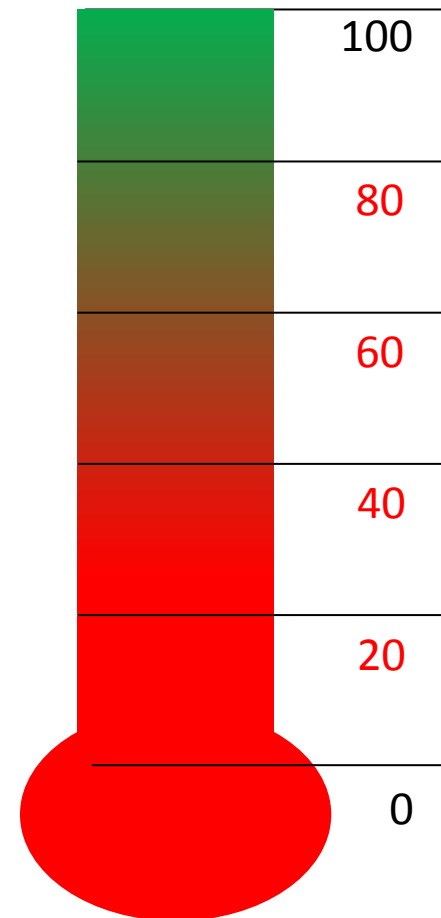


Das „Wirkungsbarometer“

Messung der Mitarbeiterzufriedenheit

Indikator für Verbesserungspotenziale
Erfolgskontrolle für Maßnahmen



Das Konzept

Die Confidos Mitarbeiterbefragung sowie das Wirkungsbarometer sind wissenschaftlich fundiert und messen objektiv und zielorientiert den Handlungsbedarf und den Erfolg in Form von einer kontinuierlich durchgeführten anonymen schriftlichen Erhebung. Die Methodik ist ein wichtiges Kontroll- und Steuerungsinstrument für Entscheider im Rahmen von Veränderungsprozessen. Die Erhebung erfolgt nach strengen Datenschutzbestimmungen. Es werden in der Regel alle Bereiche und Standorte sowie Hierarchieebenen in einer Vollerhebung erfasst.

Nachfolgend werden die einzelnen Schritte des Konzeptes am fiktiven Beispiel der Mustermann GmbH veranschaulicht.

Bei einer tatsächlichen Umsetzung vor Ort wird das Befragungsdesign spezifischer auf die Bedarfe der jeweiligen Organisation zugeschnitten und es werden deutlich mehr Einzelaspekte abgefragt, die in den Index einfließen.

Das Wirkungsbarometer / Mitarbeiterbefragung

- Fragen zur Messung von organisationsbezogenen Einzelaspekten, wie beispielsweise zum Führungsverhalten, der Zusammenarbeit mit anderen Abteilungen/Bereichen sowie Prozessen etc., werden mit der subjektiven Einschätzung der Wichtigkeit gewichtet
- Darstellung in einem Zufriedenheitsindex (Wirkungsbarometer nach der zweiten Erhebung) auch auf Basis von Standorten oder Abteilungen
- Zusätzliche Darstellung in einer Zufriedenheits-Matrix bzw. Mittelwerttabelle
- Die Ergebnisse ermöglichen eine passgenaue Herleitung und Konzipierung von Maßnahmen in Zusammenarbeit mit dem interdisziplinären Expertenteam aus Trainern und Beratern der Confidos Akademie Hessen
- Ableitung von zielgerichteten Maßnahmen (Handlungsprioritäten) z.B. in Form von Teamentwicklungsmaßnahmen oder KVP-Schulungen in der Produktion sowie Führungskräfte trainings (siehe auch weiteres Angebot der Confidos Akademie Hessen)
- Umsetzung und Durchführung der Maßnahmen je nach Handlungsprioritäten
- Jährliche Messung und Analyse der Wirkung der umgesetzten Einzelmaßnahmen
- Erhebung und Messung in Intervallen (ermöglicht den Vergleich zur Ausgangssituation)

