

„Sinnvolle Arbeit“

PersonalProfi

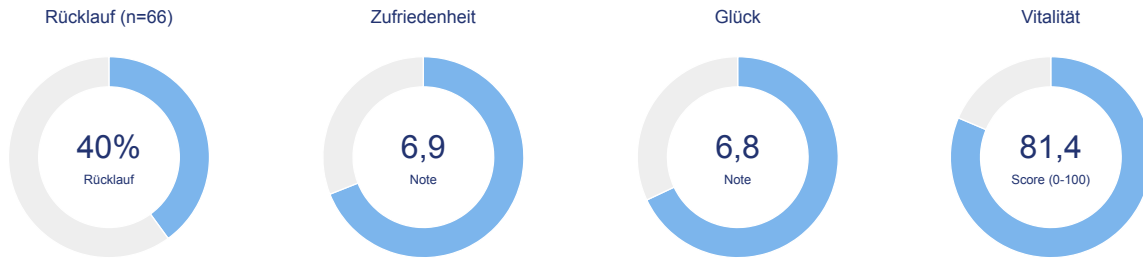


Im Dezember 2019 führte Flycatcher die Messung der sinnvollen Arbeit unter den Mitarbeitern von PersonalProfi durch. Unten sind die Ergebnisse.

Insgesamt nahmen 66 der 163 Mitarbeiter an der Umfrage teil.

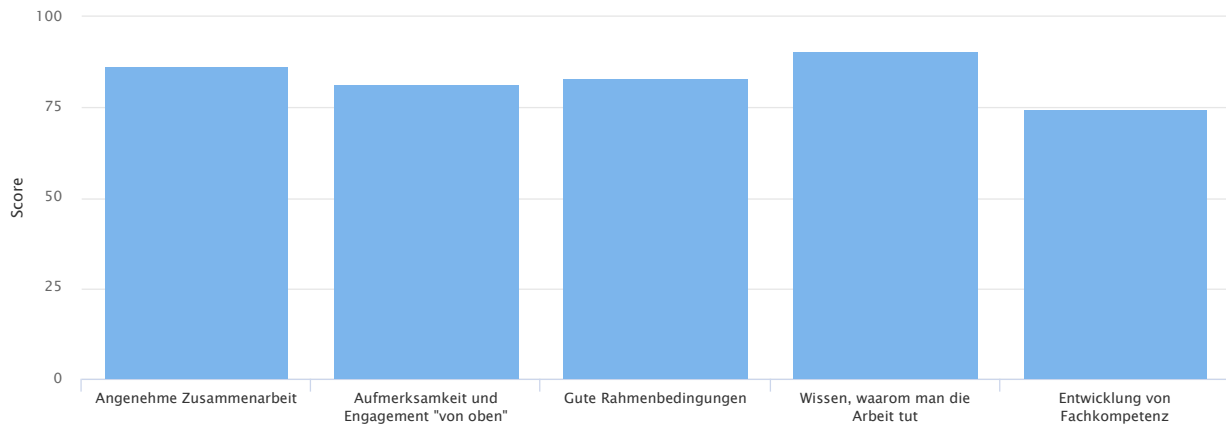
Kennzahlen

Hier können Sie die Reaktions-, Zufriedenheits-, Glücks- und Vitalitätskennzahlen sehen.



