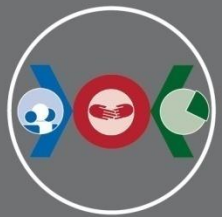




MARKT- UND SERVICEBERATUNG



Ergebnispräsentation Mitarbeiterbefragung 2012 Beispiel GmbH



1. Allgemeine Informationen

2. Arbeitsplatzbewertung

3. ...

4. ...

5. Schnittstellen

6. Führungskräftebewertung

Konzeption der Mitarbeiterbefragung

- Ziel der Befragung:
 - Steigerung der Mitarbeitermotivation und -zufriedenheit
 - Schnittstellenanalyse und Verbesserung der Kommunikation im Unternehmen
 - Führungskräftebewertung und Bereitstellung individueller Führungskräfteprofile
- Konzeption des Fragebogens:
 - Vollständige Konzeption der Befragung unter Berücksichtigung der spezifischen Bedürfnisse und Bedingungen der Beispiel GmbH in Zusammenarbeit mit der Geschäftsführung
 - Durchführung von zwanzig qualitativen face-to-face Interviews mit Mitarbeitern verschiedener Unternehmensbereiche und Integration der Erkenntnisse in die Befragungskonzeption
 - Festlegung des Befragungsmediums (hier: Onlinebefragung) mit persönlichem Link für jeden Mitarbeiter
- Daten- und Mitarbeiterschutz:
 - Abstimmung des Daten- und Mitarbeiterschutzes im Rahmen der Befragungsdurchführung, -auswertung und der Ergebnispräsentation mit dem Betriebsrat und den QM-Verantwortlichen
- Grundgesamtheit
 - Sämtliche 431 Mitarbeiter wurden in die Befragung einbezogen

Ablauf der Online-Befragung



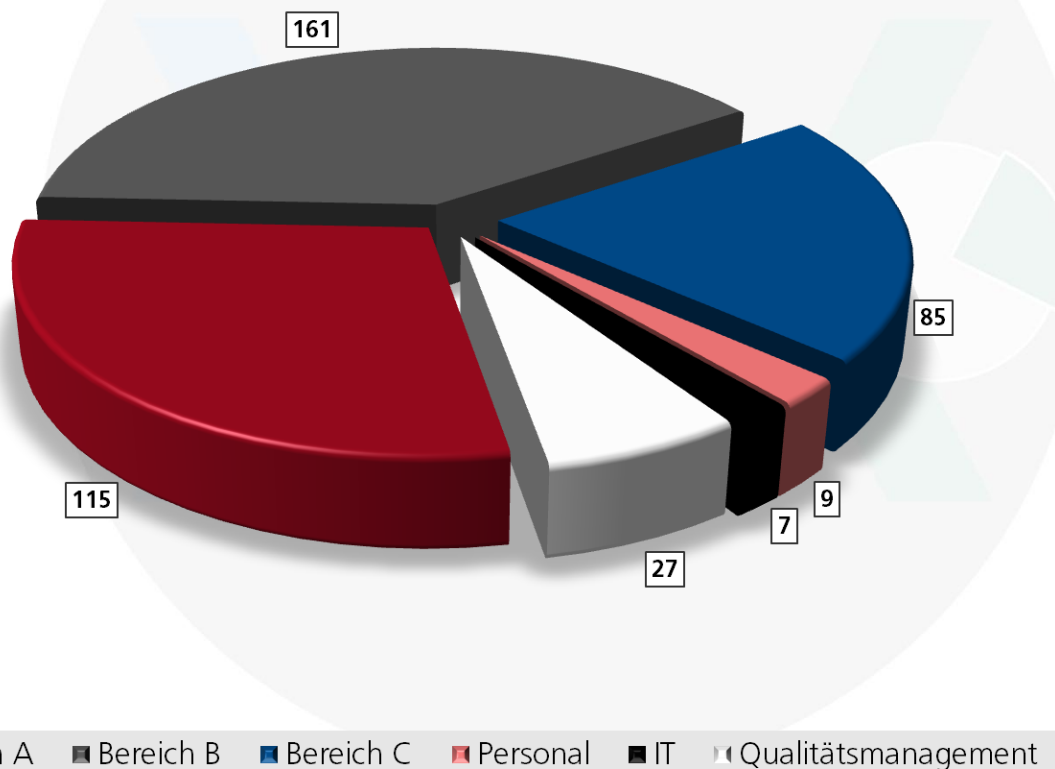
2. Ihr Arbeitsplatz

Wie bewerten Sie die folgenden Aussagen zu Ihrem Arbeitsplatz?

