

# Trigon Navigator

---

Messen.Umsetzen.Nachhalten.

Messen.Umsetzen.Nachhalten.

Messen.Umsetzen.Nachhalten.

Trigon Entwicklungsberatung

## Die Idee:

### Regelmäßiger Pulsmesser zu zentralen Indikatoren im Change Prozess

- Kurzer, niedrigschwelliger Fragebogen
- Ergebnisse stehen sofort nach Befragungsende systemweit zur Verfügung.
- Maßnahmen zu den Ergebnissen und der Umsetzungserfolg werden online dokumentiert und nachgehalten.
- Regelmäßige Durchführung in kurzen Abständen schafft positiven Umsetzungsdruck – flächendeckend und auch in großen, komplexen Systemen.

## Ablauf im Zeitraffer

- Jede/r im Unternehmen erhält eine Einladungsmail zur Teilnahme.
- Unmittelbar nach Befragungsende erhält jede Führungskraft und jeder Mitarbeiter die Ergebnisse der eigenen Einheit.
- Jede Führungskraft entwickelt Maßnahmen mit ihrem Team. Diese trägt sie direkt ins Reporting-Tool ein, gemeinsam mit einer Zielzeit für die Umsetzung.
- Die dokumentierten Maßnahmen sind für Mitarbeiter und Vorgesetzte online einsehbar.
- Sind Maßnahmen umgesetzt (oder aber Zielzeiten ungenutzt verstrichen), erfolgt eine automatische Info an den Vorgesetzten.
- Die nächste Erhebung macht Fortschritte (und Versäumnisse) zeitnah sichtbar.

## Einsatzgebiete (Auswahl)

- Change-Projekte: Regelmäßige Rückmeldung aus Mitarbeitersicht, Aktivierung für kleine Schritte auf allen Ebenen
- Kulturprozesse: Leitsätze breit kommunizieren, Alignment fordern/fördern
- Turn around – Situationen: Den Erfolg begleiten und sichtbar machen

# Online-Fragebogen

Question 1 of 2

0% 25% 50% 75% 100%

## TRIGON NAVIGATOR

0% = No, not at all  
100% = Yes, very much

- 9 Standard-Items
- Alternativ: 1-10 beliebige, frei formulierbare Items

- International verständliche Zustimmungsskala 0%-100%

	0%	20%	40%	60%	80%	100%	not applicable
1. I am proud to tell people I work for my company.	<input type="radio"/>						
2. I rarely think about looking for a new job with another company.	<input type="radio"/>						
3. I understand how my work directly contributes to the overall success of the organization.	<input type="radio"/>						
4. Information and knowledge are shared openly within this organization.	<input type="radio"/>						
5. There is a strong feeling of teamwork and cooperation in this organization.	<input type="radio"/>						
6. The company's leadership has a clear vision of the future.	<input type="radio"/>						
7. When I do a good job, I receive the praise and recognition I deserve.	<input type="radio"/>						
8. Where I work, employees are getting the training and development needed to keep up with customer demands.	<input type="radio"/>						
9. Considering everything, I am satisfied working for this organization at the present time.	<input type="radio"/>						

Next ▶

# Sprachen

## (Fragebogen und Reporting)

- Bereits verfügbar:

Deutsch	Kroatisch	Slowenisch
Englisch	Mazedonisch	Ukrainisch
Bosnisch	Montenegrinisch	Ungarisch
Bulgarisch	Serbisch	

- Weitere Sprachen können innerhalb kurzer Zeit ergänzt werden.

