

Aufforderung zur Angebotsabgabe: Softwarelösung für

Mitarbeiterengagement

Inhaltsübersicht

1. Einführung und Hintergrund
2. Ziele des Projekts
3. Umfang der Arbeiten
4. Technische Anforderungen
5. Funktionale Anforderungen
6. AI-gestützte Funktionen
7. Qualifikationen des Anbieters
8. Kriterien für die Bewertung
9. Leitlinien für die Einreichung
10. Zeitleiste

1. Einleitung und Hintergrund

[Name des Unternehmens] bittet um Angebote für eine umfassende Softwarelösung für das Mitarbeiterengagement, um die Erfahrung unserer Mitarbeiter und die Effektivität unseres Unternehmens zu verbessern. Diese Ausschreibung umreißt unsere Anforderungen an ein robustes System, das es uns ermöglicht, das Engagement unserer Mitarbeiter zu messen, zu verfolgen und durch verschiedene Tools und Funktionen zu verbessern.

2. Projektziele

Die Hauptziele der Implementierung einer Softwarelösung zur Mitarbeiterbindung sind:

1. Einführung eines systematischen Ansatzes zur Erfassung und Analyse von Mitarbeiterfeedback

2. Schaffung einer Kultur der Anerkennung und kontinuierlichen Verbesserung
3. Ermöglichen Sie eine datengestützte Entscheidungsfindung für Initiativen zum Mitarbeiterengagement
4. Verbesserung der Mitarbeiterzufriedenheit und -bindung
5. Förderung einer stärkeren Kommunikation und Zusammenarbeit innerhalb des Unternehmens
6. Unterstützung der beruflichen Entwicklung und des Leistungsmanagements
7. Integration von Engagement-Metriken mit anderen Geschäftsergebnissen

3. Umfang der Arbeit

Der ausgewählte Anbieter wird für folgende Aufgaben verantwortlich sein:

1. Implementierung einer umfassenden Plattform für das Mitarbeiterengagement
2. Integration der Lösung in bestehende HR- und Kommunikationssysteme
3. Bereitstellung von Schulungen für Administratoren und Endbenutzer
4. Laufende Unterstützung und Wartung
5. Gewährleistung von Datensicherheit und Compliance
6. Unterstützung von benutzerdefinierter Konfiguration und Branding-Anforderungen

4. Technische Anforderungen

4.1 Grundlegende Anforderungen an die Plattform

- Cloud-basierte Lösung mit hoher Verfügbarkeit
- Mobile-first Design für geräteübergreifende Zugänglichkeit
- Single Sign-On (SSO)-Funktionen
- Multi-Faktor-Authentifizierung
- API-Zugang für benutzerdefinierte Integrationen
- Robuste Datenverschlüsselung und Sicherheitsmaßnahmen

- Einhaltung von GDPR und CCPA
- Unterstützung mehrerer Sprachen
- Einhaltung der Zugänglichkeit (WCAG-Standards)

4.2 Anforderungen an die Integration

- Nahtlose Integration in bestehende HR-Management-Systeme
- Direkte Integration mit Kommunikationsplattformen (Slack, Microsoft Teams, Zoom)
- Integration von Lernmanagementsystemen (LMS)
- Integration von Leistungsmanagement-Tools
- Robuste API für individuelle Integrationen und Erweiterungen
- Single Sign-On (SSO)-Funktionen
- Unterstützung für verschiedene Datenimport-/exportformate

5. Funktionale Anforderungen

5.1 Umfrage- und Feedback-Tools

Tipp: Ein solides Umfrage- und Feedbacksystem bildet die Grundlage für die Messung des Mitarbeiterengagements. Achten Sie auf Flexibilität bei der Gestaltung der Umfrage, Anonymitätsoptionen und Antwortanalysen, um eine aussagekräftige Datenerfassung zu gewährleisten und gleichzeitig das Vertrauen der Mitarbeiter und die Teilnahmequoten zu erhalten.

