

Webinar: **Mitarbeiterbefragung**

vieconsult - Vienna Corporate Research and Development GmbH

Gerd Beidernikl | T +43 676 3338661 | gerd.beidernikl@vieconsult.at

Wien/Mannheim, 11. Oktober 2011

personalmanager

 **vieconsult**
new insights. new opportunities.

Mitarbeiter + Befragung = Engagement ?

- ☛ Unternehmen haben ein natürliches Interesse zu wissen „was Mitarbeiter denken“.
- ☛ Unternehmen wünschen sich engagierte und motivierte Mitarbeiter.



Die ewige Klage: zu wenig Motivation & Engagement!

Mitarbeitermotivation Nummer eins für Chefs

Hernstein-Report: Arbeit an Haltungen und Einstellungen

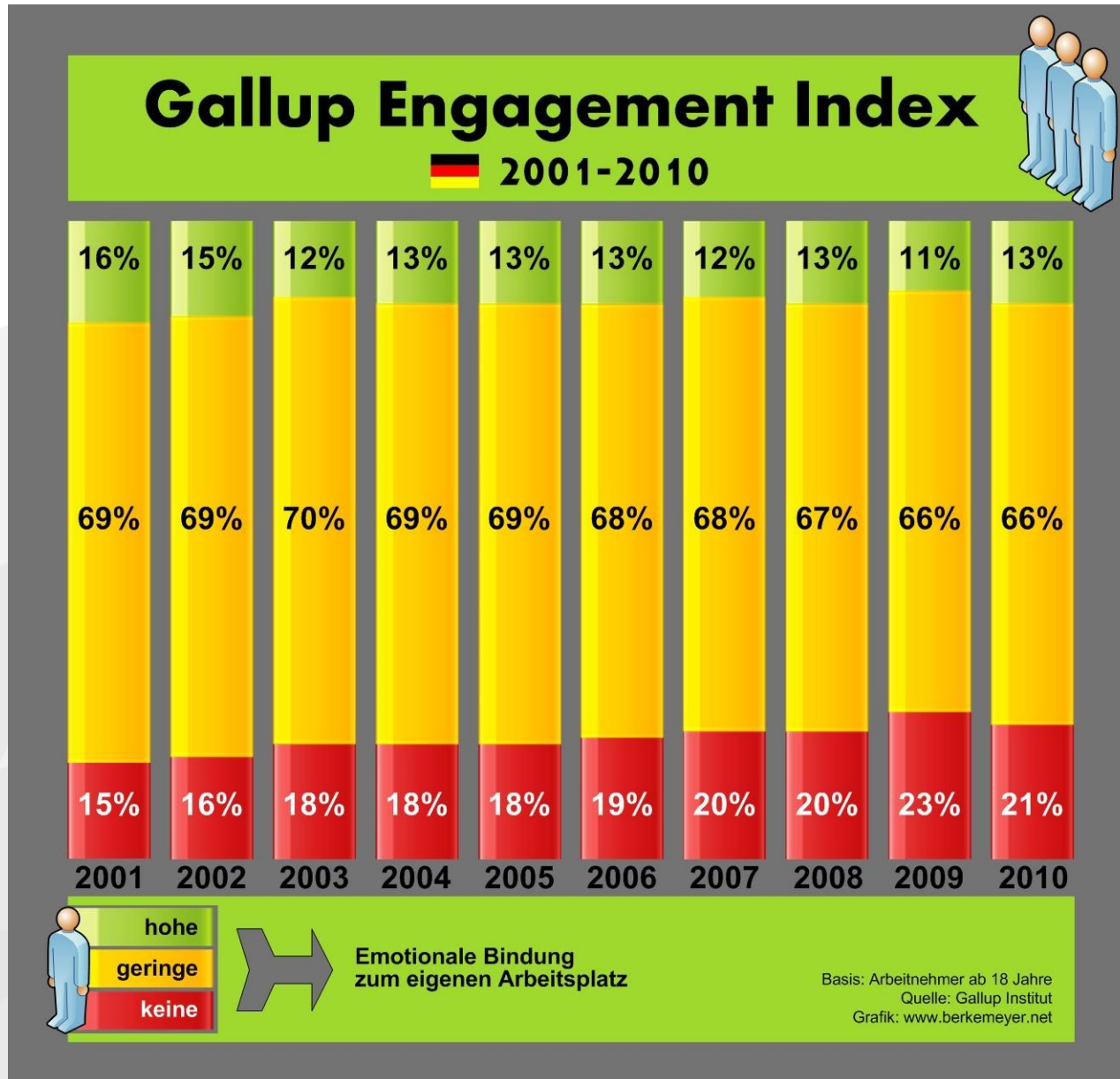
Eines der dringlichsten Führungsthemen ist laut Hernstein-Umfrage die Mitarbeitermotivation. 67 Prozent aller befragten Führungskräfte beschäftigt dieses Thema. „Mitarbeitermotivation ist eine besonders wichtige Führungsaufgabe, wobei es in Wirklichkeit um Sinnstiftung und Selbstmotivation geht. Das bedeutet, dass man sich als Vorgesetzter Wertefragen stellen muss, um Mitarbeitern sagen zu können, was ihr Beitrag für den Unternehmenserfolg ist. Und das ist nicht immer einfach, vor allem dann, wenn im Unternehmen

