern ab. Sind Ihre Mitarbeiter eigentlich zufrieden? Fühlen Sie sich wohl an ihrem Arbeitsplatz und arbeiten Sie motiviert? Ein Puls Check kann das auf schnellstem Wege herausfinden!

Der Begriff: Was heißt Puls Check eigentlich?

Der Puls Check (auch Pulsbefragung genannt) ist ein besonders effektives HR-Instrument welches die klassische Mitarbeiterbefragung in Unternehmen entscheidend unterstützt. Im Gegensatz zur [klassischen Mitarbeiterbefragung](#), die in der Regel eine lange Vor- und Nachbereitungsphase mit sich bringt, erlaubt der Pulse Check eine kurze & bündige Durchführung der Online Umfrage. Auf Grund seiner reduzierten Form und des kurz gehaltenen Fragebogens durchlaufen die Puls Checks in der Regel eine sehr kurze Befragungsperiode.

INFO:

Der Puls Check ist das Befragungsinstrument zur Begleitung des [Change Managements](#). Regelmäßige Kurzbefragungen spiegeln das aktuelle Stimmungsbild der Mitarbeiter wieder und formen den Veränderungsprozess innerhalb der Unternehmensorganisation. Live Ergebnisberichte liefern explizite Impulse für die Prozesssteuerung. Das HR-Instrument unterstützt diverse Change Prozesse und ist vielseitig einsetzbar, z. B. in folgenden unternehmerischen Bereichen/ Situationen:

- *Strategischer Kurs des Unternehmens*
- *Nutzen & Reaktion bei Chancen bzw. Risiken aus Markt & Wettbewerb*
- *Wachstum & Fortentwicklung des Unternehmens*
- *Annahme der Trendentwicklung*

Eigenschaft & Funktion des Puls Checks

Die Eigenschaften des Puls Checks:

- kurz und bündig aufgestellter Fragebogen
- maximal 5-10 explizite Fragen
- klar definiertes Themengebiet
- Befragung findet regelmäßig statt (3-4 Mal im Monat)
- Fragen rotieren oder bleiben immer gleich

Die Funktion des Puls Checks:

Stellen Sie sich folgendes vor: Ein „Pulsmessgerät“, welches in regelmäßigen Abständen die Stimmung Ihrer Mitarbeiter misst. Ein „Stimmungsbarometer“, das die Zufriedenheit Ihrer Belegschaft unter bestimmten Aspekten des Unternehmens abfragt. Genauso funktioniert eine Pulsbefragung!

Fühlen Sie den Puls Ihrer Mitarbeiter!

Der inhaltliche Schwerpunkt beim Stimmungsbarometer kann unterschiedlich sein. In der Regel werden folgende Punkte abgefragt:

- Gesamtzufriedenheit mit der Arbeit im Unternehmen
- Zufriedenheit mit dem direkten Vorgesetzten
- Zufriedenheit mit dem gemeinsamen Team
- Langfristige Verbundenheitsabsicht mit dem Unternehmen
- Weiterempfehlungsbereitschaft der Mitarbeiter
- Motivation zum Engagement im Unternehmen

Entscheidende Argumente für den Pulse Check:

Die Puls Check Befragung entwickelt sich zu einer beliebten Strategie, um die eigenen Mitarbeiter im Unternehmen zu verstehen und zu motivieren. Die 5 entscheidenden Argumente, welche hierbei für sich sprechen:

- Schnelle Durchlaufzeit der Befragung, enorme Zeiteinsparung
- Schnelles Endresultat in Bezug auf die Arbeitsleistung im Betrieb
- Zeitgenaue Messung von: Mitarbeiterzufriedenheit, Mitarbeiterverhalten, Mitarbeitermotivation
- Umsetzung der Mitarbeiterverpflichtungen erfassen & überdenken
- Change Management für die Vertrauensförderung
- Erhöhung des Mitarbeiterengagements für wirtschaftliches Wachstum

