

## **Die Meinung der HRS Mitarbeiter ist für uns enorm wichtig**

### **Das Hotelportal präsentiert die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung**

Wir bei HRS nehmen die Bedürfnisse unserer Mitarbeiter sehr ernst: Im zweiten Jahr baten wir unsere Mitarbeiter in einer Zufriedenheitsumfrage um ihre Meinung, um ein genaues Bild des Status quo zu bekommen und Verbesserungspotenziale für den Arbeitsalltag aufzudecken.

Im September 2015 gingen wir mit 49 Fragen aus fünf Kategorien in die zweite Runde. Auf einer Skala von 1 (niedrigste Zustimmung) bis 5 (höchste Zustimmung) konnten die Mitarbeiter ihre Meinung äußern. 74 Prozent aller Kollegen nahmen an der Umfrage teil.

#### ***Persönlicher Beitrag & Ziele:***

##### ***Individuelle Erwartungen werden verstanden, Ziele klarer definiert***

Im Vergleich zur letztjährigen Umfrage sind die Unternehmensziele (Ø 4,43) sowie die individuellen Ziele (Ø 4,59) bekannter als im Vorjahr. Auch das Feedback zur Ausgestaltung und Terminierung der persönlichen Zielvereinbarungen entwickelt sich positiv. (Freitextkommentare).

#### **Zusammenarbeit im Team & Unternehmen:**

*Teamwork ist eine Stärke- die abteilungsübergreifende Zusammenarbeit kann verbessert werden*

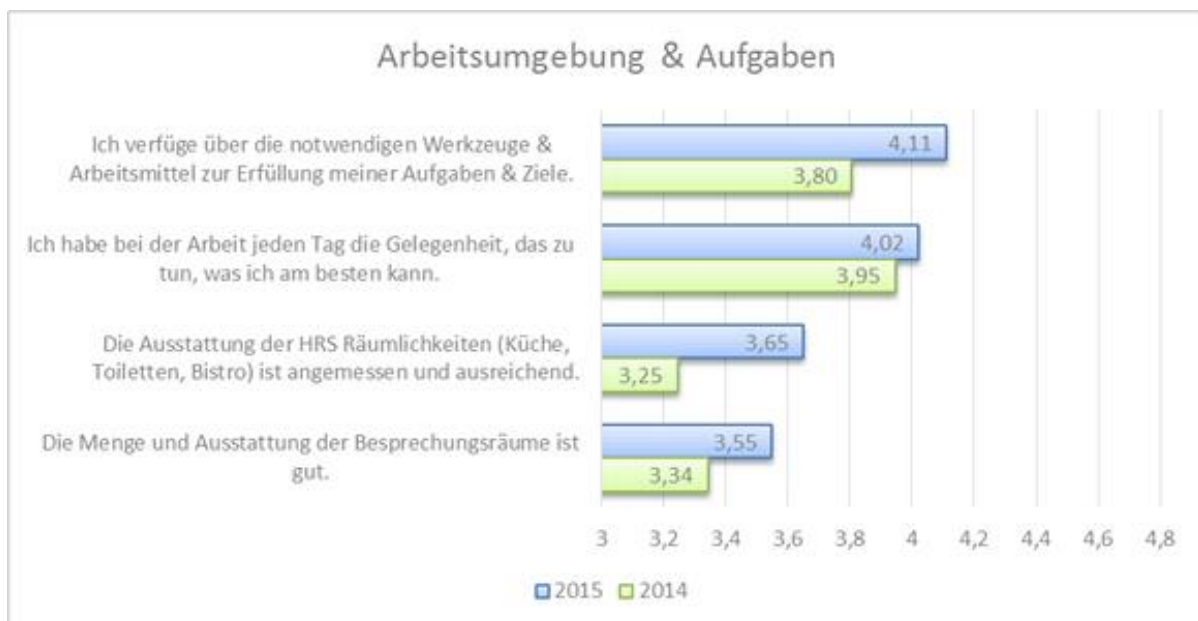
Wie bereits im letzten Jahr ist ein Großteil der Mitarbeiter mit der **Zusammenarbeit innerhalb des eigenen Teams** sehr zufrieden (Ø 4,46). Die **teaminterne Kommunikation** wird erneut als besondere Stärke (Ø 4,49) wahrgenommen und ein Großteil der Mitarbeiter hält das eigene Team für qualifiziert (Ø 4,36). Als ein Optimierungsaspekt wird die abteilungsübergreifende Priorisierung von Projekten identifiziert (Ø 3,56).

## Arbeitsumgebung & Aufgaben

*Arbeitsumgebung muss professionalisiert werden, Arbeitsaufgaben werden positiv bewertet*

Während die Mitarbeiter die **notwendigen Werkzeuge & Arbeitsmittel zur Erfüllung der Aufgaben** positiv bewerten (Ø 4,11), werden die **Ausstattung der HRS Räumlichkeiten** (Ø 3,65) und die **Menge der Besprechungsräume** (Ø 3,55) als wesentliche

Verbesserungsfelder für die Arbeitsumgebung genannt. Die Aufgaben werden positiver bewertet: Viele Mitarbeiter empfinden ihre Aufgaben und das, was sie tun, als grundsätzlich passend zu dem, was sie am besten können (Ø 4,02) und erleben die Planung ihrer persönlicher Aufgaben als meist realistisch (Ø 4,05).