Laut Umfrage steuern 50 Prozent aller Führungskräfte laufende Change-Prozesse oder sind mit Umstrukturierungen im Unternehmen beschäftigt. (34 Prozent). Für deutsche Führungskräfte ist das Thema „Ausbalancieren von Widersprüchen und Umgang mit Konflikten“ das zweitwichtigste Führungsthema (52 Prozent), wohingegen das nur 40 Prozent der österreichischen Führungskräfte so sehen. An letzter Stelle liegt das Thema Personalabbau. Nur 19 Prozent der befragten Führungskräfte beschäftigen sich derzeit

eigene Managementteam angesehen. 70 Prozent der befragten Führungskräfte können sich im Austausch mit den Führungskollegen am ehesten wichtige Inputs für die Führungsarbeit holen. Und wiederum 70 Prozent sehen Feedback und Selbstreflexion als geeignete Maßnahmen.

Rund ein Drittel nimmt persönlichkeitsentwickelnde Maßnahmen in Anspruch, ein Viertel sucht Unterstützung durch einen externen Coach. „Gearbeitet wird hier vor allem an den persönlichen Einstellungen und Haltungen

Die ewige Klage: zu wenig Motivation & Engagement!



Die ewige Klage: zu wenig Motivation & Engagement!



Mitarbeiter + Befragung = Engagement ?

- ☁ Unternehmen haben ein natürliches Interesse zu wissen „was Mitarbeiter denken“.
- ☁ Unternehmen wünschen sich engagierte und motivierte Mitarbeiter.
- ☁ Mitarbeiterbefragungen haben sich zu einem personalistischen Standardinstrument entwickelt, das zu diesem Ziel beitragen soll.
- ☁ Breiter Einsatz birgt aber auch Gefahren – bei mangelnder Qualität, mangelndem Wissen, mangelndem Verständnis über Möglichkeiten und Grenzen eines Befragungsprojektes.



Worum es heute geht.

- Ich möchte darüber sprechen, warum einige Mitarbeiterbefragungen erfolgreich sind und andere weniger erfolgreich.
- Ich möchte Ihnen Stellschrauben aufzeigen, mit denen Sie die Qualität Ihrer eigenen Befragungen positiv beeinflussen können.
- Ich möchte Ihnen einige – teils provokante – Thesen mit auf den Weg geben und zum Nachdenken anregen.
- Ich möchte ein wenig verändern, wie Sie bisher auf Mitarbeiterbefragungen blicken.
- (Und das alles in 30-40 min.)



Worum es heute geht.

- Ich möchte darüber sprechen, warum einige Mitarbeiterbefragungen erfolgreich sind und andere weniger erfolgreich.
- Ich möchte Ihnen Stellschrauben aufzeigen, mit denen Sie die Qualität Ihrer eigenen Befragungen positiv beeinflussen können.
- Ich möchte Ihnen einige – teils provokante – Thesen mit auf den Weg geben und zum Nachdenken anregen.
- Ich möchte ein wenig verändern, wie Sie bisher auf Mitarbeiterbefragungen blicken.
- (Und das alles in 30-40 min.)



Gerd Beidernikl
Geschäftsführer vieconsult GmbH



Wer ist *vieconsult* ?



- **„vie“ steht für den Standort des Unternehmens in Wien.** Von hier aus arbeiten wir vorwiegend mit Mittel- und Großunternehmen. Der Schwerpunkt unserer Projekte liegt in den DACH-Ländern und der CEE-Region.
- **„consult“ steht für unsere tägliche Arbeit.** Wir begleiten und beraten Unternehmen bei Entwicklungsprozessen. Als Organisationsforscher schaffen wir eine verlässliche Faktenbasis als Ausgangspunkt für Veränderung. Als Organisationsentwickler begleiten und unterstützen wir unsere Kunden in organisationalen Veränderungsprozessen.