10 wertvolle Tipps für den optimalen Pulse Check

1. Konzentrieren Sie sich auf die wichtigsten Themen. Maximal 3-10 Fragen, wie z.B. die allgemeine Mitarbeiterzufriedenheit oder die Erreichung von Unternehmenszielen.
2. Beziehen Sie Stakeholder mit ein: Automatisch Promotion für die Puls-Befragung gewinnen
3. Treffen Sie im Vorfeld diverse Kommunikationsmaßnahmen über gängige (z.B. Intranet, Newsletter durch den Vorstand, Flyer, Poster, usw.).
4. Führen Sie die Umfrage stets online durch (vorausgesetzt, Ihre Belegschaft ist per E-Mail erreichbar).
5. Denken Sie dran: Anonymität und Datenschutz sind, wie auch bei jeder Mitarbeiterbefragung, wichtige Aspekte. Holen Sie sich einen Verantwortlichen mit ins Boot und sichern Sie sich doppelt ab.
6. Werten Sie Ergebnisse allgemein und im Team aus. Wo befinden sich möglicherweise Ihre Schwachstellen und wie können diese optimiert werden?

7. Weihen Sie Ihre Mitarbeiter ein und besprechen Sie die Ergebnisse (z.B. während eines Teammeetings).
8. Wiederholen Sie Pulsbefragungen in regelmäßigen Abständen, z.B. pro Monat.
9. Passen Sie die Pulsbefragung regelmäßig an und optimieren Sie.
10. Gestalten Sie Ihre Befragung stets abwechslungsreich und modern. Tauschen Sie z. B. Bilder aus oder wechseln Sie einige Fragen. Vergessen Sie bitte hierbei nicht den Kern der Befragung.

Puls Check versus klassische Mitarbeiterbefragung

Die Kombination aus Puls Checks und klassischen Mitarbeiterbefragungen kann eine gewinnbringende Wechselwirkung erzeugen.

Die umfangreichere Mitarbeiterbefragung kann beispielsweise in größeren Zeitabständen viele Themen messen und kritische Themen aufdecken. Im Nachfolgeprozess können einzelne Themen mit strategisch eingesetzten, kontinuierlichen Puls Checks bearbeitet werden.

MITARBEITER-BEFragung		VS.		PULS-CHECK
ausführlich	»	INHALT	«	vielseitig, kurz gehalten
festgelegt	»	ZEITLICHE VORGABEN	«	flexibel, variabel
viele Teilnehmer, selten autonom	»	AUTONOME DURCHFÜHRUNG	«	weniger Teilnehmer, automat. Prozess
eher hoch	»	KOSTEN	«	variabel
einmalig (max. 1x pro Jahr)	»	MITARBEITER TEILNAHME	«	kontinuierlich (min. 1x pro Woche)
kaum vorhanden	»	MITARBEITER AUTONOMIE	«	eher hoch
detailliert, zeitverzögert	»	AUSWERTUNG, REPORTING	«	einfach, sofort, in Echtzeit

Lamano GmbH & Co. KG - Prenzlauer Allee 36 G, 10405 Berlin

Puls Check:

- Zeitnahes Feedback
- Trends werden durch Wiederholung sichtbar
- Informationen als Signal erkennen & nutzen
- Unterstützende Funktion bei Organisatorischen Abläufen
- Einfache Administration

Klassische Mitarbeiterbefragung:

- Liefert klare Daten zu diversen Themen innerhalb der Mitarbeiterstruktur
- Erfolgskontrolle für betriebliche Maßnahmen
- Unterstützende Funktion bei [Balanced Scorecard Modellen](#) (BSC) oder im [Total Quality Management \(TQM\)](#)
- verändern das Unternehmensklima und führen zu einer offeneren Kommunikation
- Haben einen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit

Gemeinsam ergeben beide Befragungstypen eine unschlagbare Einheit. In Echtzeit und mit hoher Transparenz können Veränderungen gemessen und Themen verbessert werden.

Warum sollten Sie Pulse Checks durchführen?

