



ISPA NEWS



***Interne Kommunikation gewinnt eigenes Profil.
- Bedeutung für die Personalarbeit***

MIT INTERESSANTEN NEUIGKEITEN FÜR PERSONALER.

Jan. 2016

Themen in dieser Ausgabe:

Blitzlichter 2015 | Ausgewählte ISPA-Projekte
Personales für Personaler | Sonderbeilage

Blitzlichter 2015

Entwicklung des MAB-Geschäftsfeldes

- (1) Auftragsvolumen gegenüber dem Vorjahr deutlich verbessert (89 vs. 79 MAB).
- (2) Anhaltender Trend zur Online-MAB, jedoch rd. 50%-Anteil der Print- und Hybridbefragungen.
- (3) Aufträge überwiegend von Großunternehmen zwischen 500 und mehreren 1000 MitarbeiterInnen, während Anteil der KMU in den letzten Jahren stark schwankt.
- (4) Aufträge bundesweit mit breiter Streuung nach Industrie- und Dienstleistungsbranchen.
- (5) Sonderformen der MAB wie z.B. Führungskräfte - Feedbacks, World Café und interne Kundenbefragungen im Angebot und fall-spezifisch angewendet.

Nicht-MAB-Geschäftsfelder berichten

- (1) Trendanalyse „Interne Kommunikation“ i.A. eines Unternehmens der Automobilindustrie erfolgreich abgeschlossen.
- (2) strategische HR-Konzepte aus verschiedenen Anlässen erstellt.
- (3) PE-Konzept für einen Arbeitgeberverband anwendungsreif ausgearbeitet.
- (4) Beauftragung für ESF-Projekt FasiP-„45 plus: Fachkräfte sichern- in der Pflegeverantwortung entlasten“ (ab 2016).

Neu im Angebot

- Erweitertes Interactive Report Program IRP für großzahlige Selbstberichterstellung bei Mitarbeiterbefragungen (jetzt auch in englischsprachiger Version).
- Gefährdungsbeurteilung (Fragebogen).
- HR-Kommunikationsmanagement (vgl. Sonderbeilage).
- MAB compact für KMU.

HR-Veranstaltungen der ISPA consult

- (1) Workshop „Erfahrungsaustausch zum Thema Städtevergleich von MAB-Ergebnissen“ für kommunale MAB-Anwender am 19.05.15 im Internationalen Begegnungszentrum der Universität Stuttgart.
- (2) Workshop „Die geänderte Rolle des Personalers im Change Process“ im Rahmen des AK „Erfahrungsaustausch Change Management“ bei Südwestmetall Heilbronn am 28.04.15.
- (3) AK Personal des Förderkreises Betriebswirtschaft der Universität Stuttgart: 52. Sitzung am 10.04.15 bei Stuttgarter Versicherungsgruppe (siehe S.4).
- (4) ÖPNV-AK „Mitarbeiterbefragung“: 4. Sitzung am 12.03.15 bei Stadtwerke München (siehe S.4).
- (5) Vorschau 2016: AK Personal in Stuttgart und ÖPNV-AK in Bochum. Weitere Informationen auf Anfrage.

HR-Publikationen und Vorträge

Siehe gesonderte Hinweise auf S.4.

Kooperation mit ISPA-Talent München

ISPA talent ist zuständig für Talentmanagement, Trainings- und Coaching - Angebote der ISPA consult. Schwerpunkt der Kooperation ist die Umsetzung von Befragungsergebnissen in Maßnahmen.

Marktauftritt der ISPA consult

Neues Corporate Design in Zusammenarbeit mit Werbeagentur Panama entwickelt und eingeführt.

Themen in dieser Ausgabe:

Blitzlichter 2015 | **Ausgewählte ISPA-Projekte**
Personales für Personaler | Sonderbeilage

Ausgewählte ISPA Beratungsprojekte

Beispiel 1

Fragebogendesign im Dialog und freie Teilnahmewahl für Fachbereiche

(Autor: Dipl. Kfm. Stefan Miklic, ISPA consult)

Generelle Problemstellung

Wie beseitigt man Wildwuchs von Befragungen in einem dezentral geführten Unternehmen oder einer Unternehmensgruppe und wie organisiert man MAB ohne Teilnahmepflicht für nachgeordnete Organisationseinheiten?

Aktuelle Fallbeschreibung

In einem weltweit operierenden Industrieunternehmen werden MAB mit unterschiedlicher Zielsetzung, unterschiedlichen Themenschwerpunkten und Methoden auf Initiative verschiedener Organisationseinheiten durchgeführt. Die Forderung der zentralen Personalabteilung nach Vereinheitlichung und Abstimmung war bisher am Widerstand einzelner Anwender gescheitert, die nicht auf maßgeschneiderte Befragungen in ihrem Verantwortungsbereich verzichten wollten.