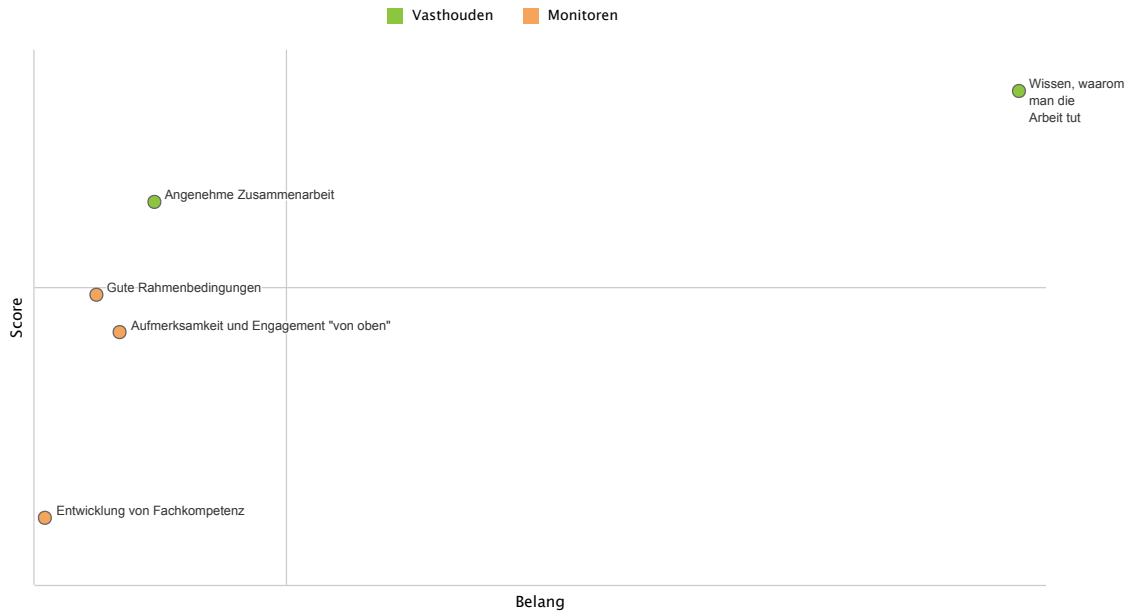
Bewertungen nach Themen

Für alle dargestellten Bewertungen gilt: Je höher, desto positiver.



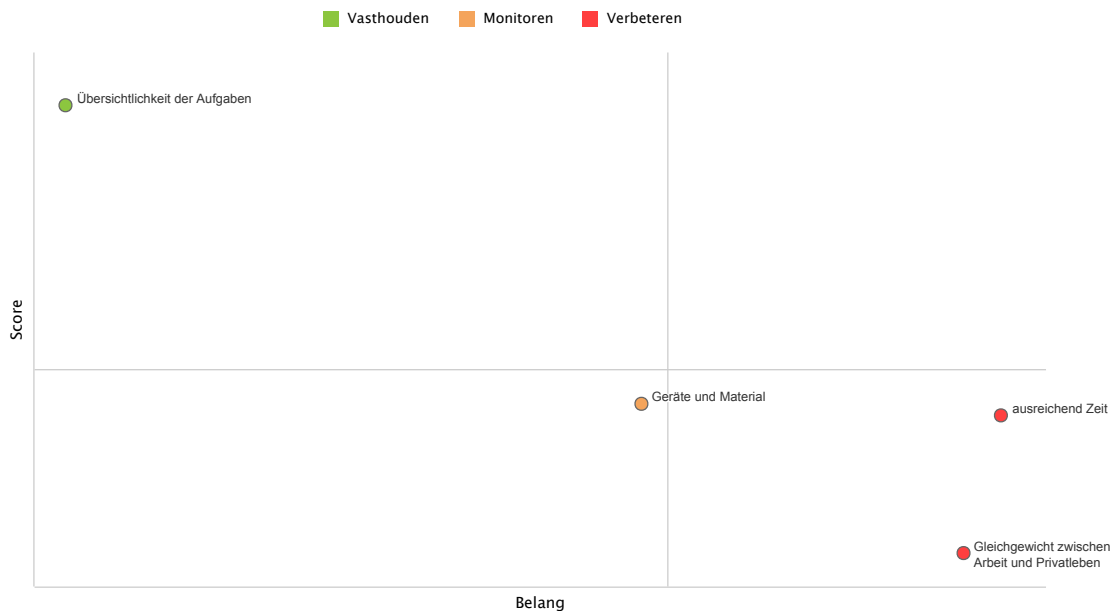
Prioritätenmatrix - Zufriedenheit

In einer Prioritätenmatrix können Sie auf einen Blick sehen, wo signifikante Verbesserungen möglich sind, um die Zufriedenheit zu steigern. Dies sind Punkte, die überdurchschnittlich wichtig sind, bei denen die Befragten aber weniger als durchschnittlich zufrieden waren (die roten Punkte). Eine Verbesserung bei diesen Themen wird den grössten Effekt auf die Zufriedenheit haben.



