

Gesprächsleitfaden

Mitarbeiterbefragung mit Betriebsrat

Im Folgenden finden Sie eine beispielhafte Konversation zwischen Betriebsrat und HR-Managerinnen und Managern.

Kommunikation ist das A und O, wenn es um die Planung und Umsetzung einer erfolgreichen Mitarbeiterbefragung geht.

Holen Sie Ihren Betriebsrat von Beginn an mit ins Boot und gehen auf etwaige Bedenken ein.

Dann wird die nächste Befragung garantiert ein Erfolg.



Bedenken Nummer 1: Datenschutz



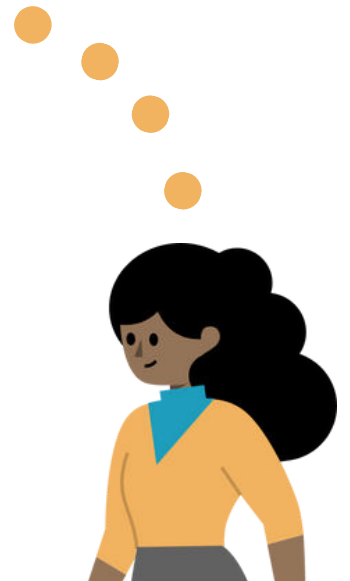
Betriebsrat

Zunächst einmal gibt es erhebliche Bedenken hinsichtlich des Datenschutzes. Auch wenn Sie beteuern, dass die Befragung anonym ist, müssen wir sicherstellen, dass wirklich keine Rückschlüsse auf einzelne Personen möglich sind. Durch Kombination von Daten wie Abteilung, Geschlecht oder Alter doch Rückschlüsse auf die Identität eines Mitarbeiters gezogen werden. Das Risiko, dass sensible Informationen missbraucht werden könnten, ist einfach zu hoch.

Ich kann Ihnen versichern, dass wir sehr strenge Maßnahmen ergreifen, um die Anonymität zu gewährleisten. Das bedeutet konkret, dass wir entweder auf solche demografischen Fragen verzichten oder die Antworten so aggregieren, dass sie keine Identifikation erlauben.

Zusätzlich arbeiten wir mit einem unabhängigen externen Dienstleister (HRinstruments) zusammen, welcher auf anonyme Datenerhebungen spezialisiert ist. Dieser Dienstleister garantiert, dass keine Rohdaten an das Unternehmen zurückgegeben werden, sondern nur zusammengefasste Ergebnisse, die keine Rückschlüsse auf Einzelpersonen zulassen.

Unser Ziel ist es, die Befragung so durchzuführen, dass sich die Mitarbeitenden sicher und geschützt fühlen und wir wertvolle Einblicke gewinnen können, um gemeinsam das Arbeitsumfeld zu verbessern.



HR-Managerin

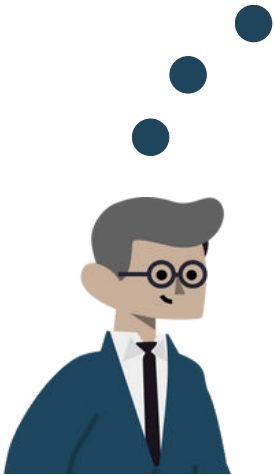
Bedenken

Anonymität der Befragung kann nicht gewährleistet werden und Rückschlüsse auf einzelne Personen möglich.

Lösung

Versichern Sie Ihrem Betriebsrat, dass Antworten so aggregiert werden, dass keine Rückschlüsse möglich sind. Arbeiten Sie mit einem externen Dienstleister zusammen, der auf anonyme Datenerhebung spezialisiert ist.

Bedenken Nummer 2: Fragebogenentwicklung



Betriebsrat

Wir sind besorgt, dass die Fragen in der Befragung nicht wirklich die Themen ansprechen, die für die Mitarbeitenden relevant sind, oder dass sie möglicherweise suggestiv sind und in eine bestimmte Richtung lenken. Das könnte dazu führen, dass die Befragung weniger als ein echtes Werkzeug zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, sondern eher als ein Instrument zur Rechtfertigung bereits getroffener Entscheidungen dient. Wenn die Fragen so gestaltet sind, dass sie die gewünschten Antworten hervorrufen, ist die Befragung wertlos und untergräbt das Vertrauen der Belegschaft in das Unternehmen.

