

Great Place To Work® Befragung

Kurzanleitung für das Ergebnisdashboard für Führungskräfte





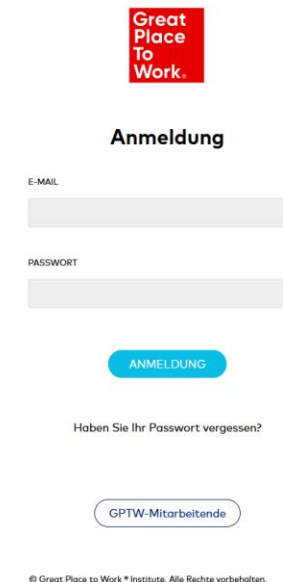
Inhalt

- Allgemeine Informationen zum Führungskräfte-Zugang
- Arbeiten mit dem Ergebnisdashboard
- Weitere Hinweise zur Arbeit mit den Ergebnissen

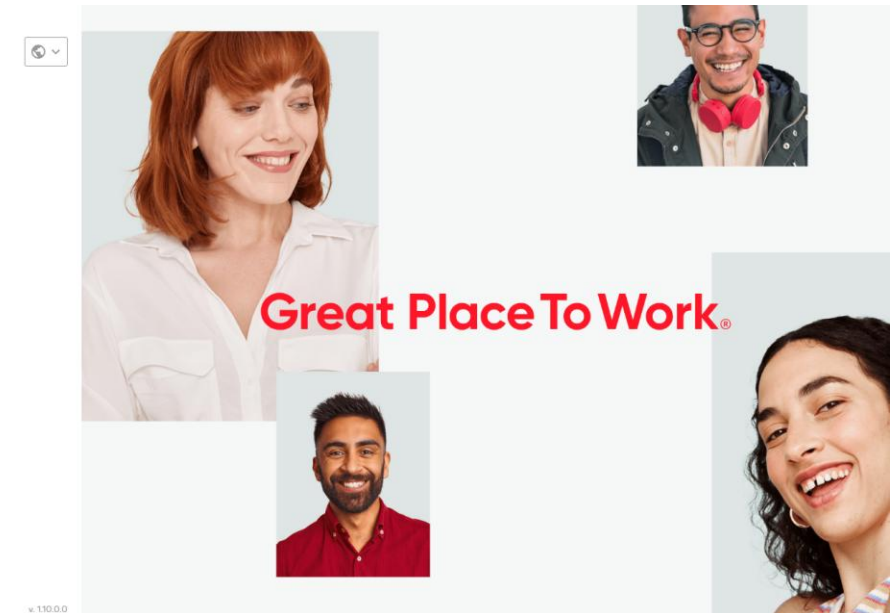
Allgemeine Informationen zum Führungskräfte- Zugang

Allgemeine Infos zum Führungskräfte-Zugang

- Anmeldung über die Webseite „app.emprising.com“ und Ihren persönlichen Zugangsdaten
(Erhalt Ihrer Zugangsdaten über die Einladung per E-Mail vom Absender: donotreply@greatplacetowork.com)
- Bei Login-Problemen und anderen Anliegen wenden Sie sich bitte an Ihre interne Kontaktperson.
- Das Video zur Einführung in die Bedienung des Ergebnis-Dashboards finden Sie [hier](#). Darüber hinaus ist der Umgang mit dem Ergebnisdashboard in unserem [Blog-Beitrag](#) auch ausführlich beschrieben.
- Bitte beachten Sie: Ergebnisse werden nicht angezeigt, wenn eine Auswertungseinheit aus weniger als 5 Teilnehmer*innen besteht. Gehen Sie insbesondere bei kleinen Teams vertraulich mit den Ergebnissen um.

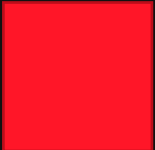


The screenshot shows the login interface for Great Place To Work. At the top is the logo. Below it is the heading 'Anmeldung'. There are two input fields: 'E-MAIL' and 'PASSWORT'. A blue button labeled 'ANMELDUNG' is positioned below the password field. Below the button is a link that says 'Haben Sie Ihr Passwort vergessen?'. At the bottom, there is a button labeled 'GPTW-Mitarbeitende' and a small copyright notice: '© Great Place to Work® Institute. Alle Rechte vorbehalten.'