	Trifft voll zu	Trifft eher zu	Neutral	Trifft eher nicht zu	Trifft nicht zu
Meine persönlichen und fachlichen Fähigkeiten kann ich an meinem Arbeitsplatz voll entfalten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meine Planungs- und Zielvorgaben sind realistisch.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Belastung durch mein Arbeitspensum ist angemessen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meine Arbeit ermöglicht mir ein angemessenes Maß an Entscheidungsfreiheit.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Inhalte meiner Arbeit entsprechen meinem Tätigkeitsbereich.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

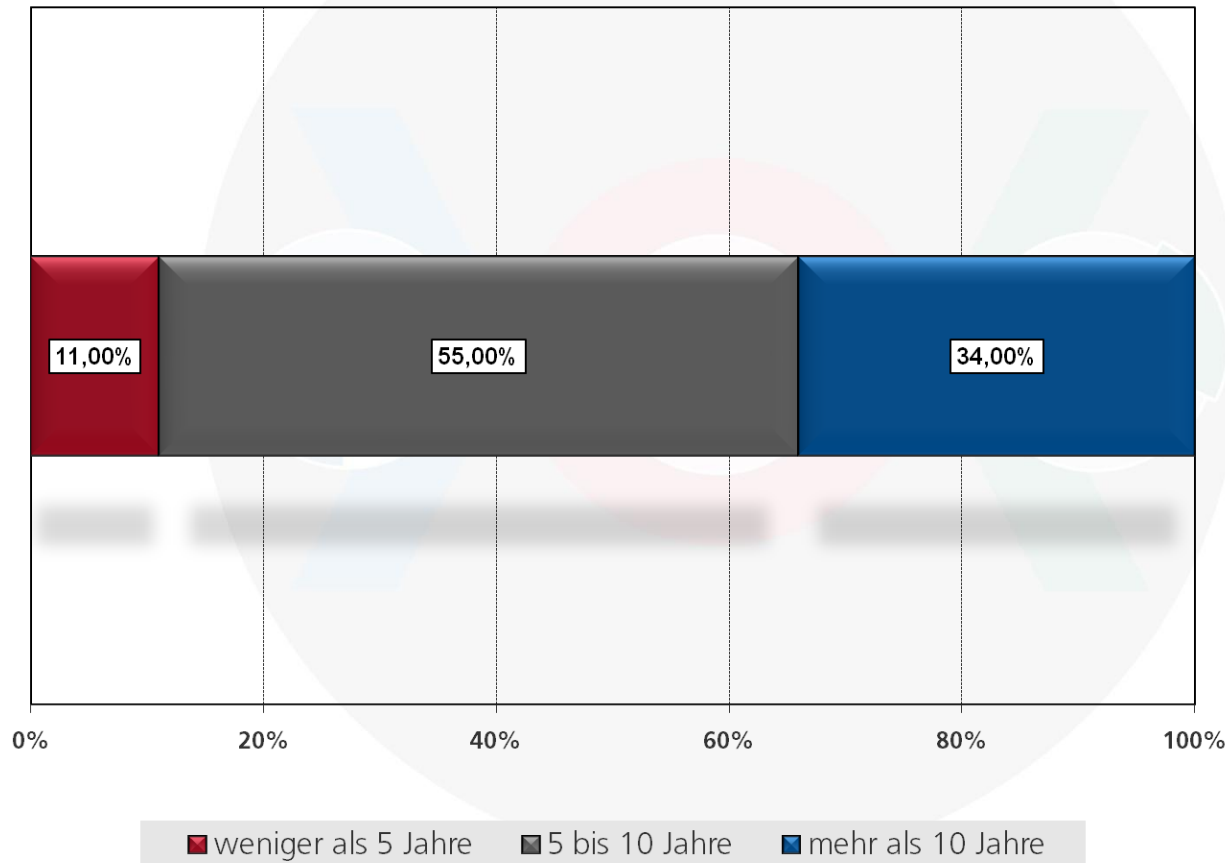
- Erstellung des Online-Fragebogens im Design der Beispiel GmbH.
- Versendung von Einladungen zur Teilnahme und von Erinnerungsmails nach einer Woche.
- Durchführung der Online-Befragung zwischen dem 01. und dem 15. Mai 2012.

Stichprobenzusammensetzung: Unternehmensbereiche



- Insgesamt haben 404 Personen an der Mitarbeiterbefragung teilgenommen.
- Den größten Anteil der Stichprobe (40 Prozent) machen die Mitarbeiter aus Bereich B mit 161 Personen aus.
- Mit lediglich 7 Personen kommt der geringste Anteil (2 Prozent) aus dem IT-Bereich.