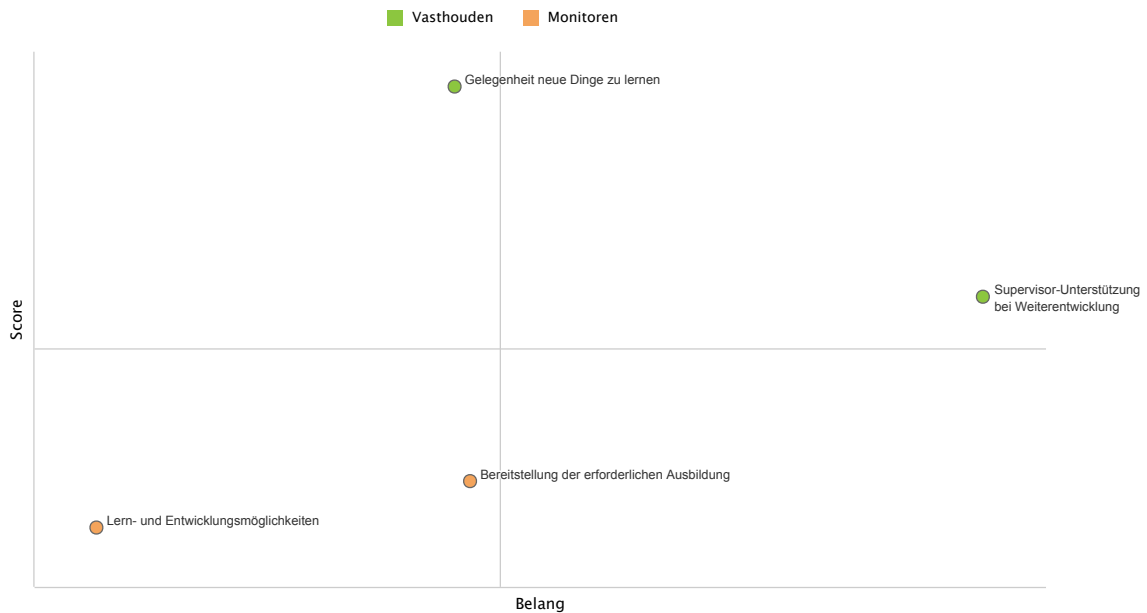
Prioritätenmatrix - Gute Rahmenbedingungen

In einer Prioritätenmatrix können Sie auf einen Blick sehen, wo signifikante Verbesserungen möglich sind, um die Zufriedenheit zu steigern. Dies sind Punkte, die überdurchschnittlich wichtig sind, bei denen die Befragten aber weniger als durchschnittlich zufrieden waren (die roten Punkte). Eine Verbesserung bei diesen Themen wird den grössten Effekt auf die Zufriedenheit haben.



Prioritätenmatrix - Entwicklung von Fachkompetenz

In einer Prioritätenmatrix können Sie auf einen Blick sehen, wo signifikante Verbesserungen möglich sind, um die Zufriedenheit zu steigern. Dies sind Punkte, die überdurchschnittlich wichtig sind, bei denen die Befragten aber weniger als durchschnittlich zufrieden waren (die roten Punkte). Eine Verbesserung bei diesen Themen wird den grössten Effekt auf die Zufriedenheit haben.



Prioritätenmatrix - Aufmerksamkeit und Engagement "von oben"

In einer Prioritätenmatrix können Sie auf einen Blick sehen, wo signifikante Verbesserungen möglich sind, um die Zufriedenheit zu steigern. Dies sind Punkte, die überdurchschnittlich wichtig sind, bei denen die Befragten aber weniger als durchschnittlich zufrieden waren (die roten Punkte). Eine Verbesserung bei diesen Themen wird den grössten Effekt auf die Zufriedenheit haben.



Ergebnisse pro Alterskategorie

Für alle dargestellten Bewertungen gilt: Je höher, desto positiver. Durch Klicken auf den Namen einer Division wird das Dashboard der betreffenden Division geöffnet (falls verfügbar).

Alterskategorie	23 bis 35 Jahre (n=23)	26 bis 50 Jahre (n=26)	51 bis 66 Jahre (n=15)
Zufriedenheit (note)	7,5	6,0	7,2
Glück (note)	7,3	6,2	6,6
Vitalität (Score 0-100)	77,2	82,7	84,4
Angenehme Zusammenarbeit	85,5	86,1	86,5
Aufmerksamkeit und Engagement "von oben"	78,9	83,3	80,3
Gute Rahmenbedingungen	79,9	84,1	85,0
Wissen, warum man die Arbeit tut	86,4	93,0	90,8
Entwicklung von Fachkompetenz	67,4	75,7	80,0

Ergebnisse pro Anzahl der Dienstjahre

Für alle dargestellten Bewertungen gilt: Je höher, desto positiver. Durch Klicken auf den Namen einer Division wird das Dashboard der betreffenden Division geöffnet (falls verfügbar).

Anzahl der Dienstjahre	weniger als ein Jahr (n=20)	1 bis 5 Jahre (n=37)	5 bis 10 Jahre (n=8)
Rücklauf			
Zufriedenheit (note)	6,0	7,2	7,3
Glück (note)	5,8	7,1	7,4
Vitalität (Score 0-100)	82,5	80,4	83,3
Angenehme Zusammenarbeit	88,4	83,6	93,8
Aufmerksamkeit und Engagement "von oben"	85,5	79,7	78,1
Gute Rahmenbedingungen	86,3	81,8	81,3
Wissen, warum man die Arbeit tut	91,3	90,5	86,7
Entwicklung von Fachkompetenz	77,5	73,3	69,5