Anforderung	Teilanforderung	JA/NEIN	Anmerkungen
Puls Umfragen	Anpassbare Frequenzeinstellungen		
	Zugang zur Bibliothek mit vorformulierten Fragen		
	Mehrere Fragetypen als Optionen		
	Funktionen zur Zielgruppenansprache		

	Anonyme Antwortmöglichkeiten		
	Antwortverfolgung in Echtzeit		
Umfrage- Management	Erstellung benutzerdefinierter Vorlagen		
	Frage Verzweigungslogik		
	Regeln für die Validierung von Antworten		
	Tools zur Planung von Umfragen		
	Verwaltung von Verteilerlisten		

5.2 Anerkennungen und Belohnungen

Tipp: Ein effektives Anerkennungssystem sollte sowohl strukturierte als auch spontane Wertschätzung ermöglichen und gleichzeitig aussagekräftige Kennzahlen zu den Anerkennungsmustern liefern. Überlegen Sie, wie das System durch seinen Anerkennungsrahmen die Unternehmenswerte und gewünschten Verhaltensweisen stärken kann.

Anforderung	Teilanforderung	JA/NEIN	Anmerkungen
Peer- Anerkennung	Erkennungsfeed in Echtzeit		
	Benutzerdefinierte Anerkennungskategorien		
	Mobile Erkennungsfunktionen		
	Funktionen für soziales Engagement		
Prämiensystem	Erstellung digitaler Abzeichen		
	Individuelle Prämienprogramme		
	Erfolgskontrolle		

	Protokollierung der Erkennungshistorie		
Analytik	Verfolgung von Erkennungsmustern		
	Instrumente zur Wirkungsmessung		
	Analyse der Nutzung		

5.3 Analytik und Berichterstattung

Tipp: Effektive Analysen sollten sowohl Einblicke auf höchster Ebene für Führungskräfte als auch detaillierte Daten für Personalfachleute liefern. Achten Sie auf Anpassungsmöglichkeiten, automatisierte Berichtsfunktionen und die Möglichkeit, Trends im Laufe der Zeit zu verfolgen und gleichzeitig die Datengenauigkeit und die Relevanz für die Unternehmensziele zu erhalten.

Anforderung	Teilanforderung	JA/NEIN	Anmerkungen
Dashboards	Anpassbare Dashboards in Echtzeit		
	Rollenbasierte Dashboard-Ansichten		
	Interaktive Datenvisualisierung		
	Mobiler Zugang zum Dashboard		
Werkzeuge für die Berichterstattung	Erstellung benutzerdefinierter Berichte		
	Automatisierte Berichtsplanung		
	Mehrere Exportformate (CSV, PDF, Excel)		
	Bibliothek mit Berichtsvorlagen		
Benchmarking	Benchmarking der Industrie		

	Unternehmensübergreifende Vergleiche		
	Benchmarking von Abteilungen/Teams		
	Historische Trendanalyse		
Analytische Merkmale	Prädiktive Trendmodellierung		
	ROI-Berechnungen		
	Erstellung benutzerdefinierter Metriken		
	Instrumente zur Folgenabschätzung		

5.4 Zielsetzung und Leistungsmanagement

Tipp: Die Zielsetzungsfunktion sollte die individuellen Ziele mit der Unternehmensstrategie in Einklang bringen und gleichzeitig einen klaren Überblick über die Fortschritte bieten. Überlegen Sie, wie das System regelmäßige Überprüfungen und Anpassungen erleichtern kann, während der Fokus sowohl auf Leistungskennzahlen als auch auf Entwicklungsmöglichkeiten liegt.

Anforderung	Teilanforderung	JA/NEIN	Anmerkungen
OKR-Verfolgung	Zielerstellung und -anpassung		
	Messung des Schlüsselergebnisses		
	Verfolgung der Fortschritte		
	Abbildung der Zielhierarchie		
Leistungsüberprüfungen	Erstellung von Vorlagen überprüfen		
	360-Grad-Feedback-Fähigkeit		

	Verfolgung des Leistungsverlaufs		
	Benutzerdefinierte Bewertungskriterien		
Entwicklungsplanung	Abbildung der beruflichen Laufbahn		
	Analyse der Qualifikationslücke		
	Festlegung von Entwicklungszielen		
	Überwachung der Fortschritte		
Check-ins	Regelmäßige Check-in-Termine		
	Gesprächsleitfäden		
	Verfolgung von Aktionspunkten		
	Nachfassende Mahnungen		

5.5 Lernen und Entwicklung

Tipp: Lernfunktionen sollten sowohl strukturierte Schulungsprogramme als auch die selbstgesteuerte Entwicklung unterstützen und gleichzeitig den Fortschritt verfolgen und die Effektivität messen. Die Integration mit bestehenden Lernsystemen und -inhalten ist für die Schaffung eines nahtlosen Lernerlebnisses entscheidend.