Stichprobenzusammensetzung: Zugehörigkeit zum Unternehmen

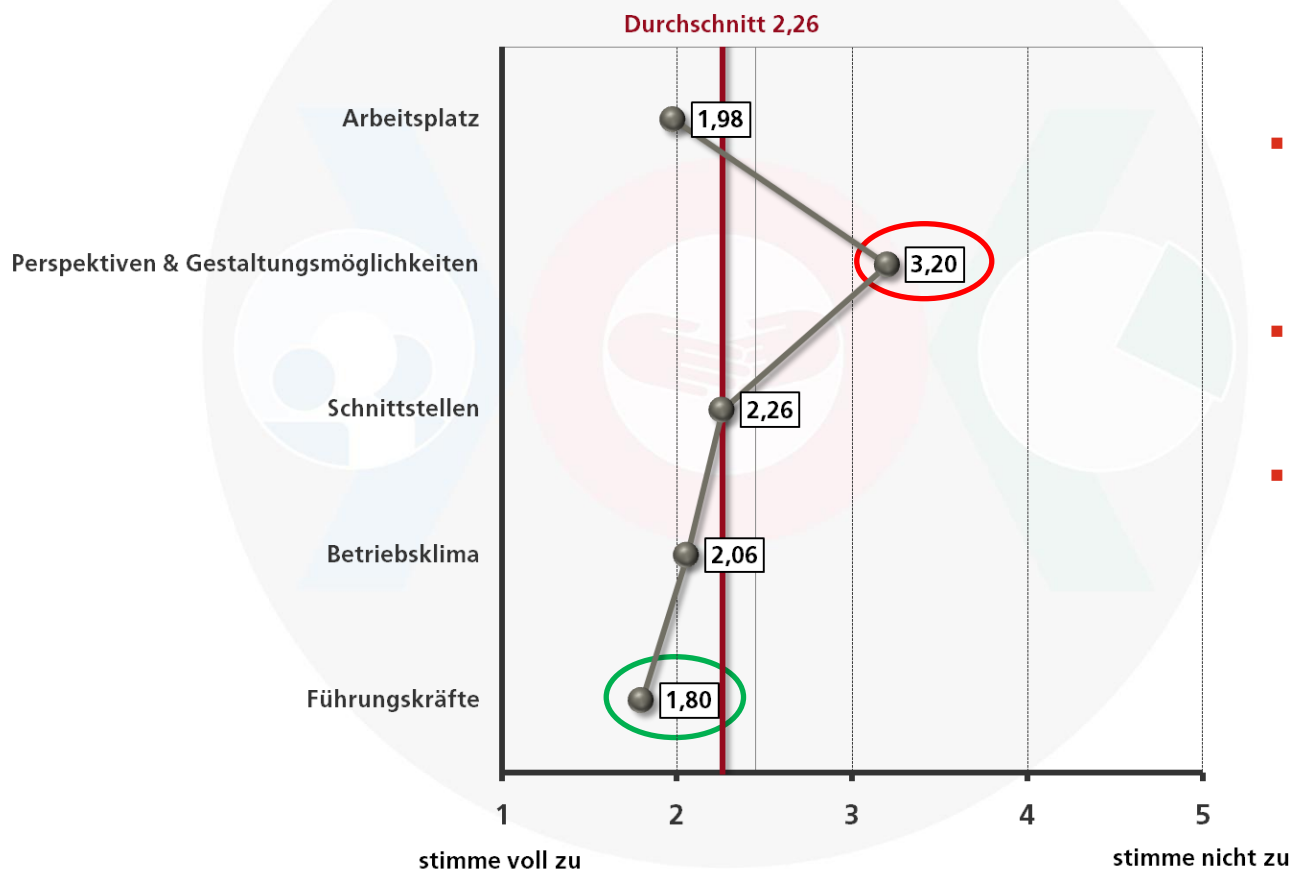


- Von den befragten Personen sind 44 erst in den letzten fünf Jahren eingestellt worden,
- 222 sind zwischen 5 und 10 Jahren im Unternehmen
- 137 sind vor mehr als 10 Jahren in der Beispiel GmbH.
- Eine Person hat keine Angabe gemacht.

Abgefragte Zufriedenheitsdimensionen



Überblick über die Befragungsergebnisse



- Insgesamt herrscht eine durchschnittliche Zufriedenheit im Unternehmen.
- Die Beurteilung der Führungskräfte fällt positiv aus.
- Die Perspektiven und Gestaltungsmöglichkeiten werden weniger positiv bewertet.