## Link zum Online-Muster

Login ist jeweils „123“

- Perspektive Mitarbeiter der Abteilung 53: [https://trendscouter.com/ic/navigator/?AuthCode=trigondemo\\_employee123](https://trendscouter.com/ic/navigator/?AuthCode=trigondemo_employee123)
- Perspektive Leitung der Abteilung 53: [https://trendscouter.com/ic/navigator/?AuthCode=trigondemo\\_department123](https://trendscouter.com/ic/navigator/?AuthCode=trigondemo_department123)
- Perspektive Leitung des Bereichs 144: [https://trendscouter.com/ic/navigator/?AuthCode=trigondemo\\_manager123](https://trendscouter.com/ic/navigator/?AuthCode=trigondemo_manager123)
- Perspektive Top Management und HR: [https://trendscouter.com/ic/navigator/?AuthCode=trigondemo\\_hr123](https://trendscouter.com/ic/navigator/?AuthCode=trigondemo_hr123)
- Perspektive Trigon Projektleitung: [https://trendscouter.com/ic/navigator/?AuthCode=trigondemo\\_technics123](https://trendscouter.com/ic/navigator/?AuthCode=trigondemo_technics123)

# Online-Reporting

- Am nächsten Arbeitstag nach Ende der Erhebung
- Jede Führungskraft und jede/r Mitarbeiter/in (optional) erhält die Zugangsdaten zu den Ergebnissen der eigenen Organisationseinheit.

Navigator Language: Deutsch

(Trigon Demo Manager) Zugriff: Organisation » Firma » Bereich 144

Ergebnisse nach Hierarchie (disziplinarisch)

Einheit: » Firma 5 » Bereich 144 » Alle Abteilungen

Fachbereich: » Über alle Kategorien

Bereich 144	
Rücklauf (150 / 206), 73%	
1. Ich bin stolz darauf, anderen mitzuteilen, dass ich für mein Unternehmen arbeite.	 Bereich 144 65%
2. Ich denke kaum daran, mich um einen neuen Job in einem anderen Unternehmen umzuschauen.	 Bereich 144 65%
3. Ich verstehe wie meine Arbeit direkt zum Gesamterfolg der Organisation beiträgt.	 Bereich 144 85%
4. Information und Wissen werden innerhalb dieser Organisation offen geteilt.	 Bereich 144 65%
5. Es gibt ein starkes Gefühl für Teamwork und Zusammenarbeit in dieser Organisation.	 Bereich 144 65%

**Geplante Maßnahme für Bereich 144:**   
Erfüllzeitpunkt: . . .

**Geplante Maßnahme für Bereich 144:**   
Erfüllzeitpunkt: . . .

**Geplante Maßnahme für Bereich 144:**   
Erfüllzeitpunkt: . . .

- Automatisch in der jeweiligen Landessprache
- Weitere Sprachen beliebig wählbar

# Online-Reporting

- Am nächsten Arbeitstag nach Ende der Erhebung
- Jede Führungskraft und jede/r Mitarbeiter/in (optional) erhält die Zugangsdaten zu den Ergebnissen der eigenen Organisationseinheit.

**Navigator** Language: Deutsch

(Trigon Demo Manager) Zugriff: Organisation » Firma 5 » Bereich 144

**Ergebnisse nach Hierarchie (disziplinarisch)**

Einheit: » Firma 5 » Bereich 144 » Alle Abteilungen  
Fachbereich: » Über alle Kategorien