Relevanz des Puls Checks

Ihre Mitarbeiter stellen wertvolle Ideensammlungen zusammen und unterstützen Sie auf schnellstem Wege bei der Forschung und Entwicklung Ihrer Unternehmensstrategie. Nehmen Sie das Feedback und die Ideen der befragten Mitarbeiter an und nutzen Sie die Ideen mit der meisten Befürwortung für die Umsetzung der relevanten Unternehmensziele.

Veränderungen können sofort identifiziert werden. Dadurch können die Bedürfnisse auf Unternehmens- sowie auf Mitarbeiterseite zielführend berücksichtigt werden.

Ihre Mitarbeiter sollten stets einen gesunden Ruhepuls haben, um effektive Arbeitsleistungen zu erbringen. Sie kennen das: Natürlich kommt es auch mal vor, dass die Pulsfrequenz stark ansteigen kann und Ihr Mitarbeiter und sogar Sie selbst mit einem erhöhten Puls umgehen müssen.

Argumente für den Pulse Check:

- Die Modernste Technologie nutzen können: Tools > Software > Programme
- Ergänzung der aktuellen Personalsoftware im jeweiligen Unternehmen

- Umfangreiche Daten liegen dem Unternehmen sofort bereit
- Kommunikation von Ergebnissen in Echtzeit möglich
- Eigenständige Durchführung durch HR vollständig möglich
- Varianten der Durchführung: Online & mobile
- Partizipation der Mitarbeiter ist fortlaufend
- Finanzieller Aufwand eher gering

Auch die Wissenschaft hat sich dem Thema gewidmet und ist [zu folgender Erkenntnis gekommen >>](#)

Wann sollten Sie eine Pulsbefragung durchführen?

Eine Pulsbefragung macht unter Anderem immer dann Sinn, wenn das Arbeitsumfeld dynamisch ist und sich regelmäßig verändert – ob durch interne Maßnahmen, Art des Geschäftes oder durch Druck von außen. Hier spielt der Pulse Check seine Stärken aus – durch einfache, ressourcenschonende Wiederholungen lassen sich die Auswirkungen dieser Veränderungen messen, um effizient darauf reagieren zu können. Dies ist jedoch nicht der einzige Grund für die Pulsbefragung. Weitere können sein:

- Zeitmangel für umfangreiche Befragungen
- zu hohe Anforderungen an den Mitarbeiter
- zu geringes Fachwissen des Mitarbeiters
- Psychische & körperliche Belastungen im Unternehmen
- Zu lange Arbeitszeiten, keine Pausenzeiten, etc.
- Ideensammlung & Ideenfindung im Unternehmen
- Change Management

Die Pulsbefragung steuert im Rahmen bereits laufender Veränderungsprozesse nach. Kontinuierliches Feedback Ihrer Mitarbeiter ist demnach ein entscheidender Erfolgsfaktor Ihres Unternehmens.

Beispiel: Die richtige Frage stellen „*Question of the Day*“

Aufgrund der periodischen Abfolge und der Aktualität des Feedbacks eignet sich ein Puls Check oder eben das Stimmungsbarometer für Themen, die im Unternehmen TOP aktuell und brisant sind. Die Mitarbeiterbefragung kann **mit einem bestimmten Tagemotto in Verbindung gebracht werden**. Seien Sie kreativ und interessieren Sie mit direkten und proaktiven Fragen während Ihrer Online Umfrage.

INFO:

Denken Sie dran: Ihr Mitarbeiter agiert als Fürsprecher des Unternehmens, verknüpft seine Zukunft mit dem Unternehmen und trägt entscheidend zum Unternehmenserfolg bei!