Anforderung	Teilanforderung	JA/NEIN	Anmerkungen
Ausbildungsmanagement	Tools zur Kurserstellung		
	Anpassung des Lernpfads		
	Verfolgung der Fortschritte		

	Zertifizierung der Fertigstellung		
Entwicklung von Fertigkeiten	Instrumente zur Bewertung von Fähigkeiten		
	Abbildung der Kompetenzen		
	Entwicklungsplanung		
	Analyse der Qualifikationslücke		
Ressourcenbibliothek	Verwaltung von Inhalten		
	Suchfunktionalität		
	Bewertungen und Rezensionen von Ressourcen		
	Empfehlungen zum Inhalt		
Analytik	Metriken zur Lerneffektivität		
	Verfolgung der Teilnahme		
	ROI-Messung		
	Folgenabschätzung		

5.6 Kommunikationsmittel

Tipp: Die Kommunikationsfunktionen sollten sowohl strukturierte Unternehmensnachrichten als auch organische Mitarbeiterinteraktionen erleichtern und gleichzeitig eine angemessene Governance und die Nachverfolgung des Engagements gewährleisten. Berücksichtigen Sie den Integrationsbedarf mit bestehenden Kommunikationsplattformen.

Anforderung	Teilanforderung	JA/NEIN	Anmerkungen
Interne Nachrichtenübermittlung	Direktnachrichtenfunktion		

	Gruppenchat-Funktionen		
	Gemeinsame Nutzung von Dateien		
	Einfädeln von Nachrichten		
Ankündigungssystem	Gezielte Ankündigungen		
	Zeitplanungsfunktionen		
	Quittungen lesen		
	Unterstützung von Rich Media		
Soziale Merkmale	Diskussionsforen		
	Mitarbeitergemeinschaften		
	Soziale Anerkennung		
	Gemeinsame Nutzung von Inhalten		
Analytik	Metriken zum Engagement		
	Reichweitenanalyse		
	Verfolgung der Antwort		
	Wirksamkeit der Kommunikation		

5.7 Segmentierung der Mitarbeiter

Tipp: Segmentierungsfunktionen sollten eine präzise Ausrichtung von Initiativen unter Wahrung des Datenschutzes und der Datensicherheit ermöglichen. Berücksichtigen Sie sowohl statische als auch dynamische Segmentierungsanforderungen sowie die Möglichkeit, Engagement-Muster über verschiedene Mitarbeitergruppen hinweg zu analysieren.

Anforderung	Teilanforderung	JA/NEIN	Anmerkungen
Kriterien für die Segmentierung	Gruppierung von Abteilungen/Teams		
	Standortbezogene Segmentierung		
	Rollenbasierte Segmentierung		
	Benutzerdefinierte Attribut-Segmentierung		
Dynamische Gruppierung	Segmentaktualisierungen in Echtzeit		
	Regelbasierte Gruppierung		
	Kombinationen mehrerer Kriterien		
	Vorläufige Gruppierungsoptionen		
Analyse-Tools	Vergleich der Segmente		
	Segmentübergreifende Analyse		
	Trendanalyse nach Segmenten		
	Benutzerdefinierte Segmentberichterstattung		

5.8 Wellness-Bewertungen

Tipp: Wellness-Funktionen sollten das ganzheitliche Wohlbefinden der Mitarbeiter unterstützen und gleichzeitig die Privatsphäre wahren und zur Teilnahme ermutigen. Konzentrieren Sie sich sowohl auf Bewertungsfunktionen als auch auf die Möglichkeit, Wellness-Initiativen auf der Grundlage der gesammelten Daten zu erstellen und zu verfolgen.

Anforderung	Teilanforderung	JA/NEIN	Anmerkungen
-------------	-----------------	---------	-------------

Bewertungsinstrumente	Erhebungen zur Gesundheitsbewertung		
	Überwachung des Stressniveaus		
	Verfolgung der Work-Life-Balance		
	Vertrauliche Berichterstattung		
Programm-Management	Schaffung von Initiativen		
	Management von Herausforderungen		
	Verteilung der Ressourcen		
	Verfolgung der Fortschritte		
Analytik	Metriken zur Beteiligung		
	Wirksamkeit des Programms		
	Trendanalyse		
	Folgenabschätzung		
Ressourcenbibliothek	Verwaltung von Wellness-Inhalten		
	Vorschläge für Aktivitäten		
	Materialien für Experten		
	Ressourcen zur Selbsthilfe		

6. KI-gestützte Funktionen

Tipp: KI-Funktionen sollten die Fähigkeit der Plattform verbessern, umsetzbare Erkenntnisse zu liefern und gleichzeitig den manuellen Analyseaufwand zu verringern. Konzentrieren Sie sich auf praktische

Anwendungen, die einen messbaren Wert für Ihre Engagement-Strategie liefern.