Ausgangssituation | Beispiel Mustermann GmbH

- Die Mustermann GmbH ist ein Automobilzulieferer.
- Diese konnte im laufenden Geschäftsjahr einen neuen Vertragspartner gewinnen, wodurch sich das Produktionsvolumen langfristig erheblich erhöht.
- In diesem Zuge kam es zu personellen Neu-Strukturierungen von Arbeitsbereichen, veränderten und komplexeren Aufgaben für das Führungspersonal sowie gestiegenen Anforderungen an die Zusammenarbeit der einzelnen Teams im Wertschöpfungsprozess.
- Zusammen mit der Confidos Akademie Hessen wurden in einem Zeitraum von zunächst zwei Jahren verschiedene begleitende Maßnahmen entwickelt. Um den Erfolg zu messen wurde der Prozesse durch mehrere Befragungen der Mitarbeiter begleitet. Im Rahmen einer Wiederholungsbefragung wird die Wirkung von Maßnahmen abgebildet.

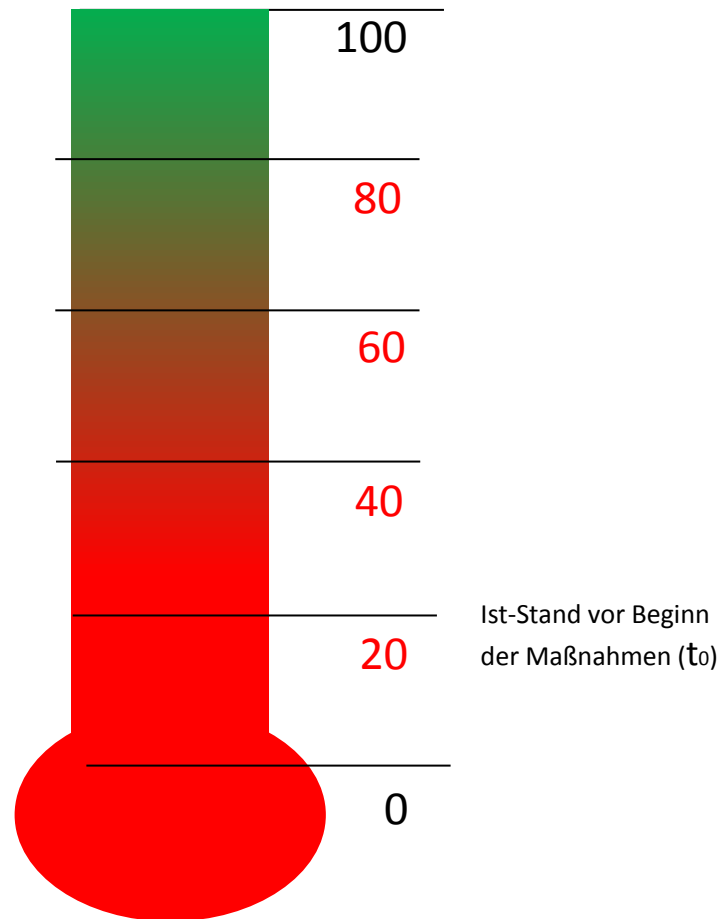
Fiktives Beispiel

Auszug aus dem Fragebogen

Mitarbeiterfragebogen Mustermann GmbH										
Bitte nehmen Sie sich 10 Minuten Zeit für die Beantwortung der folgenden Fragen. Die Fragen sind nach Themenbereichen gegliedert, die alle im Zusammenhang mit Ihrer Arbeit bei uns stehen. Bitte bewerten Sie auch, wie wichtig Ihnen der jeweilige Aspekt ist.		sehr gut	gut	teils/ teils	schlecht	sehr schlecht		sehr wichtig	wichtig	eher unwichtig
F1)	Wie bewerten Sie die Mustermann GmbH hinsichtlich der folgenden Aspekte? Wie wichtig ist Ihnen der jeweilige Aspekt persönlich?									
1	Vereinbarung von klaren und realistischen Zielen durch den direkten Vorgesetzten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Motivierendes Arbeitsklima	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Zusammenarbeit mit anderen Abteilungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Die kontinuierliche Verbesserung der Prozesse und Strukturen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