1. Allgemeine Informationen

2. Arbeitsplatzbewertung

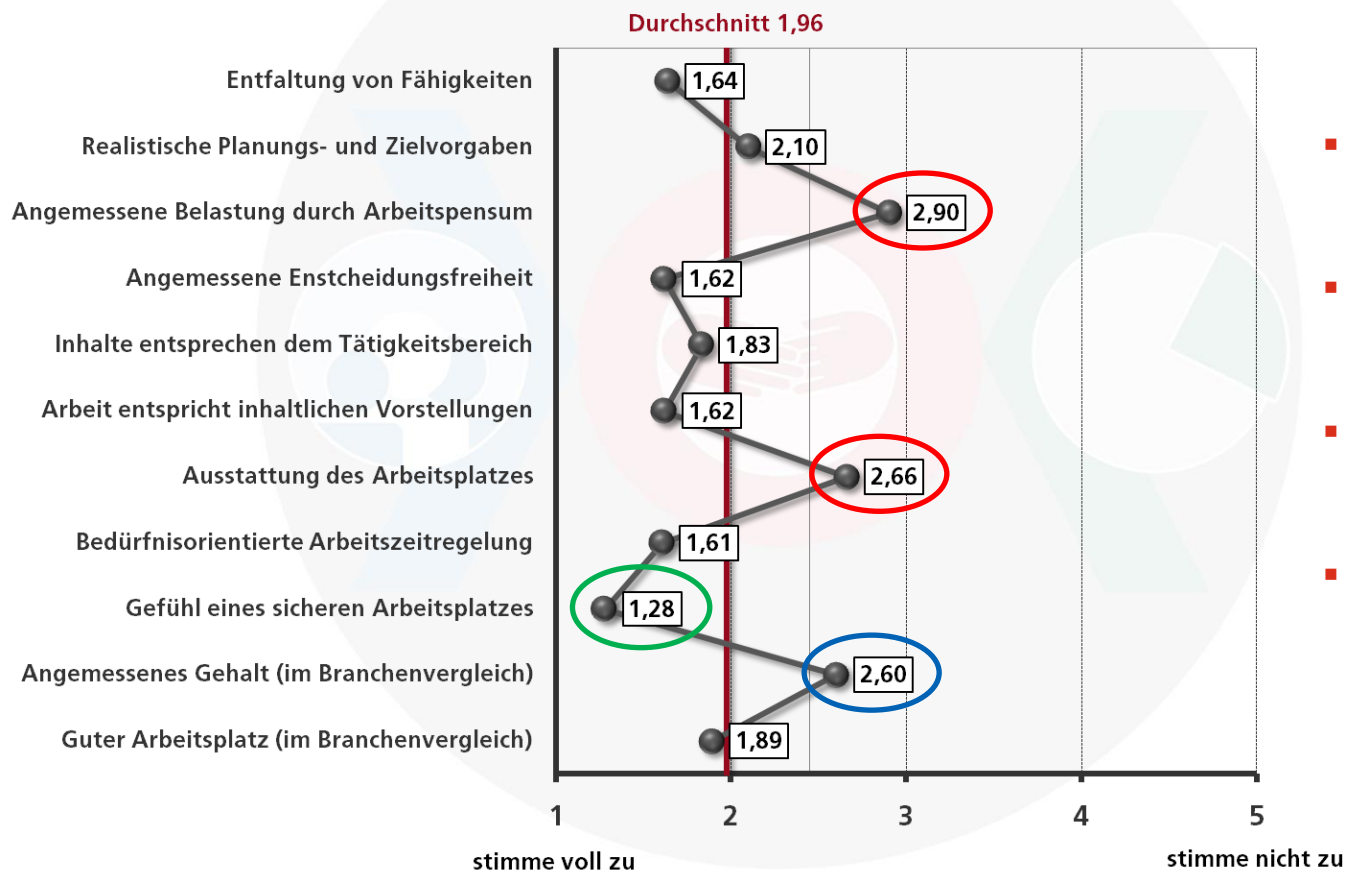
3. ...

4. ...