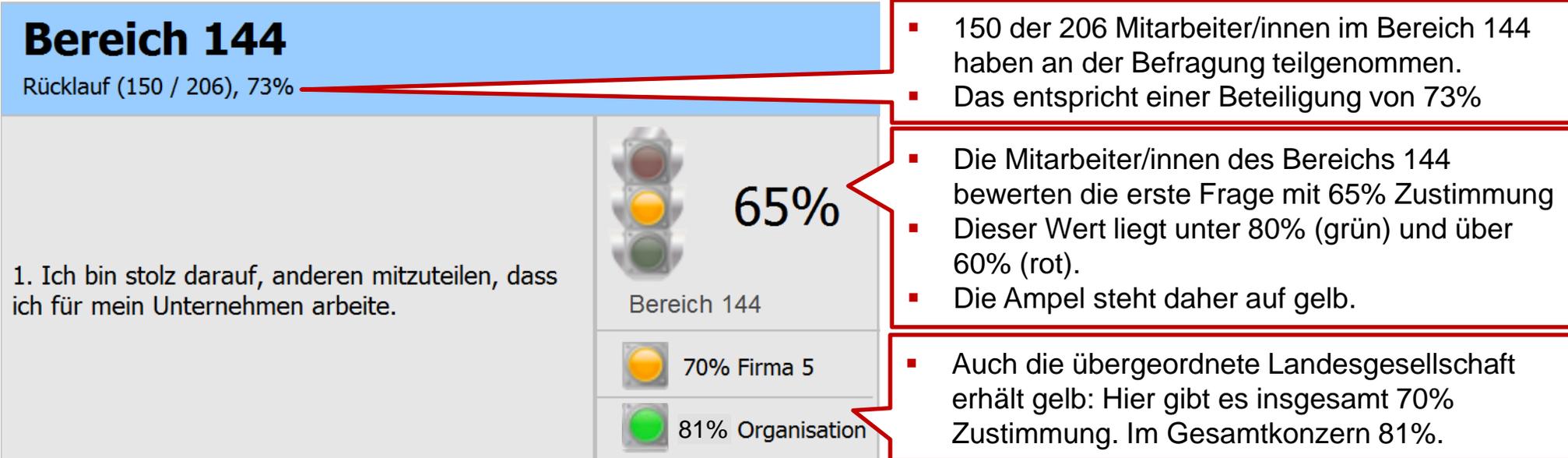
**Bereich 144**  
Rücklauf (150 / 205), 73%

Statement	Score	Firma 5	Organisation	Geplante Maßnahme
1. Ich bin stolz darauf, anderen mitzuteilen, dass ich für mein Unternehmen arbeite.	65%	70%	71%	
2. Ich denke kaum daran, mich um einen neuen Job in einem anderen Unternehmen umzuschauen.	65%	63%	63%	
3. Ich verstehe wie meine Arbeit direkt zum Gesamterfolg der Organisation beiträgt.	85%	85%	86%	
4. Information und Wissen werden innerhalb dieser Organisation offen geteilt.	65%	61%	60%	
5. Es gibt ein starkes Gefühl für Teamwork und Zusammenarbeit in dieser Organisation.	65%	60%	60%	

Geplante Maßnahme für Bereich 144:  
Erfüllungszeitpunkt: . . .

- Führungskräfte mit mehreren zugeordneten Einheiten können diese einzeln einsehen.

# Ampellogik im Reporting: Keep it simple!



# Ampel auf gelb oder rot = Handlungsbedarf

 <p><b>65%</b></p> <p>Bereich 144</p>	<p><b>Geplante Maßnahme für Bereich 144:</b></p> <p>Ich plane in Zukunft ..</p> <p>Erfüllungszeitpunkt: <input type="text"/> . <input type="text"/> . <input type="text"/></p>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Textfeld zur Eingabe von Maßnahmen inkl. Zielzeit zur Umsetzung</li><li>▪ Maßnahmen sind gemeinsam im Team zu entwickeln</li><li>▪ Textfeld kann nur von der Führungskraft bearbeitet werden</li></ul>
 <p>70% Firma 5</p>		
 <p>81% Organisation</p>		

# Zugriff für die Projektleitung: Rascher Überblick über verschiedene Einheiten

Navigator

Language: Deutsch

- English
- Български
- Deutsch
- Srpski
- Slovensko
- Hrvatski
- Bosanski
- Magyar
- Українська