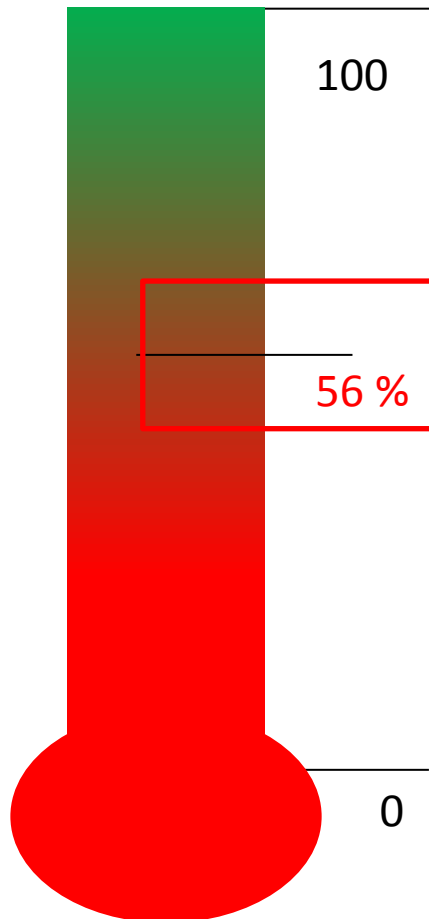
Muster Skala | Berechnungsgrundlage

Die Zufriedenheit alle abgefragten Einzelaspekte und deren Wichtigkeit wird in einem Index von 0 – 100 abgebildet.



Fiktives Beispiel

Index: Gesamtergebnis erste Befragung



Die Mustermann GmbH erzielt vor der Umsetzung von Maßnahmen einen Wirkungsindex, der insgesamt deutliche Verbesserungspotenziale erkennen lässt.

Im weiteren Verlauf erfolgt die Betrachtung der einzelnen Fragen auch hinsichtlich der verschiedenen Organisationseinheiten.

Zufriedenheit: Vergleich Unternehmensbereiche

	Zusammenarbeit mit anderen Abteilungen	Motivierendes Arbeitsklima	Vereinbarung von klaren und realistischen Zielen durch den direkten Vorgesetzten	Die kontinuierliche Verbesserung der Prozesse und Strukturen
Gesamt	3,2	3,1	2,8	2,7
Verwaltung	2,8	2,7	2,4	2,4
Einkauf	3,5	3,5	3,0	2,9
Produktion	3,9	3,8	3,3	3,1
Vertrieb/ Marketing	2,4	2,5	2,4	2,2
Keine Angabe	3,5	3,2	3,0	2,7

Ergebnis:
Handlungspriorität
im Bereich
Produktion und
Einkauf

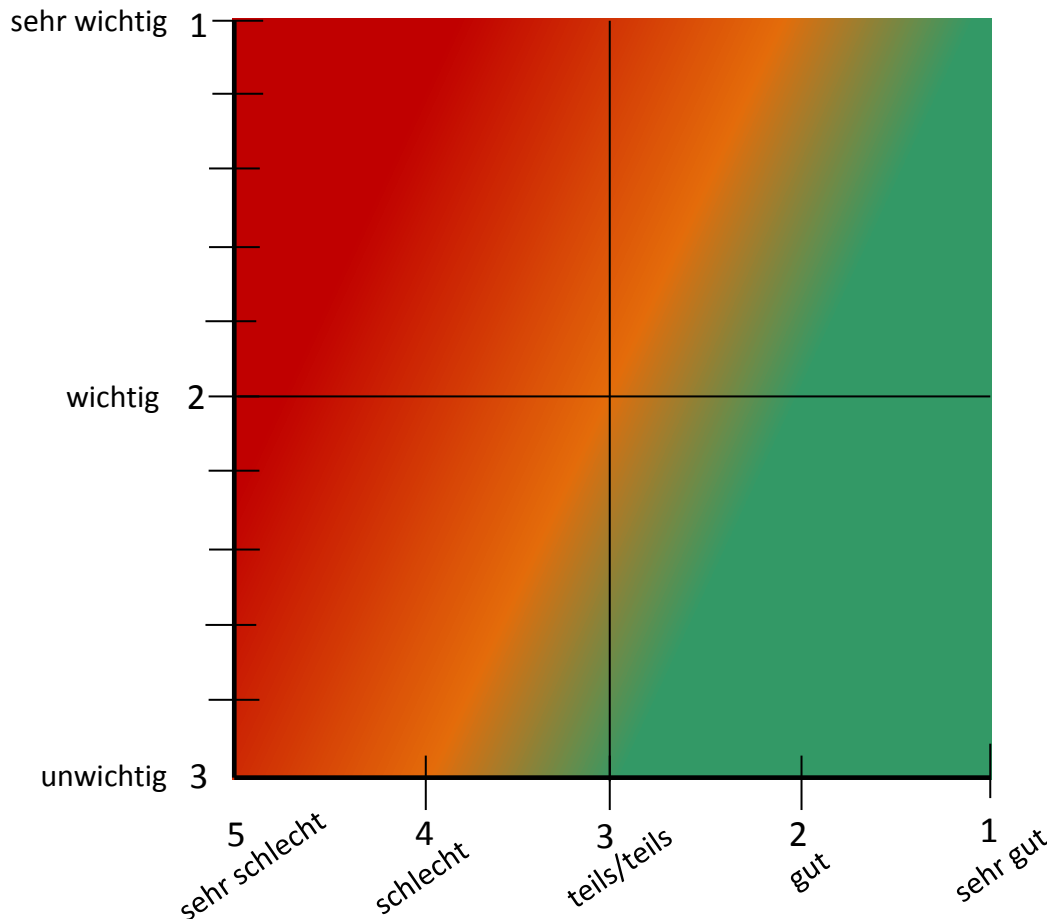
Mittelwert	1,0	sehr gut
	2,0	gut
	3,0	teils/teils
	4,0	schlecht
	5,0	sehr schlecht

