

Warum Mitarbeiterbefragungen?

Motivation, Engagement und Gesundheit von Mitarbeitern sowie Führungskräften sind entscheidende Voraussetzungen für den langfristigen Erfolg von Unternehmen. Wie aber steht es um die Zufriedenheit der Beschäftigten? Wie gut werden sie geführt, wie funktioniert die Zusammenarbeit, wie motivierend sind die Arbeitsbedingungen, wo liegen Belastungsfaktoren, wie stark identifizieren sie sich mit der Organisation?

Diese Fragen sind Ausgangspunkt sowie Gegenstand von Mitarbeiterbefragungen, die als wesentlicher Bestandteil partizipativer Organisations- und Personalentwicklungsprozesse gelten. Durch eine regelmäßige Erfassung des Klimas im Unternehmen, der Zufriedenheit der Beschäftigten oder tätigkeitsbezogener Belastungen lassen sich gezielte Veränderungs- und Verbesserungsprozesse unter Einbindung und Nutzung des Knowhows der Mitarbeiter initiieren. Ebenfalls können bedarfsgerechte Maßnahmen zur Personalentwicklung - z.B. Team- oder Konfliktmanagement, faires Führungsverhalten/ gesundes Führen usw. – konzipiert und umgesetzt werden.



Das Fachgebiet A&O hat langjährige Erfahrungen in der Methodenentwicklung und bei der Durchführung von Mitarbeiterbefragungen. Sie werden seit Ende der 90er Jahre in verschiedenen Unternehmen eingesetzt (z.B. VW Baunatal, B.Braun Melsungen AG, BMW München, EON Mitte, Vattenfall, Bombardier Kassel, Universität Kassel u. a.). Somit wird auf Instrumente zurückgegriffen, die sich in der Praxis bewährt haben und die aufgrund aktueller Anforderungen konsequent weiterentwickelt werden.

Wie ist das Vorgehen?

Ausgehend von der Zielsetzung kann ein Standardfragebogen angeboten werden, es können aber auch aus der Unternehmensstrategie und der vorhandenen Problemsicht im Unternehmen interessierende Bereiche/Fragestellungen abgeleitet werden. Je nach Hintergrund kann also ein vorhandenes oder ein auf die spezifische Unternehmenssituation hin abgestimmtes Untersuchungsinstrument eingesetzt werden.

Die Erhebung erfolgt mittels eines standardisierten Fragebogens, der verschiedene Module zu folgenden Themengebieten enthalten kann:

- Arbeitsaufgabe
- Kommunikation und Zusammenarbeit
- Führung
- Arbeitsorganisation
- Arbeitsbedingungen und Arbeitsumgebung
- Gesundheit und Belastungen
- Betriebsklima
- Betriebliche Leistungen
- Identifikation mit dem Unternehmen



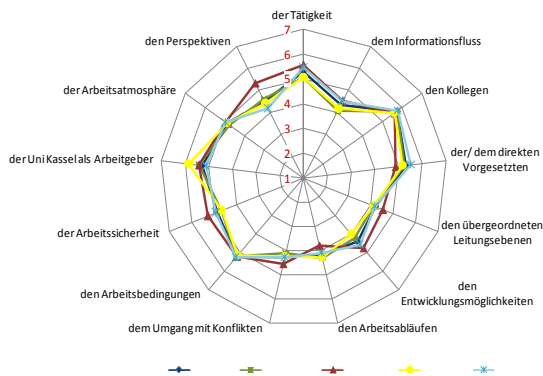
Neben der Erfassung von Organisationsklima, Arbeitszufriedenheit, Führungsverhalten und (psychischen) Belastungen liegen weitere Schwerpunkte auf der Analyse der Sicherheits- bzw. Fehlerkultur oder auf der Evaluation von Veränderungsprozessen. Bei Bedarf kann das Instrument angepasst und als Interviewleitfaden eingesetzt werden.

Welche Ergebnisse werden erzielt?

Mit dem Fragebogen werden Meinungen, Ansichten und Einstellungen der Organisationsmitglieder erfasst. Nach der Erhebung werden die Daten anonymisiert ausgewertet, zu Statistiken und Trendaussagen verdichtet, grafisch dargestellt und im Unternehmen zurückgemeldet.

Neben einer Gesamtauswertung kann nach bestimmten Beschäftigungs- bzw. Zielgruppen unterschieden werden, um eine bedarfsgerechte Maßnahmenplanung und einen hohen Nutzen zu erreichen. Dies wird durch den partizipativen Ansatz unterstützt, bei dem die möglichen Ursachen der ermittelten Stärken und Schwächen im Dialog zwischen Mitarbeitern und Führungskräften bzw. Unternehmensleitung geklärt und gemeinsam Verbesserungsmaßnahmen abgeleitet werden. Wichtig ist auch die enge Einbindung des Betriebs- bzw. Personalrats.

Zufriedenheit mit...



Mitarbeiterbefragungen ermöglichen es, Prioritäten zu setzen und Handlungsbedarfe rechtzeitig zu erkennen. Sie bilden die Planungsgrundlage für ein gesundes Arbeits- und Betriebsklima, zeigen ein klares Bild der gegenwärtigen Situation hinsichtlich Stärken, Schwächen und Lösungspotentiale innerhalb der Organisation. So können effiziente Veränderungsprozesse mit messbarem Nutzen initiiert werden, um die Organisation für die Herausforderungen der Zukunft zu stärken.

Themengebiete im Überblick

I. Allgemeine Angaben

- Alter, Betriebszugehörigkeit,
- Qualifikationen

II. Tätigkeit

III. Kommunikation und Kooperation

- Informationsfluss
- Zusammenarbeit mit Kollegen und mit anderen Abteilungen

IV. Führung

- Unterstützung durch den direkten Vorgesetzten und übergeordnete Leitungsebenen
- Gesundes Führungsverhalten

V. Entwicklungsmöglichkeiten

VI. Arbeitsorganisation

- Arbeitsabläufe
- Umgang mit Konflikten

VII. Arbeitsbedingungen

- Arbeitsplatz und Arbeitsmittel
- Arbeitssicherheit
- Belastungen / Gesundheit

VIII. Identifikation mit dem Unternehmen

- Unternehmen als Arbeitgeber
- Arbeitsatmosphäre
- Perspektiven

Weitere Informationen

Dipl.-Oec. Stephanie Schmidt, M.A.
Universität Kassel
Fachbereich Maschinenbau
Arbeits- und Organisationspsychologie

Heinrich-Plett-Strasse 40
D-34132 Kassel
Tel: +49 561 804 4439
E-Mail: stephanie.schmidt@uni-kassel.de