Wer ist *vieconsult* ?



- ☑ Mitarbeiterbefragungen
- ☑ 360° Führungs-Feedbacks
- ☑ Arbeitgeberimage-Analysen
- ☑ Umsetzungsbegleitung

Kunden für die wir arbeiten



Analysieren → Interpretieren → Reagieren



Analysieren → Interpretieren → Reagieren



Analysieren → Interpretieren → Reagieren



Verbreitung von Mitarbeiterbefragungen

**Von 10 deutschen/österreichischen/
schweizer Unternehmen....**



Verbreitung von Mitarbeiterbefragungen

- 62% der Mittel- und Großunternehmen führen irgendeine Art von Mitarbeiterbefragung jährlich / alle 2 Jahre durch.



Verbreitung von Mitarbeiterbefragungen

- 62% der Mittel- und Großunternehmen führen irgendeine Art von Mitarbeiterbefragung jährlich / alle 2 Jahre durch.
- In 70% der Fälle gibt es Umsetzungscontrolling.



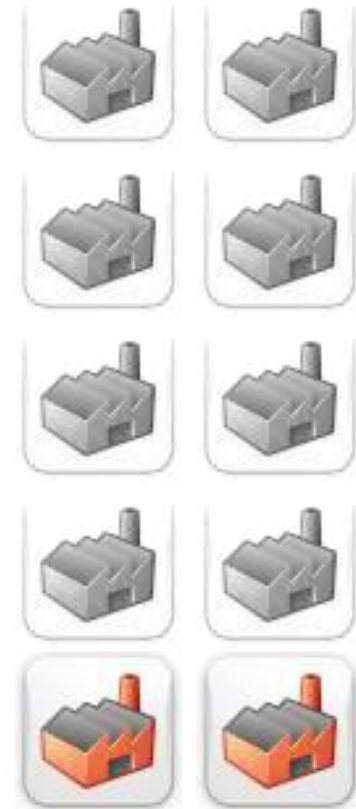
Verbreitung von Mitarbeiterbefragungen

- 62% der Mittel- und Großunternehmen führen irgendeine Art von Mitarbeiterbefragung jährlich / alle 2 Jahre durch.
- In 70% der Fälle gibt es Umsetzungscontrolling.
- 46% sagen, Aufwand und Nutzen der Mitarbeiterbefragung stehen im Einklang.



Verbreitung von Mitarbeiterbefragungen

- 62% der Mittel- und Großunternehmen führen irgendeine Art von Mitarbeiterbefragung jährlich / alle 2 Jahre durch.
- In 70% der Fälle gibt es Umsetzungscontrolling.
- 46% sagen, Aufwand und Nutzen der Mitarbeiterbefragung stehen im Einklang.
- 32% sagen, die Wirksamkeit der abgeleiteten Maßnahmen ist hoch.
- Bleiben 2 von 10 Unternehmen über, die von einem hohen Nutzwert sprechen.



Depremierend?

- Nein! Dahinter stehen gestaltbare und damit verbesserbare Prozesse.
- Klares Maßnahmencontrolling verdoppelt die Einschätzung des Nutzens.
- Zufriedenheit mit dem Mitarbeiterbefragungsprojekt bei jenen Unternehmen mit Steuerungs- und Controllinginstrumenten über 70%.
- Niedrigste Nutzungswahrnehmung bei sporadischen, nicht als Regelinstrument eingeführten Befragungen.



*„Es ist doch nur ein
Fragebogen.“*



„Es geht um Zufriedenheit.“

oder

*„Mitarbeiter haben jeden Teil
des Produkts jeden Tag in
der Hand.“*



„Der Professionalität der Datenerhebung steht oft ein Dilettantismus der Folgeaktivitäten gegenüber.“