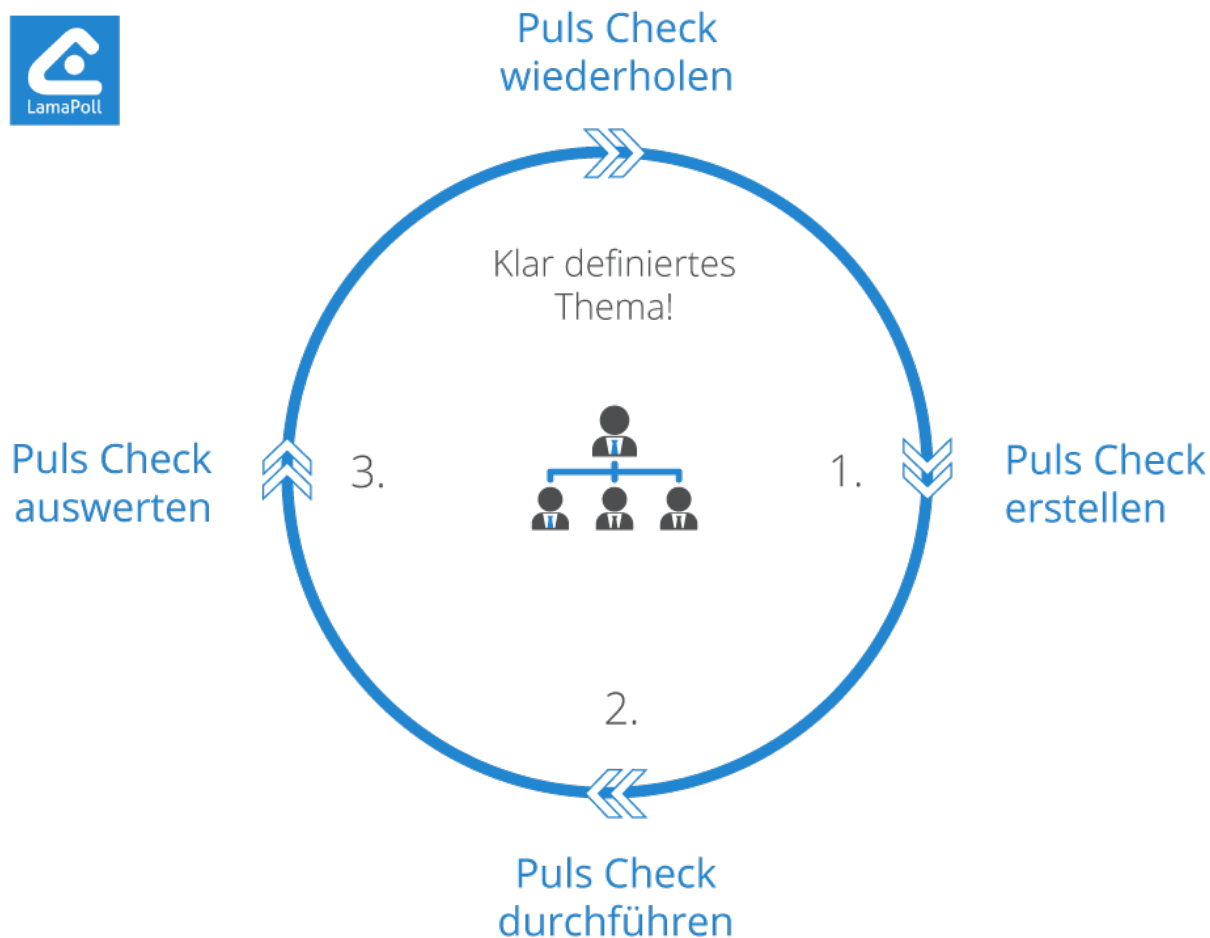
3 Phasen des Puls Checks Prozess

Die Puls Check Befragung lässt sich in drei Phasen einteilen. Alle drei Phasen werden in kürzester Zeit durchlaufen und wiederholen sich idealerweise einmal die Woche. Mit dem Befragungstool Lamapoll haben Sie die Möglichkeit die 3 Phasen wie folgt zu erleben:

Starten Sie den Befragungsprozess mit einem klar definierten Thema!