Arbeiten mit dem Ergebnisdashboard

Informationen, wie Sie das Emprising Dashboard optimal
nutzen können



Ergebnisse in Ihrem Verantwortungsbereich

Unterschiedliche Analysen vom schnellen Überblick über detaillierte Analysen bis hin zu qualitativen Auswertungen möglich

The screenshot shows a software interface for 'Ergebnisse in Ihrem Verantwortungsbereich'. At the top, there's a header bar with a left sidebar containing icons for navigation. The main content area is currently empty. Three callouts provide details about the interface:

- Globaler Filter:** Mit dem Führungskräfte-Zugang wurde der Zugriff auf die für Sie relevanten Ergebnisse eingeschränkt (falls freigeschaltet, können auch die Ergebnisse einer Untergruppe in Ihrem Verantwortungsbereich angezeigt werden)
- Export:** Tabellarische und grafische Ergebnisübersicht (Excel bzw. PowerPoint)
- Navigationsleiste:** Einzelne Ansichten können aufgrund fehlender Daten oder den Voreinstellungen in Ihrem Unternehmen nicht verfügbar sein.

Personalisierte Führungsempfehlungen mit Great Leader Lens

Erhalten Sie Antworten auf die Frage „Was sollte ich jetzt tun?“ – sofort, individuell und auf Ihre Führungssituation abgestimmt.

Great Leader Lens ist eine KI-gestützte Funktion, die Ihnen dabei hilft, Ihre Ergebnisse zu reflektieren, das Wesentliche zu erkennen und mit praktischen nächsten Schritten voranzukommen:

1. **Beantworten Sie einen kurzen Fragenkatalog zu Ihrer Rolle, dem Kontext und persönlichen Führungsschwerpunkten.**
2. Das System analysiert Ihre Befragungsergebnisse und identifiziert die wichtigsten Handlungsfelder. Dabei werden bis zu vier zentrale Aussagen aus der Befragung hervorgehoben.
3. Auf Grundlage der Daten, auf die Sie Zugriff haben, sowie der von Ihnen bereitgestellten Kontextinformationen erstellt die KI personalisierte Führungsempfehlungen.
4. **Nutzen Sie die Empfehlung von Great Leader Lens zur Weiterentwicklung Ihres persönlichen Führungsverhaltens.**

The screenshot shows the Great Leader Lens interface. At the top, there are three callout boxes: 'Daten, auf die Sie Zugriff haben' pointing to a dropdown menu showing 'Juli 2023 Consulting (26)', 'Zeitvergleich (falls vorhanden)' pointing to a 'Zeitvergleich hinzufügen' button, and 'Externer Benchmark' pointing to a button with a bar chart icon. Below these is the 'Great Leader Lens' section with a descriptive text: 'Jede gute Führungskraft entwickelt sich stetig weiter. Beantworten Sie einige optionale Fragen zu sich und Ihrem Team, um personalisierte Erkenntnisse zu Führungsthemen zu erhalten, die auf Ihre konkrete Situation zugeschnitten sind. Je mehr Sie teilen, desto relevanter und praxisorientierter werden die Empfehlungen sein.' To the right of this section is a button labeled 'Meine Empfehlungen Erstellen'. A large red callout box on the right side of the interface contains the text: 'Fragenkatalog zum Kontext (Falls KI-Funktionen von Ihrem Unternehmen deaktiviert wurden, steht Ihnen Great Leader Lens nicht zur Verfügung)'.

