

Indikatoren zur Messung von Organisationskultur (1/3)

Individuelle Ebene		
Bereich	Indikator	
Arbeitsplatz-zufriedenheit und -sicherheit	▪ Ergebnisse der Commitment- und Engagement-Analysen	<input type="checkbox"/>
	▪ Ergebnisse der Mitarbeiter- bzw. Arbeitsplatzzufriedenheits-Analysen	<input type="checkbox"/>
	▪ Abwesenheits- und Abwanderungsdaten/ungewollte Fluktuationsrate ¹	<input type="checkbox"/>
	▪ Arbeitsunfälle	<input type="checkbox"/>
Individuelle Entwicklung	▪ Investitionen in Weiterentwicklung je Mitarbeiter	<input type="checkbox"/>
	▪ Weiterbildungszeit je Mitarbeiter	<input type="checkbox"/>
	▪ Rate der Mitarbeiter mit aktuellen Entwicklungsplänen	<input type="checkbox"/>
Leistungsbereitschaft der Mitarbeiter	▪ Erfolgsrate der Mitarbeiter z.B. anhand Umsatz/Gewinn pro Mitarbeiter	<input type="checkbox"/>
	▪ Ergebnisse der Kundenzufriedenheitsbefragungen/Feedbacks von Kunden	<input type="checkbox"/>
	▪ Veränderung der Beurteilungen in Mitarbeitergesprächen; Bonusausschüttungen	<input type="checkbox"/>
	▪ Ideen, die eigeninitiativ von Mitarbeitern vorgeschlagen und umgesetzt werden	<input type="checkbox"/>
Top-Performer, Potenziale und Talente	▪ Anzahl erfolgreicher Beförderungen	<input type="checkbox"/>
	▪ Prozentzahlen im People Review ² zu den entsprechenden Kategorien	<input type="checkbox"/>
	▪ Verweildauer von Talenten im Unternehmen vs. ungewollte Fluktuation	<input type="checkbox"/>
	▪ Nutzungsgrad und Qualität von speziellen Entwicklungsmaßnahmen für Talente	
	▪ Rate beförderter Talent-Pool-Mitglieder nach x Monaten auf kritische Positionen	

1 Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände (BDA):

Fluktuationsquote (%) = (Abgänge/durchschnittlicher Personalbestand) x 100

2 People Reviews sind Konferenzen mit Führungskräften, in denen Leistungen und Potentiale der Mitarbeiter diskutiert und bewertet werden

Indikatoren zur Messung von Organisationskultur (2/3)

Team-Ebene		
Bereich	Indikator	
Feedback und Bewertung durch die Führungskräfte	▪ Meinung von Mitarbeitern zur Feedbackkultur in der Abteilung	<input type="checkbox"/>
	▪ Zeit, die zwischen Feedback und dem Abschluss eines Projekts liegt	<input type="checkbox"/>
	▪ Qualität und Häufigkeit der People Reviews ²	<input type="checkbox"/>
	▪ Diversität der Kriterien an Hand derer die Mitarbeiter bewertet werden	<input type="checkbox"/>
	▪ Quantität und Qualität des Feedbacks von Vorgesetzten	<input type="checkbox"/>
Feedbackkultur und Arbeitsatmosphäre	▪ Mitarbeiter mit 360°-Feedback	<input type="checkbox"/>
	▪ Rate ehemaliger Mitarbeiter, mit denen Exit-Gespräche geführt werden	<input type="checkbox"/>
	▪ Hohe Beteiligung an ehrenamtlichen Tätigkeiten z.B. Organisation Firmenfest	<input type="checkbox"/>
	▪ Anzahl/Rate Burn-out-bedingter Krankheitsfälle im Team	<input type="checkbox"/>
	▪ Quantität und Qualität des Feedbacks von Kollegen	<input type="checkbox"/>
Talentmanagement	▪ Anzahl passender Nachfolger für Schlüsselpositionen	<input type="checkbox"/>
	▪ Prozentzahl betrachteter Mitarbeiter in People Reviews ²	<input type="checkbox"/>
Top-Performer, Potenziale und Talente	▪ Anzahl erfolgreicher Beförderungen	<input type="checkbox"/>
	▪ Verweildauer von Talenten im Unternehmen vs. ungewollte Fluktuation	<input type="checkbox"/>
	▪ Nutzungsgrad und Qualität von speziellen Entwicklungsmaßnahmen für Talente	<input type="checkbox"/>
	▪ Rate beförderter Talent-Pool-Mitglieder nach x Monaten auf kritische Positionen	<input type="checkbox"/>
	▪ Besetzungsquote und Dauer der Vakanzen, insbesondere von Schlüsselpositionen	<input type="checkbox"/>
	▪ Verweildauer von Top-Performern auf einer Stelle	<input type="checkbox"/>

Indikatoren zur Messung von Organisationskultur (3/3)

Organisation-Ebene		
Bereich	Indikator	
Attraktivität des Unternehmens	▪ Arbeitgeberattraktivitätsumfragen (z. B. Great Place to Work, Trendence, Universum, Access)	<input type="checkbox"/>
	▪ Anzahl der Bewerbungen auf Stellenausschreibungen (Bewerberquote)	<input type="checkbox"/>
	▪ Anzahl der Initiativ-Bewerbungen	<input type="checkbox"/>
	▪ Anzahl der Bewerber bei Personalmarketing-Events	<input type="checkbox"/>
Rekrutierung und Besetzung	▪ Quote der Besetzung der Schlüsselpositionen mit internen Mitarbeitern	<input type="checkbox"/>
	▪ Quote der Neubesetzungen, mit denen der Vorgesetzte sehr zufrieden ist	<input type="checkbox"/>
	▪ Quote der geeigneten Bewerber nach der ersten Einstellungsphase	<input type="checkbox"/>
Weiterbildung auf Organisations-Ebene	▪ Anteil Ausgaben am Budget für Weiterentwicklungs- und Trainingsmaßnahmen	<input type="checkbox"/>
	▪ Freiwillige Anmeldungen zum Weiterbildungsangebot	<input type="checkbox"/>
	▪ Qualifikationsniveau der Mitarbeiter nach Schulung	<input type="checkbox"/>
	▪ Qualität des Trainingskataloges im Vergleich mit Wettbewerbern	<input type="checkbox"/>
	▪ Quote der Mitarbeiter mit einer bestimmten Qualifikation	<input type="checkbox"/>
	▪ Evaluation von Trainingsmaßnahmen z.B. Tests, Einschätzung von Vorgesetzten	<input type="checkbox"/>
Akzeptanz von Personal-instrumenten	▪ Internes Feedback über Personalinstrumente und unterschiedliche HR-Bereiche	<input type="checkbox"/>
	▪ Häufigkeit Abstimmungsmeetings zwischen Top-Management und HR	<input type="checkbox"/>
	▪ Nutzung der (multimedialen) HR-Angebote	<input type="checkbox"/>
	▪ Anwesenheitsquote der Führungskräfte in Maßnahmen wie People Review	<input type="checkbox"/>
	▪ Quote von Führungskräften als Beobachter in Management Audit/AC/Trainings	<input type="checkbox"/>