Mittelwert (Klassifizierung nach Verbesserungsbedarf)

- 1,0 – 1,9 = sehr gut
- 2,0 – 2,5 = gut
- 2,6 – 3,0 = Verbesserungsbedarf
- 3,1 – 3,5 = hoher Verbesserungsbedarf
- 3,6 - 5,0 = sehr hoher Verbesserungsbedarf

Darstellung der Ergebnisse in einer Matrix

(Auswertung auf Basis einzelner Fragen (Mittelwerte) und Darstellung nach Standorten und Abteilungen)



Legende:

Zufriedenheit:

1= sehr gut; 2= gut; 3= teils/teils;
4= schlecht; 5= sehr schlecht

Wichtigkeit:

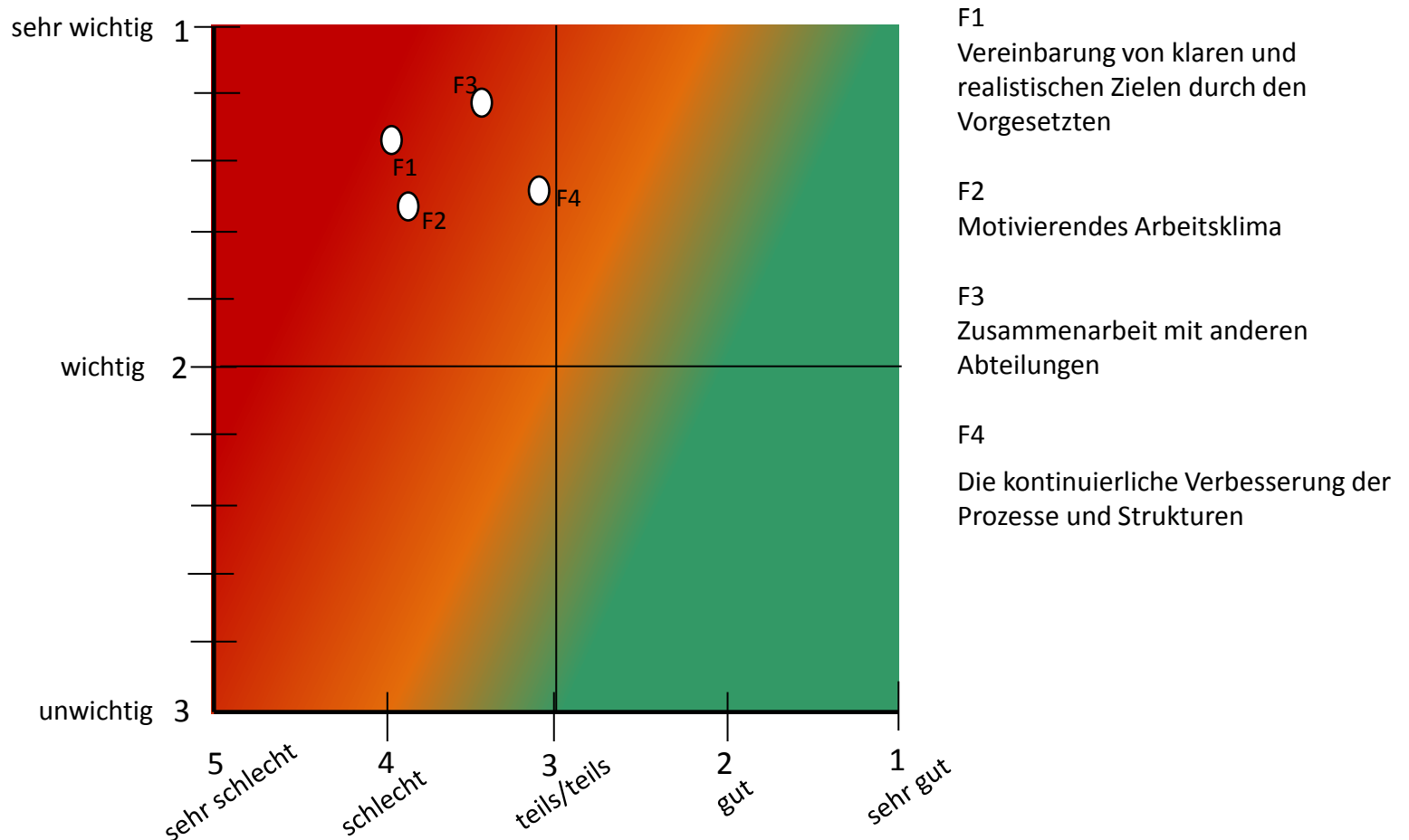
1= sehr wichtig; 2= wichtig; 3= eher unwichtig