Weitere Informationen finden Sie in der Knowledge Base: [Great Leader Lens – Great Place To Work](#)

Die „Zustimmungsquote“ im Blick

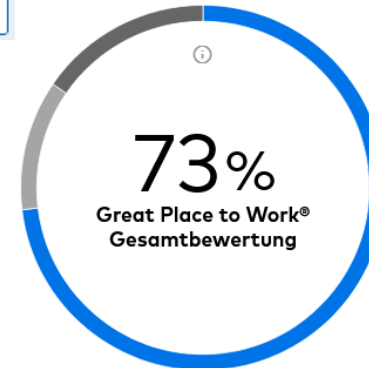
Anteil der Mitarbeitenden, die eine positive Erfahrung im Arbeitsalltag machen

Fünf Antwortmöglichkeiten im Fragebogen:

trifft fast gar nicht zu
trifft überwiegend nicht zu
teils/teils
trifft überwiegend zu
trifft fast völlig zu



Anzeige im Ergebnisdashboard:



Detaillierte Ansicht möglich:

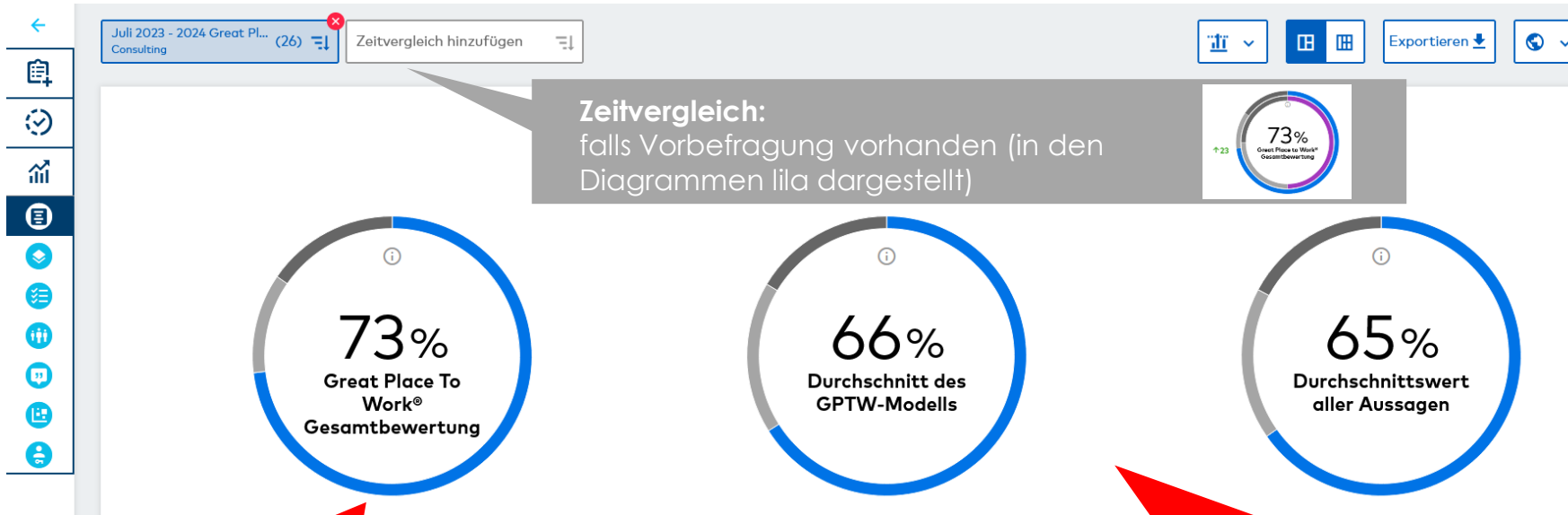


In unserem Beispiel haben 19 von 26 Mitarbeitenden bei der Aussage „Alles in allem kann ich sagen, dies hier ist ein sehr guter Arbeitsplatz“ die Antwortmöglichkeiten „trifft überwiegend zu“ oder „trifft fast völlig zu“ angekreuzt. Dies ergibt eine Zustimmungsquote von 73%. Wir können also davon ausgehen, dass rund 7 von 10 Befragten ihren Arbeitsalltag im Großen und Ganzen positiv erleben.

Mouseover: Erläuterungen zu den dargestellten Ergebnissen finden Sie, wenn Sie mit der Maus über das Infosymbol oder über die einzelnen Teile des (Kreis- oder Balken-)Diagramms fahren.