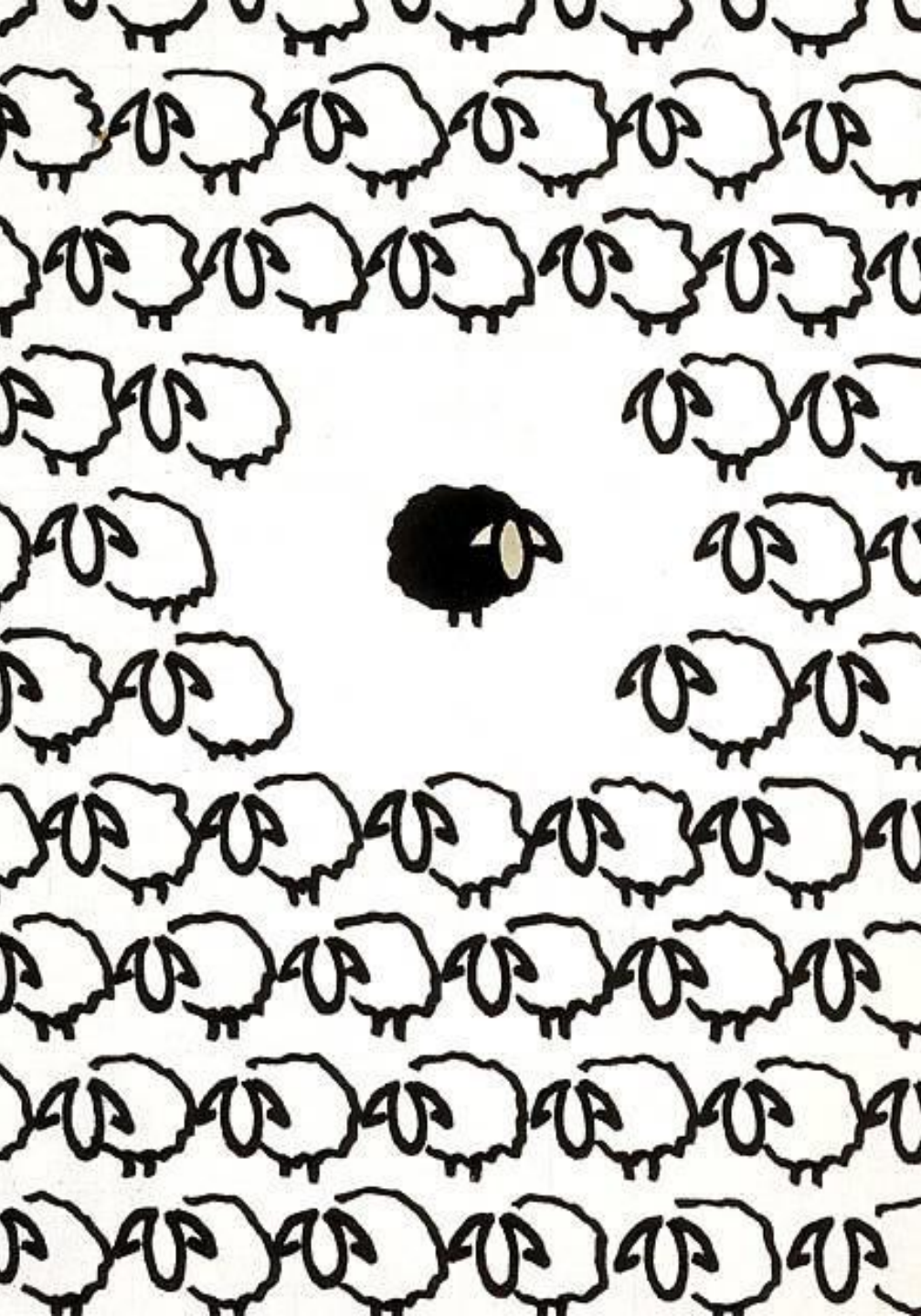


*„Weihnachten kommt
jedes Jahr so plötzlich!“*



„Wie geht es dir?“





„Jene, die es am wenigsten brauchen, sind jene, die es am intensivsten nutzen.“

*„Kompetent zu sein heißt,
Dinge absichtlich richtig
zu machen
(und nicht zufällig).“*