Die Matrix stellt die Zufriedenheit gewichtet mit der Wichtigkeit der Einzelaspekte dar.

*Der Farbverlauf gibt die Bereiche mit **keinem Handlungsbedarf (grün)** bis **sehr hohen Handlungsbedarf (rot)** in abgestufter Form wieder.*

Fiktives Beispiel

Blick auf die Einzelaspekte: Hoher Handlungsbedarf im Bereich Produktion



- F1
Vereinbarung von klaren und realistischen Zielen durch den Vorgesetzten
- F2
Motivierendes Arbeitsklima
- F3
Zusammenarbeit mit anderen Abteilungen
- F4
Die kontinuierliche Verbesserung der Prozesse und Strukturen

Durchführung und Umsetzung von Maßnahmen



Inhouse-Seminar | Gesund Führen – mit Klarheit, Kraft und Wertschätzung



**Inhouse-Workshop | Planspiel:
Zusammenarbeit fördern und erleichtern**



**Inhouse-Seminar | Dauerhafte
Selbstmotivation – Wie Sie beruflich und
privat erreichen, was Ihnen wirklich wichtig ist**

Durchführung und Umsetzung von Maßnahmen



Inhouse-Workshop | Entspannter Arbeiten im Team – Konflikte lösen und aus ihnen lernen