Ergebnisüberblick – Gesamtniveau der Ergebnisse

Zentrale Kennzahlen und erste Einblicke in Detailergebnisse sowie Beteiligungsquote



Subjektiver Gesamteindruck:

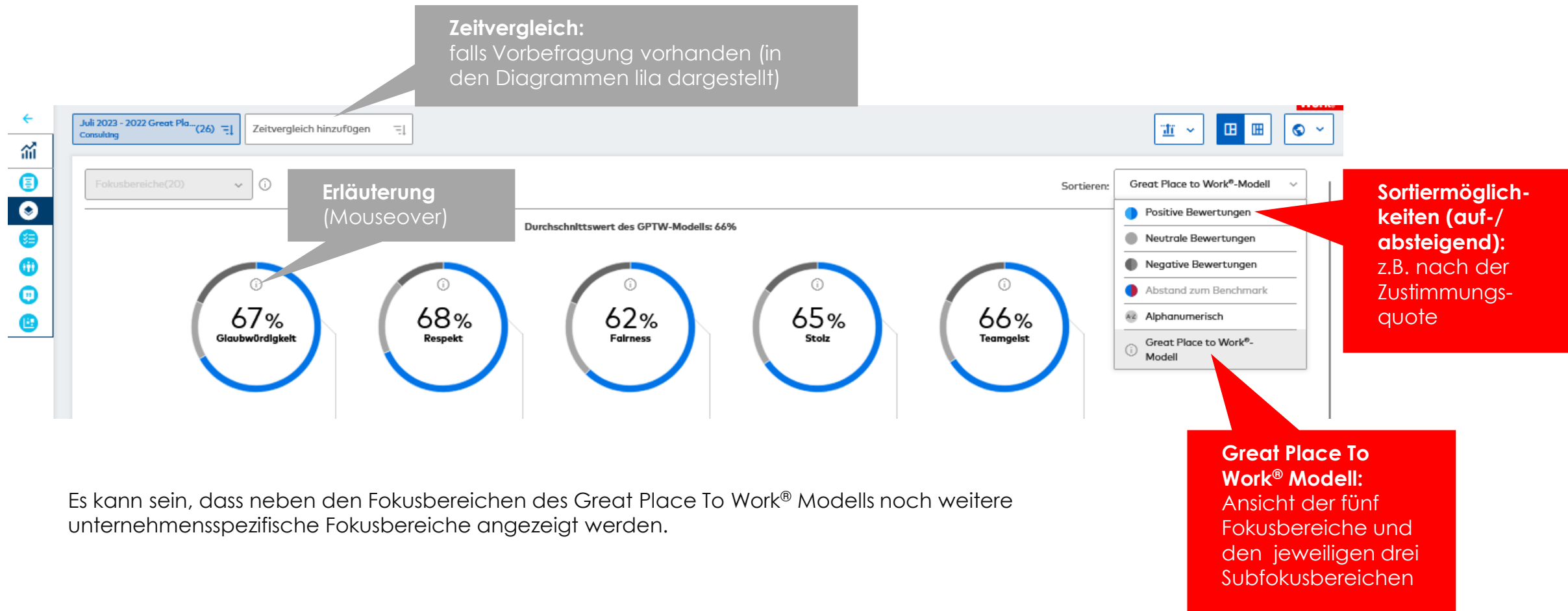
Zustimmungsquote Ihrer Abteilung zur Aussage „Alles in allem kann ich sagen, dies hier ist ein sehr guter Arbeitsplatz.“
Diese zentrale Kennzahl gibt Ihnen einen Eindruck davon, wie die subjektive Stimmung in Ihrer Abteilung insgesamt ist.

Durchschnitt des Great Place To Work®-Modells:

Durchschnittliche Zustimmungsquote Ihrer Abteilung über alle Aussagen des Great Place To Work® Standardfragebogens
Im Durchschnittswert aller Aussagen werden zusätzliche Aussagen(Zusatzfragen) berücksichtigt.