## Arbeitsatmosphäre & Unternehmen

*Unternehmerisch, entscheidungsfreudig und kollegial – die täglichen Abläufe könnten noch besser ineinander greifen.*

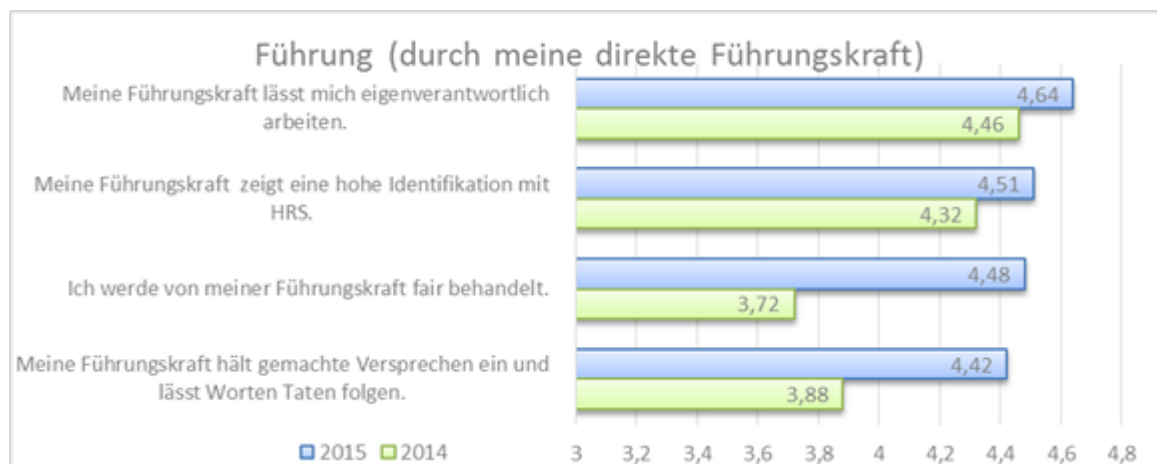
Die Arbeitsatmosphäre in der HRS Group wird grundsätzlich als **sehr offen und kollegial** wahrgenommen (Ø 4,23). Die **Entscheidungsfreudigkeit und das unternehmerische Handeln** werden ebenfalls als stark ausgeprägt bewertet (Ø 4,23). Nachdem Anfang dieses Jahres ein flexibles Arbeitszeitmodell als Ergebnis der letztjährigen Mitarbeiterumfrage eingeführt wurde, ist die **Zufriedenheit mit der Arbeitszeitregelung** erfreulicherweise deutlich gestiegen (von Ø 3,24 auf Ø 3,96). Verbesserungspotential sehen viele Befragte in der **Effizienz der Arbeitsabläufe** (Ø 3,47) und in dem **Nachhalten und Umsetzen von**

**getroffenen Entscheidungen** (Ø 3,65). Außerdem erleben die befragten Mitarbeiter das **Weiterentwicklungsangebot** bei der HRS Group als ausbaufähig (Ø 3,67).

### **Führung:**

*Viel Eigenverantwortung und Manager, die ihren Worten Taten folgen lassen*

Das Kapitel Führung ist eines der wichtigsten der Umfrage. Die meisten Mitarbeiter der HRS Group schätzen sehr, dass die jeweilige Führungskraft sie **eigenverantwortlich** arbeiten lässt (Ø 4,64). Die **Identifikation der Führungskräfte mit HRS** wird – wie schon im Vorjahr – hoch bewertet (Ø 4,51). Im Vergleich zur letztjährigen Befragung hat sich das **Gefühl einer "fairen Behandlung"** durch die eigene Führungskraft stark verbessert (Ø 4,48).



### **Maßnahmen und die nächsten Schritte des HRS Group Echos 2015**

Auf Basis der Ergebnisse werden nun, wie im Vorjahr, Handlungsfelder zur Verbesserung abgeleitet sowie zusätzlich Workshops mit den einzelnen Teams durchgeführt.

Ein zentrales Ergebnis des diesjährigen HRS Group Echos ist der **Wunsch der Mitarbeiter nach mehr Weiterentwicklungsmöglichkeiten** in der HRS Group. Dieses Feedback haben wir ernst genommen und aufgegriffen: Nach der Erweiterung des Trainingskatalogs arbeiten wir bereits an einem Konzept, wie wir noch mehr Weiterentwicklungsmöglichkeiten schaffen.

Die als Verbesserungsfelder identifizierten Themen "**Effiziente Arbeitsabläufe**" und eine "**abteilungsübergreifende Priorisierung von Projekten**" werden ebenfalls bereits in einem Projekt bearbeitet, wie auch an weiteren Verbesserungen im Bereich "Arbeitsumgebung & Aufgaben". Neben den übergreifenden Handlungsfeldern existieren je nach Abteilung auch spezifische Punkte, die wir im Rahmen von HRS Group Echo Workshops zunächst auf der Führungsebene bearbeiten und im zweiten Schritt in Workshops mit den Mitarbeitern diskutieren. Auf diese Weise wird jeder Kollege in die Erarbeitung von Optimierungsideen eingebunden.

Sobald wir hier die Handlungsfelder in konkrete Maßnahmen umgesetzt haben, teilen wir diese gern.

[www.HRS.de](http://www.HRS.de)