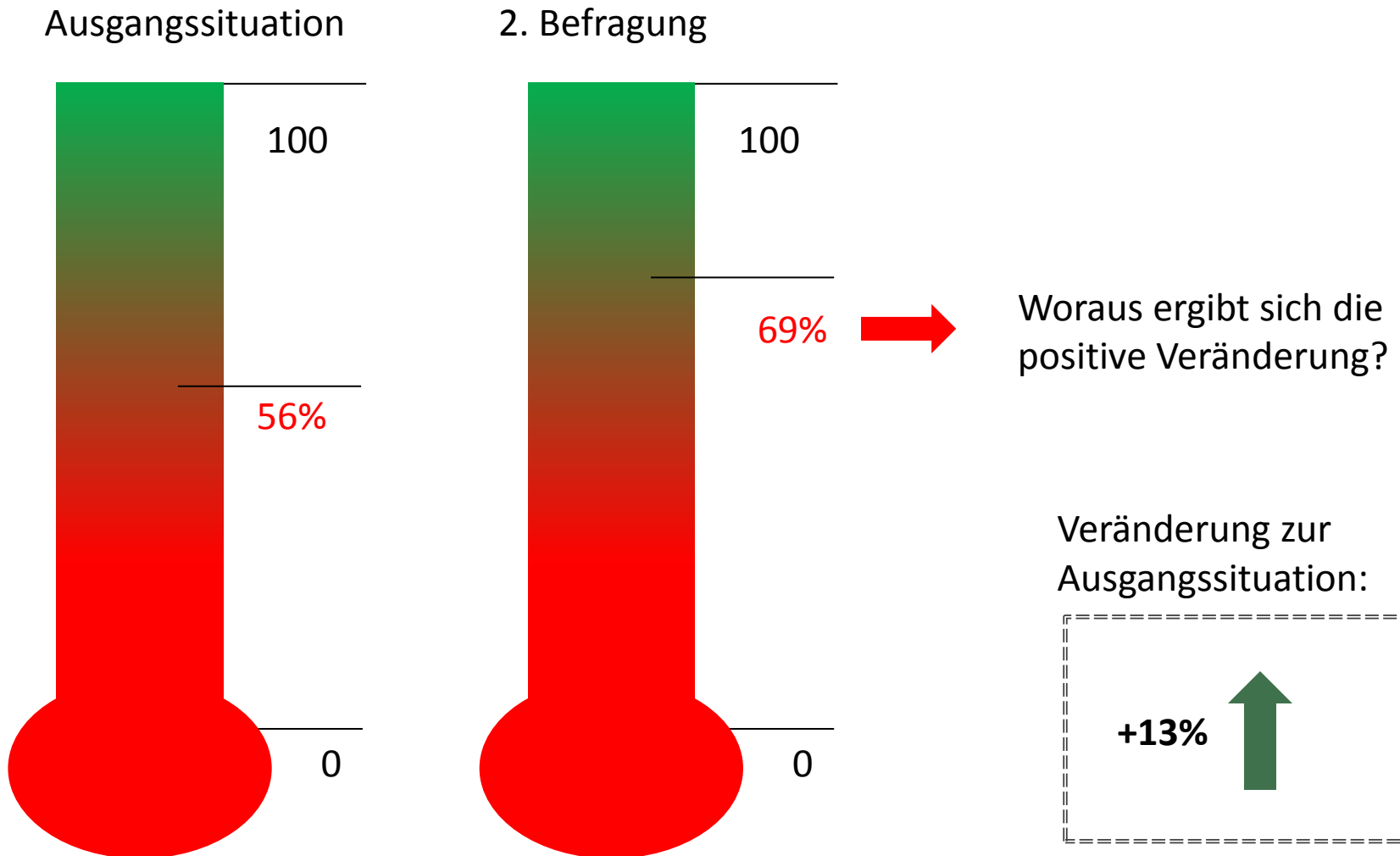
Inhouse-Workshop | Kontinuierlicher Verbesserungsprozess (KVP) in der Produktion