5. Schnittstellen

6. Führungskräftebewertung

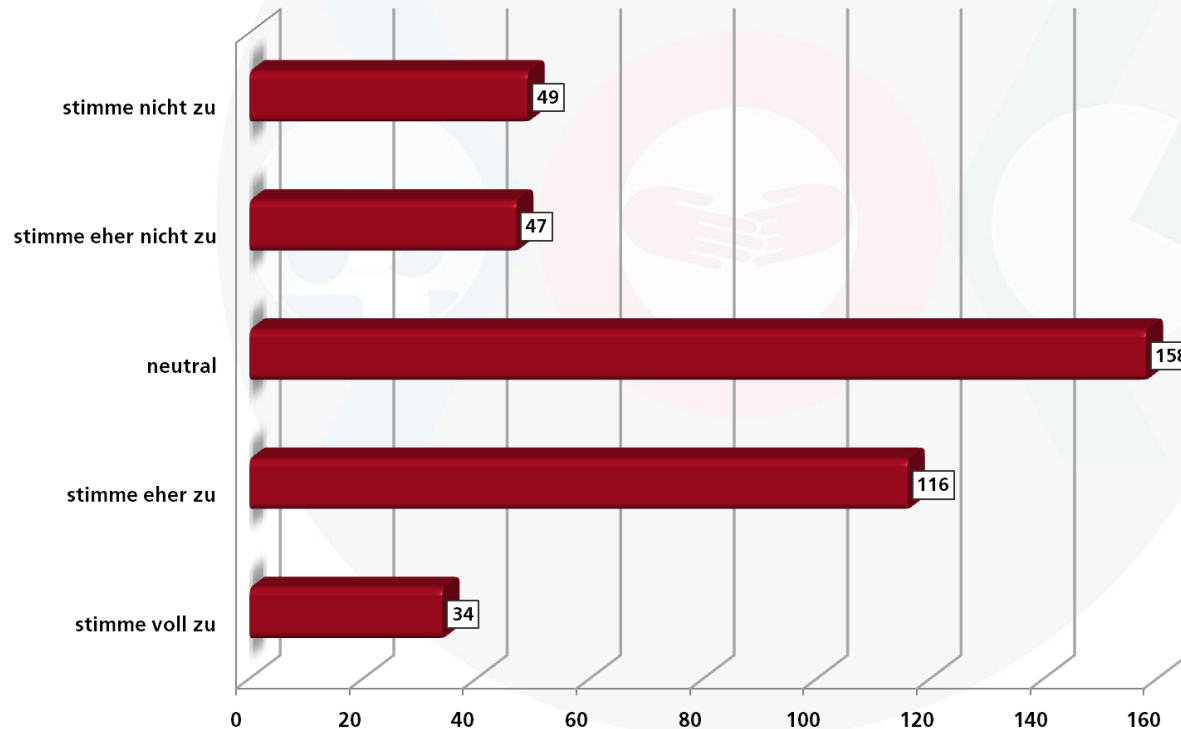
Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz: Item-Mittelwerte



- Die Belastung durch das Arbeitspensum ist zu hoch.
- Die Ausstattung des Arbeitsplatzes ist nicht ausreichend.
- Fast alle Mitarbeiter empfinden ihren Arbeitsplatz als sicher.
- Das Gehalt wird im Vergleich mit Erfahrungswerten durchschnittlich bewertet.

Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz: Häufigkeitsverteilung von abweichend bewerteten Items

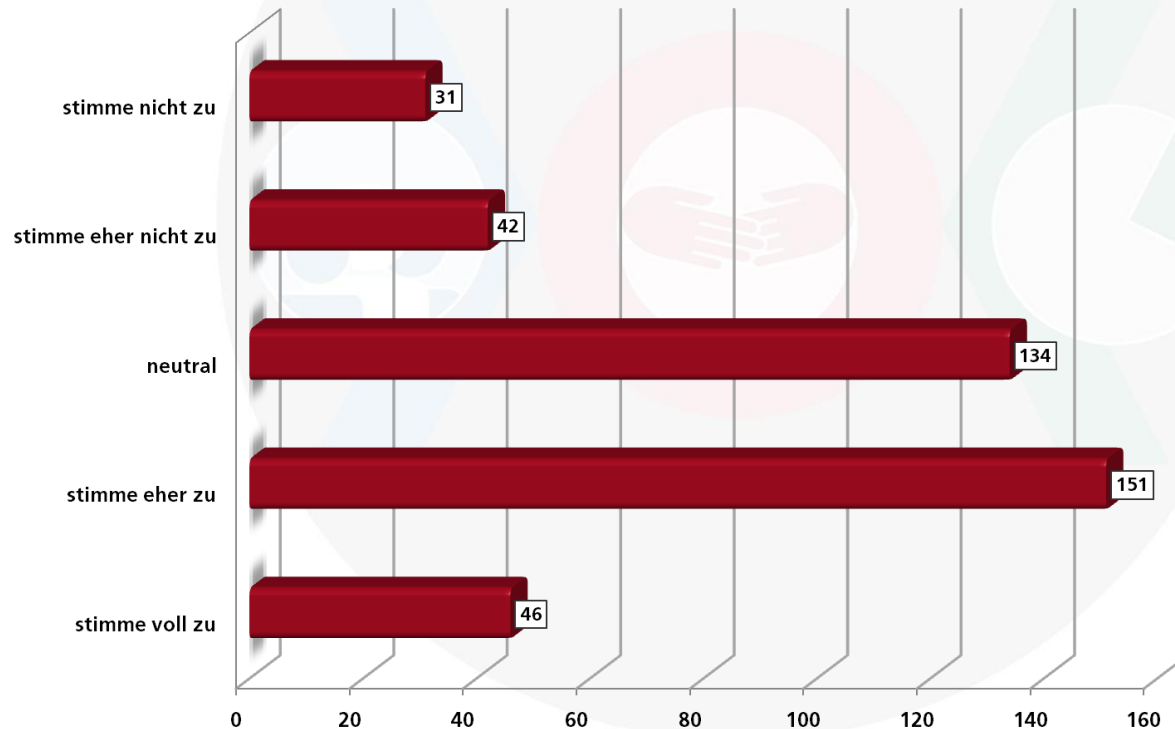
Itemtext: Die Belastung durch mein Arbeitspensum ist angemessen.