(Trigon Demo Technics) Zugriff

## Ergebnisse nach Hierarchie (disziplinarisch)

Einheit: » Alle Gesellschaften ▼ >>Ansicht aktualisieren

Fachbereich: » Über alle Kategorien ▼

- Benchmarks:
- Organisation
  - Alle Gesellschaften

	Organisation	Firma 1	Firma 4	Firma 5	Firma 6	Firma 7	Firma 8	Firma 9	Firma 11	Firma 12	Firma 14	Firma 18
Mittelwert der Untergruppe ist positiver als der Mittelwert von Gesamt (um 10 oder mehr Punkte)												
Mittelwert der Untergruppe ist positiver als der Mittelwert von Gesamt (um 5 oder mehr Punkte)												
Mittelwert der Untergruppe ist kritischer als der Mittelwert von Gesamt (um 5 oder mehr Punkte)												
Mittelwert der Untergruppe ist kritischer als der Mittelwert von Gesamt (um 10 oder mehr Punkte)												
Anzahl Teilnehmer	5176	426	380	1668	602	420	950	142	262	104	92	130
Rücklauf	49%	43%	50%	53%	51%	44%	62%	35%	58%	35%	46%	82%
1. Ich bin stolz darauf, anderen mitzuteilen, dass ich für mein Unternehmen arbeite.	71	54	66	70	76	86	77	84	62	61	73	52
2. Ich denke kaum daran, mich um einen neuen Job in einem anderen Unternehmen umzuschauen.	63	60	59	63	66	72	65	67	54	50	58	57
3. Ich verstehe wie meine Arbeit direkt zum Gesamterfolg der Organisation beiträgt.	86	80	83	85	90	92	88	95	79	80	83	68



# Ergebnisse nach Hierarchie (disziplinarisch)

Einheit: » Alle Gesellschaften ▼ >>Ansicht aktualisieren

Fachbereich: » Über alle Kategorien ▼

- Die Ergebnisse des Gesamtkonzerns stehen ganz links
- Es folgen die Ergebnisse von untergeordneten Einheiten
- Vergleichsebene(n) per Drop-Down frei wählbar

- Benchmarks:
- Organisation
  - Alle Gesellschaften

	Organisation	Firma 1	Firma 4	Firma 5	Firma 6	Firma 7	Firma 8	Firma 9	Firma 11	Firma 12	Firma 14	Firma 18
Anzahl Teilnehmer	5176	426	380	1668	602	420	950	142	262	104	92	130
Rücklauf	49%	43%	50%	53%	51%	44%	62%	35%	58%	35%	46%	82%
1. Ich bin stolz darauf, anderen mitzuteilen, dass ich für mein Unternehmen arbeite.	71	54	66	70	76	86	77	84	62	61	73	52
2. Ich denke kaum daran, mich um einen neuen Job in einem anderen Unternehmen umzuschauen.	63	60	59	63	66	72	65	67	54	50	58	57
3. Ich verstehe wie meine Arbeit direkt zum Gesamterfolg der Organisation beiträgt.	86	80	83	85	90	92	88	95	79	80	83	68

- Mittelwert der Untergruppe ist positiver als der Mittelwert von Gesamt (um 10 oder mehr Punkte)
- Mittelwert der Untergruppe ist positiver als der Mittelwert von Gesamt (um 5 oder mehr Punkte)
- Mittelwert der Untergruppe ist kritischer als der Mittelwert von Gesamt (um 5 oder mehr Punkte)
- Mittelwert der Untergruppe ist kritischer als der Mittelwert von Gesamt (um 10 oder mehr Punkte)

Das Ampelsystem bezieht sich immer auf die Abweichung zum Konzernergebnis.

Bsp.: 54% Zustimmung in Firma 1 ist deutlich kritischer als 71% im Gesamtkonzern. Daher rot.