Fokusbereiche – Themengruppen mit ähnlichen Aussagen

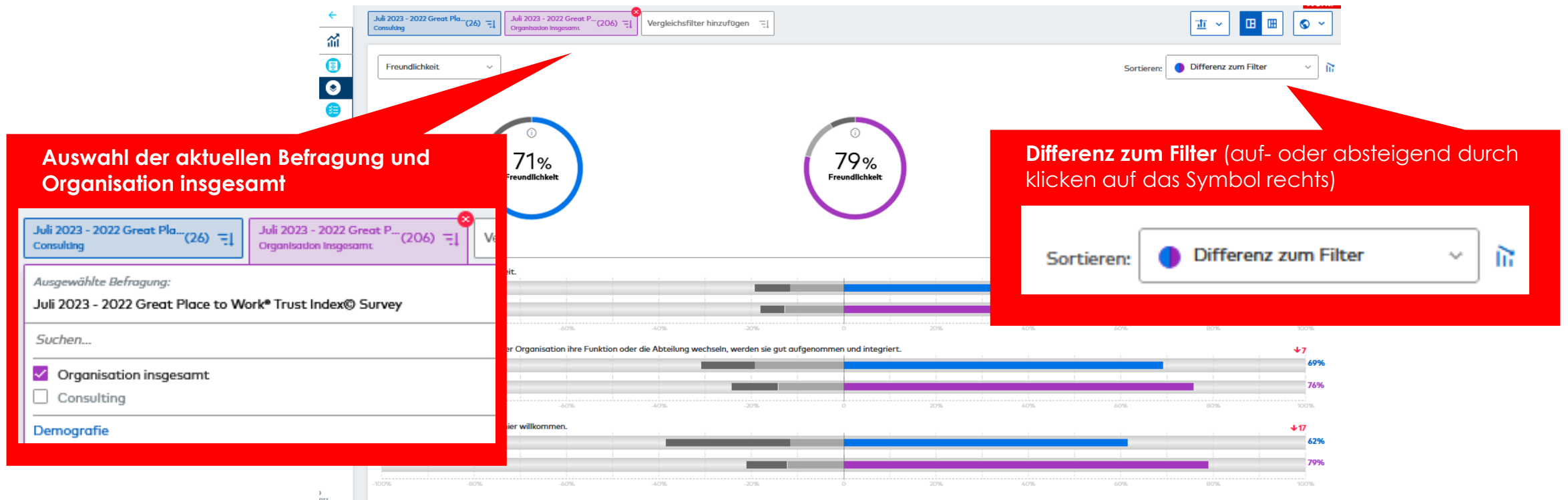
Das Great Place To Work® Modell umfasst die fünf zentralen Fokusbereiche Glaubwürdigkeit, Respekt, Fairness, Stolz und Teamgeist, die jeweils aus drei Subfokusbereichen bestehen.



Fokusbereiche – Betrachtung eines (Sub-)Fokusbereichs

Durch Klicken in einen der Fokusbereiche werden die zugehörigen Aussagen angezeigt.

In dieser Ansicht ist neben dem Vorjahresvergleich auch ein Vergleich mit dem Gesamtunternehmen möglich:



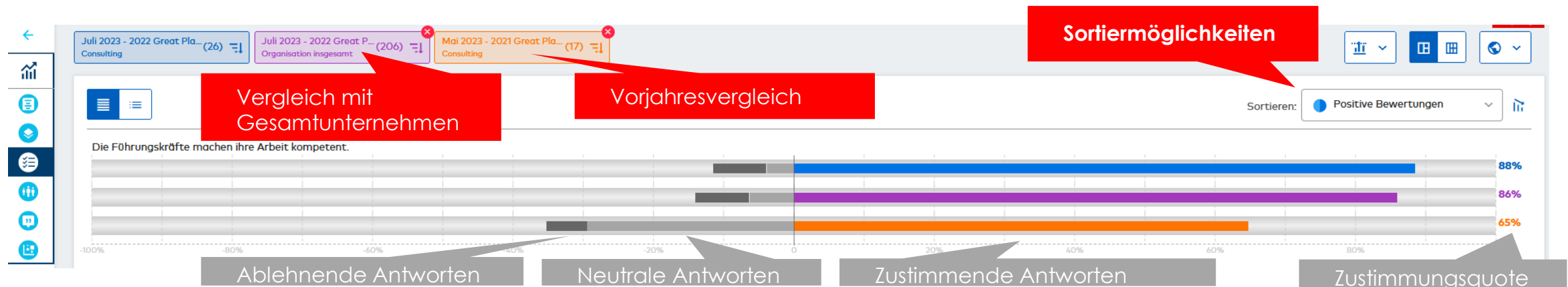
Aussagen – Detailergebnisse aller Aussagen im Fragebogen