- Insgesamt gibt knapp ein Viertel (96 Befragte) der Mitarbeiter an, dass die die Bealstung „nicht“ oder „eher nicht“ angemessen ist.
- 150 Mitarbeiter empfinden die Arbeitsbelastung als angemessen.

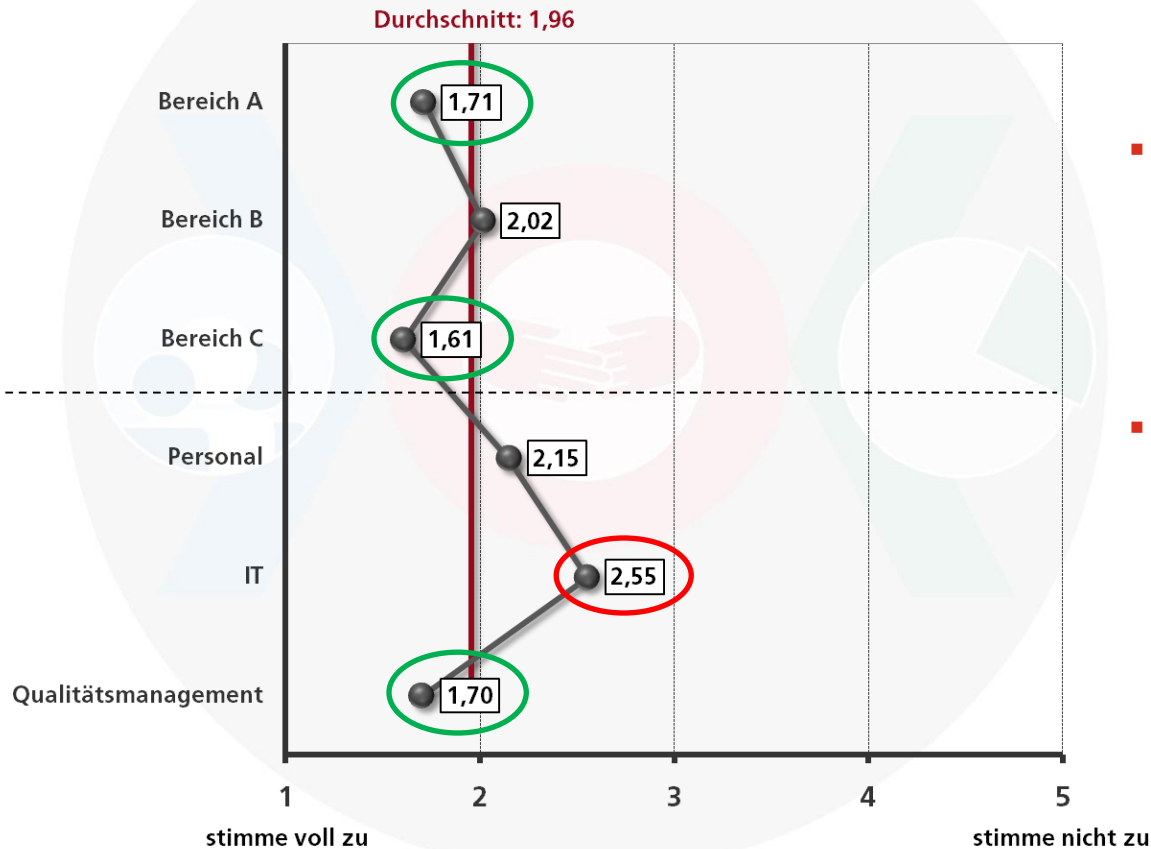
Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz: Häufigkeitsverteilung von abweichend bewerteten Items

Itemtext: Die Ausstattung meines Arbeitsplatzes entspricht aktuellen Anforderungen.



- Insgesamt geben 72 Mitarbeiter an, dass die Ausstattung „nicht“ oder „eher nicht“ den aktuellen Anforderungen entspricht.
- Knapp die Hälfte der Mitarbeiter (197 Befragte) sind zufrieden mit der Ausstattung.

Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz: Mittelwerte nach Unternehmensbereichen



- Bereich A, Bereich C und das Qualitätsmanagement bewerten ihren Arbeitsplatz deutlich besser als der Durchschnitt.
- Deutlich schlechter wird der Arbeitsplatz in der Beispiel GmbH dagegen von der IT-Abteilung bewertet (Einzelheiten in der Präsentation für die IT-Abteilung).

1. Allgemeine Informationen

2. Arbeitsplatzbewertung

3. ...

4. ...

5. Schnittstellen

6. Führungskräftebewertung

1. Allgemeine Informationen

2. Arbeitsplatzbewertung

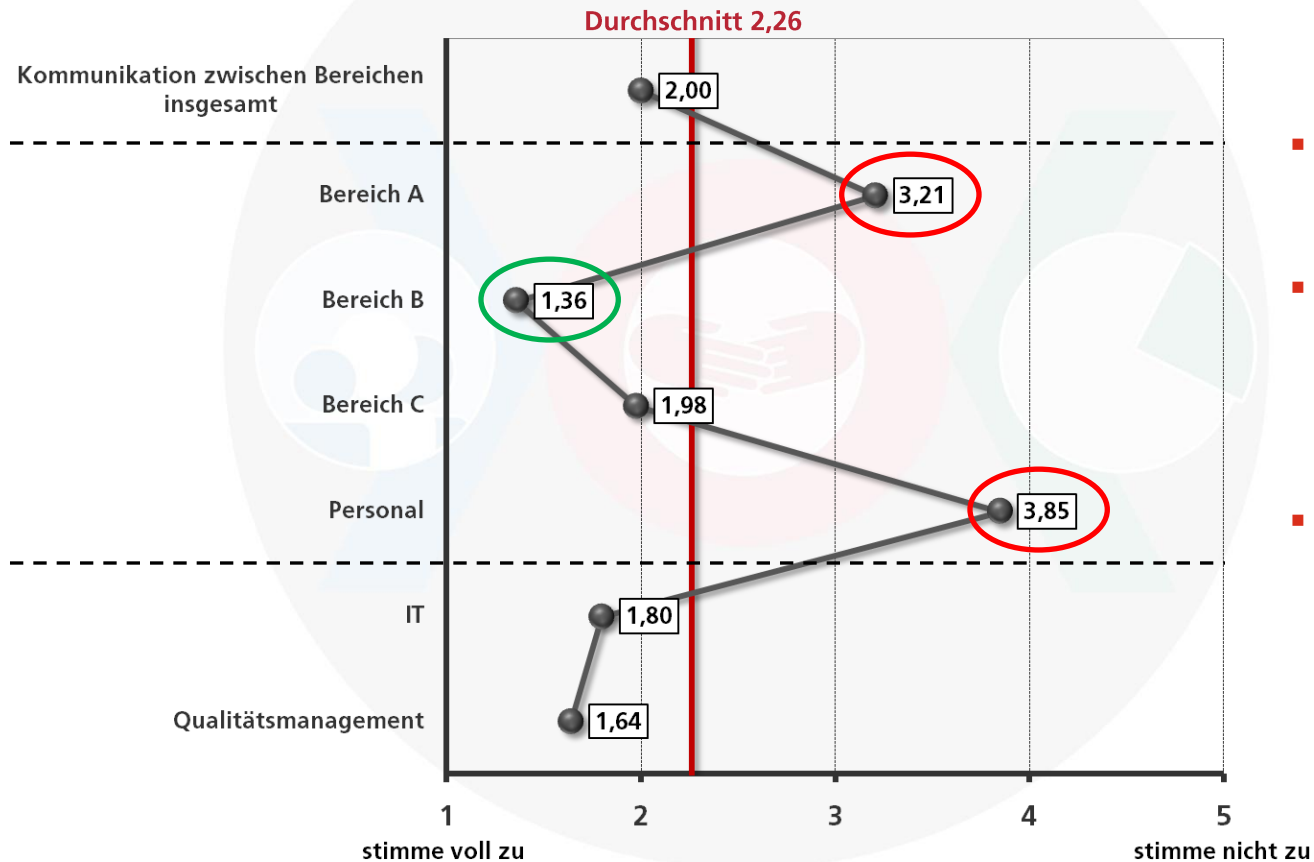
3. ...

4. ...

5. Schnittstellen

6. Führungskräftebewertung

Kommunikation zwischen Abteilungen: Mittelwerte



- Die Kommunikation zwischen Abteilungen ist insgesamt gut.
- Insbesondere der Bereich B und die Abteilung Qualitätsmanagement werden sehr positiv beurteilt.
- Negativ bewertet wurde dagegen die Kommunikation mit Bereich A und mit der Personalabteilung.

