



MITARBEITERBEFRAGUNG & ORGANISATIONSANALYSE

DNLA PWA - PERSONAL- WIRTSCHAFTLICHE ANALYSE

DNLA - Discovering and Developing
Natural Latent Abilities

Was läuft gut im Unternehmen und was nicht? Wie kann man die Organisation weiterentwickeln und gut für die Zukunft aufstellen? DNLA PWA ist das ideale Instrument für Mitarbeiterbefragungen, Organisationsanalyse und Organisationsentwicklung.



PWA - PERSONALWIRTSCHAFTLICHE ANALYSE

Zielgruppe:

- Alle Arten von Organisationen; das gesamte Unternehmen.

Einsatzbereiche:

- Mitarbeiterbefragungen
- Organisationsentwicklung
- Früherkennung betrieblicher Probleme; Aufdeckung betrieblicher Schwachstellen
- Optimierung der Betriebsabläufe, Verbesserung der Zusammenarbeit
- Bei Fusionen oder Übernahmen

Gutachten:

- Auswertung der 12 Fragenbereiche für das Gesamtunternehmen und für Teilbereiche, Abteilungen und Teams.
- Auswertung aller 100 Einzelfragen für das Gesamtunternehmen und für Teilbereiche, Abteilungen und Teams.
- Gesamtüberblick für die Geschäftsleitung.

Anzahl der Fragen: 100 + X
(Unternehmensspezifische Fragen pro Abteilung / Gruppe können hinzugefügt werden!)

Zeitbedarf: ca. 50 Min.

Verfügbare Landesversionen: D

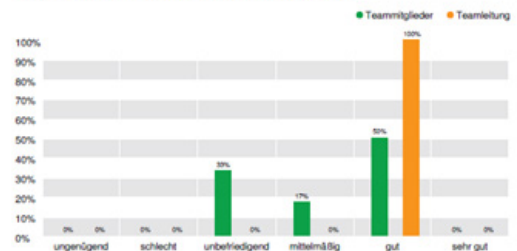
Inhalt:

- Organisationsaspekte in 12 Bereichen:
- - Motivation durch Führungskräfte
- - Qualifikation der Führungskräfte
- - Ausrichtung an den Unternehmenszielen
- - Visionen
- - Organisation / Effizienz / Prozesse
- - Kommunikation
- - Kooperation
- - Innovation
- - Kundenorientierung
- - Aus- und Weiterbildung von Mitarbeitern
- - Mitarbeiterzufriedenheit
- - Stress

Anzahl Führungskräfte: 1 Auswertung durch: test Entwicklung
Anzahl Mitarbeiter: 6 Datum der Auswertung: 05.06.2021

Kommunikation

Kommunikation, also der Austausch von Informationen, Ideen und Erfahrungen, sowohl innerhalb einer Abteilung als auch zwischen verschiedenen Bereichen und ein angemessenes Informations-Management ist ein wichtiger Baustein für den Erfolg jedes Unternehmens und jeder Organisation. Dazu gehört der Austausch von Erfolgsverfahren ebenso wie die Analyse von Fehlern. Die Weitergabe aller erforderlichen Informationen sollte von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als Bringschuld angesehen werden, um eine Optimierung der Organisation und der Arbeitsabläufe zu ermöglichen. Noch vorhandene Informations- und Kommunikationsbarrieren sollten möglichst konsequent abgebaut werden.



33% der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Team sind nicht in der Lage, die notwendigen Kommunikationsstrukturen aufzubauen oder zu unterhalten. Die Informationsweitergabe wird als Holschuld, statt als Bringschuld verstanden und vielfach gänzlich vernachlässigt. Man erkennt nicht, wie wichtig Kommunikation für die eigene Leistung oder die Teamgesamtleistung ist.

Da die überwiegende Mehrheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine positive Übereinstimmung zeigt, ist in diesem Bereich eine gute Grundlage für die weitere unternehmensinterne bzw. organisationsinterne Meinungsbildung gegeben.

Einsatz & Nutzen der DNLA PWA

Der größte Produktivitäts- und Erfolgsfaktor eines Unternehmens sind die eigenen Mitarbeiter. Überall, wo Menschen gemeinsam etwas erreichen wollen, kann es aber zu Spannungen und Reibungsverlusten kommen. DNLA PWA analysiert diese schnell und präzise. Mit den Detailergebnissen erarbeiten alle Mitglieder selbst individuelle Handlungspläne für die einzelnen Abteilungen / Gruppen. Diese werden in Abstimmung mit der Geschäftsleitung umgesetzt und finden höchste Akzeptanz durch die aktive Einbindung aller Mitarbeiter in die Veränderungsprozesse.

Organisationen entwickeln und gut auf die Zukunft vorbereiten - mit DNLA – Discovering Natural Latent Abilities!