Wir empfehlen Ihnen, sich bei der Analyse der Ergebnisse auf die einzelnen Aussagen des Fragebogens zu konzentrieren.

In dieser Ansicht werden alle Aussagen des Fragebogens angezeigt, unabhängig davon, ob sie aus dem Great Place To Work® Basisfragebogen stammen oder unternehmensspezifische Zusatzaussagen darstellen.

Betrachten Sie und teilen Sie mit Ihrem Team jeweils die 5 bis 10 höchsten/stärksten (Top/Stärken) und die 5 bis 10 niedrigsten/schwächsten (Bottom/Hingucker) Aussagen:

- **Erster Überblick über absolutes Ergebnis in Ihrem Verantwortungsbereich:** Aussagen mit der höchsten/geringsten Zustimmung
-> Sortieren (auf-/absteigend): Positive Bewertungen
- **Vergleich Ihres Verantwortungsbereichs mit Gesamtunternehmen:** über-/unterdurchschnittlich bewertete Aussagen
-> Sortieren (auf-/absteigend): Differenz zum Filter (im Beispiel lila)
- **Vergleich mit den Vorjahresergebnissen in Ihrem Verantwortungsbereich:** positive/negative Veränderung in Ihrem Verantwortungsbereich
-> Sortieren (auf-/absteigend): Differenz zum Filter (im Beispiel orange)



Demografie / Heatmap – Differenzierung nach Untergruppen

Je nach Größe Ihres Verantwortungsbereichs und den Gegebenheiten in Ihrer Organisation können Sie die Ergebnisse unter Umständen nach weiteren Merkmalen differenziert betrachten (falls Zugriff für Sie freigeschaltet und in ausgewählter Auswertungseinheit 5 oder mehr Teilnehmer*innen).

- **Demografie:** Detaillierte Analyse einer einzelnen Aussage oder eines Fokusbereiches



- **Heatmap:** Vergleich mehrerer Aussagen oder Fokusbereiche anhand der Zustimmungquote (Export ebenfalls möglich)



Kommentare – O‘Ton-Antworten auf offene Fragen

Je nach Größe Ihres Verantwortungsbereichs und den Gegebenheiten in Ihrer Organisation können Sie die Antworten, die die Mitarbeitenden in Ihrem Verantwortungsbereich formuliert haben, betrachten (Falls Zugriff für Sie freigeschaltet und in ausgewählter Auswertungseinheit 5 oder mehr Teilnehmer*innen).

Export möglich

Juli 2023 - 2022 Great ... Consulting (26) Filtermöglichkeit nach Untergruppen (falls möglich)

Vergleichsfilter hinzufü... Exportieren

Work.

Gibt es in Ihrer Organisation etwas Außergewöhnliches oder Spezielles, durch das sich diese als Arbeitsplatz ganz besonders positiv hervorhebt? Bitte nennen Sie konkrete Beispiele.

Auswahl der offenen Frage

Wortwolke zur ersten Orientierung: je grösser der Begriff, umso häufiger wurde er genannt.

Durch Klicken auf einen Begriff werden nur die Kommentare angezeigt, die diesen enthalten.

Kommentare (3)

Suchen...

1. Wir unterstützen uns und sind immer offen für Sparrings. Dazu hilft sicher einerseits, dass wir uns auch abseits der Arbeit gut verstehen aber auch, dass die Führung alle gleich wertschätzend behandelt und alle Meinungen etwas zählen. So wird der Teamzusammenhalt genährt.
2. Super Kollegen und Arbeitsklima, da freut man sich täglich auf die Arbeit. Gemeinsames Kochen und Essen fördern den Zusammenhalt und bieten Gelegenheit zum Austausch von Informationen...