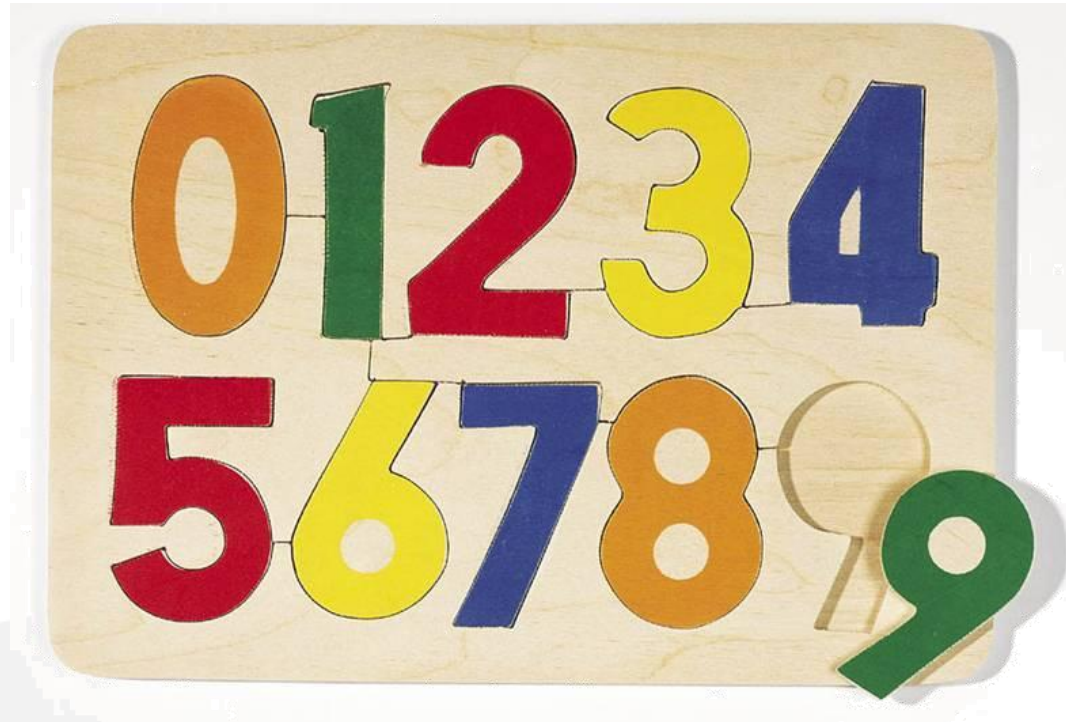


*„Daten sind nicht gleich
Informationen!“*

oder

*„Information ist ein Unterschied,
der einen Unterschied macht.“*





„ Statistik ist eine Wanderkarte. Wenn man sie zu sehen bekommt, ist sie von der Realität schon etwas überholt. Dennoch gibt sie Orientierung.“

„Bilder sprechen mehr als Zahlen.“

*Oder warum ein Mittelwertsunterschied von
0,35 niemanden bewegen wird.*

Auf die Frage: „Mein direkter Vorgesetzter macht seine Erwartungen an mich und meine Arbeitsleistung klar und deutlich.“

(5 Antwortmöglichkeiten; 1 „trifft nicht zu“ bis 5 „trifft zu“)

Auf die Frage: „Mein direkter Vorgesetzter macht seine Erwartungen an mich und meine Arbeitsleistung klar und deutlich.“

(5 Antwortmöglichkeiten; 1 „trifft nicht zu“ bis 5 „trifft zu“)

**Mittelwert
= 3,4**

Auf die Frage: „Mein direkter Vorgesetzter macht seine Erwartungen an mich und meine Arbeitsleistung klar und deutlich.“

(5 Antwortmöglichkeiten; 1 „trifft nicht zu“ bis 5 „trifft zu“)