Anforderung	Teilanforderung	JA/NEIN	Anmerkungen
Sentiment-Analyse	AI-Algorithmen für offene Antworten		
	Stimmungserfassung in Echtzeit		
	Mehrsprachige Stimmungsanalyse		
	Kontextabhängige Auslegung		
Prädiktive Analytik	Vorhersage von Engagement-Trends		
	Vorhersage des Umsatzrisikos		
	Vorhersage der Erwerbsquote		
	Modellierung der Auswirkungsprognose		
Personalisiertes Lernen	KI-gestützte Lernempfehlungen		
	Analyse der Qualifikationslücke		
	Erstellung individueller Lernpfade		
	Optimierung der Relevanz von Inhalten		
Intelligente Chatbots	24/7 Mitarbeiter-Support		
	FAQ Automatisierung		
	Personalisierte Antworten		

	Unterstützung mehrerer Sprachen		
Feedback in Echtzeit	Kontinuierliche Überwachung		
	Sofortige Feedback-Analyse		
	Automatisierte Antwortauslöser		
	Identifizierung von Trends		
Erkennungssysteme	Identifizierung von Leistungen		
	Automatisierte Erkennungsauslöser		
	Leistungsmusteranalyse		
	Verfolgung der Auswirkungen der Anerkennung		
NLP-Fähigkeiten	Slang-Verständnis		
	Verständnis des Kontextes		
	Mehrsprachige Verarbeitung		
	Stimmungsgenauigkeit		
Adaptive Erhebungen	Antwortbasierte Frageanpassung		
	Intelligentes Umfrage-Routing		
	Optimierung der Fertigstellungsrate		
	Analyse der Relevanz von Fragen		
Kulturelle Analyse	Bewertung der kulturellen Ausrichtung		
	Empfehlungen zur Verbesserung		

	Analyse der Teamdynamik		
	Kulturelle Trends verfolgen		
Leistung Korrelation	Verknüpfung von Engagement und Leistung		
	Multimetrische Korrelation		
	ROI-Analyse		
	Messung der Auswirkungen		

7. Qualifikationen des Anbieters

Die Anbieter sollten bereitstellen:

1. Unternehmensgeschichte und Erfahrung mit Lösungen zur Mitarbeiterbindung
2. Aktueller Kundenstamm und Referenzen
3. Technische Unterstützungsmöglichkeiten und SLAs
4. Methodik und Zeitplan für die Umsetzung
5. Ressourcen für Schulung und Unterstützung
6. Produktfahrplan und Entwicklungspläne
7. Sicherheitszertifizierungen und Dokumentation zur Einhaltung von Vorschriften
8. Informationen zur finanziellen Stabilität

8. Kriterien für die Bewertung

Die Vorschläge werden nach folgenden Kriterien bewertet:

1. Umfang der Lösungsfunktionen (25%)
2. Integrationsfähigkeit und technische Anforderungen (20%)
3. Benutzererfahrung und Schnittstellengestaltung (15%)
4. Umsetzungskonzept und Zeitplan (15%)

5. Preisgestaltung und Gesamtbetriebskosten (10%)
6. Erfahrung und Referenzen des Anbieters (10%)
7. Ressourcen für Unterstützung und Ausbildung (5%)

9. Einreichungsrichtlinien

Die Anbieter müssen einreichen:

1. Detaillierte Lösungsbeschreibung und technische Spezifikationen
2. Umsetzungsplan und Zeitplan
3. Preisstruktur (einschließlich Lizenzierung, Implementierung und Support)
4. Unternehmensprofil und Qualifikationen
5. Kundenreferenzen
6. Beispielberichte und Bildschirmfotos
7. Dokumentation zur Sicherheit und Einhaltung von Vorschriften
8. Einzelheiten zu Schulung und Unterstützung

10. Zeitleiste

- RFP-Freigabedatum: [Datum]
- Einsendeschluss: [Datum]
- Fälligkeitsdatum des Vorschlags: [Datum]
- Präsentationen des Anbieters: [Datumsbereich]
- Auswahlentscheidung: [Datum]
- Projektauftritt: [Datum]

Bitte senden Sie alle Vorschläge und Anfragen an: [Kontaktinformationen]