Unser Ziel ist es, einen Fragebogen zu erstellen, der wirklich auf die Bedürfnisse und Anliegen der Belegschaft zugeschnitten ist. Dazu möchten wir gemeinsam mit Ihnen die Themen identifizieren, die den Mitarbeitenden am Herzen liegen.

Um jegliche Bedenken auszuräumen, planen wir, Ihnen vorab den gesamten Fragebogen zur Durchsicht und Kommentierung zur Verfügung zu stellen. So können wir sicherstellen, dass die Fragen neutral und objektiv sind und dass keine tendenziösen



HR-Managerin

Bedenken

Fragebogen wird nicht professionell entwickelt und enthält suggestive Fragen.

Lösung

Identifizieren Sie mit Ihrem Betriebsrat gemeinsam relevante Themen. Stellen Sie zudem den Fragebogen vorab zur Durchsicht zur Verfügung.

Bedenken Nummer 3: Transparenz



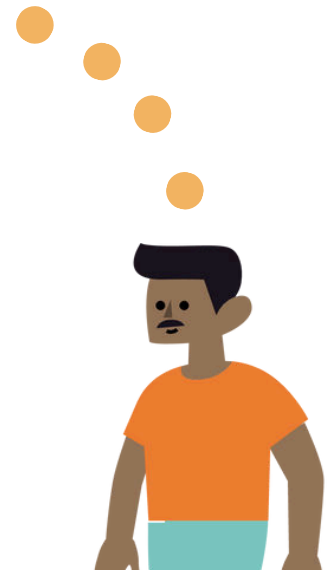
Betriebsrat

Ein weiteres Problem ist die mangelnde Transparenz, wie die Ergebnisse verwendet werden sollen. Als Betriebsrat müssen wir sicherstellen, dass die Mitarbeitenden wissen, was mit ihren Antworten passiert, wie die Daten ausgewertet und welche konkreten Maßnahmen daraus abgeleitet werden. Ohne klare Zusagen und einen transparenten Prozess besteht die Gefahr, dass die Befragung als Alibi-Befragung wahrgenommen wird, bei der letztlich keine echten Veränderungen für die Belegschaft folgen.

Ich stimme Ihnen zu!

Um dies zu gewährleisten, planen wir, den gesamten Prozess so offen wie möglich zu gestalten. Zunächst werden wir nach der Befragung alle Ergebnisse vollständig anonymisiert und in verständlicher Form aufbereitet der Belegschaft und Ihnen als Betriebsrat zur Verfügung stellen. Wir möchten sicherstellen, dass alle Mitarbeitenden die Möglichkeit haben, die Resultate einzusehen und zu verstehen, welche Themen besonders hervorgetreten sind.

Darüber hinaus möchten wir gemeinsam mit Ihnen einen klaren Folgeprozess entwickeln. Wir schlagen vor, dass wir im Anschluss der Befragung gemeinsam konkrete, umsetzbare Maßnahmen definieren. Diese Maßnahmen und deren Fortschritt werden wir dann regelmäßig intern kommunizieren, damit alle Mitarbeitenden sehen können, dass ihre Rückmeldungen ernst genommen und in echte Verbesserungen umgesetzt werden.



HR-Manager

Bedenken

Transparente Kommunikation gegenüber dem Betriebsrat und der Belegschaft.

Lösung

Versichern Sie Ihrem Betriebsrat, dass Sie konkrete Maßnahmen zur Verbesserung identifizieren werden und diese an die Belegschaft kommunizieren und anschließend umsetzen.

Thorsten Weniger
Head of Customer Success



In den zahlreichen Befragungen, die ich begleitet habe, zeigt sich immer wieder: Der Betriebsrat kann Mitspieler, Partner oder Gegner sein. Doch am Ende verfolgen wir alle dasselbe Ziel – das Wohl der Mitarbeitenden.

Mein Tipp:
Frühzeitiges Einbinden auf Augenhöhe und eine aktive Unterstützung durch den Betriebsrat sind entscheidend für den Erfolg einer Befragung.

Sie haben weitere Fragen zum Thema Mitarbeiterbefragung mit Betriebsrat. Kontaktieren Sie uns und profitieren von jahrelangem Expertenwissen.



sales@hr-instruments.com



www.hr-instruments.com/de



089 89083170