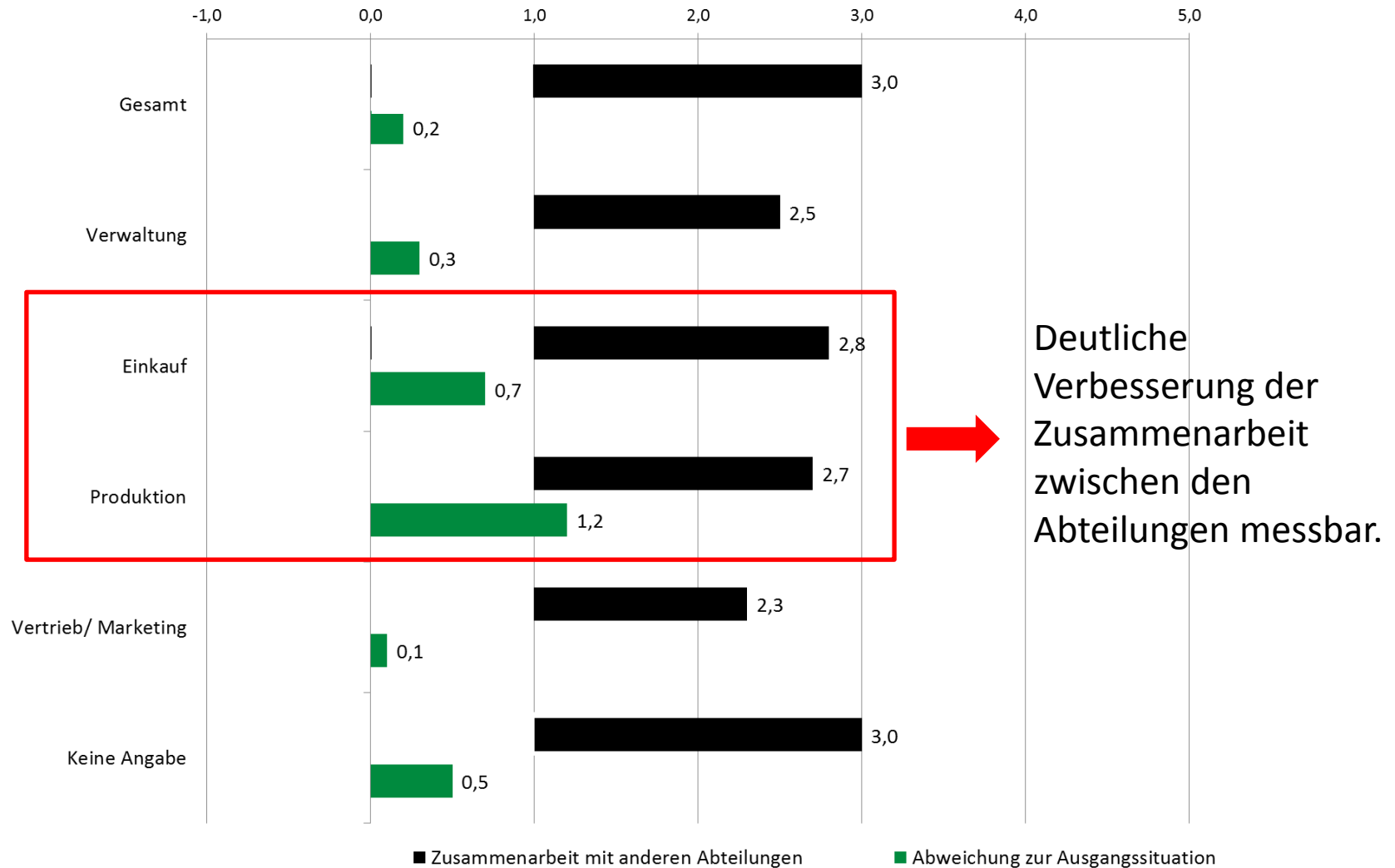
Inhouse-Workshop | Lösungen entwickeln – Prozesse verbessern

Nähere Informationen zu unseren Seminaren und Workshops erhalten Sie unter: www.confidos-akademie.de

Index: Vergleich Gesamtergebnisse



Vergleich zur ersten Befragung: Zusammenarbeit mit anderen Abteilungen



Fazit | Auswirkungen

- Die interne Kommunikation und die aktive Einbindung der Belegschaft auf allen Hierarchieebenen lieferten die Basis für die positive Entwicklung.
- Die zentralen Befragungsergebnisse wurden mit der Belegschaft diskutiert.
- Durch verschiedene flankierende Maßnahmen hat sich der Indexwert gegenüber der Ausgangssituation (Ersterhebung) um 13 Prozentpunkte verbessert.
- Insbesondere haben die begleitenden Workshops zur Verbesserung der Zusammenarbeit, der Prozessoptimierung sowie einem klareren Führungsverhalten beigetragen.
- So konnte im Bereich Produktion (+1,2) sowie Einkauf (+0,7) ergab sich eine deutliche Steigerungen der Zufriedenheit in der Zusammenarbeit.

Für Ihren Erfolg - Wir entwickeln Potenziale!

Confidos Akademie Hessen

im Technologie- und Innovationszentrum Gießen

Inhaber Diplom-Sozialwissenschaftler
Holger Fischer

Winchesterstraße 2
35394 Gießen

Tel. 0641-9721953-0

Fax. 0641-9721953-9

fischer@confidos-akademie.de

www.confidos-akademie.de

www.wirkungsbarometer.de

**Wir erstellen Ihnen gerne ein unverbindliches Angebot
und freuen uns über Ihre Kontaktaufnahme!**