Weitere Hinweise zur Arbeit mit den Ergebnissen



Von den Ergebnissen zum erfolgreichen Wandel

Schritte für Führungskräfte auf Einheitenebene

Um von den Ergebnissen zum Handeln zu kommen und erfolgreich einen kulturellen Wandel einzuleiten, empfehlen wir aus unserer Erfahrung mit erfolgreichen Folgeprozessen folgende fünf Schritte.

1

EIGENES VERSTÄNDNIS SCHAFFEN

- Verschaffen Sie sich einen ersten Überblick, notieren Sie Ihre spontanen Gedanken und Reaktionen.
- Ordnen Sie alle Ergebnisse (pos. und neg.), ob sie erwartet oder überraschend sind.
- Gewinnen Sie Distanz und akzeptieren die Ergebnisse wie sie sind.
- Erste Schlussfolgerung notieren: Größte Stärken und Themen, an denen Sie arbeiten wollen.

2

DIALOG STARTEN

- Präsentieren Sie die Ergebnisse offen Ihren Mitarbeitenden.
- Zeigen Sie Ihren Mitarbeitenden, dass die Ergebnisse und die Arbeitsplatzkultur vor Ort für Sie von Bedeutung sind.
- Bleiben Sie authentisch!
- Laden Sie Ihre Mitarbeitenden ein, an Diskussion und dem gesamten Folgeprozess teilzunehmen!

3

IDEEN SAMMELN

- Halten Sie nicht an den Befragungsergebnissen fest.
- Stimmen Sie mit den Mitarbeitenden die 3 größten Stärken und die 3 Themen ab, an denen Sie weiter arbeiten wollen.
- Fragen Sie die Mitarbeitenden nach alltäglichen Erfahrungen zu den Themen, bei denen Sie eine Weiterentwicklung erreichen wollen.
- Sammeln Sie Verbesserungsvorschläge und priorisieren diese.

4

ENTSCHEIDEN UND UMSETZEN

- Prüfen Sie alle Verbesserungsvorschläge und nehmen eine abschließende Bewertung von Wirkung und Aufwand vor.
- Definieren Sie mindestens eine Maßnahme, die schnell umsetzbar ist.
- Weisen Sie den Maßnahmen Verantwortlichkeiten zu und stellen sie benötigte Ressourcen bereit.
- Definieren Sie für jede Maßnahme ein messbares Ziel.

5

MASSNAHMEN- WIRKUNG ÜBERPRÜFEN

- Lassen Sie sich systematisch über die Umsetzung der Maßnahmen berichten.
- Überprüfen Sie die Wirkung der umgesetzten Maßnahmen in regelmäßigen Abständen.
- Beharrlichkeit ist der Schlüssel zum Erfolg!
- Maßnahme

Informationen über zusätzliche Unterstützung durch unser Consulting finden Sie [hier](#).
Inspirierende Ideen finden Sie in unseren regelmäßig erscheinenden [Blog-Beiträgen](#).

Schritt 1 - Notizen und Fazit

Situation insgesamt

Beteiligung (Rücklaufquote)

Gesamtzufriedenheit („Alles in allem kann ich sagen...“)

Durchschnittswert aller Aussagen (durchschnittliche Zustimmungquote)

Stärken / Gute Basis

Spontane Reaktionen und Gedanken

Entwicklungsthemen (Verbesserungsfelder)

Kontakt

The logo consists of a red square containing the text "Great Place To Work" in white, stacked vertically. The word "Great" is at the top, followed by "Place", then "To", and "Work" at the bottom with a registered trademark symbol (®).

**Great
Place
To
Work®**

Great Place To Work® Deutschland

Im Klapperhof 7-23

D-50670 Köln

T +49 (0) 221 933 35-113

F +49 (0) 221 933 35-100

E-Mail: befragung@greatplacetowork.de

www.greatplacetowork.de