1. Allgemeine Informationen

2. Arbeitsplatzbewertung

3. ...

4. ...

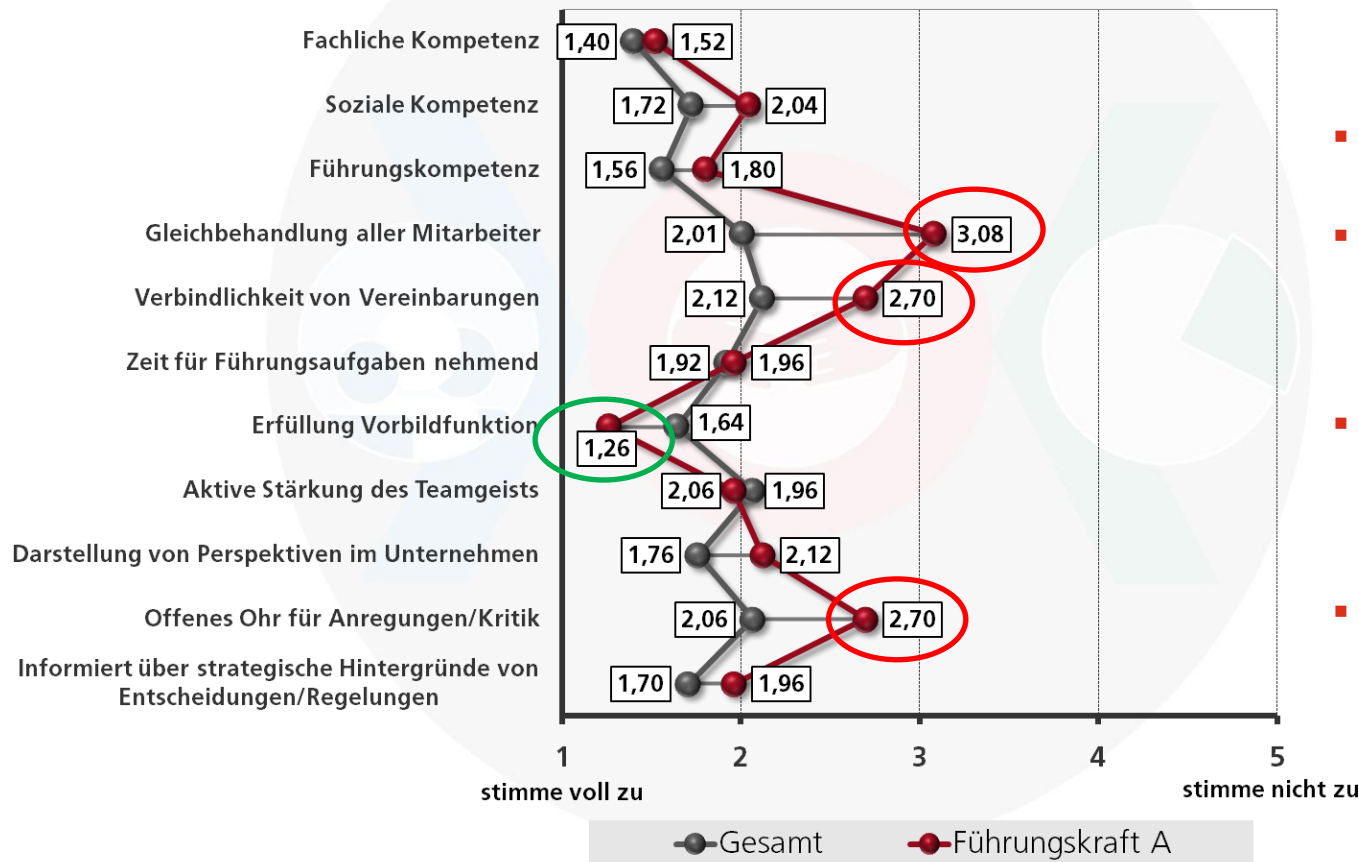
5. Schnittstellen

6. Führungskräftebewertung

Führungskräftebewertung

Mittelwerte - Gesamt

Bewertung der Führungskraft A im Vergleich zur durchschnittlichen Bewertung aller Führungskräfte



- Die FK behandelt nicht alle Mitarbeiter gleich.
- Die Verbindlichkeit von Vereinbarungen ist bei dieser FK nicht ausreichend.
- Die FK ist deutlich weniger offen für Anregungen und Kritik als seine Kollegen.
- Die FK erfüllt ihre Vorbildfunktion hervorragend.

Consulimus AG

Gottfried-Hagen-Str. 20
51105 Köln

Ansprechpartner:

Andreas Abbing, Vorstand

Tel.: (0221) 788 745-13

E-Mail: abbing@consulimus.de

Web: www.consulimus.de