1. Erstellung – Erstellen Sie einen online Fragebogen mit LamaPoll mit max. 5-10 Fragen
2. Durchführung - Befragen Sie Ihre Mitarbeiter, versenden Sie die online Fragebögen
3. Auswertung – Werten Sie die Ergebnisse aus und sammeln Sie Ideen für Ihr Unternehmen. Der Optimierungsprozess für Ihr Unternehmen kann beginnen!

Führen Sie den Puls Check nach ca. 1er Woche erneut durch. Das können Sie mit demselben oder mit einem neu klar definierten Thema tun.



Ein direktes Beispiel:

1. Phase: Befragung zum klar definierten Thema

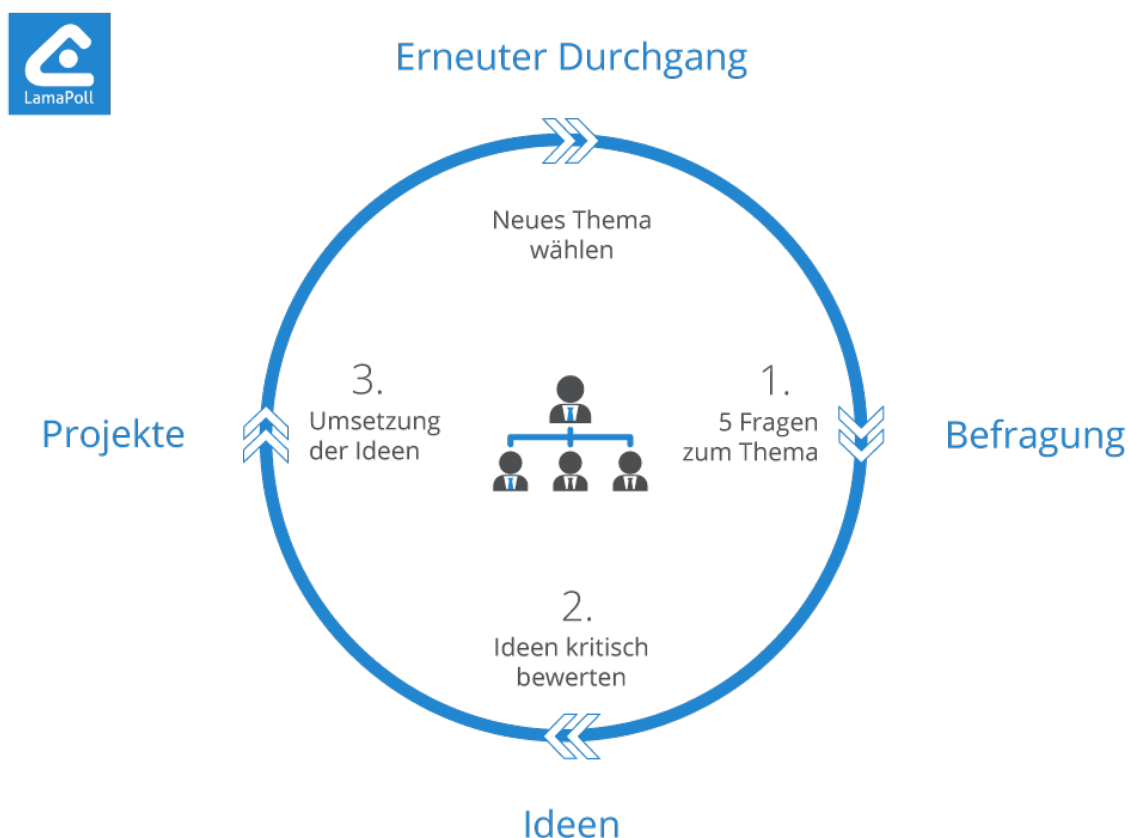
Zunächst findet die eigentliche Befragung mit einem klar definierten Thema am PC, dem Tablet oder dem Smartphone statt.