**Benchmarks:**

Organisation

Alle Gesellschaften

	Organisation	Firma 1	Firma 4	Firma 5	Firma 6	Firma 7	Firma 8	Firma 9	Firma 11	Firma 12	Firma 14	Firma 18
Mittelwert der Untergruppe ist positiver als der Mittelwert von Gesamt (um 10 oder mehr Punkte)												
Mittelwert der Untergruppe ist positiver als der Mittelwert von Gesamt (um 5 oder mehr Punkte)												
Mittelwert der Untergruppe ist kritischer als der Mittelwert von Gesamt (um 5 oder mehr Punkte)												
Mittelwert der Untergruppe ist kritischer als der Mittelwert von Gesamt (um 10 oder mehr Punkte)												
Anzahl Teilnehmer	5176	426	380	1668	602	420	950	142	262	104	92	130
Rücklauf	49%	43%	50%	53%	51%	44%	62%	35%	58%	35%	46%	82%
1. Ich bin stolz darauf, anderen mitzuteilen, dass ich für mein Unternehmen arbeite.	71	54	66	70	76	86	77	84	62	61	73	52
2. Ich denke kaum daran, mich um einen neuen Job in einem anderen Unternehmen umzuschauen.	63	60	59	63	66	72	65	67	54	50	58	57
3. Ich sehe wie meine Arbeit direkt zum Gesamterfolg der Organisation beiträgt.	86	80	83	85	90	92	88	95	79	80	83	68
4. Information und Wissen werden innerhalb dieser Organisation offen geteilt.	60	46	57	61	64	73	66	72	45	54	59	36
5. Es gibt ein starkes Gefühl für Teamwork und Zusammenarbeit in dieser Organisation.	60	49	50	60	65	73	65	69	42	54	59	46
6. Die Unternehmensleitung hat eine klare Vision von der Zukunft.	65	52	68	59	67	77	75	77	50	61	63	62
7. Wenn ich eine gute Arbeit leiste, dann bekomme ich das Lob und die Anerkennung, die ich verdiene.	54	58	49	55	63	63	54	61	42	49	48	39
8. Dort wo ich arbeite, erhalten die Mitarbeiter jene Aus- und Weiterbildung, die notwendig ist, um den Anforderungen der Kunden gerecht zu werden.	68	56	60	69	69	74	74	77	63	61	68	38
9. Alles in allem bin ich derzeit zufrieden, für diese Organisation zu arbeiten.	72	64	67	71	75	83	74	80	65	66	72	67
<b>Gesamtdurchschnitt</b>	<b>67</b>	<b>59</b>	<b>62</b>	<b>66</b>	<b>69</b>	<b>77</b>	<b>71</b>	<b>76</b>	<b>56</b>	<b>59</b>	<b>65</b>	<b>52</b>

Auf einen Blick deutlich:  
Firma 18 hat ein Problem.

... und Firma 7 scheint etwas richtig zu machen.

## Die Ergebnisse liegen vor – wie geht es weiter?

1. Die Führungskraft entwickelt mit ihrem Team konkrete Maßnahmen und gibt diese ins Online-Reporting ein.  
Inkl. Zielzeit für die Umsetzung.  
(Falls zu einem Thema mit Handlungsbedarf keine Maßnahme eingegeben wird, erhält die Führungskraft und die nächsthöhere Führungskraft eine Erinnerung daran)
2. Die Maßnahmen sind für alle Mitarbeiter/innen der Einheit sichtbar, ebenso für die nächsthöhere Führungskraft.
3. Sobald eine Maßnahme als umgesetzt markiert wird, wird die nächsthöhere Führungskraft informiert. Ebenso wenn eine Zielzeit ungenutzt verstrichen ist.
4. Der nächste Erhebungsdurchgang zeigt, welche Einheiten am besten vorangekommen sind.

# Anforderungen und Vorbereitungen

- >98% der Belegschaft müssen per E-Mail erreichbar sein und sollten über Internet-Zugang verfügen
  - Abstimmung mit den IT-Verantwortlichen durch Trigon
  - Einzelpersonen können mit Print-Fragebögen teilnehmen
- Verfügbarkeit sämtlicher E-Mail-Adressen inkl. exakter Zuordnung zum Organigramm
  - Entwicklung einer organisationskonformen Eingabemaske durch Trigon
  - Bei Bedarf Unterstützung beim Prüfen/Konsolidieren der Daten
- Professionelle vorbereitende (auch direkte) Kommunikation
  - Bei Bedarf Unterstützung beim Entwickeln einer geeigneten Kommunikationsstrategie
  - Vorlagen für Leitfäden, Präsentationen, FAQs stehen zur Verfügung

## Grober Zeitplan

- Woche 1 Kick off, Datenbasis und Kommunikationsprozess klären
- Woche 7 IT-Check
- Woche 8 Start der Erhebung, Versand der Zugangsdaten zum Online-Fragebogen per E-Mail
- Woche 10 Ende der Erhebung
- Woche 11 Vorliegen der Ergebnisse, Versand der Zugangsdaten zum Online-Reporting per E-Mail, Start der Ergebnisworkshops
- Woche 14 Ergebnisworkshops abgeschlossen