Mittelwert
= 3,4

Zustimmung
= 60%

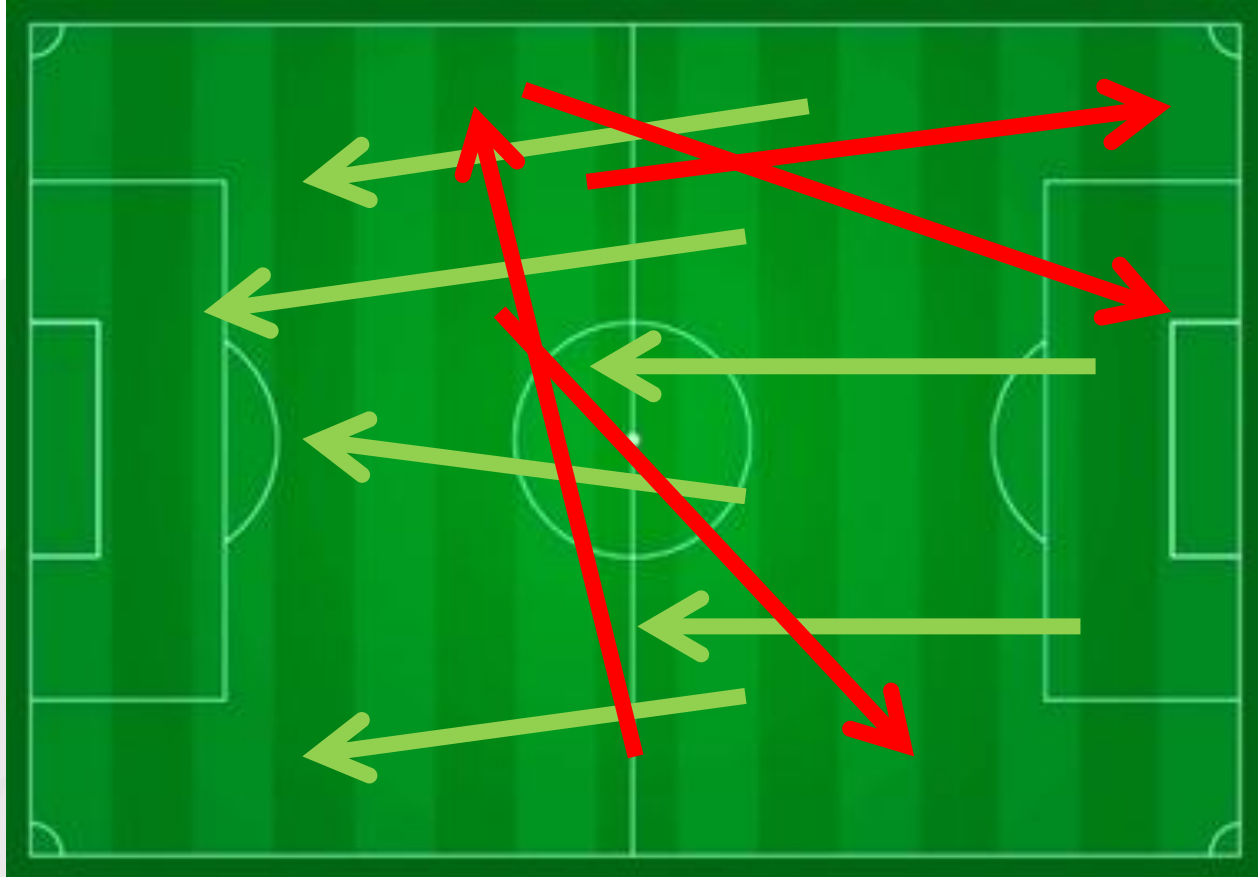
Auf die Frage: „Mein direkter Vorgesetzter macht seine Erwartungen an mich und meine Arbeitsleistung klar und deutlich.“

(5 Antwortmöglichkeiten; 1 „trifft nicht zu“ bis 5 „trifft zu“)

Mittelwert
= 3,4

Zustimmung
= 60%







„Suchen Sie Schätze oder faule Äpfel?“

*„Ich kann nicht versprechen,
dass es besser wird, wenn es
sich verändert.“*

*Ich kann nur garantieren,
dass es sich ändern muss,
um jemals besser
werden zu können.“*



„Der Mensch ist ein zielstrebiges Wesen. Aber häufig strebt er zuviel und zielt zu wenig.“





nicht
vergessen

*„Ach ja, da war ja mal
diese Befragung.....“*

Empfehlungen für Mitarbeiterbefragungen

- ☁ Begreifen Sie Befragungen als Veränderungsprojekt
- ☁ Follow-Up Prozess frühzeitig planen
- ☁ Führungskräfte vorab befähigen/vorbereiten
- ☁ Rasche Ergebniskommunikation
- ☁ Sichtbares Top-Management
- ☁ In der Linienverantwortung belassen
- ☁ Klare Vorgaben zum Prozess
- ☁ Diskussionsraum gewähren
- ☁ Mitarbeitern Verantwortung geben
- ☁ Prozess mit Kaizen Gedanken
- ☁ Zentrales Controlling
- ☁ Verankerung in Steuerungssystemen
- ☁ Feiern von Erfolgen



Sie haben Fragen?

- 🌿 Sie haben Fragen zum Vortrag?
- 🌿 Sie haben Fragen zu unseren Leistungen und Produkten?
- 🌿 Jederzeit gerne an:
 - 🌿 gerd.beidernikl@vieconsult.at
 - 🌿 +43 676 3338661
- 🌿 Mehr Infos zu vieconsult unter **www.vieconsult.at**.



Kontakt



vieconsult
Vienna Corporate Research and Development GmbH

Günthergasse 3/3, 1090 Wien
office@vieconsult.at, www.vieconsult.at

Handelsgericht Wien, FN 344225p
UID ATU 65619636