Lösungsskizze

- Design Kernfragebogen, ergänzt durch max.5 bereichs- bzw. standortspezifische Zusatzfragen unter Beteiligung aller Fachbereiche, die auch bei der Verabschiedung des Fragebogens mitwirken.
- Teilnahme an der Befragung ist den einzelnen Fachbereichen freigestellt (keine Teilnahmeverpflichtung wie allgemein üblich). Bei positiver Teilnahmeentscheidung bestimmt jeder Fachbereich den Zeitpunkt der Befragung, ohne sich mit anderen Fachbereichen abstimmen zu müssen.
- Bei Teilnahme Beteiligung an Kosten.

Anmerkung

Durch dieses ungewöhnliche Konzept soll mehr Akzeptanz für eine zentral gesteuerte, geordnete MAB gewonnen werden, die internes, ggfs. auch externes Benchmarking zulässt.

Beispiel 2

Standardisierte funktionsminimale Mitarbeiterbefragungen in KMU („MAB compact“)

(Autor: David Caspary M.A., ISPA consult)

Generelle Problemstellung

Die Planung und Durchführung von individuellen Mitarbeiterbefragungen ist für viele kleine und mittelständische Unternehmen eine Herausforderung. Um ihnen dennoch die Möglichkeit zu eröffnen, eine Mitarbeiterbefragung durchzuführen, hat ISPA consult eine standardisierte und funktionsminimale Variante der Mitarbeiterbefragung entwickelt.

Aktuelle Fallbeschreibung

Ein modernes mittelständisches Softwarehaus hat entschieden, eine Mitarbeiterbefragung mit Hilfe eines externen Partners professionell durchzuführen, hat dabei aber nur einen beschränkten Ressourcenrahmen zur Verfügung.

Lösungsskizze

- Konzeption eines verkürzten Standardfragebogens ohne offene Fragen. Dieser deckt mit rund 40 Fragen alle relevanten Themenfelder ab.
- Für den genauen Ablauf wird dem Unternehmen ein Leitfaden sowie ein Video-Tutorial zur Verfügung gestellt.
- Fragebogendruck bzw. die technische Umsetzung der Online-Befragungsumgebung und der gesamte Auswertungsprozess verbleibt bei ISPA – zur Sicherstellung der Anonymität und Einhaltung der Berichtsqualität.
- Nach Bedarf weitere Auswertungen.

Fazit

MAB compact bietet kleinen- und mittelständischen Unternehmen die Möglichkeit eine professionelle Mitarbeiterbefragung mit überschaubarem Ressourceneinsatz durchzuführen.

Themen in dieser Ausgabe:

Blitzlichter 2015 | Ausgewählte ISPA-Projekte
Personales für Personaler | Sonderbeilage

Personales für Personaler

HR-ARBEITSKREISE DER ISPA CONSULT 2015

52. AK Personal Förderkreis Betriebswirtschaft	4. AK – Öffentlicher Personennahverkehr
Stuttgarter Versicherungsgruppe	Stadtwerke München
10. April 2015	12. März 2015
Gastgeber: Hanspeter Mangold, Personalleiter	Gastgeber: Marija Petricevic, Bereichssteuerung Personalcontrolling
Rahmenthema: Ausbildung in der Versicherungswirtschaft	Rahmenthema: Erfahrungsaustausch MAB in Verkehrsbetrieben

HR-VERÖFFENTLICHUNGEN

- (1) Ackermann, K.-F. Stichwort „Mitarbeiterorientierte Unternehmensführung, in: Bullinger, H.J. et al (Hrsg.), Handbuch Unternehmensorganisation, 4. Aufl., Berlin-Heidelberg 2016 (im Druck).
- (2) Ackermann, K.-F.: HR-Transformation als neues zukunftsweisendes Reformkonzept, in: Personal Quarterly 01/2016, Zukunft der Personalarbeit, S.10 - 16. (im Druck).
- (3) Ackermann, K.-F.: Mitarbeiterbefragung im Konzept der HR-Transformation, in: BPM (Hrsg.), Infoline HR. Spezial: Mitarbeiterbefragungen (Beilage zum Human Resources Manager 2015).

HR-ERFAHRUNGSAUSTAUSCH

- (1) Mit kommunalen MAB-Anwendern zum Thema „Städtevergleich von MAB-Ergebnissen am 19.05.2015 im Internationalen Begegnungszentrum der Universität Stuttgart (mit Beiträgen von K.-F. Ackermann, Miklic u.a.).
- (2) Mit Mitgliedsfirmen von Südwestmetall Regionalgruppe Heilbronn zum Treffen des AK „Erfahrungsaustausch Change Management“ am 28.04.2015 in Heilbronn (Workshop K.-F. Ackermann: „Die geänderte Rolle des Personalers im Change Process“).

HR-VORTRÄGE (INSG. 9)

- (1) Themenschwerpunkte (Stichworte): AZUBI-Rekrutierung, Interactive Reporting Program, Benchmarking einschließlich interkommunales Benchmarking, Rücklauf- bzw. Teilnahmequoten bei MAB, dezentrale und zentrale Umsetzung von Befragungsergebnissen im Unternehmen, Selbsttest MAB-Qualitätsstandards, Entwicklungstendenzen im Bereich MAB;
- (2) Referenten: Prof. Dr. K.-F. Ackermann, Dipl. Kfm. St. Miklic, David Caspary M.A.