2. Phase: Ideen - neue Ideen kritisch bewerten und nutzen

Es folgt die Ideenphase: Die befragten Mitarbeiter erhalten einen anonymen Zugriff auf die Antworten ihrer Kollegen und werden dazu aufgefordert, Verbesserungsvorschläge für die kritisch betrachteten Themen einzureichen. Die eingereichten Ideen werden bewertet und geben der entsprechenden Abteilung einen Hinweis darauf, welche Themen und Vorschläge besonders von Interesse sind und demnach umgesetzt werden sollen.

3. Phase: Projekte - Umsetzung der Ideen, Projektentwicklung

In der 3. Phase definieren die Verantwortlichen Projektteams für die Umsetzung einzelner Ideen. Teammitglieder, Kosten, Aufwand und Fortschritt des Projektes können auch hier von allen Mitarbeitern eingesehen werden.



Ziele des Puls Check

Das Ziel des Puls Checks ist es, den Befragungstypen als Monitoring Instrument zu nutzen, um ein schnelles Feedback bzw. Meinungsbild der eigenen Mitarbeiter einzusehen.

In Unternehmen werden wichtige Entscheidungen getroffen! Messen Sie in kürzester Zeit die möglichen Auswirkungen einer Veränderungsmaßnahme und kürzen Sie den Befragungsaufwand der Teilnehmenden.

Die klaren Ziele:

- Schnelles Feedback der Mitarbeiter einholen
- Meinungsbild der Mitarbeiter erhalten
- Trends entdecken & nutzen
- Arbeitserleichterung durch Zeiteinsparung

Das Ziel mit wertvollen Nebenwirkungen:

- Erhöhung der Akzeptanz des Umfragetyps
- Förderung der Beteiligungsrate/ Partizipation
- Steigerung der Motivation des Arbeitsprozesses

Vorteile & Nachteile der Pulsbefragungen: SWOT Analyse

Das SWOT-Modell lässt sich auch auf die Mitarbeiter Puls Check Befragung übertragen. Sie können aus einem Vorteil sowie dem Nachteil stets erfolgreiche Prozesse umsetzen und produktive Ergebnisse erzielen!

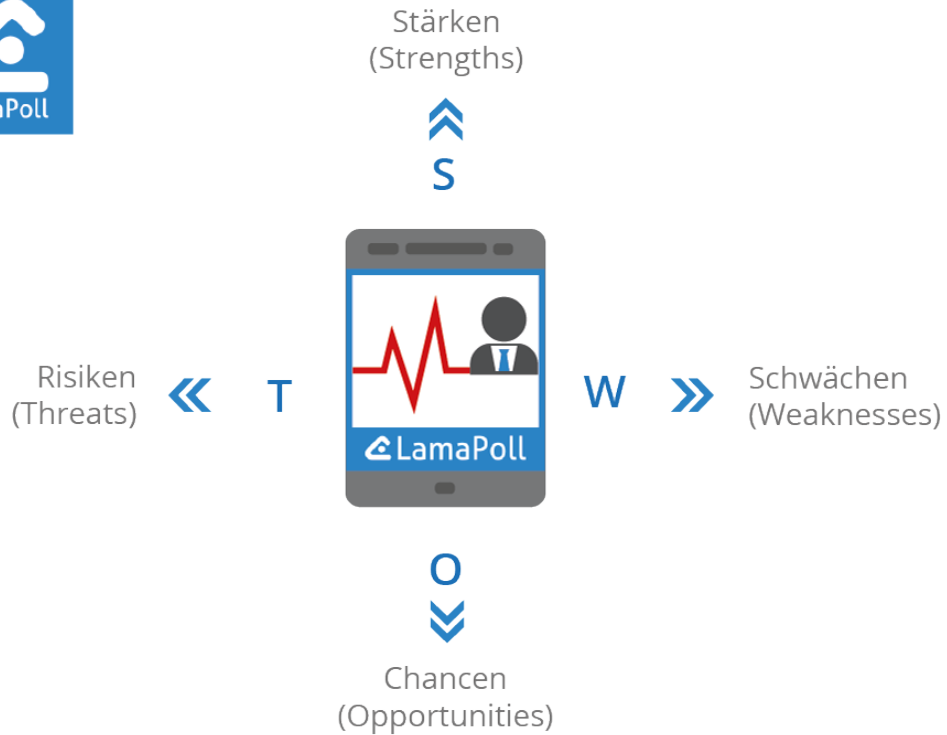
Nachteile beim Pulse Check:

- Gefahr von zyklischen Schwankungen
- Allgemeine Pulsbefragungen haben wenig Handlungsimplicationen
- Befragungsmüdigkeit

Vorteile beim Pulse Check:

>> *In der Kürze liegt die Würze!*

- Schnelles Feedback
- Sichtbare Trends
- Informationen dienen als Signalfunktion
- Einfaches administratives arbeiten
- Entscheidungen werden schneller getroffen & auch anschließend besser organisiert



<p>Stärken</p> <ul style="list-style-type: none"> • Schnelles Feedback • Trends entdecken & nutzen • Signalfunktion • Arbeitserleichterung • schnelle & bessere Organisation 	<p>Schwächen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zyklische Schwankungen • Wenig Handlungsimplicationen • Befragungsmüdigkeit
<p>Risiken</p> <ul style="list-style-type: none"> • Feedback ist halbherzig & missverständlich • Demotivation bei Nichteinhaltung der Optimierungsversprechen 	<p>Chancen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Neue spannende Fragen • Abwechslungsreiche Gestaltung des Fragebogens • Neue Ideen verwirklichen • Optimierungsprozesse zügiger vorantreiben

INFO:

Der SWOT Check ist ein wichtiges und unverzichtbares Instrument in der Marktforschung. SWOT ist die Abkürzung für Strengths, Weaknesses, Opportunities & Threats, z. dt. Stärken, Schwächen, Chancen & Risiken. Die SWOT Analyse ist eine Marketingmethode der strategischen Planung in Unternehmungen. Bei der Unternehmensanalyse (interne Analyse) werden Merkmale des Unternehmens benannt, die besondere Stärken oder Schwächen darlegen. Bei der Marktanalyse und Umfeldanalyse (externe Analyse) werden hingegen Merkmale benannt, die für das Unternehmen Chancen oder Risiken mit sich bringen.

Pulse Check Beispielfragen:

Auf einer Skala von 1-10 (1 gar nicht – 10 komplett)

- Wie sehr geht Ihnen Ihr Chef auf die Nerven?
- Wie glücklich sind Sie mit Ihrer aktuellen Aufgabe?
- Fühlen Sie sich wohl in Ihrem Team/ Ihrer Abteilung?
- Fühlen Sie sich im Unternehmen sicher?
- Leiden Sie unter Mobbing im Unternehmen/ Betrieb?

In welchem zeitlichen Abstand zur Puls-Messung aufgerufen wird, hängt von der Verarbeitung der Ergebnisse ab. Je nachdem, wie umfangreich die Auswertung des Feedbacks im Unternehmen abläuft, empfiehlt sich eine monatliche oder max. quartalsweise Durchführung des Puls Checks.

Die Puls CHECK-Liste:

Planen Sie gut voraus! Erstellen Sie eine Puls Check Liste für Ihre online Umfrage und bereiten Sie sich somit gut vor. Sammeln Sie erste Informationen, stellen Sie sich im Vorfeld wichtige Fragen und legen Sie Ihr entscheidendes SMART-Ziel fest. Ihre Checkliste sollte unter anderem folgende Punkte enthalten:

- ✓ Ziele & Kernthemen
- ✓ Anonymität und Datenschutz
- ✓ Stakeholder Engagement
- ✓ Kurze Bearbeitungszeit
- ✓ Mobile Teilnahme möglich
- ✓ Interne Vermarktung des Puls Checks

Beispiele & Vorlagen der Pulsbefragung bei LamaPoll

Wir haben für Sie Beispiele parat und möchten Ihnen auf diesem Wege zeigen, wie so eine Pulsbefragung mit unserem Online Umfrage Tool LamaPoll aussehen kann, schauen Sie gern vorbei:

<https://www.lamapoll.de/Mitarbeiterbefragung-1/Puls-Check/Beispiele-und-Vorlagen/>

FAZIT Puls Check

Die Mitarbeiterbefragung ist ein fester und relevanter Bestandteil in den Unternehmen geworden und dient bezüglich der Qualität der Business Kennzahlen als entscheidendes Controlling-Instrument. Wir befinden uns immer noch, gar mehr denn je, inmitten der *Change Management Phase*. Das heißt so viel wie: Wir leben in der Zeit, der zeitlichen Änderungsphasen der Veränderungsphase. Klingt irgendwie paradox, ergibt jedoch durchaus Sinn! Aufgaben, Maßnahmen, Tätigkeiten und Strategien verändern sich in der heutigen Zeit rasend schnell. Nicht nur auf Grund der tatsächlich guten Weltwirtschaftslage, der fortschrittlichen Entwicklung, besonders in der medialen Welt, sondern eben auch auf Grund des immer größer werdenden Druckes der Konkurrenz. Umfassende, bereichsübergreifende und inhaltlich weitreichende Veränderung machen das Veränderungsmanagement aus.

Warum das so wichtig ist? Aus besagtem Grunde: Fortschritt und Entwicklung > Druck der Konkurrenz!

- Seien Sie offen für Veränderungsprozesse und das mit wenig Zeitaufwand!
- Machen Sie sich regelmäßig ein Bild über die Stimmung im Unternehmen!
- Entwickeln Sie neue Strategien, Strukturen, Systeme, Prozesse oder Verhaltensweisen!
- Seien Sie offen für den Fortschritt und dessen neue Ideen!

Literatur Empfehlung zum Thema Puls Check

Post-Merger-Integration im Mittelstand: Kompendium für Unternehmer:

Fallstudie Commerzbank AG:

<https://books.google.de/books?id=t1ZBDAAAQBAJ&lpg=PA181&dq=Erfolgreiches%20Change%20Management%20in%20der%20Post%20Merger%20Integration&hl=de&pg=PA181#v=onepage&q=Erfolgreiches%20Change%20Management%20in%20der%20Post%20Merger%20Integration&f=true>

Wirkungsvolle Führung im Change-Management:

Studie am Beispiel des Privatkundengeschäft von Banken:

https://play.google.com/store/books/details?id=oZU5-Uh25YkC&rdid=book-oZU5-Uh25YkC&rdot=1&source=gbs_vpt_read&pcampaignid=books_booksearch_viewport

Das sagen B2B Kunden über das Online Umfrage Tool LamaPoll:

„Sehr geehrtes LamaPoll Team, ich habe das Bedürfnis mich bei Ihnen zu bedanken. Die anwenderfreundlichen und durchdachten Optionen, viele individuelle Gestaltungselemente und ein zugewandter sowie lösungsorientierter, persönlicher Support machen das Arbeiten mit diesem Tool zu einer Freude. Jede neu entdeckte Option begeistert mich. VIELEN DANK an die Entwickler und das gesamte Team! Weiter so!“

Nadine Broß

*pädagogische Assistenz der Geschäftsleitung und der Bereichsleitung Schule I EFöB
KreativitätsSchulzentrum Berlin gGmbH
Franz-Jacob-Straße 2A
10369 Berlin*

Web: www.krea-schulzentrum.de

Mail: info@krea-schulzentrum.de

„Kooperation, inhaltliche Klärung, Umsetzungsfragen, Lösungsfindungen sowie überhaupt die unmittelbaren Reaktionen auf Anfragen, ob per Email oder Telefon, bei LamaPoll habe ich als ein absolut herausragendes Beispiel an Servicefreundlichkeit erlebt. Die Umsetzung Software ist intuitiv und einfach. Ich würde jedem meiner Kollegen LamaPoll weiterempfehlen.“

Dr. Norbert Thiedemann



Stolzenmorgen 25

35394 Gießen

E-Mail: info@intucon.de

Internet: www.intucon.de